

Fabian Beckmann
Florian Spohr

Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik

Grundlagen, Wandel, Zukunftsperspektiven



utb 5690



Eine Arbeitsgemeinschaft der Verlage

Brill | Schöningh – Fink · Paderborn

Brill | Vandenhoeck & Ruprecht · Göttingen – Böhlau · Wien · Köln

Verlag Barbara Budrich · Opladen · Toronto

facultas · Wien

Haupt Verlag · Bern

Verlag Julius Klinkhardt · Bad Heilbrunn

Mohr Siebeck · Tübingen

Narr Francke Attempto Verlag – expert verlag · Tübingen

Psychiatrie Verlag · Köln

Ernst Reinhardt Verlag · München

transcript Verlag · Bielefeld

Verlag Eugen Ulmer · Stuttgart

UVK Verlag · München

Waxmann · Münster · New York

wbv Publikation · Bielefeld

Wochenschau Verlag · Frankfurt am Main



Foto: privat

Dr. Fabian Beckmann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Soziologie/Arbeit, Wirtschaft, Wohlfahrt an der Ruhr-Universität Bochum. Er forscht und lehrt zum Wandel von Arbeit, Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat. Aktuell leitet er ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördertes Forschungsprojekt zum Thema „Plattformökonomie und soziale Sicherung“.



Foto: Akofa Korfmann

Dr. Florian Spohr ist akademischer Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart. Seine Forschungsgebiete sind Arbeitsmarktpolitik, Interessenvermittlung und Politikfeldanalyse. Gegenwärtig arbeitet er in dem DFG-Forschungsprojekt „Lobbying Across Multiple Levels: German Federal Institutions, European Union, and the Länder“ (LiM).

Fabian Beckmann, Florian Spohr

Arbeitsmarkt und Arbeitsmarkt- politik

Grundlagen, Wandel, Zukunftsperspektiven

UVK Verlag · München

Umschlagmotiv: © istockphoto, fotogestoeber.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

DOI: <https://doi.org/10.36198/9783838556901>

© UVK Verlag 2022

- ein Unternehmen der Narr Francke Attempto Verlag GmbH + Co. KG
Dischingerweg 5 · D-72070 Tübingen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Informationen in diesem Buch wurden mit großer Sorgfalt erstellt. Fehler können dennoch nicht völlig ausgeschlossen werden. Weder Verlag noch Autor:innen oder Herausgeber:innen übernehmen deshalb eine Gewährleistung für die Korrektheit des Inhaltes und haften nicht für fehlerhafte Angaben und deren Folgen. Diese Publikation enthält gegebenenfalls Links zu externen Inhalten Dritter, auf die weder Verlag noch Autor:innen oder Herausgeber:innen Einfluss haben. Für die Inhalte der verlinkten Seiten sind stets die jeweiligen Anbieter oder Betreibenden der Seiten verantwortlich.

Internet: www.narr.de

eMail: info@narr.de

Einbandgestaltung: Atelier Reichert, Stuttgart
CPI books GmbH, Leck

utb-Nr. 5690

ISBN 978-3-8252-5690-6 (Print)

ISBN 978-3-8385-5690-1 (ePDF)

ISBN 978-3-8463-5690-6 (ePub)



Inhalt

Vorwort	9
Hinweise zum Buch	11
Hinweise für Dozierende und Studierende	11
1 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit	13
1.1 Arbeit und Arbeitsgesellschaft	13
1.2 Der Arbeitsmarkt – ein Markt wie jeder andere?	17
1.2.1 Definition und Besonderheiten	17
1.2.2 Institutionalisierung	21
1.2.3 Strukturierung und Segmentierung	24
1.3 Arbeitslosigkeit	29
1.3.1 Definition und Messung	31
1.3.2 Formen, Ursachen und Folgen	33
1.3.3 Entwicklung, Strukturierung und Dynamik	39
1.4 Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarktflexibilisierung	48
1.4.1 Beschäftigungsentwicklung, Feminisierung, Tertiarisierung	48
1.4.2 Fachkräfteengpässe	55
1.4.3 Normalarbeit und atypische Beschäftigung	62
1.4.4 Niedriglohnbeschäftigung	72
1.4.5 Von der Heterogenisierung zur Prekarisierung?	78
2 Paradigmen und Prinzipien der Arbeitsmarktpolitik	85
2.1 Instrumente der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik	85
2.1.1 Passive Arbeitsmarktpolitik	86
2.1.2 Aktive Arbeitsmarktpolitik	90
2.1.3 Aktivierende Arbeitsmarktpolitik	92
2.1.4 Beschäftigungspolitik	93

2.2	Varianten der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik . .	96
2.2.1	Theoretische Erklärungsfaktoren	96
2.2.2	Regime der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik . . .	100
2.3	Arbeitsmarktpolitische Leitbilder im Wandel der Zeit . . .	107
2.3.1	Der keynesianische Wohlfahrtsstaat	108
2.3.2	Der neoliberale Staat	109
2.3.3	Der Sozialinvestitionsstaat	111
3	Arbeitsmarktpolitik in Deutschland	117
3.1	Akteure und Institutionen	117
3.1.1	Bundesagentur für Arbeit und Arbeitslosengeld (I & II) . .	117
3.1.2	Politische Arena	124
3.2	Geschichte und Gegenwart der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland	126
3.2.1	Prinzipien und Anfänge bundesdeutscher Arbeitsmarktpolitik	127
3.2.2	Der Beginn der Krise: Reformversuche und -hindernisse .	131
3.2.3	Der große Umbruch: Die Hartz-Reformen	137
3.2.4	Die Wirtschafts- und Finanzkrise der 2000er Jahre	146
3.2.5	Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns . .	149
3.2.6	Maßnahmen in der Corona-Pandemie	157
4	Das System der Arbeitsbeziehungen	167
4.1	Betriebliche Regulierung	171
4.1.1	Historische Genese	173
4.1.2	Betriebsverfassung als Basisinstitution	176
4.1.3	Unternehmensmitbestimmung	181
4.1.4	Entwicklungstrends: Segmentierung und Verbetrieblichung	184
4.2	Überbetriebliche Regulierung	191
4.2.1	Historische Genese	192
4.2.2	Tarifautonomie als Basisinstitution	197
4.2.3	Akteure und Verhandlungsprozess	202

4.2.4	Sozialpartnerschaft und (Neo-)Korporatismus	214
4.2.5	Entwicklungstrends: Fragmentierung und Dezentralisierung	219
4.3	Europäische Regulierung der Arbeitsbeziehungen	226
4.3.1	Der Soziale Dialog	229
4.3.2	Europäischer Mindestlohn	233
5	Die Arbeitsmarktpolitik der Europäischen Union	241
5.1	Arbeitsmarktpolitische Unterschiede der EU-Mitgliedstaaten	244
5.2	Europäischer Anpassungsdruck auf nationale Arbeitsmärkte	247
5.2.1	Negative Integration: Marktschaffung durch EuGH und Kommission	248
5.2.2	Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion	250
5.3	Positive Integration: Regulierung der Arbeitsmarktpolitik auf europäischer Ebene	252
5.4	Soziale Grundrechte im europäischen Arbeitsmarkt	256
5.5	Soft Law: Die Koordinierung der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitiken	260
5.5.1	Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)	261
5.5.2	Der Europäische Sozialfonds (ESF)	267
5.5.3	Die Jugendgarantie	270
5.5.4	Die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR)	277
5.6	EU-Arbeitsmarktpolitik zwischen Ambition und Realität	280
6	Perspektiven und Herausforderungen	285
6.1	Digitalisierung und Plattformisierung	285
6.1.1	Arbeitsmarkteffekte und (De-)Qualifizierung	287
6.1.2	Plattformökonomie und De-Institutionalisierung	291
6.1.3	Arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder	301
6.2	Die Neujustierung von Hartz IV	311
6.2.1	Die Corona-Pandemie: Brennglas und Türöffner	313
6.2.2	Die „bedingungsarme“ Grundsicherung	315
6.2.3	Hartz IV – Bürgergeld – Grundeinkommen?	322
6.3	Langzeitarbeitslosigkeit: Alte Probleme, neue Pfade?	334
6.3.1	Das Teilhabechancengesetz	335

6.3.2 Sozialer Arbeitsmarkt: Von Workfare zur Teilhabe?	340
6.3.3 Bürgerarbeit revisited	345
7 Getriebene Arbeitsmarktpolitik zwischen Gestaltung und Reparatur	355
Literatur	367
Register	407

Vorwort

Das vorliegende Buch ist das Ergebnis des gemeinsamen Interesses der Autoren an sozialwissenschaftlichen Perspektiven auf Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik. Dabei ist es keinesfalls so, dass es in den Sozialwissenschaften an Grundlagen- und Einführungsbüchern zu dieser Thematik mangelt. Häufig, so unsere Beobachtung, sind diese Werke jedoch recht eng auf die einzelnen sozialwissenschaftlichen Teildisziplinen beschränkt und beleuchten entsprechend vorwiegend soziologisch den Arbeitsmarkt oder politikwissenschaftlich dessen Steuerung. Ausgangspunkt dieses Buches war die Überlegung, diese beiden Perspektiven stärker als bislang miteinander zu verbinden und für die Vorzüge einer soziologischen *und* politikwissenschaftlichen Analyseperspektive auf Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik zu sensibilisieren.

Einer der Vorteile einer solch interdisziplinären Ausrichtung liegt darin, den vielfältigen Wechselwirkungen zwischen strukturellen und qualitativen Wandlungsprozessen von Arbeit und Beschäftigung einerseits und den sie flankierenden und sich wandelnden arbeitsmarktpolitischen Paradigmen, Prinzipien, Leitbildern und Institutionen andererseits Rechnung tragen zu können. Wir möchten aber ehrlich sein: Eine solche Perspektive bietet auch Nachteile, da sie hier und dort auf teildisziplinäre Vertiefungen verzichten muss. Dies gilt umso mehr für ein derart breites Themenfeld. Wir halten eine solche Verdichtung unter Abwägung des positiven Nutzens dennoch für verschmerzbar und verweisen an den entsprechenden Stellen auf Literatur zur Vertiefung.

Zugleich möchte sich dieses Einführungsbuch nicht in einer Darstellung der Grundlagen erschöpfen, sondern gleichsam aktuelle Wandlungstendenzen von Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik diskutieren und die entsprechenden wissenschaftlichen Diskurse aufgreifen. Uns ist bewusst, dass wir hiermit an der einen oder anderen Stelle über die engen Grenzen einer Einführung in diese Thematik hinausgehen. Allerdings entspricht ein solch erweiterter Blick unserer Überzeugung nach dem sozialwissenschaftlichen Interesse von Studierenden und anderen Interessierten, und das oben angesprochene enge Wechselspiel zwischen dem Wandel des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik wird hierdurch – so hoffen wir – greif- und nachvollziehbar.

Diesen Prämissen folgend beginnen wir im ersten Kapitel mit einem breiten Einstieg und beleuchten theoretische Grundlagen und empirische Befunde zu Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit. Wir fokussieren in Kapitel zwei dann auf Paradigmen, Prinzipien und Grundlagen der Arbeitsmarktpolitik in Wohlfahrtsstaaten und skizzieren hier bereits einige zentrale Wandlungstendenzen dieses Politikfeldes. Im dritten Kapitel vertiefen wir diese Perspektive für Deutschland, legen arbeitsmarktpolitische Institutionen und Akteure dar und zeichnen wichtige Stationen des Wandels der bundesdeutschen Arbeitsmarktpolitik nach.

Hierauf aufbauend beleuchten wir im vierten Kapitel das für die Regulierung von Arbeit im deutschen Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsstaatsmodell wichtige System der Arbeitsbeziehungen, stellen betriebliche und überbetriebliche Regulierungsmodi, -institutionen und -akteure dar und umreißen Wandlungs- und Europäisierungsprozesse. Letzteren Aspekt vertiefen wir im darauffolgenden Kapitel fünf und legen Ansätze, Chancen und Grenzen der Europäisierung von Arbeitsmarktpolitik und -regulierung dar. Zu guter Letzt diskutieren wir im anschließenden Kapitel sechs – zugegebenermaßen und notwendigerweise selektiv – aktuelle Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik. Neben den Umwälzungen durch die Digitalisierung und Plattformisierung der Arbeitswelt greifen wir auch aktuelle Diskussionen um eine Neuausrichtung des „Hartz-Systems“ und das Problem der persistierenden Langzeitarbeitslosigkeit auf. Wir schließen mit einem Ausblick auf die Frage nach dem Charakteristikum der gegenwärtigen deutschen Arbeitsmarktpolitik, welche, so unsere Beobachtung und These, vor allem reaktiv und reparierend, aber wenig proaktiv und gestalterisch ist.

All dies geschieht mit dem Wunsch, auf dieser Basis das Interesse aller Leser:innen zu wecken und Studierende zu befähigen, theoretische Grundlagen zu verstehen, empirische Befunde und Trends einordnen und entsprechende Zusammenhänge erkennen zu können, um so die eigene Urteils- und Reflexionsfähigkeit zu stärken. Und all dies wäre nicht möglich gewesen ohne die nette, professionelle und geduldige Betreuung und Unterstützung durch unsere Lektorin Uta C. Preimesser, der wir an dieser Stelle besonders herzlich danken.

Fabian Beckmann & Florian Spohr
Bochum, im Frühjahr 2022

Hinweise zum Buch

Ergänzend zu diesem Buch und der hier diskutierten Fachliteratur ist es immer hilfreich, nützliche Anlaufstellen der Forschung zu Arbeit, Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik zu kennen, um aktuelle Studienergebnisse und Debattenbeiträge dieses dynamischen Forschungs- und Politikfeldes nicht zu übersehen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit finden sich im Folgenden einige aus unserer Sicht nützliche Links zu Instituten und Datenquellen, die für die Forschung zu Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik wichtig sind – ein Besuch lohnt sich (fast) immer!

Hinweise für Dozierende und Studierende

Links zu Instituten und Forschungseinrichtungen mit Sitz in Deutschland, die zu vielen Teilbereichen von Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik und angrenzenden Themenbereichen forschen und publizieren:

- *Bundesinstitut für Berufsbildung*: www.bibb.de/
- *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung*: www.diw.de/de
- *Institut Arbeit und Wirtschaft*: www.iaw.uni-bremen.de/
- *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*: www.iab.de/
- *Institut Arbeit und Qualifikation*: www.uni-due.de/iaq/ mitsamt dem stets aktualisierten Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de
- *Institut Arbeit und Technik*: www.iat.eu/
- *Institut der deutschen Wirtschaft*: www.iwkoeln.de/
- *Institut für Sozialforschung Frankfurt*: www.ifs.uni-frankfurt.de/
- *Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik*: www.isg-institut.de/
- *Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München*: www.isf-muenchen.de/
- *ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung*: www.ifo.de/
- *Institut zur Zukunft der Arbeit*: www.iza.org/de
- *Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle*: www.iwh-halle.de/
- *Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung*: www.mpifg.de/
- *Sozialforschungsstelle Dortmund*: sfs.sowi.tu-dortmund.de/
- *Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen*: sofi.uni-goettingen.de/

- *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut*: www.wsi.de/de
- *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*: www.wzb.eu/de
- *Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung*: <https://www.zew.de/>

Für Zahlen, Daten und Fakten zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung national wie international sind folgende Anlaufstellen nützlich:

- *Statistik der Bundesagentur für Arbeit*: statistik.arbeitsagentur.de/
- *Statistisches Bundesamt*: www.destatis.de
- *Statistisches Amt der Europäischen Union – Eurostat*: ec.europa.eu/eurostat/de/
- *Statistik der International Labour Organization*: <https://ilostat.ilo.org/>

Wichtige Datensätze für die Arbeitsmarktforschung umfassen u.a.:

- *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS)*: www.gesis.org/allbus/allbus
- *BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung*: dbk.gesis.org/dbksearch/SDesc2.asp?DB=D&no=5657
- *DGB-Index „Gute Arbeit“*: index-gute-arbeit.dgb.de/
- *European Skills and Jobs Survey (ESJS)*: www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs
- *European Working Conditions Survey (EWCS)*: www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs
- *Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS)*: fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/PASS.aspx
- *Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)*: www.diw.de/de/diw_01.c.615551.de/forschungsbasierte_infrastruktureinrichtung__sozio-oekonomisches_panel

1 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit

1.1 Arbeit und Arbeitsgesellschaft

Arbeit ist essenzieller Bestandteil des menschlichen Lebens. Zu jeder Zeit in der Menschheitsgeschichte wurde Arbeit verrichtet, wenngleich die Art und Weise, die individuellen und kollektiven Bedeutungszuschreibungen sowie die soziale Einbettung und gesellschaftliche Organisation von Arbeit historisch einem starken Wandel unterworfen waren (für einen vertieften Einblick in die Geschichte menschlicher Arbeit seit der Antike vgl. Bahrdt 1983, Mikl-Horke 2007:17ff. sowie die Beiträge in Kocka/Offe 2000). Die Zentralität von Arbeit für das menschliche Leben hängt zuvorderst damit zusammen, dass Menschen ohne Arbeit ihre Existenz und ihr Überleben nicht sichern und zahlreiche ihrer Bedürfnisse nicht befriedigen können, sie also gewissermaßen immer wieder aufs Neue gezwungen sind, Arbeit zu verrichten. Doch was ist Arbeit überhaupt, und wie lässt sie sich von anderen Tätigkeiten abgrenzen?

Aus soziologischer Perspektive kann Arbeit zunächst ganz allgemein verstanden werden als „jede zweckhafte Tätigkeit, die der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient. Die Tätigkeit selbst kann dabei in körperlicher, manueller Arbeit und/oder in geistiger Arbeit bestehen“ (Mikl-Horke 2017: 24). Es handelt sich daher um alle Formen von Tätigkeiten, die zweck- und zielgerichtet sind und in irgendeiner Form nützlich für andere sind. Arbeit wird in vielen Kontexten in Interaktion mit anderen geleistet und ihr liegen häufig Kooperation und Arbeitsteilung zugrunde (ebd.). Daher ist Arbeit als Tätigkeit eine Form sozialen Handelns, das nach Weber verstanden werden kann als „menschliches Verhalten [...], wenn und insofern als der oder die Handelnden mit ihm einen subjektiven Sinn verbinden“ (Weber 2010[1922]: 3). Dies bedeutet im Umkehrschluss jedoch nicht, dass sämtliche Formen sozialen Handelns auch Arbeit sind. Machen zwei Freund:innen eine Fahrradtour oder gehen ins Kino, wird kaum jemand ernsthaft behaupten, dass es sich hierbei um eine Form von Arbeit handelt. Folgerichtig wird Arbeit zumeist von Formen der Freizeitgestaltung, des Müßiggangs oder des Spiels abgegrenzt (Hoose 2016: 52).

Diese Unterscheidung löst jedoch nicht automatisch alle Probleme, Arbeit begrifflich präzise zu fassen, denn es gibt zahlreiche Tätigkeiten, bei denen erst der Kontext der Handlung und die Intention der Handelnden darüber entscheiden, ob wir von Arbeit oder eher Freizeitgestaltung oder Spiel sprechen (Flecker 2017: 16 f.; für eine detaillierte soziologische Verortung des Begriffes Voß 2018). Ob sich eine Gruppe von Jugendlichen nachmittags zum Fußballspielen verabredet oder diese Tätigkeit professionell zum Gelderwerb ausgeübt wird, ob eine junge Frau in ihrer Freizeit zu Hause Violine spielt oder dies als ausgebildete Musikerin in einem Orchester tut – offensichtlich entscheidet erst der Handlungskontext und subjektive Sinn der Handelnden über das Verständnis von Arbeit und ihre Abgrenzung von anderen Aktivitäten. Die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit sind hierbei häufig fließend: Das Toben mit dem eigenen Kind kann sowohl eine Form des Spielens in der Freizeit als auch einen Bestandteil der Erziehungs- und Sorgearbeit darstellen (ebd.). Arbeit oder das, was darunter in einer Gesellschaft verstanden wird, ist somit sozial und kulturell konstruiert. Daher können auch die Grenzen von Arbeit und Nicht-Arbeit interpersonal (d. h. zwischen Menschen), interkulturell (d. h. zwischen Kulturen) und intertemporal (d. h. in unterschiedlichen historischen Kontexten) ganz verschieden gezogen werden.

Deutlich wird, dass der Soziologie ein äußerst breites Verständnis von Arbeit zugrunde liegt. In modernen Gesellschaften ebenso wie im Alltag vieler Menschen ist das Verständnis von Arbeit jedoch stark geprägt von Erwerbsarbeit, also einer ganz bestimmten Form gesellschaftlicher Arbeit. Bei Erwerbsarbeit handelt es sich um Arbeit, „mit der man – sei es als selbstständige Erwerbsperson, sei es als ‚Arbeitnehmer‘ im Rahmen eines Arbeitsvertrages – ein monetäres Einkommen erzielt, auf das die Arbeitenden und die von ihnen abhängigen Angehörigen ihrer Haushalte in aller Regel angewiesen sind“ (Kocka/Offe 2000: 9). Erwerbsarbeit wird in kapitalistischen Wirtschaftssystemen auf Märkten angeboten und nachgefragt und ist abzugrenzen von solchen Formen von Arbeit, die im Haushalts- und Familienkontext (Care- bzw. Reproduktionsarbeit) oder ehrenamtlich geleistet werden. Im Gegensatz zu diesen Formen gesellschaftlicher Arbeit ist für Erwerbsarbeit der Tausch von Arbeitskraft gegen Geld charakteristisch (Pries 2019).

Gleichwohl ist Erwerbsarbeit nie losgelöst von anderen Formen gesellschaftlicher Arbeit zu denken, insbesondere der im Privaten geleisteten Care- bzw. Reproduktionsarbeit. Diese bezeichnet all jene Formen von

Arbeit, die für die direkte und indirekte Wiederherstellung von Arbeitskraft notwendig sind. Reproduktionsarbeit umfasst sowohl alltägliche Tätigkeiten wie die physische Verpflegung und die Übernahme der Hausarbeit als auch die Produktion der nächsten Generation in Form von Geburt, Pflege und Erziehung der Kinder (Flecker 2017: 21). Diese lange Zeit übersehene Form gesellschaftlicher Arbeit wird seit den 1970er Jahren wissenschaftlich und öffentlich vermehrt debattiert. Dies ist feministischen und gleichstellungspolitischen Strömungen zu verdanken, denn die Entwicklung moderner Industriegesellschaften ist eng verknüpft mit dem sogenannten Male-Breadwinner-Modell, also einer geschlechtsspezifischen Aufteilung von Arbeit, in welche der Mann als Haupternährer für den Erwerb und die Frau für die Reproduktionsarbeit zuständig ist (Jürgens 2010).

Wenn von modernen Gesellschaften als Arbeitsgesellschaften gesprochen wird (vgl. bereits Ahrendt 2007 [1960]), sind dennoch zumeist im eigentlichen Sinne *Erwerbsarbeits-* bzw. *Arbeitsmarktgesellschaften* gemeint. Dies hängt mit der Zentralität von Erwerbsarbeit für den Wohlstand von Volkswirtschaften ebenso zusammen wie mit dem Einfluss auf die Sozialstruktur, die soziale Ordnung und die alltägliche Lebenswelt von Individuen. Schon soziologische Klassiker wie Marx, Weber und Durkheim stellten Erwerbsarbeit mitsamt ihren Funktionen, Herrschaftsformen, Machtverhältnissen und den hieraus resultierenden Konflikten in den Mittelpunkt ihrer Analysen, so dass sich Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie und Nukleus gesellschaftstheoretischer Überlegungen herausbildete (Offe 1983: 38). Die hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit manifestiert sich in ganz unterschiedlichen Sphären.

Wie dargelegt, unterliegen zunächst einmal alle Gesellschaften dem Zwang zur Arbeit, um das physische Überleben ihrer Mitglieder zu sichern. Hieraus entsteht die Notwendigkeit, Arbeit so zu organisieren, dass diese Überlebenssicherung kontinuierlich gewährleistet ist und die sich herausbildenden Strukturen stabil sind (ebd.). Gleichzeitig sind nicht nur Gesellschaften, sondern auch Individuen zumeist abhängig von Erwerbsarbeit, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Die meisten Menschen *müssen* arbeiten. Sie und ihre Angehörigen sind auf das durch die Erwerbsarbeit erzielte Einkommen angewiesen, sofern sie nicht über Kapital oder ausreichend Vermögen verfügen (Kocka/Offe 2000: 9; Brussig 2015: 296). Hieraus folgt, dass in Industriegesellschaften die materiellen Konsum- und Teilhabechancen und somit auch der soziale Status und die soziale Position von Individuen maßgeblich durch Erwerbsarbeit geprägt werden, woran

auch Prozesse der Individualisierung und Pluralisierung sozialer Milieus (Beck 1986) nichts Grundlegendes ändern.

In konservativen Wohlfahrtsstaaten (Esping-Andersen 1990, → Kapitel 2.2.2) wie dem deutschen verlängert sich die Bedeutung der materiellen Absicherung durch Erwerbsarbeit sogar über die gegenwärtige Erwerbsintegration hinaus: So wird im Rahmen des sogenannten Äquivalenzprinzips die Höhe der Sozialleistungen bei Arbeitslosigkeit und im Alter an das Maß der vorherigen Erwerbsteilhabe gekoppelt (Heinze et al. 1999). Die Herstellung von sozialer Sicherung qua Bismarck'scher beitragsfinanzierter Sozialversicherung sorgt daher für die hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit für den Schutz vor den „Risiken der modernen Industriegesellschaft, also Alter, Invalidität, Krankheit, Arbeitslosigkeit und Pflege“ (Schmid 2011: 117).

Es wäre jedoch verkürzt, die Zentralität von Erwerbsarbeit lediglich auf die materiellen Faktoren zu reduzieren. So ist sozialwissenschaftlich vielfach herausgearbeitet worden, dass Erwerbsarbeit über die genannten direkten und indirekten monetären Effekte hinaus eine zentrale gesellschaftliche Inklusions- und Integrationsinstanz darstellt, die gesellschaftliche Teilhabe und Selbstwertgefühl maßgeblich beeinflusst (Böhle 2018). Jahoda sieht die positiven Folgen von Erwerbsarbeit in fünf wesentlichen psychosozialen Funktionen begründet: Auferlegung eines Zeitplans, soziale Kontakte, Teilhabe an kollektiven Zielsetzungen, Status und Identität sowie die Verpflichtung zur regelmäßigen Aktivität (1982: 59). Dass Erwerbsarbeit viele positive psychosoziale Effekte erzeugt, wird besonders deutlich, wenn die Teilhabe an Erwerbsarbeit trotz individuellen Wunsches nicht realisiert werden kann. So ist vielfach gezeigt worden, dass Arbeitslosigkeit negativ mit dem subjektiven Wohlbefinden korreliert ist und zu sozialen Exklusionsprozessen führen kann (vgl. bereits die einflussreichen „Marienthal-Studien“ von Jahoda/Zeisel 1975 [1933] sowie Paul et al. 2016). Dies bedeutet jedoch keinesfalls, dass per se jede Arbeit besser ist als keine, was sozialwissenschaftlich unter dem Stichwort „Prekarisierung“ seit längerem diskutiert wird (exemplarisch die Beiträge in Castel/Dörre 2009). Es impliziert auch keinesfalls, dass die kapitalistische Organisationsform von Arbeit nicht auch unerwünschte Nebenfolgen wie soziale Exklusion oder gesundheitliche Belastungen durch ungünstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach sich zieht. Dies ändert jedoch nichts an der generellen Beobachtung, dass der Erwerbsarbeit als Quelle materiellen Wohlstands und sozialer Teilhabe sowie als wichtiges Medium der Identitätsbildung in modernen Gesellschaften eine zentrale Rolle zukommt. Menschen *müssen* daher nicht

nur arbeiten, sondern in der Regel *sollen* und *wollen* sie es auch. Wie Weber in seinem Werk „Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ (2013 [1904/1905]) dargelegt hat, wurde die Verinnerlichung von Arbeit als Tugend, die Menschen Würde und göttliche Gnade ermöglicht, seit Beginn der Neuzeit vor allem durch die Ausbreitung des protestantischen Glaubens forciert. Auch wenn sich die Bedeutung einer religiösen Legitimation für Erwerbsarbeit inzwischen gewandelt hat, ist Erwerbsarbeit auch heute als „Norm und als Realität [...] zentral für die Kultur und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft“ (Kocka/Offe 2000: 10).

1.2 Der Arbeitsmarkt – ein Markt wie jeder andere?

1.2.1 Definition und Besonderheiten

In modernen (post-)industriellen Gesellschaften ist die Existenz von Arbeitsmärkten für nahezu alle Menschen vollkommen selbstverständlich. Menschen bilden sich für den Arbeitsmarkt aus, sie nehmen Arbeitsplätze auf diesem Markt ein (oder bieten diese als Arbeitgeber:in an), sie ziehen sich freiwillig oder unfreiwillig von diesem Markt zurück, treten möglicherweise wieder ein oder aber beenden ihre „Teilnahme“ für immer und gehen in Rente. Wie dargelegt, basiert die Entwicklung hin zu einer Arbeitsgesellschaft auf der Durchsetzung von Erwerbsarbeit als marktförmiger Organisationsform gesellschaftlicher Arbeit. Die Existenz von Arbeitsmärkten, wie wir sie heute kennen, ist aus historisch-empirischer Perspektive jedoch keinesfalls so etwas wie der Normalfall der Organisation gesellschaftlicher Arbeit, sondern breitete sich erst sehr langsam und in Grundzügen seit dem 16. Jahrhundert aus. Die tatsächliche Durchsetzung moderner Arbeitsmärkte folgt dann im Zuge der Industrialisierung, die neben Arbeit nahezu alle Waren auf Märkten handelt und ihre Verteilung marktförmig organisiert (Flecker 2017: 48f.). Eingebettet in eine zunehmende funktionale Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Teilsysteme, Prozesse der Arbeitsteilung und der Ausbildung von Wohlfahrtsstaaten (Abraham/Hinz 2018: 1) löst der Siegeszug des Kapitalismus in westlichen Gesellschaften ein System von Tauschbeziehungen, zumeist kleinräumigem Handel und Subsistenzwirtschaft, ab. Gearbeitet wird nicht mehr primär für die (un-)mittelbare Eigenversorgung, sondern die eigene Arbeitskraft wird im Rahmen eines Lohnarbeitsverhältnisses einem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Dies setzt

im Zuge der Industrialisierung die Herausbildung zweier (idealtypischer) Klassen voraus. Während die Arbeitgeber:innen (im Marx'schen Sinne die Bourgeoisie) die Produktionsmittel (etwa Fabriken und Maschinen) besitzen, sind die Arbeiter:innen (ergo Proletarier:innen) laut Marx im doppelten Sinne frei: Sie haben erstens die (formale) Freiheit, Arbeitsverträge zu schließen und ihre Arbeitskraft zu verkaufen, sind aber zweitens auch frei von Besitz an den Produktionsmitteln (Marx 1970 [1867–1894]). Die Folge ist der „stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse“ (Marx) und die Herausbildung des Arbeitsmarktes als zentrales Mittel zur Organisation gesellschaftlicher Arbeit.

Der Arbeitsmarkt kann verstanden werden als

„[...] die in kapitalistischen Gesellschaften vorherrschende institutionelle Lösung eines doppelten Allokationsproblems, das in allen Gesellschaften gelöst werden muß: einerseits muß das Produktionssystem mit den von ihm benötigten Arbeitsleistungen versorgt werden, andererseits müssen die Arbeitskräfte mit monetären (Einkommen) und sozialen (Status) Subsistenzmitteln versorgt werden“ (Offe/Hinrichs 1984: 48).

Wie dargelegt, wird dieses doppelte Allokationsproblem in Industriegesellschaften marktförmig gelöst, indem Produktion und Verteilung als Austausch von Lohn und Leistung organisiert wird. Wie auf allen Märkten stehen sich auch auf dem Arbeitsmarkt Angebot und Nachfrage gegenüber. Die Angebotsseite stellt ihre Arbeitskraft zum Verkauf, die Nachfrageseite kauft Arbeitskraft zum Zwecke der Produktivitätssteigerung ein. Diese marktförmige Organisation impliziert auch, dass beide Seiten – wie auf Märkten üblich – marktrational handeln. Anbieter:innen und Nachfrager:innen versuchen dementsprechend, Art, Menge und Preis (Lohn) den Marktbedingungen strategisch anzupassen (ebd.). Man könnte daher leicht schlussfolgern, dass Arbeitsmärkte den grundlegenden Funktionsweisen und Logiken von anderen Märkten wie etwa Gütermärkten entsprechen. Doch ist der Arbeitsmarkt tatsächlich ein Markt wie jeder andere?

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie beantwortet diese Frage mit einem Ja (vgl. für nachfolgende Ausführungen vertiefend Keller 2008: 270 ff.; Hinz/Abraham 2018: 9 ff.; Zerche et al. 2000: 186 ff.). Zentrale Prämisse des Modells ist die Vorstellung, dass Arbeitsmärkte – genau wie alle anderen Märkte – durch die „unsichtbare Hand“ (invisible hand, Adam Smith) zum Gleichgewicht tendieren, d. h. Angebot und Nachfrage quasi natürlich und mit dem größtmöglichen Nutzen aller zueinander finden. Die zentrale Lenk-

ungsfunktion für das Geschehen am Arbeitsmarkt übernimmt der Preis, also der Lohn, der für den Ankauf von Arbeitskraft bezahlt wird, wobei davon ausgegangen wird, dass für den Faktor Arbeit dieselben Gesetzmäßigkeiten gelten wie für andere Güter. Diese grundlegende Vorstellung der Funktionsweise von Arbeitsmärkten ist hinsichtlich der zu treffenden Grundannahmen voraussetzungsvoll: So geht die neoklassische Arbeitsmarkttheorie u. a. von einer vollständigen Konkurrenz, vollständigen Informationen sowie einer vollständigen Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft aller Marktteilnehmer:innen ebenso aus wie von der Homogenität und somit vollständigen Substituierbarkeit der Angebotsseite. Aus der Gleichgewichtsannahme folgt auch, dass (längerfristige) Arbeitslosigkeit immer freiwillig sein muss, denn laut des Modells findet jedes Angebot eine Nachfrage, sofern „der Preis stimmt“. Ebenso impliziert das neoklassische Modell, dass weitreichende Eingriffe des Staates und/ oder kollektive Lohnfindungsprozesse durch die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) nicht notwendig, ja sogar schädlich sind, da hierdurch der Markt-Preis-Mechanismus gestört wird. Schon früh wurde auch aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive Kritik am neoklassischen Basismodell laut, was vor allem mit dem Hinweis auf unterkomplexe und realitätsferne Grundannahmen begründet wurde. Folglich brachen theoretische Weiterentwicklungen der Arbeitsökonomik mit einzelnen dieser Grundannahmen und betonten etwa die Bedeutung von Bildungsinvestitionen (Humankapitaltheorie), über dem markträumenden Niveau liegenden Löhnen zum „Einkauf“ von Motivation und Loyalität (Effizienzlohntheorien) oder die unterschiedliche Marktmacht von Beschäftigten in der Lohnsetzung (Insider-Outsider-Theorien).

Noch deutlicher werden aus soziologischer Perspektive die Besonderheiten des Arbeitsmarktes hervorgehoben. Als (negative) Referenzfolie fungiert in aller Regel die oben kursorisch skizzierte (post-)neoklassische Arbeitsökonomik (hierzu ausführlich Weingärtner 2019: 17 ff.). Bei aller Heterogenität der theoretischen Ansätze vereint soziologische Perspektiven auf Arbeitsmärkte zunächst die Betonung der besonderen Ware Arbeitskraft. Diese ist aus soziologischer Sicht keinesfalls mit anderen Waren oder Gütern vergleichbar, denn es handelt sich, so Polanyi, um eine „fiktive Ware“ (1977 [1944]: 99). Arbeitskraft ist immer personengebunden, sie kann also nicht losgelöst vom Subjekt mitsamt individuellen Prädispositionen und Präferenzen betrachtet oder verwertet werden. Ebenso wie Boden und Kapital ist nach Polanyi auch Arbeit keine wirkliche Ware, da diese nicht für den Verkauf auf dem Markt produziert wird. Der Warencharakter wird

daher fiktiv hergestellt, was jedoch nicht verhindert, dass auf Basis dieser Fiktion ganz reale Märkte entstehen.

Hinzu kommt, dass auf dem Arbeitsmarkt nicht tatsächliche Arbeit oder Arbeitsleistung, sondern lediglich Arbeitsvermögen und *potentielle* Arbeitsleistung gehandelt wird. Folglich muss in den Betrieben immer wieder das Problem gelöst werden, „Arbeitsvermögen in wirkliche Arbeit umzusetzen“ (Berger/Offe 1982: 351). Der Arbeitsvertrag zwischen Anbieter:innen und Nachfrager:innen kann dieses sogenannte *Transformationsproblem von Arbeit* nicht lösen, denn er ist unbestimmt und kann lediglich bestimmte Verkaufsbedingungen (Lohnhöhe, Umfang und Gestaltung der Arbeitszeit etc.) festschreiben. Die Nachfrageseite „kauft die Katze im Sack“ (Deutschmann 2002: 97). Extrafunktionale Qualifikationen wie Engagement, Motivation und Loyalität der Beschäftigten können hingegen nicht einfach vorausgesetzt werden (Minssen 2019: 25 ff.). Dies gilt umso mehr, als dass die Vertragspartner:innen in der Regel gegensätzliche Interessen haben: Während die Nachfrageseite die höchstmögliche Arbeitsleistung wünscht, hat die Angebotsseite ein rationales Interesse, das Arbeitsvermögen nicht vollkommen zu verausgaben – ist es doch die einzige Ware, die sie auf dem Arbeitsmarkt anbieten kann (Deutschmann 2002: 95 ff.). Ergänzend zu formalen Arbeitsverträgen existieren daher informelle, sogenannte psychologische Verträge, in denen die Vertragspartner:innen reziproke Erwartungen formulieren, deren Nicht-Einhaltung oder Verletzung zum Vertragsbruch führen können (Minssen 2019: 39 ff.). Dies ändert nichts an dem Umstand, dass Beschäftigte mit Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse akzeptieren und legitimieren und der Arbeitgeber die Verfügungsgewalt innehat. Gleichwohl sind neben dem formalen Tausch von Leistung gegen Geld häufig ergänzende Steuerungsmodi wirksam, etwa wenn Loyalität gegen Wertschätzung eingetauscht wird (ebd.).

Das wohl gewichtigste Argument, das gegen eine Gleichsetzung von Arbeits- mit anderen Märkten spricht, ist jedoch die strukturelle Machtasymmetrie zwischen Angebots- und Nachfrageseite (Offe/Hinrichs 1984: 50 ff.). Wie eingangs skizziert, müssen (nahezu alle) Menschen aus Gründen der materiellen Existenzsicherung arbeiten, d. h. es besteht ein (fortwährender) Angebots- bzw. Verkaufszwang. Dieser Umstand hat Folgen: Arbeitskraftbesitzer:innen können nicht ewig auf einen passenden Arbeitsplatz warten, sie können ihr Angebot nicht beliebig verbilligen und die Konkurrenzsituation nicht beeinflussen (Hirsch-Kreinsen 2009: 156). Ebenso besteht

eine eingeschränkte Möglichkeit, sich an veränderte Nachfragebedingungen anzupassen, etwa mit Blick auf geforderte Qualifikationen, Kenntnisse oder räumliche Aspekte (ebd.). Während das Angebotsverhalten also inflexibel ist, hat die Nachfrageseite deutlich günstigere Möglichkeiten, das Angebot zu steuern, etwa durch technologische Innovationen und Maschinen, die menschliche Arbeitskraft ersetzen, durch räumliche Verlagerungen von Produktionsstandorten oder durch Investitionen in die Belegschaft. Trotz der symmetrischen Vertragsfreiheit beider Parteien bleibt also ein strukturelles Machtungleichgewicht bestehen, da „der Arbeitgeber typischerweise mehr Optionen hat, seine Angewiesenheit auf Arbeitskräfte zu reduzieren, als umgekehrt der Arbeitnehmer Optionen hat, seine Angewiesenheit auf Arbeitseinkommen zu reduzieren“ (Offe 2000: 497).

1.2.2 Institutionalisierung

Die genannten Besonderheiten und allen voran die strukturelle Machtasymmetrie zwischen Angebots- und Nachfrageseite führten ab dem 19. Jahrhundert zu einer zunehmenden Institutionalisierung des Arbeitsmarktes, in deren Zuge das freie Spiel der Marktkräfte reguliert wurde. Diese Institutionalisierung hatte mehrere Ursachen. Ein entscheidender Faktor war die Tatsache, dass zur Zeit der Frühindustrialisierung zahlreiche Industriezweige dem (idealtypischen) neoklassischen Modell recht nahekamen. Entgegen dem Postulat dieses Modells war das Ergebnis jedoch keinesfalls eine ökonomische und soziale Win-win-Situation, sondern ein Zustand zivilisatorischer Rückschritte, zu denen bittere Armut, überlange Arbeitszeiten von bis zu 16 Stunden am Tag, inhumane Arbeitsbedingungen, absolute Disziplinierung und die systematische Diskriminierung Leistungsschwächerer (Menschen mit Behinderung, Kranke) zählten (Bäcker et al. 2010: 426).

Der Maximalzugriff auf die Arbeitskräfte ohne Rücksicht auf soziale und gesundheitliche Folgewirkungen wurde ab dem 19. Jahrhundert durch erste regulative Eingriffe des Staates, die vor allem auf besonders schutzbedürftige Gruppen wie Kinder abzielten, abgeschwächt – wohlgermerkt im Kontext der damaligen Zeit, die kaum mit heute gängigen ethischen Vorstellungen vergleichbar sind. So verfügte etwa das preußische Regulativ von 1839 unter anderem, dass Kinder zwischen neun und 16 Jahren fortan nicht mehr als zehn Stunden täglich arbeiten durften und für sie Sonntags- und Nachtarbeit verboten waren (Kastner 2004). Nichtsdestotrotz markierten derlei Staatstätigkeiten den Beginn eines schrittweisen Wandlungsprozesses, im

Zuge dessen die Absicherung bestimmter sozialer Mindeststandards durch staatliche Regulierungen hergestellt wird.

„Der Siegeszug des Kapitalismus beruhte auf der Durchsetzungskraft seiner Rationalitätskriterien und der erfolgreichen Externalisierung der Folgeprobleme in die Zuständigkeit anderer institutionalisierter Bereiche, des Staates, der Familien und der Gemeinden. Dieser Prozeß legitimierte sich durch die Effizienz des wirtschaftlichen Handelns, die steigende Produktivität und das wachsende Volkseinkommen. Doch aus den externalisierten Folgen des Kapitalismus entstanden erhebliche Oppositionskräfte, die sich in zwei Richtungen entwickelten. Die eine richtete sich gegen das Rationalitätskriterium selbst, die andere wollte den Geltungskontext dieses Kriteriums einschränken. Die erste Richtung mündete in den Kommunismus, die andere in die Sozialreform“ (Lepsius 1997: 64).

Gleichwohl waren diese regulativen Eingriffe nicht ausschließlich humanistisch motiviert, sondern dienten gleichsam strategischen Interessen wie etwa der Sicherung des militärischen Nachwuchses (Flecker 2017: 51) oder – mit Blick auf die Einführung der ersten Sozialversicherungen durch Bismarck ab 1883 – dem Machterhalt im Zuge erstarkter sozialistischer Strömungen.

Wesentlich für die Institutionalisierung des Arbeitsmarktes war neben staatlich-regulativen Eingriffen vor allem die Entstehung von Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretungsorgane der Arbeitnehmer:innen. So entstand durch Koalitionsbildungen, die als Reaktion auf Gewerkschaften auch jene der Arbeitgeber:innen einschloss, sowie die politische Problematisierung der sozialen Frage durch die Arbeiterbewegung nachfolgend ein ausdifferenziertes Netz arbeits- und sozialrechtlicher sowie tarifvertraglicher Regelungen – wohlgermerkt über einen Zeitraum von mehr als einem Jahrhundert und häufig erzwungen durch Arbeitskämpfe und Proteste (Bäcker et al. 2020: 386 ff.; → Kapitel 4). Die Koalitionsbildung der Arbeitnehmer:innen in Kombination mit staatlich-regulativen Eingriffen hat so nach und nach eine Vielzahl von Institutionen wie die Tarifautonomie, die Betriebsverfassung, die Arbeitslosenversicherung sowie weitere arbeitsrechtliche Regulierungen hervorgebracht.

Dabei umfassen die Institutionen des Arbeitsmarktes und Wohlfahrtsstaates „regulative, normative, and cultural-cognitive elements that, together with associated activities and resources, provide stability and meaning to social life“ (Scott 2014: 56). Viele arbeitsmarktrelevanten Institutionen erschöpfen sich also nicht in regulativen Elementen (etwa rechtlichen

Vorgaben durch Gesetze), sondern stellen gleichsam auch normative Bezugspunkte in der Gesellschaft dar und werden von Individuen in aller Regel internalisiert, d. h. sie „are taken for granted by larger or smaller groups of people“ (Ahrne/Brunsson 2011: 89). Wie alle Institutionen sorgen auch jene des Arbeitsmarktes und Wohlfahrtsstaates für die Herausbildung einer stabilen sozialen Ordnung, wie sie gleichsam als subjektive Orientierungspunkte für Individuen fungieren.

Die zunehmende institutionelle Zähmung des Kapitalismus und hiermit des Arbeitsmarktes führt keinesfalls dazu, dass Erwerbsarbeit ihren marktförmigen Charakter gänzlich verliert, aber die Vertragsfreiheit wird eingeschränkt und Arbeitskraft in der Tendenz dekommodifiziert, d. h. der Warencharakter abgeschwächt (Esping-Andersen 1990, → Kapitel 2.2.2). Polanyi erkennt im 19. Jahrhundert in diesem Zusammenhang eine Doppelbewegung, in dessen Zuge echte Waren immer stärker marktförmig gehandelt werden, wohingegen dies für fiktive Waren immer stärker eingeschränkt wird (1977 [1944]).

Darüber hinaus bildet sich in den genannten Entwicklungsprozessen mit dem Aufkommen von Berufen eine weitere Basisinstitution moderner Arbeitsmärkte heraus. Ein Beruf kann soziologisch gefasst werden als

„eine spezifische Form der Erwerbstätigkeit, die auf einer relativ dauerhaften Verbindung von systematisch in Lernprozessen erworbenen Qualifikationen mit entsprechenden Tätigkeitskomplexen beruht und ihrem Träger einen gesellschaftlich anerkannten Status sowie Handlungskompetenz im Rahmen sanktionierter Regelbindung vermittelt“ (Fürstenberg 2000: 20).

Berufe erfordern also immer ein Können und somit auch eine Ausbildung, in der die Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen ebenso wie berufliche Normen und Werte („Berufsethos“) vermittelt und erlernt werden. Heutzutage sind Berufe allgegenwärtig: jeder Mensch weiß, dass es Elektriker, Ärztinnen und Frisöre gibt. Dabei sind Berufe wie alle Institutionen keinesfalls statische Gebilde, sondern verändern sich fortlaufend, können im Zuge wirtschaftlicher, technischer und sozialer Wandlungsprozesse neu entstehen (Informatikerinnen) oder verschwinden (Radmacher).

Berufe sind nicht nur individuell eine identitätsstiftende Quelle und ein wichtiger biografischer Fixpunkt (Deutschmann 2002: 144 ff.), sondern haben eine wichtige strukturierende Funktion für Arbeitsmärkte. Nachfrageseitig reduzieren sie Ungewissheiten beim Einkauf von Arbeit. Arbeitgeber:innen können damit rechnen, dass eine bestimmte Person über zerti-

fizierte und somit allgemein anerkannte Qualifikationen und Kenntnisse verfügt, wenn sie eine entsprechende Berufsausbildung durchlaufen hat. Anbieterseitig üben Berufe vor allem aufgrund der hiermit verbundenen Spezialisierung von Qualifikationen und Kenntnissen eine strukturierende Funktion aus. Eine Folge dieser Strukturierungsprozesse ist, dass der vermeintlich homogene Arbeitsmarkt in mehrere, voneinander größtenteils unabhängige, Teilarbeitsmärkte bzw. Segmente zerfällt. Berufe führen also dazu, dass weder die Angebots- noch die Nachfrageseite in vollkommener Konkurrenz zueinanderstehen. Niemand würde erwarten – geschweige denn es sich wünschen – dass eine Ärztin Elektroleitungen verlegt oder umgekehrt der Elektriker Medikamente verschreibt. Berufe leisten daher für den Arbeitsmarkt eine wichtige Funktion, indem sie Angebot und Nachfrage kanalisieren (Hirsch-Kreinsen 2009: 157).

Wie alle Institutionen sind auch jene des Arbeitsmarktes und Wohlfahrtsstaates somit einerseits selbst über einen längeren Zeitraum *stabil* und haben andererseits eine *stabilisierende* Wirkung, indem sie für die Marktakteure Erwartungsunsicherheit reduzieren und (Handlungs-)Orientierung bieten. Gleichwohl sind sie nicht statisch, sondern ein Prozess, d. h. Institutionen werden fortlaufend neu verhandelt oder geraten durch externe Schocks (z. B. neue Technologien oder Krisen) unter Veränderungsdruck (Göhler 1997; zur Soziologie der subjektiven Konstruktion und Reproduktion von Institutionen grundlegend Berger/Luckmann 2018 [1966]). Folglich können Institutionen auch verschwinden oder sich nach und nach mehr oder weniger stark wandeln. Letzterer Fall zeigt sich etwa dann, wenn einzelne Berufe verschwinden, andere neu entstehen, wenn einzelne Sozialversicherungszweige modifiziert und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden oder sich Tarifverträge in ihrer Ausgestaltung und ihrem Geltungsbereich qualitativ verändern. Kurzum: Die Institutionen des Arbeitsmarktes sind grundsätzlich stabil, aber in Bewegung. Neue Institutionen wie der gesetzliche Mindestlohn können ebenso entstehen wie gleichzeitig etablierte Institutionen wie Berufe und Betriebe etwa durch neue digitale Wirtschafts- und Arbeitsformen unter Druck geraten können (→ Kapitel 6.1).

1.2.3 Strukturierung und Segmentierung

Nun wäre es verkürzt, die zunehmende Institutionalisierung des Arbeitsmarktes alleinig als Erfolgsgeschichte zu betrachten, denn wie so häufig greifen auch hier die nicht-intendierten Folgen absichtsvollen Handelns

(Merton 1936). Die Bedeutung des Arbeitsmarktes für moderne Gesellschaften erschöpft sich nicht in dem Problem, „*wie viele* Menschen einen Arbeitsplatz erhalten. Mindestens ebenso bedeutsam ist die Frage, *wer welche* Arbeit zu welchen Konditionen bekommt (Abraham/Hinz 2018: 2; Hervorh. i. Orig.). Wie gezeigt, liegt eine (positive) Folge der Institutionalisierung in der Korrektur des Machtungleichgewichts einerseits und der Kanalisierung von Angebot und Nachfrage andererseits. Gleichzeitig gehen mit dieser institutionell vermittelten Strukturierung auch soziale Schließungsprozesse einher, die in Kombination mit der keinesfalls aufgehobenen Marktlogik systematische „Opfer des Arbeitsmarktes“ (Offe 1977) produzieren. Bereits Mitte der 1980er Jahre galt:

„Wenn wir wie auf einem Schnittmusterbogen die Ausschnitte der Erwerbsbevölkerung vergleichen, die überdurchschnittlich lange arbeitslos sind, besondere Schwierigkeiten haben, überhaupt Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, häufiger gekündigt werden, unterdurchschnittliche Arbeitseinkommen erzielen, häufig auf restriktiven, durch geringe Autonomie gekennzeichneten Arbeitsplätzen anzutreffen sind, besondere Risiken der Zerstörung ihres physischen Arbeitsvermögens und ihrer Qualifikation ausgesetzt sind, dann sehen wir, daß diese Merkmale nicht unabhängig voneinander variieren, sondern bei bestimmten Teilen der Erwerbsbevölkerung kumulieren“ (Offe/Hinrichs 1984: 46).

Arbeitsmärkte sind „Maschinen der Ungleichheitsproduktion“ (Abraham/Hinz 2018: 2) und bleiben es auch trotz ihrer institutionellen Zähmung. Der skizzierte Umstand, dass die institutionell vermittelte Strukturierung von Arbeitsmärkten bei gleichzeitiger grundsätzlicher Beibehaltung der Marktlogik systematisch zu einer Klumpung von erwerbsbezogenen Risiken bei bestimmten Personen(-gruppen) führt, nährte ab den 1960er Jahren sozialwissenschaftliche Überlegungen, wonach sich der Arbeitsmarkt in verschiedene Teilbereiche spaltet. Ausgehend von den USA, wo sich vor allem ethnische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt stetig reproduzierten, entstand so eine Fülle unterschiedlicher Segmentationstheorien. Das sie verbindende Element ist der Grundgedanke, dass sich Arbeitsmärkte in Segmente aufteilen, welche sich hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterscheiden und deren wechselseitige Mobilität eingeschränkt oder nicht vorhanden ist (Weingärtner 2019: 100 ff.). Damit brechen diese Ansätze radikal mit der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, indem der Existenz eines einzelnen homogenen Arbeitsmarktes widersprochen wird. Arbeitsmarktsegmentation wird nicht als vorüberge-

hendes und zufälliges Phänomen verstanden, sondern „als ein Ergebnis der im Arbeitsmarktprozeß wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte und Interessen gesehen“ (Sengenberger 1978: 16). Sie impliziert somit eine regelmäßige und dauerhafte soziale Schließung einzelner Teilarbeitsmärkte entlang askriptiver Merkmale der Beschäftigten wie Herkunft, Alter und Geschlecht oder aber auch Bildung, Ausbildung und Beruf sowie Merkmalen des Arbeitsplatzes wie etwa den Standort oder die Wirtschaftsbranche. Die Folgen des Arbeitsplatzgefälles sind u. a. ungleiche Einkommensverteilungen, unterschiedliche Chancen beruflicher Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie unterschiedliche Erwerbslosigkeitsrisiken (ebd.: 17 sowie Piore 1978: 69f.).

Eine wegweisende Untersuchung lieferten zunächst Doeringer und Piore (1971) mit ihrer These einer Dualisierung des Arbeitsmarktes. Die beiden unterscheiden zwischen internen und externen Arbeitsmärkten. Erstere zeichnen sich durch vergleichsweise konstante Beschäftigungsverhältnisse, innerbetriebliche Mobilität und betriebsspezifische Qualifikationen aus (Weingärtner 2019: 101). Die Beschäftigten in internen Arbeitsmärkten sind relativ gut geschützt gegenüber dem externen Arbeitsmarkt. In diesem wiederum regiert nicht die Logik der Organisation, sondern die des Marktes. Dies führt zu tendenziell kürzeren Beschäftigungsepisoden bei einem Arbeitgeber und mehr betriebsübergreifender Mobilität. Ergänzend unterscheiden die Autoren primäre und sekundäre Teilarbeitsmärkte, um die jeweils beschäftigungsbezogenen Risiken abzubilden. Hier gilt, dass sich die „good jobs“ in den primären internen, die „bad jobs“ in den sekundären externen Teilarbeitsmärkten klumpen (ebd.).

Diese Grundgedanken wurden für die Analyse des (west-)deutschen Arbeitsmarktes von Lutz und Sengenberger (1974) aufgegriffen und weiterentwickelt (Sengenberger 1987). Notwendig war dies, da sich die USA und Deutschland hinsichtlich der politischen Ökonomie wesentlich unterscheiden (und immer noch unterscheiden), also etwa mit Blick auf die Wirtschaftsstruktur, das System der Arbeitsbeziehungen sowie die deutsche Besonderheit des dualen Ausbildungssystems mit einer zentralen Stellung des Facharbeiters (Keller 2008: 289). Das Ergebnis war ein segmentations-theoretischer Ansatz, der drei idealtypische Teilarbeitsmärkte unterscheidet (vgl. für die nachfolgenden Ausführungen Sengenberger 1987, Keller 2008: 290 f. sowie Hirsch-Kreinsen 2009: 159 ff.).

Eine zentrale Stellung kommt auf dem deutschen Arbeitsmarkt dem (*berufs-)/fachlichen Teilarbeitsmarkt* zu. Dieser basiert auf breiten fachlichen

Qualifikationen der Beschäftigten, die in mehrjährigen Berufsausbildungen erworben werden. Die Berufsausbildungen sind durch halbstaatliche Instanzen reguliert und standardisiert und ein erfolgreicher Abschluss wird mit Zertifikaten bestätigt. Diese Zertifikate belegen betriebsunabhängige Qualifikationen, d. h. sie sind zwischen unterschiedlichen Betrieben in der Regel problemlos transferierbar. Für welche konkrete Arbeitgeberin etwa ein Gas-Wasser-Installateur arbeitet, ist zweitrangig, denn das erlernte Wissen kann betriebsunabhängig angewendet werden. Dieser Teilarbeitsmarkt weist dementsprechend eine hohe Berufszentrierung auf, die das zentrale Strukturierungsprinzip darstellt. Gleichzeitig fungiert der Beruf als formale Zugangsbeschränkung und kanalisiert das Angebot, denn Arbeitsplätze in diesem Teilarbeitsmarkt erfordern eine jeweils spezifische berufsfachliche Eignung (inklusive dementsprechender Zertifikate), ohne die der Zutritt verwehrt ist. Beschäftigte in diesem Teilarbeitsmarkt verfügen prinzipiell über eine hohe zwischenbetriebliche Mobilität, die jedoch abhängig ist von einer entsprechenden Nachfrage. Für die Nachfrageseite bietet sich demgegenüber der bereits zuvor thematisierte Vorteil, dass Unsicherheiten über Qualifikation und Fähigkeiten von Bewerber:innen reduziert und betriebliche Anlernkosten weitgehend vermieden werden. Für den deutschen Arbeitsmarkt ist dieser Teilarbeitsmarkt aufgrund der Zentralität der (dualen) Berufsausbildung von großer Bedeutung.

Demgegenüber steht der *betriebsinterne Teilarbeitsmarkt*, dessen zentrales Strukturierungsprinzip nicht der Beruf, sondern der Betrieb darstellt. Betriebsinterne Teilarbeitsmärkte sind in der Regel mehr oder weniger stark gegenüber externen Märkten abgeschottet. Die Zugänge sind weniger stark formalisiert als im (berufs-)fachlichen Teilarbeitsmarkt. Betriebsinterne Teilarbeitsmärkte fußen auf einer stabilen Stammebelegschaft mit einem hohen betriebsspezifischen Know-How, das durch „on-the-job-training“ ausgebildet wird. Dementsprechend ist die Mobilität vor allem innerbetrieblich hoch, jedoch zwischenbetrieblich aufgrund der nicht oder nur bedingt transferierbaren Qualifikationen gering. Die Aussicht auf vertikale Mobilität innerhalb des Betriebs wird gegen Loyalität und eine hohe Betriebsbindung getauscht. Häufig findet sich eine hohe Identifikation mit der Organisation, was beispielhaft in den Großunternehmen der Automobilindustrie deutlich wird („Opelner“, „VWler“). Die Vorteile für die Nachfrageseite liegen in einem hohen Maß an Planbarkeit durch die langfristige Bindung der Beschäftigten, ihrer passgenauen betriebsspezifischen Qualifikation, einer tendenziell hohen Loyalität sowie Kosteneinsparungen aufgrund geringer

Transaktionskosten, die etwa durch eine hohe Fluktuation entstehen. Beschäftigte der betriebsinternen Teilarbeitsmärkte profitieren demgegenüber von guten Aufstiegschancen, dem Senioritätsprinzip und einer Abschottung gegenüber externen Arbeitsmärkten, was häufig eine hohe Beschäftigungstabilität nach sich zieht. Der zentrale Nachteil liegt für beide Seiten im gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis, das flexible Anpassungen an veränderte Bedarfe oder Marktsituationen nur bedingt ermöglicht.

Wiederum gänzlichen anderen Strukturierungsprinzipien folgt der *unstrukturierte (jedermann-)Teilarbeitsmarkt*. Kernmerkmal dieses Teilarbeitsmarktes ist das weitgehende Fehlen beruflicher oder betriebsspezifischer Qualifikationen. Es handelt sich um einfache Tätigkeiten, die häufig nur kurze Anlernphasen voraussetzen und mit niedrigen oder fehlenden formalen Bildungs- und Berufsabschlüssen auf Seiten der Beschäftigten korrespondieren. Dieser Umstand hat zur Folge, dass angebotsseitig eine hohe Konkurrenz bei gleichzeitig hoher Substituierbarkeit vorherrscht. Aus der hieraus folgenden hohen Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten resultieren dementsprechend negative Folgen für diese wie niedrige Löhne sowie ungünstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. In diesem Teilarbeitsmarkt ist die horizontale Mobilität äußerst hoch (Praxis des ‚hire and fire‘). Entgegen dem amerikanischen Traum bleibt jedoch eine vertikale Aufstiegsmobilität die Ausnahme. Empirisch vorzufinden sind derartige Teilarbeitsmärkte vor allem in tayloristisch organisierten Teilbereichen des produzierenden Gewerbes, in der Saisonarbeit (etwa Ernte) und bei einfachen Dienstleistungstätigkeiten (etwa in der Gastronomie oder dem Handel).

Segmentationstheorien dekonstruieren die unterkomplexe Vorstellung homogener Arbeitsmärkte. Sie leuchten vielmehr die am Arbeitsmarkt vorherrschenden Machtkonstellationen und Institutionen aus, die dauerhaft eine gewisse stabile Strukturierung und Segmentierung des Arbeitsmarktes und hiermit auch Ungleichheiten nach sich ziehen. Hierdurch können unter anderem empirische Phänomene wie eine Polarisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen besser erklärt werden. Mit Blick auf die empirischen Entwicklungen von Arbeitsmärkten in den vergangenen Dekaden, die unter Stichworten wie Flexibilisierung und Prekarisierung diskutiert werden, stehen sich häufig zwei gegensätzliche Positionen gegenüber (vgl. hierfür Beckmann 2019: 55 ff.). Auf der einen Seite wird auf die anhaltenden Spaltungen am Arbeitsmarkt und ihre Strukturierung qua Institutionen, Macht und personenbezogenen Merkmalen der Beschäftigten verwiesen.

Teilweise wird auch die Hypothese geäußert, dass im Zuge der Entwicklung hin zu einer immer stärker auf Wissen basierenden Ökonomie die unstrukturierten Segmente tendenziell an Bedeutung verlieren. Demgegenüber wird eine Diffusion erwerbsbezogener Risiken und Unsicherheiten angenommen, die sich entgegen von Segmentationstheorien zunehmend entstrukturiert und sich nicht mehr auf die Ränder des Arbeitsmarktes wie innerbetriebliche Randbelegschaften oder unstrukturierte Jedermanns-Teilarbeitsmärkte beschränken. Als Belege dienen hier etwa Hinweise auf eine hohe Stabilität des Niedriglohnssektors, den Bedeutungsgewinn atypischer Erwerbsformen oder neue Arbeitsformen in der Plattformökonomie, die zu einer Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft führen. Wir werden diese Gedanken später wieder aufgreifen, uns im Folgenden zunächst aber einem Phänomen widmen, das für kapitalistische Gesellschaften ebenso strukturimmanent wie problematisch ist: der Arbeitslosigkeit.

1.3 Arbeitslosigkeit

Es wurde bereits deutlich, dass das Geschehen am Arbeitsmarkt von der neoklassischen Vorstellung hinsichtlich mehrerer Aspekte abweicht. Neben der dargelegten Segmentierung des Arbeitsmarktes in verschiedene Teilarbeitsmärkte, die gegen die Homogenitätsannahme spricht, wird die postulierte Gleichgewichtsannahme jeden Tag aufs Neue verletzt, denn nicht alle Arbeitssuchenden finden eine Stelle und nicht alle Arbeitgeber:innen die passenden Arbeitskräfte. Dem Arbeitsmarkt wohnt also ein mehr oder weniger starkes Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage inne und es entsteht Arbeitslosigkeit. Diese ist in kapitalistischen Gesellschaften keinesfalls eine Ausnahme, sondern die Regel. Diese Einsicht setzte sich jedoch nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges erst langsam durch, denn die Wirtschaftswunderjahre bescherten hohe ökonomische Wachstumsraten, die sich in einer positiven Arbeitsmarktentwicklung mit Phasen der Vollbeschäftigung niederschlugen. Spätestens mit der ersten Ölkrise Mitte der 1970er Jahre, die die Zahl der Arbeitslosen in Westdeutschland zum ersten Mal auf über eine Million ansteigen ließ, setzte sich jedoch eine Krisenspirale in Gang, in deren Zuge Wirtschaft und Arbeitsmarkt in immer kürzeren Zyklen Rückschläge verkraften mussten. „Der kurze Traum immerwährender Prosperität“ (Lutz 1984) war schnell ausgeträumt. Hiermit veränderten sich auch die Vorstellungen von Vollbeschäftigung. Ende der 1950er Jahre