



Agenda 2030

Arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen für die Jahre 2025-2029

Andrea Hammermann / Jochen Pimpertz / Holger Schäfer / Christoph Schröder /
Stefanie Seele / Oliver Stettes / Sandra Vogel

Köln, 18.11.2024

IW-Policy Paper 12/2024

Aktuelle politische Debattenbeiträge



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Dr. Andrea Hammermann

Senior Economist

Holger Schäfer

Senior Economist

Dr. Jochen Pimpertz

Leiter des Themenclusters Staat, Steuern und Soziale Sicherung

Christoph Schröder

Senior Researcher

Dr. Stefanie Seele

Senior Economist

Kontakt

Dr. Oliver Stettes

Leiter des Themencluster Arbeitswelt und Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Dr. Sandra Vogel

Senior Researcher

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

November 2024

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Ausgangslage	4
2 Arbeitskräfteangebot stärken.....	6
3 Selbstständigkeit entfesseln	9
4 Arbeitslosenversicherung konsolidieren	11
5 Arbeitsanreize im Bürgergeld stärken	13
6 Flexible Beschäftigung fördern	15
7 Chancengleichheit sichern statt Gleichstellung erzwingen	17
8 Sozialpartnerschaft in Deutschland weiterentwickeln	19
Literatur	22

Zusammenfassung

Die Arbeitsmarktentwicklung ist derzeit von einer konjunkturellen Eintrübung gekennzeichnet, hinter der sich allerdings eine strukturelle Wachstumsschwäche verbirgt. Das Wohlstandmodell steht vor großen Herausforderungen. Arbeitsmarktpolitik darf den Strukturwandel nicht behindern. Sie sollte ihn begleiten und den Weg öffnen für effiziente Lösungen in einer sich verändernden Arbeitswelt. Eine arbeitsmarktpolitische Agenda 2030 muss dabei den besonderen Herausforderungen gerecht werden, die durch die nun einsetzende demografische Verknappung des Arbeitsangebots generiert werden.

Eine arbeitsmarktpolitische Agenda 2030 sollte daher ...

- ... die Fachkräftezuwanderung intensivieren
- ... die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitszeit erhöhen
- ... den Renteneintritt hinauszuzögern
- ... selbstständige Erwerbsarbeit entfesseln und mehr Chancen auf unternehmerisches Handeln eröffnen
- ... die Arbeitslosenversicherung konsolidieren
- ... die Anreize zur Wiederaufnahme von Arbeit im Bürgergeld stärken
- ... Zeitarbeit und befristete Beschäftigung deregulieren
- ... flexiblen Lösungen bei der betrieblichen Organisation von Arbeitszeit und Arbeitsort den Weg ebnen
- ... Chancengleichheit fördern und unterschiedliche Lebensentwürfe respektieren
- ... eine neue Perspektive auf eine moderne betriebliche Mitbestimmung werfen
- ... die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission wahren
- ... Tarifbindung von unten stärken

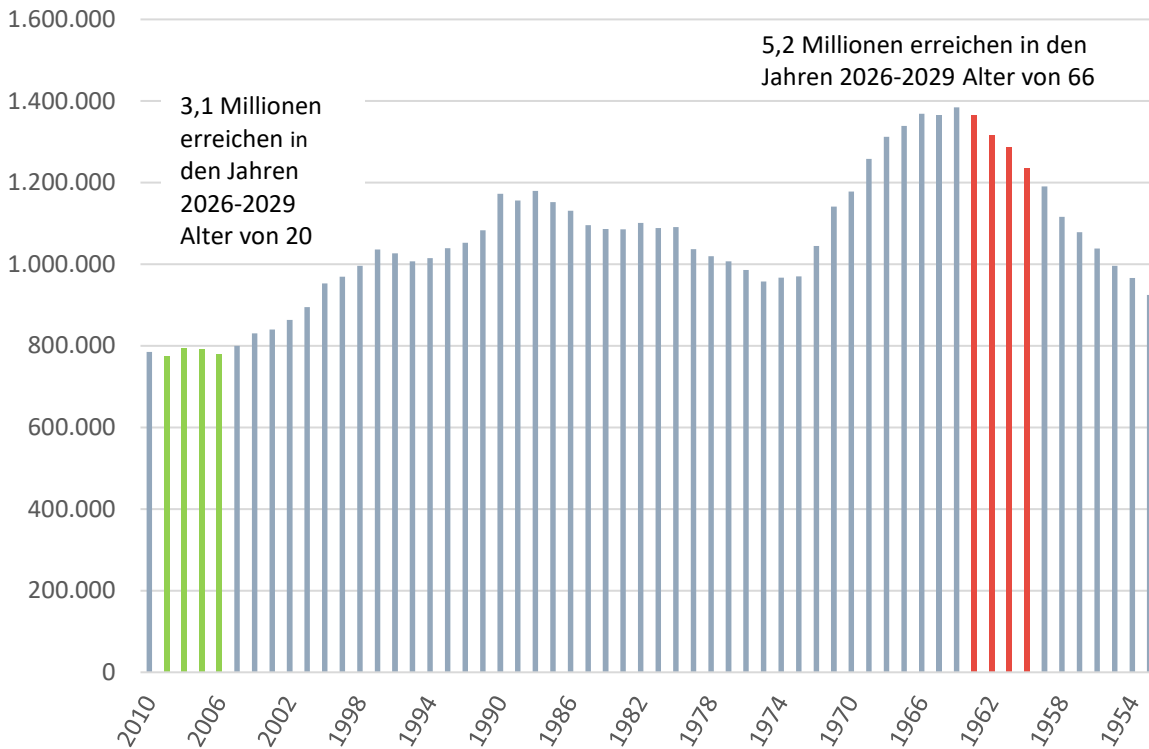
1 Ausgangslage

Die Arbeitsmarktentwicklung in den Jahren 2024 und 2025 wird von der konjunkturellen Schwächephase gekennzeichnet. Die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe bewegt sich auf einem niedrigen Niveau. Das trifft insbesondere Schlüsselbranchen wie das Verarbeitende Gewerbe. Es wird weniger eingestellt, Arbeitsuchende finden infolgedessen schwerer eine neue Beschäftigung. Die Arbeitslosigkeit liegt 2024 auf dem höchsten Stand seit 2015. Für das Jahr 2025 zeichnet sich keine durchgreifende Besserung ab, frühestens 2026 kann wieder mit einem Wachstum gerechnet werden, das den Arbeitsmarkt positiv beeinflusst.

Beim Blick auf die konjunkturelle Schwächephase am Arbeitsmarkt darf nicht übersehen werden, dass der Standort Deutschland unter einer strukturellen Wachstumsschwäche leidet und sich im Hintergrund tektonische Verschiebungen vollziehen, die mittel- bis langfristig die Entwicklung der Arbeitsnachfrage beeinflussen. Das Wohlstandsmodell Deutschlands – eine exportorientierte Wirtschaft mit starker industrieller Basis im engen Verbund mit unternehmensnahen Dienstleistungen – steht vor großen Herausforderungen. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz weisen zwar große Potenziale für Produktivitätszuwächse und neue Geschäftsmodelle auf. Im Trend sinkende Wachstumsraten signalisieren jedoch, dass es noch nicht gelungen ist, diese Potenziale zu heben. Angesichts der geopolitischen Verwerfungen werden die Vorteile einer internationalen Arbeitsteilung infrage gestellt, zumal sich die Wettbewerbsposition vieler Länder im internationalen Handels- und Dienstleistungsgeflecht verändert hat. Dazu hat in kurzer Frist auch der vom Ukrainekrieg ausgelöste Energiepreisschub beigetragen, der zum Beispiel den Standort Deutschland für energieintensive Branchen auf den Prüfstand gestellt hat. In mittlerer bis längerer Frist bleibt die erforderliche Transformation in eine CO₂-freie Wirtschaft voraussetzungsvoll. Herrscht beim Ziel noch Einigkeit, sind Mittel und Wege dorthin umstritten. Wie sich der Arbeitsmarkt vor diesem Hintergrund entwickeln wird, ist derzeit noch offen – abgesehen davon, dass es zu strukturellen Verschiebungen in der Arbeitsnachfrage kommen wird. Eine adäquate Arbeitsmarktpolitik sollte die damit verbundenen erforderlichen Mobilitätsprozesse nicht behindern, sondern begleiten. Dies galt bereits für den Strukturwandel in der Vergangenheit, zum Beispiel für die Agenda 2010.

Die alles dominierende arbeitsmarktpolitische Herausforderung einer Agenda 2030 besteht allerdings in der demografisch bedingten Verknappung des Arbeitskräfteangebots. Sie ist zudem auch die einzige, deren Auswirkungen in den kommenden Jahren im Grunde vollständig absehbar sind. Allein in der nächsten Legislaturperiode werden 5,2 Millionen Menschen ein unterstelltes Renteneintrittsalter von 66 Jahren erreichen (Abbildung 1-1). Demgegenüber erreichen lediglich 3,1 Millionen Menschen ein Alter von 20 Jahren, in dem annahmegemäß der Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt. Eine Variation der Annahmen ändert an der grundlegenden Herausforderung nichts.

Abbildung 1-1: Bevölkerung nach Geburtsjahr (am 31.12.2023)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die demografische Verknappung des Faktors Arbeit wird zu erheblichen Wohlstandseinbußen führen, wenn eine Kompensation nicht gelingt (Geis et al., 2021). Das Problem besteht nicht allein in fiskalischen Herausforderungen für die Systeme der sozialen Sicherung. Vielmehr verringert sich die Menge der hergestellten Güter und Dienstleistungen. Dies begrenzt nicht nur die Konsummöglichkeiten der Erwerbstätigen, sondern auch die Daseinsfürsorge und letztlich den Leistungsumfang, der zur Umverteilung zur Verfügung steht. Es drohen verschärfte Verteilungskonflikte in einer Phase, in der die nicht erwerbstätigen Personen einen zunehmenden Anteil der Bevölkerung stellen.

2 Arbeitskräfteangebot stärken

Fachkräftezuwanderung intensivieren

Eine Möglichkeit, das Arbeitskräfteangebot kurzfristig und unmittelbar zu erhöhen, besteht in der Intensivierung der arbeitsmarktgesteuerten Zuwanderung. Der Gesetzgeber hat in den vorangegangenen Jahren die Möglichkeiten für die Zuwanderung von Fachkräften bereits erheblich erweitert. Handlungsbedarf ist weniger auf der Seite des Aufenthaltsrechts zu sehen, als vielmehr in der Umsetzung und Ausschöpfung der bestehenden Möglichkeiten.

Dazu ist es erforderlich, die Vergabe von Visa für Zuwanderungswillige zu beschleunigen. Verzögerungen und Abstimmungsbedarf zwischen Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und der Bundesagentur für Arbeit sind falls nötig durch gesetzliche Vorgaben zu vermeiden und/oder durch Vereinfachung und Digitalisierung der Vorgänge zu beschleunigen. Das gleiche gilt für Fragen der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Die derzeit häufig schleppend verlaufenden Vorgänge wirken auf umworbene Fachkräfte nicht immer attraktiv.

Weitgehend unbeantwortet ist bislang die Frage, wer die aktive Rekrutierung von Fachkräften im Ausland übernehmen könnte. Die Bundesagentur für Arbeit sieht hierbei keine Kernaufgabe und Auslandshandelskammern sind damit schnell überfordert. Während größere Unternehmen selbst aktiv werden können, erscheint dies für kleine und mittelständische Unternehmen mitunter utopisch. Die Arbeitnehmerüberlassung wäre prädestiniert für die Aufgabe, weil erstens die Rekrutierung von Fachkräften Kern ihres Geschäftsmodells ist und zweitens größere Zeitarbeitsunternehmen bereits auf ausländischen Arbeitsmärkten präsent sind. Viel Zeit ist bereits dadurch verloren gegangen, dass der Zeitarbeitsbranche die Rekrutierung in Drittländern erst mit dem Wachstumspaket der Bundesregierung erlaubt wird. Die im Paket skizzierte Erlaubnis ist indes von grundlegendem Misstrauen gegenüber der Zeitarbeit charakterisiert und wurde infolgedessen mit übertriebenen Voraussetzungen und Einschränkungen befrachtet, die zum Beispiel in Tarifverträge eingreifen und die gesamte Regelung für Zeitarbeitsunternehmen unattraktiv machen. Diese Einschränkungen, insbesondere hinsichtlich der Entlohnung, sind abzuschaffen. Sollten sich zu einem späteren Zeitpunkt Anzeichen für Missbrauch zeigen, kann immer noch nachgesteuert werden.

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit erhöhen

Ob sich eine erwerbsfähige Person am Arbeitsmarkt beteiligt, hängt von persönlichen Faktoren und den Rahmenbedingungen ab, bleibt am Ende aber immer eine individuelle Entscheidung. Der Gesetzgeber kann sich erstens bemühen, möglichst vielen Menschen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und es zweitens auch so attraktiv wie möglich machen. Eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung weisen vor allem Migranten, Frauen, Geringqualifizierte und Ältere auf. Um die Erwerbsbeteiligung zu stärken, sind verschiedene spezifische Maßnahmen denkbar, zum Beispiel die Erweiterung der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Zu bedenken ist, dass solche Maßnahmen mitunter einen erheblichen Vorlauf haben und der entlastende Effekt nicht unbedingt in der laufenden Legislatur eintritt, sondern erst später. Dies ist aber kein Argument gegen das Ergreifen als zielführend erkannter Maßnahmen. Wo sie selbst durch eine demografisch bedingte Verknappung des Arbeitsangebots an Grenzen stoßen, sind flankierende (Flexibilisierungs-)Maßnahmen zur effizienten Verwendung des vorhandenen Arbeitsvolumens erforderlich. Die Kompensation der demografischen Schrumpfung hat Dringlichkeit: Der Prozess der Verrentung geburtenstarker Jahrgänge erreicht bereits 2030 seinen Höhepunkt. Zu berücksichtigen ist ferner, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren

in Deutschland verglichen mit anderen europäischen Ländern bereits weit überdurchschnittlich ist – insofern könnte das Potenzial weiterer Steigerungen begrenzt sein (Schäfer, 2022a; 2023).

Aussichtsreicher erscheinen Maßnahmen, die eine Verlängerung der Arbeitszeit attraktiver machen, da im internationalen Vergleich die Erwerbsbeteiligung in Deutschland zwar hoch, die Arbeitszeit aber sehr niedrig ist (Schäfer, 2024). Auch die Arbeitszeit ist eine Entscheidung, über die Tarifpartner autonom und souverän entscheiden und für die seitens der Politik lediglich geeignete Anreize gesetzt werden können. Positiv ist zu werten, dass zuletzt zumindest die Diskussion über geeignete Maßnahmen angestoßen wurde, mit denen eine längere individuelle Arbeitszeit attraktiver wird. Ob die einzelnen Vorschläge wie die Steuerbefreiung für Überstundenzuschläge zielführend sind, ist schwer absehbar. Wichtig ist, dass auch weiterhin über entsprechende Anreizstrukturen nachgedacht wird.

Eine Maßnahme, die für alle Gruppen mit unterdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung kurzfristig die Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung verbessert und gleichzeitig einen Anreiz zur Ausweitung der Arbeitszeit bildet, ist die Eingrenzung des Abgabenkeils. Insbesondere für Zweitverdiener kann die Kombination aus hoher Grenzsteuerbelastung und Sozialversicherungsbeiträgen prohibitiv wirken und den Eintritt in Beschäftigung oder den Wechsel von Teilzeit in Vollzeit verhindern.

Eine weitere Maßnahme, die insbesondere Zweitverdiener im Minijob adressiert, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, ist eine schrittweise Überführung der kostenfreien GKV-Mitversicherung von Partnern hin zu einer verdoppelten GKV-Beitragsbemessungsgrenze für Paarhaushalte (Beznoska et al., 2021, 34 ff.). Die Arbeitsanreize für Zweitverdiener ohne familiäre Betreuungspflichten würden deutlich größer. Zum einen würde diese Maßnahme die Einnahmenseite der Kranken- und Pflegekassen moderat stärken (Beznoska et al., 2021, 43), zum anderen würde die Beitragslast des Haushalts nicht länger von der intrafamiliären Arbeitsteilung abhängen, sondern ausschließlich vom gesamten Bruttoarbeitseinkommen des Haushalts. Heute besteht das Problem darin, dass bei gleichem Haushaltseinkommen zwei sozialversicherungspflichtig beschäftigte Partner zusammen höhere Beiträge entrichten müssen als ein Haushalt mit einem Alleinverdiener, sofern dessen Verdienst die Bemessungsgrenze überschreitet. Das kann die Arbeitsangebotsentscheidung des Hinzuverdieners in geringfügiger Beschäftigung hemmen.

Sinnvoll erscheint darüber hinaus, bestehende und geplante Anreize für die Verringerung der Arbeitszeit oder das Fernbleiben vom Arbeitsmarkt auf den Prüfstand zu stellen. Im Einzelnen mögen Leistungen wie die geplante „Familienstartzeit“ eine Begründung vorweisen – unabhängig von der Frage, ob man diese Begründung für stichhaltig hält. In der Summe schaffen sie aber Anreize zur Verringerung des individuellen Arbeitsangebots – und zwar ausgerechnet in einer Phase, in der die demografische Verknappung des Arbeitsangebots zu dramatischen Wohlstandseinbußen führen kann und eigentlich jeder Hebel in Bewegung gesetzt werden müsste, dass Arbeit so attraktiv wie möglich wird. Jedes Gesetz, das (auch indirekt) Auswirkungen auf das individuelle Arbeitsangebot hat, muss einem „Demografie-Check“ unterzogen werden, der explizit abwägt, ob der Zweck des Gesetzes gegen den potenziellen Schaden einer zusätzlichen Arbeitsangebotsverknappung begründbar gut abgewogen ist.

Renteneintritt hinauszögern

Die individuelle Entscheidung über den Renteneintrittszeitpunkt basiert auf einer Abwägung zwischen finanziellen Einbußen und dem Wunsch nach Freizeit. Etwaige Erwägungen im Zusammenhang mit den

gesellschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels bleiben dabei in der Regel außen vor. Der Wunsch, vorzeitig in Rente einzutreten, ist hierzulande weit verbreitet (Hammermann/Schüler, 2024). Aktuelle Daten der Deutschen Rentenversicherung zeigen, dass vorzeitige Renteneintritte häufiger zu beobachten sind als reguläre (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, 133). Eine große Rolle spielt dabei das Gefühl, genug geleistet zu haben. Hier sind Akteure der Politik, die Sozialpartner und Betriebe aufgerufen, dem Narrativ entgegenzuwirken, welches den Rentenbezug nach einer bestimmten Anzahl von Beschäftigungsjahren als (unantastbaren) Verdienst der Lebensleistung deklariert und damit jedwede Bemühungen um eine Steigerung der Erwerbsarbeit im Alter konterkariert.

Mit einer Dynamisierung der Regelaltersgrenze würde der rentenpolitische Fixpunkt für betriebliche und individuelle Entscheidungskalküle an die Entwicklung der Lebenserwartung angepasst. Die Privilegierung des vorgezogenen Rentenbezugs von besonders langjährig Versicherten sollte abgeschafft werden, da ein abschlagfreier vorzeitiger Rentenbezug die Gesetzliche Rentenversicherung belastet und Frühverrentungsanreize setzt. Aber auch für den vorzeitigen Ruhestand mit Abschlägen gilt, dass die Abzüge nicht hinreichend hoch bemessen sind, um Fehlanreize zugunsten eines frühzeitigen Rentenbezugs zu vermeiden (Pimpertz, 2022). Diese sollten deshalb angehoben werden, damit sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Regelaltersgrenze annähert. Zudem sollte die Phase des vorzeitigen Rentenbezugs auf einen engen Zeitraum begrenzt werden. Auf diese Weise würden Anreize beseitigt, die Rente vorzeitig zu beantragen, und Anreize geschaffen, stattdessen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Das Arbeitsangebot würde stabilisiert.

Rente soll das Arbeitseinkommen ersetzen, nicht ergänzen. Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenem Rentenbezug kann aber parallel zu einer vorzeitig bezogenen Rente ein Einkommen aus abhängiger Beschäftigung in unbegrenzter Höhe bezogen werden. Der Anreiz für den vorzeitigen Rentenbezug steigt, die Rentenkasse wird ohne sozialpolitischen Handlungsbedarf belastet und das Risiko nimmt zu, dass das individuelle Arbeitsangebot eher eingeschränkt als ausgeweitet wird (Hammermann et al., 2024, 26 ff.; Pimpertz, 2022, 102; Stettes, 2023a). Dies konterkariert am Ende auch alle Bemühungen um einen längeren Verbleib im Erwerbsleben jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist finanziell lukrativ (Pimpertz/Stettes, 2020). Eine abgabenfreie Prämie für das Aufschieben des Renteneintritts ist ebenso wenig zielführend wie eine abgabenprivilegierte Erwerbstätigkeit älterer Menschen, geschweige denn aus sozialpolitischen Motiven begründbar (Hammermann et al., 2024, 29). Wer im fortgeschrittenen Alter arbeitet, folgt ohnehin häufig dominierenden nichtfinanziellen Motiven (Hammermann et al., 2024, Schäfer, 2021).

3 Selbstständigkeit entfesseln

Wert unternehmerischer Selbstständigkeit anerkennen

Seit 2013 ist die Anzahl selbstständiger Erwerbstätiger von 4,5 Millionen auf unter 4 Millionen gesunken. Zum Teil kann der Rückgang das Resultat schlechter Rahmenbedingungen sein. So geben über die Hälfte der Selbstständigen an, dass sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für Selbstständigkeit in den letzten zehn Jahren verschlechtert haben, nur 5 Prozent meinten, es habe eine Verbesserung gegeben (Schäfer et al., 2024a, 55). Eine dynamische Entwicklung der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist im Hinblick auf die demografische Entwicklung wichtig, unter anderem, weil sie eine Möglichkeit bietet, marktgesteuert knappe personelle Ressourcen gezielt in Bereiche zu lenken, wo sie die höchste Wertschöpfung erzielen.

Problematisch erscheint, dass Selbstständige bei der Gestaltung sozialer Sicherung nicht genügend Berücksichtigung finden. So sind sie in der gesetzlichen Krankenversicherung benachteiligt: Erstens ist der Mindestbeitrag zu hoch bemessen. Die Beiträge sollten, wie im Koalitionsvertrag für die ablaufende Wahlperiode avisiert, strikt einkommensbezogen erhoben werden. Dabei ist zweitens die Bemessung analog zur Verbeitragung von Einkommen abhängig Beschäftigter auf das Erwerbseinkommen aus selbstständiger Tätigkeit zu beschränken. Bei der Einführung einer verpflichtenden Altersvorsorge müssen erstens bestehende Formen der Altersvorsorge anerkannt werden und zweitens müssen kapitalgedeckte Vorsorgeformen, wie das Altersvorsorge-Depot, eine anerkannte Möglichkeit jenseits der Gesetzlichen Rentenversicherung sein. Eine verpflichtende Vorsorge durch die Gesetzliche Rentenversicherung für alle neuen Selbstständigen könnte zu einem weiteren Hemmnis für die Selbstständigkeit werden.

Statusfeststellung anpassen

Eine unbestimmt gehaltene Gesetzgebung, das Agieren der Deutschen Rentenversicherung und die Rechtsprechung resultieren in erheblicher Rechtsunsicherheit insbesondere bei Solo-Selbstständigen hinsichtlich ihres rechtlichen Status. Im Bemühen, als prekär empfundene Bereiche wie Paket- oder Lieferdienste zu regulieren, werden auch hochqualifizierte Freelancer, medizinisches Personal oder die Erwachsenenbildung getroffen. Dies hat weitreichende Auswirkungen. Auf der einen Seite demotiviert der latente Verdacht einer abhängigen Beschäftigung Solo-Selbstständige, ihre selbstständige Tätigkeit weiter auszuüben. Über die Hälfte der Selbstständigen erwägt, aufgrund der Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Status als Selbstständiger die Erwerbstätigkeit entweder aufzugeben oder im Ausland fortzusetzen – und zwar unabhängig davon, ob sie bereits ein Statusfeststellungsverfahren durchlaufen haben. Die zerstörerische Wirkung geht auch von der latenten Möglichkeit eines Verfahrens aus. Die Erwägung solch starker Reaktionen betrifft in besonderem Maße hochqualifizierte IT-Fachkräfte (Schäfer et al., 2024a) – also genau jede Gruppe, die auf dem Arbeitsmarkt stark gesucht wird. Damit wird es auf der anderen Seite auch für Unternehmen problematischer, IT-Freelancer zu beauftragen. Es ist keineswegs gesichert, dass die betreffenden Dienstleistungen auf anderem Wege beschafft werden können. Die durch das Statusfeststellungsverfahren hervorgerufene Rechtsunsicherheit erweist sich somit als Belastung für die gesamte arbeitsteilige Wirtschaft.

Eine rechtssichere Unterscheidung zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit muss selbstständige Wissensarbeit anerkennen. Kriterien wie der Arbeitsort können keine Auskunft über Machtverhältnisse und Weisungsstrukturen geben und dürfen daher keine Berücksichtigung finden. Stattdessen sind Positivkriterien zu entwickeln, zum Beispiel die Höhe der Vergütung, die Rechtsform des Unternehmens oder das Vorliegen einer angemessenen Altersvorsorge. Dabei sollte von der auftragsbezogenen Betrachtung

abgegangen werden, weil sie bürokratischen Aufwand und Rechtsunsicherheit maximiert. Stattdessen sollte ein einmal festgestellter Status die gesamte selbstständige Tätigkeit betreffen. Die Umsetzung der EU-Plattformrichtlinie darf zu keiner weiteren Erhöhung der Rechtsunsicherheit führen und darf selbstständige Tätigkeit nicht weiter einschränken.

4 Arbeitslosenversicherung konsolidieren

Transformation stützen – aber nicht mit der Gießkanne

Mit der Digitalisierung und Dekarbonisierung kommen auf den Arbeitsmarkt Veränderungen zu, die bei vielen Arbeitnehmern zu Strukturbrüchen führen können. Alte Geschäftsmodelle und Produkte verschwinden vom Markt oder werden weniger gebraucht, neue Produkte und Dienstleistungen entstehen. Die Folge für Arbeitnehmer besteht darin, dass alte, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten obsolet und neue bedeutender werden. Die Arbeitsmarktpolitik kann diese Strukturwandelprozesse unterstützen, indem sie gezielt dort die Bildung von Humankapital fördert, wo Defizite vorliegen. Dabei ist dem Grundsatz Rechnung zu tragen, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen immer individuell zugeschnitten werden müssen. Es gibt keinen kollektiven Bedarf für Maßnahmen. Nicht jeder Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz in einem Unternehmen verliert, das dem Strukturwandel zum Opfer gefallen ist, hat einen Förderbedarf.

Vor diesem Hintergrund ist Abstand zu nehmen von Maßnahmen, die darauf abzielen, den Lohnverlust zu ersetzen, der im Zuge des Wechsels von einer gut entlohnten Beschäftigung der alten Welt in eine neue Beschäftigung in expandierenden Branchen und Unternehmen entstehen kann („Lohnversicherung“). Erstens kann die Arbeitslosenversicherung nur das Einkommensrisiko aus Arbeitslosigkeit abmildern und keine umfassende Absicherung gegen einkommensrelevante Lebensrisiken aller Art leisten. Zweitens wäre eine solche Maßnahme nur in einem Kontext hoher Arbeitslosigkeit sinnvoll, etwa um der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Ein solches Szenario ist aber nicht zu erwarten. Ebenfalls nicht zielführend sind alle Arten von Maßnahmen, die den Verbleib von Beschäftigten in Unternehmen fördern, die strukturwandelbedingt eine abnehmende Arbeitskräftenachfrage aufweisen. Dadurch werden andere Unternehmen behindert, die expandieren und um knappe personelle Ressourcen konkurrieren müssen.

Konsequente Evaluation der Arbeitsmarktpolitik

Die Bundesagentur für Arbeit verausgabte im Jahr 2023 rund 7,5 Milliarden Euro für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik einschließlich Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, aber ohne Kurzarbeitergeld und gesondert refinanzierte Ausgaben wie Insolvenzgeld. Dies entsprach mehr als 0,5 Beitragspunkten. Daher ist von großer Bedeutung, dass die Maßnahmen zielführend sind. Die bisherige, eher bruchstückhafte Evaluationsstrategie ist unzureichend. Die Maßnahmen mit dem höchsten Finanzierungsvolumen – Förderung der beruflichen Weiterbildung, Förderung der Berufsausbildung, Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, Erwerb eines Berufsabschlusses – sind regelmäßig hinsichtlich der mit ihnen verbundenen Zielsetzungen zu evaluieren. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit die bislang kaum entwickelte Erstellung von Kosten-Nutzen-Analysen in stärkerem Maße Bestandteil einer Evaluationsstrategie werden kann.

Stabile Finanzierung sicherstellen, Beitragszahler entlasten

Nachdem in der Covid-Pandemie die finanziellen Reserven der Bundesagentur für Arbeit in Höhe von knapp 26 Milliarden Euro komplett verbraucht wurden, muss eine Krisenreserve wieder neu aufgebaut werden. Die Rahmenbedingungen sind dafür gegeben. Im Jahr 2023 konnte ein Finanzierungsüberschuss von 3 Milliarden Euro erzielt werden. Vor diesem Hintergrund besteht die Gefahr, dass gesamtgesellschaftliche, durch Steuermittel zu finanzierende Aufgaben zur Entlastung anderer öffentlicher Fisci in die Finanzierungsverantwortung der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung verlagert werden. Ein Beispiel ist die im Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 festgelegte Übernahme der Kosten für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

und Rehabilitation von Bürgergeldempfängern durch die Bundesagentur für Arbeit, für die es keine inhaltlich tragfähige Begründung gibt. Diese Regelung ist rückgängig zu machen und es sind Regelungen zu treffen, die künftige Rückgriffe auf die Beitragsmittel der Versicherten verhindern. Zu hinterfragen sind darüber hinaus weitere versicherungsfremde Leistungen, die von der Bundesagentur für Arbeit erbracht werden müssen, etwa die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für ausländische Fachkräfte oder die Servicestelle Berufsanerkennung.

Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes vereinheitlichen

Aus der arbeitsmarktökonomischen Forschung ist gut belegt, dass eine lange Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes zu einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit führt (Schäfer, 2003). Auf der anderen Seite ist eine gewisse Suchdauer effizient, weil sie zu einer Verbesserung der Matching-Qualität beitragen kann. Die geltende maximale Bezugsdauer von zwölf Monaten erscheint als vertretbarer Kompromiss beider Ziele, zumal die Erfahrungen zeigen, dass Langzeitarbeitslosigkeit ab zwölf Monaten Arbeitslosigkeitsdauer mit einer deutlich erschwerten Wiedereingliederung in Arbeit einhergeht. Arbeitsmarktökonomisch nicht begründbar ist dagegen die geltende verlängerte Bezugsdauer von bis zu 24 Monaten für Ältere. Auch sozialpolitisch gibt es Gegenargumente. Die schwierigere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser könnte zwar als Begründung für eine längere Bezugsdauer angeführt werden – sie könnte aber auch als Ursache der längeren Arbeitslosigkeitsdauer Älterer angesehen werden. Insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung, in der Unternehmen in zunehmendem Maße ein Eigeninteresse an der Beschäftigung Älterer haben, erscheint ein dezidierter Anreiz zum Verbleib in Arbeitslosigkeit widersprüchlich. Die Bezugsdauer sollte einheitlich auf maximal zwölf Monate festgelegt werden.

5 Arbeitsanreize im Bürgergeld stärken

Sanktionen vereinfachen und schärfen

Im Nachgang des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom November 2019 ist das Sanktionsregime des SGB II grundlegend geändert worden. Die gerichtlich verlangte Senkung der Sanktionshöhe, die Einschränkungen bei der Verhängung von Sanktionen, die anschließende Aussetzung der Sanktionen in der Coronapandemie sowie das nachfolgende Sanktionsmoratorium haben Empfängern und Jobcentern signalisiert, dass die sanktionsbewehrte Forderung von Eigenbemühungen um Reintegration in den Arbeitsmarkt weniger stark gewichtet wird. Dies war ein Irrweg. Grundsätzlich kann die Arbeitsmarktforschung die Wirksamkeit von Sanktionen belegen (Bernhard et al., 2021). Die Abschwächung der Sanktionen bewirkten mithin eine Verringerung der Übergänge aus Transferbezug in Beschäftigung (Weber, 2024). Dabei spielt die abgesenkte Sanktionshöhe eine Rolle, aber auch die verkomplizierten Prozesse, die zur Verhängung einer Sanktion durchlaufen werden müssen. Die neue Sanktionspraxis wird von Jobcenter-Mitarbeitern mehrheitlich kritisch beurteilt (Beckmann et al., 2024).

Die Prozesse zur Verhängung einer Sanktion müssen – unter Beachtung der Vorgaben des Verfassungsgerichtsurteils – so vereinfacht werden, dass der Aufwand für Jobcenter-Mitarbeiter nicht prohibitiv erscheint. Als Orientierung kann die Praxis vor Einführung des Bürgergeldes dienen. Die Sanktionshöhe ist mit dem Wachstumspaket der Bundesregierung bereits angehoben worden. Verbesserungsbedürftig erscheint die Sanktionierung von Weigerungen, eine existenzsichernde Arbeit aufzunehmen. Die Sanktionierung gemäß §31 (7) SGB II erlaubt zwar eine vollständige Streichung des Regelbedarfs, ist aber mit weitreichenden Voraussetzungen versehen. Das Bundesverfassungsgericht erlaubt dagegen, im Falle der Verweigerung existenzsichernder Arbeit, den Bürgergeld-Empfänger als nicht bedürftig anzusehen – was eine Gewährung von Leistungen einschließlich der Kosten der Unterkunft ausschließt. Diese Möglichkeit ist auszuschöpfen.

Karenz bei Schonvermögen und Unterkunftskosten begrenzen

Ein Anspruch auf Bürgergeld besteht nur, wenn Bedürftigkeit vorliegt. Dies wiederum ist nur der Fall, wenn das Vermögen des Antragstellers eine bestimmte Höhe nicht überschreitet („Schonvermögen“). Dies soll verhindern, dass gegebenenfalls Menschen ohne laufendes Einkommen, aber mit großem Vermögen einen Anspruch auf Fürsorgeleistungen erhalten und reflektiert somit das Subsidiaritätsprinzip. Im ersten Jahr des Bürgergeld-Bezugs gilt eine Karenz dahingehend, dass ein höheres Vermögen anrechnungsfrei bleibt. Bereits im Status quo ante vor Einführung der Karenz erreichte das Schonvermögen in bestimmten Altersgruppen Werte, die nahe am mittleren Vermögen liegen (Schäfer, 2022b). Für eine Karenzzeit mit erhöhtem Schonvermögen fehlt mithin eine tragfähige Begründung. Der Akzeptanz des Bürgergeldes hilft es wenig, wenn die Begünstigten im Zweifel über ein höheres Vermögen verfügen als diejenigen, die diese Leistung mit ihren Steuern finanzieren. Im Wachstumspaket der Bundesregierung ist bereits eine Reduzierung der einjährigen Karenz auf ein halbes Jahr vorgesehen. Das reicht nicht aus, die Karenz ist vollständig abzuschaffen.

Eine einjährige Karenzzeit gilt auch für die Kosten der Unterkunft. Diese werden übernommen, sofern sie als „angemessen“ gelten können – was kommunal differenziert definiert wird. Im ersten Jahr des Bürgergeldbezugs erfolgt diese Angemessenheitsprüfung jedoch nicht, die Kosten werden in anfallender Höhe übernommen. Daraus ergibt sich eine Gerechtigkeitsfrage: Die Akzeptanz des Bürgergeldes leidet, wenn Empfänger zu höheren Unterkunftskosten wohnen können als Personen, die diese Leistung mit ihren Steuern finanzieren. Dem ist entgegenzuhalten, dass die wichtigste Aufgabe von Bürgergeldempfängern in der

Wiedereingliederung in Arbeit liegt. Die Reduzierung der Unterkunftskosten auf ein angemessenes Niveau kann diesem Ziel zuwiderlaufen. Insofern ist eine Karenzzeit vertretbar, sie sollte aber wie vor der Einführung des Bürgergeldes auf ein halbes Jahr begrenzt werden.

Erwerbsfreibetrag reformieren

Der Erwerbsfreibetrag regelt, wie sich der Anspruch auf Bürgergeld reduziert, wenn ein Erwerbseinkommen erzielt wird. Er ist die wesentliche Stellschraube, die über den Anreiz bestimmt, das individuelle Arbeitsangebot auszudehnen. Die Reformbedürftigkeit der geltenden Regelung ist hinreichend dokumentiert (Schäfer, 2019a). Sie bietet Anreize zur Aufnahme einer geringfügigen oder Teilzeitbeschäftigung mit geringer Wochenarbeitszeit mit ergänzendem Bürgergeldbezug. Die Anreize, die Wochenarbeitszeit auf Vollzeit oder in den vollzeitnahen Bereich auszuweiten, sind dagegen gering. Eine Verbesserung der Anreizwirkung des Erwerbsfreibetrages ließe sich erzielen, indem niedrige Bruttoeinkommen stärker mit Transferentzug belastet werden, um eine noch stärkere Entlastung in Einkommensbereichen zu ermöglichen, wie sie typischerweise in Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen entstehen. Es liegen diesbezüglich bereits verschiedene Reformvorschläge vor (z.B. Bruckmeier et al., 2018; Blömer et al., 2019; Schäfer, 2019a).

Inflationsanpassung im Regelbedarf neu regeln

Im Zuge der Bürgergeldeinführung im Jahr 2023 wurde angesichts der hohen Inflation 2022 der Anpassungsmechanismus des Regelbedarfs umgestellt und vorübergehend eine ergänzende Fortschreibung mit Verfallsdatum (§28a SGBXII) eingeführt. Bis 2024 wurde die Entwicklung des regelbedarfsrelevanten Preisindex (RPI) im Folgejahr geschätzt, indem die Preiserhöhung im zweiten Quartal des aktuellen Jahres gegenüber dem Vorjahresquartal als Näherungswert herangezogen wurde. Das bisherige Anpassungssystem reagiert damit träge auf kurzfristige Preisänderungen. Die Folge: Bei steigender Inflation wird der Regelbedarf mit vorübergehendem Kaufkraftverlust zu niedrig angepasst und bei sinkender Inflation wird der Regelbedarf mit einem vorübergehenden Kaufkraftgewinn angepasst (Schäfer et al., 2024b). Beides ist nicht im Sinne einer Existenzsicherung. Stattdessen sollte in der ergänzenden Fortschreibung nach SGB XII §28a (2) der Inflationsausblick genutzt werden, zum Beispiel könnte der Prognosedurchschnitt des Verbraucherpreisindex (VPI) für das nachfolgende Jahr von Consensus Forecast oder andere verwendet werden.

6 Flexible Beschäftigung fördern

Zeitarbeit und Befristungen deregulieren

Die Zeitarbeit kann bei der Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels eine wichtige Rolle spielen, weil sie dem Prinzip folgt, dass knappe personelle Ressourcen marktgesteuert in die Bereiche gelenkt werden, in denen sie die höchste Wertschöpfung erbringen können. In den letzten Jahren hat die Bedeutung der Zeitarbeit strukturell abgenommen, was nicht allein konjunkturell erklärt werden kann. Es muss vermutet werden, dass zumindest zum Teil auch die 2017 noch einmal verschärfte Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung ursächlich ist.

Als schlecht begründet erweist sich dabei vor allem die Höchstüberlassungsdauer, die im Wesentlichen dazu führt, dass überlassene Arbeitnehmer nach Ablauf nicht mehr von tariflich vereinbarten Branchenzuschlägen profitieren können (Schäfer et al., 2019). Daher ist die Höchstüberlassungsdauer abzuschaffen. Hinderlich und unbegründet sind zudem Verbote der Zeitarbeit in bestimmten Branchen wie dem Bauhauptgewerbe. Diese Beschränkungen sollten aufgehoben werden. Forderungen nach weiteren branchenbezogenen Einschränkungen – etwa im Pflegebereich – sind abzulehnen. Damit würde voraussichtlich der Fachkräftemangel in der Pflege noch einmal verschärft (Schäfer/Stettes, 2023). Die Arbeitnehmerüberlassung auch aus Drittstaaten sollte nicht nur rechtlich möglich, sondern faktisch durchführbar sein. Die bislang im Dynamisierungspaket geplanten Regelungen, insbesondere equal-pay ab dem 1. Überlassungstag, würden weiterhin im erheblichen Maße die Handlungsmöglichkeiten von Zeitarbeitsunternehmen beschränken und damit interessierten Zuwandern den Weg in eine Beschäftigung in Deutschland verbauen.

Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bietet angesichts der in Deutschland OECD-weit stärksten Regulierung des individuellen und kollektiven Kündigungsschutzes eine wichtige Möglichkeit der flexiblen Disposition von Personal. Dieses Regulativ ist durch den Gesetzgeber eingeschränkt. Insbesondere die Befristung ohne sachlichen Grund ist stark reguliert, was angesichts der restriktiven Auslegung der Sachgründe durch die Rechtsprechung besonders schwer wiegt. Eine sachgrundlose Befristung ist nur bei Neueinstellungen möglich, wobei das Bundesverfassungsgericht eine strenge Auslegung dieser Vorschrift verlangt, der zufolge zu keinem früheren Zeitpunkt ein Beschäftigungsverhältnis bestanden haben darf – selbst wenn dieses Jahrzehnte zurückliegt. Damit wurde eine frühere Auslegung des Bundesarbeitsgerichts für verfassungswidrig erklärt, der zufolge eine wiederholte Befristung zulässig war, wenn zwischen den Beschäftigungsverhältnissen mindestens drei Jahre liegen (Bundesverfassungsgericht, 2018). Als wesentliche Begründung für diese enge Auslegung wurde der „erkennbare“ Wille des Gesetzgebers genannt. Für eine Neufassung spricht, dass die angestrebte Schutzfunktion für strukturell unterlegene Arbeitnehmer angesichts der sich im Zuge des demografischen Wandels umkehrenden Machtverhältnisse obsolet geworden ist.

Arbeitnehmer haben zunehmend die Verhandlungsmacht, wesentliche Inhalte ihrer Beschäftigungsverhältnisse in ihrem Sinne mitzugestalten. Der Anteil befristeter Neueinstellungen hat zudem zwischen 2013 und 2023 deutlich abgenommen. Ferner ist festzuhalten, dass die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung für die weitere Erwerbsbiografie von Vorteil sein kann (Schäfer, 2019b). Das Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen befristeten Neueinstellungen ist daher aufzuheben. Damit würden auch Beschäftigungshürden bei einer Wiederbeschäftigung von Personen im Rentenbezug reduziert (Pimpertz/Stettes, 2020 und 2024), die im Rahmen des Dynamisierungspakets der Wachstumsinitiative abgebaut werden sollen. Wenn sich der Willen des Gesetzgebers ändert, indem er in diesem Sinne eine neue Regelung findet, dürften sich keine

verfassungsrechtlichen Einwände ergeben. Der Katalog der Sachgründe – laut Gesetzestext eigentlich nur mit exemplarischem Charakter – muss so formuliert werden, dass eine zu restriktive Auslegung durch die Rechtsprechung ausgeschlossen werden kann. Schließlich sollte rechtssicher klargestellt werden, dass das befristete Hinausschieben des Beschäftigungsendes jenseits der Regelaltersgrenze auch unter veränderten Vertragsbedingungen, beispielsweise bei einer Reduzierung der Arbeitszeit, zulässig ist (Hammermann et al., 2024).

Flexibilität in der betrieblichen Arbeitsorganisation ermöglichen

Der Trend hin zu mobilem Arbeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen ist sowohl Ausdruck einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt als auch das Ergebnis von innerbetrieblichen und tariflichen Aushandlungsprozessen über die Gestaltung der Arbeitsorganisation, welches die betrieblichen Notwendigkeiten mit den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten ausbalanciert. Da die Digitalisierung kein abgeschlossener, sondern ein fortlaufender Prozess ist, braucht es einen rechtlichen Rahmen, der die sich in den letzten Jahren stark gewandelte Lebenswirklichkeit der rund 39 Millionen Beschäftigten und 3,4 Millionen Betriebe in Deutschland abbildet und Raum für Weiterentwicklung lässt.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einen deutlich breiteren Handlungsspielraum vor als das Arbeitszeitgesetz in Deutschland. Auf Grund der darin gesetzten täglichen Höchstarbeitszeit von maximal zehn Stunden mit sehr begrenzten Ausnahmeregelungen und der anschließenden Ruhezeit von elf Stunden droht die Nutzung der von den Beschäftigten gewünschten flexiblen Arbeitszeitmodelle, in der die Lage der Arbeitszeit beispielsweise auch in die Abendzeiten verlegt werden kann, häufig dem Gesetz zuwiderzulaufen.

In der Wachstumsinitiative der jetzigen Bundesregierung ist angelegt, begrenzte Möglichkeiten für Abweichungen der bestehenden Regelungen im Arbeitszeitgesetz hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit zu schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen aufgrund von Tarifverträgen dies vorsehen. Die Ansätze zur Öffnung mit begleitender Prüfung abweichender Regelungen vor dem Hintergrund des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind zwar zu begrüßen. Sie könnten im Rahmen einer Experimentierklausel aber noch mutiger vorangetrieben werden.

Die bestehende Formfreiheit zur Arbeitszeiterfassung ist zu erhalten. Vertrauensarbeitszeitmodelle sind in der Praxis bewährte Modelle, die im Interesse der Beschäftigten auf einem gegenseitigen Vertrauensverhältnis beruhen und unbürokratisch den Spielraum zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten eröffnen.

Der Stakeholderprozess im Rahmen der Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ des BMAS hat aufgezeigt, wie wichtig es ist, mobiles Arbeiten betriebspezifisch auszugestalten. Daran sollte sich auch in der kommenden Legislaturperiode der Gesetzgeber orientieren und sich mit rechtlichen Eingriffen in die Ausgestaltung mobiler Arbeit zurückhalten. Die große Verbreitung mobiler Arbeit zeigt, wie sehr ein hybrides Arbeitsmodell in der Kombination aus dem Arbeiten in der Organisation und außerhalb vielen Beschäftigten entgegenkommt. Den Wunsch nach Homeoffice haben Arbeitgeber erkannt und vielfach umgesetzt, jeweils allerdings mit unterschiedlichen Regelungen, die die jeweiligen tätigkeitsbezogenen, organisatorischen und kulturellen Aspekte der Unternehmen widerspiegeln. Ein Einmischen des Gesetzgebers ist weder erforderlich noch förderlich, um mobiles Arbeiten, welches auf der doppelten Freiwilligkeit von Beschäftigten und Arbeitgebern beruht, umzusetzen.

7 Chancengleichheit sichern statt Gleichstellung erzwingen

Unterschiedliche Lebensentwürfe respektieren

Die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern unterscheiden sich nach wie vor deutlich. Die berufliche Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt besteht weiter fort. Auch die Aufteilung von Erwerbs- und unentgeltlicher Sorgearbeit folgt in Paarhaushalten meist demselben Muster. Während Männer überwiegend in Vollzeit arbeiten, arbeitet nahezu jede zweite Frau in Teilzeit, oftmals dauerhaft seit der Geburt des ersten Kindes. Der zurückliegende Ausbau der Betreuungsinfrastruktur in den vergangenen Jahren hat nicht ausgereicht, die gestiegene Nachfrage nach Betreuungszeiten und -plätzen zu befriedigen (Geis-Thöne, 2024) – nicht zuletzt aufgrund fehlender Erzieher und Lehrer. Gleichwohl sollte an den Ambitionen, Betreuungslücken zu verkleinern, festgehalten werden. Denn diese schränken die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen und das von ihnen eingebrachte Arbeitszeitvolumen ein.

Auch die Länge der Erwerbsunterbrechungen spielt für die Unterschiede in den Gehältern und Karrierechancen von Frauen und Männern eine wichtige Rolle. Obwohl die strukturellen Unterschiede in den Erwerbsbiografien hinlänglich bekannt sind, setzte die Politik mit dem ersten und zweiten Führungspositionen-Gesetz und dem Entgelttransparenzgesetz in den zurückliegenden Jahren stets mit dem Ziel an, die Geschlechter im Ergebnis ihrer Arbeitsmarktteilhabe gleichzustellen, nicht aber Chancengleichheit herzustellen. Wenn man das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit im Grundgesetz ernst nimmt und die Berufsfreiheit als Ausdruck dessen schätzt, ist aber nur die Chancengleichheit ein sinnvolles gesellschaftliches Ziel. Politik sollte Hürden zur Chancengleichheit abbauen, aber ungleiche Erwerbsbiografien respektieren. Sie sind auch Ausdruck der individuellen Präferenzen.

Unternehmerische Autonomie bei Besetzung von Führungspositionen beachten

Wer für Frauen und Männer gleiche Karrierechancen fördern möchte, darf sich unternehmerischen Erwägungen nicht verschließen, warum zum Beispiel vielerorts ein hohes zeitliches Engagement eine besondere Anforderung für das Ausüben einer Führungsposition ist (Hammermann/Stettes, 2024). Die Entscheidung über das Gewicht von Besetzungskriterien fällt in die originäre Unternehmerdomäne. Das Monitoring über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen darf nicht dazu verleiten, gesetzlich nachzuschärfen, nur weil die Politik die Repräsentanz als unzureichend betrachtet. Dort, wo sie selbst als Arbeitgeber auftritt, steht es ihr frei, eigene Kriterien anzulegen.

Spielräume für betriebliche Entgeltfindung bewahren

Wer für Frauen und Männer gleiche Verdienstmöglichkeiten fördern möchte, wird durch das 2017 eingeführte Entgelttransparenzgesetz in die Irre geführt. Es stellt die Lohnfindung unter den Generalverdacht der Geschlechterdiskriminierung und erschwert die betriebliche Entgeltdifferenzierung. Denn ein gleichstellungspolitisches Ziel ist in einer betrieblichen Entgeltpolitik wesensfremd, in der es darum geht, Gehälter an Arbeitsbedingungen, Kompetenzen und Leistungen auszurichten mit dem Ziel, Mitarbeitende für das Unternehmen zu gewinnen, zu halten und Anreize für gute Leistung zu setzen. Ungleiche Gehälter sind kein sinnvoller Anhaltspunkt für eine Ungleichbehandlung aufgrund personenbezogener Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Im Zuge der Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie (EU 2023/970), die bis Juni 2026 zu erfolgen hat, ist es wichtig, die betriebliche Entgeltfindung in Deutschland nicht noch weiter zu bürokratisieren. So sollte die Angemessenheitsvermutung von tariflichen Entgeltsystemen, die im Entgelttransparenzgesetz in Deutschland bislang gilt, auch weiter Berücksichtigung finden. Darüber hinaus müssen Differenzierungen im Entgelt zulässig bleiben, die auf leistungs- und arbeitsmarktbezogenen Kriterien beruhen. Auch die Aushandlung von Vertragsbedingungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern muss möglich bleiben, gerade vor dem Hintergrund zunehmender Engpässe beim Arbeitskräfteangebot.

8 Sozialpartnerschaft in Deutschland weiterentwickeln

Eine neue Perspektive auf eine moderne betriebliche Mitbestimmung eröffnen

Wo die betriebliche Mitbestimmung auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes institutionalisiert ist, attestieren sich die Betriebsparteien, dass bei allen potenziellen Interessensgegensätzen im Einzelfall die Zusammenarbeit funktioniert. Betriebsräte sind aber nur noch in 7 Prozent der Betriebe anzutreffen und ihr Verbreitungsgrad hat im langfristigen Trend deutlich abgenommen. Dies bedeutet noch nicht, dass Beschäftigte ohne einen Betriebsrat nicht und immer seltener in angemessenem Umfang mitbestimmen können (Lesch/Fulda, 2023; Stettes, 2023b). Vielerorts existieren alternative Formen der Interessenvertretung oder die Beschäftigten partizipieren direkt an Entscheidungsprozessen, die die eigenen relevanten Belange berühren.

Die Einrichtung eines Betriebsrats setzt die Initiative der Beschäftigten voraus. Eine Pflicht oder ein Zwang zur Wahl einer betrieblichen Interessenvertretung existiert hingegen aus guten Gründen nicht. Eine stabil hohe Arbeitszufriedenheit erklärt, warum die Beschäftigten vielerorts auf eine institutionalisierte Mitbestimmung verzichten. Die Neugründungsrate von Betriebsräten hat nicht mit deren natürlichen Abgangsrate im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Betrieben aus dem Markt im Zeitablauf Schritt gehalten. Daran haben auch die verschiedenen Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz nichts geändert, mit denen der Gesetzgeber Betriebsratswahlen erleichtern wollte. Die gesetzlichen Regelungen boten schon immer und bieten noch heute ausreichend die Gewähr, dass Beschäftigte einen Betriebsrat wählen können, wenn sie dies für erforderlich halten – zum Beispiel, wenn betriebliche Veränderungen oder Veränderungen im (betrieblichen) Umfeld Unsicherheit oder Unzufriedenheit erzeugen. Dies entspricht seiner Schutzfunktion.

Betriebsratsgründungen erfolgen daher häufig in stürmischen, unter Umständen konfliktgeladenen Zeiten. Dies birgt die Gefahr, dass eine sachorientierte Lösungsfindung zwischen Geschäftsführung und neu gebildetem Betriebsrat von grundsätzlichen Streitfragen über den Rückhalt der Interessenvertretung in der Belegschaft sowie über den Umfang und angemessenen Gebrauch der Mitbestimmungsrechte überlagert werden kann. Damit ist weder dem Betrieb noch den Beschäftigten geholfen. Würden Arbeitgeber motiviert, eine Belegschaft in ruhigen Zeiten zur Wahl eines Betriebsrats zu ermuntern, steigt die Wahrscheinlichkeit, sich vorrangig der Lösung von Sachfragen zuwenden zu können, wenn diese anstehen. Gerade in stürmischen Zeiten existiert dann bereits ein etablierter, von beiden Seiten akzeptierter Gesprächskanal. Der Umstand, dass vielerorts alternative Interessenvertretungen existieren, zeigt, dass Arbeitgeber einer institutionalisierten Mitsprache nicht pauschal ablehnend gegenüberstehen. Wer die betriebliche Mitbestimmung durch Betriebsräte stärken möchte, muss durch eine behutsame Modernisierung die Betriebsverfassung auch für den Arbeitgeber attraktiver machen.

Die Attraktivität der betrieblichen Mitbestimmung auch für die Arbeitgeberseite steigt, wenn zum Beispiel die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes durch die Möglichkeit reduziert werden können, Gremiengrößen anzupassen sowie Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit digital durchzuführen. Durch angemessene Fristenregelungen können auch Mitbestimmungsprozesse beschleunigt und indirekte Kosten der Betriebsverfassung reduziert werden. Eine Einschränkung der Mitspracherechte bedeutet dies gerade nicht. Die Fristenregelungen entbinden den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung einer rechtzeitigen Einbindung des Betriebsrats in den entsprechenden Sachfragen in der gesetzlich vorgeschriebenen Weise.

Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission wahren

Nach dem geltenden Mindestlohngesetz kann die Höhe des Mindestlohns nur auf Vorschlag der Mindestlohnkommission geändert werden. Diese besteht aus je drei Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, einer gemeinsam von den Tarifpartnern vorgeschlagenen Vorsitzenden sowie zwei beratenden Mitgliedern. Damit entscheiden Vertreter der Sozialpartner über die Höhe des Mindestlohns. Sie unterliegen dabei nach §8, Abs. 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) keinen Weisungen.

Die Höhe des Mindestlohns legt die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung fest. Hierbei soll ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmer gewahrt, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet werden. Dabei soll sich die Mindestlohnkommission nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientieren (§9, Abs. 2 MiLoG). Die Tariflohnentwicklung ist daher ein Orientierungsrahmen für die Fortschreibung des Mindestlohns. Sie zwingt die Mindestlohnkommission aber nicht zu einer rein mechanischen Anpassung, sondern lässt der Kommission Raum für Abwägungen. Dies wurde beispielsweise in dem dritten Beschluss der Kommission sichtbar. Zwar entsprach die Erhöhung auf durchschnittlich 9,82 Euro in den Jahren 2021 und 2022 der Fortschreibung mit dem Tarifindex. Der Erhöhungspfad war aber so ausgestaltet, dass im Juli 2022 bereits ein Mindestlohniveau von 10,45 Euro erreicht wurde und dafür für das Jahr 2021 die Erhöhungen, wegen der Belastungen durch die Corona-Pandemie, zunächst schwächer ausfielen (Mindestlohnkommission, 2020). Die jetzige Ausgestaltung des Mindestlohns liefert somit einen hinreichend großen Spielraum auch für deutliche Veränderungen und ist zudem konform mit der Europäischen Mindestlohnrichtlinie, wie auch das Bundesarbeitsministerium bestätigt (BMAS, 2024). Es wird daher keine Notwendigkeit gesehen, das Mindestlohngesetz zu reformieren. Vielmehr sollte die Politik die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission im stärkeren Maße respektieren und davon absehen, Druck auf sie auszuüben, um die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie zu wahren.

Tarifbindung von unten stärken

Die kollektiven Arbeitsbeziehungen basieren auf der im Grundgesetz verbrieften Koalitionsfreiheit von Beschäftigten und Unternehmen. Es gibt eine Vielzahl an Vorschlägen, wie die Tarifbindung ‚gestärkt‘ werden soll – darunter auch die Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) zu erleichtern und sogenannte OT-Mitgliedschaften abzuschaffen (OT = ohne Tarifbindung). Die aktuellen Verfahrensregelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen sehen vor, dass sowohl die Arbeitgeber- wie die Gewerkschaftsseite in den paritätisch besetzten Tarifausschüssen ein Vetorecht haben. Das Vetorecht der Arbeitgeber in den Tarifausschüssen künftig abzuschaffen, bedeutet einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifordnung. Erleichterte AVE-Verfahren, aber auch Tariftreueregelungen, sollen immer mehr Unternehmen zwingen, Tariflöhne zu zahlen und weitere Tarifstandards zu akzeptieren. Derartige Vorschläge müssen unter den Gesichtspunkten ihrer Legitimität und ihrer Effizienz jedoch kritisch bewertet werden. Denn heutzutage werden Tarifstandards von einer „immer kleiner werdende[n] Gruppe von Unternehmen“ mit an Mitgliederschwund leidenden Gewerkschaften verhandelt (Bach, 2023). Die ‚originäre‘ Tarifbindung lag im Jahr 2019 bei nur rund 12 Prozent (Bach, 2022). Das Tarifvertragsgesetz legt dabei fest, dass eine ‚originäre‘ Tarifbindung nur dort vorliegt, wo sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber der jeweils tarifschließenden Organisation angehören.

Die sinkenden Mitgliederzahlen stellen aufgrund der Kartellmacht, die die Tarifparteien am Arbeitsmarkt ausüben, ein Problem dar. Es ist die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit, die für das Konkurrenzverhältnis zwischen tarifgebunden und ungebunden Unternehmen sorgt und sicherstellt, dass die

Tarifabschlüsse der Tarifparteien angemessen ausfallen (Bach, 2023). Wird die negative Koalitionsfreiheit durch AVE- und Tariftreuregelungen weiter ausgehebelt, leidet der eingebaute Korrekturmechanismus. Die Tarifparteien bekämen verstärkt Anreize optimale Tarifbedingungen für ihre Mitglieder, aber nicht zwangsläufig optimale Löhne und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten und Unternehmen am Markt zu verhandeln (Lesch et al., 2017). Folgekosten, wie beispielsweise steigende Arbeitslosigkeit, müssten (erneut) durch die sozialen Sicherungssysteme aufgefangen werden.

Forderungen sogenannte OT-Mitgliedschaften abzuschaffen, sind ebenso wenig zielführend, wenn tatsächlich die Tarifpartner gestärkt werden sollen (Bach, 2023). Eine OT-Mitgliedschaft bedeutet, dass ein Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein kann, ohne an dessen Tarifverträge gebunden zu sein. Die Forderung nach Abschaffung von OT-Mitgliedschaften ignoriert dabei die Gründe, warum sich Unternehmen für diese Mitgliedschaftsform und gegen eine Mitgliedschaft im Tarifrägerverband entscheiden. Darüber hinaus ignoriert diese Forderung die Tatsache, dass OT-Mitgliedschaften dazu beitragen können, die Mitgliederzahlen in Arbeitgeberverbänden zu stabilisieren. Dies ist beispielsweise in den Verbänden der Metall- und Elektro-Industrie geschehen. OT-Mitglieder nutzen in dieser Industrie häufiger einen Haustarifvertrag oder orientieren sich am Branchentarifvertrag und stehen somit den Flächentarifstandards näher als Arbeitgeber ohne tariftragende oder OT-Mitgliedschaft (Weishaupt et al., 2021). Statt über die Abschaffung bestimmter Mitgliedschaftsformen nachzudenken oder per Zwang Tarifverträge zu erstrecken und die Auftragsvergabe einzuschränken – was insbesondere kleine und junge Unternehmungen treffen könnte, die seltener in der Tarifbindung sind – sollte eine ‚echte‘ Stärkung der Tarifbindung in den Vordergrund der Diskussion rücken.

Fraglich ist in einem System der Koalitionsfreiheit doch, wie die Tarifparteien ihre Mitgliederbasis stärken und für Unternehmen und Beschäftigte wieder attraktiver werden können. Es gibt gute Gründe für die Mitgliedschaft in einem Tarifrägerverband, zum Beispiel eine sichere Kalkulationsgrundlage sowie die Fachkräftesicherung durch standardisierte Löhne oder die Vermeidung betrieblicher Konflikte (Fulda/Lesch, 2023). Ebenso gibt es Gründe, warum Unternehmen der Flächentarifbindung fernbleiben. Dazu zählen vor allem die Höhe der Entgelte insgesamt sowie für einfache Tätigkeiten, das tarifliche Arbeitszeitvolumen und die fehlenden Möglichkeiten die Arbeitszeiten auf Betriebsebene flexibel zu regeln (Lesch et al., 2019). Die Tarifbindung muss von unten gestärkt werden. Letztlich muss über die Schaffung eines attraktiven Angebots – das sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen überzeugt und zum Eintritt in eine Gewerkschaft respektive Arbeitgeberverband veranlasst – dem Mitgliederschwund begegnet werden.

Literatur

- Bach, Helena, 2023, Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne, IW-Report, Nr. 57, Köln
- Bach, Helena, 2022, Tarifsysteem in Deutschland: Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung, IW-Kurzbericht, Nr. 6, Köln
- Beckmann, Fabian / Heintze, Rolf G. / Schad, Dominik / Schupp, Jürgen, 2024, Erfahrungsbilanz Bürgergeld: Jobcenterbeschäftigte sehen kaum Verbesserungen, in: DIW-Wochenbericht, 17, S. 251–259
- Bernhard, Sarah et al., 2021, Vorschläge zur Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende und weiterer Gesetze zur sozialen Absicherung, IAB-Stellungnahme, Nr. 5, Nürnberg
- Beznoska, Martin / Pimpertz, Jochen / Stockhausen, Maximilian, 2021, Führt eine Bürgerversicherung zu mehr Solidarität?, IW-Analysen, Nr. 143, Köln
- Blömer, Maximilian J. / Fuest, Clemens / Peichl, Andreas, 2019, Raus aus der Niedrigeinkommensfalle(!) Der ifo-Vorschlag zur Reform des Grundsicherungssystems, in: ifo-Schnelldienst, 72. Jg., Nr. 4, S. 34–43
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2024, Bekanntmachung zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union. In: Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 313
- Bruckmeier, Kerstin / Mühlhan, Jannek / Wiemers, Jürgen, 2018, Erwerbstätige im unteren Einkommensbereich stärken. Ansätze zur Reform von Arbeitslosengeld II, Wohngeld und Kinderzuschlag, IAB-Forschungsbericht, Nr. 9, Nürnberg
- Bundesverfassungsgericht, 2018, Beschluss des Ersten Senats vom 06. Juni 2018, - 1 BvL 7/14 -, Rn. 1-90, https://www.bverfg.de/e/ls20180606_1bvl000714.html [11.10.2024]
- Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2023, DRV-Schriften, Band, Nr. 22, Berlin
- Fulda, Carolin Denise / Lesch, Hagen, 2023, Motive für Tarifbindung. Tariflöhne als Mittel zur Fachkräftesicherung?, IW-Report, Nr. 29, Berlin / Köln
- Geis, Wido et al., 2021, Wie lässt sich das Produktivitätswachstum stärken?, IW-Gutachten im Auftrag der KfW Bankengruppe, <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-michael-groemling-bjoern-kauder-juergen-matthes-jochen-pimpertz-klaus-heiner-roehl-wie-laesst-sich-das-produktivitaetswachstum-staerken.html> [1.2.2023]

- Geis-Thöne, Wido, 2024, 306.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige fehlen. Eine Betrachtung der Entwicklung von Bestand und Bedarf an Betreuungsplätzen, IW-Report, Nr. 40, Köln
- Hammermann, Andrea / Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2024, Beschäftigung kurz vor und nach dem Renteneintritt – Ableitung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Empfehlungen vor dem Hintergrund demografischer Herausforderungen, IW-Gutachten für die Impuls-Stiftung, Köln
- Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth Maria, 2024, Determinanten und Motive des Renteneintritts, in: IW-Trends, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 3, S. 45-65
- Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2024, Verwaiste Chefsessel in deutschen Unternehmen. Einflussfaktoren auf die Karriereambitionen von Beschäftigten – Eindrücke aus dem IW-Personalpanel und der IW-Beschäftigtenbefragung 2023, IW-Report, Nr. 16, Köln
- Lesch, Hagen / Fulda, Carolin, 2023, Partizipationsformen und Konfliktmanagement im Betrieb, in: IW-Trends, 50.Jg., Nr. 3, S. 87–105
- Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2019, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung: Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie, IW-Trends, 46. Jg., Nr. 1, S. 61–78
- Lesch, Hagen / Vogel, Sandra / Busshoff, Hannah / Giza, Adam, 2017, Stärkung der Tarifbindung. Ordnungspolitische Überlegungen, empirischen Erkenntnisse und offene Fragen, IW-Analyse, Nr. 120, Köln
- Mindestlohnkommission, 2020, Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [7.11.2024]
- Pimpertz, Jochen, 2022, "Versicherungsmathematisch faire" Abschläge bei vorgezogenem Rentenbezug – eine systematische Betrachtung der Budget-, Belastungs- und Anreizneutralität, in: IW-Trends, 49. Jg., Nr. 4, S. 85–105
- Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2020, Silver Worker – Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 2, S. 43–63
- Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2024, Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften stehen Arbeiten im Ruhestand vielerorts im Weg, IW-Kurzbericht, Nr. 77, Köln
- Schäfer, Holger, 2003, Reform der Arbeitslosenversicherung, IW-Positionen, Nr. 1, Köln
- Schäfer, Holger, 2019a, Einkommen aus Erwerbstätigkeit und SGB II-Leistungen, Kurzgutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, Berlin
- Schäfer, Holger, 2019b, Befristete Beschäftigung: Sprungbrett oder Sackgasse?, in: IW-Trends, Jg. 46, Nr. 1, S. 25–43
- Schäfer, Holger, 2021, Die soziale Lage erwerbstätiger Rentner, IW-Kurzbericht, Nr. 62, Berlin

Schäfer, Holger, 2022a, Viel besser wird es nicht – Deutschlands Arbeitsmarkt am Höhepunkt, IW-Kurzbericht, Nr. 71, <https://www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-viel-besser-wird-es-nicht-deutschlands-arbeitsmarkt-am-hoehepunkt.html> [30.9.2024]

Schäfer, Holger, 2022b, Bürgergeld statt Hartz IV, in: Wirtschaftsdienst, 102. Jg., Nr. 2, S. 82–85

Schäfer, Holger, 2023, Ist ein Arbeitskräftemangel noch zu verhindern?, <https://makronom.de/ist-ein-arbeitskraeftemangel-noch-zu-verhindern-43546> [30.9.2024]

Schäfer, Holger, 2024, Sind die Deutschen arbeitsscheu?, IW-Kurzbericht Nr. 21, <https://www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-sind-die-deutschen-arbeitsscheu.html> [30.9.2024]

Schäfer, Holger / Stettes, Oliver, 2023, Zeitarbeiterbefragung: Zeitarbeit in der Pflegebranche, <https://www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-oliver-stettes-zeitarbeit-in-der-pflegebranche.html> [11.10.2024]

Schäfer, Holger / Schleiermacher, Thomas / Stettes, Oliver, 2019, IW-Zeitarbeiterbefragung 2019, <https://www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-thomas-schleiermacher-oliver-stettes-iw-zeitarbeiterbefragung-2019.html> [11.10.2024]

Schäfer, Holger / Stettes, Oliver / Schleiermacher, Thomas, 2024a, Unternehmerisches Selbstverständnis von Selbstständigen in Deutschland: Tätigkeitsmerkmale, soziale Sicherung und Einstellungen, <https://www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-oliver-stettes-thomas-schleiermacher-unternehmerisches-selbstverstaendnis-von-selbststaendigen-in-deutschland.html> [11.10.2024]

Schäfer, Holger / Schröder, Christoph / Seele, Stefanie, 2024b, Bürgergeld und Preisentwicklung, IW-Kurzbericht, Nr. 5, Köln

Stettes, Oliver, 2023a, Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen, in: sozialpolitikblog, 13.04.2023, <https://di-fis.org/blog/?blog=58>

Stettes, Oliver, 2023b, Zukunft, mitbestimmt, Stellungnahme zu den Anträgen 20/5587, 20/5405 und 20/5406 der Fraktion DIE LINKE – BT-Ausschuss Arbeit und Soziales – Anhörung vom 18.09.2023, IW-Report, Nr. 44, Köln

Weber, Enzo, 2024, The Dovish Turnaround: Germany's Social Benefit Reform and Job Findings, IAB-Discussion Paper, Nr. 7, Nürnberg

Weishaupt, Timo J. / Schneider, Helena / Vogel, Sandra / Weckwerth, Jan, 2021, OT-Verbände & OT-Mitgliedschaften in der Metall- und Elektrobranche: Stabilisierung des Tarifsystems auf tönernen Füßen?, in: Industrielle Beziehungen, 28. Jg., Nr. 1, S. 3–30