

# DEUTSCHLAND & EUROPA



## ARBEITSMÄRKTE IN DEUTSCHLAND UND EUROPA

**Chefredaktion**

Ralf Engel, ralf.engel@lpb.bwl.de

**Redaktionsassistentz**

Sylvia Rösch, sylvia.roesch@lpb.bwl.de  
Claudia Kornau, Claudia.Kornau@lpb.bwl.de

**Anschrift der Redaktion**

Lautenschlagerstraße 20, 70173 Stuttgart  
Telefon: 07 11/16 40 99-45  
Fax: 07 11/16 40 99-77

**Gestaltung Titel**

VH-7 Medienküche GmbH,  
Stuttgart / Ralf Engel

**Gestaltung Innenteil**

PMGi Agentur für Medien GmbH  
Telefon: 02385/931-273 | pmgi.de

**Druck**

W. Kohlhammer Druckerei GmbH + Co. KG  
Augsburger Straße 722 | 70329 Stuttgart

»Deutschland & Europa« erscheint zweimal im Jahr. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder. Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte übernimmt die Redaktion keine Haftung. Nachdruck oder Vervielfältigung auf elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung der Redaktion.

**Titelfotos:**

picture alliance / Westend61 | Dirk Moll  
picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild | Jens Büttner (Ausschnitt)  
picture alliance / Hans Lucas | Thibaut Durand

**Auflage dieses Heftes:** 15.000 Exemplare

**Redaktionsschluss:** 06.05.2022

ISSN 1864-2942



Das komplette Heft finden Sie zum Downloaden als PDF-Datei unter [www.deutschlandundeuropa.de](http://www.deutschlandundeuropa.de)

# ARBEITSMÄRKTE IN DEUTSCHLAND UND EUROPA

<b>Vorwort der Herausgeber</b> .....	1
<b>Geleitwort des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg</b> .....	1
<b>1. Arbeitsmarktreformen im Wandel: Zwischen Modell und Wirklichkeit</b> .....	2
Ralf Engel	
<b>2. Mikroökonomische Grundlagen der Arbeitsmärkte</b> .....	8
Mario Mechtel	
<b>3. Gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Lohnniveau – welche Ökonomik ist relevant?</b> .....	12
Friederike Spiecker	
<b>4. Arbeit neu denken: Von der Erwerbsarbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft? Krisendiagnosen und Zukunftsmodelle</b> .....	16
Eva Fleischer	
<b>5. Der Arbeitsmarkt in Deutschland – eine Bestandsaufnahme</b> .....	28
Christina Gathmann, Eduard Brüll, Lukas Riedel, Boris Ivanov	
<b>6. Hartz IV – Zeit für Reformen</b> .....	42
Ulrich Walwei	
<b>7. Die Arbeitsmärkte von Deutschland und Frankreich im Vergleich</b> .....	58
Werner Eichhorst	

## Deutschland & Europa intern

<b>D&amp;E-Autorinnen und Autoren – Heft 83</b> .....	72
---	----



**Begleitmaterialien zu allen Heften finden Sie in dem Moodle-Raum „Deutschland & Europa – Begleitmaterialien“ der Landeszentrale für politische Bildung.**

Falls noch nicht erfolgt, ist eine Anmeldung erforderlich:

1. Anmeldung bei der Moodle-Plattform der LpB: <https://www.elearning-politik.net/moodle39/>

2. Senden Sie eine Mail an Ralf.Engel@lpb.bwl.de mit dem Betreff „Aufnahme in Moodle“ und bitten Sie unter Nennung Ihres Namens und der Institution/Schule, an der Sie tätig sind, um Aufnahme in

den Kursraum „Deutschland & Europa – Begleitmaterialien“.

3. Innerhalb weniger Tage werden Sie in den Raum aufgenommen. Eine gesonderte Bestätigung ergeht nicht.

4. Von diesem Moodle-Raum gelangt man auch zu einem offenen Moodle-Raum für Schülerinnen und Schüler, in dem interaktive Elemente genutzt werden können.

## VORWORT DER HERAUSGEBER

Der Klimawandel, der mit unendlichem Leid und Millionen von Flüchtenden verbundene russische Krieg in der Ukraine oder die noch lange nicht überstandene Corona-Krise stellen uns vor vielfältige Herausforderungen. Als ob nicht eine dieser Krisen allein schon schwer genug zu bewältigen wäre, verstärken sich diese auch noch gegenseitig, sodass man mit eigenem Recht von einer „Zeitenwende“ sprechen kann.

Exemplarisch kommt dieses Zusammenspiel im Bereich der Wirtschaft zum Ausdruck, was wiederum eine transformative politische Gestaltung erfordert: Wie kann der durch Krieg, Corona-Krise und Klimawandel rasant steigenden Inflation sowie der Gefahr eines wirtschaftlichen Abschwungs begegnet werden, welche Rolle kann und soll angesichts der gigantischen öffentlichen Ausgaben künftig noch die Schuldenbremse spielen? Dass diese Probleme sich in nicht allzu ferner Zukunft auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen werden, liegt auf der Hand.

Um diese Entwicklungen, die auf dem Arbeitsmarkt auch noch von einer intensivierte Digitalisierung (Stichwort: Arbeiten 4.0) orchestriert werden, einordnen und mögliche Maßnahmen beurteilen zu können, ist es notwendig, die Funktionsweise von Arbeitsmärkten, die Entwicklung bestimmter Indikatoren sowie die mögliche Wirkung von Reformen zu verstehen. Die Basisartikel im vorliegenden Heft 83 von Deutschland & Europa mit dem Titel „Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa“ ermöglichen dazu interessante Einblicke in die wissenschaftliche Diskussion, die sich daran anschließende didaktische Umsetzung gestattet einen kontroversen Blick auf politische Reformen wie Hartz IV oder den Mindestlohn, den Arbeitsmarkt in Frankreich oder die Frage nach dem Stellenwert von Arbeit generell. Wie immer können die Materialien direkt im Unterricht eingesetzt werden. Sie werden ergänzt durch Vorschläge für Tafelbilder, Klausuren usw., die in einem angeschlossenen Moodle-Raum abrufbar sind.



**Lothar Frick und Sibylle Thelen**  
*Direktion, Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg*



**Ralf Engel**  
*Chefredakteur von „Deutschland & Europa“*



**Theresa Schopper**  
*Ministerin für Kultur, Jugend und Sport Baden-Württemberg*

## GELEITWORT DES MINISTERIUMS FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT BADEN-WÜRTTEMBERG

Ökonomische Bildung und berufliche Orientierung sind wichtige Themen für junge Menschen und auch für die heimische Wirtschaft und unsere Gesellschaft insgesamt von Bedeutung: Die Berufswahl zählt zu den ersten großen Entscheidungen im Leben eines jungen Menschen und sollte daher auf einer möglichst fundierten Informationsbasis getroffen werden. Und ein Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge ist nicht nur in vielen Berufen von Vorteil, sondern auch im privaten Umfeld oft sehr hilfreich.

Vor diesem Hintergrund wurde in den Bildungsplänen sowohl die Leitperspektive „Berufliche Orientierung“ als auch das Fach „Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung“ verankert. Und in diesem Kontext ist auch die aktuelle Ausgabe von Deutschland & Europa zu sehen. Das vorliegende Heft „Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa“ vermittelt wertvolle Einblicke in ein wichtiges wirtschaftspolitisches Feld - und damit auch in das Schwerpunktthema für das Abitur des Faches Wirtschaft im kommenden Jahr.

Ökonomische Bildung ist mehr als reine „Wirtschaftskunde“. Sie verlangt einen kritisch-reflexiven Blick auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen und politische Prozesse, aber auch auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in den Arbeitsmärkten. Diese multiperspektivische Auseinandersetzung mit ökonomischen Fragen prägt die Fächer Gemeinschaftskunde und Wirtschaft/WBS in besonderer Weise und spiegelt sich auch in der aktuellen Ausgabe von D&E wider. So befassen sich die Beiträge unter anderem mit der Frage nach dem Stellenwert von (Erwerbs-) Arbeit, geben einen Überblick über den Zustand des deutschen Arbeitsmarktes oder nehmen vergleichend den Arbeitsmarkt unseres Nachbarlandes Frankreich in den Blick.

Wie immer in D&E finden Lehrerinnen und Lehrer zu diesen Themen eine Vielzahl von aktuellen Informationen, wertvollen Impulsen und hochwertigen Unterrichtsmaterialien.

# ARBEITSMARKTREFORMEN IM WANDEL: ZWISCHEN MODELL UND WIRKLICHKEIT

RALF ENGEL

**„Wir müssen und wir haben unseren Arbeitsmarkt liberalisiert. Wir haben einen der besten Niedriglohnssektoren aufgebaut, den es in Europa gibt“, verkündete der damalige Bundeskanzler Gerhard Schröder in einer Rede auf dem World Economic Forum in Davos am 28. Januar 2005 nicht ohne Stolz. Der Niedriglohnsektor sollte dazu beitragen, die Zahl der Arbeitslosen, die zu Beginn des Jahres 2005 mit mehr als fünf Millionen einen historischen Höchststand erreicht hatte, zu reduzieren, indem v.a. Geringqualifizierte in Beschäftigung gebracht würden. Mit diesem Anspruch war am 01. Januar 2005 auch das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) mit weitgehenden Reformmaßnahmen an den Start gegangen, mit denen „wir [...] Anreize dafür, Arbeit aufzunehmen, sehr stark in den Vordergrund gestellt“ haben, wie Gerhard Schröder in derselben Rede betonte.**

## SIEGESZUG DER MARKT- WIRTSCHAFT: AUSBAU DES NIEDRIGLOHNSEKTORS

Noch heute liegt Deutschland im EU-Vergleich tatsächlich in der „Spitzengruppe“ der Länder mit dem größten Niedriglohnsektor – in keinem anderen europäischen Land mit vergleichbarer Wirtschaftsleistung nimmt der Niedriglohnsektor ein solches Ausmaß an (Vgl. M 4c, S. 38). So zeigt M 4a (S. 37) einen rasanten Anstieg bis 2007 mit einem Höchstwert von 23,8 % Beschäftigte im Niedriglohnbereich, danach verharrt die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf hohem Niveau, wobei zwischen 2017 und 2018 erstmals Anzeichen für einen Rückgang sichtbar werden: Nicht zuletzt auch wegen der Einführung des Mindestlohnes sinkt der Anteil der abhängig Beschäftigten, die in diesem Lohnsegment tätig sind, auf 21,7 %. Das bedeutet jedoch, dass immer noch mehr als jeder Fünfte abhängig Beschäftigte in Haupttätigkeit im Niedriglohnsektor arbeitet, was in etwa neun Millionen Jobs entspricht, so dass dieses Lohnsegment trotz positiver wirtschaftlicher Rahmendaten deutlich größer als noch in den 90er-Jahren ist. Viele der Beschäftigten sind dabei geringfügig beschäftigt („Mini-Jobs“) oder als Leiharbeiter\*innen tätig, daneben zeigt die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, dass von den Niedriglöhnen vor allem der Dienstleistungssektor und dabei besonders stark das Gastgewerbe betroffen ist, wo 2018 66,9 % aller Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich tätig waren. (Vgl. auch Sell, 2020)

Um zu verstehen, weshalb ab Mitte der 1990er-Jahre der Arbeitsmarkt genau auf diese Art und Weise reformiert wurde, gilt es den Blick auf die zeitgeschichtlichen Ereignisse zu weiten: Nach dem Untergang des sogenannten Ostblocks und dem Fall der Mauer trat die Marktwirtschaft einen uneingeschränkten Siegeszug an, was exemplarisch in dem viel diskutierten Artikel des US-amerikanischen Politikwissenschaftlers Francis Fukuyama (1989), der

„Das Ende der Geschichte“ nahen sah, zum Ausdruck kam. Er vertrat die These, dass sich nach dem Zusammenbruch des Ostblocks die Prinzipien des Liberalismus in Form von Demokratie und Marktwirtschaft überall durchsetzen würden. Somit entsprach eine Politik, die die Kräfte des Mark-

Wandel spürbar wurde, in vielen Branchen auch für weniger attraktive Jobs genügend Bewerbungen vorlagen. Dadurch geriet letztlich das gesamte untere Lohnsegment ins Rutschen. Diese Reformen federt der Staat dahingehend ab, dass er Einkommen, die unter dem Existenzminimum liegen,

*„Wir haben einen der besten Niedriglohnssektoren aufgebaut, den es in Europa gibt.“  
(Gerhard Schröder, 2005)*

tes durch Deregulierung, Privatisierung, Flexibilisierung etc. entfalten wollte, einem Zeitgeist, der sich in den Jahren von 1990 bis zur Finanzkrise 2008 voll entfaltete.

auf Grundsicherungsniveau anhebt („Aufstocker“). So waren 2020 beispielsweise 24 % der Bezieher von Hartz IV erwerbstätig („Working Poor“). (Vgl. Sozialpolitik-aktuell)

### INFORMATION

**Unter dem Niedriglohnsektor versteht man ein Lohnsegment, in dem Vollzeitbeschäftigte einen Lohn erzielen, der sich an oder unterhalb der Armutsgrenze befindet. Diese liegt laut internationaler Definition bei 2/3 des Medianverdiensts**

© Autorentext

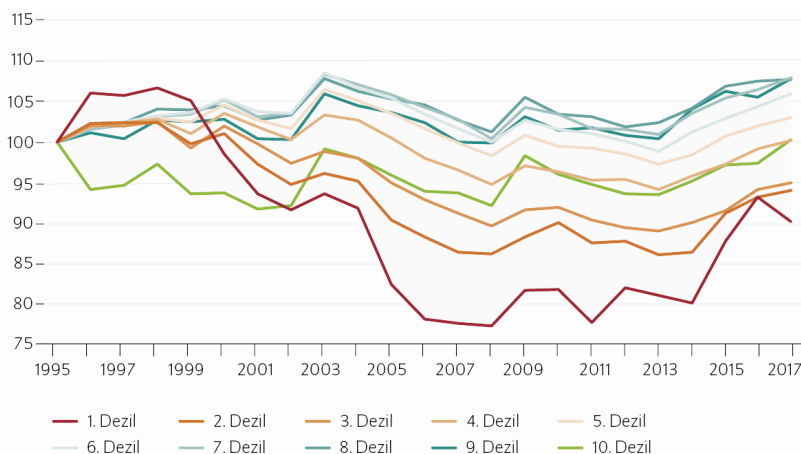
In diesen Kontext müssen die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I–IV) eingeordnet werden, die zu einer Ausweitung des Niedriglohnsektors beigetragen, indem z.B. der Kündigungsschutz erhebliche Einschränkungen erfuhr oder das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz liberalisiert wurde, was z.B. den Einsatz von Leiharbeitern deutlich erleichterte. Vor allem die Reformmaßnahmen rund um Hartz IV setzten die Arbeitssuchenden unter Druck, indem die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I verkürzt und sie – unter Androhung von Sanktionen – gezwungen waren und noch sind, jede Arbeit, soweit diese nicht gegen das Gesetz verstößt oder sittenwidrig ist, anzunehmen. Konkret müssen Arbeitssuchende auch Arbeit zu vergleichsweise schlechten Konditionen (sprich ggf. unter der Armutsgrenze) akzeptieren, weshalb den Unternehmen, bevor der demographische

Die Folgen dieses Politikwechsels sind auch heute noch unverkennbar: Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist gering, was dem Mantra entspricht, dass – gerade auch mit Blick auf die Lebenszufriedenheit – jede Art von Erwerbsarbeit der Arbeitslosigkeit vorzuziehen sei. Gleichzeitig ist der Reallohn der untersten drei Einkommensdezile heute geringer als 1995 (Abbildung 1)

Da auch auf globaler Ebene die Segnungen des Freihandels und der internationalen Arbeitsteilung voll zur Geltung kommen sollten, wurden im weltweiten Handel der Abbau tarifärer (Zollschranken) und nicht tarifärer Handelshemmnisse (Importquoten, technische Standards etc.) forciert. Dies setzte vor allem geringqualifizierte Beschäftigte in den Industriesektoren der westlichen Industrieländer einer tendenziell weltweiten Konkurrenz aus, da Unternehmen allein schon durch die Drohung mit Produktionsverlagerungen oder dem Import von Vorprodukten deutlich an Macht gewonnen hatten, was die Löhne in diesen Branchen gerade für niedrig qualifizierte Beschäftigte weiter unter Druck setzte.

Diese Entwicklungen schwächten infolgedessen auch die Gewerkschaften, deren Verhandlungsmacht bereits durch den strukturellen Wandel hin zum tertiären Sektor erheblich geschwächt war. Es gelang immer

**ABB. 1: REALER BRUTTOSTUNDENLOHN JE DEZIL IN DER HAUPTTÄTIGKEIT IN EURO, 1995 = 100**



Anmerkung: 1-Prozent Bottom und Top-Coding, ohne Stundenlohn von Null. In Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v34 (abhängig Beschäftigte, Bevölkerung in Privathaushalten, ohne Auszubildende, PraktikantInnen, Selbständige), eigene Berechnungen.

© Markus M. Grabka, Carsten Schröder: Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, in: DIW Wochenbericht, 14, 2019.

weniger, prekär Beschäftigte einerseits, sowie junge, gut qualifizierte Arbeitnehmer\*innen andererseits zu organisieren. Die Schwächung der Gewerkschaften sowie das Ansinnen der Unternehmen, im globalen

Wettbewerb flexibel und individuell auf neue Anforderungen zu reagieren, mündeten in einem Rückgang der Tarifbindung als einem weiteren Aspekt, der eine Ausweitung des Niedriglohnsektors begünstigte.

*„Niedrige Löhne dienen nicht mehr dem bloßen Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern sind häufig ein Dauerzustand. Sie sind dann kein Sprungbrett, sondern eine Sackgasse.“  
(Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung)*

## RESÜMEE: GEGENSTEUERN MITTELS MINDESTLOHN?

Mit Blick auf die Arbeitslosenzahlen ist die Ausweitung des Niedriglohnsektors ein voller Erfolg, denn es ist „weitgehend gelungen, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte in den Arbeitsmarkt zu integrieren“ (Pressemitteilung, 2020). Doch im Laufe der Jahre rückte auch immer mehr der Preis dieser Maßnahme in den Fokus, denn „niedrige Löhne dienen nicht mehr dem bloßen Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern sind häufig ein Dauerzustand. Sie sind dann kein Sprungbrett, sondern eine Sackgasse“, wie es Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung, artikuliert (Pressemitteilung, 2020).

Dieser Preis erscheint umso höher, als in den letzten Jahren in vielen Bereichen nahezu Vollbeschäftigung herrschte und Fachkräfte gerade auch in schlecht bezahlten Bran-

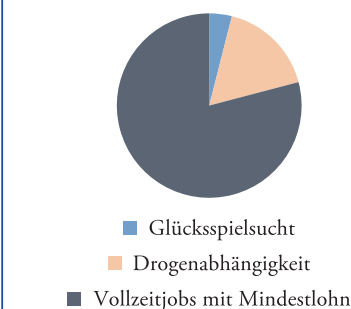
chen wie der Pflege händeringend gesucht wurden. Dies zeigt, dass immer „mehr Beschäftigte [...] auch für mittel- bis hochqualifizierte Tätigkeiten nur einen Niedriglohn“ erhalten (Pressemitteilung, 2020). Doch auch weitere Schattenseiten wurden zunehmend in der Öffentlichkeit diskutiert: Da wäre zum einen das Risiko der Altersarmut, verbunden mit zusätzlichen Belastungen für den Staat, zu nennen, zum anderen sind, wie oben beschrieben, trotz steigender Wirtschaftskraft die Reallöhne in den unteren Dezilen über viele Jahre deutlich gesunken, was die soziale Ungleichheit zunehmen und die Frage nach sozialer Gerechtigkeit drängend werden ließ. Dieser Aspekt wird noch dadurch verschärft, dass „nur gut einem Viertel aller Niedriglohnbeschäftigten [...] der Aufstieg [gelingt], während die Hälfte über mehrere Jahre im Niedriglohnsektor verharrt“ (Pressemitteilung, 2020), Leistung sich in dieser Hinsicht also nur selten lohnt. Dieses Aufstiegsversprechen „entpuppt [...] sich heute für viele Beschäftigte als Sackgasse“ (Pressemitteilung, 2020), so das Resümee einer von der Bertelsmann Stiftung in Auftrag gegebenen Studie. Da sich in dieser Sackgasse die Armut trotz Arbeit verfestigte, läuft sowohl die Wirtschaftsordnung als auch das politische System Gefahr, deutlich an Akzeptanz und Legitimation zu verlieren, was u.a. im Wahlverhalten seinen Niederschlag finden kann.

Dies alles veranlasste die Bundesregierung im Jahr 2015 mit einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn eine untere Grenze einzuziehen, unter die kein Lohn fallen darf. Obwohl dieser die Bruttostundenlöhne im untersten Dezil überproportional hat steigen lassen, liegt er nach wie vor unter der Niedriglohnschwelle und schützt somit nicht vor Armut. Höchstens eine indirekte Wirkung kann festgestellt werden, indem das Ausfasern der Löhne nach unten gebremst wurde, und so ein leichter Aufwärtsdruck auf die unteren Lohnsegmente zu verzeichnen war.

## ARBEITSMARKTREFORMEN ZWISCHEN MODELL UND WIRKLICHKEIT

Die dargestellten Arbeitsmarktreformen können nun mithilfe verschiedener wirtschaftspolitischer Grundkonzeptionen, die in der vorliegenden Ausgabe von „Deutschland und Europa“ dargestellt sind, genauer untersucht werden. Die beiden wissenschaftlichen Grundlagenartikel „Mikroökonomische Grundlagen der Arbeitsmärkte“ von Mario Mechtel sowie „Gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Lohnniveau – welche Ökonomik ist relevant?“ von Friederike Spiecker befassen sich nämlich aus diametral entgegengesetzten Perspektiven mit den Arbeitsmärkten. Während Mario Mechtel mit Blick auf die Mikroebene das neoklassische Modell vorstellt, bei dem ein steigender Stundenlohn „die Nachfrage nach Arbeit sinken“ und somit Arbeitslosigkeit entstehen lässt, leugnet Friederike Spiecker aus keynesianischer Perspektive die Mikrofundierung von gesamtwirtschaftlichen Größen und somit auch die „These, Arbeitslosigkeit beruhe auf zu hohen Löhnen und könne durch Lohnsenkung oder zumindest zurückhaltende Lohnentwicklung bekämpft werden.“ Der Grund liege darin, dass „Löhne [...] immer beides [sind]: Kosten für Unternehmen und Einkommen für abhängig Beschäftigte“, weshalb das Lohnniveau immer auch Rückwirkungen auf die „gesamtwirtschaftliche Güternachfrage hat“. Dies könne das Marktmodell, das auf voneinander unabhängigen Angebots- und Nachfragekurven basiere, nicht darstellen. „Erklärungsmuster für einzelwirtschaftliches Verhalten taugen des-

**ABB. 2: „WAS DEUTSCHE IN DIE ARMUT TREIBT“**



© Katja Berlin: Torten der Wahrheit, in: Die ZEIT, 03/2022

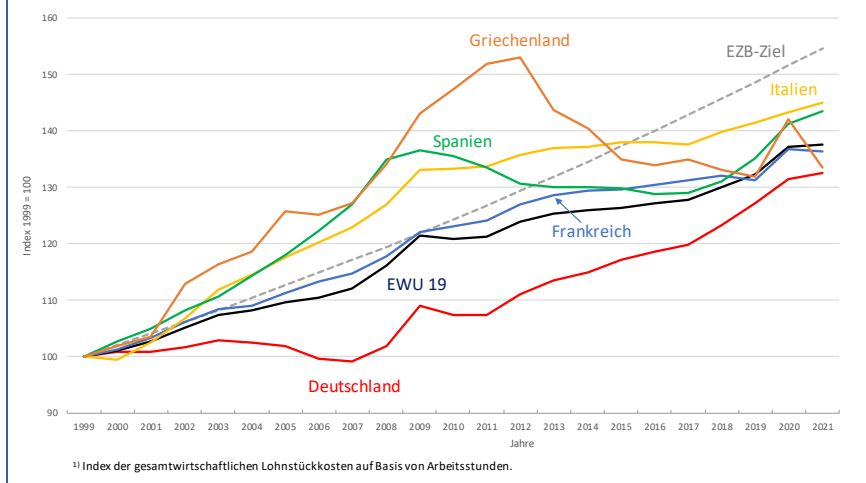
halb zur Begründung gesamtwirtschaftlicher Entwicklungen nicht.“

Wenn man beide Ansätze auf die Diskussion um den Niedriglohnsektor anwendet, wird deutlich, dass die neoklassische Perspektive die Argumentation der Hartz-IV-Befürworter stützt und die sinkenden Löhne tatsächlich den „kranken Mann Europas“ wieder auf die Beine gebracht, sprich die Arbeitslosenzahlen signifikant reduziert haben. Demgegenüber würde die keynesianische Perspektive u.a. die Nachfrageausfälle durch den großen Niedriglohnsektor hervorheben, müsste dann jedoch das „deutsche Arbeitsmarktwunder“ erklären (Vgl. S. 28 in diesem Heft).

Auf den ersten Blick scheinen also die Daten das neoklassische Modell zu bestätigen: Die Lohnzurückhaltung Deutschlands gerade auch im europäischen Vergleich war signifikant und letztlich erfolgreich. Deutschland wich dabei vor allem in den 2000er-Jahren erheblich von der „goldenen Lohnregel“ ab, die besagt, dass die Lohnstückkosten ( $\frac{\text{Nominallöhne}}{\text{Arbeitsproduktivität}}$ ) dann konstant bleiben und die Zielinflationsrate der Zentralbank erreicht würde, wenn die Löhne so steigen, wie der Zuwachs der Arbeitsproduktivität und die Zielinflationsrate (Unterrichtsmaterial dazu finden Sie auf Moodle). Bei einer gewünschten Inflation von 2 Prozent und einem erwarteten Produktivitätswachstum von 1,5 Prozent müssen die Löhne somit um 3,5 Prozent zulegen. Ist dies nicht der Fall, sind inflationäre oder deflationäre Tendenzen die Folge. Während Deutschland deutlich unter dem Ziel von 2 Prozent blieb, überschritten viele südeuropäische Euro-Länder vor allem vor der Krise im Euroraum dieses Ziel (Abbildung 3).

Dadurch konnte Deutschland seine Wettbewerbsfähigkeit im Euroraum deutlich verbessern und einen jährlichen Leistungsbilanzüberschuss einfahren, da mehr Waren und Dienstleistungen an das Ausland geliefert als von dort bezogen wurden (Abbildung 4). Somit tragen die Exportüberschüsse erheblich zum Wirtschaftswachstum in Deutschland und den guten Beschäftigtenzahlen bei. Denn wer dank Lohnzurückhaltung preiswerter anbietet, gewinnt Marktanteile und verdrängt Wettbewerber. Doch wer meint, dass die Volkswirtschaften anderer Länder ebenfalls wettbewerbsfähiger werden sollten, verkennt, dass Wettbewerbsfähigkeit – im Gegensatz zur Produktivität – immer ein relatives Konzept ist, sodass die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft logisch zwingend mit dem Verlust an Wettbewerbsfähigkeit mindestens einer weiteren einhergehen muss. Ebenso wie eine Sprinterin zwar ihre Zeit verbessern kann, dies aber noch nicht heißt, dass sie auch im Wettkampf besser abschneidet, hängt die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft auch von der „Performance“ der anderen Länder ab – alle können

ABB. 3: DIVERGENZ DER LOHNSTÜCKKOSTEN IN DER EWU



© Quelle: Eurostat, Darstellung: Friederike Spiecker

nicht gleichzeitig wettbewerbsfähiger werden. Aus rein logischen Gründen können auch nicht alle Länder Exportüberschüsse erzielen: Da die Exporte der einen Volkswirtschaft die Importe der anderen sind, geht ein Exportüberschuss immer mit einem Bilanzdefizit und somit Verschuldung bei anderen Ländern einher.

Es ist also richtig, dass Deutschland mit seiner Praxis der Lohnzurückhaltung (und dem Ausbau des Niedriglohnsektors) wettbe-

beitslosigkeit durch niedrige Löhne zu bekämpfen, wäre ein „race to the bottom“ eröffnet, bei dem es am Ende nur Verlierer gäbe. Folglich konnte der Beschäftigungsaufbau in Deutschland v.a. deshalb gelingen, weil in einer offenen Volkswirtschaft mit starkem Exportsektor der Rückgang der Binnennachfrage aufgrund der Lohnzurückhaltung durch Exportüberschüsse – und somit die Verschuldung der Defizitländer – überkompensiert werden konnte. Diesem „deutschen Weg“ liegt deshalb die Tendenz zur

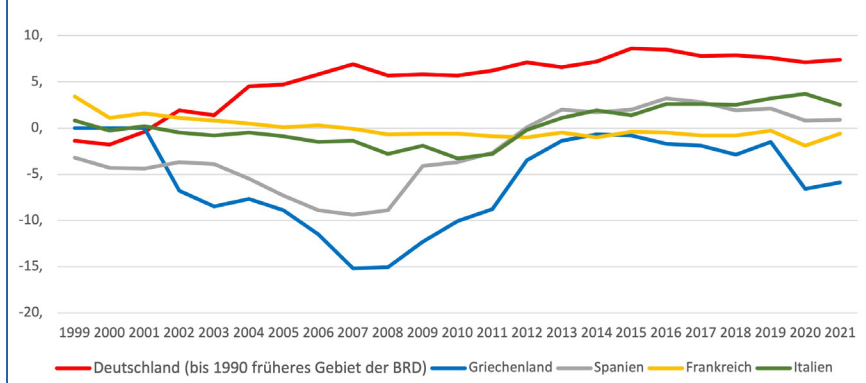
„Wettbewerbsfähigkeit [ist] ein relatives Konzept – alle können nicht gleichzeitig wettbewerbsfähiger werden.“

werbsfähiger wurde, Wirtschaftswachstum über seine Exportüberschüsse generierte und somit ein „deutsche[s] Arbeitsmarktwunder“ (Vgl. Christina Gathmann in diesem Heft) schuf. Diese Politik war also auf den ersten Blick überaus erfolgreich und zeigt, dass niedrigere Löhne die Arbeitslosigkeit reduzieren können. Allerdings sollte deutlich geworden sein, dass dieser Ansatz nur auf Kosten anderer Länder erfolgreich sein kann, die weniger wettbewerbsfähig sind, die somit mehr importierten als exportierten und sich zwingend verschulden müssen. Würden alle Länder versuchen, die Ar-

Destabilisierung des Gesamtsystems (Stichwort: Verschuldung des Auslands) zugrunde, da eine Währungsunion wie der Euro-Raum, in dem der Wechselkurs als Ausgleichsmechanismus wegfällt, nur funktionieren kann, wenn sich die Länder an die goldene Lohnregel halten und den Wettbewerb nicht im Sinne eines Unterbietungswettkampfes, sondern als Wettbewerb um Innovationen im Sinne Schumpeters führen.

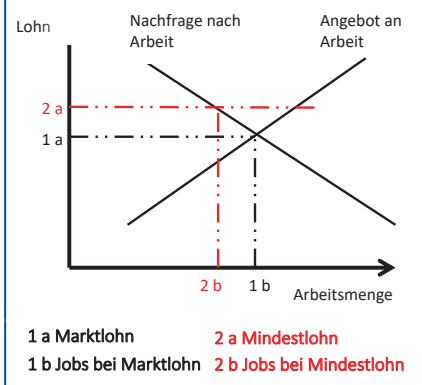
Auch mit Blick auf den Mindestlohn bieten die beiden Schulen unterschiedliche Erklärungsmuster. In der neoklassischen

ABB. 4: LEISTUNGSBILANZSALDO IN PROZENT DES BIP



© Eurostat, eigene Darstellung

**ABB. 5: DER MINDESTLOHN FÜHRT IM NEOKLASSISCHEN MODELL ZWANGSLÄUFIG ZUR ARBEITSLOSIGKEIT**



© eigene Darstellung

Theorie wird davon ausgegangen, dass es sich beim Arbeitsmarkt um einen Markt wie jeden anderen handelt. Da der Preismechanismus (in diesem Fall die Lohnhöhe) ein Marktgleichgewicht zwischen Angebot (potentielle Arbeitnehmer) und Nachfrage (potentielle Arbeitgeber) erzeugt, ist das System in sich stabil, Arbeitslosigkeit kann daher lediglich auf „Marktunvollkommenheiten, Eingriffen von außen, namentlich von Seiten des Staates, oder auf exogenen Störungen“ beruhen (Vgl. *Friederike Spiecker in dieser Heft*). Deshalb führt im neoklassischen Modell ein Mindestlohn zwingend zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit (*Abbildung 5*), da das Angebot an Arbeitskräften die Nachfrage übersteigt und der Arbeitsmarkt somit aus dem Gleichgewicht gerät. Demgegenüber betont der keynesia-

nische Ansatz wiederum die positiven Nachfrageeffekte eines höheren Lohnniveaus.

Vor der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes im Januar 2015 dominierte dabei eindeutig die neoklassische Perspektive den öffentlichen Diskurs, und warnte vor z.T. erheblichen Arbeitsplatzverlusten. Die Wirkmächtigkeit des vermeintlich objektiven, mathematischen Modells konnte man vielen Prognosen entnehmen, wenn es z.B. hieß, „die [sic] ökonomische Theorie [zeige]: Durch die Einführung eines Mindestlohns, egal in welcher Höhe, gehen all jene Jobs verloren, die sich nicht mehr lohnen. [...] Die Empirie folgt der Theorie: Experten gehen davon aus, dass ein flächendeckender Mindestlohn von 8,50 Euro 570.000 bis 900.000 Arbeitsplätze gefährdet“ (*Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft [INSM], 2014*).

Diese Verlautbarungen können sich auf Ausführungen renommierter Volkswirte wie Gregory Mankiw stützen, der in seinem weltweit millionenfach verkauften Lehrwerk „Grundlagen der Volkswirtschaftslehre“, das als DAS Standardwerk für Studierende der Wirtschaftswissenschaften gilt, wie selbstverständlich eine „zwangsläufige“ Arbeitslosigkeit konstatiert, „die durch gesetzlich festgelegte [...] Mindestlöhne entsteht, [wodurch] einige Arbeitskräfte zwangsläufig [sic] arbeitslos“ werden (Mankiw, 2004, S. 666 f./ 677; *Abbildung 5*). Das Preis-Mengen-Diagramm vermittelt „die volkswirtschaftlichen Grundlagen zu den vorgeschriebenen Mindestlöhnen“ (*ebda.*), was eine kontroverse Herangehensweise von vornherein aus-

schließt, weshalb die Aufgabe für die Studierenden dann auch darin besteht, die Arbeitslosigkeit im Preis-Mengen-Diagramm zu zeigen. Diese scheinbar naturwissenschaftlich exakten, genau berechenbaren, von keinen Interessen geleiteten „Marktgesetze“ haben sich in der Diskussion um die Einführung eines allgemeinen Mindestlohnes als äußerst praxiswirksam erwiesen.

Die Politik folgte in diesem Fall den Empfehlungen der Mehrheitsmeinung der Ökonomen ebenso wenig wie „die Empirie [...] der Theorie“ (*INSM, 2014*): Der Mindestlohn hat in keiner Weise zu Arbeitsplatzverlusten geführt, sondern im Gegenteil gerade in den Regionen und Sektoren, in denen er aufgrund des niedrigen Ausgangsniveaus besonders wirkmächtig war, Beschäftigung aufgebaut (*Abbildung 6*). Dieses „Waterloo der Arbeitsmarktökonomik“ ist umso bemerkenswerter, als „die Arbeitsmarktfachleute unter den Ökonom\*innen die internationale Forschung zur Empirie des Mindestlohns hätten kennen müssen“, die auch in einer Vielzahl von Meta-Studien aufgezeigt hat, dass sich „negative Beschäftigungseffekt [...] in der weltweiten Realität der sehr unterschiedlichen Mindestlohnsysteme nirgends nachweisen“ lassen (*Heise/Pusch, 2021*). Genau diese Befunde werden auch von den Arbeiten der Preisträger des Alfred-Nobel-Gedächtnispreises für Wirtschaftswissenschaften von 2021, David Card, Joshua D. Angrist und Guido W. Imbens, gestützt, die anhand natürlicher Experimente zu demselben Ergebnis kamen.

In Anbetracht dieser extremen Diskrepanz von theoriegeleiteter Prognose und empiri-

**ABB. 6: ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG SEIT EINFÜHRUNG DES GESETZLICHEN MINDESTLOHNS 2014 – 2019**

	Bestand im April 2014	Veränderung April 2015 gegenüber April 2014		Veränderung April 2017 gegenüber April 2014		Veränderung April 2019 gegenüber April 2014		
	in 1 000	in 1 000	in %	in 1 000	in %	in 1 000	in %	
<b>Alle Branchen</b>								
Insgesamt	33 528	462	1,4	631	1,8	2 909	8,7	
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	28 581	615	2,2	692	2,3	3 312	11,6	
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	4 947	-153	-3,1	-60	-1,3	-404	-8,2	
Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte <sup>1</sup>	2 418	52	2,2	262	10,8	528	21,8	
<b>Vom gesetzlichen Mindestlohn hoch betroffene Wirtschaftszweige<sup>2</sup></b>								
Insgesamt	7 311	124	1,7	382	5,2	535	7,3	
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	5 031	210	4,2	512	10,2	734	14,6	
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	2 280	-86	-3,8	-129	-5,7	-199	-8,7	
Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte <sup>1</sup>	974	34	3,5	149	15,3	282	28,9	
<b>Vom gesetzlichen Mindestlohn weniger betroffene Wirtschaftszweige<sup>2</sup></b>								
Insgesamt	26 217	338	1,3	1 344	5,1	2 374	9,1	
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	23 551	405	1,7	1 472	6,3	2 578	10,9	
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	2 667	-67	-2,5	-128	-4,8	-204	-7,7	
Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte <sup>1</sup>	1 444	18	1,2	112	7,8	246	17,0	

In Annäherung an den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns wird die Entwicklung der Beschäftigten ohne Auszubildende und ohne Beschäftigte unter 18 Jahren betrachtet.

<sup>1</sup> Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte sind gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt und daher in der Kategorie »Insgesamt« nicht zusätzlich enthalten.

<sup>2</sup> Zur Auswahl der vom gesetzlichen Mindestlohn hoch betroffenen Wirtschaftszweige siehe Dritter Bericht der Mindestlohnkommission (2020), S. 30ff.

Datenbasis: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

© Datenreport 2021, (bpb) Lizenz: cc by-nc-nd/3.0/de/

# BESONDERHEITEN DES ARBEITSMARKTES

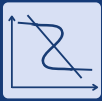
## FAKTORMARKT

- Nachfrager von Arbeitskraft: Arbeitgeber (AG)
- Anbieter von Arbeitskraft: Arbeitnehmer (AN)/Haushalte → Angebotsmenge von Preis (Lohn), aber auch von Existenzsicherung, Selbstverwirklichung etc. abhängig



## „ANOMALIE“ DES ARBEITSMARKTES

(Substitutions- sowie Einkommenseffekt)



- Bei geringem Lohn bieten die AN u.U. noch mehr Arbeitskraft an (Existenzsicherung) → Lohnzurückhaltung kann Arbeitsangebot erhöhen
- bei höherem Lohn kann die Arbeitsmenge eher reduziert werden

## EFFIZIENZLOHNTHEORIE

Unternehmen zahlen z.T. Lohn, der über dem „Gleichgewichtspreis“ liegt

- Senkung von Fluktuationskosten
- Gewinnung/Bindung produktiver AN
- höhere Produktivität durch höhere Zufriedenheit (Motivation)
- Produktivität auch vom Lohn abhängig



## LOHN ALS „MACHTPREIS“



- (Regionale) Monopsonie: nur ein bzw. wenige AG stehen vielen AN gegenüber → Löhne unterhalb des „Marktpreises“ möglich
- wird z.T. von Tarifparteien in Verhandlungen festgesetzt

## AMBIVALENZ DES LOHNES

höhere Löhne = höhere Kosten für Unternehmen UND höhere Einkommen (→ Nachfrage) für Arbeitnehmer (Kaufkrafteffekt)



## BEKÄMPFUNG VON ARBEITSLOSIGKEIT?



- (Angebotsüberhang)
- sinkende Löhne → sinkende Nachfrage auf dem Gütermarkt → geringere Auslastung der Unternehmen... → u.U. weniger Arbeitskraft nachgefragt

schwerer Realität könnte man von einer Krise der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie (bzw. des Marktmodells allgemein, da alle Märkte vermeintlich auf dieselbe Art und Weise funktionieren) sprechen, besonders auch weil sich die Ökonomik als eine positive (deskriptive) Wissenschaft versteht, somit Erklärungskraft beansprucht und sich deshalb auch der Falsifikation stellen muss. Um das Modell zu verteidigen, wird auf das positive konjunkturelle Umfeld sowie andere Anpassungskanäle (kürzere Arbeitszeit, Arbeitsverdichtung, Preissteigerungen etc.) jenseits der üblichen Mengenanpassung verwiesen. Obwohl diese Faktoren durchaus eine Rolle spielen, hätte man sich im Vorfeld eine differenziertere Argumentation jenseits der platten, jedoch medienwirksamen Gleichsetzung von Mindestlohn mit Arbeitsplatzverlusten gewünscht. Oder um es mit den Wissenschaftlern der Mindestlohnkommission auszudrücken: „Der Hauptgrund für die großen Differenzen [zwischen Prognose und Realität, RE] kann am ehesten in einer zu einfachen Modellierung der Beschäftigungswirkungen anhand der neoklassischen Theorie des Arbeitsmarktes gesehen werden“ (Bruttel/Baumann/Dütsch, 2019).

Das hier vorgestellte Modell des neoklassischen Arbeitsmarktes offenbart somit wichtige Einsichten in die Anreize der Individuen, ist jedoch auf gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge, wie die Diskussion um den Mindestlohn gezeigt hat, nur sehr bedingt übertragbar. Zwar ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Lohnstückkosten Auswirkungen auf die Beschäftigung haben, doch die weit verbreitete, monokausale Vorstellung, Arbeitslosigkeit sei eine Folge zu hoher Löhne, ist in dieser Ausschließlichkeit nicht haltbar, was auch [Abbildung 7a und 7b](#) unterstreichen: Käme es allein auf die Arbeitskosten an, ließe sich der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Griechenland von 2010 – 2014 nicht erklären. Eine Aufarbeitung der Fehlprognosen im Vorfeld der Einführung des Mindestlohnes 2015 ist gerade auch deshalb notwendig, um ähnliche vereinfachte Argumentationsmuster in der aktuellen Diskussion um eine Erhöhung des Mindestlohnes auf 12 Euro am 01.10.2022 zu verhindern.

Demgegenüber sei hier als Erklärung dafür, dass die Einführung eines allgemeinen Mindestlohnes keine Arbeitsplätze gekostet hat, ausdrücklich auf die Spezifik der Arbeitsmärkte verwiesen (Vgl. [Infografik](#)), bei denen z.B. die Angebots- und Nachfragefunktion nicht unabhängig voneinander sind, weil ein höherer Lohn auf dem Gütermarkt nachfragewirksam werden kann, was wiederum möglicherweise Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Form einer höheren Nachfrage nach Arbeitskräften hat. Ebenso müssten bei geringeren Löhnen die Arbeitnehmer im Modell ihr Angebot an Arbeitskraft reduzieren, was nicht realistisch ist, da die Arbeitnehmer eher mehr arbeiten werden, um ihre Existenz und die ihrer Familie

zu sichern (Vgl. [Mario Mechtel zum Substitutions- und Einkommenseffekt in diesem Heft](#)) – alles Faktoren, die auf dem Gütermarkt ohne Bedeutung sind und deshalb die Spezifik des Arbeitsmarktes jenseits von neoklassischen Annahmen bedingen.

## BLICK AUF DIE BEITRÄGE

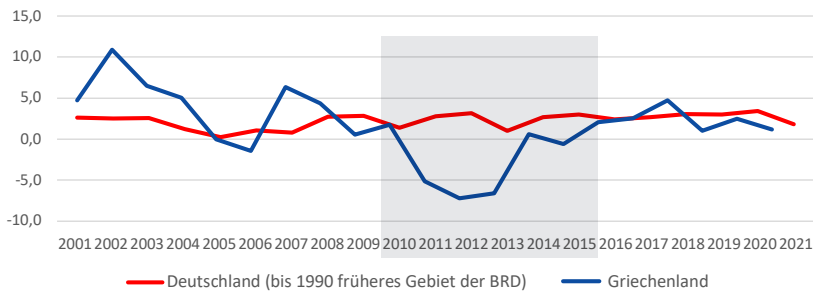
Die dargestellte Diskussion um die Ausgestaltung des Arbeitsmarktes, um Niedrig- und Mindestlohn steht beispielhaft für das Zusammenwirken der verschiedenen Themenfelder in dieser Ausgabe von D&E.

Der große Niedriglohnsektor ist eines von mehreren spezifischen Merkmalen des deutschen Arbeitsmarktes, den [Christina Gathmann](#), [Eduard Brüll](#), [Lukas Riedel](#) sowie [Boris Ivanov](#) in dem Beitrag „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – eine Bestandsaufnahme“ in den Blick nehmen. Dabei wird die Entwicklung Deutschlands vom „kranken Mann Europas“ mit hoher Arbeitslosigkeit zum „Arbeitsmarktwunder“ beschrieben, wobei als Ursachen für diese Trendumkehr sinkende Arbeitskosten aufgrund der „gesunkenen Verhandlungsmacht“ der Gewerkschaften, die damit einhergehende Stärkung der Exportindustrien sowie die Hartz-Reformen analysiert werden. Wie bereits dargestellt, hat dadurch jedoch auch die Lohnungleichheit stark zugenommen. Neben der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen, die jedoch von einem großen Gender Pay Gap begleitet werde, geht der Artikel auch auf die insgesamt positiven Auswirkungen der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt sowie die mit der Digitalisierung einhergehende Verschiebung der Nachfrage nach Arbeitskräften ein. Diese führe zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes, indem „vor allem Jobs in der Mitte der Lohnverteilung wegl[...]fallen“ bei gleichzeitig steigendem Bedarf an „hoch- und niedrigqualifizierten Jobs“.

Auch [Ulrich Walwei](#) betont in seinem Aufsatz „Hartz IV – Zeit für Reformen“ den positiven Gesamteffekt der Hartz-IV-Reform, die einen „spürbaren Beitrag zu dem nach 2005 einsetzenden Arbeitsmarktaufschwung geleistet haben dürfte“, denn der Druck durch mögliche Sanktionen auf die Arbeitslosen habe zu „einer höheren Suchintensität auf Seiten der Bewerber/-innen [sowie] mehr Zugeständnissen bei der Arbeitsplatzsuche“ geführt. Gleichzeitig werde dadurch jedoch die Qualität der neu aufgenommenen Arbeit verschlechtert, denn „eine schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt [berge] die Gefahr, dass eher Jobs mit geringen Verdienstmöglichkeiten und hohem Entlassungsrisiko angenommen werden müssen, was in manchen Fällen einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt im Wege steht“ und „die materielle und immaterielle Lebenssituation der Betroffenen stark beeinträchtigt“. Deshalb plädiert er zwar für Reformen von Hartz IV, warnt jedoch davor, „das Gesamtsystem über Bord [zu] werfen.“

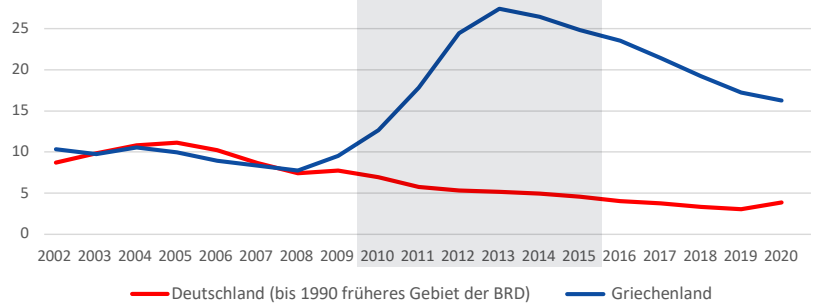


**ABB. 7A: ARBEITSKOSTEN (INDUSTRIE, BAUWERBE UND DIENSTLEISTUNGEN), ÄNDERUNG IN % IM VERGLEICH ZUR VORPERIODE**



© Eurostat, eigene Darstellung

**ABB. 7B: ARBEITSLÖHQUOTEN (JÄHRLICHE DATEN) IN % DER ERWERBS-PERSONEN**



© Eurostat, eigene Darstellung

Werner Eichhorst stellt „Die Arbeitsmärkte von Deutschland und Frankreich im Vergleich“ dar, die zwar beide eine breite soziale Abfederung der Marktprozesse auszeichnen, bei genauem Blick jedoch erhebliche Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung aufwiesen. Als eine der Ursachen für die bessere Verfassung des deutschen Arbeitsmarktes führt er den nach wie vor großen Stellenwert der exportorientierten Industrie in Deutschland an. Der deutsche Exportsektor habe nicht zuletzt durch eine „im internationalen Kontext

bemerkenswert starke [...] Lohnzurückhaltung“ Marktanteile im globalen Wettbewerb gewonnen und somit Beschäftigung gesichert. Dies gehe jedoch in Deutschland mit einem deutlich größeren Niedriglohnsektor einher, „getrieben vor allem vom Wachstum der Beschäftigung im privaten Dienstleistungssektor“, was eine deutlich größere Lohnspreizung „zwischen niedrigen und höheren Löhnen“ mit sich bringe. Als Ursache dieser gegensätzlichen Entwicklung benennt er die Tatsache, dass in Frankreich schon lange ein gesetzlicher Mindestlohn

etabliert sei, „der [...] auch einen der höchsten in Europa verkörperte.“ Während der Arbeitsmarkt für Jugendliche in Frankreich oft verschlossen sei, „ist der Zugang von Frauen und Müttern zur Erwerbstätigkeit in Frankreich leichter“, vor allem auch weil die Angebote an Kinderbetreuung und Ganztageschulen nach wie vor besser seien.

Mit dem Konzept der Tätigkeitsgesellschaft, das Einzug in den Bildungsplan von Baden-Württemberg gefunden hat, beschäftigt sich Eva Fleischer in ihrem Beitrag „Arbeit neu denken: Von der Erwerbsarbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft? Krisendiagnosen und Zukunftsmodelle“. Dabei hätten „die Modelle einer Tätigkeitsgesellschaft [...] eine Gemeinsamkeit, indem sie von einer Verringerung der Erwerbsarbeitszeit zugunsten anderer Tätigkeiten ausgehen.“ Grundlage der Konzepte der Tätigkeitsgesellschaft ist somit „die Erweiterung des Arbeitsbegriffs über die Erwerbsarbeit hinaus, indem andere Tätigkeiten, wie z.B. Pflege- und Betreuungstätigkeiten, ehrenamtliches und politisches Engagement, Aus- und Weiterbildung, künstlerische Tätigkeiten in die Betrachtung miteinbezogen werden“, wobei in dem vorliegenden Artikel ein Schwerpunkt auf der (unbezahlten) Care-Tätigkeit liegt. Dabei werde in vielen Modellen erwogen, die Einkommensausfälle durch die Reduktion der Erwerbsarbeit mit einem bedingungslosen Grundeinkommen zu kompensieren. Ein derart erweitertes Verständnis von Ökonomie berücksichtigt die Basis der Erwerbstätigkeit, denn „die Wirtschaft funktioniert nur, weil ständig jemand putzt, kocht und Kinder großzieht.“ (Zucker, 2021).

**Eine Unterrichtseinheit zum Thema "Niedriglohnsektor und Mindestlohn" findet man ebenso wie eine Klausur auf Moodle.**

## LITERATURHINWEISE

Bruttel, Oliver/Baumann, Arne/ Dütsch, Matthias (2019): Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde, aus: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, [https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pwp-2018-0035/html#j\\_pwp-2018-0035\\_ref\\_0051\\_w2aab3b7c23b1b-6b1ab2b1c50Aa](https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pwp-2018-0035/html#j_pwp-2018-0035_ref_0051_w2aab3b7c23b1b-6b1ab2b1c50Aa) (22.04.2022).

Grabka, Markus M./Göbler, Konstantin (2020): Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?, DIW Econ im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/der-niedriglohnsektor-in-deutschland-all> (22.04.2022).

Pressemitteilung zu Grabka, Markus M./ Göbler, Konstantin (2020), <https://www.>

[bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/juli/niedriglohnsektor-sackgasse-statt-sprungbrett#link-tab-168073-10](https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/juli/niedriglohnsektor-sackgasse-statt-sprungbrett#link-tab-168073-10) (22.04.2022).

Heise, Arne/Pusch, Toralf: Die „Harmonie der Täuschungen“ muss enden, damit Politikberatung glaubwürdiger wird, Wirtschaftsdienst 2021, Heft 12, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/12/beitrag/die-harmonie-der-taeschungen-muss-enden-damit-politikberatung-glaubwuerdiger-wird.html> (22.04.2022)..

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2014): Der Mindestlohn kostet keine Arbeitsplätze – und 7 weitere Mythen.

Mankiw, N. Gregory (2004): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, Stuttgart.

Sell, Stefan (2020): Der „beste Niedriglohnsektor“, der in Europa geschaffen wurde, bleibt weiterhin eine Konstante der deutschen Arbeitsmarktverhältnisse, <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2020/10/22/der-beste-niedriglohnsektor-in-europa-2018/> (22.04.2022).

Sozialpolitik-aktuell: Erwerbstätige Empfänger\*innen von Arbeitslosengeld II 2007 – 2020, [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbiV81b.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbiV81b.pdf) (22.04.2022).

Zucker, Lou (2021): Was Ihre Care-Arbeit wert ist (und warum Sie niemand bezahlt), Der SPIEGEL, 08.03.2021, <https://www.spiegel.de/psychologie/care-arbeit-was-ihre-hausarbeit-wert-ist-a-d81758d2-a232-42b6-a6c1-adde8faf3637> (22.04.2022).

# MIKROÖKONOMISCHE GRUNDLAGEN DER ARBEITSMÄRKTE

MARIO MECHTEL

**Auf Märkten kommen die Anbieter und Nachfrager von Gütern und Dienstleistungen zusammen; manchmal physisch wie auf einem Wochenmarkt oder in einem Ladengeschäft, manchmal auch virtuell wie in einer Online-Jobbörse. Dieser Artikel beschäftigt sich mit einem ganz speziellen Markt: dem Arbeitsmarkt. Natürlich gibt es nicht „den einen“ Arbeitsmarkt, sondern viele verschiedene Arbeitsmärkte, die sich zum Beispiel regional (Frankfurt, Hamburg, Stuttgart) oder nach Tätigkeitsprofilen (Handwerkerin, Lehrerin, Unternehmensberaterin) unterscheiden lassen. Ohne derlei Unterscheidungen vorzunehmen, widmen wir uns an dieser Stelle einigen grundlegenden Aspekten des Arbeitsmarkts.**

## ARBEITSANGEBOT

In Zeitungen finden Sie regelmäßig Stellenangebote. Jobs werden von Unternehmen *angeboten* – und damit könnte man denken, Unternehmen stünden im Mittelpunkt beim Thema „Arbeitsangebot“. Der Begriff „Arbeitsangebot“ meint aber nicht das Angebot von *Jobs*, sondern von *Arbeitskraft*. Wir sprechen also über Menschen, die ihre *Arbeitskraft* Unternehmen anbieten. Die Unternehmen sind die Nachfrager, mit deren Verhalten wir uns im nächsten Abschnitt beschäftigen werden.

Wenn Menschen über die Zahl der Stunden, die sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen möchten, entscheiden, wägen sie die Vor- und Nachteile der Arbeit ab. Zu den Vorteilen gehören das Einkommen, das sich mit der Erwerbsarbeit erzielen lässt, aber auch Faktoren wie die Freude an einer bestimmten Tätigkeit oder der Kontakt mit Kollegen. Mit dem Einkommen können sie den **Konsum** von Gütern und Dienstleistungen finanzieren: ein neues Smartphone sowie Urlaub, Nahrung und Miete. Zu den Nachteilen gehört, dass viele Tätigkeiten körperlich oder geistig anstrengend sind. Zudem bedeutet eine Stunde mehr Arbeitszeit unweigerlich eine Stunde weniger **Freizeit**. Unter Freizeit fallen alle Aktivitäten, die keine Erwerbsarbeit sind, also Zeit für Familie, Freunde, Hobbies, Hausarbeit, Bildung, ehrenamtliche Tätigkeiten oder auch Schlaf.

Zur Vereinfachung konzentrieren wir uns in den folgenden Überlegungen auf die Faktoren Freizeit und Konsum und blenden die weiteren Vor- und Nachteile der Arbeit aus. Es erscheint plausibel, dass Menschen sowohl Freizeit als auch Konsum mögen. Beides gleichzeitig zu erhöhen ist allerdings, wenn man einmal von einem Lottogewinn absieht, nicht möglich. Es besteht ein Zielkonflikt: Menschen wägen Arbeitszeit gegen Freizeit ab.

Nehmen wir einmal an, Sie könnten acht Stunden täglich arbeiten bei einem Stun-

denlohn von 15 Euro. Würden Sie ausgehend von dieser Situation Ihre Arbeitszeit reduzieren oder erhöhen wollen? Mehr Arbeitszeit bedeutet weniger Freizeit. Ihr Wohlbefinden – Ökonomen bezeichnen dies als **Nutzen** – leidet also unter dem Mehr an Arbeitszeit. Um den Verlust an

Nutzen? Um diese Frage zu beantworten, müssen Sie Ihren subjektiven Wert einer Stunde Freizeit mit dem Stundenlohn, den Sie in dem Job erzielen könnten, vergleichen. Liegen diese **„Opportunitätskosten der Arbeit“** unter dem Stundenlohn, wäre es rational, wenn Sie eine

*„Der Begriff „Arbeitsangebot“ meint aber nicht das Angebot von Jobs, sondern von Arbeitskraft.“*

Freizeit auszugleichen, möchten Sie ein höheres Einkommen haben. Aber wie viel mehr Geld müsste man Ihnen zahlen, damit Sie bereit wären, auf eine Stunde Freizeit zu verzichten bei gleichbleibendem

weitere Stunde arbeiten würden. Würde man Ihnen also anbieten, eine weitere Stunde für 15 Euro zu arbeiten, dann würden Sie zustimmen, wenn der Wert einer Stunde Freizeit unter 15 Euro liegt. Umgekehrt würden Sie ablehnen, wenn Ihnen Freizeit mehr als 15 Euro pro Stunde wert wäre.

### INFORMATION

Die **Opportunitätskosten** einer Handlung ergeben sich aus dem entgangenen Nutzen oder Einkommen aus der nächstbesten Alternative, die Sie dafür aufgeben müssen. Die zentrale Idee dahinter ist, dass Sie zu jedem Zeitpunkt nur einer Aktivität nachgehen können. Sie können nicht arbeiten und gleichzeitig mit Ihrer Familie im Zoo sein. Ebenso wenig können Sie nicht zur gleichen Zeit mit Freunden im Fußballstadion sein und zu Hause den Rasen mähen.

Wenn Sie einen Friseursalon betreiben und sich entscheiden, dienstags fortan eine Stunde später zu öffnen, damit Sie in Ruhe mit Ihrer Familie frühstücken können, dann wären die entgangenen Einnahmen dieser Stunde die Opportunitätskosten des gemeinsamen Frühstücks. Wenn Sie sich an einem Abend dafür entscheiden, mit einer Freundin ins Kino zu gehen statt mit einem anderen Freund ins Theater, dann würden die Opportunitätskosten des Kinoabends dem entgangenen Nutzen des Theaterbesuchs entsprechen.

Auf diese Weise können Sie die bei einem Stundenlohn von 15 Euro für Sie optimale Arbeitszeit leicht herausfinden. Sie ist nämlich genau dann erreicht, wenn Sie Ihre Arbeitszeit weder verlängern noch verkürzen wollen. Nehmen wir einmal an, dass dies in unserem Beispiel bei acht Stunden Arbeitszeit gerade erreicht wäre. Sie würden damit Ihren individuellen Nutzen maximieren.

Was passiert, wenn der Stundenlohn auf 20 Euro steigt? Freizeit wird „teurer“, denn für jede Stunde Freizeit verzichten Sie auf mehr Geld als vorher. Umgekehrt gesagt können Sie mit jeder Stunde Arbeit mehr verdienen und sich daher mehr Konsum leisten als vorher – was die Arbeit relativ gesehen attraktiver macht. Sie neigen daher dazu, mehr zu arbeiten. Dies bezeichnen wir als **Substitutionseffekt**. Wenn Sie Ihre Arbeitszeit nicht verändern und weiterhin acht Stunden arbeiten, haben Sie nun mehr Geld: vorher haben Sie 120 Euro verdient, nun 160 Euro. Dieses Mehr an Einkommen sorgt tendenziell dafür, dass Sie sich gerne mehr Freizeit gönnen würden. Diesen Effekt bezeichnen wir als **Einkommenseffekt**. Der Substitutions-

## INFORMATION

Aus einer Erhöhung des Stundenlohns resultieren zwei Effekte. Einerseits wird es nun teurer, nicht zu arbeiten: die Opportunitätskosten der Freizeit steigen. Dieser höhere Preis der Freizeit bietet den Anreiz, mehr zu arbeiten (**Substitutionseffekt**). Andererseits steigt durch den höheren Stundenlohn die Kaufkraft, was dazu führt, dass man gerne mehr konsumieren möchte (**Einkommenseffekt**). Dies betrifft nicht nur Güter, sondern auch Freizeit. Während der Substitutionseffekt dafür spricht, bei einer Erhöhung des Stundenlohns mehr zu arbeiten, spricht der Einkommenseffekt genau für die gegensätzliche Reaktion. Welcher der beiden Effekte im Einzelfall überwiegt, hängt an den individuellen Präferenzen des jeweiligen Arbeitsanbieters.

und der Einkommenseffekt gehen in unterschiedliche Richtungen. Der Substitutionseffekt sagt voraus, dass Sie mehr arbeiten werden nach der Lohnerhöhung; der Einkommenseffekt sagt, dass Sie gerne mehr Freizeit hätten. Welcher der beiden Effekte überwiegt, ist die entscheidende Frage dafür, ob Sie Ihre Arbeitszeit bei einer Lohnerhöhung ausdehnen oder reduzieren.

Wir können diese Überlegungen wiederholen für Stundenlöhne von mehr als 20 Euro oder auch von weniger als 15 Euro und jeweils die optimale Arbeitszeit bestimmen. Wir erhalten also für jeden Lohn die optimale Zahl an Arbeitsstunden, die ein Individuum gerne anbieten würde. Diesen Zusammenhang zwischen Stundenlohn und gewünschter Arbeitszeit bezeichnen wir als **individuelles Arbeitsangebot**.

Abbildung 1 zeigt ein Beispiel einer individuellen **Arbeitsangebotskurve**. Bei einem sehr niedrigen Lohn ist Arbeit wenig attraktiv. Bei steigendem Stundenlohn steigt die gewünschte Zahl von Arbeitsstunden in unserem Beispiel. Das liegt daran, dass der Substitutionseffekt stärker ist als der Einkommenseffekt. Aber das muss nicht immer so sein. Für niedrige Löhne ist typischerweise der Substitutionseffekt wichtiger – hier steigt also das Arbeitsangebot mit dem Lohn. Für hohe Löhne aber kann auch der Einkommenseffekt überwiegen. Wenn Sie sich von Ihrem recht hohen Lohn sowieso schon viel leisten können, möchten Sie gerne mehr Freizeit haben, wenn der Stundenlohn noch weiter steigt. In diesem Fall haben wir es mit einer Arbeitsangebotskurve zu tun, die zunächst steigt und bei einem gewissen Stundenlohn nach links oben ab-

knickt (gestrichelter Teil der Kurve). Wenn der Lohn auf ein sehr niedriges Niveau fällt, kann es sein, dass Sie gar nicht bereit sind zu arbeiten. Der Stundenlohn, ab dem Sie bereit sind Arbeit aufzunehmen, wird als **Anspruchslohn** oder **Reservationslohn** bezeichnet. Typischerweise wird dieser niedriger sein, wenn Sie außer Ihrer Arbeitskraft keine weitere Einkommensquelle, zum Beispiel aus Vermögen oder Sozialleistungen, haben.

Basierend auf diesen sehr einfachen Überlegungen zur Abwägung zwischen Konsum und Freizeit haben wir nun das individuelle Arbeitsangebot hergeleitet. Das einfache Modell lässt sich um viele Aspekte erweitern, etwa die bislang aus-

geklammerten eingangs genannten Vor- und Nachteile von Arbeit. Natürlich können die meisten Menschen nicht täglich komplett flexibel über ihre Arbeitszeit entscheiden. Auf längere Sicht können sie sich allerdings überlegen, bei welchem Unternehmen oder in welcher Branche sie arbeiten wollen oder, noch längerfristig, welche Art der Ausbildung sie ergreifen wollen – und bezüglich der Flexibilität und Arbeitszeiten gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Firmen und Branchen.

## ARBEITSNACHFRAGE

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitgebern – private Unternehmen mit Gewinnerzielungsabsicht, Non-Profit-Organisationen und auch den Staat. Es ist offensichtlich, dass der Staat, wenn er

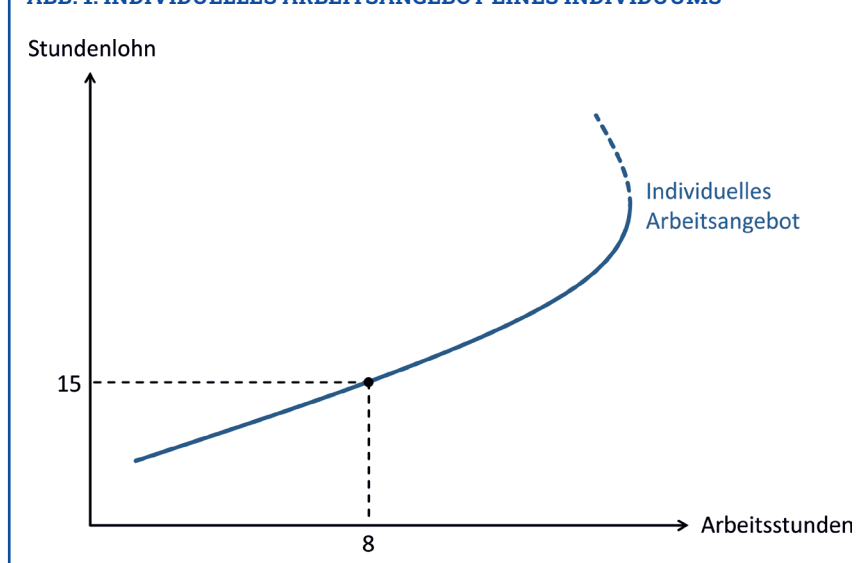
*„Was passiert mit der Nachfrage nach Arbeit, wenn der Stundenlohn steigt? In unserem Beispiel wird die Nachfrage nach Arbeit sinken.“*

etwa Polizistinnen oder Lehrer einstellt, andere Ziele verfolgt als eine private Aktiengesellschaft. Aus Platzgründen konzentrieren wir uns in diesem Abschnitt auf private Unternehmen und nehmen an, dass diese möglichst hohe Gewinne erzielen möchten.

Stellen Sie sich einmal vor, dass Sie ein Eiscafé besitzen. Sie überlegen, eine Mitarbeiterin für die Eisproduktion einzustellen. Wie viele Stunden Arbeitseinsatz würden Sie nachfragen? Wenn Sie eine Kugel Eis für einen Euro verkaufen können und eine zusätzliche Mitarbeiterin in einer Stunde zwanzig Kugeln produzieren kann, erhöht eine zusätzliche Stunde Arbeitskraft Ihre Einnahmen um 20 Euro. Solange die zusätzlichen Kosten dafür – im Fall der Mitarbeiterin also ihr Stundenlohn – unter 20 Euro pro Stunde liegen, steigt Ihr Gewinn, wenn Sie mehr Arbeitskräfte einsetzen.

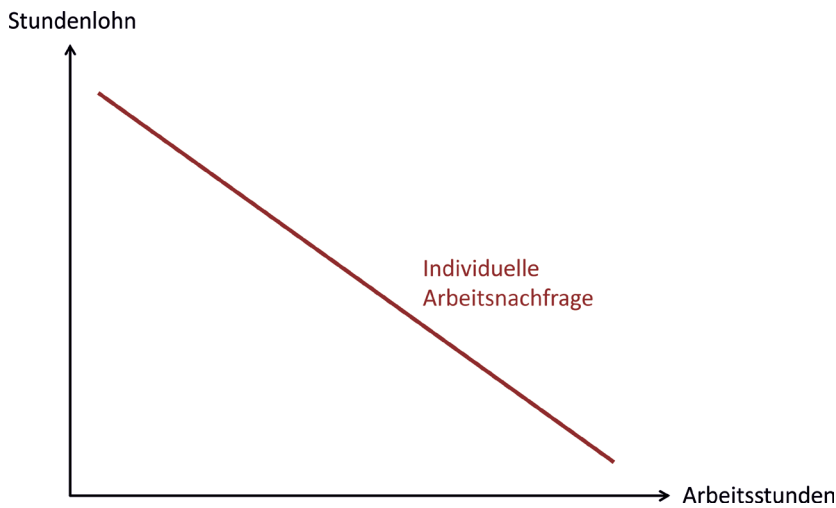
Der Gewinn eines Unternehmens ergibt sich aus den Einnahmen abzüglich seiner Kosten. Der Anstieg der Einnahmen entspricht dabei dem Preis pro Einheit des verkauften Gutes, in unserem Beispiel 1 Euro, multipliziert mit dem sogenannten **Grenzerzeugnis der Arbeit**, also der Anzahl an Eiskugeln, die eine Arbeitskraft pro Stunde herstellen kann, in unserem Beispiel 20. Diese Summe wird auch als **Wertgrenzprodukt** bezeichnet. Liegen die zusätzlichen Kosten für diese Stunde unter dem Wertgrenzprodukt, so lohnt es sich für das Unternehmen, zusätzlich Arbeit nachzufragen. Liegen sie über dem Wertgrenzprodukt, kann durch die Reduktion der eingesetzten Menge an Arbeit der Gewinn erhöht oder der Verlust verkleinert werden.

ABB. 1: INDIVIDUELLES ARBEITSANGEBOT EINES INDIVIDUUMS



© Quelle: Autorengrafik

ABB. 2: INDIVIDUELLE ARBEITSNACHFRAGE EINES UNTERNEHMENS



© Quelle: Autorengrafik

Was passiert mit der Nachfrage nach Arbeit, wenn der Stundenlohn steigt? In unserem Beispiel wird die Nachfrage nach Arbeit sinken. Das Unternehmen wird weniger von dem Produktionsfaktor einsetzen, der teurer geworden ist. Es wird versuchen, Arbeitskraft beispielsweise durch eine Eismaschine mit höherer Kapazität zu ersetzen. Da dies jedoch nur begrenzt möglich ist, steigen die Produktionskosten und die Produktionsmenge des Unternehmens sinkt beim Anstieg des Preises eines Produktionsfaktors, hier also des Lohns. Aus den bisher gemachten Überlegungen ergibt sich die **Arbeitsnachfragekurve** eines Unternehmens. Ein Unternehmen wird umso mehr Arbeit nachfragen, je niedriger der Stundenlohn ist: Die Arbeitsnachfragekurve verläuft fallend (*Abbildung 2*).

Das hier skizzierte Optimierungsverhalten der Unternehmen kann natürlich erheblich komplexer sein, etwa weil sich Anpassungen nicht immer sofort umsetzen lassen und es natürlich viele verschiedene Arten von Arbeit gibt – von ungelernten Arbeitskräften bis zum hochspezialisierten Fachpersonal. Zudem hängen die Entscheidungen eines Unternehmens auch noch davon ab, ob es auf einem Markt sehr mächtig ist und daher gestiegene Löhne in Form von Preiserhöhungen auf die Konsumenten überwälzen kann oder ob es auf einem Markt mit intensivem Wettbewerb aktiv ist.

## ARBEITSMARKTGLEICHGEWICHT

Nachdem wir oben exemplarisch die Arbeitsangebots- und -nachfragekurve eines Individuums bzw. eines Unternehmens hergeleitet haben, widmen wir uns nun dem **gesamten Markt**. Dieser besteht aus einer Vielzahl von Individuen und Unternehmen. Unser beispielhaftes Individuum, dessen Angebotskurve in *Abbildung 1* dar-

gestellt ist, war bei einem Stundenlohn von 15 Euro bereit, acht Stunden pro Tag zu arbeiten. Das Arbeitsangebot auf dem gesamten Arbeitsmarkt können wir nun dadurch bestimmen, dass wir die angebotenen Arbeitsstunden aller Anbieter beim Lohn von 15 Euro addieren. Wenn wir dies für eine Vielzahl weiterer Löhne wiederholen, also zum Beispiel die gesamte angebotene Anzahl an Arbeitsstunden bei Stundenlöhnen von 20 Euro, 30 Euro usw. bestimmen, erhalten wir die gesamte Arbeitsangebotsfunktion. Diese hat, wie in *Abbildung 3* erkennbar ist, einen steigenden Verlauf. Während das individuelle Arbeitsangebot bei sehr hohen Stundenlöhnen möglicherweise wieder zurückgeht, ist dies auf dem Gesamtmarkt typischerweise nicht der Fall, da höhere Löhne nicht nur die Arbeitszeit derjenigen Anbieter beeinflussen, die bereits auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, sondern auch zu-

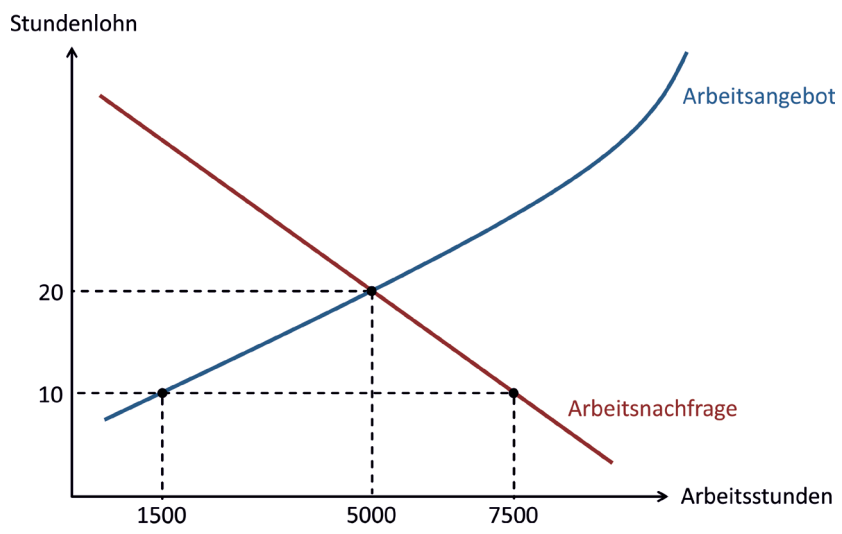
sätzliche Anbieter in den Markt locken, so dass tendenziell mit dem Stundenlohn auch die insgesamt angebotene Menge an Arbeit zunimmt.

Die gleiche Logik können wir zur Bestimmung der aggregierten Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt anwenden: Wir starten mit einem bestimmten Stundenlohn und addieren die zu diesem Lohn nachgefragte Zahl der Arbeitsstunden aller Unternehmen. Die Variation des Stundenlohns ermöglicht es dann, die Arbeitsnachfrage auf dem gesamten Arbeitsmarkt zu bestimmen. Diese ist ebenfalls in *Abbildung 3* dargestellt.

Aus der *Abbildung* erkennen wir, dass bei einem Stundenlohn von 10 Euro insgesamt 7500 Stunden Arbeit nachgefragt werden. Die angebotene Menge beträgt allerdings nur 1500 Stunden. Es gibt einen **Nachfrageüberhang**. Für manche Unternehmen ist es attraktiv, einen höheren Lohn als 10 Euro zu zahlen und damit weitere Arbeitskräfte an sich zu binden. Diesen Anreiz gibt es so lange, bis die nachgefragte und die angebotene Menge identisch sind. Dies ist der Fall bei einem Stundenlohn von 20 Euro, bei dem sich die Angebots- und die Nachfragekurve schneiden. Man spricht hier von einem **Gleichgewicht**: Bei diesem Lohn bieten die Arbeitsanbieter genau die gleiche Menge an, die auch nachgefragt wird (5000 Stunden).

Beschäftigungsniveau und Gleichgewichtslohn verändern sich, wenn es zu strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Wenn beispielsweise mehr Menschen das Rentenalter erreichen, als junge Menschen neu auf den Arbeitsmarkt kommen, verschiebt sich die Arbeitsangebotskurve nach links; die Beschäftigung sinkt und der Gleichgewichtslohn steigt (*Abbildung 4*).

ABB. 3: AGGREGIERTE ARBEITSNACHFRAGE, AGGREGIERTES ARBEITSANGEBOT UND MARKTGLEICHGEWICHT

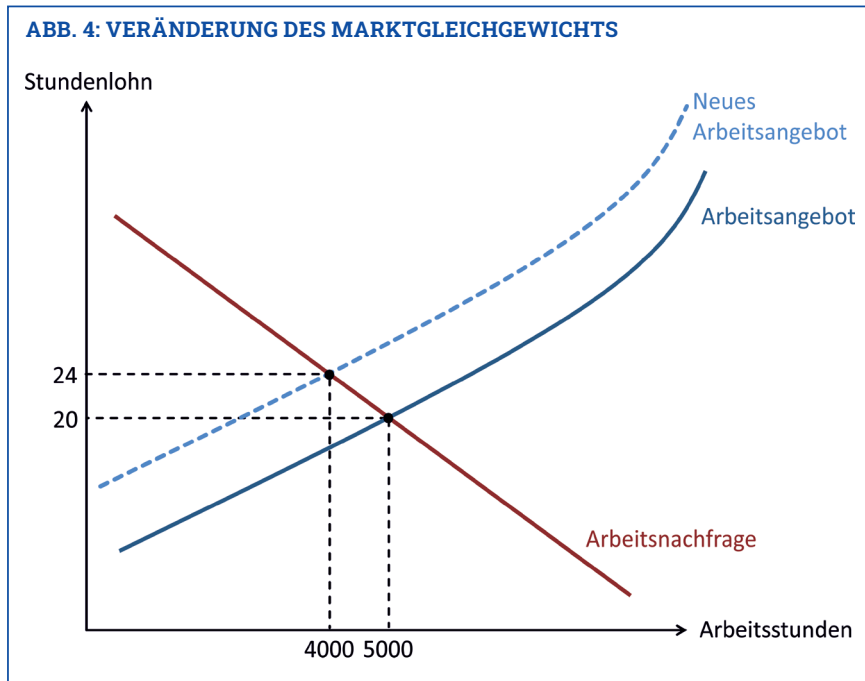


© Quelle: Autorengrafik

## WEITERGEHENDE ÜBERLEGUNGEN

Das in diesem Artikel beschriebene Modell des Arbeitsmarkts liefert erste Einblicke in individuelle Entscheidungen sowie die Interaktion von Angebot und Nachfrage, vernachlässigt aber in der Realität relevante Faktoren. So sehen sich permanent Beschäftigte und Arbeitslose nach einem neuen Arbeitsplatz um, während gleichzeitig Unternehmen Arbeitskräfte für offene Stellen suchen. Aus der Dauer des Suchprozesses entsteht temporär sogenannte **friktionelle Arbeitslosigkeit**. Manche Stellen können auch deshalb nicht besetzt werden, weil die Wünsche von potenziellen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht zusammenpassen – etwa weil es in einer Region nicht genügend qualifizierte Menschen für einen bestimmten Job gibt. Dieser **Mismatch** kann ebenfalls zu Arbeitslosigkeit führen.

**Lohnungleichheiten** können unter anderem durch unterschiedliche Humankapitalausstattung entstehen, da besser gebildete Menschen im Durchschnitt mehr verdienen. Auch Diskriminierung kann ein Grund für Lohnungleichheiten sein. Eine weitere wichtige Rolle für Arbeitsergebnisse spielt die **Verhandlungsmacht**. Menschen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten haben eine bessere Verhandlungsposition und erzielen höhere Löhne als Menschen, deren Qualifikation oder Talent sich nicht von anderen abhebt. Ein



© Quelle: Autorengrafik

Unternehmen kann in einer Stadt oder Region ein sehr wichtiger Arbeitgeber sein – und diese Verhandlungsmacht dazu nutzen, die Löhne zu drücken. Auf dem Arbeitsmarkt treten oftmals nicht einzelne Anbieter und Nachfrager miteinander in Verhandlungen, sondern größere Zusammenschlüsse – nämlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Wir sprechen dabei von **kollektiven Verhandlungen**. All

diese Themen spielen in der Arbeitsmarktökonomik eine wichtige Rolle.

Weitere Ausführungen zu den Grundlagen der Arbeitsmarktökonomik von Prof. Mechtel findet man in diesem Video auf Teach Economy:  
<https://www.teacheconomy.de/lehrvideos/arbeitsmarktökonomik/>



## BaWü 1952–2022

### Menschen. Geschichte. Ereignisse Baden-Württemberg in Bildern

70 Jahre Baden-Württemberg! Dieser 248 Seiten starke Band präsentiert anhand von 350 Fotos eine Alltagsgeschichte des Landes. Als visueller Zugang zur jüngsten Landesgeschichte legt er die großen Entwicklungen seit Gründung des Südweststaats am 25. April 1952 offen: gesellschaftliche Modernisierung und Liberalisierung, kulturellen Wandel, technischen Fortschritt und grundlegende Demokratisierung.

Ergänzt wird der multimediale Fotoband um QR-Codes, die direkt zu Filmschätzen aus der Landesgeschichte führen. Tauchen Sie ein in sieben Jahrzehnte baden-württembergischer Geschichte!

Autorinnen und Autoren: Philipp Gassert, Maike Hausen, Sabine Holtz, Verena Schweizer und Reinhold Weber.

18 Euro zzgl. Versand, Bestellung ausschließlich im Webshop der Landeszentrale für politische Bildung: [www.lpb-bw.de/shop](http://www.lpb-bw.de/shop)

**lpb**  
BW

# GESAMTWIRTSCHAFTLICHE ARBEITSLOSIGKEIT, BESCHÄFTIGUNG UND LOHNNIVEAU – WELCHE ÖKONOMIK IST RELEVANT?

FRIEDERIKE SPIECKER

Die Erklärung, wie Arbeitslosigkeit in großem Maßstab entsteht, wie sie beseitigt oder von vornherein verhindert werden kann, ist zentrale Aufgabe der Makroökonomik. Denn überall auf der Welt schaden mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten, entsprechend geringe Einkommen und reduzierte gesellschaftliche Teilhabe den Betroffenen selbst und den Gesellschaften, in denen sie leben, in vielerlei Hinsicht.

Wer über den Arbeitsmarkt eines Landes schreibt, begibt sich mit den aggregierten Größen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Lohnniveau gedanklich zwangsläufig in das Schema von Angebot und Nachfrage. Das einfache mikroökonomische Marktmodell besagt, dass ein Angebotsüberschuss auf einem zu hohen, ein Nachfrageüberschuss auf einem zu niedrigen Preis beruht und der auf Wettbewerb fußende Preismechanismus Angebot und Nachfrage in Übereinstimmung bringt, so dass es zur Markträumung und damit zu einem Marktgleichgewicht kommt. Übertragen auf den gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkt entsteht die These, Arbeitslosigkeit beruhe auf zu hohen Löhnen und könne durch Lohnsenkung oder zumindest zurückhaltende Lohnentwicklung bekämpft werden.

Die Rückwirkungen, die das Lohnniveau bzw. seine Veränderung auf den Rest der Volkswirtschaft, namentlich die gesamtwirtschaftliche Güternachfrage hat, fehlen bei dieser simplen Übertragung des Marktmodells auf die Gesamtwirtschaft. Es ist das Verdienst der keynesianischen Schule, die Bedeutung der Löhne als Einkommensgröße und damit als Basis der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage hervorgehoben zu haben. Löhne sind immer beides: Kosten für Unternehmen und Einkommen für abhängig Beschäftigte. Deshalb kann über den Zusammenhang zwischen gesamtwirtschaftlicher Beschäftigungssituation und Lohnniveau nichts Sinnvolles ausgesagt werden ohne Berücksichtigung aller übrigen Bereiche der Volkswirtschaft.

Die herrschende Makroökonomik versucht, einer solchen umfassenden Sicht dadurch Rechnung zu tragen, dass sie gesamtwirtschaftliche Modelle verwendet, die neben dem Arbeits- auch den Güter-, Kapital- und Geldmarkt, teilweise auch das Ausland einbeziehen. Damit orientiert sie sich weiterhin am Marktschema.

## DIE CETERIS-PARIBUS-KLAUSEL – GRENZE DER MIKROFUNDIERUNG DER MAKROÖKONOMIK

Wirtschaftssubjekte müssen sich in einer Marktwirtschaft an Rahmenbedingungen anpassen, die aufgrund exogener, aber auch systembedingter Veränderungen dem Wandel unterliegen. In der Mikroökonomik wird nach Erklärungen gesucht, wie sich ein Wirtschaftssubjekt anpasst. Insbesondere wird untersucht, wie sich das Verhalten des Wirtschaftssubjekts ändert, wenn die Rahmenbedingungen variiert werden.

Die wichtigste Voraussetzung für eine mikroökonomische Analyse ist, dass die Rahmenbedingungen, innerhalb derer das Wirtschaftssubjekt agiert, gegeben sind. Das ist die sogenannte Ceteris-Paribus-Klausel (übersetzt: im-Übrigen-ändert-sich-nichts-Annahme). Sie besagt,

dass das Verhalten des Wirtschaftssubjekts die Rahmenbedingungen selbst nicht verändert, also nicht auf sie zurückwirkt. Die Begründung ist, dass die Aktivitäten eines einzelnen Wirtschaftssubjekts nur einen winzigen Anteil an der Gesamtwirtschaft ausmachen. Daher sind Rückwirkungen vernachlässigbar, ohne dass die gewonnenen mikroökonomischen Erkenntnisse wegen dieser minimalen Unschärfe verfälscht würden.

*„Löhne sind immer beides:  
Kosten für Unternehmen  
und Einkommen für  
abhängig Beschäftigte.“*

Wird das Verhalten eines einzelnen Wirtschaftssubjekts jedoch auf einen ganzen Sektor übertragen, gilt die Ceteris-Paribus-Klausel nicht mehr. Denn nun ändern

sich die Rahmenbedingungen durch Anpassungen des Sektors wegen seines nicht zu vernachlässigenden Gewichts innerhalb der Gesamtwirtschaft. Erklärungsmuster für einzelwirtschaftliches Verhalten taugen deshalb zur Begründung gesamtwirtschaftlicher Entwicklungen nicht.

Eine Untersuchung der aggregierten Größen einer Volkswirtschaft muss die wechselseitige Beeinflussung der Akteure berücksichtigen. Das bedeutet, dass es auf den gedanklich konstruierten gesamtwirtschaftlichen „Märkten“ keine stabilen, voneinander unabhängigen Angebots- und Nachfragekurven gibt, wie sie das mikroökonomische Marktmodell unterstellt. Denn die Ceteris-Paribus-Klausel gilt auf der Makroebene nie. Daher ist es nicht sinnvoll, den Preismechanismus mit seiner Tendenz, einen Markt ins Gleichgewicht zu bringen, zur Erklärungsbasis gesamtwirtschaftlicher Zu-

sammenhänge zu machen. Ja, die Einteilung einer Volkswirtschaft in vier gesamtwirtschaftliche Märkte selbst ist fragwürdig. Denn wie soll sie die gesamtwirtschaftliche Analyse voranbringen, wenn auf dem jeweiligen „Markt“ *aus logischen Gründen* keine stabilen Zusammenhänge in Form von Angebots- und

ein Modell gesamtwirtschaftlicher „Märkte“ überhaupt erfassen kann.

Das heißt nicht, in der Volkswirtschaft gäbe es keine Marktstrukturen oder ließen sich einzelwirtschaftliche Verhaltensweisen mit dem Marktmodell nicht gut begründen. Es wird nur die Mikrofundierung

Warum greift die herrschende Makroökonomik trotzdem auf diesen Modelltyp zurück? Es gibt eine inhaltliche und eine technische Antwort. Zum einen spiegelt die Marktgleichgewichtsannahme die Vorstellung wider, eine Marktwirtschaft sei ein aus sich selbst heraus stabiles System. Alle Missstände wie etwa Arbeitslosigkeit sind dann letzten Endes nicht systembedingt, sondern beruhen auf Marktunvollkommenheiten, Eingriffe von außen, namentlich von Seiten des Staates, oder auf exogenen Störungen. Sollen sie abgestellt werden, müssen dementsprechend nicht marktbedingte Fehlentwicklungen bekämpft werden, sondern für mehr Wettbewerb gesorgt, staatliche Eingriffe auf den Prüfstand gestellt und die Rahmenbedingungen so marktkonform wie möglich gestaltet werden. Dann können, so die Hoffnung, auch exogene Störungen besser verarbeitet werden.

*„Erklärungsmuster für einzelwirtschaftliches Verhalten taugen [...] zur Begründung gesamtwirtschaftlicher Entwicklungen nicht. [...] Denn die Ceteris-Paribus-Klausel gilt auf der Makroebene nie.“*

Nachfragekurven vorliegen können, anhand derer sich Aussagen über das Verhalten aggregierter Größen ableiten lassen?

Mathematisch gesprochen: Sobald die Variable ‚Lohn‘ verändert wird, verschieben sich die Gedankenkonstrukte ‚gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfragekurve‘ und ‚gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebotskurve‘ sofort mit. Das bedeutet aber, dass es sie in der Realität wegen der gesamtwirtschaftlichen Rückkoppelungen nicht gibt. Daher kann nicht einmal

der Makroökonomik, wie man das Unterfüttern gesamtwirtschaftlicher Theorien mit einzelwirtschaftlichen Theorien bezeichnet, hinterfragt. Sie muss aus Gründen der Logik dort enden, wo die Voraussetzungen der mikroökonomischen Theorien durch die Übertragung auf gesamtwirtschaftliche Aggregate nicht mehr gegeben sind.

**GLEICHGEWICHTS-MODELLE SCHLIESSEN SYSTEMIMMANENTE INSTABILITÄT AUS**

Zum anderen bestechen dynamische Gleichgewichtsmodelle durch ihre scheinbar objektive mathematische Gestalt und dadurch, dass sie überschaubare Ergebnisse für die kurze, mittlere und lange Frist liefern. Der Cartoon in *Abbildung 1* veranschaulicht das ironisierend: Der gewählte Lösungsansatz geht am Problem vorbei.

**INFORMATION**

**Mikrofundierung der Makroökonomik:**

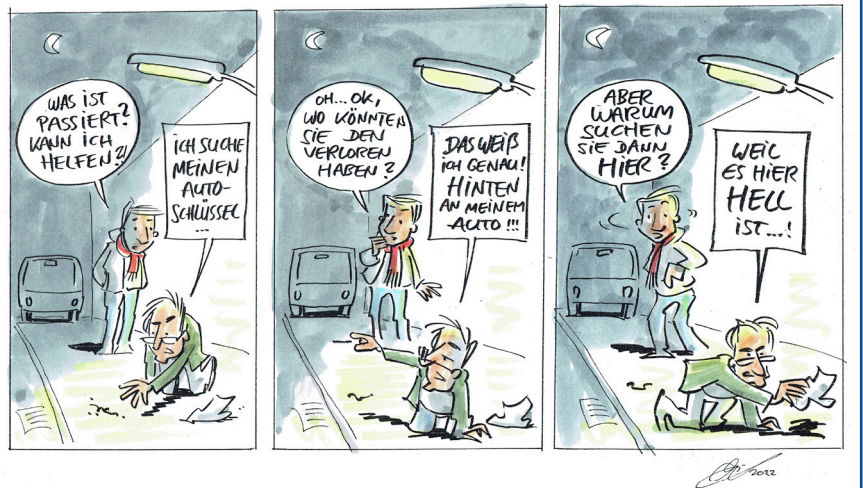
Darunter versteht man das Ableiten des „Verhaltens“ ganzer Sektoren (z.B. des Unternehmenssektors) aus dem Verhalten eines einzelnen Repräsentanten des jeweiligen Sektors. Aus dem Gewinnmaximierungsstreben eines Unternehmens kann etwa geschlussfolgert werden, wie es auf die Steigerung des Preises eines Produktionsfaktors reagiert: Es versucht, ihn durch andere Faktoren (teilweise) zu ersetzen und / oder je nach Marktlage die gestiegenen Kosten im Preis seines Produktes an die Kunden weiterzugeben.

Eine Übertragung auf die gesamtwirtschaftliche Ebene führt zu der Vorstellung, dass steigende Lohnkosten einen vermehrten Einsatz von Maschinen und die Entlassung von Arbeitskräften und / oder Inflation zur Folge haben. Die Hinfalligkeit der Ceteris-Paribus-Klausel steht jedoch dieser Übertragung mikroökonomischer Erkenntnisse auf die Makroebene eindeutig entgegen.

Es fehlt also an einer stichhaltigen Begründung, gesamtwirtschaftliche Modelle als *gleichgewichtige Marktmodelle* anzulegen. Auch ausgefeilte dynamische Anpassungsschleifen, die vorübergehende Abweichungen vom Gleichgewicht zulassen, können die Begründungslücke nicht schließen. Denn Gleichgewichtsmodelle geben von ihrer Grundkonstruktion her zwingend vor, dass sich irgendwann ein Gleichgewicht einstellt, so dass die Anpassungsprozesse nur entsprechend eingeschränkt modelliert werden können: Sie müssen auf Dauer zum alten oder einem neuen Ruhepunkt des Modells führen.

Sobald dynamische Modelle nämlich ohne Gleichgewichtsannahme aufgestellt werden, wird die Entwicklung der modellierten Größen unbestimmt: Sie können direkt oder oszillierend explodieren und keinen gleichgewichtigen Zustand anstreben (*Abbildung 2*). Zudem reagieren sie empfindlich auf die unterstellte Größenordnung von Parametern. Ein Ansatz, der die Dynamik potenziell ungleichgewichtiger Zusammenhänge zu erfassen versucht, kann daher quantitative Aussagen, wenn überhaupt, nur für relativ kurze Zeiträume treffen, also nichts Verlässliches über die mittlere oder gar lange Frist prognostizieren.

**ABB. 1: „ERLEUCHTUNG“, DIE NICHT WEITERHILFT**



© by Michael Hüter

die allgemeine Aussage getroffen werden, dass Lohnsenkungen überhaupt zu einer Verringerung von Arbeitslosigkeit führen. Mit anderen Worten: Das Zusammenspiel zwischen gesamtwirtschaftlichem Lohnniveau und gesamtwirtschaftlicher Arbeitsnachfrage ist viel komplexer, als es

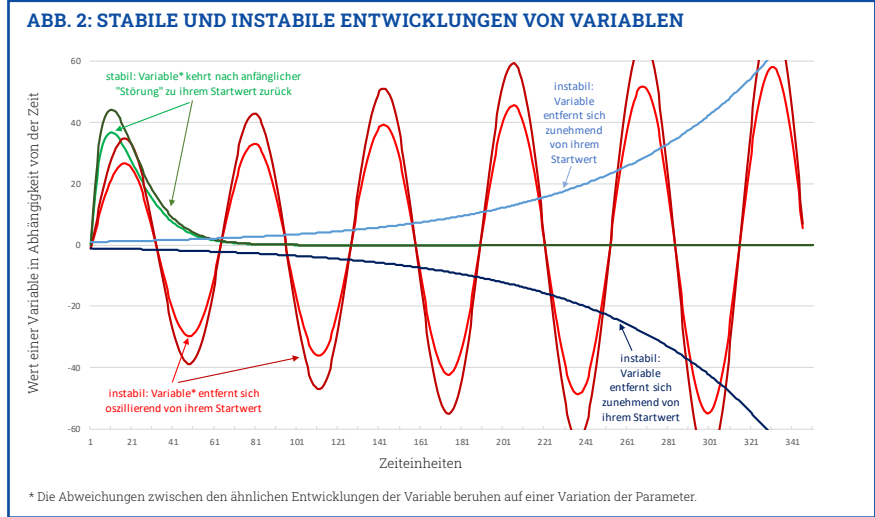
Dass es in der ökonomischen Realität keine Größen gibt, die auf Dauer „explodieren“, ist kein Argument für dynamische Gleichgewichtsmodelle. Denn es ist ein großer Unterschied, ob ein System aus sich heraus wieder in ein Gleichgewicht findet oder ob das auf Umstände zurückzuführen ist, die auf Eingriffen in das System von außen beruhen. Prominentes Beispiel: Eine sich beschleunigende Inflation kann nicht durch das einzelwirtschaftliche Verhalten aller Wirtschaftssubjekte wieder gebändigt werden – im Gegenteil, das einzelwirtschaftliche Rationalverhalten heizt sie immer weiter an, wenn die Preissteigerung erst einmal an Fahrt aufgenommen hat. Denn aus Angst vor weiter und schneller steigenden Preisen versucht sich jeder zu bevorraten, gibt also sein Geld möglichst rasch wieder aus, um es in Sachwerte anzulegen. Das aber genau befördert die Beschleunigung der Inflation, weil das reale Angebot nicht so schnell ausgedehnt werden kann, wie die nominale Nachfrage insgesamt steigt. Dagegen helfen nur bewusste Eingriffe von außen durch die Geld- und Lohnpolitik.

Darüber hinaus haben alle dynamischen Gleichgewichtsmodelle ein weiteres gravierendes Problem, wenn sie zur Politikberatung genutzt werden: Die verwendeten Modellparameter werden anhand von Da-

*„Es fehlt also an einer stichhaltigen Begründung, gesamtwirtschaftliche Modelle als gleichgewichtige Marktmodelle anzulegen.“*

ten geschätzt, die nach Lage der Dinge praktisch ausschließlich aus Ungleichgewichtszuständen stammen. Wird in einem Modell etwa die Sparneigung der privaten Haushalte benötigt, kann man sie zwar anhand der Daten aus den letzten zwanzig Jahren als Durchschnitt berechnen. Aber damit bezieht man Ereignisse wie die Finanzkrise 2008/2009 und die Corona-Pandemie 2020/2021 mit ein, die das Sparverhalten der Menschen nicht unberührt gelassen haben dürften und sicher nicht als „Gleichgewichtszustände“ angesehen werden können. Der so ermittelte Wert für die Sparneigung wird aber für die Berechnung eines langfristigen Modellgleichgewichts benutzt – ein Widerspruch in sich.

Wie man es auch dreht und wendet: Man schätzt die Parameter für ein Gleichgewichtsmodell anhand von Daten, denen man Gleichgewichtscharakter unterstellt, den sie nicht durchgehend oder überhaupt nicht haben – ein entscheidendes Manko, das in der breiten Öffentlichkeit kaum diskutiert wird. Denn für wirtschaftspolitisch interessierte Laien verschwindet es hinter Bergen von mathematischen Zeichen und ökonometrischen Fachbegriffen; und für Fachleute, die sich tief in die Materie eingearbeitet haben, würde eine kritische Dis-



© eigene Darstellung

kussion dieses Mankos die Gefahr bergen, das eigene Fachwissen zu entwerten.

In der herrschenden Makroökonomik ist selbstverständlich bekannt, dass am deutschen Arbeitsmarkt wie in vielen anderen Ländern ausweislich von Millionen von Arbeitslosen seit langem kein „markträumendes“ Gleichgewicht herrscht. Es wird daher nach Hindernissen auf dem Weg zum markträumenden Gleichgewicht gesucht: unvollständige Information, Informations-

änderung genau einer speziellen Hindernisänderung zuzuschreiben. Denn in der Zwischenzeit hat sich bereits vieles andere in der Wirtschaft ebenfalls gewandelt, was daher auch als Ursache für eine Verbesserung oder Verschlechterung der Beschäftigungslage in Frage käme.

Prominentes Beispiel: die Einführung eines Mindestlohns in Deutschland. Im Vorfeld wurde von bekannten Volkswirten prognostiziert, wie viele Millionen Arbeitsplätze dieser Lohnerhöhung am unteren Rand des Einkommensspektrums zum Opfer fallen würden. Als dies de facto nicht eintrat, sondern sich die Beschäftigungslage sogar noch verbesserte, wurde die Fehlprognose damit „entschuldigt“, dass eben die Konjunktur wesentlich besser gelaufen sei, so dass der negative Effekt der Mindestlohneinführung überkompensiert worden sei. Ob die durch die Mindestlohneinführung steigenden Masseneinkommen ihrerseits Einfluss auf die Konjunktur genommen hatten, wurde nicht weiter diskutiert.

Die herrschende Makroökonomik behilft sich hier mit ausgefeilten ökonometrischen Filter-Methoden, um die verschiedenen Theorien für das jahrelange Nicht-Erreichen von Vollbeschäftigung zu überprüfen und die aus ihnen gezogenen wirtschaftspolitischen Schlüsse zu beurteilen.

**PLURALISMUS DER ERKLÄRUNGSANSÄTZE – BELIEBIGKEIT DER MASSNAHMEN**

Das Ergebnis der Hindernissuche ist ein breites Spektrum verschiedener, mehr oder weniger unverbunden nebeneinanderstehender mikroökonomischer und/oder institutioneller Erklärungsansätze, ohne dass einige wenige oder gar nur einer davon als Favorit für die Erklärung der Entstehung oder des Abbaus makroökonomisch relevanter Arbeitslosigkeit gelten könnte. Aus dieser Not macht das Fach eine Tugend, ge-



nannt „Pluralismus“: Es gibt eben viele Ursachen für Arbeitslosigkeit und damit auch viele Theorien, die jede für sich einen kleinen Erklärungsbeitrag zum großen Ganzen beisteuert.

Entsprechend ergibt sich ein Potpourri wirtschaftspolitischer Handlungsempfehlungen, die von Qualifikations- und Vermittlungsoffensiven der Jobcenter, über Sozialabgabenreduktion für sogenannte Mini- und Midijobs bis hin zu Lohnsubvention, Runden Tischen und einer Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für Sozialtransfers etc. reichen. Die meisten Ratschläge zielen getreu der marktorientierten Grundvorstellung auf eine „Flexibilisierung“ des Arbeitsmarktes ab.

Der Nachteil dieses wirtschaftswissenschaftlichen Pluralismus: Wenn die ergriffenen Maßnahmen nicht zum gewünschten Ergebnis führen, hatten eben andere Ursachen als die mit den Maßnahmen bekämpften einen höheren Anteil an der herrschenden Arbeitslosigkeit oder haben

neue Belastungen auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen. Die plurale Mischung der Erklärungen immunisiert dagegen, eine Maßnahme als wirkungslos oder gar schädlich zu qualifizieren. Auch die Frage, ob sich verschiedene Maßnahmen widersprechen oder gegenseitig verstärken, bleibt auf diese Weise weitgehend ungeklärt.

Das leistet einem Feld der Beliebigkeit Vorschub, das zwar für viele Forschende kleine Parzellen bietet, auf denen sie sich als Spezialisten betätigen können, das aber die Wirtschaftspolitik mit ihrer gesamtwirtschaftlichen Verantwortung ratlos zurücklässt. Und so sind handfesten Lobbyinteressen Tür und Tor geöffnet.

## AUSWEGE

Die wichtigsten Eigenschaften einer Marktwirtschaft, die gesamtwirtschaftliche Analysen berücksichtigen müssen, sind die wechselseitigen Abhängigkeiten der Aggregate und die daraus folgende, system-

aufstellt. Denn genau diese extremen Entwicklungen führen zu großen Beschäftigungsveränderungen.

Eine adäquate gesamtwirtschaftliche Analyse folgt nicht der Marktlogik, sondern der Einnahmen-Ausgaben-Logik, wonach die Summe aller Einnahmen in einer Volkswirtschaft jederzeit gleich der Summe aller Ausgaben ist. Sie orientiert sich dabei an den vier Sektoren private Haushalte, Unternehmen, Staat und Ausland.

Am Beispiel der Löhne: Werden die Löhne als Reaktion auf einen konjunkturellen Abschwung und steigende Arbeitslosigkeit im Durchschnitt gesenkt oder weniger gesteigert, als es die goldene Lohnregel vorsieht, sinkt *unmittelbar* die Nachfrage der privaten Haushalte bzw. steigt *unmittelbar* unzureichend. Unzureichend in dem Sinn, dass die durch Investitionen steigende Arbeitsproduktivität und damit zunehmenden Produktionsmöglichkeiten nicht genügend ausgelastet werden. Das senkt die Einnahmen der Unternehmen bzw. lässt

### INFORMATION

**Produktivitätsorientierte Lohnpolitik („Goldenen Lohnregel“):** Bei hinreichend starkem Wettbewerb auf den Gütermärkten sehen sich die Unternehmen gezwungen, die Angebotspreise ihrer Produkte an die Entwicklung der Stückkosten anzupassen, wobei eine Gewinnmarge enthalten ist.

Das Preisniveau einer Marktwirtschaft steigt aber nicht in dem Maße, wie sich die Löhne verändern, sondern in dem Maße, wie sich die **Lohnstückkosten** verändern. Denn wenn die Arbeitsproduktivität steigt, kann mit dem gleichen Arbeitseinsatz mehr produziert werden. Dann würden die Lohnstückkosten bei gleichbleibenden Löhnen sogar sinken. Nehmen die Löhne in gleichem Umfang zu wie die Arbeitsproduktivität, bleiben die Lohnstückkosten konstant. Steigen die Löhne in Höhe der Zielinflationsrate der Zentralbank (in der EWU sind das 2 Prozent) stärker als die Arbeitsproduktivität, müssen diese höheren Kosten auf Dauer in den Güterpreisen weitergegeben werden. Sonst machen die Unternehmen langfristig Verluste und gingen schließlich pleite. Daher nimmt das Preisniveau der Volkswirtschaft durchschnittlich in Höhe der Zielinflationsrate zu.

Die goldene Lohnregel besagt also: Die Steigerungsrate des durchschnittlichen Lohns sollte so vereinbart werden, dass sie die Summe aus der erwarteten Steigerungsrate der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität und aus der Zielinflationsrate der Zentralbank darstellt.

*„Die wichtigsten Eigenschaften einer Marktwirtschaft, die gesamtwirtschaftliche Analysen berücksichtigen müssen, sind die wechselseitigen Abhängigkeiten der Aggregate und die daraus folgende, systemimmanente Dynamik.“*

*immanente* Dynamik. Der Ökonom Joseph Schumpeter (1883-1950) liefert mit seiner als „Prozess schöpferischer Zerstörung“ bezeichneten Investitionstheorie eine mikroökonomisch fundierte Begründung, weshalb eine Marktwirtschaft aus sich selbst heraus dauernd in Bewegung ist und eben nicht automatisch aus sich heraus zu einem Gleichgewicht tendiert: Auf der wettbewerbsbedingten Suche nach technischen Neuerungen verändern sich einzelne Arbeitsplätze, Unternehmen und ganze Branchen laufend.

sie weniger steigen, als die Unternehmen für die durch die Investitionstätigkeit realisierte Kapazitätserhöhung erwartet haben. Eine *sofortige* Anpassung des Unternehmenssektors an niedrigere Löhne im Sinne einer Beschäftigungsausweitung, die die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme konstant halten oder sogar steigern könnte, findet deshalb nicht statt. Schließlich ist die konjunkturelle Ausgangslage annahmegemäß schlecht und erhalten die Unternehmen in der ersten Anpassungsrunde eindeutig negative Absatzsignale. Um eine

*„Eine adäquate gesamtwirtschaftliche Analyse folgt nicht der Marktlogik, sondern der Einnahmen-Ausgaben-Logik, wonach die Summe aller Einnahmen in einer Volkswirtschaft jederzeit gleich der Summe aller Ausgaben ist.“*

Kombiniert mit dem parallelen Anpassungsverhalten der Wirtschaftssubjekte an solche Veränderungen können daraus sich selbst verstärkende Prozesse entstehen, die keine Grenze nach oben und nach unten kennen, solange nur einzelwirtschaftlich agiert wird. Das heißt, eine sich selbst überlassene Marktwirtschaft ist potenziell instabil. Will man ihre unbestreitbaren Vorteile, die in ihrem Anreizsystem zu Innovationen liegen, zum Wohle aller nutzen, muss der Staat gesamtwirtschaftliche Verantwortung übernehmen, indem er Leitplanken gegen eine überbordende und eine abstürzende Wirtschaftsentwicklung

Abwärtsspirale zu verhindern, muss daher der Staat mit anregender Fiskalpolitik und expansiver Geldpolitik (Senkung der Leitzinsen) dagegehalten.

Umgekehrt können im Fall einer anziehenden Konjunktur die Lohnabschlüsse im Schnitt über der Summe aus Produktivitätswachstums- und Zielinflationsrate liegen, weil die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer stärker wird. Das schlägt sich in unerwünscht steigenden Inflationsraten nieder, die der Staat durch eine restriktive Geld- und Fiskalpolitik verhindern kann und muss.

# ARBEIT NEU DENKEN: VON DER ERWERBSARBEITS- ZUR TÄTIGKEITSGESELLSCHAFT? KRISENDIAGNOSEN UND ZUKUNFTSMODELLE

EVA FLEISCHER



Abb. 1 Arbeiten während des Lockdowns 2 © picture alliance / photothek | Ute Grabowsky

**Zur Krise der Arbeitsgesellschaft gibt es zahlreiche Zugänge und Lösungsvorschläge. In diesem Beitrag wird zunächst ein Blick auf die Krisendiagnosen geworfen. Anschließend werden ausgewählte Zukunftsmodelle daraufhin analysiert, inwiefern diese unbezahlte Care-Arbeit mitdenkt. Es gibt eine Fülle von teils widersprüchlichen Gesellschaftsentwürfen zur Zukunft der Arbeit, die nur zum Teil die Gesamtheit der Arbeit berücksichtigen.**

## EINFÜHRUNG

Zur Krise der Arbeitsgesellschaft gibt es zahlreiche Zugänge und Lösungsvorschläge. In diesem Beitrag wird zunächst ein Blick auf die Krisendiagnosen geworfen, um dann anschließend ausgewählte Zukunftsmodelle daraufhin zu analysieren, inwiefern diese insbesondere unbezahlte Care-Arbeit mitdenken. Ich folge hier einem weiten Begriff von „Care“, wie ihn Brückner (2008) ausführt.

*„Care als Kombination von Wissen, Handeln und Gefühlen umfasst somit den gesamten Bereich der Fürsorge und Pflege, d.h. familialer und institutioneller Aufgaben der Gesundheitsversorgung, der Erziehung und der Betreuung in unter-*

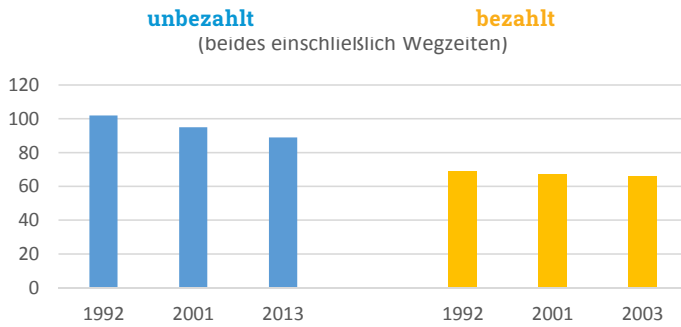
*schiedlichen Phasen des Lebenszyklus (Kinder, pflegebedürftige und alte Menschen) sowie personenbezogene Hilfe in besonderen Lebenssituationen (von Arbeitslosigkeit über häusliche Gewalt bis zu Hilfen bei Wohnungslosigkeit oder angesichts depravierter Wohnbedingungen).“ (Brückner, 2008, 168).*

Im weiteren Text fokussiere ich mich auf den Aspekt der Tätigkeiten, die mit Care verbunden sind und verwende deshalb als synonyme Begriffe Sorgearbeit/Sorgetätigkeiten. Die unbezahlte Arbeit umfasst dabei ein Arbeitsvolumen, das größer als das Gesamtvolumen der gesamten geleisteten Erwerbsarbeit ist (Statistisches Bundesamt, 2017). Die Struktur ist durch Geschlechtszuschreibungen geprägt, Frauen

leisten den überwiegenden Teil der (schlecht) bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit, dies wird als „Gender Care Gap“ benannt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020).

Im Beitrag wird zunächst die Frage erörtert, welche Krise und welche Arbeit im Zentrum der jeweiligen Diagnose stehen. Stichworte dazu sind etwa das „Ende der Arbeit“ (Rifkin, 1995), das „Ende der Vollerwerbsgesellschaft“ (Beck, 2000), die „Prekäre Vollerwerbsgesellschaft“ (Castel/Dörre, 2008), die „Entgrenzung der Arbeit“ (Jurczyk et al., 2009), die Strukturkrise durch Industrie 4.0 (Mikfeld, 2016) oder auch die „Care-Krise“ (Initiativgruppe Care.Macht.Mehr, 2013; Thiessen et al., 2021).

**ABB. 2: JAHRESVOLUMEN BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER ARBEIT (IN MRD. STUNDEN)**



**Hinweis:** Angaben zur Erwerbsarbeit sind der Arbeitsvolumenrechnung der VGR entnommen, Wegezeiten aus den jeweiligen Zeitbudgeterhebungen.

Quelle: Norbert Schwarz: Der Wert der unbezahlten Arbeit: Das Satellitensystem Haushaltsproduktion, in: Statistisches Bundesamt (2017): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. Berlin, S. 249, [eigene Darstellung].

Bei den Lösungsvorschlägen gibt es Zugänge unterschiedlicher Komplexität. Manche beschränken sich auf das Thema Arbeit. Arbeit wird dabei zum Teil ausschließlich als Erwerbsarbeit gedacht, wie z.B. Modelle, die vor allem die Nachfrage nach Arbeit stärken wollen, andere erweitern den Arbeitsbegriff von der Erwerbsarbeit hin zu Tätigkeiten. Diese Modelle einer Tätigkeitsgesellschaft haben eine Gemeinsamkeit, indem sie von einer Verringerung der Erwerbsarbeitszeit zugunsten anderer Tätigkeiten ausgehen, teilweise in Kombination mit einem Grundeinkommen. Die Vorschläge verstehen sich als Reformprojekt innerhalb des kapitalistischen Systems oder streben dessen Überwindung an. Sie unterscheiden sich ebenfalls hinsichtlich

ihrer Sensibilität gegenüber Gerechtigkeitsfragen, die mit gesellschaftlichen Strukturkategorien verknüpft sind, ebenso wie bezüglich ökologischer Fragestellun-

*„Diese Modelle einer Tätigkeitsgesellschaft haben eine Gemeinsamkeit, indem sie von einer Verringerung der Erwerbsarbeitszeit zugunsten anderer Tätigkeiten ausgehen, teilweise in Kombination mit einem Grundeinkommen.“*

gen (vgl. Littig/Spitzer, 2011). Nach einem Überblick über die Bandbreite der Lösungsansätze werden ausgewählte Konzepte wie die „Postwachstumsgesellschaft“ (Paech,

2013) und „Care-Revolution“ (Neumann/Winker, 2017) sowie das „Vorsorgende Wirtschaften“ (Netzwerk Vorsorgendes Wirtschaften, 2013) daraufhin analysiert, wie diese Care-Arbeit berücksichtigen.

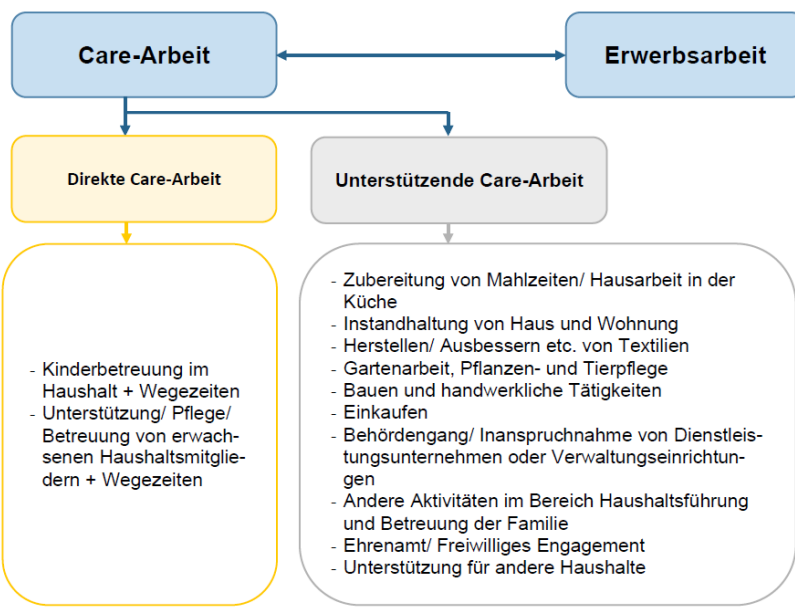
## BEFUNDE UND KRISENDIAGNOSEN

Bis in die 1970er Jahre galt der Fordismus als Erfolgsmodell einer auf Wachstum hin orientierten Gesellschaft. Zentrale Bausteine dieser Art des Wirtschaftens waren arbeitsteilige Massenproduktion und der dazu notwendige Massenkonsum als stetiger Quell der Nachfrage. Damit einher ging die Beseitigung der Subsistenz in Landwirtschaft und Haushalt, die Eigenarbeit wurde durch Konsum ersetzt. Die Arbeitsverhältnisse waren entlang des Idealtyps „Normalarbeitsverhältnis“ stark reguliert, die sozialstaatliche Sicherung hatte ebenfalls dieses Normalarbeitsverhältnis im Sinne einer ununterbrochenen Lebenslangen unselbständigen 40-Stunden-Vollzeiterwerbstätigkeit mit existenzsichernder Entlohnung als Referenzrahmen (Vobruba,

1990, 30). Eingeschrieben in diese Ordnung war in konservativen Wohlfahrtsstaaten wie Deutschland und Österreich aber auch ein „Geschlechterarrangement“ (Pfau-Effinger, 1998), das auf der Zuarbeit der Ehefrau des Familienernährers beruhte. Die Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit der Frauen bildete die ausgeblendete, unbezahlte Seite der Normalarbeit des Mannes. Der Nationalstaat formte den unhinterfragten Rahmen der Wertschöpfung und der sozialen Sicherung.

Ab Ende der 1970er Jahre des vergangenen Jahrhunderts wurde dieses Modell zunehmend in Frage gestellt: Steigende Profite, existenzsichernde Masseneinkommen durch kontinuierliche Erwerbsarbeit und weiterer Ausbau der sozialen Sicherungssysteme schienen im nationalen Kontext nicht mehr möglich. Diese Entwicklung war kein vorübergehendes Phänomen, sondern dauert an. Veränderungen der Lebensformen, insbesondere der Geschlechterverhältnisse und der Arbeitswelt machen die Existenzsicherung materiell und emotional immer schwieriger. Symptome dieser Veränderungen sind: das Ende der Vollbeschäftigung mit länderspezifisch unterschiedlich stark ausgeprägter Jugend- und Langzeiterwerbsarbeitslosigkeit, prekäre, irreguläre Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, Crowdfunding, neue Selbständigkeit, sinkende Erwerbsein-

**ABB. 3: DEFINITION VON CARE-ARBEIT FÜR DIE BERECHNUNG DES GENDER CARE GAP**



Quelle: Klünder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gaps auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, www.gleichstellungsbericht.de.

**ABB. 4: TYPEN UND DIMENSIONEN MODERNER WOHLFAHRTSSTAATEN NACH ESPING-ANDERSEN**

	liberal	konservativ	sozialdemokratisch
Dekommodifizierung (Schutz gegen Marktkräfte und Einkommensausfälle)	minimal	hoch (für Klientel)	maximal
Residualismus (Anteil von Fürsorgeleistungen)	stark	stark	schwach
Privatisierung (Anteil privater Ausgaben für Alter und Gesundheit)	hoch	niedrig	niedrig
Korporatismus/Etatismus (Anzahl von nach Berufsgruppen differenzierten Sicherungssystemen)	schwach	stark	schwach
Umverteilungskapazität (Progressionsgrad des Steuersystems, Gleichheit der Leistungen)	schwach	schwach	stark
Vollbeschäftigungsgarantie (Arbeitslosenquote, Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik)	schwach	schwach	stark

Quelle: Frank Oschmiansky, Julia Berthold: Wohlfahrtsstaatliche Grundmodelle, <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/305930/wohlfahrtsstaatliche-grundmodelle/> (01.02.2022), CC BY-NC-ND 4.0

kommen bei gleichzeitiger Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitszeiten und -orte, Steigerung der Anforderungen an Arbeitskräfte, Schwierigkeiten, den Sozialstaat weiterhin auf Basis von Lohnabgaben zu finanzieren. Aber auch Ressourcenverschwendung und Umweltzerstörung als Basis für eine wachstumsorientierte Wirtschaftsordnung werden im Angesicht der Klimakatastrophe immer weniger hingenommen (vgl. Hirsch 2016, 18).

Arbeit ist in der Krise, so der Befund – aber welche Arbeit und welche Krise ist gemeint? Als *Jeremy Rifkin* 1995 vom „Ende der Arbeit“ sprach, das als Folge der „dritten industriellen Revolution“, einem technologischen und sozialen Strukturwandel durch Automatisierung, kommen würde, bezog er sich auf die Erwerbsarbeit, die nicht mehr für alle ganztags vorhanden wäre. Ähnlich argumentierte *Ulrich Beck*, der 2000 das Ende der „Vollbeschäftigungsgesellschaft“ prognostizierte. 2009 wiesen *Robert Castel* und *Klaus Dörre* mit ihrem Begriff der „prekären Vollerwerbsgesellschaft“ auf die Problematik der Working Poor hin, jener Menschen, die zwar Vollzeit erwerbstätig sind, oft auch mit mehreren Jobs, deren Einkommen trotzdem nicht zum Leben reicht. Mit dem Stichwort „Arbeit 4.0“, unter dem die gegenwärtigen Prozesse der Digitalisierung gefasst werden, erlebt der Diskurs vom Ende der Arbeit eine Neuaufgabe (*Mikfeld*, 2016, 19), wobei hier nicht nur die Industriearbeit von Automatisierung erfasst werde, sondern die gesamte Wirtschaft.

Einen gänzlich anderen Zugang zur Krise der Arbeit bieten Ansätze, die die gesamte Arbeit, bezahlte wie unbezahlte, berücksichtigen. Hier geht es zum Beispiel um das Verhältnis zwischen Lohnarbeit und Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit, das durch die „Entgrenzung“ der Erwerbsarbeit (Stichwort Homeoffice), der Familie und der Geschlechterverhältnisse (*Jurczyk et al* 2009, 37) zu erheblichen Herausforderungen für Familien führt. Jenseits der „klassischen“ Kleinfamilie ist eine Vielfalt an Familienformen wie Patchwork-Familien, Alleinerziehende, Familien mit zwei Kernhaushalten (oftmals auch noch an unterschiedlichen Orten), Co-Parenting-Familien entstanden, damit verbunden

sind auch Veränderungen „klassischer“ Geschlechterrollen, z.B. geteilte Elternschaft, Doppelkarrieren. Diese Veränderungen im Erwerbs- und Familienbereich erfordern erheblichen Abstimmungsaufwand und führen zu Mehrbelastungen im Alltag. Darauf aufbauend geht die Diagnose der „Care-Krise“ (*Initiativgruppe Care. Macht.Mehr*, 2013; *Thiessen et al*, 2021) keineswegs von einem Ausgehen der Arbeit aus. Im Gegenteil, getragen von einer ganzheitlichen Perspektive auf die Gesamtheit der Sorgetätigkeiten – bezahlter sowie unbezahlter Tätigkeiten in Familie und freiwilligem Engagement – wird festgestellt, dass die geschlechterbezogene Arbeitsteilung im konservativen Wohlfahrtsstaat (Vgl. *Abbildung 4*) mit der Bereitstellung von unbezahlter Care-Arbeit in Familien und Ehrenamt nicht mehr vorausgesetzt werden kann. Zusammen mit einem steigenden Druck auf die bezahlte Sorgetätigkeit durch Sparpolitiken und Rationalisierungszwänge, aber auch den demografischen Wandel führt dies dazu, dass gute Sorgearbeit nicht mehr gewährleistet werden kann, weil zu wenige Menschen zur Verfügung stehen (wollen bzw. können). Ein Stichwort dazu ist der Pflege-Notstand, der in der gegenwärtigen Pandemie vermehrt ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt ist.

Wie wurde bzw. wird nun auf die skizzierte Krise der Arbeit reagiert? Welche Modelle zur Lösung der Problemlage werden angeboten?

## ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT – NEUE MODELLE

Bei den Lösungsvorschlägen werden zunächst diejenigen kurz benannt, die sich auf den Bereich Erwerbsarbeit konzentrieren, bevor einige Modelle skizziert werden, die den Arbeitsbegriff erweitern und eine Gesellschaft mit unterschiedlichen Tätigkeiten entwerfen.



Abb. 5 In Köln legten die Beschäftigten der Uniklinik Köln am 09.11.2021 die Arbeit nieder. © picture alliance / Geisler-Fotopress | Christoph Hardt/Geisler-Fotopres

Ausführlicher werden dann jene Modelle dargestellt, die das kapitalistische Wirtschaftssystem mit seiner Wachstumslogik und seiner Vernachlässigung ökologischer Fragen generell überwinden wollen – Stichwort „Post-Wachstumsgesellschaft“ (Paech, 2013) – bzw. die Gesellschaft von einer Care-Perspektive aus denken, Stichwort „Vorsorgendes Wirtschaften“ (Lang/Wintergerst, 2017) bzw. „Care-Revolution“ (Neumann/Winker, 2016).

## FOKUS ARBEIT

Dort, wo die Krise der Arbeit als Mangel an Arbeitsplätzen gefasst wird, finden sich je nach wirtschafts- und gesellschaftspolitischem Hintergrund zum Teil widersprüchliche Ansätze. So wird in einigen Modellen favorisiert, dass die Nachfrage nach Erwerbsarbeit erhöht werden soll, was mit Steuersenkungen, der Einführung (oder dem Ausbau) eines Niedriglohnssektors, Schaffung flexibler Arbeitsverhältnisse oder der Subventionierung von Arbeit, z.B. durch Kombilohnmodelle, erreicht werden soll. Andere wiederum setzen auf die Verringerung des Arbeitsangebots und die Umverteilung von Erwerbsarbeit durch Arbeitszeitverkürzung. Auch die Erhöhung bzw. Verbesserung des Arbeitsangebots z.B. durch Steigerung der Erwerbsquoten insbesondere von Frauen, Arbeitszeitver-

### INFORMATION

Unter einem **Kombilohn** versteht man ein Modell aus (niedrigem) Lohn und staatlichem Zuschuss, um gering qualifizierten Arbeitslosen oder Langzeitarbeitslosen eine Beschäftigung zu ermöglichen.

längerung, die Verschärfung des Arbeitszwangs durch Workfare-Maßnahmen oder verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen wird als Lösung vorgeschlagen (vgl. Senghaas-Knobloch, 1999, 122). Im Hintergrund steht der Idealzustand der Vollbeschäftigung bzw. der gesellschaftlichen Integration durch Erwerbsarbeit (vgl. Hirsch 2016, 71). In einer Erwerbsarbeitsgesellschaft hat die Erwerbsarbeit nicht nur die Funktion der Existenzsicherung, die Erwerbsarbeit bestimmt auch den sozialen Status und ermöglicht soziale Kontakte.

Eine erweiterte Perspektive verfolgen Ansätze, die ich hier als Modelle der „Tätigkeitsgesellschaft“ zusammenfasse. Grundlage dieser Konzepte ist die Erweiterung des Arbeitsbegriffs über die Erwerbsarbeit hinaus, indem andere Tätigkeiten, wie z.B. Pflege- und Betreuungstätigkeiten, ehrenamtliches und politisches Engagement, Aus- und Weiterbildung, künstlerische Tätigkeiten in die Betrachtung miteinbezogen werden. Manche dieser Modelle sind mit Grundeinkommenskonzepten verknüpft. Ebenfalls unterschiedlich ist die

### INFORMATION

**Workfare ist ein in den 1990er Jahren in den USA entstandenes arbeitsmarktpolitisches Konzept, das staatliche Transferleistungen mit einer Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme verknüpft. Die englische Bezeichnung workfare ist in Anlehnung an Work + Social Welfare = Workfare, also „Arbeit und Sozialhilfe“ [...] entstanden.**

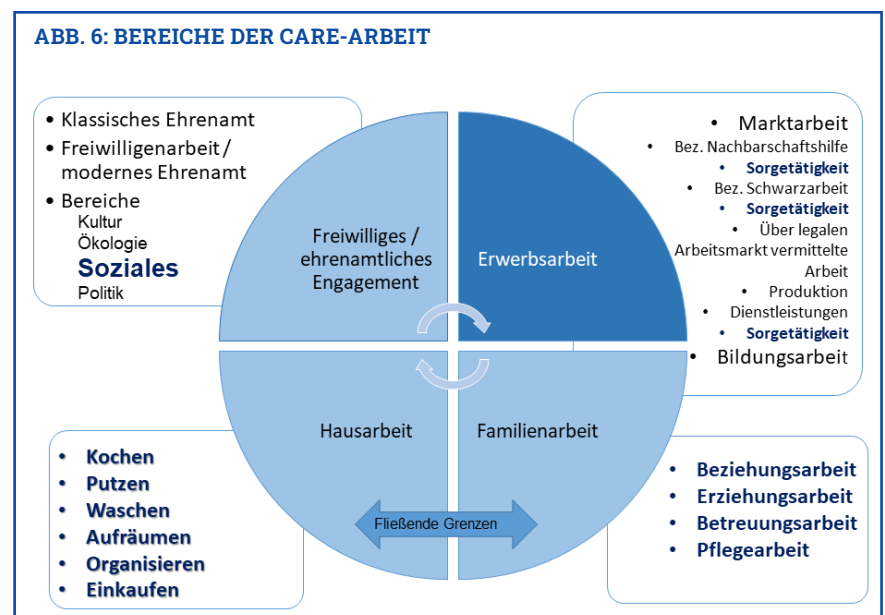
Quelle: Wikipedia

Sensibilität für Gerechtigkeitsfragen entlang von Kategorien wie Klasse, Geschlecht, Ethnie/Migration oder auch für Fragen der Ökologie.

Exemplarisch zu nennen ist hier etwa die Forderung nach 32 Stunden Erwerbsarbeitszeit als neue Normalarbeitszeit im Sinne von Lebensarbeitszeitkonten, die durch die Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgen soll (Allmendinger, 2013). In eine ähnliche Richtung denkt Nancy Fraser (2001), die ebenfalls geteilte Sorge- und Erwerbsarbeit als Voraussetzung für gleiche Anerkennung und eigenständige Existenzsicherung sieht. Frithjof Bergmann legt in seinem Konzept der „Neuen Arbeit“ den Fokus auf den Sinn der Arbeit (Bergmann/Friedland, 2007). Ihm geht es um die „wirklich, wirklich gewollte Arbeit“ (Bergmann/Friedland 2007, 13). Arbeitszeit soll zu einem Drittel der existenzsichernden Erwerbsarbeit dienen, ein weiteres Drittel soll der „High-Tech-Eigenproduktion“, die „Selbstversorgung auf hohem Niveau“ sicherstellen soll, gewidmet sein und in einem weiteren Drittel sollen Menschen ihrer Berufung („Calling“) nachgehen (Bergmann/Friedland 2007, 43).

Schäfers geht bei der „Triade der Arbeit“ (2007) ebenfalls von drei Bereichen aus: „Erwerbsarbeit“, „Privat- bzw. Eigenarbeit“ sowie „gemeinwesenbezogene Arbeit“, die gleichwertig und ohne Zuweisungen qua Geschlecht im Leben Platz finden sollen. Dieses Modell, das von der Katholischen Arbeitnehmer/innenbewegung vertreten wird, bettet die Umorganisation der Arbeit in eine Gesamtvision ein, die ein bedingungsloses Grundeinkommen und Demokratisierungsprozesse ebenso umfasst wie nachhaltiges Wirtschaften. Von vier Bereichen gehen Sebastian Brandl und Eckart Hildebrandt in ihrem Konzept der „Mischarbeit“ aus (Brandl/Hildebrandt, 2002). Sie nennen „Erwerbsarbeit“ in allen Facetten inklusive Schwarzarbeit, „Gemeinschaftsarbeit“, „Eigenarbeit“ sowie „Versorgungsarbeit“ als Bausteine, die ein „Mischeinkommen“ generieren, aber auch „Mischqualifikation“ erfordern (Brandl/Hildebrandt, 2002). Frigga Haug (2008) schlägt in ihrer „4-in-1-Perspektive“ ebenfalls eine Aufteilung in vier Arbeitsbereiche vor: Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit (Haus- und Familienarbeit sowie Care-Arbeit außerhalb des Familienkontextes), politische Arbeit (im Sinne einer aktiven Mitgestaltung von Gesellschaft), kulturelle (Selbst-) Verwirklichung durch Bildung und Kultur sollen idealtypisch jeweils vier Stunden des Tages einnehmen. Die Einkommensausfälle durch die Reduktion der Erwerbsarbeit sollen durch ein Grundeinkommen aufgefangen werden. Im Modell der „Atmenden Lebensläufe“ und „Optionszeiten“ (Jurczyk/Mückenberger, 2020) ist vorgesehen, dass Menschen im Lebenslauf über zeitlich begrenzte „Ziehungsrechte“ für Sorgearbeit (unterteilt in Care für Kinder und pflegebedürftige Personen, Care im Rahmen von Engagement sowie „Selbstsorge“, z. B. in Form von Weiterbildung) verfügen können, z. T. verbunden mit einem „situativen Grundeinkommen“ (ebd., 208).

ABB. 6: BEREICHE DER CARE-ARBEIT



Quelle: Eva Fleischer

## FOKUS GESAMTWIRTSCHAFT – POSTWACHSTUMSÖKONOMIE, CARE REVOLUTION, VORSORGENDES WIRTSCHAFTEN

Während die bisher vorgestellten Modelle von der Frage der Zukunft der (Erwerbs-)Arbeit im engeren Sinn ausgehend diskutieren, denken andere von der Gesamtwirtschaft her, thematisieren z.B. ökologische Fragen oder fokussieren Nachhaltigkeitspolitiken. Modelle, die weiterhin auf Wachstum, wenn auch mit neuen Attributen, setzen, wie „Green Growth“, „Green Economy“, „Kreislaufwirtschaft“, werden hier nicht berücksichtigt, da in diesen Modellen des grünen Kapitalismus das Thema Care keine wesentliche Rolle spielt.

Demgegenüber wird in Ansätzen, die Wachstum als Problem ansprechen und versuchen, die Abhängigkeit vom Wirtschaftswachstum zu reduzieren, die Frage der Sorgetätigkeiten durchaus angesprochen. Im „suffizienzorientierten“ Konzept (*Schmelzer/Vetter, 2018, 153*) der „Postwachstumsökonomie“ setzt etwa *Niko Paech (2013)* vor allem auf Reduktion der Ansprüche und Stärkung der regionalen Eigenversorgung. In diesem Modell wird der monetäre Bereich der Arbeitszeit von 40 Stunden auf 20 Stunden reduziert, dieser monetäre Bereich soll wiederum zur Hälfte in regionalen Ökonomien (auch mit „regionalen Komplementärwährungen“) stattfinden, die andere Hälfte bleibt der globalisierten Wirtschaft vorbehalten (*vgl. Paech, 2013, 117*). Die restlichen 20 Stunden sollen mittels Selbstversorgung durch Eigenproduktion, ehrenamtliches Engagement und nachbarschaftliche Zusammenarbeit ein Leben mit Suffizienz und ohne „Wohlstandsballast“ (*Paech, 2013, 151*) ermöglichen und den Ressourcenverbrauch auch durch „Gemeinschaftsnutzung“ (*Paech 2013, 122*) sowie eine Reparatur- und Wiederverwertungskultur radikal reduzieren.

Ziel des Netzwerkes „Care Revolution“ ist eine „grundlegende gesellschaftliche Neuausrichtung“, um „Sorge für sich und andere bedürfnisgerecht“ zu gestalten (*Neumann/Winker, 2017, 85*). Durch welche Maßnahmen soll dies erreicht werden? Ein „substanzieller Mindestlohn, ein bedingungsloses Grundeinkommen“ sowie „eine deutlich bessere Entlohnung in Care-Berufen“ soll ein existenzsicherndes Einkommen für alle sicherstellen (*Neumann/Winker, 2017, 86*). Durch „massive Arbeitszeitverkürzung für Vollzeit-Erwerbstätige, besondere Erleichterungen für Menschen mit hohen Sorgearbeiten und eine diskriminierungsfreie Verteilung von Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen“ soll ausreichend Zeit zur Verfügung stehen, um Sorge für An- und Zu-

gehörige leisten zu können und trotzdem noch Zeit für sich zu haben (*vgl. Neumann/Winker, 2017, 86*). Die „soziale Infrastruktur“ soll weiterbestehen und noch ausgebaut werden, z.B. durch ein „kostenlos nutzbares Bildungs- und Gesundheitssystem, finanzierbaren Wohnraum, kostenlosen öffentlichen Nahverkehr“, es sollen aber auch „Selbsthilfenetzwerke“ und Projekte der gemeinschaftlichen Nutzung unterstützt werden. (*vgl. Neumann/Winker, 2017, 86*). Vision ist eine „solidarische“ „diskriminierungsfreie Gesellschaft“, in „demokratischer Selbstverwaltung“, in der es keinen Ausschluss, keine Benachteiligung und keine Privilegien beispielsweise wegen der Herkunft oder der Staatsangehörigkeit, des Geschlechts

hungen sind oftmals von Abhängigkeiten und Asymmetrien, aber auch oft von eingeschränkten Handlungskompetenzen geprägt, dies kann zu Bevormundung, Vernachlässigung, Überforderung und Ausbeutung führen. In diesem Ansatz wird deshalb besonderes Augenmerk auf diese Eigendynamik von Care-Beziehungen und die „damit zusammenhängenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse“ gelegt (*Jochimsen, 2013, 77*).

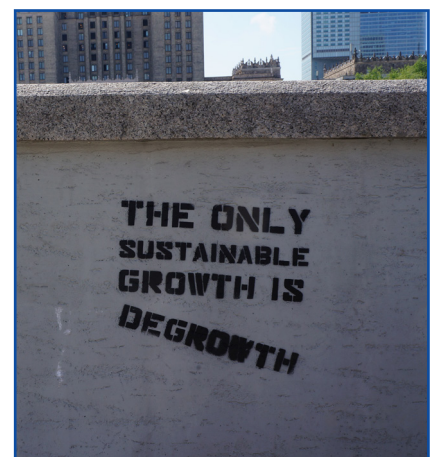
Wie sollen nun innovative, gute Sorgearrangements konkret aussehen? Zentral ist die Annahme einer „Komplementärökonomie“, bei der „Haushaltswirtschaft, Markt-, Erwerbs- und Geldwirtschaft“, „Staatwirtschaft“, „Sozialwirtschaft“ und „Zivilgesell-

*„Wenn die Frage der Höhe der Gehälter nicht gestellt wird, dann bringen Maßnahmen der Arbeitszeitreduktion insbesondere Personen im Sozial- und Gesundheitssektor nur wenig.“*

oder der sexuellen Orientierung, der körperlichen Leistungsfähigkeit oder der beruflichen Kompetenz gibt (*vgl. Neumann/Winker, 2017, 86 ff*). Degrowth und Care Revolution teilen die Perspektive des guten Lebens, der Widerspruch zwischen der Forderung nach Ausbau bezahlter Care-Arbeit bzw. besserer Bezahlung von Lohnarbeit (Care Revolution) und dem Rückbau des monetären Sektors (Degrowth) wird benannt und als lösbar vorgestellt, indem nur Teilbereiche der Wirtschaft geschrumpft werden sollen.

Das Konzept des „Vorsorgenden Wirtschaftens“ (*Biesecker, 2010, 1*) hat als Ausgangspunkt, dass der Kapitalismus „Maßlosigkeit“ und „Sorglosigkeit im Umgang mit den lebendigen Grundlagen des Wirtschaftens“ als Wesensmerkmal hat. Die lebendigen Grundlagen des Wirtschaftens umfassen dabei Natur und fürsorgliche Arbeit/Care (*vgl. Biesecker, 2010, 2*). Gutes Leben wird in diesem Ansatz durch die Vielfalt von Tätigkeiten, ihre sozialen und ökologischen Qualitäten bestimmt, wobei Geschlechtergerechtigkeit eine wesentliche Dimension ist. In dem umfassenden Konzept, das Themen wie Wohlstand, Geldwirtschaft, Demokratie, das Verhältnis von Öffentlichkeit und Privatheit aufnimmt, spielt die Perspektive der feministischen Ökonomie eine wesentliche Rolle. Diese geht davon aus, dass Wirtschaft als Gesamtwirtschaft gesehen werden muss, die Markt- und Haushaltsökonomie sowie „ökologische Produktionsräume“ einschließt, weshalb Produktion und Reproduktion als „(Re-)Produktivität“ (*Biesecker, 2010, 7*) zusammengedacht werden müssen. Arbeit hat in diesem Modell das Ziel, ein geschlechtergerechtes gutes Leben im Einklang mit der Natur sicherzustellen. Care-Bezie-

schaftswirtschaft“ als Teilökonomien mit je eigener „Grundorientierung, Aufgabenstellung und Funktionslogik“ einander gegenseitig beeinflussen und voneinander abhängen (*Lang/Wintergerst, 2017, 269*). Die Frage, ob Sorge so stattfinden kann, dass alle Beteiligten (Sorgende wie Sorgeempfangende) diese gleichermaßen als gut erleben, hängt essentiell vom Zusammenspiel aller Bereiche der Ökonomie ab und davon, ob die inhärenten Logiken der Teilbereiche austariert werden können. Konfliktträchtig ist z.B. das Thema Zeit, bei dem die marktförmige Logik „Zeit ist Geld“ im Widerspruch zu den Zeitbedarfen von Menschen steht, die in eigenen Zeiträumen leben wie Kinder oder Sterbende. Es braucht marktförmig hergestellte Waren und Dienstleistungen ebenso wie Sorgleistungen im privaten und zivilgesellschaftlichen Kontext, aber auch bereitgestellte Gemeingüter und soziale Sicherung durch den Staat (*vgl. Lang/Wintergerst, 2017, 271*).



Quelle: Pixabay

## DISKUSSION

Am Ende dieses Überblicks werde ich anhand einiger Fragen diskutieren, wie diese jeweiligen Entwürfe Care-Arbeit berücksichtigen. Zentral ist dabei, wie das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter, professioneller und ehrenamtlicher Care-Arbeit aussehen soll. Daran anschließend stellt sich die Frage, inwiefern die ange-dachten Neuordnungen Gerechtigkeitskriterien entsprechen, wie sie etwa Nancy Fraser in Bezug auf Geschlechter formuliert hat. Sie fordert, dass ein gerechter Gesellschaftsentwurf gleiches, existenzsicherndes Einkommen, gleiche Freizeit und gleiche Achtung der beteiligten Personen ermöglichen sollte. Alle, die Sorgearbeit bezahlt oder unbezahlt leisten, sollten frei von Ausbeutung, Abhängigkeit und Marginalisierung leben können. Fraser hatte vor allem die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Blick, diese Perspektive muss aber erweitert werden, etwa um Fragen der Klassenzugehörigkeit oder der Staatsbürgerschaft/ethnischen Zugehörigkeit, um die weitverbreiteten prekären Arbeitsverhältnisse von Migrant\*innen in Privathaushalten zu erfassen. Auch das Phänomen, dass angesichts knapper Kassen immer mehr Freiwillige die Aufgaben von Professionellen übernehmen (vgl. Haubner, 2017), muss verstärkt in den Blick genommen werden.

In einigen Modellen wird sehr stark darauf gesetzt, dass in einer Tätigkeitsgesellschaft die gesamte Arbeit entlang der Selbstverwirklichungswünsche der Einzelnen organisiert wird, exemplarisch zu nennen wäre hier das Modell von Frithjof Bergmann mit der Orientierung an der Arbeit, die wir in Freiheit wollen. Daraus ergibt sich die Herausforderung, dass es bei Care-Arbeit um Arbeit geht, die notwendig ist und auch durchaus unangenehm oder emotional überfordernd sein kann, z.B. im Umgang mit Ausscheidungen oder Erkrankungen wie Demenz. Bislang wurde

diese Problematik bewältigt, indem Frauen über Geschlechtsrollenzuschreibungen zuständig erklärt und gleichzeitig durch die niedrige Bewertung der Arbeit in Frauenbranchen Sachzwänge erzeugt wurden. So erscheint es dann logisch, dass Mütter nach der Geburt den Hauptteil der Familienarbeit übernehmen, da sie es einerseits scheinbar besser können und andererseits ihre Verdienstmöglichkeiten geringer sind. Dieses Problem löst sich weder durch Arbeitszeitverkürzung noch durch ein bedingungsloses Grundeinkommen „von selbst“. Es braucht gleichstellungsfördernde begleitende Maßnahmen, die über Mindestlohn und kollektive Arbeitszeitverkürzung hinausgehen, wie gleiche Zugänge zu Bildung, Qualifikationen, Positionen im Beruf, Abbau der Abwertung von Frauenberufen sowie deutliche Anreize für geschlechtergerechte Arbeitsverteilung über entsprechende Regelungen im Arbeits- und Sozialrecht (vgl. Worschech, 2010; WIDE Debattierclub, 2012).

In prekären Lebenslagen hat der Appell an die Suffizienz bereits jetzt einen bitteren Beigeschmack, wenn das Auskommen mit dem Wenigen im Rahmen von sozial-

hohes Grundeinkommen oder einen massiven Ausbau bezahlter Care-Arbeit für günstige Kinder- oder Altenbetreuung, aber auch in spezifischen Feldern der Sozialen Arbeit. Hier wird der Konflikt zwischen einem schrumpfenden monetären Sektor (der Steuergelder generieren kann) und einem steigenden Bedarf an staatlichen Transferleistungen und auch staatlich finanzierter Dienstleistungen deutlich. Diese Finanzierungsfragen bzw. die Auswirkungen der veränderten Finanzströme sollten wesentlich intensiver diskutiert werden (vgl. Madörin, 2017; Opielka, 2017; Mayrhuber, 2019).

Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass Menschen in schwierigen Lebenssituationen von den hohen Ansprüchen der Selbstorganisation überfordert sind oder freiwilliges Engagement und private Sorgearbeit als Lückenfüller für fehlende staatliche oder marktförmige Strukturen dienen sollen (vgl. Lang/Wintergerst, 2017, 275f.; Kopp et al, 2017).

Zur Zukunft der Arbeit liegen eine Fülle von teils widersprüchlichen Entwürfen vor. Die umfassendste Perspektive nimmt

*„Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass [...] freiwilliges Engagement und private Sorgearbeit als Lückenfüller für fehlende staatliche oder marktförmige Strukturen dienen sollen.“*

politischen Sparmaßnahmen gefordert wird (vgl. Winterfeld 2017, 71). Wenn die Frage der Höhe der Gehälter nicht gestellt wird, dann bringen Maßnahmen der Arbeitszeitreduktion insbesondere Personen im Sozial- und Gesundheitssektor nur wenig, da sie sich von dem geringen Einkommen nur billige Güter und erst recht keine Betreuungsdienstleistungen finanzieren können. Um dem entgegenzuwirken, benötigt es entweder ein ausreichend

dabei der Ansatz des Vorsorgenden Wirtschaftens ein, der ökologische Fragestellungen ebenso aufgreift wie die Eigenlogik der unterschiedlichen Tätigkeiten. Auf dem Weg zur Umgestaltung der Erwerbsarbeitsgesellschaft in eine ökologisch nachhaltige, gerechte Tätigkeitsgesellschaft sind noch viele Fragen zu klären, ein gesellschaftlicher Dialog über die Vorstellungen eines guten Lebens für alle wäre aber ein lohnendes Unterfangen.

## LITERATURHINWEISE

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Arbeiten 4.0. Digitalisierung. Berlin (Werkheft, 01). Online verfügbar unter [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/werkheft-01.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/werkheft-01.pdf?__blob=publicationFile&v=1), zuletzt geprüft am 17.01.2022.

Hirsch, Michael (2016): Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft. Eine politische Philosophie der Arbeit. Wiesbaden: Springer Vs.

Kopp, Thomas/Brand, Ulrich/Muraca, Barbara/Wissen, Markus (2017): Auf Kosten anderer? Wie die imperiale Lebensweise ein gutes Leben für alle verhindert. München: oekom. Online verfügbar unter [https://www.contentselect.com/index.php?id=bib\\_view&ean=9783960062400](https://www.contentselect.com/index.php?id=bib_view&ean=9783960062400) (17.01.2022)

Thiessen, Barbara/Weicht, Bernhard/Rerrich, Maria S./Luck, Frank/Jurczyk, Karin/Gather, Claudia/Fleischer, Eva & Brückner, Margrit (2020): Großsputz! Care nach Corona neu gestalten. Ein Positionspapier zur Care-Krise aus Deutschland, Österreich, Schweiz. Initiativkreis Care.Macht.Mehr. In: soziales\_kapital wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit (24). Online verfügbar unter <http://www.sozialeskapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/686/1286.pdf> (17.01.2022)

Die vollständigen Literaturhinweise findet man auf [Moodle](#).

## IDEEN FÜR DEN UNTERRICHT

(Gerhard Altmann)

### BILDUNGSPLANBEZUG WIRTSCHAFT (LEISTUNGSFACH)

#### Grundlagen der Ökonomie

- (5) Ursachen für Marktversagen (zum Beispiel Marktmacht, Externalitäten, Informationsasymmetrien) darstellen und Lösungsmöglichkeiten erläutern
- (7) die Soziale Marktwirtschaft mit einer anderen realen Wirtschaftsordnung vergleichen

#### Arbeitsmärkte

- (1) den individuellen und gesellschaftlichen Stellenwert der Arbeit bewerten (Arbeitsgesellschaft, Tätigkeitsgesellschaft)

### BILDUNGSPLANBEZUG GEMEINSCHAFTSKUNDE (LEISTUNGSFACH)

#### Ausgestaltung des Sozialstaats

- (3) das im Grundgesetz verankerte Spannungsverhältnis von individueller Frei-

heit und Sozialstaatsgebot erklären (Art. 1, 2 Abs. 1, 20 GG)

- (5) neue soziale Risiken als Herausforderungen für den Sozialstaat erläutern (demografischer Wandel, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, Wandel der Familie)

#### Aufgaben nationaler und europäischer Wirtschaftspolitik

- (8) politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Folgen des globalisierten Arbeitsmarkts für Deutschland erläutern
- (9) Maßnahmen der Beschäftigungspolitik auf nationaler oder europäischer Ebene bewerten

### BILDUNGSPLANBEZUG WBS (KLASSE 10)

#### Arbeitnehmer

- (1) die Bedeutung von Arbeit sowie die Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse

und von Arbeitslosigkeit für den Einzelnen erläutern

- (2) Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erläutern

#### Wirtschaftsbürger

- (2) das Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und Gleichheit erläutern und grundlegende Prinzipien (Freiheit, Solidarität, Gerechtigkeit) der Sozialen Marktwirtschaft anhand des Grundgesetzes darstellen
- (8) analoge und digitale Partizipationsmöglichkeiten (zum Beispiel Engagement in Verbänden und Gewerkschaften, Onlinepetitionen) im wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozess an einem Beispiel beurteilen

## AUFGABEN ZUM BASISTEXT

1. Im Text wird das Modell konservativer Wohlfahrtsstaaten erwähnt, das auf der Typologie von Gøsta Esping-Andersen beruht. Beschreiben Sie die Funktion der Arbeit im konservativen Typ des Wohlfahrtsstaats.
2. Charakterisieren Sie die verschiedenen Konzepte der Tätigkeitsgesellschaft.
3. „Arbeit ist in der Krise.“ Stellen Sie Aspekte dieser Krise mithilfe einer Mindmap dar. Ein Tafelbild findet man auf [Moodle](#).
4. Fächerübergreifender Unterricht Gemeinschaftskunde/Wirtschaft/Geschichte:
  - Eva Fleischer thematisiert mit Blick auf die Arbeitswelt das Verhältnis von Privatheit und Öffentlichkeit. Erläutern Sie – ausgehend von Wandlungsprozessen im 19. Jahrhundert – die Veränderungen in diesem Verhältnis.
  5. Der Artikel befasst sich mit unterschiedlichen Dimensionen von Gerechtigkeit. Überprüfen Sie, inwiefern diese zu Zielkonflikten bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen führen könnten.
  6. Erörtern Sie Chancen und Grenzen einer nationalstaatlichen Regulierung des Arbeitsmarkts.
  7. Recherchieren Sie das Konzept der „Atmen Lebensläufe“ und präsentieren Sie es in Form eines Kurzvortrags.
  8. Nehmen Sie den vorletzten Absatz des Basistexts als Ausgangspunkt eines Streitgesprächs, in dem sich verschiedene Akteure der Care-Arbeit gegenüberstehen (z.B. ein Pfleger, eine Leiterin eines Heims, eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ein Heimbewohner).
  9. Gestalten Sie den fiktiven Tagesablauf eines Menschen, der in der „Triade der Arbeit“ lebt.

## AUFGABEN ZUM MATERIALTEIL

### I. ENTFREMDUNG – Wozu arbeiten wir?

1. Analysieren Sie die Karikatur (M 1).
2. Versetzen Sie sich in die Rolle des Arbeitnehmers und antworten Sie auf die Aussage seines Chefs (M 1).
3. Ordnen Sie den Entstehungszeitpunkt von Marx' Schrift (M 2) in die historische Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft ein.
4. „Der Arbeiter legt sein Leben in den Gegenstand; aber nun gehört es nicht mehr ihm, sondern dem Gegenstand.“ Erläutern Sie – ausgehend von diesem Zitat –, was Marx unter Entfremdung versteht (M 2).
5. Erörtern Sie, ob Marx' Analyse der Entfremdung heute noch Gültigkeit beanspruchen kann (M 2).
6. Überprüfen Sie, ob das Konzept der Tätigkeitsgesellschaft (Basistext) der von Marx

beschriebenen Entfremdung entgegenwirken könnte.

#### Zusatzmaterial zu Entfremdungserfahrungen auf Moodle

7. Arbeiten Sie aus M 3 das Spannungsverhältnis zwischen Arbeitszeit und Produktivität heraus.
8. Erläutern Sie, weshalb Viola Schenz (M 3) die Forderung Rutger Bregmans nach einer 15-Stunden-Woche skeptisch sieht.
9. Verfassen Sie unter der Überschrift „Jeder hat doch die Wahl“ einen Kommentar zu den Aussagen Orcels (M 4). Informationen incl. Erklärfilm zur Textsorte Kommentar finden Sie hier: <https://www.br.de/alphalernen/faecher/deutsch/5-kommentar-journalistische-formen-100.html>



### II. DIE CORONA-KRISE – EINE CHANCE FÜR DIE ARBEITSWELT?

1. „[D]ie Idealisierung von Arbeit als Lebensinhalt gilt vielen heute als Stufe zum Burnout.“ (M 5) Erläutern Sie diese Aussage.
2. „Die Pandemie hat den Prozess der Desillusionierung, der nach der letzten Finanzkrise erst so richtig Fahrt aufnahm, noch beschleunigt.“ (M 5) Begründen Sie die These von Frauke Steffens.
3. Schauen Sie sich die im Text M 5 erwähnte Website <https://www.reddit.com/r/antiwork/> an und nennen Sie Beispiele für Kritik an konkreten Arbeitsbedingungen.
4. Ordnen Sie diese Kritik den Entfremdungserfahrungen ([Moodle](#) Zusatzmaterial zu Entfremdungserfahrungen) zu.





5. Erläutern Sie, wie sich die Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt auswirkt (M 5).
6. Beschreiben Sie ökonomische und psychologische Folgen eines „paycheck to paycheck“-Lebens (M 5).
7. Bewerten Sie die Ziele von #antiwork.
8. In **Moodle** finden Sie nähere Angaben zur Methodik der Umfrage (M 7). Erläutern Sie, inwiefern die Kenntnis dieser Informationen Ihre Analyse beeinflussen könnte.
9. Konzipieren Sie selbst eine Umfrage zu New Work. Berücksichtigen Sie bei der Struktur Ihrer Fragen das Drei-Dimensi-

onen-Modell des Wirtschaftsunterrichts  
<http://www.bildungsplaene-bw.de/Lde/LS/BP2016BW/ALLG/GYM/WBS/LG>



10. Die Autorin von M 8 beschreibt zu Beginn ihres Artikels drei Beispiele für die Arbeit der Zukunft.
  - a) Erörtern Sie Vor- und Nachteile der geschilderten Formen der Arbeitsorganisation.
  - b) Überprüfen Sie die Vereinbarkeit der drei Beispiele mit dem Konzept der Tätigkeitsgesellschaft.

Fortsetzung des Artikels auf **Moodle** (Material B).

**Zusatzmaterial** auf **Moodle** zur Diskussion um die Bezahlung bisher unbezahlter Care-Arbeit (Vgl. auch: #CoronaElternRechnenAb). Hier findet man eine Blanko-Rechnung zum Herunterladen: <https://www.swr.de/swr1/bw/programm/hashtag-coronaelternrechnenab-polarisiert-100.html>



Mit der App **WhoCares** kann man ermitteln, wie viel die geleistete unbezahlte Care-Arbeit wert wäre.



## M1 FAMILIE?



## M2 KARL MARX: ÜBER DIE ENTFREMDUNG DER ARBEIT, ÖKONOMISCH-PHILOSOPHISCHE MANUSKRIPTE AUS DEM JAHRE 1844, BERLINER AUSGABE 2014, 3. AUFLAGE

Der Arbeiter wird um so ärmer, je mehr Reichtum er produziert, je mehr seine Produktion an Macht und Umfang zunimmt. Der Arbeiter wird eine um so wohlfeilere Ware, je mehr Waren er schafft. Mit der Verwertung der Sachenwelt nimmt die Entwertung der Menschenwelt in direktem Verhältnis zu. Die Arbeit produziert nicht nur Waren; sie produziert sich selbst und den Arbeiter als eine Ware, und zwar in dem Verhältnis, in welchem sie überhaupt Waren produziert.

Dies Faktum drückt weiter nichts aus als: Der Gegenstand, den die Arbeit produziert, ihr Produkt, tritt ihr als ein fremdes Wesen, als eine von dem Produzenten unabhängige Macht gegenüber. Das Produkt der Arbeit ist die Arbeit, die sich in einem Gegenstand fixiert, sachlich gemacht hat, es ist die Vergegenständlichung der Arbeit. Die Verwirklichung der Arbeit ist ihre Vergegenständlichung. Diese Verwirklichung der Arbeit erscheint in dem nationalökonomischen Zustand als Entwirklichung des Arbeiters, die Vergegenständlichung als Verlust und Knechtschaft des Gegenstandes, die Aneignung

als Entfremdung, als Entäußerung. Die Verwirklichung der Arbeit erscheint so sehr als Entwirklichung, dass der Arbeiter bis zum Hungertod entwirklicht wird. Die Vergegenständlichung erscheint so sehr als Verlust des Gegenstandes, daß der Arbeiter der notwendigsten Gegenstände, nicht nur des Lebens, sondern auch der Arbeitsgegenstände, beraubt ist. Ja, die Arbeit selbst wird zu einem Gegenstand, dessen er nur mit der größten Anstrengung und mit den Unregelmäßigsten Unterbrechungen sich bemächtigen kann. Die Aneignung des Gegenstandes erscheint so sehr als Entfremdung, dass, je mehr Gegenstände der Arbeiter produziert, er um so weniger besitzen kann und um so mehr unter die Herrschaft seines Produkts, des Kapitals, gerät.

In der Bestimmung, dass der Arbeiter zum Produkt seiner Arbeit als einem fremden Gegenstand sich verhält, liegen alle diese Konsequenzen. Denn es ist nach dieser Voraussetzung klar: Je mehr der Arbeiter sich ausarbeitet, um so mächtiger wird die fremde, gegenständliche Welt, die er sich gegen-

über schafft, um so ärmer wird er selbst, seine innere Welt, um so weniger gehört ihm zu eigen. Es ist ebenso in der Religion. Je mehr der Mensch in Gott setzt, je weniger behält er in sich selbst. Der Arbeiter legt sein Leben in den Gegenstand; aber nun gehört es nicht mehr ihm, sondern dem Gegenstand. Je größer also diese Tätigkeit, um so gegenstandsloser ist der Arbeiter. Was das Produkt seiner Arbeit ist, ist er nicht. Je größer also dieses Produkt, je weniger ist er selbst. Die Entäußerung des Arbeiters in seinem Produkt hat die Bedeutung, nicht nur, dass seine Arbeit zu einem Gegenstand, zu einer äußeren Existenz wird, sondern daß sie außer ihm, unabhängig, fremd von ihm existiert und eine selbständige Macht ihm gegenüber wird, dass das Leben, was er dem Gegenstand verliehen hat, ihm feindlich und fremd gegenübertritt.

Quelle: <http://www.zeno.org/Philosophie/M/Marx,+Karl/%C3%96konomisch-philosophische+Manuskripte+aus+dem+Jahre+1844/%5B1.+Manuskript%5D/Die+entfremdete+Arbeit>

Freie Zeit ist zu einem kostbaren Gut geworden, der moderne Mensch reibt sich ab zwischen Job, Haushalt, Kinder und Elternbetreuung. Muss das so sein?

Nein, findet der Historiker und Publizist Rutger Bregman und prescht mit einer radikalen Forderung voran: In seinem Buch "Utopien für Realisten" (Rowohlt Verlag) plädiert er für eine 15-Stunden-Arbeitswoche; es ist ein Bestseller und wurde in 30 Sprachen übersetzt. Der 31 Jahre alte Niederländer wiederholt damit eine Prophezeiung, die der britische Mathematiker und Ökonom John Maynard Keynes bereits 1930 aufstellte: Im Jahr 2030, so Keynes in seinem Aufsatz "Wirtschaftliche Möglichkeiten unserer Enkel", wird eine der größten Herausforderungen der Menschheit die Freizeit sein; denn dann, hundert Jahren später, werde der westliche Lebensstandard das Niveau von 1930 um mindestens das Vierfache übersteigen. Die Folge: Wir werden nur noch 15 Stunden in der Woche arbeiten.

Der technologische Fortschritt könnte Keynes' kühne Utopie wahr machen. Uns geht die Arbeit aus, Automatisierung, Digitalisierung, künstliche Intelligenz übernehmen eine Tätigkeit nach der anderen. Roboter und Algorithmen ersetzen Abläufe, ja ganze Berufe. Stromableser, Pförtner, Supermarktkassierer, Reisebürobetreiber sind am Aussterben, Bus-, Taxi- und Fernfahrer dürften folgen, auch Piloten. Selbst bei Juristen, Versicherungsmaklern oder Ärzten wird automatisiert: Das Sortieren von Prozessakten, das Bewerten von Versicherungsschäden erledigen inzwischen Computerprogramme, chirurgische Eingriffe werden ferngesteuert. Roboter liefern Essen und Pakete, sie mischen Cocktails und dirigieren Orchester. Chancen und Risiken von künstlicher Intelligenz zwingen uns, Umfang und Verteilung menschlicher Arbeit neu zu denken. Wer muss, darf, soll künftig was und wie viel erledigen?

Noch aber kleben wir an den Prinzipien eines Zeitalters, das wir längst revolutioniert haben. Das protestantische Arbeitsethos steckt tief in uns, produktiv zu sein, egal ob manuell, intellektuell oder kreativ, erscheint als einzig legitimer Zeitvertreib. "Der Mensch ist zum Arbeiten geboren wie der Vogel zum Fliegen", predigte Martin Luther. Recht hatte er: Der Mensch braucht Beschäftigung, das zeigen allein die vielen

Rentner, die irgendwo irgendwas weitergeschaffteln, obwohl sie mit ihrer Rente hinkämen; sie wollen sich einbringen, sich nützlich fühlen. [...]

Wissenschaftler in Helsinki fanden in einer Langzeitstudie heraus, dass Managern, die in der Lebensmitte wenig Urlaub nahmen, im Alter Gesundheitsprobleme und früher Tod drohten. Überstunden sind außerdem gefährlich. Je länger der Arbeitstag, desto fehleranfälliger seine Ergebnisse. Ärztliche Kunstfehler übermüdester Chirurgen, falsche Abrechnungen erschöpfter Buchhalter zeigen das.

Mehr Arbeit lohnt sich auch in ganz anderer Hinsicht nicht unbedingt: Zwischen Arbeitszeit und Produktivität besteht nicht immer eine Korrelation. Mit seinen 38,6 Stunden arbeitet zum Beispiel der typische US-Angestellte 4,6 Stunden länger als sein norwegischer Kollege. Doch gemessen am Bruttoinlandsprodukt erwirtschaftet der Norweger 78,70 US-Dollar pro Stunde im Vergleich zu 69,60 Dollar des amerikanischen Angestellten. Laut einem anderen Ländervergleich arbeiten Italiener 35,5 Stunden die Woche, sie produzieren damit aber 40 Prozent mehr als die Türkei, wo die Menschen im Schnitt 47,9 Stunden tätig sind. Der Grund: bessere Ausbildung, bessere Maschinen, bessere Organisation.

Im späten 19. Jahrhundert waren 14-Stunden-Tage in den Fabriken die Norm. Es brauchte ausgerechnet einen Profiteur des Industriezeitalters, einen Bilderbuch-Kapitalisten, um zu erkennen, dass lange Arbeitstage jedoch kontraproduktiv waren. Der Autofabrikant Henry Ford experimentierte als Erster mit dem Achtstundentag (und der Fünftagewoche), weil das seine Arbeiter, wie er herausfand, leistungsfähiger machte. Weniger bedeutete mehr. Wenn also acht Stunden effizienter sind als ein Dutzend Stunden, lässt sich dieses Prinzip dann weiterdrehen?

Mal ehrlich: Wie viele Bürostunden durchstößt man – heimlich, versteht sich – Facebook und Twitter, checkt private Mails, sucht nach Geburtstagsgeschenken und Kuchenrezepten? Wie viele verbringt man mit tatsächlicher Arbeit? Eine Umfrage unter 2000 Vollzeitbüroangestellten in Großbritannien ergab, dass diese an einem durchschnittlichen Achtstundentag gerade mal zwei Stunden und 53 Minuten produktiv waren.

Natürlich gibt es Berufsgruppen, die sich ob solchen Ansinnens an den Kopf fassen. Für viele Altenpfleger, Vorstandsvorsitzende, Krankenhausärztinnen, Supermarktfilialeiter oder Rechtsanwältinnen ist eine 15-Stunden-Woche jenseits ihrer Realität, ein Hirngespinnst, allenfalls frommes Wunschdenken. Ihr Beruf verlangt nun mal oft eine 40- oder 50-Stunden-Woche, Teilzeit können sich sowieso die wenigsten leisten. Sie müssen malochen – für die Miete, für die Ausbildung der Kinder, für die Altersversorgung.

15 Wochenstunden funktionieren nur mit Lohnausgleich, und da ist man beim heiß debattierten bedingungslosen Grundeinkommen, das Rutger Bregman ebenfalls fordert, parallel zur Kurzwoche. Von dieser Kombination verspricht er sich das Rezept gegen Stress und Überarbeitung.

Über den Luxus einer 15-Stunden-Woche können wir allerdings nur spintisieren, weil jahrzehntelanges Wirtschaftswachstum die Grundlage dafür liefert. Insofern irrt Bregman, wenn er sagt: Würden die Menschen weniger konsumieren, kämen sie auch mit weniger Einkommen aus, sprich mit weniger Arbeit. Denn es ist gerade der Konsum, der die Wirtschaft am Laufen hält und mehr Freizeit ermöglicht. Bregmans Modell kann nur funktionieren, wenn an unserer Statt Roboter und andere künstliche Intelligenzen weiter für Wirtschaftswachstum und Nachfrage, sprich für Einkommen und Wohlstand sorgen.

Was aber tun mit der vielen gewonnenen Zeit? Klar, man kann sich endlich mehr der Familie, dem Garten, den Büchern widmen, das Rad selbst reparieren, die Küche selbst streichen, statt aus Zeitmangel Mechaniker und Maler teuer zu engagieren. Aber reicht das? Oder ist die Freizeitgesellschaft der Horror, weil die Leute nichts mit sich anzufangen wissen, vor dem Fernseher hängen oder mit Ballerspielen vorm Computer verblöden?

© <https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitszeit-rutger-bregman-15-stunden-woche-1.4616011?reduced=true> (11.02.2022)

**Hinweis:** Testen Sie mit dem Job-Futuromat, wie digitale Technologien unterschiedliche Jobs verändern könnten: <https://job-futuromat.iab.de>



## M4 WIE HAT ITALIEN DAS COMEBACK GESCHAFFT, HERR ORCEL?, INTERVIEW MIT ANDREA ORCEL, CHEF DER ITALIENISCHEN GROSSBANK UNICREDIT, DER SPIEGEL, 30.12.2021

**Orcel:** Schauen Sie: Wer für die deutsche Nationalmannschaft spielen will, muss hart trainieren. Das fällt umso leichter, wenn man liebt, was man tut, und etwas gewinnen will. Das ist im Beruf genau dasselbe.

**Spiegel:** Das klingt hübsch, aber unkonkret.

**Orcel:** Jeder hat doch die Wahl: Will ich weniger arbeiten, weil mir andere Dinge wichtiger sind? Oder mehr, weil ich Karriere machen möchte? Jeder Arbeitgeber

sollte mir die Möglichkeit geben, diese Wahl zu treffen, gerade auch als Lehre aus der Pandemie. Bei einem meiner Ex-Arbeitgeber kamen meine Mitarbeiter auf mich zu und fragten, ob das Wochenende schon am Freitagnachmittag beginnen könne. Ich habe sie gefragt: Wie gehen wir damit um, wenn unsere Kunden am Freitagnachmittag etwas von uns wollen? Am Ende haben wir uns darauf geeinigt, dass jeder einen halben Tag pro Monat komplett zur freien Verfügung hat und machen kann,

was er will. Natürlich nach Absprache, so dass immer jemand für unsere Kunden da ist. Ich bin also nicht dogmatisch. Aber ich denke, es ist unsere Aufgabe, unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen, und das erfordert manchmal Flexibilität.

© <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unicredit-chef-ueber-erfolg-in-der-pandemie-wie-hat-italien-das-comeback-geschafft-a-5572198c-d2ac-4670-aaca-f93116d24212> (11.02.2022)

## M5 FRAUKE STEFFENS: ARBEIT MACHT UNS TRAUIG, FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG, 28.12.2021

„Durch den Nebel kommen eure Söhne und Töchter. Lass all diese Träumer die Nation aufwecken“, sang Carly Simons in „Let the river run“ hymnisch, während sich am Anfang des Films „Working Girl“ die mit Pendlern gefüllte Fähre von Staten Island Manhattan näherte. Dort sollten 1988 alle Träume der arbeitenden Frau, verkörpert von Melanie Griffith, in Erfüllung gehen – durch die Arbeit, ja, der Arbeit wegen. Der auf deutsch verhunzte Titel „Die Waffen der Frauen“ konnte nicht verstecken, dass es neben der Romantik die Welt des beruflichen Erfolgs war, die hier als gelobtes Land inszeniert wurde.

Das ist mehr als dreißig Jahre her – und das Versprechen der in vielen ähnlichen Filmen gefeierten Yuppie-Jahre erwies sich für viele Amerikaner als leer. Die Generation, die damals ihr Glück in Vierzehn-Stunden-Schichten suchte, drängt jetzt in die Frührente, und die Idealisierung von Arbeit als Lebensinhalt gilt vielen heute als Stufe zum Burnout.

Amerikanische Arbeiter und Angestellte haben genug, viele wollen nicht mehr arbeiten – oder zumindest nicht in der bisherigen Form. Diesen Eindruck kann man zumindest gewinnen, liest man sich die Beiträge zahlloser frustrierter Menschen im Netz durch. Die Idealisierung von Arbeit und Erfolg scheint nicht nur zeitlich, sondern auch kulturell lange her. Die Pandemie hat den Prozess der Desillusionierung, der nach der letzten Finanzkrise erst so richtig Fahrt aufnahm, noch beschleunigt.

Für manche Menschen bedeutete gerade die ungewohnte Arbeit von zu Hause aus, ständig für den Chef verfügbar zu sein. Hinzu kommt die Angst um den Job – und der Mangel an Planungssicherheit. Gerade als viele Unternehmen ihre Mitarbeiter zumindest tageweise zurück ins Büro riefen, begann in großen Städten wie New York angesichts der Omikron-Variante eine Art freiwilliger Lockdown. Nun werden jene, die es können, wieder ins Home-Office gehen –

während Krankenschwestern, Bauarbeiter und Lieferanten sich in den U-Bahnen und Bussen drängeln müssen wie schon seit Beginn der Pandemie.

Die Frustration über diese Verhältnisse auszudrücken und Zuhörer zu finden ist heute für den Einzelnen leichter denn je. Viele machen ironische Tik-Tok-Videos, oder sie berichten in Twitter-Threads von den Absurditäten ihrer Arbeitswelt. Auf der Plattform Reddit ist #antiwork einer der am schnellsten wachsenden Subreddits. In Medienberichten über das Phänomen ist die Rede von einem fast dreihundertprozentigen Zuwachs an Beteiligten – inzwischen sind es 1,4 Millionen. Man beschreibt das Forum als Raum für Menschen, die „die Arbeit beenden“ oder ein „arbeitsfreies Leben“ führen wollen, und bestärkt sich gegenseitig vor dem Kündigungsgespräch.

Die zum Teil schlimmen Erlebnisse am Arbeitsplatz, die Menschen auf dieser Plattform beschreiben, zeigt, dass die amerikanische Arbeitswelt trotz existierender Regeln und unterhalb der gut bezahlten Jobs so unreguliert, gefährlich und unterbezahlt ist wie eh und je. „Meine Chefin ist sauer, weil ich nicht auch noch an meinem freien Tag für zwei Dollar plus Trinkgeld arbeiten will“, liest man, oder: „Kann mein Boss mir vorschreiben, nichts unter meiner Arbeitskleidung zu tragen?“

Ein Begriff, der sich durch die Berichterstattung zum Thema zieht, ist die Great Resignation, die große Kündigung, die ein texanischer Psychologie-Professor ausmachte. Anthony Klotz geht davon aus, dass die Pandemie die Menschen dazu bringe, über ihr Leben nachzudenken, weil es nun bedroht sei. Millionen Menschen gaben während der Pandemie ihren Beruf auf oder wechselten die Stelle.

Seit einigen Monaten beklagen Branchen wie die Logistik einen Arbeitskräftemangel, der in manchen Bereichen auch mit für materielle Engpässe sorgt. Einige konservative Medien reagierten auf die Diskussion mit

dem Vorwurf, jüngere Menschen wollten nicht arbeiten, weil sie keine Frustrationstoleranz gelernt hätten und weil das aufgestockte Covid-Arbeitslosengeld zu hoch sei. Inzwischen zeigen neuere Daten allerdings, dass der Arbeitskräftemangel in Branchen wie Produktion und Logistik nicht so sehr auf die Millennials zurückgeht.

Es sind die Boomer, die von etwa Mitte fünfzig an in den Ruhestand gehen – zu einem nicht kleinen Teil aus gesundheitlichen Gründen, aber eben auch, weil es in dieser Generation genug Wohlstand gibt. Im November verließen 3,6 Millionen Amerikaner mehr den Arbeitsmarkt und gaben an, sich keinen neuen Job suchen zu wollen, als im Vergleichsmonat 2019. Laut Behördendaten, die der Sender CNN auswertete, waren neunzig Prozent von ihnen über 55 Jahre alt. Diese Wahl haben die meisten Amerikaner nicht – Studien zufolge können bis über 70 Prozent von ihnen keine finanziellen Rücklagen bilden, leben „paycheck to paycheck“.

Es sind indes nicht die Mittfünfziger, sondern Jüngere, die im Internet die Diskussion über Ausbeutung und Selbstausbeutung vorantreiben. Die Auseinandersetzung, ob es besser sei, sich arbeitend entfalten zu können oder gar nicht zu arbeiten, ist in der Linken dabei eine alte: Das „Recht auf Faulheit“, das dem Wunsch nach einer menschenwürdig gestalteten Arbeitswelt gegenübergestellt wurde, sorgte auch in Europa immer wieder für Streit unter Generationen von Linken.

Paul Lafargue stellte es 1880 dem „Recht auf Arbeit“ entgegen und warf den Sozialisten eine bürgerlich geprägte „Arbeitsucht“ vor. Von Karl Marx unterschied sich Lafargue vor allem durch den fehlenden Fortschrittsgedanken und die Idealisierung des Lebens vermeintlich „edler Wilder“. Marxisten grenzen sich vom „Recht auf Faulheit“ ab, indem sie Arbeit als Mittel der produktiven Aneignung der Natur durch den Menschen analysieren und nach den Bedingungen menschenwürdigen Arbeitens fragen.

Im Netz herrscht in den einschlägigen Foren kein Mangel an Bezügen zu solchen linken Theorien, gern auf Memes verkürzt. Das Problem mit der „Anti-Work-Bewegung“, die bislang nicht organisiert ist, könnte jenem anderer Themen ähneln, sobald sie zu Lifestyle-Labels werden. Die politische Schlagkraft im Sinne konkreten Handelns, die die Arbeiter- und die Gewerkschaftsbewegung hatten beziehungsweise haben, fehlt indes dem Hashtag-Aktivismus. Genauso wie die Macht einer Organisation. Und schließlich ist da noch die Frage der sozialen Basis einer solchen Bewegung. Viele Menschen, die ihre Jobs aufgeben, um weniger gestresst zu sein, können das nur aufgrund finanzieller Privilegien. Die Anhänger von #antiwork lau-

fen somit Gefahr, aus ihrer größten Stärke, dem Benennen des Unbehagens an der aktuellen Situation, nichts machen zu können.

Tatsächlich gab es aber in den USA in den vergangenen Jahren auch neue sowie erstarkende linke Bewegungen, die nicht zuletzt an gewerkschaftliche Kämpfe anknüpfen. So streikten Lehrer, Krankenhausangestellte oder Mitarbeiter von Fast-Food-Ketten und erreichten tatsächlich Verbesserungen. Immer dann, wenn sich beide „Bewegungen“ verbinden lassen, scheint auch Online-Aktivismus sinnvoll zu sein. Die Solidarität mit Amazon-Mitarbeitern im Arbeitskampf zeigt das.

Und als Frühstücksflocken-Hersteller Kellogg's kürzlich verkündete, man wolle

1400 streikende, gewerkschaftlich organisierte Arbeiter „permanent ersetzen“, ließ der Shitstorm im Netz nicht lange auf sich warten. Bei Reddit gaben sich Nutzer gegenseitig Tipps, wie man das Unternehmen mit Bewerbungen für die Streikbrecher-Jobs in Atem halten könnte. Kellogg's beeilte sich, etwas kooperativer aufzutreten – nun wird zumindest über bessere Arbeitsbedingungen verhandelt.

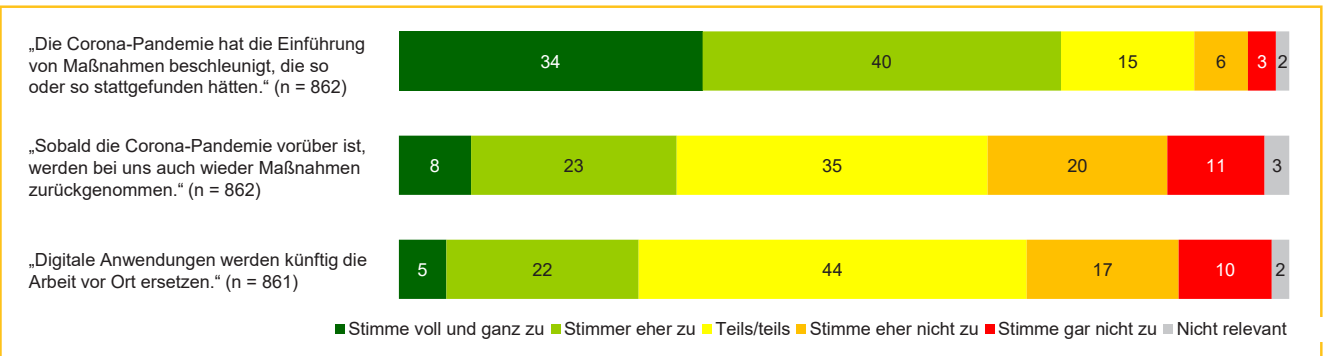
© <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/antiwork-in-usa-amerikaner-bestaerken-sich-in-kuendigungen-17703474.html> (11.02.2022).

## M6 WAS IST NEW WORK?



© OTTO, <https://www.otto.de/newsroom/de/kultur/infografik-new-work-branchenvergleich> (11.02.2022)

## M7 DER EINFLUSS VON CORONA AUF „NEW WORK“ (UMFRAGE 2021)



© 2021 L·Q·M MARKTFORSCHUNG, in: Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) e.V., <https://www.zirp.de>

## M8 ALICIA LINDHOFF, SO ARBEITEN WIR IN ZUKUNFT: FLEXIBEL, DIGITAL – UND PREKÄR?, FRANKFURTER RUNDSCHAU, 28.08.2020

Die Digitalisierung bietet Chancen für eine selbstbestimmte Arbeitswelt, in der wir viel Zeit für andere Dinge haben – zumindest theoretisch. Doch bei der Arbeit der Zukunft geht es nicht nur um Technik. Sondern vor allem darum, wer sie kontrolliert.

Im Kölner Firmensitz des Versicherungskonzerns AXA hat seit vergangenem Jahr niemand mehr einen eigenen Schreibtisch. Wer morgens die offenen, mit Walddtapeten und Basketballkörben ausgestatteten Büroräume betritt, muss sich einen Arbeitsplatz suchen, der noch nicht belegt ist. Das gilt für alle gleichermaßen, ob Deutschlandchef, Abteilungsleiterin oder studentische Hilfskraft.

In der Bielefelder Digitalagentur Rheingans arbeiten alle Angestellten schon seit 2017 statt acht nur noch fünf Stunden am Tag. In dieser Zeit müssen sie das gleiche Arbeitspensum schaffen, bekommen aber auch das gleiche Gehalt – und haben jeden Tag ab 13 Uhr Zeit für Hobbys, Freunde, Familie oder freiwilliges Engagement.

Und der Medizintechnik-Hersteller B. Braun mit Sitz in Melsungen testet derzeit ein Organisationsmodell, bei dem sich anstelle der klassischen Abteilungshierarchien alle Beschäftigten freiwillig für die Mitarbeit in sogenannten „Kreisen“ melden können, in denen größere neue Aufgaben und Projekte selbstorganisiert bearbeitet werden.

Drei Veränderungen, die eines verbindet: Sie durchbrechen tradierte Muster der Arbeitswelt. Seit einigen Jahren zirkuliert ein Begriff dafür wie ein Zauberwort in Vorstandsetagen, auf Konferenzen, in Fachpublikationen und Team-Coachings – ursprünglich vor allem im Silicon Valley, längst in Wirtschaftszentren weltweit: „New Work“. Dieser „New Work“-Ansatz gilt als

Antwort auf die Frage, wie Arbeit in einer digitalisierten, zunehmend individualistischen Welt aussehen kann. Fans des Konzepts sind überzeugt: Die Ära der Manager, die sich im obersten Stockwerk von Firmengebäuden hinter schweren Türen und Vorzimmerdamen verschanzen, ist ebenso vorbei wie der klassische „Nine to five“-Arbeitstag oder eine Firmenstruktur, in der die eine Box im Organigramm nicht weiß, was eine Box weiter diskutiert und entschieden wird. Vorbei sein soll auch die Zeit, in der neue Ideen erst dann getestet werden, wenn sie bis ins letzte Detail geprüft worden sind: Trial-and-Error-Toleranz ist gefragt.

Laut einer Studie haben 74 Prozent aller deutschen Unternehmen das Thema auf ihrer Agenda. Das „Zukunftsinstitut“ des Trendforschers Matthias Horx spricht von einem „epochalen Umbruch [...], der die Arbeitswelt von Grund auf umformt“. Auch Josephine Hofmann sagt: „New Work ist ein ernstzunehmender Trend.“ Hofmann leitet das Team Zusammenarbeit und Führung beim Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart. 2019 hat sie mit ihrem Team eine Studie zur Umsetzung von New-Work-Modellen in deutschen Unternehmen durchgeführt.

Aus Hofmanns Sicht kommen viele Firmen kaum um Veränderungen herum: „Klassische Organisationsformen funktionieren heute oft einfach nicht mehr.“ Mitunter reagierten Firmen mit den Änderungen auch auf Forderungen ihrer Mitarbeiter:innen: Viele Menschen wollten heute ihre Ideen einbringen, wünschten sich flexiblere Arbeitszeiten und eine bessere „Work-Life-Balance“. In diese Richtung entwickelt sich der Arbeitsmarkt zumindest in Deutschland oh-

nehin seit Jahren.

Denn: Immer mehr Menschen arbeiten in Teilzeit. Betraf das 1990 nur gut 14 Prozent, gilt es heute für fast ein Drittel. Zwar treiben vor allem Frauen diesen Wandel voran – fast die Hälfte von ihnen arbeitet in Teilzeit –, aber die Männer, vor allem die jüngeren, holen langsam auf: Immerhin 11,5 Prozent waren 2019 in Teilzeit beschäftigt – gegenüber zwei Prozent Anfang der Neunzigerjahre. Die Abkehr von der 40-Stunden-Woche passt zu zwei weiteren Kennzahlen: Seit 1990 ist die Produktivität jeder Arbeitsstunde um fast die Hälfte gewachsen. Und wir arbeiten im Alter immer länger. Man könnte sagen: Menschen packen immer mehr Leistung in immer weniger Zeit – und sie verteilen ihre Lebensarbeitszeit so um, dass sie das auch jahrzehntelang durchhalten. Dazu gehört auch der Wunsch, weniger Lebenszeit auf Autobahnen und in Pendlerzügen zu verbringen.

Doch meist ist die Arbeit nach wie vor nicht nur an feste (Vollzeit-)Arbeitszeiten gebunden, sondern auch an einen bestimmten Ort. Mit den Möglichkeiten der digitalisierten Arbeitswelt wäre das in vielen Fällen nicht mehr nötig: Dass etwa wechselnde Menschen von ganz verschiedenen Orten aus in der Cloud an einem Projekt arbeiten, ist kein Problem mehr. Schon rufen manche das Ende des klassischen Büros aus.

**Die Fortsetzung des Artikels – auch mit den Nachteilen von „New Work“ – finden Sie auf Moodle.**

© <https://www.fr.de/zukunft/stories/mega-trends/arbeit-zukunft-trend-digitalisierung-wandel-new-work-90032832.html> (11.02.2022)

# DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND – EINE BESTANDSAUFNAHME

CHRISTINA GATHMANN, EDUARD BRÜLL, LUKAS RIEDEL, BORIS IVANOV

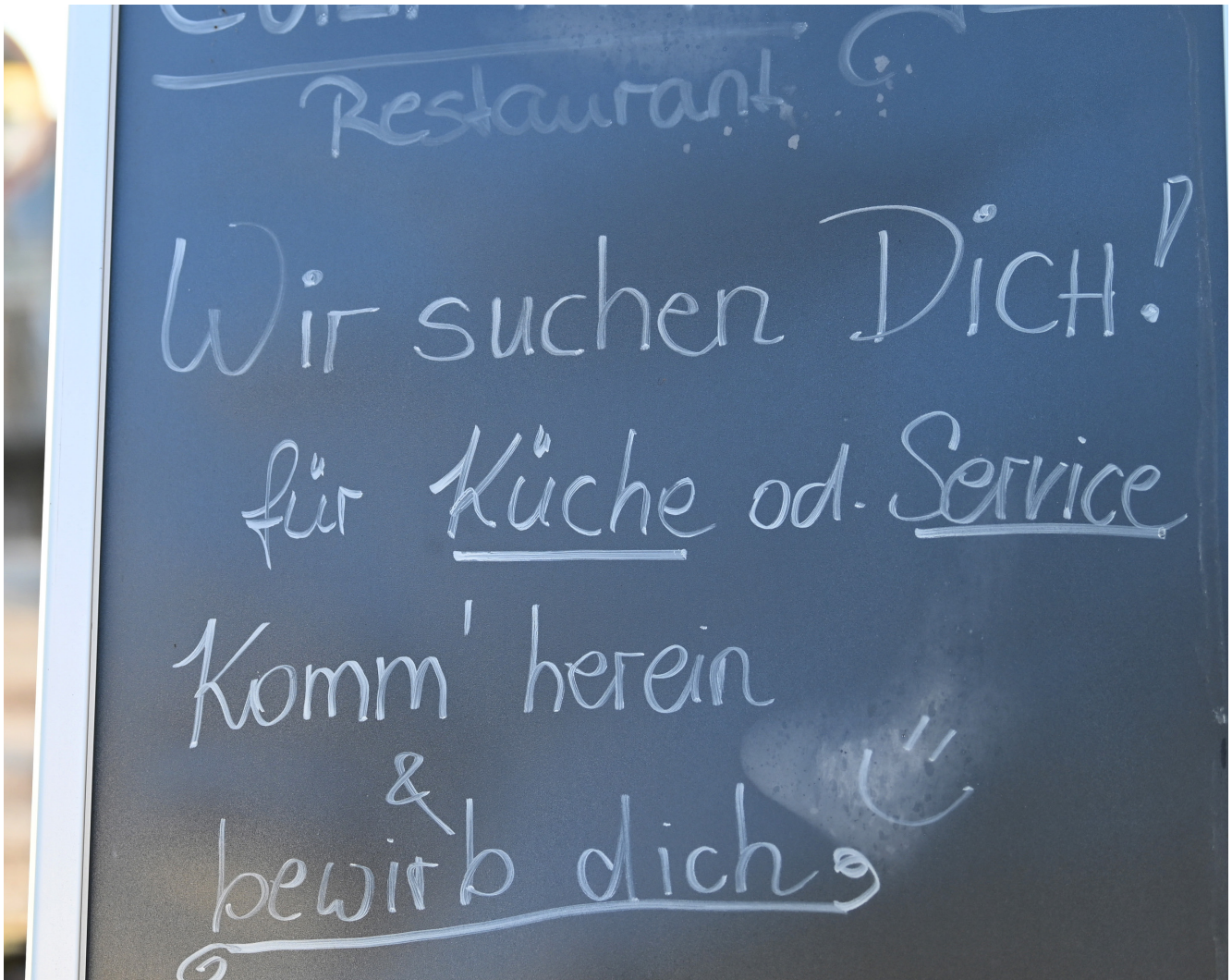


Abb. 1 Arbeitskräfte gesucht © picture alliance / BARBARA GINDL / APA / picturedesk.com | BARBARA GINDL

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

## VOM „KRANKEN MANN EUROPAS“ ZUM „DEUTSCHEN ARBEITSMARKT- WUNDER“

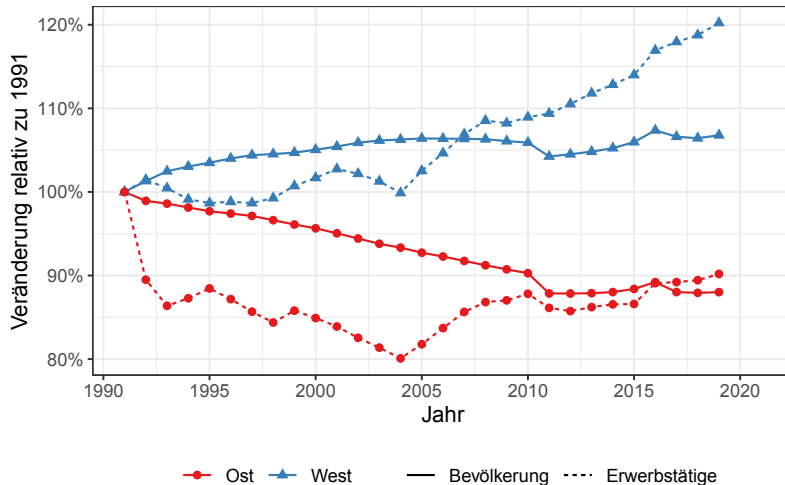
Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland, d.h. der Anteil der Personen, die entweder als Ar-

beitnehmer oder als Selbstständige tätig sind, hat in den letzten 30 Jahren zwei stark unterschiedliche Entwicklungen durchlaufen. Die erste Phase war von Sorgen um die Beschäftigung in Deutschland geprägt, während die zweite Phase häufig als „deutsches Arbeitsmarktwunder“ bezeichnet wird. Vor allem in Folge

der Wiedervereinigung gab es dabei interessante Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

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

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



**Anmerkung:** Die Grafik zeigt Veränderungen der Bevölkerung und der Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland relativ zum Jahr 1991.

© Eigene Darstellung basierend auf Daten des Statistischen Bundesamts (Destatis) zu Erwerbstätigen und der Bevölkerung in deutschen Bundesländern aus dem Mikrozensus-System für die Jahre 1990 bis 2019.

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

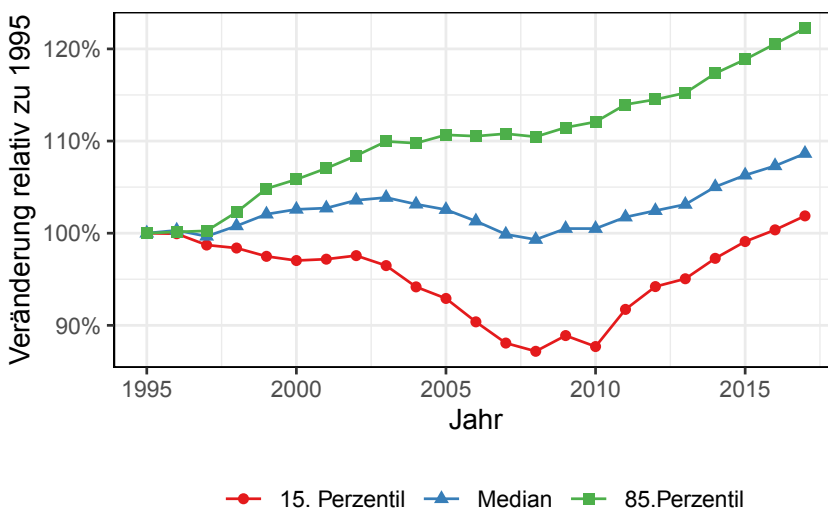
schaft der DDR in eine Marktwirtschaft zurückgeht. Da viele der ehemaligen volkseigenen Betriebe der DDR wirtschaftlich nicht wettbewerbsfähig wa-

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

Die Zeit unmittelbar nach der Wiedervereinigung ist durch den sogenannten „Transformationschock“ geprägt, der auf die rasche Umwandlung der Planwirt-

ren, fielen in Ostdeutschland zahlreiche Arbeitsplätze weg, wodurch es zu einem rasanten Anstieg der Arbeitslosigkeit kam.

**ABB. 3: ENTWICKLUNG DER LOHNGLEICHHEIT IN DEUTSCHLAND**



**Anmerkung:** Die Grafik zeigt Veränderungen der Löhne von Vollzeitarbeitnehmern an verschiedenen Perzentilen der Lohnverteilung im Vergleich zum Jahr 1995.

© Eigene Darstellung basierend auf Daten aus einer 2 %-Stichprobe von Sozialversicherungsdaten (den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) deutscher Arbeitnehmer) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

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

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

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

## DIE ENTWICKLUNG DER LOHNGLEICHHEIT IN DEUTSCHLAND

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

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

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

gleichheit zwischen Gering-, Mittel- und Gutverdienern.

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

## ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN: WEITERHIN GROSSE DIFFERENZEN ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN

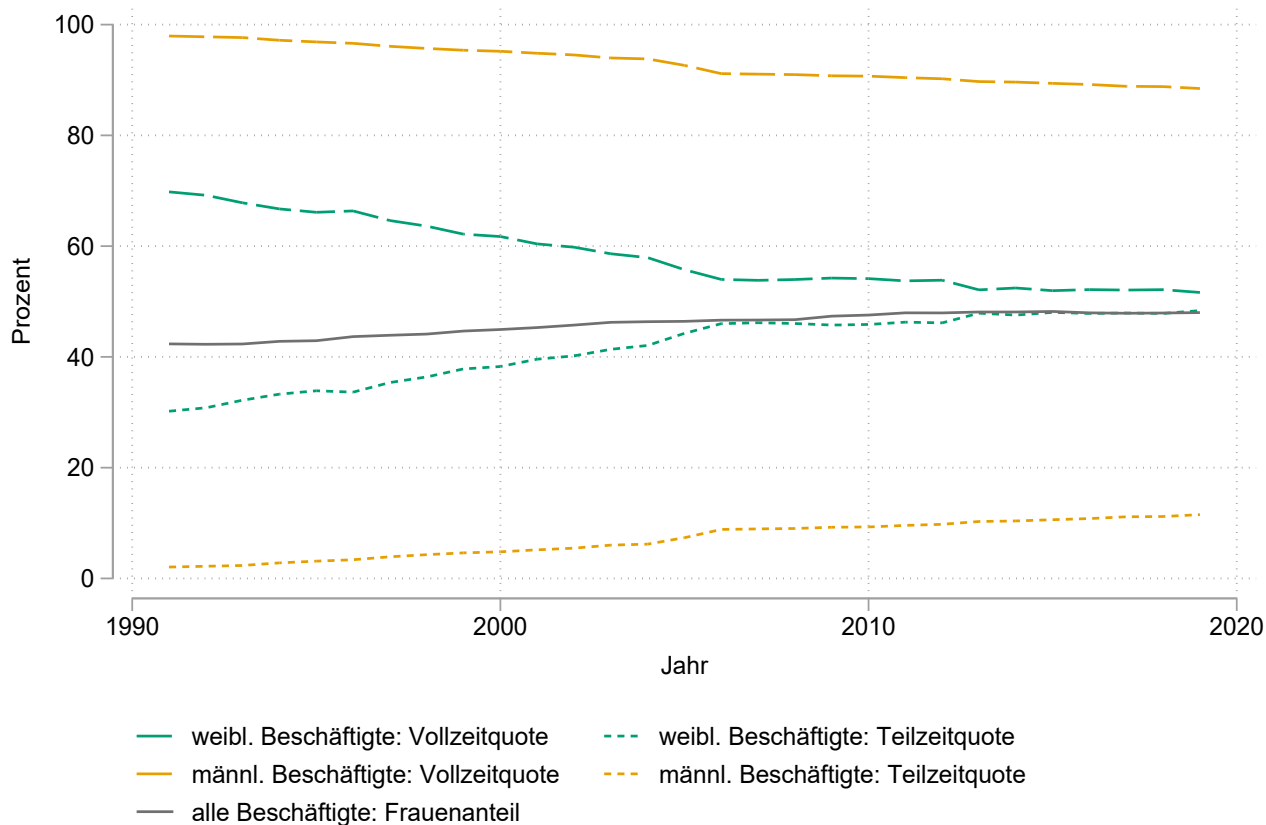
Obwohl verheiratete Frauen seit 1958 nicht mehr das Einverständnis ihres Ehemanns zur Aufnahme einer Beschäftigung benötigen, ist der Arbeitsmarkt immer noch ein Bereich mit ausgeprägten Geschlechtsunterschieden.

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

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

derung der Perzentile im Vergleich zu 1995 in Prozent. Je weiter die Linien auseinanderliegen, desto größer die Un-

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



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



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

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

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

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

Seitens der Politik werden die geburtsbedingten Karriereeinbrüche von Frauen mit unterschiedlichen Maßnahmen adressiert. Zum einen wurde seit 1979 die Elternzeit in mehreren Schritten auf eine Dauer von aktuell drei Jahren verlängert. Während dieser Zeit nach einer Geburt wird es einem Elternteil ermöglicht, nicht zu arbeiten und anschließend in den ursprünglichen Beruf zurückzukehren. Dies steht seit 1986 auch Vätern offen, wird aber trotzdem überwiegend von Müttern genutzt. Die Regelung

soll über eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein dauerhaftes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindern, sie setzt aber auch Anreize für längere Erwerbsunterbrechungen, die sich in der Theorie negativ auf die Lohnentwicklung auswirken können. Empirische Forschungsergebnisse legen nahe, dass Mütter durch die Elternzeit zwar mehr Zeit mit ihren Familien verbringen, jedoch ohne nachteilige Arbeitsmarkteffekte in der langen Frist.

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

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

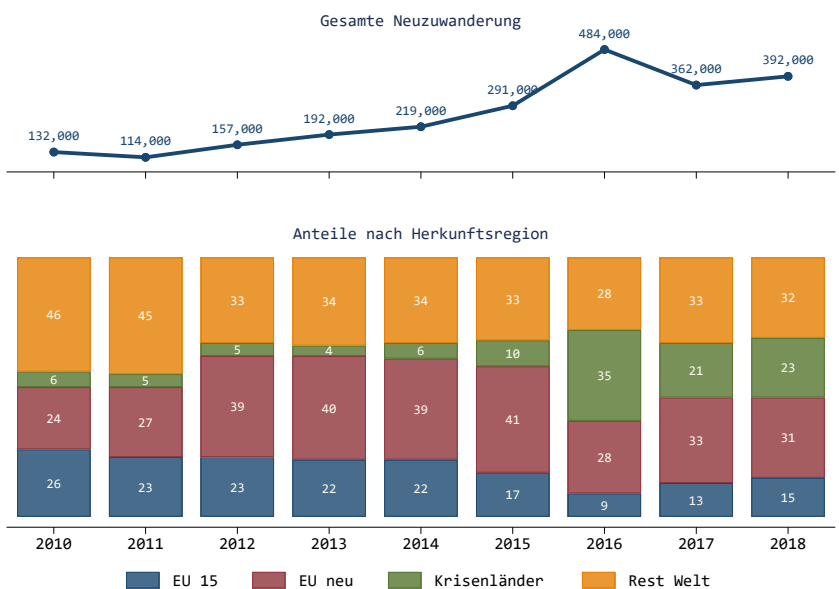
Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus verbleiben ausgeprägt verschiedene Geschlechterrollen als die

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

## DIE BEDEUTUNG VON ZUWANDERUNG FÜR DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT

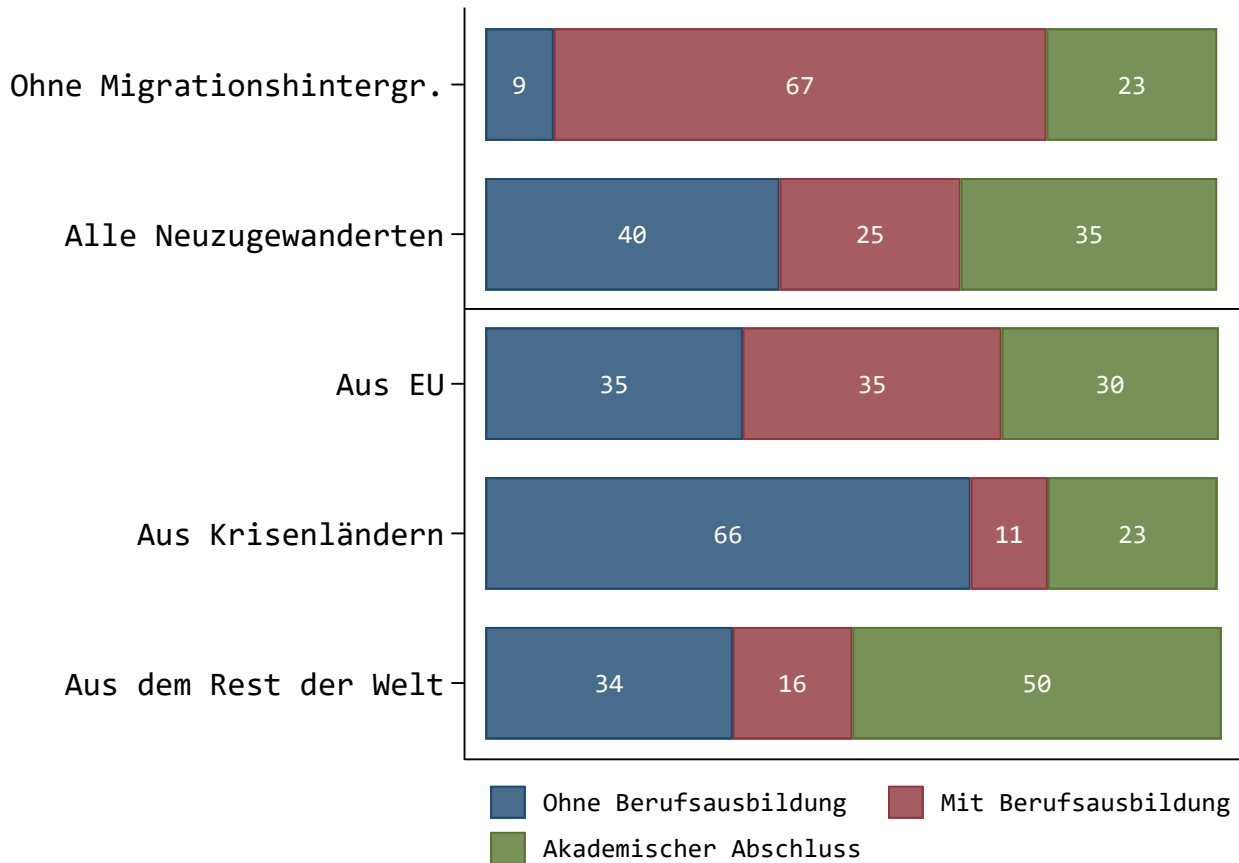
Zwischen 2010 und 2018 stieg die Zahl der jährlich neu nach Deutschland Zugewanderten um fast das Dreifache (siehe *Abbildung 5*, oberer Teil). Insbesondere der Anteil von Personen aus den neuen Mitgliedstaaten im Osten der EU nahm deutlich zu (Balkendiagramm unten in *Abbildung 5*). Dies hängt zum einen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

**ABB. 5: ZUWANDERUNG NACH DEUTSCHLAND**



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

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



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

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

Betrachtet man die beruflichen Qualifikationen von Zugewanderten, so sind sowohl die Anteile von Personen ohne eine formale Berufsausbildung als auch derer mit einem akademischen Abschluss deutlich höher als unter der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Abbildung 6). Un-

ter den Zugewanderten aus Krisenländern ist der Anteil von Personen ohne formale Ausbildung besonders hoch. Das bedeutet aber nicht unbedingt, dass diese Personen keine beruflichen Kenntnisse mitbringen.

Abbildung 7). Dabei gibt es allerdings große Unterschiede nach den Herkunftsländern der Zugewanderten. EU-Migranten waren bereits nach einem Jahr fast ebenso häufig beschäftigt wie Einheimische.

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

**INFORMATION**

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

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

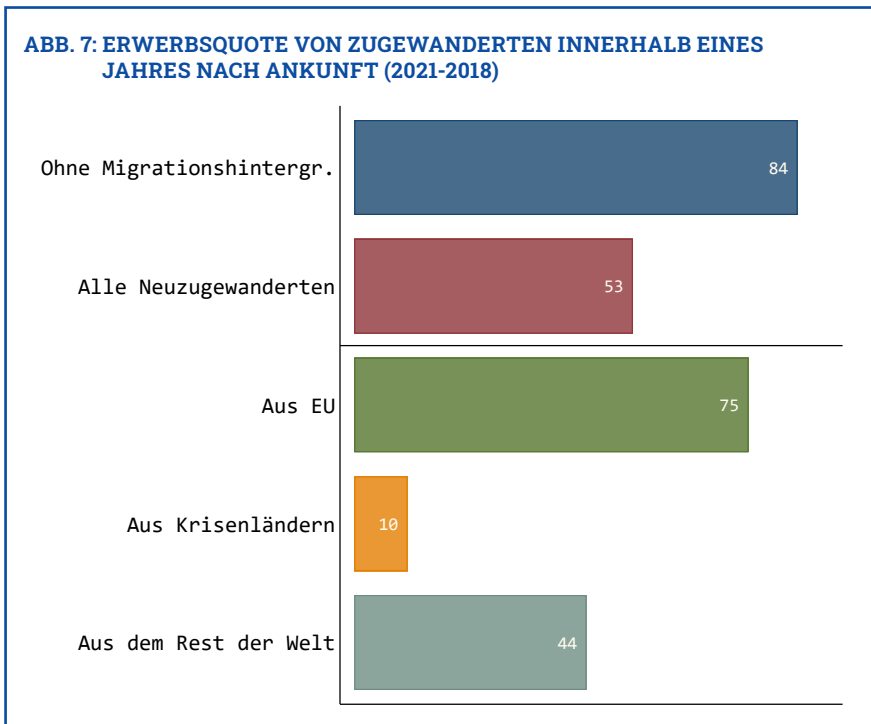
In vielen Herkunftsländern findet die Ausbildung nämlich nicht in Berufsschulen, sondern direkt in den Betrieben statt. Deshalb können viele Zugewanderte trotz praktischer Berufserfahrung oft keinen Berufsabschluss vorweisen, der in Deutschland anerkannt wird, was oft den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt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

Dies spiegelt sich auch in der Erwerbsquote wider. Während sie bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zwischen 2012 und 2018 im Durchschnitt bei 84 % lag, nahmen von den im selben Zeitraum neu nach Deutschland Zugewanderten nur 53 % im Laufe des ersten Jahres eine Erwerbstätigkeit auf (siehe oberer Teil von

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

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

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



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

Zukunft einen Beitrag zur Tragfähigkeit des Rentensystems leisten.

## ARBEITSMARKT-KONKURRENZ UND FACHKRÄFTEMANGEL

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

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

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

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

## VERÄNDERUNG DER ARBEITSNACHFRAGE

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

## TECHNOLOGISCHER WANDEL

Seit der Industrialisierung und insbesondere in den letzten Jahrzehnten wurden wiederholt Schreckensszenarien entworfen, dass durch die technologische Entwicklung „die Arbeit ausgeht“. Und doch haben heute die meisten Erwerbsfähigen eine Arbeit und die Erwerbstätigkeit hat in Deutsch-

land in den vergangenen Jahren, insbesondere durch Frauen und Zugewanderte, sogar stark zugenommen.

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

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

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

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

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

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

## GLOBALISIERUNG

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor auf die Arbeitsnachfrage ist die Globalisierung. Der in den letzten Jahrzehnten vorangetrie-

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

Die empirische Evidenz zeigt, dass am deutschen Arbeitsmarkt durch den wachsenden Handel, insbesondere mit Osteuropa und China, mehr Arbeitsplätze entstanden als verloren gegangen sind. Gleichzeitig stieg auch die Stabilität in vielen Beschäftigungsverhältnissen an, so dass Arbeitnehmer weniger von Entlassungen betroffen waren. Insgesamt lässt sich also festhalten, dass Deutschland und der deutsche Arbeitsmarkt stark von der Globalisierung profitiert haben – im Unterschied etwa zu den Vereinigten Staaten, wo der Handel mit China zu massiven Nettoverlusten von Jobs und gar dem Nieder-

gang ganzer Industriezweige geführt hat. Ähnlich wie beim technologischen Wandel ist es auch bei der Globalisierung zentral, dass Spezialisierungsvorteile genutzt werden und die Arbeitskräfte durch Fort- und Weiterbildung ihre Kompetenzen an die veränderte Arbeitsnachfrage anpassen können. Nur dann profitieren sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber von den Möglichkeiten der bevorstehenden Umbrüche.

## FAZIT

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

## LITERATURHINWEISE

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

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

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

### Weiterführende Literatur

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

Brücker, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse

und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, Bertelsmann Stiftung, <https://www.issuelab.org/researchsources/18813/18813.pdf> (27.01.2022).

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

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

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

Schmieder, Julia/Wrohlich, Katharina (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht Nr. 9 2021, Berlin,

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021\\_09\\_3/gender\\_pay\\_gap\\_im\\_europaeischen\\_vergleich\\_\\_positiver\\_zusammenhang\\_zwischen\\_frauenerwerbsquote\\_und\\_lohnluecke.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_3/gender_pay_gap_im_europaeischen_vergleich__positiver_zusammenhang_zwischen_frauenerwerbsquote_und_lohnluecke.html) (04.01.2022).

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

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

## IDEEN FÜR DEN UNTERRICHT

(Tobias Gerber)

### BILDUNGSPLANBEZUG WIRTSCHAFT (LEISTUNGSFACH)

#### Arbeitsmärkte

- (1) den individuellen und gesellschaftlichen Stellenwert der Arbeit bewerten
- (6) Folgen der Arbeitslosigkeit für Staat und Gesellschaft erläutern und einen hohen Beschäftigungsstand als wirtschaftspolitische Zielsetzung begründen
- (7) staatliche [...] Ausgestaltungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt darstellen (zum Beispiel Zeitarbeit, Niedriglohnsektor, Mindestlöhne)
- (8) [...] arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung bewerten

### BILDUNGSPLANBEZUG WBS (KLASSE 8-10)

#### Arbeitnehmer

- (1) Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse und von Arbeitslosigkeit für den Einzelnen erläutern

### BILDUNGSPLANBEZUG GEMEINSCHAFTSKUNDE (LEISTUNGSFACH)

#### Grundlagen der Wirtschaftspolitik

- (4) die Ziele der deutschen Wirtschaftspolitik erläutern (Magisches Viereck und seine Erweiterung zum Sechseck) [...]

### Aufgaben nationaler und europäischer Wirtschaftspolitik

- (1) die Entwicklung des Arbeitsmarkts mithilfe von Material analysieren (Arbeitslosenquote, Arbeitsvolumen, Sockelarbeitslosigkeit)
- (3) individuelle, gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Folgen von Arbeitslosigkeit erläutern
- (5) Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (Reallöhne und Niedriglohnsektor) mithilfe von Material analysieren
- (7) Maßnahmen zur Regulierung des Arbeitsmarkts bewerten (zum Beispiel Kündigungsschutz, Mindestlohn, Kurzarbeitergeld)

## AUFGABEN ZUM BASISTEXT

1. Erklären Sie ausgehend von Abb. 2 die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland im Zeitverlauf.
2. Erläutern Sie die Ursachen, die im Text für das „deutsche Arbeitsmarktwunder“ seit 2004 genannt werden.
3. Überprüfen Sie anhand der im Text genannten Informationen die in der öffentlichen Debatte oft genannte Behauptung, der gesetzliche Mindestlohn habe „negative Auswirkungen auf den Beschäftigungsstand“.
4. Stellen Sie die im Text dargestellten Entwicklungen in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen sowie deren

Auswirkungen auf die allgemeine Lohnentwicklung in Deutschland in Form eines Schaubildes dar. Einen Vorschlag finden Sie auf **Moodle**.

5. Begründen Sie, weshalb in Deutschland sowohl ein *gender pay gap* als auch ein *gender pension gap* existieren.
6. Erklären Sie, was man unter der *child penalty* versteht.
7. „Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus verbleiben ausgeprägt verschiedene Geschlechterrollen als die mutmaßlich wichtigste Ursache für das unterschiedliche Arbeitsmarktverhalten von Frauen und Männern.“ (Vgl. S. 31)

Entwickeln Sie Maßnahmen, die aus Ihrer Sicht geeignet wären, diese Geschlechterrollen zu überwinden.

8. Überprüfen Sie anhand der im Text genannten Informationen das in der Öffentlichkeit oft geäußerte Vorurteil, Migranten würden Einheimische vom Arbeitsmarkt verdrängen und das Sozialsystem belasten.
9. Erklären Sie die Unterschiede in den Auswirkungen der „Industrie 3.0“ und der „Industrie 4.0.“ auf den deutschen Arbeitsmarkt.
10. Stellen Sie die Auswirkungen der Globalisierung auf den deutschen Arbeitsmarkt dar.

## AUFGABEN ZUM MATERIALTEIL

### VOM „KRANKEN MANN EUROPAS“ ZUM „DEUTSCHEN ARBEITSMARKTWUNDER“?

1. Analysieren Sie die Karikatur M 1. Stellen Sie Vermutungen an: Was steckt hinter dem „Dauerhoch am deutschen Arbeitsmarkt“?
2. Charakterisieren Sie die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes anhand der Statistiken M 2a und M 2b.
3. Überprüfen Sie, inwiefern sich diese Entwicklung mit der Aussage der Karikatur M 1 deckt.
4. Arbeiten Sie aus der Dokumentation „Arbeit auf Abruf“ (M 3) Beispiele dafür heraus, zu welchen Bedingungen die niedrige Arbeitslosigkeit in Deutschland und weltweit erreicht wird und sammeln Sie diese in einem Cluster.
5. Charakterisieren Sie anhand der Statistiken M 4a – M 4e die Entwicklung

des Niedriglohnsektors in Deutschland.

6. Vergleichen Sie die aktuellen Pläne der Bundesregierung zur Anhebung der Mini- und Midijob-Obergrenze (M 6) mit den Untersuchungsergebnissen der Studie der Bertelsmann-Stiftung zum Niedriglohnsektor und den darin geforderten arbeitsmarktpolitischen Gegenmaßnahmen (M 5). Eine Übersicht mit anschaulichen Grafiken zum Thema **Minijobs** findet man auf **Moodle**.

7.
  - a. Erörtern Sie, ausgehend von den im Kommentar M 7 sowie im Positionspapier M 8 genannten Argumenten, ob und inwiefern die geplante Anhebung der Minijob-Obergrenze auf 520 Euro eine geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahme vor dem Hintergrund der Entwicklung des Niedriglohnsektors darstellt. Einen

Vorschlag für ein **Tafelbild** finden Sie auf **Moodle**.

#### Alternative:

- b. Sie sind als Gastredner zu einer Kabinettsitzung der Bundesregierung zum Thema Erhöhung der Minijob-Obergrenze auf 520 Euro eingeladen. Gestalten Sie eine Rede, in welcher Sie Position zur Erhöhung der Minijob-Obergrenze beziehen. Greifen Sie dazu auch auf Argumente aus M 7 und M 8 zurück. Hinweise zur Gestaltung einer Rede finden Sie hier: [https://lehrerfortbildung-bw.de/u\\_gewi/gk/gym/bp2016/fb5/2\\_komp/6\\_vorlagen/3\\_methode/06\\_technik6/](https://lehrerfortbildung-bw.de/u_gewi/gk/gym/bp2016/fb5/2_komp/6_vorlagen/3_methode/06_technik6/)



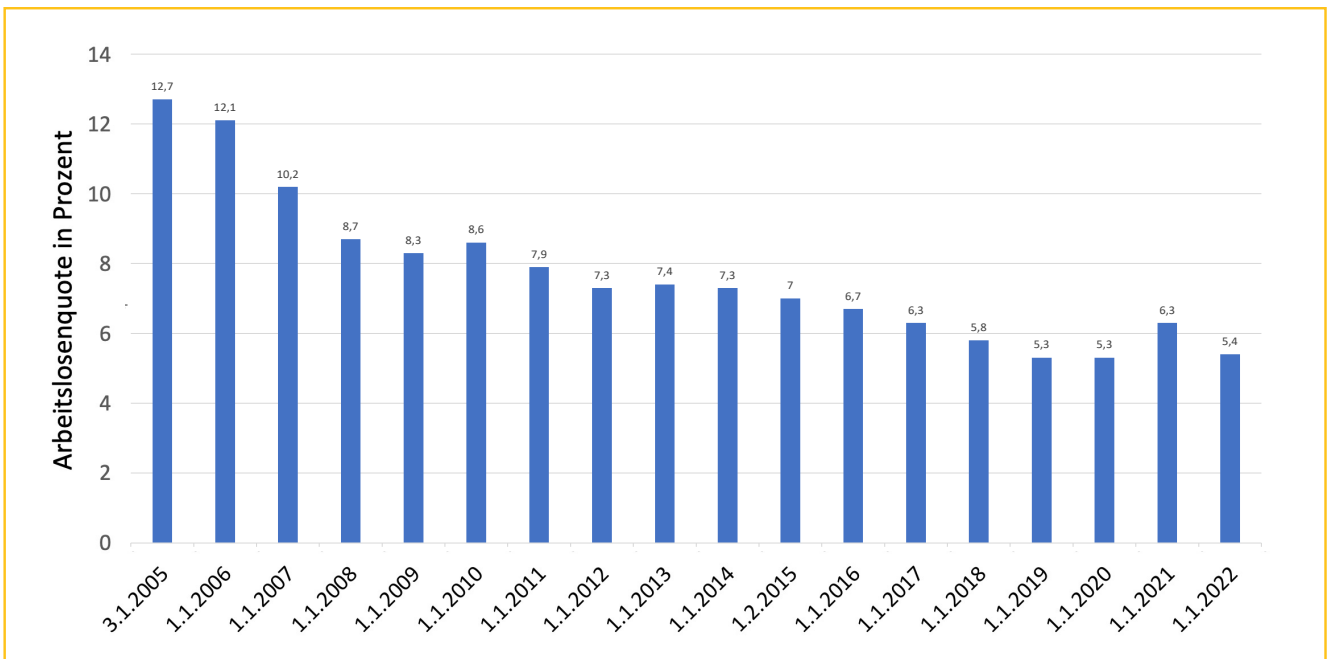
**MATERIALIEN**

**M1 DAUERHOCH AM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT: WAS STECKT DAHINTER?**



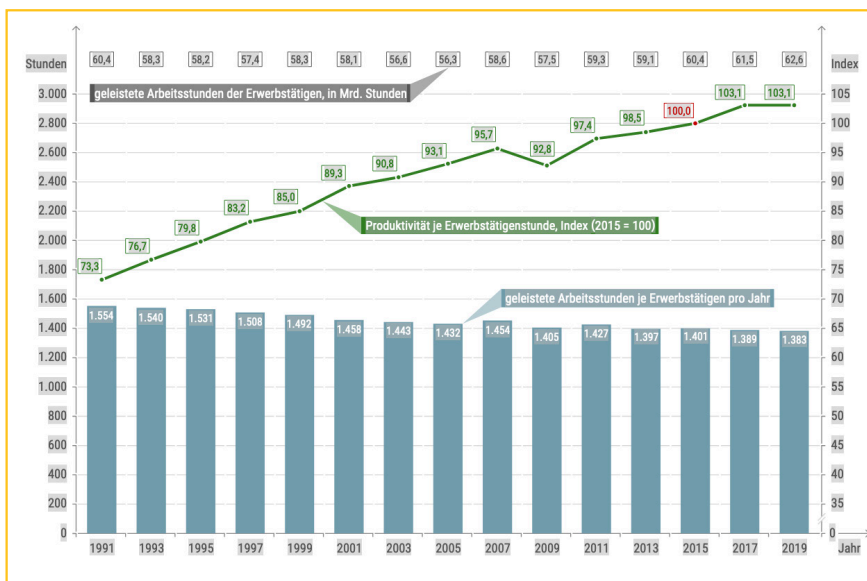
© www.tomicek.de

**M2A ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSENQUOTE IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**



Quelle: eigene Darstellung, Daten aus: <https://www.destatis.de/DE/Service/OpenData/Konjunkturindikatoren/arbeitslosenquote.html> (15.02.2022)

**M2B ARBEITSZEIT UND ARBEITSVOLUMEN, ARBEITSSTUNDEN JE ERWERBSTÄTIGEN PRO JAHR, PRODUKTIVITÄT JE ERWERBSTÄTIGENSTUNDE, ARBEITSVOLUMEN IN MILLIARDEN STUNDEN PRO JAHR, DEUTSCHLAND, 1991 BIS 2019**



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten (09/2020); Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Inlandsproduktberechnung 2019, CC BY-NC-ND 3.0 DE, <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61711-arbeitszeit-und-arbeitsvolumen> (15.02.2022)

**M3 DOKUMENTATION: ARBEIT AUF ABRUF – DIE HARTEN JOBS DIGITALER TAGELÖHNER, 2020**

© ARTE, <https://www.youtube.com/watch?v=fpJfed2G7HE> (15.02.2022)

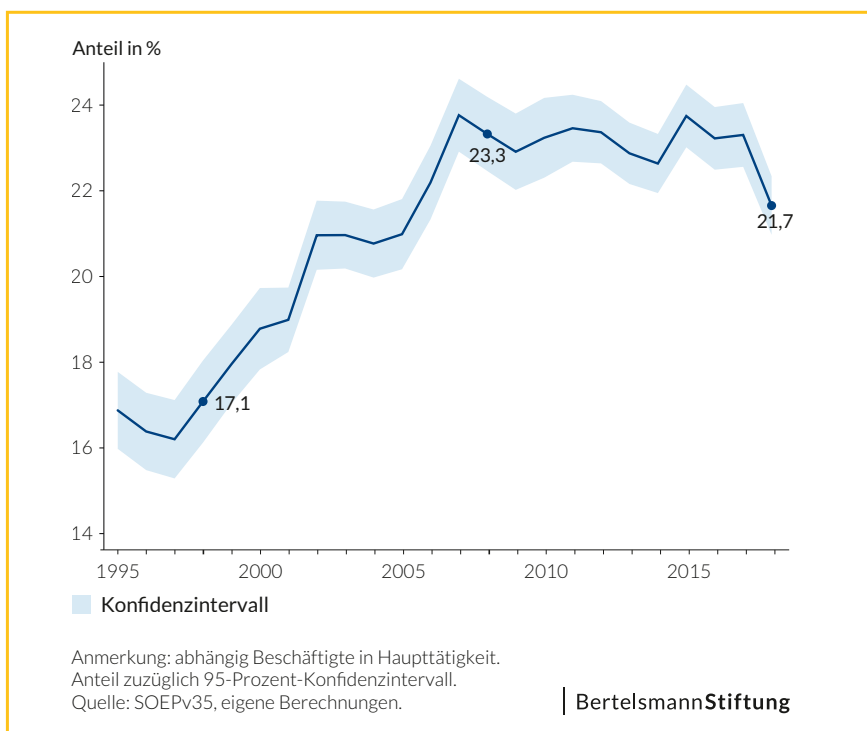


Einen alternativen Filmvorschlag „Sorry We missed You“ mit didaktisierten Anregungen für den Einsatz im Unterricht finden Sie auf:

<https://www.kinofenster.de/filme/archiv-film-des-monats/kf2002/bzw.aufMoodle>



**M4A ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IM NIEDRIGLOHNSEKTOR**

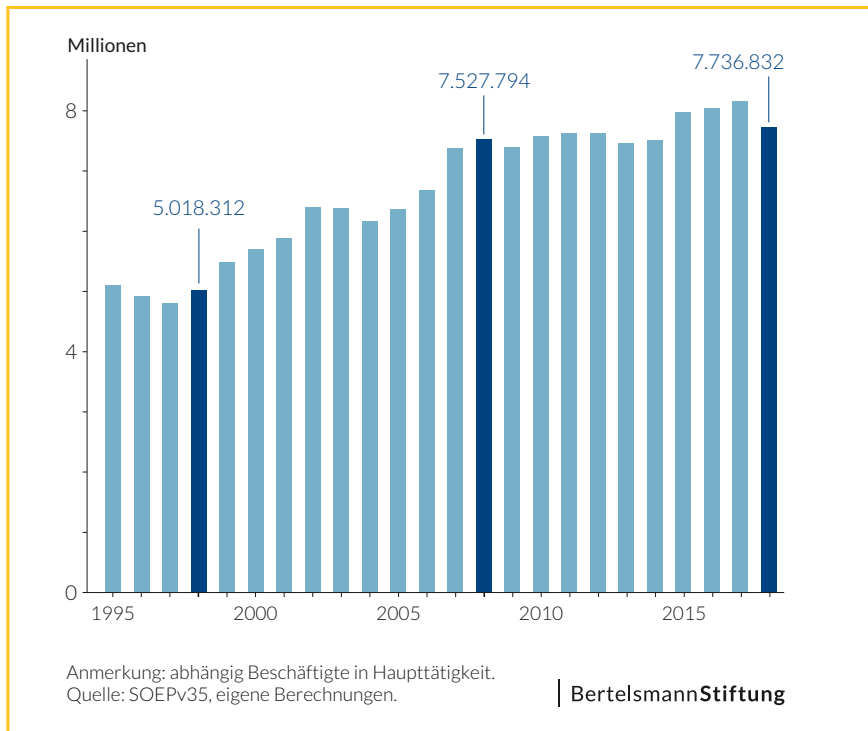


**Hinweis:** Beschäftigte erhalten Niedriglohn, wenn sie als Vollzeitbeschäftigte einen Verdienst erzielen, der sich nur knapp oberhalb oder unterhalb der Armutsgrenze befindet. Laut internationaler Definition liegt die Grenze bei 2/3 des Medianverdiensts.

Quelle: Glossar der Transformation, in: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/langewege-der-deutschen-einheit/501206/niedriglohnsektor/> (21.02.2022)

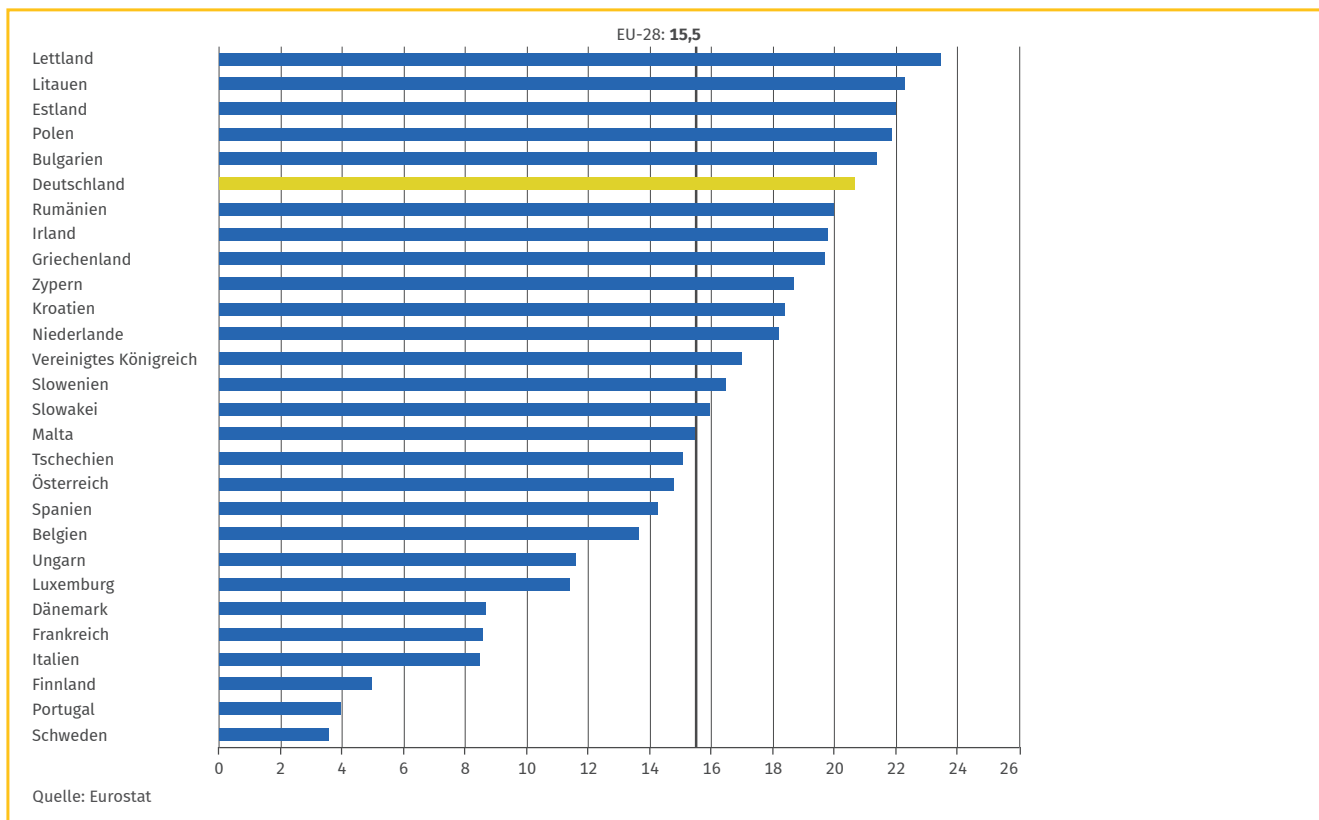
Quelle: Markus M. Grabka, Konstantin Göbler: Der Niedriglohnsektor in Deutschland – Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), 2020, S. 20, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/der-niedriglohnsektor-in-deutschland-all> (15.02.2022).

**M4B ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM NIEDRIGLOHNSEKTOR**



Quelle: ebda., S. 20

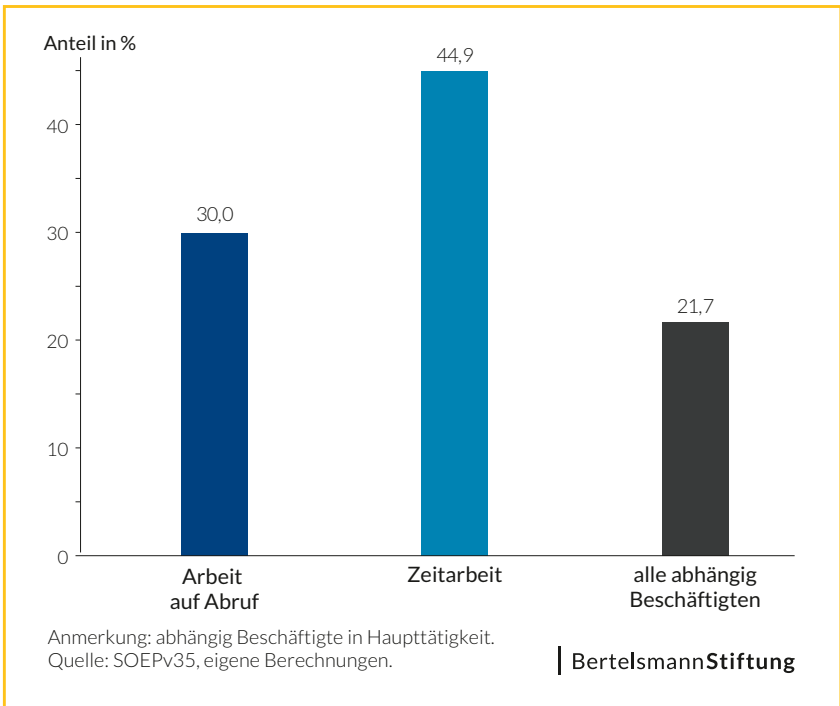
**M4C BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE IM NIEDRIGLOHN IN DER EU 2018, IN % ALLER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE**



© Statistisches Bundesamt, [https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/\\_dimension-2/niedriglohnquote.html](https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-2/niedriglohnquote.html) (15.02.2022)



**M4D ANTEIL DER NIEDRIGLOHNBESCHÄFTIGTEN IN NEUEREN BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IM VERGLEICH ZU ALLEN ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN 2018**



Quelle: a.a.O., S. 26.

**M4E MOBILITÄT VON INDUSTRIEBESCHÄFTIGTEN AUF MITTLERE SICHT**



Quelle: ebda., S. 30.

## M5 MARKUS M. GRABKA, KONSTANTIN GÖBLER: DER NIEDRIGLOHNSEKTOR IN DEUTSCHLAND – FALLE ODER SPRUNGBRETT FÜR BESCHÄFTIGTE?, BERTELSMANN STIFTUNG 2020, a.a.O., S. 4, 42.

### Eine umfassende Vermessung des Niedriglohnssektors

Die Strukturanalyse zeigt zum einen, dass das ursprüngliche Ziel, insbesondere Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte mithilfe niedriger Löhne in Arbeit zu bringen, weitgehend erreicht wurde. Andererseits weist sie eindrücklich darauf hin, dass die Ausweitung des Niedriglohnssektors weitreichende Nebenwirkungen hat. So werden zunehmend auch qualifizierte Tätigkeiten unterhalb des Niedriglohns vergütet. [...]

Auch die derzeitige Coronakrise offenbart die Schattenseiten des Niedriglohnssektors. Beschäftigte in Branchen, die seither als systemrelevant gelten, stellen einen Großteil derjenigen, die nur gering entlohnt werden. Besonders prekär ist auch die Lage von Beschäftigten, für die der Minijob die Haupterwerbsquelle darstellt. Rund drei Viertel von ihnen arbeiten zum Niedriglohn. Dabei haben sie keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Dadurch bricht insbesondere Haushalten im unteren Bereich der Einkommensverteilung ein erheblicher

Teil ihres verfügbaren Einkommens weg. [...]

### Eindämmung des Niedriglohnssektors durch Reformmix geboten

Um dem Ausmaß des Niedriglohnssektors [...] entgegenzuwirken, sollte die Politik ein Zusammenspiel verschiedener Reformen in Betracht ziehen. Ein erster Ansatzpunkt sind die Minijobs, die überdurchschnittlich häufig gering entlohnt werden. Minijobber sind eine primäre Zielgruppe für Reformen im Hinblick auf den Niedriglohnssektor, da drei Viertel aller Minijobber unterhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt werden. Zu denken ist hier vor allem an eine Absenkung der Minijobschwelle beispielweise auf einen Wert von 250 Euro pro Monat. Dies würde einerseits Arbeitnehmer dazu anregen, von einem Minijob in eine Teilzeit- oder Vollzeitwerbstätigkeit zu wechseln; andererseits würde es Anreize für Arbeitgeber setzen, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten umzuwandeln, um ein gegebenes Arbeitsvolumen weiterhin bewältigen zu können. Die

Erfahrungen mit der Einführung des Mindestlohns haben gezeigt, dass der Mindestlohn nicht nur zu einer höheren Entlohnung geführt hat, sondern dass außerdem Minijobs in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden. [...] In der aktuellen Coronakrise zeigt sich darüber hinaus, dass dies auch mit einer besseren Absicherung der Beschäftigten in Krisenzeiten verbunden wäre. Der ausgeprägte Beschäftigungsrückgang bei ausschließlich geringfügig Beschäftigten von bereits 4,6 Prozent im März im Vergleich zum Vorjahresmonat zeigt, dass Minijobber besonders krisenanfällig sind. Die finanziellen Einbußen sind derzeit im Kreis der geringfügig Beschäftigten besonders hoch, weil diese im Gegensatz zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, denn sie zahlen selbst nicht in die Arbeitslosenversicherung ein.

© <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/der-niedriglohnsektor-in-deutschland-all> (15.02.2022).

## M6 MINIJOB-GRENZE SOLL AUF 520 EURO STEIGEN

Nach den Plänen der Bundesregierung soll zeitgleich mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro ab dem 01.10.2022 die Verdienstgrenze für Minijobs auf 520 Euro im Monat angehoben werden. Diese soll somit dynamisiert werden, wie es der Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP vorsieht: „Künftig orientiert sich die Minijob-Grenze an ei-

ner Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen.“ Entsprechend soll auch die Midijob-Obergrenze von derzeit 1300 Euro auf dann 1600 Euro steigen.

Während die Erhöhung der Verdienstgrenze vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) scharf kritisiert wird, da diese, wie Vorstandsmitglied Anja Piel betonte, vielen Millionen Beschäftigten den Schutz

der gesetzlichen Sozialversicherung vor-enthalte und dieser Beiträge entziehe, begrüßte der FDP Bundestagsordnete Dr. Lukas Köhler die Neuregelung: „Für Schüler, Studenten oder Rentner ist ein Minijob keine prekäre Beschäftigung, sondern die ideale Möglichkeit, sich etwas hinzuzuverdienen“.

*Autorentext*

## M7 SARAH SCHIERACK: MINIJOBS FÜHREN IN DIE ARMUT – UND SOLLTEN NICHT GEFÖRDERT WERDEN, IN: AUGSBURGER ALLGEMEINE, 04.02.2022.

Aus 450 werden 520 Euro: Die Ampel-Koalition will die Lohngrenze für Geringverdiener anheben. Besser wäre es gewesen, das Modell Minijob ein für alle Mal abzuschaffen.

Manch eine gute Nachricht hat es an sich, dass sie immer weniger gut klingt, je mehr man sie dreht, wendet und seziert. Eine solche Nachricht lief diese Woche über die Ticker: Ab Oktober hebt die Regierung die Verdienstgrenze für alle, die in einem Minijob arbeiten, auf 520 Euro an, analog zum Mindestlohn, der auf zwölf Euro steigen soll. Auf der Lohnabrechnung stehen also am Ende 70 Euro mehr im Monat, für Minijobber bedeute das „die Chance auf etwas mehr Netto“, twitterte FDP-Chef Christian Lindner. Klingt doch gut, oder?

Sicherlich, für die Studentin, die nebenbei kellnert, oder den Rentner, der sich sein Ein-

kommen aufbessert, ist das erst einmal eine gute Nachricht. Wer in einem Minijob arbeitet, zahlt keine Steuern auf den Verdienst. Abgaben für Kranken-, Pflege- oder Arbeitslosenversicherung entfallen, Rentenbeiträge sind freiwillig. Brutto ist also gleich netto. Und 70 Euro mehr sind nicht nur in Zeiten von steigenden Gas- und Spritpreisen willkommen. Doch dieses kleine Plus ist auf lange Sicht teuer erkaufte. Denn sobald es unruhig wird auf dem Arbeitsmarkt, offenbart sich die große Schwäche der Minijobs. So flexibel sie sind, so unsicher sind sie auch.

Wohin das führen kann, hat die Coronakrise gezeigt: In der Pandemie sind die Minijobber und Minijobberinnen die größten Verlierer auf dem Arbeitsmarkt. Viele standen im Lockdown von einem auf den anderen Tag auf der Straße. Während das Netz der sozialen Sicherung viele sozialversiche-

rungspflichtig Beschäftigte aufgefangen hat, etwa mit Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld, landeten Minijobber direkt auf dem harten Boden der Realität. Ihnen blieb meist nur die Grundsicherung.

Anders als es ihr Name vielleicht vermuten lässt, sind Minijobs keine Randerscheinungen der Arbeitswelt. Rund sieben Millionen Menschen sind Minijobber oder Minijobberinnen, das ist rund ein Fünftel aller Arbeitnehmer. Für mehr als die Hälfte von ihnen – rund vier Millionen Personen – ist der Minijob die einzige Beschäftigung, der Lohn kein Zuverdienst, sondern dringend notwendiges Einkommen. Überproportional viele von ihnen sind Frauen und Mütter, für die sich ein Minijob wegen des Ehegattensplittings finanziell oft mehr lohnt, als eine Teilzeitstelle. Der Nachteil des vermeintlich attraktiven Modells: ein

deutlich höheres Risiko, im Alter arm zu sein.

Hebt die Regierung nun den Verdienst für Minijobs an, dann zementiert sie ein Modell, das auf lange Sicht fast ausschließlich Schaden bringt: den Beschäftigten, der Volkswirtschaft, dem Sozialstaat und letztendlich auch den Unternehmen, denen in Krisenzeiten – wie aktuell in der Gastronomie – treue Kräfte verloren gehen. Nahezu alle Arbeitsmarktforschenden sprechen

sich dafür aus, die geringfügige Beschäftigung abzuschaffen oder auf Gruppen wie Studierende und Rentner zu beschränken. Ersetzt werden könnte sie durch ein Modell, in dem Arbeit generell steuerpflichtig wird – bei niedrigen Summen aber auch mit einem sehr niedrigen Beitragssatz. Unter dem Strich würde den Beschäftigten ein ähnlich hoher Verdienst wie jetzt übrig bleiben, gleichzeitig würde die harte Einkommensgrenze von 450 beziehungsweise

520 Euro nicht mehr gelten. Die Menschen könnten also mehr verdienen – was viele Minijobber Umfragen zufolge gerne wollen.

© <https://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/kommentar-minijobs-fuehren-in-die-armut-und-sollten-nicht-gefordert-werden-id61665956.html> (15.02.2022).

## M8 POSITIONSPAPIER: FORDERUNG DES MITTELSTANDS ZUR DYNAMISIERUNG DER MINIJOB-GRENZE, BUNDESVERBAND MITTELSTÄNDISCHE WIRTSCHAFT, 2020

Geringfügige Beschäftigung ist insbesondere für den Arbeitnehmer vorteilhaft, weil lediglich bei der Rentenversicherung Versicherungspflicht besteht. Im Verhältnis zum Bruttolohn resultiert ein höherer Nettolohn. (...) Bis zum 31. Dezember 2012 war ein regelmäßiges Entgelt von 400 Euro festgelegt. Zum 01.01.2013 wurde eine Erhöhung auf 450 Euro vorgenommen mit der Begründung der stetig ansteigenden Durchschnittslöhne. Deshalb ist die Kernforderung des Mittelstands eine Erhöhung der Verdienstobergrenze für geringfügig Beschäftigte auf monatlich 530 Euro sowie eine Koppelung an die Entwicklung des Mindestlohns.

Mit den seit Jahren steigenden Durchschnittslöhnen zieht auch der Mindestlohn an. Arbeitnehmer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen können jedoch an dieser Entwicklung nicht teilhaben, denn die letzte Anhebung der Verdienstobergrenze liegt bereits sieben Jahre zurück. Der durchschnittliche Nettolohn ist in diesem Zeitraum von 1.763 Euro auf 2.079 Euro gestiegen. Die Verdienstobergrenze für Minijobber macht es allerdings unmöglich, das Monatseinkommen langfristig über einen bestimmten Punkt hinaus zu erhöhen, ohne die vorteilhaften Konditionen des Minijobs zu verlieren. Steigt der Stundenlohn eines Minijobbers, muss folglich die Stundenzahl verringert werden.

Gerade die stetige Erhöhung des Mindestlohns macht es erforderlich, die Verdienstobergrenze anzuheben, um einen

sinnvollen Einsatz der Arbeitnehmer mit angemessener Stundenanzahl zu ermöglichen. Im Jahr 2020 liegt die maximal mögliche Arbeitszeit bei einem Mindestlohn von 9,35 Euro bei 48,13 Stunden. Durch die weitere Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 Euro bis Juli 2022 wird sich die maximale monatliche Arbeitszeit auf lediglich 43,06 Stunden verringern. Ein Anheben der Verdienstgrenze würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit beizubehalten und gleichzeitig mehr Lohn zu erhalten. Für die Arbeitgeber bedeutet dies außerdem mehr Verlässlichkeit in der Personalplanung. Damit Arbeitnehmer in geringfügiger Beschäftigung am allgemeinen Anstieg der Löhne teilhaben können, ist eine Anpassung der Verdienstobergrenze für geringfügig Beschäftigte auf monatlich 530 Euro sowie eine Koppelung an die Entwicklung des Mindestlohns angemessen. [...]

Derzeit gibt es in Deutschland 7,9 Millionen geringfügig Beschäftigte. Die Zahl ist seit der letzten Erhöhung der Verdienstobergrenze im Jahr 2013 stabil. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um mehr als 3 Millionen Beschäftigte gestiegen. Im Gegensatz zu 2004 ist die Zahl der 450 Euro Jobber um 266.811 Personen und damit um 3,8 Prozent gesunken. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist derweil um 7,2 Millionen Personen gestiegen. Das entspricht einem Zuwachs von 27 Prozent. Insgesamt hält sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten damit stabil. Der

Mittelstand sieht die geringfügige Beschäftigung als Ergänzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, nicht als gleichwertigen Ersatz.

Geringfügige Beschäftigung wird häufig als Hinzuverdienstmöglichkeit gesehen. Eine Befragung der Bertelsmann Stiftung hat ergeben, dass 53 Prozent der Minijobber die Tätigkeit als zusätzliche Verdienstmöglichkeit sehen. In einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes von 2013 gaben 25 Prozent der Befragten an, an einer Verlängerung der Arbeitszeit grundsätzlich interessiert zu sein. Der Minijob sollte als Hinzuverdienstmöglichkeit unbedingt erhalten werden, da sich in der Gruppe der Minijobber überdurchschnittlich viele Rentner, Schüler und Studenten befinden, in deren Lebenssituation eine geringfügige Beschäftigung vielfach die passendere Variante darstellt. Eine Anhebung der Verdienstobergrenze würde für Minijobber die Möglichkeit eröffnen, bei gleichbleibender Arbeitszeit mehr zu verdienen und somit ihren monatlichen Hinzuverdienst verbessern zu können. Der Minijob sollte deshalb von der Politik nicht weiter als Instrument der Ausbeutung, sondern der Flexibilisierung betrachtet werden und somit gerade den geringfügig Beschäftigten nicht die Option auf den Hinzuverdienst entziehen.

© <https://www.haendlerbund.de/de/downloads/stellungnahmen/positionspapier-dynamisierung-minijobgrenze.pdf> (15.02.2022)

# HARTZ IV – ZEIT FÜR REFORMEN

ULRICH WALWEI



Abb. 1 Antrag auf Hartz IV © picture alliance / Zoonar | stockfotos-mg

Die Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende, umgangssprachlich „Hartz IV“, war das Kernstück der großen Arbeitsmarktreformen. Seit dem Inkrafttreten im Jahr 2005 sind die Regelungen immer wieder Gegenstand heftiger Kontroversen. Die Kritik richtet sich auf viele Elemente der Grundsicherung. Das Niveau der sozialen Absicherung sei unzulänglich und mit Armutsrisiken verbunden. Die Lebensleistungen von Menschen würden zu wenig berücksichtigt. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende setze auf ein zu strenges und teils überzogenes Fordern. Es werde zu wenig und nicht immer passgenau gefördert und insbesondere gebe es zu wenige Angebote für arbeitsmarktferne Gruppen. Schließlich sei die Anrechnung von Erwerbseinkommen nicht großzügig genug.

Im Grunde besteht im politischen Raum seit geraumer Zeit Einigkeit darüber, dass das Regelwerk angepasst werden sollte. Die Frage ist aber, wie weit die Änderungen gehen sollen. Reichen kosmetische Korrekturen, braucht es eine systematische Weiterentwicklung oder gar eine fundamentale Neuausrichtung? Der Koalitionsvertrag der neu gewählten Bundesregierung kündigt einen Umbau des bisherigen Regelwerks an (*Koalitionsvertrag 2021 – 2025*). Anstelle der bisherigen Grundsicherung für Arbeitsuchende soll ein „Bürgergeld“ kommen. Im Regierungsprogramm werden viele der bereits genannten Kritikpunkte aufgegriffen. Soll es aber bei den Reformen nicht zu einem Blindflug kommen, können wissenschaftliche Erkenntnisse ein wichtiger Orientierungspunkt für die Reichweite möglicher Anpassungen sein.

Der Beitrag beginnt mit einer Beschreibung des Status Quo und der Entwicklung wichtiger Kenngrößen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Danach werden die oben genannten Kritikpunkte genauer adressiert, der jeweilige Forschungsstand dazu zusammengetragen und evidenzbasierte Handlungsoptionen abgeleitet.

## 1. INSTITUTIONELLER RAHMEN UND JÜNGERE ENTWICKLUNGSTENDENZEN

Mit den Hartz-Reformen wurde im Jahre 2005 die Grundsicherung für Arbeitsuchende eingeführt. Dahinter stand die Zusammenlegung der früheren Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe. Die betreffenden Regelungen im Sozialgesetzbuch II (SGB II) zielen auf eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die durch Fördern und Fordern auf Eigenverantwortung und Eigeninitiative setzt. Die Arbeitsmarktdienstleistungen werden entweder durch gemeinsame Einrichtungen aus Bundesagentur für Arbeit und Kommunen oder in alleiniger Verantwortung von Kommunen bereitgestellt. Je nach Größe der Bedarfsgemeinschaft erhalten die Hilfebedürftigen neben den Kosten der Unterkunft eine pauschalierte Regelleistung,

die sich am soziokulturellen Existenzminimum orientiert. Mögliches Erwerbseinkommen wird auf die Regelleistung angerechnet. 100 Euro sind dabei komplett freigestellt. Ein darüber hinausgehendes Erwerbseinkommen wird mit 80 % bis 90 % angerechnet, das heißt, es verbleiben lediglich 10 % bis 20 % des Hinzuverdienstes bei den Hartz-IV-Beziehenden. Mangelnde Mitwirkung seitens der Hilfebedürftigen wird als Meldeversäumnis oder Pflichtverletzung in Form einer Leistungskürzung sanktioniert. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entsprechen weitgehend den herkömmlichen Instrumenten der Arbeitslosenversicherung. Dazu kommen im SGB II öffentlich geförderte Formen der Beschäftigung (wie z.B. Ein-Euro-Jobs), die Maßnahmen des noch relativ jungen Programms „Teilhabe am Arbeitsmarkt“, sozialintegrative Leistungen (wie z.B. die Schuldnerberatung)

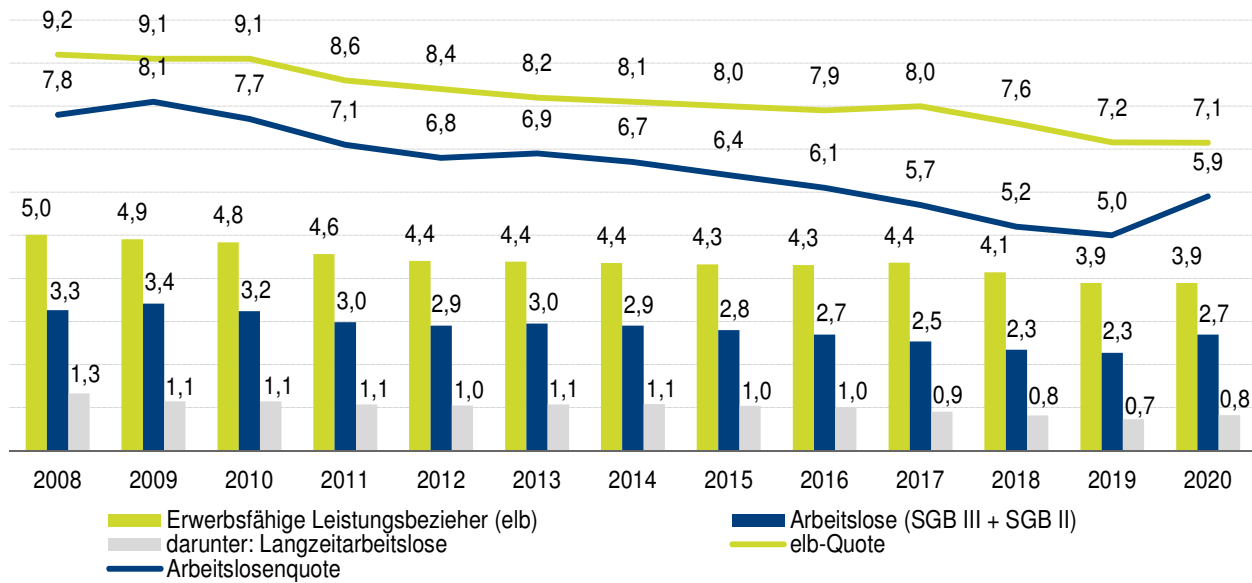
sowie die Förderung von Bildung und Teilhabe für Kinder und Jugendliche.

### INFORMATION

**Hartz-IV-Regelsatz:** Ab Januar 2022 erhalten alleinstehende Erwachsene 449 Euro im Monat. Die Regelsätze für Kinder, Jugendliche und andere Erwachsene im Haushalt betragen 285 Euro bis 376 Euro.

In der *Abbildung 2* wird die Entwicklung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden und ihr Anteil an der Wohnbevölkerung der Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen und der jeweiligen Arbeitslosenquoten gegenübergestellt. Zu den erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden zählen neben den Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II, erwerbstätige Hilfebedürftige, Maßnahmeteilnehmer/-innen, die sich gerade

**ABB. 2: ARBEITSLOSE UND ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBEZIEHENDE (ELB) 2008 BIS 2020, JAHRESDURCHSCHNITTE IN MIO. UND QUOTEN<sup>1), 2)</sup> IN PROZENT**



<sup>1)</sup> Arbeitslosenquote zum Jahresdurchschnitt bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

<sup>2)</sup> Die elb-Quote errechnet sich als Anteil der erwerbsfähigen Leistungsbezieher an der Wohnbevölkerung bis zur Regelaltersgrenze zum 31.12. eines Jahres. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021, eigene Darstellung.

in einer Qualifizierungsmaßnahme o.Ä. befinden, und Personen, die z.B. aufgrund von Betreuungspflichten nicht zur Arbeitssuche verpflichtet sind. Die Abbildung verdeutlicht, dass im Vergleich mit der Arbeitslosigkeit die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden weniger stark auf die Konjunktur reagiert. Im Aufschwung zwischen Finanz- und Corona-Krise war der Rückgang der Leistungsbeziehenden schwächer, während der Corona-Krise fiel

**INFORMATION**

Mit dem **Teilhabechancengesetz** können arbeitsmarktfremde Personen über 25 Jahre, die in den letzten sieben Jahren sechs Jahre lang Leistungen nach dem SGB II bezogen haben, mit Hilfe eines zunächst 100 %-igen und später 90 %-igen Lohnkostenzuschusses bis zu fünf Jahre gefördert werden (§ 16i SGB II). Sind Personen länger als zwei Jahre arbeitslos, beträgt der maximal zweijährige Zuschuss zum Arbeitsentgelt bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im ersten Jahr 75 % und im zweiten Jahr 50 % (§ 16e SGB II).

dann aber auch der Anstieg geringer aus. Im Zuge des Rückgangs der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden ging auch die Zahl der erwerbstätigen Hilfebedürftigen („Aufstocker“) und die Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden zurück (Lietzmann/Wenzig, 2021; Walwei, 2022). Dagegen ist der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden an allen Leistungsempfängern mit rund zwei Drittel auf einem sehr hohen Niveau verblieben (Walwei, 2019). Vertiefte Analysen zeigen, dass ein

**INFORMATION**

**Vielfach werden [in der Alltagssprache] Erwerbstätige „Aufstocker“ genannt, wenn ihr Lohn nicht für den Lebensunterhalt reicht und sie darum zusätzlich Arbeitslosengeld II erhalten.**

Quelle: Lexikon der Bundesagentur für Arbeit

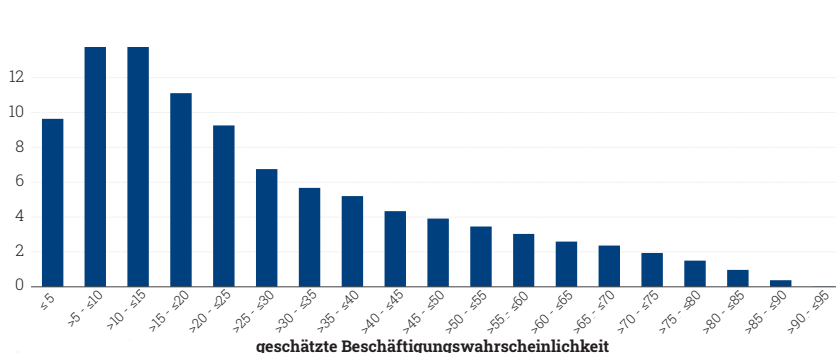
Großteil der erwerbsfähigen Leistungsbezieher nur vergleichsweise geringe Beschäftigungschancen hat (siehe *Abbildung 3*): Rund 50 % der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden hatte Mitte der 10er Jahre eine Beschäftigungswahrscheinlichkeit von nicht mehr als 20 %. Hintergrund hierfür ist, dass viele Personen sog. multip-

le Risiken aufweisen. Ihnen kann es beispielsweise gleichzeitig an Bildung und Ausbildung fehlen, sie weisen evtl. gesundheitliche Beeinträchtigungen auf oder die Sprachkenntnisse reichen nicht aus (Beste/Trappmann, 2016). Aufgrund der durch die wirtschaftliche Transformation wahrscheinlich steigenden Qualifikationsanforderungen besteht darüber hinaus das Risiko, dass sich Leistungsbezug und Arbeitslosigkeit nach der Corona-Krise ohne zusätzliche Bildungsanstrengungen weiter verfestigen (Weber, 2021).

**2. HANDLUNGSFELDER UND HANDLUNGSOPTIONEN**

Zu den verschiedenen Reformansätzen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsu-

**ABB. 3: VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGUNGSCHECHEN DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN ALS GESCHÄTZTE WAHRSCHEINLICHKEIT DER AUFNAHME EINER UNGEFÖRDERTEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN BESCHÄFTIGUNG INNERHALB DER 36 MONATE NACH DEM 15. JUNI 2011, ANTEILE IN PROZENT**



**Lesbeispiel:** Etwa 14 Prozent der Leistungsberechtigten haben eine Beschäftigungswahrscheinlichkeit von mehr als 5 und bis zu 10 Prozent. Quelle: Lietzmann et al., 2018

chende liegen eine Vielzahl von Wirkungsbefunden vor, die bei der Frage nach der Reichweite möglicher Anpassungen weiterhelfen können.

Zunächst einmal ist zum *Gesamteffekt der Hartz IV-Reform* festzuhalten, dass diese einen spürbaren Beitrag zu dem nach 2005 einsetzenden Arbeitsmarktaufschwung geleistet haben dürfte (Klinger et al., 2013; Hochmuth et al., 2019; Hutter et al., 2019). Die positiven Effekte stehen im Zusammenhang mit einer höheren Suchintensität auf Seiten der Bewerber/-innen, mehr Zugeständnissen bei der Arbeitsplatzsuche, einer gestiegenen Einstellungsbereitschaft der Betriebe und einer insgesamt

sche Analysen darauf hindeuten, dass rund 40 % der anspruchsberechtigten Personen keine Grundsicherung beziehen (Bruckmeier et al., 2013). Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass die realisierbaren Ansprüche, wie z.B. bei erwerbstätigen Leistungsbeziehenden („Aufstocker“), oft zu gering ausfallen. Mit Blick auf die soziale Integration weisen (Langzeit-)Arbeitslose das geringste (soziale) Teilhabeempfinden auf (Gundert/Hohendanner, 2014). Beschäftigte empfinden eine im Allgemeinen höhere Teilhabe als Arbeitslose und dies unabhängig von der jeweiligen Erwerbsform (Abbildung 6). Die Forschung liefert auch Befunde zur Verteilungssituation vor und nach der Hartz-IV-Reform.

Grundsicherung. Der Umsetzung stehen aber Gleichbehandlungsprobleme entgegen. Langjährig Berufstätige sind materiell oft besser abgesichert und durch Berufserfahrung auch wettbewerbsfähiger als weniger stabil Beschäftigte. Besserstellungen können zwar längere Erwerbsbiografien begünstigen, tragen aber das Risiko gering-

*„Zunächst einmal ist zum Gesamteffekt der Hartz IV-Reform festzuhalten, dass diese einen spürbaren Beitrag zu dem nach 2005 einsetzenden Arbeitsmarktaufschwung geleistet haben dürfte.“*

verbesserten Passung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage. Makroökonomische Analysen liefern zudem unübersehbare Hinweise auf einen Abbau der sog. „strukturellen Arbeitslosigkeit“. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass von einem nicht unbeträchtlichen Risiko für den Arbeitsmarkt auszugehen wäre, wenn man das Gesamtsystem über Bord werfen würde. Wenn also ein Systemwechsel nicht wirklich zu begründen ist, sollen im Folgenden einzelne Kritikpunkte und daraus resultierende Ableitungen in den Fokus genommen werden.

Die Ergebnisse zu den möglichen Effekten von Hartz IV auf *soziale Ungleichheiten* sind komplex. Die relative Bedeutung der Niedriglohnbeschäftigung ist vor der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende stärker gestiegen als danach (Kalina/Weinkopf, 2016; Hutter/Weber, 2017). Die sog. „Normalarbeitsverhältnisse“, also unbefristete und gleichermaßen vollzeitnahe Beschäftigung, verloren ebenfalls vor 2005 mehr an Bedeutung als danach (Sperber/Walwei, 2015). Durch diese Befunde kann aber nicht belegt werden, dass sich die Ungleichheiten ohne die Sozialreform nicht doch zurückgebildet hätten. Wirkungsanalysen zeigen, dass der längere Bezug höherer Leistungen tendenziell auch die Arbeitslosigkeit verlängert, obwohl die längere Suche zu einem besseren „Match“ führen kann (Schmieder et al., 2016). Eine Orientierung des Leistungsbezugs am soziokulturellen Existenzminimum ist aber geboten, weil er mit Einschränkungen der materiellen Lebensbedingungen, sog. „Deprivation“, einhergehen kann (Christoph et al., 2016). Menschen können sich aus finanziellen Gründen bestimmte Güter oder Dienste nicht leisten, was aufgrund der vorliegenden Befunde vor allem die kulturelle Teilhabe betrifft. Zu beachten ist zudem, dass empiri-

Die „Armutrisikoquote“ ist nach den Hartz-Reformen nicht signifikant gestiegen (Schupp et al., 2019). Zudem hat auch die faktische Abstiegs wahrscheinlichkeit aus der mittleren Mittelschicht (zweites Einkommensquintil) nach den Reformen nicht zugenommen. Dagegen ist die Aufstiegs wahrscheinlichkeit in den beiden unteren Einkommensquintilen gesunken, was auf eine mangelnde Aufwärtsmobilität hindeutet

Um Abstiegsängsten der Mittelschicht entgegenzuwirken und Lebensleistungen besser zu honorieren, wird oft eine *bessere Absicherung langjährig Berufstätiger* gefordert. Denkbar wären etwa eine längere Bezugsdauer des Arbeitslosengelds vor Eintritt in die Grundsicherung oder höhere Leistungen für Personen mit längeren Beschäftigungszeiten nach Eintritt in die

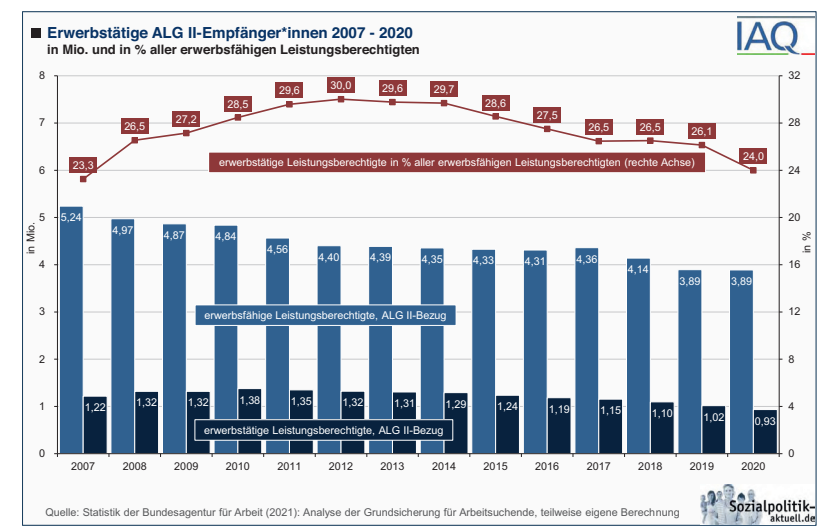
**INFORMATION**

Die **Armutsgefährdungsschwelle** ist üblicherweise definiert als 60 Prozent des Median aller Nettoäquivalenzeinkommen. Eine Person gilt dann als armutsgefährdet, wenn ihr Äquivalenzeinkommen die Armutsgefährdungsschwelle unterschreitet. [...] Die Quote gibt also wieder, wie groß der Anteil der Bevölkerung unterhalb eines bestimmten Punktes in der Einkommensverteilung ist, sie liefert keine Informationen über individuelle Hilfebedürftigkeit. [...]

Das **Nettoäquivalenzeinkommen** ist ein je nach Zahl und Alter der Haushaltsmitglieder gewichtetes Nettoeinkommen. [So] erhält der Haupteinkommensbezieher des Haushalts den Gewichtungsfaktor 1,0, alle übrigen Haushaltsmitglieder von 14 Jahren und älter den Faktor 0,5 und Personen unter 14 Jahren den Faktor 0,3. Ein Ehepaar mit 2 Kindern unter 14 hätte daher bei einem verfügbaren Einkommen von 4500 Euro monatlich ein Äquivalenzeinkommen von 2.142,86 Euro ( $4.500 / (1,0 + 0,5 + 2 \cdot 0,3) = 2.142,86$ ). Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer alleinlebenden Person mit einem Einkommen von 2.142,86 Euro würde diesem Haushalt als gleichwertig angesehen werden.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

**ABB. 4: ERWERBSTÄTIGE ALG II-EMPFÄNGER\*INNEN 2007 - 2020 IN MIO. UND IN % ALLER ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende, teilweise eigene Berechnung, © sozialpolitik-aktuell.de

gerer Suchintensität und niedrigerer Konzessionsbereitschaft der Betroffenen nach Eintritt der Arbeitslosigkeit. Eine alternative Option ist die Anpassung der bestehenden Regelungen zum Schonvermögen und zur Angemessenheit der Wohnung. So könnte man – wie jetzt auch im Koalitionsvertrag vorgesehen – an einen erleichterten Zugang zur Grundsicherung denken. In Frage kommen dabei Übergangszeiten, in denen weder ein etwas höheres Vermögen noch der aktuelle Wohnraum angetastet wird. Dies trägt dem Grundgedanken Rechnung, dass neuzugegangene Personen anfangs mit weniger Druck auf die Arbeitsuche gehen können.

### INFORMATION

**Der Grundfreibetrag für das Vermögen bei Hartz IV beläuft sich auf 150 Euro pro Lebensjahr. Die zulässige Höchstgrenze ist nach Geburtsjahr gestaffelt und liegt für Erwachsene zwischen 9.750 Euro und 10.050 Euro. Für Minderjährige liegt der Grundfreibetrag bei 3.100 Euro.**

Quelle: <https://www.hartziv.org/was-zaehlt-als-vermoeegen.html>

genommenen Beschäftigung, verstärken den Rückzug aus dem Leistungsbezug und können die materielle und immaterielle Lebenssituation der Betroffenen stark beeinträchtigen. Hieraus folgt ein Zielkonflikt, nämlich durch Sanktionen Arbeits- und Bildungsanreize aufrechtzuerhalten, ohne dabei eine gravierende Beeinträchtigung der Lebensbedingungen der Sanktionierten in Kauf zu nehmen. Dies wäre auch ganz auf der Linie der Umsetzung des dazu erlassenen Urteils des Bundesverfassungsgerichts, das im November 2019 Sanktionen zur Durchsetzung der Mitwirkungspflichten für teilweise verfassungswidrig erklärt hat. Denn weitreichende Sanktionen und damit verbundene soziale Notlagen können das Ziel der gewünschten Mitwirkung der Leistungsbeziehenden beeinträchtigen. Eine Sanktionsfreiheit ist aber ebenso problematisch, weil der Kontakt zu den wirklich Unterstützungsbedürftigen abreißen kann, es zu einer Übernutzung der Sozialsysteme und damit erheblicher finanzieller

### INFORMATION

**Mitwirkungspflichten:** Um Leistungen zu beziehen, müssen Hilfsbedürftige alle Tatsachen angeben, die im Antrag abgefragt werden, also für die Leistung bedeutsam sind. Sind Auskünfte Dritter erforderlich, müssen sie deren Erteilung zustimmen. Werden Beweismittel (Urkunden, Nachweise) benötigt, müssen diese benannt und vorgelegt werden. Auf Verlangen der Agentur für Arbeit müssen Antragstellende persönlich vorsprechen oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin erscheinen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Merkblatt für Arbeitslose (bearbeitet)

beitslosenversicherung. Insbesondere für Langzeitarbeitslose ergeben sich hierbei besonders günstige Wirkungen (Bähr et al., 2018). Generell weisen betriebsnahe Maß-

*„Hieraus folgt ein Zielkonflikt, nämlich durch Sanktionen Arbeits- und Bildungsanreize aufrechtzuerhalten, ohne dabei eine gravierende Beeinträchtigung der Lebensbedingungen der Sanktionierten in Kauf zu nehmen.“*

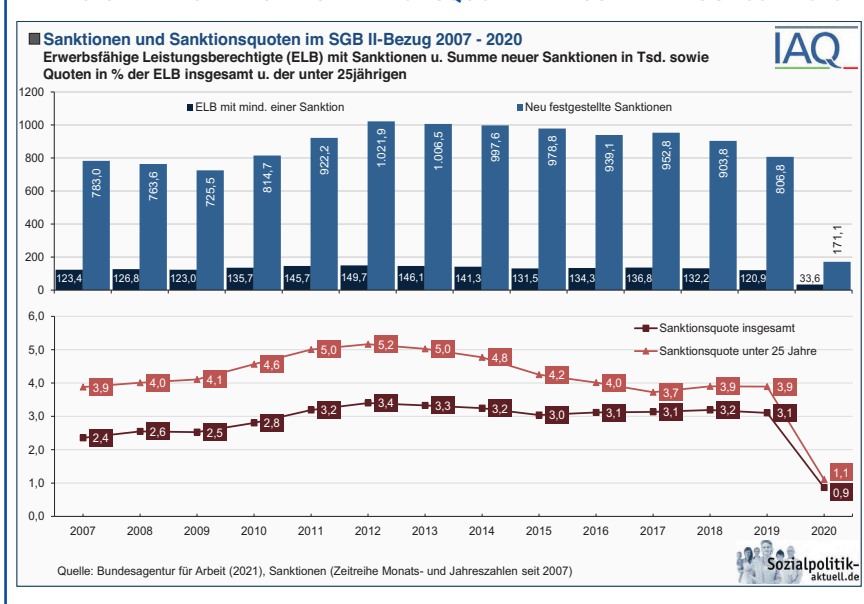
Die Wirkungen von Sanktionen auf die Leistungsbeziehenden sind ambivalent (Wolff, 2019; Wolf, 2021). Das Grundprinzip von Hartz IV, nämlich ein Fördern mit Augenmaß und die berechnete Erwartung an die Leistungsberechtigten, bei der Überwindung ihrer Hilfebedürftigkeit mitzuwirken, hat sich bewährt. Sanktionen beschleunigen die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Sie verringern aber gleichzeitig die Qualität der auf-

Lasten kommen kann und der Staat zunehmend als „uneingeschränkter Kümmerer“ wahrgenommen werden könnte.

Evaluationsstudien zeigen, dass die im Bereich der Grundsicherung eingesetzten Fördermaßnahmen ähnlich positive Eingliederungseffekte erzielen wie in der Ar-

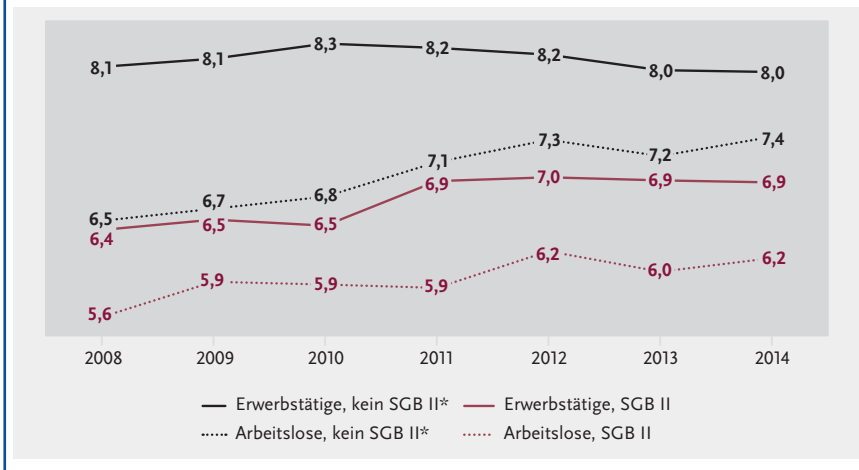
nahmen die stärksten Positiveffekte auf. Allerdings birgt eine Fokussierung auf eine schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt die Gefahr, dass eher Jobs mit geringen Verdienstmöglichkeiten und hohem Entlassungsrisiko angenommen werden müssen, was in manchen Fällen einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt im Wege steht. In vielen Fällen ist eine Weiterbildung und die Förderung der persönlichen Entwicklung durch sozialpädagogische Betreuung nachhaltiger als die schnelle Vermittlung. Von Bedeutung ist dabei, dass wissenschaftlichen Befunden zufolge ein enger Betreuungsschlüssel in einem positiven Zusammenhang zum Eingliederungserfolg steht. Administrative Vereinfachungen im Leistungsbezug, wie beispielsweise Pauschalierungen oder Bagatellgrenzen, würden Personalressourcen für eine aktive Wiedereingliederungspolitik freimachen. Als am wenigsten erfolgreich erwiesen sich bis dato beschäftigungsschaffenden Maßnahmen, wie z.B. Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs etc.). Bei undifferenzierter Förderung besteht hier vor allem das Risiko von Einsperr- und Verdrängungseffekten, das heißt, dass Geförderte zu lange in solchen Jobs verharren (lock-in-Effekt) bzw. reguläre Jobs verdrängt werden. Mit dem sog. „sozialen Arbeitsmarkt“ (s. Infokasten zum Teilhabechancengesetz, S. 43) sind seit dem 1.1.2019 neue Instrumente auf den Weg gebracht worden, die stärker auf Teilhabe ar-

ABB. 5: SANKTIONEN UND SANKTIONSQUOTEN IM SGB II-BEZUG 2007 -2020



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021), Sanktionen (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen seit 2007), © sozialpolitik-aktuell.de

**ABB. 6: TEILHABE-EMPFINDEN VON ARBEITSLOSEN UND ERWERBSTÄTTIGEN MIT UND OHNE SGB-II-LEISTUNGSBEZUG, IM ZEITVERLAUF, 2008–2014**



Skala: 1 ausgeschlossen, 10 dazugehörig

Quelle: PASS (IAB), eigene Berechnungen. Querschnitte. Werte hochgerechnet, in: Kapitel 15: Teilhabe und Grundsicherung - SGB II als Leistungssystem und Lebenslage von Grimm, Natalie/Lehweß-Litzmann, René/ Müller, Dana/ Seibert, Holger/Wurdack, Anja, Lizenz: CC BY-SA 4.0

beitsmarktferner Gruppen zielen. Die ersten Erkenntnisse zeigen, dass die Zielgruppe erreicht wird und erwartet werden darf, dass sich – wie bei Vorläuferinstrumenten – das Teilhabeempfinden der Geförderten verbessert und deren soziale Stabilisierung begünstigt wird (Bauer et al., 2021).

*„Allerdings birgt eine Fokussierung auf eine schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt die Gefahr, dass eher Jobs mit geringen Verdienstmöglichkeiten und hohem Entlassungsrisiko angenommen werden müssen.“*

Schließlich muss die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf das Arbeitslosengeld II als ein weiteres Handlungsfeld charakterisiert werden und dies aus zwei Gründen: Zum einen setzen die Regeln zwar jeweils hohe Anreize, in den Arbeitsmarkt einzutreten, aber nur geringe Anreize zur Ausweitung des Arbeitseinkommens. Dazu kommt ein suboptimales Zusammenspiel von Grundsicherung, Wohngeld und Kindergeldzuschlag. In bestimmten Fallkonstellationen bleibt daher für Hilfeempfängerinnen und -empfänger nur wenig oder gar nichts von Verdienstzuwächsen, wodurch die Arbeitsanreize für den davon betroffenen Personenkreis besonders gering ausfallen. (Bruckmeier et al., 2018). Die Vorschläge zu einer großzügigeren Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die

Grundsicherung reichen von niedrigeren Transferenzzugraten bis hin zu einer weitreichenden Neuordnung des Niedrigeinkommensbereichs, bei der das Wohngeld, Kindergeld und Kindergeldzuschüsse, Sozialversicherungsregelungen und steuerrechtliche Bestimmungen zu berücksichtigen wären. Das Ziel einer großzügigeren Anrechnung würde vor allem darin bestehen, nicht nur eine schnelle Wiedereingliederung, sondern auch und gerade eine möglichst nachhaltige Beendigung der Hilfebedürftigkeit zu erreichen. Hierzu könnten die Anrechnungsregelungen gelockert

**INFORMATION**

Als **Transferenzzugrate** bezeichnet man den Prozentsatz, der einer Person vom zusätzlich verdienten Einkommen abgezogen wird, wenn sie staatliche Grundsicherung bezieht.

Quelle: IAB-Forum

werden, sodass den Hilfeempfängerinnen und -empfängern im Falle einer Beschäftigung mehr vom Verdienst verbleibt. Ziel führend sind gezielte Zuschüsse im Falle der Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung. Bisher wirken die Arbeitsanreize eher bei Beschäftigungsverhältnissen im Teilzeitbereich – und hier am stärksten bei Minijobs, die keine umfassende Integration in den Arbeitsmarkt mit sich bringen. Als politische Nebenwirkung müsste allerdings eine höhere Zahl der erwerbsfähigen Leistungsempfänger in Kauf genommen werden. Solche Reformen müssen aber auch die damit verbundenen fiskalischen Kosten ins Blickfeld nehmen. Ein vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ins Spiel gebrachter Erwerbszuschuss, der in

Verbindung mit verbesserten Anrechnungsregelungen Wohngeld und Kindergeldzuschlag obsolet machen würde, wäre zwar nicht ganz aufkommensneutral, seine Kosten lägen aber mit 2 bis 3 Mrd. Euro noch einigermaßen im Rahmen (ebd.). Durch den Erwerbszuschuss würden nicht nur die Arbeitsanreize gestärkt, sondern auch die Nettoeinkommensposition vieler Niedrigeinkommenshaushalte verbessert. Einen kostenneutralen Vorschlag mit einer ähnlichen Stoßrichtung legte auch das Ifo-Institut vor (Blömer et al., 2019).

**3. FAZIT UND AUSBLICK**

Der Beitrag hat gezeigt, dass es in der Grundsicherung unabwiesbare Entwicklungsbedarfe gibt. Diese begründen aber nach den Wirkungsbefunden keinen Neustart. Das SGB II steht vor der immer wieder herausfordernden Aufgabe, einerseits die sozialen Lebensbedingungen für Menschen in finanzieller Notsituation in sozial angemessener Weise auszugestalten und andererseits wirksame Rahmenbedingungen für eine Eingliederung in den

*„Daher wäre es anzuraten, die knappen Mittel im SGB II eher für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitsmarktintegration der Leistungsbeziehenden einzusetzen als für eine starke Erhöhung der Regelsätze.“*

Arbeitsmarkt zu schaffen. Ein zumindest befristet großzügigeres Schonvermögen, mehr Transfers an Erwerbstätige, eine erleichterte Administration des Leistungsbezugs, eine bessere soziale Grundversorgung für alle Bürger im unteren Einkommensbereich, die Abschaffung von „Totalsanktionen“ und der kluge Aufbau eines sozialen Arbeitsmarktes würden dazu beitragen, die in der Summe positiven Wirkungen der Grundsicherung am Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten und einen wirksamen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft zu leisten. Wenn sich die Debatte über das Für und Wider von Hartz IV zu sehr polarisiert, ver gibt man die Chance, die Grundsicherung dort zu stärken, wo sie Stärkung braucht: bei der Beschäftigungsförderung. Daher wäre es anzuraten, die knappen Mittel im SGB II eher für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitsmarktintegration der Leistungsbeziehenden einzusetzen als für eine starke Erhöhung der Regelsätze.

Mindestens ebenso sehr wird es aber in der absehbaren Zukunft darauf ankommen, die Anstrengungen zur Prävention zu



intensivieren und damit den Nachschub an Personen mit geringer Beschäftigungsfähigkeit zu begrenzen. Ansatzpunkte hierfür sind Bildung, Aus- und Weiterbildung auf der einen sowie gesundheitliche

Vorsorge auf der anderen Seite. Mögliche Folgeprobleme am Arbeitsmarkt könnten durch die Vermeidung von Bildungsarmut möglichst schon im frühkindlichen Bereich vermieden werden. Körperlich und

mental stark belastende Tätigkeiten dürfen angesichts einer stetigen Verlängerung des Erwerbslebens nicht zu lange ausgeübt und akzeptable Alternativen müssen dazu gefunden werden.

## LITERATURHINWEISE

Bähr, Holger/Dietz, Martin/ Kupka, Peter/ Ramos Lobato, Philipp/ Stobbe, Holk (2018): Grundsicherung und Arbeitsmarkt in Deutschland: Lebenslagen - Instrumente - Wirkungen. (IAB-Bibliothek, 370), Bielefeld: Bertelsmann, 394 S.

Bauer, Frank/Bennett, Jenny/Dietz, Martin/ Fuchs, Philipp/ Gellermann, Jan/ Globisch, Claudia/Gottwald, Markus/ Kupka, Peter/ Nivorzhkin, Anton/ Promberger, Markus/ Ramos Lobato, Philipp/Wolff, Joachim/Zabel, Cordula/Zins, Stefan (2021): Evaluation der Förderinstrumente nach § 16e und § 16i SGB II – Zwischenbericht. (IAB-Forschungsbericht, 03/2021), Nürnberg, 197 S.

Beste, Jonas/Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. (IAB-Kurzbericht, 21/2016), Nürnberg, 8 S.

Blömer, Maximilian/Fuest, Clemens/ Peichl, Andreas (2019): Raus aus der Niedrigeinkommensfalle(!) Der ifo-Vorschlag zur Reform des Grundsicherungssystems. In: ifo Schnelldienst, Jg. 72, H. 4, S. 34-43.

Bruckmeier, Kerstin/Pauser, Johannes/Riphahn, Regina T./Walwei, Ulrich (2013): Mikroanalytische Untersuchung zur Abgrenzung und Struktur von Referenzgruppen für die Ermittlung von Regelbedarfen auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2008. Simulationsrechnungen für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Endbericht, 17. Juni 2013. Gutachten. Nürnberg, 247 S.

Bruckmeier, Kerstin/Mühlhan, Jannek/Peichl, Andreas (2018): Mehr Arbeitsanreize für einkommensschwache Familien schaffen. In: ifo-Schnelldienst, Jg. 71, H. 3, S. 25-28.

Christoph, Bernhard/Lietzmann, Torsten/Tophoven, Silke/ Wenzig, Claudia (2016): Materielle Lebensbedingungen von SGB-II-Leistungsempfängern. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte, 21/2016), Nürnberg, 8 S.

Gundert, Stefanie/Hohendanner, Christian (2014): Soziale Integration von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern in Deutschland. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 23, H. 3, S. 256-271.

Hochmuth, Brigitte/Kohlbrecher, Britta/Merkl, Christian/Gartner, Hermann (2019): Hartz IV and the Decline of German Unemployment: A Macroeconomic Evaluation. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institute for Employment Research, Nürnberg, 41 S.

Hutter, Christian/Weber, Enzo (2017): Labour market effects of wage inequality and skill-biased technical change in Germany. (IAB-Discussion Paper, 05/2017), Nürnberg, 31 S.

Hutter, Christian/Klinger, Sabine/Trenkler, Carsten/Weber, Enzo (2019): Which factors are behind Germany's labour market upswing (IAB-Discussion, 20/2019), Nürnberg, 54 S.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2020): Niedriglohnbeschäftigung 2018 – Erstmals Rückgang, aber nicht für Geringqualifizierte und Minijobber\*innen. In: IAQ-Report, Nr. 5, 23 S.

Klinger, Sabine/Rothe, Thomas/Weber, Enzo (2013): Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen. (IAB-Kurzbericht, 11/2013), Nürnberg, 8 S.

Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP) (2021): Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Abgerufen am 07.12.2021 unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800> (11.02.2022).

Lietzmann, Torsten/Kupka, Peter/Ramos Lobato, Philipp/Trappmann, Mark/Wolf, Joachim (2018): Sozialer Arbeitsmarkt für Langzeiterwerbslose: Wer für eine Förderung infrage

kommt. (IAB-Kurzbericht, 20/2018), Nürnberg, 12 S.

Lietzmann, Torsten/Wenzig, Claudia (2021): Erwerbstätigkeit und Grundsicherungsbezug: Wer sind die Aufstocker:innen und wie gelingt der Aufstieg. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, 93 S.

Schmieder, Johannes/von Wachter, Till/Bender, Stefan (2016): The causal effect of unemployment duration on wages: Evidence from unemployment insurance extensions, American Economic Review 106, 739–777.

Schupp, Jürgen/Becker, Gerhard/Walwei, Ulrich/Eichhorst, Werner/Rinne, Ulf/Blömer, Maximilian/Fuest, Clemens/Peichl, Andreas (2019): Hartz IV - Reform einer umstrittenen politischen Maßnahme. Zeitgespräch. In: Wirtschaftsdienst, Vol. 99, No. 4, S. 235-255.

Sperber, Carina/Walwei, Ulrich (2015): Trendwende am Arbeitsmarkt seit 2005: Jobboom mit Schattenseiten? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68, H. 8, S. 583-592.

Walwei, Ulrich (2019): Hartz IV - Gesetz, Grundsätze, Wirkung, Reformvorschläge. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Vol. 69, Nr. 44/45, S. 12-21.

Walwei, Ulrich (2022): Aufstocker: Die Kerngruppe der Erwerbsarmut. In: Sozialer Fortschritt, im Erscheinen.

Weber, Enzo (2021): Qualifizierung: Weiterbildungskonzept für Krisen. In: Wirtschaftsdienst, Vol. 101, Nr. 3, S. 154.

Wolf, Markus (2021): Schneller ist nicht immer besser: Sanktionen können sich längerfristig auf die Beschäftigungsqualität auswirken (Serie „Befunde aus der IAB-Grundsicherungsforschung 2017 bis 2020“). In: IAB-Forum, 24.06.2021, o. Sz.

Wolff, Joachim (2019): Das Solidarische Grundeinkommen wäre der falsche Weg (Serie „Zukunft der Grundsicherung“). In: IAB-Forum, 13.06.2019, o. Sz.



## IDEEN FÜR DEN UNTERRICHT

(Georg Arnold)

### BILDUNGSPLANBEZUG GEMEINSCHAFTSKUNDE (LEISTUNGSFACH)

#### Ausgestaltung des Sozialstaats

- (1) Aufgaben des Sozialstaats erläutern (soziale Sicherung, sozialer Ausgleich, politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe, sozialer Frieden, wirtschaftliche Stabilisierung)
- (2) die Ausgestaltung des Sozialstaats nach dem Versicherungs-, Fürsorge- und Versorgungsprinzip charakterisieren (Zielsetzung, Anspruchsberechtigte, Finanzierung, Gestaltungsprinzip)
- (5) neue soziale Risiken als Herausforderungen für den Sozialstaat erläutern (demografischer Wandel, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, Wandel der Familie)
- (6) eine sozialstaatliche Reformmaßnahme bewerten

#### Politik der Chancengleichheit – Verteilungspolitik

- (2) politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Folgen ungleicher Ein-

- kommens- und Vermögensverteilung erläutern
- (3) Maßnahmen der Umverteilung durch den Staat erläutern (Steuern, Transferzahlungen, sozial gestaltetes öffentliches Güterangebot)
  - (6) mithilfe von Material überprüfen, inwieweit durch Umverteilungspolitik gleiche Chancen zur politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabe gewährleistet werden

#### Grundlagen der Wirtschaftspolitik

- (4) die Ziele der deutschen Wirtschaftspolitik erläutern (Magisches Viereck und seine Erweiterung zum Sechseck) und mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik in der EU (Empfehlung des Rates) vergleichen

#### Aufgaben nationaler und europäischer Wirtschaftspolitik

- (14) Funktionen des Staatshaushalts erläutern (gesamtwirtschaftliche Funktion, verteilungs- und sozialpolitische Funktion, Verwirklichung politischer Ziele, Bedarfsdeckung)

### BILDUNGSPLANBEZUG WIRTSCHAFT (LEISTUNGSFACH)

#### Grundlagen der Ökonomie

- (2) ökonomische Entscheidungen privater Haushalte mithilfe von Opportunitätskosten, Einkommen und Grenznutzen analysieren

#### Arbeitsmärkte

- (2) individuelle Ursachen für Arbeitslosigkeit herausarbeiten und Konsequenzen für die eigene Erwerbsbiografie erörtern
- (3) individuelle, soziale und wirtschaftliche Folgen von Arbeitslosigkeit für den Einzelnen erklären
- (4) unterschiedliche Interessen von Anbietern und Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt darstellen
- (6) Folgen der Arbeitslosigkeit für Staat und Gesellschaft erläutern und einen hohen Beschäftigungsstand als wirtschaftspolitische Zielsetzung begründen
- (8) arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung bewerten

## AUFGABEN ZUM BASISTEXT

1. Beschreiben Sie die Regelungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende.
2. Erklären Sie, warum ein Großteil der Leistungsbezieher nur geringe Beschäftigungschancen hat.
3. Nennen Sie die positiven Effekte der Hartz-Reformen auf den Arbeitsmarkt.
4. Stellen Sie die Auswirkungen von Hartz IV auf die Entwicklung der sozialen Ungleichheit dar.
5. Arbeiten Sie die positiven und negativen Aspekte möglicher Anpassungen

- der bisherigen Hartz-Regelungen heraus (Tabelle siehe unten).
6. Beurteilen Sie das Fazit des Autors, bei der Grundsicherung keinen Neustart vorzunehmen, sondern diese systematisch zu reformieren und anzupassen.
7. Wahr oder falsch? Überprüfen Sie die folgenden Aussagen mit Hilfe des Basistextes.  
<https://school.quizacademy.io/course/CFUAQM/quiz/27666>

8. Lernen Sie mithilfe der digitalen Karteikarten die wesentlichen Fachbegriffe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (Hartz IV) aus dem Basistext und dem Materialteil kennen.

<https://school.quizacademy.io/course/CFUAQM/flash-card-stack/12663>



Mögliche Auswirkung der Anpassung	Für eine Anpassung spräche:	Gegen eine Anpassung spräche:
<b>Umstrittene Regelungen und mögliche Änderungen</b>		
Bessere Absicherung langjährig Berufstätiger (bspw. längere Bezugsdauer ALG I)		
Sanktionen (bspw. komplette Abschaffung)		
Fördermaßnahmen (Betreuung/Ausbildung statt schnelle Arbeitsvermittlung)		
Anrechnung von Erwerbseinkommen (bessere Zuverdienstmöglichkeiten)		

## AUFGABEN ZUM MATERIALTEIL

### DAS BÜRGERGELD – EINE REFORM VON HARTZ IV ODER DER SYSTEMWECHSEL BEI DER GRUNDSICHERUNG?

1. Stimmen Sie zu oder nicht? Positionieren Sie sich zu den folgenden Thesen und begründen Sie Ihren Standpunkt.
  - a. Die Regelleistungen für Hartz IV-Empfänger (Vgl. M 1, M 2) sind ausreichend.
  - b. Viele Bezieher von staatlicher Grundsicherung wollen nicht arbeiten.
  - c. Von Menschen, die Hartz IV beziehen, kann man eine Gegenleistung erwarten.
  - d. Es ist richtig, Druck auf Arbeitsfähige zur Aufnahme einer Beschäftigung auszuüben.
  - e. Für jemanden, der von staatlicher Unterstützung lebt, ist nahezu jede Arbeit zumutbar.
  - f. Wer sich der Aufnahme einer Beschäftigung verweigert, soll sanktioniert werden.
  - g. Wer arbeitet, muss mehr haben als jemand, der nicht arbeitet.

Mit dem **Umfragetool Mentimeter**



(eine Anleitung finden Sie unter:

<https://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/gesellschaftswissenschaftliche-und-philosophische-faecher/geographie/material/geographie-interaktiv/anleitung-mentimeter-pdf/view>)

kann eine Umfrage zu diesen Thesen erstellt werden, an der die Schülerinnen und Schüler mit mobilen Endgeräten leicht teilnehmen können.



nen. Die Schülerrückmeldung kann dann an der Tafel präsentiert und gemeinsam reflektiert werden.

2. Prüfe Dein Wissen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (Hartz IV) mithilfe eines digitalen Quiz.  
<https://school.quizacademy.io/course/CFUAQM/quiz/27929> 
3. Errechnen Sie anhand von M 2 die Höhe des Hartz-IV-Regelsatzes, den Familie Z. (M 1) erhält. Sie können hierfür auch auf den „ALG II Rechner“ der Caritas zurückgreifen:  
<https://www.caritasnet.de/alg2/rechner/> 
4. Bewerten Sie die dem Regelsatz der Bundesregierung zugrundeliegenden einzelnen Bedarfe (M 3) vor dem Hintergrund der Leitsätze des Bundesverfassungsgerichtes (M 4) im Urteil vom Februar 2010 (Grundrecht auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums).  
**Moodle:** Hier finden Sie zusätzliche Materialien zur Analyse der statistischen Grundlagen, auf denen die Regelbedarfsermittlung beruht (Vergleich zwischen der Bedarfsermittlung der Bundesregierung und der alternativen Berechnung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes).
5. Erörtern Sie die Forderung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes nach einem Regelsatz von 678 Euro (M 5) vor dem Hintergrund der fiskalischen (öffentliche Haushalte) und volkswirtschaftlichen (Stimulierung der Nachfrage) Auswirkungen einer Anhebung (M 6).
6. Analysieren Sie unter Verweis auf die

Abbildungen 2 und 3 im Basistext sowie mithilfe der Statistiken M 7 und M 8 das Ergebnis der durch die Hartz-Reformen seit 2005 verfolgten „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“.

7. Vergleichen Sie die Forderungen des Basistextes von Ulrich Walwei zur Reform von Hartz IV mit den Absichtserklärungen zum neu geplanten Bürgergeld (M 9).

**Hinweis:** Die geplanten Änderungen im Original finden Sie im Koalitionsvertrag 2021 – 2025 der Bundesregierung unter:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>



8. Arbeiten Sie aus den Materialien M 9 – M 12 Kritik und Zustimmung zum geplanten Bürgergeld heraus.

**Moodle: Differenzierungsmöglichkeit** in Form einer Vorlage zur kriterienorientierten Ergebnissicherung.

9. Bewerten Sie die im Koalitionsvertrag der Ampelregierung angekündigte Einführung eines „Bürgergeldes“ (M 9 – M 12).

**Alternativ:**

Führen Sie eine Talkshow (M 13) mit dem Thema „Neuerung oder Etikettenschwindel? Das Bürgergeld – eine sinnvolle Reform des Systems der Grundsicherung?“ durch.

**Moodle:** Hier finden Sie die Rollenkarten sowie Vorlagen zur Ergebnissicherung zum Ausdrucken.

Eine **Beispielklausur** findet man auf **Moodle**

Autorentext

## MATERIALIEN

### M1 LEBEN MIT HARTZ IV

Die fünfköpfige Familie Z. lebt in einer Mietwohnung in einem beschaulichen Außenbezirk der Donaustadt Ulm. Mutter Caroline (40) und Vater Benjamin (39) haben zusammen drei Kinder im Alter von 6, 3 und 2 Jahren. Für die 90 Quadratmeter große Wohnung zahlt die Familie 1.200 Euro Kaltmiete. Hinzu kommen 100 Euro Heizkosten pro Monat. Herr Z. arbeitete bis vor zwei Jahren als Sachbearbeiter in der Buchhaltung eines größeren Mittelständlers in der Region. Seine Frau, Kassiererin im Lebensmitteleinzelhandel, kehrte nach der Geburt des 3. Kindes nicht mehr in ihren Beruf zurück und

kümmerte sich um die drei kleinen Kinder. Dann verlor Benjamin Z. im Zuge einer Rationalisierung in seinem Betrieb und der damit einhergehenden Digitalisierung seiner Abteilung von einem Tag auf den anderen seinen Arbeitsplatz. Im ersten Jahr seiner Arbeitslosigkeit erhielt er noch Arbeitslosengeld I (67 % des vormaligen Nettolohns). Vergeblich suchte er in dieser Zeit Stellen, die seiner Qualifikation und seinem Berufsabschluss entsprachen. Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit fiel die Familie dann in die Grundsicherung (ALG II). Benjamin Z. nahm an verschiedenen Fördermaßnah-

men wie EDV-Weiterbildungen der Agentur für Arbeit teil. Die Angebote für neue Beschäftigungen beschränkten sich dennoch bisher auf Arbeitsplätze bei Logistikunternehmen und Zustelldiensten. Aufgrund eines chronischen Bandscheibenleidens rät ihm sein Arzt von der Aufnahme einer solchen Tätigkeit allerdings ab. Seine Frau hat inzwischen einen 450 Euro-Minijob bei einer Einzelhandelskette angenommen, um die Familienkasse etwas aufzubessern.

## M2 REGELSATZ ALG II (AB 1. JANUAR 2022)

### Regelsatz 2022

- **449 Euro** im Monat für Alleinstehende und Alleinerziehende
- **404 Euro** für Partner, wenn beide volljährige sind
- **360 Euro** für erwachsene Leistungsberechtigte, die keinen eigenen Haushalt führen, weil sie im Haushalt anderer Personen leben. Damit sind über 25 Jahre alte Erwachsene gemeint, die im Elternhaus leben oder Wohngemeinschaften
- **376 Euro** für Kinder in der Bedarfsgemeinschaft von 14 bis 17 Jahren sowie Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in der Bedarfsgemeinschaft leben oder ohne Zustimmung des Jobcenters ausgezogen sind.
- **311 Euro** für Kinder von 6 bis 13 Jahre
- **285 Euro** für Kinder bis 6 Jahre (Sozialgeld)

### Zusätzlich zu den Regelsätzen und zu Wohn- und Heizkosten wird beim ALG II noch gewährt:

- Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Bildungspaket für Schüler (bspw. Mittagessen, Schulbedarf, Ausflüge, Schülerbeförderung, Lernförderung)

### Mögliches Einkommen wird auf die Regelleistung angerechnet

Als anrechnungsfähiges Einkommen im Hartz IV Bezug bezeichnet man die Einnahmen, die bedarfsmindernd auf den Regelsatz anzurechnen sind. Dazu gehören u.a.:

- Einnahmen aus selbständiger Erwerbstätigkeit
- Einkünfte aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit
- Aufwandsentschädigungen aus einem Ehrenamt

- Kapitalerträge und Zinserträge
  - Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung
  - Land und Forstwirtschaft
  - Unterhaltsleistungen (auch Unterhaltsvorschuss)
  - Kinderzuschlag
  - Kindergeld
  - Elterngeld
  - Renten (Leibrente, Riemer-Rente etc.)
- Damit nichts vom Einkommen auf den Hartz IV Bezug angerechnet wird, dürfen **max. 100 €** zuverdiert werden. Bei Einkommen zwischen 100 und 1.000 € sind 20% anrechnungsfrei, liegt es zwischen 1.000 und 1.200 € sind 10% anrechnungsfrei.

© <https://www.lpb-bw.de/regelsatz-hartziv#c40198> (11.02.2022)

© <https://www.hartziv.org/freibetraege-einkommen.html> (11.02.2022)

## M3 ANDREAS AUST: KURZEXPERTISE DER PARITÄTISCHEN FORSCHUNGSSTELLE, REGELBEDARFSERMITTLUNG 2022, GELTENDE REGELSÄTZE VS. PARITÄTISCHE FORDERUNG

	Bundesregierung 2022		Paritätischer 2022	
	Anteiliger Regelbedarf		Anteiliger Regelbedarf	Hinweise
Nahrungsmittel, alkoholfreie Getränke	155,93 €		169,82 €	
Alkoholische Getränke, Tabak	0,00 €		23,30 €	
Bekleidung, Schuhe	37,29 €		43,97 €	
Wohnen, Energie, Instandhaltung	38,09 €		2,03 €	ohne Kosten der Unterkunft und Stromkosten
Innenausstattung, Haushaltsgeräte und -gegenstände	27,37 €		32,32 €	ohne weiße Ware [Kühlschrank, Waschmaschine ...]
Gesundheitspflege	17,15 €		32,63 €	
Verkehr	40,30 €		96,01 €	
Nachrichtenübermittlung	40,18 €		44,48 €	ohne GEZ
Freizeit, Unterhaltung, Kultur	43,85 €		93,60 €	
Bildungswesen	1,62 €		7,60 €	
Beherbergungs- und Gaststättendienstleistungen	11,74 €		55,43 €	
Andere Waren und Dienste	35,80 €		46,69 €	
<b>jenseits privater Konsum:</b>				
Mitgliedsbeiträge	0,00 €		5,68 €	
Geldspenden	0,00 €		1,82 €	
Gerichtskosten	0,00 €		0,54 €	
Versicherungen (private Haftpflicht, Kfz, Hausrat)	0,00 €		22,40 €	
<b>Summe Regelbedarf</b> (für einen alleinstehenden Erwachsenen)	<b>449,31 €</b>		<b>678,32 €</b>	

© [https://www.paritaet-rps.org/fileadmin/Resources\\_rti/Public/Redaktion/Downloads/2022/Kurzexpertise\\_Fortschreibung\\_Regelbedarf2022.pdf](https://www.paritaet-rps.org/fileadmin/Resources_rti/Public/Redaktion/Downloads/2022/Kurzexpertise_Fortschreibung_Regelbedarf2022.pdf) (04.03.2022)

**Hinweis:** Die Berechnung der Hartz-IV-Regelsätze erfolgt anhand der statistisch erfassten Daten von rund 60.000 Haushalten zu Einnahmen und Ausgaben. Bezieher von Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe werden dabei

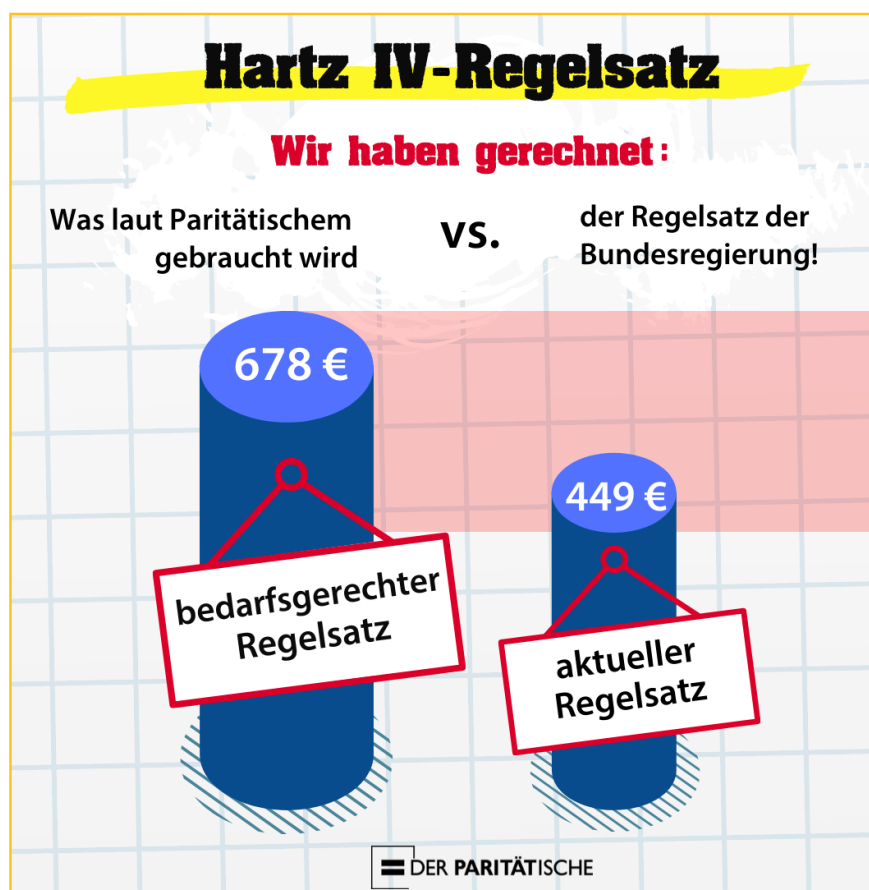
nicht berücksichtigt. Die Höhe des Regelsatzes orientiert sich an den unteren 20 Prozent der Haushalte. Er basiert auf einzelnen Bedarfen, die insgesamt die Summe von 449 € ab 2022 ergeben.

## M4 AUS DER ENTSCHEIDUNG DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTES ZU DEN REGELLEISTUNGEN NACH SGB II („HARTZ-IV-GESETZ“), 9.FEBRUAR 2010

- Das Grundrecht auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums aus Art. 1 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG sichert jedem Hilfebedürftigen diejenigen materiellen Voraussetzungen zu, die für seine physische Existenz und für ein Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben unerlässlich sind.
- Dieses Grundrecht aus Art. 1 Abs. 1 GG hat als Gewährleistungsrecht in seiner Verbindung mit Art. 20 Abs. 1 GG neben dem absolut wirkenden Anspruch aus Art. 1 Abs. 1 GG auf Achtung der Würde jedes Einzelnen eigenständige Bedeutung. Es ist dem Grunde nach unverfügbar und muss eingelöst werden, bedarf aber der Konkretisierung und stetigen Aktualisierung durch den Gesetzgeber, der die zu erbringenden Leistungen an dem jeweiligen Entwicklungsstand des Gemeinwesens und den bestehenden Lebensbedingungen auszurichten hat. Dabei steht ihm ein Gestaltungsspielraum zu.
- Zur Ermittlung des Anspruchsumfangs hat der Gesetzgeber alle existenznotwendigen Aufwendungen in einem transparenten und sachgerechten Verfahren realitätsgerecht sowie nachvollziehbar auf der Grundlage verlässlicher Zahlen und schlüssiger Berechnungsverfahren zu bemessen.
- Der Gesetzgeber kann den typischen Bedarf zur Sicherung des menschenwürdigen Existenzminimums durch einen monatlichen Festbetrag decken, muss aber für einen darüber hinausgehenden unabweisbaren, laufenden, nicht nur einmaligen, besonderen Bedarf einen zusätzlichen Leistungsanspruch einräumen.

<https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2010/bvg10-005.html> (30.01.2022)

## M5 HARTZ-IV-REGELSATZ UM MEHR ALS 50 PROZENT ZU NIEDRIG: PARITÄTISCHER FORDERT ANHEBUNG DER GRUNDSICHERUNG, 20.01.2022

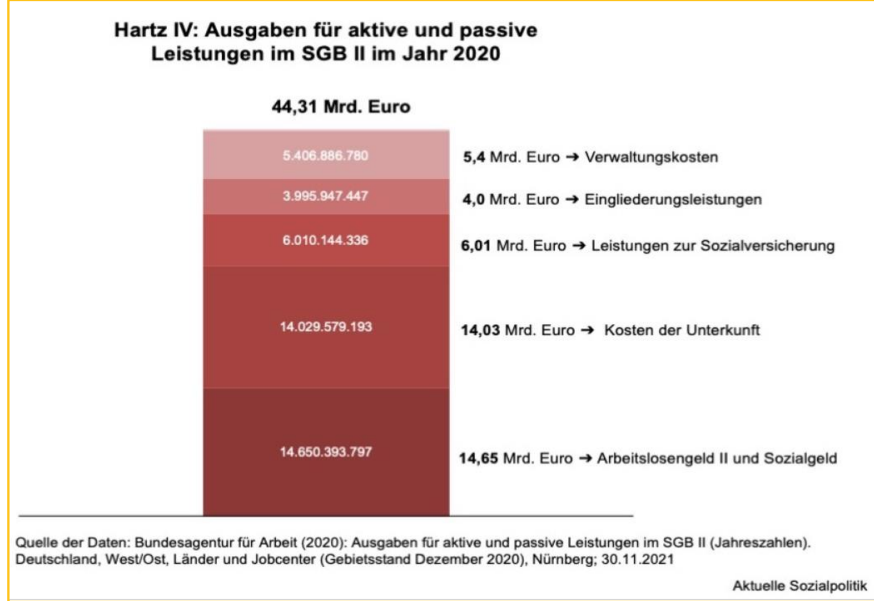


@ <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/hartz-iv-regelsatz-um-mehr-als-50-prozent-zu-niedrig-paritaetischer-fordert-anhebung-der-grundsicherung/> (11.02.2022)

**M6 STEFAN SELL: HARTZ IV: WIE HOCH MÜSSTEN SIE DENN SEIN? EINE ALTERNATIVE ERMITTLUNG DER REGELBEDARFE IN DER GRUNDSICHERUNG, 26. JANUAR 2022**

Im Jahr 2020 beliefen sich die Ausgaben nur für das SGB II (man muss hier zusätzlich berücksichtigen, dass die Regelbedarfe nicht nur relevant sind für die Leistungen in der Grundsicherung nach SGB II, sondern auch für die Hilfe zum Lebensunterhalt und vor allem für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach SGB XII sowie für das Asylbewerberleistungsgesetz, also einen noch größeren Empfängerkreis betrifft als „nur“ die Hartz IV-Bezieher im engeren Sinne) auf über 44 Mrd. Euro. Fast 15 Mrd. Euro davon betrafen das Arbeitslosengeld II bzw. das Sozialgeld.

Im Dezember 2021 gab es 2.705.000 Bedarfsgemeinschaften mit 5.326.000 Menschen, die dort leben und Leistungen nach dem SGB II beziehen. Auch wenn die Zahlen leicht rückläufig sind, sprechen wir hier von einer sehr großen Gruppe. Man kann sich sehr schnell pi mal Daumen ausrechnen, welche Folgewirkungen auf der Ausgabenseite eine laut Paritätischen Wohlfahrtsverband und auch anderer Experten eigentlich erforderliche Anhebung der Regelbedarfe um 50 Prozent hätte. Wir sprechen dann in einem ersten Schritt von einem einstelligen Milliardenbetrag. [...] Dann muss berücksichtigt werden, dass man bei einer solchen Anhebung der Regelbedarfe, aus deren Unterschreiten ja ein Aufstockungsanspruch resultiert, davon ausgehen muss, dass zahlreiche Menschen, die derzeit mit Geldbeträgen knapp oberhalb der sehr knapp kalkulierten Bedarfsschwellen

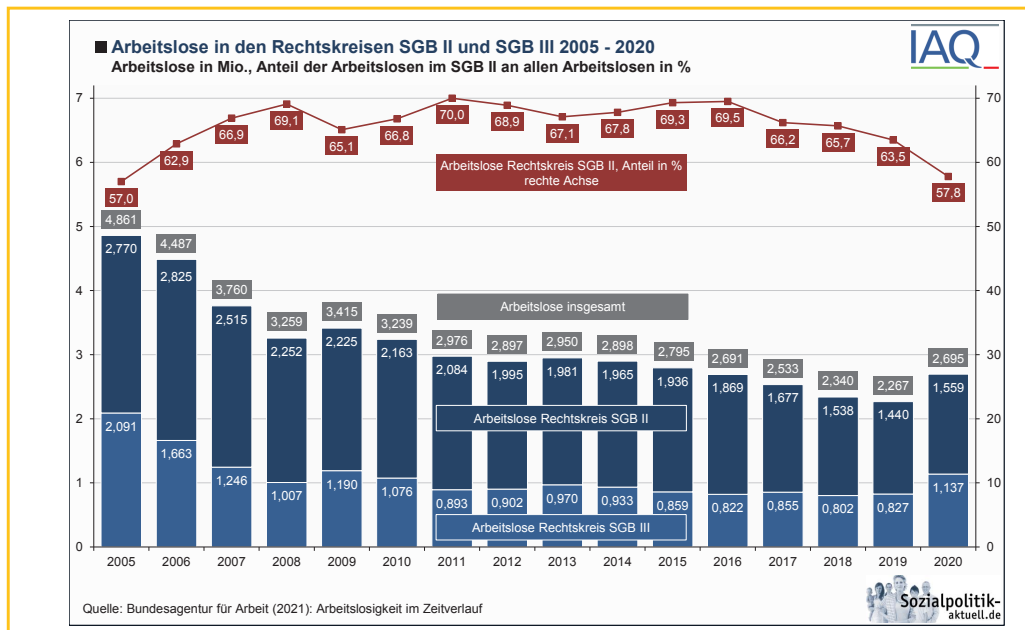


liegen, neu leistungsberechtigt werden, woraus natürlich weitere erhebliche Finanzbedarfe entstehen würden, vor allem, wenn man bedenkt, wie viele Niedriglöhner heute knapp oberhalb der Hartz IV-Schwellen durchs Leben kommen müssen. Und schlussendlich muss man auch in Rechnung stellen, dass die über die Regelbedarfe in Euro-Beträge gegossene Sicherstellung des sozio-kulturellen Existenzminimums auch steuerrechtliche Auswirkungen hat, denn die für alle Steuerzahler geltende Freistellung des Existenzminimums orientiert

sich an dieser Größe, mithin würde ohne eine strukturelle Änderung in diesem Bereich der Bundesfinanzminister mit milliardenschweren Ausfällen bei der Einkommenssteuer konfrontiert werden. Addiert man diese Posten zusammen, dann wird in Umrissen erkennbar, warum es diesen ausgeprägten Widerstand gegen entsprechende Anhebungen in der Grundsicherung gibt.

© <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2022/01/26/regelbedarfe-in-der-grundsicherung/> (09.02.2022)

**M7 ARBEITSLOSE IN DEN RECHTSKREISEN SGB II UND SGB III VON 2005 - 2020**

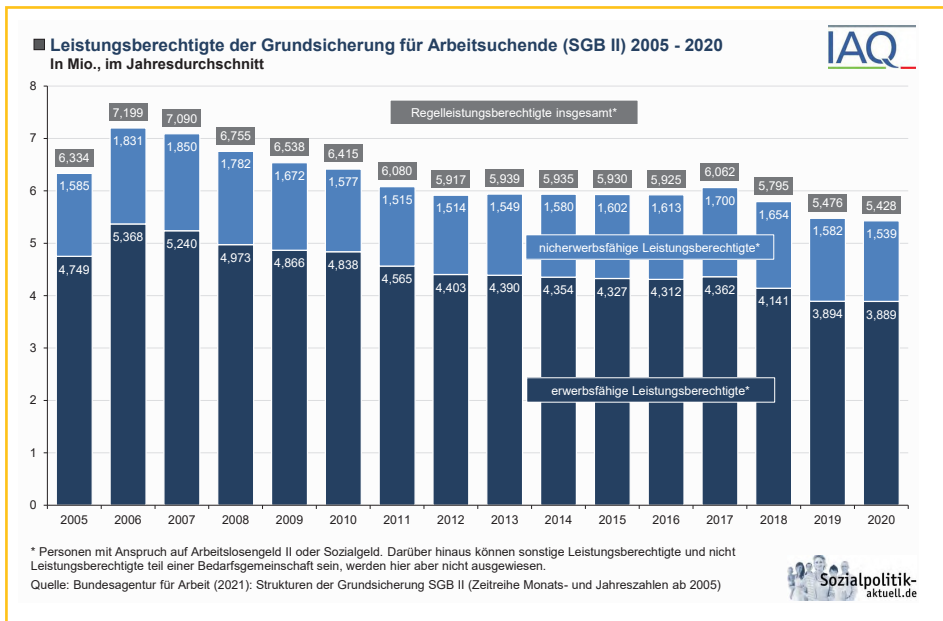


**Lesehilfe:**

Rechtskreis SGB II = Hartz-IV-System; Rechtskreis SGB III = Arbeitslosenversicherung.

© [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-datensammlung.html#arbeitslosenzahlen\\_quoten](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-datensammlung.html#arbeitslosenzahlen_quoten) (11.02.2022)

## M8 LEISTUNGSBERECHTIGTE DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE (ALG II UND SOZIALGELD) VON 2005 - 2020



© <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-daten-sammlung.html#leistungs-empf%C3%A4ngerInnen> (11.02.2022)

## M9 ROLAND PREUSS: WIE DIE AMPEL-PARTNER HARTZ-IV ENTSCHÄRFEN WOLLEN, SÜDDEUTSCHE ZEITUNG, 26.11.2021

Natürlich geht der Streit jetzt weiter, ob das ein Neuanfang ist oder ein Etikettenschwindel. Aber es sortiert sich neu, wer auf welcher Seite steht, wer den Weg mitgeht vom Hartz-IV-Kritiker zum Bürgergeld-Unterstützer. "Wir überwinden wirklich Hartz IV damit, das ist die größte Reform seit Hartz IV eingeführt wurde", sagt der Sozialpolitiker und Hartz-IV-Kritiker Jens Lehmann [...]. Ulrich Schneider dagegen, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Gesamtverbands, attackiert die Ampel, das Bürgergeld unterscheidet sich "so gut wie gar nicht" von Hartz IV.

Da aber ist sogar der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) anderer Meinung. "Insgesamt werden mit dem Bürgergeld spürbare, substantielle Fortschritte erzielt. Das alte, stigmatisierende und ungerechte Hartz-IV-System wird partiell tatsächlich überwunden", sagte DGB-Chef Reiner Hoffmann der Süddeutschen Zeitung. Und auch von liberalen Ökonomen lässt sich Lob vernehmen, Lars Feld, der frühere Vorsitzende der sogenannten Wirtschaftsweisen, sagte der SZ: "Das Bürgergeld hat durchaus positive Ansätze."

Tatsächlich dürfte das Bürgergeld in Deutschlands Jobcentern einiges ändern, womöglich zu viel, wenn es nach Fachleuten wie Feld geht. Da sind vor allem die Sanktionen. Die Behördenmitarbeiter sollen die Arbeitslosengeld-II-Bezieher deutlich seltener bestrafen, wenn sie nicht zu Terminen erscheinen oder wenn sie eine angebotene Stelle nicht annehmen. "Es gilt eine sechsmonatige Vertrauenszeit", heißt es im Koalitionsvertrag. Die Formulierung lässt zwar Interpretationsspielraum, doch nach

dem, was man von Verhandlern aus mehreren Parteien hört, ist die Richtung klar: Es wird im ersten halben Jahr weniger Strafen geben, womöglich gar keine.

Hinzu kommt ein einjähriges "Moratorium für die bisherigen Sanktionen unter das Existenzminimum". Auch dieser Satz lässt sich munter ausdeuten, aber den Fachpolitikern zufolge wird er darauf hinauslaufen, dass bis Ende 2022, wenn die Sanktionen gesetzlich neu geregelt sein sollen, Jobcenter-Kunden seltener das Geld gekürzt wird, womöglich gar nicht mehr.

### Arbeitslose können künftig auch lieber eine Ausbildung machen

Ein anderer Fachbegriff, der ebenfalls Schrecken verbreitete, soll auch bald der sozialpolitischen Vergangenheit angehören: der Vermittlungsvorrang. Er besagt, dass ALG-II-Empfänger zuvorderst auf eine Arbeitsstelle vermittelt werden müssen, auch wenn sie beispielsweise lieber eine Ausbildung anfangen wollen. Künftig sollen die Jobcenter einen Spielraum haben, selbst zu entscheiden, ob jemand eine Ausbildung nachholt, eine Fortbildung antritt – oder eben einen Job. Dahinter steht die Erfahrung, dass viele Arbeitslose mangels Ausbildung auf Helfer-Stellen landen, dann aber bald wieder im Jobcenter stehen, weil es eine unsichere Beschäftigung war.

SPD, Grüne und FDP gehen auch an Vorschriften für Vermögen und Wohnung heran, beides soll die ersten zwei Jahre nicht geprüft werden. Das oft lange angesparte Vermögen bleibt damit unangetastet, Arbeitslose müssen in dieser Zeit nicht mehr in eine billigere Wohnung umziehen, wenn

die alte als zu großzügig angesehen wird. Und noch etwas soll sich ändern: [...] Wer sich etwas zum Arbeitslosengeld dazuverdient, soll deutlich mehr davon behalten dürfen.

Vor allem bei den Sanktionen gehen die Ampel-Partner ein Wagnis ein. Sie wollen ein Jahr lang weitgehend, wenn nicht sogar durchgehend, auf Strafen verzichten. Sie verabschieden sich damit zunächst einmal vom Hartz-Grundsatz des "Förderns und Forderns". Das führt tief hinein in die Grundsatfrage, ob die Bezieher von Grundsicherung nicht ohnehin arbeiten wollen, auch ohne Stress vom Berater. Ob die Gemeinschaft umgekehrt etwas verlangen darf von Menschen, die staatliche Stütze bekommen. Und wie viel Druck auf Arbeitsfähige der Staat dafür aufbauen darf.

"Man muss darauf achten, dass das Fordern beim Bürgergeld nicht zu sehr geschwächt wird", sagt Wirtschaftsprofessor Lars Feld. "Ohne Sanktionen ist dies ein schädlicher Schritt Richtung bedingungsloses Grundeinkommen" – also einer staatlichen Stütze ohne Auflagen und Pflichten. Bemerkenswert ist: Die Arbeitslosenzahlen sinken auch jetzt deutlich, obwohl im Zuge der Corona-Krise die Anforderungen an ALG-II-Bezieher bereits entschärft wurden, etwa bei der Prüfung des Vermögens und der Wohnungskosten. "Wenn man die Sanktionen streicht, dürfte das langfristig dennoch zu mehr Arbeitslosen führen", sagt Feld.

### Fachleute warnen davor, ganz auf Strafen zu verzichten

Georg Cremer war 17 Jahre lang Generalsekretär des Deutschen Caritasverbandes

[...]. Das mit dem Bürgergeld, das könne etwas werden, sagt der Professor. "Ich finde es richtig, erst mal auf Ausbildung zu setzen und auf Unterstützung – und die Sanktionen zu entschärfen." So könnten ALG-II-Bezieher dauerhaft in bessere Arbeit kommen. Doch man dürfe nicht völlig auf Sanktionsmöglichkeiten verzichten, sonst werde das Bürgergeld zum bedingungslosen

Grundeinkommen. "Jeder junge Erwachsene, der von Zuhause auszieht, hätte dann Anspruch darauf - das ist ein illusorisches Konzept".

Cremer reiht sich damit bei weiteren Fachleuten ein, die davor warnen, nun alles umzuwerfen, so wie es Hartz-IV-Kritiker fordern. Sie verlangen eine echte Abkehr vom "Hartz-IV-Regime". Sie wollen höhere Sätze

– worauf sich die Ampel-Partner nicht festlegen – aber eben auch ein Ende der "mensenverachtenden und existenzbedrohenden Sanktionen", wie es etwa beim Sozialbündnis "Auf Recht bestehen" heißt. [...]

© <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/hartz-iv-buergergeld-ampel-regie-rung-arbeitslose-1.5474484> (21.01.2022)

## M10 „BÜRGERGELD KLINGT GUT, IST ABER EIN ETIKETTENSCHWINDEL“, INTERVIEW VON ANTJE HÖNING UND BIRGIT MARSCHALL MIT RAINER DULGER, RHEINISCHE POST, 04.02.2022

**RP:** Die Ampel will den Mindestlohn auf zwölf Euro erhöhen. Warum ist das ein Problem für Sie?

**DULGER:** Uns geht es nicht um die Höhe als solche, der Mindestlohn wird ohnehin weiter steigen – auch auf zwölf Euro. Es geht darum, wann er kommt und wie – das Verfahren ist entscheidend. Wir haben an der Arbeit der Mindestlohnkommission unter der Bedingung mitgewirkt, dass die Sozialpartner und nicht der Staat über die Anpassungen entscheiden. Diese Zusage will die Ampel nun mit der Anhebung auf zwölf Euro brechen. Das ist respektlos gegenüber den Sozialpartnern und verfassungsrechtlich höchst bedenklich. Schließlich sind Tarifautonomie und Vertrauensschutz auch durch das Grundgesetz garantiert.

**RP:** Mit dem Bürgergeld will die Ampel Hartz IV überwinden. Die Vermögensprüfung soll in den ersten zwei Jahren entfallen. Welches Signal wird da gesetzt?

**DULGER:** Es wird doch völlig außer Acht gelassen, dass es eine zentrale Grundlage

unseres Sozialstaates ist, dass die Gemeinschaft allen denjenigen hilft, die sich nicht selbst helfen können und nicht über ausreichend eigenes Vermögen und Einkommen verfügen. Insgesamt soll der Fokus offenbar weg vom aktivierenden Sozialstaat wieder zu einem verwahrenden Sozialstaat gelegt werden, der sich im Geld ausgeben erschöpft. Wir sollten die Menschen in den Mittelpunkt stellen, die wirklich bedürftig sind und alle Kraft darauf ausrichten, sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. All dies in einer Zeit, wo die Chancen am Arbeitsmarkt durch die demografische Entwicklung und den Arbeitskräftemangel auch für schon länger arbeitslose Menschen besser sind als jemals zuvor. Das ist für mich völlig unverständlich.

**RP:** Fallen wir mit dem Bürgergeld zurück in die Zeit vor der Agenda 2010 von SPD-Altkanzler Gerhard Schröder?

**DULGER:** Bürgergeld klingt gut, ist aber ein Etikettenschwindel. Die Hartz-Reformen von Gerhard Schröder waren mutig

und haben eine Rekordarbeitslosigkeit abgebaut und zu einer Rekorderwerbstätigkeit geführt. Wir sollten daher die Anreize so setzen, dass es attraktiv ist, in eine Beschäftigung zu gehen. Dazu zählen nicht nur niedrige Steuern und Sozialabgaben, sondern auch die Erkenntnis, dass Sozialleistungen von denen erarbeitet werden müssen, die ihr Einkommen selbst verdienen. Die Koalition kann ja Hartz IV umbenennen – aber die Substanz dieser mutigen Reformen darf nicht verlorengehen. Etwas was Bürgergeld heißt, aber wie ein bedingungsloses Grundeinkommen wirkt, ist sicherlich das Gegenteil.

**Person:** Rainer Dulger (57) steht seit November an der Spitze der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Der promovierte Ingenieur war zuvor Chef des Maschinenbau-Verbands Gesamtmetall.

## M11 AKTIVISTIN ÜBER BÜRGERGELD-PLÄNE: „NEUE WORTE FÜR DAS GLEICHE“, TAZ, 26.11.2021

Wird das „Bürgergeld“ der Ampelkoalition wirklich Hartz IV überwinden und Verbesserungen bringen? Sozialaktivistin Helena Steinhaus ist skeptisch.

**taz:** Frau Steinhaus, Ihr Verein „Sanktionsfrei“ kämpft seit Jahren für die Abschaffung von Hartz-IV-Sanktionen und unterstützt Betroffene. Die neue Bundesregierung plant nun zumindest ein zwölfmonatiges Moratorium. Haben Sie Ihr Ziel nun erreicht?

**Helena Steinhaus:** Moratorium heißt ja nur, dass die Sanktionen temporär ausgesetzt werden. Unser Ziel ist deren Abschaffung, um Hartz IV zu einer echten Grundversicherung zu machen. [...]

**taz:** Ein Argument für Sanktionen ist ja, dass man ohne dieses Instrument Arbeitslose nicht mehr dazu bewegen kann, an der Arbeitsvermittlung mitzuwirken. Garantiert Sanktionsfreiheit ein Leben in der „sozialen Hängematte“?

**Helena Steinhaus:** Ja, das ist immer die große Sorge, dass es eine Art Freifahrtsschein zur Ausbeutung unseres Sozialsystems gäbe. Tatsächlich gibt es dafür keine

Belege. Die meisten Menschen wollen arbeiten.

**taz:** Dennoch gibt es knapp eine Million Langzeitarbeitslose.

**Helena Steinhaus:** Natürlich gibt es Situationen, in denen man zeitweise oder auch längerfristig nicht arbeiten kann – und es gibt Umstände, die arbeiten nicht attraktiv machen. Wenn man Arbeit bekommt, mit der man schlechter dasteht als mit Hartz IV – dann müssen sich eben die Arbeitsbedingungen und die Löhne verbessern. Das Argument, dass Sanktionen als „Motivation“ wirken, ist nicht nachweisbar. Menschen, die aufgrund von Sanktionen Jobs angenommen haben, landen häufig wieder im Bezug. Es gibt einen Drehtüreffekt.

**taz:** Die SPD, die Hartz IV vor 18 Jahren durchsetzte, spricht nun von einem „Bürgergeld“. Ist die Neuregelung wirklich eine Abkehr von den Schröder'schen Reformen?

**Helena Steinhaus:** Nein, eine Abkehr heiße: Der Regelsatz muss erhöht, die Sanktionen müssen abgeschafft werden, das ist ganz wichtig. Die Menschen dürfen nicht in

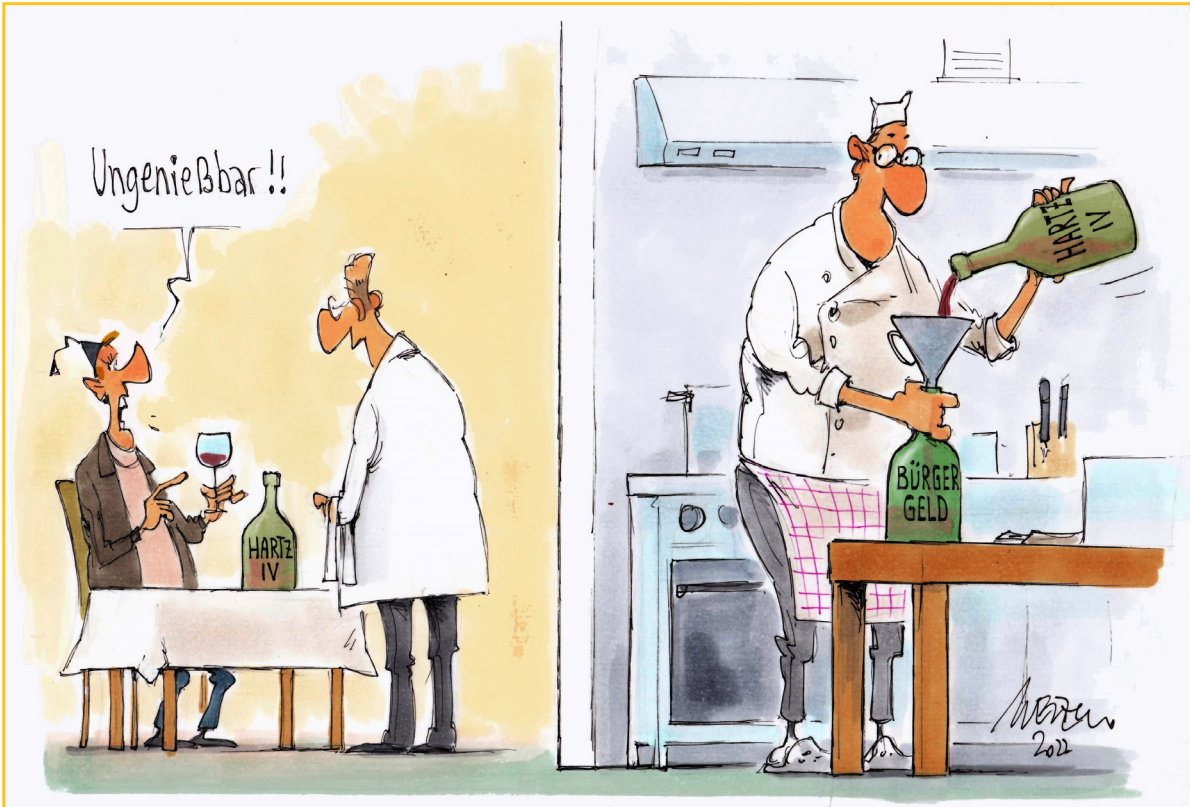
der Armutsfalle feststecken. Und man muss mit ihnen auf Augenhöhe sprechen. Es muss einen echten Paradigmenwechsel geben. Stattdessen gibt es neue Begriffe. Anstelle einer „Eingliederungsvereinbarung“ gibt es jetzt eine „Teilhabevereinbarung“. Für mich sind das neue Worte für das Gleiche. Bisher klingt das für mich nicht besonders vielversprechend.

**taz:** Gibt es denn gar nichts Positives? Zum Beispiel soll es ja jetzt einen Vorrang von Qualifizierungsmaßnahmen vor Vermittlung geben.

**Helena Steinhaus:** Das ist in der Tat positiv. Aber ich will sehen, ob das wirklich umgesetzt wird. Auch die Erhöhung des Schonvermögens und der Zuverdienstgrenzen ist schön. Aber bei beiden Vorhaben fehlt eine konkrete Zahl. Ein weiterer Fortschritt ist, die Löhne von Jugendlichen nicht mehr anzurechnen. Wenn das so kommt, ist das ein Schritt in die richtige Richtung.

© <https://taz.de/Aktivistin-ueber-Buergergeld-Plaene/5813710/> (21.01.2022)





© Gerhard Mester, 2022

**M13 ROLLENKARTEN FÜR EINE TALKSHOW ZUM THEMA „NEUERUNG ODER ETIKETTENSCHWINDEL? DAS BÜRGERGELD – EINE SINNVOLLE REFORM DES SYSTEMS DER GRUNDSICHERUNG?“**

**Arbeitsaufträge für die Gäste der Talkshow:**

1. Versetzen Sie sich in Ihre Rolle, indem Sie die Rollenkarte lesen und die Perspektive Ihres Akteurs hinsichtlich seiner beruflichen und politischen Stellung analysieren.
2. Arbeiten Sie aus dem angegebenen Material sowie aus Ihren Ergebnissen der bisherigen Aufgaben Argumente heraus, die Ihre Position unterstützen. Halten Sie alle Notizen schriftlich fest, die Sie in die Lage versetzen, die Rolle in der Talkshow glaubwürdig einzunehmen.
3. Verfassen Sie ein kurzes (ca. 1 Minute)

Eingangsstatement für Ihre Rolle, indem Sie sich kurz vorstellen (Name, Tätigkeit) und ihre Position kurz zusammenfassen.

Bestimmen Sie eine/n Teilnehmerin/Teilnehmer für die Talkshow.

**Rollenkarte 1  
Präsidentin/Präsident des Deutschen Arbeitgeberverbandes**

Sie sind Unternehmer und Geschäftsführer eines erfolgreichen mittelständischen Familienunternehmens. Vor kurzem wurden Sie mit großer Mehrheit zum Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gewählt. Das geplante Bürgergeld lehnen Sie entschieden ab. Hartz IV war aus ihrer Sicht eine der erfolgreichsten Reformen der Regierung Schröder. Zu Unrecht werde Hartz IV

mittlerweile mit Sozialabbau gleichgesetzt. „Fördern und Fordern“ müsse im Zentrum der Grundsicherung stehen und das solle auch so bleiben. Vor allem fürchten Sie, dass das neue Bürgergeld wie eine Art bedingungsloses Grundeinkommen wirke und wichtige Anreize zur Aufnahme von Beschäftigung verwässert werden könnten. Deutschland nehme, was die Dimension des Sozialbudgets angehe, ohnehin schon einen internationalen Spitzenplatz ein. Hierbei dürfe man auch nicht vergessen, dass es der arbeitende und steuerzahlende Teil der Bevölkerung sei, der für die Sozialtransfers aufzukommen habe.

Ihrer Ansicht nach entfernt sich das Vorhaben der Koalition zu weit von den ursprünglichen Absichten der Agenda 2010, die Sie v.a. mit Blick auf die Entwicklung der Arbeitslosenstatistik als äußerst erfolgreich verteidigen: Die Kombination aus „Fördern und Fordern“ sowie die zeitliche Begrenzung von Lohnersatzleistungen habe in wenigen Jahren zur Halbierung der Arbeitslosigkeit, in weiten Teilen Deutschlands sogar zur Vollbeschäftigung, geführt.

*Materialgrundlage: Basistext, Abbildung 2 (Basistext), M 2, M 6, M 7, M 10*

### **Rollenkarte 2 Arbeitsmarktexpertin/Arbeitsmarkt- experte**

Die Hartz-Reformen haben Ihrer Meinung nach die Weichen in die richtige Richtung gestellt. Sie hätten einen spürbaren Beitrag zum Aufschwung am Arbeitsmarkt seit 2005 gesetzt. Gleichzeitig sehen Sie aber auch die Berechtigung der Kritik an einzelnen Maßnahmen im Hartz-IV-System. Sie begrüßen Reformen im Sinne einer Weiterentwicklung des Regelwerks, sprechen sich jedoch

entschieden gegen einen grundsätzlichen Systemwechsel aus. Die Grundsicherung müsse zwar für angemessene soziale Lebensbedingungen sorgen, dürfe aber wirksame Rahmenbedingungen – also finanzielle Anreize – für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht vernachlässigen. Sie setzen sich deshalb für sinnvolle und notwendige Öffnungen mit dem Ziel eines „atmen- den Arbeitsmarkts“ ein und sehen Reformbedarf bspw. beim Schonvermögen, den Zuverdienstmöglichkeiten und der qualifizierten Integration in den Arbeitsmarkt. Mit der Umbenennung kön-

nen Sie leben, da er die Grundsicherung vom – Ihrer Ansicht nach eigentlich zu Unrecht – negativen Klang der Hartz-IV-Gesetze befreie. Eine Erhöhung der Regelsätze sei aber kontraproduktiv und eine komplette Abschaffung der Sanktionsmöglichkeiten lehnen Sie entschieden ab. Das würde Anreize zur Aufnahme von Beschäftigung untergraben und gleiche einem bedingungslosen Grundeinkommen.

*Materialgrundlage: Basistext, Abbildung 2 u. 4 (Basistext), M2, M 6, M 7, M 8, M 9*

### **Rollenkarte 3 Vorsitzende/Vorsitzender des Deut- schen Gewerkschaftsbundes (DGB)**

Bürgergeld statt Hartz IV. Nicht nur der Name klinge bereits positiv. Sie sehen im Bürgergeld eine sinnvolle Neuausrichtung der Grundsicherung. Das Vorhaben der Koalition bedeute eine entscheidende Abkehr vom bisherigen – nicht zu Unrecht – negativ belasteten Hartz-Regelwerk. Viel zu sehr sei dieses mit sozialer Kälte und gesellschaftlichem Abstieg verbunden. Das neue Bürgergeld solle dagegen zur „gesellschaft-

lichen Teilhabe befähigen“. Deshalb begrüßen Sie das Vorhaben, die Sanktionen zumindest vorerst auszusetzen, verbesserte Zuverdienstmöglichkeiten einzuführen, die Fördermaßnahmen für Langzeitarbeitslose zu erhöhen und den Vermittlungsvorrang abzuschaffen. Auch dass die Größe der Wohnung die ersten beiden Jahre keiner Prüfung unterliegen soll, zählt für Sie zu den positiven Ansätzen des Bürgergeldes. Sogenannte Mitwirkungspflichten müsste es Ihrer Ansicht nach aber auch weiterhin geben. Auch wenn Sie eine Erhöhung des Schonvermögens gutheißen, halten Sie an einer Bedürftigkeitsprüfung und

einer kompletten Offenlegung der Vermögensverhältnisse fest. Komme jemand seinen Pflichten überhaupt nicht nach, müsse man ernsthaft über Sanktionen reden. Auch der Forderung nach einer deutlichen Erhöhung des Regelsatzes stehen Sie eher kritisch gegenüber. Insgesamt sehen Sie viele positive Änderungen und verteidigen das Bürgergeld entschieden gegen Kritik.

*Materialgrundlage: Basistext, M 2, M 3, M 6, M 8, M 9*

### **Rollenkarte 4 Geschäftsführerin/Geschäftsführer des Sozialbündnisses „Hartz IV abschaffen“**

Das geplante Bürgergeld ist Ihrer Ansicht nach völlig unzureichend. Es handle sich um eine bloße Umetikettierung von Hartz IV und damit einen billigen Taschenspielertrick. Denn am Hartz-IV-Regelwerk – das Ihrer Meinung nach völlig zu Recht mit sozialer Kälte, gesellschaftlichem Abstieg und Drangsalierung von Arbeitslosen gleichgesetzt werde – ändere sich nichts Substantielles. Sie kritisieren dieses seit seiner Einführung: Der als Erfolg angeführten Senkung der Arbeitslosen-

zahlen halten Sie entgegen, dass diese durch eine Ausweitung atypischer und prekärer Beschäftigung erfolgt sei. Zudem verharre die Zahl der Langzeitarbeitslosen auf einem hohen Niveau und diese Menschen hätten kaum Beschäftigungschancen. Doch statt arbeitsmarktfernen Gruppen Angebote zu machen, setze Hartz IV mit Sanktionen und Vermittlungsvorrang auf die Verwaltung von verfestigter Armut. Das Niveau der Regelleistung liege unter dem soziokulturellen Existenzminimum und bedeute Armut in einem reichen Land. Die Verhängung von Sanktionen, so Ihre Überzeugung, stehe für ein strenges und überzogenes Fordern. Außerdem werde die Lebensleistung von Menschen nicht anerkannt, was sich am niedrigen

Schonvermögen zeige. Die von der Koalition mit dem Bürgergeld versprochene Abwendung vom Hartz-IV-System können Sie nicht entdecken. Sie halten das geplante Bürgergeld deshalb für einen Etikettenschwindel. Zu einer wirklichen Abkehr gehöre Ihrer Ansicht nach mindestens eine sofortige substanzielle Erhöhung des Regelsatzes, um die Bezieher über die „Armutsschwelle“ zu heben und die zügige Totalabschaffung des „menschenunwürdigen“ Sanktionssystems.

*Materialgrundlage: Abbildung 2 u. 3 (Basistext), M 3, M 4, M 5, M 8, M 9, M 11, M 12*

**Arbeitsaufträge für die Moderation:****Vorbereitung der Talkshow:**

Ihre Aufgabe besteht darin, die Diskussion zu leiten. Bereiten Sie sich darauf vor, indem Sie die Rollenkarten ihrer Gäste und die Ergebnisse aus den bisherigen Aufgaben durchlesen. **Machen Sie sich vor allem Notizen und bereiten Sie Fragen vor**, auf die sie zurückgreifen können, falls ein Gast im Gespräch zu schüchtern oder „redefault“ sein sollte.

**Verfassen Sie auf Grundlage der bisherigen Ergebnisse eine kurze Einführung in die Talkshow** „Neuerung oder Etikettenschwindel? Das Bürgergeld – eine sinnvolle Reform des Systems der Grundsicherung?“.

Worum geht es heute in Ihrer Sendung genau, warum stellt sich die Frage, worin besteht die inhaltliche Auseinandersetzung/die Brisanz des Themas?

**Ihre Aufgaben während der Talkshow:**

1. Eröffnen Sie die Talkshow. Umreißen Sie die Kontroverse in kurzen Worten: Worum geht es heute, worin besteht die inhaltliche Auseinandersetzung/die Brisanz des Themas?
2. Begrüßen Sie die Gäste und bitten Sie diese, sich vorzustellen und ihre Position kurz zusammenzufassen. Anschließend müssen Sie diese durch geschicktes Fragen dazu bringen, ihre Meinung nachvollziehbar zu begründen.
3. Es ist Ihre Aufgabe, die Diskussion am Laufen zu halten: Hel-

fen Sie den ruhigeren Gästen oder setzen Sie Impulse, indem Sie eine gezielte Frage stellen. Jeder muss die Möglichkeit bekommen, seine Ansicht zu begründen, greifen Sie ein, wenn das nicht gewährleistet ist.

4. Nach etwa 10 Minuten können Sie das Publikum über einen „Heißen Stuhl“ miteinbeziehen.
5. Nach weiteren 5 Minuten fordern Sie Ihre Gäste auf, nacheinander jeweils noch einen Abschluss-Satz zu formulieren. Danach fassen Sie die wichtigsten Ergebnisse der Diskussion ganz kurz zusammen und beenden die Gesprächsrunde.

**Ablauf der Talkshow:**

**Phase 1:** Ein Moderator/eine Moderatorin leitet in die Fragestellung der Talkshow ein.

**Phase 2:** Danach stellen sich die Teilnehmenden kurz vor und machen nacheinander in kurzen Statements ihre Perspektive auf die Fragestellung deutlich.

**Phase 3:** Anschließend leitet der Moderator /die Moderatorin eine etwa 15-minütige Diskussion.

Für das Publikum besteht in der zweiten Hälfte der 3. Phase die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen. Wer Fragen stellen möchte, begibt sich dazu auf den „Heißen Stuhl“, stellt seine Frage und macht dabei auch deutlich, an wen die Frage in erster Linie gerichtet ist.

Autorentexte

**Vermittlungsvorrang:** Er besagt, dass die Vermittlung der ALG-II-Empfänger in eine Arbeitsstelle einen Vorrang vor einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung hat.

**M14 HARTZ-IV-FERNSEHEN**

© Gerhard Mester

# DIE ARBEITSMÄRKTE VON DEUTSCHLAND UND FRANKREICH IM VERGLEICH

WERNER EICHHORST



Abb. 1 Protest gegen das Unternehmen Goodyear, Paris 04.02.2016 © picture alliance / CITYPRESS 24 | Korbi/CITYPRESS24

Deutschland und Frankreich sind die beiden von der Bevölkerung und Wirtschaftsleistung her bedeutendsten Länder in der Europäischen Union. Beide Länder weisen im internationalen und im europäischen Vergleich von Wirtschaftsmodellen und Sozialstaaten auch grundsätzlich viele Ähnlichkeiten auf. So verfügen sowohl Deutschland als auch Frankreich über stark ausgebaute soziale Sicherungssysteme in der Tradition der Bismarck'schen Sozialversicherung und sind gleichzeitig sogenannte koordinierte Marktwirtschaften mit einer starken Stellung von Staat und Sozialpartnerschaft gegenüber dem Markt. Damit verkörpern Deutschland und Frankreich eine Verbindung von Marktmechanismen mit umfangreichen Sozialstaaten und sozialpartnerschaftlicher Gestaltung im Sinne einer sozialen Marktwirtschaft oder eines „rheinischen Kapitalismus“ (Albert, 1992) – im Gegensatz zum liberalen Modell (siehe theoretische Vorüberlegungen). Damit gehören sie grundsätzlich dem gleichen Typus an. Ein genauerer Blick zeigt dennoch erhebliche Unterschiede in der Struktur von Wirtschaft und Beschäftigung sowie in der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und den jeweils prägenden Institutionen. Aufgabe dieses Beitrags ist es, die Entwicklung der Arbeitsmärkte in Frankreich und Deutschland sowie die wesentlichen institutionellen Regelungen, welche die Beschäftigung beeinflussen, vergleichend darzustellen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Reformen, welche das institutionelle Gefüge in den letzten Jahren in beiden Ländern verändert haben. Dabei sollen gerade die Grenzen zwischen verschiedenen Teilarbeitsmärkten in den Blick genommen werden, die in Kontinentaleuropa aufgrund der Geltung unterschiedlicher Regeln über die letzten Jahrzehnte für eine „Dualisierung“ gesorgt haben. (Palier/Thelen, 2010; Eichhorst/Marx, 2012).

## THEORETISCHE VORÜBERLEGUNGEN

Arbeitsmarkt und Sozialstaat hängen eng zusammen. Die Ausgestaltung der Sozialpolitik im Sinne von Leistungen der Sozialversicherung und der Mindestsicherung, aktiver Arbeitsmarktpolitik, aber auch der Art der Finanzierung, beeinflusst das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt ebenso stark wie etwa arbeitsrechtliche Regulierungen zu befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen, die Ausgestaltung von Mindestlöhnen, industrielle Beziehungen und Tarifverhandlungen oder das Ausbildungssystem.

*„Die Ausgestaltung der Sozialpolitik [...] beeinflusst das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt ebenso stark wie etwa arbeitsrechtliche Regulierungen.“*

In der Analyse wird dabei oft – ausgehend von betrieblichen Reaktionen auf konjunkturelle Schwankungen und strukturellen Wandel – zwischen verschiedenen Formen der Flexibilität unterschieden. Als extern-numerische Flexibilität wird dabei der Aufbau oder Abbau von Arbeitsplätzen verstanden, welcher vor allem von der Regulierung des gesetzlichen oder betrieblich vereinbarten Kündigungsschutzes, befristeter Arbeitsverhältnisse oder der Arbeitskräfteüberlassung, also der Leih- oder Zeitarbeit, beeinflusst wird. Intern-numerisch ist hingegen die Veränderung der Arbeitszeiten, welche im Wesentlichen von gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regeln abhängig ist, aber auch beispielsweise von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wie der Kurzarbeit unterstützt wird und damit Entlassungen vermeiden kann. Intern-funktionale Flexibilität meint die Möglichkeit, Beschäftigte im Zuge einer betrieblichen Reorganisation für andere Aufgaben einsetzen zu können. Dies wiederum hat viel mit der Art der betrieblichen Weiterbildung zu tun. Extern-funktional flexibel sind Anpassungen dann, wenn Arbeitskräfte aufgrund ihrer Ausbildung leicht auf dem Arbeitsmarkt in andere Betriebe und ggf. auch Berufe wechseln können, was vom Ausbildungssystem, aber auch von Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten im Verlauf des Erwerbslebens abhängt. Schließlich wird Lohnflexibilität durch gesetzliche Mindestlöhne, Tarifverträge oder betriebliche Vereinbarungen bestimmt. Diese verschiedenen Mechanismen beeinflussen das Geschehen in den Betrieben und damit auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Sie bringen bestimmte

ABB. 2: ARTEN DER FLEXIBILITÄT AUF ARBEITSMÄRKTEN UND IHRE AUSPRÄGUNGEN

	numerisch	funktional
extern	- Kündigungsschutz - befristete Arbeitsverhältnisse - Zeitarbeit	- Wechsel in andere Betriebe/Berufe
intern	- Veränderung der Arbeitszeit - Kurzarbeit	- Qualifikation/Umschulung und Aufgabenwechsel innerhalb des Unternehmens
Lohnflexibilität		

© eigene Darstellung

Beschäftigungsstrukturen hervor und beeinflussen beispielsweise die Nutzung von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen, also unbefristeter Vollzeitarbeit, im Gegensatz zu den verschiedenen Formen der ‚atypischen Beschäftigung‘, also Erwerbsformen mit befristeter Dauer, verminderten oder stark variablen Arbeitszeiten, (solo-)selbstständigen Tätigkeiten, oder auch gering entlohnter Beschäftigung.

Variationen im institutionellen Gefüge und in den Beschäftigungsmustern lassen sich in Deutschland im Vergleich über die Zeit, aber auch zwischen Regionen und Wirtschaftszweigen beobachten. Je nach Region dominieren unterschiedliche Wirtschaftssektoren, während die Verbreitung von Tarifverträgen nach Sektoren, aber auch im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland stark variiert und generell über die Zeit zurückgegangen ist (Oberfichtner/Schnabel, 2019).

Auch internationale Vergleiche spielen eine große Rolle in der sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Forschung zur Entwicklung von Marktwirtschaften und Sozialstaaten. Die Unterschiede zwischen Ländern etwa im Hinblick auf Beschäftigungsstrukturen oder Erwerbsformen lassen sich dabei auf historisch gewachsene Unterschiede beim Regelwerk zurückführen, das die Funktionsweise von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik beeinflusst. Dabei sind Kombinationen von Markt und Staat, also von kapitalistisch organisierten Ökonomien und staatlichen Interventionen in Gestalt von Regeln für die Arbeitsmärkte und die Sozialpolitik für alle entwickelten westlichen Demokratien prägend. Allerdings zeigen sich im Ländervergleich bei genauerer Betrachtung deutliche Unterschiede und im Zeitverlauf sich verändernde Wechselbeziehungen zwischen Markt und Staat. Dies zeigt sich in der Rolle des Staates und von Verbänden, etwa der Sozialpartner, in der Gestaltung von Regeln für den Arbeitsmarkt im Zuge von Tarifvereinbarungen oder betrieblicher Mitbestimmung, in der Steuerung des Ausbildungssystems oder in der Ausgestaltung der sozialen Sicherung sowie der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Hierbei bestehen in jedem Land und in jedem Typus von Markt-

wirtschaft bzw. Sozialstaat jeweils komplexe institutionelle Gefüge mit hoher Stabilität und starker Pfadabhängigkeit bei Veränderungen. Trotz allgemeiner Trends wie Globalisierung oder Digitalisierung sowie Schocks wie die Finanzkrise 2008/09 oder die COVID-19-Pandemie, die über die Länder hinweg ähnlich wirkten, lässt sich deshalb keine allgemeine Konvergenz der Modelle beobachten, sondern es zeigen sich vielmehr unterschiedliche, für die jeweiligen Systeme typische Reaktionen und Anpassungspfade.

Bereits seit mehreren Jahrzehnten hat sich die sozialwissenschaftliche Forschung um eine Gruppierung von Ländern anhand von Typologien des Wirtschaftssystems und der jeweiligen Sozialstaaten bemüht. Eine der bekanntesten Typologien von Marktwirtschaften stellt der Ansatz der ‚Varieties of Capitalism‘ von Peter Hall und David Soskice (2001) dar. Die beiden Autoren stellen den Gegensatz zwischen liberalem Kapitalismus angelsächsischer Prägung und koordinierten Marktwirtschaften kontinentaleuropäischer und nordischer Art heraus, wobei sie vor allem auf das jeweils unterschiedliche Umfeld für die Unternehmen eingehen. Deutschland und die USA können dabei als jeweils sehr typische Vertreter des jeweiligen Modells und damit als klare Gegenpole verstanden werden. Jedoch lassen sich innerhalb des Clusters koordinierter Marktwirtschaften erhebliche Unterschiede beobachten. Dies gilt nicht nur für die großen Unterschiede zwischen Nord-, Kontinental- und Südeuropa sowie Asien (Amable, 2003), sondern auch für Differenzen zwischen den recht ähnlichen Modellen des rheinischen Kapitalismus in Deutschland und Frankreich, wie dies Michel Albert bereits herausgearbeitet hat (1992).

Die prominenteste Typologie von Sozialstaaten geht auf Gøsta Esping-Andersen (1990) zurück (Vgl. Abbildung 4, S. 18 in diesem Heft), der drei wesentliche Muster der Sozialpolitik unterscheidet: das sozialdemokratische Modell der skandinavischen Staaten (Schweden, Dänemark), das liberale Modell der angelsächsischen Länder (USA, Vereinigtes Königreich) und das konservative Modell Kontinentaleuropas (Frankreich, Deutschland, Öster-

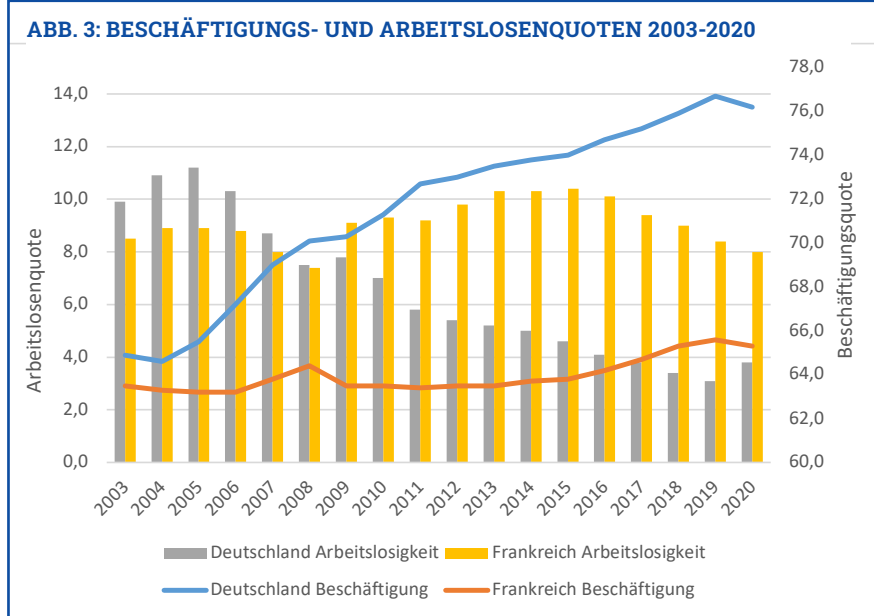
reich). Direkte Verbindungen zwischen diesen verschiedenen Typologien von Marktwirtschaft und Sozialstaat wurden lange vernachlässigt oder nur in Teilen explizit hergestellt (siehe etwa Schröder, 2009). Interessant ist hier aber beispielsweise der Beitrag von Margarita Estevez-Abe, Torben Iversen und David Soskice (2001), welche anhand vergleichender Analysen zeigen, dass ein stärkerer Kündigungsschutz, vergleichsweise großzügige Absicherung in der Arbeitslosenversicherung und Lohnstandards wichtige Rahmenbedingungen für das Funktionieren von spezifischer beruflicher Ausbildung und entsprechend anspruchsvollen betrieblichen Produktionsmodellen sind. Erst wenn das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes durch arbeitsrechtlichen Bestandsschutz verringert wird, Löhne bestimmte Standards nicht unterlaufen und im Falle der Arbeitslosigkeit für einen bestimmten Zeitraum mit einer statussichernden Transferleistung gerechnet werden kann, die es erlaubt, eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung zu suchen, ist das Risiko einer stärkeren beruflichen Festlegung für Erwerbspersonen vertretbar. Im Gegensatz dazu setzt ein liberal ausgestalteter Arbeitsmarkt mit geringem Kündigungsschutz und karger Transferleistungen starke Anreize,

*„Erst ein stärkerer Kündigungsschutz, vergleichsweise großzügige Absicherung in der Arbeitslosenversicherung und Lohnstandards [machen] das Risiko einer stärkeren beruflichen Festlegung für Erwerbspersonen vertretbar.“*

in Wissen zu investieren, das zwischen Betrieben und Berufen übertragbar ist, da häufigere Wechsel erforderlich sind und während der Arbeitslosigkeit nicht lange auf ein passendes Arbeitsangebot mit angemessener Entlohnung gewartet werden kann.

## ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG UND DES LOHNNIVEAUS IN DEUTSCHLAND UND FRANKREICH

Ein erster Blick richtet sich bei diesem Vergleich auf die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt, gemessen am Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren, die einer bezahlten Arbeit nachgehen, sowie der Arbeitslosenquote. Hier fällt zunächst ein wesentlich günstigerer und dynamischer Verlauf in Deutschland auf. Die Arbeitslosenquote (Abbildung 3) ist in Deutschland seit Mitte der 2000er Jahre deutlich gesunken, während sie in Frankreich mit gewissen Schwankungen auf einem auch im weiteren europäischen Vergleich recht hohen Niveau verharrte



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

(siehe auch Ashkenazy, 2018). Gleichzeitig wuchs in Deutschland der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, die einer Beschäftigung nachgehen, ausgehend von einem vergleichbaren Ausgangsniveau um mehr als zehn Prozentpunkte, während in Frankreich auch das Beschäfti-

reich im selben Zeitraum von 13 auf 11 Prozent zurückgegangen ist. Die exportorientierte Industrie ist im institutionellen und politischen Gefüge nach wie vor die Kernbranche des deutschen Beschäftigungssystems, selbst wenn formal etwa drei Viertel der Beschäftigten auch hierzu lande mittlerweile dem Dienstleistungssektor zugeordnet werden können, die jedoch auch teilweise Zulieferungen an die Industrie erbringen. Während also in Deutschland die Dichte an Industriearbeitsplätzen, etwa in der Automobil- und Zulieferindustrie, in der Chemie und im Maschinen- und Anlagenbau, besonders hoch ist und sich auf bestimmte Regionen wie etwa auch Baden-Württemberg konzentriert, fällt in Frankreich die wesentlich stärkere Bedeutung des öffentlichen Sektors, früher auch staatlich kontrollierter Unternehmen, ins Gewicht.

gungsniveau annähernd konstant niedrig blieb. Vor diesem Hintergrund erscheint die Entwicklung am Arbeitsmarkt in einer deutlich schwierigeren Verfassung zu sein als der deutsche. Woran kann das liegen?

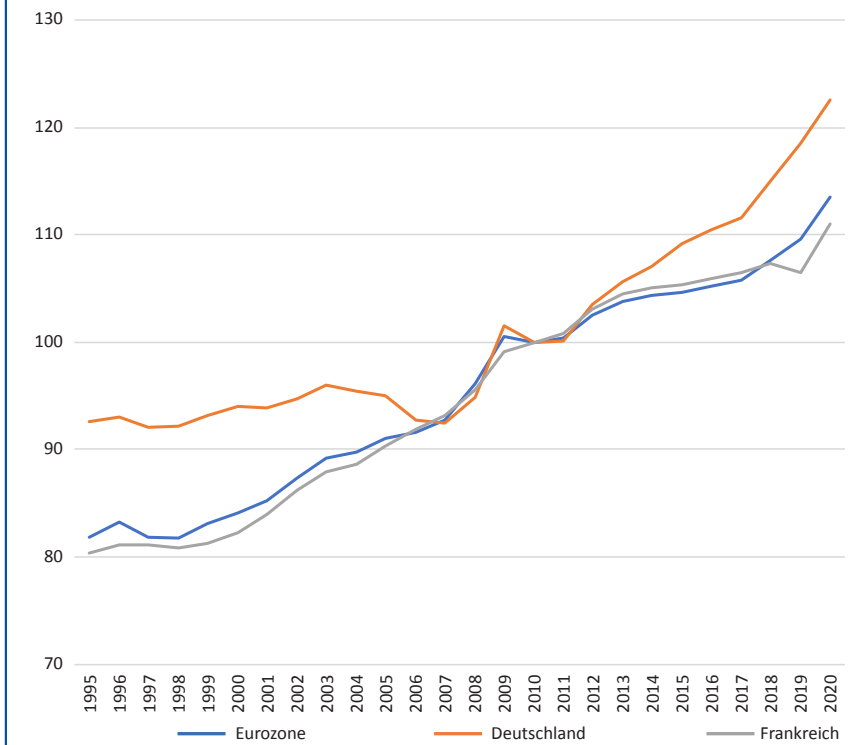
Unterhalb der Ebene der Gesamtbeschäftigung ist die Bedeutung einzelner Wirtschaftszweige ein wichtiger Faktor, um die Entwicklung am Arbeitsmarkt besser verstehen zu können. Dabei ist zunächst auffällig, dass Deutschland auch im 21.

*„Hinsichtlich der Beschäftigung erscheint der französische Arbeitsmarkt in einer deutlich schwierigeren Verfassung zu sein als der deutsche.“*

Jahrhundert sowohl 2010 als auch 2020 nach Angaben von Eurostat (lfsa\_egan2, abgerufen am 1.2.22) mit konstant knapp 20 Prozent immer noch einen im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften Europas recht großen Beschäftigungsanteil in der Industrie aufweist, während die Rolle der Industrie als Arbeitgeber in Frank-

Die Stärke der Stellung der deutschen Industrie hat einerseits viel mit der Spezialisierung auf international stark nachgefragte und qualitativ anspruchsvolle Exportgüter zu tun, andererseits aber auch mit der seit den 1990er Jahren gewachsenen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands, das insgesamt wirtschaftlich sehr stark von der fortschreitenden Integration Europas und der Globalisierung profitieren konnte. Dabei kommt der über lange Zeit durchgehaltenen, im internationalen Kontext bemerkenswert starken Lohnzurückhaltung eine wichtige Rolle zu (siehe *Abbildung 4*). Die Lohnstückkosten waren in Deutschland lange Zeit, bis Anfang der 2010er Jahre, im Vergleich zu Frankreich und der Eurozone nur wenig gestiegen, damit konnte auch die Wettbewerbsposition der deutschen Exportindustrie stark verbessert werden. Die Lohnzurückhaltung kann als bewusste Strategie der Sozialpartner, auch der Gewerkschaften, in der Industrie verstanden werden. Moderate

**ABB. 4: NOMINALE LOHNSTÜCKKOSTEN JE GEARBEITETER STUNDE, 1995-2020 (2010 = 100)**



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Lohnzuwächse galten als Mittel, um angesichts der globalen Einbettung die Beschäftigungssicherheit im industriellen Sektor in Deutschland zu erhöhen (Dustmann et al., 2014).

Gleichzeitig ist jedoch in Deutschland mehr als in Frankreich im gleichen Zeitraum, vor allem in den 2000er Jahren, ein immer größer werdender Anteil von niedrig entlohnter Arbeit zu beobachten gewesen, getrieben vor allem vom Wachstum der Beschäftigung im privaten Dienstleistungssektor (Dustmann et al., 2014). So ergab sich eine über längere Zeit beobachtbare Divergenz zwischen beiden Ländern

bei der Größe des Niedriglohnsektors, bezogen auf Bruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns, und bei der Lohnspreizung (Abbildung 5), welche hier als Abstand zwischen niedrigen (erstes Dezil, D1) und hohen (neuntes Dezil, D9) Bruttostundenlöhnen, ebenfalls bezogen auf Vollzeitarbeit, gemessen werden kann. Dieser Indikator drückt aus, wie viel mehr Beschäftigte aus dem 9. Dezil relativ zu den untersten 10 Prozent in Vollzeit pro Stunde brutto verdienen.

Die Lohnspreizung, also die Spannweite zwischen niedrigen und höheren Löhnen,

war in Frankreich lange Zeit deutlich geringer ausgeprägt als in den meisten anderen europäischen Ländern, während in Deutschland die Lohnspreizung und damit der Anteil gering entlohnter Beschäftigungsverhältnisse über die Zeit deutlich angestiegen ist und erst in den letzten Jahren angesichts verstärkter Eindämmungsbemühungen und von wachsenden Arbeitskräfteengpässen wieder rückläufig war.

*„Gleichzeitig ist jedoch in Deutschland mehr als in Frankreich [...] ein immer größer werdender Anteil von niedrig entlohnter Arbeit zu beobachten gewesen.“*

Diese gegensätzliche Entwicklung lässt sich vor allem mit der lange etablierten Existenz des gesetzlichen Mindestlohnes (SMIC) in Frankreich erklären, der relativ zum mittleren Bruttostundenlohn (d.h. Medianlohn) auch einen der höchsten in Europa verkörperte, während Deutschland bis 2015 gar keinen gesetzlichen Mindestlohn besaß. Zum anderen werden in Frankreich traditionell Tarifverträge für allgemein verbindlich erklärt, so dass trotz der geringen Organisationsdichte der Gewerkschaften ein sehr hoher Abdeckungsgrad mit tarifvertraglichen Lohnstandards erreicht wird. In Deutschland sind allgemeinverbindliche Tarifverträge über Löhne hingegen die absolute Ausnahme. Das verstärkte Wachstum der Beschäftigung in privaten Dienstleistungen in Deutschland vollzog sich dabei zeitweise in verschiedenen Formen flexibler oder „atypischer“ Beschäftigung, die oft nicht tariflich gebunden ist. Angesichts langfristig sinkender Organisationsgrade bei den Gewerkschaften und Arbeitgeber-

**ABB. 5: NIEDRIGLOHN, LOHNSPREIZUNG, MINDESTLOHN, TARIFLICHE ABDECKUNG, GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSGRAD**

	Deutschland			Frankreich		
	2010	2015	2020	2010	2015	2020
<b>Anteil der Beschäftigten mit niedrigen Bruttostundenlöhnen (weniger als 2/3 des Medians) in %</b>	18,9	19,4	17,6 (2019)	5,8	7,2 (2014)	7,7 (2018)
<b>Lohnspreizung zwischen hohen und niedrigen Löhnen (D9/D1)</b>	3,33	3,52	3,28 (2019)	2,81	2,81 (2014)	2,86 (2018)
<b>Mindestlohn in % des Medianlohnes</b>	n.v.	48	51	62	62	61
<b>Tarifvertragliche Abdeckung in % der Beschäftigten</b>	59,8	56,8	54,0 (2018)	98,0	98,0	98,0 (2018)
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in % der Beschäftigten</b>	18,9	17,6	16,3	10,8	10,8 (2016)	n.v.

Quellen: OECD Statistics (incidence of low pay; decile ratios of gross earnings; minimum wages; collective bargaining coverage; trade union density), <http://www.stats.oecd.org> (abgerufen am 01.02.2022).

verbänden ist damit die tarifvertragliche Abdeckung in Deutschland wesentlich geringer und lückenhafter, solange nicht mit dem Instrument eines allgemeinen Mindestlohnes oder mit für allgemein verbindlich erklärten sektoralen Tariflöhnen eingegriffen wird. Besonders gering ist die tarifvertragliche Durchdringung in kleineren Unternehmen und gerade im Dienstleistungssektor.

### INFORMATION

#### Allgemeinverbindlichkeit

Ausdehnung der Gültigkeit eines Tarifvertrags auch für bis dahin tarifungebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern dies im öffentlichen Interesse liegt.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (Abk. AVE) erlässt der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Quelle: Duden Wirtschaft von A bis Z, in: bpb.de

Die starke Stellung des Staates bei der Regulierung von Löhnen im Zuge des staatlichen Mindestlohnes und der Allgemeinverbindlichkeit von Lohnstarifen bremste in Frankreich über lange Zeit die Spreizung von Löhnen angesichts noch deutlich geringerer gewerkschaftlicher Organisation als in Deutschland, wie *Abbildung 5* zeigt. Die aus dem vergleichsweise hohen Mindestlohn in Frankreich resultierenden höheren Kosten für die Arbeitgeber für einfachere Arbeit werden dabei durch eine Verminderung der Arbeitgeberbeiträge für gering entlohnte Beschäftigte zum Teil aus staatlichen Mitteln getragen, also öffentlich mitfinanziert. In Deutschland ist der Einfluss des Staates auf die Lohnuntergrenzen jedoch in den letzten Jahren ebenfalls gewachsen, was sich in der stärkeren Verbreitung von Branchenmindestlöhnen und der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes ausdrückt. Eine wie im Koalitionsvertrag im Herbst 2021 angekündigte außerordentliche Anhebung des Mindestlohnes in Deutschland auf 12 EUR würde auch der stärker politisierten Logik von Mindestlohnänderungen in Frankreich entsprechen und den deutschen Mindestlohn auf ein vergleichbares Niveau heben. Damit würde sich die Gestaltung des Mindestlohnes in Deutschland über die Zeit dem französischen Modell weiter annähern.

Es lässt sich also sagen, dass die Schwäche der Sozialpartner gerade in den Niedriglohnbranchen im Zeitablauf in Deutschland zu einer stärkeren staatlichen Einflussnahme auf die Lohnbildung geführt hat. Hingegen sind die Bereiche mit hoher tariflicher Abdeckung und Mitbestimmung weiterhin von sektoral und betrieblich geprägten Verhandlungslösungen geprägt. In Frankreich hingegen

ABB. 6: NIEDRIGLOHN



© Thomas Plasmann

ist der Einfluss der Politik auf die Regeln von Entlohnung und Arbeitszeit traditionell stärker. Die Rolle der organisatorisch schwachen und fragmentierten Gewerkschaften wird durch die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge in Frankreich einerseits unterstützt, andererseits aber auch von der Organisation neuer Mitglieder abgekoppelt. Auf der anderen Seite wurden Anstrengungen unternommen, die Sozialpartner auch in Frankreich, hierin durchaus dem Modell Deutschland folgend, stärker für die Aus handlung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen generell zu motivieren, um eine größere Flexibilität auch der betrieblichen Gestaltung zu erreichen. Dies zeigt sich etwa anhand der stärkeren Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten anstelle der generellen und gesetzlich vorgesehen 35-Stunden-Woche in Frankreich (*Caune/Theodoropoulou, 2018*).

## ERWERBSFORMEN

Die Lohnungleichheit ist eine wesentliche Dimension des Geschehens am Arbeitsmarkt, eine andere ist die Verbreitung der verschiedenen Erwerbsformen. Gerade in kontinentaleuropäischen Ländern haben im Zuge des Übergangs zu einer vom Dienstleistungssektor dominierten Wirtschaft und einer Liberalisierung von Arbeitsverhältnissen, die vom sogenannten

fristeten Arbeitsverträge, deren Nutzung seit den 1980er Jahren in mehreren Schritten erleichtert worden ist, während der Kündigungsschutz von unbefristeten Verträgen kaum angegriffen wurde. Diese große Stabilität gilt seit den letzten Reformen in Deutschland Anfang der 2000er Jahre weiterhin, während Frankreich in kleineren Schritten die vormals strikten und komplexen Regeln vereinfacht hat und auch in dieser Hinsicht Verhandlungslösungen anstelle von strikten Vorgaben stärker bevorzugt (*Eichhorst/Marx, 2021; Caune/Theodoropoulou, 2018*).

Dabei zeigt sich, dass befristete Arbeitsverträge in Frankreich im Durchschnitt wesentlich seltener als in Deutschland in eine unbefristete Beschäftigung übergehen (*Abbildung 7*). Während in Deutschland befristete Arbeitsverhältnisse außerhalb des öffentlichen Sektors in der Regel entweder Ausbildungsverhältnisse sind oder als verlängerte Probezeiten für akademisch ausgebildete Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger genutzt werden, greifen Arbeitgeber in Frankreich in viel stärkerem Maße auf kurzzeitige, oft nur wenige Tage dauernde befristete Verträge als flexibles Beschäftigungsinstrument zurück, ohne eine Entfristung anzustreben; vielmehr kommt es zu wiederholten kurzzeitigen Befristungen, oft beim selben Arbeitgeber (*Ashkenazy, 2018*). Damit ist die Spaltung des französischen Ar-

*„Damit ist die Spaltung des französischen Arbeitsmarktes zu Lasten von befristet Beschäftigten, vor allem für jüngere Erwerbstätige und Berufseinsteiger, wesentlich gravierender als in Deutschland“*

Normalarbeitsverhältnis der unbefristeten Beschäftigung in Vollzeit abweichen, sogenannte atypische Beschäftigungsformen an Bedeutung gewonnen. Ein besonders wichtiger Teilbereich betrifft die be-

beitsmarktes zu Lasten von befristet Beschäftigten, vor allem für jüngere Erwerbstätige und Berufseinsteiger, wesentlich gravierender als in Deutschland und vielen anderen europäischen Län-



**ABB. 7: BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG NACH ALTERSGRUPPEN, GRÜNDEN UND ÜBERGANGSCHANCEN**

Anteil befristet	2010	2015	2020
<b>Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten, 15-24 Jahre</b>			
Deutschland	56,7	53,4	44,6
Frankreich	56,2	57,5	54,6
<i>davon in Ausbildung</i>			
Deutschland	70,1	69,2	64,6
Frankreich	33,1	34,4	38,3
<b>Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten, 15-64 Jahre</b>			
Deutschland	14,4	13,1	10,7
Frankreich	15,4	16,1	15,2
<b>Übergang von befristeter in unbefristete Beschäftigung, 3-Jahres-Mittelwert</b>			
Deutschland	38,2	29,1	31,8 (2019)
Frankreich	11,8	10,0	19,3

Quelle: Eurostat (lfsa\_etgar und tepsr\_wc230, abgerufen am 1.2.22).

dern. Dies trifft auch die über die Zeit gewachsene Gruppe von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Die Gründe für diese Situation sind vielfältig. Digitale Möglichkeiten kurzfristiger vertraglicher Regelungen tragen dazu bei (Ashkenazy, 2018). Weiterhin besteht ein großer Unterschied zwischen vergleichsweise striktem Kündigungsschutz und den relativ lockeren Regeln für befristete Beschäftigung (Eichhorst/Marx, 2021). Auch wenn über die Zeit der arbeitsrechtliche Bestandsschutz in Frankreich durch verschiedene Reformen zugunsten von Abfindungen vermindert worden ist und die befristete Beschäftigung für Arbeitgeber verteuert wurde, hat sich das stark segmentierte Beschäftigungsmodell vieler französischer Betriebe kaum verändert. Hinzu kommt neben der Möglichkeit, auch bei kurzzeitiger Beschäftigung Arbeitslosengeld zu erhalten (Eichhorst/Marx, 2020), ein großes Gewicht zeitlich befristeter und öffentlich subventionierter Arbeitsverträge in Frankreich, die zwar einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt fördern, jedoch ihrerseits für eine höhere Befristungsquote bei mäßigen Übernahmechancen sorgen. Ein weiterer wichtiger Grund für die schwierige Lage der befristet Beschäftigten in Frankreich liegt darin, dass befristete Arbeitsverträge dort wesentlich seltener im Sinne von betrieblichen Auszubildendenverhältnissen ausgestaltet und genutzt werden. Gerade die duale Ausbildung auf der Grundlage eines befristeten Vertrags mit einem Ausbildungsbetrieb sorgt in Deutschland für über die Zeit konstant gute Übernahmechancen in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Dazu findet sich in Frankreich keine Entsprechung. Damit einher geht in Frankreich eine wesentlich schwierigere Situation jüngerer Menschen, die in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten und oft nur kurzzeitig beschäf-

tigt werden und dann von Vertrag zu Vertrag wechseln oder wiederholt zeitweise arbeitslos werden (Askenazy 2018). Dies drückt sich nicht zuletzt auch in einer historisch stets höheren Jugendarbeitslosigkeit als in Deutschland aus (Cahuc et al., 2013). **Abbildung 8** unten zeigt dabei das Verhältnis der Jugendlichen ohne Arbeit, Aus- oder Weiterbildung an allen jungen Menschen im Alter von 15 bis 29 Jahren. Damit geht auch eine problematische Situation von jüngeren Migrantinnen und Migranten in Frankreich einher. Zuletzt waren auch „micro-entrepreneure“ als Solo-Selbstständige mit geringen Einkommen und ohne vollständige soziale Absicherung in Frankreich als weitere Form atypischer Beschäftigung stärker vertreten (Askenazy, 2018).

### ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND ÄLTEREN

Hingegen ist der Zugang von Frauen und Müttern zur Erwerbstätigkeit in Frankreich leichter, während die Zugangsprobleme für Frauen in Deutschland eher größer sind, gerade was Vollzeittätigkeiten und Lohnrückstände angeht. Während in Frankreich 2018 nach Angaben von Eurostat (Gender Statistics) erwerbstätige Männer im Schnitt 12 Stunden mehr arbeiteten als erwerbstätige Frauen, betrug diese Differenz in Deutschland 30 Stunden. Damit ging auch ein größerer (nicht um Merkmale der Person oder Tätigkeit bereinigter) Lohnrückstand der Frauen von 19,2 Prozent in Deutschland im Vergleich zu Frankreich mit 16,5 Prozent (2019) einher. Dies kann zum Teil damit erklärt werden, dass Frauen in Deutschland weitaus häufiger in Teilzeit oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Insgesamt ist Frankreich besser auf eine substantielle Erwerbstätigkeit von Frauen und Mütter ausgerichtet.

Das hat auch zu einer langfristig höheren Geburtenrate in Frankreich beigetragen, welche im EU-Vergleich (nach Eurostat, 2019) mit fast 1,9 (verglichen mit knapp 1,6 in Deutschland) an der Spitze liegt. Dies hängt vor allem mit dem schon seit langem bestehenden Angebot an Kinderbetreuung und Ganztagschulen zusammen, wo (West-)Deutschland erst in den letzten Jahren merkliche Fortschritte erreicht hat. Auch fehlt in Frankreich ein Gegenstück zur geringfügigen Beschäftigung im Zuge der Minijobs, welche in Deutschland vor allem Zweitverdienerinnen in Beschäftigungsverhältnissen mit geringen Stundenzahlen und Verdiensten halten.

*"Insgesamt ist Frankreich besser auf eine substantielle Erwerbstätigkeit von Frauen und Mütter ausgerichtet."*

Vielmehr hat Frankreich darüber hinaus im europäischen Kontext recht früh bereits seit den 1990er Jahren die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen wie kleineren Reparaturen, Gartenarbeit, Gebäudereinigung, Nachhilfe oder Betreuung vorangetrieben, um dieses traditionell von Schwarzarbeit geprägte Beschäftigungsfeld für reguläre Arbeit zu erschließen. Dies erfolgt in Frankreich über ein Gutscheinmodell, welches durch steuerliche Vergünstigungen sowie Zuschüsse von Arbeitgebern, Kommunen oder Trägern von Sozialleistungen unterstützt wird. Damit konnte in Frankreich ein formaler Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen entwickelt werden. Dies

#### INFORMATION

Das **Haushaltsscheckverfahren** ist ein vereinfachtes Meldeverfahren für Beschäftigte in Privathaushalten, deren Einkommen die 450-Euro-Grenze nicht übersteigt.

stellt auch für die geplante Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland ein potenziell interessantes Modell dar. Bislang war in Deutschland das Segment der haushaltsnahen Dienstleistungen weitgehend der Schattenwirtschaft überlassen worden, wenngleich die steuerliche Absetzbarkeit von Dienstleistungen im privaten Haushalt und die erleichterte Anmeldung im Zuge des Haushaltsscheckverfahrens Schritte in diese Richtung darstellen. Eine weitergehende Reform in diesem Feld steht in Deutschland jedoch auch auf der Agenda und dürfte von den französischen Erfahrungen beeinflusst sein.

Neben der Erwerbstätigkeit der Frauen ist auch die Erwerbstätigkeit im späteren Lebensverlauf in beiden Ländern über die letzten Jahre gestiegen, allerdings war diese Entwicklung in Deutschland ausgeprägter, so dass insgesamt mehr Personen zwischen 55 und 64 Jahren noch im Arbeitsmarkt aktiv sind, wie *Abbildung 8* zeigt. Dies kann mit der Rücknahme von Frühverrentungsmöglichkeiten zu einem früheren Zeitpunkt als in Frankreich erklärt werden, wobei auch in Frankreich mittlerweile Schritte in diese Richtung vollzogen wurden (*Ashkenazy, 2018*). Aufgrund der höheren Frauenerwerbstätigkeit und der höchsten Geburtenrate ist aber die demographische Alterung selbst bei höherer Lebenserwartung in Frankreich etwas weniger dramatisch. Allerdings bestehen, wie beschrieben, gravierende Hürden beim Zugang zu Ausbildung und beim Übergang von Ausbildung in den Beruf.

## REFORMPOLITIK

Beide Länder haben im europäischen Vergleich stark ausgebaute Sozialsysteme und damit Kapazitäten zur Umverteilung von Markteinkommen über das Steuer- und Transfersystem (*Dolls/Peichl, 2019*). Im kontinentaleuropäischen Modell dominierte jedoch lange eine eher ‚passive‘ Ausrichtung auf Transferleistungen bis hin zur Frühverrentung. Angesichts der Spaltung des Arbeitsmarktes und des im internationalen Vergleich nur moderaten Beschäftigungsniveaus in beiden Ländern führte dies zu einem gravierenden Problem des Langzeitbezugs von Sozialleistungen auch von Personen im erwerbsfähigen Alter. Dem wurde zunächst in Deutschland vor allem mit den auf Aktivierung – und Liberalisierung des Arbeitsmarktes – ausgerichteten Hartz-Reformen begegnet, welche einem Anstieg der Beschäftigung vorausgingen. Ähnliche Reformen zur Überwindung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Beschleunigung des (Wieder-)Eintritts in den Arbeitsmarkt wurden in Frankreich in mehreren Stufen, aber erst

**ABB. 8: ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN, JUGENDARBEITSLOSIGKEIT, RENTENEINTRITT**

	Deutschland			Frankreich		
	2010	2015	2020	2010	2015	2020
<b>Abstand Beschäftigungsquote Frauen/Männer (gender employment gap), 20-64 Jahre</b>	10,7	8,7	8,0 (2019)	7,9	5,9	5,7
<b>Jugendliche, nicht in Arbeit, Aus- oder Weiterbildung, 15-29 Jahre</b>	10,8	8,5	7,6 (2019)	14,8	14,7	14,0
<b>Beschäftigungsquote, 55-64 Jahre</b>	57,8	66,2	72,7 (2019)	41,0	50,1	55,2

Quellen: Eurostat: Frauen und Ältere: LFSI\_EMP\_A; Jugendliche: edat\_lfse\_20 (abgerufen am 1.2.22)

später eingeleitet (*Ashkenazy, 2018; Caune/Theodoropoulou, 2018*) Wichtig war hierbei etwa die Einführung der neuen Form der Mindestsicherung RSA zum Jahr 2009. Dabei wuchs, ähnlich wie in Deutschland, der Einfluss des Staates auf Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarktpolitik zulasten des institutionellen Einflusses der Sozialpartner (*Eichhorst/Marx, 2020*).

Abschließend lässt sich eine im europäischen Vergleich ähnliche Reaktion auf die COVID-19 Pandemie festhalten. Wie viele Länder haben auch Deutschland und Frankreich ab März 2020 mit Hilfe von Kurzarbeit versucht, Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren und einen sprunghaften Anstieg der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dabei waren in Frankreich zeitweise ein größerer Teil der Beschäftigten in Kurzarbeit als in Deutschland, im Gegensatz zum Einsatz der Kurzarbeit in der Finanzkrise 2008/09. Weitere Hilfen sollten vor allem die Unternehmen sowie jene Erwerbstätige unterstützen, die nicht auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung zurückgreifen konnten wie etwa Selbstständige. Im Gegensatz zu der insgesamt begrenzten Unterstützung von Betrieben im Hinblick auf die Fortsetzung von dualen Ausbil-

dungsverträgen in Deutschland sah sich jedoch die französische Regierung genötigt, einen speziellen Plan zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit umzusetzen, womit sie auf die in Krisen besonders schwierige Situation jüngerer Menschen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit in Frankreich reagierte (*Eichhorst/Marx/Rinne, 2020; Cahuc, 2020*).

## FAZIT

Zusammenfassend erscheint der französische Arbeitsmarkt insgesamt weniger aufnahmefähig als der deutsche, was sich in niedrigerer Erwerbstätigkeit und höherer Arbeitslosigkeit ausdrückt. Auch ist der Arbeitsmarkt in Frankreich wesentlich stärker zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten gespalten. Das ist gerade für jüngere Menschen problematisch, da reibungslose Übergänge aus Schule bzw. Hochschule in dauerhafte Arbeitsverhältnisse wesentlich seltener sind als in Deutschland. Andere Formen der Ungleichheit innerhalb des Arbeitsmarktes sind jedoch in Frankreich weniger stark ausgeprägt, was sich etwa in bis dato weniger großer Lohnspreizung sowie einer besseren Erwerbsintegration von Frauen ausdrückt.

## LITERATURHINWEISE

Albert, Michel (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus. Frankfurt am Main.

Amable, Bruno (2003): The Diversity of Modern Capitalism. Oxford University Press.

Askenazy, Philippe (2018): The changing of the French labor market, 2000-2017, IZA World of Labor, ISSN 2054-9571, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.412> (08.02.2022)

Cahuc, Pierre/Carcillo, Stéphane/Rinne, Ulf/Zimmermann, Klaus F. (2013): Youth Unemployment in Old Europe: The Polar Cases of France and Germany, IZA Journal of European Labor Studies 2:18.

Cahuc, Pierre (2020): IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: France (November 2020).

Caune, Hélène/Theodoropoulou, Sotiria (2018): French employment market poli-

cies: Dualisation and destabilization, in: Sotiria Theodoropoulou (Hrsg.): Labour Market Policies in the Era of Pervasive Austerity, Policy Press, <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447335863.003.0005> (08.02.2022).

Dolls, Mathias/Peichl, Andreas (2019): Auf dem Weg zur Sozialunion?, ifo Schnelldienst 10, 72. Jahrgang, <https://www.ifo.de/publikationen/2019/aufsatz-zeitschrift/auf-dem-weg-zur-sozialunion> (08.02.2022).

Dustmann, Christian/Fitzenberger, Bernd/Schönberg, Uta/Spitz-Oener, Alexandra (2014): From sick man of Europe to economic superstar - Germany's resurgent economy. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 28, No. 1, S. 167-188.

Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2021): How stable is labour market dualism? Reforms of employment protection in nine European countries. *European Journal of Industrial Relations*. 2021;27(1):93-110.  
<https://doi.org/10.1177/0959680119899199>

Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2020): Vergleichende Analyse nationaler Arbeitslosenversicherungen. Kurzexperte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. IZA Forschungsbericht 100, [https://ftp.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_100.pdf](https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_100.pdf) (08.02.2022).

Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Rinne, Ulf (2020): Manoeuvring Through the Crisis: Labour Market and Social Policies During the COVID-19 Pandemic, in: *Inter-economics* 55(6), 375-380.

Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2012): Whatever Works: Dualisation and the

Service Economy in Bismarckian Welfare States, in: Patrick Emmenegger et al. (Hrsg.): *The Age of Dualization*, Oxford: Oxford University Press, 73-99.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*.

Estevez-Abe, Margarita/Iversen, Torben/Soskice, David (2001): Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State, in: Peter A. Hall und David Soskice (Hrsg.): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press.

Hall, Peter A./Soskice, David (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Peter A. Hall und David Soskice (Hrsg.): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press.

Hassel, Anke/Palier, Bruno (2021): Tracking the Transformation of Growth Regimes in Advanced Capitalist Economies. In: Anke Hassel und Bruno Palier (Hrsg.): *Growth and Welfare in Advanced Capitalist Economies. How Have Growth Regimes Evolved?* Oxford University Press.

Oberfichtner, Michael/Schnabel, Claus (2019): The German Model of Industrial Relations: (Where) Does It Still Exist? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, vol. 239, no. 1, 2019, pp. 5-37.  
<https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0158> (08.02.2022).

Palier, Bruno/Thelen, Kathleen (2010): Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119-148.

Pontusson, Jonas/Baccaro, Lucio (2016): Rethinking Comparative Political Economy: The Growth Model Perspective. *Politics and Society* 44 (2):175-207.

Schröder, Martin (2009): Integrating Welfare and Production Typologies. How Refinements of the Varieties of Capitalism Approach Call for a Combination with Welfare Typologies. In: *Journal of Social Policy*, Band 38, 2009, S. 19-43.

Streeck, Wolfgang/Thelen, Kathleen (Hrsg.) (2005): *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford University Press.

Angela Borgstedt

## Orte des Widerstehens

Aktionsräume gegen den Nationalsozialismus im Südwesten 1933-1945



lpb  
Landeszentrale für politische Bildung  
Baden-Württemberg

## Orte des Widerstehens

Aktionsräume gegen den Nationalsozialismus im Südwesten 1933-1945

Angela Borgstedt

Mit diesem Buch betritt Prof. Dr. Angela Borgstedt historiographisches Neuland für das heutige Baden-Württemberg. Sie zeigt, wie geographische und soziale Räume widerständiges Handeln ermöglicht und geprägt haben: im öffentlichen Raum, in der privaten Wohnung, im halböffentlichen Wirtshaus, im kirchlichen Raum, am Arbeitsplatz, sogar in Anstalten, Gefängnissen und Lagern – und nicht zuletzt an den Landesgrenzen, die gerade für den Südwesten mit seiner Nachbarschaft zu Österreich, Frankreich und der Schweiz besondere Möglichkeiten des Widerstehens boten. Das Ergebnis ist eine Neuvermessung des Widerstands gegen das NS-Regime im deutschen Südwesten, die durch einzelne Tiefenbohrungen beeindruckt und zugleich die Vielfalt der Akteure und ihres Handelns verdeutlicht.

6.50 Euro zzgl. Versand, Bestellung ausschließlich im Webshop der Landeszentrale für politische Bildung: [www.lpb-bw.de/shop](http://www.lpb-bw.de/shop)  
E-Book (kostenlos) unter [www.lpb-bw.de/e-books.html](http://www.lpb-bw.de/e-books.html)

lpb  
BW

## IDEEN FÜR DEN UNTERRICHT

(Dr. Inan Yesilgül)

### BILDUNGSPLANBEZUG GEMEINSCHAFTSKUNDE (LEISTUNGSFACH)

#### Beschäftigungspolitik

- (1) die Entwicklung des Arbeitsmarkts mithilfe von Material analysieren
- (3) individuelle, gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Folgen von Arbeitslosigkeit erläutern
- (5) Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (Reallöhne und Niedriglohnsektor) sowie die Entwicklung der Lohnstückkosten im europäischen Vergleich mithilfe von Material analysieren

- (7) Maßnahmen zur Regulierung des Arbeitsmarkts bewerten (zum Beispiel Kündigungsschutz, Mindestlohn, Kurzarbeitergeld)
- (9) Maßnahmen der Beschäftigungspolitik auf nationaler oder europäischer Ebene bewerten

### BILDUNGSPLANBEZUG WIRTSCHAFT (LEISTUNGSFACH)

#### Arbeitsmärkte

- (6) Folgen der Arbeitslosigkeit für Staat und Gesellschaft erläutern und einen hohen Beschäftigungsstand als wirtschaftspolitische Zielsetzung begründen

- (7) staatliche Rahmenbedingungen (Tarifautonomie, Arbeitsrecht und Transferleistungen) und Ausgestaltungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt darstellen (zum Beispiel Zeitarbeit, Niedriglohnsektor, Mindestlöhne)
- (9) Folgen des freien Personenverkehrs auf dem EU-Arbeitsmarkt erörtern
- (10) den Arbeitsmarkt (Struktur, staatliche Regulierung) eines ausgewählten Landes beschreiben und mit dem deutschen Arbeitsmarkt vergleichen

## AUFGABEN ZUM BASISTEXT

1. Erklären Sie auch unter Berücksichtigung von **Abbildung 4** (S. 61) die Rolle des Industriesektors für die Beschäftigung in Deutschland.
2. Stellen Sie dar, warum der Anteil niedriger entlohnter Arbeit in Deutschland größer ist als in Frankreich.
3. Vergleichen Sie die Situation jüngerer Menschen auf den Arbeitsmärkten Deutschlands und Frankreichs.
4. Erklären Sie die höhere Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich.
5. Erläutern Sie den Einsatz befristeter Arbeitsverträge in Deutschland und Frankreich.
6. Erörtern Sie Vor- und Nachteile befristeter Arbeitsverträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
7. Vergleichen Sie die Situation von Frauen und Müttern auf beiden Arbeitsmärkten.

## AUFGABEN ZUM MATERIALTEIL

### I. FRAUEN AUF DEN ARBEITSMÄRK- TEN: WIE GUT SIND FAMILIE UND BERUF IN FRANKREICH UND DEUTSCHLAND VEREINBAR?

1. Analysieren Sie die Tabellen M 1 und M 2.
2. Vergleichen Sie anhand von M 3 und M 4 sowie des Teilkapitels „Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren“ des Basistextes, welche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frankreich und Deutschland herrschen. Beziehen Sie in diesen Vergleich auch die Ergebnisse aus der Aufgabe 1 mit ein.

**Zusatzmaterial 1 (Differenzierung):** Ein Raster für den Vergleich findet man auf **Moodle**.

**Zusatzmaterial 2:** „Wieso gibt es Rabenmütter nur in Deutschland?“, ARTE Karambolage, <https://www.youtube.com/watch?v=3dX28InAm1Q> (18.02.2022)



3. Beurteilen Sie die Situation von Frauen/Müttern auf den Arbeitsmärkten in Frankreich und Deutschland anhand der Kriterien Gerechtigkeit und Freiheit.

**Zusatzmaterial 3:** Job oder Kind? Die Story, WDR Doku <https://www.youtube.com/watch?v=BgoYp3VBc6M>



4. Überprüfen Sie die Aussage der Karikatur M 5 anhand der bisher gewonnenen

Erkenntnisse.

5. Jutta Allmendinger (M 4) schlägt für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine 32-Stunden Woche für alle Erwerbstätigen vor (Vgl. auch den Beitrag von **Eva Fleischer** in diesem Heft). Bewerten Sie diese Maßnahme. Einen **Lösungshinweis** findet man auf **Moodle**.
6. Gruppenarbeit: Sie sind eine Expertenkommission, die für die Bundesregierung Vorschläge für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine höhere Vollzeitwerbstätigkeit für Mütter erarbeiten soll. Sammeln Sie per Placemat-Methode Ideen in Ihrer Gruppe. Wählen Sie dann vier bis sechs Maßnahmen aus und unterscheiden Sie diese nochmal danach, ob sie kurzfristig (innerhalb 12 Monate), mittelfristig (12-36 Monate) oder langfristig (ab 36 Monate) Wirkung zeigen werden. Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse dann im Anschluss.

### II. ARBEITEN ÜBER GRENZEN HINWEG?

1. Charakterisieren Sie die grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte am Oberrhein anhand von M 6 und M 7. **Zusatzaufgabe:** Vergleichen Sie die vier am Oberrhein vertretenen Regionen mithilfe eines Rasters, das Sie auf **Moodle** finden. Benutzen Sie dabei die Daten aus der Broschüre „Oberrhein 2020, Zahlen und Fakten“, S. 11-13,

<https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Querschnittsver!F6ffentlichungen/900320001.pdf>



2. Stellen Sie rechtliche, verkehrstechnische, sozialpolitische und politische Bedingungen dar, die für das Funktionieren eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes Voraussetzung sind.
3. Erläutern Sie die Gründe, warum deutsche Unternehmen im Elsass Fachkräfte gewinnen wollen (M 8).
4. Erörtern Sie Vor- und Nachteile des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes am Oberrhein aus Perspektive der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der Volkswirtschaften der beteiligten Länder.

### 3. Wie werden Arbeitssuchende abgesichert?

1. a) Arbeiten Sie aus M 9 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der sozialen Sicherung in Frankreich und Deutschland heraus.
- b) Erläutern Sie, in welchen Bereichen die französischen bzw. die deutschen Regelungen „strenger“ oder „größzügiger“ sind.
- c) Vergleichen Sie mit Hilfe von M 10 die Regelungen Frankreichs und Deutschlands mit denen anderer europäischer Länder.
2. Erörtern Sie ausgehend von M 11 die Forderung, eine europäische Arbeitslosenversicherung einzuführen.

**M1 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN IM VERGLEICH**

Anteil Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach Anzahl der Kinder 2020			
	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder
Frankreich	24,2	28,8	39,2
Deutschland	57,4	71,8	75,3

Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen 2019		
	Vollzeitbeschäftigung	Teilzeitbeschäftigung
Frankreich	82,4	17,6
Deutschland	34,2	77,8

Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

**M2 ANTEIL DER KINDER IN KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN NACH ALTER (2020)**

Anzahl der wöchentlichen Betreuungsstunden	1 bis 29 Stunden		
	weniger als 3 Jahre	3 Jahre bis schulpflichtiges Mindestalter	Schulpflichtiges Mindestalter bis 12 Jahre
Deutschland	6,0	17,6	61,1
Frankreich	20,7	30,3	27,2

Anzahl der wöchentlichen Betreuungsstunden	30 Stunden und mehr		
	Deutschland	Frankreich	Frankreich
Deutschland	10,4	30	35,2
Frankreich	36,5	66,7	58,4

Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

**Lesehilfe:** 6 % aller Kinder unter 3 Jahren werden in Deutschland 1 bis 29 Stunden wöchentlich in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreut. In Frankreich sind es im gleichen Fall 20,7 %.

**M3 „ES WIRD EIN MUTTERKULT BETRIEBEN“, TINA GROLL IM INTERVIEW MIT DER AUTORIN ANNIKA JOERES, ZEIT ONLINE, 20.04.2015**

**ZEIT ONLINE:** Frau Joeres, Sie sagen, wenn Sie nicht nach Frankreich ausgewandert wären, hätten Sie in Deutschland keine zwei Kinder bekommen. Warum?

**Annika Joeres:** Weil in Deutschland der Druck für Mütter so groß ist. In Deutschland wird oft noch erwartet, dass sich Frauen für ihre Kinder aufgeben. In Frankreich sind die Familien entspannter. Hier ist Kindererziehung auch Sache des Staates.

**ZEIT ONLINE:** Wer als Mutter berufstätig ist, hat doch auch in Deutschland noch ein anderes Leben neben der Familie.

**Joeres:** Aber die meisten Frauen reiben sich zwischen Beruf und Familie auf. Nur die wenigsten kommen noch dazu, ihre Hobbys und Freundschaften zu pflegen. Das Betreuungssystem ist nicht flächendeckend ausgebaut, die Kitaöffnungszeiten entsprechen häufig nicht den Arbeitszeiten, die Eltern abdecken müssen. Meist müssen Mütter eine Odyssee hinter sich bringen, um einen Betreuungsplatz zu finden. Sie erfahren erst im letzten Moment, ob es klappt – damit sind sie für den Arbeitgeber nicht verlässlich planbar. Viele erleben im Job ein Downgrading nach der Elternzeit, andere bekommen keine interessanten Projekte mehr, wenn sie Teilzeit arbeiten. Frauen sind auf halben Stellen dann finanziell stark abhängig von ihrem Partner. Und dazu kommt noch der Anspruch, dass

eine Mutter letztlich 24 Stunden am Tag um ihre Kinder kreisen muss.

**ZEIT ONLINE:** Sie haben ein Buch darüber geschrieben, wieso französische Eltern gelassener durchs Leben gehen können und sagen, dass Deutschland von seinem Nachbarland lernen kann?

**Joeres:** Zum einen gibt es die 35-Stunden-Woche. Das sind fünf Stunden weniger als in Deutschland. Und Zeit ist für Familien eine kostbare Währung. Zum anderen hat Frankreich eine flächendeckende Kinderbetreuung. Plätze für unter Dreijährige gibt es bis auf wenige Regionen einfach und ausreichend, entweder in einer Kita oder bei einer Tagesmutter, die dafür anständig bezahlt wird. Und nur einkommensstarke Familien müssen geringfügig für die Betreuung der unter Dreijährigen zuzahlen. Ab drei Jahren gehen die Kinder in den kostenlosen Kindergarten, später besuchen sie die Ganztagschule. In der Regel sind die Kinder von 7.30 Uhr bis 19 Uhr betreut. Und sie sind gut betreut. Denn in den Kitas arbeiten studierte Erzieherinnen, die wie Lehrer bezahlt werden. Dazu gibt es immer eine Kinderkrankenschwester. Die Franzosen vertrauen auf dieses System. Es gibt keine Debatten darüber, dass es für Kinder schädlich wäre, nicht von der eigenen Mutter betreut zu werden. Das alles führt dazu, dass die meisten Französinen etwa ein halbes Jahr nach der Entbindung wieder im Job sind.

**ZEIT ONLINE:** Aber es gibt kein Elterngeldjahr.

**Joeres:** Das stimmt, darum beneiden uns die Franzosen. Aber sie staunen darüber, dass Deutschland bei der Kinderbetreuung so rückschrittlich ist, dass viele Kitas am frühen Nachmittag schließen. Oder dass die Deutschen überhaupt so skeptisch darüber sind, wenn der Staat die Kindererziehung mitübernimmt. Die französischen Eltern haben alle selbst Kitas besucht oder waren bei einer Tagesmutter. Und es hat ihnen nicht geschadet.

**ZEIT ONLINE:** Die Deutschen sind aus historischen Gründen zu Recht skeptisch gegenüber staatlicher Kindererziehung.

**Joeres:** Aber Familie allein als Privatangelegenheit zu begreifen bei einem gleichzeitig schlecht ausgebauten Betreuungssystem und einer Familienpolitik, die auf eine hohe weibliche Erwerbsbeteiligung abzielt, führt letztlich dazu, dass sich die Frauen aufreihen. [...]

© <https://www.zeit.de/karriere/2015-04/familie-beruf-frankreich-muetter> (18.02.2022)

## M4 SOZIOLOGIN JUTTA ALLMENDINGER: „ICH GALT ALS RABENMUTTER“, INTERVIEW VON BERNHARD JUNGINGER, AUGSBURGER ALLGEMEINE, 01.02.2021

**AA:** Bei vielen Männern gab es einen Aufschrei: Durch Homeoffice und bei geschlossenen Betreuungseinrichtungen kümmern sie sich zumindest gefühlt so viel um Kinder und Haushalt, wie nie zuvor...

**Allmendinger:** Ja, da hieß es: "Von wegen Rabenväter – wir sind doch mit unseren Kindern auf dem Spielplatz." Diese Reaktion hat mich wenig gestört; das ist ja genau die Verhaltensänderung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, die ich fordere. Aber ob das ein Aufbruch ist zu wirklich gleicher Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, bezweifle ich doch sehr. Im Vergleich zu anderen Ländern wie Frankreich und Skandinavien ist bei uns sehr spät erst darüber diskutiert worden, was die Pandemie für die Situation von Frauen und Kindern bedeutet. Traditionelle Rollenmuster halten sich bei uns hartnäckig.

**AA:** Was sind denn die grundlegenden Ursachen für die Hartnäckigkeit dieser Rollenmuster?

**Allmendinger:** Das liegt an Strukturen und an Kulturen. Es gibt im Vergleich zu anderen Ländern und im Vergleich zu der damaligen DDR sehr viele Anreize für Frauen, von einer Vollzeitberufstätigkeit in Teilzeit zurückzugehen, wenn sie Kinder bekommen. Das hat mit der Schulversorgung zu tun, die oft nur Halbtagsunterricht bietet. Und es liegt an den nach wie vor großen Schwierigkeiten, für Kinder unter drei Jahren eine verlässliche Betreuung zu bekommen.

**AA:** Welche Rolle spielt das Steuerrecht?

**Allmendinger:** Die steuerlichen Anreize sind falsch gesetzt. Berufstätigkeit rechnet sich für Frauen oft einfach nicht. Deshalb maximieren diese Frauen das Hier und Heute und überlegen nicht, was in zehn Jahren ist. Ehegattensplitting und kostenlose Mitversicherung sind neben der unzureichenden Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur für Kinder das Hauptproblem. [...]

**AA:** Ist Ihr Ideal die dauerhafte Vollzeitberufstätigkeit für beide Partner? Unter den Bedingungen der verdichteten Arbeitswelt

bleibt da kaum Zeit für ein erfülltes Familienleben. Gerade wenn beide Partner Karriere machen...

**Allmendinger:** Nein, genau dagegen wende ich mich. Das Problem ist ja bei uns, dass es eben gar keinen öffentlichen Diskurs darüber gibt, was eigentlich unsere Zielvorstellung sein sollte. Nach Jahrzehnten, in denen Frauen sich den Erwerbsverläufen von Männern angepasst haben, also immer mehr arbeiten, sehe ich jetzt die Zeit gekommen, dass Männer sich den Lebensverläufen von Frauen anpassen. Wir müssen zu einer durchschnittlichen 32-Stundenwoche für beide kommen. Das Arbeitsvolumen von Frauen würde damit leicht erhöht, das von Männern etwas abgesenkt. Dann würden sich auch die Löhne angleichen, weil es für Arbeitgeber keinen Grund mehr gäbe, Männer zu bevorzugen, weil sie besser und länger verfügbar sind. Über solche Modelle brauchen wir jetzt eine echte Diskussion.

**AA:** Was könnte die Politik kurzfristig tun?

**Allmendinger:** Was wir brauchen, ist der Abbau der steuerlichen Begünstigung der klassischen Versorgerehe. An ihre Stelle müssen wir ein Familiensplitting setzen, das sich an Kindern ausrichtet.[...]

**AA:** Wie haben Sie selbst als Mutter und erfolgreiche Wissenschaftlerin den Spagat zwischen Familie und Beruf hinbekommen?

**Allmendinger:** Diesen Spagat habe ich gemeistert, da ich glücklicherweise das Geld hatte, um eine private Kinderbetreuung zu organisieren. Und ich habe ihn gemeistert, weil ich den Vorteil hatte, über sieben Jahre in einer anderen Kultur zu leben, in den USA, wo ich gesehen habe, dass meine Professorinnen auch als frische Mütter im Vorlesungssaal standen und unterrichteten. Das waren Vorbilder, die mir zeigten: Mutterschaft und Wissenschaft schließen sich nicht aus. Deshalb hatte ich auch nicht mit den negativen, geradezu krassen Reaktionen meines Umfelds in Deutschland gerechnet, als ich zwei Wochen nach der Entbindung wieder anfangen habe zu unterrichten. Ich galt als "Rabenmutter". Mit

meiner tatsächlichen Situation hatte das nichts zu tun: Mein Kind war bestens versorgt und mir ging es blendend.

**AA:** Die Kosten für Kinderbetreuung sind manchmal so hoch, dass allein dafür ein hoher Teil der Monatseinkünfte draufgeht. Bei der Pflege von Angehörigen ist es ähnlich. Oft ist dann zu hören, dass es für die Familie finanziell sinnvoller ist, wenn Frauen diese Aufgaben selbst erledigen...

**Allmendinger:** Das ist genau der Punkt. Und das führt dann schnell dazu, dass Paare, die sich am Anfang ein gleichberechtigtes Lebensmodell wünschen, ihre Ideale aufgeben. Viele Frauen bereuen es mit Anfang 50, dass sie nicht wenigstens noch ein Stück weit ihrem Beruf nachgegangen sind. Dann sind die Kinder aus dem Haus, sie fallen in ein Loch. Mein Buch heißt nicht umsonst "Es geht nur gemeinsam". Wir müssen als ganze Gesellschaft Pflocke setzen, damit die Menschen befähigt werden, diese Ideale, die sie haben, zu leben. Ich sehe bei den Parteien da eine große Bereitschaft, etwas zu ändern. Wie genau diese Änderungen aussehen sollen, darüber gehen die Meinungen noch auseinander. [...]

**Zur Person:** Jutta Allmendinger, geboren 1956 in Mannheim, ist eine der führenden Soziologinnen in Deutschland und leitet das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

© <https://www.augsburger-allgemeine.de/politik/Interview-Soziologin-Jutta-Allmendinger-Ich-galt-als-Rabenmutter-id59007326.html> (18.01.2022)

**Hinweis:** Das Konzept des Ehegattensplittings sowie der Vorschlag eines Familiensplittings werden in diesen beiden Videos kurz dargestellt: <https://www.bpb.de/themen/familie/familienpolitik/191946/infofilm-ehegattensplitting/> (18.02.2022)  
<https://www.youtube.com/watch?v=65na-cKzrMU> (18.02.2022)

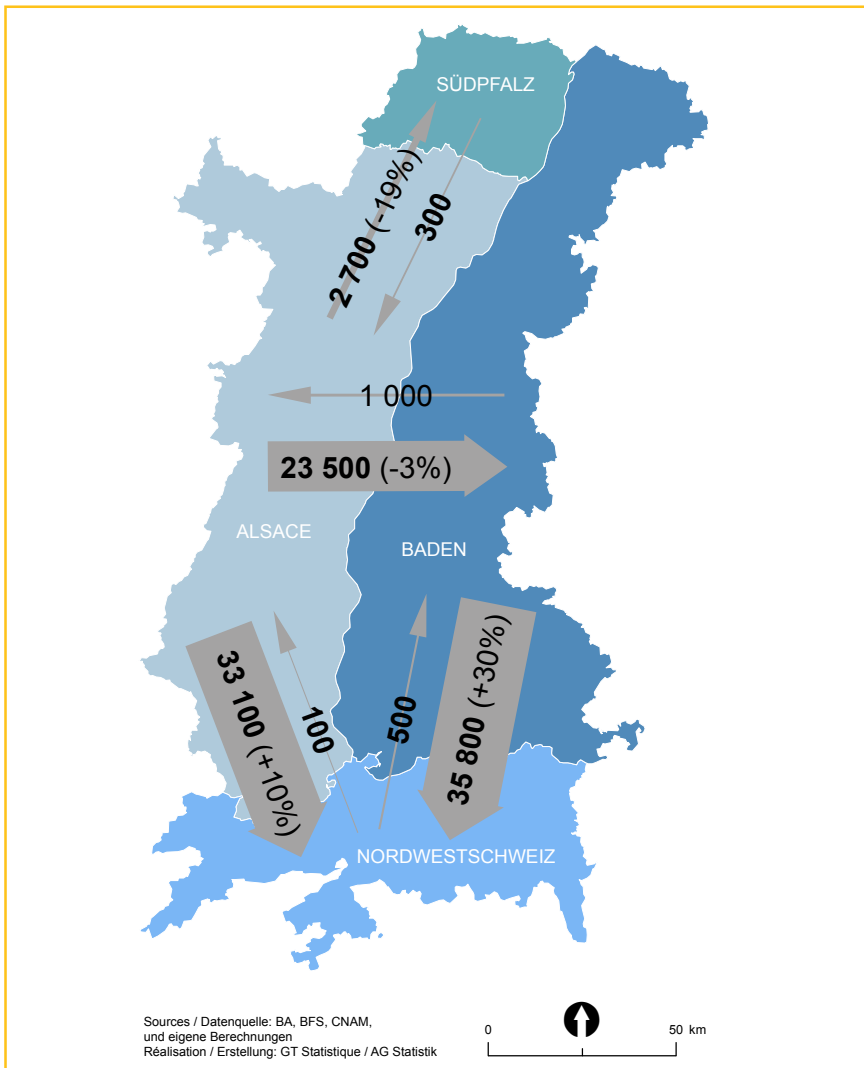


## M5 FRAUEN AM BALL



© Jürgen Tomicek

## M6 GRENZGÄNGER 2018 (VERÄNDERUNG 2008 – 2018)



Im Jahr 2018 verfügte die Oberrheinregion über 3,2 Mio. Erwerbstätige (am Arbeitsort). 97 000 Arbeitskräfte pendelten innerhalb des Oberrheingebietes in das benachbarte Ausland. Darunter kamen allein 61 % aus dem Elsass und 38 % aus Baden. Gegenüber 2008 hat die Zahl der grenzüberschreitenden Berufspendler um 12 % zugenommen.

© Deutsch-Schweizerische Oberrhein-konferenz: Oberrhein – Zahlen und Fakten 2020, <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Querschnittsver!F6ffentlichungen/900320001.bs> (18.02.2022)

## M7 MARC BROS DE PUECHREDON: ARBEITSMARKT AM OBERRHEIN – HERAUSFORDERUNGEN, POTENZIALE, CHANCEN, REGIO BASILIENSIS, 28.01.2022

Bei BAK Economics analysieren wir nicht nur den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, wir leben ihn auch täglich: Etwa ein Fünftel unserer Mitarbeitenden pendelt täglich aus den angrenzenden Ländern. Damit wissen wir, wie wichtig der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt für die Wirtschaft in der Oberrheinregion und damit auch für unseren Standort ist.

Die trinationale Oberrheinregion verfügt über einen Arbeitsmarkt, der aufgrund seiner geografischen Lage viele Besonderheiten mit sich bringt und eine Schlüsselbedeutung für die Region hat. Ohne den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt würden die notwendigen Fachkräfte vor allem in der Schweiz, aber auch in Baden und der Südpfalz fehlen, mit den entsprechenden negativen wirtschaftlichen Konsequenzen. Derzeit

pendeln etwa 100.000 Personen im Oberrheingebiet über eine Grenze zur Arbeit. Die meisten davon aus dem Elsass und Baden in die Nordwestschweiz (70.000), wo sie vor allem in den Branchen Chemie & Pharma, Elektronik und den wissensintensiven Dienstleistungen tätig sind. Mehr als 23.000 Menschen fahren vom Elsass in die deutschen Gebiete des Oberrheins zur Arbeit. Die Grenzgängerströme sind vor allem in die Schweiz seit der Einführung der Personenfreizügigkeit um ein Drittel gewachsen. Die Beschäftigung hat im letzten Jahrzehnt in allen Regionen deutlich zugenommen – sehr stark in Baden und der Südpfalz, besonders hoch im Gesundheitssektor, den wissensintensiven Dienstleistungen und dem IKT Sektor. Neben dem Beschäftigungswachstum bestätigt auch eine konstant sinkende Arbeitslosenquote die

positive Entwicklung in der Region. Diese ist nur 2020 aufgrund der Coronakrise leicht angestiegen. Gleichzeitig sind in der Nordwestschweiz und Baden etwa 13.000 Stellen unbesetzt. Der Fachkräftemangel ist eine der grossen Herausforderungen am Oberrhein. Viele der geburtenstarken Jahrgänge gehen bald in Rente, was man auch am tendenziell steigenden Alter der Grenzgängerinnen und Grenzgänger feststellen kann. Dieses Problem gilt es anzupacken.

Marc Bros de Puechredon ist Vorsitzender der Geschäftsleitung der BAK Economics AG und Mitglied der Begleitgruppe der Regio Basiliensis

© <https://www.regbas.ch/de/aktuell/news/arbeitsmarkt-am-oberrhein-herausforderungen-potenziale-chancen/> (18.02.2022)

**M8 THOMAS WAGNER: GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFSAUSBILDUNG - THEORIE IN FRANKREICH, PRAXIS IN DEUTSCHLAND, DEUTSCHLANDFUNK, 09.05.2019**

„Ich heiße Yannik Predieri, ich habe eine Ausbildung gemacht bei der Evonik hier in Rheinfelden. Und ich habe meine Ausbildung erfolgreich als Industriemechaniker abgeschlossen.“ Und es hat was Besonderes mit der Ausbildung auf sich: „Also ich wohne in Frankreich, in St. Louis. Ich war auch in Frankreich in der Schule, in St. Louis. Und ich habe hier in Deutschland den praktischen Teil der Ausbildung gemacht.“

Damit gehört Yannik Predieri zu den Absolventen eines Ausbildungsprojektes, das die IHK Hochrhein-Bodensee im deutsch-französischen Grenzgebiet bereits im Jahr 2013 auf den Weg gebracht hat. „Seitdem haben wir die Möglichkeit, dass wir die klassische Lehre splitten: Die Berufsschule kann im Heimatland besucht werden. Und der praktische Teil der Ausbildung erfolgt in deutschen Betrieben“, erklärt IHK-Ausbildungsberater Rainer Reisgies – und kommt auch auf die Gründe zu sprechen, die zu dem deutsch-französischen Ausbildungsprojekt führten: „Wir haben im Elsass eine absolut hohe Jugendarbeitslosigkeit.

Und in Deutschland haben wir zunehmend einen Fachkräftemangel in verschiedenen Berufen. Das waren für uns zwei Antreiber, dass wir dieses Projekt gestartet haben.“ [...] Mit einer kleinen Zusatzqualifikation bekommen die Teilnehmer aus Frankreich den regulären, in Deutschland anerkannten Berufsabschluss – und werden, so die Erfahrung, häufig gleich nach der Ausbildung von den deutschen Unternehmen weiterbeschäftigt. Beispiel: Evonik Rheinfelden. Auf die Frage, wie viele der französischen Auszubildenden nach der Lehre im Betrieb übernommen wurden, antwortet Ausbildungsleiter Thomas Pietrek:

„Alle, die wollten. Also wir hatten jetzt einen, der möchte die Schule weitermachen. Er hätte aber auch bei uns weiterarbeiten können.“ Auf diesem Weg zu Personal zu kommen, ist denn auch für Thomas Pietrek ein ganz wichtiger Aspekt des Projektes: „Unser Fachkräftemangel schlägt an allen Ecken zu, und zwar mit brachialer Gewalt. Und wir müssen uns da neue Wege auftun. Und Frankreich ist einer davon. Davon bin ich überzeugt.“

Bleibt die Frage, ob der Fachkräftemangel dadurch nicht einfach in die französische Nachbarschaft hinüber verlagert wird – eine Gefahr, die Rainer Reisgies von der IHK Bodensee-Hochrhein so nicht erkennen mag:

„Im Gegenteil, die Franzosen selber treten bei uns dafür ein, dass ihre Kinder die Chancen wahrnehmen. Im Moment ist der Arbeitsmarkt nun mal so, dass bei uns die Chancen vorhanden sind und die offenen Stellen in Frankreich nicht so stark. Also wenn einige zu uns rüberkommen, dann sind beide Seiten glücklich.“

© <https://www.deutschlandfunk.de/grenzueberschreitende-berufsausbildung-theorie-in-100.html> (12.04.2022)

**Informationen zu einer grenzüberschreitenden Jobbörse im Elsass finden Sie hier:**

<https://www.baden.fm/nachrichten/elsass-wirbt-bei-menschen-auf-jobsuche-fuer-grenzueberschreitendes-arbeiten-776686/> (12.04.2022).



**M9 VERGLEICHENDE ANALYSE NATIONALER ARBEITSLOSENVERSICHERUNGEN, IZA RESEARCH REPORT NO. 100**

	Deutschland	Frankreich
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	<p><b>Wer hat Anspruch?</b> Personen, die in den 30 Monaten vor Arbeitslosmeldung mindestens 12 Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren.</p> <p><b>Höhe des Arbeitslosengelds?</b> 60 % des durchschnittlichen <b>Nettolohns</b> der vergangenen 12 Monate (67 % bei ein oder mehreren Kindern); Beitragsbemessungsgrenze West 6.800 €, Ost 6.450 €.</p> <p><b>Bezugsdauer?</b> Für unter 50-Jährige maximal 12 Monate (Voraussetzung: mindestens 24 Monate versicherungspflichtig beschäftigt) Für über 50-Jährige steigt die Bezugsdauer in Stufen bis maximal 48 Monate.</p>	<p><b>Wer hat Anspruch?</b> Personen, die in den 24 Monaten (bis 2020 waren es 28 Monate) vor Arbeitslosmeldung mindestens 6 Monate (vor 2020 waren es noch 4 Monate) versicherungspflichtig beschäftigt waren.</p> <p><b>Höhe des Arbeitslosengelds?</b> Mindestens 40% des durchschnittlichen <b>Bruttotageslohn</b>s der vergangenen 12 Monate plus 12 € pro Tag. Der Satz kann bis auf 75 % des Bruttotageslohns steigen (Beitragsbemessungsgrenze 13.712 €)</p> <p><b>Bezugsdauer?</b> Staffelung anhand versicherungspflichtiger Beschäftigung. Prinzipiell: Die Bezugsdauer richtet sich nach der Dauer der Beitragszahlungen. Maximale Bezugsdauer für unter 50-Jährige 24 Monate. Für über 55-Jährige maximal 36 Monate.</p>
<b>Arbeitslosenhilfe</b>	Seit 2005 gestrichen.	<p><b>Wer hat Anspruch?</b> Arbeitssuchende, die ihr Recht auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft haben und zusätzlich in den letzten 10 Jahren mindestens 5 Jahre beitragspflichtig beschäftigt waren.</p> <p><b>Höhe der Hilfe?</b> Minimum 503 €, maximal 1183 € monatlich (1.860 € bei Paaren). Kombinierbar mit Wohngeld und weiteren Familienleistungen. Anhand der Bedürftigkeit wird Betrag ermittelt.</p>
<b>Grundsicherung</b>	<p><b>Wer hat Anspruch?</b> Alle hilfsbedürftigen Personen. Unterschieden wird zwischen erwerbsfähigen Personen (Arbeitslosengeld 2, „Hartz IV“) und nicht erwerbsfähigen Personen (Sozialhilfe).</p> <p><b>Höhe der Grundsicherung?</b> 449 € für Alleinstehende, 889 € für Paare. Für jedes Kind mind. 285 € zusätzlich. Kosten der Unterkunft, Heizung und Mehrbedarfe werden ebenfalls übernommen.</p> <p><b>Bezugsdauer?</b> Keine Begrenzung, es handelt sich um ein Mindesteinkommen.</p>	<p><b>Wer hat Anspruch?</b> Alle Bedürftigen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungsleistungen oder Arbeitslosenhilfe haben, weil sie bspw. nie gearbeitet haben oder nicht arbeiten können.</p> <p><b>Höhe der Grundsicherung?</b> 564 € für Alleinstehende, 725 € für Alleinerziehende, 814 € für Paare. Für jedes Kind mind. 225 € zusätzlich. Kombinierbar mit Wohngeld und weiteren Familienleistungen.</p> <p><b>Bezugsdauer?</b> Keine Begrenzung, es handelt sich um ein Mindesteinkommen.</p>

© IZA-Studie Nr. 100: Vergleichende Analyse nationaler Arbeitslosenversicherungen, 2020, [https://ftp.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_100.pdf](https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_100.pdf) (18.02.2022), eigene Zusammenstellung





**M11 EUROPÄISCHE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG, DIW GLOSSAR**

Mit einer Europäischen Arbeitslosenversicherung könnte ein Stabilisierungsmechanismus geschaffen werden, der asymmetrische konjunkturelle Entwicklungen in den Mitgliedsländern dämpfen könnte. Im Rahmen einer solchen Versicherung würden die Beschäftigten in den teilnehmenden Staaten einen Teil ihres Lohns als Beiträge in eine gemeinsame Versicherung einzahlen und im Fall von Arbeitslosigkeit Kompensationszahlungen erhalten, die zeitlich begrenzt sind und sich nach dem Verdienst vor der Arbeitslosigkeit richten. Die Bezugsdauer kann dabei so festgelegt werden, dass nur kurzfristige – konjunkturbedingte – Arbeitslosigkeit erfasst wird; sie könnte also zum Beispiel auf ein Jahr begrenzt werden. Den Einzelstaaten bliebe es vorbehalten,

eine über dieses Basisniveau hinausgehende Absicherung anzubieten, die aus nationalen Beiträgen oder Steuern finanziert wird.

Durch eine solche Europäische Arbeitslosenversicherung würden Länder, die eine konjunkturelle Schwächephase durchlaufen, in der Summe höhere Auszahlungen erhalten, während Länder, die sich in einem zyklischen Hoch befinden, insgesamt höhere Beiträge zu leisten hätten. Auf diese Weise würde den boomenden Ländern Kaufkraft entzogen und die Gefahr einer Überhitzung gemindert, während den konjunkturell schwächeren Volkswirtschaften Spielraum für eine weniger restriktive Finanzpolitik gegeben würde. Zentral hinsichtlich der politischen Umsetzbarkeit dürfte sein, dass es nicht zu dauerhaften Transfers

zwischen den beteiligten Volkswirtschaften kommt, sondern sich die Vorteile des Systems über die Zeit in etwa ausgleichen. So kann es – etwa aufgrund unterschiedlicher institutioneller Bedingungen am Arbeitsmarkt – zu dauerhaften Unterschieden bei der Höhe der Arbeitslosigkeit zwischen den Mitgliedsländern der Währungsunion kommen; damit verbunden wären dann auch dauerhafte Nettozahlungen von einzelnen Ländern in andere Länder. Solche Umverteilungen sollten durch eine geeignete Ausgestaltung des Systems (etwa länderspezifische Beitragsätze) ausgeschlossen werden.

© [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.496193.de/presse/glossar/europaeische\\_arbeitslosenversicherung.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.496193.de/presse/glossar/europaeische_arbeitslosenversicherung.html) (18.02.2022)

# Politische Bildung auf Social Media

News aus Politik, Landeskunde und der LpB



/lpb.bw.de



@lpbbw



lpb.bw



bawü.social/@lpb



/user/lpbbw

**lpb**  
BW



**Abb. 1** Dr. Gerhard Altmann, Studiendirektor, Fachberater für Gemeinschaftskunde, Wirtschaft/WBS am Regierungspräsidium Stuttgart, Gymnasium Friedrich II, Lorch



**Abb. 2** Prof. Dr. Eva Fleischer: Department für Soziale Arbeit am Management Center Innsbruck



**Abb. 3** Prof. Dr. Werner Eichhorst, IZA (Institut zur Zukunft der Arbeit), Koordinator für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Europa



**Abb. 4** Ralf Engel, Studiendirektor, Chefredakteur D&E, Fachberater für Gemeinschaftskunde, Wirtschaft/WBS am ZSL, Mörke-Gymnasium Göppingen



**Abb. 6** Georg Arnold, Studiendirektor, Abteilungsleiter am Carl-Laemmle-Gymnasium Laupheim



**Abb. 6** Prof. Christina Gathmann, Ph.D., Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER), Head of Department Labour Market



**Abb. 7** Tobias Gerber, Studiendirektor, Fachberater für Wirtschaft/ WBS am ZSL, Lehrbeauftragter am Seminar Karlsruhe, Fichte-Gymnasium Karlsruhe



**Abb. 8** Prof. Dr. Mario Mechtel, Leuphana Universität Lüneburg, Professur für VWL, insb. Empirische Mikroökonomik

© Foto: Leuphana Universität Lüneburg



**Abb. 9** Dipl.-Volkswirtin Friederike Spiecker, Lehrbeauftragte an der Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd und freiberufliche Wirtschaftspublizistin



**Abb. 10** Prof. Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)



**Abb. 11** Dr. Inan Yesilgül, Studiendirektor, Fachberater für Gemeinschaftskunde, Wirtschaft/WBS am Regierungspräsidium Freiburg, Gymnasium Achern



**Für alle, die mehr wissen wollen –  
die Zeitschriften der Landeszentrale für politische Bildung BW**

- **BÜRGER & STAAT**  
Zeitschrift für Multiplikatoren politischer Bildung,  
[www.buergerundstaat.de](http://www.buergerundstaat.de)
- **DEUTSCHLAND & EUROPA**  
Zeitschrift für Politik, Geschichte und Wirtschaft,  
[www.deutschlandundeuropa.de](http://www.deutschlandundeuropa.de)
- **POLITIK & UNTERRICHT**  
Zeitschrift für die Praxis der politischen Bildung,  
[www.politikundunterricht.de](http://www.politikundunterricht.de)

Bestellung oder Download als PDF, kostenlos (ab 500 g zzgl. Versand). Bestellung ausschließlich im Webshop der Landeszentrale:  
[www.lpb-bw.de/zeitschriften.html](http://www.lpb-bw.de/zeitschriften.html)

**Die Reihe MATERIALIEN**  
entwickelt in Zusammenarbeit  
mit Gedenkstätten Angebote  
zur Geschichtsvermittlung an  
außerschulischen Lernorten.

- **„Heraus zum Massenstreik“**  
Der Mössinger Generalstreik vom  
31. Januar 1933 – linker Widerstand  
in der schwäbischen Provinz.  
Lese- und Arbeitsheft zur nationalsozialistischen  
Geschichte: Lernen mit regionalem Bezug. Das  
Heft stellt diese Widerstandsaktion dar, zeichnet  
die besondere Vorgeschichte in dem Ort nach und  
beleuchtet die langwierige Aufarbeitung.  
*Stuttgart 2015, 64 Seiten, kostenlos*
- **„Es war ein Ort, an dem alles grau war ...“**  
Die Deportation der badischen Jüdinnen und Juden im  
Oktober 1940. Das Heft gibt einen Überblick über die Geschehnisse, die in  
Zusammenhang mit der Deportation der badischen Jüdinnen und Juden  
nach Gurs stehen, und regen zur vertieften Auseinandersetzung mit den  
Themen Antisemitismus, Kollaboration oder Zivilcourage an.  
*Stuttgart 2020, 64 Seiten, kostenlos*



Bestellung oder Download als PDF, kostenlos (ab 500 g zzgl. Versand).  
Bestellung ausschließlich im Webshop der Landeszentrale:  
[www.lpb-bw.de/shop](http://www.lpb-bw.de/shop)

## LpB-Shops/ Publikationsausgaben

**Stuttgart**  
Lautenschlagerstraße 20  
70173 Stuttgart  
Telefon: 07 11/16 40 99-0  
Öffnungszeiten:  
Mo-Do 9 bis 12 Uhr  
13 bis 15.30 Uhr  
Fr 9 bis 12 Uhr

**Außenstelle Freiburg**  
Bertoldstraße 55  
79098 Freiburg  
Telefon: 07 61/2 07 73-0  
Öffnungszeiten:  
Di/Do 9 bis 17 Uhr

**Außenstelle Heidelberg**  
Plöck 22  
69117 Heidelberg  
Telefon: 0 62 21/60 78-0  
Öffnungszeiten:  
Di/Do 10 bis 17 Uhr  
Mi 13 bis 17 Uhr

**lpb**

Landeszentrale  
für politische Bildung  
Baden-Württemberg

Druckausgaben neuerer Hefte können Sie (auch im Klassensatz) im Webshop der Landeszentrale [www.lpb-bw.de/shop](http://www.lpb-bw.de/shop) bestellen. Die Hefte sind kostenlos. Ab einem Sendungsgewicht von 500 g wird eine Versandkostenpauschale berechnet. Keine Bestellung per Telefon, Post, Fax oder E-Mail.



Die Ausgaben der Zeitschrift finden Sie im Internet zum kostenlosen Download auf der Seite [www.deutschlandundeuropa.de](http://www.deutschlandundeuropa.de)