

Generationengerechte Arbeitsmarktpolitik

Generationengerechtigkeit als Schlüssel für die Arbeit der Zukunft

Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

der Eberhard Karls Universität Tübingen

vorgelegt von

Steffen Suur-Nuuja, M.A.

Tübingen

2020

1. Betreuer:

Prof. Dr. Josef Schmid

2. Betreuer:

Apl.-Prof. Dr. Dr. Jörg Tremmel

Tag der mündlichen Prüfung:

23.04.2021

Dekan:

Prof. Dr. Josef Schmid

1. Gutachter:

Prof. Dr. Josef Schmid

2. Gutachter:

Apl.-Prof. Dr. Dr. Jörg Tremmel

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Abkürzungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	9
Danksagung.....	10
1. Einleitung	11
1.1. Warum es eine generationengerechte Arbeitsmarktpolitik braucht	11
1.2. Theoretische Einbettung	14
1.3. Forschungsleitende Fragestellungen	16
1.4. Forschungsstand.....	17
1.5. Methodisches Vorgehen.....	20
2. Gerechtigkeit zwischen Generationen	22
2.1. Eine normative Betrachtung.....	22
2.2. Ideologische Grundströmungen	25
2.3. Generation und Generationalität	28
2.4. Der Vergleich zwischen Generationen	34
2.5. Der generationelle Gerechtigkeitsbegriff.....	35
2.5.1. Suffizienzianismus.....	39
2.5.2. Relationalismus: gleich oder besser?	41
2.5.3. Komparativismus	42
2.6. Kritik.....	43
2.6.1. Zukunftliberalismus.....	44
2.6.2. Ungewisse Zukunft	45
2.6.3. Nicht-Identitäts-Problem.....	46
2.6.4. Gegenwartspräferenz	49
3. Politikfeldanalytischer Teil	50
3.1. Begriffliches.....	50
3.2. Grundlagen der Arbeitsmarktpolitik	51
3.3. Normativ-evaluative Aspekte	64
3.3.1. Arbeit – eine Begriffsbestimmung.....	65
3.3.2. Arbeitsmarktpolitische Strömungen	69
3.4. Theoretische Konzepte.....	74
3.4.1. Das neoklassische Grundmodell	75

3.4.2. Job-Search-Theorien	81
3.4.3. Gewerkschaftstheorien	85
3.4.4. Humankapitaltheorie	91
3.4.5. Effizienzlohntheorie	95
3.4.5.1. Shirking-Ansatz	96
3.4.5.2. Adverse-Selection-Ansatz.....	97
3.4.5.3. Labour-Turnover-Ansatz	98
3.4.5.4. Partial-Gift-Exchange-Ansatz	99
3.4.6. Das Keynesianische Modell.....	101
3.4.7. Segmentationstheorien	105
3.4.8. Insider-Outsider-Theorien.....	119
3.5. Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung	123
3.6. Lohn- und Tarifpolitik	132
3.7. Beschäftigungsverhältnisse	135
3.7.1. Normalarbeitsverhältnis	136
3.7.2. Atypische Formen der Beschäftigung.....	139
3.7.3. Selbstständigkeit	141
3.8. Arbeitsmarktpolitik und Europa.....	144
3.8.1. Arbeitsmarktpolitik im wohlfahrtsstaatlichen Vergleich	146
3.9. Arbeitswelt im Umbruch.....	152
3.9.1. Strukturwandel der Industriemoderne.....	153
3.9.2. Demographischer Wandel.....	158
3.9.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	163
3.9.4. Arbeit im flexiblen und digitalen Kapitalismus	167
3.10. Die Arbeitswelt der Zukunft – digital, diversifiziert, demokratisch	172
4. Fazit.....	176
5. Empirischer Teil.....	178
5.1. Grundlegendes	178
5.1.1. Daten	179
5.1.2. Das Radar-Chart-Verfahren	181
5.1.2.1. Standardisierung der Rohdaten	183
5.1.2.2. Berechnung der SMOP-Werte	184
5.1.2.3. Vergleiche mit Radar-Charts	185
5.2. Strom- und Bestandsgrößen, typische und atypische Beschäftigungsverhältnisse.....	186
5.2.1. Arbeitslosenquote.....	188

5.2.2. Nicht-Erwerbsquote	188
5.2.3. Kündigungsschutz	189
5.2.4. Art des Beschäftigungsverhältnisses	190
5.2.5. Befristung des Arbeitsverhältnisses	191
5.2.6. Langzeitarbeitslosigkeit	192
5.2.7. Rohdatenset und Benchmarks	193
5.3. Radar-Charts und SMOP-Werte im Vergleich	195
5.4. Ergänzende Indikatoren	201
5.4.1. Qualifizierung und Weiterbildung	201
5.4.2. Gesundheitliche Faktoren	205
6. Analytischer Teil.....	208
6.1. Dimensionen generationeller Ungleichheit.....	208
6.1.1. ‚Black Swan‘ – Schicksal einer Generation.....	212
6.2. Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im generationellen Kontext.....	217
6.2.1. Generationelle Belastungen und Herausforderungen	218
6.3. Generationengerechtigkeit als Konzept einer zukunftsfesten Arbeitsmarktpolitik	233
6.3.1. Politikimplikationen.....	237
7. Schlussbetrachtung.....	245
Literaturverzeichnis	248
Anhang.....	287

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Beispiel für Radar-Chart mit sechs Achsen
- Abb. 2: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für den Zeitraum 1998-2018
- Abb. 3: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für das Jahr 1998
- Abb. 4: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für das Jahr 2008
- Abb. 5: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für das Jahr 2018
- Abb. 6: Weiterbildungsbeteiligung der 18-/19- bis 34-Jährigen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)
- Abb. 7: Weiterbildungsbeteiligung der 35- bis 49-Jährigen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)
- Abb. 8: Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)
- Abb. 9: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)
- Abb. 10: Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen (Tage je Fall)
- Abb. 11: Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen (Fälle je 100 GKV-Mitglieder / ab 2016 Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre)

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AES	Adult Education Survey
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ALQ	Arbeitslosenquote
Art.	Artikel
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AU	Arbeitsunfähigkeit
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
Az.	Aktenzeichen
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BAVAV	Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BfAV	Befristetes Arbeitsverhältnis
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
COVID-19	Coronavirus disease 2019 (Coronavirus-Krankheit-2019)
DWSR	Dollar-Wallstreet-Regime
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUV	Vertrag über die Europäische Union
GG	Grundgesetz
GIPS	Griechenland, Italien, Portugal, Spanien
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
IHG	Investitionshilfegesetz
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)
IS/LM	Investment-Saving / Liquidity preference-Money supply
KSch	Kündigungsschutz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LZALQ	Langzeitarbeitslosenquote
MiLoG	Mindestlohnengesetz
MiLoV	Mindestlohnanpassungsverordnung
MuSchArbV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NAV	Normalarbeitsverhältnis
NEQ	Nicht-Erwerbsquote
NIP	Nicht-Identitäts-Problem
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

RAfAuA	Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
SGB	Sozialgesetzbuch
SMOP	Surface Measure of Overall Performance
StBA	Statistisches Bundesamt
StVollzG	Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der freiheitsentziehenden Maßnahmen der Besserung und Sicherung (Strafvollzugsgesetz)
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzB	Teilzeitbeschäftigung
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
US	United States (Vereinigte Staaten)
USA	United States of America (Vereinigte Staaten von Amerika)
MiArbG	Gesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
WPflG	Wehrpflichtgesetz

Tabellenverzeichnis

- Tab. 1: Die arbeitsmarktpolitische Gestaltung nach Wohlfahrtsstaatstyp
- Tab. 2: Formen des Familialismus
- Tab. 3: Arbeitslosenquote nach Alter (%)
- Tab. 4: Nichterwerbspersonen als Prozentsatz der Gesamtbevölkerung nach Alter (%)
- Tab. 5: Gesetzlich maximal mögliche Kündigungsfristen gemäß §622 BGB anhand des gerundeten empirischen Mittelwerts (angegeben in Klammern) der Altersgruppe in Monaten zum Ende eines Kalendermonats
- Tab. 6: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach Alter (%)
- Tab. 7: Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Alter (%)
- Tab. 8: Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger) als Prozentsatz der gesamten Arbeitslosigkeit nach Alter (%)
- Tab. 9: Rohdatenset zur Beschreibung der Arbeitsmärkte nach Alter 1998, 2008 und 2018 (%)
- Tab. 10: Benchmarks (Maximal- und Minimalwerte) für die Standardisierung
- Tab. 11: Standardisiertes Datenset auf den Bereich 0 bis 1 zur Beschreibung der Arbeitsmärkte nach Alter 1998, 2008 und 2018 (gerundet)
- Tab. 12: Standardisierte Mittelwerte für die jeweiligen Alterskohorten zu arbeitsmarktpolitischer Performanz 1998-2018 (gerundet)
- Tab. 13: Arbeitsmarkt-Ranking nach SMOP-Werten für den Zeitraum 1998-2018 auf Basis der standardisierten Mittelwerte
- Tab. 14: Arbeitsmarkt-Ranking nach SMOP-Werten
- Tab. 15: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen von 2012-2018
- Tab. 16: Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen von 2004-2017

Danksagung

Das Verfassen einer Dissertation verlangt ein hohes Maß an Durchhaltevermögen und Geduld. Dies gilt nicht nur für den Autor, sondern auch für sein soziales Umfeld. Ohne die Unterstützung meiner Eltern und Großeltern, meiner Familie, Freunde und Kollegen hätte ich diese Dissertation wohl nie schreiben können.

Mein größter Dank gilt meinen Eltern, die mich in jeder Lebenslage immer rückhaltlos unterstützt haben und damit überhaupt erst die Voraussetzungen für mein Dissertationsvorhaben geschaffen haben.

Für seinen Rückhalt danke ich meinem Bruder Kristian, der nicht nur kleinere Motivationstiefs zu überbrücken wusste, sondern auch sonst immer für mich da ist.

Ganz speziell möchte ich mich auch bei meiner Frau Katrine bedanken. Ihre unermüdliche Unterstützung und Zuversicht haben maßgeblich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen.

Besonders hervorheben möchte ich Prof. Dr. Dr. Jörg Tremmel, der mich erstmalig interdisziplinär mit Fragen der Zukunftsethik konfrontierte und dessen Arbeiten auf dem Gebiet der Generationengerechtigkeit mich nachhaltig beeinflussten. Seinen zahlreichen Hinweisen und kritischen Anmerkungen verdanke ich die Fertigstellung der vorliegenden Arbeit.

Wichtige Anregungen und Denkanstöße verdanke ich auch Prof. Dr. Schmid, der nicht zuletzt die Idee hatte, die aus den Wirtschaftswissenschaften stammenden Benchmarking-Verfahren auf das Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ unter generationellen Gesichtspunkten anzuwenden.

Für seine Hilfe bei der Suche nach grammatikalischen und orthographischen Fehlern danke ich Peter Heinrich.

In diesem Zusammenhang möchte ich mich auch bei meinen Kollegen des Bildungszentrums Bocholt, insbesondere bei Dr. Thorsten Hasche, bedanken. Die regelmäßigen Mittagsrunden waren nicht nur durch eine informelle, geistig befruchtende Atmosphäre geprägt, sondern ermöglichten mir auch neue Perspektiven und Blickwinkel über die Grenzen des eigenen Horizonts.

1. Einleitung

1.1. Warum es eine generationengerechte Arbeitsmarktpolitik braucht

Gerechtigkeit zwischen den Generationen ist erst seit wenigen Jahrzehnten zunehmend in den Fokus des öffentlichen und wissenschaftlichen Interesses gerückt. Unter dem Schlagwort Generationengerechtigkeit sind vor allem die Auswirkungen politischer Entscheidungen auf zukünftige Generationen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht Gegenstand der Diskussion.¹ Dabei etabliert sich dieser Interessenkonflikt zwischen den Generationen zusehends neben den traditionellen Konfliktdimensionen. So wird also der Gerechtigkeitsbegriff im intragenerationellen Sinne, der weitgehend soziale Gerechtigkeit, internationale Gerechtigkeit oder Geschlechtergerechtigkeit implizierte, um eine intergenerationelle Perspektive erweitert.² Die Gerechtigkeit zwischen den Generationen avanciert damit angesichts steigender Herausforderungen zu einem neuen gesellschaftlichen Leitbild des 21. Jahrhunderts.³ Der ökologische Umbau der Industriegesellschaft, die fortschreitende Digitalisierung aller Lebensbereiche sowie der demographische Wandel fungieren dabei als Katalysatoren eines Bewusstseinswandels, der sich im Sinne von Nachhaltigkeit und Generationengerechtigkeit offenbart.

Während erste Gerechtigkeitskonzeptionen bereits bei Platon und Aristoteles zu finden sind, ist die Thematik der intergenerationellen Gerechtigkeit vergleichsweise jung. Dies ist umso erstaunlicher, als dass Gleichheit und Gerechtigkeit die großen Themen der politischen Philosophie darstellen.⁴ Weniger überraschend ist allerdings, dass ob des noch jungen Bewusstseins für Gerechtigkeit zwischen den Generationen eine wissenschaftliche und philosophische Auseinandersetzung noch weitgehend in den Kinderschuhen steckt. So ist das Konzept der Generationengerechtigkeit weit weniger ausdifferenziert und operationalisiert als die ‚klassischen‘ Gerechtigkeitskategorien. Folglich ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den moralischen Beziehungen zwischen Generationen für eine Definition von Gerechtigkeit im Allgemeinen und von Generationengerechtigkeit im Speziellen unerlässlich. Die begriffliche Abgrenzung sowie die Ausarbeitung fester Gerechtigkeitskriterien bilden daher die Grundlage für die Anwendung auf ein ausgewähltes Politikfeld.

In seiner zeitlichen Dimension etablierte sich zwar aus dem Begriff der Fernverantwortung eine Idee intergenerationeller Gerechtigkeit, jedoch blieb dabei in den politisch-philosophischen Diskursen die Verteilungsfrage bis in die 1960er Jahre meist unberücksichtigt.⁵ Die wohlfahrtsstaatliche

¹Vgl.: Maase (2005); Steffens (2004).

²Vgl.: Tremmel (2012): S. 21ff.

³Vgl.: Nullmeier (2004): S. 62ff.; Nullmeier / Wrobel (2005): S. 21f.; Opaschowski (2004): S. 7ff.

⁴Vgl.: Kymlicka (1996): S. 7ff.

⁵Vgl.: Laslett / Fishkin (1992): S. 19ff.; Nullmeyer (2004): S. 62f.

Entwicklung im Zusammenspiel mit der kontinuierlich zunehmenden wirtschaftlichen Prosperität nach dem Zweiten Weltkrieg löste den traditionellen Konflikt zwischen Arbeit und Kapital zunächst weitgehend auf⁶; die „neue[] soziale[] Frage“⁷ entpuppte sich jedoch als neue wirkmächtige Bruchlinie, bei der das Tauschdenken auch in einer zeitlichen Dimension eine sukzessiv übergeordnete Rolle spielte. Mit der Parteigenese der Grünen bekam das ökologisch-ökonomische Spannungsverhältnis seine parteilich-institutionelle Verankerung, die zugleich auch Ausdruck einer zunehmenden Wachstumsskepsis war.⁸ Dabei schuf der Club of Rome das gedankliche Fundament einer Postwachstumsökonomie, die sich in mancher Hinsicht konzeptionell im Nachhaltigkeitsbegriff der Vereinten Nationen niederschlug.⁹ Das Thema der Generationengerechtigkeit erfährt somit im Zuge des schwindenden Vertrauens in das kapitalistische Wachstumsmantra, das nicht nur im ökologischen, sondern auch im ökonomischen Sinne Grenzen aufgezeigt bekommt, einen erheblichen Schub. Mit der zunehmenden Akzeptanz wachstumskritischer Ideen folgte denn auch eine nachhaltigkeitsgeprägte Auseinandersetzung mit der sozialstaatlichen Konstitution. Die seit den 1970er Jahren ansteigende Staatsverschuldung in den meisten Industrieländern implizierte dahingehend eine schuldenfinanzierte Verlagerung sozialer Ungleichheiten auf einer zeitlichen Ebene.¹⁰

Neben dieser zeitlichen Dimension wurden im Zuge der Globalisierung und Technologisierung auch die räumlichen Aspekte für Fragen der Verteilungsgerechtigkeit offensichtlich, so dass Gerechtigkeit vor dem Hintergrund akuter Problemlagen zunehmend intergenerationell aufgegriffen und infolge öffentlicher sowie insbesondere wissenschaftlicher Diskurse als normative Zielgröße betrachtet wurde. Obgleich diese gesellschaftlichen Herausforderungen keineswegs neu sind, so ist doch die zeitlich ineinandergreifende symbiotische Verschränkung außergewöhnlich.¹¹ Es ist daher nicht überraschend, dass der Gerechtigkeits- und Nachhaltigkeitsdiskurs in Deutschland unter intergenerationellen Gesichtspunkten in den 1980er Jahren stark an Bedeutung gewann.¹² Die Verteilungskonflikte im zeitlichen Sinne kulminierten schließlich in der Debatte um die Zukunftsfähigkeit des Sozialstaates und insbesondere der umlagefinanzierten Rentenversicherung, die mit Blick auf die „demographischen Zeitenwende“¹³ Befürchtungen hervorrief.¹⁴

⁶Vgl.: Kohli (2003): S. 539.

⁷Höffe (2015): S. 89.

⁸Vgl.: Daly (2009).

⁹Vgl.: Bardi (2011); Meadows / Meadows / Milling / Zahn (1972); Paech (2005).

¹⁰Vgl.: Doering-Manteuffel / Raphael (2011): S. 25ff.

¹¹Der Nachhaltigkeitsbegriff taucht beispielsweise im Sinne einer generationellen Fernverantwortung bereits in der forstwissenschaftlichen Abhandlung von Hans Carl von Carlowitz aus dem Jahr 1713 auf. Vgl.: Carlowitz (2013).

¹²Vgl.: Nullmeier / Wrobel (2005): S. 21f.

¹³Birg (2001).

¹⁴Vgl.: Christen (2013): S. 155ff.

Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen ist eine Betrachtung der Lebensumstände verschiedener Generationen unumgänglich. Neben den ‚klassischen‘ Politikfeldern wie der Umweltpolitik, Rentenpolitik, Finanzpolitik und Gesundheitspolitik, die im wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs oftmals mit Generationengerechtigkeit verbunden werden, ist auch die Arbeitsmarktpolitik von diesen Megatrends betroffen. So variieren die Chancen auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich Karriere, Sicherheit, angemessenem Einkommen, Lohnersatzleistungen, Beschäftigungsverhältnis und Altersvorsorge offenbar nicht nur aufgrund tradierter Konfliktlinien wie Schichtzugehörigkeit, Geschlecht, Konfession oder Ethnie, sondern eben auch generationell. Tatsächlich lassen sich empirische Unterschiede zwischen verschiedenen Jahrgängen seit 1950 feststellen. So offenbart bereits ein erster Blick Variationen zwischen den Altersgruppen hinsichtlich der Entwicklung des Nettomedianeinkommens und der Entwicklung des Geldvermögens von Privathaushalten (nach Alter des Hausvorstandes).¹⁵ Auch die Arbeitslosigkeit variiert zwischen den Alterskohorten beträchtlich.¹⁶ Dabei wird hier vor allem eine Besserstellung der älteren Beschäftigten deutlich, die mehrheitlich aus dem gesellschaftlich akzeptierten Senioritätsprinzip und Anciennitätsprinzip bei Entgelt, Kündigungsfristen, Unkündbarkeitsklauseln, Urlaubsansprüchen sowie Wochenarbeitszeiten resultiert. Diese gesellschaftliche Akzeptanz droht jedoch in Anbetracht ungewisser bzw. pessimistischer Zukunftserwartungen zu schwinden.¹⁷ Ohne die Gewissheit auf die Aussicht ähnlicher beruflicher Vergünstigungen und Lebenswege steigt die Gefahr einer zunehmenden generationellen Polarisierung. Lebensphasenbezogene Befürchtungen sind jedoch auch bei älteren Alterskohorten festzustellen. So hebt Frerichs unter Bezugnahme auf den demographischen Wandel in der Erwerbsarbeit die sukzessiven Diskriminierungen älterer Arbeitnehmer hervor.¹⁸ Eine mögliche Benachteiligung einer Alterskohorte gefährdet damit den Generationenvertrag als einer der Grundpfeiler unserer Gesellschaft.¹⁹ Das sozialpolitische Prinzip der Generationengerechtigkeit ist folglich nicht nur Grundlage einer stabilen, sozialen und gleichberechtigten Ordnung, sondern spielt auch angesichts der zahlreichen Krisennarrative in der arbeitsmarktlichen Politikgestaltung eine zunehmend wichtigere Rolle.

¹⁵Vgl.: Tremmel / Wegner (2010).

¹⁶Vgl.: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016).

¹⁷Vgl.: Blossfeld / Mills (2010).

¹⁸Vgl.: Frerichs (2014).

¹⁹Vgl.: Heubach (2008a); Höffe (2007): S. 4ff.; Börsch-Supan (2003): S. 221f.

1.2. Theoretische Einbettung

Die Frage der Gerechtigkeit prägt den philosophischen Diskurs seit der griechischen Antike.²⁰ Die ubiquitäre Verwendung hat Gerechtigkeit auf ganz unterschiedliche Weise bestimmt, eingeordnet und definiert. Diese Vielfalt spiegelt sich in der facettenreichen Landschaft zum Thema Gerechtigkeit wider. Zur Annäherung an den hiesigen Untersuchungsgegenstand wird weitgehend auf eine systematische, weniger auf eine historische Herangehensweise zurückgegriffen. Wenngleich der Rekurs auf die Ideengeschichte der Gerechtigkeit ergiebig und unerlässlich ist, soll dieser hier bloß zum besseren Verständnis begrifflicher Fragen der Gerechtigkeitstheorie sowie theoretischer Kontroversen herangezogen werden. Die klassische Unterscheidung von Gerechtigkeitstheorien hinsichtlich einer naturrechtlichen oder vernunftrechtlichen Begründung findet folglich zwar Erwähnung, wird jedoch im Sinne des Erkenntnisinteresses nicht weiter aufgegriffen und vertieft.²¹ Eine weitere gängige, wenngleich oftmals auch kritisierte Unterscheidung ist jene zwischen normativer und empirischer Gerechtigkeitsforschung. Die empirische Betrachtung basiert dabei auf Verfahren der Gerechtigkeitsforschung im Sinne von Ermittlung, Registrierung und Auflistung bereits existierender Gerechtigkeitsnormen. Vor dem Hintergrund des Werturteilsstreits Weber'scher Provenienz ist die Trennung zwischen der deskriptiven Behandlung der Gerechtigkeitsnormen und deren Bewertung unabdingbar.²² Aufgrund des Untersuchungsgegenstandes sowie des Erkenntnisinteresses sollen jedoch weniger existierende Normen und Werte erfasst werden (was ohnehin eher der empirischen Sozialforschung zuzurechnen ist), sondern stattdessen normative

²⁰Gerechtigkeit ist Ausdruck „menschlicher Sehnsucht und menschlicher Forderung“ (Höffe 2015: 9) und somit ein Konzept, das jede Kultur und jede Epoche begleitet hat. Erste Gerechtigkeitskonzeptionen lassen sich daher bereits in altorientalischen Hochkulturen finden, die sich jedoch hinsichtlich Bedeutungsumfang und Gottesbezug bzw. ‚Divinisierung‘ vom Gerechtigkeitsverständnis moderner Prägung stark unterscheiden, weswegen hier die griechische Antike als Ausgangspunkt erster philosophischer Gerechtigkeitsüberlegungen betrachtet wird.

Zur näheren Betrachtung dieser ‚divinisierten‘ Gerechtigkeitsvorstellungen, siehe: Höffe (2015); Holzleithner (2009).

²¹Das Naturrecht prägte die Philosophie der Antike sowie des christlichen Mittelalters und betrachtete Gerechtigkeit als übergeordnetes Prinzip, das sowohl unabhängig als auch überzeitlich eine universelle Gültigkeit besitzt. Das Vernunftrecht, das sich im Zuge der Renaissance etablierte, fokussierte hingegen die menschliche Vernunft als Triebkraft moderner Gerechtigkeitsauffassungen und manifestierte sich damit als das anthropozentrische säkularisierte Pendant zum Naturrecht.

Zur näheren Betrachtung, siehe: Zippelius (2011): S. 72-78; Zippelius (2003).

²²So stellt Max Weber in Bezug auf die Einwände hinsichtlich der Unmöglichkeit der Trennung zwischen empirischen Tatsachenbehauptungen und Wertungen fest: „Unendliches Missverständnis und vor allem terminologischer, daher gänzlich steriler Streit hat sich an das Wort Werturteil geknüpft, welches zur Sache offenbar gar nichts austrägt. [...] Daß die Wissenschaft 1. „wertvolle“, d.h. logisch und sachlich gewertet richtige und 2. „wertvolle“, d.h. im Sinne des wissenschaftlichen Interesses wichtige Resultate zu erzielen wünscht, daß ferner schon die Auswahl des Stoffes eine „Wertung“ enthält – solche Dinge sind trotz alles darüber Gesagten allen Ernstes als Einwände aufgetaucht. Nicht minder ist das fast unbegreiflich starke Mißverständnis immer wieder entstanden: als ob behauptet würde, daß die empirische Wissenschaft „subjektive“ Wertungen von Menschen nicht als Objekt behandeln könne [...]. Aber es handelt sich doch ausschließlich um die an sich höchst triviale Forderung: daß der Forscher und Darsteller die Feststellung empirischer Tatsachen (einschließlich des von ihm festgestellten „wertenden“ Verhaltens der von ihm untersuchten empirischen Menschen) und seine praktisch wertende, d.h. diese Tatsachen (einschließlich etwaiger, zum Objekt einer Untersuchung gemachter „Wertungen“ von empirischen Menschen) als erfreulich oder unerfreulich beurteilende, in diesem Sinn: „bewertende“ Stellungnahme unbedingt auseinanderhalten solle, weil es sich da nun einmal um heterogene Probleme handelt“ (Weber (1985): S. 498f.).

Gerechtigkeitskonzepte und -theorien auf den Arbeitsmarkt übertragen und unter empirischen Gesichtspunkten hinsichtlich der Verbreitung bestimmter arbeitsmarktpolitischer Gerechtigkeitsvorstellungen in einer bestimmten statistischen Population geprüft werden. Grundsätzlich wird dabei in der normativen Gerechtigkeitsforschung zwischen deontologischen und teleologischen Theorien unterschieden.²³ Während deontologische Ansätze das Prinzip der Handlung fokussieren, richten sich teleologische Ansätze nach dem zu erwartenden Handlungserfolg.²⁴ Für die Betrachtung des Arbeitsmarktes aus generationeller Gerechtigkeitsperspektive finden zwar beide Ansätze durchaus Berücksichtigung, im Zentrum dieser Arbeit steht jedoch die Anwendbarkeit einer politikfeldspezifischen Gerechtigkeitskonzeption im intergenerationellen Kontext. Dabei gilt es, etablierte Gerechtigkeitskonzeptionen dem Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ entsprechend anzupassen. Die Stärken dieser normativ-theoretischen Herangehensweise liegen zum einen in der konzeptionellen Erfassung von Generationengerechtigkeit in sozialstaatlichen Institutionen, zum anderen im deskriptiv-analytischen Rüstzeug zur Bewertung institutioneller Abkommen und Rahmenbedingungen. Zugleich liefert dieser Ansatz ein Instrumentarium, das notwendig ist, um sich dem allgemeinen Begriff der Generationengerechtigkeit nähern zu können und diesen im konzeptionellen Sinne trennscharf auf den Arbeitsmarkt übertragen zu können. Angesichts der Vielzahl normativ-theoretischer Gerechtigkeitskonzeptionen, die eindrucksvoll die Vitalität der politischen Philosophie unterstreicht und in Zeiten großer Veränderungen wichtiger denn je erscheint, ist sowohl die definitorische Schärfe als auch die konzeptionelle Abgrenzung für die zielgerichtete Untersuchung von Ungleichbehandlungen im Sinne von Ungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt unerlässlich. Die moderne politische Theorie weist hier mögliche Anknüpfungspunkte mit der empirischen Gerechtigkeitsforschung auf, die in Hinblick auf die Interdisziplinarität und Komplexität des Forschungsgegenstandes vielversprechend scheinen. Überdies ist eine empirisch gesättigte Gerechtigkeitsforschung verheißungsvoll für die Entwicklung einer Gerechtigkeitskonzeption, die Stahlkraft über den akademischen Elfenbeinturm hinaus besitzt. Man benötigt zunächst ein normativ-theoretisches Fundament sowie eine gute (Arbeits-)Definition von Generationengerechtigkeit, um in einem zweiten, empirisch orientierten Schritt eine Betrachtung des Arbeitsmarktes aus generationengerechter Perspektive vornehmen zu können. Eben dies ist das Anliegen der vorliegenden Dissertationsschrift.

²³Vgl.: Schmidt (2011): S. 43 - 49; Spaemann / Löw (1991).

²⁴Diese Unterscheidung ist auf C. D. Broad zurückzuführen, der diese erstmalig 1930 vornahm. Der von Max Webers geprägte Dualismus von Verantwortungsethik und Gesinnungsethik schließt daran an. Vgl.: Broad (2013); Weber (1988).

1.3. Forschungsleitende Fragestellungen

Die Betrachtung des Politikfeldes ‚Arbeitsmarkt‘ unter Aspekten der Generationengerechtigkeit erfordert eine normativ-theoretische Neubewertung, die angesichts der allgemeinen Schwerfälligkeit nationaler Arbeitsmarktpolitiken und der aktuellen Herausforderungen unerlässlich ist. Vor diesem Hintergrund verfolgt diese Arbeit im Wesentlichen die Beantwortung folgender Forschungsfragen:

1. Welche Ungleichbehandlungen verschiedener Generationen existieren im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘?
2. Inwieweit handelt es sich um generationelle Ungleichbehandlungen im Sinne von Ungerechtigkeiten?

Es geht also darum zu beurteilen, ob überhaupt eine Generation und, wenn ja, welche Generation im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ jeweils besser oder schlechter gestellt ist. Die Beurteilung einer generationellen Besser- oder Schlechterstellung erfolgt dabei anhand des Maßstabs der Vollerwerbstätigkeit. Die Auswahl der Indikatoren ist dementsprechend zu berücksichtigen. Zudem impliziert nicht jede Schlechterstellung tatsächlich eine Ungerechtigkeit, so dass eine Ungleichbehandlung einer Generation im normativ-ethischen Sinne unter Einbeziehung einer politikfeldspezifischen Gerechtigkeitskonzeption zu prüfen ist.

Im Zuge der wissenschaftlichen Auseinandersetzung und der Beantwortung der beiden Kernfragen ergeben sich allgemeine Fragen, die sich aus Sicht der Generationenethik in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die wohlfahrtsstaatliche Ausgestaltung stellen: Welche normativ-theoretischen Konzeptionen von Gerechtigkeit prägen den Diskurs und wie unterscheiden sie sich hinsichtlich ihrer Legitimierung? Wie lassen sich bestimmte Gerechtigkeitskonzeptionen innerhalb sozialstaatlicher Institutionen anwenden? Inwiefern variieren intergenerationelle Ungerechtigkeiten im europäischen Vergleich? Wie lässt sich eine supranationale Gerechtigkeitskonzeption überhaupt realisieren und inwiefern ist dies notwendig?

Ogleich all diesen generationsethischen Fragen die Berechtigung zukommt umfassend beantwortet zu werden, werden diese Fragen der Generationengerechtigkeit im Rahmen dieser Arbeit unterschiedlich gewichtet und gegenüber den beiden wesentlichen Forschungsfragen nachrangig behandelt.

1.4. Forschungsstand

Der moderne Sozialstaat sieht sich enormen Herausforderungen gegenübergestellt. Tertiarisierung bzw. De-Industrialisierung, demographischer Wandel, Nachhaltigkeit sowie Finanzierbarkeit sind Schlagworte, die zum einen die öffentliche Debatte prägen und zum anderen die bisherigen sozialstaatlichen Modelle auf die Probe stellen.

Im Gegensatz zu anderen Politikfeldern, wie der Finanz-, Gesundheits-, Renten- und Umweltpolitik²⁵, führte jedoch die Arbeitsmarktpolitik vor dem Hintergrund intergenerationaler Ethik lange Zeit ein Schattendasein. So betrachtete bereits Thomas Jefferson im Jahr 1816 die Staatsverschuldung als „nichts anderes [...] als ein[en] riesige[n] Betrug an der Zukunft“²⁶ und identifizierte sie damit gleichermaßen als ein „Problem intergenerationaler Ethik“^{27,28}. In gewisser Hinsicht gilt Staatsverschuldung auch heute noch „als stärkste Beeinträchtigung des ökonomischen Selbstbestimmungsrechts einer Generation“²⁹. Die u.a. in Deutschland im Jahr 2009 beschlossene verfassungsrechtliche Regelung einer Schuldenbremse zeigt die weiterhin aktuelle Brisanz des Themas Staatsverschuldung.³⁰ Die Rentenpolitik gilt als weiteres klassisches Ressort der Generationengerechtigkeit. So kommen vor allem hier im Sinne eines permissiven Gesellschaftsvertrages die Jungen nicht nur metaphorisch für die Alten auf. Alterssicherung und Generationengerechtigkeit bilden dabei eine gesellschaftliche Säule, die sich zu einer unheilvollen Symbiose in Zeiten des demographischen Wandels zu entwickeln scheint.³¹ Die anhaltenden Finanzierungsprobleme sowie die drohende Erosion des Prinzips der Generationengerechtigkeit prägen daher seit einiger Zeit die politische und wissenschaftliche Diskussion.³² Im Zuge der Ökologie- und Umweltbewegungen erfuhr die Generationengerechtigkeit einen weiteren Schub. Die Interessen zukünftiger Generationen wurden dabei vor allem unter den Gesichtspunkten des Umwelt- und Naturschutzes neu bewertet.³³ Allerdings stellte Tremmel bereits treffend fest, dass „Generationenethik [...] nicht mit Umweltethik verwechselt werden [sollte]“³⁴. Vielmehr begreift Generationenethik alle Fragen der Gerechtigkeit sowohl im chronologisch-temporalen als auch im chronologisch-intertemporalen Sinne, also als Gerechtigkeit zwischen Jung und Alt ebenso wie zwischen Zukünftigen und Heutigen.³⁵ Auch die Gesundheitspolitik wird zunehmend unter dem

²⁵Vgl.: Abländer / Suchanek / Ulshöfer (2007).

²⁶Jefferson (1999): S. 138f.

²⁷Tremmel (2012): S. 23.

²⁸Auch die Dauer einer gerechten Verfassung war Jefferson mit Blick auf zukünftige Generationen ein Anliegen. Siehe dazu, Kley (2003): S. 505, 514f.

²⁹Glaser (2006): S. 21.

³⁰Vgl.: Koemm (2011); Buscher (2010).

³¹Vgl.: Kluth (2009): S. 246ff.

³²Vgl.: Bäcker / Koch (2003).

³³Vgl.: Tremmel (2012): S. 22f.; De-Shalit (1992).

³⁴Tremmel (2012): S. 22.

³⁵Vgl.: ebd.: S. 23, 45ff.

Aspekt der Generationengerechtigkeit behandelt. Im Vordergrund stehen dabei nachhaltige Finanzierung und die Gewährleistung der Befriedigung der gesundheitlichen Bedürfnisse für alle nachrückenden Generationen im Verhältnis zu den Mindeststandards der vorangegangenen Generationen.³⁶ Aus Sicht der Politikwissenschaft, die „sich mit dem Zusammenleben der Menschen als Bürger und mit der Frage, wie dieses Zusammenleben unter institutionellen (*polity*), prozeduralen (*politics*) und sachlich-materiellen Gesichtspunkten (*polity*) allgemeinverbindlich geregelt werden soll und geregelt ist“³⁷, befasst, spielen auch die Alterungsprozesse einer Gesellschaft hinsichtlich Macht und Herrschaft eine beachtliche Rolle. Der gesellschaftliche Alterungsprozess beeinflusst die tradierten Muster demokratischer Herrschaftsbeziehungen und hat unter den Schlagworten ‚Gerontokratie‘ und ‚Rentnerdemokratie‘ Eingang in die öffentliche Debatte gefunden.³⁸

Umso bemerkenswerter ist es, dass die Arbeitsmarktpolitik unter Aspekten der Generationengerechtigkeit bislang weit weniger im Fokus der Öffentlichkeit und Wissenschaft stand.³⁹ Dabei zeigt sich die Betroffenheit dieses Politikfeldes in vielfacher Hinsicht. Der grundsätzliche Wandel der Arbeitswelt betrifft sowohl die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten im Spannungsverhältnis zur klassischen Industriearbeit, der vor allem in Deutschland mit seinem traditionell exportorientierten Wirtschaftsmodell ein großer Stellenwert beigemessen wird, als auch die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes in Zeichen des demographischen Wandels. Fachkräftemangel, die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung sowie Altenpflege sind Aspekte, welche die Arbeitsmarktpolitik prägen.⁴⁰ Zugleich wird darin auch die politikfeldspezifische Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen sichtbar.⁴¹ Dabei wird die soziale Lage der jungen und zukünftigen Generationen meist anhand prekärer Beschäftigungsverhältnisse, des Kündigungsschutzes, des Entgelts, der Lohnersatzleistungen, der Arbeitszeit sowie des Arbeitslosengeldes beschrieben und bewertet.⁴² Kennzeichnend dabei ist die Attestierung einer Polarisierung zwischen Alt und Jung auf dem Arbeitsmarkt sowie die Benachteiligung der jungen Generation in diesem Politikfeld. So herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass Beschäftigungssicherheit im Zuge einer Arbeitsmarktregulierung vor allem älteren Beschäftigten zugutekommt. Die jüngere Generation droht demnach zunehmend benachteiligt zu werden, mit Folgen sowohl in Bezug auf eine politische Polarisierung und Radikalisierung als auch auf die Aufrechterhaltung des Generationenvertrags.⁴³ Dabei fokussieren sich zahlreiche aktuelle ethische Diskurse auf die Verantwortung zukünftiger Generationen und sehen eine strukturelle

³⁶Vgl.: Werner / Lengerke (2003): S. 311.

³⁷Nohlen / Schultze (2005): S. 713.

³⁸Vgl.: Bidadanure (2015); Brunsbach (2018); Wilkoszewski (2003): S. 123f.

³⁹Vgl.: Tremmel (2012): S. 28.

⁴⁰Vgl.: David / Hebllich / Falck / Kneiding (2005).

⁴¹Vgl.: Börsch-Supan (2003).

⁴²Vgl.: Rodgers (1989); Bude (2008).

⁴³Vgl.: Andersen / Bertola / Driffill / James / Sinn / Sturm / Urosevic (2016).

Diskriminierung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt.⁴⁴ Der Soziologe Ulrich Beck spricht in diesem Zusammenhang gar von „eine[m] richtige[m] Generationsbruch“⁴⁵, dessen Ursache er in der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse sieht.⁴⁶ Eine Schlechterstellung der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt erfolgt zudem durch die stärkere Betroffenheit von der Zunahme prekärer Beschäftigungsformen. Zudem existiert eine Altersdiskriminierung beim Kündigungsschutz, in der Entlohnung und bei der Arbeitszeit. Allerdings lässt sich eben auch feststellen, dass „das Potenzial älterer Arbeitnehmer nicht genutzt wird, jüngere schneller ausbrennen und durch die vorhandenen Grenzen unbeabsichtigt ein Beitrag zur verringerten Leistungsfähigkeit Älterer geleistet wird“⁴⁷. Daher ist ein generationengerechtes Konzept von Arbeitsmarktpolitik unerlässlich, das sowohl die Diskriminierung Jüngerer als auch Älterer ausschließt. Es braucht eine Gerechtigkeit für Jung und Alt. Daher werden im Rahmen dieser Dissertationsschrift die Ungleichbehandlungen im Politikfeld ‚Arbeitsmarktpolitik‘ unter Einbeziehung aller Generationskohorten anhand des Maßstabs der Vollerwerbstätigkeit untersucht. Es gilt dabei allerdings zu berücksichtigen, dass Ungleichheiten zwischen Altersgruppen zunächst einmal nicht zu beanstanden sind. Entscheidend für die Bewertung von Ungleichheit im Sinne von Ungerechtigkeit ist stattdessen, inwiefern im Gesamtlebensverlauf für alle Kohorten gleiche Bedingungen vorliegen. Jedoch hat sich in der Forschungslandschaft zunehmend auch die Meinung etabliert, dass eine zu große Ungleichheit (arme Jugend, reiches Alter) nicht mit den herrschenden Moralvorstellungen vereinbar sei, selbst wenn die Ungleichheiten alle Kohorten im Gesamtlebensverlauf betreffe.⁴⁸ Auch offenbaren neuere empirische Lebenslauf-Analysen in Wohlfahrtsstaaten mit alternder Bevölkerung, dass der jungen Gegenwartskohorte jene Einkommenssteigerungen der Vorgängerkohorten in ihrem Berufsleben verwehrt bleiben.⁴⁹ Neben der Einkommenshöhe deutet auch der Anstieg der atypisch Beschäftigten, insbesondere der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, innerhalb junger Altersgruppen auf ein generationelles Missverhältnis auf dem Arbeitsmarkt hin, das eine Verschärfung kollektiver Generationenkonflikte impliziert.⁵⁰ Inwiefern der deutsche Arbeitsmarkt nun tatsächlich generationelle Ungleichheiten im Sinne von Ungerechtigkeiten aufweist bzw. evoziert, soll daher sowohl normativ als auch empirisch geprüft werden. Dem Staats- und Regierungshandeln kommt dabei eine besondere Rolle im Zusammenspiel von normativer Zielsetzung und politikfeldspezifischer Ausgestaltung zu.⁵¹ Obgleich der Fokus auf der Generationengerechtigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegt, finden weitere Gerechtigkeitskonzepte, wie die Verteilungsgerechtigkeit, die internationale Gerechtigkeit, die

⁴⁴Vgl.: Intergenerational Foundation (2014); Crawford / Greaves / Jin / Swaffield / Vignoles (2011); Kocher (2005).

⁴⁵Beck (2007).

⁴⁶Vgl.: ebd.

⁴⁷Bossmann / Schweitzer / Schenck (2013): S. 45.

⁴⁸Vgl.: Bidadanure (2016); McKerlie (2013).

⁴⁹Vgl.: Birnbaum / Ferrarini / Nelson / Palme (2017); Chauvel (2010): S. 23ff.

⁵⁰Vgl.: Kretsos (2010); Vanhuysse / Tremmel (2018).

⁵¹Vgl.: Weale (2018).

soziale Gerechtigkeit und die Geschlechtergerechtigkeit, in Anbetracht der Vielschichtigkeit des Wandels der Arbeitswelt durchaus Berücksichtigung, wenngleich nur in ergänzender Weise. Die Einbeziehung intragenerationeller Gerechtigkeitsperspektiven ist dabei der Komplexität des Arbeitsmarktes geschuldet und trägt zur politikfeldspezifischen Schärfung einer generationellen Gerechtigkeitskonzeption bei.

Folglich soll diese Arbeit die aktuelle generationsethische Debatte um das Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ erweitern und existierende bzw. auftretende Ungleichbehandlungen vor dem Hintergrund angepasster Gerechtigkeitskonzeptionen aufzeigen und bewerten. So ist das Ziel, Ungleichheiten im Sinne von Ungerechtigkeiten herauszustellen und mögliche Lösungsansätze für eine generationengerechte Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln. Dabei sollen die arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Strukturen Aufschluss über die Ursachen von altersbezogener Diskriminierung geben und zugleich als Grundlage für die Entwicklung einer generationengerechten Arbeitswelt im wohlfahrtsstaatlichen Gefüge dienen.

1.5. Methodisches Vorgehen

Die Operationalisierung des theoretischen Konstrukts eines generationengerechten Arbeitsmarktes stellt einen elementaren Bestandteil innerhalb dieser Arbeit dar. Dabei wird hier auf jeweils unterschiedliche Methodiken für den normativen und den empirischen Teil zurückgegriffen. So ist die gewählte Herangehensweise für den normativen Teil dieser Arbeit eher systematisch als ideengeschichtlich-historisch. Rückgriffe auf die Ideengeschichte der Gerechtigkeit dienen denn auch lediglich dem besseren Verständnis der Gegenwart. Auch Bezüge zu Gerechtigkeitsvorstellungen der Antike und des Mittelalters, die Gerechtigkeit statt als gerechte Ordnung im Sinne einer individuellen Tugend betrachten, erfolgen aus systematischen Gründen. Es gilt, Generationengerechtigkeit politikfeldspezifisch anwendbar zu machen. Im empirischen Teil dieser Arbeit findet das sogenannte Benchmarking als spezifische Methode zur systematischen Zusammenstellung und Auswertung relevanter Daten Anwendung. Die Realisierung des Benchmarkings erfolgt dabei unter Zuhilfenahme von Radar-Charts. Diese „netzförmige[n] Diagramme zur Erfassung mehrdimensionaler Performanzdaten“⁵² werden anschließend über das SMOP-Verfahren (*Surface Measure of Overall Performance*) quantifiziert.⁵³ Diese Doppelbetrachtung von Radar-Chart-Diagrammen und SMOP-Werten ermöglicht nicht nur die Visualisierung der Daten und Zusammenhänge des Arbeitsmarktes aus generationengerechter Perspektive, sondern auch die Erstellung eines alterskohortenspezifischen Rankings ohne die Binnenphänomene der generationellen Gesamtperformanz zu ignorieren. Damit

⁵²Förster / Hedrich / Schmid (2009): S. 6.

⁵³Vgl.: Chambers / Cleveland / Kleiner / Tukey (1983): S. 159ff.

liegt zugleich das methodische Handwerkszeug vor, um zu überprüfen, ob generationelle Ungleichbehandlungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt existieren. Der Vergleich zwischen Generationen ermöglicht dabei die empirische Prüfung der Hypothesen und ist damit für dieses Forschungsvorhaben unerlässlich. Als Grundlage dient der chronologisch-temporale Generationenbegriff, d.h. Generationen werden im Sinne von Kohorten bzw. Altersgruppen (Aggregationen von Kohorten) verstanden. Ausgehend von diesem Generationenbegriff sollen die ungleichen Lebensstandards und -chancen der verschiedenen Kohorten im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ betrachtet und analysiert werden. Dabei zeigen sich Schwierigkeiten hinsichtlich der Art des Vergleichs. Abhängig von direkten oder indirekten Vergleichen gelangt man zu unterschiedlichen Erkenntnissen. Im Sinne des Erkenntnisinteresses werden daher sowohl direkte Vergleiche (Vergleich zwischen ‚Jung‘ und ‚Alt‘ bezogen auf ein bestimmtes Jahr) als auch indirekte Vergleiche (Vergleich zwischen damals ‚Jung‘ und heute ‚Jung‘ bzw. damals ‚Alt‘ und heute ‚Alt‘) angewendet. Außerdem sollen Längsschnittvergleiche (Vergleich zwischen der heute ‚jungen‘ Generation und der morgen ‚alten‘ Generation) herangezogen werden, um Prognosen über die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes zu erstellen. Die in der Theorie vielversprechenden Vergleiche von Gesamtlebensläufen sind leider mit Blick auf die Datenlage nicht ganz unproblematisch. Der Rückgriff auf den wohl „besten aller indirekten Vergleiche“⁵⁴ erfolgt daher unter Berücksichtigung von Objektivität, Reliabilität und Validität anhand idealtypischer Biographien und Lebensverläufe. Ziel ist dabei die Betrachtung biographischer Ungleichbehandlungen im Sinne akkumulierter Ungerechtigkeit. Dabei gilt es, staatliche Regeländerungen während der Lebensverläufe zu berücksichtigen und dementsprechend zu bewerten. Als Variablen für die direkten und indirekten Vergleiche fungieren die Arbeitslosenquote, die Nicht-Erwerbsquote, der Kündigungsschutz, die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses, der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen sowie die Langzeitarbeitslosigkeit. Außerdem sollen ergänzend gesundheitliche Faktoren sowie die Qualifizierung und Weiterbildung berücksichtigt und in die Analyse einbezogen werden. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei, dass mögliche Scheinkorrelationen im Zuge der Datenauswertung vermieden werden, die aufgrund externer Ereignisse auftreten können.

⁵⁴Tremmel (2012): S. 60.

2. Gerechtigkeit zwischen Generationen

2.1. Eine normative Betrachtung

Eine nähere Betrachtung des Themas Generationengerechtigkeit löst unweigerlich deutungs-
hoheitliche Diskussionen aus. Was allgemein unter Gerechtigkeit verstanden werden kann, ist sowohl
im Alltag als auch in der Philosophie heftig umstritten. So ist es nicht weiter verwunderlich, dass
generationelle Gerechtigkeitsvorstellungen ebenfalls definatorische und konzeptionelle Divergenzen
aufweisen. Die normative politische Theorie bietet jedoch Ansatzpunkte, welche eine Einordnung,
Systematisierung und Konzeptionalisierung der Begriffe ermöglichen. Als zentrale, mehrheitlich
konsensfähige, normative Grundannahme gilt dabei, dass die Zugehörigkeit zu einer Generation
keine Benachteiligung implizieren sollte. Hans Jonas und John Rawls haben in konzeptioneller
Pionierarbeit maßgeblich dazu beigetragen.⁵⁵ Damit wurde ein Fundament für heutige Fragen der
Generationengerechtigkeit gelegt und politikphilosophisch eingebettet. Zugleich gelang Rawls mit
seinem Werk „die wirkungsmächtigste Wiederbelebung der Vertragstheorie“⁵⁶, welche Gerechtigkeit
vor allem als Verteilungsaufgabe etabliert. Als Spielart der Gerechtigkeit bleibt der generationelle
Gerechtigkeitsbegriff sowohl im inter- als auch im intratemporalen Sinne dennoch facettenreich; die
verschiedenen Theorie- und Lösungsansätze hängen davon ab, welches allgemeine Gerechtigkeits-
verständnis man ihnen zugrunde legt. Dem Gleichheitsprinzip gilt dabei eine besondere
Aufmerksamkeit. Als allgemeines Gerechtigkeitsideal prägt Gleichheit viele Gerechtigkeitstheorien,
wenngleich dieser Begriff hinsichtlich seines Bedeutungsinhalts je nach fachdisziplinärer
Perspektive einige Unterschiede aufweist.⁵⁷ So unterscheiden sich rechtswissenschaftliche
Gleichheitsauffassungen von jenen der Soziologie, der Ökonomie oder der Politikwissenschaft.⁵⁸
Allen ist allerdings gemein, dass für die Entwicklung und Begründung von Gerechtigkeitskriterien
auf die politische Philosophie zurückgegriffen werden muss. Ein einheitliches Prinzip ist nicht
gegeben. Vielmehr existiert eine gesellschaftliche Vielfalt, die spezifische Gerechtigkeitsmaßstäbe
verlangt.⁵⁹ Begreift man Gerechtigkeit als „ein menschliches Konstrukt“⁶⁰, wird die Komplexität
eines umfassenden generationellen Gerechtigkeitskonzepts offensichtlich. So bedürfen einzelne
Lebenssphären unterschiedliche „Sphären der Gerechtigkeit“⁶¹. Folgt man der Walzer'schen
Argumentationslinie, wird der politische Bereich durch einen formalen Gleichheitsgrundsatz geprägt,
der wirtschaftliche Bereich zeichnet sich durch Leistungsgerechtigkeit aus, während der soziale

⁵⁵Vgl.: Jonas (1979); Rawls (1971).

⁵⁶Höffe (2015): S. 66.

⁵⁷Vgl.: Gosepath (2004).

⁵⁸Vgl.: Becker / Hauser (2009); Rawls (2006); Herwig (1984); Kloepfer (1980).

⁵⁹Vgl.: Walzer (2006): S. 30ff.

⁶⁰Ebd.: S. 30.

⁶¹Ebd.: S. 57.

Bereich durch den Grundsatz der Bedürfnisgerechtigkeit gekennzeichnet ist.⁶² Eine derart konkrete Zuordnung ist nicht ohne Grund umstritten. Zugleich zeigt es die Herausforderung Generationengerechtigkeit sphärenunabhängig zu konzeptualisieren und ein Verständnis von generationeller Gerechtigkeit zu entwickeln. Dabei kommt eine normativ-theoretische Herangehensweise nicht umhin, den engeren Zusammenhang mit Fragen der Nachhaltigkeit in die nähere Betrachtung zu ziehen.

Im genuinen Sinne ist Gerechtigkeit zu verstehen als Übereinstimmung mit geltendem Recht. Neben der offensichtlichen Rechtsaffinität impliziert Gerechtigkeit seit jeher aber auch eine moralische Gesinnung, der eine starke und umfassende Bedeutung in einem Gemeinwesen zukommt. So umfasst Gerechtigkeit „sowohl objektiv die inhaltliche Richtigkeit des Rechts als auch subjektiv die Rechtschaffenheit einer Person“⁶³. Dieser Dualismus ist dem Begriff inhärent und trägt maßgeblich zu dessen überzeitlichen und interkulturellen Stahlkraft bei. Die gesamte Menschheit „als eine Gerechtigkeitsgemeinschaft“⁶⁴ offenbart sich dabei in der globalen Akzeptanz des Gleichheitsgebots bzw. des Willkürverbots, der Verfahrensgerechtigkeit, der ‚Goldenen Regel‘ im Sinne einer Reziprozität, der Tauschgerechtigkeit sowie der korrektiven Gerechtigkeit.⁶⁵ Die Wirkmächtigkeit der Gerechtigkeitssemantik ist damit offenkundig. Zugleich determiniert dieser semantische Prozess in zivilisatorischer Hinsicht das normative Selbstverständnis sowie die politische Selbstverständigung. Gewissermaßen ist der Gerechtigkeitsdiskurs die kultur- und epochenübergreifende Konstante, der bis heute ein überragendes Gewicht zukommt. Jedoch zeigt sich in jener andauernden Auseinandersetzung auch eine Wandlungsdynamik. Ursprünglich galt im antiken Griechenland Gerechtigkeit als Handlungskategorie, die sich aus einer Tugendlehre entwickelte. Oberste Priorität hatte das tugendgeprägte soziale Zusammenleben. Eine tugendhafte Einstellung von Einzelnen – im Sinne der Tugendethik – stand im Mittelpunkt von Gerechtigkeitsüberlegungen. Mittlerweile wird Gerechtigkeit oftmals mit sozialer Gerechtigkeit assoziiert. Zugleich wird der Versuch unternommen, Gerechtigkeit als Handlungskategorie in eine Systemkategorie zu transformieren. Ziel ist die Beurteilung von sozialen Systemen aus der Perspektive der sozialen Gerechtigkeit. Die gesellschaftlichen Sozialstrukturen, aber vor allem auch Institutionen und Verteilungsmechanismen stehen damit im Fokus der Gerechtigkeitssemantik.⁶⁶ Obgleich den Prinzipien sozialer Gerechtigkeit konstitutive Bedeutung für den Verfassungsstaat sowie für die demokratisch verfasste Marktwirtschaft beigemessen wird, ist die Konzeption einer sozialen Gerechtigkeit im Sinne einer System- bzw. Ordnungskategorie umstritten. So findet sich bei

⁶²Vgl.: ebd.: S. 30ff.

⁶³Höffe (2015): S. 9.

⁶⁴Ebd.: S. 11.

⁶⁵Vgl.: ebd.: S. 9ff.

⁶⁶Vgl.: Gerecke (1998): S. 270.

Hayek eine ostentative Kritik an der Konzeption der sozialen Gerechtigkeit.⁶⁷ Dabei gilt die Hayek'sche Kritik allerdings weniger der Gerechtigkeit in ihrer Ganzheitlichkeit denn der Gerechtigkeit im Sinne einer Ergebnisgerechtigkeit. Weniger kontrovers sind Konzepte der sozialen Gerechtigkeit im Sinne von Verfahrensgerechtigkeit.

Wegen seiner überzeitlichen Strahlkraft und seines Leitzielcharakters ist der Rekurs auf Gerechtigkeit allzu oft zu einem rhetorischen Stilmittel verkommen, das aufgrund seines überragenden Gewichts hingenommen wird. Luhmann (1991) zeichnet in diesem Zusammenhang das Bild eines stillschweigenden Konsenses als Voraussetzung für die Akzeptanz dieser begrifflichen Beliebigkeit.⁶⁸ Im Mittelpunkt einer umfassenden theoretischen Einbettung von Gerechtigkeit zwischen Generationen in Bezug auf Arbeitsmarktpolitik steht daher die Frage der Verteilung im Sinne von Belastungen und Entlastungen sowie von Chancen und Risiken. Es geht darum, zu klären, wer wem wieviel von was geben soll bzw. wem wieviel von was zustehen soll. Diese Fragen sind freilich höchst umstritten. Unumstritten ist hingegen, dass eine politikfeldspezifische Betrachtung von Gerechtigkeit aus intergenerationeller Perspektive unterschiedliche Altersgruppen bzw. -kohorten impliziert. Fragen der intragenerationellen Gerechtigkeit spielen dabei angesichts der bestehenden Wechselwirkungen eine ergänzende Rolle. Betrachtet man nun die unterschiedlichen Alterskohorten im Sinne eines chronologischen Generationenbegriffs sowohl temporal als auch intertemporal auf dem Arbeitsmarkt, stellt sich die Frage der generationellen Verantwortung.⁶⁹ Was und wie viel eine Generation der anderen Generation in moralischer Hinsicht schuldet, offenbart sich dabei als ein Problem der Verteilungsgerechtigkeit hinsichtlich Ressourcen, Gütern und Lasten zwischen Generationen. Allerdings ist hier vorab auch zu klären, ob denn überhaupt eine generationelle Verantwortung gegenüber der Nachwelt existiert. Im Wesentlichen dominieren drei Argumentationslinien gegen generationelle Verpflichtungen den Diskurs, die als Nicht-Identitäts-Problem (NIP), These der reichen Zukunft sowie als Problem der unklaren Interessen und Präferenzen zukünftiger Generationen Eingang in die Forschungslandschaft gefunden haben.⁷⁰ Geht man jedoch davon aus, dass durchaus Pflichten gegenüber anderen Generationen bestehen, so ist diese generationelle Beziehung durch eine zeitliche Unidirektionalität geprägt. Vor diesem Hintergrund dominiert in vielen Theorien der Generationengerechtigkeit das Prinzip der moralischen Irrelevanz zeitlicher Distanz.⁷¹ Demnach dürfen „*moral luck*“-Kriterien wie Geschlecht, Hautfarbe oder eben der Zeitpunkt der Geburt nicht zu einer Diskriminierung führen“⁷². Damit kann man zwar noch keine

⁶⁷Vgl.: Hayek (1976, 1981).

⁶⁸Vgl.: Luhmann (1991): S. 197f.

⁶⁹Vgl.: Lüscher et al. (2017).

⁷⁰Diese Argumente gegen jedwede Verantwortung einer Generation gegenüber der Nachwelt werden im Kritikteil dieser Arbeit genauer erläutert und in Bezug auf das Erkenntnisinteresse analysiert.

⁷¹Vgl.: Birnbacher (1988); Knell (2015).

⁷²Tremmel (2019a): S. 376.

Besserstellung künftiger Generationen rechtfertigen, aber die Schlechterstellung derselben ablehnen. Obgleich nun der Ausschluss einer Benachteiligung aufgrund der generationellen Zugehörigkeit eine notwendige Bedingung für Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt darstellt, resultieren aus der zeitlichen Dimension Divergenzen hinsichtlich inter- und intragenerationeller Gerechtigkeit. Ganz im Sinne des ethischen Prinzips ‚Sollen impliziert Können‘ muss die jeweilige Generation unter Abwägung aller Umstände auch prinzipiell in der Lage sein, der generationellen Verpflichtung nachzukommen.⁷³ So ist es der heutigen Generation unmöglich, die Bedingungen der Vorgänger-Generation zu verändern. Daher fungieren im generationellen Gerechtigkeitsdiskurs die nachfolgenden Generationen mehrheitlich als „*beneficiaries of justice*“⁷⁴.

Im Folgenden werden nun ideologische Grundströmungen und etablierte Gerechtigkeitskonzeptionen vorgestellt und auf ihre Anwendbarkeit im generationellen Arbeitsmarktkontext geprüft. Obgleich diese Grundpositionen der politischen Philosophie für die Beantwortung der komplexen und vielschichtigen Gerechtigkeitsfrage entscheidend sind, ist die Auswahl aussagekräftiger Indikatoren für einen Generationenvergleich im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ nicht minder relevant. Tatsächlich entpuppt sich die richtige Auswahl als maßgeblich für die Betrachtung eines generationengerechten Arbeitsmarktes. Was nun aber im Generationenvergleich als aussagekräftig gilt, ist umstritten. Gemeinhin werden Fähigkeiten, subjektiver Nutzen, Grad der Bedürfniserfüllung, Lebensgestaltungschancen, Erbe, Ressourcen, Güter, Chancen, Land, Wohlstand, Lebensstandard, Konsumniveau pro Kopf oder positiver Nettotransfer als axiologisch-iterative Indikatoren herangezogen.⁷⁵ Für eine arbeitsmarktpolitische Analyse hingegen eignen sich diese ob ihrer Allgemeinheit nicht, jedoch determinieren sie gewissermaßen die Forschungsrichtung. So sollen generationelle Ungleichbehandlungen auf dem Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des Maßstabs der Vollerwerbstätigkeit anhand von Indikatoren wie Arbeitslosenquote, Nicht-Erwerbsquote, Kündigungsschutz, Beschäftigungsverhältnis, Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen, Langzeitarbeitslosigkeit, Qualifizierung und Weiterbildung sowie anhand gesundheitlicher Belastungen im Sinne von Krankheitstagen eruiert werden.

2.2. Ideologische Grundströmungen

Eine erste systematisch entwickelte Gerechtigkeitstheorie findet sich in der griechischen Antike. Mit der Säkularisierung des Gerechtigkeitsbegriffs etablierte Platon die Gerechtigkeit als allgemeines Ordnungsprinzip und ebnete damit den Weg für die „erste veritable Abhandlung über die

⁷³Vgl.: Vranas (2007).

⁷⁴Thompson (2009): S. 2f.; Tremmel (2012): S. 263; Vernon (2016).

⁷⁵Für eine übersichtliche Darstellung von Indikatoren für einen Generationenvergleich, siehe: Page (2007a).

Gerechtigkeit⁷⁶, die Aristoteles eindrucksvoll im fünften Buch der Nikomachischen Ethik darlegt. Hier gelingt erstmals eine begriffliche Ausdifferenzierung, die vollends auf theologische und metaphysische Elemente verzichtet. Neben der allgemeinen Gerechtigkeit im Sinne einer ganzen Tugend (*iustitia universalis*) entwickelt Aristoteles eine weitere Gerechtigkeit „als Tugend unter anderen Tugenden“⁷⁷, welche sich auf Fragen von Ehre, Geld, Selbsterhaltung oder Macht bezieht und als besondere Gerechtigkeit (*iustitia particularis*) der allgemeinen Gerechtigkeit gegenübersteht.⁷⁸ Dieser klassischen Unterteilung folgend existieren dabei zwei grundsätzliche Arten der besonderen Gerechtigkeit: die *iustitia distributiva* (Verteilungsgerechtigkeit) und die *iustitia commutativa* (Ordnungs- bzw. Tauschgerechtigkeit).⁷⁹ Während erstere durchaus Ungleichheiten erlaubt und vor allem Fragen „der Verteilung öffentlicher Anerkennung, von Geld und sonstigen Werten, die den Bürgern eines geordneten Gemeinwesens zustehen“⁸⁰, nachgeht, regelt die andere, ordnende Gerechtigkeit den Austausch sowohl im freiwilligen (Zivilrecht) als auch im unfreiwilligen Sinne (Strafrecht). Kennzeichnend für die Ordnungsgerechtigkeit ist das Gleichheitsprinzip.⁸¹

Der Fokus dieser Arbeit liegt nun insbesondere auf der distributiven Gerechtigkeit, die sich mit Fragen der Verteilungsgerechtigkeit hinsichtlich der Güter und Pflichten in einem staatlichen Distributionsprozess befasst. Es ist vor allem diese Gerechtigkeit, die als soziale Gerechtigkeit Eingang in die öffentliche Diskussion gefunden hat. Dabei geht es grundsätzlich um die folgenden zwei Fragen:

1. Wer bekommt was, wann, wie viel und warum?
2. Welche Kriterien entscheiden über die Verteilung von Gütern und Pflichten?⁸²

Was nun konkret als gerecht oder gar als sozial gerecht verstanden werden kann, ist Gegenstand zahlreicher Debatten, Kontroversen und Auseinandersetzungen. Allerdings existiert trotz unterschiedlichster Gerechtigkeitskonzeptionen eine unparteiische, allgemein akzeptierte Forderung, die als Grundgerüst zur Lösung von Verteilungsfragen und -konflikten herangezogen werden kann. So ist allen verschiedenen Forderungen nach Gerechtigkeit eine „gemeinsame Grammatik“⁸³ inhärent, wonach „die Menschen einander auf eine Weise behandeln sollen, die unter den jeweils relevanten Umständen angemessen, d.h. bei unparteiischer Betrachtung für alle Betroffenen

⁷⁶Höffe (2015): S. 22.

⁷⁷Ebd.: S. 23.

⁷⁸Vgl.: Aristoteles (1986): S. 1130 b30.

⁷⁹Vgl.: Horn / Scarano (2002): S. 63ff.

⁸⁰Aristoteles (1986): S. 1130 b30.

⁸¹Vgl.: Höffe (2015): S. 23f.

⁸²Diese Fragen der Verteilungsgerechtigkeit umfassen sowohl die personale Ebene als auch die institutionelle Ebene. Fragen bezüglich politischer Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse sind zwar durchaus relevant und dominieren mithin den Bereich der prozeduralen Gerechtigkeit, jedoch spielen sie in dieser Arbeit eine untergeordnete Rolle. Auch die Bereiche der freiwilligen (Zivilrecht) und unfreiwilligen (Strafrecht) Gerechtigkeit werden bloß am Rande betrachtet und allenfalls zur rechtlichen Einordnung einbezogen. Zur näheren Betrachtung, siehe: Tschentcher (2009).

⁸³Liebig / Scheller (2007): S. 302.

akzeptabel ist“⁸⁴. Neben dem universalistischen Anspruch offenbart sich dabei bereits die besondere Bedeutung der, im Hume’schen Sinne, *circumstances of justice*.⁸⁵ Die derzeitige inhaltliche Ausgestaltung von Gerechtigkeit ist dabei maßgeblich durch grundlegende Ideologien geprägt. Im Zentrum steht – spätestens seit der amerikanischen Unabhängigkeitserklärung und der Französischen Revolution – die Abwägung von Freiheit und Gleichheit. Das dilemmatische Verhältnis dieser beiden Begriffe bezeichnet Alexis de Tocqueville denn auch als andauernde Grundspannung der modernen Demokratie, deren Dynamik ihre wechselnde Geschicke vorantreibt.⁸⁶ So avanciert dieses Spannungsverhältnis zwischen „der spezifisch demokratischen Gerechtigkeitsnorm sozioökonomischer Gleichheit und Freiheit [...] [zum] demokratische[n] Leitbegriff“⁸⁷, der das politische Gemeinwesen im wohlfahrtsstaatlichen Sinne prägt. Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sind jedoch nicht nur Ausdruck des modernen, weltanschaulich pluralistischen Verständnisses der Ausgestaltung demokratischer Herrschaft, sondern auch gleichermaßen als Ideale der Aufklärung Triebfedern für die Genese wirkmächtiger politischer Ideologien. Wenngleich das „Zeitalter der Ideologien“⁸⁸ mit dem Zweiten Weltkrieg und der Etablierung des modernen Rechtsstaats weitgehend sein Ende fand, wirken die normativen Ordnungsentwürfe und Weltdeutungen im Gerechtigkeitsdiskurs nach.⁸⁹ Einem grundlegendem Verständnis zufolge fungieren Ideologien als „Gedankengebäude [...], die gesellschaftlichen Gruppen als allgemeine Orientierungshilfe dienen, Machtansprüche dieser Gruppen im politischen Leben legitimieren und neben echten wissenschaftlichen Einsichten, offenen Wertungen und Handlungsappellen auch krypto-normative und falsche Vorstellungen enthalten und deren ungerechtfertigte Wahrheitsansprüche und Unwahrheiten auf interessenbedingte Befangenheit ihrer Produzenten und Verfechter zurückzuführen sind“⁹⁰. Trotz der definitorischen Klarheit, die hier zum Ausdruck kommt, bleibt die Abgrenzung von Theorie und Ideologie umstritten.⁹¹ Für den Gerechtigkeitsdiskurs entscheidend ist die grundlegende Erkenntnis, dass alle politischen Ideologien subjektive Deutungen und normative Ordnungskonzepte enthalten und damit implizit eine Theorie der Gerechtigkeit evozieren, die sich im „Echoraum politischer Debatten“⁹² strukturell manifestieren.

Obleich nun die beiden ideologischen Grundströmungen des Liberalismus und Sozialismus in einem Spannungsverhältnis stehen und sich hinsichtlich der Austerierung der Leitwerte Freiheit,

⁸⁴Koller (1995): S. 53.

⁸⁵Vgl.: Liebig / Scheller (2007): S. 303; Mau (2002).

⁸⁶Vgl.: Tocqueville (1987): S. 141ff.

⁸⁷Münkler / Straßenberger (2016): S. 223.

⁸⁸Beyme (2002).

⁸⁹Vgl.: Heidenreich (2011): S. 105.

⁹⁰Salamun (1988): S. 53.

⁹¹Zur näheren Betrachtung des Gegensatzes von Ideologie und Wissenschaft bzw. von Objektivität und Subjektivität, siehe: Mannheim (1995); Weber (1904).

⁹²Heidenreich (2011): S. 106.

Gerechtigkeit und Gleichheit maßgeblich unterscheiden, eint beide Ideologien ein unbedingter Fortschrittsoptimismus.⁹³ Während aber der Liberalismus Fortschritt mit (Leistungs-)Gerechtigkeit und Freiheit verknüpft, ist für den Sozialismus Progressivität gleichbedeutend mit gesellschaftlicher Gleichheit und Freiheit. Dennoch sind beide weltanschaulichen Richtungen Ausdruck eines sich rasant vollziehenden gesellschaftlichen Wandels, dem unterschiedlich begegnet wird. Der Sozialismus fokussiert denn auch konsequenterweise die „Produktivkraftentwicklung [als] [...] Voraussetzung für die revolutionäre Vergesellschaftung der Produktionsmittel“⁹⁴. Der Liberalismus hingegen setzt auf kontinuierliche Innovationsprozesse, die Freiheit und Wohlstand generieren und daher institutionell unterstützt werden sollen. Die Dynamisierung der Gesellschaft evoziert damit eine ideologische Dichotomie, die gerechtigkeits-theoretisch zum einen in Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit, zum anderen in Solidarität und Gleichheit erkennbar wird.⁹⁵

2.3. Generation und Generationalität

Im traditionellen Gerechtigkeitsdiskurs dominierten lange Zeit die Begrifflichkeiten Chancengerechtigkeit, Geschlecht, Klasse, Milieu und Schicht. Die Genese des Terminus ‚Generation‘ in Verbindung mit Gerechtigkeit, der „zentrale[n] Leitidee der politischen Philosophie“⁹⁶, stellt hier eine gewinnbringende zukunfts-ethische Erweiterung dar, die mit Blick auf die Megatrends der Zukunft notwendig und unausweichlich ist, zugleich jedoch ob der begrifflichen Ambiguität Definitionsschwierigkeiten offenbart. Während die Semantik des Gerechtigkeitsbegriffs eine lang zurückreichende Tradition hat und, obwohl oder gerade weil Gerechtigkeit sowohl im alltäglichen Leben als auch in der Philosophie so zentral ist, sich aufgrund der Komplexität, Kontroversität und Vielschichtigkeit nur schwer bestimmen lässt, erweist sich auch eine wissenschaftliche Definition des Begriffs ‚Generation‘ im Sinne eines *essentially contested concepts*⁹⁷ als schwierig. Folgt man einer klassischen Definition von Wilhelm Dilthey „bildet eine Generation einen Kreis von Individuen, welche durch Abhängigkeit von denselben großen Tatsachen und Veränderungen, wie sie im Zeitalter der Empfänglichkeit auftraten, trotz der Verschiedenheit hinzutretender anderer Faktoren zu einem homogenen Ganzen verbunden sind“⁹⁸. In diesem Sinne stellt auch Marc Bloch fest, dass „[d]iese Gemeinsamkeit der Prägung, die aus der Gemeinsamkeit

⁹³Zur näheren Betrachtung der Grundströmungen der politischen Philosophie, siehe Ballestrem / Ottmann (1990); Heidenreich (2011); Hoffrogge (2011); Müller (2007); Münkler / Straßenberger (2016); Ottmann (2003), Rawls (1992); Schroth (2016); Schmitz (2009).

⁹⁴Heidenreich (2011): S. 113.

⁹⁵Vgl.: ebd.: S. 113f.

⁹⁶Gosepath (2017): S. 29.

⁹⁷Vgl.: Gallie (1956).

⁹⁸Dilthey (1957): S. 37.

des Alters herrührt, [...] eine Generation entstehen [lässt]“⁹⁹. Allerdings wird damit die „kollektive Periodizität [...] sozialer Hervorbringungen des Menschen“¹⁰⁰ nicht berücksichtigt; stattdessen fungiert der Generationsbegriff demnach als „erste Meßeinheit [sic] bei einer rationalen Analyse der Menschheitsgeschichte“¹⁰¹. Generationen sind dieser Lesart zufolge als „synchrone[] Erlebnisgemeinschaften der Langzeitformation Kultur“¹⁰² zu verstehen. Jedoch ist man dadurch geneigt den Generationsbegriff im Sinne eines erfahrungsbedingten historischen Determinismus zu begreifen und damit das breite Generationskonzept künstlich zu Gunsten einer bloßen Gebrauchsbestimmung einzuengen.

Die Verwendung des Generationsbegriffs hat Konjunktur, sowohl im öffentlichen als auch im wissenschaftlichen Sprachgebrauch. Die begriffliche Mehrdeutigkeit offenbart sich dabei in der Nutzung zahlreicher Labels und Etikettierungen: „Gesellschaftliche Generationen, politische, kulturelle, ökonomische, technische, soziokulturelle, temporale, intertemporale, historische, heroische, postheroische, demografische, chronologische, genetische, biologische, familiale, genealogische, synchrone, diachrone, wohlfahrtsstaatliche, soziologische, soziale, pädagogische, zeitgeschichtliche, überlappende, nachrückende, zukünftige, Zwischen-, Lebensalter- und Geburts-Generationen“¹⁰³. Trotz dieser Vielfalt sind im Sinne einer definitiven Vereinheitlichung drei Generationenbegriffe zu unterscheiden, der familiale, der gesellschaftliche und der chronologische.¹⁰⁴ Begrifflich findet sich weder in der Alltags- noch in der Forschungssprache eine einheitliche Verwendung von ‚Familie‘. Alltagssprachlich umfasst der Begriff unterschiedlich Inhalte, so dass der Terminus sowohl für kinderlose Paare als auch für Paare mit Kindern gleichermaßen genutzt wird. Auch werden Haustiere bisweilen als Bestandteile der Familie gewertet.¹⁰⁵ Auch wissenschafts-terminologisch herrscht ob der unterschiedlichen theoretischen Paradigmen keine definitorenische Einigkeit. Eine erste begriffliche Annäherung ermöglicht eine Betrachtung der Familie als „historisch gesellschaftliche Bedingtheit“¹⁰⁶. So galt in der römischen Antike die „Hausgenossenschaft“¹⁰⁷ als Familie (*familia*), die neben der Verwandtschaft auch „Hausstand, Dienerschaft [und] Hörige“¹⁰⁸ einschloss. Etymologisch hat der Familienbegriff seinen Ursprung in den genealogisch-

⁹⁹Bloch (1974): S. 190.

¹⁰⁰Jaeger (1977): S. 429.

¹⁰¹Bloch (1974): S. 192.

¹⁰²Weisbrod (2005): S. 3.

¹⁰³Tremmel (2012): S. 35.

¹⁰⁴Die semantische Vielfalt des Generationenbegriffs sowie ihre Unterscheidungskriterien hängen vom jeweiligen Erkenntnisinteresse ab. So entstehen zahlreiche Kategorisierungen, die u.a. soziokulturell, genealogisch, pädagogisch oder auch historisch geprägt sind. Die begriffliche Bedeutungsvielfalt ist daher trennscharf zu definieren, um Aussagen über Generationengerechtigkeit treffen zu können. Zur näheren Betrachtung der begrifflichen Mehrdeutigkeit von Generation, siehe: Kohli / Szydlak (2000): S. 7f.; Lüscher (2005): S. 55f.; Rosenmayr (1993): S. 12ff.; Weisbrod (2005): S. 4.

¹⁰⁵Vgl.: Nave-Herz (2004): S. 35.

¹⁰⁶Ebd.: S. 223.

¹⁰⁷Gukenbiehl (2001): S. 80.

¹⁰⁸Ebd.: S. 80.

verwandtschaftlichen Beziehungen innerhalb der Familie. Folgt man der Bedeutung des griechischen Wortes *genos* bzw. dessen Verbalisierung *genésthai* („ins Leben eintreten“) sowie des lateinischen Wortes *generatio* („Zeugung“ / „Zeugungsfähigkeit“), wird der Bezug „auf den Akt des Erschaffens einer neuen Generation durch die vorherige [und] [...] auf das passive Erschaffenwerden der neuen Generation“¹⁰⁹ deutlich.¹¹⁰ Familiäre Generationen definieren sich demzufolge über die „blutmäßige Abstammungslinie“¹¹¹ und sind daher auch als genealogisch zu bezeichnen.¹¹² Allerdings ist der verwandtschaftliche und familiäre Bezug oftmals kontextuell beeinflusst. Historisch und kulturell offenbaren sich Variationen in Bezug auf die verwandtschaftliche Zugehörigkeit, so dass gar bisweilen konstatiert werden kann: „Jede Gesellschaft bestimmt für sich, wer mit wem verwandt ist“¹¹³. Kennzeichnend für den familialen Generationenbegriff ist nun die altersunabhängige Fokussierung der Eltern-Kind-Ebene. Dabei werden andere Bedeutungskontexte bewusst nicht berücksichtigt. Diese familialen Generationenbeziehungen sind folglich „nicht frei wählbar und bleiben lebenslang erhalten“¹¹⁴. Von wissenschaftlicher Relevanz sind diese familiären Generationenbeziehungen insbesondere für die Psychoanalyse und für die (Familien-)Soziologie: während erstere Beziehungen auf der Mikroebene analysiert, nimmt letztere die Makroebene in den Blick. Obgleich nun diese erste familiäre Begriffsbestimmung einen Einstieg ermöglicht und eine adäquate Begrifflichkeit für die Generationenbeziehungen in der Familie darstellt, ist ein Bedeutungsinhalt über das Etymologische hinaus für die Betrachtung generationengerechter Arbeitsmarktpolitik sinnvoll.

Im öffentlichen Sprachgebrauch dominiert statt des familialen insbesondere der gesellschaftliche Generationenbegriff. Der fast schon inflationär anmutende Begriffsgebrauch resultiert dabei aus der „lebensweltlichen Evidenz, wonach [...] die Grundform des menschlichen Verstehens in der biographischen Erfahrung selbst zu suchen sei“¹¹⁵. Demnach suggeriert dieser Generationenbegriff im Sinne eines Differenzbegriffs den Anschein einer genuinen und universalen Lebenserfahrung, die einem Jeden die vermeintliche Gewissheit der gesellschaftlichen Verortung vermittelt. Jedoch evoziert dieses Begriffsverständnis eine gewisse Sinnentleerung, das sich ob der Beliebigkeit und Willkürlichkeit der generationellen Schlagwörter zunehmend mit der Frage der Sinnhaftigkeit konfrontiert sieht.¹¹⁶ Die derzeit rund 60 existierenden (gesellschaftlichen) Generationen seit 1945 in

¹⁰⁹Tremmel (2012): S. 37.

¹¹⁰Vgl.: Eisentraut (2007): S. 42f.; Lüscher / Liegle (2003): S. 243; Sackmann (1992); Tremmel (2012): S. 37f.; Veith (2006): S. 24-38.

¹¹¹Nave-Herz (2004): S. 35.

¹¹²Vgl.: Kohli / Szydlik (2000): S. 11f.; Tremmel (2012): S. 37.

¹¹³Nave-Herz (2004): S. 35.

¹¹⁴Tremmel (2012): S. 37.

¹¹⁵Weisbrod (2005): S. 4.

¹¹⁶Vgl.: ebd.: S. 4.

Deutschland¹¹⁷ verdeutlichen eindrucksvoll den „Konstruktionscharakter eines jeden historischen Generationsentwurfs“¹¹⁸. Trotz dieser inflationären Begriffsverwendung erfüllen die jeweiligen Erfahrungszusammenhänge wichtige Funktionen der Identifikation und Mobilisierung.¹¹⁹ Das generationelle Verständnis, wonach sich „Menschen benachbarter Jahrgänge [...] in der Selbst- und Fremdentifikation als Werte-, Stil- oder Habitusgemeinschaft begreifen“¹²⁰, ist denn auch unter den synonymen Bezeichnungen soziale, soziologische, gesellschaftliche oder historische Generation in der wissenschaftlichen Debatte aufgegriffen worden. Seinen klassischen Ursprung hat dieser neuzeitliche Generationenbegriff bei Karl Mannheim, dem mit seinem kanonischen Werk ‚Das Problem der Generationen‘ nicht nur die Aussöhnung zwischen französischem Positivismus und deutscher Hermeneutik gelang, sondern der auch die Grundlagen für den gesellschaftlichen Generationenbegriff schuf und damit die kollektive Identität generationell erfasste.¹²¹ Seine Unterscheidung von „Generationslagerung“, „Generationszusammenhang“ und „Generationseinheit“ im Sinne einer empathischen Vergemeinschaftung sowie theoretischen Verbindung von generationellem und sozialem Wandel hat die weitere Theoriebildung maßgeblich beeinflusst und prägt die Generationenforschung bis heute.¹²² Eine Generationslagerung beschreibt „das zeitliche Zusammentreffen der Jugendphase mit geschichtlichen Ereignissen, die das Potenzial haben, eine nachrückende Generation zu prägen“¹²³. So befindet sich jeder Mensch in Anlehnung an das Phänomen der Marx’schen Klassenlage in einer bestimmten Lagerung, die für den Einzelnen sowohl spezifische Möglichkeiten als auch Restriktionen impliziert, jedoch gleichermaßen einen Austritt erschwert. Als Voraussetzung des gemeinsamen Erlebens und Verarbeitens eines großen Ereignisses gilt die Möglichkeit des kommunikativen Austauschs.¹²⁴ Ein Generationszusammenhang ist ein „besondere[r] Typus der sozialen Lagerung“¹²⁵ und entsteht im Zuge einer Bewusstseins- und Erlebnisschichtung infolge eines zum Polarereignis avancierten Großereignisses.¹²⁶ Während also die Generationslagerung potentiellen Charakter hat, „konstituiert sich ein Generationszusammenhang durch eine Partizipation der derselben Generationslagerung angehörenden Individuen am gemeinsamen Schicksal und an den dazugehörenden, irgendwie zusammenhängenden Gestalten“¹²⁷. Innerhalb dieser Schicksalsgemeinschaft als historisch-sozialer Einheit existieren schließlich

¹¹⁷Zur näheren Betrachtung der Übersicht aller sozialen Generationenbegriffe, siehe: Kohli / Szydlik (2000): S. 7f.; Maase (2005): S. 223f.; Mohr (2014); Lüscher / Liegle (2003): S. 13f.; Tremmel (2012): 41f.

¹¹⁸Ebd.: S. 4.

¹¹⁹Vgl.: Azéma (1989).

¹²⁰Tremmel (2012): S. 38.

¹²¹Vgl.: Eisentraut (2007): S. 58ff.; Mannheim (1928): S. 309ff.; Tremmel (2012): S. 38f.

¹²²Vgl.: Weisbrod (2005): S. 4.

¹²³Tremmel (2012): S. 38.

¹²⁴Vgl.: Mannheim (1928): S. 309f.

¹²⁵Ebd.: S. 309.

¹²⁶Vgl.: Tremmel (2012): S. 29.

¹²⁷Mannheim (1928): S. 313.

Generationseinheiten, die jeweils unterschiedlich, trotz gemeinsamer Grundstimmung, auf historisch-lebensgeschichtliche Ereignisse reagieren. Eine Generationseinheit zeichnet sich folglich durch gemeinsame Normen und Werte aus, oder wie Tremmel treffend formuliert, „wenn sie die gleiche Antwort auf eine geschichtliche Frage geben“¹²⁸. So können sich durchaus innerhalb eines Generationszusammenhangs gegensätzliche Generationseinheiten herausbilden.¹²⁹ Der Begriff der gesellschaftlichen Generation resultiert schließlich aus diesen Generationseinheiten Mannheim'scher Provenienz. Kennzeichnend ist dabei „das Gefühl der gleichartigen Betroffenheit durch eine geschichtliche oder gesellschaftliche Situation“¹³⁰, das sich schließlich in einem kollektiven Verständnis von Generation unabhängig von Herkunft, Religion und ethnischer Zugehörigkeit manifestiert.¹³¹ „Aus Gleichaltrigen werden Gleichartige“¹³². Die innere Homogenität wird demnach zum distinktiven Merkmal einer gesellschaftlichen Generation, die sich auch begrifflich in der deutschen generationellen Forschungslandschaft mehrheitlich durchgesetzt hat.¹³³ Die Problematik des gesellschaftlichen Generationenbegriffs bleibt dennoch bestehen. Zum einen verbleibt Generation „ein Ensemble von altersspezifischen [sic] inhaltlichen Zuschreibungen, mittels derer sich Menschen in ihrer jeweiligen Epoche verorten“¹³⁴, während dadurch gleichermaßen der Charakter der generationellen Subjektivität offensichtlich wird, zum anderen fehlt der gesellschaftlichen Generation ganz im Gegensatz zum familialen Begriffsverständnis die Trennschärfe.¹³⁵

Der chronologische Generationenbegriff gilt ob seiner Unmittelbarkeit und insbesondere seiner Trennschärfe als jener Begriff, der zwar lange in der wissenschaftlichen Forschung ein Schattendasein fristete, aber mit der Genese des Generationenkonflikts zunehmend an Relevanz gewann. Chronologische Generationen leiten sich vom Geburtsjahr und damit entsprechend auch vom Lebensalter ab. Damit liegt gewissermaßen ein determinierendes Verständnis von Generation vor, da die Generationszugehörigkeit feststeht und nicht zu wechseln ist. Dabei wird grundsätzlich innerhalb des chronologischen Generationenbegriffs zwischen chronologisch-temporaler und chronologisch-intertemporaler Generation unterschieden.¹³⁶ Die chronologisch-temporale Generation umfasst mehrere Generationen gleichzeitig und impliziert allgemein Altersgruppen bzw. -kohorten. Während nun durchaus von der jungen, mittleren und älteren Generation gesprochen werden kann¹³⁷, kann die chronologisch-temporale Generation auch definiert werden als eine „Reihe

¹²⁸Tremmel (2012): S. 39.

¹²⁹Vgl.: Mannheim (1928): S. 310ff.

¹³⁰Tremmel (2012): S. 40.

¹³¹Vgl.: ebd.: S. 40.

¹³²Leggewie (1995): S. 5.

¹³³Vgl.: Kohli (2010); Kohli / Szydlik (2000): S. 7ff.; Künemund (2009); Tremmel (2012): S. 40f.

¹³⁴Daniel (2001): S. 331.

¹³⁵Vgl.: Tremmel (2012): S. 44; Weisbrod (2005): S. 4.

¹³⁶Vgl.: Tremmel (2012): S. 45f.

¹³⁷Vgl.: Hondrich / Koch-Arzberger (1992): S. 43-49.

von Leuten, die mehr oder weniger das gleiche Alter haben und in der gleichen historischen Zeit leben, die üblicherweise mit 30 Jahren angegeben wird“¹³⁸. Der Geburtsjahrgang und das aktuelle Alter ist damit die zentrale Kategorie der Zuordnung. Es hat sich bewährt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt Unterdreißigjährigen als die junge, die 30- bis 60-Jährigen als die mittlere und die Übersechzigjährigen als die alte bzw. ältere Generation zu bezeichnen.¹³⁹ Aus demographischer Perspektive ist eine kleinschrittigere Differenzierung oftmals vorzuziehen¹⁴⁰; hier ist diese jedoch mit Blick auf das Erkenntnisinteresse zu vernachlässigen. Wird der Generationenbegriff chronologisch-intertemporal verwendet, bezeichnet Generation die „Gesamtheit der heute lebenden Menschen“¹⁴¹. Demnach existiert nur eine Generation zur gleichen Zeit.¹⁴² Besondere Wirkmächtigkeit entfaltete dieses Generationenverständnis in der Umweltdebatte der 1970er Jahre. Allerdings prägt dieser Begriff den generationellen Gerechtigkeitsdiskurs heute sowohl im Bereich der Klima- und Umweltpolitik als auch im sozialstaatlichen Bereich.¹⁴³

Nun haben diese unterschiedlichen Bedeutungen des Generationenbegriffs durchaus ihren berechtigten Platz in der Forschungslandschaft. Abhängig von der definitorischen Begrifflichkeit ergibt sich jedoch ein anderer Forschungsschwerpunkt, gar „ein völlig anders strukturiertes Konfliktfeld“¹⁴⁴. Für die Betrachtung eines generationengerechten Arbeitsmarktes ist jedoch ein trennscharfer und zeitunabhängiger Generationenbegriff unabdingbar. Generationelle Prägungen, Überzeugungen und Werte sind daher nicht geeignet.¹⁴⁵ Stattdessen ist es sinnvoll, den chronologischen Generationenbegriff heranzuziehen, um damit ob seiner klaren Abgrenzung unterschiedliche Altersgruppen bzw. -kohorten miteinander im Rahmen von Gerechtigkeitsuntersuchungen vergleichen zu können. Dabei ist es unerlässlich, sich der begrifflichen Mehrdeutigkeit hinsichtlich der Unterscheidung zwischen chronologisch-temporalen und chronologisch-intertemporalen Generationen bewusst zu sein. Schließlich ist es diese Ambiguität des chronologischen Generationenbegriffs, der die Debatte über Generationengerechtigkeit beflügelt und für zahlreiche politikfeldanalytische Untersuchungen anwendbar gemacht hat.

¹³⁸De-Shalit (1995): S. 138.

¹³⁹Vgl.: Tremmel (2012): S. 46.

¹⁴⁰Vgl.: Kaufmann (2005): S. 202f.

¹⁴¹Tremmel (2012): S. 46.

¹⁴²Vgl.: Birnbacher (1988): S. 23.

¹⁴³Vgl.: Tremmel (2012): S. 46.

¹⁴⁴Ebd.: S. 46.

¹⁴⁵Vgl.: Landweer (1996): S. 89f.; Tremmel (2012): S. 48.

2.4. Der Vergleich zwischen Generationen

Um sinnvolle Aussagen über Generationengerechtigkeit im Bereich der Arbeitsmarktpolitik treffen zu können, sind für eine genaue Untersuchung unterschiedliche Arten von Vergleichen zwischen Generationen unverzichtbar. Aufgrund der definitorischen Unschärfe vieler Generationenbegriffe bieten sich für einen Vergleich zwischen verschiedenen Kohorten lediglich chronologische Generationen an. Im Kontext generationengerechter Arbeitsmarktpolitik sind daher vor allem direkte und indirekte Vergleiche zwischen chronologischen Generationen sowie Vergleiche von gesamten Lebensverläufen sinnvoll. Grundsätzlich lassen sich nun Generationen zu einem bestimmten Zeitpunkt und nach bestimmten Altersgruppen vergleichen. Während im direkten Vergleich die heute junge Generation mit der heute alten Generation zeitpunktbezogen verglichen wird, wird im indirekten Vergleich die heute alte Generation mit der morgen alten Generation bzw. die gestern junge Generation mit der heute jungen Generation verglichen. Letzterer Vergleich stellt also „Alter / Alter oder Jugend / Jugend“¹⁴⁶ gegenüber.¹⁴⁷ In Anlehnung an das Lexis-Diagramm, in dem das Lebensalter auf der vertikalen Achse und die kalendarische Zeit auf der horizontalen Achse abgebildet wird, werden die Unterschiede zwischen direkten und indirekten Generationenvergleichen anhand eines Zwei-Generationen-Modells graphisch deutlich.¹⁴⁸ Obgleich nun das Vorgehen beim direkten Vergleich durchaus dem einer Querschnittsuntersuchung entspricht, sind Längsschnittuntersuchungen hingegen nicht für einen Vergleich zwischen Generationen angelegt. Im Vordergrund von Längsschnittuntersuchungen steht denn auch die Beobachtung und Entwicklung von Menschen über einen längeren Zeitraum hinweg. Statt auf der Generation liegt der Fokus hier auf dem Individuum. Für Generationenvergleiche im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bieten sich daher direkte und indirekte Vergleiche von chronologischen Generationen an. Gleichmaßen spielen auch psychologische Faktoren eine zunehmend wichtigere Rolle, die folglich ebenfalls berücksichtigt werden. Dabei ist es wichtig, sich der Ambivalenz der Indikatoren sowie insbesondere der Art des Generationenvergleichs bewusst zu sein, um Scheinkorrelationen zu vermeiden und vermeintliche Widersprüche durch den historischen, institutionellen oder sozialen Kontext aufzulösen. Zugleich wird deutlich, dass sich eben sowohl der direkte als auch der indirekte Vergleich gegenseitig fruchtbar ergänzen. Allerdings dominieren zumeist indirekte Vergleiche die Forschungslandschaft der Generationengerechtigkeit, da Menschen im Verlauf ihres Lebens verschiedenen temporalen Generationen angehören. Aufgrund dieses Wechsels der Generationenzugehörigkeit impliziert eine Besser- oder Schlechterstellung in einem Lebensabschnitt nicht ohne weiteres eine

¹⁴⁶Tremmel (2012): S. 54.

¹⁴⁷Vgl.: Bomsdorf (2004): S. 87f.; Tremmel (2012): S. 54f.

¹⁴⁸Zur näheren Betrachtung der graphischen Darstellungen direkter und indirekter Generationenvergleiche, siehe: Bomsdorf (2004): S. 87f.; Tremmel (2012): S. 54f.
Zur grundlegenden Betrachtung des Lexis-Diagramms, siehe: Keyfitz (1968): S. 10ff.

Ungerechtigkeit.¹⁴⁹ Entscheidend ist vielmehr die Besser- oder Schlechterstellung über den Gesamtlebensverlauf hinweg, um auf tatsächliche Ungerechtigkeiten im Sinne generationeller Ungleichbehandlungen zu schließen. Vor diesem Hintergrund gilt „ein Vergleich der gesamten Lebensverläufe von zwei Kohorten [als] der beste aller indirekten Vergleiche“¹⁵⁰. Allerdings ermöglicht eine Gesamtlebensverlaufanalyse als besondere Form der Längsschnittuntersuchung noch keine Aussagen über generationelle Ungleichbehandlungen. Erst aus dem Vergleich mehrerer Gesamtlebensläufe ergeben sich Erkenntnisse über die Besser- oder Schlechterstellung einer Generation.¹⁵¹ Bei entsprechender Datenlage ist diese Art des indirekten Vergleichs äußerst vielversprechend und entpuppt sich als Königsweg für die lebensbedingten Wechsel der Generationenzugehörigkeit.

2.5. Der generationelle Gerechtigkeitsbegriff

Der generationelle Gerechtigkeitsbegriff hat trotz seiner aktuellen Popularität eine lang zurückreichende Tradition.¹⁵² Obwohl oder vor allem weil er ein zentraler Begriff sowohl des alltäglichen Lebens als auch der Philosophie ist, offenbart sich eine komplexe, vielschichtige und nur schwer bestimmbare Begriffssemantik, die darüber hinaus politisch umstritten ist.¹⁵³ Gleichwohl ist eine Definition für die moralische, politische und wissenschaftliche Auseinandersetzung unverzichtbar. Vor dem Hintergrund zahlreicher zugrundeliegender Gerechtigkeitsvorstellungen soll daher eine einheitliche Bedeutung herausgearbeitet werden.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit „den zwischen den Generationen geltenden moralischen Beziehungen“¹⁵⁴ verlangt zunächst eine grundlegende begriffliche Differenzierung. So kann der generationelle Gerechtigkeitsbegriff sowohl intergenerationell als auch intragenerationell verstanden werden. Die Gerechtigkeit zwischen Generationen ist Inhalt der intergenerationellen Gerechtigkeit und lässt sich nach der Art der Bezugsobjekte (temporale, intertemporale und familiäre Generationen) sowie nach dem räumlichen Fokus (global, national, regional) differenzieren. Fragen der intragenerationellen Gerechtigkeit hingegen fokussieren Gerechtigkeit innerhalb einer Generation. Geschlechtergerechtigkeit, internationale Gerechtigkeit, soziale Gerechtigkeit sowie weitere Gerechtigkeitsdimensionen (Gerechtigkeit zwischen Ethnien, Familien und Kinderlosen,

¹⁴⁹Vgl.: Daniels (1988): S. 18.

¹⁵⁰Tremmel (2012): S. 60.

¹⁵¹Vgl.: ebd.: S. 60f.

¹⁵²Vgl.: Scherbel (2003): S. 175ff.

¹⁵³Zur Semantik des generationellen Gerechtigkeitsbegriff, siehe: Birnbacher (1988); Heubach (2008a); Höffe (2007); Nullmeier (2004).

¹⁵⁴Tremmel (2012): S. 17.

Gesunden und Kranken usw.) stehen hier im Mittelpunkt.¹⁵⁵ Diese begriffliche Abgrenzung von intergenerationeller und intragenerationeller Gerechtigkeit ist mit Blick auf die Operationalisierung von Generationengerechtigkeit unabdingbar, obgleich beide Begriffe für die Betrachtung generationengerechter Arbeitsmarktpolitik herangezogen werden müssen. Gewissermaßen bedingen sich die intragenerationelle Gerechtigkeit und die intergenerationelle Gerechtigkeit und schaffen damit die Möglichkeit einer synthetischen Herangehensweise an eventuelle Ungleichbehandlungen im Sinne von Ungerechtigkeiten im Bereich der Arbeitsmarktpolitik.

Ausgehend von der klassischen aristotelischen (bedeutungsanalytischen) Unterscheidung zwischen der verteilenden Gerechtigkeit (*nemetikon, iustitia distributiva*) und der ausgleichenden Gerechtigkeit (*diorthotikon, iustitia correctiva*) ergibt sich die Möglichkeit, eine erste Grundlage zu schaffen, die für das generationelle Gerechtigkeitsverständnis geeignet ist.¹⁵⁶ Zukunftsethisch unterscheidet man diesbezüglich unter Einbeziehung der jeweiligen Systematik zwischen Verteilungs- und Verantwortungstheorien.¹⁵⁷ Verteilungstheoretische Ansätze fokussieren demnach die Frage nach der Verteilung „einer Anzahl von Gütern im weitesten Sinne, die in unterschiedlichen Zeiträumen zur Verfügung stehen, über eine Anzahl an Anspruchsträgern, die zu unterschiedlichen Zeiten leben“¹⁵⁸. Dagegen fragen verantwortungstheoretische Ansätze nach der Gestaltung gegenwärtigen Handelns, so dass dieses „vor zukünftig lebenden Personen oder Generationen gerechtfertigt werden kann“¹⁵⁹. Diese Unterteilung zukunftsethischer Ansätze erfolgt in Abgrenzung zum Verteilungsverständnis im intragenerationellen Kontext. So lässt sich Verteilungsgerechtigkeit einerseits im Sinne von gerechter Aufteilung, andererseits im Sinne von gerechter Übergabe verstehen. Ersteres wird daher als *justice in parts*, letzteres als *justice in turns* bezeichnet.¹⁶⁰ Mit Blick auf die zeitliche Dimension fungiert daher das Konzept *justice in turns* als Paradigma der Zukunftsethik. Während nun allerdings die aristotelische Verteilungsgerechtigkeit konzeptionell nur schwerlich mit dem Konzept der Generationengerechtigkeit in Einklang zu bringen ist, zumal diese gerechte Verteilungsregeln aufzustellen versucht und damit „dort zu üben [ist], wo Güter vergeben werden“¹⁶¹, erweist sich die ausgleichende Gerechtigkeit durchaus als konzeptionelles Mittel, um sich dem generationellen Gerechtigkeitsbegriff zu nähern. So kommt die ausgleichende Gerechtigkeit dann zum Zuge, wenn „bestehende Proportionalitäten ins Ungleichgewicht gebracht wurden“¹⁶², indem sie Ungleichverteilungen kompensiert. Diese Proportionalität bildet die Grundlage für das Reziprozitätsprinzip, das als Zentralität ein distinktives Merkmal moderner Gesellschaften

¹⁵⁵Vgl.: ebd.: S. 25f.

¹⁵⁶Vgl.: Aristoteles (2005).

¹⁵⁷Vgl.: Müller-Salo (2017).

¹⁵⁸Ebd.: S. 2.

¹⁵⁹Ebd.: S. 2.

¹⁶⁰Vgl.: Habib (2013).

¹⁶¹Heidenreich (2011): S. 38.

¹⁶²Ebd.: S. 38.

darstellt.¹⁶³ Das Reziprozitätsprinzip wird bisweilen auch als moralisches gesellschaftliches Grundprinzip betrachtet¹⁶⁴, das unter der Bezeichnung ‚Goldene Regel‘ (*regula aurea*) historisch-kulturell tief verwurzelt ist.¹⁶⁵ Diese Reziprozität menschlichen Handelns – „die Logik des Gebens, Nehmens und Erwiderns“¹⁶⁶ – lässt sich auf das Verständnis von Gerechtigkeit im generationellen Kontext übertragen. Dabei ist es offensichtlich, dass das Reziprozitätsprinzip bei temporalen und familialen Generationen direkt Anwendung findet. So dominieren hier „Argumente der Tauschgerechtigkeit“¹⁶⁷, die bei unterstellter Vertragstreue eine erfolgreiche Anwendbarkeit von Gerechtigkeit als (direkte) Reziprozität ermöglicht. Im Falle intertemporaler, sich nicht überlappender Generationen entpuppt sich das Reziprozitätsprinzip als umstrittene Gerechtigkeitsnorm. Aufgrund der zeitlichen Differenz zwischen intertemporalen Generationen existiert eine asymmetrische Machtverteilung, die künftige Generationen von einem direkt reziproken Gerechtigkeitsverständnis infolge der Nicht-Existenz zum Entscheidungszeitpunkt ausschließt.¹⁶⁸ Allerdings eröffnet das Prinzip der indirekten Reziprozität bei intertemporalen Generationen einen Ausweg für das Problem des zeitlichen Auseinanderfallens von Leistung und Gegenleistung; dabei ist das Konzept des „*continuing contract argument*“¹⁶⁹ durchaus auch für familiale und temporale Generationen anwendbar. Demnach existiert, einen generationellen Grundaltruismus vorausgesetzt, eine generationelle Verpflichtung, die als Erbe der Menschheit und damit durchaus als Segen und Fluch aufgefasst werden kann. So lautet ein populärer Einwand, dass die jeweilige intertemporale Generation keine Wahl habe, dieses Erbe annehmen zu wollen (*gift-obligation*)¹⁷⁰. Jedoch konstatiert Tremmel mit Verweis auf die menschheitlichen Zivilisationsstufen zurecht: „Jede Generation hat eine Verpflichtung gegenüber ihrer Nachfolger-Generation, weil sie von ihrer Vorgänger-Generation etwas erhielt [...] jede Generation gibt nicht der eine Leistung zurück, von der sie etwas erhalten hat (ihren Vorfahren), sondern sie gibt einer Generation, die noch gar nichts für sie getan hat (ihren Nachkommen)“¹⁷¹. Für das Konzept einer generationengerechten Arbeitsmarktpolitik fungiert das Reziprozitätsprinzip damit hinsichtlich der rechtlichen und institutionellen Ausgestaltung für heutige, morgige und zukünftige Generationen als wirkmächtige Norm.

¹⁶³Vgl.: Adloff / Mau (2005): S. 9f.

¹⁶⁴Vgl.: Hondrich (2001): S. 187.

¹⁶⁵Vgl.: Bordat (2011): S. 97ff.

¹⁶⁶Adloff / Mau (2005): S. 9.

¹⁶⁷Höffe (1994): S. 730.

¹⁶⁸Vgl.: Tremmel (2012): S. 65ff.

¹⁶⁹Sauvé (1995): S. 165f.

¹⁷⁰Gosseries (2002): S. 459ff.

So stellt Gosseries fest: „The ‚gift-obligation‘ objection asks whether any gift should give rise to corresponding obligations. Either it is a gift for which nothing is expected in return, in which case we would not be bound to anything. Or, if something is expected in return, the person who accepts the gift should be able at least to understand what it entails as well as to refuse such a gift. Can you expect a newborn to refuse ‚gifts‘ for which she will be bound over for the rest of her life?“ (Gosseries (2002): S. 466).

¹⁷¹Tremmel (2012): S. 69f.

Im generationellen Gerechtigkeitsdiskurs herrscht oftmals eine begriffliche Parallelität von Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit, die nun begrifflich aufgelöst werden soll. Beide Begriffe dominieren seit geraumer Zeit sowohl die wissenschaftliche als auch die öffentliche Debatte. Dabei avanciert der Schutz der natürlichen Umwelt zur „neuen sozialen Frage“¹⁷². Infolge klimatischer Veränderungen mit erheblichen Auswirkungen auf die Natur sind die grundlegenden Sozial- und Zivilisationsprozesse unmittelbar betroffen und stehen im Mittelpunkt der Überlegungen von Tauschgerechtigkeit und ausgleichender Gerechtigkeit im generationellen Sinne.¹⁷³ Den definitorischen Ausgangspunkt für die Entwicklung eines generationellen Gerechtigkeitsbegriffs stellt nun aus Gründen der Komplexitätsreduktion und Vereinfachung die allgemein akzeptierte Brundtland-Definition für nachhaltige Entwicklung (*Sustainable Development*¹⁷⁴) dar. Demnach wird Nachhaltigkeit folgendermaßen definiert: „Dauerhafte (nachhaltige) Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können“¹⁷⁵. Der generationelle Gerechtigkeitsbegriff ist stark an diese Definition angelehnt, jedoch wird der Entwicklungsbegriff, der durchaus aus der Kompromisshaftigkeit einer international akzeptierten Nachhaltigkeitsdefinition resultiert, nicht gebraucht.¹⁷⁶ Diese begriffliche Nähe bei gleichzeitiger Abgrenzung greift Tremmel auf, indem Nachhaltigkeit definiert wird „als ein Konzept, das intergenerationelle und intragenerationelle Gerechtigkeit auf der normativen Ebene gleichrangig behandelt“¹⁷⁷. Daraus folgt, dass Nachhaltigkeit im ökologischen, ökonomischen und sozialen Sinne durchaus intergenerationell (ökologisch und ökonomisch) oder intragenerationell (sozial) aufgefasst werden kann. Während nun aber das Nachhaltigkeitskonzept explizit spezifische Formen von Gerechtigkeit, wie beispielsweise soziale Gerechtigkeit oder internationale Gerechtigkeit, fokussiert, umfasst der generationelle Gerechtigkeitsbegriff insbesondere die Wechselbeziehungen vor dem Hintergrund generationengerechter Politik.¹⁷⁸ In Anlehnung an die Brundtland-Definition und unter Berücksichtigung des Reziprozitätsprinzip ergibt sich nun folgende Definition für ein intertemporales Verständnis von Generationengerechtigkeit:

Generationengerechtigkeit ist erreicht, wenn die Chancen der zukünftigen Generation, sich ihre Bedürfnisse erfüllen zu können, möglichst mindestens so groß sind wie die der heutigen Generation. Für das Prinzip temporaler Generationengerechtigkeit gilt:

¹⁷²Höffe (2015): S. 89.

¹⁷³Vgl.: ebd.: S. 89f.

¹⁷⁴Vgl.: World Commission on Environment and Development (1987).

¹⁷⁵Hauff (1999): S. 46.

¹⁷⁶Vgl.: Tremmel (2012): S. 28.

¹⁷⁷Ebd.: S. 26.

¹⁷⁸Vgl.: Tremmel (2012): S. 27f.

Generationengerechtigkeit ist erreicht, wenn die Chancen der nachrückenden Generation, sich ihre Bedürfnisse erfüllen zu können, möglichst mindestens so groß sind wie die der ihnen vorangegangenen Generation.¹⁷⁹

Diesen Definitionen des generationellen Gerechtigkeitsbegriffs liegen komparativen Standards zugrunde, während gleichermaßen egalitaristische Prinzipien Anwendung finden. So gilt für dieses Gerechtigkeitsverständnis eine Untergrenze, die als *Non-Declining-Welfare*-Kriterium Eingang in das ökonomische Denken gefunden hat und eine Unterschreitung eines einmal erreichten Wohlstands- und Wohlfahrtsniveaus als definitiv unvereinbar sieht.¹⁸⁰ Damit ist eine Benachteiligung aufgrund der Generationszugehörigkeit ausgeschlossen.¹⁸¹ Wie aber verhält es sich mit der Möglichkeit der Besserstellung kommender Generationen? Dem Gleichheitspostulat stellt Tremmel die Möglichkeit zur Weiterentwicklung gegenüber und konstatiert im Sinne eines Verständnisses von „Generationengerechtigkeit als Ermöglichung von Weiterentwicklung bzw. Generationengerechtigkeit als Ermöglichung von Besserstellung“¹⁸² mit kritischem Blick auf die ‚These der reichen Zukunft‘¹⁸³: „Generationengerechtigkeit ist erreicht, wenn die Chancen der Angehörigen der nächsten Generation, sich ihre Bedürfnisse erfüllen zu können, im Durchschnitt besser sind als die der Angehörigen ihrer Vorgänger-Generation“¹⁸⁴. Wenngleich diese Definition von intergenerationeller Gerechtigkeit durchaus ihre Berechtigung hat, bietet sich für die Betrachtung von Ungleichbehandlungen im Sinne von Ungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ein am Gleichheitspostulat ausgerichteter komparativer Standard an. So ist bei Fragen der intergenerationellen Arbeitsmarktpolitik die generationelle Besserstellung bzw. Weiterentwicklung zwar wünschenswert, aber eben auch schwer quantifizierbar und insbesondere mit Unsicherheit behaftet. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Berücksichtigung des räumlichen Fokus. Ob der Arbeitsmarkt global, national oder regional aus intergenerationeller Perspektive betrachtet wird, kann bisweilen mit Blick auf die unterschiedlichen Ausgangsniveaus zu divergierenden Aussagen führen.

2.5.1. Suffizienziarismus

Das suffizienziaristische Gerechtigkeitsverständnis bewertet Fragen der Generationengerechtigkeit nach einem absoluten Standard. Dem intergenerationellen Suffizienziarismus (lat. *sufficere* – ausreichen, genügen) zufolge wird eine spätere Generation gerecht behandelt, wenn deren Wohl

¹⁷⁹Vgl.: Tremmel (2003): S. 34.

¹⁸⁰Vgl.: Bayer (2004): S. 144.

¹⁸¹Vgl.: Maier (2012): S. 392.

¹⁸²Ebd.: S. 291.

¹⁸³Vgl.: Lomborg (2001).

¹⁸⁴Tremmel (2012): S. 290.

mindestens einem bestimmten Suffizienzlevel entspricht. Dies impliziert, dass für künftige Generationen zumindest die Minimalbedingungen für ein ‚gutes‘ Leben erfüllt sein müssen bzw. künftige Generationen die Möglichkeit haben müssen, bestimmte (Grund-)Bedürfnisse zu befriedigen.¹⁸⁵ Die oben erläuterte Nachhaltigkeitsdefinition des Brundtland-Berichts kann nun durchaus als suffizienzorientierte Position von Generationengerechtigkeit interpretiert werden.¹⁸⁶ Allerdings ist dabei für den Suffizienzorientierten ohne Belang, „ob [...] [die künftige Generation] besser oder schlechter dran ist als andere Generationen bzw. speziell ihre Vorgänger-Generation“¹⁸⁷. Offen bleibt hier die Frage, in welcher Weise die spätere Generation überhaupt ihr Suffizienzniveau erreichen soll. Die Vorgänger-Generation kommt hier zwangsläufig ins Spiel: Nur wenn sie selbst auf Suffizienz-Niveau steht, wird sie ihren Nachfolgern ermöglichen können, sich selbst ihr Suffizienzniveau zu erfüllen. Die suffizienzorientierte Position fokussiert demnach zwar einen absoluten Standard, jedoch hängt die jeweilige generationelle Verpflichtung vom Niveau der Vorgänger-Generation ab.¹⁸⁸ Wie man es auch dreht und wendet: Die Generationen sind in- und miteinander verwoben.

Infolge der problematischen These, dass eine Generation späteren Generationen gegenüber keine Verpflichtung oberhalb der Suffizienzschwelle habe, wird in der philosophischen Diskussion mit Blick auf intergenerationelle Gerechtigkeit mehrheitlich kein suffizienzorientierter Standpunkt vertreten. Dabei entzündet sich insbesondere Kritik an Ungleichheiten oberhalb eben jener Schwelle, die der Suffizienzorientierte nicht erfasst.¹⁸⁹ Stattdessen liegt der suffizienzorientierte Fokus auf Gerechtigkeit „unterhalb einer Schwelle [...], jenseits derer es zu einer unproblematischen Pluralität heterogener Lebensentwürfe [...] kommt“¹⁹⁰. Demnach sind jene Verhältnisse und Zustände problematisch, die eine Realisierung des Suffizienzniveaus erschweren. Der Suffizienzorientierte fokussiert daher eben diese Bereiche zur Schaffung von Voraussetzungen für ein würdiges Leben.¹⁹¹ Besonders schwierig gestaltet sich jedoch die Bestimmung der Suffizienzschwelle bzw. des Suffizienzniveaus, wenn nicht rein naturalistisch, sondern unter Berücksichtigung der vielfältigen Lebensformen und unterschiedlichen Bedürfnisse argumentiert wird.¹⁹² Wengleich nun eine solche konsequentialistische und utilitaristisch inspirierte Gerechtigkeitskonzeption der Nachhaltigkeitsdebatte enormen Auftrieb gegeben hat und für die Brundtland-Definition durchaus wirkmächtig war, bietet der Suffizienzorientierte für Fragen der Generationengerechtigkeit im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ kaum interessante und zielführende Ansätze.

¹⁸⁵Vgl.: Meyer / Roser (2009): S. 235.

¹⁸⁶Vgl.: Meyer (2018): S. 10f.

¹⁸⁷Tremmel (2019a): S. 374.

¹⁸⁸Vgl.: Tremmel (2019a): S. 374.

¹⁸⁹Vgl.: Gosseries (2008): S. 46ff.

¹⁹⁰Niederberger (2013): S. 152.

¹⁹¹Vgl.: Meyer / Roser (2009): S. 235f.

¹⁹²Vgl.: Niederberger (2013): S. 152f.

2.5.2. Relationalismus: gleich oder besser?

Bei der Betrachtung von Gerechtigkeit zwischen Generationen wird oftmals zwischen egalitaristischen und nonegalitaristischen Gerechtigkeitskonzeptionen unterschieden. Diese Unterscheidung ist auf zwei Stufen angesiedelt. Während auf der ersten Stufe „die metaethische Frage nach der ontologischen und epistemologischen Konstitution moralischer Normen“¹⁹³ fokussiert wird, geht es auf der zweiten Stufe um die Frage der Moralität hinsichtlich des richtigen Inhalts dieser Normen. Demnach steht auf der ersten Stufe zunächst die Bestimmung von Form und Inhalt der Moral im Vordergrund, um davon ausgehend eine moralisch angemessene Handlung ableiten zu können. Aus nichtrelationaler Gerechtigkeits- und Moralperspektive gelten freilich die individuellen Ansprüche als Maßstab, sodass folglich der Nonegalitarismus der ersten Stufe der Gleichheit „keine wesentliche, fundierende Rolle bei der Begründung von Gerechtigkeitsansprüchen“¹⁹⁴ zugesteht. Der Wert der Gleichheit als konstitutives Merkmal der Gerechtigkeit wird hier grundlegend bezweifelt.¹⁹⁵ Es ist daher ein relationales Gerechtigkeitsverständnis, das egalitaristische Konzeptionen veranlasst, Gleichheit zum Kern jedweder Theorie der Gerechtigkeit zu erklären und „als konstitutives Element jeder plausiblen Moral- und Gerechtigkeitskonzeption“¹⁹⁶ zu konstituieren. Auf der zweiten Stufe geht es zwischen Egalitaristen und Nonegalitaristen um die Ausgestaltung und Konkretisierung von Gerechtigkeit unter Einbeziehung der zentralen Aspekte erster Stufe. So stehen sich hier gewissermaßen Gleichheit und nichtrelationale Angemessenheit gegenüber. Der Egalitarismus fokussiert dabei konsequenterweise Gleichheit als maßgebliches Kriterium für Gerechtigkeit, wohingegen der Nonegalitarismus zweiter Stufe die individuellen Bedürfnisse in den Blick nimmt und diese im hinreichenden Sinne definiert. Allerdings fungiert Gleichheit aus egalitaristischer Perspektive nicht nur als ein „oberste[r] Wert an sich, [...] sondern [...] als ein konstitutives Ziel“¹⁹⁷ zur Realisierung von Gerechtigkeit.¹⁹⁸

Für die Gerechtigkeit zwischen Generationen impliziert ein egalitaristischer Maßstab nun gleichwertige Lebensbedingungen bzw. Lebensgestaltungschancen. So konstatiert etwa Scherbel: „Generationengerechtigkeit bedeutet konkret, dass die heute Jungen und nachfolgende Generationen gleichwertige Lebensgestaltungschancen besitzen sollen, wie die gegenwärtig gesellschaftlich und politisch verantwortliche Generation“¹⁹⁹. Auch Heubach stellt diesbezüglich unter Berücksichtigung egalitaristischer Prinzipien fest: „Generationengerechtigkeit ist erreicht, wenn niemand aufgrund

¹⁹³Gosepath (2017): S. 110.

¹⁹⁴Gosepath (2017): S. 110.

¹⁹⁵Zur näheren Betrachtung des Begriffs der Gleichheit, siehe: Albernethy (1959); Dann (1975); Lakoff (1964).

¹⁹⁶Gosepath (2017): S. 111.

¹⁹⁷Ebd.: S. 111.

¹⁹⁸Vgl.: ebd.: S. 111.

¹⁹⁹Scherbel (2003): S. 178.

seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation benachteiligt wird“²⁰⁰. Ähnlich äußert sich Veith, indem er eine „diachrone Grundnorm der Gerechtigkeit [definiert], [wonach] [...] weder der Gegenwart noch der Zukunft mit ihren jeweiligen Optionen ein einseitiger Vorrang eingeräumt wird“²⁰¹. Obgleich diese strikt egalitaristischen Prinzipien in Hinblick auf intergenerationelle Gerechtigkeit durchaus ihre Berechtigung haben, so dominiert doch ein eher komparativ-egalitaristischer Standard den intergenerationellen Gerechtigkeitsdiskurs; denn letztlich bedeutet die Anwendung eines egalitaristischen Maßstabs auch, dass eine generationelle Besserstellung sowohl früherer als auch nachfolgender Generationen gegen das egalitaristische Konzept von Generationengerechtigkeit verstößt.

2.5.3. Komparativismus

Mehrheitlich wird im intergenerationellen Gerechtigkeitsdiskurs ein komparatives egalitaristisches Maß verwendet.²⁰² Statt eines absoluten Standards menschlichen Wohls wird vielmehr ein komparativer Maßstab angelegt, „der das erstrebenswerte Level an Wohl im Vergleich mit anderen Generationen festlegt“²⁰³. Solch ein komparativer Ansatz wird in der Frage deutlich, „ob die Chancen künftiger Generationen auf Befriedigung ihrer Bedürfnisse mindestens so groß sind wie die Chancen der heutigen Generation“²⁰⁴. Im Gegensatz zu strikt egalitaristischen Definitionen („genauso gut wie“) wird dabei eine grundsätzliche Steigerung des Wohls künftiger Generationen angestrebt. Vor diesem Hintergrund betrachtet Höffe Generationengerechtigkeit als nur dann realisiert, „wenn man der nächsten Generation keine Hypotheken vererbt, für die man keine entsprechend hohen Bürgschaften mitvererbt“²⁰⁵. Diese Form der Tauschgerechtigkeit und der ausgleichenden Gerechtigkeit weiter ausführend konstatiert Höffe in Anlehnung an Locke²⁰⁶: „Und wie Eltern ihren Kindern lieber ein größeres Erbe hinterlassen, so hinterläßt eine großzügige Generationen nach Möglichkeit der nächsten eine per saldo reichere Erde“²⁰⁷. Dieser als generationelle Pflicht verstandener Maßstab schließt nicht nur „die natürliche, sondern auch [...] die kulturelle, soziale und technische Umwelt“²⁰⁸ ein. Auch Rakowski greift diese komparative Stoßrichtung auf und formuliert: „Jeder, der in eine

²⁰⁰Heubach (2008a): S. 44.

²⁰¹Veith (2006): S. 157.

²⁰²Das hier zugrundeliegende Verständnis von Komparativismus impliziert eine Besserstellung. Auf die ebenfalls gebräuchliche alternative Verwendung von komparativ im Sinne eines Non-Suffizienzianismus oder Relationalismus, wonach der Vergleich im Mittelpunkt steht, wird verzichtet.

²⁰³Tremmel (2012): S. 30.

²⁰⁴Enste / Haas / Wies (2013): S. 46.

²⁰⁵Höffe (2015): S. 89.

²⁰⁶Zur näheren Betrachtung der Locke'schen Interpretation des Generationenvertrags, siehe: Locke (1977): S. 215-221; Tremmel (2012): S. 31.

²⁰⁷Höffe (2015): S. 89.

²⁰⁸Ebd.: S. 89.

Gesellschaft hineingeboren wird, hat als ein Minimum Anrecht auf die selbe [sic] Menge an Ressourcen wie alle erhalten haben, die an der ursprünglichen Aufteilung der Güter und des Landes der Gemeinschaft partizipiert haben“²⁰⁹. Sehr ähnlich definiert Birnbacher: „Was er ererbt hat, soll er ungemindert (,Bewahren‘) und womöglich gesteigert (,Bebauen‘) an die Zukünftigen weitergeben, sowohl als Privatmann als auch als Vertreter eines Kollektivs“²¹⁰. Und auch Woodward vertritt die Auffassung, dass „[j]ede Generation [...] für nachrückende Generationen eine Bandbreite an Ressourcen und Chancen hinterlassen [sollte], die mindestens gleich groß ist wie die Bandbreite der eigenen Ressourcen und Chancen“²¹¹. Während nun diese Strömung komparativ egalitaristischen Denkens die Steigerung des Wohls künftiger Generationen nach entsprechender Möglichkeit verlangt, existieren durchaus Forderungen nach einer uneingeschränkten Besserstellung. So ist laut Tremmel Generationengerechtigkeit dann erreicht, „wenn die Chancen der Angehörigen der nächsten Generation, sich ihre Bedürfnisse erfüllen zu können, im Durchschnitt besser sind als die der Angehörigen ihrer Vorgängergeneration“²¹². In ähnlicher Weise argumentiert Hauser, der aus ökonomischer Sicht konstatiert, dass „[j]ede Generation [...] an die nachfolgende einen positiven Nettotransfer leisten [sollte], der höher ist als jener, den sie von ihrer Vorgängergeneration empfangen hat“²¹³. Die hier offenkundige Verpflichtung zur Besserstellung nachrückender Generationen stellt gewissermaßen eine Erweiterung des ökonomischen Prinzips des nicht-abnehmenden Wohls dar, wonach eine Unterschreitung eines einmal erreichten Levels an Wohlstand mit Generationengerechtigkeit unvereinbar ist.²¹⁴ Hinsichtlich eines intergenerationellen Gerechtigkeitsbegriffs für den Arbeitsmarkt wird nun deutlich, dass der jeweilige inhaltliche Zusammenhang nicht nur teleologisch, sondern auch epistemologisch entscheidend ist. Das komparative Verständnis von Generationengerechtigkeit erweist sich dabei für die Beantwortung von Gerechtigkeitsfragen als sinnvoll.

2.6. Kritik

Der Begriff der Generationengerechtigkeit entpuppt sich angesichts der konzeptuellen Vielfalt und Widersprüche als ein schwer greifbares Konstrukt, das ob seiner definatorischen Unbestimmtheit Einwände und Kritik evoziert. Eine allgemeine Überlegenheit eines spezifischen Konzepts lässt sich daher nicht postulieren. Vielmehr gilt es daher, den Versuch einer Synthese zu wagen, ohne den

²⁰⁹Rakowski (1991): S. 150.

²¹⁰Birnbacher (1988): S. 220.

²¹¹Woodward (1986): S. 819.

²¹²Tremmel (2012): S. 290.

²¹³Hauser (2004): S. 36.

²¹⁴Zur näheren Betrachtung des Prinzips des nicht-abnehmenden Wohls in Bezug auf Generationengerechtigkeit, siehe: Arrow / Cline / Mäler / Munasinghe / Squitieri / Stiglitz (1996): S. 140f.; Bayer (2004): S. 144f.; Solow (1992): S. 15.

Anspruch einer universellen Theorie der Generationengerechtigkeit zu erheben, um Generationengerechtigkeit im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ unter Berücksichtigung universalistischer und kulturspezifischer Elemente bei gleichzeitiger Verwendung trennscharfer Begrifflichkeiten und Definitionen analysieren zu können. Trotz vielfacher Ähnlichkeit und Übereinstimmung zwischen den verschiedenen Konzepten stellen jedoch der Zukunftsliberalismus, die Ungewissheit der Zukunft und zukünftiger Interessen und das damit verbundene Problem der Gegenwartspräferenz sowie die Unmöglichkeit der Rechte zukünftiger Individuen bzw. das Nicht-Identitäts-Problem besondere Herausforderungen für die theoretische Einbettung von Generationengerechtigkeit dar.²¹⁵ Ein normativ-theoretisches Konzept von Generationengerechtigkeit sieht sich daher durchaus mit einigen Einwänden konfrontiert.

2.6.1. Zukunftsliberalismus

Der in seiner Form freilich radikale Zukunftsliberalismus postuliert, dass eine Theorie der Generationengerechtigkeit unnötig sei. Begründet wird dieser Einwand durch die grundlegende Annahme einer Interessensübereinstimmung gegenwärtiger und zukünftiger Generationen, die impliziere, dass in der Gegenwart realisierte Institutionen und Strukturen auch jene zukünftiger Generationen determinieren und dabei zudem jenen Interessen entsprechen. Demnach sei das Wohl zukünftiger Generationen bereits dadurch gesichert, dass gegenwärtige Generationen ihre eigenen Interessen verfolgen.²¹⁶ Im Kern dieser Überlegungen steht daher die These einer grundsätzlichen Überschätzung der Gefahr von Umweltkatastrophen und der Verknappung endlicher Ressourcen. Stattdessen sei die Eskalation möglicher Konflikte und Kriege die tatsächliche Bedrohung für zukünftige Generationen. Folglich gelte es im Sinne von Generationengerechtigkeit Demokratie, Menschenrechte und Toleranz gesellschaftlich zu verankern, um somit dauerhaft friedliche Konfliktlösungen zu gewährleisten.²¹⁷ Jedoch bleibt hier weitgehend unbeachtet, dass auch eine demokratische, friedliche und tolerante Gesellschaft auf die Notwendigkeit der Befriedigung der Grundbedürfnisse angewiesen ist. Somit ist das intergenerationelle Verhältnis durchaus interdependent und wechselseitig; zugleich wird deutlich, dass dieses Verhältnis keineswegs eine für heutige und zukünftige Generationen uneingeschränkte Konstellation impliziert, die ausschließlich Vorteile bietet. Insbesondere Umweltzerstörungen zeigen eindrucksvoll Interessenkollisionen, die sich eben nicht einfach durch die Einbeziehung positiver und negativer Effekte getätigter Investitionen verrechnen lassen.²¹⁸ Grundsätzlich lässt sich nun konstatieren, dass sowohl die

²¹⁵Vgl.: Heubach (2008a): S. 107-130.

²¹⁶Vgl.: Beckermann (2006): S. 68f.

²¹⁷Vgl.: Beckermann 2004): S. 1ff.

²¹⁸Vgl.: Heubach (2008b).

Annahme der generationellen Interessenhomogenität als auch die Annahme der Überschätzung von Gefahren mit Blick auf den derzeitigen Forschungsstand nur schwerlich zu halten sind. So widersprechen die wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Wertewandel²¹⁹, zur Unterschätzung langfristiger (gesellschaftlicher) Risiken²²⁰ sowie über den Klimawandel²²¹ und das Artensterben²²² den Annahmen des Zukunftsliberalismus.

2.6.2. Ungewisse Zukunft

Als besonders problematisch stellt sich für die Konzeptualisierung und Theoretisierung von Generationengerechtigkeit die Ungewissheit über die Zukunft und über zukünftige Interessen dar. Neben nicht prognostizierbaren technischen Entwicklungen sowie nur schwerlich abzuschätzenden Umweltveränderungen bleiben auch die Bedürfnisse und Präferenzen zukünftiger Generationen weitgehend ungewiss. So können zwar gesetzliche und institutionelle Veränderungen und Verankerungen im Sinne von Generationengerechtigkeit durchaus darauf abzielen, die Auswirkungen gegenwärtigen Handelns zu mildern, jedoch bleiben die tatsächlichen zukünftigen Entwicklungen unvorhersehbar. Somit offenbart selbst eine trennscharfe Definition von Generationengerechtigkeit das der Zukunft inhärente Problem der Ungewissheit und Unsicherheit. Allerdings evoziert eben diese Unklarheit entgegen der Kritik die Notwendigkeit ethischer Rahmenbedingungen und Überlegungen, um mögliche Konsequenzen für die Zukunft sowohl abschätzen als auch entsprechend entgegen zu können.²²³ Dabei zeigt sich, dass sich zukünftige Interessen freilich abschätzen lassen. So ist es plausibel anzunehmen, dass die gegenwärtigen Bedürfnisse, Möglichkeiten und Lebensbedingungen in den modernen, demokratischen Gesellschaften jenen der zukünftigen Generationen ähneln werden.²²⁴ Leben, körperliche Unversehrtheit, Sicherheit, materieller Wohlstand und soziale Beziehungen fungieren gewissermaßen als universelle Werte der westlichen Welt und sind generationsunabhängig.²²⁵ Nimmt man nun einen weiterhin moderaten und mittelfristig kontinuierlichen Anstieg der Qualität und Quantität der Produktionsfaktoren an und bezieht die zukünftigen Umweltbedingungen, die sich aus den bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen zumindest unter bestimmten Annahmen szenarienartig prognostizieren lassen, ein, so lässt sich durchaus ein ungefähres Zukunftsbild entwickeln, um daraus Handlungsoptionen ableiten zu

²¹⁹Vgl.: Inglehart (1998); Inglehart (1990); Inglehart (1971); Inglehart / Baker (2000).

²²⁰Vgl.: Ainslie / Haslam (1992); Frederick / Loewenstein / O'Donoghue (2002); Laibson / Repetto / Tobacman / Hall / Gale / Akerlof (1998); Loewenstein / Hsee / Weber / Welch (2001).

²²¹Vgl.: Cronin (2010); Marotzke / Stratmann (2015); Pierrehumbert (2010); Rahmstorf / Schellnhuber (2012).

²²²Vgl.: Boenigk / Wodniok (2014); Bond / Grasby (2017); Lenton / Held / Kriegler / Hall / Lucht / Rahmstorf / Schellnhuber (2008).

²²³Vgl.: Heubach (2008b).

²²⁴Vgl.: Rauschmayer / Omann / Frühmann (2011): S. 3ff.

²²⁵Vgl.: Gutwald / Leßmann / Masson / Rauschmayer (2011): S. 8f.

können.²²⁶ Zwar bleiben hierbei Bedürfnisse wie soziale Anerkennung und Wertschätzung, Selbstverwirklichung sowie kulturelle und politische Wertvorstellung weitgehend unberücksichtigt, jedoch lassen sich auch diese unter Einbeziehung gegenwärtiger Interessen, die durch Bildungs- und Erziehungsprozesse die Präferenzbildung nachfolgender Generationen beeinflussen, mittelfristig antizipieren.²²⁷ Damit zeigt sich, dass ob der zukünftigen Ungewissheit und Unsicherheit Möglichkeiten der Konzeptualisierung und Theoretisierung von Generationengerechtigkeit bestehen. Zugleich offenbart sich der theoretische Anspruch die Handlungsoptionen nachfolgender Generationen nicht einzuschränken. Ganz im Sinne des *precautionary principle*²²⁸ gilt es, denkbare zukünftige Belastungen und Schädigungen der Umwelt und der menschlichen Gesundheit zu vermeiden oder zu verringern.²²⁹ Neben der allgemeinen zukünftigen Ungewissheit stellt die strukturbedingte Gegenwartspräferenz von Demokratien eine besondere Herausforderung für die Sicherstellung und Wahrung zukünftiger Interessen dar. So tendieren sowohl direkte als auch repräsentative Demokratien dazu, gegenwärtige Interessen den zukünftigen Interessen vorzuziehen. Bedingt durch den periodischen Wahlzyklus ist die politische (Regierungs-)Verantwortung zeitlich begrenzt und in Hinblick auf die Wiederwahl durch das Elektorat stark gegenwartsorientiert. Zukünftige Generationen sind damit trotz der zu tragenden Konsequenzen gegenwärtigen Handelns nicht am Entscheidungsprozess beteiligt, so dass ein systembedingter struktureller Anreiz des gesamten politischen Systems besteht, die Zukunft zu ignorieren.²³⁰ Um nun zukünftigen Generationen die Möglichkeit der gegenwärtigen politischen Teilhabe zu bieten, existieren Forderungen nach einer institutionellen Verankerung von Generationengerechtigkeit, die auch theoretisch ihren Niederschlag gefunden haben.²³¹

2.6.3. Nicht-Identitäts-Problem

Der dritte Einwand, der im Zusammenhang mit intergenerationeller Ethik diskutiert wird, leitet sich von einer Besonderheit ab, die als *Non-Identity-Problem*²³² oder *Future Individual Paradox*²³³ Eingang in die Debatte gefunden hat und bereits seit den 1970er Jahren kontrovers diskutiert wird.²³⁴ Im Zentrum der Kontroverse steht dabei die Rechtfertigung von Pflichten gegenüber zukünftigen

²²⁶Vgl.: ebd.: S. 8.

²²⁷Vgl.: Heyd (1994): S. 177ff.

²²⁸Vgl.: Epstein (1980).

²²⁹Vgl.: Heubach (2008a): S. 127f.

²³⁰Vgl.: Kielmansegg (2003).

²³¹Vgl.: Eckersley (2004); Stein (1998).

²³²Vgl.: Parfit (1987): S. 359f.

²³³Vgl.: Kavka (1982); Kavka (1978): S. 186f.

²³⁴Zur näheren Betrachtung der Begriffsgenese, siehe: Adams (1979); Bayles (1980); Gosseries (2002); Page (2007b); Roberts / Wassermann (2009); Schwartz (1978).

Generationen und der Nachwelt im Allgemeinen, die eine grundsätzliche Definition der Rechtsansprüche für nicht-existente Subjekte verlangt. Vor dem Hintergrund dieser besonderen Problematik stellt denn auch Mulgan fest, dass das Nicht-Identitäts-Problem bis heute die „Theorien der Generationengerechtigkeit in der westlichen Welt plagt“²³⁵. Unnerstall spricht gar von einem Albtraum für alle Theorien der Generationengerechtigkeit.²³⁶ Aber auch Parfit, dessen Ausführungen wohl als am wirkungsmächtigsten gelten, und Wolf betonen die gewaltige Bedeutung des Nicht-Identitäts-Problems.²³⁷ Zu Recht merkt Tremmel allerdings an, dass die Gültigkeit des Nicht-Identitäts-Problems bisweilen „den Status eines Paradigmas im Kuhn’schen Sinne in der angelsächsischen Philosophie“²³⁸ innehatte und somit weitgehend unangezweifelt blieb.²³⁹ Statt wissenschaftlichen Auseinandersetzungen über die Richtigkeit dominierten „Forschungsfragen innerhalb des Paradigmas“²⁴⁰. Dass sich nun die Nachhaltigkeitsdebatte dieses Paradigmas annimmt, ist daher zu begrüßen.²⁴¹ Grundsätzlich lässt sich nun das Nicht-Identitäts-Problem folgendermaßen erklären: Die Existenz zukünftiger Personen, und folglich auch ihre Identität, sowie die Lebensbedingungen zukünftiger Menschen werden durch die heutigen Entscheidungen und Handlungen der Mitglieder der aktuellen Generation determiniert.²⁴² Hinsichtlich der generationellen Verpflichtungen offenbart sich dabei jedoch das Problem der fehlenden spezifischen Identität im Sinne eines persönlichen Bezugs.²⁴³ So kann nur schwerlich von einer Schädigung einer Person gesprochen werden, wenn die Existenz eben jener Person zugleich durch die schädigende Handlung bedingt wird. Demnach kann eine Person wohl kaum durch eine Handlung als geschädigt gelten, wenn die Person bei Ausbleiben dieser schädigenden Handlung gar nicht existieren würde.²⁴⁴ Tremmel spricht in diesem Zusammenhang von einem „Telefonbuch, das es in der Zukunft geben wird, [Handlungen der Gegenwart] führen zu ‚verschwindenden Opfern‘ und ‚verschwindenden Begünstigten“²⁴⁵. Obgleich diese Argumentation einleuchtet, ergibt sich daraus ein grundsätzliches Problem intergenerationeller Verantwortung und Verpflichtung.²⁴⁶ Die Kontroversität des Nicht-

²³⁵Mulgan (2002): S. 8.

²³⁶Vgl.: Unnerstall (1999): S. 20.

²³⁷Vgl.: Parfit (1987): S. 359f., S. 367f.; Wolf (2009): S. 96f.

²³⁸Tremmel (2012): S. 73.

²³⁹Zur näheren Betrachtung des Kuhn’schen Paradigmenbegriffs, siehe: Kuhn (1963).

²⁴⁰Tremmel (2012): S. 73.

²⁴¹Vgl.: Tremmel (2019b); Tremmel (2013).

²⁴²Vgl.: Kavka (1978): S. 192f.; Tremmel (2012): S. 73.

²⁴³Vgl.: Schwartz (1978): S. 5ff.

²⁴⁴Vgl.: Parfit (1987): S. 351f.

²⁴⁵Tremmel (2012): S. 73.

²⁴⁶Howarth merkt dementsprechend an: „The actions and decisions taken by the present generation will affect not only the welfare but also the composition of future generations. A number of authors have used this fact to bolster the conclusion that the present is only weakly obligated to provide for future welfare since in choosing between futures of poverty and abundance, we are not deciding the welfare of a well-defined group of future persons but instead deciding which set of potential persons – the poor or the rich – will become actual. Provided that future generations have lives that are worth living, they will be grateful to us for bringing them into existence, or so the argument goes.“ Howarth (1992): S. 133.

Identitäts-Problems, in dessen Kontext sich die Begriffe *same-people choices* und *different-people choices* zunehmend etabliert haben²⁴⁷, prägt die intergenerationelle Ethik daher bis heute und ist in seiner Debatte mittlerweile weit fortgeschritten.²⁴⁸ Trotz der besonderen Relevanz des Nicht-Identitäts-Problems für die Theorien der Generationengerechtigkeit ist das Problem in seiner Komplexität für das hiesige Erkenntnisinteresse weniger relevant.²⁴⁹ Am Nicht-Identitäts-Problem kritisch anzumerken ist allerdings, dass ungeachtet aller Entscheidungen die Existenz zukünftiger Personen gemeinhin gewährleistet bleibt. Unsicherheit besteht letztlich bloß hinsichtlich der Identität und der Anzahl der Personen. Dabei gilt zunächst der Anzahl ob der Fokussierung möglicher Schädigungen von Generationskollektiven statt einzelner Individuen besondere Aufmerksamkeit.²⁵⁰ Individuelle Schädigungen sind jedoch eher im Bereich der intragenerationellen Verteilungsgerechtigkeit zu verorten. Zugleich besteht eine allgemeine moralische Verpflichtung zwar gegenüber Personen, nicht aber gegenüber einzelnen Individuen.²⁵¹ Gewissermaßen nimmt hier die Identität der Personen eine nachgeordnete Rolle ein. Zudem lässt sich vor dem Hintergrund der kurz- und mittelfristigen sozialstaatlichen Ausgestaltung konstatieren, dass das Nicht-Identitäts-Problem lediglich bei nicht gleichzeitig lebenden Generationen auftritt und somit nicht die sozialstaatlichen kontemporären Generationen tangiert. Heubach stellt hierzu allerdings fest, dass die Problematik fehlender Rechte letztlich eine reine Definitionsfrage sei. Die Zuschreibung von Rechten könne demnach unter konsensualen Bedingungen beliebig erfolgen.²⁵² Abschließend ist jedoch nun festzuhalten, dass trotz aller generationellen Abhängigkeit im existentiellen Sinne aus verantwortungsethischer Sicht durchaus Verpflichtungen der heutigen Generation gegenüber zukünftigen Generationen bestehen.²⁵³ Ausgehend von Entscheidungen, „wer mit wem in Kontakt tritt, wer sich mit wem fortpflanzt und folglich welche Individuen geboren und die Zukunft bevölkern werden“²⁵⁴, resultieren Pflichten gegenüber diesen Nachkommen, deren Ausgestaltung freilich unterschiedlich definiert und verstanden wird.²⁵⁵ Als Minimalbedingung gilt bisweilen, dass zukünftigen Generationen, deren Existenz Folge unserer Entscheidungen ist, möglichst wenig geschadet wird. Die konkrete Festlegung, ab welchem Wert eine Schädigung vorliegt, wird denn auch durch die unterschiedlichen Konzeptionen intergenerationeller Gerechtigkeit determiniert.²⁵⁶ Trotz aller Komplexität des Nicht-Identitäts-Problems ist jedoch unter Verweis auf die einschlägige

²⁴⁷Vgl.: Parfit (1987): S. 356.

²⁴⁸Zur näheren Betrachtung des Nicht-Identitäts-Problems, siehe: Meyer (2010); Meyer (2006): S. 401ff.

²⁴⁹Vgl.: Tremmel (2012): S. 72ff.

²⁵⁰Vgl.: De-Shalit (1995): S. 145ff.

²⁵¹Vgl.: Partridge (1990): S. 43ff.

²⁵²Vgl.: Heubach (2008a): S. 113f.

²⁵³Vgl.: Meyer (2010).

²⁵⁴Tremmel (2012): S. 73.

²⁵⁵Vgl.: Page (2007b): S. 133.

²⁵⁶Vgl.: Meyer (2010).

Forschungsliteratur zu konstatieren, dass das Problem im ökologischen Nachhaltigkeitskontext inzwischen als gelöst betrachtet werden kann.²⁵⁷

2.6.4. Gegenwartspräferenz

Aus normativer Sicht ergeben sich bei genauerer Betrachtung ebenfalls einige Herausforderungen. So besteht aufgrund der generationellen Chronologie eine Machtasymmetrie zwischen Generationen. Zukünftige Generationen sind demnach infolge der strukturellen Gegenwartspräferenz von Demokratien in ihrer Interessenrepräsentation vertragstheoretisch weitgehend limitiert, sofern keine institutionelle Verankerung von Generationengerechtigkeit existiert.²⁵⁸ Außerdem erweist sich sowohl eine nettoäquivalente Messung von Wohlstand als auch von Arbeitsbelastung und -leistung im intergenerationellen Sinne als schwierig. Besonders problematisch ist dabei die konzeptionelle Einbeziehung der allgemeinen Lebenserwartung, des Produktivitätsfortschritts sowie der Technologisierung als normativ-theoretische Notwendigkeit politikfeldspezifischer Generationengerechtigkeit. Hier offenbaren sich allerdings die Grenzen intergenerationeller Betrachtungen von Wohlstand und Wohlbefinden. Aber selbst im intragenerationellen Kontext herrscht bislang keineswegs Konsens über eine allgemein akzeptierte ganzheitliche Wohlstandserfassung. Die Wahl der Maßstäbe ist und bleibt umstritten.²⁵⁹ Des Weiteren ergeben sich aus den demographisch bedingten Veränderungen der Generationsgrößen unterschiedliche Bezugsgrößen, die eine generationelle Gesamtbetrachtung konzeptionell erschweren. Entscheidend ist hierbei die gerechtigkeits-theoretische Abgrenzung und Berücksichtigung intra- und intergenerationeller Spannungsverhältnisse. Schließlich fungiert in allen generationellen Gerechtigkeitsüberlegungen die allgemeine Unsicherheit über die Zukunft als größte normativ-theoretische Herausforderung.

²⁵⁷Vgl.: Tremmel (2019b); Tremmel (2018); dazu kritischer: Meyer (2015).

²⁵⁸Vgl.: Heubach (2008a): S. 107ff.

²⁵⁹Vgl.: Brighouse / Robeyns (2010); Dasgupta / Sen / Starrett (1973); Robeyns (2014); Robeyns (2005); Sen (1987); Sen (1976).

3. Politikfeldanalytischer Teil

3.1. Begriffliches

Die Anwendung normativer Gerechtigkeitstheorien auf ein komplexes Politikfeld stellt grundsätzlich eine konzeptionelle Herausforderung dar. Besonders schwierig dabei ist die Bedeutungseingrenzung von ‚Politik‘ im Allgemeinen sowie die Abgrenzung der einzelnen Politikfelder voneinander. Zum besseren Verständnis und zur Vermeidung des vieldimensionalen Politikbegriffs wird daher üblicherweise ein Rekurs auf die englischen Begriffstrias *policy*, *politics* und *polity* vorgenommen. Im Fokus der Politikfeldanalyse, wie der englische Begriff *policy analysis* bereits impliziert, stehen konkrete Politikinhalte, materielle Fragen und Probleme sowie die daraus resultierenden programmatischen Reaktionen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Resultaten der politischen Aktivitäten im jeweiligen Politikfeld. Kennzeichnend ist die analytische Ausklammerung der politischen Ordnung (*polity*) und der politischen Konflikt- und Konsensprozesse (*politics*).²⁶⁰ Allerdings offenbaren sich bei näherer Betrachtung einzelner Politikfelder dennoch definitorische Schwierigkeiten. Politikfelder können sehr weit oder auch eng gefasst werden. Auch lassen sich einzelne Politikfelder oft nur schwer voneinander trennen. Politische Maßnahmen sind daher häufig mehrdimensional und verschiedenen Feldern zuzuordnen. Die nähere Bestimmung eines Politikfeldes, „wie es abzugrenzen ist und was als seine zentrale Thematik anzusehen ist, bestimmen [...] die politischen Akteure“²⁶¹.

Im politikfeldanalytischen Teil dieser Arbeit geht es folglich darum zu analysieren, was politische Akteure tun, warum sie es tun und was sie letztlich bewirken.²⁶² So steht zunächst die Analyse konkreter Arbeitsmarktpolitiken im Vordergrund. Klassischerweise richtet sich der Blick auf die *Outputs* der Arbeitsmarktpolitik, also auf die tatsächlichen und faktischen Ergebnisse infolge politischer Entscheidungen. Dabei gilt es, zu untersuchen, wer beteiligt ist, wie die politische Lösungsfindung verläuft und welche Ergebnisse am Ende stehen. Daran schließt sich die Frage nach den Ursachen der politischen Entscheidungen an. Wieso, weshalb und warum konnte es zu eben jener Politikimplementierung kommen? Schließlich widmet sich die Analyse den Ursache-Wirkungs-Beziehungen: Es ist zu fragen, inwiefern die *Outcomes* tatsächlich Resultat einer ihnen vorausgegangenen politischen Entscheidung sind. Der Fokus liegt zunächst auf der Gestaltung der deutschen Arbeitsmarktpolitik, bevor daran anschließend weitere Arbeitsmärkte in den Blick genommen werden.

²⁶⁰Vgl.: Schmidt (1997): S. 567f.

²⁶¹Nullmeier / Wiesner (2003): S. 286.

²⁶²Vgl.: Dye (1972): S. 1.

Zentral für die Beantwortung dieser Fragen ist der Begriff des ‚politischen Akteurs‘, der hier eher weit gefasst wird. Aufgrund des Erkenntnisinteresses dieser Arbeit wird der Markt, der sich hinsichtlich möglicher Kausalbeziehungen durch weitgehende Anonymität auszeichnet, nachrangig behandelt. Stattdessen steht die öffentliche Politik und damit der Staat im Fokus der Analyse (*public policy analysis*). Es geht ganz im Sinne der klassischen Politikfeldanalyse darum herauszufinden, „*what governments choose to do or not to do*“²⁶³. Dabei wird dem Staat eine verursachende Wirkung unterstellt. Allerdings sollte Dyes Aussage nicht dahingehend verstanden werden, dass bloß das Regierungshandeln Gegenstand der hier angestellten Untersuchungen ist. Vielmehr ist auch das weitere politische Umfeld mit einzubeziehen.²⁶⁴ So fokussiert dieser politikfeldanalytische Teil die Art der Politiken, die Organisationsformen der beteiligten Akteure, die Strukturen und Institutionen sowie die jeweiligen Instrumentarien von Arbeitsmarktpolitik. Offenkundig bei dieser Fokussierung wird hier die problemorientierte Ausrichtung, die sich inhaltlich orientiert, sich multidisziplinär begreift und explizit normativ verstanden wird. Den oftmals angeführten Dualismus von Theorie und Praxis gilt es, im Sinne einer fruchtbaren Symbiose aus praktischer Politik und Wissenschaft zu überwinden.

3.2. Grundlagen der Arbeitsmarktpolitik

Die Arbeitsmarktpolitik nimmt in den westlichen Industrieländern eine herausragende Stellung innerhalb der Politikfelder ein. So sind Arbeitslosigkeit und Beschäftigung wirkmächtige Indikatoren im Politikbetrieb, welche die politische Agenda maßgeblich prägen. Ihre Wirkmächtigkeit wird dabei vor allem in Wahlkampfzeiten offensichtlich. Begründet liegt diese Entwicklung im Wandel des Selbstverständnisses von Arbeit, die in modernen Gesellschaften eine Schlüsselfunktion einnimmt. Arbeit ist nicht mehr bloß im Sinne des Broterwerbs und Lebensunterhalts zu verstehen, vielmehr greift Arbeit in alle Lebensbereiche ein und ist Teil der eigenen Identität. „Einkommens-, Teilhabe- und Lebenschancen [sind heute] direkt oder durch Vermittlung privater und öffentlicher Haushalte an die Erwerbsarbeit gekoppelt“²⁶⁵ und damit Ausdruck eines sich erweiternden Arbeitsverständnisses, das sowohl Erfüllung bieten als auch den eigenen Wohlstand garantieren und gar mehren soll. Dieser Anspruch steht oftmals im Widerspruch zur Realität, die eben auch durch prekäre Arbeitsverhältnisse, Arbeitslosigkeit, Ungleichheit und soziale Risiken gekennzeichnet ist. Arbeitslosigkeit gilt dabei als „das makroökonomische Problem, das den einzelnen am

²⁶³Dye (1972): S. 1.

²⁶⁴Vgl.: Schneider / Janning (2006): S. 17.

²⁶⁵Pongs (1999): S. 201.

unmittelbarsten und am nachhaltigsten betrifft“²⁶⁶. So impliziert der Verlust des Arbeitsplatzes oftmals eine nachhaltige Verminderung der Lebensqualität und psychische Probleme.

Der Arbeitsmarkt ist ein ‚unvollkommener Markt‘. Marktbedingte Informationsasymmetrien, eingeschränkte Mobilität der Arbeitssuchenden sowie die Heterogenität von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen erschweren die Arbeitsplatzsuche. Neben diesen Problemen der friktionellen Arbeitslosigkeit existieren jedoch auch weitere arbeitsmarktpolitische Herausforderungen, die sich in der Marktmacht bei der Lohnsetzung sowie in der hohen Regulierungsdichte zeigen. Diese durch Reallohnstarrheiten und Arbeitsplatzrationierung entstandene (strukturelle) Arbeitslosigkeit ist hier weniger durch Marktmechanismen geprägt, sondern staatlich-institutionell begründet. Zudem sieht sich die Arbeitsmarktpolitik mit den Problemen der saisonalen sowie natürlichen Arbeitslosigkeit konfrontiert. Massenarbeitslosigkeit, Fachkräftemangel, das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen sowie Fehlallokationen von Arbeitskräften sind dabei Ausdruck eines Versagens sowohl des Marktes als auch des Staates.²⁶⁷ Während der Markt jedoch weitgehend anonym bleibt, sieht sich der Staat einer Erwartungs- und Anspruchshaltung ausgesetzt, die vornehmlich mit Verweis auf die institutionell, historisch gewachsene Marktorganisation zu legitimieren versucht wird, welcher dieser aber nur schwerlich gerecht werden kann.²⁶⁸

Der Staat hat jedoch Möglichkeiten der arbeitsmarktpolitischen Gestaltung und bedient sich daher eines umfassenden Maßnahmenkatalogs, der von unterschiedlichen Leitvorstellungen und Funktionszusammenhängen geprägt ist.²⁶⁹ So unterscheiden sich die Begründungen für eine staatliche Marktintervention sowohl politisch als auch ökonomisch. Aus politischer Sicht ist die Herausbildung ziviler Staatsbürgerrechte, deren historischer Ursprung in der Französischen Revolution 1789 mit der Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte gesehen werden kann, zentral. Die ersten zivilen bzw. bürgerlichen Rechte umfassten vor allem zentrale liberale Grundrechte wie etwa die Rede-, Gedanken- und Glaubensfreiheit, die freie Berufswahl, die Vertragsfreiheit, das Recht auf Eigentum sowie die Einführung einer Gerichtsbarkeit und standen keineswegs im Widerspruch zur kapitalistischen Gesellschaft; vielmehr waren sie „für eine Marktwirtschaft unverzichtbar“²⁷⁰. Zudem fungierten die zivilen Staatsbürgerrechte als Grundlage für ein staatsbürgerliches Verständnis im sozialen und politischen Sinne, das in der Entstehung des Sozialstaates im 20. Jahrhundert seinen vorläufigen Höhepunkt fand. Hieraus lässt sich auch das Recht auf Arbeit, das Anrecht auf soziale Mindestsicherung und soziale Teilhabe ableiten, das sich eben „nicht nach

²⁶⁶Mankiw (2003): S. 183.

²⁶⁷Vgl.: Schmid (2017): S. 11f.

²⁶⁸Zur näheren Betrachtung institutioneller Pfadabhängigkeiten, siehe: Brose / Voelzkow (1999); Kitschelt (1999); Crouch / Streeck (1997); Berger / Dore (1996); Unger / van Waarden (1995).

²⁶⁹Vgl.: Schmid (2017): S. 11.

²⁷⁰Marshall (1992): S. 56.

dem Marktwert des Beanspruchenden“²⁷¹ bemisst. Zugleich wurde hiermit der Begriff der industriellen bzw. wirtschaftlichen Staatsbürgerrechte (*industrial citizenship*) eingeführt, welche die Kollektivrechte der Arbeitnehmer in den Fokus nimmt und damit Bürgerrechte im Sinne der in der deutschen Nachkriegszeit etablierten Partizipations- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, in der Tarifautonomie sowie in der Institutionalisierung der Betriebsräte umfasst.²⁷² Auch aus dieser gewerkschaftlich geprägten „sekundäre[n], wirtschaftliche[n] Staatsbürgerschaft“²⁷³ lässt sich eine staatliche Intervention ableiten. Es sind diese sozialen und wirtschaftlichen Bürgerrechte, welche die spannungsgeladene Ambivalenz zwischen politischer Gleichheit im demokratischen Staat und sozialer Ungerechtigkeit in der Marktgesellschaft reflektieren und die Begrifflichkeit der Staatsbürgerrechte zum „Schlüsselbegriff der Moderne“²⁷⁴ werden lassen. Bürgerrechte sind explizit statusbedingt und damit marktunabhängig. Dementsprechend ist auch der Sozialstaat für den Arbeitsmarkt sowohl eine marktkorrigierende Institution als auch eine gesellschaftliche Statusgarantie für die Arbeiterschaft. Zwar hat sich der Arbeitsmarkt historisch gewandelt und sich von der lange Zeit vorherrschenden Klassengesellschaft emanzipiert; jedoch lässt sich auch heute statt einer Gesellschaft der Gleichen eher eine Gesellschaft der Gleichgestellten bzw. der Ähnlichen konstatieren.²⁷⁵ Aus der Sicht einer ökonomischen Schule sind Eingriffe des Staates nicht nur legitim, sondern unabdingbar. Hier dominieren mehrheitlich Überlegungen keynesianischer Natur, die auf eine Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung und auf eine nachfragestimulierende Politik abzielen.²⁷⁶ Zentrale Stellschrauben sind dabei monetäre Kompensationsleistungen und der private Konsum. Der Arbeitsmarkt als genuiner Bereich kapitalistischer Marktdynamik soll daher durch staatliche Tätigkeiten der Marktschaffung, der Marktpflege und -einbettung sowie der Marktkorrektur modifiziert und gestaltet werden. Die Marktkonstitution gilt folglich als eminent politische Aufgabe.

Die staatlich initiierte Schaffung von Märkten ist dabei durch ganz unterschiedliche politische Strömungen beeinflusst. Dennoch liegt der grundsätzliche Fokus im Sinne einer kapitalistischen Marktwirtschaft zunächst immer auf der Reorganisation von Eigentumsrechten und auf der Etablierung ordnungspolitischer Rahmenbedingungen wie Privateigentum, Vertragsfreiheit und Wettbewerbswirtschaft. Mit Blick auf die erfolgten Transformationsprozesse in West- und vor allem Osteuropa zeigt sich die besondere Bedeutung des Staates bei der Definition und Reorganisation von Eigentumsrechten, die den Übergang zur Marktwirtschaft überhaupt erst ermöglichen. Zugleich erfolgt durch die staatliche Fähigkeit zur institutionalisierten und damit bindenden Konfliktregelung

²⁷¹Ebd.: S. 40.

²⁷²Vgl.: ebd.: S. 64f.

²⁷³Ebd.: S. 64.

²⁷⁴Dahrendorf (1992): S. 49.

²⁷⁵Vgl.: Rosanvallon (2013); Castel (2011).

²⁷⁶Vgl.: Schmid (2017): S. 11.

ein marktdynamischer Prozess, der eine Institutionenbildung impliziert. Die Marktschaffung ist damit stark institutionell geprägt und Ausdruck nationaltypischer Strukturen und Regeln, die sich auch trotz supranationaler (europäischer) Harmonisierungsprozesse wirkmächtig zeigen.²⁷⁷

Die institutionelle Einbettung von Märkten („Marktpflege“) variiert hingegen stark hinsichtlich der Intensität des staatlichen Interventionsgrades. Das grundsätzliche Ziel besteht darin, Wettbewerb zu gewährleisten und zu sichern, um Marktversagen als Folge von Informationsasymmetrien, öffentlichen Gütern, externen Effekten und Marktmacht zu vermeiden.²⁷⁸ Gleichmaßen zählt auch die Transaktionskostenminimierung in den Bereich der Marktpflege, der vor allem mit Blick auf die Internationalisierung eine zentrale Relevanz zukommt.²⁷⁹ Neben regulativen Maßnahmen zur Sicherung und Förderung des Wettbewerbs gilt ein weiteres Augenmerk der sozialen und politischen Markteinbettung, die sowohl die Organisation der Marktstruktur als auch die politisch-institutionellen Rahmenbedingungen des Marktgeschehens umfasst.²⁸⁰ Abhängig von Region, Land oder Wirtschaftsfaktor existieren hier starke Unterschiede hinsichtlich der institutionellen Konfiguration, die aber auch einem andauernden Anpassungs- und Konvergenzdruck im Zuge einer fortschreitenden weltweiten Wirtschaftsintegration ausgesetzt sind.

Marktkorrekturen sind oftmals Folge sozialer Erwägungen und eine politische Antwort des Staates auf Marktversagen im Sinne der Wohlfahrtsmehrung. Ziel der Staatsintervention ist die Kompensation der von Marktentwicklungen betroffenen Personen durch verteilungs- und sozialpolitische Maßnahmen. Dabei liegen ganz unterschiedliche Argumentationsmuster vor, die im Eingreifen des Staates einerseits eine Unterstützung, andererseits eine Behinderung des Marktprozesses und eine damit verbundene Wohlstandsminderung sehen.

Aus parteipolitischer Sicht haben sich diese Argumentationsmuster als abgrenzendes, identitätsstiftendes Element lange Zeit bewährt. Jedoch zeigt sich, dass auch diese parteipolitischen Zuordnungen und Positionen an Bedeutung verlieren.²⁸¹ Die Transformation der Arbeit, die zum einen aus der gesellschaftlichen Regulierung der Arbeit und des Arbeitsmarkts und zum anderen aus dem Wandel der Produktion und der Unternehmenssteuerung resultiert, impliziert folglich eine Erosion tradierter Konfliktlinien.²⁸² Diese Wandlungsdynamik spiegelt sich auch im aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskurs der Bundesrepublik Deutschland wider. So ist das Ausmaß der

²⁷⁷Vgl.: North (1993): S. 13ff.; North (1981): S. 17ff.

²⁷⁸Marktversagen ist ein Begriff der neoklassischen Wohlfahrtsökonomik, der eine Situation beschreibt, in welcher der Markt in seiner Koordinationsfunktion keine pareto-effiziente Ressourcenallokation realisieren kann. Dabei gilt Marktversagen als notwendige, aber eben nicht hinreichende Bedingung, um Staatseingriffe für eine effizientere Allokation zu legitimieren.

Zur näheren Betrachtung, siehe: Fritsch / Wein / Ewers (2007); Akerlof (1970); Bator (1958).

²⁷⁹Im Gegensatz zu dieser Coase'schen Betrachtung von Transaktionskosten als Marktbenutzungskosten sieht North diese jedoch als institutionelle Marktschaffungskosten an. Siehe dazu: Schröder (2009): S. 33ff.

²⁸⁰Vgl.: Granovetter (1985): S. 481ff.

²⁸¹Vgl.: Schmid (2017): S. 11.

²⁸²Vgl.: Doogan (2009): S. 88ff.

Arbeitslosigkeit selbst weniger Gegenstand gesellschaftlicher Empörung. Vielmehr empört die Reformierung und Modifikation des Arbeitsmarkts im Zuge des Hartz-Konzepts seit der Jahrtausendwende, das bis heute kontrovers betrachtet und bewertet wird. Kern des Anstoßes bilden dabei die sogenannten Hartz-Reformen, die im Sinne des angewandten Prinzips von ‚Fördern und Fordern‘ das ökonomische Dilemma des Arbeitsmarktes offenbaren.²⁸³ Während die möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach Erwerbsverlust notwendig ist, um Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, ist es eben auch dieser Druck, der die Realisierung eines „besseren Fit[s] zwischen Qualifikation und Arbeitsplatz“²⁸⁴ erschwert.²⁸⁵ Zugleich erfolgte mit der Implementierung der Arbeitsmarktreform eine „Institutionalisierung von Prekarität“²⁸⁶, die weit mehr als die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zur Folge hatte.²⁸⁷ Arbeit als vormaliger Ausdruck gesellschaftlicher Integration und Stabilität droht mithin zum Sinnbild sozialer Ungleichheit zu werden.²⁸⁸ So zeigt sich im Arbeitsmarkt die neue Dynamik der Moderne, die normative und ökonomische Triebkräfte trotz aller Antagonismen vereint.

Grundsätzlich versteht man unter Arbeitsmarktpolitik die Gesamtheit reaktiver und präventiver politischer Interventionen und Regulierungen mit dem Ziel der Reduktion von arbeitsmarktlichen Fehlfunktionen. Dabei wird grundsätzlich zwischen aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik unterschieden. Die passive Arbeitsmarktpolitik fokussiert die aus der Erwerbslosigkeit resultierenden materiellen Folgen und versucht, diese durch Lohnersatzleistungen (u.a. Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II, Kurzarbeitergeld) im Sinne einer kompensatorischen Einkommenssicherung zu mildern. Dagegen liegt der Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf der Stimulierung der Austauschmechanismen von Angebot und Nachfrage. So sollen im Sinne eines bestmöglichen Einsatzes der Ressource Arbeitskraft die Arbeitsnachfrage der Unternehmen sowie das Arbeitsangebot der privaten Haushalte gefördert werden. Gleichmaßen gilt es, eine schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.²⁸⁹ Hier lag der Schwerpunkt lange Zeit auf der nationalen Politikgestaltung, wurde doch vor allem die Arbeitsmarktpolitik als genuin nationalstaatliche Kompetenz verstanden. Allerdings ist der nationale Arbeitsmarkt zunehmend internationalen Dynamiken unterworfen. Die Europäische Union (EU) als Staatenverbund sui generis nimmt in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle hinsichtlich des Zusammenwachsens nationaler Arbeitsmärkte ein. Dieser sektorale Europäisierungsprozess vermag jedoch nicht nationale, historisch

²⁸³Vgl.: Schmid (2017): S. 11.

²⁸⁴Ebd.: S. 11.

²⁸⁵Vgl.: Herr (2002); Kindler / Regelmann / Tullney (2004).

²⁸⁶Castel (2011): S. 128f.

²⁸⁷Anmerkung: Prekarität wird hier vor dem Hintergrund von Erwerbsarbeit verstanden. Auf die gesellschaftlichen Konsequenzen wird später eingegangen.

²⁸⁸Vgl.: Andreß / Seeck (2007).

²⁸⁹Vgl.: Bothfeld / Sesselmeier / Bogedan (2012a): S. 13ff.; Kröger / Suntum (1999): S. 9f.; Schmid / Buhr (2015): S. 262ff.

gewachsene sozialpolitische Standards und Traditionen vollständig zu harmonisieren, so dass auch weiterhin nationaltypische Strukturen und Institutionen in der supranationalen arbeitsmarktpolitischen Gestaltung Beachtung finden.²⁹⁰ Grundsätzlich liegt allerdings sowohl auf nationaler als auch auf supranationaler Ebene bei der Auswahl der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ein *Trade-off* zwischen sozialpolitischen und wirtschaftlichen Zielen vor, der die Gestaltungsspielräume der Akteure maßgeblich bestimmt.

Die Akteurslandschaft ist dabei ebenso vielfältig wie das Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ selbst. Aufgrund der komplexen Regulierungs- und Steuerungsmechanismen existieren zahlreiche Akteure, die einen wesentlichen Teil zur arbeitsmarktlichen Politikgestaltung beitragen. Von besonderer Bedeutung sind dabei „neben der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit (BA) samt deren korporatistischer Leitung ebenfalls die Länder, die Kommunen sowie die Europäische Union“²⁹¹. Die europäische Einflussnahme auf das Politikfeld erfolgt dabei insbesondere über die europäischen Beschäftigungsstrategien sowie über die EU-Strukturfonds.²⁹² Außerdem prägen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Wohlfahrtsverbände sowie internationale Organisationen den Arbeitsmarkt erheblich mit und sind vor allem in der arbeitsmarktpolitischen Umsetzung involviert. Dies ist nicht zuletzt auf die korporative Verfasstheit des deutschen Sozialstaates zurückzuführen.²⁹³

Zum besseren Verständnis des deutschen Arbeitsmarktes und des Sozialstaates sollen nun konzis die historischen Entwicklungslinien nachgezeichnet und hinsichtlich ihrer heutigen Bedeutung betrachtet werden. Dabei gilt den historisch gewachsenen politischen, ökonomischen und sozialen Pfadabhängigkeiten besondere Aufmerksamkeit.

Der deutsche Sozialstaat wird zumeist mit der „einzigartigen ökonomischen, sozialen und politischen Konstellation“²⁹⁴ der Nachkriegsjahrzehnte assoziiert. Die Wirkmächtigkeit dieser Periode resultiert sowohl aus der historischen Emanzipation des Kaiserreichs, der Weimarer Republik und der nationalsozialistischen Diktatur als auch aus der Stabilität und Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland. Zugleich schuf die fruchtbare Symbiose aus sozialer Demokratie und ökonomischem Wohlstand eine breite gesellschaftliche Akzeptanz, die wesentlich zum neuen Selbstverständnis beitrug. Das keynesianische Kapitalismusmodell erfuhr auf diesem Wege die gesellschaftliche Unterstützung, die es für die Modernisierung von Arbeit, Kultur, Leben und Politik benötigte.²⁹⁵ Nachtwey bezeichnet diese Epoche daher mit Blick auf die soziale Sicherung als „soziale Moderne“²⁹⁶, während Wagner eher den Organisationscharakter hervorhebt und den Begriff

²⁹⁰Vgl.: Zirra / Preunkert (2009).

²⁹¹Schmid (2017): S. 12.

²⁹²Vgl.: Zirra / Preunkert (2009): S. 287ff.

²⁹³Vgl.: Altmann (2004): S.104ff.

²⁹⁴Nachtwey (2017): S. 17.

²⁹⁵Vgl.: Berger (2000).

²⁹⁶Nachtwey (2017): S. 17ff.

„organisierte Moderne“²⁹⁷ geprägt hat, der vor allem die bürokratische Organisation, die verbandliche Durchdringung und Normierung aufgreift. Vor diesem Hintergrund ist der hohe Stellenwert des deutschen Sozialstaates durchaus nachvollziehbar, fungiert dieser doch als gesellschaftliche Projektionsfläche für Gemeinwohl, Gerechtigkeit, Solidarität und Sicherheit.²⁹⁸

Die Ursprünge des deutschen Sozialstaates reichen bis ins späte 19. Jahrhundert zurück und sind eng mit der Person Otto von Bismarck verknüpft, der mit der Einführung der ersten Sozialversicherungen (Kranken- (1883), Unfall- (1884) und Rentenversicherung (1889)) Deutschland als „Pionier staatlicher Sozialpolitik“²⁹⁹ etablierte. Damit entstand in Deutschland das weltweit erste große Sozialversicherungssystem, das im Sinne einer „Daseinsvorsorge und Gefahrenabwehr“³⁰⁰ die gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen der Industrialisierung und Urbanisierung abzumildern versuchte. Zugleich war diese Politik der sozialen Sicherung der Versuch konservativer Provenienz unter Rückgriff auf tradierte Sozialschutzgedanken, die bereits in Form von „Fürsorge- und Versicherungseinrichtungen auf genossenschaftlicher, kommunaler, betrieblicher und kirchlicher Grundlage“³⁰¹ existierten, den noch jungen Kapitalismus zu modernisieren und vor allem auf die erstarkende Arbeiterbewegung zu reagieren. So ging mit der sozialstaatlichen Entwicklung gleichermaßen eine sozialdemokratische Schwächung einher.³⁰² Die soziale Verantwortlichkeit etablierte sich nichtsdestotrotz als deutsches Kontinuum, das durch seine historisch-institutionelle Verankerung bis heute seine Gültigkeit beibehalten hat. Das Sozialversicherungssystem wurde gewissermaßen der Maßstab deutscher Sozialpolitik. Der Ausbau und die Einführung weiterer sozialstaatlicher Institutionen war daher eine logische Konsequenz, die allerdings erst in der Demokratie nach dem Zweiten Weltkrieg umfassend implementiert wurde. Der Arbeitsmarkt erfuhr mit dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) (1927) in der Weimarer Republik eine weitreichende Veränderung, die mithin den „Grundstein der Arbeitsförderung in Deutschland“³⁰³ bildete.³⁰⁴ Als Reaktion auf die dramatischen ökonomischen, sozialen und politischen Zustände in der Weimarer Zeit galt dieses Gesetz als wegweisend und zugleich als hoffnungsverheißendes Instrument gegen Massenarbeitslosigkeit, Hyperinflation und die aus der Novemberrevolution resultierenden sozialen Unruhen. Außerdem erfolgte auf diesem Wege die politische Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit als gesellschaftliches Problem, die es im Sinne des

²⁹⁷Wagner (1995).

²⁹⁸Vgl.: Kaufmann (2015): S. 11-28, S. 307-346.

²⁹⁹Schmidt (2005): S. 21.

³⁰⁰Wehler (1995): S. 1255.

³⁰¹Schmidt (2005): S. 21.

³⁰²Zur näheren Betrachtung der ideengeschichtlichen Wurzeln des deutschen Sozialstaates, siehe: Maier (1986); Ritter (1991); Kaufmann (2015).

³⁰³Schmid (2017): S. 12.

³⁰⁴Vgl.: Schmuhl (2003).

sozialen Friedens in der noch jungen Republik zu bekämpfen galt.³⁰⁵ Die eigens für die öffentliche Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Arbeitslosenversicherung geschaffene Behörde, die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (RAfAuA), stellte einen elementaren Bestandteil der Sozialversicherungen dar und wirkt bis heute mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) fort. Auch in diesem Bereich der Sozialversicherungen erfolgte die Finanzierung über das Umlageverfahren, das sich eben nicht auf Kapitaldeckungsverfahren, sondern auf Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern stützt.³⁰⁶ Aufgrund des Charakters als selbstverwaltete Körperschaft, die sich durch die Beteiligung von Arbeitgebern und Gewerkschaften auszeichnet, kann man bereits hier die institutionellen und strukturellen Anfänge der sich in der Nachkriegszeit weiter entwickelnden Sozial- bzw. Konfliktpartnerschaft erkennen.³⁰⁷

Die Nachkriegszeit war dabei aus wirtschaftlicher Sicht vor allem durch Wiederaufbau und Wirtschaftsboom gekennzeichnet. So gilt die Periode nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges bis zur ersten Ölkrise im Jahr 1973 gemeinhin als Goldenes Zeitalter (*Golden Age of Capitalism*) in Westeuropa. Anhaltendes Wirtschaftswachstum, hohe Einkommenszuwächse sowie niedrige Arbeitslosigkeit bedeuteten nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Verbesserung, sondern wirkten auch als mächtige Katalysatoren der nachkriegszeitlichen Euphorie, mit der Europa das Leid des Krieges zu überwinden versuchte.³⁰⁸ Die wirtschaftliche Lage der Bundesrepublik Deutschland in der Nachkriegszeit war zunächst durch die Wiederaufbauphase und durch einen Wirtschaftsaufschwung, der vor allem nach der Währungsreform von 1948 alle Bevölkerungsschichten umfasste, geprägt.³⁰⁹ Allerdings verschlechterte sich die Entwicklung zu Beginn der 1950er Jahre. Diese sogenannte Durchbruchkrise resultierte aus dem starken Anstieg der Lebenshaltungskosten bei gleichzeitig weitgehend konstant bleibendem Lohnniveau. In der Folge stieg die Arbeitslosenquote im Jahr 1950 auf 12,2 Prozent.³¹⁰ Als Reaktion entstand die Bundesanstalt für Arbeit (ab 1952), welche die grundlegenden Instrumente und Institutionen der Weimarer Republik aufgriff.³¹¹ Zugleich wurde damit der dem deutschen Modell inhärente Sozialschutzgedanke im nachkriegszeitlichen Deutschland implementiert sowie auf ordoliberalen Vorstellungen der 1930er und 1940er Jahre im Sinne des neu etablierten Konzepts der sozialen Marktwirtschaft zurückgegriffen, die eine pragmatischere Konjunktur- und Sozialpolitik implizierten.³¹² Der weltweite Wirtschaftsboom sowie

³⁰⁵Vgl.: Büttner (2008): S. 177ff., S. 211-252.

³⁰⁶Mit der sogenannten Riester-Rente wurde in Deutschland im Jahr 2002 allerdings eine kapitalgedeckte zweite Säule der Rentenversicherung gebildet.

Zur näheren Betrachtung, siehe: Ferdinand (2016).

³⁰⁷Vgl.: Müller-Jentsch (1999): S.8ff.

³⁰⁸Vgl.: Büttner (2001): S. 7f.; Wehler (2008): S. 48ff.

³⁰⁹Vgl.: Abelshauser (2011): S. 115 ff., S. 119f.

³¹⁰Vgl.: ebd.: S. 153f.

³¹¹Vgl.: Schmid (2017): S. 12.

³¹²Vgl.: Schlecht (1990): S. 9-12.

nationale polit-ökonomische Anpassungen ebneten schließlich den Weg für das deutsche Wirtschaftswunder, das die späten 1950er und 1960er Jahre prägte und sich durch hohe Wirtschaftswachstumsraten sowie ein kontinuierlich steigendes Einkommensniveau auszeichnete.³¹³ Vollbeschäftigung wurde in dieser Zeit Normalität. Arbeitslosigkeit war folglich als Problem nicht präsent; so galt die gewerkschaftliche Aufmerksamkeit vornehmlich der betrieblichen Altersvorsorge sowie der Krankenversicherung.³¹⁴ Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sah ebenfalls Arbeitslosigkeit als unbedeutend an und hob stattdessen den Fachkräftemangel als gegenwärtiges und zukünftiges Problem hervor.³¹⁵ So stellte der ARBEITGEBER noch im Jahr 1973 fest: „Die klassische Arbeitslosigkeit hat keine Bedeutung mehr [...]. Die konjunkturbedingte Arbeitslosigkeit als Folge des zyklischen Abschwungs der Wirtschaftsaktivität hat durch die Vollbeschäftigungspolitik [...] ihren Schrecken verloren“³¹⁶. Die Gründe für das Wirtschaftswunder sind allerdings vielfältig und liegen sowohl in nationalen als auch in internationalen Begebenheiten begründet.³¹⁷ Im Zuge dieses Prozesses etablierte sich jedoch das deutsche Wirtschaftsmodell, das sich nun im internationalen Vergleich durch hohe Produktivität, ein hohes Einkommensniveau sowie kurze Arbeitszeiten auszeichnet.³¹⁸ Die Wachstumseinbrüche in den 1970er Jahren beendeten diese beispiellose Phase des Aufschwungs. Exogene Schocks, wie der Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems 1973 sowie die Ölpreisschocks 1973 und 1979, beschleunigten dabei die ökonomischen Veränderungen, die sich auch auf den Arbeitsmarkt auswirkten.³¹⁹ Mit dem Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (Stabilitätsgesetz) wurde 1967 auf die sich abzeichnende Wirtschaftsstagnation reagiert und das Staatsziel des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts gemäß Art. 109 Abs. 2 GG konkretisiert.³²⁰ Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969 wirkte ebenfalls als reaktive Maßnahme, die weitreichende Auswirkungen auf die arbeitsmarktpolitische Gestaltung hatte und das Konzept der Arbeitsförderung bis heute prägt.³²¹ Im Zuge dieser allgemeinen Reformstimmung erfolgte zudem ein signifikanter polit-ökonomischer Kurswechsel, der eine „Symbiose aus Freiburger Imperativ und keynesianischer Botschaft“³²² implizierte. Konjunkturschwankungen sollten demnach mithilfe des postkeynesianischen Konzepts der Globalsteuerung abgemildert werden.³²³ Auch die Arbeitsmarktpolitik erfuhr eine

³¹³Vgl.: Bittner (2001): S. 7ff.

³¹⁴Vgl.: Neumann (2013): S. 60ff.

³¹⁵Vgl.: ebd.: S. 62.

³¹⁶Ebert (1973): S. 813f.

³¹⁷Zur näheren Betrachtung der kontrovers diskutierten Ursachen des deutschen Wirtschaftswunders, siehe: Wehler (2008): S. 48-59.

³¹⁸Vgl.: Schwarz (2008): S. 388ff.

³¹⁹Vgl.: ebd.: S. 384ff.

³²⁰Vgl.: Schlecht (1998): S. 35ff.

³²¹Vgl.: Schmid (2017): S.12.

³²²Schiller (1967): S. 49.

³²³Vgl.: Abelshausen (2011): S. 372f., S. 394; Schlecht (1998): S. 41f.

Keynesianisierung. So änderte sich das grundlegende arbeitsmarktpolitische Selbstverständnis, das nun die Nachfragestabilisierung fokussierte und demzufolge (passive) Lohnersatzleistungen unabdingbar machte. Außerdem gewann die Prävention und Förderung der beruflichen Mobilität im Sinne von Qualifizierungsmaßnahmen an Bedeutung. Jedoch stellten die rasanten ökonomischen Veränderungen in den 1970er Jahren das bisherige, auf Nachfragesteuerung basierende deutsche Modell vor enorme Herausforderungen. Das Ziel, Vollbeschäftigung erreichen zu können, rückte in den Folgejahren in weite Ferne.³²⁴ Neben der Herausforderung der staatlichen Arbeitsvermittlung in Anbetracht kontinuierlich ansteigender Arbeitslosenquoten war die Arbeitsmarktpolitik fiskalischen Sparzwängen unterworfen, welche die Implementierung aktiver Maßnahmen erschwerten.³²⁵ Zwar sank die Arbeitslosigkeit im Zuge einer weltweiten konjunkturellen Erholung seit 1983, jedoch blieb der seit den 1970er Jahren zu beobachtenden Trend steigender Arbeitslosigkeit bestehen.³²⁶

Die Phase der Ordnungspolitik wurde schließlich durch die deutsche Wiedervereinigung unterbrochen, welche insbesondere die Arbeitsmarktpolitik zu einer Neuausrichtung zwang. Die erhoffte ordnungspolitische Wirkung der intendierten Entfesselung der Marktkräfte, die man sich in Anlehnung an das Wirtschaftswunder der Nachkriegszeit erhofft hatte, blieb aus. Zwar gelang es, das westdeutsche Institutionengefüge sowie die eingeschlagenen Entwicklungswege durch einen „Institutionentransfer“³²⁷ auch in den neuen Bundesländern zu etablieren und das Politikerbe erfolgreich fortzuführen. Jedoch manifestierte sich die ostdeutsche Transformation von einer Planwirtschaft in eine Marktwirtschaft im Zuge der Deutschen Einheit in einer massiven Arbeitsmarktkrise, welche die deutsche Arbeitsmarktpolitik vor eine erhebliche Herausforderung stellte. Infolgedessen kam es „zu einer bislang einmaligen Ausweitung des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente“³²⁸, die den Arbeitsmarkt in Ostdeutschland stützen und ankurbeln sollten. Kurzarbeit, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und die damit einhergehende Aktivierung eines zweiten Arbeitsmarktes sowie Frühverrentung sind Schlagworte, welche die Arbeitsmarktpolitik in ihrem Versuch der Aufrechterhaltung eines hohen Beschäftigungsstandes im Sinne von Arbeitsvermittlung, Arbeitsbeschaffung und Qualifizierung prägten.³²⁹ Trotz großer fiskalischer Bemühungen und ausgeprägten Aktionseifers blieben die erhofften Erfolge aus. Stattdessen wuchs die Staatsverschuldung weiter und der ostdeutsche Arbeitsmarkt wurde zu einer Problemzone, die den Sozialstaat bis heute fordert.³³⁰

³²⁴Vgl.: Neumann (2013): S. 62ff.

³²⁵Vgl.: Schmid (2017): S. 12.

³²⁶Vgl.: Abelshauser (2011): S. 501f.

³²⁷Lehmbruch (1993).

³²⁸Schmid (2017): S. 13.

³²⁹Vgl.: Vogler-Ludwig (1997).

³³⁰Vgl.: Ritter (2006).

Die erste rot-grüne Koalition leitete im Sinne einer Allparteien-Koalition 1998 eine arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Trendwende ein.³³¹ Stand vormals die sozialpolitische Komponente im Vordergrund, galt nun Aktivierung als neues Prinzip der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Allerdings war eben nicht, wie oft kolportiert, der soziale Kahlschlag neoliberaler Provenienz das Ziel, vielmehr war es der Versuch, den Sozialstaat vor dem Hintergrund der andauernden Struktur- und Wachstumskrise zukunftsfest zu gestalten. Die Arbeitsmarktpolitik wurde folglich neu austariert und zu Gunsten ökonomischer Effizienz gestaltet. Fortan war „die Aufnahme von Arbeit [...] Mittelpunkt aller [arbeitsmarktpolitischer] Überlegungen“³³², was allerdings eine deutliche Abkehr von der vormals sozialpolitisch verstandenen Arbeitsmarktpolitik implizierte.³³³ In diesem Zusammenhang ist vor allem das 2002 in Kraft getretene JobAktiv-Gesetz zu betrachten, das auf die schnelle Arbeitsvermittlung ausgelegt war und damit zugleich den Dienstleistungscharakter der neuen Arbeitsmarktpolitik offenbarte. Die Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Kommission) fungierte dabei als Impuls- und Ideengeber, auf dessen Anregungen sowohl die Arbeitsverwaltung als auch die Arbeitsvermittlung grundlegend umstrukturiert wurden. So wurde auch die Bundesanstalt für Arbeit ganz im Sinne des Dienstleistungsgedanken „zum kundenorientierten, modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt“³³⁴ umgestaltet. Als Devise galt die zielgerechte Förderung von Arbeit bei gleichzeitigem Fordern von beruflicher Mobilität. So sollten Anreize zur Arbeitsaufnahme verstärkt, Vermittlungsbemühungen verbessert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Arbeitsbeschaffung wurde fortan als beste Sozialpolitik betrachtet.³³⁵ Gleichermaßen wurde im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Neuorientierung das „traditionelle Nebeneinander von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe“³³⁶ zu Gunsten einer einheitlichen Grundversicherung abgeschafft. Die als ‚Hartz-Gesetze‘ bekannt gewordenen Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (‚Hartz I-IV‘)³³⁷ zeigen eindrucksvoll den Wandel zu einer ökonomisierten Arbeitsmarktpolitik, deren vorrangiges Ziel in der Schaffung von Beschäftigungsfähigkeit liegt.³³⁸ Die öffentliche Debatte entzündete sich dabei vor allem am Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (‚Hartz IV‘), das zu einem Antonym eines sozialen Arbeitsmarktes avancierte. Für gesellschaftlichen Unmut sorgten Abstiegsängste bei längerer Arbeitslosigkeit im Zuge des nicht mehr lohnbezogenen Arbeitslosengeldes II sowie das

³³¹ Aufgrund der konservativen Bundesratsmehrheit ist die Reformagenda 2010 nur vordergründig als Produkt der Regierungskoalition aus SPD und Bündnis90/Die Grünen anzusehen. Obgleich die Reformagenda 2010 ein breites Aufgabenspektrum umfasste (u.a. Wirtschafts-, Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik), standen vor allem Arbeitsmarktreformen im Fokus.

³³² Brenke / Zimmermann (2008): S.119.

³³³ Vgl.: ebd.: S. 117-124.

³³⁴ Schmid (2017): S. 13.

³³⁵ Vgl.: Blum / Franz / Horn / Logeay / Schmidt / Zimmermann (2008).

³³⁶ Schmid (2017): S. 13.

³³⁷ Zur näheren Betrachtung der ‚Hartz-Gesetze‘, siehe: Berthold / Berchem (2005).

³³⁸ Vgl.: Herr (2002): S. 515ff.

Missverhältnis von Fördern und Fordern zulasten des Arbeitsuchenden. Gleichmaßen führte die arbeitsmarktpolitische Implementierung hinsichtlich der Ziele, Instrumente, Organisation und Kompetenzverteilung zu großer Kritik.³³⁹ Trotz eines aus arbeitsmarktökonomischer Sicht großen Erfolgs werden die Arbeitsmarktreformen im Rahmen der Agenda 2010 auch aufgrund suboptimaler Kommunikation allerdings mehr mit dem sich ausweitenden Niedriglohnsektor und sozialen Härten als mit der Etablierung einer dynamischen und innovativen Gesamtwirtschaft verbunden.

Die Folgezeit war mit dem Regierungsantritt von Angela Merkel im Jahr 2005 durch eine Phase arbeitsmarktpolitischer Beruhigung geprägt. So beschränkte sich die Arbeitsmarktpolitik auf Evaluationen und Nachjustierungen der reforminduzierten Maßnahmen und Instrumente.³⁴⁰ Allerdings blieben die Nachwirkungen des radikalen arbeitsmarktpolitischen Wandels von *welfare to workfare* und damit die Abkehr vom sozialpolitischen Arbeitsmarktparadigma wirkmächtig. Die Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme als Bedingung für staatliche Transferzahlungen („Ein-Euro-Jobs“), *in-work benefits* in Form von Lohnsubventionen sowie die *workfare*-Orientierung der Mindestsicherung sind daher heutige Kennzeichen deutscher Arbeitsmarktpolitik, die dabei zugleich ihren transformatorischen Charakter offenbart.³⁴¹ Im Zuge der globalen Banken- und Finanzkrise im Jahr 2007 implementierte die Regierung „eine quasi-keynesianische Beschäftigungspolitik“³⁴², welche die Einführung von Kurzarbeit, den Aufbau positiver Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverkürzungen sowie Konjunkturpakete zur Bewältigung der sozialpolitischen Auswirkungen vorsah. Trotz eines fehlenden ordnungspolitischen Gesamtkonzepts, das weitere Reformen unabdingbar macht, setzte ein andauernder wirtschaftlicher Aufschwung mit konstant hohem Beschäftigungsstand ein.³⁴³

In der jüngsten Zeit haben sich allerdings in der deutschen Arbeitsmarktpolitik Änderungen ergeben, die eine sozialpolitische Lesart erkennen lassen und als politische Nachsteuerung verstanden werden können. So ist die Einführung eines flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns für Arbeitnehmer und für die meisten Praktikanten im Jahr 2015 ein deutliches Zeichen sozialen Handelns. Betrag der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) zum 1. Januar 2015 noch 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde, ist dieser nun sukzessive zum 1. Januar 2020 bereits auf 9,35 Euro brutto je Zeitstunde gestiegen.³⁴⁴ Auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der damit verbundenen Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt sind neue Regelungen verabschiedet worden, die darauf abzielen, die hohe berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland zu

³³⁹Vgl.: Schmid (2017): S. 13.

³⁴⁰Vgl.: ebd.: S. 14.

³⁴¹Vgl.: Brütt (2011): S. 215-318; Mohr (2012): S. 57ff.

³⁴²Schmid (2017): S. 14.

³⁴³Vgl.: Ribhegge (2011).

³⁴⁴Vgl.: Zweite Verordnung zur Anpassung zur Höhe des Mindestlohns (Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2) auf Grund des §11 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348).

verringern.³⁴⁵ Hervorzuheben sind hier vor allem die Änderungen des Teilzeit- und Mutterschutzrechts zum 1. Januar 2018.³⁴⁶ Vorrangiges Ziel dieser ergänzenden Aktivierungspolitik, die bereits strategisch im Kabinett Schröder II ihren Anfang nahm, aber „wegen der verfassungsrechtlichen Bedeutung der Tarifautonomie und der Skepsis der Gewerkschaften scheiterte“³⁴⁷, war die Eindämmung von Prekarität und die Einhegung des Niedriglohnssektors. Auch vor dem Hintergrund jüngster Entwicklungen im Bereich der Migration hat es gesetzliche Änderungen gegeben, die eine schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt gewähren bzw. ermöglichen sollen. Als Reaktion auf die Flüchtlingskrise in Deutschland ab 2015 wurde das Integrationsgesetz verabschiedet, das am 6. August 2016 in Kraft trat und dem Grundsatz ‚Fördern und Fordern‘ entsprechend neben einer Stärkung der Maßnahmen für Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) auch eine rasche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt vorsieht.³⁴⁸ Aktuell wird die Arbeitsmarktpolitik maßgeblich durch die Covid-19-Pandemie bestimmt. Das Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket der Bundesregierung „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“ in Höhe von 120 Milliarden Euro (Stand 03.06.2020) soll dabei die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie abmildern, die Konjunktur stärken, Arbeitsplätze erhalten und soziale Härten abfedern. Die damit einhergehende Neuverschuldung des Bundes für 2020 in Höhe von 218 Milliarden Euro bedeutet nicht nur eine krisenbedingte Abkehr von der im Jahr 2009 grundgesetzlich verankerten Schuldenbremse³⁴⁹, sondern impliziert auch die Gefahr einer dauerhaften Aushöhlung finanzieller Nachhaltigkeit und Generationengerechtigkeit. Der historische Kompromiss der Staats- und Regierungschefs der 27 EU-Mitgliedsstaaten am 21. Juli 2020 über den wirtschaftlichen Wiederaufbau nach der Coronakrise, der eine gemeinsame Kreditaufnahme zur Überwindung der Krise sowie eine Gewährung von Finanzmitteln zum Großteil als Zuschüsse beinhaltet, mag zwar durchaus als ein Akt beispielloser europäischer Solidarität gewertet werden, seine Langfristwirkungen für künftige Generationen, auch im Sinne einer Eingrenzung zukünftiger finanzieller Spielräume, sind dennoch nicht zu unterschätzen.³⁵⁰

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes ist eng mit der sozialstaatlichen Entwicklung verbunden. Die umfassende Implementierung des Sozialstaates in Deutschland erfolgte nach dem Zweiten Weltkrieg und war Folge des gesellschaftlichen Vertrauensverlusts in den „unregulierten, nur den Marktgesetzen gehorchenden Laisser-faire-Kapitalismus“³⁵¹. In Analogie zu der von Karl Polanyi

³⁴⁵Vgl.: Althaber / Leuze (2020).

³⁴⁶Vgl.: Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts, das die bisherige Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Mutterschutzgesetz (MuSchG) integrierte.

³⁴⁷Schmid (2017): S. 14.

³⁴⁸Vgl.: Eichenhofer (2016); Schmid (2017): S. 14; Thym (2016).

³⁴⁹Die Schuldenbremse des Grundgesetzes sieht explizit Ausnahmen für Naturkatastrophen vor. Als eben solche wird die Covid-19-Pandemie betrachtet.

³⁵⁰Vgl.: Wolter / Helmrich / Schneemann / Weber / Zilka (2020).

³⁵¹Nachtwey (2017): S. 18.

prognostizierten Transformation des Wirtschaftssystems, die aufgrund der „krasse[n] Utopie“³⁵² des sich selbst regulierenden Marktes unausweichlich sei, vollzog sich in Europa der Wandel zu einer sozial eingebetteten Gesellschaftsordnung, die eine neue Sozialpolitik implizierte.³⁵³ Mit dem Aufkommen sozialer Staatlichkeit ging auch eine arbeitsmarktpolitische Veränderung einher, die sich im dem Kapitalismus inhärenten Warencharakter von Arbeit offenbarte. So fungiert der Sozialstaat, obgleich in international unterschiedlichem Ausmaße, als „dekommodifizierende Institution“³⁵⁴ im Sinne einer kollektiv haftenden Solidargemeinschaft, die marktinduzierte Auswirkungen wie Armut, Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter mildert. In diesem Zusammenhang spricht Castel von „Sozialeigentum“³⁵⁵, das arbeits- und sozialrechtliche Garantien umfasst. Diese arbeitnehmerrechtlichen Garantien sind allerdings nicht Ausdruck eines philanthropischen Sozialstaates; vielmehr zeigt sich hier der sozialstaatliche produktivistische Dualismus, der sowohl auf die arbeitnehmerische Absicherung als auch auf die Sicherstellung der Erwerbsfähigkeit abzielt.³⁵⁶ Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bilden hier folglich eine für die Dynamik des postfordistischen Kapitalismus kraftvolle Symbiose, deren Existenz aus der sozialstaatlichen Entwicklungsgeschichte resultiert. Der Sozialstaat kann daher durchaus als die Errungenschaft der sozialen Moderne und als „zentrale Instanz des sozialen Fortschritts“³⁵⁷ betrachtet werden.

3.3. Normativ-evaluative Aspekte

Die Arbeitsmarktpolitik ist in ihrer Gesamtheit durch grundlegende Norm- und Wertvorstellungen geprägt und beeinflusst worden. Institutionen, Regulierungen sowie Strukturen sind damit immer auch Ausdruck arbeitsmarktpolitischer Leitbilder und Prinzipien. Vor dem Hintergrund einer sich im Umbruch befindenden Arbeitswelt gilt es daher, sich genauer mit der Genese arbeitsmarktlicher Wertmaßstäbe auseinanderzusetzen. Dabei richtet sich der Fokus vor allem auf die arbeitsmarktpolitischen Umwälzungen im Zuge des gesellschaftlichen Umbruchs der sozialen Moderne, die sowohl eine „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“³⁵⁸ einleiten als auch einen „Strukturbruch der Industriemoderne“³⁵⁹ darstellen. Im Folgenden sollen nun die normativ-evaluativen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik beleuchtet werden.

³⁵²Polanyi (1995): S. 19.

³⁵³Vgl.: ebd.: S. 182ff.

³⁵⁴Nachtwey (2017): S. 19.

³⁵⁵Castel (2000): S. 236-282.

³⁵⁶Vgl.: Nachtwey (2017): S. 19f.

³⁵⁷Ebd.: S. 20.

³⁵⁸Hinte / Zimmermann (2013).

³⁵⁹Doering-Manteuffel / Raphael (2011): S. 30.

3.3.1. Arbeit – eine Begriffsbestimmung

„Arbeit ist die Grundlage aller menschlichen Zivilisation. Für die altsteinzeitlichen Jäger und Sammler gehörte sie genauso zum täglichen Leben wie für die neusteinzeitlichen Ackerbauern, die mittelalterlichen Handwerker und die modernen Fließbandarbeiter“³⁶⁰. Arbeit ist offenkundig untrennbar mit dem Menschen verbunden und gilt daher mithin als der zentrale Begriff der Menschheit. Obgleich der Arbeitsbegriff in seinem Verständnis und seiner Bedeutung einem steten Wandel unterworfen war, ist Arbeit ein elementarer Bestandteil menschlichen Lebens geblieben.³⁶¹ Tatsächlich avanciert Arbeit heute zunehmend zum Lebensinhalt und Lebensmittelpunkt. Arbeit wird nicht mehr nur als Broterwerb begriffen, sondern sie ist vielmehr „ein wichtiges Vehikel der Selbstverwirklichung, der Identitätsfindung und Identitätssicherung“³⁶² geworden.

Nähert man sich nun dem Begriff Arbeit, wird allerdings deutlich, dass trotz des vermeintlich klaren Bedeutungsinhalts eine Vielzahl unterschiedlicher, teilweise gar divergierender Verständnisse von Arbeit existieren. So dominieren begriffliche Unsicherheit und Konfusion den gesellschaftlichen, aber auch wissenschaftlichen Diskurs. Die Vielschichtigkeit des Arbeitsbegriffs manifestiert sich dabei in der jüngeren Vergangenheit vor allem in der Verwendung von „Verlegenheitsbegriffen“³⁶³ wie Beruf, Job oder Tätigkeit, die zwar die Bedeutung von Arbeit herausstellen, allerdings lediglich als gesellschaftliche Zustandsbeschreibungen fungieren. Der offenkundige stete Wandel des Verhältnisses von Mensch, Gesellschaft und Arbeit ist grundsätzlich mit Blick auf die damit einhergehenden Norm- und Wertentwicklungen von besonderer Bedeutung, jedoch erschwert eben jene Dynamik der sozioökonomischen Organisation von Arbeit eine einheitliche, trennscharfe Definition. Eben wegen einer fehlenden expliziten Begriffsbildung, die einerseits aus der gesellschaftlichen Ubiquität des Begriffs resultiert und andererseits Folge des vielschichtigen, mehrdimensionalen Verständnisses von Arbeit ist, wird eine umfassende Definition nicht bloß mit Verweis auf die Unmöglichkeit infrage gestellt, sondern auch als nicht zielführend betrachtet. So stellt Nell-Breuning treffend fest, dass „Arbeit als ein Wort unserer Umgangssprache [...] nun einmal mit all deren Wörtern gemein [hat], dass wir sie in einer Vielzahl von Bedeutungen gebrauchen mit der Folge, dass es von ihnen eine Begriffsbestimmung weder gibt noch geben kann“³⁶⁴. Folglich gilt es, im Sinne des arbeitsmarktlichen Erkenntnisinteresses, eine klare, operationalisierbare Definition von Arbeit, fernab des mehrschichtigen Alltagsgebrauchs, zu entwickeln, die zwar durchaus auf historische, kulturelle sowie philosophische Entwicklungen rekurriert, sich jedoch durch den Fokus auf die gegenwärtige Situation in modernen Industriegesellschaften auszeichnet. Dahingehend

³⁶⁰Rifkin (2004): S. 55.

³⁶¹Vgl.: Frambach (2002).

³⁶²Vogt (2009): S. 165.

³⁶³Negt (1985): S. 169.

³⁶⁴Nell-Breuning (1985): S. 12.

definiert Nell-Breuning in einer metatheoretisch anmutenden Weise Arbeit als geistige oder körperliche Tätigkeit in Hinblick „auf ein ernstgemeinstes Ziel, das erreicht oder verwirklicht werden will“³⁶⁵. Ähnlich allgemein lässt sich Arbeit auch verstehen als eine „Tätigkeit, die im weitesten Sinn auf die Herstellung von Gütern und Dienstleistungen ausgerichtet ist“³⁶⁶. Allerdings wird eben hier bereits deutlich, dass die Genese des definatorischen Arbeitsbegriffs eng mit der jeweiligen Wissenschaftsauffassung verbunden ist.

Historisch war der Arbeitsbegriff lange Zeit eng mit seiner etymologischen Bedeutung verbunden. So stand Arbeit in seiner Begriffsverwendung „im Sinnzusammenhang mit Notwendigkeit [...] und Qual“³⁶⁷ und galt „als dem Menschen auferlegte Mühsal“³⁶⁸. Als Gegenbegriff zur positiv konnotierten Muße implizierte Arbeit von der Antike bis in die Frühe Neuzeit Tätigkeiten sogenannter niederer Schichten (Sklaven, abhängige Bauern, Handwerker).³⁶⁹ Aristoteles sah in der Arbeit gar den Gegenpol zur Freiheit, denn frei sei demnach nur ein Mensch, „wenn er um seiner selbst und nicht um eines anderen willen lebt“³⁷⁰. Dieser genuine Zwang sei jedoch der Arbeit inhärent.³⁷¹ Ähnlich pejorative Sichtweisen finden sich in der römischen Antike. So befand Cicero Handwerk als „schmutzige[...] Tätigkeit; denn eine Werkstatt kann nichts Edles an sich haben“³⁷². Ein erstes positiv-aktivistisches Verständnis von Arbeit etablierte sich im Christentum. Rekurrierend auf den christlichen Schöpfungsauftrag erfuhr Arbeit eine positive Aufwertung; zugleich wurde der Müßiggang zum Sinnbild des lasterhaften Lebens. Damit wurde ein entscheidendes Merkmal sozialer Differenzierung der Antike abgelöst.³⁷³ Im Zuge der Reformation und der Aufklärung verstärkte sich die positive Arbeitsbewertung weiter, indem Arbeit eine Legitimation durch einen göttlichen Berufungscharakter erfuhr. Die Verpflichtung gegenüber Gott zur Arbeit wird hier manifest. Zugleich wurde damit der „Begriff des Berufs irgendwie religiös fundiert“³⁷⁴. Während der Lutherische Reformationsgedanke zwar durchaus Arbeit als Legitimation von Eigentum und Reichtum aufwertete, besaß der Arbeitsbegriff dennoch eine Beschränkung, die den „Einzelne[n] [...] grundsätzlich in dem Beruf und Stand bleiben [lässt], in den ihn Gott einmal gestellt hat, und sein irdisches Streben in den Schranken dieser seiner gegebenen Lebensstellung [hält]“³⁷⁵. Die hier zum Ausdruck kommende protestantische Erwerbsethik löste sich schließlich im Zuge der calvinistischen innenweltlichen Askese vom begrenzenden Charakter der Arbeit und wurde so zum konstitutiven

³⁶⁵Ebd.: S. 18.

³⁶⁶Thibaut (2005): S. 27.

³⁶⁷Arlt / Zech (2015): S. 8.

³⁶⁸Thibaut (2005): S. 27.

³⁶⁹Vgl.: Conze (1972).

³⁷⁰Aristoteles (1984): S. 982b.

³⁷¹Vgl.: ebd.: S. 982b.

³⁷²Cicero (1978): S. 150.

³⁷³Vgl.: Frambach (1999): S. 51f.

³⁷⁴Weber (1978): S. 305.

³⁷⁵Weber (1979): S. 71.

Bestandteil des modernen kapitalistischen Geistes. Der Calvinismus, der den Menschen mit Verweis auf dessen Prädestination in den Mittelpunkt stellte, evozierte letztlich eine Dynamisierung des Arbeitsbegriffs, der sowohl die Arbeit selbst als auch den daraus resultierenden sichtbaren Erfolg zur Tugend erhob.³⁷⁶ Trotz der Aufwertung der Arbeit „als eine den Arbeitenden mit Befriedigung erfüllende, in sich wertvolle Tätigkeit“³⁷⁷, die zudem eine religiöse Unterfütterung im Sinne von Berufung und Gottesdienst erfährt, bleibt das Spannungsfeld zwischen Zwang und subjektiver Sinnhaftigkeit bestehen.³⁷⁸ Mit der Neuzeit erfolgte eine Loslösung dieser tradierten Arbeitsauffassungen. Physiokratische³⁷⁹ und merkantilistische³⁸⁰ Annahmen im Zusammenspiel mit den Ideen der Aufklärung etablierten sowohl einen rationalen Arbeitsbegriff im Sinne der Selbsterhaltung als auch ein funktionales Begriffsverständnis, das Arbeit als ökonomische Kategorie wahrnahm.³⁸¹ Wenngleich die physiokratische Unterordnung von Arbeit unter den Faktor Boden zunächst einen Rückschritt hinsichtlich der ökonomischen Modernisierung darstellte, waren es eben physiokratische und merkantilistische Überlegungen, die den Weg für das Arbeitsverständnis der klassisch-liberalen Nationalökonomie ebneten und zugleich eine ökonomische Differenzierung in Produktionsfaktoren³⁸² etablierten. Arbeit galt fortan als wertkonstituierender Faktor, der jedoch vor dem Hintergrund der Lohnbestimmung/-setzung und damit der grundsätzlichen Frage nach dem Preis der Arbeit ökonomisch, gesellschaftlich sowie politisch bedeutsam wurde.³⁸³ Die im 19. Jahrhundert einsetzenden gewaltigen sozialen Umwälzungen, die gemeinhin als soziale Frage begriffen werden, implizierten gleichermaßen einen Umbruch der Arbeitswelt, der Arbeitsauffassungen mit sich brachte, die sich von jenen Ideen der funktionellen Klassik erheblich unterschieden. Die Genese dieser neuen Arbeitsverständnisse war dabei eng mit dem Idealismus deutscher Prägung³⁸⁴ verknüpft. Der Arbeitsbegriff idealistischer Provenienz fokussierte denn auch nicht mehr den funktionalen Charakter von Arbeit, sondern stellte Arbeit als sinnstiftendes Merkmal der Selbstverwirklichung und Selbstidentifikation heraus. Der Sozialismus, allen voran jener Marx'scher Prägung, griff diese Konzeption als Gegenentwurf zur liberalen Gesellschaftsordnung der Klassik auf. Allerdings wurde Arbeit hier nicht als Produktionsfaktor aufgefasst, sondern eben im identitätsstiftenden Sinne begriffen.³⁸⁵ Im Zuge der umfassenden und tiefgreifenden Umwälzungen im traditionellen System

³⁷⁶Vgl.: Weber (1988): S. 30-63.

³⁷⁷Thibaut (2005): S. 27.

³⁷⁸Vgl.: Conze (1972): S. 202ff.

³⁷⁹Zur näheren Betrachtung der Physiokratie, siehe: Priddat (2001).

³⁸⁰Zur näheren Betrachtung des Merkantilismus, siehe: Gömmel (2010); Wallerstein (1998).

³⁸¹Vgl.: Frambach (1999): S. 72ff.

³⁸²In der klassischen Volkswirtschaftslehre gelten in Anlehnung an Adam Smith und David Ricardo allgemein Arbeit, Kapital und Boden als Produktionsfaktoren. Allerdings werden zunehmend auch Humankapital und Energie als Produktionsfaktoren betrachtet.

Zur näheren Betrachtung, siehe: Katenkamp (2003).

³⁸³Vgl.: ebd.: S. 91ff.

³⁸⁴Zur näheren Betrachtung des Deutschen Idealismus, siehe: Altman (2014); Hiltcher (2016); Horstmann (2004).

³⁸⁵Vgl.: Frambach (1999): S. 125f., 127ff., S. 143ff.

der Erwerbsarbeit, die schließlich im Zeitalter der industriellen Massenproduktion mündeten, zeigt Marx jedoch auf, dass Selbstverwirklichung in der industriellen Arbeit nicht realisierbar sei. So beginne „das Reich der Freiheit [...] in der Tat erst da, wo das Arbeiten, das durch Not und äußere Zweckmäßigkeit bestimmt ist, aufhört; es liegt also der Natur der Sache nach jenseits der Sphäre der eigentlichen materiellen Produktion“³⁸⁶. Die dem Kapitalismus inhärente Arbeitsteilung evoziere demnach einen Entfremdungsprozess, der erst im Kommunismus („Reich der Freiheit“³⁸⁷) mit der Beendigung des Zwangs zur Arbeit überwunden werde. Wenngleich in ihrer Konzeption völlig verschieden, vertraten sowohl die Romantische Staatsphilosophie als auch die Historische Schule der Nationalökonomie eine von der Klassik abweichende Arbeitsauffassung, die das identitätsstiftende Element ebenso fokussierte wie die Bedeutung von Arbeit für die Gesellschaft.³⁸⁸ Mit dem Umbruch der sozialen Moderne, der radikale Veränderung auf dem Arbeitsmarkt mit sich brachte, etablierte sich schließlich zu Beginn des 20. Jahrhunderts die fordistische Produktionsweise, die sich durch Fließbandarbeit, kleinschrittige Arbeitsteilung, Standardisierung sowie Hierarchisierung auszeichnete, deren volle Entfaltung allerdings erst nach 1945 einsetzte. Ausgerichtet auf eine langfristige Gütererzeugung wurden Massenproduktion und Massenkonsum zum Kennzeichen dieser Produktionsökonomie, die damit gleichermaßen das Normalarbeitsverhältnis³⁸⁹ konstituierte und eine Abkehr vom präfordistischen industriellen Zeitalter vollzog.³⁹⁰ Arbeit wurde also nun zunehmend im Sinne der klassischen Erwerbstätigkeit begriffen.

Der konzise historische Abriss zeigt allerdings die Vielfalt philosophisch-geschichtlicher Strömungen, die um den Arbeitsbegriff entstanden sind. Zugleich wird offensichtlich, dass ein allgemeingültiger Arbeitsbegriff nur schwerlich entwickelt werden kann. Vielmehr fungiert Arbeit als ein nahezu utopisch anzuwendender Begriff unterschiedlicher ökonomischer, gesellschaftlicher und politischer Auffassungen und Ideen. Folglich entscheidet letztlich der jeweilige disziplinäre, theoretische Kontext sowie das zugrundeliegende Erkenntnisinteresse über die Definition des Arbeitsbegriffs und über die jeweilige Begriffsverwendung. Vor dem Hintergrund des Erkenntnisinteresses dieser Arbeit erfolgt daher eine Einschränkung des komplexen Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit. So wird Arbeit nun als eine auf wirtschaftlichen Erwerb ausgerichtete Tätigkeit, unabhängig ihres Umfangs, verstanden. Die Erwerbsarbeit im Sinne von beruflicher Qualifizierung, sozialer Sicherung und arbeitsmarktlicher Erwerbstätigkeit wird folglich in Abgrenzung zur Tätigkeit im weiteren Sinne definiert. Mit Blick auf die Zukunft der Arbeit mag diese ökonomische Definition

³⁸⁶Marx (2008): S. 828.

³⁸⁷Ebd.: S. 828.

³⁸⁸Vgl.: Frambach (1999): S. 174ff.

³⁸⁹Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses wurde vor allem durch Ulrich Mückenberger geprägt und bezeichnet das typische Modell der Vollzeitenerwerbstätigkeit der Nachkriegszeit. Eine nähere Betrachtung erfolgt in Abschnitt III. 7. 1. Zur näheren Betrachtung der Begriffsgenese, siehe: Mückenberger (1985).

³⁹⁰Vgl.: Aglietta (2000); Boyer (1990); Hirsch / Roth (1986).

eng erscheinen, jedoch ist sie für dieses Forschungsvorhaben aufgrund der internationalen Akzeptanz, der Vergleichbarkeit sowie der Operationalisierung unerlässlich. Allerdings soll hier trotz der enormen Bedeutung der Erwerbsarbeit für das Arbeitsverständnis der modernen Industriegesellschaft erwähnt werden, dass durchaus weitere Dimensionen und Tätigkeiten die Gesellschaft prägen. So ist eben die Erwerbsarbeit zu einem Schlüsselbegriff der Moderne sowie zum Ausdruck von gesellschaftlicher Performanz und individueller Lebensgestaltung avanciert.³⁹¹ Seine begriffliche Ambiguität zeigt sich dabei einerseits in seiner Zuschreibung als zentrales „Definitionsmerkmal des modernen Menschen“³⁹², andererseits als „gesellschaftskonstitutives Element“³⁹³. Damit wirkt die Erwerbsarbeit gleichermaßen auf die Gesellschaft und das Individuum ein. Für die Betrachtung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist daher ein Arbeitsbegriff im Sinne von Erwerbsarbeit sowohl sinnvoll als auch konsequent.

3.3.2. Arbeitsmarktpolitische Strömungen

Manche historisch gewachsenen Eigenheiten des deutschen Systems prägen die deutsche Arbeitsmarktpolitik bis heute. Dabei zeigt sich das „geschichtliche So-und-nicht-anders-Gewordensein“³⁹⁴ in doppelter Hinsicht als besonders wirkmächtig: so weist der deutsche Arbeitsmarkt einerseits erstaunliche historische Kontinuitäten auf, andererseits ist ein tradiertes Institutionengefüge kennzeichnend. Die Bedeutung politischer Strukturen und Institutionen sowie die Folgen von Pfadabhängigkeiten im Sinne eines Politikerbes sind damit Ausdruck eines Systems, das die arbeitsmarktliche Staatstätigkeit wesentlich determiniert. Daher sollen nun kurz die grundsätzlichen Weichenstellungen herausgestellt werden, um anschließend systemadäquate Mechanismen und Instrumente entwickeln zu können.

Der deutsche Arbeitsmarkt lässt sich vor allem mit Blick auf die Genese der deutschen Arbeitslosenversicherung sowie die Ausgestaltung der Transferzahlungen verstehen. Deren historisch-institutionelle Verankerung erschwert die Realisierung aktivierender oder makroökonomischer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und fördert stattdessen eine monetär, bisweilen auch kausal ausgerichtete politische Umsetzung.³⁹⁵ Diese Ausrichtung liegt in der Arbeitslosenfrage des 19. Jahrhundert begründet, aus der sich eine Arbeitsmarktpolitik im Sinne von Arbeitsvermittlung, Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosenversicherung etablierte. Gerade die Arbeitslosenversicherung wurde dabei zum Inbegriff deutscher Arbeitsmarktpolitik, die eine

³⁹¹Vgl.: Senghaas-Knobloch (2008): S. 15ff.

³⁹²Bonß (1999): S. 145f.

³⁹³Ebd.: S. 145.

³⁹⁴Weber (1973): S. 170.

³⁹⁵Vgl.: Schmid (2017): S. 14.

Ausweitung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen hemmte. Den Besitzstand der Arbeitslosenversicherung galt es demnach zu schützen, auch wenn dies eine Vernachlässigung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik implizierte.³⁹⁶ Aufgrund des angewandten Umlageverfahrens, das Pflichtbeiträge der Beschäftigten und der Arbeitgeber für die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik vorsieht, werden zudem Lohnersatzleistungen in Zeiten nachlassender Konjunktur und zunehmender Arbeitslosigkeit fokussiert. Die Ursache dafür liegt im konjunkturbedingten Einnahmerückgang bei gleichzeitigem Anstieg passiver Ausgaben mit direkten Folgen für den Gestaltungsspielraum der aktiven Arbeitsmarktpolitik begründet.³⁹⁷ Dieser Bias determiniert maßgeblich die deutsche arbeitsmarktliche Gestaltung im Sinne einer prozyklischen Politik, die mit Blick auf Arbeitsvermittlung und Arbeitsbeschaffung restriktiv wirkt. Eine weitere arbeitsmarktliche Restriktion resultiert zudem aus dem hohen arbeitsmarktpolitischen Zentralisierungsgrad in einem föderal verfassten Staat. Diese Konstellation evoziert bisweilen Problemverschiebungen sowie Fehlallokationen, die der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit nicht förderlich sind. So werden regionale Besonderheiten des Arbeitsmarktes durch länderproportionale Maßnahmen und Programme nicht vollständig abgedeckt.³⁹⁸ Die Statik der zentralorganisierten deutschen Arbeitsmarktpolitik mit hohem Verrechtlichungs- und Bürokratisierungsgrad erweist sich hier als Hemmschuh einer modernen, progressiven Politikgestaltung, die sich nur schwerlich im Schatten historisch gewachsener Entwicklungspfade implementieren lässt.

Als Pionierland sozialstaatlicher Sicherung, dessen ideengeschichtliche Wurzeln bis ins 19. Jahrhundert zurückreichen, findet das arbeitsmarktpolitische Politikererbe ob seiner Bedeutung folglich im Grundgesetz besondere Beachtung. So gilt die ordnungspolitische Leitidee der sozialen Marktwirtschaft als ein prägendes Kennzeichen des Grundgesetzes, das konsequenterweise auch arbeitsmarktpolitische Grundprinzipien impliziert. Wenngleich der sozialmarktwirtschaftliche Anspruch offensichtlich ist, findet er allerdings keinen expliziten definitorischen Niederschlag. Jedoch lässt sich das sozialmarktwirtschaftliche Organisationsprinzip im Sinne einer Synthese aus Wettbewerbswirtschaft, Freiheit und sozialem Ausgleich durchaus als ideeller ökonomischer Überbau des Grundgesetzes verstehen, das Sozialstaatlichkeit als sinnstiftendes Element zum Leitziel erklärt. Alfred Müller-Armack als maßgeblicher Begründer dieses sowohl gesellschafts- als auch wirtschaftspolitischen Leitbildes verstand denn auch die soziale Marktwirtschaft als ordnungspolitisches Prinzip, dessen „Ziel es ist, auf der Basis der Wettbewerbswirtschaft die freie Initiative mit einem gerade durch die marktwirtschaftliche Leistung gesicherten sozialen Fortschritt

³⁹⁶Vgl.: Schmuhl (2006): S. 8.

³⁹⁷Vgl.: Schmid (2017): S. 14.

³⁹⁸Vgl.: ebd.: S. 15.

zu verbinden“³⁹⁹.⁴⁰⁰ Arbeitsmarktpolitisch äußert sich dies in Grundsätzen wie der Berufsfreiheit und der Gewerbefreiheit (Art. 12 GG), welche den freiheitlichen Kern juristisch aufgreifen. Diese freiheitliche Grundrichtung wird auch in Art. 9 GG in Verbindung mit dem Tarifvertragsgesetz (TVG) (1949), das allerdings bereits vor dem Grundgesetz verabschiedet wurde, und dem Gesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen (MiArbG) (1952) deutlich, denn die hier gesetzlich verankerte Tarifautonomie ermöglicht kollektive Arbeitsverträge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter Ausschluss des Staates. Die gesetzliche Tragweite wird dabei vor allem mit Blick auf die Einkommenspolitik und die Lohnbildung deutlich, die dem staatlichen Einflussbereich entzogen und stattdessen den Sozialpartnern zugeordnet sind.⁴⁰¹ Neben diesem Freiheits- und Wettbewerbsgedanken im Grundgesetz wird allerdings auch der soziale Ausgleich arbeitsmarktpolitisch bedacht. Das Gleichbehandlungsgebot gemäß Art. 3 Abs. 1 GG gewährleistet dementsprechend die Gleichstellung auf den Arbeitsmärkten. Eine Besonderheit stellt das Zugangsrecht zu öffentlichen Ämtern und deren Regelungen bezüglich des Berufsbeamtentums dar (Art. 33 GG). So ist hier trotz des allgemein vorherrschenden Wettbewerbsdogmas ein bedeutender Arbeitsmarktsektor den marktwirtschaftlichen Prinzipien hinsichtlich der auf Angebot und Nachfrage basierenden Preisbildung gesetzlich entzogen.⁴⁰²

Dennoch bleibt die Regelungsweite des deutschen Grundgesetzes hinsichtlich der Ausrichtung auf eine bestimmte Wirtschaftsordnung begrenzt. Ein verfassungsrechtlicher Vorrang eines expliziten Wirtschaftssystems besteht nicht, wenngleich eine zentrale administrative Wirtschaftsführung planwirtschaftlicher Art (Art. 2, 9, 11, 12, 14 GG) sowie eine völlig freie Marktwirtschaft (Art. 20, 28 GG) ausgeschlossen sind. In der politischen Realität hat sich folglich eine gestaltende Politik zwischen Liberalität und Interventionismus etabliert, die von durchaus wechselnden politischen Grundsatzentscheidungen und von deren administrativer Durchsetzung geprägt ist. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) stellte 1954 (Investitionshilfegesetz (IHG)⁴⁰³) dementsprechend fest, dass die soziale Marktwirtschaft zwar eine „nach dem Grundgesetz mögliche Ordnung, keineswegs aber die allein mögliche“⁴⁰⁴ sei.⁴⁰⁵ Daraus ergibt sich eine Wirtschafts- und Sozialordnung, die abhängig von dem gesetzgeberischen Willen getragenen Entscheidungen ist. Die Arbeitsmarktpolitik als ein Politikfeld, das wirtschafts- und sozialpolitische Strömungen vereint und

³⁹⁹Müller-Armack (1976): S. 249.

⁴⁰⁰Zur näheren Betrachtung der sozialen Marktwirtschaft, siehe: Erhard / Langer (2009); Müller-Armack (1981); Schlecht (1990).

⁴⁰¹Vgl.: Bäcker / Bispinck / Hofemann / Nägele (2000): S. 193-196.

⁴⁰²Vgl.: BVerfGE 7. S. 162f.; Zippelius (2017): S. 314ff.

⁴⁰³In seinem Urteil über die Verfassungsmäßigkeit des Investitionshilfegesetzes vom 20. Juli 1954, das eine Sonderabgabe zur Unterstützung der Montan- und Bergbauindustrie betraf, hob das Bundesverfassungsgericht die wirtschaftspolitische Neutralität des Grundgesetzes hervor. Unter Beachtung des Grundgesetzes sei es dem Gesetzgeber demnach möglich, eine sachgemäß erscheinende Wirtschaftspolitik zu implementieren. Vgl.: BVerfGE 4. 7. S. 17f.

⁴⁰⁴BVerfGE 4. 7. S. 8.

⁴⁰⁵Zur näheren verfassungsrechtlichen Betrachtung, siehe: Mey (1971); Reuter (1997); Schmidt (1971): S. 86-145.

die politische Agenda maßgeblich beherrscht, ist daher auch durch wesentliche Grundsatzentscheidungen in der Nachkriegszeit (*Golden Age* und Grundkonsens)⁴⁰⁶ und in der Nachwendezeit (Sicherung und Umbau)⁴⁰⁷ beeinflusst worden.

Von besonderer Bedeutung für die deutsche Arbeitsmarktpolitik war die Neugestaltung des arbeitsmarktlichen Modells in der frühen Nachkriegszeit, die unter Rekurs auf die historischen Entwicklungspfade neue Strukturen und Mechanismen schuf, die bis heute fortwirken. Die Errichtung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (BAVAV) 1952 griff das traditionelle dreistufige Verwaltungskonzept aus Arbeitsförderung, Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe auf. Gleichermaßen wurde damit eine arbeitsmarktliche Zentralisierung hergestellt, die durchaus einen „gewissen Fremdkörper im föderalen Staat“⁴⁰⁸ implizierte. Als wesentlich gelten die getroffenen Bestimmungen hinsichtlich der Steuerungsmodi sowie die Grundsatzentscheidungen hinsichtlich des Subsidiaritäts- und Solidaritätsprinzips, des Kausal- und Finalprinzips sowie des Versicherungs-, Versorgungs- oder Fürsorgeprinzips, die als institutionelle Entscheidungsprinzipien die Arbeitsmarktpolitik determinieren.⁴⁰⁹ So ist die Arbeitsförderung maßgeblich durch das Leitbild der Subsidiarität geprägt. Zugleich wirken kausale Mechanismen bezüglich des Anspruchsgrundes. Als Organisationsprinzip hat sich hier das Versicherungsprinzip gegenüber dem Fürsorgeprinzip durchgesetzt. Im Bereich des Arbeitslosengeldes haben sich ebenfalls die institutionellen Prinzipien der Subsidiarität, des kausalen Anspruchsgrundes und des Versicherungsmodells bewährt. Demgegenüber hat sich bei der Arbeitslosenhilfe das Solidaritätsprinzip etabliert. Auch hinsichtlich des Anspruchsgrundes wirken sowohl kausale als auch finale Entscheidungsprinzipien. Organisiert wird die Arbeitslosenhilfe, im Gegensatz zu den Organisationsprinzipien bei der Arbeitsförderung und dem Arbeitslosengeld, über das Fürsorgeprinzip.⁴¹⁰

Es zeigt sich mit Blick auf die unterschiedlichen Entscheidungsprinzipien, dass größere umverteilende Elemente im deutschen Modell weitgehend ausgeschlossen sind. Vielmehr dominiert die enge Verknüpfung von Beitragshöhe und Leistung. Eine Mindestsicherung für alle Staatsbürger ist somit nicht vorgesehen. Stattdessen gilt ein lohnarbeitszentriertes und beitragsfinanziertes Sozialversicherungssystem als Zentrum sozialer Sicherung. Die staatlichen und sozialpartnerschaftlichen Regulierungen des Arbeitsmarktes fungieren dabei als wirkmächtige und

⁴⁰⁶Hervorzuheben sind in hier neben dem Tarifvertragsgesetz (TVG) (1949) vor allem das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) (1969) sowie das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) (1985). Vgl.: Bäcker / Bispinck / Hofemann / Nägele (2000): S. 193ff.

⁴⁰⁷Als prägend gelten in dieser Zeit vor allem das 3. Buch des SGB – Arbeitsförderung (1997), das Job-Aktiv-Gesetz (2001) sowie die Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt (2002-2005). Vgl.: Bäcker / Bispinck / Hofemann / Nägele (2000): S. 193ff.

⁴⁰⁸Oschmiansky (2010b).

⁴⁰⁹Vgl.: Schmid / Wiebe / Oschmiansky (2005).

⁴¹⁰Vgl.: ebd.: S. 308.

unterstützende Eckpfeiler.⁴¹¹ Die besondere Eigenverantwortung der Sozialpartner wird denn auch in der arbeitsmarktlichen Selbstverwaltung und der Beitragsfinanzierung der Arbeitslosenversicherung offensichtlich, die zudem Ausdruck des subsidiären Grundgedankens ist. Mit der Einrichtung der steuerfinanzierten Arbeitslosenfürsorge, der späteren Arbeitslosenhilfe, wurde jedoch ein solidarisches Element geschaffen, das ob niedriger Berechtigungskriterien einen höheren Inklusionsgrad implizierte. Das in weiten Teilen vorherrschende Subsidiaritätsprinzip wurde damit gewissermaßen gelockert. Ein ähnlicher modellinhärenter Dualismus zeigt sich in der Kausalbegründung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung sowie in der Finalbegründung der Arbeitslosenfürsorge. Letztere fokussiert offenkundig die soziale Sicherung, die einer Bedürftigkeitsprüfung bedarf. Während das dort angewandte Fürsorgeprinzip steuerfinanziert ist, erfolgt die Arbeitslosenunterstützung nach dem Versicherungsprinzip, das sich aus Beitragsfinanzierung, Anwartschaft und Äquivalenz zusammensetzt.⁴¹² Diese institutionellen Entscheidungsprinzipien waren von Beginn an auf das Normalarbeitsverhältnis ausgelegt und dienten vor allem der sozialen Risikominimierung im Sinne der Beibehaltung eines gewissen Lebensstandards. Atypische Beschäftigungsformen spielten in den arbeitsmarktpolitischen Sicherungsmechanismen zunächst keine Rolle.⁴¹³ Demgegenüber fungierte die Arbeitslosenfürsorge als letzte Mindestsicherung im Sinne der Fürsorge. Jedoch wurde auch hier hinsichtlich der Leistungsbemessung auf das Äquivalenzprinzip zurückgegriffen.⁴¹⁴

Grundsätzlich ist der deutsche Arbeitsmarkt durch ein hohes Leistungsniveau sozialer Sicherung gekennzeichnet. Das vorrangige Ziel ist die Vereinbarkeit von Lebensstandardsicherung und Armutsverhinderung. Die arbeitsmarktpolitische Grundströmung ist dabei stark vom institutionellen Kernbestand geprägt und determiniert trotz aller Dynamik weitgehend den Charakter des deutschen Modells.⁴¹⁵ Jedoch lässt der fortdauernde arbeits- und sozialpolitische Kumulationsprozess, der sich in der Symbiose aus Erwerbsarbeit und Sozialpolitik offenbart⁴¹⁶, Modifikationsdynamiken vermuten, die durchaus Möglichkeiten der Behebung von Funktionsdefiziten und systeminhärenten Selektivitätsmechanismen in Betracht kommen lassen.

⁴¹¹Vgl.: Hanesch (1999): S. 3ff.

⁴¹²Vgl.: Oschmiansky (2010b).

⁴¹³Vgl.: Mückenberger (1985): S. 415ff.

⁴¹⁴Vgl.: Oschmiansky (2010b).

⁴¹⁵Vgl.: Schmid (2002): S. 97ff.

⁴¹⁶Der besondere Bezug zur Erwerbsarbeit im deutschen Sozialstaatsmodell gilt als zentrale Komponente der gesellschaftlichen Integration der Arbeiterschaft. Diese beruht im Wesentlichen auf der Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg im Sinne einer sozialen Bindung. Vgl.: Nachtwey (2017): S. 21f., 23ff.

3.4. Theoretische Konzepte

Für das Verständnis einer modernen Arbeitsmarktpolitik ist die theoretische Betrachtung des Geschehens auf dem aufgrund seiner materiellen und sozialen Funktion für alle Wirtschaftssubjekte zentralen Arbeitsmarkt unabdingbar. Die Vielzahl theoretischer Konzepte und Ansätze zeigt dabei allerdings nicht bloß die besondere Relevanz des Arbeitsmarktes, der sowohl die materielle als auch die immaterielle Wohlfahrtsposition jedes Einzelnen weitgehend determiniert, sondern auch die Schwierigkeit einer allgemeinen Theoriebildung. So existiert weder eine begriffliche Klarheit hinsichtlich der Begriffe Arbeit und Arbeitslosigkeit noch ein konkreter theoretischer Ansatz zur Erklärung der Beschäftigungsproblematik. Vielmehr konkurrieren zahlreiche Theorien und Ansätze ökonomischer sowie soziologischer Provenienz um die Deutungshoheit in Politik und Wissenschaft. Daher soll nun versucht werden, einen theoretischen Überblick über die arbeitsmarktlichen Strukturen und Prozesse zu vermitteln. Der Fokus liegt auf der Interaktion der Wirtschaftssubjekte am Arbeitsmarkt.

Vor dem Hintergrund des hiesigen Erkenntnisinteresses fungiert der Begriff Arbeit im Sinne einer positiv gewerteten Norm. Somit steht insbesondere die Einkommenssicherung, die gesellschaftliche Teilhabe und die soziale Sicherheit im Vordergrund. Der Zwang zur Arbeit im Zusammenhang mit dem Prinzip des ‚Förderns und Forderns‘ infolge der Arbeitsmarkt- und Sozialreformen im Rahmen der Agenda 2010, die im Wesentlichen arbeitsrechtliche Deregulierung, arbeitsmarktpolitische Aktivierung und verbesserte Dienstleistungen am Arbeitsmarkt umfassten, offenbart zwar die Ambiguität des Arbeitsbegriffs und ist mitunter Inbegriff heftiger Kontroversen, die bis heute in unverminderter Schärfe ausgetragen werden, jedoch soll sowohl für den theoretischen als auch für den empirischen Teil dieser Arbeit lediglich die positive Norm herangezogen werden. Die aus den verschärften Zumutbarkeitskriterien resultierende Problematik wird allerdings ob ihrer Bedeutung für den Arbeitsmarkt im analytischen Teil aufgegriffen. Für die arbeitsmarktliche Betrachtung von Generationengerechtigkeit anhand volkswirtschaftlicher Indikatoren ist sie aber zunächst zu vernachlässigen.

Der Arbeitslosigkeit als folgenschwerstes soziales Phänomen des Arbeitsmarktes kommt eine besondere Bedeutung zu und wird daher auch analytisch im Mittelpunkt stehen. Jedoch gleicht eine nähere Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitslosigkeit „einem Streifzug durch die verschiedensten nationalökonomischen Schulen und Lehrmeinungen“⁴¹⁷. Neben theoretischen Kontroversen prägen vor allem politische Überzeugungen und ideologische Denkweisen den Diskurs. Arbeitslosigkeit ist und bleibt offensichtlich „das makroökonomische Problem, das den einzelnen am

⁴¹⁷Sesselmeier / Blauermel (1998): S. 1.

unmittelbarsten und am nachhaltigsten betrifft“⁴¹⁸. Die theoretische Einhegung des Problems Arbeitslosigkeit erfolgt, ausgehend von den grundlegenden Paradigmen des Keynesianismus und der Neo-Klassik, in zweigleisiger Form zur Begründung bestehender Dysfunktionalitäten auf dem Arbeitsmarkt. Aus beschäftigungstheoretischer Sicht liegen die Ursachen für Arbeitslosigkeit in makroökonomischen Begebenheiten begründet. So wird Unterbeschäftigung als Folge marktlicher Ungleichgewichte betrachtet. Allerdings bleiben dabei die Besonderheiten des Arbeitsmarktes selbst weitgehend unberücksichtigt. Eine rein makroökonomische Betrachtung impliziert eben keine mikroökonomische Lösung. Für die Entwicklung politischer Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit greift eine makroökonomisch-basierte Theorie folglich zu kurz.⁴¹⁹ Aus arbeitsmarkttheoretischer Sicht ist der Arbeitsmarkt selbst Mittelpunkt aller Überlegungen. Daher werden insbesondere die Arbeitsmarktbedingungen und die dortigen relevanten Akteure fokussiert. Diese mikroökonomische Betrachtung unter Ausklammerung der übrigen Märkte ermöglicht im Gegensatz zur deduktiven makroökonomischen Herangehensweise eine induktive Abstraktion für den gesamten Arbeitsmarkt. Trotz der großen Bandbreite an divergierenden arbeitsmarkttheoretischen Erklärungsansätzen erweist sich der arbeitsmarktpolitische Grundansatz mit Blick auf die zu erwartenden Erkenntnisgewinne für einen generationengerechten Arbeitsmarkt als folgerichtig. Die mikroorientierte Vorgehensweise erlaubt nicht nur die vollständige Erfassung des mikroökonomischen Phänomens, sondern legt auch die Basis für makropolitische Entscheidungen. Die Arbeitsmarkttheorien verfolgen nun zwei grundlegende Ziele: zum einen gilt es, die Verhaltensmuster der Akteure auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen und ökonomisch zu erklären, zum anderen sollen mit Rückgriff auf diese akteursspezifischen Erkenntnisse die Ursachen für Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt herausgestellt werden. Dabei ist es wichtig, modellinhärente Starrheiten zu berücksichtigen und an neuere arbeitsmarktpolitische Entwicklungen anzupassen. Im Sinne einer progressiven Arbeitsmarkttheorie gilt es daher, die traditionelle „Dichotomie von Erwerbsarbeit und Nichtarbeit“⁴²⁰ zu überwinden und an die neue Arbeitswelt anzupassen.

3.4.1. Das neoklassische Grundmodell

Der neoklassische Ansatz geht zunächst von einem Wirtschaftssystem aus, das aus einer Vielzahl von Märkten besteht, die sich sowohl durch Interdependenz als auch durch ein grundsätzliches Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage auszeichnen. Exogene Störungen können zwar auftreten;

⁴¹⁸Mankiw (2003): S. 183.

⁴¹⁹Vgl.: Sesselmeier / Blauermel (1998): S. 2.

⁴²⁰Ebd.: S. 3.

sie sind allerdings lediglich temporär. Makroökonomisch existieren klassischerweise drei aggregierte Märkte: Kapitalmarkt, Gütermarkt und Arbeitsmarkt.⁴²¹ Während der Kapitalmarkt durch den Zinsmechanismus das Gleichgewicht zwischen Investition und Sparen sicherstellt, herrscht auf dem Gütermarkt ein Gleichgewicht aufgrund des Say'schen Theorems. Demzufolge schafft das Angebot über die Generierung von Einkommen durch Produktion seine Nachfrage selbst („*supply creates its own demand*“⁴²²). Zugleich wird angenommen, dass höhere unternehmerische Gewinne Investitionen und damit eine steigende Nachfrage implizieren mit direkten positiven Folgen für den Arbeitsmarkt im Sinne der Schaffung von Arbeitsplätzen.⁴²³ Der Arbeitsmarkt ist hingegen nach neoklassischer Sicht im Gleichgewicht, wenn Vollbeschäftigung gemäß der auf den Maximen der Grenzproduktivität beruhenden Lohnfindung herrscht.⁴²⁴ Das ganzheitliche marktwirtschaftliche System ist folglich auf ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage ausgerichtet, dessen entscheidende Variablen Lohn, Preis und Zins sind.⁴²⁵

Grundsätzlich ist der Arbeitsmarkt „Bestandteil eines umfassenden Interdependenzsystems“⁴²⁶, das sich durch das Steuerungsinstrument des Marktmechanismus auszeichnet. Zentraler Ausgangspunkt ist das Gleichgewicht von (Arbeits-)Angebot und (Arbeits-)Nachfrage, welches im Wesentlichen über den Preis bzw. über den Lohn hergestellt wird. So determiniert der markträumende Gleichgewichtspreis das Marktgleichgewicht. Die Betrachtung des Arbeitsmarktes erfolgt also im Sinne eines klassischen Gütermarktes und ist damit der allgemeinen Preistheorie zuzuordnen.⁴²⁷ Kennzeichnend für die neoklassische Arbeitsmarkttheorie sind dabei vor allem drei Theoreme (das Say'sche Theorem, das Grenznutzentheorem sowie das Grenzproduktivitätstheorem), die nun aufgrund ihrer Bedeutung für den Arbeitsmarkt kurz erläutern werden.

Das Say'sche Theorem integriert den Arbeitsmarkt in das gesamtwirtschaftliche System. Der formulierte Kausalzusammenhang zwischen Angebot und Nachfrage stellt eine neoklassische Grundvoraussetzung für einen Gleichgewichtszustand dar, der Vollbeschäftigung impliziert. Der ökonomische Lehrsatz, wonach sich, verkürzt formuliert, jedes volkswirtschaftliche Angebot seine eigene Nachfrage selbst schafft, wurde vor allem durch Jean-Baptiste Say und James Mill geprägt⁴²⁸,

⁴²¹Vgl.: Solow (1990).

⁴²²Keynes (2007): S. 18.

⁴²³Vgl.: Kregel (1988): S. 19f.

⁴²⁴Vgl.: Wagner / Jahn (2004): S. 36-41.

⁴²⁵Vgl.: Solow (1990).

⁴²⁶Pfriem (1978): S. 46.

⁴²⁷Vgl.: Hards / Uhly (2007): S. 517ff.

⁴²⁸Die weit verbreitete Formulierung, dass sich jedes Angebot seine Nachfrage selbst schafft, stammt von John Maynard Keynes (vgl.: Keynes (2007): S. 18).

Say schrieb in seinem Werk *Traité d'économique politique*: „It is worthwhile to remark that a product is no sooner created than it, from that instant, affords a market for other products to the full extent of its own value. When the producer has put the finishing hand to his product, he is most anxious to sell it immediately, lest its value should diminish in his hands. Nor is he less anxious to dispose of the money he may get for it; for the value of money is also perishable. But the only

die damit zugleich den Grundstein für die moderne angebotsorientierte Wirtschaftspolitik legten. Demnach ist das Güterangebot zu erweitern, um das Sozialprodukt zu erhöhen; zugleich liegen „unbefriedigte [...] Bedürfnisse immer [vor], so daß von seiten [sic] der Nachfrage kein Hindernis bestehen sollte“⁴²⁹. Die Gültigkeit des Theorems hängt allerdings zunächst von zwei notwendigen Bedingungen ab. Erstens muss gelten, dass die Produktion von Waren und Dienstleistungen einen volkswirtschaftlichen Betrag generiert, der in der Höhe den Produktionskosten entspricht. Zweitens müssen die Gesamtausgaben dem Gesamteinkommen entsprechen.⁴³⁰ Die zweite Bedingung impliziert, dass das Einkommen vollends investiert wird, sei es zum Güterkauf oder zur Ersparnis. Der Güterkauf führt dabei zu einem volkswirtschaftlichen Nachfrageanstieg und bedeutet einen direkten Übergang von der Produktions- in die Konsumtionssphäre. Das Ersparte fungiert nach neoklassischer Sicht aufgrund des Zinssatzes im Sinne einer Investition. So folgt aus der Bildung von Ersparnissen eine Steigerung des volkswirtschaftlichen Geldangebots, welches wiederum einen Zinsrückgang hervorruft. Der geringe Zinssatz wirkt sich daraufhin positiv auf die Kreditvergabe aus und fördert Investitionen. Die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nähert sich schließlich über den Marktmechanismus wieder dem gesamtwirtschaftlichen Angebot an und etabliert das volkswirtschaftliche Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung.⁴³¹ Marktungleichgewichte werden dabei folglich aufgrund der Wirksamkeit des Preismechanismus lediglich als temporäre Phänomene betrachtet, deren Ursache entweder in kurzweiligen marktlichen Disproportionen liegt oder in staatlichen Eingriffen, die den Selbstheilungskräften des Marktes diametral gegenüberstehen. Letztere können nach neoklassischer Lesart zu dauerhaften Marktungleichgewichten führen.⁴³² Das Grenznutzentheorem stellt eine weitere wichtige Säule der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie dar. Im Gegensatz zum allgemeinen Gleichgewichtsmodell, das nutzentheoretische Aspekte weitgehend vernachlässigt und stattdessen ein funktionales Preisverständnis nutzt⁴³³, fungiert der Grenznutzen in Bezug auf das Arbeitsangebot weiterhin als elementarer Bestandteil der neoklassischen Theorie. Grundsätzlich versteht man unter dem Grenznutzen eines Gutes „den

way of getting rid of money is in the purchase of some product or other. Thus the mere circumstance of creation of one product immediately opens a vent for other products” (Say (1834): S. 138f.).

James Mill stellte fest: „But if the demand and supply of every individual are always equal to one another, the demand and supply of all the individuals in the nation, taken aggregately, must be equal. Whatever, therefore, be the amount of the annual produce, it never can exceed the amount of the annual demand. The whole of the annual produce is divided into a number of shares, equal to that of the people to whom it is distributed. The whole of the demand is equal to as much of the whole of the shares as the owners do not keep for their own consumption. But the whole of the shares is equal to the whole of the produce. The demonstration, therefore, is complete“ (Mill (1844): S. 96).

⁴²⁹Krelle (2012): S. 178.

⁴³⁰Vgl.: Pfriem (1978): S. 47.

⁴³¹Vgl.: Suntum (2005): S. 96ff.

⁴³²Vgl.: Keller (2008): S. 270f.

⁴³³Zur näheren Betrachtung des allgemeinen Gleichgewichtsmodells sowie seiner Erweiterungen (vor allem des walrasianischen Gleichgewichtsmodells und des Arrow-Debreu-McKenzie-Modells), siehe u.a.: Arrow / Hahn (1983); Debreu (1982); Kreps (2012); Moore (2007).

Nutzen, den die jeweils letzte konsumierte Einheit dieses Gutes stiftet“⁴³⁴. Dabei wird angenommen, dass der Nutzen eines Gutes unter den Bedingungen der Teilbarkeit des Gutes sowie der stufenweisen Sättigung mit zunehmender Konsummenge abnimmt (Erstes Gossen'sches Gesetz ⁴³⁵). Der Grenznutzen eines Gutes ist jedoch zunächst ein Wertbegriff subjektiver Provenienz, dessen „Objektivierung über den Markt als Nachfragepreis“⁴³⁶ erfolgt.⁴³⁷ Den Grundstein neoklassischer Überlegungen bilden damit folglich individuelle Bedürfnisse. Zur Bedürfnisbefriedigung in einem marktwirtschaftlichen System ist das Individuum daher auf finanzielle Mittel für den Kauf von Waren und Dienstleistungen angewiesen. Diese erhalten die Wirtschaftssubjekte über Faktorleistungen auf den Faktormärkten, die über Zins, Lohn und Preis gemäß ihres Grenzprodukts entlohnt werden.⁴³⁸ Arbeit gilt diesem Verständnis zufolge als Möglichkeit zum Einkommenserwerb bei fehlender sonstiger Einnahmequelle. Der Umfang des Arbeitsangebots wird schließlich im utilitaristischen Sinne durch das sogenannte hedonistische Kalkül (*felicific calculus*) ⁴³⁹ bzw. durch die Weiterentwicklung des Nutzenkalküls nach Jevons (*pleasure and pain calculus*)⁴⁴⁰ bestimmt. Arbeit ist demnach zu verstehen als „jede unangenehme Anstrengung des Geistes oder Körpers, der wir uns teilweise oder gänzlich im Hinblick auf ein künftiges Gut unterziehen“⁴⁴¹. Hier wird der enge neoklassische Bezug des Arbeitsangebots auf die Nutzentheorie und damit auf das Marginalprinzip deutlich. Aufgrund der neoklassischen Annahme einer persistenten *Homo-oeconomicus*-Rationalität prägt dieses „handlungsleitende Maximierungspostulat“⁴⁴² den Arbeitsmarkt. Entscheidend für den Umfang des Arbeitsangebots ist daher das Präferenzsystem des Arbeitsanbieters hinsichtlich Einkommen und Freizeit, die in einem substitutiven Verhältnis stehen. Arbeit gilt „utilitaristisch als Arbeitsleid, dem man sich nur zum Zwecke der Einkommenserzielung unterzieht, Freizeit dagegen als Gut mit einem originären Nutzen“⁴⁴³. Die Aufteilung dieses binären Verhältnisses wird dabei durch den Grenznutzen determiniert. Im Sinne des Ausgleichspostulats soll der Nutzen, der aus der zusätzlichen Einkommenseinheit generiert wird, dem Nutzen der geopferten Freizeiteinheit entsprechen. Arbeit und Freizeit fungieren also als über den Lohn- bzw. Preismechanismus

⁴³⁴Holzinger (2005): S. 325.

⁴³⁵Die Gossen'sche Gesetze gehen von einer Quantifizierbarkeit individueller Präferenzen in Form von Nutzen aus. Das Erste Gossen'sche Gesetz befasst sich mit dem positiven, aber abnehmenden Grenznutzen und lautet: „Die Größe eines und desselben Genusses nimmt, wenn wir mit Bereitung des Genusses ununterbrochen fortfahren, fortwährend ab, bis zuletzt Sättigung eintritt“ (Gossen (1854): S. 4f.). Das Zweite Gossen'sche Gesetz (auch bekannt als Equimarginalprinzip bzw. Grenznutzensausgleichsregel) befasst sich mit der Einkommensverteilung in Bezug auf Bedürfnisse mit dem Ziel der Gesamtnutzenmaximierung. Zur näheren Betrachtung des Zweiten Gossen'schen Gesetzes, siehe: Gossen (1854): S. 12ff.

⁴³⁶Holzinger (2005): S. 325.

⁴³⁷Vgl.: Suntum (2005): S. 36ff.

⁴³⁸Vgl.: Varian (2011): S. 539ff.

⁴³⁹Zur näheren Betrachtung des hedonistischen Kalküls, siehe u.a.: Bentham (2007): S. 29-32.

⁴⁴⁰Zur näheren Betrachtung des *pleasure pain calculus*, siehe u.a.: Jevons (1924).

⁴⁴¹Ebd.: S. 159.

⁴⁴²Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 78.

⁴⁴³Ebd.: S. 78.

strukturierte „substituierbare Alternativen“⁴⁴⁴, deren Ausgangspunkt im individuellen Präferenzsystem verortet ist.⁴⁴⁵ Allerdings muss, und hier setzt bisweilen die Kritik an, die Voraussetzung eines „Präferenzfeld[es], das die Nutzeneinschätzung von Freizeit und Einkommen eindeutig zum Ausdruck bringt und das im Zeitverlauf konstant ist“⁴⁴⁶, erfüllt sein, um tatsächlich ein rationales Anbieterverhalten auf dem Arbeitsmarkt als gegeben annehmen zu können. So ist die Annahme einer konstanten Präferenzstruktur für das Grenznutzentheorem zentral und ermöglicht erst die Darstellung des Arbeitsangebots als monoton wachsende Funktion des Reallohns. Der Arbeitsanbieter, dessen primäres Anliegen die Nutzenmaximierung seiner Zielfunktion (im Sinne einer Einkommensmaximierung) darstellt, fungiert damit gewissermaßen als „Quasiunternehmer“⁴⁴⁷. Während nun zudem Bevölkerungsschwankungen, Veränderungen der Erwerbsquote oder eben modifizierte Präferenzen direkt auf die Arbeitsangebotskurve wirken, bleiben institutionelle Einschränkungen und Verflechtungen in diesen theoretischen Überlegungen außen vor.⁴⁴⁸ Damit wird jedoch ein wichtiger Aspekt auf dem Arbeitsmarkt vernachlässigt. So ist zwar der Arbeitsmarkt aus neoklassischer Sicht in seiner Funktionsweise ein Gütermarkt, jedoch gibt es aus arbeitsökonomischer und institutionalistischer Perspektive durchaus Zweifel und Kritik.⁴⁴⁹ Die besondere Bedeutung des Grenznutzentheorems bleibt jedoch trotz der Reduktion auf die bloße Einkommensmaximierung der Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager bestehen, denn es ist vor allem der herausgestellte Kausalzusammenhang zwischen Arbeitsangebots- und Lohnsatzänderungen, der die neoklassische Konzeption des Arbeitsmarktes prägt und auch im Sinne weiterer Erkenntnisse wesentlich beeinflusst.

Das Grenzproduktivitätstheorem dient der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie zur Bestimmung der Arbeitsnachfrage. Gemäß der Annahme gewinnmaximierenden Verhaltens wird die Beschäftigungsmenge sowohl durch die arbeitsmarktlichen Bedingungen als auch durch die Absatzmöglichkeiten der produzierten Güter determiniert.⁴⁵⁰ Die Arbeitskräftenachfrage ist demnach „als eine abgeleitete Größe anzusehen“⁴⁵¹. Die Neoklassik geht dabei von der Annahme vollständiger Konkurrenz aus.⁴⁵² Diese analytische Reduktion der Arbeitskräftenachfrage impliziert eine Fokussierung auf die unternehmerische Produktionsentscheidung. Die Arbeitskräftenachfrage sowie der Produktionsumfang hängen nun gemäß der *ceteris-paribus*-Bedingungen vollständiger

⁴⁴⁴Ebd.: S. 78.

⁴⁴⁵Vgl.: Pfriem (1978): S. 48

⁴⁴⁶Pfriem (1979): S. 73.

⁴⁴⁷Pfriem (1978): S. 48.

⁴⁴⁸Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 79.

⁴⁴⁹Zur näheren Betrachtung, siehe u.a.: Franz (2006); Solow (1990).

⁴⁵⁰Vgl.: Pfriem (1978): S. 48f.

⁴⁵¹Lärm (1982): S. 76.

⁴⁵²Zur näheren Betrachtung des theoretischen Modells der vollständigen Konkurrenz, siehe u.a.: Baßeler / Utecht / Heinrich (2010): S. 169ff.; Fritsch (2014): S. 25f.; Schumann (2014): S. 180ff.

Konkurrenz vom Lohnsatz und Gewinnmaximierungskalkül, das sich maßgeblich aus der Produktionsfunktion ergibt, ab.⁴⁵³ Die Lohnhöhe ist bei vollständiger Konkurrenz für die Marktteilnehmer gegeben und nicht beeinflussbar. Damit fungiert der Unternehmer als Preisnehmer. Die Produktionsfunktion ist dabei zudem durch das Gesetz des sinkenden Grenzertrags (Ertragsgesetz) gekennzeichnet. So gilt, dass sich bei gegebener Kapitalausstattung die Gesamtproduktion mit jeder zusätzlichen Arbeitskraft erhöht. Aufgrund der abnehmenden Zuwachsraten sinkt jedoch das Grenzprodukt der Arbeit. Unter diesen Bedingungen wird die Arbeitskräftenachfrage nun bestimmt durch den „monetäre[n] Grenzertrag des zuletzt eingestellten Arbeitnehmers bzw. dessen Wertgrenzprodukt [und] [...] den Grenzkosten“⁴⁵⁴ (Lohnsatz). Arbeitskraft wird also solange nachgefragt bis die Grenzkosten dem Grenzerlös entsprechen. Das Grenzproduktivitätstheorem erklärt damit mikroökonomisch die Arbeitskräftenachfrage.⁴⁵⁵

Die zentrale Steuerungseinheit zwischen dem Grenznutzentheorem zur Bestimmung des Arbeitsangebots und dem Grenzproduktivitätstheorem zur Bestimmung der Arbeitsnachfrage ist nun *ceteris paribus* der flexible Reallohn. Bei Ungleichgewichten im Sinne von Arbeitslosigkeit oder Arbeitskräftemangel wirkt der Reallohn als Anpassungsmechanismus, der Lohnsatzverschiebungen zum Gleichgewichtslohnsatz impliziert und Mengenentscheidungen der Akteure evoziert. Diese reallohngesteuerte Balancierung verläuft so lange, „bis ein stabiles und vollbeschäftigungskonformes Gleichgewicht erreicht ist“⁴⁵⁶. Neben dem Gleichgewicht von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage stellt der Lohnsatz aufgrund seiner Allokationsfunktion zudem eine pareto-optimale Ressourcenallokation sicher.⁴⁵⁷

Vor dem Hintergrund der drei vorgestellten Theoreme (Say'sches Theorem, Grenznutzentheorem, Grenzproduktivitätstheorem), die für die neoklassische Analyse des Arbeitsmarktes von besonderer Bedeutung sind, ist allerdings anzumerken, dass die Grundannahmen und Modelle der Neoklassik realiter nur schwerlich vollständig erfüllt werden. Fasst man die allgemeinen Kernannahmen der Neoklassik in axiomatischer Form zusammen, so sind das Bruttosubstitutionsaxiom, das Rationalitätsaxiom sowie das Ergodizitätsaxiom kennzeichnend. Das Bruttosubstitutionsaxiom garantiert die Austauschbarkeit aller Güter und Dienstleistungen und etabliert damit den relativen Preis als Allokationsinstrument. Zugleich wird damit die Existenz von Marktgleichgewichten sichergestellt. Das Rationalitätsaxiom legt die Grundlage für die Annahme des nutzenmaximierenden *Homo oeconomicus*. Das Ergodizitätsaxiom schafft schließlich die Voraussetzung für die „stochastisch-deterministische[] Entwicklung aller für ökonomische Entscheidungen wichtigen

⁴⁵³Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 79f.

⁴⁵⁴Ebd.: S. 80.

⁴⁵⁵Vgl.: Pfriem (1978): S. 49.

⁴⁵⁶Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 80.

⁴⁵⁷Vgl.: ebd.: S. 80f.

Variablen, die für die Formung rationaler Erwartungen notwendig sind“⁴⁵⁸. Die Gültigkeit dieser drei Axiome ermöglicht letztlich die Implementierung neoklassischer Denkansätze und Modelle. Ergänzend im Sinne eines „schützende[n] Gürtel[s]“⁴⁵⁹ wirken zudem das allgemeine Marktgleichgewichtspostulat im klassischen (Say) oder neoklassischen (Walras) Sinne, das monetäre Neutralitätspostulat (klassische Quantitätstheorie), das Politikeffektivitätspostulat (Ricardo-Barro-Äquivalenztheorem) sowie das Wohlfahrtspostulat.⁴⁶⁰ Diese Prämissen bilden denn auch das Grundgerüst des neoklassischen Benchmark-Modells.⁴⁶¹ Zwar überzeugt das Modell ob seiner Stringenz, jedoch zeigt sich vor allem am Arbeitsmarkt unter Einbeziehungen ‚störender‘ Institutionen und Organisationen sowie rechtlicher Regelungen die modellinhärente Problematik im Umgang mit der Realität. Die durchaus berechtigte Kritik von Seiten der heterodoxen Ökonomie an dieser Realitätsferne hat zwar bisweilen zu einem gewissen Umdenken geführt, die Orthodoxie neoklassischen Denkens, der sogenannte „*neoclassical mainstream*“⁴⁶², dominiert dennoch aufgrund seiner deduktiven Strenge und Kohärenz weiterhin sowohl den wissenschaftlichen als auch politischen Diskurs.⁴⁶³

3.4.2. Job-Search-Theorien

Die Job-Search-Theorien oder auch Suchtheorien entstanden vor allem im Zuge der Entwicklung der sogenannten *New Microeconomics* durch Stigler⁴⁶⁴ sowie durch die Ausführungen von Phelps⁴⁶⁵. Dreh- und Angelpunkt der suchtheoretischen Modelle ist dabei das von Arbeitslosigkeit betroffene Individuum. Eingebettet in die Grundstruktur der allgemeinen Gleichgewichtstheorie wird nun die Dynamik des Arbeitsmarktes herausgestellt. Im Fokus der Suchtheorien liegt daher die Analyse des „Zusammenspiel[s], das sogenannte ‚*matching*‘, von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage“⁴⁶⁶. Dies impliziert eine analytische Abkehr von der Betrachtung von Bestandsgrößen und eine Hinwendung zur Untersuchung von Stromgrößen.⁴⁶⁷ Trotz der Vielzahl an suchtheoretischen Ansätzen, die sich im Entwicklungsverlauf der Stromanalyse ergeben haben, lässt sich das grundlegende idealtypische Modell der Job-Search-Theorien folgendermaßen charakterisieren: die Annahme der vollständigen

⁴⁵⁸Heise (2007): S. 444.

⁴⁵⁹Ebd.: S. 444.

⁴⁶⁰Vgl.: ebd.: S. 444f.

⁴⁶¹Zur näheren Betrachtung der neoklassischen Grundannahmen, siehe u.a.: Hodgson (1999); Kirchgässner (2008); Kruber (2002); Priddat (2004); Willke (2003).

⁴⁶²Rothschild (2005): S. 440.

⁴⁶³Zur näheren Betrachtung der Kritik am neoklassischen Paradigma, siehe u.a.: Bendixen (2003); Brodbeck (2000); Carlin / Soskice (2005); Ormerod (1997); Keen (2011).

⁴⁶⁴Vgl.: Stigler (1962); Stigler (1961).

⁴⁶⁵Vgl.: Phelps (1970).

⁴⁶⁶Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 157.

⁴⁶⁷Vgl.: ebd.: S. 157f.

Transparenz und damit das Postulat der vollkommenen Information wird ebenso aufgegeben wie die Annahme homogener Arbeitsplätze.⁴⁶⁸ Damit weicht die Suchtheorie von elementaren Prämissen der neoklassischen Theorie ab. So wird stattdessen davon ausgegangen, dass sich Arbeitsplätze hinsichtlich des Tätigkeitsprofils und der Entlohnung unterscheiden. Für die Annahme einer existenten freiwilligen Sucharbeitslosigkeit und damit für die Gültigkeit des suchtheoretischen Modells ist dies „eine notwendige Voraussetzung [...], denn wenn überall gleiche Löhne gezahlt würden bzw. die Arbeitsplätze keine sonstigen Unterschiede aufweisen würden, gäbe es für die Arbeitnehmer gar keinen Grund, sich nach einer neuen Stelle umzusehen“⁴⁶⁹. Information gilt innerhalb suchtheoretischer Ansätze dementsprechend als ein Gut unter vielen, dem keine Sonderstellung zukommt. Die Informationsbeschaffung ist demnach „ein Produktionsprozeß, der Aufwendungen erfordert“⁴⁷⁰. Folglich muss das arbeitssuchende Individuum Informationen über die Angebots- und Nachfrageverhältnisse einholen.⁴⁷¹ Dabei wird unterstellt, dass diese Informationen einen höheren Wert aufweisen als der bisherige Arbeitsplatz, so dass es aus nutzentheoretischer Sicht sinnvoll ist, den Arbeitsplatz für die Informationsgewinnung aufzugeben.⁴⁷² Diese freiwillige Sucharbeitslosigkeit hält schließlich so lange an, bis entweder der gewünschte Arbeitsplatz gefunden wurde oder sich die Lohnvorstellungen angepasst haben.⁴⁷³ Kennzeichnend für das suchtheoretische Modell ist also ein *Trade-off* zwischen dem gegenwärtigen einkommensgenerierenden Arbeitsplatz und der freiwilligen (Such-)Arbeitslosigkeit zwecks erwarteter zukünftiger Mehreinnahmen. Arbeitslosigkeit fungiert diesem Verständnis nach als „produktionstechnische[] Notwendigkeit“⁴⁷⁴ und „ist in diesem Kontext nichts anderes als eine Investition der Arbeitnehmer, um mehr Informationen über den Arbeitsmarkt zu erhalten und um durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes das (Lebens-)Einkommen zu erhöhen“⁴⁷⁵. In Analogie zur Güterproduktion, in der die optimale

⁴⁶⁸Vgl.: Pfriem (1978): S. 51.

⁴⁶⁹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 158.

⁴⁷⁰Pfriem (1978): S. 51.

⁴⁷¹Die individuelle Entscheidungssituation wird von Rees (1973) sehr treffend folgendermaßen beschrieben: „Consider the case of an experienced unemployed worker who is looking for a job in his usual occupation. A number of employers may be hiring workers with his competence and offering different wages. If he accepts the first offer he receives, he is unlikely to be making the best possible bargain. He will therefore look into a number of possibilities – a process that involves costs. The most important of these costs is his own time; by prolonging his period of unemployment to search further he sacrifices the income he could have earned during the search period, less any unemployment insurance benefits to which he is entitled. He may also incur direct costs such as carfare, postage, employment-agency fees, or the cost of placing an advertisement in a newspaper. These costs represent an investment on which the expected return is the present value of the difference in compensation between the first job offer he receives and the one that is finally accepted” (Rees (1973): S. 96).

⁴⁷²Alchian (1969) stellte dazu fest: „Like any other production activity, specialization in information is efficient. Gathering and disseminating about goods or about oneself is in some circumstances more efficiently done while the good or person is not employed, and thus able to specialize (...) in the production of information. If seeking information about jobs while employed is more costly than while not employed, it can be economic to refuse a wage cut, become unemployed, and look for job information” (Alchian (1969): S. 113).

⁴⁷³Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 158f.

⁴⁷⁴Ebd.: S. 159.

⁴⁷⁵König (1979): S. 98f.

Allokation bei der Übereinstimmung von Grenzertrag und Grenzkosten erreicht ist, gilt die Arbeitsplatzsuche als optimal, so lange „die erwarteten zukünftigen Mehreinnahmen die aktuellen Suchkosten übersteigen“⁴⁷⁶. Arbeitslosigkeit kann demzufolge als „freiwillige Selbstbeschäftigung in der Produktion von Informationen“⁴⁷⁷ verstanden werden. Basierend auf der neoklassischen Annahme vollkommener Arbeitsmärkte fungiert schließlich der Lohnsatz als Indikator der jeweiligen Qualifikation; denn dieser reguliert die Dauer der Sucharbeitslosigkeit.⁴⁷⁸

Hinsichtlich der kurzfristigen Arbeitslosigkeit gelingt der allgemeinen Job-Search Theorie damit ein überzeugender und vielversprechender Erklärungsansatz, der jedoch zuweilen als Theorie mit allumfassenden Erklärungsanspruch und folglich als „die‘ Theorie der Arbeitslosigkeit“⁴⁷⁹ interpretiert wird. Im Sinne einer theoretischen Blaupause wird der suchtheoretische Ansatz somit für alle Formen der Arbeitslosigkeit angewandt, wobei die komplexe und vielfältige Arbeitslosigkeit begrifflich auf die freiwillige Sucharbeitslosigkeit reduziert wird. Diese Reduktion ermöglicht schließlich Arbeitslosigkeit nicht nur im friktionellen, sondern eben auch im strukturellen und konjunkturellen Sinne zu erklären. So wird die Arbeitslosigkeit durch das Verhalten des nutzenmaximierenden Individuums selbst determiniert. Eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit existiert demnach, im Widerspruch zur keynesianischen Sichtweise, nicht. Vielmehr wird jede Form von Arbeitslosigkeit als Produkt einer freiwilligen, rational begründeten Entscheidung dargestellt. Damit legt die Suchtheorie unter Einbeziehung des allgegenwärtigen Nutzenmaximierungskalküls den analytischen Fokus auf jene „Faktoren, die das Sucherverhalten des arbeitslosen Individuums bestimmen“⁴⁸⁰. Demnach sieht sich ein Individuum mit einem andauernden *Trade-Off* konfrontiert, der entweder die Abwägung von Arbeit und Freizeit oder jene von Suche und Freizeit widerspiegelt. Die Aufteilung der Zeit wird zum alles entscheidenden Prinzip menschlichen Verhaltens.⁴⁸¹ Für die wirtschaftspolitische Gestaltung ist dieser Abwägungsmechanismus der suchtheoretischen Analyse vor dem Hintergrund der „Existenz von Arbeitslosenversicherungen und den damit verbundenen möglichen Anreizwirkungen für das arbeitslose Individuum“⁴⁸² von besonderer Bedeutung. Ausgehend vom Phänomen des *moral hazard*⁴⁸³, welches Verhaltensänderungen bei versichertem Risiko impliziert, wird eine Korrelation zwischen Arbeitslosenunterstützung und Suchverhalten angenommen. Demnach wird der individuelle Abwägungsmechanismus durch die Existenz oder durch eine Erhöhung bzw. Senkung der Arbeitslosenunterstützung direkt beeinflusst. Diese

⁴⁷⁶Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 159.

⁴⁷⁷Lärm (1982): S. 101.

⁴⁷⁸Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 159.

⁴⁷⁹Ebd.: S. 160.

⁴⁸⁰Ebd.: S. 161.

⁴⁸¹Vgl.: Hills (1975): S. 24f.

⁴⁸²Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 161.

⁴⁸³Zur näheren Betrachtung des *moral hazard* Phänomens, siehe u.a.: Dembe / Boden (2000); Pauly (1968); Rowell / Connelly (2012).

Verhaltensänderungen prägen maßgeblich die arbeitsmarktpolitische Situation. Grubel stellt daher fest: „Je größer das Einkommen aus Arbeitslosenunterstützung relativ zum Arbeitseinkommen ist, um so größer ist auch die Tendenz der Arbeiter, Freizeit zu genießen und höhere Anforderungen an die Arbeitsstelle betreffs Lohn, Betriebsklima usw. zu stellen. Auf diese Weise geschieht es, dass eine Anzahl von Arbeitern angibt, sie sei auf Arbeitssuche die ohne die öffentliche Unterstützung oder Versicherung nicht auf Stellensuche wären“⁴⁸⁴. Das Problem des *moral hazard* bewirkt somit eine Erweiterung der Determinanten hinsichtlich des Arbeitsangebotsverhaltens. Neben Arbeit, Freizeit und Suchzeit avanciert die Arbeitslosenversicherung zu einem ergänzenden, aber dennoch maßgeblichen Faktor. Aus suchtheoretischer Sicht erweist sich die Einführung oder Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung durchaus modellkonsistent als negativer Einfluss auf die arbeitsmarktpolitische Performanz im Sinne von Arbeitslosigkeit. Allerdings wird innerhalb des suchtheoretischen Modells das Problem des *Mismatches* aufgrund der starken Fokussierung der Arbeitslosenzahl weitgehend ausgeklammert. Grundsätzlich besteht nun zwischen der Arbeitslosigkeit bzw. Sucharbeitslosigkeit und offenen Stellen eine gewisse Koexistenz. Zur Generierung des besten *Matches* benötigt der Arbeitssuchende in Anbetracht der Vielzahl existierender Vakanzen Zeit. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Qualität des abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses, welche die Beschäftigungsdauer und damit die mögliche zukünftige Arbeitslosigkeit bedingt. Vor dem Hintergrund des suchtheoretischen Modells ist eine längere Suche von den bestehenden Möglichkeiten des arbeitssuchenden Individuums abhängig, so dass tatsächlich die Gefahr „unter hohem Zeitdruck abgeschlossene Arbeitsverträge“⁴⁸⁵ einzugehen besteht. Die Folgen für den Arbeitsmarkt äußern sich zwar zunächst in „hohe[n] Abgangsraten aus der Arbeitslosigkeit, aber auch [in] kurze[n] Beschäftigungsverhältnisse[n] und eine[r] hohe[n] Anzahl neuer Zugänge zur Arbeitslosigkeit“⁴⁸⁶. Volkswirtschaftlich ist daher sowohl die *Matching*-Effizienz als auch die *Matching*-Aktivität zur Vermeidung von *Mismatches* auf dem Arbeitsmarkt zu beachten. Mehrheitlich entzündet sich die Kritik am grundlegenden Modell der Job-Search-Theorie an ihrem Anspruch, Arbeitslosigkeit umfassend erklären zu können. Auch die daraus resultierenden wirtschaftspolitischen Folgen werden vielfach kritisiert. Hauptkritikpunkt ist „die Reduzierung jeder Form von Arbeitslosigkeit auf Sucharbeitslosigkeit“⁴⁸⁷ und die damit einhergehende Annahme einer bloß freiwillig existenten Arbeitslosigkeit. Dies impliziert eine einseitige Betrachtung von Arbeitslosigkeit, wonach diese lediglich durch Kündigung, nicht aber durch Entlassung verursacht

⁴⁸⁴Grubel (1974): S. 12.

⁴⁸⁵Entorf (2001): S. 12.

⁴⁸⁶Ebd.: S. 12.

⁴⁸⁷Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 165.

wird.⁴⁸⁸ Kritisiert wird außerdem die neoklassische Annahme der Lohnanpassung, die einen Akzeptanzlohn vorsieht und ein eindeutiges individuelles Präferenzsystem voraussetzt. Die Suche und letztlich die Arbeitsplatzauswahl sind demnach deutlich stärker von der Lohnhöhe, den Arbeitsbedingungen und den Aufstiegsmöglichkeiten abhängig als die suchtheoretisch angenommene Wahl zwischen Arbeit und freiwilliger Arbeitslosigkeit. Zudem sind die individuellen Präferenzen aufgrund ihrer Komplexität weniger operationalisierbar als im Modell angenommen.⁴⁸⁹ Des Weiteren wird an den Suchtheorien vor allem „die Annahme einer exogen vorgegebenen Wahrscheinlichkeit der Lohnangebote, die als bekannt vorausgesetzt wird, [...] [sowie ihre] Beschränkung [...] auf Arbeitslose“⁴⁹⁰ kritisiert. Letzteres wird insbesondere deswegen kritisch betrachtet, da angenommen wird, dass die Arbeitsplatzsuche aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis aufgrund der daraus folgenden persönlichen Unabhängigkeit und aufgrund des Fehlens determinierender Sachzwänge vielversprechender ist.⁴⁹¹

Trotz aller Kritik, die berechtigterweise Eingang in die politische sowie wissenschaftliche Debatte gefunden hat, ist jedoch der wichtige Beitrag der Job-Search-Theorien herauszustellen, der sich eben vor allem aus der hohen Allgemeinheit und Anwendbarkeit für die arbeitsmarktpolitische Analyse ergibt.⁴⁹² Der besondere Verdienst der suchtheoretischen Ansätze liegt nun darin begründet, Stromgrößen, die arbeitsmarkttheoretisch bislang unberücksichtigt geblieben waren, in den Blick genommen und entsprechend theoretisch integriert zu haben. Dabei hat vor allem die Fokussierung der arbeitsmarktlichen Informationssysteme zu einem Wandel geführt, der sich sowohl administrativ als auch politisch niederschlägt. Im Sinne einer allokativen Verbesserung der *Matches* zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage sind daher auch zunehmend mehr Ressourcen und Maßnahmen zur effizienteren Stellenvermittlung genutzt und implementiert worden.⁴⁹³

3.4.3. Gewerkschaftstheorien

Geprägt durch die Einflüsse der neoklassischen Orthodoxie gilt Arbeitslosigkeit gemeinhin als Störung der Arbeitsangebotsbedingungen, so dass der Schlüssel zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit demnach in der Schaffung günstiger Rahmenbedingungen sowohl für Produktion als

⁴⁸⁸Alchian (1969) nimmt gar an, dass Entlassungen als freiwillige Arbeitslosigkeit zu verstehen seien, da die Arbeitgeber annahmen, eine Weiterbeschäftigung bei Lohnsenkung ohnehin eine Kündigung durch die Arbeitnehmer selbst implizieren würde.

⁴⁸⁹Vgl.: Rothschild (1979a): S. 518ff.

⁴⁹⁰Hübler (1988): S. 4.

⁴⁹¹Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 166f.

⁴⁹²Vor dem Hintergrund der Kritik haben sich zahlreiche modifizierte und erweiterte Suchtheorien entwickelt, die hier nun allerdings im Sinne des Erkenntnisinteresses nicht näher erläutert werden können. Zur näheren Betrachtung ausgewählter erweiterter Suchtheorien, siehe u.a.: Apolte (2007); Steiner (1990); Jovanovic (1979).

⁴⁹³Vgl.: Walwei (1994).

auch für Investition liegt. Im Zentrum dieser angebotsorientierten Debatte steht dabei der Abbau von Investitionshemmnissen, eine niedrige Inflationsrate sowie die Deregulierung des Arbeitsmarktes, die insbesondere eine verstärkte Flexibilisierung des Lohnniveaus und der Lohnstruktur impliziert. Aus prozessbezogener Sicht ergibt sich daraus ein komplexes Geflecht von Akteuren und Institutionen, das die arbeitsmarktliche Steuerungsfähigkeit maßgeblich kennzeichnet. Die arbeitsmarktpolitische Politikimplementierung offenbart sich dabei als vielschichtiger Prozess. So determiniert die spezifische Einbettung in das jeweilige (handlungsrelevante) Institutionengefüge den Handlungsspielraum der Akteure und somit den Entscheidungsprozess.⁴⁹⁴ Innerhalb der bestehenden bundesdeutschen institutionellen Struktur nehmen die Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) eine zentrale Rolle ein. Im Sinne des sozial-irensischen Charakters der sozialen Marktwirtschaft ist die verfassungsrechtlich abgesicherte Tarifautonomie Ausdruck einer Sozialpartnerschaft zur verbandlich geregelten Entgeltfindung.⁴⁹⁵ Trotz der beidseitigen arbeitsmarktlichen Beteiligung am Lohnfindungsprozess soll nun die gewerkschaftliche Rolle näher beleuchtet werden.

Grundsätzlich fungieren Gewerkschaften als „formal organisierte, freiwillige Zusammenschlüsse von abhängig Beschäftigten mit dem Ziel, deren ökonomische und soziale Lage zu sichern und zu verbessern“⁴⁹⁶. Damit kommt ihnen betrieblich, sektoral und gesamtwirtschaftlich eine besondere Bedeutung zu. Neben ihrer mitgestaltenden Lohnsetzungsfunktion wirken Gewerkschaften zudem normsetzend auf die Arbeitsbeziehungen ein.⁴⁹⁷ Vor dem Hintergrund dieser Doppelfunktion sind sie daher für die politisch-ökonomische Ordnung ebenso elementar wie für die arbeitsmarktpolitische Gestaltung selbst. Folglich existiert eine Vielzahl ökonomischer Gewerkschaftstheorien, die allesamt das Gewerkschaftsverhalten darzustellen und zu erklären versuchen. Im Folgenden sollen nun vor allem die grundlegenden Modelle der Gewerkschaftstheorien vorgestellt werden. Dabei wird allerdings auch auf neuere Entwicklungen und modelltheoretische Erweiterungen eingegangen. Im Fokus der folgenden arbeitsmarkttheoretischen Modelle steht allerdings ausschließlich der Lohnfindungsprozess. Von der Einbeziehung weiterer gewerkschaftlicher Aspekte wird mit Blick auf das Erkenntnisinteresse abgesehen.⁴⁹⁸

Als prominentester Vertreter der Gewerkschaftstheorien gilt gemeinhin das Monopol-Modell, das sich durch eine breit akzeptierte „mikroökonomische Darstellung des Gewerkschaftsverhaltens“⁴⁹⁹ auszeichnet. Demnach determiniert die gewerkschaftliche Nutzenfunktion das Verhalten der

⁴⁹⁴Vgl.: Lampert / Bossert (2011).

⁴⁹⁵Vgl.: Jähnichen (2008): S. 138ff.

⁴⁹⁶Schmid / Buhr / Roth / Steffen (2006): S. 192.

⁴⁹⁷Vgl.: ebd.: S. 192f.

⁴⁹⁸Zur näheren Betrachtung weiterer gewerkschaftlicher Aspekte, wie zum Beispiel Gewerkschaftsmitgliedschaft und -wachstum, Streiks oder die gewerkschaftliche Rolle bzgl. Einkommensverteilung und Inflation, siehe: Addison / Schnabel (2003); Booth (1995).

⁴⁹⁹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 177.

Gewerkschaften. Ausschlaggebend dabei ist die Lohnhöhe und das Beschäftigungsniveau der Gewerkschaftsmitglieder.⁵⁰⁰ So ist der gewerkschaftliche Akteur bemüht, ganz im Sinne des neoklassischen Nutzenmaximierungskalküls, das Lohn- und Beschäftigungsniveau zu seinen Gunsten zu beeinflussen. Die Arbeitsnachfrage fungiert hier als „Nebenbedingung des Maximierungsproblems“⁵⁰¹. Basierend auf einem Optimierungskalkül erklärt das Monopol-Modell folglich das gewerkschaftliche Verhalten rein ökonomisch mithilfe einer Nutzenfunktion.⁵⁰² Das Verhältnis von Lohn und Beschäftigung wird demnach vor dem Hintergrund des jeweiligen Nutzenniveaus betrachtet.⁵⁰³ Allerdings beruhen diese theoretischen Überlegungen des Monopol-Modells auf modellinhärenten Annahmen. Angenommen wird zunächst ein gewerkschaftlicher Vertretungsanspruch aller Arbeitnehmer. Zugleich wird unterstellt, dass sich die Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Produktivität und Präferenzen nicht unterscheiden, sondern stattdessen homogen sind. Außerdem gilt für das Monopol-Modell die Annahme einer exogen vorgegebenen, fixen Mitgliederzahl der Gewerkschaft. Kennzeichnend ist zudem die vollständige Ausklammerung von Interessenkonflikten innerhalb der Gewerkschaft sowie die Annahme der Gewerkschaft als Angebotsmonopolist, der in der Lage ist, den Lohnsatz zu kontrollieren und sich gegenüber „einer großen Zahl kleiner Unternehmen ohne Markteinfluss“⁵⁰⁴ durchzusetzen. Demzufolge wird der optimale Lohnsatz daher autonom durch die Gewerkschaft realisiert. Dies impliziert ein Fehlen von Tarifverhandlungen, die Existenz eines Mindestlohnes in Form des Gewerkschaftslohnes sowie die rein reaktive, aber eben nicht gewerkschaftlich beeinflussbare Möglichkeit der Unternehmen bezüglich der gewerkschaftlichen Lohnsetzung die Beschäftigungsmenge festzulegen.⁵⁰⁵

Dem Monopol-Modell liegen damit wesentliche Annahmen zugrunde, die im politischen und wissenschaftlichen Diskurs erhebliche Kritik auf sich gezogen haben. Neben den unspezifischen Annahmen hinsichtlich der Nutzenfunktion sind es auch die modelltypischen Annahmen, die eine arbeitsmarktpolitische Realisierung und Implementierung des Modells offensichtlich erschweren. So entzündet sich eine erste Kritik an der fixen und exogen vorgegebenen Mitgliederzahl; denn diese ist durchaus volatil und abhängig von etwaigen gewerkschaftlichen Lohnforderungen, die sowohl Beschäftigungs- als auch Anreizeffekte auslösen und damit direkt auf Ein- und Austritte einwirken. Ähnlich kritisch wird die Annahme der Homogenität betrachtet, die allen Gewerkschaftsmitgliedern eine einheitliche Präferenzstruktur zuordnet und damit von einer realitätsgetreuen Abbildung der Wirklichkeit weit entfernt ist.⁵⁰⁶ Des Weiteren wird am gewerkschaftstheoretischen Monopol-Modell

⁵⁰⁰Vgl.: ebd.: S. 177.

⁵⁰¹Ebd.: S. 177.

⁵⁰²Zur näheren Betrachtung der Nutzenfunktion und der unterschiedlich angewandten Präferenzordnungen, siehe: Althammer (1990).

⁵⁰³Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 177f.

⁵⁰⁴Ebd.: S. 178.

⁵⁰⁵Vgl.: ebd.: S. 177f.

⁵⁰⁶Vgl.: ebd.: S. 180f.

die Annahme vollkommener Konkurrenz auf den Gütermärkten kritisiert. Diese starke Vereinfachung ist mit Blick auf die gesamtwirtschaftliche Komplexität und die Mechanismen der Lohnbildung fragwürdig.⁵⁰⁷ Besonders in der Kritik steht jedoch die „Ausblendung des Verhandlungsprozesses zwischen Unternehmen und Gewerkschaft“⁵⁰⁸. Abgesehen vom offensichtlichen Widerspruch zur Tarifautonomie (Art. 9 GG), die ein Aushandeln von Tarifverträgen explizit vorsieht, ist die Annahme über den jeweils autonom gewerkschaftlich festgelegten Lohnsatz und über die unternehmerisch bestimmte Beschäftigungsmenge gegenüber einem Verhandlungsmodell pareto-inferior. Sowohl die Gewerkschaft als auch die Unternehmen generieren in einer Verhandlungslösung einen größeren Nutzen.⁵⁰⁹ So wird die Nutzenmaximierung im Sinne einer pareto-effizienten Verhandlungslösung durch einen niedrigeren Lohnsatz und eine höhere Beschäftigung realisiert. Das Monopol-Modell erweist sich damit innerhalb des neoklassischen Paradigmas, das eine ökonomische Rationalität als Handlungsmaxime betrachtet, als ineffizient.⁵¹⁰ Aufgrund der breiten Kritik, wobei vor allem letztere entscheidend war, entwickelte sich schließlich eine Gewerkschaftstheorie, welche die Verhandlung über Lohn und Beschäftigung zwischen Gewerkschaften und Unternehmen unter den Gesichtspunkten der Effizienz in den Vordergrund stellte und damit eine Abkehr von der autonomen Lohn- und Beschäftigungsmengensetzung vollzog.

Dieses Modell effizienter Verhandlungen stellt innerhalb der Gewerkschaftstheorien keinen Gegenentwurf zum Monopol-Modell dar; vielmehr handelt es sich um ein modifiziertes Modell, das eine simultane Verhandlung von Unternehmen und Gewerkschaften über Lohn und Beschäftigung vorsieht. Dieses Verhandlungsmodell generiert einen höheren Beschäftigungsgrad und gilt damit im Sinne der gewerkschaftlichen Nutzenmaximierung als optimal. Allerdings impliziert die simultane Verhandlung zwischen Unternehmen und Gewerkschaften über Lohn und Beschäftigung „eine von der Gewerkschaft produzierte Überbeschäftigung“⁵¹¹, da der Arbeitgeber mehr Arbeitnehmer beschäftigt als er tatsächlich nachfragt. Dieses *Featherbedding* resultiert aus der gewerkschaftlichen Verhandlungsstärke und ist trotz des unternehmerischen Verhaltens bzw. *Outcomes* gegenüber anderen Verhandlungsformen die bestmögliche Verhandlungslösung.⁵¹² Ausschlaggebend ist daher offensichtlich die Verhandlungsstärke der Verhandlungspartner.⁵¹³ Die besondere Stärke des Modells der effizienten Verhandlung liegt folglich in der „Aufhebung des *trade-offs* zwischen Lohn und Beschäftigung“⁵¹⁴ und damit in der Verhandlung unter Beibehaltung der Annahmen des Monopol-Modells selbst. Die Modifikation des Monopol-Modells verspricht denn auch sowohl eine höhere

⁵⁰⁷Vgl.: Althammer (1990): S. 24f.; Hirsch / Addison / Genosko (1990): S. 25ff.

⁵⁰⁸Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 181.

⁵⁰⁹Vgl.: Harde (1993): S. 370f.

⁵¹⁰Vgl.: Althammer (1990): S. 29f.

⁵¹¹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 183.

⁵¹²Vgl.: Johnson (1990); Litwin (2013).

⁵¹³Vgl.: Schnabel (1990): S. 238f.

⁵¹⁴Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 184.

Beschäftigung als auch einen höheren Lohnsatz. Jedoch bleiben, weil es eben bloß ein modifiziertes Modell ist, jene modellinhärenten Kritikpunkte bestehen, die bereits beim Monopol-Modell erhoben wurden.⁵¹⁵ Allerdings wird an diesem modifizierten bzw. erweiterten Modell bisweilen die Simultanität der Verhandlungen mit Verweis auf die Empirie und die mögliche Gefährdung des Unternehmens infolge des Verhandlungsergebnisses kritisiert.⁵¹⁶ Zudem wird der starke Fokus auf die Verhandlung kritisch betrachtet, da die Verhandlung im Modell im Sinne einer *black box* ergebnisoffen und eine eindeutige Verhandlungslösung nicht vorgesehen ist. Die Kritik entzündet sich hier vor allem an den fehlenden Annahmen zur Verhandlungskonkretisierung.⁵¹⁷ Grundsätzlich eint jedoch sowohl das Monopol-Modell als auch das Modell effizienter Verhandlungen die Kritik als Gewerkschaftstheorien den innergewerkschaftlichen Mechanismen, Dynamiken und Strukturen zu wenig Beachtung zu schenken. Der gewerkschaftliche Akteur ist kein homogener Akteur, der sich durch ein einheitliches Präferenzsystem und durch die Homogenität der Gewerkschaftsmitglieder auszeichnet. Vielmehr ist angesichts der akteursspezifischen Komplexität „das Innenleben und die Organisationsziele der Gewerkschaften in den Mittelpunkt der Modellbetrachtung“⁵¹⁸ zu stellen. Die zugrundeliegende Annahme der Heterogenität der Gewerkschaftsmitglieder wird dabei nicht nur empirisch, sondern auch theoretisch begründet. Besonders prominent sind hier die Insider-Outsider-Theorien, denen später ein eigenes Kapitel gewidmet ist, sowie die Medianwähler-Modelle. Entstanden im Zuge der Neuen Politischen Ökonomie (auch *Public Choice*) mit dem Fokus auf der ökonomischen Analyse des politischen Verhaltens sowie von Entscheidungsprozessen und Strukturen betrachten Medianwähler-Modelle Gewerkschaften als eine „Vielzahl von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Interessen“⁵¹⁹.⁵²⁰ Im Sinne einer kollektiven Interessenvertretung von Arbeitnehmern fungieren sie zwar in Tarifverhandlungen als einheitlicher Akteur, jedoch erfolgt dies ob der existierenden Interessenheterogenität aus der Konsequenz interner Abstimmungs- und Wahlprozesse. Dieser „demokratische[] Abstimmungsmechanismus“⁵²¹, der zugleich eine Entscheidungs- und Kontrollfunktion besitzt, orientiert sich am Mehrheitswillen, so dass das Medianmitglied als Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Präferenzen betrachtet wird.⁵²² Basierend auf den Grundlagen des Monopol-Modells erfolgt der gewerkschaftliche Aushandlungsprozess nach dem Mehrheitsprinzip, das sich vor allem hinsichtlich der gewerkschaftlichen Lohnniveaupolitik negativ auf innergewerkschaftliche Minderheitsgruppen sowie außergewerkschaftlicher Gruppen auswirkt.

⁵¹⁵Vgl.: ebd.: S. 184f.

⁵¹⁶Vgl.: Schnabel (1989): S. 138ff.; Winkelhake (1994): S. 40ff.

⁵¹⁷Vgl.: Schnabel (1989): S. 138.

⁵¹⁸Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 185.

⁵¹⁹Ebd.: S. 185.

⁵²⁰Zur näheren Betrachtung der Theorien und Forschungsgebiete der Neuen Politischen Ökonomie, siehe: Bernholz / Breyer (1994).

⁵²¹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 186.

⁵²²Vgl.: Mainusch (1992): S. 92f.

Sinkende Mitgliedszahlen sowie eine alternde Belegschaft haben diesen Trend in den letzten Jahren verstärkt, der sich daher auch in der abnehmenden Bedeutung der Lohnpolitik gegenüber der Rentenpolitik widerspiegelt.⁵²³ So greift zwar „eine an den Interessen des Medianwählermitglieds orientierte gewerkschaftliche Lohnpolitik“⁵²⁴ die Interessenheterogenität der Gewerkschaft auf, allerdings resultiert diese Politik in Arbeitslosigkeit und inflexiblen Löhnen aufgrund gewerkschaftlich implizierter diskriminierender Beschäftigungsregeln.⁵²⁵ Vor diesem Hintergrund ist auch das Senioritäts-Modell von Oswald als eine weitere Form des Medianwähler-Modells zu sehen, das mithilfe der Senioritätsregel die Substitutionsbeziehungen zwischen Lohn und Beschäftigung aufhebt und dadurch ebenfalls pareto-optimale Lösungen auf dem Arbeitsmarkt generiert.⁵²⁶

In all seinen Facetten stellt das Medianwähler-Modell nun grundsätzlich einen konstruktiven Beitrag für die arbeitsmarkttheoretische Landschaft dar und ist tatsächlich „das einzige operationale Modell, das basierend auf den neoklassischen Annahmen konsistent in der Lage ist, die Aggregation verschiedener individueller Präferenzen in einer zusammenhängenden Zielfunktion abzubilden“⁵²⁷. Allerdings erweist sich, neben weiteren modellinhärenten Schwächen, vor allem die Senioritätsregel als Schwachpunkt des Modells, da diese sowohl empirisch als auch theoretisch nicht konsistent im Sinne der im Modell getroffenen Annahmen ist.⁵²⁸

Vor diesem Hintergrund haben sich zunehmend alternative Sichtweisen, allen voran jene der Exit-Voice-Ansätze, innerhalb der Gewerkschaftstheorien durchgesetzt, die eine Abkehr vom „Monopolcharakter der Gewerkschaften und dessen negativen Wohlfahrtseffekten“⁵²⁹ vollziehen. Stattdessen fokussieren diese alternativen Ansätze die positiven, produktivitätssteigernde Effekte gewerkschaftlicher Organisation. Demnach fungieren Gewerkschaften als arbeitnehmerinkludierende, kollektive Interessensorgane mit dem Ziel der arbeitnehmerischen Besserstellung unter Berücksichtigung unternehmerischer Interessen. Diese sogenannten Exit-Voice-Ansätze erklären folglich das Verhandlungsverhalten und -ergebnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Organisationsgrad heraus. Kennzeichnend dabei ist die Balance zwischen den Optionen *Exit* (freiwillige Kündigung oder Ablehnung) und *Voice* (Kommunikation).⁵³⁰ Neben den hier nun nicht weiter ausgeführten Exit-Voice-Ansätzen haben sich ob der besonderen Bedeutung gewerkschaftlicher Akteure auf dem Arbeitsmarkt weitere Ansätze entwickelt, welche die theoretischen Überlegungen aufgegriffen und in ihrem Sinne erweitert bzw. modifiziert haben. Lag

⁵²³Vgl.: Biebeler / Lesch (2006): S. 54f.; Funk / Lesch / Janßen (2005): S. 193ff.

⁵²⁴Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 186.

⁵²⁵Vgl.: Berthold (1989).

⁵²⁶Vgl.: Oswald (1985).

⁵²⁷Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 187.

⁵²⁸Zur näheren Betrachtung der Kritik am Medianwähler-Modell, siehe: Farber (1986); Turnbull (1988); Winkelhake (1994): S. 77ff.

⁵²⁹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 189.

⁵³⁰Zur näheren Betrachtung der Exit-Voice-Ansätze, siehe: Freeman / Medoff (1984); Hirschman (1970).

der Fokus der vorgestellten Modelle und Ansätze auf den individuellen Arbeitsbeziehungen einschließlich der daraus resultierenden Konsequenzen sowie auf dem Lohnfindungsprozess, rücken andere gewerkschaftstheoretische Modelle vom „Modell vollkommener Konkurrenz ohne Berücksichtigung spezifischer institutioneller Arrangements“⁵³¹ ab und beziehen explizit spezifische institutionelle Strukturen und Mechanismen in die Arbeitsmarkt Betrachtung ein. Diese institutionellen Abhängigkeiten und Verschränkungen, welche die gewerkschaftliche Performanz bedingen, sind der Schwerpunkt der Korporatismusansätze. Trotz ihrer Bedeutung für die analytische Betrachtung des Arbeitsmarktes wird nun auf eine nähere Darstellung verzichtet, da zum einen die Vielfalt der ökonomischen Korporatismusforschung eine detaillierte Betrachtung im Rahmen dieser Arbeit nur schwerlich möglich macht, zum anderen jedoch auch nicht zielführend im Sinne des Erkenntnisinteresses ist, obgleich korporatistische Bezüge und Verweise in dieser Arbeit durchaus ihren Niederschlag finden.⁵³² In Anbetracht der gewerkschaftstheoretischen Modellvielfalt bleibt festzuhalten, dass gewerkschaftliche Akteure eine zentrale Rolle in ökonomischer, politischer und gesellschaftlicher Hinsicht auf dem Arbeitsmarkt einnehmen und die theoretische Fundierung dessen in Form von Gewerkschaftstheorien Aufschluss über Institutionen und Abläufe auf dem Arbeitsmarkt gibt.

3.4.4. Humankapitaltheorie

Erste Ansätze der Humankapitaltheorie lassen sich bereits bei Adam Smith finden, der sich mit der „Analogie von Fähigkeiten und Qualifikationen zu Sachkapital“⁵³³ beschäftigte und daraus einen Korrelationszusammenhang zwischen Aus- bzw. Fortbildung und Leistungsfähigkeit von Arbeitskräften ableitete.⁵³⁴ Die moderne Humankapitaltheorie wurde vor allem durch Becker (1964), Mincer (1962), Oi (1962) und Schultz (1961) geprägt und ebnete den Weg für die Untersuchung der Ressource ‚Bildung‘ im Sinne von Humankapital und dessen Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Performanz unter Berücksichtigung des Kosten-Nutzen-Kalküls von Bildungsausgaben.⁵³⁵ Den Ausgangspunkt bildeten Überlegungen zur Erklärung der Auswirkungen von Sachinvestitionen unter Einbeziehung des Faktors Humankapital in Industrie- und Entwicklungsländern.⁵³⁶ Jedoch erweiterte sich das Anwendungsfeld rasch, so dass die Überlegungen auf jene Phänomene übertragen wurden, die durch die traditionelle neoklassische Theorie nicht

⁵³¹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 192.

⁵³²Zur näheren Betrachtung der ökonomischen Korporatismusforschung, siehe: Bruno / Sachs (1985); Calmfors / Driffill (1988); Lesch (2008).

⁵³³Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 145.

⁵³⁴Vgl.: Scheuer (1987): S. 74ff.; Woodhall (1995): S. 219ff.

⁵³⁵Vgl.: Becker (1993); Mincer (1962); Oi (1962); Schultz (1961).

⁵³⁶Vgl.: Lärm (1982): S. 120f.

gänzlich abgedeckt werden konnten. So lag der Fokus denn auch insbesondere auf „geringere[n] Einkommenszuwächse[n] für ältere Arbeitnehmer, inverse[n] Zusammenhänge[n] von Arbeitslosigkeit und beruflichen Qualifikationen, häufigere[n] Arbeitsplatzwechsel[n] bei jüngeren Arbeitnehmern, unterschiedliche[r] Beschäftigungsstabilität nach Berufen [sowie auf der] selektive[n] Einstellungs- und Kündigungspraxis der Unternehmen“⁵³⁷. Damit vollzieht die Humankapitaltheorie eine deutliche Abkehr von der Annahme homogener Arbeitskräfte und legt die Grundlage für jene Erklärungsmuster, die explizit die arbeitnehmerische Heterogenität in den Vordergrund stellen. Die Vielfalt der Arbeitnehmer wird dabei häufig mit Verweis auf die unterschiedlichen Humankapitalbestände begründet.⁵³⁸ Als eine realitätsnähere Modifikation des neoklassischen Modells transformiert die Humankapitaltheorie „die vorher unrealistischerweise vorausgesetzte Homogenität des Faktors Arbeit in eine eindimensional gefasste Inhomogenität (Menge des investierten Humankapitals)“⁵³⁹. Demnach resultiert die Arbeitseinkommensverteilung aus dem differenzierten Arbeitsangebot, das sich aus den Bildungsinvestitionen ergibt. Bildungs- bzw. Humankapitalinvestitionen werden als zukünftige produktionsdeterminierende Handlungen im Sinne von Produktivitätsverbesserung und Effektivitätssteigerung verstanden.⁵⁴⁰

Grundlegend für die Humankapitaltheorie und ihrem zentralen Begriff der Humankapitalinvestition ist folgender *Trade-off*: einerseits entstehen durch die Nutzung von Bildungsangeboten sowie durch den Einkommens- bzw. Lohnverzicht während dieser Zeit monetäre sowie zeitliche Kosten, andererseits erfolgt dies in Erwartung auf ein höheres Einkommen im Verlauf des Erwerbslebens. Das Risiko von Bildungsinvestitionen wird nun vor allem anhand von zwei möglichen Entwicklungen offenbar. Einerseits können „rationale Einzelentscheidungen [...] wegen ihrer Wechselwirkung kollektiv irrational werden“⁵⁴¹, andererseits ist die technisch-strukturelle Wandlungsdynamik schwer zu prognostizieren. Fehlinvestitionen sind folglich nicht auszuschließen. Die daraus resultierenden Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage prägen den Arbeitsmarkt und sind daher Gegenstand der Humankapitaltheorie.⁵⁴² Zentral ist das Verständnis von „Qualifikation als Grundeigenschaft des Menschen in der Produktion“⁵⁴³; denn erst dadurch wird Arbeit bzw. die Arbeitskraft zum Investitionsgut.⁵⁴⁴ Die Betrachtung des Produktionsfaktors Arbeit erfolgt von der Angebotsseite und entspricht damit ganz dem neoklassischen Paradigma. Ein Gleichgewicht aus Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kann demnach nur durch eine angebotstheoretische Modifikation realisiert werden bzw. durch nachfrageentsprechende Investitionen in das Humankapital. Dementsprechend

⁵³⁷Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 145.

⁵³⁸Vgl.: ebd.: S. 145.

⁵³⁹Freiburghaus / Schmid (1975): S. 421.

⁵⁴⁰Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 145f.

⁵⁴¹Oschmiansky, Frank (2010a).

⁵⁴²Vgl.: Ebd.

⁵⁴³Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 145.

⁵⁴⁴Vgl.: ebd.: S. 145f.

gilt es, so lange in Humankapital zu investieren, „bis die Grenzkosten der Investitionstätigkeit gleich dem Gegenwartswert der sich daraus ergebenden Grenzerträge sind“⁵⁴⁵. Diese Form des Aus- und Weiterbildungsmodells fungiert in Analogie zur unternehmerischen Investitionsentscheidung. So determiniert eben das Optimierungskalkül der Neoklassik den Abwägungsprozess zwischen Humankapitalinvestition und Arbeitseinkommen vor dem Hintergrund des prognostizierten Erwartungsnutzens. Die Humankapitaltheorie impliziert damit einen Wandel des arbeitnehmerischen Selbstverständnisses; denn der in sein Humankapital investierende Arbeitnehmer wird zum Investor seiner selbst. Er wird gar zum Kapitalisten, der seinen durch erworbenes Wissen und erlernte Fähigkeiten vergrößerten ökonomischen Wert produktivitätssteigernd auf dem Arbeitsmarkt einbringen kann.⁵⁴⁶ Die modelltypische „Endogenisierung von Bildungs- und Ausbildungsvorgängen in das ökonomische Optimierungskalkül“⁵⁴⁷ beeinflusst nicht nur das Grenzproduktivitätstheorem, welches sich nun aufgrund des humankapitaltheoretischen Ansatzes zu einer investitionsabhängigen Lohnstrukturtheorie entwickelt, sondern sie verdeutlicht darüber hinaus die Bedeutung der allgemeinen Arbeitsmarktbeziehungen hinsichtlich der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, der Lohn- und der Arbeitslosigkeitsstruktur.⁵⁴⁸

Die besondere Stärke der Humankapitaltheorie liegt jedoch darin begründet, dass sie sich von der arbeitnehmerischen Homogenitätsannahme verabschiedet und stattdessen die Heterogenität der Arbeitskräfte analytisch aufgegriffen hat. Die Fokussierung auf den Produktionsfaktor Arbeit entspricht zwar weitgehend den neoklassischen Grundprinzipien, jedoch ermöglicht diese unter Einbeziehung der humankapitaltheoretischen Erweiterungen nun eine komplexe und differenzierte Analyse des Arbeitsmarktes. Allerdings bleibt die Humankapitaltheorie den übrigen neoklassischen Grundannahmen nichtsdestotrotz verhaftet, so dass jene Kritik auch hier Anwendung findet. Neben der Kritik an „deren partiellen Erklärungscharakter und mangelnden Realitätssinn“⁵⁴⁹ wird auch die humankapitaltheoretische (neoklassische) Annahme der freiwilligen Arbeitslosigkeit kritisiert, die zum einen Arbeitslosigkeit als „individuelles Investitionsrisiko“⁵⁵⁰ betrachtet, zum anderen Armut und Arbeitslosigkeit im individuellen Verhalten begründet sieht.⁵⁵¹ Ebenfalls problematisch ist bei der Humankapitaltheorie ihre angebotsorientierte Ausrichtung. So impliziert diese „Hypostatisierung des Arbeitsangebots“⁵⁵² gewissermaßen eine Vernachlässigung der Arbeitsnachfrageseite und damit eine Ausklammerung menschlicher Faktoren, die in der arbeitsmarkttheoretischen Betrachtung durchaus ihre Berechtigung haben. Die Komplexität sozialer Strukturen und Verhaltensweisen wird

⁵⁴⁵Ebd.: S. 146.

⁵⁴⁶Vgl.: Schultz (1961): S. 5f.

⁵⁴⁷Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 147.

⁵⁴⁸Vgl.: Lärm (1982): S. 132ff.; Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 147f.

⁵⁴⁹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 153.

⁵⁵⁰Scheuer (1987): S. 81.

⁵⁵¹Vgl.: Gordon (1974): S. 438.

⁵⁵²Priewe (1984b): S. 80.

somit nicht berücksichtigt; stattdessen existiert die Annahme eines Kausalzusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildungs- bzw. Qualifikationsgrad, der jedoch so in Gänze nicht haltbar ist. Zwar erhöhen sich subjektiv nachweislich die Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration durch eine höhere Qualifikation, jedoch lässt sich dieser Korrelationszusammenhang gesamtgesellschaftlich nicht eindeutig nachweisen.⁵⁵³ Ähnlich kritisch wird der angenommene Zusammenhang zwischen höherer Qualifikation und besserer Entlohnung betrachtet. Das tatsächliche Marktverhalten widerspricht dieser Annahme, da die bessere Entlohnung insbesondere von den „benötigten erhöhten Produktivitäten“⁵⁵⁴ abhängt. So finden „die Unbeeinflussbarkeit und Unabhängigkeit der Präferenzen sowie deren Realisierung am Markt [...] durch die Marktverhältnisse selbst ihre Beschränkung“⁵⁵⁵. Entscheidend ist demnach die autonom bestimmte unternehmerische Nachfrage nach Qualifikationen.⁵⁵⁶ Ein weiterer Aspekt ist die oftmals fehlende Differenzierung des Kapitalbegriffs. So wird zwischen Humankapital und Kapital im genuinen Sinne nicht trennscharf unterschieden. Zugleich zeichnet sich eben die Humankapitaltheorie durch die exzessive Nutzung dieses Begriffs aus, mit der Folge eines zunehmend technisierten und versachlichten Verständnis von Arbeitskraft.⁵⁵⁷ In gewisser Hinsicht entwickelt sich daraus eine „partielle Produktionstheorie“⁵⁵⁸, deren Technisierung zu einer theoretischen Verschmelzung von Humankapitalinvestitionen und Sachkapitalinvestitionen führt, die sich so weder im Modell noch in der Realität stringent mit Blick auf die Investitionsrechnung aufrecht erhalten lässt.⁵⁵⁹ Tatsächlich wird Humankapital durch diese Technisierung im Sinne besserer Operationalisierung in seiner Begrifflichkeit stark reduziert und in seiner Mehrdimensionalität beschnitten.⁵⁶⁰ Empirisch ergibt sich bei der Humankapitaltheorie die Problematik einer exakten Quantifizierung der Kosten und Nutzen einer Aus- und Weiterbildung, auf die das Modell angewiesen ist.⁵⁶¹ Eine weitere Schwierigkeit empirischer Natur zeigt sich in der begrifflichen Überlappung von Investition und Einkommen. Aufgrund diffuser Begrifflichkeiten und Kategorien, die vor allem in der Abwesenheit eindeutiger Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge deutlich werden, erfolgt eine „Immunisierung der Theorie durch die Empirie“⁵⁶².

Trotz der Kritik und der Problematik hinsichtlich der empirischen Evidenz erweist sich die Humankapitaltheorie als wesentliche theoretische Grundlage zur Erklärung der Mechanismen und Strukturen des Arbeitsmarktes und eröffnet vielversprechende Perspektiven für weiterführende

⁵⁵³Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 154.

⁵⁵⁴Ebd.: S. 154.

⁵⁵⁵Lärm (1982): S. 123.

⁵⁵⁶Vgl.: ebd.: S. 123f.

⁵⁵⁷Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 155.

⁵⁵⁸Lärm (1982): S. 122.

⁵⁵⁹Vgl.: Thurow (1984): S. 212f.

⁵⁶⁰Vgl.: Gundlach (1997).

⁵⁶¹Vgl.: Scheuer (1987): S. 78f.

⁵⁶²Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 156.

Theorien und Ansätze. Dabei zeigt sie ihre Stärke insbesondere in der Erklärung der Arbeitslosigkeitsstruktur und unterschiedlicher Lohnniveaus.

3.4.5. Effizienzlohntheorie

Im Zentrum der Effizienzlohnthesen und -modelle steht die Lohnbildung sowie der Versuch einer mikroökonomischen Erklärung von Lohnstarrheiten und unfreiwilliger Unterbeschäftigung. Kennzeichnend ist dabei die Annahme eines über dem markträumenden Niveau liegenden Lohnsatzes.⁵⁶³ Warum nun bei unfreiwillig eingetretener Arbeitslosigkeit keine Unterbietung des Lohnes durch die Arbeitslosen erfolgt, wird mit Verweis auf Lohnrigiditäten erklärt. Demnach existiert eine positive Korrelation zwischen Arbeitsproduktivität und Lohnhöhe. So impliziert eine Senkung des Lohnsatzes auf das markträumende Niveau, welche sich produktivitätsmindernd auswirkt, nicht unbedingt eine Senkung der realen Arbeitskosten.⁵⁶⁴ Aus unternehmerischer Perspektive determiniert die Gewinnerwartung und -maximierung die jeweilige Lohnofferte. Daher kann es gewinnmaximierend sein, die Löhne eben nicht im Sinne des Markträumungsgleichgewichts anzupassen, sondern stattdessen höhere Löhne im Sinne von Effizienzlöhnen auszus zahlen. Der Lohn fungiert demnach sowohl als Kosten- als auch als Anreizfaktor und ist damit prägend für den unternehmerischen Abwägungsprozess zwischen Lohnkostensenkung und Produktivitätssteigerung. Diese Lohnambiguität ist denn auch der Kerngedanke der Effizienzlohntheorie.⁵⁶⁵

Allerdings wird bei Betrachtung der Effizienzlohnmodelle ein typisches Prinzipal-Agent-Problem sichtbar. Aufgrund der Unmöglichkeit, Leistungen exakt messen und festlegen zu können, ist die Annahme, „dass auf dem Arbeitsmarkt eine genau spezifizierte Arbeitsleistung gegen einen bestimmten Lohn getauscht wird“⁵⁶⁶, obsolet. Zugleich gelten spezifische Arbeitsverträge als zu unflexibel und realiter aus Effizienzgründen als nicht implementierbar.⁵⁶⁷ Daraus ergeben sich arbeitsmarktanalytische Änderungen. Einerseits wird angenommen, dass die Arbeitsangebotsseite ihr Leistungsniveau frei ohne unternehmerische Einblicke variieren kann. Es liegt also hinsichtlich der Arbeitsintensität „ein asymmetrisches Informationsverhältnis“⁵⁶⁸ vor. Andererseits gilt für die Arbeitsnachfrageseite nun die Annahme, dass die Lohnsetzung im Sinne des Effizienzlohns durch die Unternehmer bestimmt wird, wobei der Lohnsatz, entsprechend der neoklassischen Theorie, weiterhin dem Wertgrenzprodukt entspricht. Als Folge dieser Modifikationen ergibt sich, dass auf

⁵⁶³Sesselmeier / Blauermel (1998): S. 153.

⁵⁶⁴Vgl.: Yellen (1984): S. 200ff.

⁵⁶⁵Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 211f.

⁵⁶⁶Ebd.: S. 213.

⁵⁶⁷Vgl.: Yellen (1984): S. 201.

⁵⁶⁸Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 213.

Veränderungen der gesamtgesellschaftlichen Nachfrage keine Anpassung über den Reallohn, sondern im Sinne der unternehmerischen Optimalitätsüberlegungen über die Beschäftigung erfolgt.⁵⁶⁹ Als wirkmächtiges Modell zur Erklärung von Arbeitslosigkeit haben sich aus den Grundannahmen und -prinzipien der Effizienzlohntheorie Varianten entwickelt, die „sich nach [...] Vorteilen für die Unternehmung bei höheren Lohnzahlungen“⁵⁷⁰ unterteilen lassen. Im Folgenden werden daher nun Varianten der Effizienzlohntheorie kurz vorgestellt.

3.4.5.1. Shirking-Ansatz

Im Zentrum des Shirking-Ansatzes steht die asymmetrische Informationsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So wird im Rahmen dieses Ansatzes angenommen, dass die Fähigkeit eines Arbeitnehmers dem Arbeitgeber bekannt ist, während aber die tatsächliche arbeitnehmerische Leistungsbereitschaft im Produktionsprozess ungewiss bleibt. Damit liegt ein klassisches Prinzipal-Agent-Problem vor, das sich aus der Ablehnung der neoklassischen Annahme, wonach „auf dem Arbeitsmarkt eine genau spezifizierte Arbeitsleistung gegen einen bestimmten Lohn getauscht wird“⁵⁷¹, ergibt.⁵⁷² So existiert gewissermaßen ein arbeitnehmerischer Freiraum hinsichtlich der Arbeitsintensität, der sich im Sinne einer möglichen Leistungszurückhaltung ausdrückt. Demnach kann der Arbeitnehmer aufgrund schwieriger Leistungskontrolle „neben dem fest vereinbarten Lohnsatz zusätzliche Nutzengewinne durch Abweichungen von der vertraglichen Arbeitsleistung realisieren“⁵⁷³. Diese Möglichkeit der Leistungszurückhaltung resultiert aus der Unvollständigkeit der Kontrollmechanismen. Das Problem liegt hier in der schwierigen Quantifizierbarkeit der arbeitnehmerischen Arbeitsleistung hinsichtlich der unternehmerischen Gesamtleistung: die arbeitnehmerische Arbeitsintensität ist demnach aus Kosten- und Realisierungsgründen weder vollständig kontrollierbar noch überwachbar. Vielmehr übersteigen die hohen Kosten einer vollständigen Überwachung ihren Nutzen.⁵⁷⁴ Zur Vermeidung bewusster Leistungszurückhaltung werden daher Effizienzlöhne gezahlt, die „die Arbeitnehmer zu unternehmenskonformen Verhalten disziplinieren“⁵⁷⁵ sollen. Der Effizienzlohn wirkt demnach für die Arbeitnehmer als adäquater Leistungsanreiz, der sich positiv in der Leistungsbereitschaft niederschlägt, während der Effizienzlohn für die Arbeitgeber im Sinne ihres unternehmerischen Interesses an festen und nichtmarkträumenden Lohnsätzen produktivitätssteigernd wirkt. Eine Lohnkürzung würde hingegen

⁵⁶⁹Vgl.: ebd.: S. 213ff.

⁵⁷⁰Ebd.: S. 214.

⁵⁷¹Fehr (1984): S. 68.

⁵⁷²Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 220.

⁵⁷³Ebd.: S. 220.

⁵⁷⁴Vgl.: Shapiro / Stiglitz (1984).

⁵⁷⁵Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 221.

eine Leistungsminderung implizieren. Daher präferiert der Arbeitgeber den höheren Effizienzlohn, der aufgrund der Opportunitätskosten der Arbeitnehmer hinsichtlich einer möglichen Kündigung sowohl disziplinierende als auch leistungssteigernde Effekte entfaltet. Die gewünschte Wirkung der Effizienzlöhne offenbart sich schließlich dadurch, dass diese über dem Markträumungslohn liegen und die Auszahlung der höheren Effizienzlöhne kollektiv von allen Unternehmen vorgenommen werden. So wirkt der Effizienzlohn in doppelter Hinsicht: zum einen direkt, indem der Arbeitnehmer wegen der Opportunitätskosten auf ‚Drückebergerei‘ weitgehend verzichtet, um eine mögliche Entlassung zu vermeiden; zum anderen indirekt, indem „das Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben“⁵⁷⁶ den Arbeitnehmer verhaltensdisziplinierend konditioniert.⁵⁷⁷ Die Unternehmen sind folglich in der Lage, die effektiven Arbeitskosten über das Lohnniveau, die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosensituation und über ein gewisses Ausmaß an Kontrollmechanismen zu beeinflussen.⁵⁷⁸ Als zentrale Grundannahme erweist sich hier die Charakterisierung der Arbeitslosigkeit als unfreiwillig. Denn Arbeitslosigkeit ist innerhalb dieses Effizienzlohnmodells aufgrund der angenommenen positiven Lohn-Produktivitäts-Korrelation, die die Unternehmen davon abhält, mit Blick auf die mögliche, nicht vollständig kontrollierbare Leistungszurückhaltung geringere Löhne als die Effizienzlöhne zu zahlen, ausgeschlossen. Die existierende Informationsasymmetrie in Verbindung mit der arbeitgeberischen Unmöglichkeit, die arbeitnehmerische Leistung hinreichend und kostengünstig überwachen zu können, veranlasst daher die Unternehmen zur Auszahlung von Effizienzlöhnen.⁵⁷⁹

3.4.5.2. Adverse-Selection-Ansatz

Der Adverse-Selection-Ansatz betrachtet die Auszahlung von Effizienzlöhnen als unternehmerisches Mittel zur Rekrutierung möglichst produktiver Arbeitnehmer. Das Ziel liegt in der Realisierung „einer höheren Durchschnittsqualität der Arbeitsplatzbewerber“⁵⁸⁰. Aufgrund von Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und -nehmer vor Vertragsabschluss dominiert Unsicherheit das Verhalten. Der Wissensvorsprung des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Fähigkeiten und seiner Produktivität ist für den Arbeitgeber nicht ersichtlich. Damit weicht dieser Ansatz offenkundig von der Homogenitätsannahme der Arbeitskräfte ab. Die eingeschränkte Leistungsbeurteilung angesichts der arbeitnehmerischen Heterogenität wird daher zum Rekrutierungsproblem. Im Sinne der Optimierung

⁵⁷⁶Ebd.: S. 221.

⁵⁷⁷Vgl.: ebd.: S. 221.

⁵⁷⁸Zur näheren Betrachtung der politischen Implikationen eines Vollbeschäftigungsgleichgewichts bei Effizienzlöhnen, siehe: Kalecki (1943).

⁵⁷⁹Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 221f.; Shapiro / Stiglitz (1984): S. 440ff.

⁵⁸⁰Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 217.

bei asymmetrischer Information fokussiert der Arbeitgeber folglich nicht den Minimallohn, sondern realisiert eine Lohnsetzung, die sich durch Arbeitskosten je Effizienzeinheit determiniert. Der Lohnsatz korreliert demnach positiv mit der Produktivität.⁵⁸¹ Diese Korrelation basiert zum einen auf der Annahme, dass der Lohnsatz nichtproportional zur Arbeitsproduktivität verläuft, und zum anderen auf der Annahme, dass die Akzeptanzlöhne eine steigende Funktion der Produktivität bilden. Basierend auf diesen Annahmen impliziert ein höheres Lohnniveau durch die Unternehmen eine größere Zahl an Arbeitsplatzbewerbern und zugleich ein höheres Fähigkeits- und Qualitätspotenzial. Die größere Bewerberanzahl als Folge höherer Lohnsätze erhöht so die Wahrscheinlichkeit der Unternehmen, geeignete und qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren. Problematisch äußert sich die arbeitgeberoptimale Strategie im Bereich des Arbeitsmarktes. So führt ein Effizienzlohn im Gegensatz zu einem Marktträumungslohn zu einer Reduktion der Arbeitskräftenachfrage. Eine Arbeitsmarktträumung bleibt damit aus. Gemäß der Produktivitätsannahme ist es aus arbeitnehmerischer Sicht nicht möglich, den Effizienzlohn glaubhaft zu unterbieten, so dass unfreiwillige Arbeitslosigkeit innerhalb des Modells zum Grundtatbestand avanciert. Ähnlich zeigt sich das Modell hinsichtlich der unternehmerischen Reaktion auf Nachfragerückgänge am Gütermarkt, die dementsprechend im Sinne von Entlassung statt Lohnkürzung ausfällt. Auch hier dominiert der effizienzlohntypische Zusammenhang zwischen Lohnsatz und Produktivität.⁵⁸²

3.4.5.3. Labour-Turnover-Ansatz

Der Labour-Turnover-Ansatz stellt die Bewegungen auf der Beschäftigtenebene in den Vordergrund. Die Mobilität der Beschäftigten wird dabei zunächst unabhängig von der Gesamtzahl der Beschäftigten betrachtet und hat durchaus verschiedene Ursachen. So kann ein Berufswechsel in der Hoffnung auf ein besseres Arbeitsklima oder eine bessere Entlohnung erfolgen. Gleichermäßen kann es aus betrieblichen Gründen zu Entlassungen kommen. Zudem wird die Personalfuktuation durch Befristungen, Krankheitsfälle oder Verrentungen verstärkt. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ergibt sich aus dieser unvermeidlichen Arbeitskräftefluktuation ein Problem, das sich in einem konstanten arbeitsmarktlichen Ungleichgewicht manifestiert.⁵⁸³ Vor diesem Hintergrund nehmen nun Effizienzlohnmodelle an, „dass die Unternehmen durch eine geeignete Lohnpolitik das Entscheidungskalkül ihrer Beschäftigten zu ihren Gunsten beeinflussen können“⁵⁸⁴. Um nun die Volatilität der Belegschaftsstruktur zu stabilisieren und die Fluktuationsrate gering zu halten, entscheiden sich die Unternehmen für einen Lohnsatz, der über dem Marktgleichgewicht liegt. Damit

⁵⁸¹Vgl.: Weiss (1980): S. 526ff.

⁵⁸²Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 217f.

⁵⁸³Vgl.: Möller / Walwei (2009): S. 368ff.

⁵⁸⁴Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 219.

fungiert der Lohnsatz auch in Bezug auf betriebliche Fluktuationsraten als entscheidendes Anreiz- und Steuerungsinstrument.⁵⁸⁵

Im Sinne des unternehmerischen Optimierungskalküls besteht ein genuines Interesse an geringen Fluktuationsraten qualifizierter Arbeitnehmer. Mit Blick auf die angestrebte Gewinnmaximierung und auf die Reduzierung der arbeitnehmerischen Mobilitätsbereitschaft determinieren daher nun zwei Zusammenhänge die unternehmerische Ausrichtung: „zum einen der Zusammenhang zwischen Fluktuationsrate und Produktivität und zum anderen der Zusammenhang von Fluktuation und relativen Löhnen“⁵⁸⁶. So wird angenommen, dass eine höhere Fluktuationsrate eine weniger erfahrene Belegschaft impliziert, woraus schließlich eine geringere Arbeitsproduktivität resultiert. Zur Vermeidung dieses negativen Korrelationszusammenhangs zwischen Arbeitsproduktivität und Fluktuationsrate nutzen Unternehmen ihre lohnpolitischen Gestaltungsspielräume, um den Verbleib im Unternehmen möglichst attraktiv zu gestalten. Der relativ höhere Lohnsatz hat somit einen positiven Effekt auf die Fluktuationsrate und die Durchschnittsproduktivität. Allerdings wirkt sich diese unternehmerische Lohnpolitik negativ auf den Gesamtarbeitsmarkt aus, denn die Arbeitskräftenachfrage sinkt infolgedessen und verhindert eine arbeitsmarktliche Räumung. Während also ein hohes Lohnniveau zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote, jedoch zu einer Reduktion der Personalfluktuationsrate führt, resultiert aus einem niedrigen Lohnniveau hingegen eine höhere Beschäftigung und eine höhere Fluktuation. Der Arbeitsmarkt ist demnach bei optimalem Lohnniveau und optimaler Arbeitslosenquote im Gleichgewicht.⁵⁸⁷

3.4.5.4. Partial-Gift-Exchange-Ansatz

Der Partial-Gift-Exchange-Ansatz verbindet traditionelle soziologische Elemente mit den ökonomischen Grundannahmen der Neoklassik, um die Existenz von Lohnstarrheiten zu erklären. Im Mittelpunkt dieser Herangehensweise stehen dabei soziale Konventionen, Normen und Werte, die als entscheidender Einflussfaktor auf die Arbeitsproduktivität betrachtet werden. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers definiert sich demnach sowohl durch den neoklassischen Marktmechanismus als auch durch die gesellschaftliche Interaktion. Anerkennung, Gerechtigkeit und Loyalität fungieren daher als wirkmächtige Faktoren innerhalb des ökonomischen Optimierungskalküls. Vor diesem Hintergrund wird die Zahlung von Effizienzlöhnen als „Ausdruck eines normativen Konsens [sic]

⁵⁸⁵Vgl.: ebd.: S. 219.

⁵⁸⁶Ebd.: S. 219.

⁵⁸⁷Vgl.: ebd.: S. 219f.

zwischen den Arbeitsmarktparteien“⁵⁸⁸ verstanden. Die Einbeziehung soziologischer Aspekte stellt in diesem Sinne eine fruchtbare Erweiterung der ökonomischen Analyse dar.⁵⁸⁹

Die Grundidee des Partial-Gift-Exchange-Ansatzes setzt am Arbeitsverhältnis an, das derart gestaltet werden soll, dass es den Gerechtigkeitsnormen des Arbeitnehmers entspricht und die arbeitsgruppenspezifische Leistungsnorm positiv beeinflusst. Gemäß dem Prinzip des gegenseitigen Beschenkens (*gift exchange*) wird eine Effizienzentlohnung präferiert, die den Arbeitnehmer zu einer höheren Arbeitsleistung motiviert. Das Ziel besteht gewissermaßen darin, eine bessere Arbeitsmoral der Arbeitskräfte zu generieren. Während nun allerdings neoklassische Modelle aufgrund des Prinzips der individuellen Nutzenmaximierung Schwierigkeiten haben, diese Verhaltensweisen infolge von Anreizen, sozialen Konventionen oder von Gruppennormen zu erklären, fokussieren soziologische Modelle eben genau diese Einflussfaktoren.⁵⁹⁰ Aus soziologischer Sicht kommt der Normsetzung innerhalb einer Gruppe eine besondere Bedeutung zu. So evozieren gruppenspezifische Normen unterschiedliche Arbeitsleistungen und sind daher wichtige Determinanten für die betriebliche Arbeitsproduktivität. Dabei ermöglicht der Gruppenbezug eine Beurteilung der jeweiligen Arbeits- und Lohnbedingungen im wechselseitigen Sinne. Diese Wechselseitigkeit greift das Prinzip des gegenseitigen Beschenkens auf. Unter Rekurs auf bestimmte Normvorstellungen werden vorteilhafte Abmachungen getroffen, die sowohl das Unternehmen als auch den Arbeitnehmer besserstellen. Auf diese Weise erfolgt eine positive, normbasierte Emotionalisierung, die sich gesamtutzenmaximierend auswirkt. Der *gift exchange* äußert sich dabei „im Falle der Beschäftigten [...] in Arbeitsleistungen über die in dem jeweiligen Unternehmen geltenden Leistungsstandards hinaus, im Falle der Unternehmung [...] in Form von Entlohnung in einer Höhe, die das Marktniveau übersteigt“⁵⁹¹. Die Besonderheit des Partial-Gift-Exchange-Ansatzes liegt nun in der Erweiterung der Nutzenfunktion um den Einfluss von Normen.⁵⁹² Aus der allgemeinen Akzeptanz der Normen entsteht eine Gruppenzugehörigkeit, die sich identitätsstiftend im Einheitsbezug äußert. So implizieren gruppenbezogene Geschenke im Sinne von Gruppenlöhnen von Seiten der Unternehmen ein Verhalten, wonach „Arbeitsgruppen in verschiedenen Situationen als Einheiten reagieren, deren Mitglieder jeweils gewisse Standards und Einstellungen teilen“⁵⁹³. Entscheidend bei kollektiver Entlohnung ist jedoch die Berücksichtigung des zugrundeliegenden arbeitnehmerischen Gerechtigkeitsempfindens.⁵⁹⁴

⁵⁸⁸Ebd.: S. 214.

⁵⁸⁹Vgl.: Akerlof (1984): S. 79ff.

⁵⁹⁰Vgl.: Akerlof (1982): S. 548f.

⁵⁹¹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 215.

⁵⁹²Vgl.: ebd.: S. 215.

⁵⁹³Blien (1986): S. 282.

⁵⁹⁴Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 216.

Aus Sicht des Partial-Gift-Exchange-Ansatzes lässt sich nun das Phänomen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit mit dem unternehmerischen Verhalten der Effizienzentlohnung erklären. Demnach resultiert aus dem höheren Lohnniveau, solange es als gerecht empfunden wird, eine allgemein höhere Arbeitsleistung. Jedoch bleibt eben aufgrund dieser höheren Entlohnung eine Markträumung aus. Vielmehr entsteht infolge der über dem Markträumungslohnsatz liegenden Löhnen unfreiwillige Arbeitslosigkeit.⁵⁹⁵ Innerhalb der Effizienzlohnmodelle nimmt nun der Partial-Gift-Exchange-Ansatz eine besondere Stellung ein. Die Einbeziehung soziologischer Aspekte bricht mit der neoklassischen Orthodoxie und erweist sich gerade deswegen als Meilenstein für die Erklärung des komplexen Arbeitsmarktgeschehens. Dabei entfaltet der Ansatz seine Strahlkraft vor allem durch die symbiotische Vermengung von ökonomischen, sozialpsychologischen und gerechtigkeits-theoretischen Elementen, die sich in einer theoretischen Öffnung offenbart und eine Vielzahl analytischer Möglichkeiten eröffnet.

3.4.6. Das Keynesianische Modell

Im Gegensatz zum neoklassischen Grundmodell, das den Arbeitsmarkt im Sinne eines Gütermarktes begreift, zeichnet sich das keynesianische Modell, das ebenso wenig monolithisch begriffen werden kann wie das neoklassische Pendant, durch eine nachrangige Betrachtung des Arbeitsmarktes gegenüber dem Geld- und Gütermarkt aus. Arbeit als Begriff, der sich eben nicht bloß auf einen etwaigen Warencharakter reduzieren lässt, ist komplexer und daher in seiner marktlichen Betrachtung vom Gütermarkt zu unterscheiden.⁵⁹⁶ Makroökonomisch ausgerichtet stellt das keynesianische Modell die Nachfrageseite in den Vordergrund und impliziert damit einen Bruch mit der einseitigen Angebotsorientierung der Neoklassik. So verfolgt das Modell keynesianischer Provenienz die beschäftigungspolitische Strategie der nachfrageorientierten Globalsteuerung.⁵⁹⁷ Im Fokus steht dabei die Steigerung der Binnennachfrage durch staatliche Instrumente und Maßnahmen mit direkten Auswirkungen auf Beschäftigung und Produktion. Demnach determiniert die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen das Beschäftigungsvolumen.⁵⁹⁸ Die auf John Maynard Keynes zurückgehende Theorie betrachtet Arbeitslosigkeit folglich als Resultat unternehmerischer Entscheidungen auf den Geld-, Güter- und Kapitalmärkten im internationalen Zusammenhang und ist damit unfreiwillig.⁵⁹⁹ Tatsächlich evoziert ein Nachfragemangel Arbeitslosigkeit. So sind es denn auch die Geld- und Gütermärkte, „die eine strategische, beschäftigungsbestimmende Funktion

⁵⁹⁵Vgl.: Akerlof (1984): S. 79f.

⁵⁹⁶Vgl.: Solow (1990): S. 3f.

⁵⁹⁷Vgl.: Blancke / Roth / Schmid (2000): S. 6ff.

⁵⁹⁸Vgl.: Keller (2008): S. 298f.

⁵⁹⁹Vgl.: Keynes (2007): S. 18ff.

haben“⁶⁰⁰. Der Arbeitsmarkt selbst agiert ob seiner Nachrangigkeit zunächst passiv. Aus keynesianischer Sicht garantieren nun weder Lohn- noch Preisflexibilität Vollbeschäftigung oder Gütermarktgleichgewichte. Vielmehr ist Arbeitslosigkeit „*deficient-demand-unemployment*“⁶⁰¹ und damit abhängig von der effektiven Gesamtnachfrage nach Investitions- und Konsumgütern.⁶⁰²

Der Entstehungshintergrund der „*General Theory*“ von Keynes und damit der ideologische Ausgangspunkt keynesianischer Beschäftigungstheorien ist eng verbunden mit der „Diskrepanz zwischen dem klassisch-neoklassischen Vertrauen in die Selbstheilungskräfte einer marktwirtschaftlichen Ordnung einerseits und die [sic] empirischen Erfahrungen der Weltwirtschaftskrise von 1929/30 andererseits“⁶⁰³. Die zentrale Annahme keynesianischen Denkens ist der Kausalzusammenhang bei gegebenen Preisen zwischen effektiver Gesamtnachfrage sowie Produktion und Beschäftigung. Die Produktion wird demnach allein durch die effektive gesamtwirtschaftliche Nachfrage bestimmt. Damit steht der keynesianische Ansatz im direkten Widerspruch zum Say'schen Theorem.⁶⁰⁴ Die Gesamtnachfrage setzt sich denn auch zum einen aus den Konsumententscheidungen der privaten Haushalte und zum anderen aus den Investitionsentscheidungen der Unternehmen zusammen. Entscheidende Determinante für die private Konsumententscheidung ist dabei das Einkommen. So steigt mit zunehmendem Einkommen der Konsum, während die Investitionsentscheidung vom zu erwartenden Ertrag abhängt.⁶⁰⁵ Diese Grenzleistungsfähigkeit des eingesetzten Kapitals (*marginal efficiency of capital*) bildet letztlich die Grundlage für Investitionsentscheidungen. Ein Unternehmen wird demnach nur dann investieren, wenn diese *marginal efficiency of capital* größer ist als der Marktzins. Dies impliziert, dass sich mit steigendem Marktzins die Investitionsnachfrage verringert bzw. mit sinkendem Marktzins die Investitionsnachfrage erhöht.⁶⁰⁶

Für die volkswirtschaftliche Beschäftigungs- und Produktionsentwicklung ist nun sowohl die Konsumnachfrage als auch die Investitionsgüternachfrage entscheidend. Hier stellen Unsicherheiten hinsichtlich zukünftiger Erträge ein Problem dar, das sich in „Investitionshöhe, effektive[r] Gesamtnachfrage und damit Beschäftigungsstand“⁶⁰⁷ offenbart. Nun könnte ein Nachfragerückgang durchaus im Sinne einer Erhöhung der Ersparnisse etwaige Zinsreaktionen auf dem Kapitalmarkt hervorrufen. Zinssenkungen sowie die daraus folgende erhöhte Investitionsgüternachfrage könnten schließlich in einem neuen Gleichgewicht resultieren.⁶⁰⁸ Aus keynesianischer Sicht ist jedoch ein

⁶⁰⁰Priewe (1984a): S. 355.

⁶⁰¹Ebd.: S. 355.

⁶⁰²Vgl.: Rothschild (1979b): S. 171ff.

⁶⁰³Ziegler (2008): S. 116.

⁶⁰⁴Vgl.: Priewe (1984b): S. 147f.

⁶⁰⁵Vgl.: Ziegler (2008): S. 116.

⁶⁰⁶Vgl.: Keynes (2009): S. 115ff.

⁶⁰⁷Ziegler (2008): S. 117.

⁶⁰⁸Vgl.: ebd.: S. 117.

Ausgleich durch den Zinsmechanismus aufgrund einer immanenten Investitions- und Liquiditätsfalle ausgeschlossen. So prägen verschiedene Einflussfaktoren das Investitions- und Sparverhalten. Während sich die Liquiditätsfalle durch einen konstanten Zinssatz trotz Zunahme der Ersparnisse bei gleichzeitig sinkender Konsumgüternachfrage äußert, ist die Investitionsfalle das Ergebnis fallender Zinssätze infolge des Anstiegs der Ersparnisse bei gleichzeitiger geringerer Investitionsnachfrage wegen schlechter Absatzerwartungen.⁶⁰⁹ Folglich kann es für ein Wirtschaftssubjekt durchaus rational sein, bei einem niedrigen Zinssatz auf den Zinsertrag zu verzichten und stattdessen eine Geldhaltung in Form von Kasse zu präferieren. Die neoklassische Quantitätstheorie wird damit offenkundig ignoriert und durch die Liquiditätspräferenztheorie ersetzt. Auch der Einfluss des Zinssatzes auf die Geldnachfrage widerspricht neoklassischen Prinzipien.⁶¹⁰ Der größte Widerspruch zur Neoklassik findet sich jedoch in der Ablehnung der Annahme eines marktwirtschaftlichen Gleichgewichts. So gilt innerhalb des keynesianischen Modells, dass „in einem vollständig kompetitiven marktwirtschaftlichen System geplantes Sparen und Investieren sich nicht notwendig fortwährend angleichen, sondern daß [...] ein makroökonomisches Nachfragedefizit insbesondere aufgrund einer geschwächten Investitionstätigkeit entstehen kann“⁶¹¹.

Der nachrangige Arbeitsmarkt stellt sich nun aus keynesianischer Perspektive folgendermaßen dar: Arbeitslosigkeit entsteht grundsätzlich aus einer zu geringen effektiven Gesamtnachfrage. Dabei erweisen sich Nominallohnsenkungen nicht als Lösung zur Behebung des Angebotsüberhangs auf dem Arbeitsmarkt, da zum einen Nominallöhne nicht flexibel genug angepasst werden können und zum anderen ein Nominallohnverzicht gar zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit beitragen könnte.⁶¹² Die geringe gesamtwirtschaftliche Nachfrage kann nun trotzdem ein Gleichgewicht zur Folge haben; dieses Gleichgewicht zeichnet sich jedoch durch unfreiwillige Arbeitslosigkeit aus. Dieses Unterbeschäftigungsgleichgewicht ist dadurch gekennzeichnet, dass „Arbeitnehmer [zwar] bereit sind, zum herrschenden Nominallohn zu arbeiten, jedoch keine Arbeit finden“⁶¹³. Die endogenen Selbstheilungsmechanismen werden dadurch außer Kraft gesetzt. Um nun die geringe gesamtwirtschaftliche Nachfrage anzukurbeln und damit ein Unterbeschäftigungsgleichgewicht zu vermeiden, sieht nun das keynesianische Modell die Lösung in autonomen Nachfrageerhöhungen durch den Staat und in einer expansiven Geldpolitik. So soll eine expansive Fiskalpolitik Akzelerator- und Multiplikatorprozesse induzieren und damit die Gesamtnachfrage erhöhen. Die Geldpolitik ist hingegen darauf bedacht, das Zinsniveau im Sinne von Vollbeschäftigung niedrig zu halten.⁶¹⁴

⁶⁰⁹Vgl.: Keller (2008): S. 299f.

⁶¹⁰Vgl.: Ziegler (2008): S. 117.

⁶¹¹Priewe (1984b): S. 147.

⁶¹²Vgl.: Ziegler (2008): S. 117f.

⁶¹³Vgl.: ebd.: S. 117.

⁶¹⁴Vgl.: Rothschild (1979b): S. 173f.

Trotz ihrer konzeptionellen Stärke, die das keynesianische Modell mit der Abkehr vom Say'schen Theorem, der Etablierung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, der herausgehobenen Stellung der Gütermärkte für das Beschäftigungsniveau sowie mit der Bedeutung makroökonomischer Zusammenhänge demonstriert, hat sich dennoch eine breitere Kritik etabliert, die schließlich auch zu der Vielzahl existierender Keynesianismen geführt hat.⁶¹⁵ Die Hauptkritik an der grundlegenden Version des keynesianischen Modells beruht vor allem auf dem fortwährenden Rekurs auf das neoklassische Paradigma. So fungiert die Grenzproduktivitätstheorie auch im keynesianischen Modell als mikroökonomische Arbeitsnachfrage- und widerspricht damit letztlich der Theorie der effektiven Nachfrage.⁶¹⁶ Als problematisch erweist sich zudem die Nachrangigkeit des Arbeitsmarktes. Der vorrangige Fokus auf die Geld- und Gütermärkte impliziert letztlich eine arbeitsmarktliche Betrachtung im Sinne einer proportionalen Beziehung zwischen Produktion und Arbeitseinsatz. Abgesehen von der strukturellen Arbeitslosigkeit als Resultat struktureller Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage bleibt der keynesianische Ansatz arbeitsmarktpolitisch weitgehend vage. Besonders deutlich wird dies am Hicks'schen IS/LM-Modell, das zwar den keynesianischen Ansatz aufgreift, aber eben auch auf die Gleichgewichtsbeziehungen des Geld- und Gütermarktes reduziert.⁶¹⁷ Aufgrund des Fehlens einer expliziten Theorie des Arbeitsmarktes wurde das keynesianische Modell daher stark kritisiert. Die Vereinnahmung des keynesianischen Konzepts durch die Neoklassik, indem ein neoklassischer Arbeitsmarkt in das Modell von Keynes integriert wurde, griff zwar diesen Einwand auf; jedoch wurde der Keynesianismus mit dieser neoklassischen Synthese seines wesentlichen theoretischen Fundaments beraubt.⁶¹⁸ Die Kritiker keynesianischer Ansätze werfen zudem dem Keynesianismus bzw. dem Postkeynesianismus vor, die Beschäftigungstheorie auf eine reine Konjunkturtheorie zu reduzieren. Demnach verstehen sich postkeynesianische Wachstumstheorien beinahe ausschließlich als Vollbeschäftigungsmodelle. Arbeitslosigkeit wird denn auch lediglich konjunkturell als „*deficient-demand-unemployment*“⁶¹⁹ definiert.⁶²⁰

Insgesamt haben die Kritikpunkte am keynesianischen Modell maßgeblich dazu beigetragen, theoretische und empirische Diskussionen zu initiieren, die der Versuch eint, „einen reduzierten, neoklassisch zurechtgestutzten Keynesianismus mit der neoklassischen Orthodoxie versöhnen“⁶²¹ zu wollen. Kennzeichnend ist dabei die Betrachtung keynesianischer Arbeitslosigkeit als Sonderfall neoklassischer Arbeitslosigkeit. Die Spielarten der neoklassischen Synthese blieben damit weiterhin

⁶¹⁵Vgl.: Priewe (1984a): S. 356.

⁶¹⁶Vgl.: ebd.: S. 356.

⁶¹⁷Vgl.: Hicks (1937).

⁶¹⁸Vgl.: Pasinetti (2007): S. 31-50.

⁶¹⁹Priewe (1984a): S. 355.

⁶²⁰Vgl.: Lavoie (2011).

⁶²¹Priewe (1984a): S. 356.

dem Primat des Marktes und dessen Selbstheilungskräften verbunden.⁶²² Allerdings offenbaren zahlreiche postkeynesianische Konjunktur- und Wachstumstheorien wirkmächtige alternative Erklärungsmuster konjunktureller und wachstumsbedingter Arbeitslosigkeit.⁶²³ Angesichts dieser Bandbreite unterschiedlicher Betrachtungen zeigt sich eindrucksvoll die besondere Bedeutung dieses arbeitsmarkttheoretischen Standardmodells für die moderne Industriegesellschaft. Arbeitslosigkeit nun ist ob ihrer Vielschichtigkeit weder allein reallohn- noch nachfragebedingt. Vielmehr bedarf die Erklärung der Ursachen von Arbeitslosigkeit einer genauen Analyse der Arbeits- Geld- und Gütermärkte, um konkrete beschäftigungspolitische Maßnahmen formulieren und implementieren zu können. Vor diesem Hintergrund ist es der außerordentliche Verdienst des keynesianischen Modells, alte tradierte Denkmuster aufgebrochen und im Sinne wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse ein neues Fundament geschaffen zu haben.

3.4.7. Segmentationstheorien

Die Genese der Segmentationstheorien ist das Resultat der „Diskrepanz aus neoklassischen, theoretisch vollkommenen Arbeitsmarktmodellen und der demgegenüber zu beobachtenden unvollkommenen Realität des Arbeitsmarktes“⁶²⁴. Damit eint die Segmentationstheorien die kritische Distanz zur neoklassischen Orthodoxie. Dabei sind es eben diese inhaltlichen und konzeptionellen Differenzen, die sie zu einem „gute[n] heuristische[n] Analyseinstrument“⁶²⁵ avancieren lassen. Ihr Ziel liegt in der realitätsnahen Abbildung der Arbeitsmärkte. Daher bedienen sich die Konzepte der Arbeitsmarktsegmentation sowohl ökonomischen als auch sozialwissenschaftlichen Prinzipien.⁶²⁶ Aufgrund ihrer Fokussierung auf die Funktionsweise von Arbeitsmärkten weisen Segmentationsansätze „keine einheitliche und in sich geschlossene Struktur“⁶²⁷ auf. Vielmehr existiert, auch aufgrund der induktiven Herangehensweise⁶²⁸, statt einer eigenständigen Theorie ein „Konglomerat von Theoremen“⁶²⁹. Als Alternative zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie zeichnen sich die Segmentationsansätze durch „die grundlegende, von der Vielfalt und Komplexität des realen Arbeitsmarktes abstrahierende Vorstellung [aus], dass der Arbeitsmarkt in Teilmärkte oder Segmente

⁶²²Vgl.: ebd.: S. 355f.

⁶²³Zur näheren Betrachtung postkeynesianischer Konjunktur- und Wachstumstheorien, siehe: Davidson (2011); Hein (2014); Lavoie (2014).

⁶²⁴Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 273.

⁶²⁵Köhler / Struck / Grotheer / Krause / Krause / Schröder (2008): S. 34, S. 61.

⁶²⁶Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 273.

⁶²⁷Ebd.: S. 273.

⁶²⁸Im Gegensatz zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, die deduktiv vorgeht, zeichnet sich die Segmentationsforschung dadurch aus, dass sie arbeitsmarktliche Phänomene erkennt, empirisch prüft und schließlich konzeptionell zu erklären versucht, also induktiv verfährt.

⁶²⁹Lutz (1987): S. 1.

gegliedert ist“⁶³⁰. Demnach sind weder Arbeitskräfte noch Arbeitsplätze homogen; stattdessen wirken sie nach bestimmten Merkmalen und Prinzipien in verschiedenen Teilarbeitsmärkten zwischen denen ein Austausch nicht oder nur beschränkt stattfinden kann.⁶³¹ Auch betrachten die Ansätze der Segmentationsforschung im Gegensatz zur Neoklassik den „Lohnmechanismus als dominante oder gar einzige Allokationsregel [als] ein viel zu dürftiges Kriterium, um die Vielfalt der Einflussgrößen auf die realen Arbeitsmarkt Vorgänge auch nur annäherungsweise wiedergeben zu können“⁶³². Ähnlich kritisch sehen die Segmentationsansätze die neoklassische Annahme homogener, identisch funktionierender Submärkte. Aus Sicht der Segmentationsforschung sind die arbeitsmarktlichen Submärkte vielmehr „durch bestimmte Merkmale von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften abgegrenzte Struktureinheiten des Arbeitsmarktes, innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen, mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt [sic]“⁶³³. Die segmentationstheoretische Betrachtung erweitert offenkundig die arbeitsmarkttheoretische Forschungslandschaft und ermöglicht zugleich der Neoklassik neue Erkenntnisse zur realitätsgenaueren Abbildung arbeitsmarktpolitischer Prozesse. So versteht sich die Segmentationsforschung als ganzheitliches Verfahren, das zwar auch die Arbeitslosigkeit fokussiert, jedoch vor allem die Komplexität des Arbeitsmarktes in den Blick nimmt. Neben der ihr inhärenten Kritik am „stark angebotsorientierten Bias der traditionellen Arbeitsmarkttheorie bei der Analyse des Verhaltens der Arbeitsmarktakteure“⁶³⁴ versucht sie daher die Arbeitsmarkt Betrachtung aus ihrer individuellen Zentrierung zu befreien und stattdessen gruppenspezifisch zu konzeptualisieren. Besonders deutlich positionieren sich die Segmentationsansätze gegen „die Dominanz des Lohnregulativs als einzigen Steuerungsmechanismus der Arbeitsmarktregulation [,] die uneingeschränkte Gültigkeit des mikroökonomischen Grenzproduktivitätskalküls auf der Arbeitsnachfrageseite [sowie] die Existenz eines vollbeschäftigungskonformen, arbeitsmarkträumenden Gleichgewichtslohnsatzes“⁶³⁵. So bezweifelt die Segmentationsforschung die Wirkung von Lohndifferenzen auf strukturelle Unwägbarkeiten. Aufgrund der ganzheitlichen Ausrichtung vermissen Segmentationstheoretiker in der Neoklassik die Einbeziehung historischer, sozialer, rechtlicher und institutioneller Faktoren ebenso wie die Berücksichtigung „spezifischer arbeitsmarktpolitischer Instrumente zum Abbau ungleicher Arbeitsmarktstrukturen“⁶³⁶. Vor diesem Hintergrund zeichnen sich die segmentationstheoretischen Ansätze sowohl durch eine

⁶³⁰Sengenberger (1979): S. 4.

⁶³¹Vgl.: ebd.: S. 4.

⁶³²Lärm (1982): S. 144.

⁶³³Sengenberger (1979): S. 15.

⁶³⁴Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 274.

⁶³⁵Ebd.: S. 274.

⁶³⁶Ebd.: S. 275.

Gleichrangigkeit von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt als auch durch eine Verfestigung gegenüber Marktkräften aus.⁶³⁷

Eine besondere Herausforderung angesichts der Vielfalt arbeitsmarktlicher Segmentationsansätze stellt nun die geeignete Konzeptualisierung dar. Obgleich unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturierungskonzepte möglich sind und sich realiter je nach Erkenntnisinteresse durchaus facettenreich zeigen, liegt der Fokus nachstehend auf der Hervorhebung zweier dominanter Segmentationslinien.⁶³⁸ So gilt die Aufmerksamkeit zunächst der Segmentierung in einen primären und sekundären Teilarbeitsmarkt sowie deren konzeptioneller Begründung. Anschließend erfolgt eine Unterteilung in einen internen und externen Teilarbeitsmarkt. Das offenkundige Ziel ist dabei die klare Strukturierung der unterschiedlichen Erklärungsansätze, um analytisch Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Probleme der Ansätze aufzeigen zu können.

Aus einer horizontalen Betrachtung lässt sich der Arbeitsmarkt sowohl in einen primären als auch in einen sekundären Teilarbeitsmarkt segmentieren. Nach institutionalistischer Lesart ist diese arbeitsmarktliche Aufteilung zentral. Während sich nun der primäre Arbeitsmarkt durch „relativ stabile Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen, stabiles Erwerbsverhalten, geringe Fluktuation, Aufstiegschancen und festgelegte Karrieremuster, formelle oder informelle Aufstiegskriterien [sowie] hohes Einkommen“⁶³⁹ auszeichnet, ist der sekundäre Arbeitsmarkt hingegen durch „instabile Arbeitsverhältnisse mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringen Qualifikationsanforderungen, instabiles Erwerbsverhalten, häufige Arbeitslosigkeit, hohe Fluktuation [und durch] keine oder nur geringe Aufstiegschancen“⁶⁴⁰ gekennzeichnet.⁶⁴¹ Der primäre Teilarbeitsmarkt wird dabei von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gleichermaßen präferiert und stellt sich nutzentheoretisch als gesamtgesellschaftlicher Gewinn dar.⁶⁴² In einer weiteren Ausdifferenzierung lässt sich der primäre Arbeitsmarkt zudem in ein oberes und in ein unteres Segment einteilen.⁶⁴³ Das obere primäre Segment zeichnet sich demnach durch höhere Bildungs- und Qualifikationsanforderungen hinsichtlich der Arbeits- und Organisationsbedingungen aus. Auch spielen Kreativität, Eigeninitiative und individuelle Flexibilität eine besondere Rolle. Folglich umfasst dieses Segment „im wesentlichen [...] ‚*professional and management jobs*‘ (Managementsektor)“⁶⁴⁴. Das untere primäre Segment des Arbeitsmarktes fokussiert hingegen arbeitnehmerische „Arbeitsdisziplin, Zuverlässig und

⁶³⁷Vgl.: ebd.: S. 274f.

⁶³⁸Unter der Vielzahl der verschiedenen Gliederungsmöglichkeiten der Arbeitsmarktsegmentationsansätze dominieren insbesondere kulturelle, theoretische und typologische Zugänge den wissenschaftlichen Diskurs. Zur näheren Betrachtung, siehe: Doeringer / Piore (1971); Sengenberger (1987).

⁶³⁹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 276.

⁶⁴⁰Ebd.: S. 276.

⁶⁴¹Vgl.: ebd.: S. 275f.

⁶⁴²Vgl.: Funk (2002): S. 496ff.

⁶⁴³Vgl.: Reich / Gordon / Edwards (1973).

⁶⁴⁴Lärm (1982): S. 175.

Monotonietoleranz“⁶⁴⁵ und besteht daher mehrheitlich aus Fachkräften der industriellen Fertigungsprozesse. Der sekundäre Arbeitsmarkt verbleibt im Sinne einer „Residualkategorie für Arbeitskräfte“⁶⁴⁶, die die Anforderungen des dualen primären Arbeitsmarktes nicht erfüllen.⁶⁴⁷ Dieser differenzierte, horizontal segmentierte Arbeitsmarkt kann pyramidal betrachtet werden und offenbart somit unterschiedliche hierarchische Niveaus mit nach oben abnehmender Segmentgröße.⁶⁴⁸

Eine genauere Betrachtung der Arbeitsmarktsegmente ermöglicht das Konzept der Mobilitätsketten. So stellt „eine Mobilitätskette [...] eine spezifische Abfolge beruflicher wie außerberuflicher allgemein sozialer Stationen dar“⁶⁴⁹ und schafft dadurch eine konzeptionelle Ganzheitlichkeit, die sowohl die sozialen als auch die ökonomischen Unterschiede der einzelnen Arbeitnehmer bei Erwerbsbeginn umfasst. Demnach lässt sich jedem Arbeitsmarktsegment ein spezifischer Mobilitätsprozess zuordnen. So zeichnet sich das obere primäre Segment durch Mobilitätsketten aus, deren Beginn in der sozialen Mittelschicht zu verorten ist. Kennzeichnend sind hier ein höheres Qualifikationsniveau, eine längere (Aus-)Bildungszeit, betriebsübergreifende Arbeitsplatzwechsel sowie wechselnde Aufgabenbereiche. Im Gegensatz dazu findet im unteren primären Arbeitsmarktsegment ein betriebsinterner Mobilitätsprozess statt. Der betriebliche Karriereweg ist damit weitgehend vorgezeichnet und determiniert. Typische Merkmale sind Beschäftigungsstabilität und Senioritätsrechte, die aus dem Kontinuitätswunsch des arbeitnehmerischen Sozialmilieus resultieren. Dabei wirkt diese vertikale Mobilität im doppelten Sinne bereichernd: zum einen impliziert sie eine Reduktion der Ausbildungskosten, zum anderen generiert sie „einen permanenten Status- und Einkommengewinn“⁶⁵⁰. Während nun ersteres dem genuin unternehmerischen Interesse entspricht, fungiert letzteres als zentrale Antriebsfeder arbeitnehmerischer Provenienz. Das sekundäre Arbeitsmarktsegment ist von diesen dynamischen Mobilitätsprozessen weitgehend ausgeschlossen. Betriebsinterne Aufstiegsprozesse finden hier ebenso wenig statt wie betriebsübergreifende Arbeitsplatzwechsel. Vielmehr ist dieses Segment durch „eine milieubedingte horizontale Bewegung [geprägt], die eher zufällig verläuft und nicht wesentlich von ihrer Ausgangsposition wegführt“^{651, 652}

Zur Begründung der Segmentationsgenese in primäre und sekundäre Arbeitsmärkte wird insbesondere auf makrostrukturelle Argumente zurückgegriffen. Dabei dominieren zwei Argumentationsstränge den Diskurs: zum einen wird im Sinne eines Wirtschafts dualismus technologisch-wirtschaftlich argumentiert, zum anderen wird schichtungstheoretisch eine

⁶⁴⁵Ebd.: S. 175.

⁶⁴⁶Ebd.: S. 175.

⁶⁴⁷Vgl.: S. 175.

⁶⁴⁸Für eine übersichtliche Darstellung der Charakteristika der drei Segmente, siehe: Freiburghaus (1976): S. 75ff.

⁶⁴⁹Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 279.

⁶⁵⁰Ebd.: S. 279.

⁶⁵¹Ebd.: S. 280.

⁶⁵²Vgl.: S. 279f.

ökonomisch-soziale Perspektive eingenommen.⁶⁵³ Als zentrale Grundannahme fungiert zunächst ein güterwirtschaftlicher Dualismus, der die konzeptionelle Basis für eine duale Arbeitsmarkt Betrachtung schafft. So ist die Wirtschaft sowohl durch „einen monopolisierten, stabilen Kernbereich („*Core Economy*“) mit konjunkturabhängiger, standardisierter Massenproduktion [als auch durch einen] peripheren Wettbewerbsbereich („*Peripheral Economy*“)“⁶⁵⁴ gekennzeichnet. Diese Kernökonomie weist zwar aufgrund der wenigen großen unternehmerischen Akteure Merkmale eines Oligopols auf, jedoch sind auch sichere Absatzmärkte sowie eine von hoher Kapitalintensität geprägte Güterproduktion charakteristische Merkmale. Die periphere Ökonomie hingegen umfasst insbesondere Klein- und Mittelbetriebe. Der Produktionsprozess ist dabei arbeitsintensiv und steht einer instabilen Güternachfrage gegenüber. So fungiert dieser periphere Bereich als „konjunkturelle Pufferzone“⁶⁵⁵ im Sinne einer gütermarktlichen Risikoreduzierung für die Kernökonomie.⁶⁵⁶ Diese „Dualisierung von Güter- und Arbeitsmärkten“⁶⁵⁷ erfolgt dabei über die Antriebsfeder der technologischen Entwicklung. Gleichermaßen determinieren die Prinzipien der Neo-Klassik die segmentationstheoretischen Überlegungen. So prägen der neoklassische Zusammenhang von zunehmender Arbeitsteilung und Produktivitätssteigerung sowie die Korrelation von Arbeitsteilungsgrad und Absatzmarktgröße maßgeblich die Konzepte der Arbeitsmarktsegmentation; erweitert um Produktionsstandardisierung, Nachfragestabilität und Nachfragevorhersagbarkeit wird der Grad der Arbeitsteilung zum zentralen Element zur Begründung der Segmentation des Arbeitsmarktes.⁶⁵⁸ Dabei wird die nachfrageseitige Segmentierung durch den güterwirtschaftlichen Dualismus begründet, während die angebotsseitige Segmentierung ökonomisch-sozial im Sinne der Schichtungstheorie erklärt wird.⁶⁵⁹

Im Gegensatz zur institutionalistischen Herangehensweise begreift der alternativrollentheoretische Ansatz die horizontale Segmentation des Arbeitsmarktes in einen primären und einen sekundären Teilarbeitsmarkt im Lichte eines alternativen Begründungselements. So werden die duale Arbeitsmarktstruktur und insbesondere der sekundäre Arbeitsmarkt nicht aus der Perspektive der „bevorteilten, sondern [...] [der] benachteiligten Arbeitnehmer“⁶⁶⁰ betrachtet. Im Zentrum der Überlegungen steht folglich die Ursachenforschung für die Zusammensetzung des sekundären Arbeitsmarktes, der typische arbeitnehmerische Charakteristika aufweist. Auffallend ist denn auch, dass das sekundäre Arbeitsmarktsegment von jungen Menschen, älteren Arbeitnehmern, Menschen mit Behinderungen, Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund dominiert wird. Ihre

⁶⁵³Vgl.: ebd.: S. 280.

⁶⁵⁴Ebd.: S. 280.

⁶⁵⁵Lärm (1982): S. 169.

⁶⁵⁶Vgl.: ebd.: S. 168ff.

⁶⁵⁷Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 280.

⁶⁵⁸Vgl.: Piore (1972): S. 141f.

⁶⁵⁹Vgl.: ebd.: S. 125-145.

⁶⁶⁰Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 283.

Arbeitsituationen gelten als prekär und sind insbesondere durch geringe Arbeitsplatzsicherheit im Sinne hoher Fluktuationsraten, ausbleibende betriebliche Integration, fehlenden Schutz aufgrund sozial- und arbeitsrechtlicher Normen, restriktive Arbeitsbedingungen und durch Probleme der Existenzsicherung infolge eines niedrigen Einkommensniveaus gekennzeichnet.⁶⁶¹ Vor dem Hintergrund humankapitaltheoretischer Überlegungen erfolgt nun eine unternehmerisch induzierte Diskriminierung dieser prekären Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Ursächlich dafür ist ihre „gesellschaftlich anerkannte Alternativrolle zur Erwerbstätigkeit“⁶⁶². Hier wird das dem Arbeitsmarkt inhärente Machtgefälle offenbar, das sich sowohl im primären als auch im sekundären Arbeitsmarkt zeigt. So äußert sich das primäre Machtgefälle im Dualismus von Arbeit und Kapital; das sekundäre Machtgefälle ist hingegen arbeitsintern und zeigt sich in den unterschiedlichen Chancen der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Diese arbeitnehmerische Machtasymmetrie wird in der eingeschränkten Entscheidungsmöglichkeit der prekären Gruppen innerhalb der marktlichen Prozesse deutlich. Infolge rechtlicher und kultureller Pfadabhängigkeiten existieren alternative Tätigkeitsfelder abseits der tradierten Erwerbstätigkeit. Die Alternativrolle jenseits des klassischen Arbeitsmarktes ist sozial akzeptiert, so dass die arbeitsmarktinterne Tätigkeit und Position des Arbeitnehmers „im allgemeinen den Charakter einer ‚zweitbesten‘ Lösung [hat] [...] [und] die Übernahme der Alternativrolle als normal, dauerhaft zumutbar und verpflichtend angesehen [wird]“⁶⁶³. Demnach existieren gruppenspezifische Alternativrollen. Jugendlichen Arbeitnehmern steht die Möglichkeit eines Wechsels in das Ausbildungs- und Schulsystem offen. Für ältere Arbeitnehmer existieren meist Formen der Frühverrentung. Ähnliche Alternativrollen, die einen Arbeitsplatz substituieren, werden bei ausländischen und weiblichen Arbeitnehmern gesehen.⁶⁶⁴ Aus humankapitaltheoretischer Sicht liegt nun bei diesen Arbeitnehmergruppen eine systeminhärente Diskriminierung vor. Da die Schaffung neuer Arbeitsplätze unternehmerisch mit Kosten (Rekrutierung, Ausbildung, Einarbeitung) verbunden und zudem mit dem Risiko einer tatsächlichen Kostenamortisierung behaftet ist, handeln Unternehmen im Sinne einer rationalen Risikominimierung. Um einerseits Arbeitskräfte langfristig und dauerhaft an sich zu binden, setzen Unternehmen auf Anreizmechanismen und arbeitsrechtliche Vereinbarungen, andererseits sind Unternehmen bestrebt, nur jene Arbeitskräfte zu rekrutieren, die ein geringes Abwanderungsrisiko aufweisen. Als maßgeblich für diese Risikobewertung gilt die Möglichkeit einer Alternativrolle. Folglich kommt es in Unternehmen nur dann zum „Einsatz von Arbeitskräften mit einer Alternativrolle auf Arbeitsplätzen, bei denen die Einstellungs- und Ausbildungskosten niedrig

⁶⁶¹Vgl.: Rodgers (1989).

⁶⁶²Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 283.

⁶⁶³Offe / Hinrichs (1977): S. 34.

⁶⁶⁴Vgl.: ebd.: S. 34ff.

sind“⁶⁶⁵. Diese Arbeitsplätze weisen überwiegend einen hohen Substitutionsdruck, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, niedrige Löhne sowie restriktive Arbeitsbedingungen auf. Die Kombination aus großem Arbeitskräfteangebot und prekären Beschäftigungsverhältnissen schafft dabei für Unternehmen günstige Bedingungen, die sich in einem hohen Grad an Flexibilität in einem gewinn- und konkurrenzgesteuerten Wirtschaftssystem widerspiegeln. So lässt sich das Beschäftigungsvolumen kostengünstig konjunkturabhängig gestalten.⁶⁶⁶ Somit determiniert die Existenz von Alternativrollen die unternehmerische Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, die nicht nur als Ausdruck einer sich institutionalisierenden Prekarisierung verstanden werden können, sondern eben auch Zeichen einer gesellschaftlichen Entwicklungsdynamik sind.⁶⁶⁷

Trotz aller Kritik, die diesem segmentationstheoretischen Ansatz mit Verweis auf dessen diffuse Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, mehrdeutige Kausalschlüsse und dessen begrenzter Anwendbarkeit entgegengebracht wird, ist der Verdienst der alternativrollentheoretischen Begründung um die Aufmerksamkeit bestimmter benachteiligter Arbeitnehmergruppen auf dem sekundären Arbeitsmarkt nicht zu unterschätzen. Der Ansatz fungierte mithin als Antriebsfeder neuer Ideen und Betrachtungen der arbeitsmarktlichen Struktur und Funktionsweise.

Ein weithin viel beachteter Forschungsstrang sieht eine Segmentation des Arbeitsmarktes in interne und externe Teilarbeitsmärkte vor. Während die externen Teilarbeitsmärkte maßgeblich durch die dominante Rolle des Marktes und dessen Allokationsmechanismen geprägt sind und damit der neoklassischen Orthodoxie weitgehend folgen, werden in den internen Teilarbeitsmärkten administrative Prozesse und Strukturen fokussiert.⁶⁶⁸ Hier hat sich neben einem institutionalistischen Ansatz ein weiterer, betriebszentrierter Segmentationsansatz etabliert.

Der institutionalistische Ansatz zeichnet sich zunächst durch einen Rückgriff auf theoretische Vorüberlegungen aus, die die konzeptionelle Grundlage für die vertikale Segmentation des Arbeitsmarktes liefern. Demnach existieren drei Arbeitsmarktsegmente: ein berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt (*craft labour markets*), ein betriebsinterner (*plant labour markets*) sowie ein offener, nicht näher definierter Teilarbeitsmarkt. Letzterer fungiert im Sinne einer Arbeitskräftereserve und ist, im Gegensatz zu den anderen Segmenten, durch den neoklassischen Lohnwettbewerb gekennzeichnet. Der berufsfachliche sowie betriebsinterne Teilarbeitsmarkt entsprechen dem internen Arbeitsmarkt, der offene Teilarbeitsmarkt bildet hingegen den externen Arbeitsmarkt.⁶⁶⁹ Dabei offenbaren die internen Segmente bei der Betrachtung der Mobilitätspfade und der Lohnsetzungsmechanismen besondere strukturelle Unterschiede. So unterscheiden sich der

⁶⁶⁵Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 284.

⁶⁶⁶Vgl.: ebd.: S. 283f.

⁶⁶⁷Zur näheren Betrachtung rollenspezifischer Diskriminierungen, siehe: Eagly (1983); Joas (1973); Offe (1984).

⁶⁶⁸Vgl.: Doeringer / Piore (1971): S. 2f.

⁶⁶⁹Vgl.: Kerr (1954).

betriebliche und berufsfachliche Teilarbeitsmarkt insbesondere betriebshierarchisch. Während im betrieblichen Arbeitsmarktsektor ein Aufstieg in der Betriebshierarchie ohne Unternehmenswechsel typisch ist, sind Betriebswechsel im berufsfachlichen Sektor keine Seltenheit und bleiben ohne Auswirkungen auf betriebliche Hierarchien. Die Differenz zwischen den Teilarbeitsmärkten wird dadurch inter- und intrabetrieblich ersichtlich. Hinsichtlich der Höhe der Entlohnung unterscheiden sich sowohl der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt als auch der betriebliche Teilarbeitsmarkt vom neoklassischen Lohnfindungsmechanismus. Das Lohnniveau wird denn auch nicht durch Angebot und Nachfrage determiniert, sondern ist auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt das Ergebnis von Tarifverhandlungen, in denen Gewerkschaften das Arbeitskräfteangebot bereitstellen und im Sinne des gewünschten Lohnsatzes durch Ausweitung oder Einschränkung ihrer Mitgliedschaft variieren.⁶⁷⁰ Der Lohnfindungsprozess auf dem betrieblichen Teilarbeitsmarkt ist hingegen durch das Industrieverbandsprinzip gekennzeichnet. So agieren die Gewerkschaften hier ganz im betrieblichen Interesse ihrer Mitglieder und sind „um eine Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse im betrieblichen Segment bemüht“⁶⁷¹. Der betriebliche Lohnsatz ist damit von externen Lohnbewegungen weitgehend losgelöst. Kennzeichnend für das betriebliche Segment sind zudem Abfindungszahlungen bei Kündigungen, die Sozialplänen entsprechend (§112 Abs. 1 BetrVG) die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen bzw. mildern sollen. Außerdem erfolgt im Gegenzug für die Gewährleistung der Beschäftigungsstabilität im betrieblichen Segment eine Lohnsenkung, die zwar einen Lohnsatz unterhalb des Marktwerts impliziert, jedoch durch die Existenz eines Mindestlohns ein Grundlohniveau garantiert.⁶⁷² Der interne Arbeitsmarkt in seiner sektoralen Zweiteilung weist damit unterschiedliche Formen der Lohnfindung auf; gemein ist jedoch beiden Arbeitsmarktsegmenten die Abkehr des neoklassischen Axioms einer „teilarbeitsmarktüberschreitenden, ausgleichenden und mobilitätsinduzierenden Funktion des Lohnsatzes“⁶⁷³.

Die Genese interner Arbeitsmärkte ist demnach das Resultat institutionell gewachsener Strukturen, Regelungen und Pfadabhängigkeiten zwischen Arbeitnehmer – und Arbeitgebervereinigungen, wobei dem Staat ebenfalls eine delegierende Funktion beigemessen wird.⁶⁷⁴ So sind es demnach „kollektivrechtliche und privatrechtliche Reglementierungen“⁶⁷⁵, die die Dualisierung des Arbeitsmarktes in ein internes und externes Segment begründen.⁶⁷⁶ Der interne Arbeitsmarkt fungiert als „administrative Einheit, in der Lohnfestsetzung, Allokation und Ausbildung durch institutionelle Regeln bestimmt werden“⁶⁷⁷. Der externe Arbeitsmarkt hingegen unterliegt dagegen weiterhin den

⁶⁷⁰Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 285.

⁶⁷¹Ebd.: S. 286.

⁶⁷²Vgl.: ebd.: S. 286.

⁶⁷³Ebd.: S. 286.

⁶⁷⁴Vgl.: Kerr (1954): S. 94ff.

⁶⁷⁵Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 286.

⁶⁷⁶Vgl.: Kerr (1954): S. 96f.

⁶⁷⁷Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 286.

neoklassischen Regelungsmechanismen.⁶⁷⁸ Die Verbindung zwischen internem und externem Segment wird schließlich über Eingangsstellen (*ports of entry*) gewährleistet, deren Ausgestaltung Marktbedingungen unterliegt und die sich durch eine begrenzte Mobilität auszeichnet. Dabei definieren maßgeblich die Anzahl der *ports of entry*, die Gestaltung dieser Einstiegstätigkeiten sowie die Restriktivität der Eingangskriterien den Grad der Offenheit des internen Arbeitsmarkts gegenüber dem externen Arbeitsmarkt.⁶⁷⁹ Das interne Arbeitsmarktsegment selbst ist demnach Folge mikrostruktureller Dynamiken, die sich zum einen im Bereich der Ausbildung von betriebsspezifischen Fertigkeiten (*enterprise specific-skills*) entwickeln und die zum anderen aus dem Bereich der Entwicklung betriebsspezifischer Verhaltenskodizes (*customs*) resultieren. Jedoch offenbart der interne Arbeitsmarkt insbesondere hinsichtlich seiner institutionellen Abgrenzung eine gewisse begriffliche Ubiquität.⁶⁸⁰ So impliziert der interne Arbeitsmarkt nicht nur den Arbeitsmarkt innerhalb einer Firma, sondern umfasst durchaus mehrere Firmen.⁶⁸¹

Die Begründung interner Arbeitsmärkte durch betriebsspezifische Qualifikationen orientiert sich an humankapitaltheoretischen Überlegungen. Dabei erfolgt eine Differenzierung in *task-specific* und *general traits*, die sich hinsichtlich ihrer Aufgabenspezifität unterscheiden. *Traits* bezeichnen „neben fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten auch Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Arbeitswilligkeit, anweisungskonformes Verhalten und Integrität“⁶⁸². Während nun aufgabenspezifische Eigenschaften in einem informellen Lernprozess (*learning on the job*) erworben werden, sind die allgemeinen Eigenschaften und Merkmale das Resultat formaler Ausbildungsgänge und in ihrer Allgemeinheit arbeitsplatzunspezifisch. Als notwendige Bedingung für die Funktionsfähigkeit des betriebsinternen, informellen Lernprozesses gilt die Bereitschaft zur innerbetrieblichen Wissensvermittlung. Um diese innerhalb der Beschäftigten zu gewährleisten, wird unter Ausschaltung der Lohnkonkurrenz ein betriebliches Klima geschaffen, das sich durch Arbeitsplatzsicherheit auszeichnet und damit zu einer Weitergabe von Kenntnissen animiert. Von zentraler Bedeutung für die internen Arbeitsmärkte sind zudem die betriebsspezifischen Gewohnheiten und Verhaltenskodizes, die sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberseite im Sinne einer betriebsspezifischen Verhaltenskonformität konditionieren.⁶⁸³

Die Stärke dieses institutionalistischen Segmentationsansatzes liegt in seiner kritischen Distanz zur neoklassischen Orthodoxie durch Einbeziehung soziologischer und psychologischer Faktoren. So resultiert die besondere paradigmatische Qualität des Ansatzes aus der „(Wieder-)Entdeckung der

⁶⁷⁸Vgl.: Doeringer / Piore (1971): S. 3f.

⁶⁷⁹Vgl.: ebd.: S. 42ff.

⁶⁸⁰Teilweise umschließt der interne Arbeitsmarkt Begriff gar nur Teilmengen von Tätigkeiten in einer Firma. Siehe dazu: Althausen (1989); Carroll / Mayer (1986).

⁶⁸¹Vgl.: Althausen / Kalleberg (1981).

⁶⁸²Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 286.

⁶⁸³Vgl.: ebd.: S. 286f.

ökonomischen Relevanz soziologischer und psychologischer Einflussgrößen [...] und [der] Thematisierung [dessen] Einflusses auf die Allokations- und Gratifikationsentscheidungen“⁶⁸⁴. Umstritten ist jedoch die Begründung interner Märkte durch Normen und Gewohnheitsrechte, da die Normgenese als Folge stabiler Beschäftigungsverhältnisse betrachtet wird und somit ein tautologischer Schluss vorliegt. Problematisch ist, dass der Ansatz der mikroökonomischen Ebene weitgehend verhaftet bleibt und folglich keine Schlüsse auf makroökonomische Größen zu lässt.⁶⁸⁵ Schließlich wird die starke Fokussierung auf „die Dichotomisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Kontext der amerikanischen Sozialstruktur“⁶⁸⁶ und die damit einhergehende geringe Erklärungskraft des Ansatzes kritisiert. Die Frage nach den Gründen und Ursachen von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung bleibt damit weitgehend offen.

Der betriebszentrierte Segmentationsansatz zeichnet sich hingegen insbesondere durch seine bundesdeutsche Ausrichtung aus. Im Mittelpunkt des Ansatzes steht die Annahme der Existenz dreier Teilarbeitsmärkte auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Demnach existiert ein Markt für unspezifische Qualifikationen, ein Markt für fachspezifische Qualifikationen sowie ein Markt für betriebs-spezifische Qualifikationen.⁶⁸⁷ In Anlehnung an die institutionalistische Herangehensweise wird auch hier auf das Qualifikationskriterium zurückgegriffen, das den segmentierten Arbeitsmarkt typologisch charakterisiert. Die Fokussierung auf die Qualifikation als determinierendes Merkmal ist dabei nicht nur Ausdruck des tief verankerten bundesdeutschen Berufsbildungssystems, sondern fungiert auch als segmentationsspezifisches Abgrenzungskriterium auf dem Gesamtarbeitsmarkt.⁶⁸⁸ Die konzeptionellen Säulen dieses segmentationstheoretischen Ansatzes bilden die Humankapitaltheorie sowie das Teilarbeitsmarktkonzept. Vor allem letzteres gilt als vielversprechendes „Instrument, mit dem die [...] Differenzierung eines Gesamtarbeitsmarkts in Teilmärkte sowie die innere Struktur von Teilmärkten untersucht werden kann“⁶⁸⁹. Grundsätzlich wird der Teilarbeitsmarkt „als eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarkts, innerhalb der die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen [...] Regelung unterliegt“⁶⁹⁰, verstanden. Die teilarbeitsmarktliche Genese wird mit Verweis auf humankapitaltheoretische Denkansätze und Überlegungen erklärt, wobei vor allem „das Interesse der Unternehmen an der Sicherung und

⁶⁸⁴Pfriem (1979): S. 146.

⁶⁸⁵Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 287.

⁶⁸⁶Priewe (1984b): S. 106.

⁶⁸⁷Der Markt für unspezifische Qualifikationen entspricht weitgehend dem internen und externen Sekundärsegment; der Markt für fachspezifische Qualifikationen ähnelt dem externen Primärsegment, während der Markt für betriebs-spezifische Qualifikationen mit dem internen Primärsegment übereinstimmt.

⁶⁸⁸Vgl.: Lutz / Sengenberger (1980): S. 294ff.

⁶⁸⁹Sengenberger (1978): S. 39.

⁶⁹⁰Ebd.: S. 29.

Amortisation eigener Humankapitalaufwendungen in den Vordergrund gerückt wird“⁶⁹¹. Diese zentrale Rolle der Unternehmen determiniert schließlich die unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte, die sich durch eine humankapitalkosteninduzierte, arbeitnehmerische Impermeabilität auszeichnen, wenngleich „Teilarbeitsmärkte und ihre Strukturen [durchaus] [...] mehr oder weniger institutionalisiert sein [können], d.h. die Regeln und Entscheidungsprinzipien sind unterschiedlich normativ gefestigt“⁶⁹². Der betriebszentrierte Segmentationsansatz greift die Grundzüge dieser Arbeitsmarktstruktur auf. Jedoch erfolgt eine Modifikation hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur, die sich in der Bildung von Stamm- und Randbelegschaften offenbart und damit einen gewissen Polarisierungscharakter demonstriert. Die Stammebelegschaft umfasst dabei jene Gruppe von Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Qualifikation, ihrer Betriebsbindung oder ihrer betriebsspezifischen Erfahrung für den Betriebsablauf notwendig ist. Folglich droht dieser Arbeitnehmergruppe auch in konjunkturellen Krisenzeiten keine oder kaum Entlassung. Die Randbelegschaft hingegen weist einen geringen innerbetrieblichen Status auf und ist vor allem durch ein hohes Beschäftigungsrisiko bei geringer Entlohnung gekennzeichnet. Im Sinne der unternehmerischen Flexibilität sind die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte der Randbelegschaft gering, so dass diese in rezessiven Phasen nicht nur schnell entlassen, sondern in konjunkturellen Hochphasen auch wieder schnell ersetzt werden können. Ausgehend von der Unterscheidung zwischen Stamm- und Randbelegschaft wird angenommen, dass der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt gegenüber dem betrieblichen Teilarbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung verliert. So impliziert die „Spaltung der Arbeitskräfte in einen betrieblichen und einen Jedermannsarbeitsmarkt [...] [eine] Polarisierung in Stamm- und Randbelegschaft“⁶⁹³. Ursächlich dafür ist das unternehmerische Interesse an einer Reduktion der Fluktuation qualifizierter Beschäftigter, das sich in der Etablierung der Stammebelegschaft offenbart.⁶⁹⁴ Die neoklassischen Einflüsse werden hier besonders in Bezug auf das unternehmerische Handeln ersichtlich und wirken damit ergänzend zu humankapitaltheoretischen Überlegungen. Die Dominanz der Nachfrageseite bei der Segmentation resultiert hingegen aus dem Betriebsansatz, der die Unternehmung systemisch begreift und ihr „betriebliche Stabilisierungsversuche zur Sicherung von (relativer) Autonomie gegenüber externen und internen Ansprüchen“⁶⁹⁵ attestiert. Als Antriebsfeder dieses betrieblichen Autonomiestrebens fungieren dabei Technisierung und Arbeitseinsatz.⁶⁹⁶ Der zentrale Gedanke liegt darin, dass innerhalb der Beziehung zwischen Betrieb als Ausdruck ökonomischer, organisatorischer und sozialer Entität sowie Arbeitskräfteeinsatz „Machtasymmetrie und Autonomie [...] als

⁶⁹¹Lärm (1982): S. 210.

⁶⁹²Sengenberger (1978): S. 37.

⁶⁹³Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 289.

⁶⁹⁴Vgl.: ebd.: S. 289.

⁶⁹⁵Beckenbach (1991): S. 121.

⁶⁹⁶Vgl.: Altmann / Bechtle (1971): S. 35ff.

„systemische“ Zielwerte zur Stabilisierung der beiden Grundfunktionen von Kapitalverwertung und Herrschaftssicherung unter der Nebenbedingung einer relativen Offenheit und Gestaltbarkeit externer oder interner Größen⁶⁹⁷ fungieren. Demnach stellt das Unternehmen folglich „ein nach Autonomie strebendes System“⁶⁹⁸ dar, das aufgrund seiner systeminhärenten Ausrichtung eine betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation bedingt. Die arbeitsmarktlichen Folgen zeigen sich schließlich in Verzögerungen von „Entlassungen bei Nachfragerückgang [sowie] Neueinstellungen bei Nachfragebelebung“⁶⁹⁹.

Die analytische Fruchtbarkeit des betriebszentrierten Ansatzes wird vor allem dann deutlich, wenn dieser aus der kausal-verwertungsbezogenen Kontrastierung befreit und stattdessen im Sinne einer Erhellung und Erweiterung des Arbeitsmarktgeschehens begriffen wird. Trotzdem entzündet sich an dem Ansatz bisweilen Kritik, die nun kurz erwähnt werden soll. So wird kritisiert, dass der betriebszentrierte Ansatz weitgehend der neoklassischen Orthodoxie verhaftet bleibt. Als problematisch wird zudem die strukturelle „Umkehrung der Humankapitallogik“⁷⁰⁰ betrachtet, die durch die Nachfrageseite impliziert wird. Jedoch sieht die Neoklassik die Stärke des Humankapitalkonzepts vor allem darin, dass „der Investor durch den Begriff nicht festgelegt wird“⁷⁰¹. Besonders kritisch wird allerdings die diffizile Zuordnung der Arbeitskräfte in das jeweilige Arbeitsmarktsegment bewertet. Hier zeigt sich nachdrücklich die Schwäche des allgemeinen Charakters der zugrundeliegenden Humankapitaltheorie. Tatsächlich erfolgt die Zuordnung in „Stamm- oder Randbelegschaft – sofern diese Kategorisierung auf Beschäftigungssicherung bezogen sein soll – immer erst ex post, d.h. nach Personalabbauaktionen“⁷⁰². Diese ex-post-Analyse offenbart schließlich die große Schwäche des betriebszentrierten Ansatzes; denn letztlich „reduziert sich der Segmentationsansatz auf die schlichte, fast triviale Aussage, dass es bei Produktionsrückgang zu einer unterschiedlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit kommen kann“⁷⁰³. Kritische Stimmen erheben sich zudem angesichts der Behauptung einer betriebszentrierten Polarisierung im Zuge rezessiver Phasen und bestehender Arbeitslosigkeit. Hier wird auf die kostengünstige Möglichkeit der qualifikationsbezogenen Arbeitskräfterekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt verwiesen. Zudem wird deutlich gemacht, dass Arbeitnehmer in rezessiven Phasen mangels Alternativen eben nicht zu Kündigungen neigen.⁷⁰⁴ Des Weiteren unterschätzt der betriebszentrierte Ansatz die durch Abstiegs- und Kündigungsängste induzierte Loyalität der Arbeitskräfte zu ihrem jeweiligen Unternehmen. Da diese Verbundenheit einseitig von den Arbeitnehmern ausgeht, nicht jedoch umgekehrt von

⁶⁹⁷ Beckenbach (1991): S. 122.

⁶⁹⁸ Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 289.

⁶⁹⁹ Blien (1986): S. 200.

⁷⁰⁰ Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 289.

⁷⁰¹ Blien (1986): S. 196.

⁷⁰² Schultz-Wild (1979): S. 93.

⁷⁰³ Lärm (1982): S. 232.

⁷⁰⁴ Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 290.

Unternehmen an die Arbeitskräfte, liegt „die von Sengenberger konstatierte Symmetrie der Interessen hinsichtlich interner Märkte“⁷⁰⁵ offenkundig nicht vor. Hinsichtlich des strukturell-analytischen Zugangs erweist sich der Ansatz ob des Wechsels von der Makro- auf die Mikrostrukturebene sowie aufgrund des alleinigen Differenzierungskriteriums für beide Segmentationsdimensionen als problematisch. Diese analytische Ungenauigkeit äußert sich in einer fehlenden Trennschärfe, die „sogar stärkere Abgrenzungsschwierigkeiten als bei den Dualansätzen“⁷⁰⁶ impliziert. Schließlich wird der strukturellen Arbeitslosigkeit im Sinne segmentierter Märkte dessen starke Bedeutung abgesprochen. So ist denn auch zwischen „Strukturalisierungsphänomene[n] bei lang anhaltender Arbeitslosigkeit [und] [...] Strukturkausalitäten für die Entstehung von Arbeitslosigkeit“⁷⁰⁷ zu unterscheiden.

Trotz der Vielfalt segmentationstheoretischer Ansätze als Folge ihrer induktiven Genese ist den Segmentationstheorien die Annahme gemein, dass der Gesamtarbeitsmarkt verschiedene Teilarbeitsmärkte aufweist, die sich in ihrer Funktionsweise unterscheiden und in ihrer Abgegrenztheit nur einen geringen Permeabilitätsgrad zwischen den Segmenten zulassen. Die Teilarbeitsmärkte in der segmentationstheoretischen Konzeption emanzipieren sich dabei vom traditionellen Teilarbeitsmarktverständnis älterer Ansätze, indem sie eben „nicht mehr als stets gleichförmig funktionierend, mithin durch Lohndifferenzen gesteuert, angesehen [werden]“⁷⁰⁸, sondern stattdessen neben dem Lohnmechanismus weitere Allokationsmechanismen berücksichtigen und einbeziehen. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht daher, statt der alleinigen Fokussierung auf die Allokationsfunktion des Lohn- und Preismechanismus, auch die Analyse von intrasegmentativen Mobilitätsströmen sowie intersegmentativen Mobilitätsbeschränkungen. Die Unterschiede zwischen den segmentationstheoretischen Ansätzen leiten sich dabei aus den jeweiligen Begründungszusammenhängen ab. Besonders herauszustellen ist dabei die „Berücksichtigung der Nachfrageseite am Arbeitsmarkt [...] [sowie] die Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Zusammenhänge“⁷⁰⁹, die einerseits eine Abkehr von der einseitigen neoklassischen Betrachtung impliziert und andererseits die Arbeitsmarktproblematik aus dieser neoklassischen Einklammerung befreit und diese damit einer breiteren Rezeption zuführt. So zeichnen sich die segmentationstheoretischen Ansätze durch „die Ablehnung der Grenzproduktivitätstheorie, die Auffassung der Dysfunktionalität von Lohnflexibilität im primären Sektor, die Betonung institutioneller Arbeitsmarktdeterminanten, die Einbeziehung von Gewerkschaftsanalysen und die intendierte Endogenisierung von Technologieentwicklungen oder die Entdeckung der soziologischen Dimension der Arbeitsmarkttheorie“⁷¹⁰ aus. Kritisch wird dabei die

⁷⁰⁵Blien (1986): S. 194.

⁷⁰⁶Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 290.

⁷⁰⁷Mertens (1979): S. 411.

⁷⁰⁸Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 293.

⁷⁰⁹Ebd.: S. 293.

⁷¹⁰Ebd.: S. 293.

Exogenität der Arbeitsmarktsegmente betrachtet, die eine Eingrenzung des ganzheitlichen Erklärungsanspruchs dahingehend impliziert, dass die Arbeitslosigkeit auf den sekundären Teilarbeitsmärkten bereits determiniert ist und damit letztlich auf der strukturellen Ebene verharrt. Ähnlich kritisch ist die Dominanz der Humankapitaltheorie zu sehen. Im Bestreben, sich von der Neoklassik weitgehend lösen zu wollen, rekurren die Segmentationsansätze jedoch auf eben jenen zentralen Aspekt, der die neoklassische Orthodoxie kennzeichnet. Dem Anspruch, ein eigenständiges Paradigma darzustellen, werden die segmentationstheoretischen Ansätze damit nicht vollumfänglich gerecht.⁷¹¹ Neuere Ansätze greifen diese Kritik allerdings auf und modifizieren dahingehend zentrale Struktureigenschaften des Arbeitsmarktes, welche die arbeitnehmerische Mobilität vom sekundären zum primären Segment einschränken und somit die Grundannahmen der Effizienzlohntheorien erweitern.⁷¹² Dabei wird das Problem der trennscharfen Identifikation von Arbeitsmarktsegmenten offenkundig. Der wissenschaftliche Diskurs ist daher bisweilen kontrovers und ist sich hinsichtlich der empirischen Überprüfbarkeit uneins. So konstatiert Farhauer, dass „die Feststellung der empirischen Unüberprüfbarkeit der Arbeitsmarktsegmentierung noch kein Grund [sei], den theoretischen Gehalt in Frage zu stellen“⁷¹³. Jedoch wird vor diesem Hintergrund auf die induktive Vorgehensweise der segmentationstheoretischen Ansätze verwiesen, welche empirische Nachweise obsolet werden lässt. Denn ist eben das genuine Kennzeichen dieser Ansätze, dass sich diese „aus der empirischen Beobachtung heraus“⁷¹⁴ entwickeln. Dass jedoch Arbeitsmarktsegmente existieren, ist ebenso überprüft und empirisch nachgewiesen worden wie die Stabilität der jeweiligen Segmente und deren Verschiebungen.⁷¹⁵ Die Bedeutung der Segmentationsansätze wird daher auch zunehmend von der Neoklassik anerkannt.⁷¹⁶

Grundsätzlich lässt sich nun festhalten, dass die Segmentationsforschung mit ihrer Vielzahl unterschiedlicher Ansätze ihr anfängliches Nischendasein hinter sich gelassen und vor dem Hintergrund neuer arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen Eingang in die wissenschaftliche Diskurslandschaft gefunden hat. Die Skepsis vor einer ‚Sozialwissenschaftlisierung‘ der Arbeitsmarktpolitik ist der Erkenntnis gewichen, dass gesellschaftstheoretische Aspekte durchaus bereichernd auf die ökonomische Betrachtung einwirken. Die aktuellen Debatten stehen hier sinnbildlich für die zunehmende Relevanz der Segmentationsansätze. Frei von ideologischen

⁷¹¹Eine Gegenmeinung vertritt Hanns Pfiem, der in den Segmentationstheorien eine paradigmatische Weichenstellung sieht. Siehe dazu: Pfiem (1979): S. 146ff.

⁷¹²Zur näheren Betrachtung, siehe: Bryson / Forth (2008).

⁷¹³Farhauer (2003): S. 110.

⁷¹⁴Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 294.

⁷¹⁵Zur näheren Betrachtung von Fallstudien hinsichtlich der Existenz dualer Arbeitsmärkte, der Segmentationsstabilität und Segmentationsverschiebungen, siehe: Baden / Kober / Schmid (1996); Farhauer (2003); Köhler / Struck / Grotheer / Krause / Krause / Schröder (2008).

⁷¹⁶So wird anhand von Teilzeitarbeit die Segmentierung des Arbeitsmarktes erklärt und die Befunde aus dieser Untersuchung als Evidenz für die Segmentationstheorien gedeutet. Zur näheren Betrachtung, siehe: Bryson / Forth (2008); Manning / Petrongolo (2005); Myck / Paul (2004); White / Forth (1998).

Scheuklappen bieten die Ansätze der Arbeitsmarktsegmentation eine vielschichtige und mehrdimensionale Betrachtung des Arbeitsmarktes, die in Ergänzung zur neoklassischen Orthodoxie nicht nur fruchtbar, sondern eben auch aufgrund der Komplexität arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen und Strukturen in vielerlei Hinsicht notwendig ist.

3.4.8. Insider-Outsider-Theorien

Die Insider-Outsider-Ansätze begreifen das Problem unfreiwilliger Arbeitslosigkeit als Folge eines Konflikts zwischen arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmern. Der arbeitsmarktpolitische Diskurs wird damit in Hinblick auf die Arbeitslosigkeit als dessen primäres Anliegen seiner stärksten Triebkräfte entledigt. Statt des Konflikts zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern fokussieren die Insider-Outsider-Ansätze zur Erklärung von Arbeitslosigkeit die arbeitsmarktliche Machtverteilung innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Demnach existieren drei Gruppen von Arbeitnehmern, die sich hinsichtlich ihrer hierarchischen Position maßgeblich unterscheiden und im disparaten Machtverhältnis ihren Ausdruck finden.⁷¹⁷ So ist die Arbeitnehmerschaft gekennzeichnet durch „Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, also die Arbeitsplatzbesitzer (*Insiders*‘), [durch] Personen, die gerade eingearbeitet werden oder, anders ausgedrückt, ‚Beschäftigte auf Probe‘ (*Entrants*‘) und [durch] Personen, die nicht beschäftigt sind bzw. Arbeitsplatzsucher (*Outsiders*‘)“⁷¹⁸. Basierend auf dieser hierarchischen Ordnung existieren nun Verhandlungspositionen, die sich in ihrer Verhandlungsmacht gegenüber dem Unternehmen unterscheiden. *Insider* zeichnen sich demzufolge durch eine dominante Verhandlungsposition aus; *Outsider* hingegen verfügen lediglich über eine schwache Position. Die Ursache dieser ungleich ausgeprägten Verhandlungsmacht liegt in der unternehmerischen Kostenlogik begründet. Aus unternehmerischer Sicht impliziert die Entlassung von *Insidern* Kosten, da diese Arbeitnehmergruppe unternehmensspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse im Zuge des Ausbildungs- und Einarbeitungsprozesses erworben hat und diese branchen- oder firmenspezifischen Ausbildungskosten im Fall einer Kündigung nicht amortisiert werden, sondern sich stattdessen mit Blick auf anstehende Entlassungskosten erhöhen. Demgegenüber fallen bei der Entlassung von *Entrants* deutlich geringere Kosten an, da sich diese noch im Ausbildungsprozess bzw. in der Einarbeitungsphase befinden. Die Entlassung von *Outsidern* hingegen stellt aus unternehmerischer Sicht keinen Kostenfaktor dar. Folglich fällt die relative Stärke der Verhandlungsposition der *Outsider* ob der niedrigen Kostenverursachung äußerst gering aus. Der unternehmerische Grundgedanke, der hier deutlich wird, liegt in einer Kosten-Nutzen-Analyse, wonach „der Austausch einer betriebsspezifisch voll

⁷¹⁷Vgl.: Blanchard / Summers (1986); Lindbeck / Snower (2001); Lindbeck / Snower (1985).

⁷¹⁸Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 231.

ausgebildeten *Insider*-Belegschaft gegen arbeitslose Arbeitnehmer bzw. Erwerbslose (*Outsider*)⁷¹⁹ sowohl kostenaufwendig als auch betriebswirtschaftlich irrational ist. Daher liegt es im genuinen unternehmerischen Interesse, die Arbeitnehmergruppe der *Insider* im Unternehmen zu halten. Die unternehmerische Kosteneinsparung im Zuge der Beibehaltung der Beschäftigten äußert sich schließlich in einer höheren Entlohnung der *Insider*. Infolgedessen etabliert sich ein über dem markträumenden Gleichgewichtslohn liegendes Lohnniveau, das unfreiwillige Arbeitslosigkeit evoziert, da eine Lohnunterbietung weder im Interesse der *Insider* noch der *Outsider* ist. Letztere können selbst durch Anbieten niedrigster Löhne ihre Position nicht verbessern, da die *Insider* „durch kooperatives strategisches Handeln sowohl gegenüber den Unternehmen als auch gegenüber den Outsidern die Anstellung von Arbeitslosen [...] so kostspielig machen, dass die Existenz von Arbeitslosigkeit kein wirkungsvolles Druckmittel auf die Beschäftigten darstellt“⁷²⁰. Besonders deutlich wird die machtvolle Position der *Insider* in Lohnverhandlungen daran, dass sie sowohl gegenüber den *Entrants* als auch gegenüber den *Outsidern* eine Lohnsetzung realisieren können, die höher liegt als jene dieser beiden Arbeitnehmergruppen und dennoch von den Unternehmen als verträglich betrachtet wird. Damit verfügen die *Insider* über einen elementaren monetären Vorteil. Dieser wird gar verstärkt, denn die *Insider* haben zudem die Möglichkeit, ihren Lohn im Sinne des korrespondierenden Produktivitätsdifferenzials zu erhöhen. Aufgrund der Marktmacht der *Insider* fungieren die produktionsfernen unternehmerischen Fluktuationskosten als wesentlicher Faktor für die korrespondierenden Lohndifferenziale, die sich in einer höheren Entlohnung der *Insider* widerspiegeln.

Von besonderer Bedeutung innerhalb der Insider-Outsider-Ansätze sind die kostenverursachenden Aktivitäten der *Insider*, die eine immanente Präferenz gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen implizieren. So stellen die Kosten infolge der Personalfluktuations (direkte Kosten in Form von Einstellungs- und Entlassungskosten sowie indirekte Opportunitätskosten infolge von Ausbildungsdauer, langen Prozess- und Verhandlungsphasen und zweckentfremdeten Humankapital) einen erheblichen Beitrag zur arbeitsmarktlichen *Insider*-Präferenz dar. Unter Einbeziehung von *hiring costs* und *firing costs* ist damit „das betriebliche Personalkostenkalkül prinzipiell zugunsten der *Insiders*, auch bei geringen Bruttolöhnen der *Outsiders* (bis zur Höhe der marginalen Fluktuationskosten)“⁷²¹ ausgerichtet. Ein weiterer Kostenfaktor entsteht durch Kooperation und Belästigung. Während Kooperation die zweckgerichtete Zusammenarbeit der Arbeitnehmer im Produktionsprozess umfasst und produktivitätssteigernd wirkt, wird unter Belästigung (*harassment*) jenes Verhalten verstanden, das den Arbeits- und Produktionsprozess erschwert und das

⁷¹⁹Ebd.: S. 232.

⁷²⁰Ebd.: S. 232.

⁷²¹Hardes (1988): S. 70.

arbeitnehmerische Miteinander negativ beeinträchtigt. Folglich besteht das unternehmerische Ziel in der Realisierung eines möglichst hohen Kooperationsgrades unter Vermeidung von Belästigungsaktivitäten. Dabei unterscheiden sich die Arbeitnehmergruppen hinsichtlich ihrer Belästigungs- und Kooperationsaktivitäten. Ausgehend von der Annahme, dass eine längere Betriebszugehörigkeit im Sinne eines Wissensvorsprungs innerhalb des Produktions- und Sozialsystems eine effektivere Implementierung dieser Aktivitäten bedingt, können *Insider* über die Belästigungs- und Kooperationsaktivitäten in vollem Umfang verfügen. *Entrants* haben dagegen nur begrenzte Möglichkeiten, während die *Outsider* gänzlich ausgeschlossen sind. Daraus ergeben sich innerbetriebliche, von Arbeitgeberseite nicht beobachtbare, Machtpositionen, welche zu einer Besserstellung der *Insider* führen. Schließlich äußern sich kostenverursachende Aktivitäten der *Insider* in Formen arbeitnehmerischer Demotivation. Der Fokus liegt hier auf jenen Kosten, die „durch die Auswirkungen von Fluktuationen auf die Leistung derjenigen entstehen, die im Unternehmen bleiben“⁷²². Dabei wird die Reaktion der *Insider* durch zwei konträre Effekte beeinflusst. Zum einen wirkt der Substitutionseffekt, der sich darin äußert, dass die arbeitnehmerische Produktivität mit zunehmender, arbeitgeberisch induzierter Fluktuation abnimmt. Die Ursache liegt darin begründet, dass die Arbeitnehmer infolge solch einer Unternehmenspolitik um ihren Arbeitsplatz fürchten. Gleichermaßen sinken die Lohnerwartungen, so dass aufgrund fehlender Leistungsanreize die arbeitnehmerische Leistung sinkt. Zum anderen beeinflusst der Einkommenseffekt die Reaktion der *Insider* auf betriebliche Fluktuationen. Demnach nimmt mit zunehmender Fluktuation die arbeitnehmerische Leistung zu. Damit steht der Einkommenseffekt dem Substitutionseffekt diametral gegenüber. Begründet wird nun der Einkommenseffekt mit Verweis auf die Anstrengungen, die der Arbeitnehmer unternimmt, um eine Entlassung zu vermeiden und zugleich sein Einkommen sowohl zu sichern als auch zu steigern. Die Insider-Outsider-Ansätze gehen nun davon aus, dass der Substitutionseffekt dominiert. Folglich evoziert eine hohe Fluktuationsrate negative Leistungsanreize, die sich in einer sinkenden Arbeitsmoral der *Insider* und einer allgemeinen Produktionsminderung widerspiegeln.

Anhaltende Arbeitslosigkeit infolge einer Rezession lässt sich ebenfalls axiomatisch mit den Insider-Outsider-Ansätzen erklären. Demnach sind mit einer tiefgreifenden wirtschaftlichen Krise oftmals auch Entlassungen von *Insidern* verbunden. Aufgrund der Entlassung werden diese zu *Outsidern*, die zurück auf den Arbeitsmarkt drängen. Im Verlauf einer wirtschaftlichen Erholung fordern die im Unternehmen verbliebenen *Insider* eine höhere Entlohnung. Die Unternehmen stehen damit vor der Entscheidung, diesen Forderungen nachzukommen oder mit großem Aufwand *Outsider* zu rekrutieren und diese schließlich in *Insider* umzuwandeln. Daraus ergibt sich ein anhaltend hohes

⁷²²Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 233.

Lohnniveau, das Vollbeschäftigung verhindert.⁷²³ Dieser als Hysterese bekannte Effekt impliziert eine hohe Arbeitslosigkeit infolge eines exogenen Schocks, die auch über diesen Schock hinaus anhält und sich in einer erhöhten natürlichen Arbeitslosigkeit verfestigt. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sowie unter Einbeziehung der Erkenntnisse aus den Insider-Outsider-Ansätze ist nun ein Abbau der gesamtwirtschaftlich verfestigten Arbeitslosigkeit über die Abschaffung und Eindämmung von Arbeitsmarktrigiditäten zu realisieren. Jedoch steht dies den Interessen der *Insider* gegenüber, die dementsprechend mit Widerstand reagieren.⁷²⁴ Die arbeitsmarktpolitische Gestaltung zur Bekämpfung der hohen, verfestigten Arbeitslosigkeit scheitert jedoch oftmals an den politischen und ökonomischen Realitäten, die ihre Ursache in der differenzierten Arbeitnehmerschaft haben. So fokussieren einzelne arbeitnehmerische Gruppen (allen voran die *Insider*) ihre Besitzstände und widersetzen sich damit einer „substantiellen Verringerung der Arbeitslosigkeit“⁷²⁵. Aufgrund der geringeren Größe der von beschäftigungssteigernden Reformen begünstigten Arbeitnehmerschaft, der Heterogenität sowie der schwierigen Extrapolation arbeitsmarktpolitischer Reformen werden ursachenadäquate Reformen zu Gunsten bestehender Schutzrechte der Mehrheitsarbeitnehmerschaft vernachlässigt, bisweilen auch bewusst nicht implementiert. So wird die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit zu einem Aussöhnungsprozess zwischen *Insidern* und *Outsidern*, dessen fruchtbares Resultat nur durch die Berücksichtigung beider Interessen erreicht werden kann.

Grundsätzlich zeichnen sich nun die Insider-Outsider-Ansätze dadurch aus, dass sie das neoklassische Grundmodell dahingehend einschränken und modifizieren, dass das individuelle Nutzenmaximierungsverhalten eben kein friktionsfreies und markträumendes Gleichgewicht impliziert. Damit brechen sie mit einem der zentralen Ansätze der traditionellen Neoklassik und eröffnen zugleich neue Perspektiven bei der Betrachtung des Phänomens unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Allerdings entzündet sich an manchen Annahmen und Schlüssen der Insider-Outsider-Ansätze Kritik. So wird die Korrelation zwischen höherer Fluktuation und sinkender Leistungsbereitschaft bezweifelt. Es wird vielmehr angenommen, dass der Arbeitnehmer durchaus eine Leistungssteigerung anstrebt, um somit seine berufliche Sicherheit zu garantieren. Demnach überwiegt der Einkommenseffekt statt des angenommenen Substitutionseffekts.⁷²⁶ Auch ist die starke gewerkschaftliche Fokussierung trotz ihrer beschriebenen Vorzüge problematisch. So resultiert die starke Verhandlungsposition der *Insider* weniger aus ihrer Geschlossenheit, sondern ist vor allem humankapitaltheoretisch begründet. Hinsichtlich der Erklärung von Lohnrigiditäten infolge von Arbeitsmarkt-Hysterese nehmen Insider-Outsider-Ansätze eine prominente Rolle ein. Ihre Dominanz führte jedoch zu einer Vernachlässigung effizienzlohntheoretischer Überlegungen, die jedoch erst in

⁷²³Vgl.: Blanchard / Summers (1986): S. 17ff.

⁷²⁴Vgl.: Landmann (1998).

⁷²⁵Ebd.: S. 163.

⁷²⁶Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 236.

ihrem symbiotischen Zusammenspiel einen vielschichten und vielversprechenden Erklärungsansatz liefern können.⁷²⁷ Es ist daher die substitutive Handhabe der beiden Ansätze, die kritisch betrachtet wird. Allerdings herrscht hier Uneinigkeit darüber, wie das symbiotische Verhältnis zwischen Insider-Outsider-Ansätzen und Effizienzlohntheorien ausgestaltet werden sollte. So verweist Lindbeck auf die Komplementarität beider Ansätze und die Möglichkeit diese in einem Modell zusammenzufassen, ohne allerdings inhaltliche Konkretisierungen vorzunehmen.⁷²⁸ Winter-Ebmer hingegen betrachtet die effizienzlohntheoretischen Ansätze im Sinne einer Erweiterung und Ergänzung des Insider-Outsider-Ansätze. Dabei liegt der Fokus vor allem auf der Erklärung von Persistenzen auf dem Arbeitsmarkt.⁷²⁹ Als besonders fruchtbar und vor allem realitätsnäher wird jedoch „die Komplementarität zwischen beiden Ansätzen [...] mit der Berücksichtigung des Sachverhalts, dass Unternehmen genau [...] [jenen] Überlegungen höhere (Effizienz)löhne zahlen, aus denen heraus die Insider entsprechend höhere Lohnforderungen durchsetzen können“⁷³⁰, betrachtet. Vor dem Hintergrund existierender Arbeitsmarktpersistenzen und dem angestrebten Ziel einer Arbeitsmarktintegration, die sowohl *Insider* als auch *Outsider* gleichermaßen einschließt, ist es dieser komplementäre Ansatz, der nicht nur einflussreich auf die wirtschaftspolitische Diskussion einwirkt, sondern auch eine höhere Erwerbsbeteiligung realisieren könnte. Ein Modell, das die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und die Entstehung von Arbeitslosigkeit vollständig erklärt, ist jedoch auch diese komplementäre Herangehensweise nicht.⁷³¹

3.5. Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung

In den entwickelten Ländern herrscht weitgehende Einigkeit darüber, dass dem Staat eine besondere soziale Verantwortung obliegt. Die soziale Sicherung gilt denn auch als staatliche Kernaufgabe, die sich in entsprechenden sozialpolitischen Maßnahmen widerspiegelt. Das soziale Grundverständnis des Staates sowie dessen Interpretation von sozialer Staatlichkeit ist dabei eng mit der ökonomischen Grundstruktur verbunden und steht in einem Interdependenzzusammenhang mit dem jeweiligen Marktssystem. Aufgrund von marktinhärenten Verteilungseffekten, die teilweise nur schwerlich sozial zu legitimieren sind, werden die Marktprozesse durch sozialpolitische Maßnahmen einzuhegen versucht. Die Sozialpolitik fungiert damit im Sinne einer Verteilungspolitik, die bestrebt ist, die distributiven Unzulänglichkeiten des Marktes zu mildern. Folglich lässt sich Sozialpolitik definieren „als jenes politische Handeln, das darauf abzielt, die wirtschaftliche und soziale Stellung von

⁷²⁷Zur Begründung der Vernachlässigung effizienzlohntheoretischer Ansätze, siehe: Franz (1993): S. 23ff.

⁷²⁸Vgl.: Lindbeck (1992): S. 212ff.

⁷²⁹Vgl.: Winter-Ebmer (1992): S. 80f.

⁷³⁰Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 237.

⁷³¹Zur näheren Betrachtung der empirischen Tragfähigkeit des Ansatzes, siehe: Bryson / Forth (2008).

wirtschaftlich oder sozial absolut oder relativ schwachen Gesellschaftsmitgliedern durch den Einsatz geeigneter Mittel im Sinne der in einer Gesellschaft verfolgten gesellschaftlichen und sozialen Grundziele (freie Entfaltung der Persönlichkeit, soziale Sicherheit, soziale Gerechtigkeit, Gleichbehandlung) zu verbessern und den Eintritt wirtschaftlicher oder sozialer Schwäche im Zusammenhang mit dem Auftreten existenzgefährdender Risiken zu verhindern“⁷³². Diese Definition ist stark funktionell ausgelegt und fokussiert insbesondere die Umverteilung sowie die Ab- bzw. Versicherung gegen existenzgefährdende Risiken. Die inhaltliche Konkretisierung der Ziele, Grundsätze und Mittel wird dabei durch die dominierende Gesellschafts- und Marktordnung determiniert. Schließlich erfolgt eine Abgrenzung zwischen steuerfinanzierten staatlichen Transfers an bestimmte Bevölkerungsgruppen (Fürsorge-, Sozialhilfe- und Familienpolitik) und beitragsfinanzierten Versicherungen mit Zwangsmitgliedschaft (Soziale Sicherung).⁷³³

Als besonderer Ausdruck sozialer Politik gilt gemeinhin die Arbeitslosenversicherung, die in den meisten OECD-Mitgliedsstaaten in Form „staatlicher oder halb-staatlicher Trägerschaft mit obligatorischer Mitgliedschaft für unselbstständig Beschäftigte“⁷³⁴ existiert.⁷³⁵ Jedoch unterscheiden sich die nationalen Systeme hinsichtlich der Leistungen (Bezugsdauer, Beitragshöhe, Beitragsbemessung) erheblich. In Deutschland fungiert die Arbeitslosenversicherung als Teil der Sozialversicherung und ist im Sinne einer umfassenden Pflichtversicherung organisiert. Pflichtversichert sind gemäß §25 und §26 SGB III alle abhängig beschäftigten Personen mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten sowie jugendliche Bezieher von Sozialleistungen zur Rehabilitation (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben), Wehrdienstleistende nach §54 Abs. 1 WPflG, Gefangene nach §37 und §41 StVollzG, nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Gemeinschaften, Bezieher von bestimmten Entgeltersatzleistungen sowie Personen, die ein leibliches Kind, Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkind unter drei Jahren erziehen oder die eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Anspruch nehmen.⁷³⁶ Nicht versicherungspflichtig hingegen sind Selbstständige, Pflegepersonen und außerhalb der EU beschäftigte Arbeitnehmer. Allerdings besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung gegen Arbeitslosigkeit gemäß §28a SGB III. Als wesentliche Aufgabe der Arbeitslosenversicherung gilt die Arbeitsförderung. Das Ziel liegt dabei in der Vermeidung und Beendigung von Arbeitslosigkeit. Jedoch stellt auch die Förderung der beruflichen Bildung einen elementaren Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen dar. Somit fungiert die Arbeitslosenversicherung im Sinne eines

⁷³²Althammer / Lampert (2014): S. 4.

⁷³³Vgl.: Breyer / Buchholz (2009): S. 2ff.

⁷³⁴Ebd.: S. 249.

⁷³⁵Eine Ausnahme stellen hier die nordischen Länder Dänemark, Finnland und Schweden dar, die dem Genter System entsprechend eine freiwillige, gewerkschaftsnahe Arbeitslosenversicherung aufweisen. Zur näheren Betrachtung des Genter Systems der Arbeitslosenversicherung, siehe: Clasen / Viebrock (2006).

⁷³⁶Die Versicherungspflicht besteht dabei zudem für jene Personen, die unmittelbar vor Beginn einer Leistungsbeziehung arbeitslosenversicherungspflichtig waren oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen haben.

Versicherungszweiges der Arbeitsförderung, deren bedeutendste Leistungsart das Arbeitslosengeld ist. Als zentrale Lohnersatzleistung wirkt dieses Instrument in doppelter Hinsicht: zum einen erfüllt es eine materielle Existenzsicherungsfunktion im Falle von Beschäftigungslosigkeit, zum anderen ermöglicht die Beziehung einer Lohnersatzleistung eine Arbeitsplatzsuche, die durch einen geringeren Zeitdruck und dafür durch mehr Spielraum gekennzeichnet ist.⁷³⁷ Kritik entzündet sich insbesondere an der Dauer und Höhe der Unterstützungsleistung. Im Zentrum der Debatte stehen dabei Fragen über die relative Verteilung von Rechten, Möglichkeiten und Ressourcen, die vor dem Hintergrund unterschiedlicher Fairness- und Gerechtigkeitskonzeptionen für gesellschaftliche Kontroversen sorgen.⁷³⁸ Gleichermaßen prägen arbeitsmarktpolitische Implikationen die Debatte. So wird einerseits der Zusammenhang zwischen einer hohen Arbeitslosenunterstützung und einem sich dadurch erhöhenden Reservationslohn, der Reallohnforderungen über dem markträumenden Niveau und damit eine höhere Arbeitslosigkeit impliziert, angeführt; andererseits wird jedoch angenommen, dass aus umfassenderen Unterstützungsleistungen ein besseres arbeitsmarktpolitisches *Matching* resultiert und damit eine Effizienzverbesserung der Arbeitsmarktpolitik realisiert werden kann.⁷³⁹ Die Ausgestaltung der Arbeitslosenversorgung in Verbindung mit der Spezifität des Arbeitslosigkeitsrisikos ist damit offenkundig von zentraler sozialer Bedeutung. Dabei gilt der monetären Absicherung bei Arbeitslosigkeit besondere Aufmerksamkeit. Als Herausforderung gilt hier das Phänomen der asymmetrischen Information, das sich im Verhalten der Arbeitsmarktakteure zeigt. So ist die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung die Konsequenz aus *Moral Hazard* und adverser Selektion auf dem Arbeitsmarkt, da zum einen die Höhe und Länge der Arbeitslosigkeit infolge unvollständiger Informationen unmittelbar betroffen sind und zum anderen sich dadurch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung erhöhen.⁷⁴⁰ Im Sinne der intendierten Internalisierung dieser negativen externen Kosten erfolgt eine Verknüpfung zwischen den Kosten der Arbeitslosigkeit und dem Verhalten der arbeitsmarktlichen Akteure. Das Arbeitslosigkeitsrisiko wird daher sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern sowie von Gewerkschaften und vom Staat getragen. Aufgrund von adverser Selektion, die aus der asymmetrischen Informationsverteilung zwischen Risikoträger und Versicherungsnehmer resultiert, ist unter Marktbedingungen lediglich ein ineffizienter Versicherungsschutz zu realisieren.⁷⁴¹ Mit Verweis auf das Fehlen eines umfassenden privaten Versicherungsangebots werden oftmals staatliche Eingriffe und Maßnahmen legitimiert. Vor diesem Hintergrund existieren zahlreiche Konzepte zur Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung, die aus den unterschiedlichen Annahmen bezüglich *Moral Hazard* und adverser Selektion resultieren.

⁷³⁷Vgl.: Oschmiansky (2013).

⁷³⁸Vgl.: Cramme / Diamond (2009): S. 3f.

⁷³⁹Vgl.: Butterwege (2012): S. 114ff., S. 333ff.

⁷⁴⁰Vgl.: Schneider / Hagedorn / Kaul (2004): S. 14.

⁷⁴¹Vgl.: Rothschild / Stieglitz (1976).

Eine adäquate Systematisierung dieser konzeptionellen Vielfalt erfolgt schließlich über die Haftung des Arbeitslosigkeitsrisikos. Dabei fungieren der Staat, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Arbeitnehmer und private Versicherungsunternehmen als typische Risikoträger.⁷⁴² Die aktuelle Situation in Deutschland zeichnet sich dadurch aus, dass der Staat maßgeblich die Risikohaftung trägt. Unter Berücksichtigung des arbeitnehmerischen und arbeitgeberischen Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung zeigt sich die staatliche Risikoträgerschaft in Form des Staatszuschusses. Hier setzen zahlreiche Ansätze an, die bestrebt sind, das bestehende System der Arbeitslosenversicherung zu reformieren. So existieren Ansätze, die eine arbeitgeberische Risikoträgerschaft präferieren. Dreh- und Angelpunkt dieser Überlegungen sind allerdings nicht private Versicherungsunternehmen, sondern interne Versicherungsmärkte. Eine gewerkschaftlich getragene Arbeitslosenversicherung fristet in der gegenwärtigen Diskussion allerdings ein Schattendasein. Der gewerkschaftliche Einfluss auf die historische Entwicklung der Arbeitslosenversicherung ist dabei unbestritten.⁷⁴³ Freilich ist auch eine individuelle Absicherung gegen den Verdienstausfall bei Arbeitslosigkeit möglich; in diesem Fall ist aber wohl weniger von einer Versicherung zu sprechen. Zudem besteht die Möglichkeit einer Arbeitslosenversicherung, die durch private Versicherungsunternehmen getragen wird. Die Finanzierung ist folglich nicht an bestimmte Risikoträger gebunden.

Das zentrale Ausgestaltungsprinzip der deutschen Arbeitslosenversicherung ist dessen dreifache Lohnarbeitszentrierung. So ist die Nutzung der bzw. die Teilhabe an der Arbeitslosenversicherung, erstens, mit einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis verbunden. Zweitens determiniert die Höhe des Erwerbseinkommens die Leistungshöhe. Drittens sieht der Leistungsanspruch die Bereitschaft zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Bedingung vor.⁷⁴⁴ Dieser Leistungsanspruch zur Gewährung des Versicherungsschutzes ist damit an der Lohnarbeit ausgerichtet. Letztere wird dadurch zum elementaren Strukturmerkmal der Arbeitslosenversicherung. Hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen dominiert ein Leistungsanspruch, der sich durch die Beitragszahlung, die Ausgestaltung der Rahmenfrist sowie durch die Anwartschaftszeit bedingt. So müssen innerhalb der Rahmenfrist für die Anwartschaftszeit Beiträge gezahlt werden. Die Arbeitslosenversicherung zeichnet sich daher aufgrund der Leistungsbedingtheit sowohl durch einen exklusiven als auch selektiven Charakter aus, der sich in den gesetzlichen Zugangsbedingungen offenbart.⁷⁴⁵ Dementsprechend wird die Höhe des Arbeitslosengeldes gemäß des Äquivalenzprinzips im Sinne geleisteter Beiträge durch das vorherige Nettoeinkommen ermittelt. Die Höhe der

⁷⁴² Eine alternative Systematisierung schlagen Glismann und Schrader vor, die zwischen Systemwechsel und Systemanpassung unterscheiden. Siehe dazu: Glismann / Schrader (2005): S. 123ff., S. 283f.

⁷⁴³ Vgl.: Glismann / Schrader (2002).

⁷⁴⁴ Vgl.: Nullmeier / Vobruba (1995): S. 12ff.

⁷⁴⁵ Vgl.: Rosenthal (2012a): S. 145f.

Leistungen erfolgt durch einen statusorientierten Lohnbezug. Das Ziel gilt der temporären Lebensstandardsicherung. Der Anspruchszeitraum hingegen orientiert sich an der Dauer der Beitragszahlung sowie am Lebensalter der Versicherten. In gewisser Weise wird hier ein Analogieverhältnis geschaffen, das geleistete Beiträge ebenso berücksichtigt wie zukünftige Leistungen. Die Arbeitslosenversicherung avanciert damit zum Sinnbild eines *quid pro quo*, das sich in den Leistungszahlungen und Gegenleistungsverpflichtungen der Versicherten manifestiert.⁷⁴⁶

Das System der Arbeitslosenversicherung ist seit den arbeitsmarktpolitischen Reformen, beginnend 2002, durch eine starke Wandlungsdynamik gekennzeichnet. Als paradigmatisches Leitbild etablierte sich zunehmend eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik mit spezifischen institutionellen Strukturmustern. Die zentrale Strategie setzte daher bei Veränderungen auf den drei Ebenen der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit, Arbeitsförderung und Regulierung des Beschäftigungssystems an.⁷⁴⁷ Das Ziel bestand im Wesentlichen in der „bestmöglichen Beschäftigung jedes Arbeitswilligen bzw. einer Aufrechterhaltung eines hohen Beschäftigungsstandes“⁷⁴⁸. Konkret implizierte nun die Aktivierung, dass „die Berechtigung zum Bezug wohlfahrtsstaatlicher Leistungen [...] an die Bedingung einer nach bestimmten Kriterien definierten aktiven Arbeitssuche, Teilnahme an (Qualifizierungs-)Maßnahmen oder die Annahme einer subventionierten Beschäftigung im Niedriglohnsektor geknüpft ist“⁷⁴⁹. Die arbeitsmarktpolitische Implementierung dieser auf Aktivierung ausgerichteten Strategie orientierte sich dabei stark an der neoklassischen Orthodoxie und ihren Grundannahmen.⁷⁵⁰ Mit Hilfe neoklassischer bzw. angebotsorientierter Maßnahmen sollten Fehlallokationen und -anreize im Sozial-, Steuer- und Abgabensystem vermieden werden. Gleichmaßen erfolgte eine rational-ökonomische Betrachtung der Dauer und Höhe wohlfahrtsstaatlicher Leistungen.⁷⁵¹ Besonders deutlich wurde der Agenda- bzw. Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik vom versorgenden zum aktivierenden Staat an der Leistungskonditionalisierung im Zusammenspiel mit Kriterien der Sanktionierung und Zumutbarkeit. Gemäß diesem Prinzip der Rechte und Pflichten rückte das individuelle Verhalten statt der Marktsituation in den arbeitsmarktpolitischen Mittelpunkt staatlicher Intervention.⁷⁵² Die Entstehung flexibler Arbeitsformen und -welten war eine weitere wirkmächtige Begleiterscheinung aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Zur allgemeinen Begründung der Aktivierungsstrategie wurden zum einen sozialökonomische Argumente angeführt, die im Sinne einer wohlfahrtsstaatlichen Ausgabenreduktion zu verstehen waren, zum anderen kamen Intentionen zum Ausdruck, die auf

⁷⁴⁶Vgl.: ebd.: S. 146.

⁷⁴⁷Vgl.: Betzelt / Bothfeld (2011a).

⁷⁴⁷Schmid / Buhr / Roth / Steffen (2006): S. 237.

⁷⁴⁸Ebd.: S. 235.

⁷⁴⁹Ebd.: S. 237.

⁷⁵⁰Vgl.: Dingeldey (2007).

⁷⁵¹Vgl.: Konle-Seidl (2008).

⁷⁵²Vgl.: Clasen / Clegg (2007).

soziale Inklusion und Integration abzielten.⁷⁵³ Diese Aktivierungsstrategie als Ausdruck eines arbeitsmarktpolitischen Agendawechsels hat zu richtungsweisenden Veränderungen geführt. Insbesondere mit der Umsetzung der Hartz-Reformen im Rahmen der neuen arbeitsmarktpolitischen Regelungen in Deutschland und den damit verbundenen Modifikationen hinsichtlich des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung hat sich eine Abkehr vom traditionellen Selbstverständnis als versorgender Staat vollzogen.⁷⁵⁴

Trotz der besonderen Stellung, die die Arbeitslosenversicherung als primäres Sicherungssystem in Deutschland historisch-strukturell innehat, ist ein gegenläufiger Trend zu beobachten, der sich in einem zunehmenden Bedeutungsverlust offenbart. So sind deutliche Veränderungen hinsichtlich der „unterschiedliche[n] Gewichtung des Arbeitslosenversicherungssystems nach SGB III auf der einen Seite und dem Fürsorgesystem nach SGB II auf der anderen Seite“⁷⁵⁵ zu erkennen.⁷⁵⁶ Deutliche Strukturverschiebungen im Bereich der Lohnersatz- und Mindestsicherungsleistungsbeziehung belegen ebenfalls die sich verändernde Rolle der Arbeitslosenversicherung. Dabei gilt vor allem die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe als Ursache für die Schwächung des Versicherungssystems. Gleichermaßen wird damit das Prinzip der Lebensstandardsicherung zunehmend durch das Mindestsicherungsprinzip, das sich in seiner Leistungsbemessung nach dem vorherigen Einkommen richtet, ersetzt.⁷⁵⁷ Die rückläufige Bedeutung der Arbeitslosenversicherung im funktionellen Sinne zeigt sich auch in der sinkenden Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes I.⁷⁵⁸ In Anbetracht dieses reforminduzierten Wandels mit seinen direkten Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung fungiert das Arbeitslosengeld I gewissermaßen als „Exklusivleistung für einen privilegierten Kreis von Arbeitslosen“⁷⁵⁹. Der Großteil der Arbeitslosen bleibt hier außen vor. Dies wird mit Verweis auf die geringe Deckungsquote untermauert.⁷⁶⁰ Aufgrund dieser Entwicklungen wird bisweilen gar von einer Marginalisierung der Arbeitslosenversicherung gesprochen.⁷⁶¹ Auch von einem „Sonderfall der Absicherung gegen das soziale Risiko Arbeitslosigkeit“⁷⁶² ist die Rede.⁷⁶³ Wenngleich nun die Arbeitslosenversicherung in ihrer originären Form besonders von den arbeitsmarktpolitischen Reformen betroffen ist, bleibt sie weiterhin Suchhilfe, Stabilisator sowie ein wichtiges Instrument in

⁷⁵³Vgl.: Betzelt / Bothfeld (2011a): S. 5ff.

⁷⁵⁴Zur näheren Betrachtung der wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Reformen sowie damit verbundenen institutionellen Veränderungen, siehe: Betzelt / Bothfeld (2011b); Buhr (2003); Baethge-Kinsky / Bartelheimer / Wagner / Aust / Müller-Schoell (2008); Koch / Kupka / Steinke (2009).

⁷⁵⁵Rosenthal (2012b): S. 15.

⁷⁵⁶Vgl.: Rosenthal, Peer (2012a): S. 151f.

⁷⁵⁷Vgl.: Knuth (2006).

⁷⁵⁸Vgl.: Rosenthal (2012b): S. 17.

⁷⁵⁹Bäcker / Naegele / Bispinck / Hofemann / Neubauer (2008): S. 532.

⁷⁶⁰Eine Langfristbetrachtung über einen Zeitraum von zehn Jahren (2000-2010) verdeutlicht die Abnahme der Deckungsquote und zeigt eindrucksvoll den Trend der Arbeitslosenversicherung. Zur näheren Betrachtung der Trendanalysen sowie der Leistungsempfängerquote bzgl. des Arbeitslosengeldes I, siehe: Rosenthal (2012a): S. 151f.

⁷⁶¹Vgl.: Knuth (2011): S. 582f.

⁷⁶²Rosenthal (2012b): S. 18.

⁷⁶³Vgl.: Betzelt / Bothfeld (2011b): S. 121f.

Zeiten strukturellen Wandels. Eine Weiterentwicklung ist dennoch angesichts der arbeitsmarktpolitischen Inkompatibilitäten nicht nur möglich, sondern auch geboten.

In Ergänzung zu den Sozialversicherungssystemen hat sich in den westlichen Industriestaaten eine allgemeine soziale Grundsicherung etabliert, die sich in ihrer jeweiligen nationalen Ausgestaltung unterscheidet und den historischen Entwicklungspfaden Rechnung trägt. Als bedarfsorientierte und bedürftigkeitsgeprüfte Sozialleistung zur Sicherstellung des Lebensunterhalts ist die Grundsicherung die Weiterentwicklung der Armenfürsorge und -hilfe sowie Ausdruck eines tradierten sozialen Sicherheitsverständnisses im westlichen Europa, das in seiner Kontinuität als gesellschaftliche Ordnungsreaktion auf ökonomische Problemlagen seine tiefe kulturell-historische Verankerung hat.⁷⁶⁴ Das deutsche Verständnis sozialer Absicherung ist demnach durch ein aristotelisches Staatsverständnis geprägt und zeichnet sich durch eine teleologische Ausrichtung aus, die in der sozialen Integration ihren Abschluss findet.⁷⁶⁵ Der Staat fungiert folglich im Sinne einer „Kollektiv- und Solidargemeinschaft“⁷⁶⁶, dessen zentrale Aufgabe die Absicherung gegenüber ökonomischen Lebensrisiken ist. Die damit implizierten Mindesteinkommensanforderungen finden sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene ihren verfassungsrechtlichen Niederschlag. Wenngleich die unionsrechtliche Interpretationslehre mit ihren selbstständigen Grundsätzen weitgehend unverbindlich verbleibt, offenbart sie einen normativen Impetus zur Etablierung „eine[r] Form der Einkommensleistung [...] im Falle der Unsicherheit des [...] Einkommens“⁷⁶⁷. Zugleich wird damit die Grundlage eines bedarfsorientierten Grundsicherungssystems geschaffen. So liegt die Existenz einer Mindest- oder Grundsicherung in nationalen und supranationalen Sozialstaatsüberlegungen begründet. Diese kommen in den Bestrebungen zur Gewährleistung eines soziokulturellen Existenzminimums zum Ausdruck.⁷⁶⁸ Vor diesem Hintergrund existieren kollektive Sicherungssysteme, die sich entweder durch „vorwiegend erwerbsarbeitszentrierte, beitragsfinanzierte Sozialleistungen [...] oder einwohnerorientierte, steuerfinanzierte Grundsicherungen“⁷⁶⁹ auszeichnen. In der Bundesrepublik Deutschland ist die Grundsicherung eine aus Steuergeldern finanzierte Sozialleistung. Diese ist dem Sozialversicherungssystem gegenübergestellt. Lag bis Ende 2004 in Deutschland noch ein dreigliedriges System der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit vor, so gilt nun mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe ein zweistufiges Sicherungssystem aus Arbeitslosenversicherung nach SGB III und Grundsicherung für Arbeitssuchende nach SGB II. Die Grundsicherung stellt gewissermaßen das letzte soziale Netz dar. Mit Verweis auf die Ineffizienz, Intransparenz und Bürgerferne des ‚alten Systems‘ wurde diese

⁷⁶⁴Vgl.: Hauser (1996); Metz (2008): S. 13-22, S. 45ff., S. 77-94.

⁷⁶⁵Vgl.: Mitschke (2000): S. 23ff.

⁷⁶⁶Metz (2008): S. 147.

⁷⁶⁷Ebd.: S. 148.

⁷⁶⁸Vgl. Hauser (1996): S. 94f.

⁷⁶⁹Metz (2008): S. 149.

arbeitsmarktpolitische Großreform legitimiert. Neben der ‚Betreuung aus einer Hand‘ sollten die neuen Regelungen am Arbeitsmarkt die (Langzeit-)Arbeitslosigkeit verringern, staatliche Ausgaben reduzieren sowie die Beschäftigungsfähigkeit fördern.⁷⁷⁰ Das Sozialgesetzbuch sieht daher eine Trennung der Sozialhilfeleistungen in SGB XII und in Arbeitslosenunterstützung und -förderung gemäß SGB II vor. Grundsicherungsleistungen im Sinne der Sozialhilfe (SGB XII) existieren daher in Form der Grundsicherung im Alter, der Grundsicherung bei Erwerbsminderung, der Hilfe zum Lebensunterhalt sowie in Form des Arbeitslosengeldes II und für Nichterwerbstätige als Sozialgeld.⁷⁷¹ Folglich zeichnet sich die Grundsicherung als eine Form der sozialen Absicherung durch die Zielsetzung aus Hilfe zum Lebensunterhalt zu gewähren sowie eine baldige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Jedoch bleibt der Charakter dieser bedarfsorientierten Leistung eine *ultima ratio*, deren Finanzierung steuerlich abgedeckt wird. Im Gegensatz zur Arbeitslosenversicherung liegt das primäre Ziel in der Armutsvermeidung, obgleich die Wirkung der Grundsicherung im Sinne eines automatischen Stabilisators nicht zu vernachlässigen ist.⁷⁷²

Als problematisch gestaltet sich die systemische Wechselwirkung innerhalb des zweistufigen Sicherungssystems aus Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitssuchende. So ist die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit durch einen *Trade-off* zwischen Gerechtigkeit und Effizienz gekennzeichnet. Ursächlich dafür ist die jeweilige Ausgestaltung, die direkte Auswirkungen auf den Reservationslohn und die Suchintensität hat. Damit sind neben der Dauer und der Höhe die Bedingungen der Inanspruchnahme der Leistung explizit betroffen. Zugleich evoziert eine unausgeglichene arbeitsmarktpolitische Balance eine Signalwirkung, die das System der sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit beeinträchtigen kann. Mit Blick auf die Anreizkompatibilität (arbeitsmarktliche Re-Integration), den sozialen Schutz und die Steuer- und Abgabenlast wird die sicherungssystemische Wechselseitigkeit besonders deutlich und offenbart einen fortwährenden Zielkonflikt. Hinsichtlich der Gewichtung der Arbeitslosenversicherung und der Grundsicherung im Fürsorgesystem nach SGB II äußert sich die Interdependenz infolge der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe in einer Dominanz des Leistungsbezugs auf Höhe des Mindestsicherungslevels.⁷⁷³ Aufgrund des zunehmenden Auseinanderbrechens der vormaligen Symbiose aus Einkommen und Höhe der Lohnersatzleistungen „erfolgt eine Nivellierung von Lebenslagen auf einem Mindestsicherungslevel“⁷⁷⁴. Im sinkenden Anteil von Arbeitslosengeld-I-Beziehern an allen Arbeitslosen kommt dies zum Ausdruck. Als ursächlich für den zunehmenden Bedeutungsverlust der

⁷⁷⁰Vgl.: Hassel / Schiller (2010): S. 11ff.; Weimar (2004): S. 17-40.

⁷⁷¹Vgl.: Hassel / Chiller (2010): S. 13f.

⁷⁷²Vgl.: ebd.: S. 86ff.

⁷⁷³Vgl.: Rosenthal (2012b): S. 31.

⁷⁷⁴Bothfeld / Sesselmeier / Bogedan (2012b): S. 347f.

Arbeitslosenversicherung und der Lohnersatzleistung ‚Arbeitslosengeld I‘ gilt dabei die im Rahmen der Hartz-Reformen implementierte reduzierte Bezugsdauer der Versicherungsleistung. Jedoch steht auch die grundsätzliche Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung vor dem Hintergrund der Zunahme atypischer Erwerbsformen zur Disposition. So führt „ein steigender Anteil von Zugängen aus einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt [...] direkt in SGB-II-Arbeitslosigkeit und damit ‚Hartz-IV‘-Bedürftigkeit“⁷⁷⁵. Dabei sind die Beschäftigungssegmente ganz unterschiedlich von dieser Entwicklung betroffen.⁷⁷⁶ Kennzeichnend für die betroffenen Segmente sind hohe Beschäftigungsunsicherheit, dauerhaft geringe Einkommenschancen sowie ein kontinuierlicher Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit.⁷⁷⁷ So prägt angesichts der systemischen Umwälzungen im Bereich der Erwerbsarbeit, die in einer zunehmenden Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis kulminieren, eine Dynamik des „Kreislauf[s] zwischen prekärer Beschäftigung und Hartz IV“⁷⁷⁸ die Lebenswirklichkeit weiter Personengruppen.⁷⁷⁹ Oftmals sind die betroffenen Personengruppen nicht in der Lage, genügend Kapital im Sinne des Versicherungssystems zu akkumulieren, so dass die Arbeitslosenversicherung hinsichtlich ihrer Kompensations- und Brückenfunktion zu einem exklusiven Instrument für jene dauerhaft Beschäftigte mit ausreichendem Einkommen avanciert. Das Fürsorgesystem wird damit zum Sicherungsnetz für Personengruppen mit instabilen Erwerbsbiographien.⁷⁸⁰ Die Zunahme atypischer und befristeter Beschäftigung im Zuge gesamtgesellschaftlicher Umbrüche erweist sich hier als besonders problematisch.⁷⁸¹ Zugleich offenbaren sich damit die Widersprüche dieser auf Aktivierung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichteten Arbeitsmarktreformen. Während die Aktivierungsstrategie eine Verschärfung der Zugangsvoraussetzungen für die Arbeitslosenversicherung implizierte, wurden zugleich im Sinne der Beschäftigungsfähigkeit die Beschäftigungssysteme durch den Ausbau atypischer Beschäftigungsformen flexibilisiert. In gewisser Weise wurde dadurch das Normalarbeitsverhältnis zum Dreh- und Angelpunkt, obgleich dessen institutionelle Verdrängung im Rahmen der Flexibilisierungsstrategie stattfand.⁷⁸² Die arbeitsmarktpolitische Reformagenda fungiert damit als Katalysator einer Auflösung tradiertem Wechselmechanismen zwischen Beschäftigung und sozialer Sicherheit.

⁷⁷⁵Rosenthal (2012b): S. 31.

⁷⁷⁶Vgl.: ebd.: S. 31f.

⁷⁷⁷Vgl.: Graf / Rudolph (2009): S. 7.

⁷⁷⁸Rosenthal (2012b): S. 32.

⁷⁷⁹Vgl.: Nachtwey (2017): S. 21.

⁷⁸⁰Vgl.: Rosenthal (2012a): S. 154f.

⁷⁸¹Vgl.: Klammer / Leiber (2006).

⁷⁸²Vgl.: Rosenthal (2012b): S. 32.

3.6. Lohn- und Tarifpolitik

Die Ausgestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der großen Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland wird maßgeblich durch die Tarifpolitik bestimmt. Damit kommt der tripartistischen Regulation eine besondere Bedeutung zu. Die gesetzliche Grundlage bildet hier das Tarifvertragsgesetz sowie Art. 9 Abs. 3 GG. Demnach existiert eine garantierte Tarifautonomie, die das Recht impliziert Vereinbarungen ohne staatliche Einflussnahme, aber durchaus mit normativer Wirkung über die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu treffen und abzuschließen. Dabei behält sich der Staat jedoch aus sozialpolitischen Beweggründen das Recht vor, vertragliche Grundbedingungen im Sinne von Unter- und Obergrenzen vorzugeben.⁷⁸³ Obgleich der Fokus dieser Arbeit auf der staatlichen Regulation liegt, soll nun zum besseren Verständnis das Verhältnis von Arbeitsmarkt und Sozialpartnerschaft konzis dargestellt sowie die tarifpolitische Situation in Deutschland kurz erläutert werden.

Zentrales Kennzeichen der tripartistischen Arbeitsmarktpolitik in Deutschland ist die besondere Stellung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften hinsichtlich ihrer konstitutiven Prägekraft auf die arbeitsmarktlichen Strukturen und Inhalte. So verfügen diese korporatistischen Akteure sowohl über die Möglichkeit indirekt Einfluss auf die Politikformulierung und -setzung auszuüben als auch direkt durch die Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit. Zugleich wirken sie im Bereich arbeitsmarktpolitischer Politiknetzwerke sowie in ihrer Funktion als maßgebliche Träger von Beschäftigungsgesellschaften und berufsbildenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsinstitutionen gestaltend auf die gesetzliche Implementierung ein.⁷⁸⁴ Funktional, historisch und institutionell fest in der deutschen Arbeitsmarktpolitik verankert ist die Sozialpartnerschaft Ausdruck der vielfältigen Triebkräfte innerhalb des Zentralstaates.⁷⁸⁵ Ihre organisationspolitische Rolle erfüllt gewissermaßen die korporatistischen Erwartungen an das föderale und soziale Staatsverständnis, das in seiner tradierten Konfiguration weitgehend bis heute fortbesteht.⁷⁸⁶ Im funktionalen Sinne fungieren Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dabei als „bürokratisch-professionelle Einheiten, die als überbetriebliche Akteure des institutionalisierten Klassenkampfes wirken“⁷⁸⁷ sowie als Determinanten der industriellen Demokratie. Damit verkörpern sie nicht nur das Ideal des deutschen Selbstverwaltungskorporatismus, sondern stehen auch sinnbildlich für die Entwicklung der deutschen Form der tarifpolitischen Sozialpartnerschaft.⁷⁸⁸ Im Mittelpunkt der Überlegungen, die die Genese der institutionalisierten Selbstverwaltung begründeten, steht dabei einerseits die Regulierung des

⁷⁸³Vgl.: Müller-Jentsch (2018); Müller-Jentsch (2008): S. 87ff.

⁷⁸⁴Vgl.: Schroeder / Schulz (2012): S. 291.

⁷⁸⁵Vgl.: Schroeder (2010).

⁷⁸⁶Vgl.: Schmuhl (2003).

⁷⁸⁷Schroeder / Schulz (2012): S. 291.

⁷⁸⁸Vgl.: ebd.: S. 291f.

immanenten Konflikts zwischen Arbeit und Kapital, andererseits Mitbestimmung und Beteiligung im Sinne sozialen Ausgleichs sowie ganzheitlicher Interessenpartizipation. Diese Einbindung beteiligungsorientierter Mechanismen und Strukturen sowie die Einbeziehung korporatistischer Akteure gilt gemeinhin als typisches Merkmal der deutschen sozialen Marktwirtschaft, die begrifflich als rheinischer Kapitalismus Eingang in die Kapitalismusforschung erhalten hat.⁷⁸⁹ Die soziale Selbstverwaltung ist damit Ausdruck der Sozialpartnerschaft und aufgrund des ihr inhärenten solidarischen Prinzips legitimitäts- und identifikationsstiftend.

Die Tarifpolitik in Deutschland ist trotz aller Kontinuität durch Umbrüche und Kontroversen gekennzeichnet. Tarifkonflikte, Warnstreiks, Debatten um die Ausgestaltung des Tarifeinheitsgesetzes und des gesetzlichen Mindestlohnes sowie Diskussionen über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen sind daher nicht nur aktuelle Bestandsaufnahme, sondern auch Spiegelbild der alten und neuen Herausforderungen der deutschen Tarifpolitik und des Tarifsystems. So ist das klassische Tarifsystem, entgegen der allgemein hohen Akzeptanz von Tarifverträgen, durch eine zunehmende Erosion bedroht. Der anhaltende Bedeutungsverlust offenbart sich in der abnehmenden Reichweite der Tarifverträge sowie im sinkenden Einfluss auf die Regulierung der Arbeits- und Einkommensbedingungen.⁷⁹⁰ Charakteristisch für die deutsche Tariflandschaft sind dabei die deutlichen Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung zwischen Ost- und Westdeutschland. Gleichermaßen determiniert sowohl die Betriebsgröße als auch die Branchenzugehörigkeit den Grad der Tarifbindung.⁷⁹¹ Grundsätzlich lässt sich mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Tarifsystems konstatieren, dass trotz einer durchschnittlichen Tarifbindung von 60 Prozent die tarifliche Funktionsfähigkeit lediglich im öffentlichen Dienst und im großbetrieblichen Bereich existiert. Damit steht das idealtypische Modell der Tarif- und Arbeitsbeziehungen in Deutschland aus Flächentarifvertrag und betrieblicher Interessenvertretung ob der schwindenden Anwendung zur Disposition.⁷⁹² Erschwerend kommt hinzu, dass die branchenbezogenen Tarifstandards durch Dezentralisierungs-, Differenzierungs- und Fragmentierungstendenzen zunehmend unter Druck geraten. Dem dualen System der Interessenvertretung und dem originären Charakter des Branchentarifvertrags droht ein erheblicher Bedeutungsverlust.⁷⁹³

Im Fokus der Tarifpolitik steht allgemein die Lohnpolitik. Folglich ist die Höhe der Löhne als Arbeitsentgelt zentraler Gegenstand der tarifpolitischen Debatten und Diskussionen. Die lohnpolitischen Verhandlungen sind dabei nicht nur durch die Einwände und Forderungen institutioneller, korporatistischer und staatlicher Akteure gekennzeichnet, sondern auch von

⁷⁸⁹Vgl.: Abelshauser (2006); Albert (1992); Streeck (1999).

⁷⁹⁰Vgl.: Bispinck (2016): S. 181f.

⁷⁹¹Vgl.: Amlinger / Bispinck (2013); Bispinck (2016): S. 181f.; Ellguth / Kohaut (2015).

⁷⁹²Vgl.: Bispinck (2016): S. 182ff.

⁷⁹³Vgl.: Bahn Müller (2009).

wirtschaftlichen Größen wie Arbeitsproduktivität, Arbeitslosenquote, Lohnquote und Inflationsrate geprägt. Allerdings zeigt sich auch hier eine branchenspezifische Differenzierung der Tarif- bzw. Lohnentwicklung. Eine „branchenübergreifende Koordinierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik“⁷⁹⁴ findet offenkundig nicht statt. Vielmehr dominieren gewerkschaftliche Partikularinteressen. Im Zusammenhang mit der rückläufigen Tarifbindung und Tarifspreizung gilt daher der sich ausweitende Niedriglohnsektor als Folge dieser tarifpolitischen Entwicklungen.⁷⁹⁵ Zugleich ist es aber auch die Lohnpolitik, die „in der Diskussion um die Verursachungsfaktoren der ökonomischen Krisenentwicklung“⁷⁹⁶ als entscheidend und prägend gilt. Die Auswirkungen nationaler Strategien der Lohnzurückhaltung exportorientierter Wirtschaftsmodelle bzw. der Lohnerhöhung im Sinne eines *wage-led growth* sind dabei in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung durchaus ambivalent.⁷⁹⁷ Eine gar transnational angelegte Koordinierung der Lohnpolitik ist vor diesem Hintergrund zwar durchaus in der Diskussion, jedoch konnte die hohe Erwartungshaltung bislang nicht erfüllt werden. Stattdessen werden hier wie auch im nationalen Kontext die Grenzen der Koordinierung sichtbar.⁷⁹⁸ Tarifpolitisch impliziert dies eine verstärkte Einbeziehung staatlicher Regulation, die sowohl auf die Lohnstrukturpolitik als auch auf Lohnungleichheiten abzielt.

Die Arbeitszeitpolitik stellt ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld der Tarifpolitik dar. Im Mittelpunkt steht dabei vorrangig die Arbeitszeitgestaltung für einzelne Beschäftigungsgruppen. Jedoch zeigt sich auch im Bereich der tariflichen Arbeitszeitpolitik eine Wandlungsdynamik. So steht nun nicht mehr der Abbau der hohen Arbeitslosigkeit und die Beschäftigungssicherung durch Arbeitsverkürzung im Fokus, sondern vielmehr Maßnahmen und Überlegungen zur Arbeitszeitflexibilisierung und damit zur Arbeitszeitverlängerung.⁷⁹⁹ Angesichts der zunehmenden arbeitsmarktlichen Heterogenität erscheint damit eine einheitliche Arbeitszeitpolitik obsolet. Zugleich steigen aufgrund dieser neuen Entwicklungen die Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung. Im Sinne einer Re-Etablierung der Arbeitszeitpolitik als strategischer Ausgangspunkt der Tarifpolitik sind demnach flexiblere, heterogenere und kürzere Arbeitszeiten anzustreben, ohne dabei in alte Denkmuster zu verfallen. Konflikte und Widerstände werden im Zuge dieses (Anpassungs-)Prozesses nicht zu vermeiden sein.⁸⁰⁰

Neben der Lohn- und Arbeitszeitpolitik umfasst die Tarifpolitik in qualitativer Hinsicht außerdem das Arbeitsverhältnis, die Arbeitsgestaltung, die Qualifizierung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Altersvorsorge. Daraus ergeben sich Schnittstellen mit sozialpolitischen

⁷⁹⁴Bispinck (2016): S. 187.

⁷⁹⁵Vgl.: ebd.: S. 187f.

⁷⁹⁶Ebd.: S. 187.

⁷⁹⁷Vgl.: ebd.: S. 187f. Zur näheren Betrachtung, siehe: Schulten (2015a); Schulten (2015b); Stockhammer / Onaran (2013).

⁷⁹⁸Vgl.: Bispinck (2016): S. 188.

⁷⁹⁹Vgl.: ebd.: S. 189.

⁸⁰⁰Vgl.: Lehndorff (2014).

Kernbereichen, die eine symbiotischen Beziehung betrieblicher Tarifpolitik und staatlicher Sozialpolitik bilden.⁸⁰¹ In Hinblick auf eine produktive Tarifpolitik, die sowohl nachhaltig als auch selbstbestimmt ist, offenbart sich die funktionelle Notwendigkeit eines Zusammenspiels zwischen staatlicher Regulation und korporatistischer Organisation.

3.7. Beschäftigungsverhältnisse

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist durch eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet. Gilt das Normalarbeitsverhältnis bisweilen als genuines und grundlegendes Merkmal der sozialen Marktwirtschaft, so ist doch in jüngerer Zeit eine zunehmende Heterogenität auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verzeichnen, die sich in der Existenz unterschiedlicher Formen atypischer Beschäftigung widerspiegelt. Daneben ist auch die Selbstständigkeit bei der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland von Bedeutung.

Grundsätzlich lässt sich mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse bzw. die Formen der Erwerbsarbeit ein umfassender Wandel konstatieren. Im Zuge der großen Megatrends Industrialisierung, demographischer Wandel, Technologisierung und Globalisierung erfolgte schrittweise eine Umwälzung des gesamten Systems der Erwerbsarbeit. In den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts wurde die Erwerbsarbeit vor allem durch die industrielle Massenproduktion charakterisiert. In diesem goldenen Zeitalter des Fordismus (*Golden Age of Fordism*) dominierte „eine Produktionsökonomie, die von einer langfristigen Logik der Gütererzeugung und weniger von den externen Anforderungen des Marktes geprägt war“⁸⁰².⁸⁰³ Diese Produktionsweise griff die tayloristischen Grundgedanken der wissenschaftlichen Betriebsführung auf. Arbeitsteilung, Rationalisierung und Standardisierung wurden die Grundprinzipien betriebswirtschaftlichen Handelns.⁸⁰⁴ In Deutschland etablierten sich zudem typische Elemente wie der interne Arbeitsmarkt, betriebsspezifische Qualifikationen sowie die Trennung zwischen qualifizierter Kernbelegschaft und geringer qualifizierter Randbelegschaft.⁸⁰⁵ Weitere Kernpunkte dieses deutschen Produktionsmodells waren hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen Dualität, Intermediarität, Repräsentativität und Zentralisierung. Basierend auf dem Industrieprinzip erfolgte demnach eine korporatistische, tarifpolitische Regulation, welche die Rahmenbedingungen von Arbeitszeit und Lohn absteckte.⁸⁰⁶ Vor diesem Hintergrund implizierte die industrielle Massenproduktion eine allgemeine Teilhabe am

⁸⁰¹Vgl.: Bispinck (2012).

⁸⁰²Nachtwey (2017): S. 21.

⁸⁰³Vgl.: Lipietz (1991).

⁸⁰⁴Vgl.: Braverman (1977).

⁸⁰⁵Vgl.: Köhler / Krause (2011): S. 588f.

⁸⁰⁶Vgl.: Dingeldey / Holtrup / Warsewa (2015): S. 2f.; Müller-Jentsch (1995).

Massenkonsum und gleichermaßen sozialen Fortschritt. Der Sozialstaat mit seiner starken Erwerbszentrierung fungierte dabei aufgrund der ihm inhärenten Sicherungs- und Transfermechanismen als Garant arbeitnehmerischen Sozialeigentums.⁸⁰⁷ Die ökonomischen, politischen und sozialen Entwicklungen kulminierten schließlich im Normalarbeitsverhältnis, das im Zusammenspiel mit den Normvorstellungen zum Dreh- und Angelpunkt des Systems der sozialen Moderne avancierte.⁸⁰⁸ Jedoch stehen diese „in der Nachkriegszeit etablierten traditionellen Muster der fordistisch-tayloristischen Governance von Erwerbsarbeit“⁸⁰⁹ zunehmend auf dem Prüfstand. Angesichts tiefgreifender Veränderungen in Ökonomie, Gesellschaft und Politik offenbaren die bestehenden Strukturen eine Dysfunktionalität, die in der Entstehung neuer Formen von Erwerbsarbeit ihren Ausdruck findet.⁸¹⁰ Die Funktionsfähigkeit der tradierten Mediationsmittel zur Entschärfung des andauernden Machtungleichgewichts zwischen Arbeit und Kapital im Sinne eines gesellschaftlichen Interessenausgleichs zeigen sich zunehmend erschöpft.⁸¹¹ Eine ähnliche Entwicklung lässt sich mit Blick auf „die staatlich gewährleistete dauerhafte Sicherung von Existenz, sozialem Status und Reproduktionsfähigkeit [...] jenseits der Erwerbsteilhabe“⁸¹² konstatieren, die nun verstärkt mit der aktiven Teilhabe am Arbeitsmarkt verbunden wird.⁸¹³ Zugleich evoziert die zunehmende Pluralisierung der Lebensformen einen Wandel der Erwerbswelt, der sich sowohl in der Ausgestaltung der sozialen Sicherung als auch in der Arbeitsorganisation niederschlägt.⁸¹⁴ Trotz aller politischen und wissenschaftlichen Aufmerksamkeit und Beachtung, die diesen jeweiligen Dynamiken zukommt, sind die Folge- und Wechselwirkungen des arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Umbruchs noch weitgehend ungewiss.⁸¹⁵ Die Erosion des fordistisch-tayloristischen Industriekapitalismus als Inbegriff einer institutionalisierten Ordnung impliziert offenkundig neue Formen und Muster der Erwerbsarbeit, die nun im Folgenden anhand der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse aufgezeigt werden sollen.

3.7.1. Normalarbeitsverhältnis

Die historischen Entwicklungspfade des deutschen Sozialmodells kulminierten schließlich in der Etablierung des Normalarbeitsverhältnisses, das im Sinne der vorherrschenden Normalitätsvorstellungen (Normalarbeitsverhältnis, Normalfamilie, Normalbiographie) zum

⁸⁰⁷Vgl.: Schulte (2000).

⁸⁰⁸Vgl.: Dombois (1999); Mückenberger (1985).

⁸⁰⁹Dingeldey / Holtrup / Warsewa (2015): S. 3.

⁸¹⁰Vgl.: Gazier / Bruggeman (2008).

⁸¹¹Vgl.: Lohmann (2008).

⁸¹²Dingeldey / Holtrup / Warsewa (2015): S. 3.

⁸¹³Vgl.: Allan / Scruggs (2004).

⁸¹⁴Vgl.: Gottschall (2010).

⁸¹⁵Vgl.: Bosch / Lehndorff / Rubery (2009); Crouch (2010); Streeck (2009); Streeck / Trampusch (2005).

Inbegriff der sozialen Moderne avancierte. Dominierte im präfordistischen industriellen Kapitalismus ein nahezu unbegrenzt flexibles und ungesichertes Arbeitsverhältnis, wurde nun „die unbefristete, dem Kündigungsschutz unterliegende und sozialversicherungspflichtige Vollzeitwerbstätigkeit als Voraussetzung einer eigenverantwortlichen Lebensgestaltung“⁸¹⁶ zur Norm. Zugleich entwickelte sich dabei ein partizipatorisch-kollektives Verständnis hinsichtlich der Arbeitsgestaltung.⁸¹⁷ Das Normalarbeitsverhältnis fungierte damit als Grundlage des Sozialversicherungssystems und prägte maßgeblich die arbeits- und sozialrechtliche Betrachtung. So gewährte das Normalarbeitsverhältnis, wenngleich branchenabhängig, durchaus einen Familienlohn.⁸¹⁸ Hinzu kamen oftmals sozialstaatliche Leistungen wie Kindergeld, die Möglichkeit des Ehegattensplittings und Rechte in den Sozialversicherungen für nicht erwerbstätige Ehepartner und Kinder.⁸¹⁹ Das tradierte männliche Ernährermodell als Ausdruck der strikten Trennung von Erwerbs- und Familienarbeit innerhalb der ehelichen Lebensgemeinschaft stand hier im Vordergrund und bildete zugleich die Basis für die Etablierung der Normalfamilie. Folglich zeichnete sich die Normalbiographie nicht nur durch eine rein männliche Ausrichtung aus, sondern auch „durch die Aufeinanderfolge von Ausbildung, dauerhafter Integration in den Arbeitsmarkt (mit voller Verfügbarkeit im Rahmen des NAV [Normalarbeitsverhältnisses]) und [...] Verrentung“⁸²⁰ aus.⁸²¹ Im Gegensatz dazu war die Normalbiographie der Frauen durch arbeitsmarktliche Unterbrechungen infolge der Familienphase charakterisiert. Die Teilzeiterwerbstätigkeit wurde zum determinierenden weiblichen Merkmal.⁸²² Eine Abkehr von diesen Normalitätserwartungen und -vorstellungen implizierte „im Allgemeinen den Verlust der umfassenden sozialen Sicherung bzw. – überwiegend für Frauen – den Verweis auf bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen im Sinne der Armenfürsorge“⁸²³. Trotz der familialen Arbeitsteilung im Sinne der traditionellen Geschlechterrollen und der damit verbundenen geringeren Arbeitsmarktintegration von Frauen galt das Normalarbeitsverhältnis als Inbegriff sozialer Stabilität. Statt Unsicherheit prägten „Stützpfeiler der Gewissheit, Vorhersehbarkeit und der relativen sozialen Sicherheit“⁸²⁴ die Lage der Arbeitnehmer. Die soziale Moderne schuf damit ein Arbeitsverständnis, das sich nicht nur im Lebensunterhalt erschöpfte, sondern auch mit Identität und Würde einherging. Kennzeichnend für das Zeitalter der industriellen Massenproduktion war die Existenz von Vollbeschäftigung. Ein knappes Arbeitskräfteangebot, starke Gewerkschaften und eine umfassende Tarifbindung schufen eine ökonomische Ausgangslage, die in Verbindung mit den Prinzipien des

⁸¹⁶Nachtwey (2017): S. 22.

⁸¹⁷Vgl.: ebd.: S. 21f.

⁸¹⁸Vgl.: Dingeldey / Gottschall (2013): S. 160.

⁸¹⁹Vgl.: Dingeldey / Holtrup / Warsewa (2015): S. 3.

⁸²⁰Ebd.: S. 3.

⁸²¹Vgl.: Osterland (1990).

⁸²²Vgl.: Wagner (2005).

⁸²³Dingeldey / Holtrup / Warsewa (2015): S. 3.

⁸²⁴Nachtwey (2017): S. 22.

Stakeholder-Value, im Gegensatz zu den sich später durchsetzenden *Shareholder-Value*-Ansätzen, spezifische Personalstrategien der Unternehmen evozierte.⁸²⁵ So resultierten aus dem arbeitskräfteangebotsbezogenen Verfügbarkeitsproblem Schließungsprozesse in den betrieblichen Arbeitsmärkten, die auch gering qualifizierte Arbeitskräfte umfassten. Unternehmen warben daher neben spezialisierten Fachkräften auch ungelernete Arbeitskräfte an und „boten [...] langfristige Beschäftigungsperspektiven, innerbetriebliche Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten“^{826, 827}. Grundsätzlich zeigt sich, dass dem Normalarbeitsverhältnis sowohl auf individueller als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene erhebliche Bedeutung zukommt. Die enge Verknüpfung des Normalarbeitsverhältnisses mit der Rechtsordnung und den geltenden tariflichen Regelungen ist dabei Ausdruck eines sozialstaatlichen Verständnisses, das die Regulierung der Arbeitsbeziehungen am individuellen Arbeitsverhältnis ausrichtet und mit sozialen Schutzbestimmungen verknüpft. Aufgrund der Allgemeingültigkeit und der vorherrschenden Stellung auf dem Arbeitsmarkt galt das Normalarbeitsverhältnis auf individueller Ebene als Normalzustand.⁸²⁸ Gesamtgesellschaftlich erfüllte das Normalarbeitsverhältnis eine Ordnungs- und Orientierungsfunktion und fungierte hinsichtlich einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie als determinierende Maxime.⁸²⁹ Hier zeigt sich die Ambivalenz des Begriffs des Normalarbeitsverhältnisses. Zum einen kann das Normalarbeitsverhältnis unter Rekurs auf die empirisch dominierenden Beschäftigungsmuster rein deskriptiv begriffen werden; zum anderen fungiert das Normalarbeitsverhältnis als normatives Konzept im Sinne einer „Orientierungsgrundlage rechtlicher Vorschriften im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts“⁸³⁰ mit dem Ziel der Gewährleistung und Verteilung von Ausgangs- und Lebenschancen.⁸³¹ Obgleich das Normalarbeitsverhältnis als Garant sozialer Absicherung durchaus empirisch seinen Niederschlag fand, war es auch in dessen Hochphase als vorherrschender Typus von Beschäftigung in Westdeutschland von 1950 bis 1980 durch einen exklusiven Charakter gekennzeichnet, der zur Existenz atypischer Beschäftigungsformen vor allem unter Frauen beitrug.⁸³² Das Normalarbeitsverhältnis war gewissermaßen ob seiner Ordnungs-, Schutz- und Antriebsfunktion die Projektionsfläche für den Wunsch nach Planbarkeit, Vorhersehbarkeit und Verlässlichkeit sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer und avancierte daher zur Manifestation der wünschenswerten Ausgestaltung eines regulären Arbeitsverhältnisses. Bisweilen wird das Normalarbeitsverhältnis daher als idealtypisches Konstrukt betrachtet, das zwar die arbeitsspezifische

⁸²⁵Vgl.: ebd.: S. 22.

⁸²⁶Ebd.: S. 22.

⁸²⁷Vgl.: Sengenberger (1987): S. 90ff., S. 279ff.

⁸²⁸Vgl.: Mückenberger (1985): S. 415ff.

⁸²⁹Vgl.: Jürgens / Hoffmann / Schildmann (2017): S. 18f.

⁸³⁰Giesecke (2006): S. 56.

⁸³¹Vgl.: ebd.: S. 56.

⁸³²Vgl.: Jürgens / Hoffmann / Schildmann (2017): S. 18f.; Mayer-Ahuja (2003).

Organisation betont, aber doch mehr im Bereich des Fiktiven verhaftet bleibt.⁸³³ Insbesondere in seiner Abgrenzung von atypischen Erwerbsformen gilt das Normalarbeitsverhältnis dennoch weiterhin als wirkmächtiges Leitbild.

3.7.2. Atypische Formen der Beschäftigung

Bildungsexpansion, Frauenbewegung und Wertewandel forderten das traditionelle (westdeutsche) Modell zunehmend heraus. Neben dem männlichen Ernährermodell etablierte sich verstärkt das Ernährer-Zuverdiener-Modell. Zugleich nahmen gleichberechtigte Modelle sowie Formen modernisierter Lebensentwürfe sukzessive zu. Im Zuge nachlassenden Wachstums seit den 1970er Jahren, eines kontinuierlichen Anstiegs von Arbeitslosigkeit und eines expandierenden Dienstleistungssektors seit den 1980er Jahren stand der Sozialstaat, aber auch die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse zur Disposition. Schlagwörter wie Deregulierung, Flexibilisierung und Privatisierung kennzeichneten nun die Debatte und fanden Eingang in die arbeitsmarktpolitische Realität. Die Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen galt dabei als Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum und für eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit.⁸³⁴ Atypische Arbeitsverhältnisse stellen dabei die arbeitsmarktpolitische Antwort auf die fortschreitende Globalisierung dar, mit dem Ziel sowohl die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen als auch den Strukturwandel bestmöglich zu bewältigen. In negativer Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis zählen Teilzeitarbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung, Zeit- oder Leiharbeit, befristete Beschäftigung, (Schein-)Selbstständigkeit, Beschäftigung in Kleinbetrieben, Niedriglohnbeschäftigung und Schwarzarbeit zu den atypischen Formen der Beschäftigung.⁸³⁵ Damit weichen diese Arbeitsverhältnisse von vielen Standards des Normalarbeitsverhältnisses ab. Trotz der negativen Konnotation jedoch, die atypische Beschäftigungsverhältnisse oftmals begleitet, sind sie eben nicht nur Ausdruck einer unsicheren und problematischen Lage auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch Möglichkeit modernisierte Lebensentwürfe mit Erwerbsarbeit erfolgreich zu verbinden.⁸³⁶ Atypische Beschäftigungsformen im Sinne prekärer Beschäftigungsverhältnisse dominieren jedoch ob der starken Kontrastierung gegenüber dem idealisierten Normalarbeitsverhältnisses den politischen und wissenschaftlichen Diskurs. Im Unterschied zu atypischer Beschäftigung wird Prekarität neben dem Individualeinkommen durch Kontextfaktoren und deren rechtlich-institutionelle Ausgestaltung sowie durch persönliche Lebensumstände maßgeblich determiniert. Damit zeichnet sich ein prekäres Verhältnis vor allem durch eine subjektive Komponente aus. Vor

⁸³³Vgl.: Mückenberger (1985): S. 468ff.

⁸³⁴Vgl.: Jürgens / Hoffmann / Schildmann (2017): S. 19f.

⁸³⁵Vgl.: Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 277f.

⁸³⁶Vgl.: Mayer-Ahuja (2003): S. 15.

diesem Hintergrund impliziert Prekarität „die Unterschreitung von materiellen Standards, von durch Arbeits- und Sozialrecht, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegten rechtlichen Standards sowie von ‚normalen‘ betrieblichen Integrationsstandards, die vor allem in der geringen Einbindung in kollegiale Strukturen und der eingeschränkten Repräsentanz durch betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung zum Ausdruck kommt“⁸³⁷. Ein prekäres Verhältnis ist demnach durch Instabilität, Unsicherheit und Widerrufbarkeit gekennzeichnet.⁸³⁸ Dieser Prekaritätsbegriff fokussiert damit offenkundig die Erwerbsarbeit. Wenngleich die gesellschaftlichen Folgen prekärer Arbeit ebenfalls von großer Bedeutung sind und in Hinblick auf die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit zunehmend im Mittelpunkt stehen, gilt das Hauptaugenmerk hier der Erwerbsarbeit im Sinne des idealtypischen Normalarbeitsverhältnisses.⁸³⁹ So fungierte Arbeit in der sozialen Moderne als determinierendes Merkmal gesellschaftlicher Integration und Stabilität. Ebenso entsprach das Normalarbeitsverhältnis den tradierten Normalitäts- und Sicherheitsvorstellungen. „Im Zuge [...] [einer] regressiven Modernisierung“⁸⁴⁰ etablierten sich atypische Formen der Beschäftigung, die sich in einer „Institutionalisierung von Prekarität“⁸⁴¹ manifestierten. Diese starken Veränderungen zeigen sich im Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses in den letzten Jahrzehnten und dem gleichzeitigen Anwachsen atypischer Arbeitsverhältnisse. Atypische Erwerbsverhältnisse im Sinne von Teilzeit, befristeten oder geringfügigen Arbeitsverhältnissen oder Leiharbeit prägen insbesondere das arbeitsmarktpolitische Bild der letzten Jahre und reflektieren damit die „Erschütterungen der Arbeitsverhältnisse“⁸⁴².⁸⁴³ Dabei nimmt die befristete Beschäftigung innerhalb der Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen eine besondere Stellung ein. So war im Jahr 2009 fast jede zweite Neueinstellung befristet.⁸⁴⁴ Auffällig ist hier, dass diese Form der atypischen Beschäftigungsverhältnisse meist Berufsanfänger betrifft.⁸⁴⁵ Gleichermaßen zeigt sich, dass insbesondere Niedrigqualifizierte von diesen prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind.⁸⁴⁶ „[Ä]ltere, beruflich etablierte Arbeitnehmer“⁸⁴⁷ sind hingegen einer weitaus geringeren Prekaritätsgefahr ausgesetzt.⁸⁴⁸ Auch die Teilzeitbeschäftigung hat eine signifikante Zunahme zu verzeichnen.⁸⁴⁹ Während dies einerseits durchaus positiv im Sinne der Arbeitsmarktintegration und des Hinzuverdiensts wirkt, bedeutet diese Beschäftigungsform andererseits auch Prekarität. Das

⁸³⁷Ebd.: S. 15.

⁸³⁸Vgl.: ebd.: S. 15; Nachtwey (2017): S. 136f.

⁸³⁹Zur näheren Betrachtung eines weiten Prekaritätsbegriffs, siehe: Jürgens (2011).

⁸⁴⁰Nachtwey (2017): S. 137.

⁸⁴¹Castel (2011): S. 128f.

⁸⁴²Nachtwey (2017): S. 137.

⁸⁴³Vgl.: Koller / Neder / Rudolph / Trappmann (2012); Scherschel / Booth (2013): S. 35ff.

⁸⁴⁴Vgl.: Hohendanner (2010).

⁸⁴⁵Vgl.: Gefken / Stockem / Böhnke (2015).

⁸⁴⁶Vgl.: Schüller / Wingerter (2013): S. 120

⁸⁴⁷Nachtwey (2017): S. 139.

⁸⁴⁸Vgl.: Rhein / Stüber (2014).

⁸⁴⁹Vgl.: Schüller / Wingerter (2013): S. 116.

Normalarbeitsverhältnis fungiert bei letzterem in starkem Kontrast zu dem als unterbeschäftigt wahrgenommenen Arbeitsverhältnis als Sehnsuchtsort, der oftmals unerfüllt bleibt.⁸⁵⁰ Innerhalb der Unternehmen und damit im Bereich der Arbeitsmarktsegmente wirken atypische Beschäftigungsverhältnisse im Sinne von Prekarität ebenfalls und entfalten eine ganz eigene unternehmensinterne Dynamik, die aus der Dichotomie von internem und externem Arbeitsmarkt resultiert. So ist der interne Arbeitsmarkt durch „hohe[] Beschäftigungssicherheit und gute[] Aufstiegsperspektiven [...], im Fall hoher Qualifikation außerdem [...] [durch] ein[] gute[s] Einkommen“⁸⁵¹ gekennzeichnet; der externe Arbeitsmarkt hingegen umfasst Randbelegschaften mit niedriger Qualifikation und ist von Unsicherheit sowie geringer Entlohnung geprägt.⁸⁵² Damit existiert ein unternehmensinterner Antagonismus aus Stabilität und Prekarität, der spaltend auf die Arbeitnehmer einwirkt.⁸⁵³ Grundsätzlich wird nun im Anstieg atypischer Beschäftigungsformen deutlich, dass „das Erwerbsleben [...] seine frühere Struktur verloren [hat], Karrieren und Berufswege diskontinuierlicher geworden“⁸⁵⁴ sind. Die brüchige Erwerbsbiographie gilt somit nicht mehr als arbeitsmarktpolitische Besonderheit, sondern offenbart vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Unsicherheit.⁸⁵⁵ Atypische Formen der Beschäftigung im Sinne von Prekarität implizieren daher nicht nur die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, sondern schränken auch zunehmend die gesellschaftliche Integrationsfunktion von Arbeit ein. Die sukzessive Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie die zunehmende Marginalisierung des Normalarbeitsverhältnisses lassen zudem die Frage aufkommen, inwieweit noch begrifflich von atypischen bzw. typischen Arbeitsverhältnissen die Rede sein kann.⁸⁵⁶

3.7.3. Selbstständigkeit

Die weitreichenden Veränderungen innerhalb des Beschäftigungssystems, wie die abnehmende Standardisierung von Beschäftigungsformen, Beschäftigungsbedingungen und Berufskarrieren, die Erosion des Normalarbeitsverhältnis sowie der Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse, haben zunehmend Eingang in die sozialwissenschaftliche und politische Debatte gefunden. So wird insbesondere mit Verweis auf Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung eine „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“⁸⁵⁷ oder bisweilen auch ein

⁸⁵⁰Vgl.: Woitschig / Brenzel / Eglmair / Kubis / Moczall / Wagner (2013).

⁸⁵¹Nachtwey (2017): S. 142.

⁸⁵²Vgl.: Krause / Köhler (2011).

⁸⁵³Vgl.: Promberger (2012).

⁸⁵⁴Nachtwey (2017): S. 139.

⁸⁵⁵Vgl.: Grimm (2013).

⁸⁵⁶Vgl.: Nachtwey (2017): S. 139.

⁸⁵⁷Hinte / Zimmermann (2013).

„Strukturbruch der Industriemoderne“⁸⁵⁸ konstatiert. Weit weniger im Fokus steht allerdings die Selbstständigkeit, die ihrerseits einen ähnlich einschneidenden Wandel zu verzeichnen hat. Vor dem Hintergrund der Dynamik moderner Gesellschaften hinsichtlich ihrer Sozial- und Wirtschaftsstruktur sollen daher nun die selbstständig Erwerbstätigen in den Blick genommen werden. Dabei gilt es, sich der Heterogenität des Feldes unternehmerischer Aktivitäten bewusst zu sein und jeweilige Phasen und Entwicklungen entsprechend einzuordnen.

Trotz aller politikwissenschaftlichen und soziologischen Beachtung stellt der Erwerbstypus der Selbstständigkeit eine definitorische Herausforderung dar.⁸⁵⁹ Auch arbeitsrechtlich verbleibt die berufliche Selbstständigkeit ohne einheitliche Legaldefinition im definitorischen Nebel.⁸⁶⁰ Einer sehr allgemeinen Definition zufolge ist die selbstständige Erwerbstätigkeit dadurch gekennzeichnet, „(i) eine Unternehmung als Eigentümer, Miteigentümer oder als Pächter eigenverantwortlich und nicht weisungsgebunden [zu] leiten, und die (ii) Verantwortung für die Entwicklung und das Ergebnis der Unternehmung zu tragen“⁸⁶¹. Allerdings ist diese Definition nicht trennscharf. Die starke Fokussierung auf den Begriff Unternehmung assoziiert demnach Kapitaleigentum und ist damit zwar durchaus im Sinne der neoklassischen Orthodoxie, jedoch ungeeignet für die Anwendung auf moderne Gesellschaften, in denen sich zahlreiche weitere Formen der Selbstständigkeit etabliert haben.⁸⁶² Vor diesem Hintergrund definiert das Statistische Bundesamt (StBA) Selbstständige als „Personen, die ein Unternehmen oder einen Betrieb bzw. Arbeitsstätte als Eigentümerinnen bzw. Eigentümer, Miteigentümerinnen bzw. Miteigentümer, Pächterinnen bzw. Pächter oder als selbstständige Handwerker oder Gewerbetreibende leiten sowie freiberufliche Tätige“⁸⁶³. Ebenfalls zu den Selbstständigen gezählt werden „Hausgewerbetreibende und Zwischenmeisterinnen bzw. Zwischenmeister, die mit fremden Hilfskräften in eigener Arbeitsstätte im Auftrag von Gewerbetreibenden Arbeit an Heimarbeiterinnen bzw. Heimarbeiter weitergeben oder Waren herstellen und bearbeiten“⁸⁶⁴. Freilich offenbart auch diese Definition hinsichtlich der freien Berufe Abgrenzungsprobleme. Vor dem Hintergrund des Forschungsinteresses und dem hierzu herangezogenen theoretischen Rahmen soll jedoch auf die Diskussion der verschiedenen Definitionsversuche verzichtet werden.⁸⁶⁵ Im Vordergrund steht daher nun die selbstständige Erwerbsarbeit als eine Beschäftigungsform, die arbeitsmarktpolitisch tiefgreifende Veränderungen aufweist und dementsprechend durchaus ambivalent zu bewerten ist. Ihre Heterogenität findet dabei

⁸⁵⁸Doering-Manteuffel / Raphael (2011): S. 30.

⁸⁵⁹Vgl.: Dietrich (1998).

⁸⁶⁰Vgl.: ebd.: S. 70ff.; Wank (1992): S. 90ff.

⁸⁶¹Pfeiffer (1994): S. 13.

⁸⁶²Vgl.: Abraham (2006): S. 67f.

⁸⁶³Statistisches Bundesamt (2019).

⁸⁶⁴Ebd.

⁸⁶⁵Zur näheren Betrachtung der definitorischen Diskussionslandschaft, siehe: Dietrich (1998); Pfeiffer (1994).

ob ihrer „Zusammenfassung unterschiedlichster, sehr heterogener Berufe und Tätigkeiten“⁸⁶⁶ selbstverständlich Berücksichtigung.

Trotz dieser Heterogenität und der damit einhergehenden Pauschalisierungsgefahr lassen sich jedoch einige interdependente und spezifische Entwicklungen, Pfade und Trends beobachten. So ist nach Jahren des Rückgangs die Zahl der Selbstständigen seit den 2000er Jahren wieder gestiegen. Allerdings ist dieses Wachstum nicht nur auf einen Anstieg der freien Berufe zurückzuführen, sondern insbesondere auch auf eine Zunahme der Mikroselbstständigkeit. Dabei zeigt sich, dass sich diese sogenannten Solo-Selbstständigen oftmals in prekären Arbeitssituationen befinden, da ihre Beschäftigung arbeitnehmerähnlich ausgestaltet ist, ohne aber über Schutz- und Mitbestimmungsrechte zu verfügen.⁸⁶⁷ Eine weitere Entwicklung zeigt sich in einer erhöhten Unstetigkeit. Demnach ist die Erwerbstätigkeit zunehmend durch „häufige[] Wechsel[] zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung sowie zwischen Arbeits- und Auftragslosigkeit“⁸⁶⁸ gekennzeichnet. Ihren Niederschlag findet diese Entwicklung in der Entstehung neuer Formen von Erwerbsbiographien, die sowohl von hoher Unsicherheit als auch von hohem Risiko geprägt sind. Auch sind Destandardisierung, Differenzierung und Mobilität zu maßgeblichen Kennzeichen beruflicher Selbstständigkeit avanciert. Die Diversität der Erwerbskategorie der beruflichen Selbstständigkeit ist damit offenkundig. Eine weitere Begleiterscheinung der selbstständischen Differenzierung, Heterogenität und Mobilität ist die zunehmende Erwerbshybridisierung. So ist auch unter Selbstständigen die Zahl derer gestiegen, die Mehrfachbeschäftigungen nachgehen.⁸⁶⁹ Schließlich lässt sich hinsichtlich der selbstständigen Erwerbsarbeit eine Erwerbsprekarisierung konstatieren. Gleichmaßen ist eine Erosion des Normalunternehmertums zu beobachten. Diese Auflösungserscheinungen, die seit den 1980er Jahren zu verzeichnen sind, stellen gewissermaßen die Fortsetzung des Erosionsprozesses der Normalarbeitsverhältnisse dar. Das Normalunternehmertum als Stützpfeiler des industriellen Kapitalismus gerät zunehmend, insbesondere mit Blick auf das gegenwärtige Gründungsgeschehen in Deutschland, ins Hintertreffen.⁸⁷⁰ Jedoch ist trotz der fortwährenden Dominanz des männlichen Normalunternehmertums eine Abkehr von diesem tradierten Leitbild festzustellen. Unternehmensgründungen erfolgen nicht mehr ausschließlich aufgrund männlicher unternehmerischer Aktivitäten, sondern es etablieren sich auch zunehmend Gründerinnen und Unternehmerinnen.⁸⁷¹ Hinzu kommt eine wachsende Zahl an Selbstständigen mit Migrationshintergrund.⁸⁷² Außerdem erfolgen Unternehmensgründungen nicht mehr nur in Vollzeit,

⁸⁶⁶Abraham (2006): S. 74.

⁸⁶⁷Vgl.: Bögenhold / Fachinger (2012): S. 6; Koller / Neder / Rudolph / Trappmann (2012); Nachtwey (2017): S. 137f.

⁸⁶⁸Bögenhold / Fachinger (2012): S. 6.

⁸⁶⁹Vgl.: ebd.: S. 6; Koller / Neder / Rudolph / Trappmann (2012).

⁸⁷⁰Vgl.: Bührmann (2012): S. 135ff.

⁸⁷¹Vgl.: Brix / Hundt / Sternberg / Vorderwülbecke (2010): S. 10ff.

⁸⁷²Vgl.: Bührmann (2012): S. 135f.

sondern mehrheitlich auch im Bereich des Neben- oder Teilzeiterwerbs.⁸⁷³ Von besondere Brisanz ist der starke Anstieg der Selbstständigen, die „neben ihren eigenen [keine] weiteren Arbeitsplätze schaffen“⁸⁷⁴, jedoch nicht im Sinne von Scheinselbstständigkeit agieren, sondern als Solo-Selbstständige. Mehr als die Hälfte der Selbstständigen in Deutschland sind Solo-Selbstständige, so dass Selbstständige mit Beschäftigten ihre vormalige Dominanz eingebüßt haben.⁸⁷⁵ Problematisch ist hier die Ausweitung der Prekarität. Die Situation der prekären Selbstständigen ist von Unsicherheit und Instabilität geprägt. Oftmals befinden sie sich ob der wirtschaftlichen Prekarität „in einem ‚heiklen Schwebestand‘ zwischen Wohlfahrt und Armut“⁸⁷⁶.

Die Prekarisierung unternehmerischen Arbeitens zeigt sich damit vor allem im Bereich des Solo-Unternehmertums und der Unternehmensgründung. Neben den oftmals prekären Einkommenssituationen gilt insbesondere die häufige Abbruchrate bzw. der Marktaustritt der neugegründeten Unternehmen als Ausdruck unternehmerischer Prekarität.⁸⁷⁷ Zudem zeigt sich, dass die etablierten Selbstständigen starke Einkommensdisparitäten aufweisen. Damit existieren offenkundig auch im etablierten Unternehmertum ausgeprägte soziale Ungleichheitsverhältnisse.⁸⁷⁸ Besonders deutlich wird diese Polarisierung der Einkommen aus unternehmerischer Arbeit an der hohen Armutsquote bei gleichzeitiger Existenz sehr hoher Nettoeinkommen.⁸⁷⁹ Allerdings sind die Prekaritätsrisiken innerhalb der unternehmerischen Arbeit sehr unterschiedlich verteilt.⁸⁸⁰ Als Hauptursachen für prekäres Unternehmertum gelten gemeinhin unzureichende Marktanpassungen, lebensspezifische Arrangements im Sinne einer Erwerbslebensphase als Alternative zur abhängigen Beschäftigung sowie Unternehmertum als Lebens- und Familienmodell.⁸⁸¹ Die soziale Fragmentierung und die damit verbundene Dynamik postfordistischer Gesellschaften beschränken sich damit nicht nur auf die abhängige Beschäftigung, sondern umfassen auch alle Formen unternehmerischer Aktivität.

3.8. Arbeitsmarktpolitik und Europa

Das Politikfeld ‚Arbeitsmarktpolitik‘ stellt sich sowohl national als auch international als *moving target* dar. Der kontinuierliche Wandel ist dabei Ausdruck eines sich verändernden Verständnisses von Arbeitsmarktpolitik und dessen Stellung im ökonomischen und politischen Diskurs. Als

⁸⁷³Vgl.: Dangel-Vornbäumen (2010): S. 137ff.; Piorkowsky (2004): S. 210ff.

⁸⁷⁴Bührmann (2012): S. 136.

⁸⁷⁵Vgl.: Bögenhold / Fachinger (2012): S. 23ff.; Candeias (2008).

⁸⁷⁶Bührmann (2012): S. 137.

⁸⁷⁷Vgl.: ebd.: S. 137f.

⁸⁷⁸Vgl.: Bögenhold / Fachinger (2012): S. 28f.

⁸⁷⁹Vgl.: Pongratz / Simon (2010): S. 35f.

⁸⁸⁰Zur näheren Betrachtung der unternehmerischen Einkommensverteilung, siehe: Bögenhold / Fachinger (2012): S. 28f.; Bögenhold / Leicht (2000); Resch (2005); Gather / Schmidt / Ulbricht (2010).

⁸⁸¹Vgl.: Pongratz / Simon (2010).

besonders wirkmächtig offenbart sich der Paradigmenwechsel von der makroökonomisch ausgerichteten, nachfrageorientierten Wirtschaftspolitik zur mikroökonomisch ausgerichteten Angebotspolitik. Weitere prägende Einflussfaktoren für die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitsmarktpolitik sind der sozioökonomische Strukturwandel, der technologische Fortschritt sowie die Digitalisierung der Arbeitswelt, die im Kontext von Globalisierung, Ressourcenknappheit, des demographischen Wandels und weltweiter Migration verlaufen.⁸⁸² Vor diesem Hintergrund avancierte Arbeitsmarktpolitik zu einem Instrument der Beschäftigungssteigerung, das im Sinne von Deregulierung und Effizienzsteigerung nicht mehr makroökonomischem und nachfragefokussiertem Denken entsprach, sondern zum Inbegriff der aktiven, angebotsorientierten Arbeits- und Wirtschaftspolitik wurde.⁸⁸³ Als nicht weniger prägend stellt sich der europäische Integrationsprozess heraus, der supranationale Elemente, insbesondere im geld-, währungs- und wirtschaftspolitischen Bereich, in der europäischen Architektur *sui generis* zunehmend verankert. Zwar wird sowohl die Arbeitsmarkt- als auch die Sozialpolitik weiterhin stark national und mitgliedstaatlich dominiert, jedoch zeigen sich auch hier europäische (supranationale) Bestrebungen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation. So gilt die Europäische Beschäftigungsstrategie als Grundlage zur Vereinheitlichung arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen angesichts der vielfältigen national-spezifischen Strukturen und Mechanismen, die in der unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Ausgestaltung ihren Ausdruck finden. Die arbeitsmarktpolitische Kompromissformel *Flexicurity*, die verschiedene Arten von Flexibilität und sozialer Sicherung mit wohlfahrtsstaatlichen Merkmalen verbindet und damit einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern schafft, fungiert hier sinnbildlich als Mehrebenenansatz supranationalen Ursprungs, dessen Kernelement die aktivierende Arbeitsmarktpolitik darstellt.⁸⁸⁴ Angesichts der fortwährenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in Europa, die in der Weltfinanzkrise⁸⁸⁵ sowie in der Eurokrise⁸⁸⁶ mächtige Katalysatoren fanden, offenbart sich jedoch eine ausgeprägte, tief verwurzelte Heterogenität innerhalb der europäischen Mitgliedstaaten. So differiert die Bedeutung sowie die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der Wirtschaftspolitik beträchtlich.⁸⁸⁷ Basierend „auf den jeweiligen historisch-institutionellen Pfaden, auf korrespondierenden politischen Ideologien, Wertvorstellungen und Machtverteilungen [...] [sowie in Abhängigkeit von] Mustern sozialer Schichtung“⁸⁸⁸ ergeben sich unterschiedliche Schwerpunkte in der jeweiligen nationalen Arbeitsmarktpolitik. Die

⁸⁸²Vgl.: Adnett / Hardy (2005): S. 71f.; Doering-Manteuffel / Raphael (2011): S. 30ff.; Sesselmeier (2008): S. 15f.

⁸⁸³Vgl.: Eichhorst / Hemerijck (2008): S. 5; Høy / Galasso / Nicoletti / Dang (2006): S. 9ff.

⁸⁸⁴Vgl.: Eichhorst / Hemerijck (2008): S. 4ff.

⁸⁸⁵Zur näheren Betrachtung der Weltfinanzkrise und ihrer Folgen, siehe: Brunnermeier (2009); Illing (2012); Jenks (2012); Otte (2009).

⁸⁸⁶Zur näheren Betrachtung der Eurokrise, die als vielschichtige Krise Bankenkrise, Staatsschuldenkrise und Wirtschaftskrise umfasste, siehe: Arestis / Sawyer (2012); Authers (2012); Illing (2013); Preunkert / Vobruba (2015).

⁸⁸⁷Vgl.: Simonazzi / Villa (2016): S. 275f.

⁸⁸⁸Schmid (2017): S. 15.

Implementation arbeitsmarktpolitischer Reformen erfolgt daher im Einklang mit dem mitgliedstaatlichen Institutionengefüge. Die unterschiedlichen Formen, Strukturen und Mechanismen sozialer Sicherung und Beschäftigung finden ihren theoretischen Niederschlag in der wohlfahrtsstaatlichen Grundtypologie nach Esping-Andersen, wonach ‚drei Welten‘ des Wohlfahrtsstaates (der liberale Wohlfahrtsstaat, der konservative Wohlfahrtsstaat und der sozialdemokratische Wohlfahrtsstaat⁸⁸⁹) gemäß der Ausprägung der einzelstaatlichen Sozialsysteme existieren.⁸⁹⁰ Die modelltheoretische Betrachtung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede ist dabei keine normative Bewertung, sondern Ausdruck jeweiliger nationaler gesellschafts- und sozialpolitischer Ziele und Wege. Allerdings weisen die Sozialstaaten bisweilen auch Strukturmerkmale anderer Modelle auf.⁸⁹¹ Die drei verschiedenen Wohlfahrtsstaatstypologien fungieren dennoch als wegweisende Richtschnur.

3.8.1. Arbeitsmarktpolitik im wohlfahrtsstaatlichen Vergleich

Grundsätzlich zeichnet sich ein Wohlfahrtsstaat durch die Übernahme sozialer Verantwortung zur Gewährleistung eines gewissen Mindestniveaus an Wohlfahrt aus. Dieses Mindestniveau ist einzelstaatlich durchaus unterschiedlich ausgeprägt, wenngleich sich für die europäischen Wohlfahrtsstaaten grundlegende Standards sozialer Sicherungssysteme konstatieren lassen.⁸⁹² Dennoch kann von einem einheitlichen europäischen Wohlfahrtsstaat angesichts der unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Hintergründe, institutionellen Rahmenbedingungen und historischen Entwicklungspfaden nicht die Rede sein.⁸⁹³ Die Klassifizierung der Wohlfahrtsstaaten in drei Wohlfahrtstaatstypologien („Drei Welten“⁸⁹⁴) greift diese einzelstaatliche Vielschichtigkeit auf. Als maßgebliche Kriterien zur Einteilung von Wohlfahrtsstaatstypologien werden dabei der Dekommodifizierungsgrad sowie der Destratifizierungsgrad herangezogen. Dekommodifizierung „bezeichnet allgemein Prozess und Ergebnis der Beseitigung des Warencharakters von Gütern und Dienstleistungen, die im Wohlfahrtsstaat jenseits der Marktmechanismen in Form von öffentlicher Versorgung und Sicherung zur Verfügung gestellt werden“⁸⁹⁵. Arbeitsmarktpolitisch impliziert der Grad der Dekommodifizierung damit die Loslösung von Risiken und Zwängen kapitalistischer Marktmechanismen hinsichtlich der Zugangs- und Verbleibsrisiken auf dem Arbeitsmarkt. Ein

⁸⁸⁹Neuerdings werden diese drei Grundtypen oftmals um einen rudimentären bzw. mediterranen Wohlfahrtstaatstyp und um einen postsozialistischen Wohlfahrtsstaatstyp ergänzt, die jedoch hier im Sinne des Erkenntnisinteresses keine nähere Berücksichtigung finden.

⁸⁹⁰Vgl.: Esping-Andersen (1990).

⁸⁹¹Vgl.: Boeckh / Huster / Benz (2006): S. 410.

⁸⁹²Vgl.: Esping-Andersen (1990): S. 18f.

⁸⁹³Zur näheren Betrachtung eines Europäischen Wohlfahrtsstaates, siehe: Aiginger (2005); Shelburne (2005).

⁸⁹⁴Esping-Andersen (1990).

⁸⁹⁵Schultze (2005): S. 124.

dekommodifizierender Wohlfahrtsstaat gewährleistet dementsprechend ein gewisses soziales Grundniveau und schafft damit eine individuelle Unabhängigkeit gegenüber marktlichen Unwägbarkeiten.⁸⁹⁶ Der Grad der Destratifizierung hingegen fokussiert die Struktur sowie die Permeabilität sozialer Sicherungssysteme vor dem Hintergrund von Lebenslagen und Solidaritätsbeziehungen.⁸⁹⁷ Im Vordergrund steht die Betrachtung der „Aus- und Rückwirkungen sozialpolitischer Einkommensleistungen auf die Sozialstruktur der Gesellschaft und die Ausprägungen bzw. Reduzierung sozialer Ungleichheiten“⁸⁹⁸. Die Wohlfahrtsstaatencluster der ‚drei Welten‘ gewichten nun unter Berücksichtigung nationaler Gegebenheiten die sozialpolitischen Funktionen unterschiedlich.⁸⁹⁹

Der liberale Wohlfahrtsstaat zeichnet sich grundsätzlich durch eine flexible Gestaltung der gesamten Volkswirtschaft aus. Die Rolle des Marktes und der Familie haben eine deutliche Vorrangstellung inne. Die Aufgabe des Staates reduziert sich auf die Gestaltung der marktlichen Rahmenbedingungen. Statt politischen und sozialen Aktivitäten gilt die Aufmerksamkeit des Staates der makroökonomischen Stabilitätspolitik.⁹⁰⁰ So akzentuiert dieser Wohlfahrtsstaat insbesondere Arbeitslosigkeit, Inflation, Staatshaushalt und Währungsstabilität. Dem Markt kommt damit eine selbstregulierende Funktion zu. Zugleich ist die Macht der Gewerkschaften stark eingeschränkt und der Kündigungsschutz gering; stattdessen existiert eine hohe Lohnflexibilität. Trotz der schwachen Regulierung mit geringen sozialen Anspruchsrechten, die oftmals mit individuellen Bedürftigkeitsprüfungen verbunden sind, wird eine Mindestleistungssicherung für alle Betroffenen garantiert.⁹⁰¹ Auch haben sich im liberalen Modell Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen für private Absicherungssysteme gegen Arbeitsmarktrisiken etabliert. Jedoch bleibt insgesamt das Maß an sozialer Ungleichheit hoch und der Grad an Dekommodifizierung und Destratifizierung gering. Im liberalen Wohlfahrtsstaat fungiert damit Freiheit als determinierende Norm.⁹⁰²

Der konservative Wohlfahrtsstaat ist durch einen stärkeren Interventionismus geprägt, der sich insbesondere in der „enge[n] Koordination zwischen Staat, Gewerkschaften und Industrieverbänden“⁹⁰³ offenbart. Allerdings sind diese wohlfahrtsstaatlichen Interventionen oftmals temporär und staatspolitischer Natur.⁹⁰⁴ Der Arbeitsmarkt ist rigide. Kennzeichnend ist die starke Rolle der Gewerkschaften, die einschränkend auf die Lohnflexibilität einwirkt. Gleichermäßen impliziert dieser gewerkschaftliche Einfluss neben anderen weiteren Faktoren eine passive

⁸⁹⁶Vgl.: Esping-Andersen (1990): S. 22; Sesselmeier (2008): S. 33.

⁸⁹⁷Vgl.: Sesselmeier (2008): S. 33.

⁸⁹⁸Sesselmeier / Wydra-Somaggio (2012): S. 28f.

⁸⁹⁹Vgl.: Armingeon (2007): S. 913.

⁹⁰⁰Vgl.: Cernat (2006): S. 15.

⁹⁰¹Vgl.: Boeckh / Huster / Benz (2006): S. 412; Schmid (2017): S. 15; Sesselmeier (2008): S. 34.

⁹⁰²Vgl.: Esping-Andersen (1990): S. 22.

⁹⁰³Sesselmeier / Wydra-Somaggio (2012): S. 29.

⁹⁰⁴Vgl.: Schmid (2017): S. 15.

Arbeitsmarktpolitik in Form hoher Lohnersatzleistungen. Die aktive Arbeitsmarktpolitik ist hingegen nur gering ausgeprägt.⁹⁰⁵ Kennzeichnendes Element des konservativen Modells ist dessen Arbeits- und Sozialversicherungszentrierung. Die Absicherung gegenüber Arbeitsmarktrisiken zeichnet sich durch eine gewisse Exklusivität aus, die lediglich den sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen zuteilwird. Diese starke Bindung „soziale[r] Rechte [...] an den Erwerbsstatus und an ein Normalarbeitsverhältnis“⁹⁰⁶ ist dabei auf das tradierte männliche Ernährermodell ausgerichtet. Der Grad an Dekommodifizierung ist dementsprechend höher als im liberalen Modell. Sicherheit ist hier die Richtschnur des konservativen Wohlfahrtsstaatstyps. Aus der Beitragsfinanzierung der sozialen Sicherung resultieren jedoch hohe Lohnnebenkosten. Zugleich evoziert die Einkommensabhängigkeit sozialpolitischer Leistungen eine Reproduktion marktinduzierter Statusunterschiede, die schließlich auch die Segmentierung des Arbeitsmarktes fördert. Angesichts der daraus resultierenden Ungleichheit bleibt der Destratifizierungsgrad gering.⁹⁰⁷

Der sozialdemokratische Wohlfahrtsstaat begreift sich universalistisch. Gleichheit stellt somit das Leitbild der Sozialpolitik dieses Wohlfahrtsstaatenclusters dar. Die Ansprüche werden von den sozialen Bürgerrechten abgeleitet.⁹⁰⁸ Die Finanzierung dieses sozialen Sicherungssystems erfolgt sowohl durch den Staatshaushalt als auch durch Steuern. Im Gegensatz zu den anderen beiden Wohlfahrtsstaatstypen umfasst die Finanzierung und soziale Sicherung alle Bedürftigen. Das sozialdemokratische Modell akzentuiert insbesondere die arbeitsmarktliche Absicherung und eine marktunabhängige Existenzsicherung. Damit ist das Maß an Dekommodifizierung hoch. Die Realisierung des Gleichheitsideals als sozialpolitisches Staatsziel geht mit einem hohen Grad an Destratifizierung einher. Dem Staat kommt dabei „nicht nur sozialpolitisch, sondern auch arbeitsmarktpolitisch eine Schlüsselfunktion“⁹⁰⁹ zu. Im Sinne eines Arbeitgeber-Staates obliegt diesem sowohl die Koordination distributiver Prozesse als auch die Implementation einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf Vollbeschäftigung ausgerichtet ist.⁹¹⁰ Trotz des universalistischen, regulativen Staatsverständnisses ist der sozialdemokratische Wohlfahrtsstaat auch durch liberale Elemente gekennzeichnet. So existiert lediglich ein niedriger Kündigungsschutz, der eine hohe Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zur Folge hat. Aufgrund der hohen Lohnersatzleistungen, die das Modell vorsieht, dominiert die aktive Arbeitsmarktpolitik, um möglichst schnell die Reintegration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Dabei stehen dem Staat arbeitsmarktpolitische Instrumente und Maßnahmen zur Sanktionierung zur Verfügung.⁹¹¹

⁹⁰⁵Vgl.: Sesselmeier (2008): S. 33f.

⁹⁰⁶Schmid (2017): S. 15.

⁹⁰⁷Vgl.: Sesselmeier (2008): S. 34; Sesselmeier / Wydra-Somaggio (2012): S. 29f.

⁹⁰⁸Vgl.: Esping-Andersen (1990): S. 22.

⁹⁰⁹Schmid (2017): S. 15.

⁹¹⁰Vgl.: Sesselmeier / Wydra-Somaggio (2012): S. 29.

⁹¹¹Vgl.: Boeckh / Huster / Benz (2006): S. 413; Sesselmeier / Wydra-Somaggio (2012): S. 29.

Als typisches Beispiel für den konservativen Wohlfahrtsstaatstyp gilt gemeinhin der deutsche Staat. Eingebettet in korporatistische Strukturen gilt das Bismarck'sche Sozialversicherungsmodell nach dem Beitragsprinzip, das eine Äquivalenz von Beitrag und Leistung vorsieht, als dominierendes Merkmal des deutschen Wohlfahrtsstaatsclusters. Der Fokus liegt auf der Gewährung sozialer Sicherheit bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung von Statusunterschieden.⁹¹² Kennzeichnend für das deutsche Modell ist die Existenz einer Systemdivergenz für Erwerbstätige nach Stellung im Beruf. Neben der offenkundigen sozialpolitischen Vermischung lässt sich damit eine „Konservierung der Sozialstruktur“⁹¹³ konstatieren. Trotz zahlreicher weiterer typischer Elemente, die den konservativen Wohlfahrtsstaatstyp deutscher Prägung auszeichnen, soll schließlich noch die geringe Umverteilungswirkung erwähnt werden. Die starke Sicherheits- und Statusorientierung erfolgt somit aufgrund der damit verbundenen relativ hohen Ausgaben zu Lasten einer distributiven Politik zur Reduzierung ökonomischer und sozialer Ungleichheiten.⁹¹⁴

Mit Blick auf die Arbeitsmarktpolitik zeigt sich nun, dass sowohl der Kommodifizierungsgrad als auch der Destratifizierungsgrad maßgebliche Faktoren für die Beschäftigungssituation darstellen. Ein höheres Maß der Destratifizierung bzw. der Kommodifizierung impliziert demnach ein besseres Beschäftigungsniveau.⁹¹⁵ Dabei wird deutlich, dass die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik als Teil der Sozialpolitik durch die Verflechtung und das Zusammenspiel mit anderen Politikfeldern determiniert wird. Zugleich resultieren nun aus diesen Interaktionen unterschiedliche nationale Ausrichtungen und Strömungen, die in ihrer Weise die volkswirtschaftliche Performanz definieren und prägen. Dabei resultieren aus dem jeweiligen nationalspezifischen Zusammenspiel institutionelle Komplementaritäten.⁹¹⁶ Zwar bewirken diese komplementären Beziehungen innerhalb des nationalen Institutionengefüges Effizienzsteigerungen, die durchaus als nationale Stärken interpretiert werden können, jedoch wird dabei auch die fragile Stabilität der Wirtschaftssysteme deutlich. So erwachsen aus diesen institutionalisierten Verflechtungen Koordinationsprobleme, die sich insbesondere bei angestrebten Reformimplementierungen in einzelnen Institutionen und Politikbereichen offenbaren.⁹¹⁷ Diese historisch gewachsenen, spezifischen Strukturen und Mechanismen stellen durchaus eine arbeitsmarktpolitische Herausforderung innerhalb des jeweiligen Wohlfahrtsstaatstyps dar und können sich bisweilen gar restriktiv auf die politikfeldspezifische Performanz auswirken. Die Aktivierungsstrategien zur Verbesserung der Beschäftigungssituation müssen daher eng mit den

⁹¹²Vgl.: Ullrich (2005): S. 46ff.

⁹¹³Schmid (2017): S. 15.

⁹¹⁴Vgl.: ebd.: S. 15.

⁹¹⁵Vgl.: Klär / Fritsche (2008): S. 454ff.; Sesselmeier / Wydra-Somaggio (2012): S. 30.

⁹¹⁶Zur näheren Betrachtung dieses politökonomischen Erklärungsansatzes, der als *Varieties of Capitalism* in die wissenschaftliche Debatte eingegangen ist und die jeweiligen (institutionellen) Unterschiede zwischen Spielarten von kapitalistischen Wirtschaftssystemen fokussiert, siehe: Amable (2003); Crouch (2005); Hall / Soskice (2001); Rhodes (2005).

⁹¹⁷Vgl.: Klär / Fritsche (2008): S. 460.

jeweiligen institutionellen Eigenheiten und Verflechtungen abgestimmt sein. Vor diesem Hintergrund ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten der arbeitsmarktpolitischen Gestaltung, welche abhängig vom Wohlfahrtsstaatstyp in verschiedener Weise interpretiert werden.⁹¹⁸

Tabelle 1: Die arbeitsmarktpolitische Gestaltung nach Wohlfahrtsstaatstyp

<i>Wohlfahrtsstaatstyp</i>	<i>Liberal</i>	<i>Konservativ</i>	<i>Sozialdemokratisch</i>
<i>Vertreter</i>	Großbritannien	Deutschland	Schweden
<i>Leitbild</i>	Freiheit (Autonomie)	Sicherheit (Statuserhaltung)	Gleichheit (Universalismus)
<i>Beschäftigungspolitische Aktivität</i>	Keine	Selektiv	Aktiv
<i>Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik</i>	Vertragsfreiheit	Normalarbeitsverhältnis	Vollbeschäftigung
<i>Residualismus</i>	Stark	Stark	Schwach
<i>Soziale Sicherung</i>	Mindestsicherung	Fürsorgend mit Statusorientierung	fürsorgend
<i>Finanzierung und Verwaltung</i>	Staat	Sozialversicherung (für sozialversicherungs- pflichtige Erwerbstätige)	Gewerkschaften, Staat
<i>Staatsverständnis</i>	Marktaktivierung	Kompensation, Konservierung	Gestaltung
<i>Beschäftigungsinstrument / Krisenagenda</i>	Selbstständigkeit (Self-Employment)	Vorruhestand (Dis-Employment)	Öffentliche Dienste (Full-Employment)
<i>Gesellschaftlicher Strukturierungseffekt</i>	Exklusion	Segmentierung	Inklusion

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Amable (2003) und Schmid (2017).

Die idealtypischen Formen der Arbeitsmarktpolitik entlang der Wohlfahrtsstaatstypologie zeigen die verschiedenen Ausrichtungen, Strömungen und Traditionen, die letztlich die arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Reformen determinieren. Jedoch zeichnete sich mit der zunehmenden strukturellen Arbeitslosigkeit zur Jahrtausendwende ein deutlicher Wandel ab. Im Zuge zahlreicher Reformen traten in den europäischen Wohlfahrtsstaaten, insbesondere aber in Deutschland, weitreichende Veränderungen ein. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts avancierte zum nationalen und supranationalen Paradigma. Vorangetrieben durch die OECD wurde auch von Seiten der EU der

⁹¹⁸Vgl.: Eichhorst / Feil / Marx (2010); Esping-Andersen / Regini (2000): S. 6ff.

Reformdruck auf die Mitgliedsstaaten in Form der Europäischen Beschäftigungsstrategie zur Beschäftigungssteigerung erhöht.⁹¹⁹ *Flexicurity* wurde zum Leitbild, das die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit der sozialen Sicherung verband und in dessen Folge arbeitsmarktpolitische Wohlfahrtsstaatshybride entstanden, die zwar durchaus ihre wohlfahrtsstaatlichen Traditionen berücksichtigten, aber ihre idealtypische Ausrichtung zu Gunsten von Mischformen aufgaben.⁹²⁰ So etablierte sich im Kontext der Arbeitsmarktflexibilität zunehmend eine Arbeitsmarktpolitik, die auf eine Vielzahl von Instrumenten zurückgreift sowie zahlreiche unterschiedliche Funktionen und Ziele erfüllt und damit „eine politische Querschnittsfunktion“⁹²¹ übernimmt. Ihren Ausdruck findet diese arbeitsmarktpolitische Ausrichtung in der Neugestaltung der Arbeitsmarktordnungspolitik, der Finanzierung von aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik, der Anspruchsvoraussetzungen für Sozialleistungen sowie der Bezugsdauer und -höhe von Lohnersatzleistungen.⁹²²

Die nationale Arbeitsmarktpolitik des bundesdeutschen (konservativen) Wohlfahrtsstaates wurde infolge der marktinduzierten Reformen zu Beginn der Jahrtausendwende zunehmend hybridisiert. Obgleich die ausgeprägte und starke Rolle der Sozialversicherungen unangetastet bleibt, dominieren nun aktivierende Maßnahmen im Sinne des Prinzips des ‚Förderns und Forderns‘ die arbeitsmarktpolitische Landschaft. Die bewusste Einbeziehung der Marktkräfte und die damit einhergehende Erhöhung des Marktdrucks ist nicht nur Ausdruck einer Rekommodifizierung, sondern auch einer Abkehr vom engen Primat der Politik. Dabei ist die strategische Ausrichtung der bundesdeutschen Politik mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Förderung von Beschäftigung klar definiert. Die Ambivalenz sowie die Grenzen der Strategien und Instrumente werden allerdings am kontinuierlichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen offensichtlich. Die aktive Arbeitsmarktpolitik versucht daher die Lücke zu schließen, die die passive Arbeitsmarktpolitik, welche zwar „den Lebensunterhalt [sichern], [...] am Problem selbst [aber] nichts ändern“⁹²³ kann, sowie makroökonomische Politiken, deren Wirkungen sich lediglich indirekt entfalten, nicht vollständig zu füllen fähig sind.⁹²⁴ Die auf Aktivierung ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik („Arbeit für alle“) fand schließlich ihren programmatischen Niederschlag in der Implementierung der Hartz-Reformen und wurde damit zum Inbegriff eines Wandels, der gesellschaftlich, ökonomisch und politisch bisweilen gar als Systemwechsel empfunden wurde. Arbeitslosigkeit galt fortan als Folge von Flexibilisierung und Globalisierung. Als Lösung zur Förderung von Beschäftigung wurde eine stärkere Eigenverantwortung durch Rekommodifizierung angesehen. Zwar resultierte aus dieser

⁹¹⁹Vgl.: Lodovici (2000): S. 33ff.

⁹²⁰Vgl.: Madsen (2006).

⁹²¹Schmid (2017): S. 17.

⁹²²Vgl.: Bassanini / Duval (2006): S. 89ff.; Eichhorst / Kaufmann / Konle-Seidl (2008); Konle-Seidl / Eichhorst (2008): S. 39f.; Lodovici (2000): S. 33f.

⁹²³Schmid (2017): S. 16.

⁹²⁴Vgl.: ebd.: S. 16.

Strategie ein signifikanter Anstieg der Erwerbsquote, jedoch zu Lasten von Beschäftigungsverhältnissen in qualitativer Hinsicht.⁹²⁵ Die Arbeitsmarktpolitik ist damit zu einem Spielfeld avanciert, das sich radikal verändert, aber auch gleichermaßen neue Freiheiten und Zwänge schafft.

3.9. Arbeitswelt im Umbruch

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Berufliche Gewissheiten verschwinden, neue Berufsbilder entstehen. Auch verlaufen Erwerbsbiographien zunehmend weniger geradlinig. Der technologische Fortschritt und die digitale Beschleunigung wirken als determinierende Triebkräfte eines fortlaufenden Wandels, der „im Kontext von Globalisierung, Ressourcenknappheiten, des demographischen Wandels sowie weltweiter Migration“⁹²⁶ eine „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“⁹²⁷ einläutet.⁹²⁸ Die Arbeitsmarktpolitik steht am Scheideweg. Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung fungieren dabei als Schlagwörter des Reformbedarfs am Arbeitsmarkt.⁹²⁹ Die digitale Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche im Sinne einer „stillen Revolution“⁹³⁰ entpuppt sich in diesem Zusammenhang nicht nur als gesellschaftliche, ökonomische und politische Herausforderung, sondern auch als industrieller Epochenbruch, der sich in einer symbiotischen Verschmelzung von realer und virtueller Welt offenbart. Die gemeinhin als vierte industrielle Revolution bezeichnete Digitalisierung der industriellen Produktion („Industrie 4.0“) avanciert zum zukunftsweisenden Quantensprung.⁹³¹ Die vielschichtigen Umbrüche in Gesellschaft, Technologie und Wirtschaft implizieren jedoch gleichwohl grundsätzliche Arbeitsmarktparadoxien. Während die Zahl der Erwerbstätigen kontinuierlich steigt, nimmt die Ausbreitung prekärer und atypischer Beschäftigungsformen unaufhaltsam zu. Globalisierung und Flexibilisierung erweisen sich somit als wirkmächtige Determinanten arbeitsmarktpolitischer Disparität.⁹³² Der Wandel der Arbeitswelt evoziert dabei höchst unterschiedliche Reaktionen auf die enormen Veränderungen von Gesellschaft und Wirtschaft. Die Arbeitsmarktpolitik sieht sich hohen Erwartungen gegenübergestellt. Sie ist gefordert, Orientierungen sowie Leitbilder für das Arbeiten und Leben im digitalen, flexiblen und globalisierten Kapitalismus zu liefern. Die Zukunftsfähigkeit des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells steht dabei gleichermaßen auf dem Spiel.

⁹²⁵Vgl.: Dingeldey (2010); Hegelich / Knollmann / Kuhlmann (2011); Kindler / Regelman / Tullney (2004).

⁹²⁶Rahner (2014): S. 10.

⁹²⁷Hinte / Zimmermann (2013).

⁹²⁸Vgl.: Adnett / Hardy (2005): S. 71f.; Doering-Manteuffel / Raphael (2011): S. 30ff.

⁹²⁹Vgl.: Weber / Weber (2013).

⁹³⁰Bunz (2012).

⁹³¹Vgl.: Kagermann / Wahlster / Helbig (2013).

⁹³²Vgl.: Rahner (2014): S. 13.

3.9.1. Strukturwandel der Industriemoderne

Das Zeitregime der industriellen Moderne bzw. der Hochmoderne ist insbesondere durch ihre Leitbegriffe Fortschritt und Modernisierung geprägt worden.⁹³³ Die Phase der klassischen Industrie- und Massengesellschaft von den 1880er Jahren bis in die 1970er Jahre („Hochmoderne“) avancierte zum Inbegriff wirtschaftlichen Aufschwungs. Gleichwohl wurde die Suche nach einem orientierungsgebenden und stabilitätsweisenden Ordnungsmodell zum distinktiven Merkmal dieses Zeitregimes.⁹³⁴ Der Begriff der Industriemoderne als Ausdruck des (westlichen) industriellen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells umfasst dabei die Dominanz des sekundären Sektors, das institutionalisierte Massenproduktionsregime, die materielle Schichtung der Bevölkerung sowie das staatliche Steuerungsverständnis.⁹³⁵ Der „Strukturbruch der Industriemoderne“⁹³⁶ und der damit implizierte „soziale[] Wandel revolutionärer Qualität“⁹³⁷ markierten einen sozio-ökonomischen und politisch-kulturellen Einschnitt, der nicht nur eine Reaktion auf die vielen asynchronen Brüche der 1970er und 1980er Jahre darstellte, sondern eben auch, trotz aller Krisendiskurse und -narrative, einen Beginn in die neue Gegenwart.⁹³⁸ Die Befürchtungen eines Endes der Geschichte im Sinne des *Posthistoire*, dessen ambivalente Begrifflichkeit durchaus auf unterschiedliche Zukunftsvisionen schließen lässt, erwiesen sich als unbegründet.⁹³⁹ Vielmehr etablierte sich im Zeitregime der Transformationszeit ein marktorientiertes und technologiebasiertes Modernisierungsparadigma. Die besondere Wirkmächtigkeit der Brüche und Kontinuitäten der Industriemoderne seit 1970 zeigt sich in der komparativen Rückbetrachtung jener Epoche in der Geschichte des 20. Jahrhunderts, die bisweilen begrifflich als „*Les Trente Glorieuses*“⁹⁴⁰, „*The Society of Success*“⁹⁴¹ oder als „*Golden Age*“⁹⁴² beschrieben wird und schließlich mit einem Erdrutsch ein abruptes Ende fand.⁹⁴³ Das goldene Zeitalter des Nachkriegskapitalismus als „Periode bis dahin nicht gekannter Prosperität“⁹⁴⁴ wurde zum Inbegriff der sozialen Moderne und später gar nostalgischer Sehnsuchtsort. Hohe Wachstumsraten, ein kontinuierlicher Anstieg des gesamtgesellschaftlichen Wohlstands sowie ein breiter Konsens der Markteinbettung und -einhegung bildeten die Eckpfeiler dieser Phase, deren historische Besonderheit erst aus der Retrospektive in Gänze deutlich wird.⁹⁴⁵ Die „korporativ-

⁹³³Vgl.: Assmann (2013).

⁹³⁴Vgl.: Herbert (2007).

⁹³⁵Vgl.: Doering-Manteuffel (2007).

⁹³⁶Doering-Manteuffel / Raphael (2011): S. 30.

⁹³⁷Doering-Manteuffel (2013): S. 140.

⁹³⁸Vgl.: ebd.: S. 135ff.

⁹³⁹Zur näheren Betrachtung des Begriffs ‚*Posthistoire*‘, siehe: Fabeck (2007); Kamper (1988); Welsch (2008): S. 17ff.

⁹⁴⁰Fourastié (1979).

⁹⁴¹Sutcliffe (1996): S. 136f.

⁹⁴²Hobsbawm (1994): S. 257ff.

⁹⁴³Vgl.: Doering-Manteuffel (2007): S. 559.

⁹⁴⁴Nachtwey (2017): S. 48.

⁹⁴⁵Vgl.: Judt (2006): S. 362ff.; Maddison (2006); Plumpe (2010): S. 92-100.

liberale Synthese“⁹⁴⁶ hielt zwar das Spannungsverhältnis zwischen Finanz- und Industriekapital weiterhin aufrecht, jedoch etablierte sich ein konzeptionelles Grundgerüst, das seine Verankerung im liberalen Internationalismus fand und durch zahlreiche wohlfahrtsstaatliche Interventions- und Regulierungselemente unterfüttert wurde. Dieser eingebettete Liberalismus („*embedded liberalism*“⁹⁴⁷) garantierte durch internationale Institutionen und Regime einen weitgehend politisch regulierten und regelgeleiteten Liberalisierungsprozess, während dieser gleichermaßen die Voraussetzungen für einen Regulierungsrahmen schuf, der die wohlfahrtsstaatliche Ausgestaltung im Sinne von Vollbeschäftigung und sozialer Sicherung erst ermöglichte.⁹⁴⁸ Als Grundlage dieser Wirtschaftsordnung fungierten symbiotische Kompromisse. Als prägend gilt hier der Kompromiss zwischen liberal-internationalistischen Finanzkapital und dem staatsinterventionistischen, korporatistischen Industriekapital, der hinsichtlich der internationalen Regulierungsstruktur eine besondere Wirkmächtigkeit entfaltete.⁹⁴⁹ Auch gesellschaftspolitisch etablierte sich ein korporatistischer Kompromiss zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, der sich einerseits in gewerkschaftlicher Zurückhaltung in Bezug auf wirtschafts- und demokratiepolitische Ansprüche und andererseits in der Zunahme materieller Zugeständnisse im Sinne höherer Löhne, kürzerer Arbeitszeiten und sozialpolitischer Leistungen offenbarte. Diese kollektiven politischen Tauschgeschäfte im Rahmen korporatistischer Kommunikations- und Verhandlungssysteme folgten dabei neben wirkmächtigen Partikularinteressen einer volkswirtschaftlichen Richtschnur, die Löhne und Lohnnebenkosten vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung betrachtete und austarierte.⁹⁵⁰ Gestützt wurde diese gesellschaftliche und internationale Hegemonialstruktur durch ein transatlantisches Übereinkommen, dessen Ziel kontinuierliches Wirtschaftswachstum darstellte. Ein steter US-amerikanischer Handelsbilanzüberschuss galt daher als Notwendigkeit industrie- und wirtschaftspolitischer Stimulanz.⁹⁵¹ Als politisch-ideologische Triebfeder dieser Kompromissstrukturen entpuppte sich schließlich die Systemkonkurrenz des Kalten Krieges, die sowohl Kohäsion als auch Solidarität innerhalb des westlichen Modells im antagonistischen Sinne garantierte.⁹⁵² Gleichermaßen schufen diese international ausgerichteten, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Arrangements und Kompromisse jene Grundordnung, die der Fordismus zur vollen Entfaltung benötigte. Sowohl von Angebots- als auch von Nachfrageseite gestützt und stimuliert evozierte der kapitalistische Verwertungsprozess eine sukzessive Durchkapitalisierung und Kommodifizierung einer Gesellschaft, die zum Inbegriff des fordistischen Akkumulationsmodells avancierte.⁹⁵³

⁹⁴⁶Van der Pijl (1984): S. 90

⁹⁴⁷Ruggie (1982).

⁹⁴⁸Vgl.: Helleiner (1994): S. 39ff.; Van der Pijl (1984): S. 90ff.

⁹⁴⁹Vgl.: Van der Pijl (1984): S. 90ff.

⁹⁵⁰Vgl.: Deppe (1997): S. 77ff.

⁹⁵¹Vgl.: Cox (1987): S. 213ff.

⁹⁵²Vgl.: Kaldor (1992): S. 117ff.

⁹⁵³Vgl.: Lutz (1984).

Mit der schrittweisen Erosion der internationalen Wirtschaftsordnung gegen Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre fand die historische Ausnahmesituation außergewöhnlich hoher Leistungsfähigkeit ihr Ende. Bestimmten die USA als maßgebliche Antriebskraft der Internationalisierung fordistischer Konsum- und Produktionsmuster den Weltmarkt, war die Goldkonvertibilität des US-Dollars im Rahmen des Bretton-Woods-Systems gleichermaßen der internationale Garant für die Stabilität des Weltmarktes.⁹⁵⁴ Im Zuge der sich abzeichnenden militärischen, ökonomischen und sozialpolitischen Überforderung der USA und der einsetzenden Transformation der US-Hegemonie, die in der wirtschafts- und finanzpolitischen Politik des *benign neglect* ihren Ausdruck fand, waren die Funktionsvoraussetzungen des Bretton-Woods-Systems (US-amerikanische Leistungsbilanzüberschüsse, Stabilität des US-Dollars sowie eine effektive internationale Kredit- und Liquiditätsversorgung) zunehmend weniger erfüllt.⁹⁵⁵ Der Übergang zu einem System flexibler Wechselkurse beendete schließlich das Bretton-Woods-System der festen Wechselkurse. Die gesamte internationale Währungs- und Handelsordnung geriet damit unter einen starken Anpassungs- und Transformationsdruck. Instabilitäten infolge der flexiblen Wechselkurse wurden zu einem festen und wiederkehrenden Bestandteil der neuen Ordnung. Zugleich schwächte sich die Weltkonjunktur merklich ab. Mit dem Aufkommen globaler Rezessionen in den 1970er Jahren begann der lange Abschwung der Weltwirtschaft.⁹⁵⁶ Zur Bekämpfung der Wachstumsprobleme und auch als Ausweg aus der Fordismuskrise setzte zunehmend ein Umdenken ein, das eine Epochenwende einleitete und das Zeitregime der sozialen Moderne beendete.⁹⁵⁷ Im Sinne einer „Revolte des Kapitals“⁹⁵⁸ etablierten sich Deregulierung und Liberalisierung als wirkmächtige Paradigmen und leiteten die „lange Wende zum Neoliberalismus“⁹⁵⁹ ein.⁹⁶⁰ Die Entwicklungen einer sukzessiven Liberalisierung der internationalen Wirtschaftsbeziehungen und zunehmenden Deregulierung der internationalen Kredit- und Kapitalmärkte sind nicht nur Folge internationaler politökonomischer Machtverschiebungen, sondern auch das Ergebnis aktiver politischer Gestaltung US-amerikanischer Provenienz, die durch Entscheidungen bzw. Nicht-Entscheidungen gekennzeichnet war.⁹⁶¹ So gilt der Formwandel der US-Hegemonie als wirkmächtige Triebkraft, der die Überwindung des „zentrale[n] Hindernis[s]es der Kapitalakkumulation“⁹⁶² forcierte, das von unternehmerischer Seite in der „komplexe[n] institutionelle[n] Regulierung des Nachkriegskapitalismus mit seinem dichten Netz von arbeitsrechtlichen und sozialstaatlichen Absicherungen, einem eingebetteten Finanzmarkt sowie

⁹⁵⁴Vgl.: Kuttner (1991): S. 48ff.

⁹⁵⁵Vgl.: Eichengreen (2000): S. 159ff.; Scherrer (1999): S. 164ff., S. 194ff.

⁹⁵⁶Vgl.: Brenner (2004).

⁹⁵⁷Vgl.: Hobsbawm (1995): S. 258f.

⁹⁵⁸Streeck (2013a): S. 26.

⁹⁵⁹Ebd.: S. 54f.

⁹⁶⁰Vgl.: Harvey (2007): S. 52-62.

⁹⁶¹Vgl.: Helleiner (1994): S. 81ff.; Scherrer (1999): S. 194ff.

⁹⁶²Dörre (2009): S. 52.

umfassend staatlich gesteuerten Sektoren⁹⁶³ gesehen wurde. Während einerseits die Entledigung internationaler währungs-, finanz- und handelspolitischer Restriktionen fokussiert wurde, war der US-Formwandel andererseits Ausdruck sich verändernder Macht- und Kräfteverhältnisse.⁹⁶⁴ Der eingebettete Liberalismus verlor damit seine institutionell-regulative Verankerung. Die korporativ-liberale Synthese zwischen Finanz- und Industriekapital erodierte ebenso wie die korporatistischen Arrangements und Kompromisse zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die enge Flankierung des Liberalisierungsprozesses entlang des internationalen Finanzkapitals evozierte zudem Katalysatoreffekte, die sich in den nationalen Wirtschaftspolitiken widerspiegeln und gleichsam die nationalen Handlungsspielräume der Regierungen ob der internationalen Fliehkräfte verengten.⁹⁶⁵ Der epochale Wandel von Nachfragepolitik, Regulierung und Staatsintervention zu Angebotspolitik, Deregulierung und Marktzentrierung implizierte eine „Expansion [der] [...] Märkte nach innen und außen“⁹⁶⁶, die sich in einer zunehmenden weltwirtschaftlichen Verflechtung sowie in einer Politik der „Landnahme“⁹⁶⁷ im Sinne einer Vermarktlichung der Gesellschaft manifestierte. Während die neoliberale Metamorphose ihre materielle Unterfütterung durch die „Internationalisierung der Produktion und die globale Restrukturierung des Finanzsystems“⁹⁶⁸ erfuhr, etablierte sich mit dem Übergang vom Bretton-Woods-System zum Dollar-Wallstreet-Regime (DWSR) ein neues Zentrum ökonomischer Macht, das über die Globalität des US-Dollars sowie die Attraktivität des US-amerikanischen Finanzmarktes die internationalen Finanz- und Kapitalströme befeuerte und kontrollierte.⁹⁶⁹ Als organisatorisches Epizentrum des DWSR fungierte der „*Wall Street Treasury Complex*“⁹⁷⁰, der im Sinne eines Finanzkonglomerats die Regulative der internationalen Kapital- und Kreditmärkte maßgeblich determinierte.⁹⁷¹ Neben dem konsequenten Eintreten für ungehinderte Kapitalmobilität avancierte er zudem zum wirkmächtigen Akteur zur Verbreitung des *Washington Consensus*, der aufgrund seiner Ausrichtung auf Freihandel, Offenheit der Finanzmärkte, Währungskonvertibilität und auf neoliberale Reformen bis heute gemeinhin als Inbegriff der Deregulierung gilt.⁹⁷² Für die nationale Politikgestaltung (mit Ausnahme der USA) bedeutete dies eine weitgehende Unterwerfung gegenüber den Zwängen der internationalen Währungs- und Finanzordnung mit weitreichenden Folgen für die arbeits-, finanz- und wirtschaftspolitische

⁹⁶³Nachtwey (2017): S. 49.

⁹⁶⁴Statt der These vom *US-Decline*, die insbesondere im (Neo-)Realismus und in der Regimetheorie ihre Vertreter findet, steht hier aufgrund ihrer Einseitigkeit der komplexere Begriff eines Formwandels der US-Hegemonie im Vordergrund. Zur näheren Betrachtung der These vom *US-Decline*, siehe: Brown (2013); Deppe (1991): S. 54ff.; Gilpin (1987): S. 90ff.; Strange (1996); Strange (1994): S. 104ff.

⁹⁶⁵Vgl.: Helleiner (1994): S. 81ff.

⁹⁶⁶Streck (2013a): S. 55.

⁹⁶⁷Dörre (2009).

⁹⁶⁸Nachtwey (2017): S. 51.

⁹⁶⁹Vgl.: Gowan (1999): S. 19ff.

⁹⁷⁰Bhagwati (1998): S. 10f.

⁹⁷¹Vgl.: Gowan (1999): S. 28ff.; Lütz (2002).

⁹⁷²Vgl.: Williamson (1990).

Landschaft.⁹⁷³ Gleichwohl konnte die imposante Beschleunigung der Finanzsphäre, die sich mittlerweile in „sich selbst verstärkende[n], autopoietische[n] Kreisläufe[n]“⁹⁷⁴ manifestiert und die Güter- und Dienstleistungsmärkte hinsichtlich des Volumens weit übertroffen hat, den langen Abschwung der Weltwirtschaft nicht kompensieren. Stattdessen dominierten infolge fallender Profitraten in den entwickelten Industrieländern anhaltende Investitionsschwäche und geringes Wachstum.⁹⁷⁵ Trotz zwischenzeitlicher Erholungsphasen konnte die langfristige Entwicklung des Kapitalismus nicht an das Niveau des Goldenen Zeitalters anknüpfen.⁹⁷⁶

Die „Zeit nach dem Boom“⁹⁷⁷ war nun insbesondere durch Volatilitäten gekennzeichnet, die sich in einem dominanten Finanzkapitalismus sowie in einer wiederkehrenden Krisenstruktur ausdrückten. Ganz im Gegensatz zum präfinanzkapitalistischen Modell rückten sowohl in den liberalen als auch in den stärker regulierten, koordinierten Kapitalismen *Shareholder-Value*-Orientierungen mit dem Ziel der Börsenwert- bzw. Renditemaximierung in den Vordergrund.⁹⁷⁸ Der dadurch implizierte Wettbewerbsdruck entfachte dabei kredit- und kapitalmarktliche Triebkräfte, denen sich auch kleinere Unternehmungen der Produktionsökonomie trotz geringer unmittelbarer Finanzmarkt-abhängigkeit nicht entziehen konnten.⁹⁷⁹ „Die Finanzialisierung [...] [als] totalisierendes Moment der Gegenwartökonomie“⁹⁸⁰ schuf damit die Voraussetzung für die Neoliberalisierung breiter Gesellschafts- und Unternehmenssphären und war letztlich aber auch die Antwort auf die sich nicht erfüllenden Profit- und Wachstumserwartungen der Realwirtschaft.⁹⁸¹ Zugleich evozierte dieser Finanzkapitalismus mit seiner *Shareholder-Value*-Fokussierung eine arbeitsmarktliche Dynamik, die sich in der Transformation von Arbeit wirkmächtig offenbarte.

Gesellschaftliche und ökonomische Triebkräfte forcierten diesen Transformationsprozess und implizierten damit das Ende tradierter Vorstellungen in der Arbeitswelt. So etablierte sich im Rahmen sozialstaatlicher Ausweitungs- und Intensivierungsprozesse eine gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und des Arbeitsmarktes, die neue Freiheiten, aber auch neue Zwänge schaffte. Zugleich avancierte der Wandel der Produktion und der Unternehmenssteuerung zum zentralen Stimulus eines Produktionsmodells, das die Marktzentriertheit in den Mittelpunkt aller betrieblichen Überlegungen stellte und damit Arbeit unternehmenspolitisch neu definierte. Flexibilität, Risikoexternalisierung und Kostenreduktion wurden zu Kennzeichen betrieblicher Restrukturierungsprozesse und

⁹⁷³Vgl.: Seabrooke (2001); Cafruny / Ryner (2007): S. 24ff.; Panitch / Gindin (2008): S. 37ff.

⁹⁷⁴Nachtwey (2017): S. 53.

⁹⁷⁵Vgl.: Basu / Vasudevan (2013); Brenner (2004); Priewe / Ritzler (2010).

⁹⁷⁶Als Ursache für die ausbleibende weltwirtschaftliche Erholung wird seit einiger Zeit weniger die Profitrate gesehen, sondern die Überakkumulation von Kapital, die sich in Form einer konstanten Investitionszurückhaltung äußert. Zur näheren Betrachtung der Überakkumulation von Kapital, siehe: Harvey (2010); Callinicos (2010).

⁹⁷⁷Doering-Manteuffel / Raphael (2012).

⁹⁷⁸Vgl.: Dörre (2012): S. 123ff.; Windolf (2005).

⁹⁷⁹Vgl.: Becker (2009): S. 49ff.

⁹⁸⁰Nachtwey (2017): S. 59.

⁹⁸¹Vgl.: Crouch (2015): S. 12ff.

beeinflussten maßgeblich das neue Verständnis von Arbeit.⁹⁸² Galt noch eine relative unternehmerische Abkopplung und Absicherung von wiederkehrenden Verschiebungen der Marktstruktur als systemimmanentes Merkmal der fordistischen Massenproduktion, dominierten nun flexible Unternehmensstrategien zur schnellstmöglichen Marktanpassung. Unternehmerisch implizierte dieser Kurswechsel eine Verkürzung betriebswirtschaftlicher Zeithorizonte sowie eine Flexibilisierung und Spezialisierung von Produktionsstrategien mit unmittelbaren Folgen für den Arbeitsmarkt.⁹⁸³ Ganz im Sinne der *Shareholder-Value*-Orientierung in Verbindung mit der strategischen Unternehmensausrichtung bei Marktvolatilität etablierte sich eine neue Personalpolitik. Als Richtschnur für den Personaleinsatz fungierte nun die Kapazitätsuntergrenze. „Immer kleinere Stammebelegschaften und ein[] immer größere[r] Anteil flexibler und prekärer Randbelegschaften“⁹⁸⁴ galten als vermeintliches Erfolgsrezept modernen Managements.⁹⁸⁵ Zunächst angestoßen durch weltmarktintegrierte Großunternehmen und später forciert durch den allgemeinen Kostendruck sowie Risikoreduktion entfaltete sich auch in anderen Teilen der Wirtschaft, insbesondere im Dienstleistungssektor, ein permanenter Liberalisierungs- und Modernisierungszwang, der sich nicht mehr an den fordistischen und damit integralen Leitprinzipien orientierte. Stattdessen vollzog sich ein innerbetrieblicher Wandel, der sich durch Fragmentierung, Heterogenität sowie Prekarisierung in Form von befristeter Beschäftigung, Leiharbeit und Niedriglohnbeschäftigung auszeichnete und unternehmerisch in „einem Netzwerk von differenzierten Systemen der Wertschöpfung“⁹⁸⁶ wirkmächtig zum Ausdruck kam.⁹⁸⁷ Der Strukturwandel der Industriemoderne offenbart damit nicht nur eine politische und wirtschaftliche Dynamik, sondern auch mit Blick auf die Erosion sozialer und wirtschaftlicher Bürgerrechte eine gesamtgesellschaftliche Sprengkraft.

3.9.2. Demographischer Wandel

Die Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt werden primär durch die Bevölkerungsentwicklung und damit insbesondere durch die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots beeinflusst. Geburtenrate, Sterberate und Migration gelten dabei als die wesentlichen Faktoren der demographischen Struktur. Die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteangebots und der -nachfrage ist in Deutschland sowohl durch einen demographisch bedingten Bevölkerungsrückgang bei gleichzeitiger Alterung gekennzeichnet als auch durch die Herausforderung der voranschreitenden Digitalisierung,

⁹⁸²Vgl.: Doogan (2009): S. 88ff.; Dörre / Brinkmann (2005): S. 87ff.

⁹⁸³Vgl.: Nachtwey (2017): S. 99f.; Sennett (2005); Sennett (2000): S. 57ff.

⁹⁸⁴Nachtwey (2017): S. 99.

⁹⁸⁵Vgl.: Brinkmann (2010): S. 21ff.; Haipeter (2012): S. 390ff.

⁹⁸⁶Nachtwey (2017): S. 100.

⁹⁸⁷Vgl.: Brinkmann (2011): S. 25ff.; Castells (2017): S. 249-401.

die sich in den Veränderungen der Berufs- und Branchenstrukturen und im sich beschleunigenden Transformationsprozess hin zu einer wissensintensiven Produktionsweise offenbart. Gleichmaßen avanciert die Migration zu einem relevanten Faktor, der die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung entscheidend verändern könnte. Von besonderer Bedeutung ist hier eine vielschichtige Migrationsbetrachtung, die sowohl Migrationsgründe als auch Herkunftsländer in den Blick nimmt und damit im Sinne von Bleibewahrscheinlichkeit und Qualifikation Rückschlüsse für den Arbeitsmarkt erlaubt. Vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Technologisierung gelten zudem Bildung und Qualifikation der Erwerbsbevölkerung sowie Fort- und Weiterbildung während der Erwerbsphase als zentrale Determinanten für die arbeitsmarktliche Performanz. Der demographische Wandel erweist sich damit als komplexe Herausforderung für Politik und Gesellschaft.⁹⁸⁸

Für die Betrachtung des allgemeinen Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund des demographischen Wandels spielt das Erwerbspersonenpotenzial eine entscheidende Rolle.⁹⁸⁹ Während sich die mittel- und längerfristige Bevölkerungsentwicklung und damit das Erwerbspersonenpotenzial anhand von Geburten- und Sterberate relativ genau prognostizieren lässt, resultieren jedoch aus Veränderungen bei der Erwerbsbeteiligung und den Migrationsbewegungen Unsicherheiten, die die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nachhaltig beeinflussen.⁹⁹⁰ Der in den vergangenen Jahren zu verzeichnende Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland ist damit nicht allein über die demographische Reproduktionsrate erklärbar, sondern vielmehr Ausdruck tiefgreifender gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Veränderungen sowohl national als auch international.⁹⁹¹ Als wesentliche Determinanten gelten der Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer infolge modifizierter Rentenregelungen sowie veränderter Arbeitsmarktbedingungen, Zuwanderung aus osteuropäischen Mitgliedsstaaten im Zuge der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 und aus südeuropäischen Mitgliedsstaaten infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie die außergewöhnlichen Migrationsbewegungen ab dem Jahr 2015.⁹⁹² Ein weiterer entscheidender Faktor ist die anhaltende Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die sich unmittelbar in der Entwicklung der Gesamterwerbsbeteiligung niederschlägt.⁹⁹³

Inwiefern nun veränderte gesetzliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen die Erwerbspersonenzahl beeinflussen, wird bei der Betrachtung des Anstiegs der Erwerbsbeteiligung

⁹⁸⁸Vgl.: Bundesministerium des Innern (2015).

⁹⁸⁹ Das Erwerbspersonenpotenzial gilt als umfassendste Größe der Erwerbszustände und umfasst sowohl alle Erwerbspersonen als auch die ‚Stille Reserve‘. Letztere schließt auch Personen ein, die nicht arbeitslos gemeldet sind und sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befinden sowie jene, die ihre Arbeit nur bei einer besseren Arbeitsmarktlage oder bei Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen anbieten würden. Im Gegensatz zur Erwerbspersonenzahl wird die ‚Stille Reserve‘ jedoch statistisch nicht direkt erfasst, sondern geschätzt. Vgl.: Fuchs (2002); Fuchs / Hummel / Hutter / Gehrke / Wanger / Weber / Weigand / Zika (2016): S. 8.

⁹⁹⁰Vgl.: Buslei / Haan / Kemptner / Weinhardt (2018): S. 9f.

⁹⁹¹Vgl.: Statistisches Bundesamt (2016): S. 136.

⁹⁹²Vgl.: Buslei / Haan / Kemptner / Weinhardt (2018): S. 10.

⁹⁹³Vgl.: Mai / Schwahn (2017): S. 15f.

Älterer besonders deutlich. So resultiert aus den sozialgesetzlichen Änderungen hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen für Entgeltersatzleistungen sowie aus den gesetzlichen Veränderungen beim Renteneintrittsalter eine signifikante Zunahme der Erwerbsquote Älterer.⁹⁹⁴ Die schrittweise Anhebung der Altersgrenze für verschiedene Rentenarten, die Zunahme von Abschlägen bei vorzeitigem Bezug der Altersrente sowie der Wegfall der Altersrente für Frauen, nach Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit hatten daher unmittelbaren Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung. Begleitet wurde diese Zunahme der Erwerbspersonen durch einen Anstieg der Arbeitsnachfrage, die damit gewissermaßen als Katalysator fungierte.⁹⁹⁵

Besonderen Einfluss auf die Entwicklung des deutschen Erwerbspersonenpotenzials hatte die Zuwanderung aus dem ost- und südeuropäischen Raum. Im Zuge der Osterweiterungen der EU 2004, 2007 und 2013 und der damit verbundenen, gemäß Art. 45 AEUV garantierten, Arbeitnehmerfreizügigkeit war ein hoher Anstieg der Nettozuwanderung aus diesen Regionen zu konstatieren, die, wenn auch etwas abgeschwächt, bis heute anhält.⁹⁹⁶ Obgleich insbesondere Deutschland Übergangsregelungen zum Schutz des Arbeitsmarktes in Anspruch nahm, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit zunächst nur sukzessive gewährten und den Arbeitsmarkt erst 2014 vollständig öffneten, lassen sich signifikante Wanderungsgewinne vor allem aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Ungarn und Kroatien feststellen.⁹⁹⁷ Dabei zeigt sich, dass die Zuwanderung aus Osteuropa einen deutlichen Anstieg der Beschäftigungszahl in spezifischen Wirtschaftssektoren wie dem Bauwesen und im Bereich der Pflege evoziert.⁹⁹⁸ Die in Art. 45-48 AEUV geregelte Freizügigkeit der Arbeitnehmer stellt damit nicht nur in Verbindung mit der Niederlassungsfreiheit der Selbstständigen (Art. 49-55 AEUV) die Grundelemente des Binnenmarktes (Art. 26 Abs. 2 AEUV) dar und vervollständigt dabei im Sinne der Freiheit des Personenverkehrs die Kapitalverkehrs- und Produktfreiheiten, sondern fungiert ebenso als wichtige Voraussetzung sowohl für die wirtschaftliche Effizienz des europäischen Binnenmarktes als auch für die grenzüberschreitende Mobilität in einer individuell-persönlichen Dimension, die schließlich in den innereuropäischen demographischen Verschiebungen zum Ausdruck kommt. Im Gegensatz dazu ist die Finanz- und Eurokrise-induzierte Zuwanderung aus Südeuropa Folge schlechter Arbeitsmarktlagen in den Ländern der europäischen Peripherie. Erleichtert durch die Bestimmungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im EU-Binnenmarkt resultiert aus der wirtschaftlichen Situation eine europaweite Beschäftigungssuche, die sich einerseits in einem andauernden innereuropäischen *brain drain* offenbart und andererseits für den deutschen Arbeitsmarkt eine Nettozuwanderung aus dem europäischen Süden bedeutet.⁹⁹⁹ Griechenland, Italien

⁹⁹⁴Vgl.: Walwei (2017): S. 38ff.

⁹⁹⁵Vgl.: Brenke / Clemens (2017): S. 677ff.

⁹⁹⁶Vgl.: Buslei / Haan / Kemptner / Weinhardt (2018): S. 11.

⁹⁹⁷Vgl.: Wienbracke (2012): S. 499.

⁹⁹⁸Vgl.: Hassel / Wagner (2015): S. 18ff.

⁹⁹⁹Vgl.: Muhr / Lister / Hasebrook (2018): S. 179ff.

und Spanien gelten hier als besonders betroffen, wenngleich die Dauerhaftigkeit dieser Migration nicht abschließend zu beurteilen ist.¹⁰⁰⁰ Ähnlich offen ist der Beitrag der Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten (einschließlich Flüchtlinge) auf die Erwerbsbeteiligung. Trotz ihrer starken Auswirkungen auf die demographische Struktur vor allem seit dem Jahr 2015 ist der Anteil der ausländischen Bevölkerung, die aus Nicht-EU-Staaten stammt, an der Erwerbsbevölkerung in allen Altersgruppen weiterhin gering.¹⁰⁰¹ Zwar besteht unter den zugewanderten Flüchtlingen eine starke Absicht, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu nutzen, jedoch offenbaren sich einerseits starke geschlechtsspezifische Unterschiede und andererseits erhebliche qualifikationsbezogene Herausforderungen mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration.¹⁰⁰² Allgemein zeigt sich nun, dass der demographische Wandel in Deutschland im Sinne des Erwerbspersonenpotenzials in einem engen Zusammenhang mit den nationalen und internationalen Migrationsbewegungen zu betrachten ist.¹⁰⁰³ So impliziert die positive Nettozuwanderung *prima facie* einen Anstieg des Erwerbspotenzials. Tatsächlich determiniert jedoch nicht die Zuwanderung allein die Höhe des Erwerbspersonenpotenzials, sondern die Erwerbsbeteiligung der zugewanderten Personen. Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen der inner- und außereuropäischen Migration.¹⁰⁰⁴ Gleichmaßen ergibt sich aus der Betrachtung der umfangreichen Zuwanderung und der daraus resultierenden Beschäftigungseffekte ein durchaus ambivalentes Bild. So ist zwar infolge der Zuwanderung aus den osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten, den GIPS-Staaten (Griechenland, Italien, Portugal und Spanien) und den nicht-europäischen Ländern das Arbeitskräfteangebot in Deutschland gestiegen, allerdings hat sich auch die Zahl der Arbeitslosen und der Leistungsempfänger erhöht.¹⁰⁰⁵ Während nun langfristig unter der Annahme ausbleibender externer Schocks durchaus positive Beschäftigungseffekte aus der europäischen Zuwanderung zu erwarten sind, gestaltet sich die arbeitsmarktliche Integration der Personen aus nicht-europäischen Migrationsländern und insbesondere aus Asylherkunftsländern schwieriger.¹⁰⁰⁶ Trotz der Erfahrungen aus früheren Migrationsphasen und empirischer Beispiele anderer Volkswirtschaften hinsichtlich des Verlaufs der Arbeitsmarktintegration gilt eine Erwerbstätigenquote von 50 Prozent unter den Geflüchteten nach etwa fünf Jahren, die gemeinhin als realistisch betrachtet wurde, vor dem Hintergrund des großen Ausmaßes der fluchtbedingten Migration und der damit verbundenen hohen arbeitsmarktpolitischen Investitionen zunehmend als kaum realisierbar.¹⁰⁰⁷ Im Sinne einer möglichst schnellen Arbeitsmarktintegration kommen den Bildungsinvestitionen und dem Spracherwerb eine

¹⁰⁰⁰Vgl.: Buslei / Haan / Kemptner / Weinhardt (2018): S. 11.

¹⁰⁰¹Vgl.: Brenke / Clemens (2017): S. 680ff.

¹⁰⁰²Vgl.: Brückner / Hauptmann / Sirries (2017); Haan / Kroh / Troutman (2017).

¹⁰⁰³Vgl.: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016).

¹⁰⁰⁴Vgl.: Brenke / Clemens (2017): S. 682f.

¹⁰⁰⁵Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (2017).

¹⁰⁰⁶Vgl.: Brückner / Hauptmann / Sirries (2017): S. 3ff.

¹⁰⁰⁷Vgl.: ebd.: S. 5f.

besondere Rolle zu.¹⁰⁰⁸ Offen bleibt dabei jedoch die Entwicklung der zukünftigen Arbeitsnachfrage in Zeiten fortschreitender Digitalisierung und Technologisierung.¹⁰⁰⁹ Grundsätzlich aber bleibt Migration für das Arbeitskräftepotenzial unter gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkten von entscheidender Bedeutung. So ist die bisherige volkswirtschaftliche Performanz im Umgang mit dem demographischen Wandel insbesondere aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung bislang positiv zu beurteilen. In Hinblick auf den weiteren prognostizierten Verlauf des demographischen Wandels werden die gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen erheblich zunehmen, so dass die zukünftige Rolle der Migration zum determinierenden Faktor für die weitere Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials avanciert.¹⁰¹⁰ Prognostischen Vorausberechnungen bis 2040 zufolge sinkt das Erwerbspersonenpotenzial in allen Szenarien der betrachteten Studien erheblich, wobei das Ausmaß und der Zeitpunkt der Reduktion maßgeblich vom Umfang der Nettozuwanderung abhängt.¹⁰¹¹ Damit fungiert die Zuwanderung als maßgebliche Variable für die Verlangsamung bzw. gar Vermeidung des prognostizierten Rückgangs des Arbeitskräftepotenzials, der durch eine Steigerung der Erwerbsquote aufgrund der Alters- und Bevölkerungsstruktur allein nicht mehr aufzuhalten ist. Eine dauerhafte positive Nettozuwanderung ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht unerlässlich.¹⁰¹² Allerdings hängt die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials entscheidend vom Bildungs- und Qualifikationsniveau der Zuwandernden ab.¹⁰¹³ Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wird gewissermaßen zum Gradmesser einer gelungenen Migrationspolitik, die wirtschaftliche Aspekte ebenso umfasst wie Bereiche der Bildung und Gesellschaft.

Grundsätzlich lässt sich nun mit Blick auf die deutsche Entwicklung der Erwerbsbevölkerung konstatieren, dass Deutschland älter, weiblicher und weniger wird. Zwar bleibt die Erwerbsbeteiligung junger Frauen und Männer konstant, jedoch zeigt sich bereits in den mittleren Alterskohorten in naher Zukunft ein Anstieg der weiblichen Erwerbsquote. Eine besondere Herausforderung stellt der langfristige Anstieg der Erwerbsquote bei den älteren Arbeitnehmern dar.¹⁰¹⁴ Gleichermäßen stehen der deutschen Wirtschaft langfristig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. Neben der vielen Unsicherheiten bei Prognosen des gesamten Arbeitskräftepotenzials

¹⁰⁰⁸Vgl.: Bach / Haan / Van Deuverden / Fischer / Brücker / Romiti / Weber (2017): S. 34ff.

¹⁰⁰⁹Vgl.: Kriechel / Düll / Vogler-Ludwig (2016): S. 73ff.

¹⁰¹⁰Vgl.: Buslei / Haan / Kemptner / Weinhardt (2018): S. 20f.

¹⁰¹¹Die ausgewählten Studien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials unter Einbeziehung des Einflusses von Migration berechnen Szenarien (ohne und mit Nettozuwanderung) mit einem Zeithorizont bis 2040 unter Bezug der Daten der amtlichen koordinierten Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Stand 2017). Obgleich nun die betrachteten Studien hinsichtlich ihres Designs variieren und abhängig von der Annahme einer konstanten Erwerbsbeteiligung, einer linear steigenden Erwerbsbeteiligung oder eines Zeitreihenverfahrens zur Schätzung künftiger Erwerbsbeteiligung durchaus zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, prognostizieren alle Szenarien eine deutliche Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2040. Vgl.: Brenke / Clemens (2017); Fuchs / Söhnlein / Weber (2017); Havik / Mc Morrow / Orlandi / Planas / Raciborski / Röger / Rossi / Thum-Thysen / Vandermeulen (2014).

¹⁰¹²Vgl.: Buslei / Haan / Kemptner / Weinhardt (2018): S. 22f.; Kriechel / Düll / Vogler-Ludwig (2016): S. 55ff.

¹⁰¹³Vgl.: Kriechel / Düll / Vogler-Ludwig (2016): S. 50ff.

¹⁰¹⁴Vgl.: Fuchs / Söhnlein / Weber (2017): S. 6ff.

wird letztlich trotz aller prognostischer Heterogenität entscheidend sein, inwiefern der deutsche Arbeitsmarkt durch politische Weichenstellungen in der Lage sein wird, demographischen Veränderungen, Migration (EU- und Nicht-EU-Migration), Digitalisierung und Technologisierung durch Flexibilität, Qualifikation und Weiterbildung bestmöglich zu begegnen.

3.9.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Umbrüche in der Arbeitswelt als Folge eines fortwährenden sozio-ökonomischen Wandels entstehen zahlreiche Chancen und Risiken, die in ganz unterschiedlicher Weise und in verschiedenen Lebensbereichen zum Ausdruck kommen. Während Risiken wie Arbeitslosigkeit, Einkommensunsicherheit im Alter sowie Krankheit weitgehend, wenngleich in modifizierter Form, fortbestehen, resultieren aus veränderten demographischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen neue Herausforderungen und Risiken, die sich auch in dem komplexen Verhältnis zwischen Familie und Beruf offenbaren.¹⁰¹⁵ Infolge emanzipatorischer Entwicklungen und Errungenschaften ist nicht nur ein deutlicher Anstieg des Bildungs- und Qualifikationsniveaus bei Frauen zu verzeichnen, sondern auch eine signifikante Zunahme der weiblichen Erwerbsbeteiligung und -orientierung.¹⁰¹⁶ Emanzipation, Gleichberechtigung und Individualisierung avancierten sukzessive zum determinierenden Merkmal des postindustriellen Wohlfahrtsstaates und sind Ausdruck eines Arbeitsverständnisses, welches sich als „ein Akt der [...] der Selbstverwirklichung“¹⁰¹⁷ versteht.¹⁰¹⁸ Im engen Zusammenhang mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses sowie dem Aufbrechen tradierter geschlechtlicher Rollenverständnisse etabliert sich die Auffassung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrale Aufgabe des modernen und zukunftsorientierten Sozialstaates.

Entscheidend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die institutionellen Rahmenbedingungen. Das Ziel liegt in der Realisierung eines symbiotischen statt antagonistischen Verhältnisses. Jedoch zeigt sich, dass die Balance zwischen Arbeits- und Familienleben trotz zahlreicher gesellschaftlicher und politischer Veränderungen noch immer nicht umfassend gewährleistet ist.¹⁰¹⁹ Obgleich es sich um eine politische Querschnittsaufgabe handelt, die die Bildungs-, Familien-, Steuer- und Transferpolitik unmittelbar tangiert, dominieren oftmals arbeitsmarktpolitische Reformen den Diskurs.¹⁰²⁰ Ursächlich dafür ist der Stellenwert des

¹⁰¹⁵Vgl.: Aysan (2012); Bonoli (2005); Gornick / Meyers (2007).

¹⁰¹⁶Vgl.: Eichhorst / Thode (2009): S. 2ff.; Vogler-Ludwig / Düll (2013).

¹⁰¹⁷Nachtwey (2017): S. 141.

¹⁰¹⁸Vgl.: Castel (2011): S. 20f.

¹⁰¹⁹Vgl.: Spieß (2013): S. 266f.

¹⁰²⁰Vgl.: Vogler-Ludwig / Düll (2013): S. 15ff.

Arbeitskräfteangebots, dessen Entwicklung nicht nur die ökonomische Performanz determiniert, sondern auch in direkter Abhängigkeit zu den Trends der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts steht.¹⁰²¹ Die demographische Entwicklung und der sektorale Strukturwandel, die Globalisierung und der technische Fortschritt sowie die Individualisierung und die Vielfältigkeit der Lebensentwürfe sind Entwicklungen, die Konsequenzen sowohl im privaten als auch im ökonomischen Bereich evozieren. Die persönliche Wahl zwischen Erwerbstätigkeit und Familiengründung wird damit bei ausbleibenden politischen Anpassungen zu einer Entweder-oder-Entscheidung.¹⁰²² Neben den wirtschaftlichen Faktoren sind dabei auch die sozialen Aspekte der Erwerbsarbeit im Sinne sozialer Teilhabe, Lebensqualität und Zufriedenheit ausschlaggebend für den Wunsch nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹⁰²³ Insbesondere mit den gesamtgesellschaftlichen und -wirtschaftlichen Herausforderungen im Zuge der „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“¹⁰²⁴ sowie des „Strukturbruch[es] der Industriemoderne“¹⁰²⁵ wird die Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen zum maßgeblichen Dreh- und Angelpunkt zukunftsorientierter Wohlfahrtsstaaten im postindustriellen Zeitalter.

Das Ausmaß der Reformbemühungen und -implementierungen zur Realisierung einer Balance zwischen Arbeits- und Familienwelt hängt vom wohlfahrtsstaatlichen Gesamtgefüge der politischen Institutionen ab. Die finanzielle Unterstützung von Familien mit Kindern („Elterngeld“), die Verfügbarkeit, Qualität und Kosten der Kinderbetreuung, die Errichtung von Ganztageschulen, Arbeitsmarktreformen im Rahmen der Hartz-Gesetze sowie Modifikationen im Unterhaltsrecht sind nur einige Reformbeispiele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Ziel einer höheren Beschäftigungsrate, eines sichereren Familieneinkommens, der Stärkung der Gleichstellung von Mann und Frau sowie der Förderung der kindlichen Entwicklung. Jedoch unterscheiden sich diese Reformen hinsichtlich ihrer Konsistenz und ihrer Kohärenz. Je nach wohlfahrtsstaatlicher Ausgestaltung offenbaren sich Diskrepanzen, die einerseits in der brüchigen Einheitlichkeit der Wirkungsweisen und Ziele der politischen Maßnahmen zum Ausdruck kommen und andererseits Fragen nach der institutionellen Verflechtung und Verschränkung aufwerfen.¹⁰²⁶ Das wohlfahrtsstaatliche System determiniert folglich den Grad der (De-)Famialisierung und damit maßgeblich die Rahmenbedingungen, die die Gründung einer Familie begünstigen. Dabei offenbaren sich Unterschiede zwischen den Wohlfahrtsstaaten, die nun in Anlehnung an die Typologie nach Esping-Andersen konzipiert werden sollen.¹⁰²⁷ Wenngleich dessen wohlfahrtsstaatliche

¹⁰²¹Vgl.: ebd.: S. 21f.

¹⁰²²Vgl.: Eichhorst / Thode (2009): S. 2f.

¹⁰²³Vgl.: Spieß, Katharina C. (2013): S. 267f.

¹⁰²⁴Hinte / Zimmermann (2013).

¹⁰²⁵Doering-Manteuffel / Raphael (2011): S. 30.

¹⁰²⁶Vgl.: Castles / Obinger (2008); Estévez-Abe (2009); Gauthier (2007); Neyer (2013): S. 33ff.

¹⁰²⁷Vgl.: Esping-Andersen (1990).

Klassifizierung familiäre Aspekte weitgehend ausklammert, sollen nun vor dem Hintergrund des Problemfeldes der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einige Modifikationen vorgenommen werden, so dass dieser erweiterte Ansatz als konsistenter und kohärenter Referenzrahmen fungieren kann. Hierfür ist es unerlässlich, darauf hinzuweisen, dass der originäre Ansatz der ‚drei Welten‘ eine individualistische Interpretation vornimmt. So impliziert der Begriff der Dekommodifizierung die Fähigkeit, marktunabhängig sozial abgesichert zu sein bzw. die Abkopplung sozialer Sicherheit vom Arbeitsmarkt. Unberücksichtigt bleibt jedoch die individuelle Wohlfahrt, da lediglich Haushalte als Empfänger staatlicher Transferleistungen in Betracht gezogen werden. Intra-familiäre Verteilungsprozesse innerhalb eines Haushalts spielen keine Rolle. Neben der individualistischen Annahme eines Ein-Personen-Haushalts offenbart sich zugleich auch die einseitige Berücksichtigung der marktlich entlohnten Erwerbsarbeit, während sowohl die Existenz als auch die Rolle von Familien sowie alle Formen unentgeltlicher Arbeit weitgehend im analytischen Wohlfahrtsstaatencluster der ‚drei Welten‘ ignoriert werden.¹⁰²⁸ Diese fehlende Einbeziehung von Familien- und Genderaspekten ist daher vielfach kritisiert worden.¹⁰²⁹ Folglich entstanden vor diesem Hintergrund Ansätze, die, stark von Gender-Aspekten beeinflusst, die Ungleichbehandlungen von Mann und Frau im wohlfahrtsstaatlichen System fokussierten und den ursprünglichen Ansatz nach Esping-Andersen dahingehend modifizierten. Allerdings blieb auch hier die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unbeantwortet. Insbesondere die wohlfahrtsstaatlichen Faktoren, die die Entscheidung, eine Familie zu gründen, maßgeblich beeinflussen und determinieren, fanden in den Ansätzen keine Beachtung. Vor diesem Hintergrund erfuhr der ursprüngliche Ansatz der ‚drei Welten‘ eine dimensionale Erweiterung. Mit den Dimensionen der Defamilialisierung und des Familialismus wurde die Familienpolitik in Wohlfahrtsstaaten konzeptionell aufgegriffen und die wohlfahrtsstaatliche Ausgestaltung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blick genommen.¹⁰³⁰ Während nun die Dimension des Familialismus die existierenden wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen für eine Familiengründung fokussiert, wird mit der Defamilialisierungs-Dimension familienunabhängig der individuelle Lebensstandard infolge von Erwerbsarbeit oder Transferleistungen analysiert. Letztere gibt damit zugleich Aufschluss, inwiefern Familienarbeit staatlich organisiert wird.¹⁰³¹ Je nach dimensionaler Ausprägung ergeben sich unterschiedliche Formen des Familialismus, die eine entsprechende Klassifizierung ermöglichen.

¹⁰²⁸Vgl.: Eichhorst / Thode (2009): S. 3f.

¹⁰²⁹Zur näheren Betrachtung dieser Kritik, siehe: Bamba (2004); Gornick / Jacobs (1998); Lewis / Ostner (1991); Orloff (1993); Sainsbury (1994); Trifiletti (1999).

¹⁰³⁰Vgl.: Esping-Andersen (1999): S. 27ff.; S. 35f.

¹⁰³¹Vgl.: Eichhorst / Thode (2009): S. 4f.; Guo / Gilbert (2007).

Tabelle 2: Formen des Familialismus

	Defamilialisierung	
Familialisierung	stark	schwach
stark	Optionaler Familialismus	Expliziter Familialismus
schwach	Defamilialismus	Impliziter Familialismus

Quelle: Leitner, Sigrid (2003): Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. In: European Societies. Jg. 5 (4). S. 358.

Der implizite Familialismus ist dadurch gekennzeichnet, dass der Staat keine familienpolitische Versorgungsfunktion übernimmt. Die finanzielle familiäre Absicherung obliegt damit nicht dem Staat. Jedoch resultiert aus dieser staatlichen Zurückhaltung im Bereich der sozialen Sicherung die Familie als primärer Anbieter sozialer Sicherheit. Die Familie fungiert in dem Regime des impliziten Familialismus als Dreh- und Angelpunkt von Fürsorge, Versorgung und Absicherung und gewährleistet damit Schutz vor sozialen Risiken. Gleichmaßen evoziert dieser Typus eine geringe Erwerbsbeteiligung von Müttern, da nur ein geringes Angebot familienbezogener Dienstleistungen von staatlicher Seite besteht und somit das tradierte männliche Ernährermodell als Ausdruck der Dichotomie von Erwerbs- und Familienarbeit verfestigt wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hier nur schwer realisierbar.¹⁰³²

Das Regime des expliziten Familialismus zeichnet sich durch hohe staatliche Transferleistungen für Familien aus. Das große staatliche Angebot familienpolitischer Maßnahmen steht dabei einem Mangel alternativer Möglichkeiten der Familienfürsorge gegenüber. Aufgrund dieser eingeschränkten Alternativen, Familienarbeit auch öffentlich und insbesondere über den Markt zu ermöglichen, avanciert die Familie auch in diesem Typus zum Kern sozialer Sicherheit und offenbart dabei eine geringe Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹⁰³³

Das System des optionalen Familialismus ermöglicht sowohl staatliche als auch private familienbezogene Dienstleistungen. Im Sinne der optimalen Vereinbarkeit von Familie und Beruf dominiert das Prinzip „*the right to time to care*“¹⁰³⁴, das der Familie das Recht zugesteht, die soziale Versorgungsfunktion zu übernehmen ohne diese jedoch dazu zu verpflichten.¹⁰³⁵ Der optionale Familialismus vereint damit „die positiven externen Effekte einer Familie auf die Gesellschaft“¹⁰³⁶ und die staatliche Fürsorge im Sinne öffentlicher Angebote oder finanzieller Förderung privater familienbezogener Dienstleistungen, die es ermöglicht, die tradierte Zweiteilung aus Haushalt und

¹⁰³²Vgl.: Leitner (2003): S. 359.

¹⁰³³Vgl.: Eichhorst / Thode (2009): S. 5; Leitner (2003): S. 359.

¹⁰³⁴Knijn / Kremer (1997): S. 334.

¹⁰³⁵Vgl.: Leitner (2003): S. 359.

¹⁰³⁶Eichhorst / Thode (2009): S. 5.

Erwerbsarbeit zu durchbrechen und ein symbiotisches, gleichberechtigtes Erwerbsverständnis zu realisieren.¹⁰³⁷

Im Regime des Defamilialismus nimmt der Staat eine passive Rolle hinsichtlich finanzieller Dienst- und Unterstützungsleistungen für Familien ein. Somit existieren in diesem System lediglich geringe staatliche Anreize zur Familiengründung. Jedoch erfolgen familiäre Unterstützungsmaßnahmen in Form öffentlich geförderter familiennaher Dienstleistungen.¹⁰³⁸ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann dieser Idealtypus nicht realisieren.

Die beschriebenen vier Idealtypen des Familialismus ermöglichen eine genauere Betrachtung der arbeits- und familienpolitischen Situation. Dabei wird deutlich, dass das europäische Wohlfahrtsgefüge auf unterschiedliche Idealtypen Bezug nimmt und damit sinnbildlich für die europäische wohlfahrtsstaatliche Heterogenität ist. Trotz der Nähe einiger europäischer Staaten zu einem Idealtypus dominieren jedoch hybride Systeme, die verschiedene Elemente der jeweiligen Typen in sich vereinen.¹⁰³⁹

3.9.4. Arbeit im flexiblen und digitalen Kapitalismus

Der digitale Wandel, der sich in einem rasanten Tempo vollzieht, ist zum Sinnbild einer Arbeitswelt geworden, die nicht nur durch zahlreiche Umbrüche gekennzeichnet ist, sondern sich auch augenscheinlich vieler prägender Konstanten und Kontinuitäten entledigt zu haben scheint. ‚Arbeit 4.0‘ und ‚Industrie 4.0‘ sind die prägenden Begriffe der neuen Arbeitswelt im digitalen Zeitalter. Die Veränderungen sind dabei radikal und evozieren gleichermaßen neue Freiheiten und neue Zwänge. Neben erweiterter Mobilität und Flexibilität offenbart die Digitalisierung eine Triebkraft, welche die Arbeitswelt auf allen Ebenen erfasst. Die enorme Dynamik gleicht einer tektonischen Verschiebung, die das Spannungsverhältnis von Arbeit und Kapital sowie dessen institutionelle Ummantelung herausfordert. Gleichermäßen impliziert diese digitale Transformationsdynamik „Tendenzen der Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung abhängiger Arbeit“¹⁰⁴⁰. Das rheinische Regulationsmodell im Sinne einer sozialen Marktwirtschaft zwischen Ordnungspolitik und Wohlfahrtsstaat befindet sich angesichts der sukzessiven Erosion tradierter institutioneller Strukturen in einem ökonomischen Kulturkampf.¹⁰⁴¹ Es ist diese sich zuspitzende Dynamik der Digitalisierung,

¹⁰³⁷Vgl.: ebd.: S. 5.

¹⁰³⁸Vgl.: ebd.: S.5f.

¹⁰³⁹Zur näheren Betrachtung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ihrer realtypischen Ausgestaltung, siehe: Dallinger (2016): S. 147-163; Eichhorst / Kaiser / Thode / Tobsch (2007); Ferragina / Seeleib-Kaiser (2015); Thévenon (2011); Thévenon (2008).

¹⁰⁴⁰Schwemmler / Wedde (2018): S. 6.

¹⁰⁴¹Vgl.: Abelshäuser (2003).

die einerseits den „Anbruch des zweiten Maschinenzeitalters“¹⁰⁴² markiert und andererseits eine Skepsis in weiten Teilen der Gesellschaft entfacht, die die möglichen negativen Effekte und Risiken gegenüber den möglichen Chancen und Möglichkeiten in den Vordergrund stellt. Statt Effizienz- und Produktivitätssteigerung durch digitale Technik dominieren seit der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts zunehmend „Risiken digitaler Substitution, Kontrolle und Prekarisierung“¹⁰⁴³ die gesellschaftliche Wahrnehmung.¹⁰⁴⁴ Doch obgleich aus der fortschreitenden Digitalisierung zahlreiche Herausforderungen hervorgehen, sind eben auch die positiven Entwicklungen, Trends und Ambivalenzen zu berücksichtigen.

Der Einfluss der digitalen Transformationsprozesse auf die Erwerbssphäre in Deutschland offenbart sich als langfristige Entwicklung, deren Genese bereits in der Mitte des 20. Jahrhunderts begann. Die gegenwärtige Umbruchsdynamik, die vom Verschwinden alter Berufsbilder und der Entstehung neuer Erwerbsmöglichkeiten gekennzeichnet ist, stellt lediglich den vorläufigen Höhepunkt der sukzessiven digitalen Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche im Sinne einer stillen Revolution dar.¹⁰⁴⁵ Digitale Arbeit wird dabei als „Dachkategorie für alle erwerbsbezogenen Tätigkeiten [verstanden], die unter maßgeblicher Nutzung informations- und kommunikationstechnischer Arbeitsmittel verrichtet werden [...] und deren Arbeitsgegenstände zu wesentlichen Anteilen als Informationen in digitalisierter Form existieren“¹⁰⁴⁶. Digitalisierung impliziert demnach einen „Prozess des sozio-ökonomischen Wandels [...], der durch Einführung digitaler Technologien, darauf aufbauender Anwendungssysteme und vor allem ihrer Vernetzung angestoßen wird“¹⁰⁴⁷. Kennzeichnend für die Arbeit im flexiblen und digitalen Kapitalismus ist die Selbstverständlichkeit sowie Verbreitung von Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln und an digitalisierten Arbeitsgegenständen, die in allen Arbeitsbereich, wenngleich primär in technischer Hinsicht, zum dominierenden Typus der Erwerbstätigkeit avanciert ist.¹⁰⁴⁸ Gleichermaßen resultiert daraus eine neue digitale Normalität: „das tradierte Raum-Zeit-Gefüge der Arbeit“¹⁰⁴⁹, das so prägend für das vordigitale Zeitalter war, erodiert. Die strikte Trennung von Arbeit und Leben löst sich dabei ebenso unweigerlich auf wie die Betriebszentrierung im Sinne eines zentralen Produktionsortes.¹⁰⁵⁰ Die damit einhergehenden Veränderungen sind ebenso vielfältig wie die Erwartungen, Ängste und Hoffnungen. So entstehen zum einen verschiedene Beschäftigungsformen, die den individuellen Arbeits- und Lebensentwürfen entsprechen, sowie neue Chancen auf flexible Arbeitsorte und -zeiten

¹⁰⁴²Brynjolfsson / McAfee (2014): S. 51.

¹⁰⁴³Schwemmler / Wedde (2018): S. 6.

¹⁰⁴⁴Vgl.: Kriechel / Düll / Vogler-Ludwig (2016): S. 73f.

¹⁰⁴⁵Vgl.: Bunz (2012).

¹⁰⁴⁶Schwemmler / Wedde (2018): S. 8.

¹⁰⁴⁷Hirsch-Kreinsen (2015): S. 10.

¹⁰⁴⁸Vgl.: Schwemmler / Wedde (2012): S. 103.

¹⁰⁴⁹Boes / Kämpf / Langes / Lühr (2016): S. 233.

¹⁰⁵⁰Vgl.: ebd.: S. 233f.

im Sinne einer Entbetrieblichung von Erwerbstätigkeit, während zum anderen der Ruf nach neuen Regeln angesichts gestiegener Anforderungen und Unsicherheiten lauter wird.¹⁰⁵¹ Diese Ambivalenzen, Gegensätze und Paradoxien auf dem Arbeitsmarkt im flexiblen und digitalen Kapitalismus evozieren direkte gesellschaftliche und individuelle Folgewirkungen. So ist angesichts der vielfältigen Problemlagen, die sich mitunter weiter verfestigt haben, und Potenziale, die bislang weder emanzipatorisch noch humanisierend vollends ausgeschöpft worden sind, eine gesellschaftliche Verunsicherung entstanden, die sich individuell in dem Wunsch nach Orientierung, Leitbildern und Verlässlichkeit ausdrückt.¹⁰⁵² Die umfassenden technologischen, ökonomischen und sozialen Phänomene, die in Form neuer Freiheiten, neuer Anforderungen, neuer Belastungen und eines neuen Mobilitätsverständnisses ihren persönlichen Niederschlag finden, implizieren ganz besondere individuelle Entscheidungssituationen und Herausforderungen. Als auffallend kritisch stellt sich dabei einerseits die „ausufernde arbeitsbezogene Verfügbarkeit eines großen Teils der abhängig Erwerbstätigen [...] [und andererseits] die überwiegend fremdbestimmten Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen an eine wachsende Anzahl von Beschäftigten“¹⁰⁵³ heraus.

Im öffentlichen Diskurs dominiert insbesondere die Problematik der ständigen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, die als unausweichliche Begleiterscheinung eines digitalen Kapitalismus für eine Mehrheit der Beschäftigten betrachtet wird. Aufgrund bestehender Erwartungshaltungen in Verbindung mit der Existenz digitaler Arbeitsmittel verlieren Arbeitszeiten und Arbeitsstätten ihre regulierende Funktion. Gleichmaßen etabliert sich eine Kultur, die sich durch eine aktive und passive „Grenzüberschreitung von Arbeitsbelangen“¹⁰⁵⁴ auszeichnet.¹⁰⁵⁵ Die Digitalisierung fungiert als Katalysator einer Entgrenzung von Arbeit im Sinne der „Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende, welche sich über die Arbeitsdomäne hinaus auf andere Lebensbereiche erstreckt“¹⁰⁵⁶. „Arbeit ‚immer‘ und ‚überall‘ als Normalzustand“¹⁰⁵⁷ ist zum distinktiven Merkmal des digitalen und flexiblen Kapitalismus geworden. In der „Hyperarbeitsgesellschaft“¹⁰⁵⁸ existieren keine erwerbsarbeitsfreien Orte mehr. Vielmehr avanciert „die Erwerbsarbeit [...] [zum] soziale[n] Imperativ“¹⁰⁵⁹ der heutigen Gesellschaft. Dabei offenbart sich zudem eine Permeabilität zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit; denn „auch die Zeiten der Nichterwerbstätigkeit [...] [werden] zunehmend von Arbeitsanforderungen überlagert“¹⁰⁶⁰. Trotz der

¹⁰⁵¹Vgl.: Schwemmler / Wedde (2018): S. 9f.

¹⁰⁵²Vgl.: Rahner (2014): S. 14f.; Schwemmler / Wedde (2018): S. 10.

¹⁰⁵³Schwemmler / Wedde (2018): S. 10.

¹⁰⁵⁴Menz / Pauls / Prangert (2016): S. 56.

¹⁰⁵⁵Vgl.: ebd.: S. 55ff.

¹⁰⁵⁶Prangert / Pauls / Schüpbach (2016): S. 9.

¹⁰⁵⁷Carstensen (2015): S. 189.

¹⁰⁵⁸Vogel (2016): S. 7.

¹⁰⁵⁹Ebd.: S. 7.

¹⁰⁶⁰Ebd.: S. 8.

chancenreichen individuelleren Gestaltung der Lebens- und Arbeitszeit, der Lebensweise und der Geschlechterrolle sowie der Auflösung der starren Grenze von Erwerbstätigen und Erwerbslosen durch neue Beschäftigungsformen und Arbeitszeitmodelle dominiert somit die Kritik. So stehen den chancenreichen Autonomiespielräumen der Erwerbstätigen zahlreiche negative „Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf *Life-Domain-Balance* und Gesundheit“¹⁰⁶¹ gegenüber. Die negativen Effekte auf Wohlbefinden und Privatleben überwiegen hier sowohl in der individuellen Wahrnehmung als auch in gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Hinsicht.¹⁰⁶² Als besonders problematisch erweist sich die „Ausdehnung der Arbeitsbelastung zuungunsten anderer, auch für die Erholung zur Verfügung stehender Zeiten“¹⁰⁶³. Erschwerend kommt hinzu, dass die Arbeitsanforderungen im digitalen und flexiblen Kapitalismus stark angestiegen und zudem in der verfügbaren Arbeitszeit nur schwerlich erfüllbar sind. Damit ist die „Extensivierung der Arbeit [...] [auch] ein Zeichen von zu intensiven Arbeitsanforderungen“¹⁰⁶⁴, die die Privatsphäre und die Befindlichkeit der Betroffenen massiv einschränkt.¹⁰⁶⁵ Die gesundheitlichen Folgen sind gravierend und äußern sich in unterschiedlichen psychischen sowie physischen Krankheitsbildern infolge geringer Erholungsfähigkeit und schlechter subjektiver Schlafqualität.¹⁰⁶⁶

Neben der ausufernden Verfügbarkeit kennzeichnet die fremdbestimmte Flexibilität das digitale Zeitalter. Die Chancen orts- und zeitflexibler Arbeit für Erwerbstätige sind dabei maßgeblich davon abhängig, ob diese „vorwiegend oder gar ausschließlich der Dispositionsgewalt von Arbeit- bzw. Auftraggeber_innen“¹⁰⁶⁷ hinsichtlich der Variabilität unterliegen oder in relativer Unabhängigkeit gestaltet werden können. Letzteres ermöglicht es den Beschäftigten eigenständig, „die Arbeit den Bedürfnissen des privaten Lebens anzupassen“¹⁰⁶⁸.¹⁰⁶⁹ Es ist dieses Potenzial digitaler mobiler Arbeit, das zu einem Wandel des Arbeitsbegriffs beiträgt, wonach „Arbeit von einem das Leben strukturierenden Element immer mehr zu einer freier gestaltbaren Option [wird], die in hohem Maß selbstbestimmt sein und den Beschäftigten große Freiheiten bieten kann“¹⁰⁷⁰. So wird von einer Vielzahl an Beschäftigten bereits „ein Tag Homeoffice [als] ein enormer Gewinn an Lebensqualität“¹⁰⁷¹ empfunden. Vor diesem Hintergrund gilt die Möglichkeit des Homeoffice aufgrund der signifikanten positiven Effekte auf die Beschäftigten als große Hoffnung und birgt ein

¹⁰⁶¹Prangert / Pauls / Schüpbach (2016).

¹⁰⁶²Vgl.: ebd.: S. 39. Zur näheren Betrachtung der zugrundeliegenden Metastudie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), siehe: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016).

¹⁰⁶³Hassler / Rau / Hupfeld / Paridon / Schuchart (2016): S. 50.

¹⁰⁶⁴Ebd.: S. 50.

¹⁰⁶⁵Vgl.: Schwemmler / Wedde (2018): S. 11.

¹⁰⁶⁶Vgl.: Hassler / Rau / Hupfeld / Paridon / Schuchart (2016): S. 50; Schwemmler / Wedde (2018): S. 12.

¹⁰⁶⁷Schwemmler / Wedde (2018): S. 12.

¹⁰⁶⁸Boes / Kämpf / Langes / Lühr (2016): S. 234.

¹⁰⁶⁹Vgl.: Schwemmler / Wedde (2018): S. 12.

¹⁰⁷⁰Roland Berger GmbH (2016): S. 3.

¹⁰⁷¹Boewe / Schulten (2014): S. 18.

bislang noch nicht ausgeschöpftes Potenzial.¹⁰⁷² Homeoffice und Teleheimarbeit werden denn auch bisher nur wenig genutzt, nicht aus mangelndem Interesse der Arbeitnehmer, sondern vorwiegend wegen der fehlenden Möglichkeiten seitens der Betriebe oder Behörden.¹⁰⁷³ Trotz der Vorzüge dieser Arbeitsform, der technischen Fortschritte und des damit verbundenen „Potenzial[s] für mehr Orts- und Zeitsouveränität der Erwerbstätigen“¹⁰⁷⁴ ist eine Stagnation von Teleheimarbeit in Deutschland auf einem auch im internationalen Vergleich sehr niedrigen Niveau zu verzeichnen.¹⁰⁷⁵ Stattdessen hat sich jedoch im digitalen und flexiblen Kapitalismus „ein Raum digitalisierter Mobilarbeit“¹⁰⁷⁶ im Sinne einer multilokalen Digitalarbeit etabliert. Diese Grauzone zwischen klassischem Arbeitsplatz und Homeoffice ist durch wechselnde Arbeitsplätze innerhalb und außerhalb des Unternehmens gekennzeichnet, wo die Beschäftigten ihrer mobilen Tätigkeit nachgehen. Antrieb ist hier weniger das Interesse bzw. der Wunsch der Beschäftigten, sondern vielmehr die betriebliche arbeitgeberische Notwendigkeit mit dem Ziel der Arbeitsprozessoptimierung, Effizienzsteigerung und Kundenorientierung.¹⁰⁷⁷ Statt Autonomie dominiert im Bereich der räumlich entgrenzten Arbeit damit doch mehr die Fremdbestimmung, so dass viele Vorzüge der Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten ungenutzt bleiben.¹⁰⁷⁸ Diese Entwicklungen haben nun insbesondere seit Beginn der 2010er Jahre eine neue, teilweise auch beunruhigende Dynamik erhalten. Der flexible und digitale Kapitalismus befindet sich demnach in einer „zweiten Phase“¹⁰⁷⁹ und an einem „Wendepunkt [...] in ein neues Maschinenzeitalter“¹⁰⁸⁰. Bisweilen ist auch von einer Revolution der Arbeitswelt, gar von einem „Erdbeben“¹⁰⁸¹ die Rede.¹⁰⁸² Die transformative Kraft der Digitalisierung und der Flexibilisierung innerhalb des kapitalistischen Systems offenbart sich in einer neuen Qualität, die in der absoluten „Durchdringung und Formierung der Erwerbssphäre“¹⁰⁸³, in der Omnipräsenz und Universalität der Arbeit in allen Lebensbereichen und in einem allgemeinen gesellschaftlichen Unbehagen zum Ausdruck kommt. Das digitale Zeitalter verändert die Arbeitswelt, wobei neben neuen Zwängen und Risiken eben auch neue Freiheiten entstehen.

¹⁰⁷²Vgl.: Kleemann (2005): S. 38; Roland Berger GmbH (2016): S. 4.

¹⁰⁷³Vgl.: Brenke (2016): S. 100f.

¹⁰⁷⁴Schwemmler / Wedde (2018): S. 13.

¹⁰⁷⁵Vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015b): S. 7f.

¹⁰⁷⁶Schwemmler / Wedde (2018): S. 13.

¹⁰⁷⁷Vgl.: Prümper / Lorenz / Hornung / Becker (2016): S. 17.

¹⁰⁷⁸Vgl.: Maschke / Nies / Vogl (2014): S. 156f.

¹⁰⁷⁹Hirsch-Kreinsen (2015): S. 11.

¹⁰⁸⁰Brynjolfsson / McAfee (2014): S. 19.

¹⁰⁸¹Staab (2015): S. 9.

¹⁰⁸²Vgl.: Schwemmler / Wedde (2018): S. 15.

¹⁰⁸³Ebd.: S. 15.

3.10. Die Arbeitswelt der Zukunft – digital, diversifiziert, demokratisch

Die Auswirkungen digitaler Technik auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt determinieren maßgeblich die Zukunftschancen des deutschen Sozial- und Wirtschaftsmodells. Offen bleibt allerdings die Finalität dieses revolutionären Transformationsprozesses. Mit Blick auf die hohe Innovationsdynamik und die unmittelbare Diffusion der Informationstechnologie ist jedoch zu konstatieren, dass die Märkte, Unternehmen sowie Arbeitsplätze und somit alle Bereiche des wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und privaten Lebens erfasst werden. Dabei zeigen die Veränderungen der Arbeitswelt eine klare Richtung auf. Die Arbeit der Zukunft wird demnach digital, diversifiziert und demokratisch.¹⁰⁸⁴

In der digitalen Ökonomie dominieren fortdauernde Umwälzungsprozesse. Die Diffusion der digitalen Technik zeichnet sich dabei einerseits durch eine enorme Geschwindigkeit des technischen Fortschritts im Sinne des Moore'schen Gesetzes, andererseits durch eine nahezu vollkommene Informationsverfügbarkeit und -verbreitung zu geringen Kosten aus, die in der Null-Grenzkosten-Hypothese ihren Ausdruck findet.¹⁰⁸⁵ Die vierte industrielle Revolution nach der Mechanisierung mittels Dampf- und Wasserkraft, dem Einsatzes des Fließbandes und der Massenfertigung mit Hilfe elektrischer Energie sowie der Automatisierung der Produktion durch Einsatz von Elektronik und Informationstechnik entpuppt sich damit als Quantensprung hinsichtlich Effizienz, Produktivität und Qualität. Gegenüber der analogen Technik erweist sich die Digitalisierung der industriellen Produktion als „besser, schneller und billiger [...] [und] sie wird auch in Zukunft immer besser, schneller und billiger werden“¹⁰⁸⁶. So evoziert die digitale Technik in Kombination mit der Omnipräsenz des Internets kontinuierlich hohe Wachstumsraten und fungiert damit gleichermaßen als Triebfeder für weitere Innovationen. Im Zuge dieses technologischen Wandels, der sich insbesondere in der Vernetzung industrieller Abläufe und in der Etablierung cyber-physischer Systeme bemerkbar macht, wird der Unterschied zur vormaligen analogen Warenwelt deutlich. In der Informationswelt sind ausgeprägte Skalenerträge (*economies of scale*) zu erzielen, die durch systembedingte Netzwerkeffekte noch verstärkt werden. Auch entfallen durch die fortschreitende Digitalisierung Marktzugangsbeschränkungen, sodass sich vormalige monopolistische und oligopolistische Märkte zunehmend polypolistisch entwickeln. Gleichermäßen generiert die digitale Technik sinkende Preise im Bereich von Hard- und Software sowie eine starke Reduktion der Transaktionskosten in Teilmärkten im Sinne vollkommener Information. Infolgedessen verringert

¹⁰⁸⁴Vgl.: Rahner (2014): S. 19.

¹⁰⁸⁵Das Moore'sche Gesetz besagt, dass sich die Anzahl an Transistoren, die in einen integrierten Schaltkreis festgelegter Größe passen, regelmäßig verdoppelt. Daraus lässt sich die technische Entwicklung ableiten, welche die wesentliche Grundlage der digitalen Revolution bildet. Demnach wird die Geschwindigkeit der modernen digitalen Revolution durch die ansteigende Leistungsfähigkeit der Datenverarbeitung bei gleichzeitiger Abnahme der relativen Kosten im exponentiellen Maßstab determiniert. Zur näheren Betrachtung des Moore'schen Gesetzes, siehe: Hamilton (1999); Keyes (2006).

¹⁰⁸⁶Kriechel / Düll / Vogler-Ludwig (2016): S. 22.

sich die preisliche Lenkungs- und Ausschlussfunktion, während die Nachfrage nach Informationsgütern kontinuierlich ansteigt.¹⁰⁸⁷ Das „Internet der Dinge, Daten und Dienste“¹⁰⁸⁸ verdrängt somit mehr und mehr die analoge Produktion. Dabei offenbaren die hohen Wachstumsraten der digitalen Informationsbestände sowie die sich kontinuierlich verbessernden cyber-physischen Verarbeitungssysteme ein enormes Fortschrittpotenzial. Vor dem Hintergrund der sektoralen Ausrichtung und der wirtschaftlichen Struktur Deutschlands sind „nennenswerte Wachstums- und Beschäftigungsimpulse [...] im Rahmen einer forcierten Digitalisierung“¹⁰⁸⁹ lediglich im Bereich der vernetzten Industrieproduktion („Industrie 4.0“) zu erwarten. Hier besteht durchaus die Chance, sich zum weltweit führenden Anbieter zu entwickeln, während die Hardware- und Softwareindustrie sowie die Entwicklung von Spitzentechnologie mehrheitlich durch Unternehmen US-amerikanischer oder chinesischer Provenienz dominiert wird.¹⁰⁹⁰ Die digitale Zukunft wird durch eine Durchdigitalisierung aller Lebens- und Arbeitsbereiche gekennzeichnet sein, die sich insbesondere in der Bevölkerung selbst, in den Unternehmen, im Handels- und Dienstleistungssektor, im Verkehr, in den öffentlichen und sozialen Diensten, in der IT-Industrie sowie im Arbeitsmarkt bemerkbar machen wird. Letzterer weist infolge der Weiterentwicklung digitaler Technik zunehmend eine „stärkere Arbeitsteilung bei einfachen, [eine] höhere Spezialisierung bei komplexen Tätigkeiten“¹⁰⁹¹ auf. Zugleich nimmt die Vernetzung industrieller Abläufe im konzeptionellen Sinne einer *smart factory* zu, während sich gleichermaßen Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse sukzessive flexibler gestalten lassen.¹⁰⁹²

Die Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt von morgen wird eine vielfältige sein. Unabhängig von Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung und Identität, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder ethnischer Herkunft und Nationalität steht die Persönlichkeit, der Mensch im Vordergrund. Eine diversifizierte Arbeitswelt erkennt dabei nicht nur die Vielfalt aller Menschen an, sondern forciert zugleich den bewussten Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft. Die bunte, diverse und heterogene Gesellschaft der Zukunft fordert einen von Wertschätzung geprägten und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität der Bürgerinnen und Bürger.¹⁰⁹³ Die unternehmerische Antwort lautet daher Diversitätsmanagement, das sich zum Ziel gesetzt hat, Benachteiligungen zu vermeiden und die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und

¹⁰⁸⁷Vgl.: ebd.: S. 22f.

¹⁰⁸⁸Rahner (2014): S. 19.

¹⁰⁸⁹Kriechel / Düll / Vogler-Ludwig (2016): S. 23.

¹⁰⁹⁰Vgl.: ebd.: S. 22f.

¹⁰⁹¹Ebd.: S. 23.

¹⁰⁹²Vgl.: ebd.: S. 23f.

¹⁰⁹³Vgl.: Hofmann (2012): S. 23ff.

Zur näheren Betrachtung von Diversität und Diversitätsmanagement, siehe: Bendl / Hanappi-Egger / Hofmann (2012); Gardenswartz / Rowe (1998); Krell / Riedmüller / Sieben / Vinz (2007); Röggl (2012).

Mitarbeiter als Chance für den Unternehmenserfolg zu nutzen.¹⁰⁹⁴ Die Grundlagen für die sukzessiv zunehmende Vielfalt von Alter, Geschlecht und ethnischen Hintergründen in der westlichen Gesellschaft liegen dabei historisch in einer institutionell-produktiven Trennung begründet, die sich sowohl spirituell-weltlich als auch ideologisch-politisch bereits im Früh- und Hochmittelalter manifestiert hat. Es sind diese „produktiven Separationen des Westens, ohne die weder die zukünftigen ‚Freiheiten‘ und die grundsätzliche Emanzipation der ‚Gesellschaft‘ noch die späteren Nationalstaaten, die Renaissance oder die Reformation vorstellbar sind“¹⁰⁹⁵. Das Prinzip der Institutionenbildung, das sich besonders wirkmächtig in der Sphärenbildung der Freiheit von Lohnarbeit und Kapital im Marx‘sehen Sinne sowie der Trennung von Haushalt und Betrieb im Weber‘sehen Sinne offenbart, ebnete gewissermaßen den Weg für den modernen Kapitalismus und die Differenzierung von Wirtschaft und Gesellschaft.¹⁰⁹⁶ Die europäische Gesellschaft ist somit „ein Produkt institutioneller Differenzierungsprozesse“¹⁰⁹⁷, das sich nicht monistisch, sondern strukturiert diversifiziert versteht. Als besondere Triebfeder für die zunehmende Diversität der Gesellschaft und der Arbeitswelt gelten zudem die Megatrends der Individualisierung, Urbanisierung, Konnektivität und Feminisierung. Im Sinne von Tiefenströmungen des Wandels determinieren sie die Arbeitswelt von morgen, in der Offenheit und Heterogenität zum distinktiven Merkmal avancieren.

Die Zukunft der Arbeitswelt wird außerdem durch eine stärkere Demokratisierung gekennzeichnet sein. Die gesellschaftlichen Errungenschaften der Teilhabe, Transparenz und Mitbestimmung werden zukünftig nicht mehr vor den Werkstoren haltmachen, sondern sich vielmehr als elementare Bestandteile der Unternehmenskultur von morgen etablieren.¹⁰⁹⁸ Das Leitbild ‚guter Arbeit‘, das sich vormals auf faire Löhne, sichere Beschäftigungsverhältnisse sowie die Eindämmung belastender und monotoner Arbeit beschränkte, erfährt im digitalen Zeitalter eine Erweiterung, die neben den „Faktoren einer gesundheitsfördernden, guten Gestaltung von Arbeitsplätzen [im Sinne von] [...] Aufgabenkomplexität, Autonomie, Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Einbettung und Anerkennung“¹⁰⁹⁹ insbesondere unternehmerische Partizipation und Mitgestaltung umfasst. Galt das Organisationskonzept einer demokratischen Mitbestimmung in Unternehmen noch in den 1990er Jahren als praxisuntauglich und nicht implementierbar, schuf die fortschreitende Digitalisierung den nötigen „Informationsraum“¹¹⁰⁰ und die Grundlage für eine Demokratisierung der Arbeitswelt.¹¹⁰¹

¹⁰⁹⁴Vgl.: Abdul-Hussain / Baig (2009).

¹⁰⁹⁵Szücs (1994): S. 26.

¹⁰⁹⁶Vgl.: Müller (2010): S. 116f.

¹⁰⁹⁷Ebd.: S. 117.

¹⁰⁹⁸Das Beispiel der schweizerischen Haufe-umantis AG, die Anfang 2014 in einer demokratischen Wahl über ihr Führungspersonal abstimmen ließ und damit ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstmalig als Unternehmensbürger wahrnahm, steht sinnbildlich für die zunehmende Demokratisierung und Mitbestimmung der Arbeitswelt. Vgl.: Stoffel (2015).

¹⁰⁹⁹Hardering (2017): S. 9.

¹¹⁰⁰Baukrowitz / Boes (1996).

¹¹⁰¹Vgl.: Boes / Bultemeier / Gül / Kämpf / Langes / Lühr / Marrs / Ziegler (2015): S. 57f.

Dabei verlief die Demokratisierung von Unternehmen weitgehend im Schatten der Etablierung neuer Beteiligungsmöglichkeiten, die unter den Schlagworten *digital democracy* und *liquid democracy* Digitalisierung gesellschaftspolitisch aufgriffen.¹¹⁰² Im Zuge der digitalen Erneuerungen und Innovationen erfolgte sukzessive eine Neuinterpretation unternehmerischen Denkens und Handelns. Die Geschäfts- und Produktionsmodelle fordistisch-bürokratischer Prägung, die sich durch starre Strukturen und feste Hierarchien auszeichneten, erodieren zunehmend und werden „abgelöst von einem neuen Leitkonzept, dem systemisch integrierten Unternehmen“¹¹⁰³, das einerseits auf modernen Informationstechnologien und cyber-physischen Vernetzungen industrieller Abläufe basiert und andererseits auf innovative Beteiligungsformen und transparente Diskursverfahren zurückgreift. Statt fordistischer Managementkultur dominieren zunehmend Mitsprache, Teilhabe und Öffnung. Die gegenwärtigen Transformationsprozesse geben damit einen Ausblick auf die unternehmerische Organisationsstruktur der Zukunft und sind dabei sichtbarer Ausdruck eines tiefgreifenden Umbruchs in Gesellschaft und Wirtschaft, der die demokratische Frage neu aufwirft.¹¹⁰⁴

¹¹⁰²Vgl.: Bastgen / Winkler (2013); Hindman (2009); Voss (2014).

¹¹⁰³Boes / Bultemeier / Gül / Kämpf / Langes / Lühr / Marrs / Ziegler (2015): S. 58.

¹¹⁰⁴Vgl.: ebd.: S. 57ff.

4. Fazit

Die bisherigen Kapitel widmeten sich der theoretischen und politikfeldanalytischen Einbettung des Untersuchungsgegenstandes. Die Betrachtung des Arbeitsmarktes aus generationengerechter Perspektive warf dabei unweigerlich die Frage nach generationellen Pflichten und Rechten auf, die sowohl moralisch als auch juridisch unterschiedlich beantwortet werden kann. Ohne nun auf das umfassende und freilich umstrittene Konzept der Rechte¹¹⁰⁵ einzugehen, das von einer gewissen Unbestimmtheit und Unschärfe geprägt ist und für eine Theorie der Generationengerechtigkeit keine notwendige Bedingung darstellt, verdeutlicht es gleichwohl die Notwendigkeit eines generationellen Gerechtigkeitskonzepts für die Untersuchung eines Politikfelds. Folglich ist trotz der Vielfalt an Definitionen und Konzepten von Generationengerechtigkeit in der wissenschaftlichen Literatur eine politikfeldspezifische Modifikation im Sinne des Erkenntnisinteresses unerlässlich.

Es wurde gezeigt, dass sich für die Betrachtung des Arbeitsmarktes aus generationenethischer Sicht ein generationeller Gerechtigkeitsbegriff anbietet, der zwar auf komparativen Standards basiert, jedoch auch auf egalitaristische Prinzipien zurückgreift. Die Unterschreitung eines einmal erreichten Wohlstands- und Wohlfahrtsniveaus gilt somit für den Arbeitsmarkt als definitorisch unvereinbar und schließt gleichermaßen eine Benachteiligung aufgrund der Generationszugehörigkeit aus. Die Möglichkeit der Weiterentwicklung und der generationellen Besserstellung wird damit nicht ignoriert, wenngleich sie dem Gleichheitspostulat nachgeordnet behandelt wird. Während sich allerdings eine allgemeine Definition von Generationengerechtigkeit „auf das axiologische Gut ‚Wohl‘“¹¹⁰⁶ bezieht, greift eine spezielle Definition von Generationengerechtigkeit in der Arbeitswelt politikfeldspezifische Besonderheiten und Merkmale auf. Zwar bleibt die Ermöglichung der Besserstellung im Sinne einer generationellen Bedürfniserfüllung ob der arbeitsmarktlichen Ganzheitlichkeit und Komplexität¹¹⁰⁷ auch in der kontextuellen Einbettung definitorischer Mittelpunkt, jedoch erfolgt durch den bewussten Einbezug der Arbeits- und Lebensbedingungen der jeweiligen Generationen und durch die Fokussierung auf Erwerbsarbeit eine Spezifikation, die sich in der folgenden Definition von Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt offenbart:

¹¹⁰⁵Zur näheren Betrachtung, siehe: Brown-Weiss (2002); Macklin (1980); Mulgan (2006); Mulgan (2002): S. 5ff.

¹¹⁰⁶Tremmel (2012): S. 291.

¹¹⁰⁷Aus Gründen der Begrenztheit, der Universalität und der Vergleichbarkeit wird das Wohl einer Generation im Sinne von Bedürfniserfüllung verstanden; Interessen, Präferenzen, Rechte und Wünsche sind, obgleich durchaus offensichtliche semantische Unterschiede existieren, aufgrund ihrer Unbegrenztheit, Vielfalt und Individualität für eine Betrachtung des Arbeitsmarktes aus generationengerechter Perspektive nicht zielführend. Zur näheren Betrachtung, siehe: Doyal / Gough (1991); Drewnowski (1974): S. 7; Erikson (1993): S. 73; Morris (1979): S. 2; Tremmel (2012): S. 158ff.

Generationengerechtigkeit in der Arbeitswelt ist erreicht, wenn die Chancen der zukünftigen Generation, sich ihre auf Erwerbsarbeit bezogenen Bedürfnisse erfüllen zu können, möglichst mindestens so groß sind wie die der heutigen

Generation

und

Generationengerechtigkeit in der Arbeitswelt ist erreicht, wenn die Chancen der nachrückenden Generation, sich ihre auf Erwerbsarbeit bezogenen Bedürfnisse erfüllen zu können, möglichst mindestens so groß sind wie die der ihnen

vorangehenden Generation,

Basierend auf diesem kontextbezogenen Verständnis von Generationengerechtigkeit kommt dem Vergleich zwischen Generationen und dem zugrundeliegenden Generationenbegriff eine besondere Bedeutung zu, um generationelle Ungleichbehandlungen im Sinne von Ungerechtigkeiten empirisch eruieren zu können. Die Verknüpfung von direkten und indirekten Vergleichen chronologischer Generationen mit Vergleichen idealtypischer Gesamtlebensverläufe entpuppt sich hier als sinnvolles und vielversprechendes Analyseinstrument, um widerspruchsfreie und relevante Aussagen über Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu treffen. Generationengerechtigkeit und Arbeitsmarkt agieren dabei allerdings nicht in einem luftleeren, gar apolitischen Raum, sondern sind vielmehr eingebettet in politisch-institutionellen Strukturen und Prozessen. Eine umfassende politikfeldanalytische Betrachtung des Arbeitsmarktes bezieht daher die Mehrdimensionalität des politischen Kontexts ein. Die Dynamik von Interessenvertretungen und sozialen Bewegungen, politische Partizipation, die Ausgestaltung des Wahlsystems, intra- und interparteiliche Prozesse, kollektive Handlungsprobleme sowie institutionelle Beschränkungen und Pfadabhängigkeiten gestalten und prägen den Politikbereich und sind für das Gesamtverständnis des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik unverzichtbar. Letztere wird dabei maßgeblich durch den Staat und das Regierungshandeln determiniert. Unter Berücksichtigung und Einbeziehung der erläuterten arbeitsmarktpolitischen Konzepte, Theorien und Merkmale gilt es daher nun, empirisch Licht in den Schatten der *black box* zu bringen und im Zuge einer komparativen Herangehensweise Generationengerechtigkeit im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ zu analysieren.

5. Empirischer Teil

5.1. Grundlegendes

Im Folgenden liegt nun der Fokus ganz im Sinne einer deskriptiv-empirischen Untersuchung weniger auf der Erforschung sozialer Verhaltensursachen und institutioneller Zusammenhänge als vielmehr auf der Betrachtung von Häufigkeiten, Anteilen, Durchschnittswerten und anderen Merkmalen der Verteilung arbeitsmarktspezifischer Variablen in der jeweiligen Alterskohorte. Das primäre Ziel lautet Beschreibung und Diagnose statt Ursachenforschung, Erklärung und Theorienprüfung. Letzteres ist Gegenstand des analytischen Teils dieser Arbeit.

Die methodische Herangehensweise zeichnet sich insbesondere durch die Anwendung des Radar-Chart-Verfahrens in Verbindung mit dem sogenannten SMOP-Ansatz (*Surface Measure of Overall Performance*) aus. Im Vordergrund steht die Analyse und Beschreibung ausgewählter Indikatoren in Bezug auf Generationengerechtigkeit im Zeitverlauf. Die Auswahl der Indikatoren erfolgt dabei (maßgeblich durch das Erkenntnisinteresse) theoriegeladen unter Berücksichtigung der historischen Kontinuität und des tradierten Institutionengefüges des deutschen Arbeitsmarktes, wengleich die Datenlage und -verfügbarkeit den finalen Indikatorkatalog wesentlich determiniert. In Anbetracht dieser Einschränkungen ist die Auswahl der Schlüsselindikatoren nicht das Resultat rein statistischer Kriterien, sondern vielmehr den arbeitsmarkttheoretischen Zielen, die Verhaltensmuster und die Performanz der Akteure auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen und zu erklären sowie die Ursachen für Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt herauszustellen, geschuldet. Hier kommt den verfügbaren (Meta-)Daten eine besondere Bedeutung zu. Die methodische Ausrichtung auf die Analyse von Aggregatdaten erfolgt zum einen aus Gründen der objektiven, reliablen und validen Datenerhebung, zum anderen aus Gründen der Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit. Statt eigener Datenerhebung fungieren daher Primärdatensätze als analytische Grundlage. Ziel ist, die Informationen dieser großen Menge an Aggregatdaten zu verdichten, um Strukturen, auch im Sinne graphischer Darstellungen, sichtbar und vergleichbar zu machen. Die quantitative Beschreibung sowie die Visualisierung von Datenstrukturen in Form von Netz- bzw. Radardiagrammen ist hier in enger Verbindung mit den theoretischen und konzeptionellen Vorüberlegungen zu sehen. Für die Beschreibung und Darstellung des Arbeitsmarktes der Bundesrepublik Deutschland in Bezug auf Generationengerechtigkeit anhand von Radar-Charts werden daher folgende sechs Indikatoren¹¹⁰⁸ herangezogen:

¹¹⁰⁸Neben der Fokussierung dieser objektiven Leistungsgrößen ist die Einbeziehung subjektiver Kriterien im Sinne von Karrierechancen im Erwerbsverlauf, subjektiven Einschätzungen über die Qualität des Erwerbslebens oder der Dynamik von Übergängen etc. eine sinnvolle Ergänzung, die allerdings aufgrund der geringen Datenlage nur am Rande Erwähnung findet.

- Arbeitslosenquote
- Nicht-Erwerbsquote
- Kündigungsschutz
- Art des Beschäftigungsverhältnisses
- Befristung des Arbeitsverhältnisses¹¹⁰⁹
- Langzeitarbeitslosigkeit

Ergänzend werden gesundheitliche Faktoren sowie der Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung einbezogen, die jedoch aufgrund der Datenlage keine Anwendung im Radar-Chart-Verfahren finden können. Die Erwerbsquote als ‚klassischer‘ Indikator für die Aktivierungskraft des Staates in der Arbeitsmarktpolitik wird aufgrund der zunehmend längeren Phase des formalen Bildungserwerbs und der zahlreichen Möglichkeiten von Vorruhestandsmodellen und -programmen und den damit einhergehenden statistischen Verzerrungen nicht berücksichtigt.

Anhand der sechs (Haupt-) Indikatoren sollen zunächst die Alters- bzw. Generationskohorten für den Zeitraum von 1998 bis 2018 unter Zuhilfenahme von Radar-Charts analysiert und verglichen werden.¹¹¹⁰ Das Radar-Chart-Verfahren bietet dabei die Möglichkeit, einen Gesamtindikator für die jeweilige Altersgruppe zu einem ausgewählten Zeitpunkt bilden. Im Zusammenspiel mit dem SMOP-Ansatz existiert damit ein hilfreiches, sehr intuitives graphisches Hilfsmittel zur gleichzeitigen Darstellung mehrerer arbeitsmarktpolitischer Indikatoren und zur Zusammenfassung dieser in einem Index. Zugleich ermöglicht dieses methodische Vorgehen altersgruppenspezifische Vergleiche zu bestimmten Zeitpunkten.

5.1.1. Daten

Die Datengrundlage bilden die amtlichen Statistiken des Statistischen Amtes der Europäischen Union und des Statistischen Bundesamtes. Zudem wird ergänzend auf die Datensätze des Bundesamts für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (*Adult Education Survey* bzw. Berichtssystem Weiterbildung) zurückgegriffen. Als Grundvoraussetzung dieser standardisiert erhobenen Informationen fungiert dabei in der Bundesrepublik Deutschland der Mikrozensus, der seit 1957 in Westdeutschland und seit 1991 in der gesamten Bundesrepublik jährlich durchgeführt wird. Im Sinne einer amtlichen Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, die zugleich die Arbeitskräftestichprobe der

¹¹⁰⁹Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis werden hier, auch aus Gründen der besseren Unterscheidbarkeit, synonym verwendet.

¹¹¹⁰ Die analytische Eingrenzung des Beobachtungszeitraums erfolgt aus Gründen der Datenverfügbarkeit und Einheitlichkeit der Daten.

Europäischen Union integriert, liefert diese Befragung von einem Prozent aller Haushalte in Deutschland nicht nur „statistische Angaben in tiefer fachlicher Gliederung über die Bevölkerungsstruktur, die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung, der Familien und Haushalte, den Arbeitsmarkt, die berufliche Gliederung und die Ausbildung der Erwerbsbevölkerung sowie die Wohnverhältnisse“¹¹¹¹, sondern ermöglicht auch aufgrund des breiten Spektrums an Erhebungsmerkmalen und des großen Stichprobenumfangs die empirisch-analytische Betrachtung kleinerer, variablenspezifischer Subpopulationen. Zugleich erlaubt die hohe Kontinuität des Erhebungsdesigns neben Querschnittsanalysen auch Untersuchungen im Zeitverlauf unter Einbeziehung historischer Entwicklungen. Für die Betrachtung generationeller Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt anhand der ausgewählten Indikatoren stellt der Mikrozensus mit seinem hohen Auswahlsatz, seiner Vielschichtigkeit, seiner zeitlichen Kontinuität und Vergleichbarkeit eine entscheidende Datenquelle dar. Besonders hervorzuheben ist dabei die Datenverfügbarkeit und die Repräsentanz, ohne die eine quantitative Beschreibung und graphische Darstellung der Datensätze und -strukturen unter Einhaltung wissenschaftlicher Standards kaum gewährleistet werden könnte. Während allerdings für zahlreiche Indikatoren im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung lange Zeitreihen existieren, offenbart die Datenlage eine gewisse Vernachlässigung alters- bzw. altersgruppenspezifischer Indikatoren. Vor diesem Hintergrund erfolgt daher eine Eingrenzung des Vergleichszeitraums. Aufgrund der gesamtdeutschen Betrachtung des Arbeitsmarktes und der zu berücksichtigenden Veränderungen der Datenerhebung und -lage im Zuge der deutschen Wiedervereinigung, modifizierter Datenerhebungsverfahren im Zeitverlauf sowie aufgrund der fehlenden kontinuierlichen Erhebung wird der Zeitraum der Betrachtung auf die Jahre zwischen 1998 und 2018 begrenzt. Dieser ausgewählte Zeitraum umfasst nicht nur die wesentliche gesamtdeutsche Entwicklung, obgleich hier freilich die turbulente Zeit des wiedervereinigten Deutschlands ausgeklammert wird, sondern erlaubt auch Rückschlüsse auf die arbeitsmarktpolitische und wirtschaftliche Performanz in Zeiten unterschiedlicher Konjunkturphasen und Krisen. Die exemplarische Auswahl der Jahre 1998, 2008 und 2018 im Zuge der nachfolgenden graphischen Darstellungen liegt denn auch in der Abdeckung wirtschaftlicher Hoch- und Tiefphasen begründet. Auch die Fokussierung der ausgewählten Indikatoren wurde in mancher Hinsicht durch die Datenverfügbarkeit beeinflusst. So findet aufgrund dessen nicht jede konzeptionelle und theoretische Differenzierung ihre indikatorspezifische Entsprechung. Gleichwohl ermöglicht die vorliegende Indikatoreauswahl arbeitsmarktpolitische Rückschlüsse auf mikroökonomische Phänomene, makropolitische Entscheidungen sowie auf nationale Strukturen und Prozesse, die schließlich unter Einbeziehung der divergierenden arbeitsmarkttheoretischen Erklärungsansätze Erkenntnisgewinne

¹¹¹¹Statistische Ämter des Bundes und der Länder. Forschungsdatenzentren (2020).

für einen generationengerechten Arbeitsmarkt implizieren. Datenbedingt erfolgt zudem die kategorische Zuordnung der Alterskohorten. So werden die 15- bis 24-Jährigen als die junge, die 25- bis 49-Jährigen als die mittlere und die 50- bis 64-Jährigen als die ältere Generation auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. Trotz der methodischen Fallstricke, die bei dieser datenbasierten Analyse zu beachten sind, ist entscheidend, dass das Alter als Determinante zwar durchaus als Ausdruck einer generationellen Ungleichbehandlung fungieren kann, jedoch möglicherweise auch aus Lebenszykluseffekten im Sinne situationaler und struktureller Erklärungsmuster resultiert. Diese Effekte sind entsprechend zu beachten und unter Berücksichtigung des Lebensverlaufs einzuordnen. Im analytischen Fokus liegen jedoch Generationeneffekte. Periodeneffekte, also temporäre Auswirkungen historischer Situationen in Form von Ereignissen und Trends, sind dementsprechend als exogene Einflussfaktoren wahrzunehmen, da diese unabhängig von der Altersgruppenzugehörigkeit alle zu einem bestimmten Zeitpunkt lebenden Menschen betreffen.

5.1.2. Das Radar-Chart-Verfahren

Um verschiedene Indikatoren standardisiert in einem Diagramm darzustellen, wird das Radar-Chart-Verfahren angewandt. Das primäre Ziel ist dabei einen Verbundindikator zum Benchmarking der Performanz der jeweiligen Generationskohorten auf dem Arbeitsmarkt zu bilden.¹¹¹² Ursprünglich ein Verfahren der Erfolgsanalyse eines Unternehmens ist Benchmarking zu einem allgemein akzeptierten Evaluationsinstrument in Politik und Wirtschaft avanciert, das als „spezifische Methode des Vergleichs mit Hilfe von Kennzahlen (*Benchmarks*) [zu verstehen ist], die im Allgemeinen auf abgrenzbare Teile von Organisationen angewendet wird [und] [...] mit der relevante Daten systematisch gesammelt und ausgewertet werden“¹¹¹³. Im Zusammenspiel mit dem Radar-Chart-Verfahren, also der Erfassung mehrdimensionaler Performanzdaten in netzförmigen Diagrammen, ergibt sich die Möglichkeit der Quantifizierung, die hier in der generationellen Arbeitsmarktpolitikforschung Anwendung findet.¹¹¹⁴ Grundsätzlich handelt es sich bei einem Radar-Chart um ein Diagramm zur graphischen Darstellung von drei oder mehr Variablen. Die Anzahl der Achsen des daraus entstehenden Polygons entspricht der Anzahl der dargestellten Einzeldaten. Durch die Verbindung der auf den Achsen aufgetragenen Einzeldaten der Indikatoren ergibt sich dann die Diagrammfläche, aus der sich anschließend die Gesamtleistung einschätzen und berechnen lässt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit, aber auch der Relevanz, obgleich theoretisch keine Obergrenze vorliegen muss, werden maximal sechs Einzelindikatoren auf einem einzelnen Radar-Chart

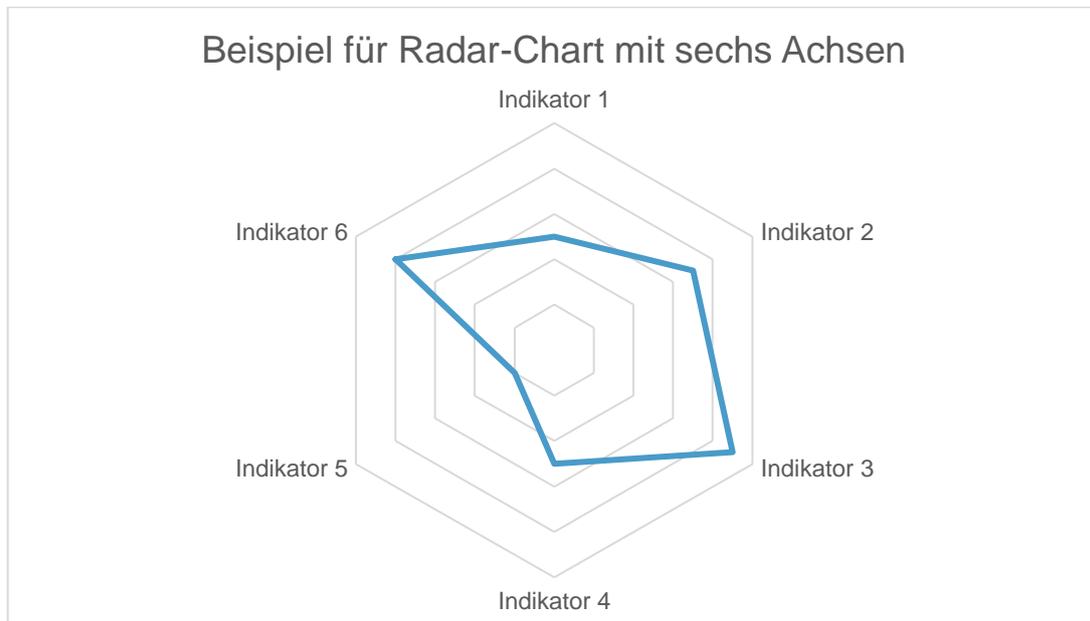
¹¹¹²Vgl.: Schütz / Speckesser / Schmid (1998); Mosley / Mayer (1999); Tronti (1998).

¹¹¹³Blancke / Hedrich / Schmid (2005): S. 2.

¹¹¹⁴Zur näheren Betrachtung der wirtschaftswissenschaftlichen Ursprünge dieses Verfahrens, siehe: Chambers / Cleveland / Kleiner / Tukey (1983).

abgebildet.¹¹¹⁵ Die Stärken dieses Analyseverfahrens liegen insbesondere in der visuellen Darstellung der Gesamtp Performanz, in dem Aufzeigen von Performanzunterschieden zwischen den Alters- bzw. Generationskohorten, in der Darstellung der Entwicklung über die Zeit und der Erstellung eines ‚Rankings der Generationen‘.

Abbildung 1: Beispiel für Radar-Chart mit sechs Achsen



Quelle: eigene Darstellung.

Die Visualisierung der verschiedenen, gleich gewichteten Performanzindikatoren erfolgt dabei in standardisierten Skalen, wobei der besten Performanz eines Indikators der Wert 1, der schlechtesten der Wert 0 zugeordnet wird. Die Bestimmung dieser positiven bzw. negativen Benchmarks erfolgt entweder induktiv-empirisch oder deduktiv-theoretisch. Hier sind insbesondere die Auswirkungen der Wahl der Benchmark zu beachten und zu überprüfen. Grundsätzlich lassen sich zwei Arten von Benchmarks vergleichen. Zum einen erfolgt die Festlegung der Benchmark anhand der besten bzw. schlechtesten tatsächlich beobachteten, empirischen Werte, zum anderen lässt sich die Benchmark anhand der jeweiligen theoretischen Ober- und Untergrenzen definieren. Welche Benchmark ausgewählt wird, hängt vom jeweiligen Indikator und der Definierbarkeit der Ober- bzw. Untergrenze ab. Die Gesamtp Performanz ergibt sich schließlich aus der Zusammenfassung der verschiedenen Performanzindikatoren unter Verwendung des SMOP (*Surface Measure of Overall Performance*) als Oberflächenmaß, das zur Flächenberechnung des aus dem Radar-Chart entstehenden Vielecks genutzt wird. Basierend auf diesem Flächenwert, der zu mehreren Zeitpunkten errechnet wird, findet die Analyse von Veränderungen der Gesamtp Performanz im Zeitverlauf statt. Damit ermöglicht das

¹¹¹⁵Vgl.: Förster / Hedrich / Schmid (2009): S. 8f.

Radar-Chart-Verfahren grundsätzlich einen anschaulichen Vergleich zwischen den jeweiligen Generationskohorten auf dem Arbeitsmarkt. Von besonderer Bedeutung bei der Erstellung eines Radar-Charts und bei der Berechnung des SMOP-Wertes ist die Auswahl der einzelnen Performanzaspekte, ihre jeweilige Benchmark sowie ihre Gewichtung bei der Bestimmung des Gesamtindikators.

5.1.2.1. Standardisierung der Rohdaten

Die Standardisierung der ausgewählten Rohdaten auf den Bereich 0 bis 1 ist eine notwendige Bedingung für die Erstellung von Radar-Charts.¹¹¹⁶

Als Ausgangspunkt fungiert die Geradengleichung für die Achsen der Radar-Charts:

$$y = a * x + b$$

Aufgrund der Festlegung des standardisierten Wertebereichs von 0 bis 1 gilt im Sinne der geometrischen Bestimmung der Koordinaten auf der entsprechenden Chart-Achse für den besten Indikatorwert (x_{max} , 1) und für den schlechtesten Indikatorwert (x_{min} , 0). Daraus folgt mit Blick auf das Steigungsdreieck der Geraden durch diese beiden Punkte:

$$a = \frac{1}{x_{max} - x_{min}}$$

Bzw.

$$a = \frac{1}{max - min}$$

Nun gilt es, den y-Achsenabschnitt b unter Berücksichtigung, dass $x = min$ bei $y = 0$ bzw. $x = max$ bei $y = 1$, zu bestimmen:

$$0 = a * min + b$$

$$b = -min * a$$

¹¹¹⁶Die Standardisierung der Rohdaten erfolgt hier in enger Anlehnung an die Ausführungen von Förster / Hedrich / Schmid (2009).

Bzw.

$$1 = a * max + b$$

$$b = 1 - a * max$$

Durch Einsetzen des für a ermittelten Terms in den Term b folgt schließlich:

$$b = -min * \frac{1}{max - min}$$

Damit ist die methodische Grundlage geschaffen, um anhand standardisierter Daten unter Verwendung des Tabellenkalkulationsprogramms Microsoft Excel die jeweiligen Radar-Charts zu erstellen.

5.1.2.2. Berechnung der SMOP-Werte

Neben der optischen Vergleichbarkeit der Radar-Charts, wonach jener Fall eine bessere Gesamtp Performanz aufweist, dessen Fläche des Charts größer ist, ermöglicht dieses Verfahren auch eine mathematische Darstellung der Größe des entstandenen Polygons. Für die Vergleichbarkeit mehrerer Charts ist dies unerlässlich. Dabei kommt den „einheitsneutralen SMOP-Werten“¹¹¹⁷, die dem jeweiligen Flächeninhalt eines Radar-Charts entsprechen, eine besondere Bedeutung zu. Unter Rückgriff auf die geometrische Form des Polygons, das sich in Dreiecke unterteilen lässt, wird zunächst der Flächeninhalt G eines Dreiecks berechnet:

$$G = \frac{1}{2} * a * b * \sin(y)$$

wobei gilt:

$$y = \frac{360^\circ}{n_{Achsen}}$$

Um nun den SMOP-Wert eines Radar-Charts mit sechs Indikatoren zu berechnen, findet folgende Formel unter Einbeziehung der jeweiligen Eckpunkte A, B, C, D, E, F Verwendung:

¹¹¹⁷Förster / Hedrich / Schmid (2009): S. 11.

$$\begin{aligned}
SMOP &= \left(\frac{1}{2} * A * B * \sin(60^\circ)\right) + \left(\frac{1}{2} * B * C * \sin(60^\circ)\right) + \left(\frac{1}{2} * C * D * \sin(60^\circ)\right) \\
&\quad + \left(\frac{1}{2} * D * E * \sin(60^\circ)\right) + \left(\frac{1}{2} * E * F * \sin(60^\circ)\right) + \left(\frac{1}{2} * F * A * \sin(60^\circ)\right) \\
&= ((A * B) + (B * C) + (C * D) + (D * E) + (E * F) + (F * A)) * \frac{\sin(60^\circ)}{2}
\end{aligned}$$

Damit ist nun die mathematische Grundlage für den SMOP-Ansatz und somit für die Vergleichbarkeit mehrerer Radar-Charts geschaffen. Das diesem Verfahren inhärente methodenspezifische Problem der Sensibilität der SMOP-Werte gegenüber der Anordnung der Indikatoren ist in der vorliegenden Untersuchung zu vernachlässigen. Die hohe Achsenanzahl infolge der Verwendung von sechs Indikatoren relativiert den Einfluss der Kombination der Achsen auf die Fläche des Radar-Charts, so dass die rechnerische Maximierung der SMOP-Werte, die bei geringer Achsenanzahl notwendig ist, als Ergänzung der originären SMOP-Formel ignoriert werden kann. So offenbart die Einbeziehung des Korrelationskoeffizienten eine Robustheit bei hoher Indikatoranzahl, die Veränderungen aufgrund unterschiedlicher Achsenanordnungen und Achsenkombinationen ausschließt.¹¹¹⁸

5.1.2.3. Vergleiche mit Radar-Charts

Das Radar-Chart-Verfahren ermöglicht in seiner originären Form synchrone Querschnittsvergleiche (*snap-shots*). Mit Blick auf das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit ist jedoch neben der „Anwendung auf synchrone Untersuchungsfälle in einer bestimmten Zeitperiode“¹¹¹⁹ insbesondere die Einbeziehung der historischen Entwicklung relevant. Diese Kontextualität vermag das Radar-Chart-Verfahren durch eine Standardisierung der Rohdaten unter Berücksichtigung des historischen Längsschnitts herzustellen. Entscheidend ist dabei, dass die jeweiligen Benchmarks „lediglich einmal für alle Zeitreihen eines bestimmten Indikators“¹¹²⁰ definiert werden. Im Gegensatz zu einem reinen Querschnittsvergleich, der für jedes Jahr getrennte Benchmarks voraussetzt, wird für den kombinierten Quer-/ Längsschnittvergleich ein einheitlicher, standardisierter Benchmark genutzt, um die Zeitreihen entsprechend einbeziehen zu können. Für die Betrachtung generationeller Ungleichbehandlungen auf dem Arbeitsmarkt im Zeitverlauf liegt folglich in der Standardisierung der Daten für Quer-/Längsschnittvergleiche ein größerer Nutzen. Bisweilen kann es auch angemessen

¹¹¹⁸Zur näheren Betrachtung der allgemeinen Kritik am Radar-Chart-Verfahren und insbesondere zur Maximierungsmethode bei geringer Achsenanzahl, siehe: Blancke / Hedrich / Schmid (2005): S. 8f.; Förster / Hedrich / Schmid (2009): S. 13ff.; Schütz / Speckesser / Schmid (1998): S. 50f.

¹¹¹⁹Förster / Hedrich / Schmid (2009): S. 12.

¹¹²⁰Ebd.: S. 12.

sein, reine Querschnittsvergleiche mit einem standardisierten Benchmark statt eines vergleichsinternen Benchmarks durchzuführen. Grundsätzlich ermöglicht eine über den Zeitverlauf erfolgende Standardisierung nicht nur die Berücksichtigung der historischen Dimension, sondern erlaubt darüber hinaus auch weitergehende Interpretationen der Werte. Die richtige Definition und Setzung der Benchmarks ist damit für den Vergleich von Alters- bzw. Generationskohorten im Politikfeld ‚Arbeitsmarkt‘ unverzichtbar.

5.2. Strom- und Bestandsgrößen, typische und atypische Beschäftigungsverhältnisse

Die folgenden Radar-Charts stellen die ausgewählten Indikatoren für die Jahre 1998, 2008 und 2018 dar. Die Auswahl der richtigen Performanzindikatoren beruht auf theoretischen Vorüberlegungen und ist darauf ausgerichtet, ein möglichst breites Bild des Arbeitsmarktes aus generationeller Perspektive wiederzugeben. Wenngleich die Einbeziehung retro- und prospektiver Indikatoren diesbezüglich unerlässlich scheint, so finden aufgrund der Verfügbarkeit der Daten hauptsächlich Bestandsgrößen Beachtung. Stromgrößen, die Aufschluss über mögliche Fluktuationen zwischen den verschiedenen Arbeitsmärkten sowie über Zu- oder Abgangsquoten aus der Arbeitslosigkeit geben, werden dennoch ob ihrer Aussagekraft hinsichtlich der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes im analytischen Teil dieser Arbeit berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund sind die theoretischen Differenzierungen zu betrachten, die sowohl auf Strom- als auch auf Bestandsgrößen rekurren. Gleichmaßen finden ergänzend auch jene Indikatoren Beachtung, die aufgrund der Datenlage und -verfügbarkeit nicht in das Radar-Chart-Verfahren einbezogen werden können, jedoch für die generationelle Betrachtung des Arbeitsmarktes notwendig sind. Der deutsche Arbeitsmarkt wird dabei trotz geographischer Disparitäten, die sich mit Blick auf die spezifischen sozioökonomischen Problemlagen und infrastrukturellen Ausgangslagen der Teilarbeitsmärkte in den west- und ostdeutschen Bundesländern und in den Stadtstaaten offenbaren, in seiner Gesamtheit betrachtet.

Als idealtypisches Leitbild eines regulären Arbeitsverhältnisses fungiert aufgrund seiner Ordnungs-, Schutz- und Antriebsfunktion einerseits, und seiner Planbarkeit und Verlässlichkeit andererseits, das Normalarbeitsverhältnis. Obgleich realiter als institutionelle Form der Erwerbsarbeit einer starken Dynamik des Wandels ausgesetzt und aktuell mitnichten das einzige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Leitbild, ist das Normalarbeitsverhältnis insbesondere in seiner Abgrenzung von atypischen Erwerbsformen weiterhin der Inbegriff von Stabilität und relativem Wohlstand. Trotz sich verändernder Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und trotz aller Bewegung in der Erwerbstätigenstruktur, die freilich unterschiedliche Chancen und Risiken für die verschiedenen Beschäftigungsformen implizieren, soll bei der hiesigen arbeitsmarktpolitischen Betrachtung aus

generationengerechter Perspektive das Normalarbeitsverhältnis im Sinne von unbefristeten Arbeitsverträgen vollzeitbeschäftigter Arbeiter und Angestellter ohne Leiharbeitnehmer mit vollständiger Inklusion in die Sozialversicherungssysteme als Blaupause dienen. Dabei ist die Zunahme atypischer Beschäftigung unumstritten. Die Ursachen für den Anstieg und die zunehmende Verfestigung sind jedoch vielfältig und durchaus ambivalent zu bewerten. Allerdings dominieren trotz der aus atypischer Beschäftigung resultierenden Chancen, wie der Sprungbrettfunktion für Niedrigqualifizierte, dem erleichterten Zutritt zum Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger oder der unternehmerischen Flexibilität bei Marktschwankungen, die Risiken, die sich in Form von Einkommensarmut, Niedriglohn oder Arbeitsplatzunsicherheit offenbaren.¹¹²¹ Da außerdem das Normalarbeitsverhältnis weiterhin die Normalität darstellt, sind die ausgewählten Indikatoren sowie die Bewertungen an diesem (idealtypischen) Konstrukt ausgerichtet.¹¹²² Damit wird zugleich die ungleiche gesellschaftliche Verteilung atypischer Beschäftigung adressiert und in einen generationellen Kontext zu überführen versucht. Ausgangspunkt ist die positiv gewertete Norm zur Beschäftigung im Sinne von Einkommenssicherung und sozialer Inklusion. Der aus den politischen Reformmaßnahmen der Agenda 2010 resultierende ‚Zwang zur Arbeit‘ findet zwar im analytischen Teil Erwähnung, wird jedoch in der empirischen Betrachtung, auch aus methodischen Gründen, vernachlässigt.

Entscheidend ist, sich selbst keine Scheuklappen anzulegen und stattdessen der arbeitsmarktpolitischen Realität gerecht zu werden; denn die Heterogenisierung der Arbeit verlangt heterogene Denk- und Herangehensweisen. Vor diesem Hintergrund wird das Normalarbeitsverhältnis als Leitbild herangezogen, um daran Generationengerechtigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt anhand aussagekräftiger Indikatoren zu analysieren und zu bewerten, ohne aber die Vielfalt der Erwerbsformen und deren Ambivalenzen zu vernachlässigen. Dabei ist zunächst unerheblich, ob die Besser- oder Schlechterstellung einer Generation aus ökonomischen oder politischen Gründen erfolgt. So werden etwa die arbeitsmarktlichen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2007 oder der zwischen 2003 und 2005 implementierten Agenda 2010 lediglich ergebnisorientiert betrachtet. Auf die Frage, ob Ungleichheiten immer zugleich Ungerechtigkeiten oder eben nicht doch Folge ‚höherer Gewalt‘ sind, wird im Zuge der Entwicklung eines zukunftsfesten Arbeitsmarktes eingegangen.

Im Folgenden soll nun die Auswahl der Indikatoren erläutert und das jeweilige Rohdatenset unter Rückgriff auf die o.g. Datenbanken zusammengestellt werden. Anschließend sind die Rohdaten über die im Standardisierungsverfahren empirisch ermittelten Maximal- und Minimalwerte (Benchmarks) zu vereinheitlichen und für die Erstellung der Radar-Charts nutzbar zu machen.

¹¹²¹Vgl.: Eichhorst / Marx (2019).

¹¹²²Vgl.: Arnold / Mattes / Wagner (2016).

5.2.1. Arbeitslosenquote

Als „Quote zur Messung der Arbeitslosigkeit oder der Nicht-Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials“¹¹²³ erfasst die Arbeitslosenquote den Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Das Statistische Amt der Europäischen Union, das in der hiesigen Untersuchung als Grundlage herangezogen wird, bezeichnet mit der Arbeitslosenquote „die Anzahl der Arbeitslosen als Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung basierend auf der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Erwerbsbevölkerung setzt sich [demnach] aus Beschäftigten und Arbeitslosen zusammen. Zu den Arbeitslosen zählen Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren, die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, für eine Arbeit sofort verfügbar waren und in den vergangenen vier Wochen aktiv auf Arbeitssuche waren oder eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden“¹¹²⁴. Die Arbeitslosenquote gilt als allgemein akzeptierter, globaler Indikator für beschäftigungspolitische Leistung und ist neben der Erwerbsquote die richtungsweisende Kennzahl für die Darstellung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungslage. Als Teil der Arbeitslosenstatistik ist die Arbeitslosenquote zudem Ausdruck der Höhe des *Mismatches* auf dem Arbeitsmarkt. Für die Betrachtung von Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist sie damit eine wesentliche Determinante für die Beurteilung der Lage einer Alterskohorte. Je niedriger die Arbeitslosenquote, desto besser wird die altersgruppenspezifische Situation bewertet.

Tabelle 3: Arbeitslosenquote nach Alter (%)

	1998	2008	2018
15-24 Jahre	9,8	10,6	6,2
25-49 Jahre	8,7	7,0	3,4
50-64 Jahre	13,2	7,9	2,7

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis von Eurostat Online Statistiken 2020.

5.2.2. Nicht-Erwerbsquote

Im Gegensatz zur Erwerbsquote, die gemeinhin zur Erfassung der Erwerbsbeteiligung herangezogen wird, beschreibt die Nicht-Erwerbsquote jene Personen, die weder als erwerbstätig noch als erwerbslos einzustufen sind.¹¹²⁵ Damit gibt die Nicht-Erwerbsquote den Anteil der Nichterwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung wieder. Die Auswahl der Nicht-Erwerbsquote als Indikator zur Betrachtung von Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt liegt insbesondere darin

¹¹²³Schmidt (2005): S. 34.

¹¹²⁴Eurostat (2020).

¹¹²⁵Vgl.: Statistisches Bundesamt (2020).

begründet, altersgruppenspezifische Besonderheiten erfassen und Erkenntnisse über die soziodemographische Struktur gewinnen zu können. Während die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbspersonen an der erwerbsfähigen Bevölkerung eines Landes angibt, gibt die Nicht-Erwerbsquote Aufschluss über die Präsenz bzw. Abwesenheit von Personen auf dem Arbeitsmarkt. Die Verwendung der Erwerbsquote ist dahingehend problematisch, dass sich durchaus eine alters- (und auch geschlechts-)spezifische Verzerrung vermuten lässt. So ist anzunehmen, dass junge Menschen aufgrund der längeren Teilnahme an einem formalen Bildungsgang und ältere Menschen aufgrund von (Vor-)Ruhestand eine geringere Erwerbsquote aufweisen. Die Erwerbsquote ist damit hinsichtlich ihrer Aussagekraft im Kontext generationengerechter Arbeitsmarktpolitik nur begrenzt verwendbar. Demgegenüber ermöglicht die explizite Betrachtung von Nichterwerbspersonen, die sich sowohl aus der ‚Stillen Reserve‘¹¹²⁶ als auch aus sonstigen Nichterwerbspersonen¹¹²⁷ zusammensetzen, Rückschlüsse auf generationelle Ungleichheiten. Eine geringe Nicht-Erwerbsquote gilt daher ob ihrer positiven Normimplikation zur Beschäftigung als Zeichen einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration.

Tabelle 4: Nichterwerbspersonen als Prozentsatz der Gesamtbevölkerung nach Alter (%)

	1998	2008	2018
15-24 Jahre	50	48,8	51
25-49 Jahre	14,8	12,9	12,7
50-64 Jahre	45,3	30,9	21,4

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis von Eurostat Online Statistiken 2020.

5.2.3. Kündigungsschutz

Der Flexibilität des nationalen Arbeitsrechts wird eine erhebliche Bedeutung für die mikro- und makroökonomische Performanz beigemessen. So beeinflussen die Regelungen zur Einstellung und Kündigung nicht nur die unternehmerischen Kosten, sondern auch im volkswirtschaftlichen Sinne die Höhe der Arbeitslosigkeit. Obgleich nun die Vor- und Nachteile eines flexiblen Arbeitsmarktes mit Blick auf den Konjunkturzyklus einer Volkswirtschaft und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung durchaus kontrovers diskutiert werden können, soll der Kündigungsschutz von Beschäftigten am Beispiel der gesetzlich möglichen Kündigungsfristen

¹¹²⁶Die ‚Stille Reserve‘ umfasst einerseits arbeitssuchende Personen, die zurzeit nicht verfügbar sind, andererseits nicht arbeitssuchende Personen, die verfügbar sind. Vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015a): S. 6

¹¹²⁷Die sonstigen Nichterwerbspersonen umfassen Personen, die „weder aktuell Arbeit suchen noch aktuell verfügbar sind, jedoch zuvor schon einmal erwerbstätig waren und Personen, die weder aktuell Arbeit suchen noch aktuell verfügbar sind und nach Schul- oder Berufsabschluss nie einer bezahlten Tätigkeit am Arbeitsmarkt nachgegangen sind“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015a): S. 6).

betrachtet werden. Eine längere Kündigungsfrist, wenn sie nicht mit Lebensalter, sondern mit der Länge der Betriebszugehörigkeit korreliert, wird dabei (arbeitnehmerisch) als Ausdruck von Sicherheit verstanden und dementsprechend positiv bewertet.¹¹²⁸ Die Grundlage der Betrachtung und Bewertung bildet dabei die Einzelnorm §622 BGB („Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen“) in der jeweiligen Fassung des BGB der Jahre 1998, 2008 und 2018 unter Berücksichtigung des unionsrechtlichen Vorrangs gegenüber nationalstaatlichem Recht infolge von EuGH-Entscheidungen. Die Kündigungsfrist wird im Sinne einer maximal möglichen Auslegung, ausgehend von einem Beschäftigungsbeginn im Alter von 15 Jahren, anhand des gerundeten empirischen Mittelwertes der jeweiligen Altersgruppe betrachtet. Einzel- und tarifvertragliche Vereinbarungen werden nicht berücksichtigt.

Tabelle 5: Gesetzlich maximal mögliche Kündigungsfristen gemäß §622 BGB anhand des gerundeten empirischen Mittelwerts (angegeben in Klammern) der Altersgruppe in Monaten zum Ende eines Kalendermonats

	1998 ¹¹²⁹	2008 ¹¹³⁰	2018 ¹¹³¹
15-24 Jahre (20)	1 ¹¹³²	1 ¹¹³³	2
25-49 Jahre (37)	5	5	7
50-64 Jahre (57)	7	7	7

Quelle: §622 BGB der jeweils geltenden Fassungen unter Berücksichtigung der EuGH-Entscheidung vom 19.01.2010 (Az. C-555/07).

5.2.4. Art des Beschäftigungsverhältnisses

Die Einbeziehung des Beschäftigungsverhältnisses für die Betrachtung generationeller Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht eine qualitative Bewertung der Arbeitsmarktintegration der Erwerbstätigen. Im Fokus steht daher die Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung. Obwohl durchaus Gründe für Teilzeitbeschäftigung

¹¹²⁸ Obgleich der Kündigungsschutz als Indikator insbesondere für Zeitpunktvergleiche (*snap-shots*) im Sinne des Erkenntnisinteresses ist, ist anzumerken, dass sich aus der Idee der Generationengerechtigkeit keine reine Arbeitnehmersicht ableiten lässt. Denn in jeder Generation gibt Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine Verlängerung des allgemeinen Kündigungsschutzes im Untersuchungszeitraum ist zwar gut für junge Arbeitnehmer, aber schlecht für junge Arbeitgeber.

¹¹²⁹ „Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt“ (§622 Abs. 2 S. 2 BGB in der am 31.12.1998 geltenden Fassung).

¹¹³⁰ Vgl.: §622 Abs. 2 S. 2 BGB in der am 31.12.2008 geltenden Fassung.

¹¹³¹ Gemäß §622 Abs. 2 S. 2 BGB in der am 31.12.2018 geltenden Fassung ist geregelt, dass Beschäftigungszeiten bis zum 25. Lebensjahr bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden. Nach der Entscheidung des EuGH vom 19.01.2010 (Az. C-555/07) verstößt dies jedoch gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und ist daher vom nationalen Gericht unangewendet zu lassen.

¹¹³² Nach § 622 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Hier wird eine Kündigung zum Ende eines Kalendermonats angenommen.

¹¹³³ Vgl.: § 622 Abs. 1 BGB.; Anmerkung: Auch hier wird eine Kündigung zum Ende eines Kalendermonats angenommen.

existieren¹¹³⁴, werden hier im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses als idealtypisches Leitbild insbesondere die Risiken der Teilzeitbeschäftigung (finanzielle Einbußen und die unzureichende soziale Alterssicherung infolge eines anteilig geringeren Leistungsentgelts sowie die Gefahr der ‚Teilzeitfalle‘ usw.) gesehen. Ein geringer Anteil an Teilzeitbeschäftigung in der jeweiligen Alterskohorte wird daher positiv bewertet.

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach Alter (%)

	1998	2008	2018
15-24 Jahre	10,5	20,8	25,5
25-49 Jahre	18,6	25,2	25,7
50-64 Jahre	20,1	27,0	28,9

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis von Eurostat Online Statistiken 2020.

5.2.5. Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristete Arbeitsverhältnisse, die aufgrund ihrer begrenzten Laufzeit als atypisch gelten, werden als Maß für die arbeitnehmerische Unsicherheit für die Lebensplanung und -steuerung herangezogen. Zudem impliziert ein befristetes Arbeitsverhältnis den Ausschluss von Gehaltszuwächsen aufgrund von Betriebszugehörigkeit, so dass sich die Einkommenssituation negativ darstellt. Ein hoher Anteil an Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag in der jeweiligen Alterskohorte ist damit Ausdruck von Prekarität und wird entsprechend bewertet. Die Vor- und Nachteile befristeter Arbeitsverhältnisse aus betrieblicher Sicht finden hier keine Berücksichtigung.¹¹³⁵

Tabelle 7: Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Alter (%)

	1998	2008	2018
15-24 Jahre	52,2	55,4	51,4
25-49 Jahre	7,6	10,6	10,9
50-64 Jahre	3,8	4,9	3,6

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis von Eurostat Online Statistiken 2020.

¹¹³⁴*Downshifting*, Familienteilzeit, Abruferarbeit, Altersteilzeit sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Ausdruck einer positiven Konnotation von Teilzeitbeschäftigung.

¹¹³⁵Zur näheren Betrachtung der betrieblichen Vor- und Nachteile befristeter Beschäftigung, siehe: Fritsch / Schank (2005); Bellmann / Fischer / Hohendanner (2009); Hohendanner (2010).

5.2.6. Langzeitarbeitslosigkeit

Als Messgröße für das Ausmaß der verfestigten Arbeitslosigkeit fungiert die Langzeitarbeitslosigkeit, so wie sie im Sozialgesetzbuch definiert wird: „Langzeitarbeitslose sind demzufolge Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie die Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit (z.B. Ortsabwesenheit) bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht (§ 18 SGB III)“¹¹³⁶. Neben der Entwertung von Humankapital, Bildungsinvestitionen und Wissen infolge andauernder Beschäftigungslosigkeit gilt der Fokus den Folgen für die betroffenen Menschen, die sich in sozialem Abstieg, Verarmung und Resignation äußern können. Langzeitarbeitslosigkeit ist damit nicht nur nicht die größte Herausforderung der Arbeitsmarktpolitik, sondern auch Ausdruck einer dauerhaften individuellen Exklusion aus dem Arbeitsmarkt und damit oftmals auch aus der Gesellschaft im Sinne von Partizipation und Teilhabe.

Tabelle 8: Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger) als Prozentsatz der gesamten Arbeitslosigkeit nach Alter (%)

	1998	2008	2018
15-24 Jahre	29,9	29,3	22,3
25-49 Jahre	50,0	51,2	40,1
50-64 Jahre	65,1	69,1	56,0

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis von Eurostat Online Statistiken 2020.

¹¹³⁶Bundesagentur für Arbeit (2019a): S. 6.

5.2.7. Rohdatenset und Benchmarks

Zur Beschreibung der Arbeitsmärkte nach Alterskohorten anhand von Arbeitslosenquote (ALQ), Nicht-Erwerbsquote (NEQ), Kündigungsschutz (KSch), Teilzeitbeschäftigung (TzB), befristeten Arbeitsverhältnissen (BfAV) und Langzeitarbeitslosenquote (LZALQ) im Zeitverlauf ist das folgende Datenset zusammenfassend dargestellt. Diese Zusammenstellung bildet die Grundlage für die Standardisierung.

Tabelle 9: Rohdatenset zur Beschreibung der Arbeitsmärkte nach Alter 1998, 2008 und 2018 (%)

1998	ALQ	NEQ	KSch¹¹³⁷	TzB	BfAV	LZALQ
15-24 Jahre	9,8	50	1	10,5	52,2	29,9
25-49 Jahre	8,7	14,8	5	18,6	7,6	50,0
50-64 Jahre	13,2	45,3	7	20,1	3,8	65,1
2008						
15-24 Jahre	10,6	48,8	1	20,8	55,4	29,3
25-49 Jahre	7,0	12,9	5	25,2	10,6	51,2
50-64 Jahre	7,9	30,9	7	27,0	4,9	69,1
2018						
15-24 Jahre	6,2	51	2	25,5	51,4	22,3
25-49 Jahre	3,4	12,7	7	25,7	10,9	40,1
50-64 Jahre	2,7	21,4	7	28,9	3,6	56,0

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis des Statistischen Bundesamtes (Erwerbsquote) und von Eurostat Online Statistiken.

Ausgehend von diesem Rohdatenset lassen sich nun die jeweiligen Maximal- und Minimalwerte der jeweiligen Indikatoren empirisch ableiten, die schließlich als Benchmarks für die Standardisierung herangezogen werden. Obwohl im Folgenden ein Querschnittsvergleich durchgeführt werden soll, werden im Sinne einer integrierten Längsschnittdimension die ausgewählten Indikatoren auf Zeitreihenbasis standardisiert. Dabei ist unerheblich, in welcher Alterskohorte und in welchem Jahr die jeweiligen Maximal- und Minimalwerte erzielt worden sind.

¹¹³⁷Angaben in Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

Tabelle 10: Benchmarks (Maximal- und Minimalwerte) für die Standardisierung

1998-2018	ALQ	NEQ	KSch¹¹³⁸	TzB	BfAV	LZALQ
Max (<i>Best</i>):	2,7	12,7	7	10,5	3,6	22,3
Min (<i>Worst</i>):	13,2	51	1	28,9	55,4	69,1

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis des Statistischen Bundesamtes (Erwerbsquote) und von Eurostat Online Statistiken.

Das Standardisierungsverfahren erfolgt entsprechend der oben vorgestellten mathematischen Herangehensweise. Zur besseren Übersicht werden die Werte auf den Bereich 0 bis 1 standardisiert. Je näher der erreichte Wert an 1 heranreicht, desto höher ist das jeweilige Performanzlevel. Je näher der Wert an 0 heranreicht, desto geringer ist dementsprechend die indikatorspezifische Performanz. Die Standardisierung auf den Bereich 0 bis 1 spiegelt also das mögliche Spektrum wider, das sich aus dem absolut besten bzw. schlechtesten Wert für den Erhebungszeitraum ergibt. Die standardisierten Daten stellen anschließend sowohl die Grundlage für die Erstellung der Radar-Charts als auch für die Anfertigung des Arbeitsmarkt-Rankings nach SMOP-Werten dar.

Tabelle 11: Standardisiertes Datenset auf den Bereich 0 bis 1 zur Beschreibung der Arbeitsmärkte nach Alter 1998, 2008 und 2018 (gerundet¹¹³⁹)

1998	ALQ	NEQ	KSch	TzB	BfAV	LZALQ
15-24 Jahre	0,32	0,03	0	1	0,06	0,84
25-49 Jahre	0,43	0,95	0,66	0,56	0,92	0,41
50-64 Jahre	0	0,15	1	0,48	0,99	0,09
2008						
15-24 Jahre	0,25	0,06	0	0,44	0	0,85
25-49 Jahre	0,59	0,99	0,66	0,20	0,86	0,38
50-64 Jahre	0,5	0,52	1	0,1	0,97	0
2018						
15-24 Jahre	0,66	0	0,17	0,18	0,08	1
25-49 Jahre	0,93	1	1	0,17	0,86	0,62
50-64 Jahre	1	0,77	1	0	1	0,28

Quelle: Eigene Berechnungen.

¹¹³⁸ Im Gegensatz zu den anderen Indikatoren, die jeweils möglichst niedrige Werte als Ausdruck von arbeitsmarktpolitischer Performanz aufweisen sollten, gilt beim Kündigungsschutz ein hoher Wert als erstrebenswert, da eine längere Kündigungsfrist (angegeben in Monaten) arbeitnehmerische Sicherheit impliziert. Während also nun ein Anstieg der übrigen Indikatoren negativ bewertet wird, bedeutet der Anstieg beim Kündigungsschutz eine positive Entwicklung. Dies wird bei der Erstellung der Radar-Charts entsprechend berücksichtigt.

¹¹³⁹ Die exakten, nicht gerundeten Werte sind dem Anhang zu entnehmen.

5.3. Radar-Charts und SMOP-Werte im Vergleich

Das Ziel besteht nun darin, die jeweiligen Alterskohorten anhand der ausgewählten Indikatoren vergleichend darzustellen. Dabei erfolgt das Benchmarking, also die Durchführung von Vergleichen und Analysen der Ergebnisse, einerseits durch die Radar-Chart-Diagramme als Visualisierung der arbeitsmarktpolitischen Daten und Zusammenhänge und andererseits durch die SMOP-Werte als deren quantitatives Äquivalent. Dies ermöglicht nicht nur die Einbeziehung und Betrachtung mehrerer Performanzdimensionen als einen integrierten Wert ohne die einzelnen zentralen Indikatoren hinsichtlich ihrer Interdependenz zu vernachlässigen, sondern bietet eben auch die Möglichkeit der Erstellung eines Rankings, sowohl visuell als auch quantitativ. Während also das SMOP-Verfahren zur Kategorisierung und Klassifikation genutzt werden kann, veranschaulichen die Radar-Charts insbesondere die „Binnenphänomene der Gesamtperformanz“¹¹⁴⁰ und geben damit Einblicke in die dimensionalen Beziehungen und Verflechtungen der jeweiligen Indikatoren. Auf den Achsen des folgenden Radar-Charts (Abbildung 2) sind die altersgruppenspezifischen Mittelwerte der jeweiligen standardisierten Werte für den Zeitraum 1998 bis 2018 abgetragen, um die Gesamtperformanz der jeweiligen Alterskohorte im Zeitverlauf darzustellen.

Tabelle 12: Standardisierte Mittelwerte für die jeweiligen Alterskohorten zu arbeitsmarktpolitischer Performanz 1998-2018 (gerundet¹¹⁴¹)

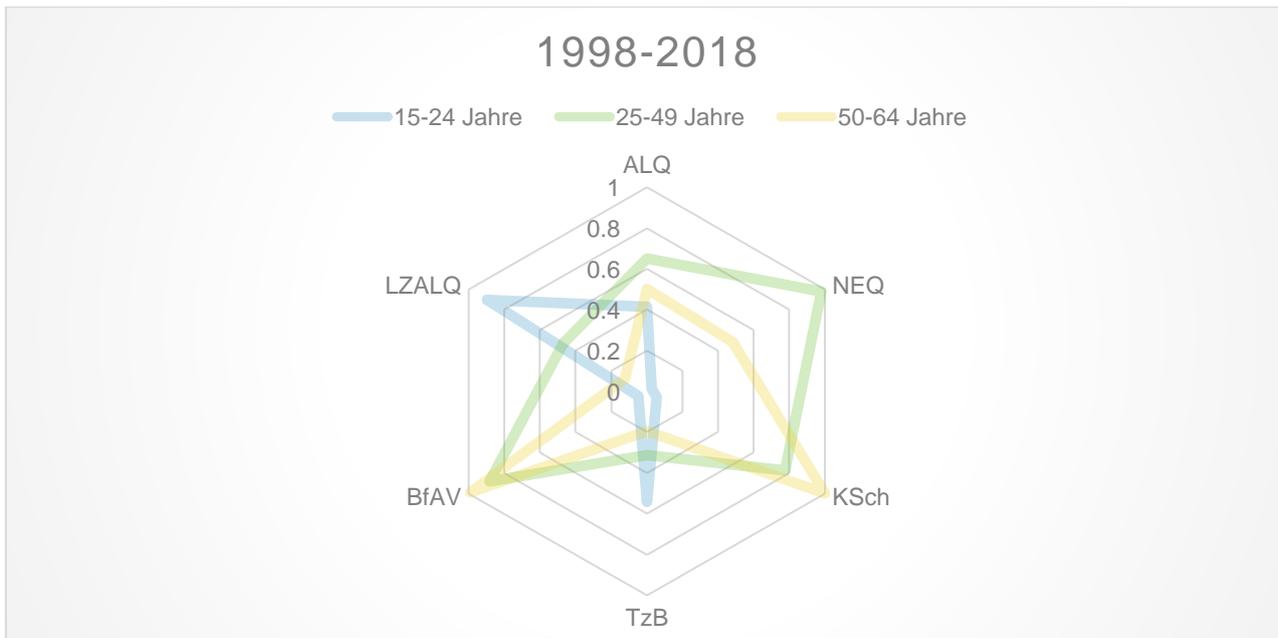
	ALQ	NEQ	KSch	TzB	BfAV	LZALQ
15-24 Jahre	0,41	0,02	0,05	0,54	0,05	0,9
25-49 Jahre	0,65	0,98	0,78	0,31	0,89	0,47
50-64 Jahre	0,50	0,48	1	0,19	0,99	0,12

Quelle: Eigene Berechnungen.

¹¹⁴⁰Förster / Hedrich / Schmid (2009): S. 31.

¹¹⁴¹Die exakten, nicht gerundeten Werte sind dem Anhang zu entnehmen.

Abbildung 2: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für den Zeitraum 1998-2018

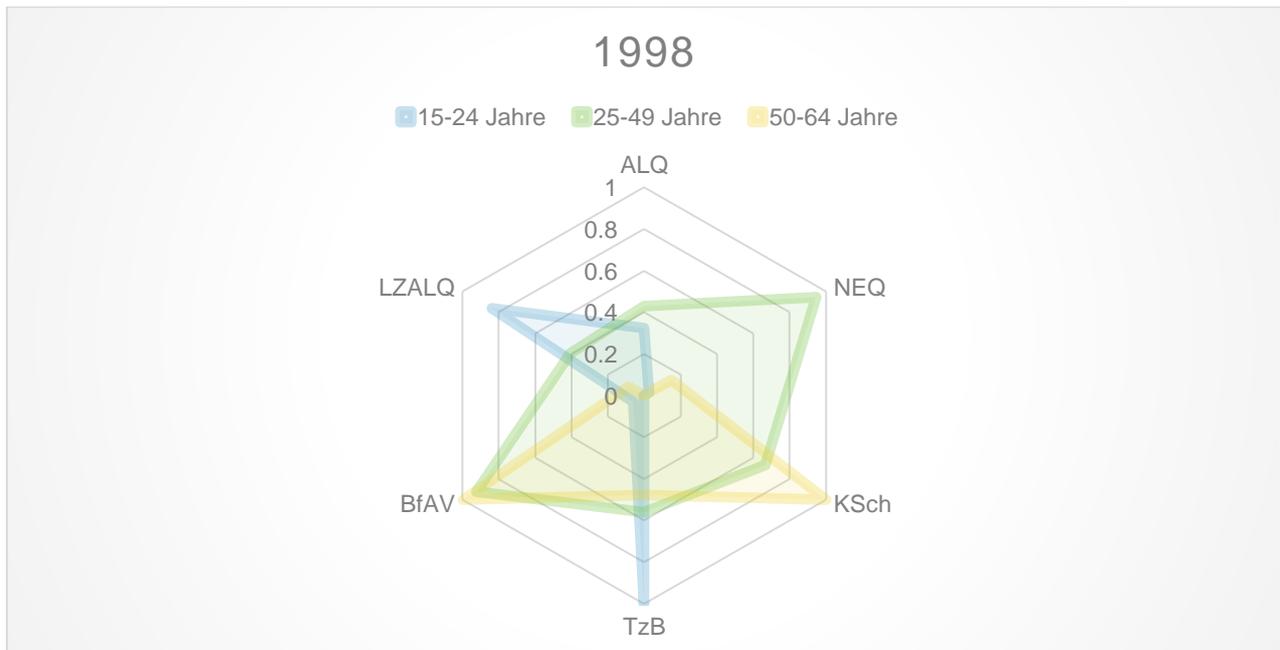


Quelle: Eigene Darstellung.

Diese Längsschnittbetrachtung (1998-2018) offenbart hinsichtlich der altersgruppenspezifischen Gesamtperformanz ein klares Bild. Während die mittlere Alterskohorte der 25- bis 49-Jährigen (grün) mit Blick auf die Chart-Achsen insgesamt am besten abschneidet, fallen die Werte für die jüngere Alterskohorte der 15- bis 24-Jährigen (blau) in der Gesamtbetrachtung eher gering aus. Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung und der Langzeitarbeitslosigkeit fallen die Werte der jüngeren Alterskohorte allerdings verhältnismäßig positiv aus. Die ältere Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen (gelb) weist zwar die besten Werte im Bereich der befristeten Arbeitsverhältnisse und des Kündigungsschutzes auf, ist in ihrer Gesamtperformanz jedoch durchschnittlich.

Auf den Achsen der nun folgenden Radar-Charts sind die jeweiligen standardisierten Werte der Jahre 1998, 2008 und 2018 abgetragen. Im Fokus steht dabei die visuelle Betrachtung der Performanz der Indikatoren nach Altersgruppen im jeweiligen Jahr. Das Ziel ist eine Bestandsaufnahme der altersspezifischen Situation auf dem Arbeitsmarkt, um anschließend Entwicklungen und Trends im Zeitverlauf eruieren zu können.

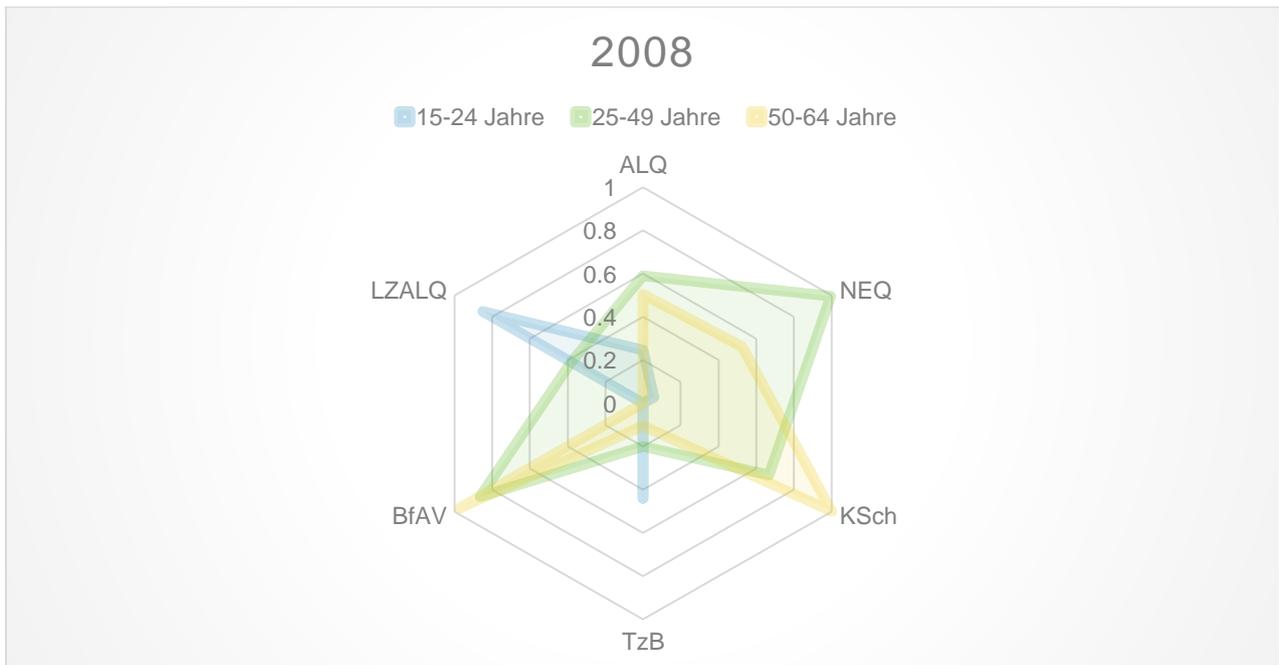
Abbildung 3: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für das Jahr 1998



Quelle: Eigene Darstellung.

Für das Jahr 1998 ergeben sich aus dem Radar-Chart bei der ersten Betrachtung einige Befunde. So schneidet hier insgesamt die mittlere Alterskohorte (grün) am besten ab, gefolgt von der älteren Alterskohorte (gelb). Die jüngere Alterskohorte (blau) weist hingegen in der Gesamtbetrachtung die geringsten Werte auf, obgleich im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit und der Teilzeitbeschäftigung die besten Werte erzielt wurden. Hinsichtlich der Nicht-Erwerbsquote fällt zudem das besonders gute Abschneiden der mittleren Alterskohorte auf. Obwohl die ältere Alterskohorte sehr geringe Werte bei der Arbeitslosigkeit, der Langzeitarbeitslosigkeit und der Nicht-Erwerbsquote aufweist, erreicht sie im Bereich des Kündigungsschutzes und der befristeten Arbeitsverhältnisse Spitzenwerte, wodurch sie hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Gesamtleistung eine Position zwischen der mittleren und der jüngeren Alterskohorte einnimmt.

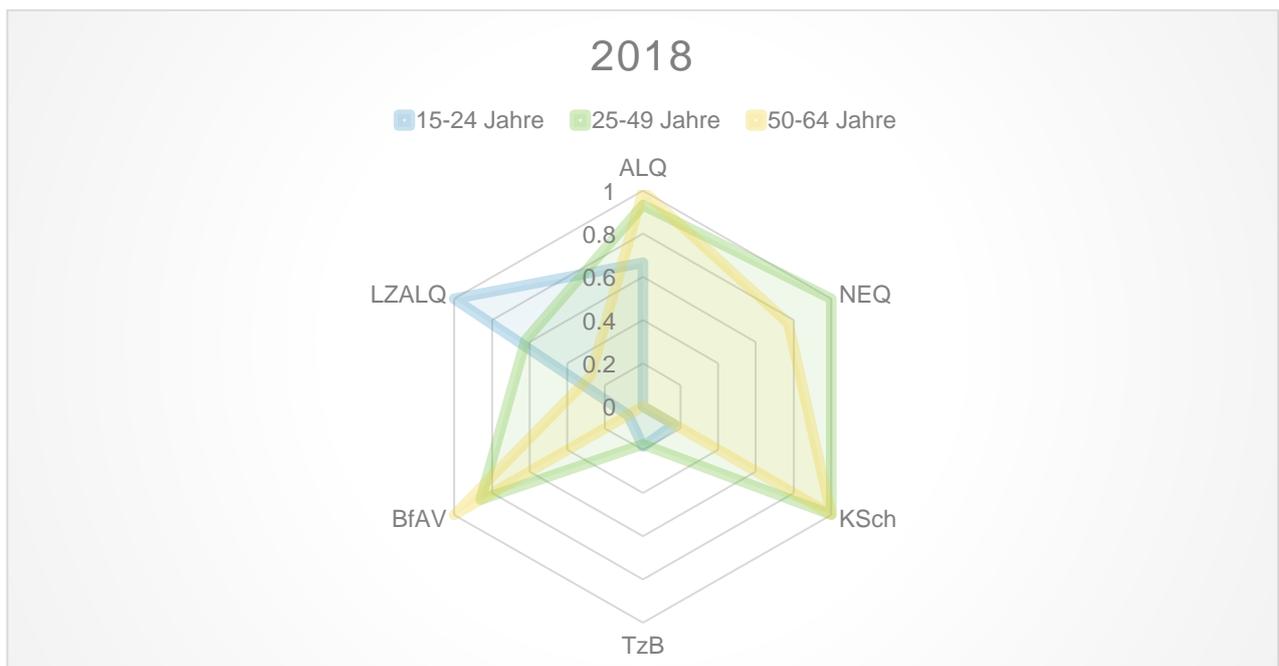
Abbildung 4: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für das Jahr 2008



Quelle: Eigene Darstellung.

Für das Jahr 2008 zeigt sich im dargestellten Radar-Chart zwar auch die Spitzenposition der mittleren Alterskohorte (grün), gefolgt von der älteren Alterskohorte (gelb); jedoch offenbart sich gleichermaßen eine verhältnismäßig schlechtere Position der jüngeren Alterskohorte (blau). Zugleich werden hier im Vergleich zum Jahr 1998 indikatorspezifische Dynamiken und Verschiebungen hinsichtlich der Performanz deutlich.

Abbildung 5: Radar-Chart zur arbeitsmarktpolitischen Situation nach Altersgruppen für das Jahr 2018



Quelle: Eigene Darstellung.

Für das Jahr 2018 ergibt sich aus dem Radar-Chart folgendes Bild: Alle Alterskohorten weisen hinsichtlich der Gesamtperformanz bessere Werte als in den Vergleichsjahren auf. Dabei zeigt sich insbesondere bei der mittleren Alterskohorte (grün) eine signifikante Verbesserung bei fast allen Performanzindikatoren, abgesehen von der Teilzeitbeschäftigung. Die ältere Alterskohorte (gelb) offenbart ebenfalls erhebliche Performanzsteigerungen und konnte den Abstand zur mittleren Altersgruppe verringern. Bei der Arbeitslosenquote weist die ältere Alterskohorte nun sogar den Spitzenwert auf. Die jüngere Alterskohorte weist zwar auch insgesamt Verbesserungen auf, ist aber weiterhin im unterdurchschnittlichen Bereich, wenngleich sie bei der Langzeitarbeitslosigkeit weiterhin den Spitzenwert erreicht.

Obwohl die fertigen Radar-Charts bereits erste Erkenntnisse über die altersgruppenspezifische Situation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland offenbaren, sollen nun, ergänzend zur graphischen Visualisierung des unterschiedlichen Abschneidens der jeweiligen Alterskohorte, die zugehörigen SMOP-Werte über das oben dargestellte Verfahren der rechnerischen Maximierung der jeweiligen Chart-Fläche berechnet werden. Dabei erfolgt die Flächenberechnung mithilfe der geometrischen Formel zur Berechnung des Flächeninhalts von Dreiecken. Bei den vorliegenden sechs Indikatoren liegen sechs Achsen vor, so dass der Flächeninhalt für sechs Dreiecke berechnet und kumuliert wird. Zur besseren Übersichtlichkeit werden die SMOP-Werte auf Basis der standardisierten Daten nach Größe sortiert. Je höher der Wert ist, desto höher ist die arbeitsmarktpolitische Performanz der Altersgruppe anhand der ausgewählten Indikatoren. Während für Tabelle 13 die SMOP-Werte der jeweiligen Altersgruppe für den Zeitraum 1998-2018 berechnet wurden, gibt Tabelle 14 die SMOP-Werte für die spezifische Altersgruppe im jeweiligen Jahr wieder. Somit liegen zwei aussagekräftige Rankings für die generationelle Betrachtung des deutschen Arbeitsmarktes vor.

Tabelle 13: Arbeitsmarkt-Ranking nach SMOP-Werten für den Zeitraum 1998-2018 auf Basis der standardisierten Mittelwerte

Platz	SMOP 1998-2018 (gerundet ¹¹⁴²)	Altersgruppe
1	1,14	25-49 Jahre
2	0,56	50-64 Jahre
3	0,21	15-24 Jahre

Quelle: Eigene Berechnungen.

¹¹⁴²Die Berechnung der SMOP-Werte sowie die exakten, nicht gerundeten Werte sind dem Anhang zu entnehmen.

Tabelle 14: Arbeitsmarkt-Ranking nach SMOP-Werten

Platz	SMOP (gerundet) ¹¹⁴³	Altersgruppe	Jahr	Verhältnis (Schnitt)
1	7,78	25-49 Jahre	2018	+
2	5,72	25-49 Jahre	1998	+
3	4,88	25-49 Jahre	2008	+
4	4,86	50-64 Jahre	2018	+
5	2,75	50-64 Jahre	1998	-
6	2,29	50-64 Jahre	2008	-
7	1,82	15-24 Jahre	2018	-
8	0,91	15-24 Jahre	1998	-
9	0,52	15-24 Jahre	2008	-
Schnitt	3,5			

Quelle: Eigene Berechnungen.

Das fertige Arbeitsmarkt-Benchmarking anhand der SMOP-Werte ermöglicht nun einen Vergleich zwischen Radar-Charts verschiedener zeitlicher Abschnitte. Dabei zeigt sich bereits auf den ersten Blick, dass die mittlere Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen im Zeitverlauf am besten abschneidet, gefolgt von der älteren Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen. Am schlechtesten schneidet die jüngere Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen ab, deren Werte im Zeitverlauf alle unter dem Schnitt aller SMOPs liegen.

Obleich damit nun ein integrierender Indikator zur Beurteilung der Lage am Arbeitsmarkt existiert, der die generationelle Performanz erfasst, ist es unabdingbar, diese Standortbestimmung analytisch unter Berücksichtigung der politischen und wirtschaftlichen Situation sowie des Erhebungszeitraums zu bewerten und entsprechend einzuordnen. Außerdem ist im analytischen Teil zu prüfen, inwiefern es sich nun tatsächlich um generationelle Ungleichbehandlungen im Sinne von Ungerechtigkeiten handelt. Davor sollen allerdings noch weitere Indikatoren hinzugezogen werden, die aufgrund der Datenlage im SMOP- bzw. Radar-Chart-Verfahren nicht berücksichtigt werden konnten, aber für die Betrachtung der Gesamtheit der arbeitsmarktlichen Performanz aus generationeller Perspektive unverzichtbar sind.

¹¹⁴³Die Berechnung der SMOP-Werte sowie die exakten, nicht gerundeten Werte sind dem Anhang zu entnehmen.

5.4. Ergänzende Indikatoren

Zur Beschreibung der Arbeitsmärkte unter den Gesichtspunkten von Generationengerechtigkeit ist die Einbeziehung von Bildungs- und Gesundheitsaspekten von nicht unerheblicher Bedeutung. Arbeit im 21. Jahrhundert ist eben nicht mehr nur Broterwerb, sondern soll als Teil der eigenen Identität lohnenswert, sinnstiftend und wohlstandsmehrend sein. Zugleich schafft dieses Arbeitsverständnis Freiheiten und Zwänge, die sich gesellschaftlich und individuell ganz unterschiedlich auswirken. Diesen tiefgreifenden Veränderungen tragen die folgenden Indikatoren Rechnung. Der ergänzende Charakter ist dabei der Datenverfügbarkeit im ausgewählten Erhebungsdesign geschuldet und ist freilich nicht Ausdruck einer geringeren Gewichtung gegenüber obigen Indikatoren.

5.4.1. Qualifizierung und Weiterbildung

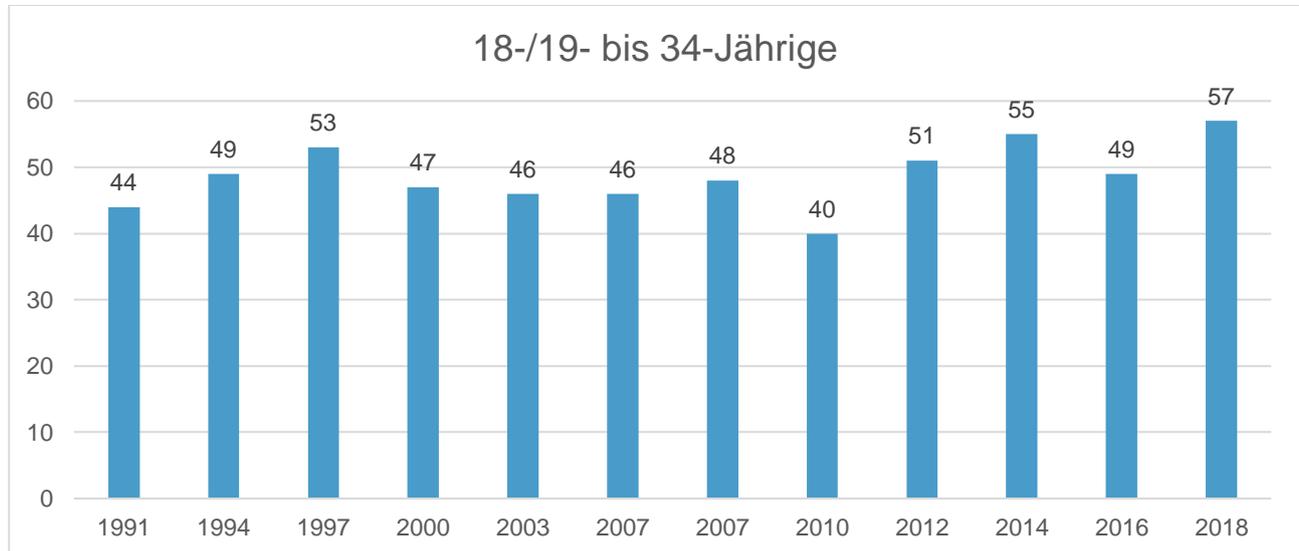
Im Zeitalter des technologischen Fortschritts und der digitalen Durchdringung aller Arbeits- und Lebensbereiche werden Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung gewissermaßen zum Gebot der Stunde. Neben der zunehmenden Erwartungshaltung an sinnhafte Arbeitsinhalte verschärft der Trend zur Höherqualifizierung die arbeitsmarktpolitischen Disparitäten. Ganz im Sinne des Konzepts des ‚Lebenslangen Lernens‘ als fortwährender Erwerb formaler und non-formaler Qualifikationen soll daher das Weiterbildungsverhalten in Deutschland untersucht werden. Zwar bieten sich zur Erfassung generationeller Ungleichbehandlungen zunächst viele Möglichkeiten an, jedoch offenbaren sich mit Blick auf die Validität der Daten Schwierigkeiten. So sind für die generationelle Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung die Daten des *Adult Education Survey* (AES) sowie der BSW-Erhebungen (Berichtssystem Weiterbildung) entscheidend.¹¹⁴⁴ Während dort allerdings drei Lernformen (formale bzw. reguläre Bildung, non-formale Weiterbildung, informelles Lernen¹¹⁴⁵) erfasst werden, wird in dieser Untersuchung ausschließlich die non-formale Weiterbildung berücksichtigt, die sowohl die betriebliche und individuelle berufsbezogene Weiterbildung als auch die nicht-berufsbezogene Weiterbildung umfasst. Dabei wird eine hohe Weiterbildungsbeteiligung positiv bewertet und als Ausdruck einer zukunftsorientierten Arbeitswelt verstanden, in der die Bildungsförderung aller Bevölkerungsgruppen während des gesamten Erwerbsverlaufs und die Verwirklichungschancen der Menschen als fester Bestandteil betrachtet wird.

¹¹⁴⁴Vgl.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): S. 5f.

¹¹⁴⁵Zur näheren Betrachtung dieser drei Lernformen und ihrem Grad der Organisiertheit, siehe: Bilger / Behringer / Kuper (2013): S. 18ff.

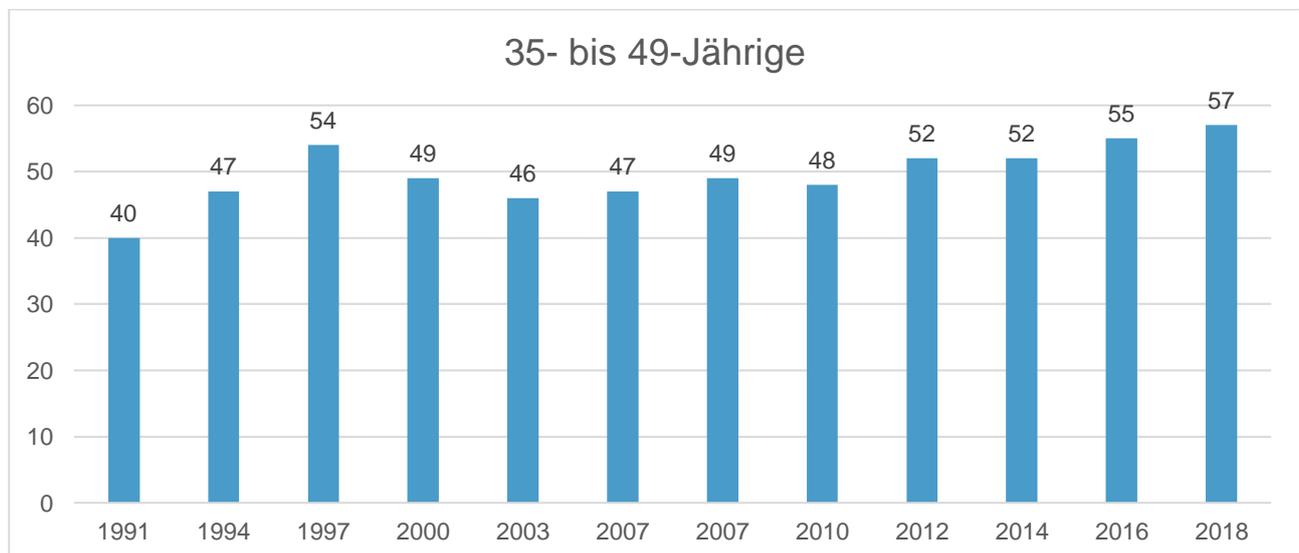
Die folgenden Abbildungen geben nun die Weiterbildungsbeteiligung der jeweiligen Alterskohorten (Abbildung 6: 18/19- bis 34-Jährige; Abbildung 7: 35- bis 49-Jährige; Abbildung 8: 50- bis 64-Jährige) im Zeitverlauf von 1991 bis 2018 wieder.

Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung der 18-/19- bis 34-Jährigen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)



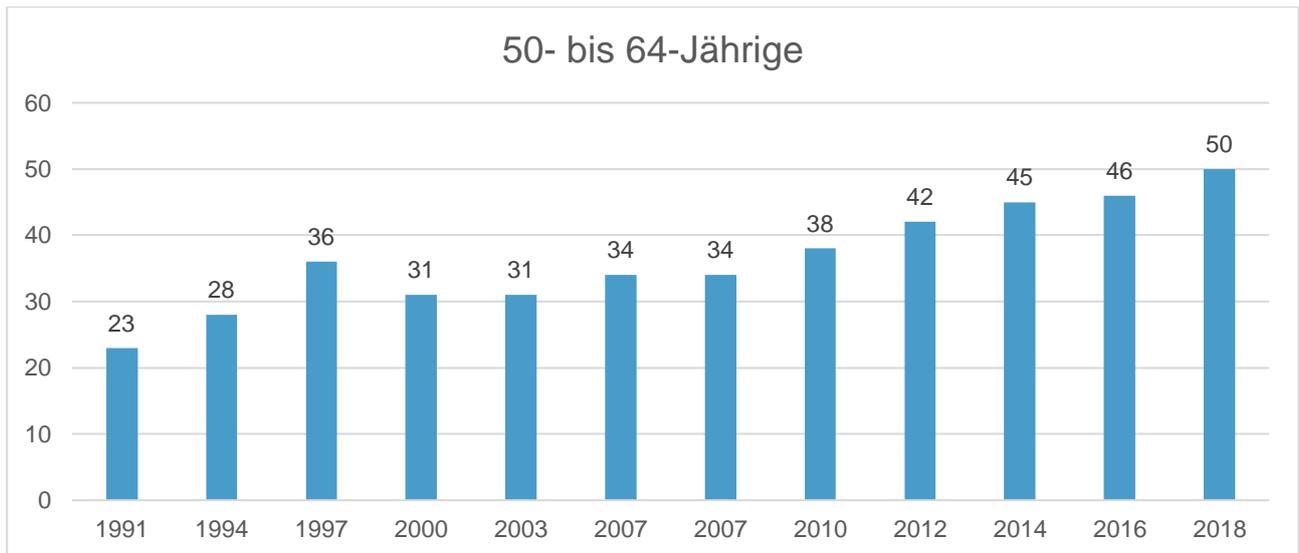
Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Datenbasis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2019).
Anmerkung: bis 2007 BSW-Erhebung sowie Basis 19- bis 64-Jährige, ab 2007 AES und ab 2010 Basis 18- bis 64-Jährige.

Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung der 35- bis 49-Jährigen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)



Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Datenbasis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2019).
Anmerkung: bis 2007 BSW-Erhebung sowie Basis 19- bis 64-Jährige, ab 2007 AES und ab 2010 Basis 18- bis 64-Jährige.

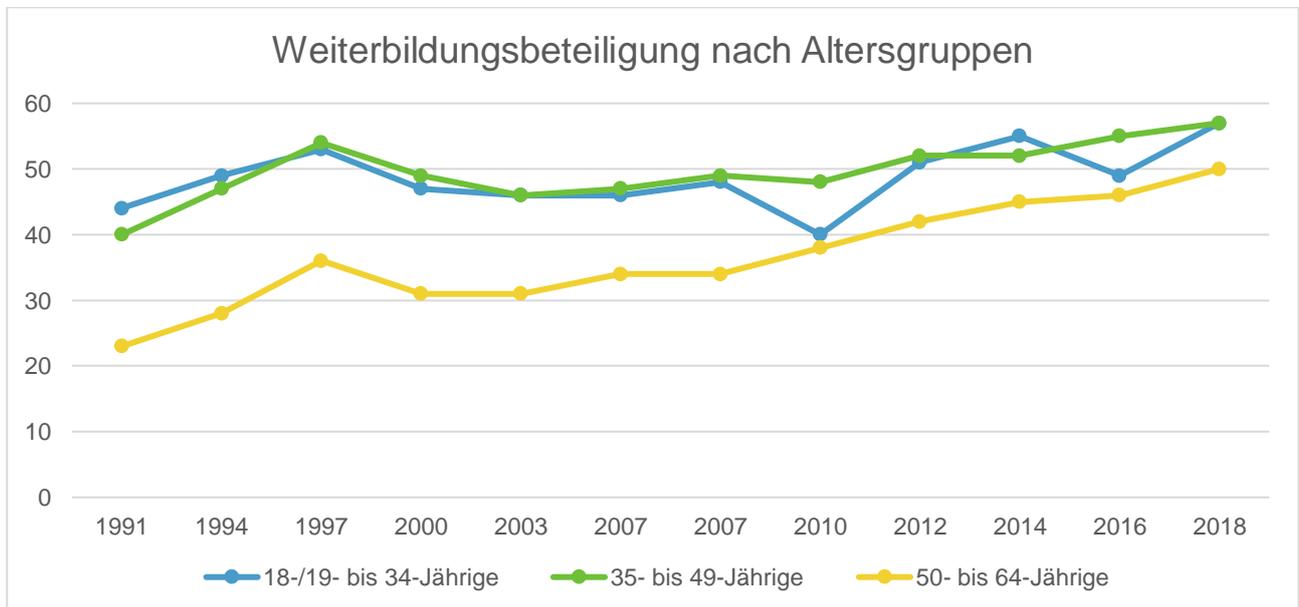
Abbildung 8: Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)



Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Datenbasis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2019).
 Anmerkung: bis 2007 BSW-Erhebung sowie Basis 19- bis 64-Jährige, ab 2007 AES und ab 2010 Basis 18- bis 64-Jährige.

Zur besseren Übersicht ist nachfolgend die Weiterbildungsbeteiligung aller Altersgruppen (jüngere Altersgruppe: blau; mittlere Altersgruppe: grün; ältere Altersgruppe: gelb) im Zeitverlauf in einer Abbildung dargestellt.

Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen von 1991-2018 in Quoten der Teilnahme (%)



Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Datenbasis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2019).
 Anmerkung: bis 2007 BSW-Erhebung sowie Basis 19- bis 64-Jährige, ab 2007 AES und ab 2010 Basis 18- bis 64-Jährige.

Auffällig sind bei erster Betrachtung die Partizipationsraten der jüngeren und mittleren Altersgruppe, die bei 50 Prozent, später im Zeitverlauf gar deutlich über 50 Prozent liegen. Die Quote der Teilnahme der 50- bis 64-Jährigen liegt zwar deutlich darunter, jedoch weist der Verlauf im Vergleich zur

Entwicklung der Quote der Teilnahme der anderen Altersgruppen eine beachtliche Steigung von anfänglich 23 Prozent im Jahr 1991 auf 50 Prozent im Jahr 2018. Die Spannweite der Quoten der Teilnahme an Weiterbildung beträgt im Jahr 1991 21 Prozentpunkte, im Jahr 2018 7 Prozentpunkte. Für eine stärker differenzierte Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen wird nun Tabelle 15 herangezogen.

Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen von 2012-2018

	Quoten der Teilnahme (%)							
	Weiterbildung insgesamt				Betriebliche Weiterbildung			
Altersgruppen	2012	2014	2016	2018	2012	2014	2016	2018
18-24 Jahre	49	50	46	55	23	27	22	24
25-34 Jahre	51	58	51	58	38	40	36	41
35-44 Jahre	52	53	54	59	40	45	42	49
45-54 Jahre	51	53	52	55	40	42	42	47
55-64 Jahre	38	39	44	47	27	25	31	33
65-69 Jahre	nicht erhoben		21	28	nicht erhoben		4	4
	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung				Nicht berufsbezogene Weiterbildung			
	2012	2014	2016	2018	2012	2014	2016	2018
18-24 Jahre	12	9	9	12	22	24	22	26
25-34 Jahre	10	14	7	12	12	13	13	12
35-44 Jahre	9	9	8	6	11	10	10	12
45-54 Jahre	9	7	6	5	10	10	10	9
55-64 Jahre	6	8	4	5	12	12	13	14
65-69 Jahre	nicht erhoben		2	1	nicht erhoben		16	23

Quelle: Eigene Erstellung auf Datenbasis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2019) sowie der Erhebungen durch Kantar (2019).

Hervorzuheben ist hier die geringere Weiterbildungsbeteiligung der älteren (55-64 Jahre: 33 Prozent) und jüngeren (18-24 Jahre: 24 Prozent) Altersgruppe im Segment der betrieblichen Weiterbildung, während sich die mittlere Altersgruppe sehr stark beteiligt (25-34 Jahre: 41 Prozent, 35-44 Jahre: 49 Prozent, 45-54 Jahre: 47 Prozent).¹¹⁴⁶ Die Ursachen für die geringeren Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung sind entsprechend analytisch zu eruieren. Gleichwohl dominiert bei allen Altersgruppen die Teilnahme an der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung. Dabei zeigt sich, dass

¹¹⁴⁶Anmerkung: Werte bezogen auf das Jahr 2018.

sowohl die jüngere als auch die mittlere Altersgruppe deutlich höhere Quoten der Teilnahme im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung aufweisen als die ältere Altersgruppe. Die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen ist jedoch hinsichtlich des möglichen Renteneintritts und der damit endenden Erwerbstätigkeit gesondert zu berücksichtigen. Ähnliches gilt es mit Blick auf die jüngere Altersgruppe, in der möglicherweise einige (noch) keine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, zu beachten.

5.4.2. Gesundheitliche Faktoren

Der grundlegende Wandel der Arbeitswelt in Deutschland verändert nicht nur bestehende Berufsbilder und Tätigkeiten, sondern äußert sich auch in einer Dynamik, die neben Chancen auch Risiken beinhaltet. Diese Risiken beherrschbar zu machen ist dabei gesellschaftlicher und politischer Antrieb in der Gestaltung des technischen und strukturellen Wandels. Vor diesem Hintergrund kommt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine besondere Rolle zu. Die gesundheitlichen Faktoren auf dem Arbeitsmarkt sollen nun anhand der Krankheitstage je Fall sowie anhand der Fälle je 100 GKV-Mitglieder bzw. ab 2016 je 100 GKV-Mitgliedsjahre erfasst werden.¹¹⁴⁷ Dabei liegt der Fokus weniger darauf, Aussagen über die physische und psychische Gesundheit oder die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu treffen, sondern vielmehr die gesundheitlichen Belastungen einer Alters- bzw. Generationskohorte in der Arbeitswelt entsprechend einzubeziehen. Betrachtet wird daher der Krankenstand im Sinne von Arbeitsunfähigkeit (AU) der jeweiligen Altersgruppe. Eine mögliche Verzerrung im Sinne der biologisch-bedingten höheren Krankheitsanfälligkeit im Alter wird freilich berücksichtigt.

¹¹⁴⁷Die Statistik zur Arbeitsunfähigkeit und die Schätzungen der volkswirtschaftlichen Kosten basieren auf den Daten der Pflicht- und freiwilligen Mitglieder von Gesetzlichen Krankenkassen (GKV) mit Krankengeldanspruch. Rentner und mitversicherte Familienangehörige werden dabei nicht berücksichtigt. Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre sind Vollzeitäquivalente für GKV-Mitglieder. Demnach ergibt sich bei der Berechnung der GKV-Mitgliedsjahre beispielsweise für eine Person, die ein halbes Jahr krankenversichert war, eine GKV-Mitgliedschaft in Höhe von 0,5 Jahren.

Tabelle 16: Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen von 2004-2017

Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen								
Tage je Fall								
Altersgruppe	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017 ¹¹⁴⁸
15-24 Jahre	6	6	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
25-49 Jahre	11,6	11,4	10,8	11	10,8	10,8	10,4	10,2
50-65 Jahre	21	20	18,6	19,3	18,6	18,6	17,6	17,6
Fälle je 100 GKV-Mitglieder / je 100 GKV-Mitgliedsjahre (ab 2016)								
	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017
15-24 Jahre	136	123,5	140	146,5	151	160,5	244,5	237,5
25-49 Jahre	97	91,2	101	106	107,2	111,8	147	154,8
50-65 Jahre	111,3	106,3	114,7	121,3	125,3	131	161	162,7

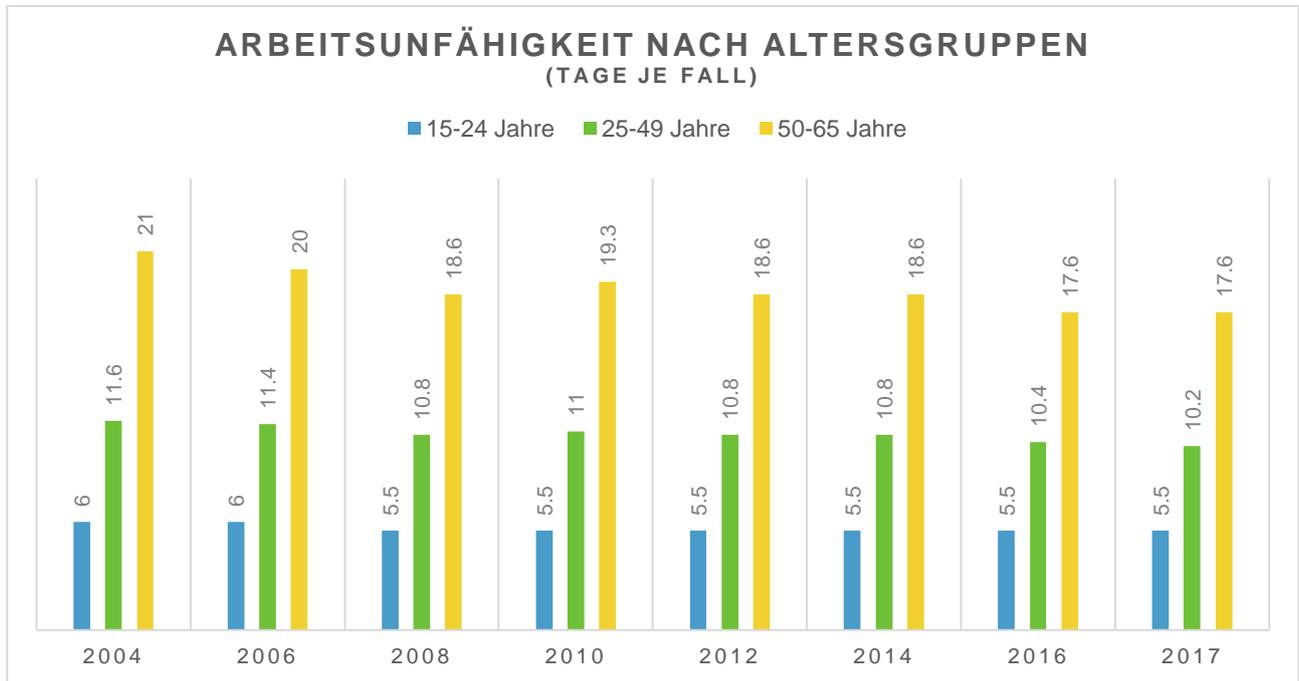
Quelle: Eigene Erstellung auf Basis der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Bei der Betrachtung der Daten zur Arbeitsunfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter zeigt sich, dass die Gruppe der jungen Erwerbstätigen im Alter von 15-24 Jahre überdurchschnittlich viele Fälle je 100 GKV-Mitglieder bzw. je 100 GKV-Mitgliedsjahre aufweist. Mit zunehmendem Alter nehmen diese allerdings ab, bevor sie ab 50 Jahren wieder ansteigen. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage steigt hingegen mit dem Alter kontinuierlich an. Hinsichtlich der Betrachtung im Zeitverlauf von 2004 bis 2017 zeigt sich jedoch, dass die AU-Tage je Fall der älteren Altersgruppe abnehmen, während jene der mittleren und jüngeren Altersgruppe relativ konstant bleiben. Ein allgemeiner Anstieg im Zeitverlauf über alle Altersgruppen hinweg ist allerdings bei den Fällen je 100 GKV-Mitglieder bzw. je 100 GKV-Mitgliedsjahre zu konstatieren.

¹¹⁴⁸Für das Jahr 2018 liegen keine Daten vor.

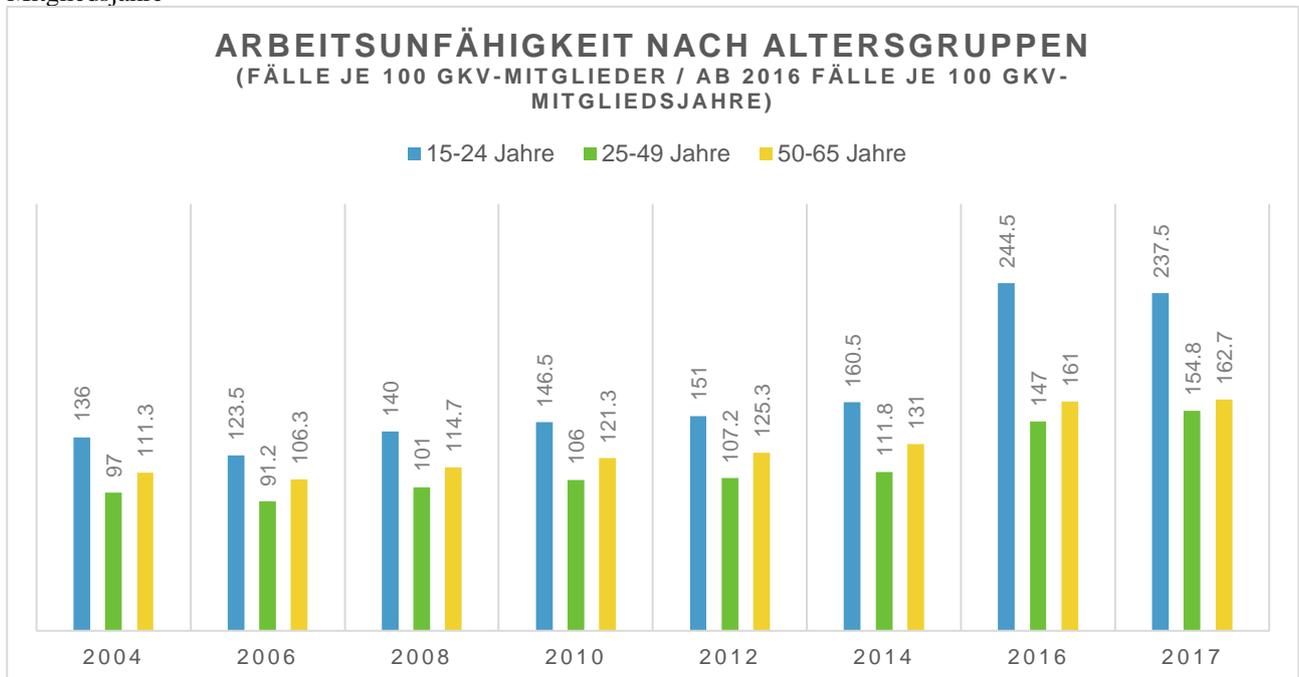
Die folgenden Abbildungen geben diese Befunde graphisch wieder und dienen damit insbesondere der visuellen Veranschaulichung.

Abbildung 10: Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen (Tage je Fall)



Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Datenbasis der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Abbildung 11: Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen (Fälle je 100 GKV-Mitglieder / ab 2016 Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre)



Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Datenbasis der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

6. Analytischer Teil

6.1. Dimensionen generationeller Ungleichheit

Im Folgenden soll nun der Versuch unternommen werden, die verschiedenen normativ-theoretischen Stränge analytisch zu bündeln und zu einem ganzheitlichen Konzept zur Analyse von Generationengerechtigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu systematisieren und zu verdichten. Zunächst gilt es daher, die empirischen Befunde darzustellen und zu erläutern. Dabei liegt der Fokus insbesondere darauf, die Dimensionen generationeller Ungleichheit trennscharf unter besonderer Berücksichtigung situationaler und historischer Ereignisse und Gegebenheiten herauszuarbeiten. Vor dem Hintergrund der Bedeutung des Arbeitsmarktes bei der Herausbildung einer generationellen Chancenstruktur soll schließlich analysiert werden, inwiefern es sich bei den herausgearbeiteten generationellen Ungleichbehandlungen tatsächlich um Ungerechtigkeiten handelt. Ziel der Analyse ist die Identifikation der Stellschrauben für den arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf und damit der konkreten Zielbestimmung im Kontext generationengerechter Politik. Neben der Darstellung generationeller Belastungen und Herausforderungen soll also ein Ziel- und Instrumentenmix der Problemstruktur aufgezeigt werden, der dem modernen Arbeitsmarktverständnis im Sinne seiner dominanten Stellung hinsichtlich der Konstitution und Strukturierung von Lebensläufen entspricht. Generationengerechtigkeit avanciert zum zentralen Leitbild eines zukunftsfesten Arbeitsmarktes.

Während die ungleiche Verteilung von Teilhabe und Lebenschancen durchaus ein zentrales Moment moderner Gesellschaftsstrukturen darstellt und in ihrer räumlichen und zeitlichen Spezifität gesellschaftlich als sozial nachvollziehbar oder legitim empfunden werden kann, entzündet sich an sozialen Ungleichheitsphänomenen im strukturkategorialen Sinne dann Kritik, wenn sich Über- und Unterordnungsverhältnisse bzw. Besser- und Schlechterstellungen verfestigen und hinsichtlich der Begründung zunehmend illegitim erscheinen. Bei der analytischen Betrachtung der empirischen Befunde des deutschen Arbeitsmarktes aus generationengerechter Perspektive wird daher zunächst der Frage nachgegangen, inwiefern nun generationelle Ungleichheiten in diesem Politikfeld existieren. Anhand der ausgewählten Dimensionen als kategorisierte Erscheinungsformen generationeller Ungleichheit soll eruiert werden, ob eine Generation dauerhafte Einschränkungen erfährt und infolgedessen hinsichtlich ihrer Lebenschancen beeinträchtigt bzw. begünstigt wird.

Im Rahmen des Radar-Chart- und SMOP-Verfahrens konnte zunächst gezeigt werden, dass die Arbeitsmarktperformanz je nach Alterskohorte und je nach Erhebungsjahr bzw. -zeitraum erheblich variiert. Dabei offenbart das Ranking zur arbeitsmarktpolitischen Leistung anhand der ermittelten SMOP-Werte ein sehr gutes Abschneiden der mittleren Alterskohorte der 25- bis 49-Jährigen. Die arbeitsmarktliche Performanz dieser Alterskohorte übertrifft im Betrachtungszeitraum deutlich jene der zweitplatzierten älteren Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen sowie jene der drittplatzierten

jüngeren Alterskohorte der 15- bis 24-Jährigen. Allerdings existieren hinsichtlich der jeweiligen Indikatoren signifikante Unterschiede zwischen den Alterskohorten. Auch sind unterschiedliche kohortenspezifische Entwicklungen und Trends im Zeitverlauf zu erkennen.

Die jüngere Alterskohorte der 15- bis 24-Jährigen weist in der Gesamtbetrachtung sowohl im Längsschnitt als auch im Querschnitt die geringsten Performanzwerte im Betrachtungszeitraum auf. Insbesondere im direkten (SMOP-)Vergleich mit der mittleren und der älteren Alterskohorte manifestiert sich die unterdurchschnittliche Performanz auf dem Arbeitsmarkt. Die Nicht-Erwerbsquote sowie der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen der jüngeren Alterskohorte stellen nicht nur die absolut schlechtesten Werte dar (NEQ 2018: 51 Prozent; BfAV 2008: 55,4 Prozent), sondern liegen auch im Betrachtungszeitraum 1998-2018 deutlich über dem Durchschnitt und sind damit die schlechtesten indikatorspezifischen Performanzwerte. Ganz ähnlich sieht es im Bereich des Kündigungsschutzes aus. Auch hier zeigt sich trotz positiver Entwicklung ein großer Abstand zu den anderen Alterskohorten. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (1998: 9,8 Prozent; 2008: 10,6 Prozent; 2018: 6,2 Prozent) offenbart, dass entgegen der allgemeinen Arbeitslosenentwicklung der übrigen Alterskohorten zunächst ein Anstieg im Jahr 2008 zu verzeichnen ist und schließlich trotz des Rückgangs um 4,4 Prozentpunkte auf 6,2 Prozent der schlechteste Wert unter den Alterskohorten im Jahr 2018 erzielt wurde. Während also die mittlere und ältere Alterskohorte einen beachtlichen Rückgang der Arbeitslosenquote verzeichnen konnten, fielen die positiven Veränderungen der jüngeren Alterskohorte vergleichsweise gering aus. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ist hingegen eine Anpassung an das hohe Niveau der anderen Alterskohorten zu konstatieren. Lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den 15- bis 24-Jährigen im Jahr 1998 noch bei 10,5 Prozent, so beträgt dieser Anteil im Jahr 2018 25,5 Prozent. Die Langzeitarbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen bewegt sich hingegen deutlich unter dem Durchschnitt und verzeichnet im Zeitverlauf gar einen positiven Trend. Im Bereich der Weiterbildungsbeteiligung weist die jüngere Altersgruppe hohe Partizipationsraten auf, die trotz deutlicher Einbrüche in den Jahren 2010 und 2016 kontinuierlich ansteigen. Während allerdings im Segment der betrieblichen Weiterbildung nur eine geringe Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen ist, sind die Quoten der Teilnahme im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, insbesondere aber der nicht berufsbezogenen Weiterbildung überdurchschnittlich hoch. Hinsichtlich der gesundheitlichen Aspekte auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich, dass die Alterskohorte der 15- bis 24-Jährigen überdurchschnittlich oft von Arbeitsunfähigkeit betroffen ist, jedoch gleichermaßen die geringsten AU-Tage je Fall aufweist.

Die Gesamtperformanz der mittleren Alterskohorte der 25- bis 49-Jährigen auf dem deutschen Arbeitsmarkt übertrifft deutlich jene der übrigen Alterskohorten. So erzielt die mittlere Alterskohorte bei fast allen Indikatoren sehr gute Werte und offenbart insbesondere mit Blick auf die SMOP-Werte ihre herausgehobene Arbeitsmarktposition. Dem allgemeinen Trend folgend und somit analog zur

arbeitsmarktpolitischen Gesamtentwicklung erzielen die 25- bis 49-Jährigen die besten Performanzwerte im Jahr 2018, die zweitbesten im Jahr 1998. Dabei liegt der geringste SMOP-Wert aus dem Jahr 2008 noch immer über den besten SMOP-Werten der älteren und jüngeren Altersgruppe. Eine nähere Betrachtung der jeweiligen Indikatoren ergibt jedoch ein differenzierteres Bild. So erzielt die Alterskohorte der 25- bis 49-Jährigen zwar signifikant die absolut besten Werte im Bereich der Nicht-Erwerbstätigkeit (NEQ 2018: 12,7 Prozent; NEQ 2008: 12,9 Prozent; NEQ 1998: 14,8 Prozent), allerdings kann sie diese absoluten Spitzenwerte bei den anderen Indikatoren nicht bestätigen, wenngleich im Bereich des Kündigungsschutzes im Jahr 2018 infolge rechtlicher Änderungen die sehr guten Werte der älteren Alterskohorte erreicht werden. Die vorbildliche Performanz der mittleren Alterskohorte ergibt sich folglich aus dem durchschnittlich hohen Gesamtniveau aller Indikatorwerte. Neben der herausragenden Performanz bei der Nicht-Erwerbsquote zeigt sich die Stärke der Altersgruppe in der konstant niedrigen Arbeitslosenquote, die im Jahr 1998 im Vergleich zur Arbeitslosenquote der jüngeren und älteren Altersgruppe sogar den besten Wert erzielt. Im Zeitverlauf wird die mittlere Altersgruppe hier allerdings von der älteren Altersgruppe überholt. Das relativ hohe Durchschnittsniveau der Indikatorwerte spiegelt sich auch im Bereich der Teilzeitbeschäftigung und der befristeten Arbeitsverhältnisse wider. So nimmt die mittlere Alterskohorte hier eine Zwischenposition in Schlagdistanz zur Spitzengruppe ein. Die Ausnahme bildet dabei die Teilzeitbeschäftigung im Jahr 1998 und die besondere Performanz der jüngeren Alterskohorte. Die Langzeitarbeitslosigkeit mit einer Quote von 50 Prozent (1998), 51,2 Prozent (2008) und 40,1 Prozent (2018) ist ebenfalls auf durchschnittlichem Niveau im Sinne der altersgruppenspezifischen Performanz. Die positive Entwicklung folgt auch hier dem generellen bundesdeutschen Trend. Im Bereich der Weiterbildungsbeteiligung weist die mittlere Altersgruppe die höchsten Partizipationsraten im Betrachtungszeitraum auf. Dabei dominiert diese Altersgruppe insbesondere im Segment der betrieblichen Weiterbildung, aber auch sowohl hinsichtlich der Teilnahme an der nicht-berufsbezogenen als auch an der individuell berufsbezogenen Weiterbildung. Die mittlere Alterskohorte ist damit gegenüber den übrigen Alterskohorten am meisten in Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepte eingebunden. Hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen offenbart sich folgendes Bild: die mittlere Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen weist konstant durchschnittliche AU-Tage je Fall auf, während sie gleichermaßen die geringsten Fälle je 100 GKV-Mitglieder bzw. je 100 GKV-Mitgliedsjahre aufweist. Dem allgemeinen Trend folgend ist dabei auch bei den 25- bis 49-Jährigen ein Anstieg bei den Fällen je 100 GKV-Mitglieder bzw. je 100 GKV-Mitgliedsjahre zu konstatieren.

Die ältere Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen belegt im arbeitsmarktlichen Gesamtranking den zweiten Platz. Die Entwicklung der Arbeitsmarktperformanz in den Jahren 1998-2018 folgt dabei der bundesdeutschen Entwicklung. Zwar verschlechtert sich auch hier zunächst in den ersten zehn Jahren,

wie bei den übrigen Alterskohorten, die gesamtheitliche Arbeitsmarktperformanz, jedoch erfolgt anschließend eine rasche Erholung und eine Verfestigung der arbeitsmarktpolitischen Performanz auf überdurchschnittlichem Niveau. So erhöhte sich 2008 die Langzeitarbeitslosenquote um 4 Prozentpunkte auf 69,1 Prozent sowie der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse um 1,1 Prozentpunkte auf 4,9 Prozent, um schließlich 2018 auf 56 Prozent (LZALQ) und auf 3,6 Prozent (BfAV) zu sinken. Im Bereich der befristeten Arbeitsverhältnisse weist die Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen im Zeitverlauf im Vergleich zu den anderen Altersgruppen die besten Werte auf (1998: 3,8 Prozent; 2008: 4,9 Prozent; 2018: 3,6 Prozent). Die Quoten der Langzeitarbeitslosen stellen hingegen die schlechtesten Werte dar (1998: 65,1 Prozent; 2008: 69,1 Prozent; 2018: 56 Prozent). Ähnlich verhält es sich im Segment der Teilzeitbeschäftigung, wo die 50- bis 64-Jährigen ebenfalls die höchsten Werte erzielen. Allerdings offenbaren die Werte der übrigen Alterskohorten, dass die ältere Alterskohorte nur eine geringe relative Verschlechterung aufweist. So ist vielmehr eine Werteangleichung, obschon auf hohem Niveau, zu konstatieren. Besonders positiv verläuft die Entwicklung der Nicht-Erwerbsquote. Die Quote sank von 45,3 Prozent im Jahr 1998 um 23,9 Prozentpunkte auf 21,4 Prozent im Jahr 2018. Obwohl die Werte der mittleren Alterskohorte unerreicht bleiben, vergrößert diese deutliche Verbesserung den Abstand zur jüngeren Alterskohorte. Besonders hervorzuheben ist die außergewöhnlich positive Entwicklung der Arbeitslosenquote, die zu Beginn des Betrachtungszeitraums mit 13,2 Prozent (1998) über alle Alterskohorten hinweg noch am höchsten, im Jahr 2018 jedoch mit 2,7 Prozent am geringsten ist. Dieser starke Rückgang der Arbeitslosenquote um 10,5 Prozentpunkte spiegelt sich auch in der positiven Entwicklung der Gesamtperformanz wider. Eine der signifikanten Stärken der älteren Alterskohorte ist der Kündigungsschutz. Hier verzeichnet die ältere Alterskohorte naturgemäß die höchsten Werte, wenngleich die mittlere Alterskohorte im Zeitverlauf zu diesen Spitzenwerten aufschließt. Bei der Weiterbildungsbeteiligung weist die Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen vergleichsweise geringe Teilnahmequoten auf; allerdings offenbart die Entwicklung im Zeitverlauf einen signifikanten Anstieg um 27 Prozentpunkte von 23 Prozent im Jahr 1991 auf 50 Prozent im Jahr 2018. Trotz dieses Aufholprozesses bleibt die Beteiligung der älteren Altersgruppe im Bereich der betrieblichen und berufsbezogenen Weiterbildung gering. Im Bereich der Gesundheit weisen die 50- bis 64-Jährigen die meisten Tage je Fall auf. Allerdings ist auch hier eine positive Entwicklung zu konstatieren. So sinkt die Zahl der AU-Tage je Fall von 21 im Jahr 2004 auf 17,6 im Jahr 2017. Die Entwicklung der Fälle je 100 GKV-Mitglieder bzw. je 100 GKV-Mitgliedsjahre verläuft dem allgemeinen Trend entsprechend. So ist auch bei der älteren Alterskohorte ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen, obgleich sich die Werte im durchschnittlichen Bereich befinden.

Die dimensionale Gesamtbetrachtung der empirischen Befunde offenbart nun signifikante kohortenspezifische Ungleichheiten im strukturalen Sinne. Die generationelle Betroffenheit

erweist sich dabei als durchaus divergent. So zeigen die kategorisierten Erscheinungsformen generationeller Ungleichheit unterschiedliche Entwicklungen, Gegebenheiten und Probleme auf, die ein generationelles Spannungsfeld implizieren, obgleich es sich weniger um ein generationelles Gegeneinander, sondern vielmehr um eine generationelle Diskrepanz hinsichtlich Lebensgestaltung, materieller Teilhabe und Wohlstandsmehrung infolge der arbeitsmarktlichen Performanzunterschiede handelt. Im Widerspruch zum allgemeinen gesellschaftlichen Selbstverständnis einer Aufstiegsgesellschaft erwachsen daraus durchaus normative Verunsicherungen, die von Abstiegsorgen und „Statuskämpfe[n] um Anrechte auf Wohlstand“¹¹⁴⁹ geprägt sind. Dies bildet einen gefährlichen Nährboden für die sukzessive Erosion und den Geltungsverlust etablierter sozialer Normen als Voraussetzung für die generationengesellschaftliche Integration und Solidarität.¹¹⁵⁰ Dabei entpuppen sich Krisen, seien sie ökonomischer, ökologischer oder auch politischer Art, als maßgebliche Katalysatoren gesellschaftlicher Konflikte und Verwerfungen. Die unterschiedliche generationelle Betroffenheit, die sich im Beobachtungszeitraum empirisch insbesondere in Form der Weltwirtschaftskrise ab 2007 und nun aktuell in Form der Covid-19-Pandemie offenbart, evoziert signifikante Arbeitsmarktnachteile, die eine Generation, vor allem die junge, nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig beeinträchtigen und die es daher dementsprechend zu eruieren gilt.

6.1.1. ‚Black Swan‘ – Schicksal einer Generation

Gesellschaftliche und ökonomische Wandlungsprozesse sind maßgebliche Determinanten generationeller Ungleichheit. Geschichtliche (Groß-)Ereignisse im Sinne einer generationellen Partizipation an gemeinsamen Schicksalen einer historisch-sozialen Entität betreffen nicht nur das Bewusstsein einer Generation, sondern implizieren auch enorme, teils dramatische Veränderungen der arbeitsmarktlichen und natürlich auch der gesamtgesellschaftlichen Situation.¹¹⁵¹ Für die Betrachtung von Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist daher die Einbeziehung von Polarereignissen zur generationellen Bewertung der arbeitsmarktlichen Performanz unerlässlich. Zugleich gilt es, neben den freistehenden Einzelereignissen, historische Krisensequenzen zu erkennen und entsprechend einzuordnen. So offenbart ein Blick auf die allgemeine Konjunktorentwicklung der vergangenen Jahrzehnte, dass es durchaus eine Rolle spielt, in welchem zeitlichen Kontext eine Alterskohorte lebt bzw. in welche Zeitperiode sie hineingeboren wird. Der Nachkriegsboom (1945-

¹¹⁴⁹Vogel (2006): S. 354.

¹¹⁵⁰Vgl.: Merton (1995).

¹¹⁵¹Solche geschichtlichen Ereignisse jüngeren Datums sind beispielsweise die beiden Weltkriege sowie der daraus resultierende Niedergang der europäischen Kolonialreiche, die 68er-Zeit, das Ende des Kalten Krieges 1989, die exponentielle Zunahme der Weltbevölkerung, die Automatisierung und Digitalisierung von Wirtschaftsprozessen, der Terroranschlag vom 11.09.2001, die Weltwirtschaftskrise ab 2007, die Atomkatastrophe von Fukushima 2011 oder die COVID-19-Pandemie.

1975) als Periode ungewöhnlich starken Wirtschaftswachstums und hoher Einkommenszuwächse, der im jeweiligen nationalen Kontext auch begrifflich seinen Niederschlag fand („*Golden Age*“¹¹⁵², „*Les Trente Glorieuses*“¹¹⁵³, „*Milagro español*“¹¹⁵⁴, „*Miracolo economico italiano*“¹¹⁵⁵, „*The Society of Success*“¹¹⁵⁶, „*Wirtschaftswunder*“¹¹⁵⁷) und ob der „bis dahin nicht gekannte[n] Prosperität“¹¹⁵⁸ zum Inbegriff der Moderne und später gar zum nostalgischen Sehnsuchtsort avancierte, endete schließlich abrupt mit einem Erdbeben und läutete damit den langen neoliberalen Transformationsprozess des Nachkriegskapitalismus (1975 bis heute) ein, der in der Finanz-, Fiskal- und Wirtschaftskrise ab 2007 seinen vorläufigen Endpunkt fand.¹¹⁵⁹ Trotz zeitweiliger Zwischenlösungen in Form von Inflation in den 1970er Jahren, beginnender Staatsverschuldung in den 1980er Jahren und zunehmender Verschuldung der privaten Haushalte und Unternehmen seit Mitte der 1990er Jahre, die den Axiomen des Wachstumskapitalismus folgend gleichen materiellen Fortschritt und eine gerechte Verteilung von Markt- und Lebenschancen gewährleisten sollten, etablierte sich sukzessive ein andauernder Krisenmodus, der sich in Finanzblasen, strukturellen Ungleichgewichten und der Illusion einer systemischen Stabilität manifestiert.¹¹⁶⁰ Diese Lesart der Kapitalismusgeschichte als Krisensequenz ist dabei nicht nur Ausdruck einer Verlagerung der Arena des verteilungspolitischen Konflikts in immer abstraktere Handlungsräume, sondern auch der unterschiedlichen generationellen Betroffenheit im Sinne menschlicher Lebenserfahrungen. Obgleich nun Alterskohorten ganz unterschiedlich im Laufe ihres Lebens von Ereignissen und äußeren geschichtlichen Tatsachen betroffen sein können und diese den Lebensstandard freilich beeinflussen, kann man dies zwar durchaus als schreiende Ungerechtigkeit empfinden, jedoch ist es in Anbetracht unerwarteter und höchst unwahrscheinlicher Ereignisse unvermeidbar. Anders sieht es aus, wenn die (generationelle) Schlechterstellung das Ergebnis bestimmter Entscheidungen und Handlungen ist. Ersteres soll nun für den Betrachtungszeitraum dieser Untersuchung eruiert werden, um generationelle Besser- oder Schlechterstellungen im Sinne von Ungerechtigkeiten entsprechend fassen zu können. Es gilt schwarze Schwäne als Chiffre für die Unvorhersehbarkeit von Ereignissen herauszustellen und vor dem Hintergrund des theoretischen Konzepts von Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt einzuordnen.

Der ‚Schwarze Schwan‘ (*Black Swan*) fungiert dabei als wirkmächtige Metapher und bezeichnet das Auftreten seltener, höchst unwahrscheinlicher Ereignisse mit extremen Konsequenzen. Erstmalig

¹¹⁵²Hobsbawm (1994): S. 257ff.

¹¹⁵³Fourastié (1979).

¹¹⁵⁴Bittner (2001): S. 7f.

¹¹⁵⁵Ebd.: S. 7f.

¹¹⁵⁶Sutcliffe (1996): S. 136f.

¹¹⁵⁷Bittner (2001): S. 7f.

¹¹⁵⁸Nachtwey (2017): S. 48.

¹¹⁵⁹Vgl.: Chauvel (2010): S. 23.

¹¹⁶⁰Vgl.: Callinicos (2010); Galbraith ((2008) [1954]); Reinhart / Roggoff (2010); Streeck (2013b): S. 57f.

vom römischen Satiriker Juvenal¹¹⁶¹ aufgegriffen ist das Bild vom ‚Schwarzen Schwan‘ heute eng mit dem Börsenhändler und Publizisten Nassim Nicholas Taleb verbunden, dessen Werke *„Der Schwarze Schwan: Die Macht höchst unwahrscheinlicher Ereignisse“*¹¹⁶² sowie *„Fooled By Randomness“*¹¹⁶³ unerwartete Entdeckungen, Errungenschaften und Ereignisse thematisieren und dort als ‚Schwarze Schwäne‘ bezeichnet werden.¹¹⁶⁴ In Analogie zur Natur, wo das unerwartete Auftauchen eines schwarzen Schwans inmitten einer Gruppe weißer Schwäne Überraschung auslöst, treten auch in der Menschheitsgeschichte immer wieder Ereignisse auf, die bis dahin als unwahrscheinlich galten, aber im Nachhinein doch nachvollziehbar sind.¹¹⁶⁵ Ihre massiven Auswirkungen – im Positiven¹¹⁶⁶ wie im Negativen – auf das Weltgeschehen entpuppen sich dabei oftmals als Lackmustest für die Robustheit existierender Systeme. Statt jener Geschehnisse und Zufälle, die doch oftmals die Folge pfadabhängiger Entwicklungen sind, bezeichnet die Metapher ein singuläres Ereignis, das als absoluter ‚Ausreißer‘ außerhalb jeglicher Erfahrung und jenseits des menschlichen Fassungsvermögens liegt, tradierte Denkstrukturen und Verhaltensweisen revidiert und ein neues „historiographisches Verständnis“¹¹⁶⁷ evoziert.¹¹⁶⁸ Im Gegensatz zur Falsifizierbarkeit im Sinne des Kritischen Rationalismus wird insbesondere die gesellschaftliche Resilienz fokussiert. Wirtschaftskrisen sind demnach als Kehrseite der enormen kapitalistischen Wachstumsdynamik ob ihrer geschichtlichen Regelmäßigkeit eben keine unvorhergesehenen, gar unerwarteten Ereignisse.¹¹⁶⁹ In den Betrachtungszeitraum dieser Untersuchung von 1991 / 1998 – 2018¹¹⁷⁰ fallen denn auch zahlreiche (Wirtschafts-)Krisen im Sinne negativen Wirtschaftswachstums: Nordische Bankenkrise (1990er Jahre), Japankrise (ab 1991), Krise des Europäischen Währungssystems (1992),

¹¹⁶¹Vgl.: Braund (2004): S. 230ff.

¹¹⁶²Vgl.: Taleb (2015).

Anmerkung: Die zuvor erschienenen Bände *„Der Schwarze Schwan: Die Macht höchst unwahrscheinlicher Ereignisse“* (2008) und der *„Der Schwarze Schwan: Konsequenzen aus der Krise“* (2010) sind in der obigen Ausgabe zusammengefasst. Englische Originalveröffentlichung: Taleb (2007).

¹¹⁶³Vgl.: Taleb (2001).

¹¹⁶⁴Während Taleb den Begriff *Black Swan* erstmalig in seinem Buch *„Fooled by Randomness“* verwendet, um ausschließlich Ereignisse in der Finanzwelt zu beschreiben, erfolgte später eine begriffliche Erweiterung, die die Berücksichtigung von wesentlichen, aber unerwarteten Ereignissen und Entwicklungen jenseits der Finanz- und Kapitalmärkte ermöglicht.

¹¹⁶⁵„Bevor Australien entdeckt wurde, waren die Menschen in der Alten Welt überzeugt, alle Schwäne seien weiß. Diese Überzeugung war unanfechtbar, da sie durch empirische Evidenz anscheinend völlig bestätigt wurde. Als der erste schwarze Schwan gesichtet wurde, mag das eine interessante Überraschung für ein paar Ornithologen [...] gewesen sein, doch dort liegt die Bedeutung der Geschichte nicht. Sie veranschaulicht eine schwerwiegende Beschränkung bei unserem Lernen durch Beobachtung oder Erfahrung und die Zerbrechlichkeit unseres Wissens. Eine einzige Beobachtung kann eine allgemeine Feststellung, die aus Jahrtausenden von bestätigten Sichtungen von Millionen weißer Schwäne abgeleitet wurde, ungültig machen. Alles, was dafür nötig ist, ist ein einziger [...] schwarzer Vogel“ (Taleb (2015): S. 19f.).

Wissenschaftstheoretisch handelt es sich hier um den Kritischen Rationalismus, wonach erst die Falsifizierung von Hypothesen als Methode eine Lösung für das Abgrenzungs- und Induktionsproblems verspricht. Siehe dazu: Popper (2004); Popper (2000); Popper (1989).

¹¹⁶⁶Als ‚positiver‘ schwarzer Schwan gilt beispielsweise die Entdeckung des Antibiotikums Penicillin.

¹¹⁶⁷Schwarz (2017): S. 7.

¹¹⁶⁸Vgl.: Schwarz (2017): S. 6ff.; Taleb (2015).

¹¹⁶⁹Zur Regelmäßigkeit von Wirtschaftskrisen, siehe: Reinhart / Roggoff (2010); vgl. auch Kindleberger (1989).

¹¹⁷⁰Während die Radar-Charts und SMOP-Werte den Zeitraum von 1998 – 2018 erfassen, reicht die Datenerhebung im Bereich der Weiterbildungsbeteiligung bis in das Jahr 1991 zurück.

Tequila-Krise (1994/95), Asienkrise (1997/98), Russlandkrise (1998/99), Argentinienkrise (1998-2002), Dotcom-Blase (2000), Finanz- und Wirtschaftskrise (ab 2007), Eurokrise (ab 2010), Islands Finanzkrise (2008-2011) sowie die Wirtschaftskrise in Venezuela (ab 2013).¹¹⁷¹ Die aktuelle Wirtschaftskrise im Zuge der Covid-19-Pandemie liegt zwar außerhalb des Beobachtungszeitraums, findet hier aber wegen der Globalität und des historischen Ausmaßes ihrer Auswirkungen dennoch Beachtung.¹¹⁷² Krisen sind damit offensichtlich systemimmanente Begleiter der kapitalistischen Akkumulationsdynamik. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies unweigerlich Turbulenzen, die jedoch aufgrund altbekannter Muster meist vorhersehbar sind. Gänzlich unvorhersehbar und damit ‚Schwarze Schwäne‘ waren im Untersuchungszeitraum folgende Ereignisse: die Terroranschläge am 11. September 2001 sowie der Zusammenbruch der US-amerikanischen Bank Lehman Brothers infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2007. Zwar gelten die koordinierten Flugzeugentführungen mit anschließenden Selbstmordattentaten als ein „Albtraum, der alle Kriterien eines eher unwahrscheinlichen Ereignisses erfüllt“¹¹⁷³, und geopolitisch durchaus als „*Descent into Chaos*“¹¹⁷⁴ zu bewerten ist, dessen Folgen in den Kriegen und Konflikten im Mittleren Osten sowie in den Migrationsströmen aus den zerrütteten Gesellschaften Afghanistans und aus dem Irak nach Europa bis heute zu erkennen sind, jedoch bleiben die Auswirkungen für den deutschen Arbeitsmarkt begrenzt. Stark betroffen zeigt sich der Arbeitsmarkt in Deutschland hingegen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2007, die allerdings nicht durch das Platzen der US-Immobilienblase oder die extrem hohe globale Staatsverschuldung zum *Black Swan* wurde, sondern durch die unerwartete Insolvenz der US-amerikanischen Investmentbank Lehman Brothers, die aufgrund ihrer Systemrelevanz als *too big to fail* erachtet wurde und dementsprechend staatlich abgesichert (*bailout*) schien. Auf den Bankrott von Lehman Brothers folgten weitere Banken, Hedgefonds und Versicherungen, infolgedessen schließlich die weltweiten Finanz- und Immobilienmärkte kollabierten. Auf die Finanzkrise folgte eine globale Wirtschaftskrise, die für Deutschland den stärksten Konjunkturunbruch der Nachkriegszeit implizierte und mit drastischen Einbrüchen der Produktion, der Börsenkurse und des Handels einherging.¹¹⁷⁵ Tatsächlich offenbarten sich im Verlauf der Krise Parallelen zum Börsencrash von 1929 und zur anschließenden ‚Großen Depression‘, die

¹¹⁷¹Zur allgemeinen Betrachtung von Wirtschaftskrisen, siehe: Plumpe (2010); Persson (2010); Tooze (2018).

Zur näheren Betrachtung der jeweiligen Krisen, siehe: Aharon / Gavius / Yosef (2010); Bernanke (2015); Chiodo / Owyang (2002); Desai (2000); Hamada / Kashyap / Weinstein (2011); Joebges (2006); Ketzler / Schäfer (2009); Maute (2006); Mourlon-Druol (2012).

¹¹⁷²Obgleich infolge des Corona-Virus eine globale Wirtschaftskrise ausgelöst wurde, handelt es sich nicht um ein *Black Swan*-Ereignis. Die Gefahr von Virusausbrüchen war und ist omnipräsent. Allerdings führte die augenscheinliche Hilflosigkeit der Staatengemeinschaft sowie die fehlende Bereitschaft zur Kooperation zu einer Verunsicherung der Bevölkerung, zu enormen Verlusten an den Aktienmärkten und zu einem Kollaps der Rendite von Staatsanleihen, was schließlich den Boden für eine globale Rezession ebnete und damit gewissermaßen doch zu einer Art *Black Swan* avancierte.

¹¹⁷³Schwarz (2017): S. 6f.

¹¹⁷⁴Rashid (2009).

¹¹⁷⁵Vgl.: Illing (2012); Galbraith (2008).

ebenfalls „Finanzblasen, [...] strukturelle Ungleichgewichte [und] die faktische Enteignung vieler Sparer“¹¹⁷⁶ evozierte.

Die Wirtschaftskrise 2020 (*The Great Lockdown*) als Folge der Covid-19-Pandemie entpuppt sich ebenfalls als große generationelle Herausforderung, deren ökonomischen und sozialen Folgen auch mittel- und langfristig kaum abzuschätzen sind. So zeigt sich der Arbeitsmarkt trotz zahlreicher nationaler und supranationaler Maßnahmen der Wirtschaftsstabilisierung weiterhin stark angespannt. Neben den gravierenden Auswirkungen auf jene, die fest im Arbeitsmarkt verankert sind und deren Position nun krisenbedingt in Gefahr gerät, sind insbesondere jene Segmente der Gesellschaft durch die Krise betroffen, deren Situation ohnehin durch prekäre Arbeit, soziale Problemlagen und spezifische Abstiegsprozesse geprägt ist.¹¹⁷⁷ Gerade für die junge Generation wird die Corona-Rezession arbeitsmarktlich zum sprichwörtlichen Mühlstein, nicht nur im Sinne des erschwerten Arbeitsmarkteintritts und der beruflichen Etablierung, sondern auch im Sinne der Aus- und Weiterbildung. Zugleich droht durch den enormen Umfang der staatlichen Maßnahmenpakete zur Eindämmung der Pandemie-Auswirkungen bei gleichzeitig ausbleibenden strukturellen Reformen eine solch hohe Staatsverschuldung, die Konjunkturpakete für zukünftige exogene Schocks, sei es in Form von Finanzkrisen oder in Form einer neuen Pandemie, unmöglich macht. Die Entschärfung der ökonomischen und sozialen Notsituation von heute vermag somit durchaus zur sozialstaatlichen Belastungsprobe der Zukunft zu werden.

Die empirische Betrachtung des deutschen Arbeitsmarktes im Beobachtungszeitraum spiegelt die Auswirkungen und Folgen der Finanzkrise ab 2007 deutlich wider. So ist die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Gesamtleistung im Jahr 2008 bei allen Alterskohorten am geringsten. Der Blick auf die jeweiligen kohortenspezifischen Performanzindikatoren offenbart dabei jedoch erhebliche Unterschiede hinsichtlich der generationellen Betroffenheit. Während die junge Generation im Jahr 2008 bei allen Indikatoren¹¹⁷⁸ mit Ausnahme der Nicht-Erwerbsquote, die weitgehend konstant bleibt, schlechtere Werte als zuvor aufweist, verbessert sich sowohl die mittlere als auch die ältere Generation im Bereich der Arbeitslosigkeit (ALQ) sowie der Nicht-Erwerbstätigkeit (NEQ). Die übrigen Performanzwerte weisen dagegen ähnliche krisenbedingte Rückgänge auf. Zehn Jahre nach der Finanzkrise zeigt sich der deutsche Arbeitsmarkt hingegen wieder weitgehend erholt und weist nun sogar alterskohortenübergreifend insgesamt deutlich höhere Performanzwerte auf. Dabei offenbaren die Divergenzen im raschen Erholungsprozess nach der Krise auch hier, dass die Alterskohorten die politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen in unterschiedlich erfolgreicher Weise bewältigt haben. Im Vergleich zur mittleren und älteren Alterskohorte schneidet

¹¹⁷⁶Nachtwey (2017): S. 65.

¹¹⁷⁷Vgl.: Wolter / Helmrich / Schneemann / Weber / Zilka (2020).

¹¹⁷⁸Der Kündigungsschutz als Indikator bleibt hier aufgrund seiner Krisenunabhängigkeit außen vor.

die jüngere Alterskohorte schlechter ab und zeigt sich damit gegenüber exogenen Ereignissen, Einflüssen und Faktoren offensichtlich volatiler und stark konjunkturabhängig. Gleichwohl ist anzunehmen, dass die Verschlechterungen der jüngeren Alterskohorte im Bereich der Nicht-Erwerbstätigkeit (NEQ) und der Teilzeitbeschäftigung (TzB) sowie die vergleichsweise nur geringeren Verbesserungen der übrigen Indikatoren nicht allein Folge der globalen Finanzkrise waren, sondern auch aus weiteren politisch-institutionellen Entwicklungen resultieren. Dennoch wird trotz der anhaltenden Erfolgskurve am Arbeitsmarkt mit stetig sinkenden Arbeitslosenquoten deutlich, dass ein *Black Swan* nicht nur kurzfristig, sondern auch mittel- bis langfristig zum leidvollen Schicksal einer Generation werden kann. Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise fungiert damit gewissermaßen als Blaupause zukünftiger generationeller Absicherung. Denn neben den direkten Krisenauswirkungen sind auch die indirekten Folgen zu berücksichtigen. So zeigt die Empirie, dass insbesondere junge Menschen, die während einer Rezession versuchen, sich im Erwerbsleben zu etablieren, geringere Arbeitsmarktchancen aufweisen. Neben der ohnehin überproportional starken Betroffenheit vom Rückgang der Wirtschaftsleistung erfolgt zudem oftmals ein Arbeitsmarkteinstieg unterhalb des Qualifikationsniveaus. Gleichermäßen führen die im Zuge einer Krise erlebten Unterbrechungen von Bildung und Ausbildung zu geringeren Berufs- und Verdienstmöglichkeiten.¹¹⁷⁹ Damit wird eine kriseninduzierte Exklusion vor allem junger Menschen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt deutlich, die einerseits massiv die individuellen Berufs- und Lebenschancen beeinträchtigt, andererseits aber auch gesellschaftlich und politisch ein enormes Gefahrenpotenzial birgt. Die Qualität der Arbeitsmarktintegration entpuppt sich dabei als Gradmesser generationeller Betroffenheit. Diese fehlende Tiefe der Arbeitsmarktintegration ist dementsprechend politisch-institutionell durch arbeitsmarkt-, sozial- und wirtschaftspolitische Schutz- und Sicherungsmaßnahmen zu kompensieren.

6.2. Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im generationellen Kontext

Sind nun die empirisch konstatierten generationellen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu rechtfertigen und handelt es sich bei diesen indikatorspezifischen Ungleichbehandlungen der verschiedenen Generationen tatsächlich um Ungerechtigkeiten? Die unterschiedliche Verteilung der Chancen und Risiken auf dem deutschen Arbeitsmarkt evoziert zwangsläufig Gerechtigkeitsdebatten, die aufgrund divergierender Gerechtigkeitsüberzeugungen durchaus Konfliktpotenzial aufweisen. Was als ungerecht oder illegitim bewertet wird, hängt dabei maßgeblich von den individuellen normativen Überzeugungen ab, aus denen sich schließlich konkrete Gerechtigkeitsersparungen

¹¹⁷⁹Vgl.: International Labour Organization (2020); Walwei (2010).

ergeben. Die Omnipräsenz der Forderungen nach Gerechtigkeit resultiert freilich sowohl aus den individuellen Verlusten und Nachteilen als auch aus den gesellschaftlichen und öffentlichen Kosten. Unter Anlegung der herausgearbeiteten Gerechtigkeitsprinzipien gilt es daher, die generationelle Chancen- und Risikostruktur auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu bewerten und dahingehend zu eruieren, ob die Besser- oder Schlechterstellung einer Generation eine Ungerechtigkeit darstellt. Es ist anschließend zu fragen, ob bestehende Ungerechtigkeiten reduzierbar oder sogar vermeidbar und ob Maßnahmen zur gerechten intergenerationellen Lasten- und Risikoverteilung implementierbar sind. Die etwaigen Effekte der möglichen Maßnahmen sind dabei mit Blick auf den allgemeinen Wohlstand abzuwägen. Gleichmaßen offenbaren die marktvermittelten Generationenverhältnisse als Ausdruck einer institutionellen Interdependenzstruktur zwischen Generationen, dass die Chancen und Risiken einer einzelnen Generation nicht isoliert betrachtet werden können. Vielmehr handelt es sich auf dem Arbeitsmarkt auch um wechselseitige Abhängigkeiten zwischen den Generationen, die im wohlfahrtsstaatlichen Gefüge Deutschlands einerseits ihre historisch-institutionelle Verankerung finden, andererseits über Marktbeziehungen in einem Spannungsverhältnis stehen. Die empirischen Befunde werden nun vor dem Hintergrund des herausgearbeiteten Verständnisses von intertemporaler und temporaler Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt,

Generationengerechtigkeit in der Arbeitswelt ist erreicht, wenn die Chancen der zukünftigen Generation, sich ihre auf Erwerbsarbeit bezogenen Bedürfnisse erfüllen zu können, möglichst mindestens so groß sind wie die der heutigen

Generation

und

Generationengerechtigkeit in der Arbeitswelt ist erreicht, wenn die Chancen der nachrückenden Generation, sich ihre auf Erwerbsarbeit bezogenen Bedürfnisse erfüllen zu können, möglichst mindestens so groß sind wie die der ihnen vorangegangenen Generation,

unter Rekurs auf die dargelegten arbeitsmarkttheoretischen Grundlagen analysiert und entsprechend bewertet.

6.2.1. Generationelle Belastungen und Herausforderungen

Die empirischen Befunde dieser Arbeit offenbaren ein durchaus differenziertes Bild einer Arbeitswelt, die generationell unterschiedlich von Unsicherheiten, Ungerechtigkeiten und Unwägbarkeiten geprägt ist. Insbesondere die junge Generation ist dabei von den arbeitsmarktlichen Triebkräften der Globalisierung und Technologisierung betroffen. Von einer allgemeinen prekären Arbeitsmarktsituation der jungen Generation kann jedoch trotzdem nicht gesprochen werden. Vielmehr ist ein intragenerationeller Dualismus zu konstatieren, der sich in der unterschiedlichen

Betroffenheit junger Menschen von Unsicherheit und Prekarität im Arbeitsleben zeigt. Während Teile der jungen Generation aufgrund vorhandener Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen als Digitalisierungs- und Globalisierungsgewinner gute, teilweise sogar ideale Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt vorfinden, sehen sich gleichermaßen auch viele Angehörige der jungen Generation erheblichen arbeitsmarktlichen Gefahren und Risiken ausgesetzt. Unsichere Karrierewege, dauerhaft prekäre Arbeitsbedingungen sowie Arbeitslosigkeit sind ständige Begleiter jener jungen Menschen, die nicht über das notwendige Rüstzeug für die globalisierte und technologisierte Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts verfügen. So zeigt sich hier innerhalb der jungen Generation eine fortschreitende „Institutionalisierung von Prekarität“¹¹⁸⁰, die sich in der Verfestigung und Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen unter dem gegenwartsgesellschaftlich akzeptierten und standardisierten Einkommens-, Schutz und sozialem Integrationsniveau manifestiert.¹¹⁸¹ Der hohe Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse, vor allem gekennzeichnet durch befristete Beschäftigungen, Leiharbeit, Niedriglöhne, Scheinpraktika und Werkverträge, ist Ausdruck einer Ungleichheit, die vor allem zu Beginn der Berufslaufbahn und damit im Rahmen des Arbeitsmarkteintritts existiert und für Teile der jungen Generation eine erhebliche Hürde auf ihrem Weg ins Arbeitsleben darstellt. Wenngleich atypische Beschäftigungsverhältnisse freilich keine Normalarbeitsverhältnisse sind, so implizieren sie dennoch keine ausschließlich negativen Beschäftigungsformen und sind keineswegs mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen. So können Formen atypischer Beschäftigung durchaus mit Blick auf berufliche und persönliche Interessen im Sinne der Beschäftigten sein. Jene hochqualifizierten, meist jungen *freelancer*, die als freie Mitarbeiter auf der Basis eines freien Dienst- oder Werkvertrages fungieren, verdeutlichen im Rahmen von *crowdwork* bzw. *crowdsourcing* eindrucksvoll den Wandel der Arbeitswelt und damit das neue Arbeitsverständnis, das eben nicht mehr nur mit dem Normalarbeitsverhältnis assoziiert werden kann.¹¹⁸² Zugleich bleibt diese flexible Form der Erwerbsarbeit trotz ihrer zunehmenden Attraktivität vielen Menschen aufgrund der hohen Anforderungen und Risiken verschlossen, auch Angehörigen der jungen Generation. Für letztere stellt daher noch immer das klassische Normalarbeitsverhältnis einen Sehnsuchtsort dar. Hier erfährt jedoch die junge Generation gesetzlich und tariflich bedingte Schlechterstellungen infolge existierender Anciennitäts- und Senioritätsprinzipien.¹¹⁸³ Der Strukturverlust des klassischen Erwerbslebens, diskontinuierliche Berufswege und Karrieren, hoher Leistungsdruck sowie die Lasten der Megatrends des ausgehenden 20. und beginnenden 21. Jahrhunderts sind damit nicht nur typische Kennzeichen der jungen Generation, sondern auch erhebliche fortdauernde Belastungen und Herausforderungen. Diese ungleichmäßige Verteilung der arbeitsmarktlichen Chancen und Risiken

¹¹⁸⁰Castel (2011): S. 128f.

¹¹⁸¹Vgl.: Castel / Dörre (2009).

¹¹⁸²Vgl.: Leimeister / Durward / Zogaj (2016).

¹¹⁸³Vgl.: Böhnke / Zeh / Link (2015); Schüller / Wingerter (2013).

wird dabei nur geringfügig durch die allgemein positive Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung gemindert. Die Prekaritätsgefahr besteht für Teile der jüngeren Generation gegenüber älteren, beruflich etablierten Arbeitnehmern auf hohem Niveau fort.¹¹⁸⁴ So ist auch heute, mehr als ein Jahrzehnt nach Erscheinen der Bertelsmann-Studie zum Thema Arbeitsmarkt und Beschäftigung, weiterhin mit Blick auf die hiesige Empirie zu konstatieren, dass eine „Spaltung des Arbeitsmarktes in Normalarbeitsverhältnisse auf der einen Seite und flexible Arbeitsformen mit teilweise geringen Aufstiegschancen auf der anderen Seite“¹¹⁸⁵ fortexistiert und sich bei der jüngeren Generation insbesondere die ersten Berufsjahre instabil gestalten. Die brüchige Erwerbsbiographie als Folge dieser arbeitsmarktlichen Unsicherheit impliziert, wenngleich eine unsichere Anstellung bisweilen durchaus einen subjektiven Fortschritt im Sinne einer möglichen Arbeitsmarktteilnahme bedeuten kann, nicht nur eine soziale Verwundbarkeit, sondern auch eine generationelle Krisenanfälligkeit, die sich in der starken Volatilität des Arbeitsmarktes offenbart. Die junge Generation erweist sich damit unter dem Druck der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Formenvielfalt der Beschäftigung als besonders gefährdet. Unsichere Arbeitsverhältnisse im Pendel zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbsarbeit avancieren zunehmend zur Normalität einer ganzen Generation.¹¹⁸⁶

Die neoklassische Annahme eines grundsätzlichen Gleichgewichts von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage innerhalb des marktlichen Interdependenzsystems im Sinne eines klassischen Gütermarktes unter Berücksichtigung der allgemeinen Preistheorie wird somit durch die hiesigen empirischen Befunde nicht bestätigt; stattdessen erweisen sich die temporären Störungen exogener Provenienz auf dem deutschen Arbeitsmarkt entgegen der neoklassischen Axiome und Theoreme vor allem für die junge Generation als durchaus persistent. Obwohl die Arbeitslosigkeit der jungen Generation in Deutschland im europäischen Vergleich relativ gering ist und keineswegs die Ausmaße des südlichen Europas erreicht, kommt man dennoch nicht umhin, Angehörige der jungen Generation auf dem deutschen Arbeitsmarkt als benachteiligt zu bewerten.

Das subjektive Empfinden dieser Generation ist daher auch von Zukunftsängsten geprägt und spiegelt sich im gesellschaftlichen Narrativ eines Endes der Aufstiegsgesellschaft wider, das sich antagonistisch zum Nachkriegsboom und Wirtschaftswunder etabliert hat. Im Vergleich zu den Zukunftsaussichten und -erwartungen vorheriger Generationen blickt die heutige junge Generation dementsprechend negativ und pessimistisch in die Zukunft.¹¹⁸⁷ Die Erosion des klassischen Normalarbeitsverhältnisses und der damit einhergehende Übergang zu unsicheren Arbeitsverhältnissen gilt insofern als „ein richtiger Generationsbruch“¹¹⁸⁸, der sich allerdings nicht

¹¹⁸⁴Vgl.: Rhein / Stüber (2014).

¹¹⁸⁵Bertelsmann Stiftung (2009): S. 5f.

¹¹⁸⁶Vgl.: Simonson / Romeu Gordo / Kelle (2015).

¹¹⁸⁷Vgl.: Groh-Samberg / Hertel (2015).

¹¹⁸⁸Beck (2007).

nur auf den Arbeitsmarkt beschränkt, sondern auch im Bildungsbereich, in der Einkommens- und Lohnentwicklung, im privaten Vermögensaufbau und im Sozialversicherungssystem (hier insbesondere in der Alterssicherung) seinen Niederschlag findet. Obgleich die junge Generation besonders vom Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft betroffen ist, machen sich die Erschütterungen der Arbeitsverhältnisse auch in der mittleren und älteren Generation bemerkbar, allerdings in geringerem Ausmaß. Die Situation dieser Erwerbstätigen, die durch Abstiege, Statusangst und Prekarität gekennzeichnet ist, birgt denn auch ob des subjektiven Erlebens arbeitsmarktlicher Exklusion ein soziales Konfliktpotenzial.

Neben den globalen Triebkräften der Globalisierung und Technologisierung, die exogen auf den Arbeitsmarkt einwirken und generationell durchaus Belastungen und Herausforderungen darstellen, entpuppen sich auch endogene Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt als immanentes Problem für das Generationenverhältnis. So evozieren Marktbeziehungen und institutionelle Regulierungen determinierende Austausch- und Interdependenzrelationen im Sinne generationeller Strukturierungen, die unterschiedliche Chancen für die jeweilige Generation implizieren. Die Betroffenheit ist infolge relationaler Beziehungen dementsprechend generationell unterschiedlich verteilt. Die empirischen Befunde des vorherigen Kapitels belegen tatsächlich eine starke Divergenz und Volatilität bei der altersgruppenspezifischen Verteilung von Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Die dynamische Entwicklung im Zeitverlauf äußert sich in der positiven Performanz der älteren Generation, während sich die junge Generation von Arbeitslosigkeit sukzessive am stärksten betroffen zeigt. Demgegenüber ist die ältere Generation, ganz im Gegensatz zur jüngeren Generation, überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, wobei hier erwerbsbiographisch bedingte Starrheiten sowie nachlassende berufliche Flexibilität und Mobilität infolge getroffener Lebensentscheidungen als maßgebliche Gründe angeführt werden können.¹¹⁸⁹ Die Volatilität der Arbeitslosigkeit der jüngeren und der älteren Generation lässt nun zwar durchaus Vermutungen für demographische Austauschrelationen zu, die verhältnismäßig höhere Arbeitslosigkeit der jungen Generation sowie der gleichzeitig kontinuierliche Rückgang der Arbeitslosigkeit der älteren Generation implizieren jedoch vor allem eine starke Konjunkturabhängigkeit, die sowohl für die betroffene Generation selbst als auch für die Gesamtgesellschaft ein Problem darstellt. So ist tatsächlich eine Abkehr relativ zeitkonsistenter Verteilungsmodi, die bis in die 1990er Jahre prägend waren, zu konstatieren.¹¹⁹⁰ Gegenwärtig dominiert infolge arbeitsmarktpolitischer Flexibilisierungen und wirtschaftlicher Beschleunigungen vielmehr ein kontinuierlicher Krisenmodus, der sich in der überproportionalen Betroffenheit der jüngeren Altersgruppe im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen äußert.

¹¹⁸⁹Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (2019b).

¹¹⁹⁰Vgl.: Sackmann (1998): S. 121ff.

Eine besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang auch den spezifischen institutionellen Übergangsstrukturen zu. So scheint es aufgrund vorhandener Mechanismen eine Alterssegregation in der Verteilung von Arbeitslosigkeit zu geben. Die Vermutung, dass hohe Nicht-Erwerbsquoten die Arbeitslosigkeitsraten verzerren, lässt sich mit Blick auf die hiesigen Daten nicht bestätigen. So müsste demnach aus der stärkeren Bildungsbeteiligung junger Menschen nicht nur eine hohe Nicht-Erwerbsquote resultieren, sondern eben auch eine geringe relationale Arbeitslosenquote. Allerdings lässt die hiesige Empirie keine Rückschlüsse auf die Nicht-Erwerbsquote infolge bildungspolitischer Einbindung zu. Vielmehr widersprechen die empirischen Befunde des vorherigen Kapitels hinsichtlich zunehmend geringerer Arbeitslosigkeitsraten und stark abnehmender Nicht-Erwerbsquoten bei der älteren Generation deutlich dem vermeintlichen „Trend zum frühen Ruhestand“¹¹⁹¹ der 1980er und 1990er Jahre. So ist die Verringerung der Altersarbeitslosigkeit nicht durch eine geringere Erwerbsbeteiligung der älteren Altersgruppe zu erklären; ganz im Gegenteil, sie erfolgt vielmehr bei gleichzeitigem Rückgang der Nicht-Erwerbspersonenquote. Dies legt nahe, dass die Bestrebungen einer Verringerung der Alterserwerbsquoten zur Reduktion der Altersarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik seit Ende der 1990er Jahre bis heute zunehmend politischen Bestrebungen gewichen sind, die sowohl geringe Altersarbeitslosigkeitsquoten als auch hohe Alterserwerbsquoten zum Ziel haben. Der politische Fokus lag damit bislang offensichtlich auf der Arbeitsfähigkeit Älterer. Die demographische Entwicklung avanciert zur Triebfeder längeren Arbeitens und einer allgemeinen Ausschöpfung und Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials. Zugleich bedingt der demographische Wandel allerdings nicht jene vermutete Alterssegregation, wonach ein Übergewicht älterer Arbeitnehmer gegenüber neueintretenden Kohorten zu Altersarbeitslosigkeit führt. Stattdessen offenbart sich vielmehr eine gesamtwirtschaftliche Nachfrage, die sich in der sukzessiven Zunahme des Erwerbspersonenpotenzials widerspiegelt. Als generationelle Belastung und Herausforderung offenbart sich neben der arbeitsmarktlichen Dualität im Sinne der horizontalen Segmentierung in einen primären und sekundären Teilarbeitsmarkt vor allem auch die dem Arbeitsmarkt inhärente Machtasymmetrie, die sich für benachteiligte Gruppen, in diesem Fall für Angehörige der jungen Generation, in der Existenz und in der gesellschaftlichen Akzeptanz einer Alternativrolle zur Erwerbstätigkeit offenbart. Tatsächlich evozieren die arbeitnehmerischen Charakteristika des sekundären Arbeitsmarktsegments eine unternehmerisch induzierte, systembedingte Diskriminierung junger Erwachsener. So implizieren gruppenspezifische Alternativrollen eine Substitution von Arbeitsplätzen. Angesichts des möglichen Wechsels in das Ausbildungs-, Schul- und Weiterbildungssystem ist die junge Generation besonders gefährdet, Leidtragende des hohen Grads an Flexibilität in einem gewinn- und konkurrenzgesteuerten

¹¹⁹¹Jacobs / Kohli (1990); Jacobs / Rein (1994).

Wirtschaftssystem zu werden, in dem sich das Beschäftigungsvolumen im (unternehmerischen) Sinne einer rationalen Risikominimierung kostengünstig konjunkturabhängig gestalten lässt. Unsicherheit und Zukunftsängste werden für junge Menschen ob der Existenz von Alternativrollen bei gleichzeitig geringeren (rechtlichen) Schutzmechanismen und -prinzipien gegenüber Älteren in Zeiten von Krisen und Umbrüchen sukzessive zur neuen Normalität.

Die besondere Krisen- und Konjunkturanfälligkeit der jungen Generation wird dabei von einer weitgehenden Schutzlosigkeit gegenüber einer internationalen Konkurrenz begleitet, die durch die spezifische Ausgestaltung atypischer Beschäftigungsverhältnisse noch verstärkt wird; gleichermaßen erhält die junge Generation oftmals jedoch nur über diese Beschäftigungsformen Zutritt in den Arbeitsmarkt. Die generationellen Belastungen lassen sich somit nicht, im Gegensatz zur früheren weitläufigen Annahme im Sinne konservativer europäischer Arbeitsmarktregime, mengenrational durch eine Reduzierung der Alterserwerbstätigkeit zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit der jungen Generation erklären oder gar lösen.¹¹⁹² Zentrale Bedeutung kommt vielmehr der qualitativen Ausgestaltung von maßgeblichen Übergangsstrukturen im Sinne von *Linkage*-Strukturen zu, die Beschäftigungs- und Bildungssystem, Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit sowie Erwerbs- und Rentensystem institutionell miteinander verbinden. Dynamische Übergangsstrukturen erweisen sich in diesem Zusammenhang als elementare Stellschrauben arbeitsmarktpolitischer Performanz. So können spezifische *Linkage*-Mechanismen, wie zum Beispiel das existierende duale Ausbildungssystem in Deutschland, Übergänge vom Bildungs- ins Erwerbssystem gewährleisten und Mobilitätsprozesse überhaupt erst ermöglichen. Eine stärkere systemische Ausdifferenzierung und Adaptionfähigkeit sind vor diesem Hintergrund notwendige Voraussetzungen generationengerechter Arbeitsmarktpolitik. Ähnliches ist trotz allgemeiner sukzessiver Besserstellungen der älteren Generationen auch im Sinne der gesundheitlichen Belastbarkeit mit Blick auf die Übergänge vom Erwerbs- ins Verrentungssystem zu berücksichtigen.

Angesichts der empirischen Befunde dieser Untersuchung ist demnach segmentationstheoretisch neben der offenkundigen horizontalen Segmentation auch eine vertikale Segmentation des deutschen Arbeitsmarktes zu konstatieren. So steht einem internen Arbeitsmarkt, der sich aus einem berufsfachlichen und einem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt zusammensetzt, ein externer Arbeitsmarkt als offener Teilarbeitsmarkt gegenüber. Letzterer wird vor allem von der jungen Generation dominiert und fungiert im Gegensatz zum internen Arbeitsmarkt auf der Grundlage des neoklassischen Lohnwettbewerbs im Sinne einer Arbeitskräftereserve, die in dem relativ hohen Anteil atypischer Beschäftigung ihren empirischen Ausdruck findet. Die Mobilitätspfade und Lohnsetzungsmechanismen der internen Arbeitsmarktsegmente, wenngleich es hier zwischen dem

¹¹⁹²Vgl.: Esping-Andersen (1990): S. 224ff.

berufsfachlichen und dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt durchaus Unterschiede gibt, bleiben somit jungen Erwerbstätigen oftmals verschlossen. Die Errungenschaften der historisch und institutionell gewachsenen Pfadabhängigkeiten, Regelungen und Strukturen, die sich in der Genese der internen Arbeitsmärkte offenbaren, avancieren sukzessive zu einem Privileg der älteren Generationen. Dabei ist aus generationenethischer Perspektive weniger die institutionalistische Begründung des Arbeitsmarktdualismus durch „kollektivrechtliche und privatrechtliche Reglementierungen“¹¹⁹³ problematisch, sondern vielmehr die sich verändernde Ausgestaltung der Marktbedingungen, die jene *ports of entry* determinieren, die die Permeabilität zwischen dem internen und dem externen Arbeitsmarktsegment gewährleisten. So ist tatsächlich mit Blick auf die hiesige Empirie eine Abnahme des Offenheitsgrades des internen Arbeitsmarktes gegenüber dem externen Arbeitsmarkt festzustellen. Es ist daher zu vermuten, dass sich im Zuge institutioneller und struktureller Veränderungen die Anzahl der *ports of entry* verringert, die Einstiegstätigkeiten erschwert und sich die Restriktivität der Eingangskriterien verschärft haben. Die Anforderungen an das interne Arbeitsmarktsegment im Sinne betriebsspezifischer Fertigkeiten (*skills*) und betriebsspezifischer Verhaltenskodizes (*customs*) stellen offensichtlich zunehmend eine Hürde dar, die für die junge Generation nur schwer zu überwinden ist. Humankapitaltheoretisch erweist sich auch hier die kapitalistische Krisensequenz als Katalysator einer sich verfestigenden Arbeitsmarktsegmentation, die eben jene Gruppe benachteiligt, die aufgrund von fehlender Qualifikation, Betriebsbindung und Erfahrung noch nicht den Schutz und die Sicherheit des internen Arbeitsmarktes genießen kann, in diesem Fall also die junge, berufseinsteigende Generation. Dieser Generation droht damit zugleich ein permanenter Ausschluss von Aufstiegs- und Mobilitätsprozessen im Sinne von Mobilitätsketten als „spezifische Abfolge beruflicher wie außerberuflicher allgemein sozialer Stationen dar“¹¹⁹⁴. Obgleich die hiesige Empirie aufgrund der schwierigen Datenlage nur wenig Aufschluss über das komplexe Geflecht von Akteuren und Institutionen gibt, ist in Bezug auf die deutsche Sozialpartnerschaft im Sinne des irenischen Charakters der sozialen Marktwirtschaft anzunehmen, dass Gewerkschaften ob ihrer Lohn- und Normsetzungsfunktion generationenethisch durchaus eine Rolle spielen. Vor dem Hintergrund der gewerkschaftlichen Mitgliederstruktur und des gewerkschaftlichen Ziels, die ökonomische und soziale Lage der abhängig beschäftigten Mitglieder zu sichern und zu verbessern, ist aufgrund des innergewerkschaftlichen Machtgefüges ein Gewerkschaftsverhalten zu vermuten, das die ältere Generation begünstigt.¹¹⁹⁵ Neben sinkenden Mitgliedszahlen und der alternden Belegschaft entpuppt sich oftmals auch der gewerkschaftliche Aushandlungsprozess nach dem Mehrheitsprinzip als nachteilig für innergewerkschaftliche

¹¹⁹³Sesselmeier / Funk / Waas (2010): S. 286.

¹¹⁹⁴Ebd.: S. 279.

¹¹⁹⁵Zur näheren Betrachtung der gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung, des gewerkschaftlichen Verhaltens und Einflusses auf wirtschaftliche Größen, siehe: Biebeler / Lesch (2006); Schnabel (2018).

Minderheitsgruppen und außergewerkschaftliche Gruppen und damit insbesondere für die junge Generation. Die Gewerkschaftsmacht Älterer äußert sich somit nicht nur in Formen innerer, gewerkschaftlich implizierter Diskriminierung, sondern auch in der sukzessiven Abgrenzung der jeweiligen Arbeitsmarktsegmente zulasten Jüngerer.

Grundsätzlich erweckt die quantitative Gesamtbetrachtung des deutschen Arbeitsmarktes dennoch ein äußerst positives Bild einer Volkswirtschaft, die neben hoher Erwerbstätigkeit eine geringe Arbeitslosigkeit aufzeigt. Begrifflichkeiten wie die Ära der „neuen Vollbeschäftigung“¹¹⁹⁶ oder „deutsches Beschäftigungswunder“¹¹⁹⁷ verdecken jedoch den inneren Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, der sich in der hiesigen Untersuchung offenbart und die durchaus treffender als „prekäre Vollerwerbgesellschaft“¹¹⁹⁸ bezeichnet werden kann.¹¹⁹⁹ Die enormen tektonischen Verschiebungen der industriellen Dienstleistungsgesellschaft stimmen zwar durchaus mit Blick auf die Trends der Feminisierung, Höherqualifizierung und Tertiarisierung optimistisch, gleichwohl evozieren sie eine Polarisierung der Berufsstruktur. So ist bereits seit einigen Jahren festzustellen, dass es „mehr Beschäftigte mit hoher und niedriger, hingegen weniger mit einer mittleren Qualifikation“¹²⁰⁰ gibt und somit eine allgemeine Aufwertung der Berufsstruktur nicht stattfindet.¹²⁰¹ Obgleich nun von diesem Wandel alle Generationen betroffen sind, existiert doch eine generationelle Unterscheidung hinsichtlich der Ausgangsposition und des Grades arbeitsmarktlicher Integration. Die Startvoraussetzungen sind für die junge Generation ungleich schwieriger als für ihre Vorgänger-Generation. Tatsächlich resultiert aus diesen Großtrends trotz, und zum Teil wegen, der Bildungsexplosion eine Spaltung innerhalb der jungen Generation in Gewinner und Verlierer. Auch die fortschreitende Technologisierung vermag diese intragenerationelle Segmentierung bislang (noch) nicht aufzuhalten. So ist zu konstatieren, dass sozialer Aufstieg, finanzielle Sicherheit und Autonomie infolge struktureller Macht auf dem Arbeitsmarkt nur für einen Teil der Gesellschaft die Realität darstellen.¹²⁰² Die zunehmende Polarisierung zwischen niedrig qualifizierten Einfacharbeitern und hoch qualifizierten Spezialisten wird zum distinktiven Merkmal eines globalisierten Arbeitsmarktes. Die Vielfalt der arbeitnehmerischen Humankapitalbestände als produktionsdeterminierende Gegebenheiten im Sinne von Produktivitätsverbesserung und Effektivitätssteigerung bildet demnach die Grundlage einer arbeitsmarktlichen Dichotomisierung, der allerdings offensichtlich immer weniger arbeitsmarkt- und bildungspolitisch begegnet werden kann. Verstärkt wird diese Polarisierung des Arbeitsmarktes durch effizienzlohntheoretische Dynamiken und Phänomene, die

¹¹⁹⁶Paqué (2012).

¹¹⁹⁷Krugmann (2009).

¹¹⁹⁸Dörre / Scherschel / Booth / Haubner / Marquardsen / Schierhorn (2013): S. 32f.

¹¹⁹⁹Vgl.: Nachtwey (2017): S. 120f.

¹²⁰⁰Ebd.: S. 123.

¹²⁰¹Vgl.: Oesch / Menés (2011).

¹²⁰²Vgl.: Voswinkel (2013).

sich zwar in der höheren Entlohnung der Beschäftigten widerspiegeln, jedoch eine arbeitsmarktliche Räumung verhindern und stattdessen eine Hierarchisierung der Arbeitnehmerschaft evozieren. So resultiert aus der asymmetrischen Informationsverteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Prinzipal-Agent-Problem, das sich ob der fehlenden Möglichkeit der arbeitgeberischen Kontrolle der arbeitnehmerischen Arbeitsintensität in höheren Löhnen zur Verhinderung der bewussten Leistungszurückhalten (*shirking*) äußert und damit aufgrund dieser lohnbasierten Leistungsanreize insbesondere die junge, berufseinsteigende Generation benachteiligt. Die höheren Löhne stellen für Angehörige der jungen Generation eine erhebliche Markteintrittsbarriere dar. Ähnlich nachteilig wirken sich Effizienzlöhne als unternehmerisches Mittel zur Rekrutierung möglichst produktiver Arbeitnehmer aus. Mit dem Ziel der Realisierung einer höheren arbeitnehmerischen Durchschnittsqualität bei existierender Informationsasymmetrie erfolgt eine Entlohnung oberhalb des Gleichgewichtsniveaus, deren glaubhafte Unterbietung durch die Arbeitnehmer hinsichtlich der Produktivität nicht möglich ist und damit vor allem für Berufseinsteiger und Geringqualifizierte exkludierend wirkt (*adverse selection*). Auch höhere Lohnsätze zur Vermeidung der Arbeitskräftefluktuation und zur Erhöhung der Durchschnittsproduktivität verhindern eine arbeitsmarktliche Räumung insbesondere zulasten der jungen Generation (*labour turnover*).

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt aus generationengerechter Perspektive gleicht nun weniger einem ‚Fahrstuhl‘¹²⁰³ als vielmehr einer ‚Rolltreppe‘¹²⁰⁴, wo sich nicht nur intergenerationelle Abstände verändern, sondern ob der enormen Dynamik auch Auf- und Abstiege beschleunigen; während lange Zeit ein kollektives Verständnis im Sinne eines Fahrstuhls dominierte, das einen gemeinsamen gesellschaftlichen Aufstieg suggerierte und soziale Unterschiede zunehmend relativierte, zeichnet sich die Gegenwart dadurch aus, dass sich die sozialen Disparitäten sukzessive vergrößern und sich trotz individueller Aufstiege kollektive Abwärtsprozesse institutionalisieren.¹²⁰⁵ Vor allem Angehörige der jungen Generation sind von dieser nach unten fahrenden Rolltreppe primär betroffen. Dieser ‚Rolltreppeneffekt‘ offenbart sich dabei nicht nur in der zunehmenden arbeitsmarktlichen Unsicherheit, sondern auch in der Entwicklung des Armutrisikos im Sinne von Einkommensarmut¹²⁰⁶, die hier aufgrund der Datenlage nur ergänzend zur Empirie dieser Arbeit als Indikator für Teilhabechancen und sozialen Status fungiert. So ist im Zeitraum von 1994 bis 2014 ein signifikanter Anstieg des Armutrisikos der jungen Generation zu verzeichnen. Lag das Armutrisiko 1994 bei den 18- bis 25-Jährigen noch bei 17 Prozent und bei den 25- bis 35-Jährigen bei 11,8 Prozent, betrug das Risiko 2014 für die 18- bis 25-Jährigen 24,3 Prozent, für die 25- bis 35-Jährigen 20,7

¹²⁰³Vgl.: Beck (1986).

¹²⁰⁴Vgl.: Castel (2005): S. 45f.; Voswinkel (2013).

¹²⁰⁵Vgl.: Castel (2005): S. 45ff.

¹²⁰⁶Als einkommensarm gelten Personen, die weniger als 60 Prozent des mittleren verfügbaren Einkommens (Median) haben.

Prozent. Im Vergleich dazu hat sich das Armutsrisiko der mittleren und älteren Generation im Zeitverlauf lediglich moderat erhöht. Das Armutsrisiko betrug beispielsweise für die 35- bis 45-Jährigen 1994 9,1 Prozent, 2014 12,8 Prozent.¹²⁰⁷ Zugleich ist ein deutlicher Anstieg der allgemeinen Armutsrisikoquote von relativ konstant 11 Prozent in den 1990er Jahren auf 16,8 Prozent im Jahr 2015 zu verzeichnen.¹²⁰⁸ Trotz der eigentlich guten Arbeitsmarktlage und zugleich sinkender Arbeitslosigkeit ist somit das Risiko in Armut zu leben insbesondere für junge Erwachsene hoch. Dabei offenbaren die auf den Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund basierenden empirischen Befunde von Bönke, Corneo und Lüthen sowie jener von Grabka und Goebel, dass durchaus von einem langfristigen Trend der zunehmenden Lohnungleichheit über Alterskohorten hinweg in Deutschland gesprochen werden kann. War für die Alterskohorte der 1960 bis 1969 Geborenen ein Armutsrisiko von etwa 10 Prozent zu verzeichnen, als die jüngste Person dieser Geburtsjahrgänge 30 Jahre alt war, lag das Armutsrisiko der Alterskohorte der 1970 bis 1979 Geborenen bereits bei etwa 15 Prozent, das der 1980 bis 1989 Geborenen gar bei etwa 23 Prozent.¹²⁰⁹ In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, wenngleich hier nun keine direkte Generationenperspektive im Sinne generationeller Vergleiche vorliegt, dass immer mehr Menschen, obwohl eine allgemeine Steigerung der verfügbaren bedarfsgewichteten Realeinkommen der Personen in privaten Haushalten in Deutschland zwischen 1991 und 2005 um 15 Prozent zu verzeichnen ist, Niedrigeinkommen beziehen. Tatsächlich ist eine Lohnspreizung in den Unternehmen und zwischen Branchen festzustellen, von der ein Großteil der Bevölkerung profitiert, die unteren Einkommensschichten allerdings nicht. Die Einkommensungleichheit bleibt damit nicht nur hoch, sie nimmt sogar stetig zu.¹²¹⁰ Eine ähnliche Polarisierung ist bei der Betrachtung der Entwicklung des Haushaltsäquivalenzeinkommens¹²¹¹ zu konstatieren.¹²¹² Die Abkehr vom ‚Fahrstuhleffekt‘ und die damit einhergehende zunehmende Verfestigung sozialer Ungleichheit im Untersuchungszeitraum dieser Arbeit verdeutlicht auch die Betrachtung des Gini-Koeffizienten als Ungleichheitsmaß¹²¹³. Während der Gini-Koeffizient der Haushaltseinkommen in Deutschland von 1978 bis 1991 nahezu konstant blieb, ist er seit 1991 sukzessive gewachsen.¹²¹⁴ So lag der Gini-Koeffizient bei den Einkommen im Jahr 2018 bei 0,31; für Vermögen betrug er übrigens im Jahr 2017 0,78. Dies ist selbst im internationalen Vergleich eine äußerst hohe

¹²⁰⁷Vgl.: Grabka / Goebel (2017): S. 80.

¹²⁰⁸Vgl.: DGB (2019): S. 44; Grabka / Goebel (2018): S. 455f.

¹²⁰⁹Vgl.: Bönke / Corneo / Lüthen (2015): S. 173ff.; Grabka / Goebel (2017): S. 80.

¹²¹⁰Vgl.: Grabka / Goebel (2018): S. 454f.

¹²¹¹Das Äquivalenzeinkommen stellt das nach einem standardisierten Verfahren gewichtete durchschnittliche Einkommen der einzelnen Haushaltsmitglieder dar.

¹²¹²Vgl.: Goebel / Krause / Habich (2013).

¹²¹³Der Gini-Koeffizient gilt als international anerkannter Indikator zur Messung von Ungleichheit und reicht von 0 (völlige Gleichverteilung) bis 1 (völlige Ungleichverteilung).

¹²¹⁴Vgl.: Geißler (2014): S. 77f.

Vermögenskonzentration.¹²¹⁵ So zeigt sich der Arbeitsmarkt hinsichtlich der Einkommensverteilung ambivalent und durch eine „abnehmende Aufstiegsmobilität“¹²¹⁶ gekennzeichnet, die die junge Generation verhältnismäßig stärker betrifft als die mittlere und ältere Generation, auch im Vergleich zu Vorgänger-Generationen.

Obgleich nun insbesondere für die junge, niedrigqualifizierte Alterskohorte eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine unsichere und geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt und damit sinnbildlich für das Menetekel einer „Prekarisierungsgesellschaft“¹²¹⁷ steht, ist Prekarität in Deutschland noch kein Massenphänomen und keineswegs omnipräsent. Als problematisch erweisen sich allerdings die Eintrittshemmnisse in die relativ stabilen Bereiche des Arbeitsmarktes. Dieser interne Arbeitsmarkt impliziert zumeist als Stammkraft ein Normalarbeitsverhältnis, das hohe Beschäftigungssicherheit, gute Aufstiegsperspektiven und bei hoher Qualifikation ein hohes Einkommen gewährleistet.¹²¹⁸ Diese arbeitsmarktlichen *Insider* sind aufgrund der Unternehmensorganisation weitgehend von äußeren Entwicklungen abgekoppelt. Sie bleiben auch von steigender Arbeitslosigkeit relativ unberührt. Die externen Arbeitsmärkte hingegen sind durch Randbelegschaften mit niedriger Qualifikation gekennzeichnet. Für diese arbeitsmarktlichen *Outsider* ist die Unsicherheit hoch und das Einkommen niedrig.¹²¹⁹

Allerdings ist überdies zu konstatieren, dass die „Stabilität der Kernbelegschaften [...] in den letzten Jahren kaum erodiert [ist], vielmehr ist sie mitunter formal angestiegen“¹²²⁰. Dieses vermeintliche Paradoxon, das sich auch anhand des gewerkschaftlichen Organisationsgrad Älterer erklären lässt, löst sich jedoch unter Einbeziehung des demographischen Wandels, des branchenspezifischen Fachkräftemangels und der zunehmenden Arbeitsmarktflexibilität auf. So steigt angesichts der globalen und strukturellen Herausforderungen die unternehmerische Nachfrage nach spezialisierten Arbeitskräften, die bereits früh als *high potentials* langfristig an das Unternehmen gebunden werden, um aktiv den kontinuierlichen Wandel der Arbeits- und Unternehmenswelt mitzugestalten. Zugleich evozieren aber diese globalen Triebkräfte Formen der Marktsteuerung, die insbesondere für junge niedrigqualifizierte, aber auch für ältere etablierte Arbeitnehmer Instabilität und Unsicherheit implizieren. Die empirischen Befunde offenbaren diesbezüglich eine Abkehr von arbeitsmarktlichen Gewissheiten im Sinne von beruflicher Absicherung und Planbarkeit. Im Gegensatz zur jüngeren Generation ist die mittlere und ältere Generation bei entsprechender Qualifikation aufgrund gesetzlicher Schutzmechanismen infolge längerer Betriebszugehörigkeit deutlich weniger betroffen.

¹²¹⁵Vgl.: Grabka / Halbmeier (2019); Spannagel / Molitor (2019).

¹²¹⁶Groh-Samberg / Hertel (2015): S. 29.

¹²¹⁷Marchart (2013).

¹²¹⁸ Das Normalarbeitsverhältnis fungiert hier zwar als idealtypische Beschäftigungsform, jedoch können für Erwerbstätige auch Formen atypischer Beschäftigung ideal sein, da sich hier berufliche und andere private Interessen eventuell besser kombinieren lassen.

¹²¹⁹Vgl.: Krause / Köhler (2012); Krause / Köhler (2011): S. 590ff.

¹²²⁰Nachtwey (2017): S. 142.

Auch hinsichtlich des Einkommens, das oftmals mit der betrieblichen Verweildauer korreliert, sind die älteren Generationen relativ abgesichert. Dennoch nimmt auch hier die Erwartungs- und Statussicherheit infolge permanenten Wettbewerbsdrucks und innerbetrieblicher Bewährungsproben sukzessive ab.¹²²¹ Der allgemeine Anstieg im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung ist dabei auch Ausdruck des Strebens nach beruflicher und sozialer Absicherung. Die Fokussierung der jungen Generation auf die nicht-berufsbezogene Weiterbildung verdeutlicht hingegen die berufliche Unsicherheit; der möglichst breit aufgestellte ‚Generalist‘ vermittelt das Gefühl jener Flexibilität, die als maßgebliche Anforderung des schnelllebigen Wandels der Arbeitswelt empfunden wird. Erst im Zuge einer erfolgreichen, dauerhaften Arbeitsmarktintegration erfolgt die Hinwendung zur berufsbezogenen Weiterbildung, verbunden mit der Sicherheit keine ‚Fehlinvestition‘ zu tätigen. Diese Sicherheit bleibt allerdings meist der mittleren Generation vorbehalten.

Als problematisch für eine generationengerechte Arbeitsmarktpolitik erweist sich diesbezüglich der Bedeutungsverlust der internen Arbeitsmärkte. Mit der Ausweitung externer Arbeitsmärkte und der damit einhergehenden Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse reduzieren sich nicht nur die (beruflichen) Chancen der jüngeren Generation, sondern es manifestiert sich auch eine allgemeine Unsicherheit, die alle Generationen prägt. Die Verunsicherung jener Arbeitskräfte, deren Situation im externen Arbeitsmarkt durch fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, Angst vor Jobverlust und durch finanzielle Unsicherheit gekennzeichnet ist, greift trotz formaler Sicherheit zunehmend auf jene Teile der Bevölkerung über, die sich ob ihrer Beschäftigung im internen Arbeitsmarkt eigentlich abgesichert fühlen müssten.¹²²² Gesamtgesellschaftlich bedeutet dies, dass die starke Betroffenheit der jungen Generation im Zuge der arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Dynamik, insbesondere infolge der Covid-19-Pandemie, zu einer generationsübergreifenden Abstiegsangst führt. Neben den psychologischen Folgen evoziert der Anstieg der Prekarität eine Spaltung des Arbeitsmarktes in Festangestellte und in Prekariere. Während erstere sich ob ihrer sozialen Sicherheit als durchaus privilegiert empfinden, zeichnen sich letztere dadurch aus, ihrer Unsicherheit um jeden Preis entkommen zu wollen. Hier offenbart sich ein strukturelles Machtgefälle, das sich nicht nur innerbetrieblich, sondern auch unter Berücksichtigung der alterskohortenspezifischen Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse intergenerationell als wirkmächtig erweist.

Dem Arbeitsmarkt, ohnehin durch den Dualismus zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen geprägt, droht damit eine weitere, neue Polarisierung. Die Beschäftigten im externen Arbeitsmarkt fungieren gewissermaßen als alternative Arbeitskräftereserve. Somit vollzieht sich eine Veränderung des Arbeitsmarktes, auf dem nun der neoklassische Lohnwettbewerb nicht mehr über den Rekurs auf die kapitalistische Reservearmee, sondern auf die prekäre Alternative erfolgt. Der arbeitsmarktliche

¹²²¹Vgl.: Voswinkel (2013): S. 22f.

¹²²²Vgl.: Bartelheimer / Lehweß-Litzmann (2012): S. 65ff.

„Reservemechanismus“¹²²³ wird dadurch internalisiert und wirkt somit ob des strukturellen Drucks sowohl in sozialer als auch in finanzieller Hinsicht disziplinierend. Der Dualismus von sinkender Stabilität und sich ausweitender Prekarität wird damit aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit zum Konflikt der Generationen. Verstärkt wird dieser Konflikt durch die fortschreitende Erosion der gesellschaftlichen Mitte und durch die Abkehr von tradierten Gewissheiten, die Stabilität, soziale Durchlässigkeit und Aufstieg implizierten.¹²²⁴ Geringere Teilhabechancen sowie verminderte Möglichkeiten einer geplanten und zukunftsorientierten Lebensführung werden sukzessive zu einem generationellen Menetekel, das insbesondere junge Erwachsene als Sinnkrise und als sozialen Reputationsverlust erfahren. Statt einer kontinuierlichen Aufstiegsmobilität manifestiert sich eine „normale arbeitnehmerische Unsicherheit“¹²²⁵. Dynamische Prozesse der Destabilisierung und der Unsicherheitsproduktion prägen die typische Erwerbsbiographie der jungen Generation, die sich dabei relativ bildungsunabhängig zeigt. Zwar ist Bildung weiterhin zentrales Selektionsmittel und auch vor dem Hintergrund internationaler Konkurrenz für die arbeitsmarktliche Sicherheit und den sozialen Aufstieg unabdingbar, jedoch zugleich ohne das notwendige soziale und kulturelle Kapital nicht ausreichend. Trotz Bildungsexpansion, die gleichermaßen eine Entwertung impliziert¹²²⁶, bleibt die arbeitsmarktliche Lage der jungen Generation durch Abstiegsangst und Verwundbarkeit gekennzeichnet. Das Erreichen der ‚gesicherten Mitte‘ ist für die junge Generation ein zunehmend mühsamer, für manche dieser Generation gar ein unmöglicher Weg.

Zugleich offenbaren die empirischen Befunde dieser Arbeit neben endogenen Mechanismen, prekärer Beschäftigung und der Fortsetzung der Nachkriegs-Krisensequenz das volkswirtschaftliche Phänomen der Hysterese im Sinne verfestigter Arbeitslosigkeit infolge externer, wenngleich abgeklungener Einflüsse als Problem generationeller Belastungen und Herausforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. So ist die hohe Langzeitarbeitslosigkeit der Gegenwart Folge exogener Schocks, die jedoch nach Abklingen dieser Schocks auf hohem Niveau fortbesteht. Diese Arbeitslosigkeit, wenngleich kriseninduziert, ist kein Marktversagen; schließlich erfüllt der Lohnsatz seine Allokationsfunktion im Sinne der existierenden, durch das Humankapital determinierten Knappheitsverhältnisse. Die Persistenz der Arbeitslosigkeit ist als die gesamtwirtschaftlich suboptimale Konsequenz rationalen Verhaltens arbeitnehmerischer und unternehmerischer Akteure zu begreifen, deren Trägheiten im Sinne der walrasianischen Gleichgewichtstheorie aus den komplementären Funktionen des Lohnsatzes resultieren. Trotz der realiter existierenden Flexibilität der Löhne (und damit im Gegensatz zur walrasianischen Annahme) kommt es dennoch nicht zu einem

¹²²³Vgl.: Holst / Nachtwey (2010).

¹²²⁴Vgl.: Zum Selbstverständnis der deutschen Gesellschaft als eine Gesellschaft der Mitte, siehe: Münkler (2010).

¹²²⁵Vester / Teiwes-Kügler (2007): S. 237.

¹²²⁶Zur näheren Betrachtung der Bildungsexpansion bzw. der Bildungskonkurrenz, siehe: Bude (2011); Geißler (2014): S. 348ff.

Gleichgewicht mit Markträumung. Tatsächlich evoziert die andauernde Arbeitslosigkeit infolge exogener Schocks einen Motivations- und Qualifikationsverlust, der sich suchtheoretisch negativ auswirkt. Die geringe unternehmerische Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen, führt schließlich dazu, dass der Lohnbildungsprozess ohne Einbeziehung der ‚Langzeitarbeitslosenreserve‘ stattfindet und damit, aus arbeitgeberischer Sicht, ohne verhandlungstaktisches Druckmittel. Die höheren Lohnabschlüsse implizieren nicht nur eine Verfestigung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, sondern fungieren gewissermaßen als Brandmauer gegenüber jungen, niedrigqualifizierten Arbeitnehmern. So fungiert diese produktivitätsorientierte Lohnpolitik als zweischneidiges Schwert, da sie einerseits zwar eine stabile Lohnquote für einen Teil der Beschäftigten bewirkt und somit diesen Arbeitnehmern einen konstanten Anteil am Einkommen bzw. an der Produktion zukommen lässt, andererseits aber auch die arbeitsmarktliche Spaltung in *Insider* und *Outsider* verstärkt und so direkt die Höhe der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Angesichts der Intensität exogener Schocks, wie der zu vermutenden langfristigen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, offenbart sich ob der arbeitsmarktlichen Hysterese eine enorme Gefährdungslage, die sich vor dem Hintergrund von Lohnträgheiten, *Mismatches*, segmentierten Arbeitsmärkten und der Humankapitalproblematik generationell unterschiedlich auswirkt. So ist durchaus anzunehmen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze im Jahr 2021 gegenüber 2020 deutlich geringer ausfallen wird. Der Berufseinstieg zahlreicher junger Menschen wird dadurch maßgeblich erschwert. In Verbindung mit der persistenten Arbeitslosigkeit durch Strukturveränderungen ergibt sich eine gefährliche Gemengelage aus kollektiver Abstiegsangst, Sinnkrise und institutionellem Vertrauensverlust. Wenngleich freilich angemerkt werden kann, dass krisenbedingte Ungleichheiten als Folge ‚höherer Gewalt‘ weder ungerecht noch vermeidbar sind, ist Hysterese nichtsdestotrotz Folge arbeitsmarktlicher Strukturen und somit über Veränderungen politischer Stellschrauben modifizierbar. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse sind daher arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch wirkungsvolle Gegenmaßnahmen zum Abbau und zur Vermeidung persistenter Arbeitslosigkeit zu entwickeln.

Dabei sind die arbeitsmarkttheoretischen Erklärungsmuster mikro- und makroökonomischer Provenienz mit ihrer primären Fokussierung auf den sekundären Arbeitsmarkt zwar zunächst durchaus vielversprechend, jedoch erst in ihrem Zusammenspiel tatsächlich geeignet, um generationelle Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu erklären und daraus entsprechende Maßnahmen abzuleiten. So lassen sich die Lohnfindungsprobleme durch die Instrumente der Effizienzlohntheorien oder der Insider-Outsider-Ansätze, wie beispielsweise eine negative Einkommenssteuer (indirekte Wirkung) oder Lohnsubventionen (direkte Wirkung), allenfalls relativieren. Die Konjunkturanfälligkeit der jungen Generation wird dadurch jedoch kaum gemildert. Entscheidend ist vielmehr der Grad der Segmentation. Je durchlässiger die Übergänge zwischen den Teilarbeitsmärkten sind, umso stärker ist die Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf den

Gesamtarbeitsmarkt und somit auf eine generationengerechte Chancenverteilung. Obgleich sich die exogenen Auslöser für Hysterese und den Strukturwandel kaum verhindern lassen, so ist es doch möglich die Folgen zu vermindern und die endogenen Ursachen zu relativieren. Ein walrasianisches Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt im neoklassischen Sinne ist dabei trotz aller politischer Maßnahmen und Instrumente ob der Komplexität der Teilarbeitsmärkte nicht zu erreichen. Arbeitslosigkeit, aber auch Prekarisierung und Rekommodifizierung prägen stattdessen den deutschen Arbeitsmarkt. Trotz der vorhandenen Prosperität gelingt es aber offensichtlich nicht, Arbeitnehmern, sofern diese gewillt sind zu arbeiten, die Möglichkeit zu geben durch Arbeit ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Die besondere Betroffenheit der jungen Generation, vor allem hinsichtlich der arbeitsmarktlichen Eintrittshemmnisse, stellt folglich sowohl eine Herausforderung für die Ausgestaltung eines generationengerechten Arbeitsmarktes als auch für das Selbstverständnis des lohnarbeits- und sozialversicherungszentrierten konservativen Wohlfahrtsstaates dar.

So offenbaren die existierenden generationellen Belastungen und Herausforderungen einen eminenten Struktur- und Generationsbruch, der das Ende eines lange gültigen Gesellschaftsmodells einleitet. Das Wohlfahrtsversprechen als unausgesprochene Übereinkunft zwischen Generationen kann immer weniger eingelöst werden und wird zur generationellen Zerreißprobe. Der Arbeitsmarkt der Zukunft steht vor tiefgreifenden Veränderungen, die für die jüngere Generation solch ein Risikopotenzial bergen, dass die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland vor dem Hintergrund von Generationengerechtigkeit neu gedacht werden muss. Die „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“¹²²⁷, begleitet von technologischem Fortschritt und digitaler Beschleunigung, bringt Gewinner und Verlierer hervor und forciert gleichermaßen eine Polarisierung zwischen Alt und Jung. Die ungleiche Verteilung generationeller Belastungen und Herausforderungen im Zuge der arbeitsmarktlichen Umbruchdynamik widerspricht dem generationellen Gerechtigkeitskonzept einer Ermöglichung der Besserstellung und Weiterentwicklung. Zugleich droht infolge ausbleibender arbeitsmarktlicher Innovationen eine Verschlechterung der Ausgangsposition der jüngeren Generation. Zwar unterscheidet sich freilich jede generationelle Ausgangsposition aufgrund der unterschiedlichen Fortschrittsdynamik, jedoch sind im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes die generationellen Startvoraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt bestmöglich zu gestalten. So soll jeder Generation die Möglichkeit zuteilwerden, sich vollumfänglich verwirklichen zu können. Die derzeitige Arbeitsmarktsituation verlangt daher Reformen, die strukturelle Diskriminierungen nach Lebensalter ausschließen. Das Ziel ist die Fortsetzung des langfristigen Trends positiver Arbeitsmarktperformanz. Die gewaltigen Veränderungen von Gesellschaft und Wirtschaft eröffnen dabei durchaus Chancen für eine Erneuerung tradierter ökonomischer und sozialer Denkmuster und eine Neudefinition des

¹²²⁷Hinte / Zimmermann (2013).

deutschen Arbeitsmarktes im Zeitalter des digitalen und flexiblen Kapitalismus. Für einen zukunftsfesten Arbeitsmarkt ist die Verlagerung von der Begünstigung einzelner Generationen auf die gezielte Förderung aller Generationen unverzichtbar. Der Arbeitsmarkt der Zukunft benötigt alle Generationen.

6.3. Generationengerechtigkeit als Konzept einer zukunftsfesten Arbeitsmarktpolitik

Die Begebenheiten und Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind Gestaltungsauftrag für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik. Die vielfältigen Erschütterungen der Arbeits- und Lebenswelt evozieren nicht nur intensive Debatten über die Zukunft der Arbeit, sondern offenbaren auch die Notwendigkeit einer neuen, zukunftsfesten Arbeitsmarktpolitik. Die Arbeitsmarktpolitik der Zukunft verlangt eine engagierte Kooperation aller zentralen politischen und gesellschaftlichen Akteure, um ausreichende Verwirklichungschancen, Mitspracherechte und soziale Teilhabe für alle Bevölkerungsgruppen während des gesamten Erwerbsverlaufs zu gewährleisten. Der fundamentale Wandlungsprozess der Arbeitswelt, der grundlegende arbeitsmarktliche und ökonomische Selbstverständlichkeiten auch infolge zahlreicher Krisen wie der Wirtschafts- und Finanzkrise ab 2007, der Klimakrise oder der durch die COVID-19-Pandemie induzierten Weltwirtschaftskrise infrage stellt, erfordert ein neues Nachdenken, das die multiplen Trends und Transformationstendenzen von Digitalisierung, Globalisierung, Prekarisierung und Feminisierung in ihrer Simultanität aus generationengerechter Perspektive vor dem Hintergrund der zunehmenden Verfestigung generationeller Ungleichgewichte begreift. Die systemischen Brüche innerhalb des postfordistischen Gefüges sowie die sukzessive Abkehr des tradierten kapitalistischen Wachstumsmantras markieren ob der fehlenden endogenen Mechanismen der Krisenüberwindung nicht nur das Ende der langen Prosperitätsphase, sondern auch einen Bruch mit dem Versprechen der Erwerbsarbeit als „zentrales Medium gesellschaftlicher Integration“¹²²⁸. Die Erosion der gegenwärtigen Erwerbsarbeitsgesellschaft ist mit Blick auf die unterschiedliche Verteilung der generationellen Belastungen und Herausforderungen im Arendt'schen Sinne tatsächlich ein Aufruf zur Sprengung „rein ökonomischer Gesetzmäßigkeiten durch politisches Handeln“¹²²⁹ und somit ein Appell an die Politik für die Arbeit der Zukunft.

Ziel der deutschen Arbeitsmarktpolitik ist seit jeher die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und die Förderung von Beschäftigung. Ihre regulierende Funktion auf das Zusammenspiel von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ist unbestritten, jedoch gleichermaßen durch Defizite und

¹²²⁸Hardering (2017): S. 5.

¹²²⁹Arendt (2006): S. 335f.

Diskrepanzen gekennzeichnet. Trotz kontinuierlicher Reformen und neuer Strategien bleiben die arbeitsmarktlichen Politiken ambivalent. Zwar gewährleistet die passive Arbeitsmarktpolitik kompensatorische Leistungen für Einkommensausfälle infolge von Arbeitslosigkeit und trägt damit maßgeblich zur Sicherung des Lebensunterhalts bei, bleibt aber in ihrer Behandlung des Problems der Arbeitslosigkeit lediglich symptomatisch. Auch makroökonomische Maßnahmen im Sinne einer nachfrageorientierten Globalsteuerung oder einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik entfalten nur indirekte, wenngleich auch kostspielige, Wirkung. Der Paradigmenwechsel von der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die darauf abzielte, arbeitsmarktliche Rigiditäten abzubauen und die reguläre Beschäftigung unter Einbeziehung des Strukturwandels zu steigern, zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die insbesondere das Prinzip ‚Fördern und Fordern‘ mit dem Ziel sozialer Inklusion und ‚Arbeit für alle‘ betont, resultierte nicht nur in einer allgemeinen Erhöhung der Erwerbsfähigkeit, sondern etablierte gleichermaßen im Zuge der engeren Verbindung staatlicher Leistungen und erwarteter individueller Gegenleistungen im Sinne größerer Eigenverantwortung ein Regime der strengen Zumutbarkeit. Die zunehmende Dominanz dieser sich ausweitenden Marktlogik zeigt sich im Zuge von Digitalisierung, Flexibilisierung, Globalisierung sowie konjunkturellen und branchenstrukturellen Veränderungen in einem höheren Grad der Rekommodifizierung.¹²³⁰ Das Alter avanciert neben der individuellen Qualifikation zum entscheidenden Kriterium arbeitsmarktlicher Performanz und Sicherheit.

Als zentraler Ort für die Verteilung von Lebenschancen und sozialer Sicherheit ist der Arbeitsmarkt Dreh- und Angelpunkt für die Etablierung generationengerechter Politik. Allerdings determiniert die wohlfahrtsstaatliche Einbettung maßgeblich den Grad gesellschaftlicher Ungleichheit. So wirkt der Wohlfahrtsstaat den arbeitsmarktlichen Ungleichgewichten durch Absicherung und Umverteilung entgegen. Der deutsche konservative Wohlfahrtsstaat mit seinen korporatistischen Strukturen zeichnet sich dabei durch eine enge Verbindung von Lohnarbeit mit sozialen Ansprüchen aus und offenbart damit ein genuines System sozialer Stratifizierung, das die Erwerbsarbeit in den Mittelpunkt stellt und somit selbst Ungleichheiten evoziert. Die Erwerbsarbeit fungiert gewissermaßen als gesellschaftliche Trennlinie. Der stark stratifizierte Wohlfahrtsstaat entpuppt sich trotz aller arbeitsmarktpolitischer Integrationsbemühungen als Katalysator arbeitsmarktlicher Disparität. Vor dem Hintergrund der empirisch konstatierten Betroffenheit der jungen Generation kommt der Qualifizierung und Weiterbildung folglich eine erhebliche Bedeutung zu. Es gilt, die Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt und Bildung innerhalb des wohlfahrtsstaatlichen Gefüges so zu gestalten, dass das Angebot an Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen mit der arbeitsmarktlichen Nachfrage übereinstimmt. Bildung ist damit die notwendige Voraussetzung einer erfolgreichen aktivierenden

¹²³⁰Dörre / Scherschel / Booth / Haubner / Marquardsen / Schierhorn (2013); Schmid (2017): S. 16f.

Arbeitsmarktpolitik. Die Verfestigung atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist daher neben der durchaus kontroversen unternehmerischen Funktion als „betriebliche Überlebensbedingung“¹²³¹ Ausdruck von Aktivierung und Deregulierung im Sinne des Prinzips ‚Fordern‘ ohne jedoch in gleichem Umfang das Prinzip ‚Fördern‘ im Sinne von Bildung und Qualifizierung zu implementieren. Angesichts des Wandels der Arbeitswelt und der damit einhergehenden neuen sozialen Risiken sind neue, (weiter-) bildungsorientierte Arbeitskonzepte und -modelle für eine generationengerechte Arbeitsmarktpolitik unerlässlich. Die existierende „Risikogesellschaft“¹²³², die trotz aller Dynamiken und Unwägbarkeiten als Gesellschaft der Gleichgestellten fortbestehen möchte, benötigt sowohl neue soziale als auch neue wirtschaftliche Bürgerrechte, sofern das sozialstaatliche Selbstverständnis weiterreichen möchte als das einer lediglich marktkorrigierenden Institution. Das Ziel liegt in der Schaffung eines inklusiven Wachstums, das gesamtgesellschaftlich und eben auch generationell integriert. Investitionen in Bildung und lebenslanges Lernen sowie technische und soziale Innovationen bilden dabei die Grundlage zur Bekämpfung von Ungleichheit und zur Etablierung einer Wissensgesellschaft, die sich gleichermaßen durch gesellschaftlichen Zusammenhalt und durch ökonomisches Wachstum auszeichnet.

Das Ziel eines generationengerechten Arbeitsmarktes besteht dabei in der Ermöglichung von generationeller Weiterentwicklung und Besserstellung. Es gilt, nachrückenden bzw. zukünftigen Generationen die Möglichkeit zu geben, sich ihre auf die Erwerbsarbeit bezogenen Bedürfnisse in mindestens so großem Umfang erfüllen zu können wie die vorangegangene bzw. heutige Generation. Diese normative Ausrichtung generationengerechter Politik impliziert freilich einen kontinuierlichen Antrieb zur Maximierung der arbeitsmarktlichen Performanz und zur Fortsetzung der weitgehend linearen Fortschrittskontinuität der Nachkriegszeit trotz des Auftretens ökologischer, ökonomischer oder sozialer Krisen. Vor diesem Hintergrund sind kriseninduzierte Ungleichheiten zu bewerten. Ungleichheiten infolge ökologischer, sozialer, technischer oder biologisch-medizinischer Zusammenbrüche sind demnach, sofern sie nicht wissentlich herbeigeführt wurden, keine Ungerechtigkeit, sondern Folge ‚höherer Gewalt‘. Unter ‚höhere Gewalt‘ werden hier ausschließlich, trotz aller Sorgfalt, unabwendbare singuläre Ereignisse verstanden, die im Sinne eines *Black Swan*-Ereignisses unvorhersehbar und höchst unwahrscheinlich sind. Zwar sind die aus solch völlig unerwarteten Ereignissen resultierenden Ungleichheiten zu bedauern, eine Ungerechtigkeit sind sie nicht. Systembedingte (wirtschaftliche) Krisen hingegen sind ob ihres erwartbaren, regelmäßigen Auftauchens und ihrer approximativen Antizipierbarkeit keine Folge ‚höherer Gewalt‘. Die Ungleichheit im Sinne von Ungerechtigkeit resultiert allerdings weniger aus dem Ereignis selbst, sondern insbesondere aus der (bewussten) Ausblendung und Nichtberücksichtigung der

¹²³¹Promberger (2006): S. 265.

¹²³²Beck (1986).

prognostizierbaren Auswirkungen. Obgleich nun ein *Black Swan*-Ereignis keine Ungerechtigkeit als solche darstellt, ist es dennoch im Sinne generationengerechter (Arbeitsmarkt-)Politik, präventive Maßnahmen und Vorkehrungen im Sinne der Ermöglichung von (finanziellen) Handlungsspielräumen in Zeiten von Katastrophen und Krisen zu treffen. Im primären Fokus generationengerechter Überlegungen steht jedoch die Beseitigung und Vermeidung struktureller Ungerechtigkeiten aufgrund von Alter.

Der Umbruch der Arbeitswelt mit der Entstehung neuer Freiheiten und Zwänge verlangt eine gesamtgesellschaftlich inkludierende Arbeitsmarktpolitik. Der technologische Fortschritt und die digitale Beschleunigung im Kontext von Globalisierung, Ressourcenknappheit, des demographischen Wandels und weltweiter Migration sind Triebkräfte dieser arbeitsmarktlichen Zeitenwende. Deutschland im Wandel von einer Dienstleistungs- in eine Wissensökonomie benötigt eine Arbeitsmarktpolitik, die in Interaktion mit anderen Politikfeldern und unter Einbeziehung spezifischer Querverbindungen offen für neue Gestaltungsoptionen ist, Funktionen und Ziele über traditionelle Ressortgrenzen hinweg erfüllt und damit den neuen Anforderungen in einem neuen Arbeitsmarkt gerecht wird. Die Arbeit der Zukunft braucht eine Arbeitsmarktpolitik 4.0.

Vor dem Hintergrund der zahlreichen Erschütterungen der Arbeits- und Lebenswelt sind die Qualität der Arbeit und die gesamtgesellschaftliche Teilhabe für alle Generationen in den Mittelpunkt arbeitsmarktpolitischer Überlegungen zu stellen. Eine besondere Herausforderung liegt angesichts des demographischen Wandels und der voranschreitenden Digitalisierung in der Qualifizierung und Weiterbildung. Mit Blick auf die beschleunigte Halbwertszeit von Wissen und der Transformation der Wirtschaft in eine ‚Industrie 4.0‘ kommt dem Bildungs- und Wissenschaftssystem eine zentrale Bedeutung zu. Neben dem Ausbau von Aus-, Fort- und Weiterbildungsaktivitäten, einer gezielten Wissenschaftsförderung und der engeren Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft sind neue Konzepte und Formate des lebenslangen Lernens entscheidend, um generationenübergreifend die Voraussetzungen sowohl für motivierte, qualifizierte und leistungsfähige Beschäftigte als auch für die arbeitsmarktliche Inklusion und (Re-)Integration zu schaffen. Eine weitere Herausforderung besteht darin, die vierte industrielle Revolution nicht nur innovationsfördernd, sondern auch gerecht und nachhaltig zu gestalten. So ist zwar die Förderung der Innovationsfähigkeit der Gesellschaft elementar und freilich umfassender als die Schaffung einer digitalen Infrastruktur, die ohne Zweifel für die Wissensökonomie des 21. Jahrhunderts unerlässlich ist, jedoch sind eben auch im Sinne von Generationengerechtigkeit, Klimaschutz und kontinuierlichem Wachstum neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Zeiten sich verändernder Lern- und Denkstrukturen durch präventive Weiterbildungsmaßnahmen und eine entsprechende lebensbegleitende Bildungs- und Qualifizierungsberatung zu etablieren. Innovation und Investition im Bereich des Beziehungs-, Human- und Strukturkapitals werden damit zu Schlüsselbegriffen der Arbeit der Zukunft. Der

zukunftsferer Arbeitsmarkt versteht sich als ‚wohlwollender, bisweilen fürsorgender Aktivierer‘, der individuelle Brüche und Auszeiten toleriert und Chancen des beruflichen Ein-, Um- und Aufstiegs gewährleistet. Voraussetzung dafür ist eine Arbeitsmarktpolitik, die statt der Begünstigung einzelner Alters- und Berufsgruppen am Ende der Erwerbsbiographie die Bildungsförderung aller Bevölkerungsgruppen während des gesamten Erwerbsverlaufs fokussiert. Es wird dabei maßgeblich an der wohlfahrtsstaatlichen Ausgestaltung liegen, ob sich die Stärken der historisch gewachsenen starken Sozialpartnerschaft und der engagierten Kooperation aller gesellschaftlichen, korporatistischen und politischen Akteure im Sinne komparativer Vorteile infolge institutioneller Komplementaritäten frei entfalten können. Neue Wege der gewerkschaftlichen Organisation und der Interessenvertretung sowie innovative, neue Formen der Mitbestimmung und Beteiligung ebnen insofern durchaus den Weg für eine generationen- und menschengerechte Vision eines zukunftsferen Arbeitsmarktes, die sowohl ökonomischen als auch sozialen Fortschritt verspricht.

6.3.1. Politikimplikationen

Was sind nun die Politikimplikationen aus diesen Forschungserkenntnissen? Welche konkreten Handlungsempfehlungen lassen sich daraus ableiten? Während staatliche Maßnahmen als Reaktion auf die zunehmenden generationellen Ungleichgewichte durchaus kontrovers betrachtet werden können, besteht gleichwohl Einigkeit darüber, dass die Realisierung eines generationengerechten Arbeitsmarktkonzepts unerlässlich ist. Die Eindämmung generationeller „Statuskämpfe um Anrechte auf Wohlstand“¹²³³, die Beseitigung struktureller Diskriminierung aufgrund von Generationszugehörigkeit sowie die Wiederherstellung solidarischer Handlungsmöglichkeiten im Sinne etablierter sozialer Normen als Voraussetzung für die gesamtgesellschaftliche Integration sind dabei die maßgeblichen Eckpfeiler politischer Gestaltung. Es gilt die verschärften Distinktionskämpfe zwischen den Generationen politisch abzumildern, wenn nicht gar zu beenden.

Als größte Herausforderung für die Implementierung generationengerechter Arbeitsmarktpolitik erweist sich die sukzessive Institutionalisierung prekärer Beschäftigung im Zuge der regressiven Modernisierungsdynamik. Das Anwachsen der sozialen Ungleichheit sowie die Erschütterungen der Arbeitsverhältnisse determinieren den Übergang zu einer Abstiegsgesellschaft, die insbesondere Angehörige der jungen Generation umfasst. Die brüchige Erwerbsbiographie und die daraus resultierende soziale Verwundbarkeit werden zum tragischen Kennzeichen junger Menschen, die weder die Anforderungen des technologischen Zeitalters erfüllen noch durch rechtlich-institutionelle Mechanismen und Strukturen ausreichend abgesichert sind. Im Fokus staatlicher Maßnahmen sollte

¹²³³Vogel (2006): S. 354.

insofern die Bekämpfung von prekärer Beschäftigung und Prekarität im Sinne einer Stärkung der jungen Generation stehen. Zwar impliziert Prekarität weitaus mehr als die bloße Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, jedoch ist es die gesellschaftliche Integrationsfunktion von Vollerwerbsarbeit, die als generationeller und sozialer Transmissionsriemen fungiert und somit die Grundlage für eine generationengerechte Arbeitsmarktpolitik schafft. Die vielfältigen Formen atypischer Beschäftigung erfüllen diese Funktion allerdings kaum. Zur Vermeidung von Prekarität ist daher die Stärkung sozialer Netzwerke, die Verbesserung von Teilhabechancen und die Ermöglichung einer planbaren, zukunftsorientierten Lebensführung politisch zu adressieren. Angesichts der Teilgruppen der jungen Generation, die sich erheblichen arbeitsmarktlichen Herausforderungen und Hürden konfrontiert sehen, scheinen politische Antworten auf Fragen nach der Effizienz und Permeabilität im Bildungssystem, der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, der Regulierung missbräuchlicher Beschäftigungsverhältnisse und der allgemeinen Arbeits- und Lebenssituation unerlässlich. Ein chancenoptimaler Einstieg in die Arbeitswelt ist dabei ebenso so notwendig wie eine generationengerechte Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen um Kohärenz und Performanz auf dem Arbeitsmarkt langfristig sicherzustellen. Vor dem Hintergrund der empirischen Befunde dieser Arbeit lassen sich nun konkrete Handlungsempfehlungen für eine Arbeitsmarktpolitik formulieren, die ganz bewusst den Einbezug der Arbeits- und Lebenssituation junger Menschen forciert, aber auch gleichzeitig generationenübergreifende Realitäten in den Blick nimmt.

Prekäre Beschäftigung ist demnach durch spezifische Modifikationen in den Bereichen der befristeten Arbeitsverhältnisse, der Leih- und Zeitarbeit, der Werkverträge sowie der geringfügigen Beschäftigung einzudämmen und zu reduzieren. Dabei erweist sich vor allem der konstant hohe Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse als generationelles Damoklesschwert, das insbesondere über der jungen Generation schwebt. Ermöglicht durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge existieren befristete Arbeitsverträge ohne sachgerechten Grund bis zu zwei Jahre und mit der Möglichkeit der dreimaligen Verlängerung innerhalb dieses Zeitraums (§14 Abs. 2 TzBfG); zwar ist eine Zeitbefristung zunächst nur indirekt Ausdruck arbeitnehmerischer Unsicherheit für die Lebensplanung und -steuerung, jedoch in Verbindung mit dem Ausschluss von Gehaltszuwächsen aufgrund von Betriebszugehörigkeit und einer daraus resultierenden negativen Einkommenssituation doch ein durchaus direkter Indikator sozialer Unsicherheit, mit impliziten Folgewirkungen auf die psychische Gesundheit und soziale Teilhabe.¹²³⁴ Trotz aller positiven Effekte arbeitsmarktpolitischer Flexibilisierung ist daher im Sinne eines generationengerechten Arbeitsmarktes ein Ende sachgrundloser Befristungen zu fordern. Mit der arbeitsrechtlichen Möglichkeit der Probezeit

¹²³⁴Vgl.: Grund (2018); Hohendanner (2018).

existiert bereits ein ausreichendes Instrument zur Prüfung der Eignung des Beschäftigten bzw. des Vertragspartners. Gleichmaßen ist eine allgemeine Verringerung des hohen Befristungsanteils anzustreben. Hier sollten die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber Pionierarbeit leisten, um ein gesamtwirtschaftliches Umdenken zu bewirken, das im Kontext von Digitalisierung, Globalisierung, Technologisierung und des demographischen Wandels nicht nur arbeitnehmerisch, sondern auch unternehmerisch sinnvoll ist. Insbesondere mit Blick auf den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials trotz anhaltender Zuwanderungsströme und des vorherrschenden Arbeitskräftemangels („sektorale Fachkräftelücke“) verspricht eine Verringerung von Befristungen eine schnelle und dauerhafte Arbeitsmarktintegration, die trotz kurzfristiger konjunktureller Schwankungen und Herausforderungen langfristig erfolgsversprechend ist.

Ähnliches ist hinsichtlich der Leih- und Zeitarbeit zu konstatieren. Auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hat sich die Leih- und Zeitarbeit zunehmend als feste Größe neben der Stammebelegschaft eines Unternehmens etabliert. Ursprünglich entstanden zum sozialen Schutz der Leiharbeiter wird das AÜG mittlerweile mit geringen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen assoziiert. Galt die Leih- und Zeitarbeit noch zunächst als vielversprechendes Instrument im Sinne einer arbeitsmarktpolitischen Reaktion auf konjunkturelle Hochphasen und zur beruflichen Wiedereingliederung, impliziert die Arbeitnehmerüberlassung für die Betroffenen nun neben den schlechteren Arbeitsbedingungen im Vergleich zur Stammebelegschaft hinsichtlich der Löhne, Urlaubsansprüche, sozialen Absicherung sowie der höheren physischen und psychischen Gesundheitsrisiken insbesondere in Verbindung mit Tarifflicht und Lohndumping eine tiefe Sinnkrise und den Verlust ihrer sozialen Reputation.¹²³⁵ Aufgrund der generationellen Ungleichverteilung von Leih- und Zeitarbeit sind mit Blick auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration im Sinne des Erst- und Wiedereintritts und zur Vermeidung von Prekarität gleiche Entgelte und gleiche Arbeitsbedingungen bei gleichwertiger Arbeit zu fordern. Zugleich sollten arbeitnehmerische Privilegien und Vorzüge, wie Betriebsrenten, Urlaubsansprüche sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, allen Arbeitnehmern zustehen. Als Möglichkeit der Eingliederung in eine reguläre Beschäftigung ist das Modell der Leih- und Zeitarbeit freilich weiterhin geeignet, gleichwohl sollte eben auch tatsächlich eine Möglichkeit zur Festanstellung bestehen und Verlängerungen der Leiharbeit ausgeschlossen werden. Hier ist die betriebliche Mitbestimmung auszubauen und einen Austausch zwischen den jeweiligen Betriebsräten der Entleihbetriebe und der Stammbetriebe zu realisieren.

In diesem Zusammenhang sind Werkverträge verstärkt in den Blick zu nehmen. Zwar nach §631 BGB gesetzlich geregelt existieren jedoch auch Scheinwerkverträge, um sich gesetzlichen und

¹²³⁵Vgl.: Haller / Jahn (2014); Jahn (2016).

tarifrechtlichen Schutzbestimmungen zu entziehen. In Verbindung mit sogenannter Scheinselbstständigkeit besteht die Möglichkeit, gesetzliche Arbeitnehmerrechte, wie einen Arbeitsvertrag oder die Arbeitnehmerüberlassung, zu umgehen. Die Arbeits- und Lebensbedingungen der meist jungen Betroffenen sind dementsprechend buchstäblich prekär.¹²³⁶ Hier gilt es, Werkverträge von staatlicher Seite gründlich auf etwaige arbeitgeberische Vermeidungsstrategien zu prüfen.

Neben der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen impliziert Teilzeitbeschäftigung ebenfalls erhebliche Risiken arbeitnehmerischer Unsicherheit.¹²³⁷ Während allerdings ein befristetes Beschäftigungsverhältnis insbesondere ein Phänomen der jungen Generation ist, betrifft der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, wie die hiesige Empirie offenbart, alle Altersgruppen. Jedoch sind hier die Gründe für Teilzeitbeschäftigung je nach Generation durchaus verschieden. *Downshifting*, Familienteilzeit, Abrufarbeit, Altersteilzeit sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf können durchaus positive Ausprägungen von Teilzeitbeschäftigung sein, wenngleich letztere freilich auch Ausdruck einer schwachen Umsetzung gleichberechtigter Chancen in Familien- und Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen sein kann. In Anbetracht der finanziellen Einbußen und der unzureichenden sozialen Alterssicherung infolge eines anteilig geringeren Leistungsentgelts sowie der Gefahr der sogenannten ‚Teilzeitfalle‘ gilt die Teilzeitbeschäftigung dennoch gemeinhin als Menetekel des Abstiegs, der Statusangst und der Prekarität. Erste Bestrebungen zur Vermeidung der ‚Teilzeitfalle‘ sind bereits mit der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zum 1. Januar 2019 und der damit verbundenen Einführung der Brückenteilzeit zu erkennen. Diesen Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit gilt es nun auf alle Arbeitnehmer auszuweiten. So stellt eine befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht eine durchaus sinnvolle Maßnahme zur vollständigen Arbeitsmarktintegration und zur Prävention von Altersarmut dar. Entscheidend ist jedoch, neben der Einbeziehung der Arbeitgeber, ein staatlicher Rahmen, so dass eine ineffiziente Bereitstellung von Arbeitsplätzen vermieden werden kann. Die staatlichen Gestaltungsoptionen können hier zum einen in einer finanziellen Förderung, zum anderen in der Einbeziehung eines Systems der Berufsausbildung im Sinne lernortübergreifender Lernprozesse liegen. Im Fokus staatlicher Maßnahmen sollte jedoch zunächst die Bekämpfung und Vermeidung unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung stehen. Es ist diese Unfreiwilligkeit, in deren Kontext sich individuelle Abstiege, soziale Destabilisierungsprozesse und Unsicherheitsproduktion vollziehen. Daher ist eine gesetzliche Bevorzugung von Vollzeitstellen sowie Teilzeitstellen mit sachgerechtem Grund zu empfehlen. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung gilt es daher nun im arbeitnehmerischen Sinne zu befristen und als Brücke in reguläre Beschäftigung zu etablieren. Trotz der gesellschaftlichen

¹²³⁶Vgl.: Benassi / Dorigatti (2020); Jansen (2020); Schäfer (2020).

¹²³⁷Vgl.: Dietl (2018); Jansen (2020).

Notwendigkeit von Teilzeitbeschäftigung ist zudem die Verfestigung der ‚klassischen Rollenverteilung‘ und die Reproduktion von ‚Frauenarbeitsplätzen‘ mit geringem Sozialprestige zu adressieren. Das Ziel liegt in der Abkehr gesellschaftlicher Rollenerwartungen, die eine Präsenzkultur als unabdingbar betrachten. Hier sind neue gesellschaftliche Weichenstellungen gefragt.

Als maßgebliche Determinanten einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration in Zeiten von Globalisierung und Technologisierung sind Qualifizierung und Weiterbildung konsequenterweise ebenfalls im Mittelpunkt staatlicher Gestaltungs- und Handlungsoptionen. In Anbetracht der empirisch konstatierten geringen Weiterbildungsbeteiligung der älteren und jüngeren Generation im Segment der betrieblichen Weiterbildung besteht politischer Handlungsbedarf. Dabei offenbart die allgemein hohe individuelle und nicht-berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung eine grundsätzliche Bereitschaft zur Qualifizierung und Weiterbildung. Neben der allgemeinen Bildung und Ausbildung ist jedoch eine hohe berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung für einen zukunftsfesten Arbeitsmarkt unerlässlich. Diese bei der jungen und älteren Generation zu steigern, sollte mit Blick auf den demographischen Wandel, den Arbeits- bzw. Fachkräftebedarf und die fortschreitende Technologisierung das Ziel politischer Maßnahmen sein. Es gilt, jene existierende Aus- und Weiterbildungsbereitschaft auf berufsbezogene Weiterbildungsprogramme auszuweiten. Konkret bedeutet dies, Anreize zu schaffen, für die sich der individuelle Bildungsaufwand lohnt. Während die junge Generation bislang ob ungewisser beruflicher Zukunftsaussichten statt einer berufsbezogenen Weiterbildung eine individuelle Weiterbildung bevorzugt, um sich bestmöglich und zumeist generalistisch für die Zukunft zu positionieren, fehlt der älteren Generation angesichts des baldigen Renteneintritts und der damit endenden Erwerbstätigkeit oftmals der Antrieb und die Motivation, sich berufsbezogen weiterzubilden. Die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen verlangen indes eine berufsbezogene Bildungsförderung aller Generationen während des gesamten Erwerbsverlaufs. Daher gilt es, der jungen Generation über eine reguläre und unbefristete Beschäftigung die berufliche Sicherheit zu garantieren, die als Voraussetzung für die Motivation zur berufsbezogenen Weiterbildung betrachtet werden kann. Die ältere Generation ist, vor allem auch mit Blick auf ihre berufliche Erfahrung im Sinne von Qualitätssicherung und Wissenstransfer, betrieblich stärker zu integrieren und auch gesellschaftlich anzuerkennen. Eine zukunftsorientierte Arbeitswelt braucht alle Altersgruppen.

Diese generationelle Vielfalt im Bereich der Beschäftigung ist daher gesetzlich zu gewährleisten. Die geltenden gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen orientieren sich allerdings ausschließlich an der Betriebszugehörigkeitsdauer, vereinzelt wird der Kündigungsschutz auf tariflicher Ebene zusätzlich mit dem Lebensalter verknüpft. Auch existieren Tarifverträge, die mit dem Erreichen eines bestimmten Lebensalters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer einen verstärkten

Kündigungsschutz („Unkündbarkeit“) vorsehen.¹²³⁸ Insbesondere letztere stellen aus generationengerechter Perspektive einen einseitig starken Kündigungsschutz zu Gunsten der älteren Generation dar. Angesichts zunehmend weniger stabiler Erwerbsverläufe und aufgrund altersbedingter geringerer finanzieller Rücklagen benötigt die junge Generation ebenfalls besonderen Schutz. Dabei implizieren die bestehenden Altersprivilegien freilich einen gerechtfertigten Schutz der älteren Generation, deren Chancen auf eine neue Beschäftigung in fortgeschrittenem Alter und nach langer Betriebszugehörigkeit tatsächlich gering sind; jedoch sollte dieser Schutz nicht zulasten der jungen Generation erfolgen. Vielmehr sind altersspezifische Nachteile allgemein zu verhindern oder zu kompensieren. Hier sind Altersdifferenzierungen durchaus legitim. Im Gegensatz dazu sieht das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (§1 Abs. 3) bei betriebsbedingten Kündigungen, ergänzend zu längeren Kündigungsfristen, einen besonderen Schutz Älterer bei der Sozialauswahl vor. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie das Lebensalter gelten demnach neben Schwerbehinderung und Unterhaltspflichten als entscheidende Kriterien, welche die jüngere Generation besonders kündigungsanfällig machen.¹²³⁹ Der Kündigungsschutz Jüngerer ist daher sukzessive zu stärken. Das Lebensalter als Kriterium stellt eine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung dar, wohingegen Altersdifferenzierungen aufgrund von Betriebszugehörigkeitsdauer als legitim anzusehen sind. Entscheidend bei einer Kündigung ist allerdings die Berücksichtigung der sozialen Umstände. So sollte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch im Kündigungsschutz dementsprechend Anwendung finden. Damit wäre schließlich auch eine (generationen-)gerechte Sozialauswahl gewährleistet.

Die gesundheitlichen Belastungen zu verringern ist ein genuines Anliegen generationengerechter Arbeitsmarktpolitik. Im digitalen Zeitalter spielt daher der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine zentrale Rolle. Unter Berücksichtigung der biologisch-bedingten höheren Krankheitsanfälligkeit im Alter offenbart die hiesige Untersuchung anhand der Daten zur Arbeitsunfähigkeit eine überdurchschnittliche gesundheitliche Belastung der jungen Generation und der älteren Generation. Während allerdings eine signifikante Verbesserung der älteren Altersgruppe im Sinne von Dauer und Häufigkeit von Arbeitsunfähigkeit zu konstatieren ist, zeigt sich die Gruppe der jungen Erwerbstätigen von häufiger, wenngleich kurzer, Arbeitsunfähigkeit besonders betroffen. Daher ist es die Aufgabe der Politik und der Gesellschaft, ein Bewusstsein für die realen Erfordernisse des Gesundheitsschutzes Älterer, aber eben auch Jüngerer zu schaffen. Obwohl für die ältere Generation freilich ein erhöhter Gesundheitsschutz erforderlich ist, sind die Maßnahmen zur Arbeitserleichterung im Sinne von Generationengerechtigkeit individuell und unter Prüfung der Verhältnismäßigkeit zu erlassen. So ist eine Altersdifferenzierung erst vor dem Hintergrund der jeweiligen gesundheitlichen

¹²³⁸Vgl.: Rasper (2016): S. 35ff.; Stahlhacke / Preis / Vossen (2015): S. 828f., S. 835ff., S. 880ff.

¹²³⁹Vgl.: Rasper (2016): S. 143-260.

Erfordernisse gerechtfertigt. In der „prekäre[n] Vollerwerbsgesellschaft“¹²⁴⁰ des digitalen Zeitalters sind ob der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit generationenübergreifende Ansätze notwendig. Das Ziel liegt dabei in der Realisierung arbeitnehmerischer Flexibilität bei gleichzeitiger Sicherheit und Stabilität. Eine Möglichkeit bieten in diesem Zusammenhang neue Arbeitszeitmodelle, die jedoch unabhängig von Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit genutzt werden sollten. Eine solche Option flexibler Arbeitszeiten kann nicht nur familiäre Umstände, sei es Kindererziehung oder Pflege, sondern auch gesundheitliche Erholungsbedürfnisse berücksichtigen. Die Existenz zahlreicher Arbeitszeitmodelle von Arbeitszeitkonto über Gleitzeit bis *Sabbatical* verdeutlicht den gestiegenen Bedarf an neuen Möglichkeiten individueller Arbeitsorganisation.¹²⁴¹ Es gilt, das Potenzial aller Generationen bestmöglich auszuschöpfen. Dies gelingt jedoch nur im generationellen Einklang im Sinne einer gleichwertigen und gleichberechtigten Schicksalsgemeinschaft, deren Stärke auch aus ihrer Altersheterogenität resultiert.

Allgemein lässt sich nun mit Blick auf mögliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen konstatieren, dass die (präpandemische) Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zwar durch höhere Risiken für Arbeitnehmer gekennzeichnet ist, jedoch gleichermaßen eine relativ geringe Arbeitslosigkeit und steigende Beschäftigung aufweist. Infolgedessen sind in jüngerer Zeit Veränderungen der Strukturausgaben im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der beschäftigungspolitischen Maßnahmen zu verzeichnen. Galt der politische Fokus noch zu Beginn des Untersuchungszeitraums der besseren Allokation und Distribution von Beschäftigungsmöglichkeiten und der Gestaltung von beschäftigungsschaffenden Maßnahmen angesichts hoher Arbeitslosigkeit, konzentrieren sich die Reformbemühungen nun auf jene Gruppen, die trotz allgemein positiver Arbeitsmarktlage nur schwerlich zu vermitteln und arbeitsmarktlich zu integrieren sind. Die junge Generation ist davon besonders betroffen. Die aktuelle Krise in Form der Covid-19-Pandemie erweist sich diesbezüglich als Katalysator arbeitsmarktlicher Disparitäten und Verwerfungen zulasten der jungen Generation. So zeichnet sich die gegenwärtige politische Krisenbekämpfung durch eine Sicherung und Wahrung des *status quo* aus, die zwar durchaus in Hinblick auf die enormen wirtschaftlichen Auswirkungen legitim ist, aber wenig finanziellen und zeitlichen Spielraum für die Etablierung und Implementierung eines generationengerechten Arbeitsmarktes lässt. Vielmehr ist nun sogar von einer Verfestigung der generationellen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt auszugehen. Mittel- und langfristig gilt es jedoch im Sinne eines zukunftsfesten Arbeitsmarktes, generationengerechte Maßnahmen zu ergreifen, die auf die Ausweitung des Arbeitsangebots (Fachkräftelücke), die Erhöhung der Beschäftigungsqualität und die Gewährleistung arbeitnehmerischer Sicherheit abzielen. Dabei bestehen in der Realisierung eines wettbewerbsfähigen Arbeitsmarktes und einer zukunftsorientierten

¹²⁴⁰Dörre / Scherschel / Booth / Haubner / Marquardsen / Schierhorn (2013): S. 32f.

¹²⁴¹Vgl.: Hellert (2018).

Volkswirtschaft freilich vielfältige Überlappungen und Überschneidungen mit anderen Politikfeldern. Arbeitsmarktpolitisch unter Einbeziehung anderer Politikbereiche ist daher für einen generationengerechten Arbeitsmarkt geboten, Arbeitsplätze sowohl altersgerecht als auch in Abhängigkeit von der jeweiligen Lebenssituation zu gestalten. Hier ist auch die voraussichtliche längere Lebensarbeitszeit einzubeziehen und durch Maßnahmen nachhaltiger Personalpolitik vorzubereiten und zu begleiten. Fortbildungen, Umschulungen und Weiterbildungen gewährleisten hierbei nicht nur eine mobile Aufwärtsmobilität, sondern schaffen auch Möglichkeiten des schnelleren Arbeitsmarkteintritts und der langfristigen Arbeitsmarktintegration. Entscheidende Bedeutung kommt der Ausweitung der Arbeitszeiten zu, um einerseits den Anteil geringfügig Beschäftigter zu verringern und andererseits flexiblere Arbeitszeitmodelle zu implementieren. Schließlich ist die Steigerung der Erwerbsquoten, insbesondere der Frauenerwerbsquote, politisch zu adressieren. Vor diesem Hintergrund sind auch die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Die politische Herausforderung besteht nun darin, die vorhandenen Potenziale zu nutzen und alle Generationen politisch entsprechend einzubeziehen. Neben der Aktivierung von Arbeitskräften avanciert die Integrationsfähigkeit des Arbeitsmarktes zum Mittelpunkt des politischen Gestaltungs- und Handlungsauftrags. Flexibilität im Sinne einer symbiotischen Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenswelt sowie Nachhaltigkeit im Sinne einer vorausschauenden Arbeits- und Personalorganisation fungieren dabei als Wegweiser einer generationengerechten und zukunftsfesten Politik, die den Weg für einen adaptiven, integrativen und permeablen Arbeitsmarkt für alle Generationen ebnet.

7. Schlussbetrachtung

Die vorliegende Arbeit hat im Rahmen einer symbiotischen Verknüpfung aus normativ-theoretischer und deskriptiv-empirischer Analyse aufgezeigt, welche grundlegenden philosophischen Konzepte von Generationengerechtigkeit im Bereich der Arbeitsmarktpolitik relevant sind, wie diese politikfeldspezifisch unter Berücksichtigung der Mehrdimensionalität des politischen Kontexts zu bewerten, zu operationalisieren und entsprechend zu modifizieren sind und inwiefern nun generationelle Ungleichbehandlungen im Sinne von Ungerechtigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt existieren. Im normativ-theoretischen Teil konnte zunächst dargelegt werden, dass die vorherrschenden generationellen Gerechtigkeitsvorstellungen erhebliche definitorische und konzeptionelle Divergenzen aufweisen und dass es somit kein einheitliches Konzept von Generationengerechtigkeit gibt, das sich a priori auf den Arbeitsmarkt übertragen lässt. So offenbarte der systematische Rekurs auf die Ideengeschichte der Gerechtigkeit interne konzeptionelle Probleme und Widersprüche, die auch die analytische Betrachtung normativer Gerechtigkeitskonzepte und -theorien beeinflussten und die operationale Spezifikation erschwerten. Die normativ-theoretische Herangehensweise ermöglichte jedoch schließlich eine konzeptionelle Erfassung von Generationengerechtigkeit, um den Arbeitsmarkt anschließend trennscharf empirisch analysieren zu können. Dabei wurde gezeigt, dass die Betrachtung des Arbeitsmarktes aus generationenethischer Sicht einen generationellen Gerechtigkeitsbegriff erfordert, der auf Basis komparativer Standards egalitaristische Prinzipien einbezieht. Demnach gilt die Unterschreitung eines einmal erreichten Wohlstands- und Wohlfahrtsniveaus definitiv als unvereinbar. Damit ist eine Benachteiligung aufgrund der Generationszugehörigkeit ausgeschlossen. Im Zentrum generationengerechter Überlegungen steht stattdessen vielmehr die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und somit die bewusste Einbeziehung einer möglichen generationellen Besserstellung unter Berücksichtigung des Gleichheitspostulats. Vor diesem Hintergrund galt es, mittels direkter und indirekter chronologischer Generationenvergleiche im Sinne eines komparativen Ansatzes widerspruchsfreie Aussagen über Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu treffen. In der deskriptiv-empirischen Analyse bestätigte sich anhand der spezifischen Methode des Benchmarkings durch Radar-Chart-Diagramme und SMOP-Werte als deren quantitative Entsprechung die Existenz generationeller Ungleichbehandlungen und Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Tatsächlich zeigt sich eine Benachteiligung der jungen Generation. So sind die Chancen der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt, sich ihre Bedürfnisse erfüllen zu können, geringer als die der mittleren und älteren Generation. Gleichermaßen verringern sich sukzessive die arbeitsmarktlichen Chancen der jungen Generation darauf, das Niveau der mittleren und älteren Generation zukünftig zu erreichen. Die aktuelle Krise infolge der Covid-19-Pandemie ist hier Ausdruck und Sinnbild der

zahlreichen Krisen, die in der Gesamtschau das Bild kollektiver Abstiege prägen. Das Menetekel der Abstiegsgesellschaft droht für Teile der jungen Bevölkerung zunehmend Realität zu werden. So zeigt sich zwar der Arbeitsmarkt mit Blick auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung robust, aber zugleich offenbart die Untersuchung eine Zunahme arbeitsmarktlicher Risiken im Sinne von Destabilisierung, sozialer Verwundbarkeit und Unsicherheit. Die systemimmanenten Erschütterungen der Arbeitsverhältnisse evozieren eine „Institutionalisierung von Prekarität“¹²⁴², die insbesondere die jüngeren Alterskohorten betrifft. So lässt sich angesichts der empirischen Befunde konstatieren: je jünger und je geringer qualifiziert, desto größer die Wahrscheinlichkeit atypischer Beschäftigung und arbeitnehmerischer Instabilität. Eine brüchige Erwerbsbiographie wird zunehmend zur Normalität der jungen Generation. Die politische Brisanz der generationellen Gerechtigkeitsfrage ist dementsprechend hoch. Dies lenkt den Blick auf die Bedeutung politischer Rahmenbedingungen. Je besser die arbeitsmarktpolitischen Anpassungs- und Integrationsmechanismen, auch im Sinne eines guten Aus- und Weiterbildungssystems, greifen und je flexibler ein Arbeitsmarkt hinsichtlich der Entstehung neuer Berufsbilder und Aufgabenbereiche gestaltet wird, desto positiver sind die Beschäftigungswirkungen. So besteht die eigentliche Herausforderung nun darin, den aus dem tiefgreifenden Strukturwandel resultierenden, stark steigenden Anforderungen durch eine gezielte Bildungs- und Qualifizierungsförderung aller Generationen entsprechend gerecht zu werden.

Galt Deutschland Anfang des 21. Jahrhunderts noch als der ‚kranke Mann Europas‘ und als beschäftigungspolitischer Dauerpatient, dessen Reformunwilligkeit den Weg zu einer wettbewerbsfähigen Volkswirtschaft versperrte, ist Deutschland heute ob seiner Krisenfestigkeit und Leistungsfähigkeit in eine Vorbildrolle gerückt und gilt gemeinhin als Motor Europas. Dieser Wandel gelang aufgrund einer grundlegenden arbeitsmarktlichen Reformpolitik, unternehmerischer Neu- und Umstrukturierungen und aufgrund eines Bewusstseinswandels, der eine stärkere arbeitnehmerische Eigeninitiative und eine zurückhaltende Lohnpolitik implizierte. Obgleich nun diese sozialmarktwirtschaftliche Austarierung von Arbeit und Kapital wirtschaftliche Triebkräfte freisetzte und somit eine besondere Wachstumsdynamik entfaltete, schuf doch dieser historische Kompromiss die Grundlage für eine „prekäre Vollerwerbsgesellschaft“¹²⁴³ und für einen inneren Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, der sich zunehmend auf größere Segmente der Gesellschaft ausweitet. Die junge Generation befindet sich bereits im Sog dieser arbeitsmarktlichen Turbulenzen.

Es besteht daher ein erkennbarer Nachholbedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Arbeitswelt ist im Umbruch und es drohen generationelle Distinktionskämpfe zu entstehen. Angesichts der zunehmenden Intensität globaler Krisen, des Fortschreitens des technologischen Fortschritts und der digitalen Beschleunigung sowie angesichts der fortdauernden Herausforderung des demographischen

¹²⁴²Castel (2011): S. 128f.

¹²⁴³Dörre / Scherschel / Booth / Haubner / Marquardsen / Schierhorn (2013): S. 32f.

Wandels und der Globalisierung sind Reformen im Sinne von Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt unerlässlich. Die Verbesserung des Aus- und Weiterbildungssystems sowie die Gewährleistung einer generationellen Chancengleichheit haben dabei für den Arbeitsmarkt der Zukunft höchste Priorität. Die Zukunft des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells hängt maßgeblich vom Produktivitätsfortschritt ab, der sich jedoch erst aus der Sicherstellung generationengerechten Lebens und Arbeitens im flexiblen und digitalen Kapitalismus ergibt. Dies ist die Aufgabe einer zukunftsfesten Arbeitsmarktpolitik. Die vierte industrielle Revolution verlangt eine Arbeitsmarktpolitik 4.0.

Die Eigenheiten des deutschen Arbeitsmarktes erschweren dabei die Anwendung und Übertragung politikfeldspezifischer Gerechtigkeitskonzepte auf eine supranationale Ebene. Im Sinne der Präambel der Europäischen Union, „den Prozess der Schaffung einer immer engeren Union der Völker Europas [...] weiterzuführen“¹²⁴⁴, ist trotz der krisenbedingten Renaissance nationaler Souveränitätsansprüche langfristig jedoch durchaus ein supranationales Gerechtigkeitskonzept für einen europäisierten Arbeitsmarkt denkbar und realisierbar. Entscheidende Voraussetzung ist hier der nationale Wille zur Schaffung einer gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik.

Das Anliegen dieser Arbeit war es nun, die Probleme der arbeitsmarktlichen Entwicklung unter generationellen Gerechtigkeitsaspekten aufzeigen, Ungleichheiten im Sinne von Ungerechtigkeiten zu benennen und mögliche politische Lösungsvorschläge zu formulieren. Die Hoffnung besteht darin, ein wenig zur Erhellung der aktuellen Situation generationengerechter Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt beizutragen und neue Denkansätze und Überlegungen anzustoßen, um die Arbeit der Zukunft bestmöglich im Sinne aller Generationen solidarisch zu gestalten. So existieren durchaus Alternativen und Auswege. Es liegt an uns, diese neuen Wege zu wagen.

¹²⁴⁴Präambel des Vertrags über die Europäische Union (EU-Vertrag).

Literaturverzeichnis

- Abdul-Hussain, Surur / Baig, Samira (2009): Diversity – eine kleine Einführung in ein komplexes Thema. In: Abdul-Hussain, Surur / Baig, Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: facultas. S. 15-60.
- Abelshauser, Werner (2011): Deutsche Wirtschaftsgeschichte. Von 1945 bis zur Gegenwart. München: C. H. Beck.
- Abelshauser, Werner (2006): Der Rheinische Kapitalismus im Kampf der Wirtschaftskulturen. In: Berghahn, Volker Rolf / Vitols, Sigurt (Hg.): Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft. Frankfurt am Main: Campus-Verlag. S. 186-199.
- Abelshauser, Werner (2003): Kulturkampf. Der deutsche Weg in die Neue Wirtschaft und die amerikanische Herausforderung. Berlin: Kadmos Kulturverlag.
- Abraham, Martin (2006): Berufliche Selbständigkeit. Die Folgen für Partnerschaft und Haushalt. Wiesbaden: VS Verlag.
- Adams, Robert M. (1979): Existence, Self-interest and the Problem of Evil. In: *Nous*. Jg. 13 (1). S. 53-65.
- Addison, John T. / Schnabel, Claus (2003): International Handbook of Trade Unions. Cheltenham: Edward Elgar.
- Adloff, Frank / Mau, Steffen (2005): Zur Theorie der Gabe und Reziprozität. In: Adloff, Frank / Mau, Steffen (Hg.): Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität. Frankfurt am Main / New York: Campus. S. 9-60.
- Adnett, Nick / Hardy, Stephen (2005): The European Social Model. Modernisation or Evolution. Cheltenham: Edward Elgar.
- Aglietta, Michel (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg: VSA.
- Aharon, David Y. / Gavious, Ilanit / Yosef, Rami (2010): Stock market bubble effects on mergers and acquisitions. In: *The Quarterly Review of Economics and Finance*. Jg. 50 (4). S. 456-470.
- Aiginger, Karl (2005): Towards a New European Model of a Reformed Welfare State: An Alternative to the United States Model. In: Economic Commission for Europe (Hg.): Economic Survey of Europe. Nr. 1. New York / Genf: United Nations. S. 105-114.
- Ainslie, George / Haslam, Nick (1992): Hyperbolic Discounting. In: Loewenstein, George / Elster, Jon (Hg.): Choice over Time. New York: Russell Sage Foundation. S. 57-92.
- Akerlof, George A. (1984): Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory. Four Views. In: *American Economic Review*. Jg. 74 (2). S. 79-83.
- Akerlof, George A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. In: *The Quarterly Journal of Economics*. Jg. 97 (4). S. 543-569.
- Akerlof, George A. (1970): The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. In: *The Quarterly Journal of Economics*. Jg. 84 (3). S. 488–500.
- Albernethy, Georg L. (1959): The Idea of Equality: An Anthology. Richmond: John Knox.
- Albert, Michel (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Alchian, Armen Albert (1969): Information costs, Pricing, and Resource Unemployment. In: *The Western Economic Journal*. Jg. 7 (2). S. 109-128.
- Allan, James P. / Scruggs, Lyle (2004): Political Partisanship and Welfare State Reform in Advanced Industrial Societies. In: *American Journal of Political Science*. Jg. 48 (3). S. 496-512.
- Althaber, Agnieszka / Leuze, Kathrin (2020): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit: Gleiche Übergangsbedingungen für Frauen und Männer? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Berlin: Springer. Online: <https://www.econstor.eu/handle/10419/218876>

- Althammer, Jörg W. / Lampert, Heinz (2014): Lehrbuch der Sozialpolitik. 9. Auflage. Berlin / Heidelberg: Springer-Verlag.
- Althammer, Wilhelm (1990): Zur ökonomischen Theorie der Gewerkschaften. Regensburg: Transfer-Verlag.
- Althausser, Robert P. (1989): Internal Labor Markets. In: Annual Review of Sociology. Jg. 15. S. 143-161.
- Althausser, Robert P. / Kalleberg, Arne L. (1981): Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis. In: Berg, Ivar (Hg.): Sociological Perspectives on Labor Markets. New York: Academic Press. S. 119-149.
- Altman, Matthew C. (2014): The Palgrave Handbook of German Idealism. New York: Palgrave Macmillan.
- Altmann, Georg (2004): Aktive Arbeitsmarktpolitik. Entstehung und Wirkung eines Reformkonzepts in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Franz Steiner Verlag.
- Altmann, Norbert / Bechtle, Günter (1971): Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. München: Carl Hanser Verlag.
- Amable, Bruno (2003): The Diversity of Modern Capitalism. Oxford: Oxford University Press.
- Amlinger, Marc / Bispinck, Reinhard (2013): Tarifbindung in Deutschland. Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung (VSE). WSI-Arbeitspapier 1.
- Andersen, Torben M. / Bertola, Giuseppe / Driffill, John / James, Harold / Sinn, Hans-Werner / Sturm, Jan-Egbert / Urosevic, Branko (2016): Generationengerechtigkeit. Online: http://www.hanswernersinn.de/de/oekonomenstimme_09032016
- Andreß, Hans-Jürgen / Seeck, Till (2007): Ist das Normalarbeitsverhältnis noch armutsvermeidend? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 59 (3). S. 459-492.
- Apolte, Thomas (2007): Arbeitsmarktökonomik. In: Apolte, Thomas et al. (Hg.): Vahlens Kompendium der Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik. Bd. 2. München: Vahlen. S. 141-193.
- Arendt, Hannah (2006): Elemente und Ursprünge totalitärer Herrschaft. Antisemitismus, Imperialismus, totale Herrschaft. München: Piper.
- Arestis, Philip / Sawyer, Malcolm C. (2012): The Euro Crisis. London: Palgrave Macmillan.
- Aristoteles (2005): Die Nikomachische Ethik. Übersetzt von Olof Chignon und herausgegeben von Rainer Nickel. Düsseldorf / Zürich: Artemis & Winkler.
- Aristoteles (1986): Nikomachische Ethik. Ditzingen: Reclam.
- Aristoteles (1984): Metaphysik I. Übersetzt und herausgegeben von F. F. Schwarz. Stuttgart: Reclam.
- Arlt, Hans-Jürgen / Zech, Rainer (2015): Arbeit und Muße. Ein Plädoyer für den Abschied vom Arbeitskult. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Armingeon, Klaus (2007): Active Labour Market Policy, International Organizations and Domestic Policy. In: Journal of European Public Policy. Jg. 14 (6). S. 905-932.
- Arnold, Michael / Mattes, Anselm / Wagner, Gert G. (2016): Normale Arbeitsverhältnisse sind weiterhin die Regel. In: DIW Wochenbericht. Jg. 19. S. 419-427.
- Arrow, Kenneth J. / Cline, William R. / Mäler, Karl-Göran / Munasinghe, Mohan / Squitieri, Richard / Stiglitz, Joseph E. (1996): Intertemporal equity, discounting, and economic efficiency. In: Bruce, James P. / Hoesung, Lee / Haites, Erik F. (Hg.): Climate Change 1995: Economic and Social Dimensions of Climate Change: Contribution of Working Group III to the Second Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge: Cambridge University Press. S. 125-144.
- Arrow, Kenneth J. / Hahn, Frank H. (1983): General Competitive Analysis. Amsterdam: Elsevier.
- Abländer, Michael S. / Suchanek, Andreas / Ulshöfer, Gothild (2007): Generationengerechtigkeit als Aufgabe von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. München: Rainer Hampp Verlag.
- Assmann, Aleida (2013): Ist die Zeit aus den Fugen? Aufstieg und Fall des Zeitregimes der Moderne. München: Carl Hanser Verlag.

- Authers, John (2012): *Europe's Financial Crisis. A Short Guide to How the Euro Fell into Crisis, and the Consequences for the World*. Upper Saddle River: Financial Times Prentice Hall.
- Aysan, Mehmet F. (2012): Pension regimes, gender and generational inequalities: the persistence of institutional differences in ageing post-industrial democracies. In: Vanhuysse, Pieter / Goerres, Achim (Hg.): *Ageing Populations in Post-industrial Democracies. Comparative studies of policies and politics*. London / New York: Routledge. S. 106-126.
- Azéma, Jean-Pierre (1989): La clef générationnelle. In: *Les générations. Vingtième Siècle. Revue d'histoire*. Jg. 22. S. 3-10.
- Bach, Stefan / Haan, Peter / Van Deuverden, Kristina / Fischer, Björn / Brücker, Herbert / Romiti, Agnese / Weber, Enzo (2017): *Abschätzung von Effekten der Integration von Flüchtlingen: Kurzexpertise für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. DIW Berlin: Politikberatung kompakt. Nr. 117. Berlin.
- Baden, Christian / Kober, Thomas / Schmid, Alfons (1996): *Arbeitsmarktsegmentation im technologischen Wandel. Wirkung neuer Informationstechnologien auf Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Berlin: Edition Sigma.
- Bäcker, Gerhard / Bispinck, Reinhard / Hofemann, Klaus / Nägele, Gerhard (2000): Der Sozialstaat – kein Auslaufmodell. In: *Soziale Sicherheit*. Jg. 49 (6). S. 193-196.
- Bäcker, Gerhard / Naegele, Gerhard / Bispinck, Reinhard / Hofemann, Klaus / Neubauer, Jennifer (2008): *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung*. Bd. 1. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bäcker, Gerhard / Koch, Angelika (2003): Die Jungen als Verlierer? Alterssicherheit und Generationengerechtigkeit. In: *WSI-Mitteilungen*. Jg. 56 (2). S. 111-117.
- Baethge-Kinsky, Volker / Bartelheimer, Peter / Wagner, Alexandra / Aust, Judith / Müller-Schoell, Till (2008): *Arbeitsmarktpolitik: Nachsteuern oder neu orientieren? Anstöße zu einer überfälligen Debatte*. OBS-Arbeitsheft. Jg. 55. Projektbericht für die Otto-Brenner-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung.
- Bahn Müller, Reinhard (2009): *Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems*. In: Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (Hg.): *Zukunft der Tarifautonomie – 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. Hamburg: VSA. S. 81-113.
- Ballestrem, Karl Graf / Ottmann, Henning (Hg.) (1990): *Politische Philosophie des 20. Jahrhunderts*. München: Oldenbourg.
- Bambra, Clare (2004): The Worlds of Welfare: Illusory and Gender-blind? In: *Social Policy and Society*. Jg. 3 (3). S. 201-212.
- Bardi, Ugo (2011): *The Limits to Growth Revisited*. Wiesbaden: Springer.
- Bartelheimer, Peter / Lehweiß-Litzmann, René (2012): Externe Arbeitsmärkte. Gesellschaftliche Voraussetzungen und prekäres Potenzial. In: Krause, Alexandra / Köhler, Christoph (Hg.): *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: transcript. S. 63-90.
- Bassanini, Andrea / Duval, Romain (2006): *Employment Patterns in OECD Countries. Reassessing the Role of Policies and Institutions*. In: *OECD Economics Department Working Paper*. Nr. 486.
- Baßeler, Ulrich / Utecht, Burkhard / Heinrich, Jürgen (2010): *Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaftslehre*. 19. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Bastgen, Sarah / Winkler, Katrin (2013): Liquid Democracy – Participation Model of the 21st century? In: Römmele, Andrea / Schober, Henrik (Hg.): *The Governance of Large-Scale Projects. Linking Citizens and the State*. Baden-Baden: Nomos. S. 111-132.
- Basu, Deepankar / Vasudevan, Ramaa (2013): Technology, distribution and the rate of profit in the US economy: understanding the current crisis. In: *Cambridge Journal of Economics*. Jg. 37 (1). S. 57-89.
- Bator, Francis (1958): The Anatomy of Market Failure. In: *Quarterly Journal of Economics*. Jg. 72 (3). S. 351-379.
- Baukowitz, Andrea / Boes, Andreas (1996): Arbeit in der Informationsgesellschaft – Einige grundsätzliche Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: *Schmiede*,

- Rudi (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten – Arbeit, Produktion und Subjekt in der Informationsgesellschaft. Berlin: Edition Sigma. S. 129-158.
- Bayer, Stefan (2004): Nachhaltigkeitskonforme Diskontierung. Das Konzept des „Generation Adjusted Discounting“. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung. Jg. 73 (1). S. 142-157.
- Bayles, Michael D. (1980): *Morality and Population Policy*. Alabama: Alabama University Press.
- Beck, Ulrich (2007): Generation des Weniger. In: Spiegel Spezial. Nr. 2/2007. Online: <http://www.spiegel.de/spiegel/spiegelspecial/d-51311820.html>
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beckenbach, Niels (1991): *Industriesoziologie*. Berlin / New York: De Gruyter.
- Becker, Bernd (1993): *Statistik*. München / Wien: De Gruyter.
- Becker, Gary S. (1993): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3. Auflage. Chicago: The University of Chicago University Press.
- Becker, Irene / Hauser, Richard (2009): *Soziale Gerechtigkeit - ein magisches Viereck. Zieldimensionen, Politikanalysen und empirische Befunde*. Berlin: Edition Sigma.
- Becker, Karina (2009): *Die Bühne der Bonität. Wie mittelständische Unternehmen auf die neuen Anforderungen des Finanzmarktes reagieren*. Berlin: Edition Sigma.
- Beckermann, Wilfred (2006): *Ein Mangel an Vernunft. Nachhaltige Entwicklung und Wirtschaftswachstum*. Berlin: Liberal Verlag.
- Beckermann, Wilfred (2004): *Intergenerational Justice*. In: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): *Intergenerational Justice Review*. Jg. 2. S. 1-5.
- Bellmann, Lutz / Fischer, Gabriele / Hohendanner, Christian (2009): *Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. In: Möller, Joachim / Walwei, Ulrich (Hg.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*. Bielefeld: Bertelsmann. S. 359-401.
- Benassi, Chiara / Dorigatti, Lisa (2020): *Out of Sight, Out of Mind: The Challenge of External Work Arrangements for Industrial Manufacturing Unions in Germany and Italy*. In: *Work, Employment and Society*. S. 1-28.
- Bendixen, Peter (2003): *Das verengte Weltbild der Ökonomie. Zeitgemäß wirtschaften durch kulturelle Kompetenz*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Bendl, Regine / Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (2012): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien: facultas.
- Bentham, Jeremy (2007): *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Mineola, New York: Dover.
- Berger, Johannes (2000): *Modernization theory and economic growth*. In: Schelkle, Waltraud / Krauth, Wolf-Hagen / Kohli, Martin / Elwert, Georg (Hg.): *Paradigms of Social Change: Modernization, Development, Transformation, Evolution*. Frankfurt am Main / New York: Campus / St. Martin's Press. S. 31-48.
- Berger, Suzanne / Dore, Ronald (1996): *National Diversity and Global Capitalism*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Bernanke, Ben S. (2015): *The Courage to Act: A Memoir of a Crisis and Its Aftermath*. New York City: W. W. Norton & Company.
- Bernholz, Peter / Breyer, Friedrich (1994): *Grundlagen der Politischen Ökonomie*. Bd. 2: *Ökonomische Theorie der Politik*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Bertelsmann Stiftung (2009): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009*. Online: <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/arbeitsmarktundbeschaeftigungindeutschland20002009/>
- Bertelsmann Stiftung (2007): *Die Bundesländer im Fokus 2007. Aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Berthold, Norbert (1989): *Tariflöhne und Tariflohnrelationen – Flexibilitätsdefizite am Arbeitsmarkt?* In: Scherf, Henning (Hg.): *Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften*. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Bd. 178. Berlin. S. 233-250.

- Berthold, Norbert / Berchem, Sascha von (2005): Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Seit Jahrzehnten in der Sackgasse. In: Stiftung Marktwirtschaft (Hg.): Kleine Handbibliothek. Jg. 36. S. 108-149.
- Betzelt, Sigrid / Bothfeld, Silke (2011a): Activation and Labour Market Reforms in Europe. Challenges to Social Citizenship. Introduction. In: Betzelt, Sigrid / Bothfeld, Silke (Hg.): Activation and Labour Market Reforms in Europe. Challenges to Social Citizenship. London: Palgrave Macmillan. S. 3-14.
- Betzelt, Sigrid / Bothfeld, Silke (2011b): The Erosion of Social Status: The Case of Germany. In: Betzelt, Sigrid / Bothfeld, Silke (Hg.): Activation and Labour Market Reforms in Europe. Challenges to Social Citizenship. London: Palgrave Macmillan. S. 103-124.
- Beyme, Klaus von (2002): Politische Theorien im Zeitalter der Ideologien. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Bhagwati, Jagdish (1998): The Capital Myth: The Difference between Trade in Widgets and Dollars. In: Foreign Affairs. Jg. 77 (3). S. 7-12.
- Bidadanure, Juliana (2016): Making sense of age-group justice: A time for relational equality? In: Politics, Philosophy & Economics. Jg. 15 (3). S. 234-260.
- Bidadanure, Juliana (2015): Better Procedures for Fairer Outcomes: Youth Quotas in Parliaments. In: Intergenerational Justice Review. Jg. 1 (1). S. 4-10.
- Biebeler, Hendrik / Lesch, Hagen (2006): Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. Jg. 33 (4). S. 45-58.
- Bilger, Frauke / Behringer, Friederike / Kuper, Harm (2013): Einführung. In: Bilger, Frauke / Gnahn, Dieter / Hartmann, Josef / Kuper, Harm (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: Bertelsmann Verlag. S. 13-22.
- Birg, Herwig (2001): Die demographische Zeitenwende. Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa. München: C. H. Beck.
- Birnbacher, Dieter (1988): Verantwortung für zukünftige Generationen. Stuttgart: Reclam.
- Birnbaum, Simon / Ferrarini, Tommy / Nelson, Kenneth / Palme, Joakim (2017): The Generational Welfare Contract. Justice, Institutions and Outcomes. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bispinck, Reinhard (2016): Tarifpolitik vor alten und neuen Herausforderungen. In: Bäcker, Gerhard / Lehndorff, Steffen / Weinkopf, Claudia (Hg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 181-198.
- Bispinck, Reinhard (2012): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag. In: Bispinck, Reinhard / Bosch, Gerhard / Hofemann, Klaus / Naegele, Gerhard (Hg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 212-220.
- Bittner, Thomas (2001): Das westeuropäische Wirtschaftswachstum nach dem Zweiten Weltkrieg. Münster: LIT Verlag.
- Blanchard, Olivier / Summers, Lawrence (1986): Hysteresis and the European Unemployment Problem. In: Fischer, Stanley (Hg.): NBER Macroeconomics Annual. Jg. 1. S. 15-90.
- Blancke, Susanne / Hedrich, Horst / Schmid, Josef (2005): Wer führt? Bundesländer-Benchmarking 2004. Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen. WiP Working Paper. Jg. 26. Tübingen.
- Blancke, Susanne / Roth, Christian / Schmid, Josef (2000): Employability ("Beschäftigungsfähigkeit") als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Arbeitsbericht. Nr. 157 der Akademie für Technikfolgenabschätzung Baden-Württemberg. Stuttgart.
- Blien, Uwe (1986): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Bloch, Marc (1974): Apologie der Geschichte oder der Beruf des Historikers. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Blossfeld, Hans-Peter / Mills, Melinda (2010): How does globalization affect the life courses of young men and women in modern societies? In: Tremmel, Jörg (Hg.): A Young Generation

- Under Pressure? Financial situation and ‚rush hour of life‘ of the cohorts 1970-1985 in a generational comparison? Berlin / Heidelberg: Springer Verlag. S. 37-55.
- Blum, Sonja / Schubert, Klaus (2009): Politikfeldanalyse. Elemente der Politik. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Blum, Ulrich / Franz, Wolfgang / Horn, Gustav A. / Logeay, Camille / Schmidt, Christoph M. / Zimmermann, Klaus F. (2008): Agenda 2010 - Eine Zwischenbilanz. In: Wirtschaftsdienst. Jg. 88 (3). S. 151-174.
- Boeckh, Jürgen / Huster, Ernst-Ulrich / Benz, Bernd (2006): Sozialpolitik in Deutschland. Eine systematische Einführung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Boenigk, Jens / Wodniok, Sabina (2014): Biodiversität und Erdgeschichte. Berlin / Heidelberg: Springer.
- Boes, Andreas / Bultemeier, Anja / Gül, Katrin / Kämpf, Tobias / Langes, Barbara / Lühr, Thomas / Marrs, Kira / Ziegler, Alexander (2015): Zwischen Empowerment und digitalem Fließband: Das Unternehmen der Zukunft in der digitalen Gesellschaft. In: Sattelberger, Thomas / Welp, Isabell / Boes, Andreas (Hg.): Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg / München: Haufe Gruppe. S. 57-76.
- Boes, Andreas / Kämpf, Tobias / Langes, Barbara / Lühr, Thomas (2016): „Lean“ und „agil“ im Büro: Neue Formen der Organisation von Kopfarbeit in der digitalen Transformation. Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung. Nr. 23. Düsseldorf.
- Boewe, Jörn / Schulten, Johannes (2014): Dienstplanung per Smartphone. In: Mitbestimmung. Jg. 12. S. 16-19.
- Bögenhold, Dieter / Fachinger, Uwe (2012): Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: bub.
- Bögenhold, Dieter / Leicht, René (2000): Neue Selbstständigkeit und Entrepreneurship: moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 53 (12). S. 779-787.
- Böhnke, Petra / Zeh, Janina / Link, Sebastian (2015): Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung? In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 44 (4). S. 234-252.
- Bönke, Timm / Corneo, Giacomo / Lüthen, Holger (2015): Lifetimes Earnings Inequality in Germany. In: Journal of Labor Economics. Jg. 33 (1). S. 171-208.
- Börsch-Supan, Axel (2003): Zum Konzept der Generationengerechtigkeit. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. Nr. 2/2003. S. 221-226.
- Bomsdorf, Eckart (2004): Horizontale, vertikale und diagonale Gerechtigkeit. Anmerkungen zur Messung von Generationengerechtigkeit in der Alterssicherung. In: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger. Generationengerechtigkeit – Inhalt, Bedeutung und Konsequenzen für die Alterssicherung. Frankfurt am Main: DRV-Schriften. S. 85-93.
- Bond, David P. G. / Grasby, Stephen E. (2017): On the cause of mass extinctions. In: Palaeogeography, Palaeoclimatology, Palaeoecology. Jg. 478 (15). S. 3-29.
- Bonoli, Giuliano (2005): The Politics of the New Social Policies. Providing Coverage against New Social Risks in Mature Welfare States. In: Policy and Politics. Jg. 33 (3). S. 431-449.
- Bonß, Wolfgang (1999): Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften. In: Schmidt, Günther (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß. Berlin: Edition Sigma. S. 145-176.
- Booth, Alison L. (1995): The Economics of the Trade Union. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bordat, Josef (2011): The Golden Rule as an Ethos of Global Solidarity. A Philosophical Inquiry. In: Dobrzanski, Dariusz (Hg.): The Idea of Solidarity. Philosophical and Social Contexts. Washington D. C.: Council for Research in Values and Philosophy. S. 97-103.

- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten (2015): Die Mittelschicht in Deutschland unter Druck. IAQ-Report. Jg. 4. Duisburg-Essen.
- Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen / Rubery, Jill (2009): European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries. London: Palgrave Macmillan.
- Bossmann, Ulrike / Schweitzer, Jochen / Schenck, Klaus (2013): Können und Dürfen. Zur Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Mitarbeiter. In: Schweitzer, Jochen / Bossmann, Ulrike (Hg.): Systematisches Demografiemanagement. Wie kommt Neues zum Älterwerden ins Unternehmen. Wiesbaden: Springer VS. S. 45-62.
- Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (2012a): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Eine Einleitung. In: Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 13-26.
- Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (2012b): Arbeitsmarktpolitik – ein emanzipatorisches Projekt in der sozialen Marktwirtschaft. In: Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 338-352.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel der Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK.
- Boyer, Robert (1990): The Regulation School. A critical Introduction. New York: Columbia University Press.
- Braund, Susanna Morton (2004): Juvenal and Persius. Cambridge: Harvard University Press.
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozess. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht. Jg. 5. S. 95-106.
- Brenke, Karl / Clemens, Marius (2017): Steigende Erwerbsbeteiligung wird künftig kaum ausreichen, um den demografischen Wandel in Deutschland zu meistern. In: DIW Wochenbericht. Jg. 35. S. 675-685.
- Brenke, Karl / Zimmermann, Klaus F. (2008): Reformagenda 2010 - Strukturreformen für Wachstum und Beschäftigung. In: DIW Wochenbericht. Jg. 75 (11). S. 117-124.
- Brenner, Robert (2004): New boom or new bubble? The trajectory of the US economy. In: New Left Review. Jg. 25. S. 57-100.
- Breyer, Friedrich / Buchholz, Wolfgang (2009): Ökonomie des Sozialstaates. 2. Auflage. Berlin / Heidelberg: Springer-Verlag.
- Brighouse, Harry / Robeyns, Ingrid (2010): Measuring Justice: Primary Goods and Capabilities. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brinkmann, Ulrich (2011): Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus. Berlin: Edition Sigma.
- Brinkmann, Ulrich (2010): Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Jg. 60. S. 21-29.
- Brixy, Udo / Hundt, Christian / Sternberg, Rolf / Vorderwülbecke, Arne (2010): Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Broad, Charlie Dunbar (2013): Five Types of Ethical Theory. 2. Auflage. London / New York: Routledge.
- Brodbeck, Karl-Heinz (2000): Die fragwürdigen Grundlagen der Ökonomie. Eine philosophische Kritik der modernen Wirtschaftswissenschaften. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

- Brose, Hanns-Georg / Voelzkow, Helmut (1999): Institutioneller Kontext wirtschaftlichen Handelns und Globalisierung. Marburg: Metropolis.
- Brown, Stuart S. (2013): The Future of US Global Power. Delusions of Decline. New York: Palgrave Macmillan.
- Brown-Weiss, Edith (2002): Intergenerational Fairness and Rights of Future Generations. In: Intergenerational Justice. Jg. 2 (3). S. 1-5.
- Brücker, Herbert / Hauptmann, Andreas / Sirries, Steffen (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017. IAB-Bericht 4/2017. Nürnberg.
- Brütt, Christian (2011): Workfare als Mindestsicherung. Von der Sozialhilfe zu Hartz IV. Deutsche Sozialpolitik 1962 bis 2005. Bielefeld: transcript Verlag.
- Brunnermeier, Markus K. (2009): Deciphering the Liquidity and Credit Crunch. In: Journal of Economic Perspectives. Jg. 23 (1). S. 77-100.
- Bruno, Michael / Sachs, Jeffrey D. (1985): Economics of Worldwide Stagflation. Cambridge: Harvard University Press.
- Brunsbach, Sandra (2018): Auf dem Weg in die Gerontokratie? In: Politische Parteien in Zeiten des demographischen Wandels. Empirische Studien zur Parteienforschung. Wiesbaden: Springer VS. S. 53-79.
- Brynjolfsson, Eric / McAfee, Andrew (2014): The Second Machine Age: Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird. Kulmbach: Plassen.
- Bryson, Alex / Forth, John (2008): The Theory and Practice of Pay Setting. In: Blyton, Paul / Bacon, Nicolas / Fiorito, Jack / Heery, Edmund (Hg.): The SAGE Handbook of Industrial Relations. London / Thousand Oaks: Sage. S. 491-512.
- Bude, Heinz (2011): Bildungsapanik. Was unsere Gesellschaft spaltet. München: Carl Hanser Verlag.
- Bude, Heinz (2008): Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft. München: Carl Hanser Verlag.
- Bührmann, Andrea D. (2012): Unternehmertum jenseits des Normalunternehmertums: Für eine praxistheoretisch inspirierte Erforschung unternehmerischer Aktivitäten. In: Berliner Journal für Soziologie. Jg. 22 (1). S. 129-156.
- Büttner, Ursula (2008): Weimar: die überforderte Republik 1918 - 1933. Leistung und Versagen in Staat, Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Buhr, Daniel (2003): Das „Hartz-Konzept“: Reformen des Arbeitsmarktes zwischen Flexibilisierung und sozialer Absicherung. In: Aktualitätendienst 2002/2003 – Gesellschaft, Politik, Wirtschaft. Stuttgart: Klett Verlag.
- Bundesagentur für Arbeit (2019a): Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2019b): Situation von Älteren. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitslosenstatistik: Erweiterung der Berichterstattung über Arbeitslosenquoten. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl. Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland – Jahresbericht 2015.
- Bundesministerium des Innern (2015): Jedes Alter zählt – Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen. Weiterentwicklung der Demografiestrategie der Bundesregierung. Paderborn: Bonifatius.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015a): Forschungsbericht. Personen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen – Analyse sozioökonomischer Merkmale unter besonderer

- Berücksichtigung des Haushaltskontextes und Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials. Endbericht. RWI-Projektbericht. Essen.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015b): Monitor Mobiles und Entgrenztes Arbeiten: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Referat Statistik. Internationale Vergleichsanalysen. Bonn.
- Bunz, Mercedes (2012): Die stille Revolution. Wie Algorithmen Wissen, Arbeit, Öffentlichkeit und Politik verändern, ohne dabei viel Lärm zu machen. Berlin: Suhrkamp.
- Butterwege, Christoph (2012): Krise und Zukunft des Sozialstaates. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Buscher, Daniel (2010): Der Bundesstaat in Zeiten der Finanzkrise. Ein Beitrag zur Reform der deutschen Finanz- und Haushaltsordnung. Berlin: Duncker & Humblot.
- Buslei, Hermann / Haan, Peter / Kemptner, Daniel / Weinhardt, Felix (2018): Arbeitskräfte und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel. Expertise. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Cafruny, Alan W. / Ryner, Magnus (2007): Europe at Bay. In the Shadow of US Hegemony. Boulder / London: Lynne Rienner.
- Callinicos, Alex (2010): Bonfire of Illusions. Cambridge: Polity Press.
- Calmfors, Lars / Driffill, John (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. In: Economic Policy. Jg. 6 (3). S. 13-61.
- Candeias, Mario (2008): Die neuen Solo-Selbstständigen zwischen Unternehmergeist und Prekarität. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Wissenschaft. Heft 150. Jg. 38 (1). S. 65-82.
- Carlin, Wendy / Soskice, David (2005): Macroeconomics: Imperfections, Institutions and Policies. Oxford: Oxford University Press.
- Carlowitz, Hans Carl von (2013): Sylvicultura oeconomica oder Haußwirthliche Nachricht und Naturmäßige Anweisung zur Wilden Baum-Zucht. Herausgegeben von Joachim Hamberger. München: Oekom.
- Carroll, Glenn R. / Mayer, Karl Ulrich (1986): Job-shift patterns in the Federal Republic of Germany: The effects of social class, industrial sector, and organizational size. In: American Sociological Review. Jg. 51. S. 323-341.
- Carstensen, Tanja (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 69 (3). S. 187-193.
- Castel, Robert (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: Hamburger Edition.
- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg: Hamburger Edition.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
- Castel, Robert / Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Castells, Manuel (2017): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Das Informationszeitalter. Wirtschaft. Gesellschaft. Kultur. Bd. 1. Wiesbaden: VS Verlag.
- Castles, Francis G. / Obinger, Herbert (2008): Worlds, Families, Regimes: Country Clusters in European and OECD Area Public Policy. In: West European Politics. Jg. 31 (1-2). S. 321-344.
- Cernat, Lucian (2006): Europeanization, Varieties of Capitalism and Economic Performance in Central and Eastern Europe. New York: Palgrave Macmillan.
- Chambers, John M. / Cleveland, William S. / Kleiner, Beat / Tukey, Paul A. (1983): Graphical Methods for Data Analysis. Boston: Wadsworth International Group.
- Chauvel, Louis (2010): Comparing Welfare Regime Changes: Living Standards and the Unequal Life Chances of Different Birth Cohorts. In: Tremmel, Jörg (Hg.): Young Generation under

- Pressure? The Financial Situation and the “Rush Hour” of the Cohorts 1970-1985 in a Generational Comparison. Heidelberg: Springer Verlag. S. 23-26.
- Chiodo, Abigail J. / Owyang, Michael T. (2002): A Case Study of a Currency Crisis: The Russian Default of 1998. In: Federal Reserve Bank of St. Louis Review. Jg. 84 (6). S. 7-18.
- Christen, Christian (2013): Politische Ökonomie der Alterssicherung: Kritik der Reformdebatte um Generationengerechtigkeit, Demographie und kapitalgedeckte Finanzierung. 2. Auflage. Marburg: Metropolis.
- Cicero (1978): De officiis. Übersetzt, kommentiert und herausgegeben von H. Gunermann. Stuttgart: Reclam.
- Clasen, Jochen / Clegg, Daniel (2007): Levels and Levers of Conditionality: Measuring Change Within Welfare States. In: Clasen, Jochen / Siegel, Nico A. (Hg.): Investigating Welfare State Change. The ‘Dependent Variable Problem’ in Comparative Perspective. Cheltenham: Edward Elgar. S. 166-197.
- Clasen, Jochen / Viebrock, Elke (2006): Das Genter System der Arbeitslosenversicherung – immer noch gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument oder sozialpolitisches Auslaufmodell? Dänemark und Schweden im Vergleich. In: Zeitschrift für Sozialreform. Jg. 52 (3). S. 351-371.
- Conze, Werner (1972): Arbeit. In: Brunner, Otto / Koselleck, Reinhart / Conze, Werner (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Bd. 1. Stuttgart: Klett-Cotta. S. 154-215.
- Cox, Robert W. (1987): Production, Power and World Order. Social Forces in the Making of History. New York: Columbia University Press.
- Cramme, Olaf / Diamond, Patrick (2009): Rethinking Social Justice in the Global Age. In: Cramme, Olaf / Diamond, Patrick (Hg.): Social Justice in the Global Age. Cambridge: Polity Press. S. 3-22.
- Crawford, Claire / Greaves, Ellen / Jin, Wenchao / Swaffield, Jo / Vignoles, Anna (2011): The impact of the minimum wage regime on the education and labour market choices of young people: a report to the Low Pay Commission.
Online: http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20121204171752/http://lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/IFS_LPC_report_copy-edited_final.pdf
- Cronin, Thomas N. (2010): Paleoclimates: Understanding Climate Change Past and Present. New York: Columbia University Press.
- Crouch, Colin (2015): Die bezifferte Welt. Wie die Logik der Finanzmärkte das Wissen bedroht. Berlin: Suhrkamp.
- Crouch, Colin (2010): Flexibility and Security in the Labour Market. An Analysis of the Governance of Inequality. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung. Jg. 43 (1). S. 17-38.
- Crouch, Colin (2005): Models of Capitalism. In: New Political Economy. Jg. 10 (4). S. 439-456.
- Crouch, Colin / Streeck, Wolfgang (1997): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity. London / Thousand Oaks: Sage.
- Dahrendorf, Ralf (1992): Der moderne soziale Konflikt. Stuttgart: DVA.
- Dallinger, Ursula (2016): Sozialpolitik im internationalen Vergleich. Konstanz / München: UVK.
- Daly, Herman (2009): Steady-State-Ökonomie – Ein Wirtschaftssystem des langfristigen Gleichgewichts. In: Zeitschrift für Sozialökonomie. Jg. 46 (162/163). S. 39-42.
- Dangel-Vornbäumen, Carolin (2010): Freischaffende Künstler und Künstlerinnen – Modernisierungsavantgarde für prekäres Unternehmertum? In: Bührmann, Andrea D. / Pongratz, Hans J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag. S. 137-166.
- Daniel, Ute (2001): Kompendium Kulturgeschichte: Theorien, Praxis, Schlüsselwörter. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Daniels, Norman (1988): Am I my Parents’ keeper? An Essay on Justice between the Young and the Old. Oxford: Oxford University Press.

- Dann, Otto (1975): Gleichheit. In: Brunner, Otto / Conze, Werner / Koselleck, Reinhart (Hg.): *Geschichtliche Grundbegriffe*. Bd. II. Stuttgart: Klett-Cotta. S. 995-1046.
- Dasgupta, Partha / Sen, Amartya / Starrett, David (1973): Notes on Measurement of Inequality. In: *Journal of Economic Theory*. Jg. 6 (2). S. 180-187.
- David, Frauke / Heblich, Stephan / Falck, Oliver / Kneiding, Christoph (2005): Generationengerechtigkeit und Unternehmen. In: Tremmel, Jörg / Ulshöfer, Gotlind (Hg.): *Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit - Theorie und Praxis*. Frankfurt am Main: IKO. S. 285-318.
- Davidson, Paul (2011): *Post Keynesian Macroeconomic Theory*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Debreu, Gerard (1982): Existence of Competitive Equilibrium. In: Arrow, Kenneth J. / Intriligator, Michael D (Hg.): *Handbook of Mathematical Economics*. Bd. 2. Amsterdam / New York: Elsevier. S. 697-743.
- Dembe, Allard E. / Boden, Leslie I. (2000): Moral Hazard: A Question of Morality? In: *New Solutions. A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. Jg. 10 (3). S. 257-279.
- Deppe, Frank (1997): *Fin de Siècle. Am Übergang ins 21. Jahrhundert*. Köln: Papyrossa.
- Deppe, Frank (1991): *Jenseits der Systemkonkurrenz. Überlegungen zur neuen Weltordnung*. Marburg: VAG.
- Desai, Padma (2000): Why Did the Ruble Collapse in August 1998? In: *The American Economic Review*. Jg. 90 (2). S. 48-52.
- De-Shalit, Avner (1995): *Why Posterity Matters. Environmental Policies and Future Generations*. London / New York: Routledge.
- De-Shalit, Avner (1992): Environmental Policies and Justice between Generations. On the Need for a Comprehensive Theory of Justice Between Generations. In: *European Journal of Political Research*. Jg. 21 (3). S. 307-316.
- DGB (2019): *Gerecht ist besser – Höchste Zeit für faire Verteilung. DGB-Verteilungsbericht. 2019/2020*. Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik. Berlin.
- Dietl, Stefan (2018): *Prekäre Arbeitswelten. Von digitalen Tagelöhnern bis zur Generation Praktikum*. Münster: Unrast.
- Dietrich, Hans (1998): *Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Zur Erfassung scheinselfständig Erwerbstätiger und deren vertragliche, berufliche und soziale Lage*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Dilthey, Wilhelm (1957): Über das Studium der Geschichte der Wissenschaften vom Mensch, der Gesellschaft und dem Staat. In: Dilthey, Wilhelm (Hg.): *Die geistige Welt. Einleitung in die Philosophie des Lebens. Erste Hälfte: Abhandlungen zur Grundlegung der Geisteswissenschaften. Gesammelte Schriften*. Bd. 5. Göppingen / Stuttgart: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Dingeldey, Irene (2010): Agenda 2010: Dualisierung der Arbeitsmarktpolitik. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. Jg. 48. S. 18-25.
- Dingeldey, Irene (2007): Wohlfahrtsstaatlicher Wandel zwischen „Arbeitszwang“ und „Befähigung“. Eine vergleichende Analyse aktivierender Arbeitsmarktpolitik in Deutschland, Dänemark und Großbritannien. In: *Berliner Journal für Soziologie*. Jg. 17 (2). S. 189-209.
- Dingeldey, Irene / Gottschall, Karin (2013): Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen. In: *WSI-Mitteilungen*. Jg. 66 (3). S. 160.
- Dingeldey, Irene / Holtrup, André / Warsewa, Günter (2015): Einleitung: Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. In: Dingeldey, Irene / Holtrup, André / Warsewa, Günter (Hg.): *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 1-19.
- Doeringer, Peter B. / Piore, Michael J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books.
- Doering-Manteuffel, Anselm (2013): Die Vielfalt der Strukturbrüche und die Dynamik des Wandels in der Epoche nach dem Boom. In: Reitmayer, Morten von / Schlemmer, Thomas (Hg.): *Die*

- Anfänge der Gegenwart. Umbrüche in Westeuropa nach dem Boom. München: Oldenbourg. S. 135-140.
- Doering-Manteuffel, Anselm (2007): Nach dem Boom. Brüche und Kontinuitäten der Industriemoderne seit 1970. In: Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte. Jg. 55 (4). S. 559-581.
- Doering-Manteuffel, Anselm / Raphael, Lutz (2011): Der Epochenbruch in den 1970er Jahren: Thesen zur Phänomenologie und den Wirkungen des Strukturwandels nach dem Boom. In: Andresen, Knud / Bitzegeio, Ursula / Mittag, Jürgen (Hg.): Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitswelten. Bonn: J.H.W. Dietz Nachf. S. 25-40.
- Dörre, Klaus (2012): Krise des Shareholder Value? Kapitalmarktorientierte Steuerung als Wettkampfsystem. In: Kraemer, Klaus / Nessel, Sebastian (Hg.): Entfesselte Finanzmärkte. Soziologische Analysen des modernen Kapitalismus. Bielefeld: transcript. S. 121-144.
- Dörre, Klaus (2009): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: Dörre, Klaus / Lessenich, Stephan / Rosa, Hartmut (Hg.): Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Berlin: Suhrkamp. S. 21-86.
- Dörre, Klaus / Brinkmann, Ulrich (2005): Finanzmarktkapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windolf, Paul (Hg.): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 45. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 85-116.
- Dörre, Klaus / Scherschel, Karin / Booth, Melanie / Haubner, Tine / Marquardsen, Kai / Schierhorn, Karen (2013): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Jg. 37. S. 13-20.
- Doogan, Kevin (2009): New Capitalism? The Transformation of Work. Cambridge: Polity Press.
- Doyal, Len / Gough, Ian (1991): A Theory of Human Need. Basingstoke: MacMillan.
- Drewnowski, Jan (1974): On Measuring and Planning the Quality of Life. The Hague: Mouton.
- Dye, Thomas (1972): Understanding Public Policy. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Eagly, Alice H. (1983): Gender and social influence: A social psychological analysis. In: American Psychologist. Jg. 38 (9). S. 971-981.
- Ebert, Reinhard (1973): DGB-Polemik. Von Überbeschäftigung keine Rede? In: Der ARBEITGEBER. Jg. 18.
- Eckersley, Robyn (2004): The Green State: Rethinking Democracy and Sovereignty. Cambridge / London: MIT Press.
- Eichengreen, Barry (2000): Vom Goldstandard zum Euro. Die Geschichte des internationalen Währungssystems. Berlin: Verlag Klaus Wagenbach.
- Eichenhofer, Johannes (2016): Integrationsgesetzgebung. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik. Jg. 8. S. 251-261.
- Eichhorst, Werner / Marx, Paul (2019): Der Wandel der Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik. In: Obinger, Herbert / Schmidt, Manfred G. (Hg.): Handbuch Sozialpolitik. Wiesbaden: Springer VS. S. 409-430.
- Eichhorst, Werner / Feil, Michael / Marx, Paul (2010): Crisis, What Crisis? Patterns of Adaption in European Labor Markets. In: Applied Economics Quarterly. Jg. 56 (61). S. 29-64.
- Eichhorst, Werner / Hemerijck, Anton (2008): Welfare and Employment: A European Dilemma? In: IZA Discussion Paper. Nr. 3870.
- Eichhorst, Werner / Kaiser, Lutz C. / Thode, Eric / Tobsch, Verena (2007): Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich: Zwischen Paradigma und Praxis. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Eichhorst, Werner / Kaufmann, Otto / Konle-Seidl, Regina (2008): Bringing the Jobless into Work? Experiences with Activation Schemes in Europe and the US. Berlin: Springer.
- Eichhorst, Werner / Thode, Eric (2009): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: wie konsistent sind die Reformen? IZA Discussion Paper. Nr. 4294.

- Eisentraut, Roswitha (2007): *Intergenerationelle Projekte. Motivation und Wirkungen*. Baden-Baden: Nomos.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2015): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014*. In: *WSI-Mitteilungen*. Jg. 68 (4). S. 290-297.
- Enste, Dominik H. / Haas, Heide / Wies, Jana (2013): *Internationaler Gerechtigkeitsindex. Analysen und Ergebnisse für 28 Industriestaaten*. IW-Analysen. Nr. 91. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.
- Entorf, Horst (2001): *Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik*. In: Steiner, Viktor / Wolff, Heimfrid (Hg.): *Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik. Ein Werkstattbericht zur Evaluation der Arbeitsmarktpolitik*. Münster / New York / München / Berlin: Waxmann. S. 11-32.
- Epstein, Larry G. (1980): *Decision Making and the Temporal Resolution of Uncertainty*. In: *International Economic Review*. Jg. 21. S. 269-283.
- Erhard, Ludwig / Langer, Wolfram (2009): *Wohlstand für alle*. 8. Auflage. Köln: Anaconda.
- Erikson, Robert (1993): *Descriptions of Inequality: The Swedish Approach to Welfare Research*. In: Nussbaum, Martha C. / Sen, Amartya (Hg.): *The Quality of Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta / Regini, Mario (2000): *Introduction*. In: Esping-Andersen, Gøsta / Regini, Mario (Hg.): *Why Deregulate Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press. S. 1-10.
- Estévez-Abe, Margarita (2009): *Gender, Inequality and Capitalism: The “Varieties of Capitalism” and Women*. In: *Social Politics*. Jg. 16 (2). S. 182-191.
- Eurostat (2017): *Adult Education Survey 2016. Manual*.
 Online: [https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/ESTAT/ETS/Library/Public/adult_learning_statistics/education_survey/AES %202016/2016 %20AES %20 MANUAL %20v3_02-2017.pdf](https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/ESTAT/ETS/Library/Public/adult_learning_statistics/education_survey/AES%202016/2016%20AES%20MANUAL%20v3_02-2017.pdf)
- Eurostat (2020): *Arbeitslosenquoten – jährliche Daten*.
 Online: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/-/TIPSUN20>
- Fabeck, Hans von (2007): *Jenseits der Geschichte. Zur Geschichte der Posthistoire*. München / Paderborn: Fink.
- Farber, Henry S. (1986): *The Analysis of Union Behaviour*. In: Ashenfelter, Orley / Layard, Richard (Hg.): *Handbook of Labor Economics*. Bd. 2. S. 1039-1089.
- Farhauer, Oliver (2003): *Qualifizierung, Betriebsspezifität und Arbeitslosigkeit. Wirkungen der Globalisierung, Neuen Ökonomie und Europäisierung auf den Faktor Arbeit*. Baden-Baden: Nomos.
- Fehr, Ernst (1984): *Unfreiwillige Arbeitslosigkeit, Macht und asymmetrische Mobilitätskosten*. In: *Quartalshefte der Girozentrale*. Jg. 19 (1). S. 67-82.
- Ferdinand, Thomas (2016): *Geld- und Wohn-Riester als Instrumente staatlicher Altersvorsorgeförderung: Ziele, Wirkungsanalysen, Verbesserungsvorschläge*. In: Lister, Michael / Rehkugler, Heinz / Wölfle, Marco (Hg.): *Geld- und Wohn-Riester als Instrumente staatlicher Altersvorsorgeförderung: Ziele, Wirkungsanalysen, Verbesserungsvorschläge*. Bd. 4. Stuttgart: Steinbeis-Edition.
- Ferragina, Emanuele / Seeleib-Kaiser, Martin (2015): *Determinants of a Silent (R)evolution: Understanding the Expansion of Family Policy in Rich OECD Countries*. In: *Social Politics*. Jg. 22 (1). S. 1-37.
- Förster, Christian / Hedrich, Horst / Schmid, Josef (2009): *Benchmarking mit Radar-Charts und SMOP-Werten. Methodenoptimierung und Anwendung in MS Excel – mit einem Beispiel zu*

- den Arbeitsmärkten der Bundesländer. Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen. WiP Working Paper. Jg. 44. Tübingen.
- Förster, Christian / Schmid, Josef / Trick, Nicolas (2014): Die nordischen Länder. Politik in Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden. Wiesbaden: VS Verlag.
- Fourastié, Jean (1979): Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975. Paris: Fayard.
- Frambach, Hans (2002): Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel. In: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Jg. 3. S. 226-243.
- Frambach, Hans (1999): Arbeit im ökonomischen Denken. Zum Wandel des Arbeitsverständnisses von der Antike bis zur Gegenwart. Marburg: Metropolis – Verlag.
- Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik. 6. Auflage. Berlin: Springer.
- Franz, Wolfgang (1993): Der Arbeitsmarkt: Eine ökonomische Analyse. Berlin / Mannheim: Bibliographisches Institut.
- Frederick, Shane / Loewenstein, George / O'Donoghue, Ted (2002): Time Discounting and Time Preference: A Critical Review. In: Journal of Economic Literature. Jg. 40 (2). S. 351-401.
- Freeman, Richard B. / Medoff, James L. (1984): What do Unions do? New York: Basic Books.
- Freiburghaus, Dieter (1976): Zentrale Kontroversen der neuen Arbeitsmarkttheorie. In: Bolle, Michael (Hg.): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik. Opladen: Leske + Budrich. S. 71-91.
- Freiburghaus, Dieter / Schmid, Günther (1975): Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten: Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen. In: Leviathan. Jg. 3 (3). S. 417-448.
- Frerichs, Frerich (2014): Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit - Risiken und Potentiale alternder Belegschaften. In: Journal for Labour Market Research. Jg. 47. S. 1-14.
- Fritsch, Anja / Schank, Thorsten (2005): Betrieblicher Einsatz befristeter Beschäftigung. In: Sozialer Fortschritt. Jg. 54 (9). S. 211-220.
- Fritsch, Michael (2014): Marktversagen und Wirtschaftspolitik. 9. Auflage. München: Vahlen.
- Fritsch, Michael / Wein, Thomas / Ewers, Hans-Jürgen (2007): Marktversagen und Wirtschaftspolitik. Mikroökonomische Grundlagen staatlichen Handelns. 7. Auflage. München: Vahlen.
- Fuchs, Johann (2002): Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise. In: Kleinhenz, Gerhard (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 250. Nürnberg. S. 79-94.
- Fuchs, Johann / Hummel, Markus / Hutter, Christian / Gehrke, Britta / Wanger, Susanne / Weber, Enzo / Weigand, Roland / Zika, Gerd (2016): IAB-Prognose 2016. Beschäftigung und Arbeitskräfteangebot so hoch wie. IAB-Kurzbericht 6/2016. Nürnberg.
- Fuchs, Johann / Söhnlein, Doris / Weber, Brigitte (2017): Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung – Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. IAB-Kurzbericht 6/2017. Nürnberg.
- Funk, Lothar (2002): Die Themen im Frühjahr 2002 – Regulierungsgrad, Erwerbstätigkeit und Arbeitsstundenrestriktion. Neue Arbeitswelt. In: WISU. Jg. 4. S. 494-500.
- Funk, Lothar / Lesch, Hagen / Janßen, Peter (2005): Arbeitsbeziehungen und Personalwirtschaft. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.): Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels. S. 193-217.
- Galbraith, John Kenneth ((2008) [1954]): Der große Crash 1929. München: Finanzbuch Verlag.
- Gallie, William B. (1956): Essentially Contested Concepts. In: Proceedings of the Aristotelian Society. Jg. 56. S. 167-198.
- Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita (1998): Managing Diversity - A Complete Desk Reference and Planning Guide. New York: McGraw-Hill.
- Gather, Claudia / Schmidt, Tanja / Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, Andrea D. / Pongratz, Hans J. (Hg.):

- Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag. S. 85-110.
- Gauthier, Anne H. (2007): The Impact of Family Policies on Fertility in Industrialized Countries: A Review of the Literature. In: *Population and Policy Review*. Jg. 26. S. 323-346.
- Gazier, Bernard / Bruggeman, Frédéric (2008): *Restructuring Work and Employment in Europe. Managing Change in an Era of Globalisation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Gefken, Andreas / Stockem, Franziska / Böhnke, Petra (2015): Subjektive Umgangsformen mit prekärer Erwerbsarbeit – Zwischen Orientierung an und Ablösung von der Normalarbeitsgesellschaft. In: *Berliner Journal für Soziologie*. Jg. 25 (1-2). S. 111-131.
- Geißler, Rainer (2014): *Die Sozialstruktur Deutschlands*. 7. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Gerecke, Uwe (1998): *Soziale Ordnung in der modernen Gesellschaft*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Giesecke, Johannes (2006): *Arbeitsmarktflexibilisierung und Soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Gilpin, Robert (1987): *The Political Economy of International Relations*. Princeton: Princeton University Press.
- Glaser, Andreas (2006): *Nachhaltige Entwicklung und Demokratie - Ein Verfassungsrechtsvergleich der politischen Systeme Deutschlands und der Schweiz*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Glismann, Hans H. / Schrader, Klaus (2005): *Privatisierung der Arbeitslosenversicherung: Ein Konzept für Deutschland*. Berlin / Heidelberg: Springer-Verlag.
- Glismann, Hans H. / Schrader, Klaus (2002): *Die Reform der deutschen Arbeitslosenversicherung vor dem Hintergrund ihrer Geschichte*. Kiel Working Paper. Nr. 1112. Kiel: Kiel Institute for the World Economy.
- Goebel, Jan / Krause, Peter / Habich, Roland (2013): *Einkommensentwicklung – Verteilung, Angleichung, Armut und Dynamik*. In: Statistisches Bundesamt / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. S. 168-180.
- Gömmel, Rainer (2010): *Die Entwicklung der Wirtschaft im Zeitalter des Merkantilismus 1620–1800*. Enzyklopädie deutscher Geschichte. Bd. 46. München: Oldenbourg.
- Gordon, Donald F. (1974): A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment. In: *Economic Inquiry*. Jg. 12 (4). S. 431-459.
- Gornick, Janet C. / Jacobs, Jerry A. (1998): *Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries*. In: *American Sociological Review*. Jg. 63 (5). S. 688-710.
- Gornick, Janet C. / Meyers, Marcia K. (2007): *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*. London: Verso.
- Gosepath, Stefan (2017): *Gleiche Gerechtigkeit. Grundlagen eines liberalen Egalitarismus*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gosepath, Stefan (2004): *Gleiche Gerechtigkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gossen, Hermann Heinrich (1854): *Entwicklung der Gesetze des menschlichen Verkehrs, und der daraus fließenden Regeln für menschliches Handeln*. Braunschweig: Vieweg Verlag.
- Gosseries, Axel (2008): *Theories of Intergenerational Justice: A Synopsis*. In: *Surveys and Perspectives Integrating Environment & Society*. Jg. 1 (1). S. 39-49.
- Gosseries, Axel (2002): *Intergenerational Justice*. In: LaFollette, Hugh (Hg.): *The Oxford Handbook of Practical Ethics*. Oxford: Oxford University Press. S. 459-484.
- Gottschall, Karin (2010): *Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive*. In: Böhle, Fritz / Voß, Günter G. / Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 671-698.
- Gowan, Peter (1999): *The Global Gamble. Washington's Faustian Bid for World Dominance*. London: Verso.
- Grabka, Markus M. / Halbmeier, Christoph (2019): *Vermögensungleichheit in Deutschland bleibt trotz deutlich steigender Nettovermögen anhaltend hoch*. DIW Wochenbericht. Jg. 40. Berlin.

- Grabka, Markus M. / Goebel, Jan (2018): Einkommensverteilung in Deutschland: Realeinkommen seit 1991 gestiegen, aber mehr Menschen beziehen Niedrigeinkommen. DIW Wochenbericht. Jg. 85 (21). Berlin. S. 449-459.
- Grabka, Markus M. / Goebel, Jan (2017): Realeinkommen sind von 1991 bis 2014 im Durchschnitt gestiegen – erste Anzeichen für wieder zunehmende Einkommensungleichheit. DIW Wochenbericht. Jg. 4 (1). S. 71-82.
- Graf, Tobias / Rudolph, Helmut (2009): Dynamik im SGB II 2005-2007: Viele Bedarfsgemeinschaften bleiben lange bedürftig. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Granovetter, Mark (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: American Journal of Sociology. Jg. 91. S. 481–510.
- Grimm, Natalie (2013): Statusinkonsistenz revisited! Prekarisierungsprozesse und soziale Positionierung. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 66 (2). S. 89-97.
- Groh-Samberg, Olaf / Hertel, Florian F. (2015): Ende der Aufstiegsgesellschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Jg. 65 (10). S. 25-32.
- Grubel, Herbert Gunter (1974): Soziale Sicherung und Weltinflation. Kieler Vorträge 78. Tübingen: Mohr.
- Grund, Christian (2018): Befristete Beschäftigung als Flexibilitätsinstrument von Unternehmen – eine personalökonomische Analyse anlässlich der im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD angedachten Einschränkung sachgrundloser befristeter Beschäftigung. Gutachten. Online:
https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/gutachten_prof._grund.pdf
- Gukenbiehl, Hermann L. (2001): Einführung in soziologisches Denken. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Gundlach, Erich (1997): Human Capital and Economic Development: A Macroeconomic Assessment. In: Intereconomics. Jg. 32 (1). S. 23-35.
- Guo, Jing / Gilbert, Neil (2007): Welfare State Regimes and Family Policy: A Longitudinal Analysis. In: International Journal of Social Welfare. Jg. 16 (4). S. 307-313.
- Gutwald, Rebecca / Leßmann, Ortrud / Masson, Torsten / Rauschmayer, Felix (2011): The Capability Approach to Intergenerational Justice: A Survey. UFZ-Diskussionspapiere. Helmholtz Centre for Environmental Research. Jg. 8. Leipzig.
- Haan, Peter / Kroh, Martin / Troutman, Kent (2017): Employment and Human Capital Investment Intentions among Recent Refugees in Germany. DIW Discussion Paper No. 1692.
- Habib, Allen (2013): Sharing the Earth: Sustainability and the Currency of Inter-Generational Environmental Justice. In: Environmental Values. Jg. 22 (6). S. 751-764.
- Haipeter, Thomas (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven. In: Industrielle Beziehungen. Jg. 19 (4). S. 387-411.
- Hall, Peter A. / Soskice, David (2001): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.
- Haller, Peter / Elke J. Jahn (2014): Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. Zeitarbeit in Deutschland. IAB-Kurzbericht 13/2014. Nürnberg.
- Hamada, Koichi / Kashyap, Anil K. / Weinstein, David E. (2011): Japan's Bubble, Deflation and Long-term Stagnation. Cambridge / London: The MIT Press.
- Hamilton, Scott (1999): Taking Moore's Law Into the Next Century. In: Computer. Jg. 32 (1). S. 43-48.
- Hanesch, Walter (1999): Der Sozialstaat in der Globalisierung. In: Aus Politik und Zeitgeschehen. Jg. 99 (49). S. 3-10.
- Hardering, Friedericke (2017): Die Suche nach dem Sinn: Zur Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Jg. 67 (26). S. 4-10.
- Hardes, Heinz-Dieter (1993): Ausgewählte Ansätze ökonomischer Gewerkschaftstheorien. In: WISU. Jg. 93 (4). S. 365-374.

- Hardes, Heinz-Dieter (1988): Vorschläge zur Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 21 (1). S. 52-73.
- Hardes, Heinz-Dieter / Uhly, Alexandra (2007): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. 9. Auflage. München / Wien: Oldenbourg.
- Harvey, David (2010): The Enigma of Capital – and the Crisis of Capitalism. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, David (2007): Kleine Geschichte des Neoliberalismus. Zürich: Rotpunkt.
- Hassel, Anke / Schiller, Christof (2010): Die politische Dynamik von Arbeitsmarktrefor-men in Deutschland am Beispiel der Hartz-IV-Reform. Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/pdf_fof/96621.pdf
- Hassel, Anke / Wagner, Bettina (2015): Europäische Arbeitskräftemobilität nach Deutschland. Ein Überblick über Entsendung, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit von EU-Bürgern in Deutschland. In: Study. Hans-Böckler-Stiftung. Nr. 301.
- Hassler, Melanie / Rau, Renate / Hupfeld, Jens / Paridon, Hiltraut / Schuchart, Uta (2016): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen. iga.Report. Jg. 23. Berlin.
- Hauff, Volker (1999): Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. Greven: Eggenkamp Verlag.
- Hauser, Richard (2004): Generationengerechtigkeit, Volksvermögen und Vererbung. In: Böhning, Björn / Burmeister, Kai (Hg.): Generation und Gerechtigkeit. Hamburg: VSA-Verlag. S. 29-44.
- Hauser, Richard (1996): Ziele und Möglichkeiten einer Sozialen Grundsicherung. Baden-Baden: Nomos.
- Havik, Karel / Mc Morrow, Kieran / Orlandi, Fabrice / Planas, Christophe / Raciborski, Rafal / Röger, Werner / Rossi, Alessandro / Thum-Thysen, Anna / Vandermeulen, Valerie (2014): The Production Function Methodology for Calculating Potential Growth Rates & Output Gaps. European Economy. Economic Papers 535.
- Hayek, Friedrich August von (1976, 1981): Recht, Gesetzgebung und Freiheit. Bd. 2: Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit. Übersetzt von Martin Suhr. Landsberg am Lech: Verlag moderne Industrie.
- Hegelich, Simon / Knollmann, David / Kuhlmann, Johanna (2011): Agenda 2010: Strategien – Entscheidungen – Konsequenzen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Heidenreich, Felix (2011): Theorien der Gerechtigkeit. Eine Einführung. Opladen: Budrich.
- Hein, Eckhard (2014): Distribution and Growth after Keynes: A Post-Keynesian Guide. Cheltenham: Edward Elgar.
- Heise, Arne (2007): Ende der neoklassischen Orthodoxie? Wieso ein methodischer Pluralismus gut täte. In: Wirtschaftsdienst. Jg. 87 (7). S. 433-443.
- Helleiner, Eric (1994): States and the Reemergence of Global Finance: From Bretton Woods to the 1990s. Ithaca / London: Cornell University Press.
- Hellert, Ulrike (2018): Arbeitszeitmodelle der Zukunft. Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten. 2. Auflage. Freiburg / München / Stuttgart: Haufe Gruppe.
- Herbert, Ulrich (2007): Europe in High Modernity. Reflections on a Theory of the 20th Century. In: Journal of Modern European History. Jg. 5 (1). S. 5-21.
- Herr, Hansjörg (2002): Arbeitsmarktrefor-men und Beschäftigung. Über die ökonomietheoretischen Grundlagen der Vorschläge der Hartz-Kommission. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. Heft 129. Jg. 32 (4). S. 515-536.
- Herwig, Dagmar (1984): Gleichbehandlung und Egalisierung als konkurrierende Modelle von Gerechtigkeit. München: Wilhelm Fink Verlag.
- Heubach, Andrea (2008a): Generationengerechtigkeit - Herausforderung für die zeitgenössische Ethik. Göttingen: V&R unipress.

- Heubach, Andrea (2008b): Generationengerechtigkeit als theoretischer Baustein Nachhaltiger Entwicklung. Online:
<https://www.rosalux.de/publikation/id/1208/generationengerechtigkeit-als-theoretischer-baustein-nachhaltiger-entwicklung/>
- Heyd, David (1994): *Genethics: Moral Issues in the Creation of People*. Berkeley: University of California Press.
- Hicks, John R. (1937): Mr. Keynes and the Classics: A Suggested Interpretation. In: *Econometrics*. Jg. 5 (2). S. 147-159.
- Hills, Stephen M. (1975): *Unemployment Insurance, Job Search and the Duration of Unemployment*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Hiltscher, Reinhard (2016): *Einführung in die Philosophie des deutschen Idealismus*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Hinte, Holger / Zimmermann, Klaus F. (2013): *Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Wie der demographische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert*. Schriftenreihe. Bd. 1292. Bonn.
- Hindman, Matthew (2009): *The Myth of Digital Democracy*. Princeton: Princeton University Press.
- Hirsch, Barry T. / Addison, John T. / Genosko, Joachim (1990): *Eine ökonomische Analyse der Gewerkschaften*. Regensburg: Transfer-Verlag.
- Hirsch, Joachim / Roth, Roland (1986): *Das neue Gesicht des Kapitalismus*. Hamburg: VSA.
- Hirschman, Albert O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2015): Einleitung: Digitalisierung industrieller Arbeit. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Ittermann, Peter / Niehaus, Jonathan (Hg.): *Digitalisierung industrieller Arbeit: Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen*. Baden-Baden: Nomos. S. 9-30.
- Hobsbawm, Eric (1994): *Age of Extremes. The Short Twentieth Century 1914-1991*. London: Abacus.
- Hodgson, Geoffrey M. (1999): *Evolution and Institutions: On Evolutionary Economics and the Evolution of Economics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Höffe, Otfried (2015): *Gerechtigkeit. Eine philosophische Einführung*. 5. Auflage. München: C. H. Beck.
- Höffe, Otfried (2007): Gerechtigkeit zwischen den Generationen. In: *Journal für Generationengerechtigkeit*. Jg. 7 (4). S. 4-6.
- Höffe, Otfried (1994): Tauschgerechtigkeit und korrektive Gerechtigkeit. In: Grimm, Dieter (Hg.): *Staatsaufgaben*. Baden-Baden: Nomos. S. 713-737.
- Hoffrogge, Ralf (2011): *Sozialismus und Arbeiterbewegung in Deutschland: Von den Anfängen bis 1914*. Stuttgart: Schmetterling.
- Hofmann, Roswitha (2012): Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. In: Bendl, Regine / Hanapi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (Hg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien: facultas. S. 23-60.
- Hohendanner, Christian (2018): Reichweite, Risiken und Alternativen. Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag. IAB-Kurzbericht 16/2018. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010. Nürnberg.
- Holst, Elke / Busch, Anne / Kröger, Lea (2012): *Führungskräfte-Monitor 2012. Update 2001–2010*. DIW Politikberatung kompakt. Jg. 65. Berlin.
- Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver (2010): Die Internalisierung des Reservemechanismus. Grenztransformationen am Beispiel der strategischen Nutzung von Leiharbeit. In: Becker, Karina / Gertenbach, Lars / Laux, Henning / Reitz, Tilmann (Hg.): *Grenzverschiebungen des Kapitalismus*. Frankfurt am Main / New York: Campus. S. 280-299.

- Holzinger, Katharina (2005): Grenznutzen. In: Nohlen, Dieter / Schultze, Rainer-Olaf (Hg.): Lexikon der Politikwissenschaft. Bd. 1. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. München: C. H. Beck. S. 325.
- Holzleithner, Elisabeth (2009): Gerechtigkeit. Stuttgart: utb.
- Hondrich, Karl-Otto (2001): Der neue Mensch. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hondrich, Karl-Otto / Koch-Arzberger, Claudia (1992): Solidarität in der modernen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Fischer.
- Horn, Christoph / Scarano, Nico (2002): Philosophie der Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Horstmann, Rolf-Peter (2004): Die Grenzen der Vernunft. Eine Untersuchung zu Zielen und Motiven des Deutschen Idealismus. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Klostermann.
- Howarth, Richard B. (1992): Intergenerational Justice and the Chain of Obligation. In: Environmental Values. Jg. 1 (2). S. 133-144.
- Hübler, Olaf (1988): Arbeitsplatzsuch- und Kündigungsmodelle. SAMF – Arbeitspapier. Paderborn: SAMF.
- Høy, Jens / Galasso, Vincenzo / Nicoletti, Giuseppe / Dang, Thai-Thai (2006): The Political Economy of Structural Reform. Empirical Evidence from OECD Countries. In: OECD Economics Department Working Papers. Nr. 501.
- Illing, Falk (2013): Die Euro-Krise: Analyse der europäischen Strukturkrise. München: Springer VS.
- Illing, Falk (2012): Deutschland in der Finanzkrise. Chronologie der deutschen Wirtschaftspolitik 2007-2012. Wiesbaden: VS Verlag.
- Inglehart, Ronald (1998): Modernisierung und Postmodernisierung. Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften. Frankfurt am Main: Campus.
- Inglehart, Ronald (1990): Culture Shift in Advanced Society. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald (1971): The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies. In: The American Political Science Review. Jg. 65. S. 991-1017.
- Inglehart, Ronald / Baker, Wayne E. (2000): Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. In: American Sociological Review. Jg. 65 (1). S. 19-51.
- Intergenerational Foundation (2014): The Intergenerational Pay Gap and the Cost of Living Crisis. Online: http://www.if.org.uk/wp-content/uploads/2014/02/Squeezed-Youth_Final.pdf
- International Labour Organization (2020): ILO-Monitor: Covid-19 and the world of work. Fourth edition. Updated estimates and analysis. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf
- Jacobs, Klaus / Kohli, Martin (1990): Der Trend zum frühen Ruhestand. Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der Älteren im internationalen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 43. S. 498-509.
- Jacobs, Klaus / Rein, Martin (1994): Early Retirement: Stability, Reversal, or Redefinition. In: Naschold, Frieder / de Vroom, Bert (Hg.): Regulating Employment and Welfare. Berlin: de Gruyter. S. 19-50.
- Jaeger, Hans (1977): Generationen in der Geschichte. Überlegungen zu einer umstrittenen Konzeption. In: Geschichte und Gesellschaft. Jg. 3 (4). S. 429-452.
- Jaeggi, Rahel (2016): Entfremdung. Zur Aktualität eines sozialphilosophischen Problems. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jähnichen, Traugott (2008): Wirtschaftsethik: Konstellationen – Verantwortungsebenen – Handlungsfelder. Stuttgart: Kohlhammer.
- Jahn, Elke J. (2016): Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 19/2016. Nürnberg.
- Jansen, Andreas (2020): Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung. Nr. 167. Düsseldorf.

- Jefferson, Thomas (1999): Political Writings. In: Appleby, Joyce / Ball, Terence (Hg.): Political Writings. Cambridge: Cambridge University Press. Deutsche Übersetzung: Rein, Gustav / Rein, Helga (1923): Die drei großen Amerikaner: Hamilton, Jefferson, Washington. Auszüge aus ihren Werken. Berlin: Reimar Hobbing. S. 138-144.
- Jenks, Stuart (2012): Banken und Finanzkrisen. Lübeck: Schmidt-Römhild.
- Jevons, William Stanley (1924): Die Theorie der Politischen Ökonomie. Jena: Fischer.
- Joas, Hans (1973): Die gegenwärtige Lage der soziologischen Rollentheorie. Frankfurt am Main: Athenäum.
- Joebges, Heike (2006): Transmissionsmechanismen von Währungskrisen am Beispiel der Tequilakrise (1994/95) und der Asienkrise (1997). München: Herbert Utz Verlag.
- Jonas, Hans (1979): Das Prinzip Verantwortung. Versuch einer Ethik für die technologische Zivilisation. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Johnson, George E. (1990): Work Rules, Featherbedding, and Pareto-Optimal Union Management Bargaining. In: Journal of Labor Economics. Jg. 8 (1). S. 237-259.
- Jovanovic, Boyan (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. In: Journal of Political Economy. Jg. 87. S. 972-990.
- Judt, Tony (2006): Geschichte Europas von 1945 bis zur Gegenwart. München: Carl Hanser.
- Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 64 (8). S. 379-385.
- Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld: transcript Verlag.
- Kagermann, Henning / Wahlster, Wolfgang / Helbig, Johannes (2013): Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern. Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. Berlin: Forschungsunion im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.
Online: https://www.bmbf.de/files/Umsetzungsempfehlungen_Industrie4_0.pdf
- Kaldor, Mary (1992): Der imaginäre Krieg: eine Geschichte des Ost-West-Konflikts. Hamburg: Argument-Verlag.
- Kalecki, Michael (1943): Political Aspects of Full Employment. In: Political Quarterly. Jg. 14 (4). S. 322-331.
- Kamper, Dietmar (1988): Nach der Moderne. Umriss einer Ästhetik des Posthistoire. In: Welsch, Wolfgang (Hg.): Wege aus der Moderne. Schlüsseltexte der Postmoderne-Diskussion. Weinheim: Wiley-VCH. S. 163-174.
- Katenkamp, Olaf (2003): Quo vadis Wissensmanagement? In: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Jg. 1. S. 16-35.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2015): Sozialstaat als Kultur. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2005): Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kavka, Gregory S. (1982): The Paradox of Future Individuals. In: Philosophy and Public Affairs. Jg. 11 (2). S. 93-112.
- Kavka, Gregory S. (1978): The Futurity Problem. In: Sikora, Richard / Barry, Brian (Hg.): Obligations to Future Generations. Philadelphia: Temple University Press. S. 186-203.
- Keen, Steve (2011): Debunking Economics: The Naked Emperor of the Social Sciences. London / New York: Zed Books.
- Keller, Berndt (2008): Einführung in die Arbeitspolitik. 7. Auflage. München: Oldenbourg.
- Kerr, Clark (1954): The Balkanization of Labor Markets. In: Bakke, Edward Wight / Hauser, Philip M. / Palmer, Gladys L. / Myers, Charles A. / Yoder, Dale / Kerr, Clark (Hg.): Labor Mobility and Economic Opportunity. Cambridge / London: MIT. S. 92-110.
- Ketzler, Rolf / Schäfer, Dorothea (2009): Nordische Bankenkrise der 90er Jahre: Gemischte Erfahrungen mit ‚Bad Banks‘. In: DIW Wochenbericht. Jg. 76 (5). S. 87-95.
- Keyes, Robert W. (2006): The Impact of Moore’s Law. In: SSCS. IEEE Solid-State Circuits Society. Jg. 20 (3). S. 25-27.
- Keyfitz, Nathan (1968): Introduction to the Mathematics of Population. London: Addison-Wesley.

- Keynes, John Maynard (2009): Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes. 11. Auflage. Berlin: Duncker & Humblot.
- Keynes, John Maynard (2007): The General Theory of Employment, Interest and Money. London: Palgrave Macmillan.
- Kielmansegg, Peter Graf (2003): Können Demokratien zukunftsverantwortlich handeln? In: Merkur. Jg. 57 (7). S. 583-594.
- Kindleberger, Charles P. (1989): Manias, Panics and Crashes. A History of Financial Crises. New York: Basic Books.
- Kindler, Holger / Regelmann, Ada-Charlotte / Tullney, Marco (2004): Die Folgen der Agenda 2010 – Alte und neue Zwänge des Sozialstaats. Hamburg: VSA.
- Kirchgässner, Gebhard (2008): Homo oeconomicus. 3. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Kitschelt, Herbert et al. (1999): Continuity and Change in Contemporary Capitalism. Cambridge: University Press.
- Klär, Erik / Fritsche, Ulrich (2008): Mehr Beschäftigung durch weitere Arbeitsmarktreformen? In: Wirtschaftsdienst. Jg. 88 (7). S. 451-460.
- Klammer, Ute / Leiber, Simone (2006): Atypische Beschäftigung und soziale Sicherheit. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 59 (5). S. 287-292.
- Kleemann, Frank (2005): Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit: Eine arbeitssoziologische Untersuchung. Berlin: Edition Sigma.
- Kley, Andreas (2003): Die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen - ein staatsphilosophisches Postulat von Thomas Jefferson. In: Hänni, Peter (Hg.): Mensch und Staat. Festschrift für T. Fleiner. S. 505-523.
- Kloepfer, Michael (1980): Gleichheit als Verfassungsfrage. Berlin: Duncker & Humblot.
- Kluth, Winfried (2009): Demografischer Wandel und Generationengerechtigkeit. In: Veröffentlichungen der Vereinigung Deutscher Staatsrechtslehrer. Bd. 68.
- Knell, Sebastian (2015): Zukünftige Generationen. In: Sturma, Dieter / Heinrichs, Bert (Hg.): Handbuch Bioethik. Stuttgart: J. B. Metzler. S. 174-179.
- Knijn, Trudie / Kremer, Monique (1997): Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Towards Inclusive Citizenship. In: Social Politics: International Studies in Gender, State & Society. Jg. 4 (3). S. 328-361.
- Knuth, Matthias (2011): Widersprüchliche Dynamiken am deutschen Arbeitsmarkt. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 64 (11). S. 580-587.
- Knuth, Matthias (2006): ‚Hartz IV‘ – die unbegriffene Reform. In: Sozialer Fortschritt. Jg. 55 (7). S. 160-168.
- Koch, Susanne / Kupka, Peter / Steinke, Joß (2009): Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe. Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitssuchende. Bielefeld: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Kocher, Eva (2005): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt - Die Auswirkungen des Antidiskriminierungsrechts. In: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Nr. 4/2005. S. 305 – 321.
- Köhler, Christoph / Krause, Alexandra (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 64 (11). S. 588-596.
- Köhler, Christoph / Struck, Olaf / Grotheer, Michael / Krause, Alexandra / Krause, Ina / Schröder, Tim (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: Springer.
- Koemm, Maxi (2011): Eine Bremse für die Staatsverschuldung? Verfassungsmäßigkeit und Justitiabilität des neuen Staatsschuldenrechts. Tübingen: Mohr Siebeck. S. 1-13.
- König, Heinz (1979): Job-Search Theorien. In: Bombach, Gottfried / Gahlen, Bernhard / Ott, Alfred Eugen (Hg.): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik. Tübingen: Mohr. S. 63-121.
- Kohli, Martin (2010): Age Groups and Generations: Lines of Conflict and Potentials for Integration. In: Tremmel, Jörg (Hg.): A Young Generation Under Pressure? Financial situation and ‘rush

- hour of life' of the cohorts 1970-1985 in a generational comparison. Berlin / Heidelberg: Springer Verlag. S. 169-186.
- Kohli, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie Leipzig. Opladen: Leske + Budrich. S. 525-545.
- Kohli, Martin / Szydlik, Marc (2000): Einleitung. In: Kohli, Martin / Szydlik, Marc (Hg.): Generationen in Familie und Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich. S. 7-12.
- Koller, Peter (1995): Soziale Gleichheit und Gerechtigkeit. In: Müller, Hans-Peter / Wegener, Bernd (Hg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen: Leske + Budrich. S. 53-79.
- Koller, Lena / Neder, Nadja / Rudolph, Helmut / Trappmann, Mark (2012): Viel Arbeit für wenig Geld. IAB-Kurzbericht 22/2012. Nürnberg.
- Konle-Seidl, Regina (2008): Hilfreformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich. IAB-Forschungsbericht 7/2008. Nürnberg.
- Konle-Seidl, Regina / Eichhorst, Werner (2008): Erwerbslosigkeit, Aktivierung und soziale Ausgrenzung. Deutschland im internationalen Vergleich. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: bub.
- Krause, Alexandra / Köhler, Christoph (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript.
- Krause, Alexandra / Köhler, Christoph (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 64 (11). S. 588-596.
- Kregel, Jan Allen (1988): Die Erneuerung der Politischen Ökonomie. Marburg: Metropolis-Verlag.
- Krell, Gertraude / Riedmüller, Barbara / Sieben, Barbara / Vinz, Dagmar (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt / New York: Campus.
- Krelle, Wilhelm (2012): Jean-Baptiste Say. In: Starbatty, Joachim (Hg.): Klassiker des ökonomischen Denkens. Hamburg: Nikol-Verlag. S. 172-187.
- Kreps, David M. (2012): Microeconomic Foundations I. Choice and Competitive Markets. Princeton: Princeton University Press.
- Kretsos, Lefteris (2010): The persistent Pandemic of Precariousness: Young People at Work. In: Tremmel, Jörg (Hg.): Young Generation under Pressure? The Financial Situation and the "Rush Hour" of the Cohorts 1970-1985 in a Generational Comparison. Heidelberg: Springer Verlag. S. 3-21.
- Kriechel, Ben / Düll, Nicola / Vogler-Ludwig, Kurt (2016): Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter: Prognose 2016. Bielefeld: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Kröger, Martin / Suntum, Ulrich van (1999): Mit aktiver Arbeitsmarktpolitik aus der Beschäftigungsmisere? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Kruber, Klaus-Peter (2002): Theoriegeschichte der Marktwirtschaft. Münster: Lit.
- Krugmann, Paul R. (2009): Die neue Weltwirtschaftskrise. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Künemund, Harald (2009): Generationen aus Sicht der Soziologie. In: Künemund, Harald / Szydlik, Marc (Hg.): Generationen. Multidisziplinäre Perspektiven. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 7-21.
- Kuhn, Thomas S. (1963): The Structure of Scientific Revolution. Chicago: University of Chicago Press.
- Kuttner, Robert (1991): The End of Laissez-Faire. National Purpose and the Global Economy After the Cold War. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Kymlicka, Will (1996): Politische Philosophie heute. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Lärm, Thomas (1982): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit: Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze. Frankfurt am Main: Fischer.
- Laibson, David / Repetto, Andrea / Tobacman, Jeremy / Hall, Robert E. / Gale, William G. / Akerlof, George A. (1998): Self-Control and Saving for Retirement. Brookings Papers on Economic Activity. S. 91-196.

- Lakoff, Sanford A. (1964): *Equality in Political Philosophy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lampert, Heinz / Bossert, Albrecht (2011): *Die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen der Europäischen Union*. 17. Auflage. München: Olzog.
- Landmann, Oliver (1998): Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit: Theorieversagen oder Politikverdrossenheit? In: Knappe, Eckhard / Berthold, Norbert (Hg.): *Ökonomische Theorie der Sozialpolitik*. Heidelberg: Physica. S. 147-167.
- Landweer, Hilge (1996): Generationenkonflikte und Sachdifferenzen. Das Beispiel Frauenbewegung. In: *Transit*. Jg. 11 (1). S. 87-100.
- Laslett, Peter / Fishkin, James S. (1992): *Justice between Age Groups and Generations*. New Haven: Yale University Press.
- Lavoie, Marc (2014): *Post-Keynesian Economics: New Foundations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lavoie, Marc (2011): History and methods of post-Keynesian economics. In: Hein, Eckhard / Stockhammer, Engelbert (Hg.): *A Modern Guide to Keynesian Macroeconomics and Economic Policies*. Cheltenham: Edward Elgar. S. 1-33.
- Leggewie, Claus (1995): *Die 89er – Portrait einer Generation*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Lehmbruch, Gerhard (1993): Institutionentransfer. Zur politischen Logik der Verwaltungsintegration in Deutschland. In: Seibel, Wolfgang / Benz, Arthur / Mäding, Heinrich (Hg.): *Verwaltungsreform und Verwaltungspolitik im Prozeß der deutschen Einigung*. Baden-Baden: Nomos. S. 41-66.
- Lehndorff, Steffen (2014): Individuelle Präferenzen – gesellschaftliche Standards. Neue Herausforderungen an gesellschaftliche und betriebliche Zeitpolitik. Online: http://www.boeckler.de/pdf/v_2014_11_28_lehndorff.pdf
- Leimeister, Jan Marco / Durward, David / Zogaj, Skhodran (2016): *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Study der Hans-Böckler-Stiftung. Nr. 323. Düsseldorf.
- Leitner, Sigrid (2003): Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. In: *European Societies*. Jg. 5 (4). S. 353-375.
- Lenton, Timothy M. / Held, Hermann / Kriegler, Elmar / Hall, Jim W. / Lucht, Wolfgang / Rahmstorf, Stefan / Schellnhuber, Hans Joachim (2008): Tipping elements in the Earth's climate system. In: *PNAS*. Jg. 105 (6). S. 1786-1793.
- Lesch, Hagen (2008): Das deutsche Tarifsysteem zwischen Regulierung und Fragmentierung. In: *Wirtschaftsdienst*. Jg. 88 (1). S. 11-15.
- Lewis, Jane / Ostner, Iona (1991): *Gender and the Evolution of European Social Policies*. ZeS-Arbeitspapier. Nr. 4/94. Centre for Social Policy Research.
- Liebig, Stefan / Scheller, Percy (2007): Gerechtigkeit zwischen den Generationen. In: *Berliner Journal für Soziologie*. Nr. 17/2007. S. 301-321.
- Lindbeck, Assar (1992): Macroeconomic Theory and the labor market. In: *European Economic Review*. Jg. 36 (2). S. 209-235.
- Lindbeck, Assar / Snower, Dennis J. (2001): Insiders versus Outsiders. In: *The Journal of Economic Perspectives*. Jg. 15 (1). S. 165-188.
- Lindbeck, Assar / Snower, Dennis J. (1985): Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations. Seminar Paper. Nr. 344. London: Birkbeck College.
- Lipietz, Alain (1991): Die Beziehung zwischen Kapital und Arbeit am Vorabend des 21. Jahrhunderts. In: *Leviathan*. Jg. 19 (1). S. 78-101.
- Litwin, Adam Seth (2013): Not featherbedding, but feathering the nest: Human Resource Management and Investments in Information Technology. In: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. Jg. 52 (1). S. 22-52.
- Locke, John (1977): *Zwei Abhandlungen über die Regierung*. Herausgegeben von Walter Euchner. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lodovici, Manuela Samek (2000): The Dynamics of Labour Market Reform in European Countries. In: Esping-Andersen, Gøsta / Regini, Mario (Hg.): *Why Deregulate Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press. S. 30-65.

- Loewenstein, George / Hsee, Christopher K. / Weber, Elke U. / Welch, Ned (2001): Risk as Feelings. In: Psychological Bulletin. Jg. 127 (2). S. 267-286.
- Lohmann, Henning (2008): The Working Poor in European Welfare States. Empirical evidence from a Multilevel Perspective. In: Andreß, Hans-Jürgen / Lohmann, Henning (Hg.): The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization. Cheltenham: Edward Elgar. S. 47-76.
- Lomborg, Bjørn (2001): The Skeptical Environmentalist: Measuring the Real State of the World. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lüscher, Kurt et al. (2017): Generationen, Generationenbeziehungen, Generationenpolitik. Ein mehrsprachiges Kompendium. Online: <http://www.generationen-compendium.de>.
- Lüscher, Kurt (2005): Ambivalenz – eine Annäherung an das Problem der Generationen. In: Jureit, Ulrike / Wildt, Michael (Hg.): Generationen. Zur Relevanz eines wissenschaftlichen Grundbegriffs. Hamburg: Hamburger Edition. S. 55-78.
- Lüscher, Kurt / Liegle, Ludwig (2003): Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft. Konstanz: UVK.
- Lütz, Susanne (2002): Der Staat und die Globalisierung von Finanzmärkten. Regulative Politik in Deutschland, Großbritannien und den USA. Frankfurt am Main: Campus.
- Luhmann, Niklas (1991): Positives Recht und Ideologie. In: Luhmann, Niklas (Hg.): Soziologische Aufklärung. Opladen: Leske + Budrich. S. 178-203.
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarkt und betriebliche Arbeitskräftestrategie: Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Lutz, Burkart (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Lutz, Burkart / Sengenberger, Werner (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 33 (5). S. 291-299.
- Maase, Kasper (2005): Farbige Bescheidenheit. Anmerkungen zum postheroischen Generationenverständnis. In: Jureit, Ulrike / Wildt, Michael (Hg.): Generationen. Zur Relevanz eines wissenschaftlichen Grundbegriffs. Hamburg: Hamburger Edition. S. 220-243.
- Macklin, Ruth (1980): Can Future Generations Correctly Be Said to Have Rights? In: Partridge, Ernest (Hg.): Responsibilities to Future Generations. Environmental Ethics. Buffalo, New York: Prometheus Books. S. 151-157.
- Maddison, Angus (2006): The World Economy. Historical Statistics. Paris: OECD.
- Madsen, Per Kongshøj (2006): Labour Market Flexibility and Social Protection in European Welfare States – Contrasts and Similarities. In: Australian Bulletin of Labour. Jg. 32 (2). S. 139-162.
- Mai, Christoph-Martin / Schwahn, Florian (2017): Erwerbsarbeit in Deutschland und Europa im Zeitraum 1991 bis 2016. In: WISTA. Jg. 3. S. 9-21.
- Maier, Hans (1986): Die ältere deutsche Staats- und Verwaltungslehre. 2. Auflage. München: dtv.
- Maier, Jochen (2012): Gemeinnützige Stiftungen und Generationengerechtigkeit. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Mainusch, Stefan (1992): Die Gewerkschaft als Determinante von Produktivität und Profitabilität. Eine empirische Analyse zur ökonomischen Bedeutung der Gewerkschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Regensburg: Transfer-Verlag.
- Mankiw, Gregory N. (2003): Makroökonomik. 5. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Mannheim, Karl (1995): Ideologie und Utopie. Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann.
- Mannheim, Karl (1928): Das Problem der Generationen. In: Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie. Jg. 14 (5). S. 309-330.
- Manning, Alan / Petrongolo, Barbara (2005): The Part-Time Pay Penalty. CEP Discussion Paper No. 679. London: Centre for Economic Performance.
- Marchart, Oliver (2013): Die Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Proteste – Politik und Ökonomie im Zeichen der Prekarisierung. Bielefeld: transcript.

- Marotzke, Jochem / Stratmann, Martin (Hg.) (2015): Die Zukunft des Klimas. Neue Erkenntnisse, neue Herausforderungen. Ein Report der Max-Planck-Gesellschaft. München: C. H. Beck.
- Marshall, Thomas H. (1992): Staatsbürgerrechte und soziale Klassen. In: Rieger, Elmar (Hg.): Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main / New York: Campus-Verlag. S. 33-94.
- Marx, Karl (2008): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. In: Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hg.): Marx Engel Werke. Der Gesamtprozeß der kapitalistischen Produktion. Bd. 25. 16. Auflage. Berlin: Karl Dietz Verlag.
- Maschke, Manuela / Nies, Gerd / Vogl, Gerlinde (2014): Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 68 (2). S. 156-159.
- Mau, Steffen (2002): Solidarität und Gerechtigkeit. Zur Erkundung eines Verhältnisses. In: Liebig, Stefan / Lengfeld, Holger (Hg.): Interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung. Zur Verknüpfung empirischer und normativer Perspektiven. Frankfurt am Main / New York: Campus. S. 129-154.
- Maute, Jutta (2006): Hyperinflation, Currency Board, and Bust: The Case of Argentina. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Meadows, Dennis L. / Meadows, Donella H. / Milling, Peter / Zahn, Erich (1972): Die Grenzen des Wachstums. Stuttgart: Deutsche Verlagsanstalt.
- Mertens, Dieter (1979): Zeitsouveränität und Segmentation. In: Leviathan. Jg. 7 (3). S. 408-414.
- Merton, Robert K. (1995): Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin / New York: de Gruyter.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: Edition Sigma.
- McKerlie, Dennis (2013): Justice between the Young and the Old. Oxford: Oxford University Press.
- Menz, Wolfgang / Pauls, Nina / Prangert, Barbara (2016): Arbeitsbezogene Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. In: Wirtschaftspsychologie. Jg. 2. S. 55-66.
- Metz, Karl H. (2008): Die Geschichte der sozialen Sicherheit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Mey, Harald (1971): Marktwirtschaft und Demokratie. Betrachtungen zur Grundlegung der Bundesrepublik. In: Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte. Jg. 19 (2). S. 160-187.
- Meyer, Kirsten (2018): Was schulden wir künftigen Generationen? Herausforderung Zukunftsethik. Stuttgart: Reclam.
- Meyer, Lukas (2015): Intergenerational Justice. In: Stanford Encyclopedia of Philosophy. Online: <http://plato.stanford.edu/entries/justice-intergenerational/>
- Meyer, Lukas (2010): Intergenerational Justice. In: Zalta, Edward N. (Hg.): Stanford Encyclopedia of Philosophy. Online: <https://stanford.library.sydney.edu.au/archives/sum2010/entries/justice-intergenerational/>
- Meyer, Lukas (2006): Gerechtigkeit, intergenerationelle. In: Gosepath, Stefan / Hinsch, Wilfried / Rössler, Beate (Hg.): Handbuch der politischen Philosophie und Sozialphilosophie. Berlin: De Gruyter. S. 401-405.
- Meyer, Lukas H. / Roser, Dominic (2009): Enough for the Future. In: Gosseries, Axel / Meyer, Lukas H. (Hg.): Intergenerational Justice. Oxford: Oxford University Press. S. 219-248.
- Mill, James (1844): Elements of Political Economy. 3. Auflage. London: Henry G. Bohn.
- Mincer, Jacob (1962): On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. In: Journal of Political Economy. Jg. 70 (5). S. 50-79.
- Mitschke, Joachim (2000): Grundsicherungsmodelle – Ziele, Gestaltung, Wirkungen und Finanzbedarf. Eine Fundamentalanalyse mit besonderem Bezug auf die Steuer- und Sozialordnung sowie den Arbeitsmarkt der Republik Österreich. Baden-Baden: Nomos.
- Möller Joachim / Walwei, Ulrich (2009): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Analysen, Daten, Fakten. Bielefeld: wbv.
- Mohr, Katrin (2012): Von „Welfare to Workfare“? Der radikale Wandel der deutschen Arbeitsmarktpolitik. In: Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (Hg.):

- Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 57-69.
- Mohr, Reinhard (2014): Generation Z oder von der Zumutung, älter zu werden. Frankfurt am Main: Fischer.
- Moore, James C. (2007): General equilibrium and welfare economics. An introduction. Berlin: Springer Verlag.
- Morris, David M. (1979): Measuring the Conditions of the World's Poor. New York: Pergamon Press.
- Mosley, Hugh / Mayer, Antje (1999): Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach. Discussion Paper FS/99-202. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Mourlon-Druol, Emanuel (2012): A Europe Made of Money. The Emergence of the European Monetary System. Ithaca / London: Cornell University Press.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform. Jg. 31 (7). S. 415-475.
- Müller, Hans-Peter (2010): Die europäische Gesellschaft als Ausdruck einer Fortentwicklung der Moderne? In: Eig Müller, Monika / Mau, Steffen (Hg.): Gesellschaftstheorie und Europapolitik. Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Europaforschung. Wiesbaden: VS Verlag. S. 109-132.
- Müller, Johann Baptist (2007): Konservatismus – Konturen einer Ordnungsvorstellung. Berlin: Duncker & Humblot.
- Müller-Armack, Alfred (1981): Genealogie der sozialen Marktwirtschaft: Frühschriften und weiterführende Konzepte. 2. Auflage. Bern: Haupt.
- Müller-Armack, Alfred (1976): Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik. Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur europäischen Integration. Bern: Haupt.
- Müller-Jentsch, Walther (2018): Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Versuch über die Tarifautonomie. Entstehung und Funktionen kollektiver Verhandlungssysteme in Großbritannien und Deutschland. In: Müller-Jentsch, Walther (Hg.): Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 87-120.
- Müller-Jentsch, Walther (1999): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen industrieller Beziehungen. 3. Auflage. München: Rainer Hampp Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther (1995): Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen. Jg. 2 (1). S. 11-24.
- Müller-Salo, Johannes (2017): Gerechtigkeit und Verantwortung als Paradigmen der Zukunftsethik. Preprints and Working Papers of the Centre for Advanced Study in Bioethics. Jg. 92. Münster.
- Münkler, Herfried (2010): Mitte und Maß. Der Kampf um die richtige Ordnung. Hamburg: Rowohlt.
- Münkler, Herfried / Straßenberger, Grit (2016): Politische Theorie und Ideengeschichte. Eine Einführung. München: C. H. Beck.
- Muhr, Gerold / Lister, Michael / Hasebrook, Joachim (2018): Transfer von lebensphasenorientierten Branchenlösungen und Ausblick auf gemeinsame Herausforderungen. In: Hasebrook, Joachim / Zinn, Bernd / Schletz, Alexander (Hg.): Lebensphasen und Kompetenzmanagement. Ein Berufsleben lang Kompetenzen erhalten und entwickeln. Wiesbaden: Springer. S. 177-188.
- Mulgan, Tim (2006): Future People: A Moderate Consequentialist Account of Our Obligations to Future Generations. Oxford: Oxford University Press.
- Mulgan, Tim (2002): Neutrality, Rebirth and Intergenerational Justice. In: Journal of Applied Philosophy. Jg. 19 (1). S. 3-15.
- Myck, Michael / Paul, Gillian (2004): The Role of Employment Experience in Explaining the Gender Wage Gap. IFS Working Paper 04/116. London: Institute for Fiscal Studies.

- Nachtwey, Oliver (2017): Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Nave-Herz, Rosemarie (2004): Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde. 2. Auflage. München / Weinheim: Juventa.
- Negt, Oskar (1985): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Nell-Breuning, Oswald von (1985): Arbeitet der Mensch zuviel? Freiburg: Herder.
- Neumann, Klaus (2013): Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik. Öffentlicher Umgang mit einem Dauerproblem. Marburg: Tectum Verlag.
- Neyer, Gerda (2013): Welfare States, Family Policies, and Fertility in Europe. In: Neyer, Gerda / Andersson, Gunnar / Kulu, Hill / Bernardi, Laura / Bühler, Christoph (Hg.): The Demography of Europe. Dordrecht: Springer. S. 29-53.
- Niederberger, Andreas (2013): Klimagerechtigkeit aus philosophischer Perspektive. In: Dietz, Matthias / Garrelts, Heiko (Hg.): Die internationale Klimabewegung. Ein Handbuch. Wiesbaden: Springer. S. 135-168.
- Nohlen, Dieter / Schultze, Rainer-Olaf (2005): Politikwissenschaft. In: Nohlen, Dieter / Schultze, Rainer-Olaf (Hg.): Lexikon der Politikwissenschaft. Bd. 2. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. München: C. H. Beck. S. 703-722.
- North, Douglass C. (1993): Institutions and credible commitment. In: Journal of Institutional and Theoretical Economics. Jg. 149 (1). S. 11-23.
- North, Douglass C. (1981): Structure and Change in Economic History. New York: Norton.
- Nullmeier, Frank / Wrobel, Sonja (2005): Gerechtigkeit und Demographie. In: Kerschbaumer, Judith / Schroeder, Wolfgang (Hg.): Sozialstaat und demographischer Wandel. Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialversicherung. Wiesbaden: VS-Verlag. S. 21-41.
- Nullmeier, Frank (2004): Der Diskurs der Generationengerechtigkeit in Wissenschaft und Politik. In: Burmeister, Kai / Böhning, Björn (Hg.): Generationen & Gerechtigkeit. Hamburg: VSA. S. 62-75.
- Nullmeier, Frank / Vobruba, Georg (1995): Gerechtigkeit im sozialpolitischen Diskurs. In: Döring, Diether / Nullmeier, Frank / Vobruba, Georg (Hg.): Gerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat. Marburg: Schüren Verlag. S. 9-66.
- Nullmeier, Frank / Wiesner, Achim (2003): Policy-Forschung und Verwaltungswissenschaft. In: Münchner, Herfried (Hg.): Politikwissenschaft. Ein Grundkurs. Reinbek: Rohwolt. S. 285-323.
- Oesch, Daniel / Menés, Jorge Rodriguez (2011): Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland. 1990-2008. In: Socio-Economic Review. Jg. 9 (3). S. 503-531.
- Offe, Claus (1984): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Offe, Claus / Hinrichs, Karl (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes. Primäres und sekundäres Machtgefälle. In: Offe, Claus / Hinrichs, Karl (Hg.): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main / New York: Campus. S. 44-86.
- Offe, Claus / Hinrichs, Karl (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern. In: Offe, Claus (Hg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied / Darmstadt: Luchterhand.
- Oi, Walter Y. (1962): Labor as a Quasi-fixed Factor. In: Journal of Political Economy. Jg. 70 (6). S. 538-555.
- Opaschowski, Horst (2004): Der Generationenpakt. Das soziale Netz der Zukunft. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Orloff, Ann Shola (1993): Gender and the Social Rights of Citizenship. In: American Sociological Review. Jg. 58 (3). S. 303-328.
- Ormerod, Paul (1997): The Death of Economics. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

- Oschmiansky, Frank (2013): Arbeitslosenversicherung.
Online: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/155254/arbeitslosenversicherung?p=all>
- Oschmiansky, Frank (2010a): Arbeitsmarkttheorien und -konzepte.
Online: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/54926/arbeitsmarkttheorien?p=all>
- Oschmiansky, Frank (2010b): Zentrale Weichenstellungen der Arbeitsmarktpolitik vor dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG).
Online: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55037/zentrale-weichenstellungen>
- Osterland, Martin (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, Peter A. / Hradil, Stefan (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Schwartz. S. 351-363.
- Oswald, Andrew J. (1985): The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey. In: Scandinavian Journal of Economics. Jg. 87 (2). S. 160-193.
- Otte, Max (2009): Die Finanzkrise und das Versagen der modernen Ökonomie. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Jg. 52. S. 9-16.
- Ottmann, Henning (2003): Geschichte des politischen Denkens. Von den Anfängen bei den Griechen bis auf unsere Zeit. Gesamtwerk. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Paech, Nico (2005): Nachhaltigkeit zwischen ökologischer Konsistenz und Dematerialisierung: Hat sich die Wachstumsfrage erledigt? In: Natur und Kultur. Jg. 6 (1). S. 52-72.
- Page, Edward (2007a): Intergenerational Justice of What? Welfare, Resources or Capabilities? In: Environmental Politics. Jg. 16. S. 453-469.
- Page, Edward (2007b): Climate Change, Justice, and Future Generations. Cheltenham: Edward Elgar.
- Panitch, Leo / Gindin, Sam (2008): Finance and American Empire. In: Panitch, Leo / Konings, Martijn (Hg.): American Empire and the Political Economy of Global Finance. Houndmills: Palgrave Macmillan. S. 17-47.
- Paqué, Karl-Heinz (2012): Vollbeschäftigt. Das neue deutsche Jobwunder. München: Carl Hanser.
- Parfit, Derek (1987): Reasons and Persons. 3. überarbeitete Auflage. Oxford: Oxford University Press.
- Partridge, Ernest (1990): On the Rights of Future Generations. In: Donald, Scherer (Hg.): Upstream / Downstream. Issues in Environmental Ethics. Philadelphia: Temple University Press. S. 41-47.
- Pasinetti, Luigi L. (2007): Keynes and the Cambridge Keynesians. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pauly, Mark V. (1968): The Economics of Moral Hazard: Comment. In: The American Economic Review. Jg. 58 (3). S. 531-537.
- Persson, Karl Gunnar (2010): An Economic History of Europe. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pfeiffer, Friedhelm (1994): Selbständige und abhängige Erwerbstätigkeit, Arbeitsmarkt und industrieökonomische Perspektiven. Frankfurt am Main: Campus.
- Pfriem, Hanns (1979): Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Pfriem, Hanns (1978): Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. In: Sengenberger, Werner (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main: Campus-Verlag. S. 43-54.
- Phelps, Edmund Strother (1970): Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory. London: Palgrave Macmillan.
- Pierrehumbert, Raymond T. (2010): Principles of Planetary Climate. Cambridge: Cambridge University Press.

- Piore, Michael (1972): Notes for a Theory of Labor Market Stratification. MIT Working Paper No. 95. In: Edwards, Richard C. / Reich, Michael / Gordon, David M. (1975): Labor Market Segmentation. Lexington: Heath. S. 125-150.
- Piorkowsky, Michael-Burkhard (2004): Unternehmensgründungen im Zu- und Nebenerwerb: Motive, Wachstumsziele und gefühlte Restriktionen. In: Achleitner, Ann-Kristin / Klandt, Heinz / Koch, Lambert / Voigt, Kai-Ingo (Hg.): Jahrbuch Entrepreneurship 2003/04. Gründungsforschung und Gründungsmanagement. Berlin: Springer. S. 207-225.
- Plumpe, Werner (2010): Wirtschaftskrisen. Geschichte und Gegenwart. München: C. H. Beck.
- Polanyi, Karl (1995): The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Pongratz, Hans J. / Simon, Stefanie (2010): Prekarisierungsrisiken unternehmerischen Handelns. In: Bührmann, Andrea D. / Pongratz, Hans J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag. S. 25-61.
- Pongs, Armin (1999): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich. Bd. 1. München: Dilemma-Verlag.
- Popper, Karl R. (2004): Logik der Forschung. Berlin: Akademie Verlag.
- Popper, Karl R. (2000): Vermutungen und Widerlegungen. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Popper, Karl R. (1989): Falsifizierbarkeit. In: Seiffert, Helmut / Radnitzky, Gerard (Hg.): Handlexikon zur Wissenschaftstheorie. München: Ehrenwirth. S. 82-85.
- Prangert, Barbara / Pauls, Nina / Schüpbach, Heinz (2016): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. 2. Auflage. Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Preunkert, Jenny / Vobruba, Georg (2015): Krise und Integration. Gesellschaftsbildung in der Eurokrise. Wiesbaden: VS Verlag.
- Priddat, Birger P. (2004): Theoriegeschichte der Ökonomie. Eine knappe Skizze von Aristoteles bis heute. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium. Jg. 5. S. 278-282.
- Priddat, Birger P. (2001): Le concert universel. Die Physiokratie. Eine Transformationsphilosophie des 18. Jahrhunderts. Marburg: Metropolis-Verlag.
- Priewe, Jan (1984a): Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien und Typologien von Arbeitslosigkeit. In: Wirtschaftsdienst. Jg. 64 (7). S. 353-360.
- Priewe, Jan (1984b): Zur Kritik konkurrierender Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien und ihrer politischen Implikationen. Ansatzpunkte für eine Neuorientierung einer Theorie der Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Priewe, Jan / Ritzler, Katja (2010): Deutschlands nachlassende Investitionsdynamik 1991-2010. Ansatzpunkte für ein neues Wachstumsmodell. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Promberger, Markus (2012): Eine Strategie oder viele Strategien? Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit. In: Krause, Alexandra / Köhler, Christoph (Hg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript. S. 163-184.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen. Nr. 5. S. 263-269.
- Prümper, Jochen / Lorenz, Christian / Hornung, Stefanie / Becker, Matthias (2016): „Mobiles Arbeiten“: Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln. DGFP-Praxis-Papier. Abschlussbericht der Studie „Mobiles Arbeiten“. Frankfurt am Main.
- Rahmstorf, Stefan / Schellnhuber, Hans Joachim (2012): Der Klimawandel: Diagnose, Prognose, Therapie. 7. vollständig überarbeitete & aktualisierte Auflage. München: C. H. Beck.
- Rahner, Sven (2014): Architekten der Arbeit. Positionen, Entwürfe, Kontroversen. Hamburg: edition Körber-Stiftung.
- Rakowski, Eric (1991): Equal Justice. Oxford: Clarendon Press.
- Rashid, Ahmed (2009): Descent into Chaos: The U.S. and the Disaster in Pakistan, Afghanistan, and Central Asia. New York: Penguin Books.

- Rasper, Jens (2016): Die vereinbarte Unkündbarkeit im Arbeitsverhältnis. Baden-Baden: Nomos.
- Rauschmayer, Felix / Omann, Ines / Frühmann, Johannes (2011): Needs, Capabilities and Quality of Life: Refocusing Sustainable Development. In: Rauschmayer, Felix / Omann, Ines / Frühmann, Johannes (Hg.): Sustainable Development: Capabilities, Needs, and Well-Being. London: Routledge. S. 1-24.
- Rawls, John (2006): Gerechtigkeit als Fairneß. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rawls, John (1992): Die Idee des politischen Liberalismus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rawls, John (1971): A Theory of Justice. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.
- Rees, Albert (1973): Economics of Work and Pay. New York: Harper and Row.
- Reich, Michael / Gordon, David M. / Edwards, Richard C. (1973): A Theory of Labor Market Segmentation. In: The American Economic Review. Jg. 63 (2). S. 359-365.
- Reinhart, Carmen M. / Roggoff, Kenneth S. (2010): Dieses Mal ist alles anders. Acht Jahrhunderte Finanzkrisen. München: Finanzbuch Verlag.
- Resch, Christine (2005): Berater-Kapitalismus oder Wissensgesellschaft? Zur Kritik der neoliberalen Produktionsweise. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Reuter, Dieter (1997): Soziale Marktwirtschaft und Rechtsentwicklung. In: Historisch-Politische-Mitteilungen. Jg. 4. S. 191-220.
- Rhein, Thomas / Stüber, Heiko (2014): Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. IAB-Kurzbericht 3/2014. Nürnberg.
- Ribhegge, Hermann (2011): Arbeits- und Sozialpolitik: strategische Reformerfordernisse. In: Welfens, Paul J. J. (Hg.): Zukunftsfähige Wirtschaftspolitik für Deutschland. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 185-200.
- Rhodes, Martin (2005): Varieties of Capitalism and the Political Economy of European Welfare States. In: New Political Economy. Jg. 10 (3). S. 363-370.
- Rifkin, Jeremy (2004): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert. Frankfurt am Main: Campus.
- Ritter, Gerhard Albert (2006): Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats. München: C. H. Beck.
- Ritter, Gerhard Albert (1991): Der Sozialstaat: Entstehung und Entwicklung im internationalen Vergleich. München: Oldenbourg.
- Roberts, Melinda A. / Wassermann, David T. (2009): Harming Future Persons. Ethics, Genethics and Nonidentity Problem. Berlin / Heidelberg: Springer.
- Robeyns, Ingrid (2014): The Capability Approach. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robeyns, Ingrid (2005): The Capability Approach: A Theoretical Survey. In: Journal of Human Development. Jg. 6 (1). S. 93-117.
- Rodgers, Gerry (1989): Precarious Work in Western Europe. In: Rodgers, Gerry / Rodgers, Janine (Hg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf: ILO. S. 1-16.
- Röggla, Katharina (2012): Critical Whiteness Studies. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Roland Berger GmbH (2016): Digitalisierung: Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Rosanvallon, Pierre (2013): Die Gesellschaft der Gleichen. Hamburg: Hamburger Edition.
- Rosenmayr, Leopold (1993): Streit der Generationen? Lebensphasen und Altersbilder im Umbruch. Wien: Picus.
- Rosenthal, Peer (2012a): Der Wandel der Arbeitslosenversicherung: Selektivität, Einkommenssicherung und Reziprozitätsnormen von 1969 bis heute. In: Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 143-159.

- Rosenthal, Peer (2012b): Der Bedeutungsverlust der Arbeitslosenversicherung. Eine Analyse von Zugängen in Arbeitslosigkeit aus einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nach Rechtskreisen im Land Bremen. Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Rothschild, Kurt Wilhelm (2005): New Worlds – New Approaches. A Note on Future Research Strategies. In: *Kyklos*. Jg. 58 (3). S. 433-443.
- Rothschild, Kurt Wilhelm (1979a): Unvollkommene Information und Arbeitsmarkt. Suchtheorie der Arbeitslosigkeit. In: *WiSt*. Jg. 11. S. 518-523.
- Rothschild, Kurt Wilhelm (1979b): Keynesianische und postkeynesianische Beschäftigungstheorie. In: Bombach, Gottfried / Gahlen, Bernhard / Ott, Alfred E. (Hg.): *Neuere Entwicklungen der Beschäftigungstheorie und -politik*. Tübingen: Mohr. S. 171-200.
- Rothschild, Michael / Stieglitz, Joseph (1976): Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information. In: *The Quarterly Journal of Economics*. Jg. 90 (4). S. 629-649.
- Rowell, David / Connelly, Luke B. (2012): A history of the term “moral hazard”. In: *Journal of Risk and Insurance*. Jg. 79 (4). S. 1051-1075.
- Ruggie, John Gerard (1982): International Regimes, Transactions and Change: Embedded Liberalism and the Postwar Economic Order. In: *International Organization*. Jg. 36 (2). S. 379-416.
- Sackmann, Reinhold (1998): *Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt: Altersstrukturierung in Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Sackmann, Reinhold (1992): Das Deutungsmuster ‚Generation‘. In: Meuser, Michael / Sackmann, Reinhold (Hg.): *Analyse sozialer Deutungsmuster. Beiträge zur empirischen Wissenssoziologie*. Pfaffenweiler: Centaurus. S. 199-215.
- Sainsbury, Diane (1994): *Gendering Welfare States*. London: Sage.
- Salamun, Kurt (1988): *Ideologie und Aufklärung. Weltanschauungstheorie und Politik*. Wien: Böhlau.
- Sauvé, Kevin (1995): Gauthier, property rights, and future generations. In: *Canadian Journal of Philosophy*. Jg. 25 (2). S. 163-176.
- Say, Jean-Baptiste (1834): *A Treatise on Political Economy of the Production, Distribution, and Consumption of Wealth*. 6. Auflage. Philadelphia: Grigg & Elliott.
- Schäfer, Holger (2020): Betrieblicher Einsatz flexibler Erwerbsformen. In: *IW-Trends*. Jg. 47 (1). S. 1-21.
- Schefcyk, Michael (2012): *Verantwortung für historisches Unrecht*. Berlin/New York: De Gruyter.
- Scherbel, Andreas (2003): Die Begründung von Generationengerechtigkeit im Schöpfungsglauben der monotheistischen Offenbarungsreligionen. In: *Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen* (Hg.): *Handbuch Generationengerechtigkeit*. 2. überarbeitete Auflage. München: Oekom-Verlag. S. 175-197.
- Scherrer, Christoph (1999): *Globalisierung wider Willen? Die Durchsetzung liberaler Außenwirtschaftspolitik in den USA*. Berlin: Sigma.
- Scherschel, Karin / Booth, Melanie (2013): Aktivierung in die Prekarität: Folgen der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. In: Scherschel, Karin / Streckeisen, Peter / Krenn, Manfred (Hg.): *Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik – europäische Länder im Vergleich*. Frankfurt am Main / New York: Campus. S. 17-46.
- Scheuer, Markus (1987): *Zur Leistungsfähigkeit neoklassischer Arbeitsmarkttheorien*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Schlecht, Otto (1998): Leitbild oder Alibi? Zur Rolle der Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft in der praktischen Wirtschaftspolitik. In: Cassel, Dieter (Hg.): *50 Jahre Soziale Marktwirtschaft. Ordnungstheoretische Grundlagen, Realisierungsprobleme und Zukunftsperspektiven einer wirtschaftspolitischen Konzeption*. Stuttgart: Lucius & Lucius. S. 35-48.
- Schlecht, Otto (1990): *Grundlagen und Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Tübingen: Mohr Siebeck.

- Schmid, Günther (2004): Soziales Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte. Diskussionspapier SP I 2004-110. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schmid, Günther/ Wiebe, Nicola / Oschmiansky, Frank (2005): Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung 1949-1957. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bewältigung der Kriegsfolgen, Rückkehr zur sozialpolitischen Normalität. Bd. 3. S. 270-320.
- Schmid, Josef (2017): Der Arbeitsmarkt als Problem und Politikum. Entwicklungslinien und aktuelle Tendenzen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Jg. 67 (26). S. 11-17.
- Schmid, Josef / Buhr, Daniel (2015): Wirtschaftspolitik. 2. grundlegend überarbeitete Auflage. Paderborn: utb.
- Schmid, Josef / Buhr, Daniel / Roth, Christian / Steffen, Christian (2006): Wirtschaftspolitik für Politologen. In: Lauth, Hans-Joachim / Zimmerling, Ruth (Hg.): Grundkurs Politikwissenschaft. Paderborn: utb.
- Schmidt, Manfred G. (2005): Arbeitslosenquote. In: Nohlen, Dieter / Schultze, Rainer-Olaf (Hg.): Lexikon der Politikwissenschaft. Bd. 1. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. München: C. H. Beck. S. 34.
- Schmidt, Manfred G. (2005): Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich. 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Schmidt, Manfred G. (1997): Policy-Analyse. In: Mohr, Arno (Hg.): Grundzüge der Politikwissenschaft. 2. Auflage. München: Oldenbourg Verlag.
- Schmidt, Manfred G. (1993): Theorien in der international vergleichenden Staatstätigkeitsforschung. In: Politische Vierteljahresschrift. Sonderhefte. Jg. 24.S. 371-394.
- Schmidt, Reiner (1971): Wirtschaftspolitik und Verfassung. Baden-Baden: Nomos.
- Schmidt, Thomas (2011): Deontologische Ethik. In: Neuhäuser, Christian /Stoecker, Ralf / Raters, Marie-Luise (Hg.): Handbuch Angewandte Ethik. Stuttgart: J. B. Metzler. S. 43 - 49.
- Schmitz, Sven-Uwe (2009): Konservatismus. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schmuhl, Hans-Werner (2006): Zur Geschichte der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Vortrag. 2. Werkstattgespräch des Projektverbundes Sozioökonomische Berichterstattung: Regulierung des Umbruchs - Umbruch der Regulierung? Göttingen 9./10.3.2006.
Online: http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/hans_walter_schmuhl.pdf
- Schmuhl, Hans-Walter (2003): Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung in Deutschland 1871-2002. Zwischen Fürsorge, Hoheit und Markt. Nürnberg: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit.
- Schnabel, Claus (2018): Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Theoretische und empirische Untersuchungen von Mitgliederentwicklung, Verhalten und Einfluss auf wirtschaftliche Größen. Bern: Peter Lang.
- Schnabel, Claus (1990): Ökonomische Modelle gewerkschaftlichen Verhaltens. In: WiSt. Jg. 90 (5). S. 235-240.
- Schnabel, Claus (1989): Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland – Theoretische und empirische Untersuchungen von Mitgliederentwicklung, Verhalten und Einfluß auf wirtschaftliche Größen. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Schneider, Hilmar / Hagedorn, Marcus / Kaul, Ashok (2004): Reform der Arbeitslosenversicherung: Benchmarking Deutschland Aktuell. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Schneider, Volker / Janning, Frank (2006): Politikfeldanalyse. Akteure, Diskurse und Netzwerke in der öffentlichen Politik. Wiesbaden: Springer VS.
- Schröder, Guido (2009): Approach matters - Die ambivalente Bedeutung von Rationalität und Transaktionskosten in Douglass Norths entwicklungsökonomischem Ansatz. In: Pies, Ingo / Leschke, Martin (Hg.): Douglass Norths ökonomische Theorie der Geschichte. Tübingen: Mohr Siebeck. S. 33–47.

- Schroeder, Wolfgang (2010): Geschichte und Funktion der deutschen Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, Wolfgang / Wessels, Bernhard (Hg.): Handbuch. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 26-42.
- Schroeder, Wolfgang / Schulz, Andreas D. (2012): Arbeitsmarktpolitik und Sozialpartner. In: Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 291-308.
- Schroth, Jörg (2016): Liberale Gerechtigkeit. In: Goppel, Anna / Mieth, Corinna / Neuhäuser, Christian (Hg.): Handbuch Gerechtigkeit. Stuttgart: J. B. Metzler. S. 199-205.
- Schüller, Frank / Wingerter, Christian (2013): Arbeitsmarkt und Verdienste. In: Statistisches Bundesamt / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2013. S. 113-126.
- Schütz, Holger / Speckesser, Stefan / Schmid, Günther (1998): Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications. Discussion Paper FS/98-205. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schulte, Bernd (2000): Das deutsche System der sozialen Sicherheit. In: Allmendinger, Jutta / Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (Hg.): Soziologie des Sozialstaates. Gesellschaftliche Grundlagen, historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen. Weinheim: Juventa. S. 15-38.
- Schulten, Thorsten (2015a): WSI-Mindestlohnbericht 2015 – Ende der Lohnzurückhaltung. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 68 (2). S. 132-140.
- Schulten, Thorsten (2015b): Replik auf Heiner Flassbeck. In: Sozialismus. Jg. 6. S. 16-17.
- Schultz, Theodore W. (1961): Investment in Human Capital. In: The American Economic Review. Jg. 51 (1). S. 1-17.
- Schultze, Rainer-Olaf (2005): Dekommodifizierung. In: Nohlen, Dieter / Schultze, Rainer-Olaf (Hg.): Lexikon der Politikwissenschaft. Bd. 1. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. München: C. H. Beck. S. 124.
- Schultz-Wild, Rainer (1979): Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt. Zum Zusammenhang zwischen Personalanpassung und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung. In: Brinkmann, Christian / Kühl, Jürgen / Schultz-Wild, Rainer (Hg.): Arbeitsmarktsegmentation. Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. S. 74-101.
- Schumann, Jochen (2014): Die Wegbereiter der modernen Preis- und Kostentheorie. In: Otmar Issing (Hg.): Geschichte der Nationalökonomie. 4. Auflage. München: Vahlen. S. 180-182.
- Schwartz, Thomas (1978): Obligations to Posteriority. In: Sikora, Richard / Barry, Brian (Hg.): Obligations to Future Generations. Philadelphia: Temple University Press. S. 3-14.
- Schwarz, Hans-Peter (2017): Die neue Völkerwanderung nach Europa. Über den Verlust politischer Kontrolle und moralischer Gewissheiten. München: Deutsche Verlags-Anstalt.
- Schwarz, Hans-Peter (2008): Die Bundesrepublik Deutschland: Eine Bilanz nach 60 Jahren. Köln / Weimar: Böhlau Verlag.
- Schwemmler, Michael / Wedde, Peter (2018): Alles unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten. In: WISO Diskurs. Jg. 2. S. 1-58.
- Schwemmler / Wedde (2012): Digitale Arbeit in Deutschland: Potenziale und Problemlagen. Bonn: Politische Akademie Medienpolitik.
- Seabrooke, Leonard (2001): US Power in International Finance. The Victory of Dividends. Houndmills: Palgrave.
- Sen, Amartya (1987): The Standard of Living. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sen, Amartya (1976): Poverty – Ordinal Approach to Measurement. In: Econometrica. Jg. 44 (2). S. 219-231.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus.
- Sengenberger, Werner (1979): Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung. In: Brinkmann, Christian / Kühl, Jürgen / Schultz-Wild, Rainer (Hg.): Arbeitsmarktsegmentation. Theorie und

- Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. S. 1-44.
- Sengenberger, Werner (1978): Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts. Frankfurt am Main: Campus.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden: VS Verlag.
- Sennett, Richard (2005): Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.
- Sennett, Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Siedler.
- Sesselmeier, Werner (2008): Soziale Inklusion in Europa: Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Schlussfolgerungen. Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung. In: Böckler Forschungsmonitoring. Nr. 6.
- Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor (1998): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. 2. Auflage. Berlin / Heidelberg: Springer Verlag.
- Sesselmeier, Werner / Funk, Lothar / Waas, Bernd (2010): Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung. 3. Auflage. Berlin / Heidelberg: Springer Verlag.
- Sesselmeier, Werner / Wydra-Somaggio, Gabriele (2012): Arbeitsmarktpolitik im wohlfahrtsstaatlichen Vergleich. In: Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 27-42.
- Shapiro, Carl / Stiglitz, Joseph E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. In: The American Economic Review. Jg. 74 (3). S. 433-444.
- Shelburne, Robert C. (2005): Is Europe Sick? In: Global Economy Journal. Jg. 5 (3). S. 1-35.
- Simonazzi, Annamaria / Villa, Paola (2016): Europe at a crossroads: what kind of structural reforms? In: Bäcker, Gerhard / Lehndorff, Steffen / Weinkopf, Claudia (Hg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden: VS Verlag. S. 273-282.
- Simonson, Julia / Romeu Gordo, Laura / Kelle, Nadiya (2015): Separate paths, same direction? De-standardization of male employment biographies in East and West Germany. In: Current Sociology. Jg. 63 (3). S. 387-410.
- Solow, Robert Merton (1992): Growth with Equity through Investment in Human Capital. Minnesota: George Seltzer Distinguished Lecture Series.
- Solow, Robert Merton (1990): The Labor Market as a Social Institution. Cambridge: Blackwell.
- Spaemann, Robert / Löw, Reinhard (1991): Die Frage Wozu? Geschichte und Wiederentdeckung des teleologischen Denkens. 3. Auflage. München: Piper.
- Spannagel, Dorothee / Molitor, Katharina (2019): Einkommen immer ungleicher verteilt. WSI-Verteilungsbericht. WSI-Report. Jg. 53. Düsseldorf.
- Spieß, Katharina C. (2013): Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit: Ein neuer Ansatzpunkt der deutschen Familienpolitik. In: Hinte, Holger / Zimmermann, Klaus F. (2013): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Wie der demographische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert. Schriftenreihe. Bd. 1292. Bonn. S. 264-281.
- Staab, Philipp (2015): The Next Great Transformation: Ein Vorwort. In: Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung. Von Maschinen und Menschen – Arbeit im digitalen Kapitalismus. Jg. 24 (6). S. 3-13.
- Stahlhacke, Eugen / Preis, Ulrich / Vossen, Reinhard (2015): Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis. 11. Auflage. München: C. H. Beck.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit seit 1950 nach Strukturmerkmalen (Monats- / Jahreszahlen) - Deutschland.
Online: <http://www.statistik.arbeitsagentur.de>.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. Forschungsdatenzentren (2020): Mikrozensus.
Online: <https://www.forschungsdatenzentrum.de/de/haushalte/mikrozensus>
- Statistisches Bundesamt (2020): Nichterwerbspersonen.
Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung->

Kultur/Bildungsstand /Glossar /nichterwerbsperson.html

Statistisches Bundesamt (2019): Selbstständige.

Online: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Begriffe/Selbststaendige.html?nn=55254>

Statistisches Bundesamt (2016): Mikrozensus – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1. Reihe 4.1.1.

Steffens, Günther (2004): Editorial. In: Polis. Jg. 15 (3). S. 1.

Stein, Tine (1998): Demokratie und Verfassung an den Grenzen des Wachstums. Zur ökologischen Kritik und Reform des demokratischen Verfassungsstaates. Opladen / Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Steiner, Viktor (1990): Determinanten individueller Arbeitslosigkeit. Mikroökonomische Erklärungsansätze und empirische Analysen für Österreich. Wien: VWGÖ.

Stigler, George Joseph (1962): Information in the Labor Market. The Economics of Information. In: Journal of Political Economy. Jg. 70. S. 94-105.

Stigler, George Joseph (1961): The Economics of Information. In: Journal of Political Economy. Jg. 69. S. 213-225.

Stockhammer, Engelbert / Onaran, Özlan (2013): Wage-led Growth: Theory, Evidence, Policy. In: Review of Keynesian Economics. Jg. 1 (1): S. 61-78.

Stoffel, Marc (2015): Mitarbeiter führen Unternehmen – Demokratie und Agilität bei der Haufe-umantis AG. In: Sattelberger, Thomas / Welp, Isabell / Boes, Andreas (Hg.): Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg / München: Haufe Gruppe. S. 263-286.

Strange, Susan (1996): The Retreat of the State. The Diffusion of Power in the World Economy. Cambridge: Cambridge University Press.

Strange, Susan (1994): States and Markets. 2. Auflage. London / New York: Pinter.

Streeck, Wolfgang (2013a): Gekaufte Zeit. Die Krise des demokratischen Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.

Streeck, Wolfgang (2013b): Was nun, Europa? Kapitalismus ohne Demokratie oder Demokratie ohne Kapitalismus. In: Blätter für deutsche und internationale Politik. Jg. 54 (4). S. 57-68.

Streeck, Wolfgang (2009): Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy. Oxford: Oxford University Press.

Streeck, Wolfgang (1999): Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und europäischer Union. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.

Streeck, Wolfgang / Trampusch, Christine (2005): Economic Reform and the Political Economy of the German Welfare State. In: German Politics. Jg. 14 (2). S. 174-195.

Suntum, Ulrich van (2005): Die unsichtbare Hand. Ökonomisches Denken gestern und heute. Berlin: Springer Verlag.

Sutcliffe, Anthony (1996): An Economic and Social History of Western Europe since 1945. London / New York: Longman.

Szücs, Jenő (1994): Die drei historischen Regionen Europas. Frankfurt am Main: Neue Kritik.

Taleb, Nassim Nicholas (2015): Der Schwarze Schwan: Die Macht höchst unwahrscheinlicher Ereignisse. 3. Auflage. München: Albrecht Knaus Verlag.

Taleb, Nassim Nicholas (2007): The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable. New York: Random House and Penguin.

Taleb, Nassim Nicholas (2001): Fooled by Randomness: The Hidden Role of Chance in Life and in the Markets. New York: Random House and Penguin.

Thévenon, Olivier (2011): Family Policies in OECD Countries. In: Population and Development Review. Jg. 37 (1). S. 57-87

Thévenon, Olivier (2008): Family Policies in Europe: Available Databases and Initial Comparisons. In: Vienna Yearbook of Population Research 2008. Jg. 6. S. 165-177.

- Thibaut, Bernhard (2005): Arbeit. In: Nohlen, Dieter / Schultze, Rainer-Olaf (Hg.): Lexikon der Politikwissenschaft. Bd. 1. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. München: C. H. Beck. S. 27-28.
- Thompson, Janna (2009): Intergenerational Justice. Rights and Responsibilities in an Intergenerational Polity. New York / London: Routledge.
- Thurow, Lester C. (1984): Gefährliche Strömungen: Wirtschaftspolitik in der Krise. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Thym, Daniel (2016): Integration kraft Gesetzes? Grenzen und Inhalte des „Integrationsgesetzes“ des Bundes. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik. Jg. 8. S. 241-251.
- Tocqueville, Alexis de (1987): Über die Demokratie in Amerika. Bd. 2. Zürich: Manesse.
- Tooze, Adam (2018): Crashed. Wie zehn Jahre Finanzkrise die Welt verändert haben. München: Siedler.
- Tremmel, Jörg (2019a): Gerechtigkeit zwischen den Generationen. In: Drerup, Johannes / Schweiger, Gottfried (Hg.): Handbuch. Philosophie der Kindheit. Stuttgart: J. B. Metzler. S. 371-379.
- Tremmel, Jörg (2019b): The dispute about the climate non-identity problem – looked upon from the paradigm perspective. In: Intergenerational Justice Review. Jg. 5 (2). S. 50-52.
- Tremmel, Jörg (2018): Fact-Insensitive Thought Experiments in Climate Ethics – Exemplified by Parfit’s Non-Identity Problem. In: Jafry, Tahseen (Hg.): The Routledge Handbook of Climate Justice. London: Routledge. S. 42-56.
- Tremmel, Jörg (2013): Das Nicht-Identitäts-Problem – ein schlagendes Argument gegen Nachhaltigkeitstheorien? In: Enders, Judith C. / Remig, Moritz (Hg.): Perspektiven nachhaltiger Entwicklung – Theorien am Scheideweg. Marburg: Metropolis. S. 181-210.
- Tremmel, Jörg (2012): Eine Theorie der Generationengerechtigkeit. Münster: mentis Verlag.
- Tremmel, Jörg / Wegner, Patrick (2010): German Bundestag Survey in Intergenerational Justice in the Labour Market. In: Tremmel, Jörg (Hg.): A Young Generation Under Pressure? Financial situation and ‚rush hour of life‘ of the cohorts 1970-1985 in a generational comparison? Berlin / Heidelberg: Springer Verlag. S. 77-105.
- Tremmel, Jörg (2003): Generationengerechtigkeit – Versuch einer Definition. In: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): Handbuch Generationengerechtigkeit. 2. Auflage. München: Oekom-Verlag. S. 27-80.
- Trifiletti, Rossana (1999): Southern European Welfare Regimes and the Worsening Position of Women. In: Journal of European Social Policy. Jg. 9 (1). S. 49-64.
- Tronti, Leonello (1998): Benchmarking Labour Market Performances and Policies. In: Labour. Jg. 12 (3). S. 489-513.
- Tschentscher, Axel (2009): Prozedurale Theorien der Gerechtigkeit. Rationales Entscheiden, Diskursethik und prozedurales Recht. Baden-Baden: Nomos.
- Turnbull, Peter J. (1988): The Economic Theory of Trade Union Behaviour: a Critique. In: British Journal of Industrial Relations. Jg. 26 (1). S. 99-118.
- Ullrich, Carsten G. (2005): Soziologie des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main: Campus.
- Unger, Brigitte / van Waarden, Frans (1995): Convergence or Diversity? Internationalization and Economic Policy Response. Aldershot / Brookfield: Avebury.
- Unnerstall, Herwig (1999): Rechte zukünftiger Generationen. Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Van der Pijl, Kees (1984): The Making of an Atlantic Ruling Class. London: Verso.
- Vanhuysse, Pieter / Tremmel, Jörg (2018): Measuring intergenerational justice for public policy. In: Poama, Andrei / Lever, Annabelle (Hg.): Routledge Handbook in Ethics and Public Policy. London: Routledge. S. 472-486.
- Varian, Hal R. (2011): Grundzüge der Mikroökonomik. 8. Auflage. München: Oldenbourg.
- Veith, Werner (2006): Intergenerationelle Gerechtigkeit. Ein Beitrag zur sozialetischen Theoriebildung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Vernon, Richard (2016): Justice Back and Forth: Duties to the Past and Future. Toronto: University of Toronto Press.

- Vester, Michael / Teiwes-Kügler, Christel (2007): Unruhe in der Mitte: Die geprellten Leistungsträger des Aufschwungs. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 60 (5). S. 231-238.
- Vogel, Berthold (2016): Die Dynamik der Unverbindlichkeit. Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Hans-Böckler-Stiftung.
- Vogel, Berthold (2006): Soziale Verwundbarkeit und prekärer Wohlstand. In: Bude, Heinz / Willisich, Andreas (Hg.): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg: Hamburger Edition. S. 342-355.
- Vogler-Ludwig, Kurt (1997): Arbeitsmarkt Ost: Ist die Beschäftigungspolitik am Ende? In: Oppenländer, Karl Heinrich (Hg.): Wiedervereinigung nach sechs Jahren. Erfolge, Defizite, Zukunftsperspektiven im Transformationsprozess. Berlin / München: Duncker & Humblot. S. 233-248.
- Vogler-Ludwig, Kurt / Düll, Nicola (2013): Arbeitsmarkt 2030. Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Vogt, Rolf (2009): Angst in der psychoanalytischen Ausbildung - eine institutions- und organisationsanalytische Perspektive. In: Leithäuser, Thomas / Meyerhuber, Sylke / Schottmayer, Michael (Hg.): Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Wiesbaden: VS Verlag. S. 165-180.
- Voss, Kathrin (2014): Internet und Partizipation. Bottom-up oder Top-down? Politische Beteiligungsmöglichkeiten im Internet. Wiesbaden: VS Verlag.
- Voswinkel, Stephan (2013): Was wird aus dem Fahrstuhleffekt? Postwachstum und Sozialer Aufstieg. Working-Paper der DFG-Forschergruppe Postwachstumsgesellschaften. Jg. 8. Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Vranas, Peter (2007): I Ought, Therefore I Can. In: Philosophical Studies. Jg. 135. S. 167-216.
- Wagner, Alexandra (2005): Services and the Employment Prospects of Women. In: Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen (Hg.): Working in the Service Sector. A Tale from Different Worlds. London / New York: Routledge. S. 103-130.
- Wagner, Peter (1995): Soziologie der Moderne. Freiheit und Disziplin. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Wagner, Thomas / Jahn, Elke (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien. 2. Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Wallerstein, Immanuel (1998): Das moderne Weltsystem. Der Merkantilismus. Europa zwischen 1600 und 1750. Bd. 2. Wien: Promedia.
- Walwei, Ulrich (2017): Ältere Beschäftigte: Hoffnungsträger im demographischen Wandel? In: Deutsche Rentenversicherung. Jg. 72 (1). S. 38-51.
- Walwei, Ulrich (2010): Folgen der Finanzkrise: Wie robust ist der deutsche Arbeitsmarkt? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Jg. 19 (2/3). S. 116-131.
- Walwei, Ulrich (1994): Reform der Arbeitsvermittlung in OECD-Ländern: Modernisierung öffentlicher Dienste und Zulassung privater Anbieter. In: MittAB. Jg. 27. S. 94-107.
- Walzer, Michael (2006): Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Wank, Rolf (1992): Die neue Selbstständigkeit. In: DB. Jg. 2. S. 90-93.
- Weale, Albert (2018): Public Policy and Normative Methods. In: Poama, Andrei / Lever, Annabelle (Hg.): Routledge Handbook in Ethics and Public Policy. London: Routledge. S. 51-61.
- Weber, Brigitte / Weber, Enzo (2013): Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. In: IAB-Kurzbericht 4/2013. Nürnberg.
- Weber, Max (1988): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Bd. 1. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Weber, Max (1988): Politik als Beruf. In: Winckelmann, Johannes (Hg.): Gesammelte Politische Schriften. 5. Auflage. Tübingen: Mohr. S. 505-560.
- Weber, Max (1985): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. 6. Auflage. Tübingen: Mohr.

- Weber, Max (1979): Die Protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. Herausgegeben von Johannes Winckelmann. Bd. 1. 5. Auflage. Gütersloh: GTB Siebenstern.
- Weber, Max (1978): Die Protestantische Ethik II. Kritiken und Antikritiken. Herausgegeben von Johannes Winckelmann. Bd. 2. 3. Auflage. Gütersloh: GTB Siebenstern.
- Weber, Max (1973): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. 4. Auflage. Tübingen: Mohr.
- Weber, Max (1904): Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Archiv für Sozialwissenschaft Sozialpolitik. Jg. 19 (1). S. 22-87.
- Wehler, Hans-Ulrich (2008): Deutsche Gesellschaftsgeschichte. 1949-1990. Bd. 5. München: C. H. Beck.
- Wehler, Hans-Ulrich (1995): Deutsche Gesellschaftsgeschichte. 1849-1914. Bd. 3. München: C. H. Beck.
- Weimar, Anne-Marie (2004): Die Arbeit und die Entscheidungsprozesse der Hartz-Kommission. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Weisbrod, Bernd (2005): Generation und Generationalität in der Neueren Geschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Jg. 8. S. 3-9.
- Weiss, Andrew (1980): Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. In: Journal of Political Economy. Jg. 88 (3). S. 526-538.
- Welsch, Wolfgang (2008): Unsere postmoderne Moderne. Berlin: Akademie Verlag.
- Werner, Angelika / Lengerke, Thomas von (2003): Generationengerechte Gesundheitspolitik. In: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): Handbuch Generationengerechtigkeit. 2. überarbeitete Auflage. München: Oekom-Verlag. S. 311-332.
- White, Michael / Forth, John (1998): Pathways through Unemployment: The Effects of a Flexible Labor Market. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Wienbracke, Mike (2012): „Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet“ – eine aktuelle Bestandsaufnahme zu Art. 45 AEUV. In: Europarecht. Jg. 5. S. 483-510.
- Wilkoszewski, Harald (2003): Die verdrängte Generation. Politische Parteien und die alternde Gesellschaft in Deutschland. Marburg: Tectum Verlag.
- Williamson, John (1990): What Washington Means by Policy Reform. In: Williamson, John (Hg.): Latin American Adjustment: How Much Has Happened? Washington, D.C.: Institute for International Economics. S. 5-20.
- Willke, Gerhard (2003): Neoliberalismus. Frankfurt / New York: Campus-Verlag.
- Windolf, Paul (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 45. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Winkelhake, Olaf (1994): Eine ökonomische Analyse deutscher Gewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung der Möglichkeit von free rider-Verhalten. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Winter-Ebmer, Rudolf (1992): Persistenz der Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Woitschig, Christian / Brenzel, Hanna / Eglmair, Alexander / Kubis, Alexander / Moczall, Andreas / Wagner, Susanne (2013): Betriebe wie Beschäftigte können profitieren. IAB-Kurzbericht 19/2014. Nürnberg.
- Wolf, Clark (2009): Do Future Persons Have Alternate Possible Identities? In: Roberts, Melinda A. / Wassermann, David T. (Hg.): Harming Future Persons. Ethics, Genethics and Nonidentity Problem. Berlin / Heidelberg: Springer. S. 93-114.
- Wolter, Marc Ingo / Helmrich, Robert / Schneemann, Christian / Weber, Enzo / Zilka, Gerd (2020): Auswirkungen des Corona-Konjunkturprogramms auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit. IAB-Discussion Paper 18/2020. Nürnberg.
- Woodhall, Maureen (1995): Human Capital Concepts. In: Carnoy, Martin (Hg.): International encyclopedia of economics and education. Oxford: Pergamon. S. 219-223.
- Woodward, James (1986): The Non-Identity Problem. In: Ethics. Jg. 96 (4). S. 804-831.

- World Commission on Environment and Development (1987): *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.
- Yellen, Janet L. (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment. In: *The American Economic Review. Papers and Proceedings of the Ninety-Sixth Annual Meeting of the American Economic Association*. Jg. 74 (2). S. 200-205.
- Ziegler, Bernd (2008): *Geschichte des ökonomischen Denkens. Paradigmenwechsel in der Volkswirtschaftslehre*. 2. überarbeitete Auflage. München: Oldenbourg.
- Zippelius, Reinhold (2017): *Allgemeine Staatslehre*. 17. Auflage. München: C. H. Beck.
- Zippelius, Reinhold (2011): *Rechtsphilosophie*. 6. Auflage. München: C. H. Beck. S. 72-78.
- Zippelius, Reinhold (2003): *Geschichte der Staatsideen*. 10. Auflage. München: C. H. Beck.
- Zirra, Sascha / Preunkert, Jenny (2009): Die Europäisierung nationaler Arbeitsmarktreformen. Die Auswirkungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie in Deutschland, Frankreich und Italien. In: Seifert, Hartmut / Struck, Olaf (Hg.): *Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*. Wiesbaden: VS Verlag. S. 287-314.

Anhang

Anhang 1: Standardisiertes Datenset auf den Bereich 0 bis 1 zur Beschreibung der Arbeitsmärkte nach Alter 1998, 2008 und 2018

1998	ALQ	NEQ	KSch	TzB	BfAV	LZALQ
15-24 Jahre	0,323809524	0,026109661	0	1	0,061776062	0,837606838
25-49 Jahre	0,428571429	0,945169713	0,666666667	0,559782609	0,922779923	0,408119658
50-64 Jahre	0	0,148825065	1	0,47826087	0,996138996	0,085470085
2008						
15-24 Jahre	0,247619048	0,057441253	0	0,440217391	0	0,85042735
25-49 Jahre	0,59047619	0,994778068	0,666666667	0,201086957	0,864864865	0,382478632
50-64 Jahre	0,504761905	0,524804178	1	0,10326087	0,974903475	0
2018						
15-24 Jahre	0,666666667	0	0,166666667	0,184782609	0,077220077	1
25-49 Jahre	0,933333333	1	1	0,173913043	0,859073359	0,61965812
50-64 Jahre	1	0,772845953	1	0	1	0,27991453

Anhang 2: Standardisierte Mittelwerte für die jeweiligen Alterskohorten zu arbeitsmarktpolitischer Performanz 1998-2018

	ALQ	NEQ	KSch	TzB	BfAV	LZALQ
15-24 Jahre	0,412698413	0,027850305	0,055555556	0,541666667	0,046332046	0,896011396
25-49 Jahre	0,650793651	0,979982594	0,777777778	0,311594203	0,882239382	0,47008547
50-64 Jahre	0,501587302	0,482158399	1	0,19384058	0,99034749	0,121794872

Anhang 3: SMOP-Werte für den Zeitraum 1998-2018 auf Basis der standardisierten Mittelwerte

SMOP 1998-2018	Altersgruppe
1,142237024	25-49 Jahre
0,559245884	50-64 Jahre
0,207641133	15-24 Jahre

Anhang 4: SMOP-Werte nach Alter 1998, 2008 und 2018

Jahr	Altersgruppe	SMOP
1998	15-24 Jahre	0,908055906
1998	25-49 Jahre	5,719101251
1998	50-64 Jahre	2,74504724
2008	15-24 Jahre	0,5191662
2008	25-49 Jahre	4,884812856
2008	50-64 Jahre	2,294703087
2018	15-24 Jahre	1,822008382
2018	25-49 Jahre	7,776515064
2018	50-64 Jahre	4,862492384