

Krise der Arbeitsgesellschaft: Postulat mit unzureichender Evidenz

Ulrich Walwei

Beitrag zur Sonderveranstaltung »Krise der Arbeitsgesellschaft«

Einleitung

Wohl schon im 17. Jahrhundert, aber spätestens seit dem Ende des 18. Jahrhunderts kann von einer Arbeitsgesellschaft die Rede sein (vgl. Heidenreich, Zirra 2012). Gemeint ist damit eine Gemeinschaft, in der sich der Identifikationsprozess und die Sinnfindung ihrer Mitglieder maßgeblich durch Erwerbsarbeit vollziehen. Kritik daran kam erstmals im letzten Jahrhundert auf. Zu verweisen ist hier, um nur einige zu nennen, auf die Philosophin Hannah Arendt, die Soziologen Ralf Dahrendorf und Claus Offe sowie Autoren wie Andre Gorz (Arendt 1960; Dahrendorf 1983; Offe 1984; Gorz 1980). Der Einwand richtete sich im Kern auf die begrenzte Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes. Die unmissverständliche These lautete, dass es für eine Arbeitsgesellschaft nicht genug Arbeit gebe bzw. ihr die Arbeit auf Dauer ausgehe. Von Interesse ist daran noch heute, dass die so formulierte Kritik an der Arbeitsgesellschaft nicht nur als ein historisches Phänomen zu sehen ist, sondern sich vom immer wieder selben Ausgangspunkt bis in die Gegenwart fortsetzt (Rifkin 1995; Rifkin 2014).

Dabei ist unbestritten, dass schwere Wirtschaftskrisen, wie zum Beispiel die sogenannte „Große Rezession“ in 2008/2009 nach dem „Lehman-Crash“ oder eine anhaltend schlechte Beschäftigungslage, wie sie zuletzt in einigen südeuropäischen Ländern zu beobachten ist, Zweifel am Fortbestand einer Arbeitsgesellschaft nähren können. Aber es stellt sich die Frage, ob schwerwiegende Arbeitsmarktprobleme bereits als klare Anzeichen einer systemimmanenten Krise zu deuten sind. Sie wäre dadurch gekennzeichnet, dass man am Arbeitsmarkt auf Dauer mit einem niedrigen Beschäftigungsstand und einer hohen Arbeitslosigkeit leben müsste.

Der nachfolgende Beitrag wird argumentieren, dass es für eine solche „Krise der Arbeitsgesellschaft“ keine ausreichende Evidenz gibt. Diese Aussage darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation wie von selbst einstellen würden. Vielmehr bedarf es für einen nachhaltig hohen Beschäftigungsstand kontinuierlicher Anstrengungen des Staates zur Gestaltung passender Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und zusätzlich einem aktiven Mitwirken der Wirtschaftssubjekte.

Ausgangspunkt des Beitrags ist die noch immer präsente Diskussion um die Krise der Arbeitsgesellschaft. Im Anschluss daran wird das Postulat anhand einiger Thesen auf seine empirische Plausibilität hin untersucht. Hier wird zum Vorschein kommen, dass nachhaltige Beschäftigungskrisen nicht als unabwendbares Schicksal zu sehen sind. Vielmehr sind Gegenwart und Zukunft der Arbeit gestaltbar. In diesem Zusammenhang wird deutlich werden, dass trotz vorhandener Gestaltungsmöglichkeiten in

modernen Arbeitsgesellschaften kontinuierlicher Handlungsbedarf besteht. Die zukünftigen Herausforderungen können bewältigt werden, dürfen aber keinesfalls unterschätzt oder gar vernachlässigt werden.

Arbeitsgesellschaft: Definition, Kritik und heutiger Stellenwert

Der Begriff der „Arbeitsgesellschaft“ geht auf die Philosophin Hannah Arendt zurück (Arendt 1960). Sie betrachtet Arbeit als eine der menschlichen Grundtätigkeiten. Aus ihrer Sicht habe man bereits im 17. Jahrhundert damit begonnen, Arbeit zu verherrlichen und damit die Gesellschaft in eine Arbeitsgesellschaft zu transformieren. Von dem Soziologen Ralf Dahrendorf stammt eine Definition der Arbeitsgesellschaft. Für ihn ist das eine „Gesellschaft, die Arbeit in eigene Rollen fasst und diesen Rollen eine prägende Bedeutung im Leben der Menschen wie in den Institutionen der Gesellschaft zumisst“ (Dahrendorf 1983). In diesem Sinne spricht auch der Soziologe Claus Offe von einem „arbeitszentrierten Gesellschaftsmodell“ (Offe 1984). Die Schlüsselfunktion bestünde darin, dass Einkommens-, Teilhabe- und Lebenschancen an die Erwerbsarbeit gekoppelt sind. Die Arbeitsgesellschaft kann an fünf Kennzeichen festgemacht werden (Heidenreich und Zirra 2012): (1) Orientierung am Prinzip zweckrationalen Handelns; (2) Entwicklung von Märkten; (3) Erwerbsarbeit als zentralem Organisationsprinzip von Arbeit; (4) Übergang von direkter Herrschaft zu marktvermittelten Formen sozialer Ungleichheit und (5) Erosion traditioneller Formen des gesellschaftlichen Handelns.

Die Kritik an der Arbeitsgesellschaft setzte verstärkt im letzten Jahrhundert ein. Der hauptsächliche Einwand besteht darin, dass es in der Arbeitsgesellschaft nicht genug Beschäftigungsmöglichkeiten für alle arbeitswilligen und -fähigen Personen gebe. Schon Arendt zweifelte daran, dass für alle Menschen genügend Arbeit bereitstehen könne. Dahrendorf und Offe sahen mit den Folgen der Ölpreiskrisen in den 1970er und 1980er Jahren für den Arbeitsmarkt die Arbeitsgesellschaft als Ganzes in der Krise. Ihr gehe die Arbeit schlichtweg aus. Wie Arendt thematisierte auch Dahrendorf die relative Schrumpfung der Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes in fortgeschrittenen Gesellschaften und postulierte, dass der Weg zurück zu einer auf breite Partizipation setzenden Arbeitsgesellschaft verbaut sei. Nach Auffassung von Offe würde es in Zeiten zu schwachen Wirtschaftswachstums und wachsender Arbeitslosigkeit deshalb nahe liegen, sich von der Fiktion der Arbeitsgesellschaft zu verabschieden.

Die Diskussion um die Krise der Arbeitsgesellschaft setzte sich bis in die Gegenwart fort. So argumentierte Jeremy Rifkin in den 1990er Jahren, dass es durch kräftige Produktivitätszuwächse bei gleichzeitigem Wirtschaftswachstum zu einem dramatischen Verlust von Industriearbeitsplätzen gekommen sei (Rifkin 1995). Diese Entwicklung werde sich weiter fortsetzen und zu einem „Ende der Erwerbsarbeit“ führen. In eine ähnliche Richtung gehen Forderungen aus dem attac-Umfeld nach einer 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich für alle Erwerbspersonen (Krull et al. 2009). Sie soll helfen, die hohe Arbeitslosigkeit abzubauen und Vollbeschäftigung dauerhaft zu sichern. Nach Auffassung der Autoren sei Arbeitszeitverkürzung das einzig wirksame Mittel zur Bekämpfung der Beschäftigungskrise. Gewissermaßen steht auch der Vorschlag eines sogenannten „bedingungslosen Grundeinkommens“ in dieser Tradition (Werner 2007; Althaus 2007). Ein Motiv der Befürworter besteht darin, dass ausgehend von dem postulierten Scheitern aller bisherigen Versuche zur Lösung der Massenarbeitslosigkeit, jeder Bürger eine Zuwendung erhalten soll, ohne dafür – wie beispielsweise in der Grundsicherung – eine Gegenleistung erbringen zu müssen.

Die jüngste Debatte um die Folgen der digitalen Transformation der Volkswirtschaft bekräftigt in Teilen die frühere Kritik an der Arbeitsgesellschaft. Moderne digitale Technologien wie kollaborative

Roboter, intelligente Sensoren und cyber-physische Systeme mit gigantischen Möglichkeiten der Vernetzung (Big Data) könnten zunehmend Arbeit ersetzen. So kommen Untersuchungen in den USA zu dem Ergebnis, dass dort rund die Hälfte der Arbeitsplätze in den nächsten beiden Dekaden infolge der fortschreitenden Digitalisierung verschwinden könnte (Frey, Osborne 2013). Dies wird auch von Rifkin (2014) aufgegriffen. Angesichts der nahezu kostenfreien weltweiten Vernetzung würden sich die Grenzkosten für neue Produkte gegen Null entwickeln (Rifkin 2014). In einer „Null-Grenzkosten-Gesellschaft“ wäre menschliche Arbeit leicht und dauerhaft durch intelligente Maschinen ersetzbar.

Bei einem genaueren Blick auf die offenbar fortdauernde Diskussion um die „Krise der Arbeitsgesellschaft“ stellen sich zwei Fragen. Eine richtet sich auf den angesichts der Kritik in Frage stehenden Stellenwert von Erwerbsarbeit in der heutigen Gesellschaft, die andere auf die dahinter stehende Evidenz.

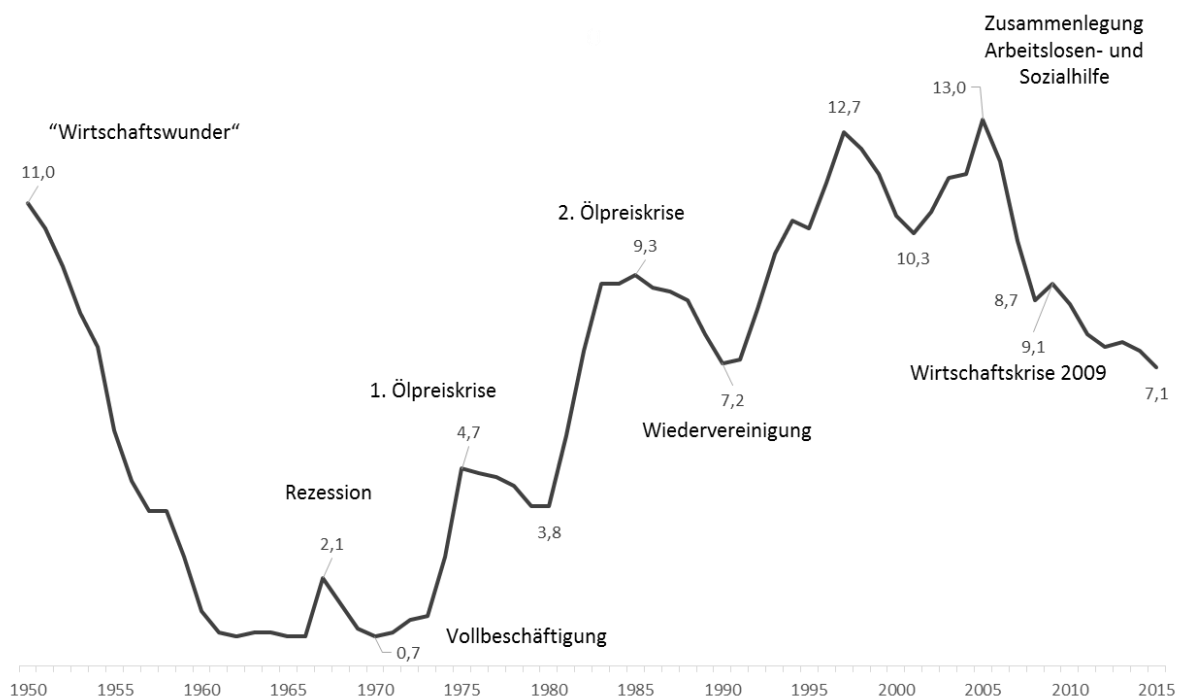
Eine jüngere Befragung von GfK Verein und Bertelsmann-Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass Erwerbsarbeit eine hohe Bedeutung in der hiesigen Gesellschaft hat (Gaspar, Hollmann 2015). Im Leben der Erwerbstätigen in Deutschland rangiert sie dicht hinter Familie/Partnerschaft an zweiter Stelle, aber noch deutlich vor Freizeit oder gesellschaftlichem Engagement. Die stärkste Bedeutung hat Arbeit für alleinstehende, männliche und ältere Beschäftigte. Am geringsten ist der Stellenwert für Frauen, die in Teilzeit arbeiten und in einer Partnerschaft leben. Auch Grundsicherungsbezieher weisen – anderen Befragungsergebnissen zufolge – eine ausgesprochen hohe Arbeitsmotivation auf (Beste et al. 2010). Sie unterscheidet sich nicht systematisch von Empfängern des Arbeitslosengeldes und Nicht-Arbeitslosen, sondern fällt tendenziell sogar noch etwas höher aus. Auch die jüngst zugewanderten Flüchtlinge weisen eine hohe Arbeitsaspiration auf (Brücker et al. 2016). Damit dürfte hinreichend belegt sein, dass Erwerbsarbeit einen weiterhin hohen Stellenwert für den überwiegenden Teil der Gesellschaft hat. Sie sichert den Menschen soziale Teilhabe und ihre Existenz.

Wenn ein Ende der Erwerbsarbeit nun wirklich – wie von einigen Seiten behauptet – unvermeidbar sein sollte, stellt sich angesichts der hohen Arbeitsorientierung der Gesellschaft eine wichtige Frage: Wie soll damit umgegangen werden, ohne massive soziale Konflikte in Kauf nehmen zu müssen? Eine Schwäche an der artikulierten Kritik der Arbeitsgesellschaft besteht offenbar darin, dass alternativ notwendige und gleichermaßen realistische Neuorientierungen für die Lebensgestaltung der Menschen gar nicht entwickelt werden. Forderungen, die als mögliche Kompensationen gesehen werden könnten, wie die erwähnte „30-Stunden-Woche für alle und ohne Lohnausgleich“ oder das „bedingungslose Grundeinkommen“ wären kontraproduktiv. Eine pauschale Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich würde Wirtschaft und Arbeitsmarkt schaden, weil Arbeit teurer würde und wertvolles Humankapital verloren gehen könnte (Kraft 1988; Hunt 1999; Schwendinger 2015). Die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens würde die öffentlichen Haushalte so sehr belasten, dass wirtschaftliche Aktivitäten dauerhaft gebremst würden und problematische Anreizwirkungen, wie zum Beispiel Bildungsattentismus und mangelnde Arbeitsplatzsuche, zum Tragen kämen (Meinhardt et al. 1996; Spermann 2007; Bonin, Schneider 2007; Haywood 2014).

Die Frage einer möglicherweise nur schwer zu realisierenden Umorientierung der Mehrheitsgesellschaft würde sich aber dann nicht stellen, wenn es für die fundamentale Kritik an der potentiellen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gar keine Berechtigung geben würde. Deswegen beschäftigt sich der folgende Abschnitt mit der (fehlenden) Evidenz für eine dauerhafte Krise des Arbeitsmarktes und der Arbeitsgesellschaft. Als Referenz dient dabei die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland.

Empirische Befunde zu „Krisen der Arbeitsgesellschaft“

Die jüngere Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes ist ein illustratives Beispiel dafür, dass Beschäftigungsentwicklungen nicht schicksalhaft verlaufen müssen. Eine Kehrtwende mit nachhaltiger Verbesserung ist offenbar zu erreichen. Während Deutschland in 2005 noch eine außerordentlich hohe Arbeitslosigkeit aufwies, hat sich die Lage bis zum aktuellen Rand auf markante Weise verbessert (vgl. Abbildung 1). Dabei ist zu klären, was hinter der Aufwärtstrend am Arbeitsmarkt stehen könnte. Verantwortlich für den Aufwärtstrend könnten verschiedene Ursachen sein: ein höheres Wirtschaftswachstum, ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot, eine veränderte Erfassung von Arbeitslosigkeit, die umfassenden Arbeitsmarktreformen oder auch eine insgesamt moderate Lohnentwicklung (Walwei 2011).



*Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 1: Langfristige Entwicklung der Arbeitslosenquoten* 1950–2015

Periodenvergleiche zeigen zunächst, dass sich das Niveau des trendmäßigen Wirtschaftswachstums vor und nach den Reformen nicht substantiell unterscheidet. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitskräfteangebot, das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, ist zwar nach den Reformen nicht mehr so stark gestiegen wie zuvor, kann aber angesichts der Größenordnung der Veränderung über die Zeit bestenfalls einen eher kleinen Beitrag zur verbesserten Arbeitsmarktlage geleistet haben. Auch gibt es keine Hinweise dafür, dass durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und eine stärkere Aktivierung vermehrt Personen aus der registrierten, offenen Arbeitslosigkeit in die verdeckte Arbeitslosigkeit (Stille Reserve) übergegangen sein könnten. Dies wird daran deutlich, dass auch die sogenannte „Unterbeschäftigung“, also die Summe aus registrierter Arbeitslosigkeit und Stiller Reserve, in dem Zeitraum spürbar abgenommen hat. Dagegen finden sich klare Belege für einen Aufwärtstrend in der Beschäftigung. Die Erwerbstätigkeit legte zwischen 2005 von 39,3 Mio. auf 43,1 Mio. in 2015 um fast 10 Prozent kräftig zu. Ein Großteil des Anstiegs geht dabei auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurück.

Auch die gesamtwirtschaftliche Zahl der Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen) nahm in dem Zeitraum – anders als in der Vergangenheit – von 55,5 Mrd. Stunden (in 2005) auf 58,9 Mrd. Stunden (in 2015) um gut 5 Prozent deutlich zu. Der im Vergleich zur Erwerbstätigkeit geringere Anstieg des Arbeitsvolumens ist auf die wachsende Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Der positive Beschäftigungstrend ist bemerkenswert, weil die wirtschaftliche Entwicklung seitdem nicht nur durch Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs gekennzeichnet war, sondern 2008/2009 eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise ins Land ging. Von daher ist nach weiteren Faktoren zu suchen, die den Beschäftigungstrend positiv beeinflusst haben könnten. Dies ist nicht trivial, denn anders als auf der Mikroebene, wo mit Kontrollgruppen gearbeitet werden kann, fehlt es auf der Makroebene an vergleichbaren Ansätzen. In Ermangelung von Modellen, die zweifelsfrei gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge identifizieren können, können hier einschlägige Befunde als Indizien für die Relevanz bestimmter Einflussfaktoren benannt werden.

Ein Kandidat für die Erklärung der stark verbesserten Beschäftigungssituation sind die umfassenden Arbeitsmarktreformen zwischen 2003 und 2005. Für deren Wirksamkeit gibt es einige Hinweise. So deutet die jüngere Entwicklung der Arbeitslosenquote auf einen Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit hin (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2013). Erstmals seit der Wiedervereinigung erreichte die Arbeitslosigkeit in einem Abschwung nicht wieder einen neuen Höchstwert und dies, obwohl 2008/2009 eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise zu verkraften war. Auch die sogenannte „Beveridge-Kurve“, die den Zusammenhang zwischen Vakanzen und Arbeitslosen abbildet, legt einen Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit nahe. Denn die Relation von offenen Stellen und Arbeitslosen ist enger geworden, was durch eine Verschiebung der Kurve nach innen zum Ausdruck kommt. Immer weniger Arbeitslose kommen auf eine gegebene Zahl von offenen Stellen. Dies ist als eine Verbesserung der Matching-Effizienz und als eine stärkere Anspannung des Arbeitsmarktes zugunsten der Arbeitsanbieter zu deuten. Zudem haben sich im Nachgang zu den Reformen bis 2010 die Abgangschancen von Arbeitslosen in Beschäftigung erhöht, was Analysen zufolge in erster Linie auf Hartz I bis Hartz III und damit auch auf arbeitsrechtliche Änderungen bei atypischen Erwerbsformen zurückzuführen ist (vgl. Klinger, Rothe 2012; Klinger et al. 2013). Gründe hierfür könnten in einer höheren Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, einer größeren Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen sowie einer höheren Suchintensität von atypisch Beschäftigten nach den Reformen liegen (vgl. Kettner, Rebien 2007; Himsel, Walwei 2014). Allerdings haben die Arbeitsmarktreformen die Nutzung spezifischer Beschäftigungsformen erleichtert, die wie Mini-Jobs oder Zeitarbeit mit einer relativ geringen Stundenentlohnung einhergehen (Jahn, Pozzoli 2011; Kalina, Weinkopf 2013). Hierdurch hat die Ungleichheit in der Beschäftigung zugenommen.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die zuletzt positive Beschäftigungsentwicklung ist die von den Arbeitsmarktreformen nicht völlig unabhängige Lohnentwicklung (vgl. Dustmann et al. 2014). Sie kann zum Aufbau von Arbeitsplätzen beitragen, wenn sie den Verteilungsspielraum nicht (voll) ausschöpft und damit den Anstieg der Lohnstückkosten begrenzt. Zwar ist eine moderate Lohnpolitik in Deutschland in den letzten drei Dekaden nichts Außergewöhnliches, doch bemerkenswert war, dass zwischen 2003 und 2007 – und damit ab 2005 selbst in einer Phase mit kräftigem Wirtschaftswachstum – an der Lohnzurückhaltung festgehalten wurde. Dies dürfte die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes weiter begünstigt haben und auch zu einer besseren Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise beigetragen haben. Wichtige Gründe für die insgesamt moderate Lohnentwicklung liegen in der abnehmenden Tarifbindung, der Einführung und Inanspruchnahme tariflicher Öffnungsklauseln und der wachsenden Lohnspreizung nach unten.

Auch am aktuellen Rand zeigt sich der Arbeitsmarkt hierzulande robust und aufnahmefähig. Nach dem die Arbeitslosigkeit Mitte der letzten Dekade jahresdurchschnittlich noch bei knapp fünf Mio. lag, waren es 2015 weniger als drei Millionen. Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge dürfte die Arbeitslosigkeit 2017 nur noch bei gut 2,6 Mio. liegen, von denen rund zwei Drittel in den Bereich der Grundsicherung (Hartz IV) fallen werden. Sie bewegt sich damit auf einem im historischen und internationalen Vergleich niedrigen Niveau. Jedoch verlangsamte sich ihr Rückgang seit 2011 spürbar, lag doch zu diesem Zeitpunkt die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl bereits knapp unter drei Millionen. Dies verweist auf die Tatsache, dass der Zuwachs der Erwerbstätigkeit in der jüngeren Vergangenheit weniger durch einen Rückgang der Arbeitslosigkeit gespeist wurde als vielmehr durch eine wachsende Zahl von Erwerbspersonen. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang die steigende Arbeitsmarktpartizipation von älteren Personen (55+), Müttern und Migranten. Das Hauptproblem der Arbeitslosigkeit besteht also am aktuellen Rand in der noch hohen und zuletzt ebenfalls kaum noch gesunkenen Zahl der Langzeitarbeitslosen, also von Personen, die länger als ein Jahr ohne Arbeit sind. Dies trifft auf ein gutes Drittel der Arbeitslosen oder knapp eine Million Personen zu.

Nachfolgend stellt sich die Frage, ob die Verbesserung am deutschen Arbeitsmarkt als nachhaltig einzustufen ist und der Beschäftigungsaufschwung nicht nur als eine vorübergehende Episode zu sehen ist. Entscheidende Aspekte sind dabei das zukünftige Wirtschaftswachstum, der zu erwartende Zusammenhang von Wirtschaftswachstum und Erwerbstätigkeit und die demografische Entwicklung.

Die Entwicklung von Volkswirtschaften war und ist durch Wirtschaftswachstum gekennzeichnet. Wichtige Treiber sind der weltweite Handel, der technische Fortschritt, das Bildungsniveau der Gesellschaft sowie institutionelle Rahmenbedingungen (wie zum Beispiel Rechtssysteme, öffentliche Infrastruktur und Regulierungen). Diese Faktoren beinhalten vielfältige dynamische Elemente, die immer wieder neue wirtschaftliche Aktivitäten hervorbringen. Dabei darf jedoch nicht aus der Tatsache, dass hoch entwickelte Volkswirtschaften im Durchschnitt nicht so hohe Wachstumsraten des BIP erreichen wie Entwicklungs- und Schwellenländer, geschlossen werden, dass ein Ende des Wirtschaftswachstums in Sicht wäre. Selbst eine rückläufige Bevölkerung wird, wenn sie innovativ genug ist, auch künftig Wirtschaftswachstum generieren können. Dabei muss selbstverständlich davon ausgegangen werden, dass Konjunkturkrisen immer wieder auftreten werden und temporäre Rückschläge mit sich bringen können. Dasselbe gilt für strukturelle Probleme, wie wir sie momentan in südeuropäischen Ländern beobachten können, die ihre Wettbewerbsfähigkeit teils erst wieder herstellen und weiterentwickeln müssen.

Generell muss ein schwächeres Wirtschaftswachstum nicht mit nachhaltigen Arbeitsmarktproblemen einhergehen. So haben sich in Deutschland in der jüngeren Vergangenheit Arbeitsmarkt und Wirtschaftswachstum sogar in Teilen voneinander entkoppelt. Dies widerspricht dem Postulat der Kritik an der Arbeitsgesellschaft, was auf ein „jobless growth“ hinauslief. Das genaue Gegenteil trat zuletzt ein. Beschäftigung wächst seit 2005 kräftig und dies bei geringer Produktivitätssteigerung und eher niedrigem bis moderatem Wirtschaftswachstum (Klinger, Weber 2014). Dies verweist darauf, dass auch heute Beschäftigungsmöglichkeiten nicht nur durch Umverteilung generiert werden können. Arbeit ist nicht endlich und nicht alleine vom Wirtschaftswachstum abhängig, wie die Wirkung der Arbeitsmarktreformen gezeigt hat. Generell gibt es keine Kausalität zwischen Wirtschaftswachstum und Erwerbsarbeit, sondern eine Interaktion. Das heißt, dass es in beide Richtungen gehen kann. Wirtschaftswachstum schafft Arbeit, aber mehr Arbeitskräfte kreieren Einkommen und Ideen und damit am Ende auch Wirtschaftswachstum. Ein gutes Beispiel hierfür ist Zuwanderung, die nicht nur das

Arbeitskräfteangebot erhöht, sondern auch für positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte sorgen kann (Brücker, Jahn 2010).

Auch längerfristige Trends wie die Globalisierung oder der technische Fortschritt müssen nicht zu gesamtwirtschaftlichen Arbeitsplatzverlusten führen. Eine Intensivierung der internationalen Arbeitsteilung steigert den Handel. Dies steigert die Wohlfahrt aller Beteiligten, kann aber mit temporären Anpassungskrisen und strukturellen Brüchen einhergehen. Ein gutes Beispiel hierfür ist die jüngste Debatte um die Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt.

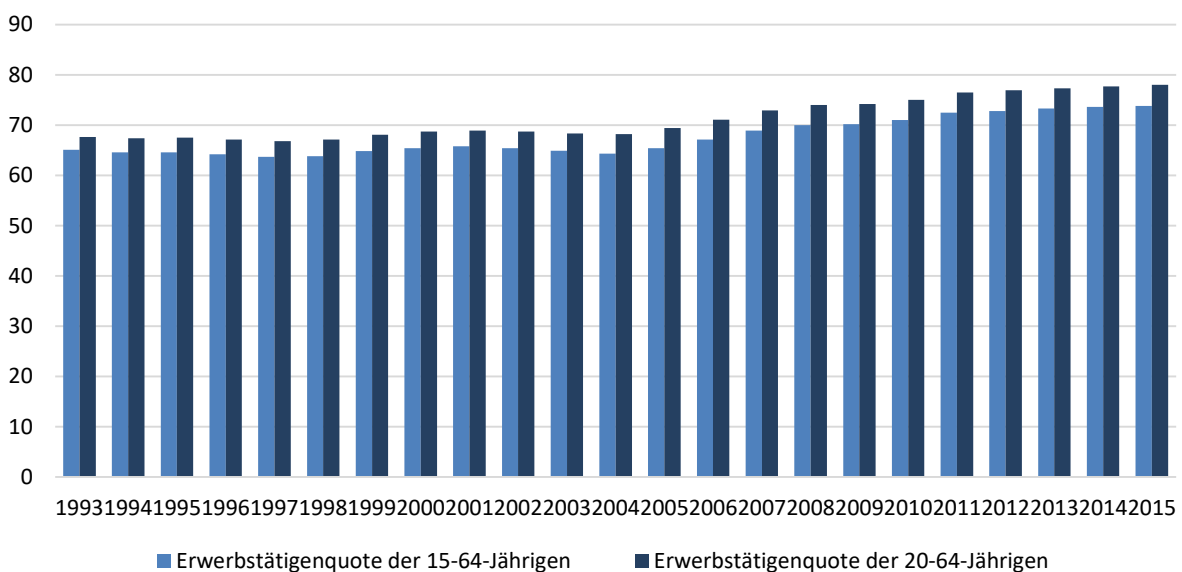
In der klassischen Wachstumstheorie sind neue Technologien die wesentliche Quelle von Produktivitätsfortschritten und Wirtschaftswachstum (Solow 1956). Neuere endogene Wachstumstheorien sehen den technischen Fortschritt sogar als die wesentliche Triebfeder für langfristiges Wirtschaftswachstum (Romer 1990; Grossman, Helpman 1991). Die Wirkung technischen Fortschritts auf die Beschäftigung ist Ex ante unbestimmt. Denn neue Technologien können mit arbeitsplatzsparenden und arbeitsplatzschaffenden Effekten einhergehen. Hintergrund hierfür ist, dass technischer Fortschritt Prozess- und Produktinnovationen generiert. Während Prozessinnovationen häufiger mit Rationalisierung, Preissenkungen und möglichen Freisetzungen von Beschäftigten verbunden sind, führen Produktinnovationen eher zu neuer Beschäftigung. Jedoch müssen selbst Prozessinnovationen nicht mit gravierenden Beschäftigungsverlusten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene einhergehen. Zu erklären ist dies damit, dass durch Produktivitätssteigerungen Preissenkungen möglich werden, die neue Nachfrage erzeugen können. Eine wichtige Rolle kommt in diesem Zusammenhang der Preiselastizität der Produktnachfrage zu (Applebaum, Schettkat 1990). Ist sie eher hoch, wie bei innovativen Produkten, können durch die positiven Effekte einer rationelleren Produktion neue Arbeitsplätze entstehen; handelt es sich dagegen um Standardprodukte mit einer eher niedrigen Preiselastizität, sind Beschäftigungsverluste durch Rationalisierung wahrscheinlich. Generell bestehen die Risiken neuer Technologien weniger in deren Einführung als in ihrer mangelnden Umsetzung, sei es, weil Entwicklungen nicht rechtzeitig erkannt werden oder Belegschaften darauf zu wenig vorbereitet werden.

Von daher sind schon allein aus theoretischer Sicht massive Arbeitsplatzverluste durch die fortschreitende Digitalisierung alles in allem eher unwahrscheinlich. Genau hierfür liefern Analysen zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten der „Wirtschaft 4.0“ erste Hinweise (Wolter et al. 2016). Auf der Basis makroökonomischer Modellrechnungen ermitteln die Autoren einen Beschäftigungsverlust digitaler Technologien in der Produktion von minus 30 Tsd. für die hiesige Volkswirtschaft. Gemessen an der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland von rd. 39 Mio. ist der errechnete Arbeitsplatzverlust verschwindend gering und angesichts der Grenzen der Modellierbarkeit technischen Fortschritts kaum von einem neutralen Effekt zu unterscheiden.

Auch wenn die Beschäftigungseffekte auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene wohl nicht so stark spürbar sein werden, darf nicht übersehen werden, dass die Digitalisierung aller Voraussicht nach einen kräftigen Strukturwandel in der Beschäftigung nach sich ziehen wird (Heßler 2016). Bereits heute beobachtbare Trends zugunsten bestimmter Dienstleistungsbereiche (wie zum Beispiel unternehmensbezogener und personenbezogener Dienste) und zugunsten der damit verbundenen Berufsfelder werden sich aller Voraussicht nach verstärken (Wolter et al. 2016). Aus heutiger Sicht erscheint es einfacher, bereits existierende Beschäftigungssegmente zu benennen, die für die neuen Techniken „anfällig“ sind, als solche, die durch die digitale Transformation der Volkswirtschaft erst entstehen werden (Frey, Osborne 2013). Substitutionspotenziale bestehen dabei wohl nicht nur bei der Erledigung von Routinetätigkeiten, sondern durch den Einsatz künstlicher Intelligenz und Big Data-Anwendungen auch im Bereich von Nicht-Routinetätigkeiten (Brynjolfsson, McAfee 2011). Dengler und Matthes (2015) ermitteln ausgehend vom Status quo Substitutionspotenziale nach Anforderungs-

niveau. Im Ergebnis erhalten sie ein ähnlich hohes Substitutionspotenzial bei Helfer- und Fachkraftberufen von rund 45 Prozent, was deutlich höher ausfällt als das bei Akademikern mit 19 Prozent bis 30 Prozent. Bedroht sind vor allem Berufe, in denen Präzision und Routine von großer Bedeutung sind (Rinne, Zimmermann 2016). Gesamtwirtschaftlich relativiert sich jedoch das „Digitalisierungsrisiko“ für bestehende Tätigkeiten, da die Autorinnen lediglich bei 15 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ein Substitutionspotenzial von mindestens 70 Prozent der darin enthaltenen Tätigkeiten identifizieren. Auf der Basis dieser Analysen kann jedoch noch nicht die bei Weitem schwierigere Frage beantwortet, welche neuen Tätigkeiten infolge digitaler Technologien entstehen werden. Wahrscheinlich ist aber, dass Tätigkeiten, die entweder in hohem Maße digitale Kompetenzen oder überwiegend nicht-digitalisierbare Kompetenzen (wie zum Beispiel soziale oder kreative Fähigkeiten) erfordern, in Zukunft stärker gefragt sein werden.

Abschließend ist auch noch auf mögliche zukünftige Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots einzugehen. So sind die Erwerbstätigenquoten der 15–64-Jährigen und der 20–64-Jährigen, also der Selbstständigen und abhängig Beschäftigten im Verhältnis zur Bevölkerung im jeweiligen Alter, zwischen 1993 und 2015 nahezu kontinuierlich gestiegen (vgl. Abbildung 2 und Statistisches Bundesamt 2016). Somit hat die Arbeitsgesellschaft zuletzt entgegen aller Kritik kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Dahinter steht, dass das klassische „Alleinernährermodell“, nicht am Arbeitsmarkt aktive Ältere und weitgehende erwerbslose Schüler/-innen und Studierende immer weniger die Realität prägen. Die vorliegenden Prognosen gehen sogar davon aus, dass sich durch die demografische Entwicklung, also den Rückgang des Erwerbspersonenpotentials in Folge zu geringer Geburtenzahlen, der arbeitende Teil der Gesellschaft noch weiter vergrößern könnte (Fuchs et al. 2011). Selbst Vollbeschäftigung und damit einhergehende niedrige Arbeitslosenquoten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene mit Raten zwischen zwei und drei Prozent wären zwar noch fern, aber nicht unerreichbar (Weber, 2014). Erwünschte Verbesserungen sind aber kein Selbstläufer. Dies gilt genauso für die Behebung aktueller Strukturprobleme wie auch für die Vermeidung zukünftiger Strukturprobleme. Hierauf soll im abschließenden Abschnitt eingegangen werden. Die Arbeitsgesellschaft befindet sich also offenkundig weniger in einer schweren Krise, als vielmehr vor großen und teils neuartigen Herausforderungen.



Quelle: Mikrozensus, Eurostat, eigene Darstellung

Abbildung 2: Erwerbstätigenquote der 15–64-Jährigen und der 20–64-Jährigen, 1993–2015 (%)

Herausforderungen der heutigen Arbeitsgesellschaft

Auch wenn die Beurteilung der jüngeren Beschäftigungsentwicklung insgesamt als positiv zu bewerten ist, weist der Arbeitsmarkt viele, nicht immer den Erwartungen und Wünschen der Menschen entsprechende Kontraste auf. Einerseits suchen Betriebe teilweise händeringend (hoch) qualifizierte Fachkräfte; andererseits tun sich Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte schwer, einen Arbeitsplatz zu finden und dauerhaft in der Beschäftigung Fuß zu fassen. Einer überwiegenden Mehrzahl von Menschen mit unbefristeten und damit eher stabilen Arbeitsverträgen stehen bei einem Teil der Arbeitnehmerschaft temporäre und damit weniger sichere Erwerbsformen wie befristete Beschäftigung und Leiharbeit gegenüber. Neben einem hohen Maße an gutbezahlten und auskömmlichen Tätigkeiten gibt es – trotz Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – noch immer in nennenswertem Umfang Jobs mit niedrigen Stundenlöhnen.

Vieles spricht aus heutiger Sicht dafür, dass sich an der schon heute zu beobachtenden Zweiteilung des Arbeitsmarktes nicht so schnell etwas ändern wird. In Teilen dürfte sich tatsächlich der viel zitierte „Arbeitnehmermarkt“ herausbilden, in dem sich aufgrund betrieblicher Rekrutierungsengpässe gut qualifizierte Erwerbspersonen ihre Jobs mehr oder weniger aussuchen können. In anderen Marktsegmenten wird es aber wohl auch längerfristig einen „Arbeitgebermarkt“ geben, weil insbesondere für viele Personen mit Helferprofil zu wenige passende Stellenangebote zur Verfügung stehen. Es ist sogar damit zu rechnen, dass der Druck auf die sogenannten „Einstiegspositionen“ am Arbeitsmarkt weiter zunehmen wird. Gemeint sind hiermit Tätigkeiten, für die es keine formalen Voraussetzungen gibt und die in der Regel auch schlecht entlohnt werden.

Die Gründe für den absehbar wachsenden Druck auf Einstiegspositionen sind vielfältig. Zum einen wächst die Gruppe der Erwerbspersonen mit Helferprofil am aktuellen Rand. Die große Zahl der zuletzt nach Deutschland gekommenen Fluchtmigranten verfügt zumeist nicht über formale Qualifikationen und kommt somit nicht für solche Stellen in Frage, die einen beruflichen Abschluss erfordern. In demselben Marktsegment bewegen sich zudem viele Langzeitarbeitslose, für die ein Einstiegsjob nicht selten die einzige Möglichkeit einer zeitnahen Arbeitsmarktintegration darstellt. Aber auch von der Nachfrageseite geraten einfachere Tätigkeiten unter Druck. Deutschland ist in Zeiten der Globalisierung auf Dauer nur mit intelligenten Produkten wettbewerbsfähig. Lediglich bei nicht-handelbaren Gütern und Diensten ist ein Fortbestand einfacher Tätigkeiten auf Dauer vorstellbar. Aber selbst deren Existenz wird durch die fortschreitende Digitalisierung in Frage gestellt. So sind nach den vorliegenden Erkenntnissen die Substitutionspotenziale bei Tätigkeiten mit geringen Anforderungen vergleichsweise hoch (vgl. Dengler, Matthes 2015). Allenfalls im Bereich bestimmter, nicht digitalisierbarer, überwiegend interaktiver und weniger routinemäßig angelegter Tätigkeiten dürfte es langfristig noch Beschäftigungsmöglichkeiten für nicht-formal Qualifizierte geben.

Um einer Verstärkung der benannten Kontraste oder gar einer zunehmenden Polarisierung in der Arbeitswelt mit ungleichen Chancen und Risiken für bestimmte Gruppen zu begegnen, gibt es theoretisch verschiedene Wege. Ein möglicher Ansatzpunkt liegt in verbesserten Anreizen zugunsten eines Erhalts oder gar einer Neuschaffung einfacher Arbeitsplätze. Erreichbar wäre dies wohl nur mit einer radikalen Deregulierung des Arbeitsmarktes und drastischen Kürzungen bei den Lohnersatz- und Sozialleistungen. Zwei Gründe sprechen klar dagegen. Einerseits ist es mehr als fraglich, ob eine weitgehende Deregulierung überhaupt politisch durchsetzbar wäre, nicht zuletzt, weil massive Verteilungskonflikte in der Gesellschaft die Folge sein könnten. Andererseits ist ein solcher Ansatz wohl kaum als eine ökonomisch nachhaltige Strategie zu betrachten. Er passt schlichtweg nicht zu einem hoch entwi-

ckelten Wirtschaftsstandort, in dem wie hierzulande Sozialpartnerschaft und soziale Marktwirtschaft hohe Prägekraft entfalten.

Ein alternativer Ansatz, um Kontraste und damit einhergehende unerwünschte Ungleichheiten zu verringern, besteht darin, die Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Helferprofil möglichst nachhaltig zu steigern. Hierfür gibt es zwei Stellschrauben: Erstens eine im präventiven Sinne möglichst weitgehende Vermeidung von Bildungs- und Ausbildungsarmut, zweitens eine konsequente Stärkung von Aufwärtsmobilität. Die Stärkung von allgemeiner und beruflicher Bildung ist längerfristig betrachtet sicher der Königsweg zu einer besseren Verteilung individueller Chancen. Auch wenn ein Großteil der positiven Wirkungen der Betätigung dieser Stellschraube in der ferneren Zukunft liegt, lohnen sich die Anstrengungen. Die langfristige Rendite ist beträchtlich, wenn frühkindliche Erziehung forciert, Bildungssysteme durchlässiger und Kinder aus sozial schwachen Haushalten besser gefördert würden.

Die zweite Stellschraube steht nicht im Widerspruch zur ersten, sie ergänzt sie vielmehr. Sie zielt im Kern auf mehr Aufwärtsmobilität erwerbsfähiger und -tätiger Personen. Ein hier nicht näher beleuchteter Aspekt wurde bereits angesprochen, weil gezielte Bildungsinvestitionen einen Beitrag zu intergenerationalen Mobilitätsprozessen leisten können. Doch die Überlegungen gehen hier weiter, weil auch intragenerationale Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Zu denken ist an vermehrte Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, von instabilen in stabilere Formen der Beschäftigung, von Tätigkeiten mit niedrigen Stundenlöhnen zu solchen mit höheren Vergütungen pro Stunde, von unfreiwilliger Teilzeitarbeit in eine Beschäftigung mit Wunscharbeitszeit und von nicht gewollter Überqualifizierung zu einer ausbildungsadäquaten Erwerbstätigkeit. Die Liste ließe sich beliebig verlängern.

Dabei ist zunächst festzuhalten, dass Aufwärtsmobilität in Teilen des Arbeitsmarktes zu beobachten ist. Geringverdiener überschreiten dann eher eine (gegebene) Niedriglohnschwelle, wenn sie günstigere individuelle Merkmale (wie zum Beispiel einen Berufsabschluss) aufweisen oder der (neue) Beschäftigungsbetrieb vorteilhafte Charakteristika (wie zum Beispiel Tarifbindung) aufweist (Schank et al. 2009). Bei den sogenannten „atypischen Beschäftigungsformen“ zeigen sich uneinheitliche Befunde (Hohendanner, Walwei 2013). Am günstigsten sind Brücken- und Sprungbretteffekte noch bei der befristeten Beschäftigung. Studien zur Leiharbeit zeigen in der Tendenz geringere Effekte, die jedoch für Migranten am günstigsten ausfallen (Jahn 2016). Bei den Minijobs gibt es kaum noch klare Hinweise auf substantielle Übergänge, was aber zumeist auch auf deren vorrangiger Funktion als Zusatzverdienst zurückzuführen sein dürfte (Hohendanner, Stegmaier 2012). Zur Bedeutung von beruflicher Aufstiegsmobilität gibt es dagegen keine systematischen und aktuellen Erkenntnisse, was allerdings nicht als Hinweis auf deren Inexistenz gedeutet werden darf. Damit stellt sich die Frage: Ist das Glas nun halb leer oder halb voll? Oder anders gefragt: Wie viel Potential für zusätzliche Aufwärtsmobilität steckt denn noch im Arbeitsmarkt? Eine allgemeingültige Antwort kann es darauf nicht gegeben. Aber eines dürfte feststehen. Wenn sich die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Helferprofil nicht verbessert, wird es sehr schwer bis unmöglich sein, solche zusätzlichen Potentiale zu erschließen.

Der Vorteil von mehr Aufwärtsmobilität liegt in der damit einhergehenden doppelten Rendite. Zum einen profitieren Personen, die durch eine qualitativ hochwertigere Beschäftigung dann besser und womöglich auch nachhaltiger in den Arbeitsmarkt integriert wären. Zum anderen würden genau diese Personen Kapazitäten am Arbeitsmarkt frei machen, die als Teil von Mobilitätsketten fungieren können. Andere vormals nicht beschäftigte Personen mit weniger guten Voraussetzungen für eine Beschäftigung könnten nachrücken (sogenannter „Schornsteineffekt“). Welche Instrumente stehen für Aufwärtsmobilität zur Verfügung? Wichtige Elemente sind die Nachholung einer Vollqualifizierung, berufsbegleitende Formen der (Teil-)Qualifizierung sowie die gezielte Unterstützung von Betriebs- und

Tätigkeitswechsel einerseits sowie räumliche Mobilität andererseits. Auch durch die Digitalisierung können Potentiale erschlossen werden. Schwere Arbeiten können dank intelligenter Roboter von Menschen verrichtet werden, für die das bis dato schon allein aus gesundheitlichen Gründen gar nicht in Frage gekommen wäre. Bessere Rahmenbedingungen für die von vielen Menschen gewünschte Heimarbeit können bei der Realisierung vollzeitnaher Formen der Beschäftigung helfen und gleichzeitig zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

Günstig erweist sich auch, dass Optionen der Aufwärtsmobilität nicht nur einmalig bestehen, sondern immer wieder aufs Neue genutzt werden können und damit das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium sinnvoll ergänzen. Ansatzpunkte hierfür gibt es viele, denn der Arbeitsmarkt schafft durch seine Beweglichkeit immer wieder neue Möglichkeiten des Zugangs und somit vielfältige Chancen der Aufwärtsmobilität.

Literatur

- Althaus, D. 2007: Das Solidarische Bürgergeld. In M. Borchard (Hg.), *Das Solidarische Bürgergeld: Analysen einer Reformidee*. Stuttgart: Lucius und Lucius, 1–12.
- Appelbaum, E., Schettkat, R. 1990: *Labor market adjustments to structural change and technological progress*. New York: Praeger Publishers.
- Arendt, H. 1960: *Vita activa: Oder, Vom tätigen Leben*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Beste, J., Bethmann, A., Trappmann, M. 2010: Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft: ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekissen. IAB-Kurzbericht, Nr. 15/2010. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Bonin, H., Schneider, H. 2007: Untersuchung der beschäftigungs- und finanzpolitischen Auswirkungen eines Konzepts für existenzsichernde Beschäftigung des Bundesministeriums für Wirtschaft. Kurzexponente für das Bundesministerium für Wirtschaft. IZA Research Report, No. 12. Bonn: Institute of Labor Economics IZA.
- Brücker, H., Kunert, A., Mangold, U., Kalusche, B., Siegert, M., Schupp, J. 2016: Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung. IAB-Forschungsbericht, Nr. 09/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brücker, H., Jahn, E. J. 2010: Arbeitsmarktwirkungen der Migration: Einheimische Arbeitskräfte gewinnen durch Zuwanderung. IAB-Kurzbericht, Nr. 26/2010. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. 2011: *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington, MA: Digital Frontier Press.
- Dahrendorf, R. 1983: Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In Joachim Matthes (Hg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft?* Frankfurt am Main: Campus, 25–37.
- Dengler, K., Matthes, B. 2015: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht, Nr. 11/2015. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U., Spitz-Oener, A. 2014: From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 28, Issue 1, 167–188.
- Frey, C. B., Osborne, M. A. 2013: *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford: Oxford University Press.

- Fuchs, J., Söhnlein, D., Weber, B. 2011: Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht, Nr. 19/2011. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Gaspar, C., Hollmann, D. 2015: Bedeutung der Arbeit. Ergebnisse der Befragung. Ein Kooperationsprojekt von GfK Verein und Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, Nürnberg: GfK Verein.
- Gorz, A. 1980: Das Ende der Politik der Vollbeschäftigung. *Technologie und Politik*, Heft 15/1980, 8–28.
- Grossman, G. M., Helpman, E. 1991: Quality ladders in the theory of growth. *Review of Economic Studies*, Vol. 58, Issue 1, 43–61.
- Haywood, L. 2014: Too rich to do the dirty work? Wealth effects on the demand for good jobs. DIW-Discussion Paper, No. 1355. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Heidenreich, M., Zirra, S. 2013: Arbeitswelt: die Entgrenzung einer zentralen Sphäre. In S. Hradil, A. Hepp (Hg.), *Deutsche Verhältnisse*. Frankfurt am Main: Campus, 308–329.
- Heßler, M. 2016: Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66. Jg., Heft 18/19, 17–24.
- Himsel, C., Walwei, U. 2014: Atypisch Beschäftigte auf Jobsuche: Zeit für einen Wechsel. *IAB-Forum*, Nr. 2, 18–25. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hohendanner, C., Stegmaier, J. 2012: Geringfügig Beschäftigte in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. *IAB-Kurzbericht*, Nr. 24/2012. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hohendanner, C., Walwei, U. 2013: Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. *WSI-Mitteilungen*, 66. Jg., Heft 4, 239–246. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Hunt, J. 1999: Has work-sharing worked in Germany? *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, Issue 1, 117–148.
- Jahn, E. 2016: Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. *IAB-Kurzbericht*, Nr. 19/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Jahn, E., Pozzoli, D. 2011: Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? *IZA Discussion Paper*, No. 5837. Bonn: Institute of Labor Economics IZA.
- Kalina, T., Weinkopf, C. 2013: Beschäftigung im unteren Stundenlohnbereich in Nordrhein-Westfalen 1995–2011. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kettner, A., Rebien, M. 2007: Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt. *IAB-Kurzbericht*, Nr. 19/2007. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Klinger, S., Weber, E. 2014: Seit der Großen Rezession: schwächerer Zusammenhang von Konjunktur und Beschäftigung. *Wirtschaftsdienst*, 94. Jg., Heft 10, 756–758.
- Klinger, S., Rothe, T., Weber, E. 2013: Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen. *IAB-Kurzbericht*, Nr. 11/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Klinger, S., Rothe, T. 2012: Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland: Ein Erfolg der Hartz-Reformen oder konjunktureller Effekt? *Schmollers Jahrbuch*, 132. Jg., Heft 1, 89–121.
- Kraft, K. 1988: Die Effekte einer Arbeitszeitverkürzung bei Berücksichtigung von Fixkosten und Überstunden. *The effects of a reduction in standard working-time under consideration of fixed costs and overtime. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 204. Jg., Nr. 4, 316–325.
- Krull, S., Massarrat, M., Steinrücke, M. (Hg.) 2009: Schritte aus der Krise: Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen: drei Projekte, die zusammengehören. *Reader der Attac AG ArbeitenFairTeilen*. Hamburg: VSA.
- Wolter, M. I., Mönnig, A., Hummel, M., Weber, E., Zika, G., Helmrich, R., Maier, T., Neuber-Pohl, C. 2016: *Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie – Szenario-Rechnungen im Rahmen der*

- BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht, Nr. 13/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Meinhardt, V., Svindland, D., Teichmann, D., Wagner, G. 1996: Auswirkungen der Einführung eines Bürgergeldes: neue Berechnungen des DIW. DIW Wochenbericht, 63. Jg., Heft 32, 533–543. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Offe, C. (Hg.) 1984: "Arbeitsgesellschaft": Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main: Campus.
- Rifkin, J. 2014: Die dritte industrielle Revolution: die Zukunft der Wirtschaft nach dem Atomzeitalter. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Rifkin, J. 1995: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt am Main: Campus.
- Rinne, U., Zimmermann, K. F. 2016: Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jg., Heft 18/19, 3–9.
- Romer, P. M. 1990: Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, Vol. 98, Issue 5, 71–102.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2013: Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2013/14. Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
- Schank, T., Schnabel, C., Stephani, J. 2009: Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Band 229, Heft 5, 584–614.
- Schwendinger, M. 2015: Über Beschäftigungswirkung und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeitverkürzungen: Ein Literaturüberblick. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 41. Jg., Heft 1, 107–125.
- Solow, R. M. 1956: A contribution to the theory of economic growth. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 70, Issue 1, 65–94.
- Spermann, A. 2007: Die Kombilohndiskussion 2006/2007 in Deutschland. Regensburg, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Statistisches Bundesamt 2016: Erwerbstätigenquote in Deutschland zweithöchste der EU. Pressemitteilung, Nr. 025/16. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Walwei, U. 2011: Veränderte Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes: zukunftsfähig oder doch nicht nachhaltig? *WSI-Mitteilungen*, 64. Jg., Heft 11, 563–570. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Weber, E. 2014: Das Ziel der Vollbeschäftigung in Deutschland: Fern, aber erreichbar. IAB-Kurzbericht, Nr. 15/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Werner, G. W. 2007: Grundeinkommen und Konsumsteuer: Impulse für Unternimm die Zukunft. Tagungsband zum Karlsruher Symposium Grundeinkommen: Bedingungslos. Karlsruhe: Universitätsverlag Karlsruhe.