

Werner Eichhorst, Martin Brussig, Martin Dietz, Martin Werding

Herausforderungen der modernen Arbeitswelt für die Gestaltung sozialer Sicherung

Forschungsbedarfe und -prioritäten im Forschungsfeld 2 des DIFIS

AUF EINEN BLICK

- Die Arbeitswelt in Deutschland ist vielfältigen Wandlungsprozessen unterworfen. Dies hat zum einen bedeutende Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme. Zum anderen wird diesen eine wichtige Rolle zur Gestaltung des Wandels zugesprochen.
- In der DIFIS-Studie werden übergreifend drei relevante Themenbereiche im Hinblick auf den Wandel der Arbeitswelt und die damit verbundenen Implikationen für die soziale Sicherung identifiziert: der anstehende Strukturwandel, der Wandel der Erwerbsformen und damit einhergehende Dynamiken der Sozialpolitik.
- Auf Grundlage der Themenbereiche werden Querschnittsthemen entwickelt, die im interdisziplinären Kontext des DIFIS und hier im Forschungsfeld 2 tiefergehend analysiert werden sollen.
- Bei den Forschungsprioritäten handelt es sich erstens um die Analyse von betrieblichen Veränderungsprozessen und der Rolle sozialer Sicherungssysteme hierbei. Zweitens sollen Altersübergänge und die soziale Sicherung im Alter im Forschungsfeld 2 des DIFIS betrachtet werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende DIFIS-Studie befasst sich mit dem Wandel der Arbeitswelt und den damit verbundenen Implikationen auf die soziale Sicherung in Deutschland. Auf Grundlage aktueller Entwicklungen und Forschungen werden drei übergeordnete Themenbereiche zum Wandel der Arbeitswelt und den Folgen bzw. der Rolle der sozialen Sicherungssysteme zur Gestaltung des Wandels dargelegt. Auf Basis dieser Themenfelder werden zwei Forschungsprioritäten entwickelt, die im Forschungsfeld 2 des DIFIS in einem interdisziplinären Arbeitszusammenhang bearbeitet werden sollen.

ABSTRACT

This DIFIS study explores the changes in the world of work and the associated implications for social security in Germany. Based on current developments and research, three overarching themes on the transformation of the world of work and the consequences and the role of social security systems in shaping change are presented. Two research priorities are developed, which are to be worked on in an interdisciplinary context in research field 2 of the DIFIS.

Gliederung

1	Einleitung und Motivation.....	4
2	Themenfeld 1: Strukturwandel und Arbeit – Triebkräfte	6
2.1.	Dekarbonisierung	6
2.2.	Digitalisierung	7
2.3.	Demographie	7
2.4.	Globalisierung.....	7
3	Themenfeld 2: Wandel der Erwerbsformen	8
3.1.	Rolle der verschiedenen Erwerbsformen	8
3.2.	Empirische Forschung zu Erwerbsformen.....	8
3.3.	Klärung konzeptioneller Fragen zum Wandel der Erwerbsformen	9
4	Themenfeld 3: Strukturen und Dynamiken der Sozialpolitik	10
4.1.	Erwerbsformen	10
4.2.	Arbeitslosenunterstützung und Arbeitsmarktpolitik.....	10
4.3.	Qualifizierung	11
4.4.	Altersvorsorge	11
4.5.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	11
4.6.	Übergreifende Fragestellung	12
5	Forschungsprioritäten	12
5.1.	Forschungspriorität 1: Betriebliche Veränderungsprozesse	12
5.2.	Forschungspriorität 2: Altersübergänge und soziale Sicherung im Alter.....	14
6	Analysedimensionen, Methoden und Formate	17
	Literatur	19

1 Einleitung und Motivation

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Damit verbunden sind bedeutende Herausforderungen für die Systeme der sozialen Sicherung. Die vorliegende Studie analysiert auf Grundlage aktueller Entwicklungen und Forschungen, in welchen Bereichen Wissensdesiderate mit Blick auf den Wandel des Arbeitsmarktes und den damit verbundenen Implikationen für die soziale Sicherung in Deutschland liegen. Auf dieser Basis entwirft diese Skizze eine Struktur der wesentlichen Themenstellungen für eine Forschungsagenda im Forschungsfeld 2 des Deutschen Instituts für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS), welches sich mit den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt für die Gestaltung der sozialen Sicherung befassen wird. Sie fasst die Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppe bis hin zu einem Workshop mit externen Impulsen im Mai 2022 zusammen und dient als Orientierung für die weitere Vertiefung einzelner Aspekte, welche dann in konkrete Forschungsvorhaben münden können.

Die aufgezeigten Themenfelder fokussieren auf die konzeptionelle und empirische Klärung von wesentlichen Zusammenhängen zwischen dem wirtschaftlichen Strukturwandel, den Veränderungen in Arbeitsmarkt und Arbeitswelt und sich ändernden Anforderungen an die soziale Sicherung. Auf dieser Grundlage erfolgt, in einem zweiten Schritt, die Definition von konkreten Prioritäten und erfolgversprechenden Projektideen für die interdisziplinäre wissenschaftliche Analyse im Forschungsfeld 2 des DIFIS (siehe Abbildung unten). Damit knüpft das vorliegende Papier an die Intention des DIFIS an, die Rezeption von Forschungsergebnissen aus unterschiedlichen Disziplinen der Sozialpolitikforschung zu fördern und fachlich übergreifende Forschungsvorhaben zu entwickeln (siehe DIFIS 2022).

Auf der Grundlage der hier skizzierten empirischen Forschungsfragen können sozialpolitische Handlungsbedarfe aufgezeigt und in einem weiteren Schritt Handlungsoptionen diskutiert werden. In diesem Sinne sollen wissenschaftliche Erkenntnisse und Politikberatung miteinander verbunden werden.

Im Forschungsfeld 2 sehen wir drei aufeinander aufbauende Themenfelder als Ansatzpunkt für Forschungen: Strukturwandel und Arbeit (Kapitel 2), Wandel der Erwerbsformen (Kapitel 3), Strukturen und Dynamiken der Sozialpolitik (Kapitel 4). Damit verbunden sind die von uns identifizierten beiden Forschungsprioritäten, welche besonders relevante Teilaspekte dieser drei Felder verbinden (Kapitel 5).

Abbildung: Entwicklung der Themenschwerpunkte im Forschungsfeld 2 des DIFIS
 („Herausforderungen der modernen Arbeitswelt für die Gestaltung der sozialen Sicherung“)



2 Themenfeld 1: Strukturwandel und Arbeit – Triebkräfte

Ein erster Themenschwerpunkt zielt auf ein aktuelles und tragfähiges Verständnis der komplexen, sich überlagernden strukturellen Veränderungen von Wirtschaft und Arbeit, die von vier wesentlichen Treibern

1. Dekarbonisierung,
2. Digitalisierung,
3. Demographie und
4. Globalisierung

vorangetrieben werden. Dabei geht es stets um das Wechselverhältnis von Dynamiken auf den Weltmärkten, im Bereich technologischer Innovationen oder in der Gesellschaft mit politisch-institutionellen Veränderungen, etwa im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, aber auch im Bildungswesen oder der Sozialpartnerschaft, welche auf diese Trends einwirken und sie beeinflussen. Gleichzeitig setzen die Veränderungsdynamiken in Wirtschaft und Gesellschaft die Politik unter Gestaltungsdruck. So verändern Triebkräfte auf den Märkten und im technologischen Bereich das Wirtschaften und Arbeiten, werden jedoch von der politischen Gestaltung ihrerseits beeinflusst.

2.1. DEKARBONISIERUNG

Die Dekarbonisierung zwecks Schaffung einer klimaverträglicheren, weitgehend kohlenstofffreien Wirtschaft wird als politisches und ökonomisch wichtiges Ziel vorangetrieben. Allerdings wird erst jetzt begonnen, die Dekarbonisierung als Gegenstand der Arbeitsmarkt- und Sozialforschung konzeptionell und empirisch zu durchdringen (siehe auch Kaltwasser et al. 2022). Für eine Forschungsagenda im Feld der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung fehlt bislang ein grundlegendes Verständnis der Implikationen von Dekarbonisierung für die betrieblichen Strukturen und den Arbeitsmarkt (für eine Übersicht siehe Bohnenberger 2022). Insbesondere ist noch nicht klar erkennbar, ob diese Transformation aufgrund der politisch gesetzten Ziele anders zu verstehen ist als andere Transformationen, wie etwa die Digitalisierung oder die weltwirtschaftliche Vernetzung, die ihrerseits auch politisch gestaltet werden und gestaltbar bleiben. Eine Hypothese besteht darin, dass dieser mit starken politischen Vorgaben (CO₂-Preise, Zeitpläne, Kompensationen) ausgestattete Wandlungsprozess andere, ggf. auch stärkere und abrupte, Auswirkungen auf bestimmte Wirtschaftszweige haben könnte als andere Triebkräfte. Auf der anderen Seite kann argumentiert werden, dass auch der Prozess der Dekarbonisierung nur ein Treiber unter anderen in einem laufenden und umfassenden Strukturwandel ist und nicht genuin anders zu verstehen ist als etwa der ebenso potenziell disruptive digitale Wandel. Ein potenzieller Forschungszugang liegt etwa darin, das gesamte Forschungsfeld mit Fokus auf die Dekarbonisierung umfassend für die Sozialpolitikforschung vorzubereiten und etwa auf sektoraler oder betrieblicher Ebene die Anpassungsreaktionen im Zuge der Dekarbonisierung empirisch zu untersuchen. Es wird zu klären sein, ob und inwieweit die Dekarbonisierung – im Zusammenwirken mit, aber auch in Abgrenzung zu den anderen Triebkräften – eine weitere und möglicherweise beschleunigte Veränderung innerhalb von besonders betroffenen (primär industriellen Sektoren) sowie Verschiebungen zwischen Wirtschaftszweigen auslöst.

Dies dürfte besondere Anforderungen an die sozialpolitische Flankierung, die Förderung der betrieblichen Anpassungsfähigkeit sowie die Qualifikation und Mobilität von Erwerbstätigen stellen (vgl. etwa Haywood et al. 2021). In diesem Kontext sind auch historische oder internationale Vergleiche mit fundamentalen Transformationsprozessen denkbar, etwa mit früheren einschneidenden Veränderungen im Schwerindustriesektor oder im Zuge der Wiedervereinigung.

2.2. DIGITALISIERUNG

Die Transformation der Arbeit lässt sich weiterhin am Faktor des technologischen Wandels veranschaulichen, der im Zuge der Digitalisierung als wesentliche Einflussgröße auf Arbeitsmarkt, Unternehmen und Arbeitswelt politisch und wissenschaftlich starke Beachtung gefunden hat, nicht zuletzt auch in Reaktion auf die Veränderungen im Zuge der Corona-Krise, z. B. was mobiles Arbeiten oder Online-Dienstleistungen angeht (siehe bspw. Schneemann et al. 2021). Der Einsatz innovativer Technologien verändert unternehmerische Geschäftsmodelle, beeinflusst die Entwicklung ganzer Branchen und hat massiven Einfluss auf die Art der Zusammenarbeit in den Betrieben, die Art der Tätigkeiten sowie die dafür notwendigen Qualifikationsanforderungen (z. B. Dengler und Matthes 2021; Arntz et al. 2017). Nicht zuletzt kann die Digitalisierung eine sich abzeichnende Polarisierung am Arbeitsmarkt noch vertiefen (Goos et al. 2014; Oesch und Piccitto 2019) und birgt damit wiederum sozialpolitische Ansatzpunkte. Allerdings sind die Entwicklungs- und Anwendungsprozesse bei technologischen Innovationen auch Gegenstand politischer Förderung oder Regulierung auf verschiedenen Handlungsebenen und damit prinzipiell auch gestaltbar. Von daher bietet die Digitalisierung vielfältige Ansatzpunkte für Analysen von Wandlungs- und Anpassungsprozessen auf der Ebene der Betriebe und Wirtschaftszweige sowie der Politikgestaltung, nicht zuletzt im internationalen Vergleich.

2.3. DEMOGRAPHIE

In Bezug auf die Demographie sind vor allem die langfristigen Veränderungen in der Erwerbsbevölkerung von Bedeutung, etwa die langfristige Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials, die ebenfalls langfristig zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Zuwanderung sowie die Verschiebungen in der Bildungsstruktur mit einem Anwachsen des Anteils von Erwerbspersonen mit akademischer Ausbildung bei gleichzeitigem Bedeutungsverlust der beruflichen Ausbildung. Diese Veränderungen haben komplexe Wechselwirkungen mit den institutionellen Gegebenheiten der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik sowie betrieblichen Praktiken, die genauerer Betrachtung bedürfen. Dazu zählen etwa die Rolle von hemmenden und förderlichen Faktoren für die Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf oder die Konsequenzen bestimmter betrieblicher Veränderungen wie etwa Homeoffice auf einzelne Beschäftigtengruppen mit oder ohne Verpflichtungen zur Sorgearbeit (vgl. etwa Illing et al. 2022). Veränderungen beim Arbeitsangebot beeinflussen auch die Art der Arbeitsnachfrage, also der realisierten und realisierbaren Beschäftigung in bestimmten Teilarbeitsmärkten. Dies könnte sich in Veränderungen traditioneller Diskriminierungsmuster auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen oder auch in einer rückläufigen Verfügbarkeit von Arbeitskräften für Engpassberufe oder Einfacharbeit, wie es sich mittlerweile erkennen lässt (Bonin und Rinne 2022).

2.4. GLOBALISIERUNG

Eine weitere Antriebskraft von Veränderungen in Arbeitsmarkt und Arbeitswelt ist die globale Verflechtung durch die Mobilität von Gütern, Kapital und Arbeit, die zu komplexen,

weltumspannenden Wertschöpfungsketten und unterschiedlichen Erscheinungsformen der Migration beigetragen hat. Die internationale Arbeitsteilung – oder auch deren Einschränkung – hat wiederum Rückwirkungen auf die Beschäftigungsdynamiken und -strukturen in Deutschland und anderen entwickelten Industriegesellschaften. Sie stellt die dem internationalen Wettbewerb ausgesetzten und die Möglichkeiten der Globalisierung nutzenden Unternehmen, ebenso aber andere Unternehmen unter laufendem Anpassungsdruck, der sich in betrieblichen Transformationsprozessen ausdrückt (Dauth et al. 2016). Unter dem Eindruck aktueller geopolitischer Veränderungen ist jedoch auch mit einer Umkehr von Globalisierungsprozessen und stärker regionalen Produktionsnetzwerken zu rechnen. Zunehmend werden in diesem Kontext Tendenzen einer De-Globalisierung beobachtet, womit wiederum besondere Herausforderungen für das exportorientierte Wirtschaftsmodell in Deutschland gesehen werden (Demary et al. 2021; Schmalz 2022).

3 Themenfeld 2: Wandel der Erwerbsformen

3.1. ROLLE DER VERSCHIEDENEN ERWERBSFORMEN

Der Wandel der Erwerbsformen stellt den zweiten zentralen Themenschwerpunkt in Forschungsfeld 2 des DIFIS dar (vgl. etwa zuletzt Walwei 2022). In Reaktion auf betriebliche Umstrukturierungen und damit verbundene Personalentscheidungen, aber auch beeinflusst durch gesellschaftliche Veränderungen sowie Regulierungen seitens der Politik hat sich über die letzten Jahrzehnte in Deutschland ebenso wie in vielen anderen Ländern die Vielfalt der Erwerbsformen ausdifferenziert und verändert. Neben regulatorischen Veränderungen, etwa der Liberalisierung oder Einschränkung von Zeitarbeit und befristeter Beschäftigung sowie von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, sind vor allem auch technologische und betriebliche Faktoren entscheidend. Hierzu gehören etwa die Neigung zur Auslagerung von Arbeit (Goldschmidt und Schmieder 2017) an Zulieferer und die Nutzung von Werkverträgen oder die potenziell wachsende Rolle von Online-Plattformen (Gerber und Krzywdzinski 2019; Kirchner 2019) und damit verbundenen selbstständigen Tätigkeiten sowie von grenzüberschreitenden, transnationalen oder hybriden Arbeitsverhältnissen (Butkowski et al. 2022). Gerade selbstständige Erwerbstätigkeit und Arbeitsverhältnisse ohne klassische Arbeitsverträge sind von besonderem Interesse, da sie außerhalb der arbeits- und sozialrechtlichen Regulierung traditioneller Beschäftigungsverhältnisse angesiedelt sind. Aber auch andere Formen hoch flexibler oder atypischer Beschäftigung sind für die Sozialpolitikforschung relevant, da sie potenziell größere Sicherungslücken als Normalarbeitsverhältnisse aufweisen (vgl. etwa Eichhorst und Marx 2019; Spasova et al. 2017).

3.2. EMPIRISCHE FORSCHUNG ZU ERWERBSFORMEN

Daher ist es weiterhin wichtig, die empirische Gestalt und den Einsatz der verschiedenen Erwerbsformen vergleichend zu untersuchen. Hier sind insbesondere die Veränderungen über die Zeit von Bedeutung, die sich aus den Transformationen in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt im Sinne einer De-Standardisierung der Erwerbsformen ergeben. Neben den Flexibilitätsoptionen im institutionellen Gefüge spielen aber auch Knappheitsrelationen bei der Nutzung von Erwerbsformen eine wichtige Rolle, also das Ausmaß der Ersetzbarkeit bestimmter Arbeitskräfte (Eichhorst und Marx 2015). Bereits bestehende Tendenzen des Fach- und Arbeitskräftemangels könnten andererseits eine Gegenbewegung auslösen, wenn

Betriebe angesichts eines zunehmenden Wettbewerbs wieder auf Arbeitsverhältnisse setzen, die ein höheres Maß an Stabilität aufweisen.

Damit ist die Notwendigkeit verbunden, die bislang hierzu vorliegende Forschung zu aktualisieren, die auch möglicherweise eine neue Begrifflichkeit von ‚typischer‘ und ‚atypischer‘ Beschäftigung erfordern könnte. Auch innerhalb der Normalarbeitsverhältnisse haben neue Formen der Flexibilität und Veränderung Einzug gehalten, etwa die weiter gewachsene zeitliche und örtliche Flexibilität sowie die zumindest partielle Auflösung fester organisatorischer Strukturen und damit einhergehend höhere Anforderungen an die Selbstorganisation der abhängig Beschäftigten.

3.3. KLÄRUNG KONZEPTIONELLER FRAGEN ZUM WANDEL DER ERWERBSFORMEN

Forschungsbedarfe in diesem Feld liegen darin, die Verbreitung, Ausgestaltung und Konsequenzen von unterschiedlichen Erwerbsverhältnissen im Lichte der jüngsten Entwicklungen neu zu vermessen und zu typisieren. Mit Blick auf die zunehmende Diversität des Arbeitskräftepotenzials, aber auch die wachsende Heterogenität des Arbeitsmarktes ist nicht zu erwarten, dass bekannte Erwerbsformen unverändert fortbestehen, sondern einem Wandel unterliegen, der genauer analysiert und konzeptionell gefasst werden müsste. Dies gilt nicht nur für den Einsatz von unterschiedlichen Formen der ‚atypischen‘ Beschäftigung, sondern auch für flexible Arbeitsformen innerhalb von Normalarbeitsverhältnissen und damit in stabilen betrieblichen Strukturen (siehe am Beispiel der Covid-19-Krise etwa Struck et al. 2021). Ein wesentlicher Aspekt könnte gerade auch die Frage der Nutzung von verschiedenen Formen interner und externer Flexibilität und damit die laufende (Re)Definition von Betriebsgrenzen sein. Es stellt sich weiterhin die Frage, welche Personen typischerweise in welchen Erwerbsformen tätig sind und ob eine Aufweichung traditioneller Ungleichheiten etwa aufgrund des Geschlechts und des Alters in den Arbeitsmarktpositionen zu beobachten ist (Walwei 2022).

Zur Bearbeitung der genannten Fragen sind sowohl international vergleichende als auch historisch-vergleichende sowie sektor- oder berufsgruppen-vergleichende Studien denkbar. Beispielsweise könnte eine Betrachtung sektoraler Beschäftigungsstrukturen über die Zeit oder im Vergleich von Wirtschaftszweigen interessante Anlysemöglichkeiten bieten. Neben klassischen Industriesektoren sind hierbei vor allem die verschiedenen Bereiche des Dienstleistungssektors interessant, nicht zuletzt die heterogene Gruppe privater Dienstleistungen, die von wissensintensiven bis zu einfachen Dienstleistungen reichen, und auch der große Bereich der öffentlichen und sozialen Dienstleistungen. Der zunehmend wichtige Bereich der sozialen Dienstleistungen ist hierbei auch unter dem Aspekt der Erbringung von Sozialleistungen von Interesse, bei der der Sozialstaat selbst zum Arbeitgeber wird und private Wohlfahrtsmärkte strukturiert, einschließlich der dort praktizierten Erwerbsformen (Leiber et al. 2019; Schürmann und Gather 2018).

4 Themenfeld 3: Strukturen und Dynamiken der Sozialpolitik

Die skizzierten Veränderungen in Arbeitswelt und Arbeitsmarkt haben potenziell weitreichende Implikationen für die Sozialpolitik. Dabei ist es an der Zeit, Sozialpolitik durchaus breiter zu verstehen, um die Gesamtheit der Auswirkungen und möglichen Handlungsbedarfe erkennen zu können. Insbesondere soll hier Sozialpolitik nicht nur die klassischen Zweige der Sozialversicherung und der Grundsicherung umfassen, sondern auch Sachleistungen etwa im Bereich der Pflege, Kinderbetreuung und Bildung bis hin zur aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Weiterbildung, soweit diese für den Arbeitsmarkt relevant sind. Es geht in diesem Themenfeld also nicht nur um Sicherungsleistungen im Sinne kurativer materieller Absicherung, sondern auch um Prävention etwa durch Qualifizierungsmaßnahmen oder in der Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation (übergreifend bei Brettschneider und Klammer 2021). Mit diesem breit gefassten Verständnis würden auch bislang vernachlässigte Bereiche in den Blick der Sozialpolitikforschung geraten, so etwa Akteure und Strukturen des Arbeitsschutzes.

4.1. ERWERBSFORMEN

Mit den jeweiligen Erwerbsformen sind in einem primär auf der beitragsfinanzierten Sozialversicherung basierenden Absicherungsmodell bestimmte Sicherungsleistungen, aber auch Sicherungslücken verbunden. In Relation zum sogenannten Normalarbeitsverhältnis als einem unbefristeten, abhängigen Arbeitsverhältnis in Vollzeit sind die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung zumeist mit reduzierten oder fehlenden Leistungsansprüchen verbunden. Von daher liegt angesichts vielfältiger und sich ändernder Erwerbsformen ein besonderer Forschungsbedarf auf der Identifikation und Erklärung von Sicherungsleistungen und Lücken sozialpolitischer Unterstützung einerseits und der Anpassung und Fortentwicklung sozialpolitischer Institutionen und Maßnahmen in Reaktion darauf andererseits. Dabei sind vor allem die Wechselbeziehungen zwischen der vorgelagerten, äquivalenzorientierten Sozialversicherung, der nachgelagerten, bedarfsorientierten Grundsicherung sowie das Verhältnis von Transfers und sozialstaatlichen Dienstleistungen in den Blick zu nehmen (Bäcker 2021), etwa durch historische oder internationale Vergleiche wesentlicher Zweige des Sozialstaats.

4.2. ARBEITSLOSENUNTERSTÜTZUNG UND ARBEITSMARKTPOLITIK

Unmittelbar relevant ist der Erwerbsverlauf für den Zugang zu Leistungen der Arbeitslosenversicherung und damit verbundenen Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Der Grundsicherung für Arbeitsuchende (bzw. dem künftigen Bürgergeld) kommt eine bedeutende Rolle zu, wenn keine Leistungsansprüche an die Arbeitslosenversicherung erworben wurden, etwa bei Selbstständigen, oder diese angesichts geringer versicherungspflichtiger Verdienste niedrig ausfallen. Analytisch ist hier das Verhältnis der Grundsicherung zu vorgelagerten Systemen von Belang, gerade im Zuge einer potenziell wachsenden Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen. Gleichzeitig lassen sich nicht zuletzt im internationalen Vergleich Bestrebungen erkennen, die vorgelagerten Systeme teilweise inklusiver zu gestalten, aber auch die Leistungsfähigkeit der Mindestsicherungssysteme zu stärken (etwa Bahle 2021). Veränderungsdynamiken dieser Art lassen sich bereits in Reaktion auf frühere Krisen in den 2000er und 2010er Jahren

beobachten, aber auch im Kontext der Corona-Pandemie, oft zunächst auf temporärer Basis (Spasova und Regazzoni 2022). Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist die Kapazität der Sicherungssysteme gegen Arbeitslosigkeit und Armut, diese Phänomene durch geeignete Aktivierungsinstrumente und die Integration in Erwerbsarbeit nachhaltig zu beenden. Auch hier lassen sich sowohl in Deutschland als auch im internationalen Kontext Veränderungsdynamiken erkennen, die es sich zu untersuchen lohnen dürfte, nicht zuletzt im Hinblick auf die damit zusammenhängenden Fragen der Governance von Absicherung und Arbeitsmarktpolitik (Bonoli 2010).

4.3. QUALIFIZIERUNG

Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen gilt nicht zuletzt für das Feld der beruflich relevanten Qualifizierung, insbesondere in Gestalt der Weiterbildung (vgl. etwa Eichhorst und Marx 2022). Diese ist zwar ein zentrales Feld der öffentlichen geförderten Weiterbildung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik, geht in Gestalt vielfältiger betrieblicher, tarifvertraglicher sowie individueller, oft wiederum staatlich geförderter Formen der beruflich relevanten Weiterbildung aber weit darüber hinaus. Im Strukturwandel wird der Erwerb und die Weiterentwicklung beruflich nutzbarer Qualifikationen eine wichtige Voraussetzung für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und die Sicherung eines hohen Beschäftigungsniveaus (Nedelkoska und Quintini 2018). Allerdings ist der Zugang zu Weiterbildung gerade in Deutschland sehr selektiv und unterliegt komplexen und stark fragmentierten Regelungen (Kirchmann et al. 2021; Eichhorst und Marx 2022). Vor diesem Hintergrund ist es analytisch interessant, die Zugänge zur und die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung, deren Wirkungen und die Veränderung der Weiterbildungspolitik zu untersuchen. Angesichts des erwarteten Wandels in Tätigkeitsanforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten stellt sich darüber hinaus die sozialpolitisch relevante Frage, unter welchen Bedingungen ein erreichtes Tätigkeitsniveau einen sozialen Schutz auslöst und wann eine Umschulung zumutbar ist.

4.4. ALTERSVORSORGE

Auch die Altersvorsorge knüpft eng an die Erwerbsverläufe an und wirft vor allem bei durchbrochenen Erwerbsbiographien oder längeren Phasen gering entlohnter Erwerbstätigkeit, Teilzeit bzw. geringfügiger Beschäftigung sowie Selbstständigkeit potenziell erhebliche Sicherheitsrisiken auf (Brettschneider und Klammer 2016; Brussig et al. 2019). Hier ist analytisch von Bedeutung, die Konsequenzen der Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt für die Altersvorsorge zu verstehen, aber auch die Entwicklung gesetzlicher, betrieblicher, tariflicher oder individueller Vorsorgeaktivitäten- und Verschiebungen innerhalb dieses Sicherungsmix in den Blick zu nehmen. Eine zentrale gesellschaftliche und sozialpolitische Herausforderung bleibt die langfristige Tragfähigkeit der Alterssicherung (Werding und Dehne 2005; Werding 2020). Dies hat – gerade angesichts sich verändernder Strukturen auf dem Arbeitsmarkt – weitreichende Implikationen für die Ausgestaltung und Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge, aber auch für die Gestaltung der Arbeitswelt, etwa des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, um überhaupt erst die Voraussetzungen für ein längeres Erwerbsleben in den verschiedenen Branchen und Berufen schaffen zu können.

4.5. ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Unter dem Eindruck sich verändernder Arbeitswelten mit wachsender Digitalisierung, Flexibilität und Mobilität und damit einer zeitlichen und räumlichen Entgrenzung des Arbeitens gewinnt der Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiter an Relevanz. So hat der

Arbeitsschutz eine hohe Bedeutung bei der Gestaltung des Wandels von Arbeitsprozessen, gerade auch im Hinblick auf die Prävention von etwa psycho-mentalenen Gesundheitsrisiken, die im Vergleich zu traditionellen körperlichen Belastungen zuletzt zugenommen haben (BAuA 2017). Insgesamt muss der Komplex des Arbeits- und Gesundheitsschutzes allerdings bis dato als unzureichend beforscht angesehen werden (vgl. aber Tisch und Wischniewski 2022). Dies gilt auch für die staatlichen und betrieblichen Akteure und Strukturen des Arbeitsschutzes etwa im Vergleich zu anderen Zweigen der Sozialversicherung. Bedarf für Forschungen in diesem dritten Themenfeld liegen daher etwa auf der Analyse von Risiken, auf der Funktionsweise sowie der Governance des Arbeitsschutzes auf den verschiedenen Handlungsebenen und auf der Veränderungsdynamik des Arbeitsschutzes angesichts laufender Transformationsprozesse in der Arbeitswelt. Damit könnte auch die Unfallversicherung als der zweitälteste Zweig der Sozialversicherung in Deutschland stärker zum Gegenstand der Forschung werden.

4.6. ÜBERGREIFENDE FRAGESTELLUNG

Ein verbindendes Element der Forschung zur sozialen Absicherung neben der Erkennung und Erklärung von ungleichen Zugangschancen und Sicherungslücken stellt die Betrachtung von Governance-Mechanismen dar. Soziale Absicherung ist nicht allein eine Aufgabe nationalstaatlicher Akteure, sondern etwa auch Gegenstand von sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen und betrieblichen sowie privaten Aktivitäten. Auch zeigen sich im Feld der Sozialpolitik institutionelle Innovationen, welche etwa das Gefüge etablierter Sozialversicherungssysteme verändern oder erweitern, wie z. B. Gutscheine- und Kontenmodelle oder Experimente mit alternativen Sicherungsformen (Eichhorst 2017), wie etwa einem bedingungslosen Grundeinkommen (Busemeyer 2022). Hier könnte es interessant sein, die Entstehung von institutionellen Innovationen, deren Reichweite und Wirkungsweise zu analysieren. Forschungen können also versuchen, die Tragfähigkeit möglicher institutioneller Innovationen empirisch zu prüfen, aber auch Handlungsbedarfe zu identifizieren.

5 Forschungsprioritäten

Auf Basis der in den vorangegangenen Abschnitten erfolgten übergreifenden Darstellung von Forschungsbedarfen im Hinblick auf den Wandel des Arbeitsmarktes und damit verbundenen Fragen für die soziale Sicherung werden nachfolgend zwei Forschungsprioritäten skizziert, die im Forschungsfeld 2 des DIFIS bearbeitet werden sollen. Beide Forschungsprioritäten sind als Querschnittsthemen der oben benannten Themenfelder zu verstehen und adressieren damit jeweils unterschiedliche Erkenntnislücken und Forschungsbedarfe.

5.1. FORSCHUNGSPRIORITÄT 1: BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGSPROZESSE

Angesichts einer Vielzahl von Ansatzpunkten für die Sozialpolitikforschung sehen wir die erste Forschungspriorität in unserem Feld an der Schnittstelle zwischen den fundamentalen Triebkräften für einen Strukturwandel von Wirtschaft und Arbeit, wie sie oben skizziert worden sind, auf der einen Seite und den betrieblichen Reaktionen darauf auf der anderen Seite. Dabei stellen die Nutzung von unterschiedlichen Erwerbsformen und damit Flexibilitäts- und Anpassungsmechanismen auf der betrieblichen Ebene das wesentliche Bindeglied zu Fragen der sozialpolitischen Absicherung dar, welche Gegenstand der zweiten Forschungspriorität sein werden. In diesem Sinne verbindet die erste Forschungspriorität die Themenbereiche 1

und 2 dieser Programmskizze. Dabei fokussieren wir auf Fragestellungen, welche wissenschaftliches Potenzial und gesellschaftliche Relevanz aufweisen und damit auch für das DIFIS besonders geeignet und lohnenswert sein könnten.

Ein erstes Forschungsthema sehen wir an der Schnittstelle zwischen Strukturwandel und betrieblichen Handlungsweisen. Dabei sehen wir die Restrukturierung von Arbeit als zentralen Anknüpfungspunkt für vertiefende Analysen. Auf der Ebene von Betrieben und Wirtschaftszweigen finden in Reaktion auf die oben skizzierten Megatrends Veränderungen von Produktions- und Arbeitsmodellen statt, die derzeit weder in ihrer Dynamik und Komplexität vollständig absehbar noch empirisch durchdrungen sind. Vor dem Hintergrund der möglichen Konsequenzen für die sozialpolitische Flankierung ist hier das Wechselverhältnis von betrieblichen oder sektoralen Strategien des Wandels und dem institutionellen Kontext – wie Tarifverträgen, regionalen oder sektoralen Transformationsstrategien, aber auch der bestehenden Formen der sozialen Absicherung und Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik – besonders interessant. Dabei ist innerhalb von Branchen oder Regionen, aber auch zwischen Betrieben (etwa in Abhängigkeit von deren Größe, Diversifikationsgrad oder Innovationsfähigkeit) von unterschiedlichen Anpassungs- und Wandlungsstrategien bzw. -kapazitäten auszugehen. Daneben dürften auch Sektoren und Betriebe deutlich unterschiedlich von den Veränderungsdynamiken betroffen sein, was wiederum das erforderliche Ausmaß von Transformationsprozessen beeinflussen dürfte. So sind bestimmte Geschäftsmodelle und Tätigkeiten stärker von Digitalisierung und/oder Dekarbonisierung betroffen als andere, während in anderen Bereichen demographisch induzierte Fachkräfteengpässe stärker zu beobachten sind. Die Analyse der ‚Verarbeitung‘ von Veränderungsanforderungen auf sektoraler oder betrieblicher Ebene kann damit aufzeigen, inwieweit bestehende Regulierungen, sozialpolitische Instrumente sowie Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik genutzt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei verschiedene Anpassungskanäle wie die betriebliche Reorganisation von Tätigkeiten, Formen der Weiterbildung, die Nutzung unterschiedlicher Arbeitsvertragstypen oder flexible Arbeitszeiten.

Als zweites Forschungsthema bietet sich nach unserer Einschätzung die Bedeutung von Arbeitsqualität und Arbeitsschutz unter dem Eindruck betrieblicher Restrukturierungen an. Die im Zuge der betrieblichen Transformationen sich verändernden Formen und Strukturen des Arbeitens bieten einerseits Gestaltungsspielräume für die Mitarbeiter*innen, welche neue Formen der Öffnung und Flexibilität für die Gestaltung von Arbeitsprozessen und -inhalten, aber auch von Arbeitsort und Arbeitszeiten nutzen können. Andererseits können damit neue Belastungen und Risiken verbunden sein, welche die Arbeits- und Lebensqualität Betroffener beeinträchtigen und möglicherweise auch gesundheitliche Konsequenzen haben können. Augenfällig wird diese jüngste Welle flexibler und stärker entgrenzter Arbeitswelten angesichts der vermehrten Nutzung von mobilem Arbeiten im Zuge der Corona-Pandemie. Dabei können wir von sehr unterschiedlichen Gestaltungs- und Belastungsmustern je nach Beschäftigtengruppe, Erwerbsform und Art der Tätigkeit oder auch in Abhängigkeit von der betrieblichen Gestaltungsebene ausgehen. Entscheidend ist dabei das Verhältnis von Anforderungen an die Beschäftigten einerseits, verfügbaren Ressourcen und Handlungsfähigkeit andererseits. Unter dem Blickwinkel sozialpolitischer Implikationen sind die Analyse von neuen Gestaltungsgelegenheiten und Risiken wichtig, gerade auch unter Berücksichtigung der praktischen Bedeutung und (Nicht)Anwendung bestehender Regeln und der Aushandlung von neuen Arbeitsschutzregeln auf betrieblicher oder sektoraler Ebene.

Schließlich sehen wir als dritten thematischen Schwerpunkt innerhalb dieser Forschungspriorität die Analyse der sich wandelnden (arbeitsrechtlichen) Abgrenzung von

Betrieben. Analytisch ist es hierbei interessant, empirisch zu untersuchen, welche Motive und Überlegungen auf betrieblicher Ebene zu einer Auslagerung oder Integration von Tätigkeiten führen und welche Konsequenzen dies für die Ausgestaltung von Vertragsverhältnissen innerhalb und außerhalb der Betriebsgrenzen hat. Der Umgang mit der betrieblichen Grenze kann als Ausdruck dessen verstanden werden, was betrieblich als Kerngeschäft verstanden und organisiert wird und was nicht. Damit gehen auch Konkurrenzverhältnisse zwischen betrieblichen Kern- und Randbelegschaften sowie externen Dienstleistern einher, welche selbst wieder selbstständige Erwerbstätigkeit oder verschiedene Formen von abhängiger Beschäftigung umfassen können. Dies gilt sowohl im nationalen Kontext als auch im transnationalen Zusammenhang grenzüberschreitender Vertrags- und Arbeitsbeziehungen. Die institutionelle Gestalt bestimmter Vertragsverhältnisse dürfte neben der Verfügbarkeit bestimmter Leistungen auf dem (globalen) Markt dabei mitentscheidend dafür sein, für welche Tätigkeiten sie jeweils genutzt werden. Betriebliche Grenzziehungen beeinflussen ihrerseits die Reichweite von betrieblicher oder unternehmensweiter Mitbestimmung oder die Anwendung von Tarifverträgen, dürften aber auch in Reaktion auf solche Anforderungen selbst erfolgen. Damit sind unterschiedliche Bedingungen der Arbeit verbunden, welche empirisch zu untersuchen wären, ebenso wie etwa die Veränderung von Abgrenzungen über die Zeit oder die Übergänge von einzelnen Erwerbstätigen zwischen den beschriebenen Segmenten. Neben anderen Formen sind interne und externe (digital vermittelte) Plattformen für Arbeit hierbei von potenziell wachsender Bedeutung und für die Untersuchung besonders wichtig.

5.2. FORSCHUNGSPRIORITÄT 2: ALTERSÜBERGÄNGE UND SOZIALE SICHERUNG IM ALTER

Auch die zweite Forschungspriorität schlägt eine ‚Schneise‘ durch die in den Abschnitten 2 bis 4 genannten gesellschaftlichen Herausforderungen und dort skizzierten bisherigen Entwicklungslinien sozialpolitischer Forschung. Mit dieser Forschungspriorität werden Fragen zum Strukturwandel (insbesondere zur Digitalisierung und Demographie) und zum Wandel der Erwerbsformen unter ständiger Berücksichtigung einschlägiger Institutionen sozialer Sicherung (insbesondere im Alter, aber wegen der wechselseitigen Verbindung auch zur Sicherung bei Erwerbsminderung, Krankheit und Arbeitslosigkeit) miteinander verbunden. Untersucht werden sollen Änderungen in den Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit und im Verhalten der beteiligten Akteure sowie Änderungen sozialpolitischer Handlungsbedarfe, einschließlich neu entstehender Sicherungslücken. Zugleich sollen Ansatzpunkte für neue Sicherungsangebote oder zur Weiterentwicklung der bestehenden sozialen Sicherung erarbeitet werden. Wie in der Forschungspriorität 1 werden auch hier drei Forschungsthemen identifiziert.

Beim ersten Forschungsthema, *Länger arbeiten in einer sich verändernden Arbeitswelt*, soll untersucht werden, unter welchen Bedingungen und für wen längere Erwerbsphasen möglich sind, durch welche Faktoren und Anreize Erwerbsphasen vorzeitig enden und wie die Prozesse des Strukturwandels bisherige Chancen und Risiken für eine Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze verstärken oder abschwächen.

Die Gründe, die für eine Verlängerung der Erwerbsphasen sprechen, sind lange bekannt. Sie liegen zum einen in der Notwendigkeit zur nachhaltigen Finanzierung der Alterssicherung, zum anderen in den potenziell positiven Wirkungen von Erwerbsteilhabe sowohl für die betroffenen Beschäftigten als auch deren Betriebe. Zugleich zeigen die Entwicklungen der letzten Jahre, dass trotz steigender Altersgrenzen in der Rentenversicherung sehr viele Menschen nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten. Für viele lösen die steigenden

Altersgrenzen bis zur Altersrente sogar Verunsicherung aus. Zu beobachten ist eine große Heterogenität in den Chancen auf eine verlängerte Erwerbstätigkeit, die bislang allenfalls in ihren Grundzügen aufgeklärt ist. Vielfach dokumentiert ist etwa, dass Personen mit höheren Qualifikationsabschlüssen im Durchschnitt länger arbeiten als Personen mit niedrigen Qualifikationsabschlüssen. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit hohen Belastungen scheiden im Durchschnitt früher aus dem Erwerbsleben aus, und entsprechend gibt es signifikante Unterschiede im Austrittsalter zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Branchen bzw. Wirtschaftsbereiche, die sich auf die typischen Arbeitsbelastungen in diesen Branchen zurückführen lassen.

Zugleich ist eine Reihe von Fragen ungeklärt. Hierzu zählen insbesondere:

- Ausmaß und Wirkung betrieblicher Gestaltungsspielräume: Können Betriebe die Arbeit so reorganisieren, dass Belastungen in einem Ausmaß reduziert oder bestehende Belastungen so weitgehend kompensiert werden, dass arbeitsbelastungsbedingte Verkürzungen der Erwerbsphasen für einzelne Arbeitsplätze signifikant reduziert werden? Welche Beispiele guter Praxis gibt es, und worauf beruhen diese Beispiele? Unter welchen Bedingungen können sie verallgemeinert werden? Oder gibt es technisch-sachliche Grenzen der Arbeitsgestaltung, die eine Strategie der Belastungsreduzierung nicht so aussichtsreich erscheinen lassen, um darüber eine generelle Verlängerung der Erwerbsphasen zu erreichen?
- Betriebliche Interessen im Strukturwandel: Viele Diskussionen unterstellen ein betriebliches Interesse an altersgerechter Arbeitsgestaltung und verweisen dafür auf die demographisch bedingte Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials. Diese Selbstverständlichkeit ist zu hinterfragen, denn im laufenden Strukturwandel werden zahlreiche Arbeitsplätze obsolet. Neben massiven Umschulungserfordernissen könnte es für die Betriebe attraktiv sein, sozialverträgliche Formen des Personalabbaus zu finden, und hier könnte an die in Deutschland lange ausgeprägte Tradition des Vorruhestands angeknüpft werden.
- Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Weitgehend unbekannt ist darüber hinaus der Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auf die in den letzten Jahren beobachtete Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung und die Verlängerung der Erwerbsphasen. Sie werden sehr oft auf Veränderungen in den institutionellen Rahmenbedingungen insbesondere des Rentenrechts zurückgeführt. Dies ist möglicherweise zu einseitig.

Jeder dieser – bislang unzureichend erforschten – Komplexe ist instruktiv für Fragen der sozialpolitischen Gestaltung. Sollten sich die Grenzen einer altersgerechten Arbeitsgestaltung deutlicher als bisher abzeichnen, dann könnten Sicherungsmechanismen sehr viel zielgenauer – und unter Umständen auch großzügiger – als bisher eingerichtet werden, ohne dass sie teurer werden müssten. Wenn die Interessenkalkulationen der Betriebe genauer bekannt sind, könnte transparenter über die Zuständigkeit für eine sozialpolitische Absicherung im Spannungsfeld von Staat und Tarifpartnern diskutiert werden. Zugleich ist nicht von vornherein klar, was geeignete Forschungsdesigns zur Beantwortung dieser Fragen sein könnten. Doch nicht zuletzt wegen der potenziellen Anwendbarkeit der Ergebnisse sind diese Forschungsthemen gerade im DIFIS-Kontext relevant.

Das zweite Forschungsthema widmet sich Zusammenhängen zwischen Alterssicherung und Strukturwandel. Hierzu soll untersucht werden, welche Risiken sich aufgrund des

Strukturwandels für Beschäftigte im Hinblick auf ihre Alterssicherung abzeichnen, vor welchen Herausforderungen die Systeme der Alterssicherung dadurch stehen und welche Lücken die bestehenden Sicherungsformen – auch in ihrem Zusammenspiel – aufweisen. Gegenstand dieses Themas sind auch empirische Untersuchungen, die die Diskussion um Reformvorschläge zur Alterssicherung bereichern.

Die Diskussionen um die Weiterentwicklung der Alterssicherung erstrecken sich auf so unterschiedliche Stellhebel wie

- die ‚Verbeitragung‘ von weiteren Finanzierungsquellen neben den Kosten für den Faktor Arbeit, also beispielsweise auch die Verbeitragung von Kapitalgewinnen oder speziell von Erträgen aus digitalen Geschäftsmodellen,
- die Berücksichtigung von Phasen der Sorgearbeit und weiteren Phasen der Nichterwerbstätigkeit für den Rentenanspruch,
- die Finanzierung der laufenden Rentenansprüche aus weiteren Quellen neben den laufenden Beitragseinnahmen, insbesondere aus Steuermitteln und aus kapitalgedeckten Anlagen,
- die Einbeziehung von betrieblichen und privaten Vorsorgeformen in die Alterssicherungspolitik.

Ein besonderer Aspekt der Gestaltung des Strukturwandels im Hinblick auf Fragen nach Arbeitsmarkt und Beschäftigung ist die Sicherung bei Erwerbsunfähigkeit. Wie oben dargelegt, ist unbekannt, in welchem Ausmaß und zu welchen Kosten Arbeitsbelastungen und daraus resultierende gesundheitliche Einschränkungen vermieden werden können. Ziel sollte sein, die unter Beschäftigten weit verbreitete Sorge vor einer Erwerbsunfähigkeit im Alter mit unzureichender Sicherung zu reduzieren und zugleich das Potenzial von leistungsgeminderten Menschen in der Arbeitswelt besser zu nutzen. Ob eine derartige ‚Quadratur des Kreises‘ gelingt, ist auch eine Frage von intelligenten Detailregelungen in der Gestaltung der sozialen Sicherung. Sie gehen über die – bislang vor allem diskutierten – Fragen der Bestimmung der Rentenhöhe hinaus und umfassen Fragen der rechtlichen Festlegung und praktischen Ermittlungen von Anspruchsvoraussetzungen einer Erwerbsminderungsrente, das Zusammenspiel von Erwerbsminderungsrente und Rehabilitation sowie von Arbeitsrecht und Erwerbsminderung. Hier gilt es, Untersuchungsdesigns zu entwickeln, auf deren Grundlage Ergebnisse erarbeitet werden, mit denen politische Entscheidungen im Erwerbsminderungsrentenrecht auf einer besser informierten Grundlage getroffen werden können.

Das dritte Forschungsthema fokussiert auf die Rente im Lebensverlauf. Zu diesem Thema soll im Detail untersucht werden, welchen Stellenwert die Rente innerhalb der (Erwerbs)Bevölkerung hat. Im Zentrum steht nicht die Akzeptanz der Gesetzlichen Rentenversicherung, sondern eher die individuelle Annäherung an die Rentenphase: Ist sie einfach nur das Ende einer langen Phase des Arbeitsleids oder bietet sie Möglichkeiten für eine positive Selbstdefinition? Ist sie ein Rahmen, um weitere Aufgaben zu übernehmen? Bietet sie auch in speziellen Bedarfslagen das notwendige Maß an sozialer Sicherung?

Die Forschung stellt seit langem heraus, dass die Rente einen enormen individuellen Freiheitsgewinn verspricht: Freiheit vom Arbeitsleid und ein Gewinn an frei verfügbarer Zeit bei gleichzeitiger individueller materieller Absicherung. Dies stellt im Übrigen einen

grundlegenden Funktionswandel gegenüber den Ursprüngen der Alterssicherung dar, die zunächst eher ein Anhängsel der Invaliditätssicherung war und sich von dieser lediglich dadurch unterschied, dass keine individuelle Gesundheitsprüfung zu durchlaufen war, sondern beim Erreichen einer (sehr hohen) Altersgrenze Invalidität pauschal unterstellt wurde.

Mit der Hybridisierung von Arbeitsformen, der Ausdifferenzierung von Lebensweisen und neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen im Strukturwandel stellt sich heute erneut die Frage danach, wie die Rentenphase sozialpolitisch und individuell ‚gedeutet‘ wird. Es gibt Politiken des ‚aktiven Alterns‘, die in den nichterwerbstätigen Rentner*innen ein Potenzial für ehrenamtliche Arbeit sehen. Hier sind auch mehr oder weniger ausgeprägte Grauzonen im Übergang von ehrenamtlicher zu bezahlter Arbeit denkbar. Für berufstätige Eltern sind die Großeltern ihrer Kinder möglicherweise eine Ressource zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die übergreifende Frage hier ist, ob sich ein neues Bild von den Möglichkeiten der Lebensweisen in Rente abzeichnet.

6 Analysedimensionen, Methoden und Formate

Die hier vorgelegte Expertise für Forschungsprioritäten bietet, wie gezeigt werden konnte, vielfältige Ansatzpunkte für Analysen und die Verwendung unterschiedlicher Methoden. Die skizzierten Forschungsprioritäten und deren Teilbereiche, aber auch die Verbindungen zwischen den zwei Prioritäten, welche Gegenstand von Forschung sein könnten, legen die Formulierung konkreterer Forschungsvorhaben nahe, die verschiedene Vergleichsdimensionen, ggf. in Kombination, bearbeiten:

- *Historische Vergleiche* zur Transformation des deutschen Beschäftigungsmodells seit Gründung der Bundesrepublik, aber insbesondere in den letzten Jahrzehnten, welche von einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit geprägt waren; auch lassen sich hierunter historische Vergleiche verschiedener Transformationsprozesse, etwa im Zuge der Wiedervereinigung, mit aktuellen Veränderungen anlegen.
- Ein zentrales Analyseinstrument stellen auch *sektorale Vergleiche* dar, welche unterschiedliche, von den verschiedenen Ausprägungen des Strukturwandels jeweils besonders betroffene Wirtschaftszweige – oder Betriebe – untersuchen, auch in ihrer Entwicklung über die Zeit sowie im Hinblick auf die Nutzung von verschiedenen Formen betrieblicher Flexibilität und des Einsatzes unterschiedlicher Erwerbsformen. Sektorvergleichende Studien können darüber hinaus auch aufzeigen, welche Regulierungs- und Gestaltungsprozesse zum Tragen kommen. Zudem bieten sich vergleichende Analysen für ausgewählte regionale Arbeitsmärkte oder berufliche Teilarbeitsmärkte an.
- Als dritte Ebene des Vergleichs spielen *internationale Vergleiche* potenziell eine wichtige Rolle in der Forschungsagenda, da damit die Variation von institutionellen Arrangements und deren Veränderungen im Hinblick auf Arbeitsmarktstrukturen und -dynamiken, die Gestaltung und Nutzung von Erwerbsformen, aber auch sozialpolitische Institutionen und Reformen herausgearbeitet werden können. Gerade der internationale Vergleich kann auch Erkenntnisse über regulative Innovationen und deren Wirkungsweise zu Tage fördern. Im internationalen Kontext sind nicht zuletzt auch Analysen zu transnationalen

Arbeitszusammenhängen einerseits oder Studien zur Rolle der EU im Mehrebenensystem der europäischen Sozialpolitik andererseits zu verorten.

Die Forschungsagenda im Forschungsfeld 2 des DIFIS ist für verschiedene Analyseperspektiven offen. Ebenso bieten sich je nach Charakteristika des konkreten Forschungsgegenstandes unterschiedliche Methoden und deren Kombination (qualitative und quantitative empirische Methoden, mixed methods, aber auch Simulationsstudien oder Experimente) ebenso an wie die interdisziplinäre Einbindung von Forscher*innen unterschiedlicher Fachrichtungen. Das Forschungsfeld 2 besteht nicht allein aus den Autoren dieser Expertise, sondern bezieht weitere Forschungseinrichtungen, Wissenschaftler*innen sowie Organisationen und Akteure aus der Praxis und Politik mit ein.

Die vorliegende DIFIS-Studie befasste sich mit dem Wandel in der Arbeitswelt und den damit verbundenen Auswirkungen für die soziale Sicherung. Übergreifend wurden drei Themenfelder benannt, zu denen grundsätzlich Forschungsbedarfe gesehen werden. Hierbei handelt es sich erstens um den Strukturwandel von Arbeit und den hierbei wirkenden Triebkräften, zweitens um den Wandel der Erwerbsformen sowie drittens um die Strukturen und Dynamiken von Sozialpolitik. Auf Basis der skizzierten drei Themenfelder sind zwei Querschnittsthemen benannt worden, die im Schwerpunkt im Rahmen des DIFIS-Forschungsfelds 2 in den nächsten Jahren bearbeitet werden sollen. Hierbei handelt es sich zum einen um die Analyse betrieblicher Veränderungsprozesse im Kontext des Strukturwandels und die Rolle der sozialen Sicherungssysteme hierbei. Zum anderen werden Altersübergänge und die soziale Sicherung im Alter in den Blick genommen.

Literatur

- Arntz, Melanie, Terry Gregory und Ulrich Zierahn. 2017. Revisiting the Risk of Automation. *Economics Letters* 159: 157–160.
- Bäcker, Gerhard. 2021. Sozialversicherung und Grundsicherung im Spannungsverhältnis. Umbrüche und Perspektiven des Systems der sozialen Sicherung. In *Grundsicherung weiterdenken*, Hrsg. Florian Blank, Claus Schäfer und Dorothee Spannagel, 37–60, Bielefeld: transcript.
- Bahle, Thomas. 2021. Mindestsicherung im europäischen Vergleich. In *Grundsicherung weiterdenken*, Hrsg. Florian Blank, Claus Schäfer und Dorothee Spannagel, 245–264, Bielefeld: transcript.
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). 2017. *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bohnenberger, Katharina. 2022. Klimasozialpolitik. Ein Forschungsstandbericht zur Verbindung von Klimapolitik und Sozialpolitik. Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung, DIFIS-Studie 2022/3. <https://difis.org/f/7f9566f4c3.pdf>. Zugegriffen: 28. März 2023.
- Bonin, Holger und Ulf Rinne. 2022. Die Zeitenwende erreicht den deutschen Arbeitsmarkt. *Wirtschaftsdienst* 102/9: 665–668.
- Bonoli. 2010. The Political Economy of Active Labor-Market Policy. *Politics & Society* 38/4: 435–457.
- Brettschneider, Antonio und Ute Klammer. 2016. *Lebenswege in die Altersarmut: Biografische Analysen und sozialpolitische Perspektiven*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Brettschneider, Antonio und Ute Klammer. 2021. Vorbeugende Sozialpolitik: Grundlinien eines sozialpolitischen Forschungsprogramms. In *Vorbeugende Sozialpolitik. Ergebnisse und Impulse*, Hrsg. Ute Klammer und Antonio Brettschneider, 12–100, Frankfurt: Wochenschau Verlag.
- Brussig, Martin, Dominik Postels und Lina Zink. 2019. *Erwerbsverläufe von Frauen und Männern mit niedrigen Versichertenrenten*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Busemeyer, Marius R. 2022. Die Auswirkung von Digitalisierung auf Bildungs- und Sozialpolitik. In *Handbuch Digitalisierung in Staat und Verwaltung*, Hrsg. Tanja Klenk, Frank Nullmeier und Göttrik Wewer, 475–484, Wiesbaden: Springer VS.
- Butkowski, Olivier, Olga Suprinovic und Rosemarie Kay. 2022. Entwicklung der hybriden Selbstständigkeit in Deutschland – Analysen anhand des Taxpayer-Panels 2001–2016. Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Daten und Fakten Nr. 30.

- Dauth, Wolfgang, Sebastian Findeisen und Jens Südekum. 2016. Adjusting to globalisation: Evidence from worker-establishment matches in Germany. Centre for Economic Policy Research, CEPR Discussion Paper 11045.
- Demary, Vera, Jürgen Matthes, Axel Plünnecke und Thilo Schaefer. 2021. Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern. Herausforderungen und Lösungen. Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Studien. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Studien/IW-Studie_2021/IW_Studie_2021.pdf. Zugegriffen: 28. März 2023.
- Dengler, Katharina und Britta Matthes. 2021. Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- DIFIS (Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung). 2022. Forschungsprogramm des Deutschen Instituts für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung. <https://difis.org/f/7d3eb2f78b.pdf>. Zugegriffen: 28. März 2023.
- Eichhorst, Werner. 2017. Persönliches Erwerbstätigenkonto. Internationale Modelle und Erfahrungen. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA Research Report No. 78.
- Eichhorst, Werner und Paul Marx (Hrsg.). 2015. *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Eichhorst, Werner und Paul Marx. 2019. Der Wandel der Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik. In *Handbuch Sozialpolitik*, Hrsg. Herbert Obinger und Manfred G. Schmidt, 409–430, Wiesbaden: Springer VS.
- Eichhorst, Werner und Paul Marx. 2022. *Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Impulse aus dem Ausland*. Gütersloh: Bertelsmann.
- Gerber, Christine und Martin Krzywdzinski. 2019. Entgrenzung in der digitalen Onlinearbeit am Beispiel von Crowdwork. In *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen. Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven*, Hrsg. Hans Hanau und Wenzel Matiaske, 25–47, Baden-Baden: edition sigma.
- Goldschmidt, Deborah und Johannes F. Schmieder. 2017. The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure. *The Quarterly Journal of Economics* 132/3: 1165–1217.
- Goos, Maarten, Alan Manning und Anna Salomons. 2014. Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review* 104/8: 2509–2526.
- Haywood, Luke, Markus Janser und Nicolas Koch. 2021. Sozialer Kohleausstieg oder zusätzliche Entschädigung der Industrie? Das Anpassungsgeld für Kohlebeschäftigte. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22/2: 130–141, DOI:10.1515/pwp-2020-0050.
- Illing, Hannah, Michael Oberfichtner, Nico Pestel, Johannes Schmieder und Simon Trenkle. 2022. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch

- Kinderbetreuung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Kurzbericht 3/2022.
- Kaltwasser, Lena, Markus Janser, Ralph Harthan, Gerd Zika und Anke Mönnig. 2022. Wissenschaft trifft Praxis: Folgen der ökologischen Transformation für Wirtschaft und Arbeitsmarkt (Podium). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forum, 05.05.2022, Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.FOO.20220505.01.
- Kirchmann, Andrea, Natalie Laub, Anastasia Maier, Anne Zühlke und Bernhard Boockmann. 2021. Technologische Innovationen und Wandel der Arbeitswelt in Deutschland: Herausforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Re-Qualifizierung im Zuge des digitalen Wandels. Expertenkommission Forschung und Innovation, Berlin, Studien zum deutschen Innovationssystem, Research Report 10–2021. https://www.iaw.edu/files/dokumente/ab_04_2021/StuDIS_10_2021.pdf. Zugegriffen: 28. März 2023.
- Kirchner, Stefan. 2019. Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 71/1: 3–25.
- Leiber, Simone, Kamil Matuszczyk und Verena Rossow. 2019. Private Labor Market Intermediaries in the Europeanized Live-in Care Market between Germany and Poland: A Typology. *Zeitschrift für Sozialreform* 65/3: 365–392.
- Nedelkoska, Ljubica und Glenda Quintini. 2018. Automation, skills use and training. OECD Publishing, Paris, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202.
- Oesch, Daniel und Giorgio Piccitto. 2019. The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015. *Work and Occupations* 46/4: 441–469.
- Schmalz, Stefan. 2022. Soziologie der Deglobalisierung. *Berliner Journal für Soziologie* 32: 349–361, [DOI:10.1007/s11609-022-00483-9](https://doi.org/10.1007/s11609-022-00483-9).
- Schneemann, Christian, Gerd Zika, Michael Kalinowski, Tobias Maier, Bennet Krebs, Stefanie Steeg, Florian Bernardt, Anke Mönnig, Frederik Parton, Philip Ulrich und Marc Ingo Wolter. 2021. Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, Forschungsbericht 526/3.
- Schürmann, Lena und Claudia Gather. 2018. Pflegearbeit im Wandel. Zur Diversität von (selbstständigen) Erwerbsformen in der Pflege. In *Hybride Erwerbsformen*. Hrsg. Andrea E. Bührmann, Uwe Fachinger und Eva Welskop-Deffaa, 157–187, Wiesbaden: Springer VS.
- Spasova, Slavina, Denis Bouget, Dalia Ghailani und Bart Vanhercke. 2017. Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies 2017, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels.

- Spasova, Slavina und Pietro Regazzoni. 2022. Income protection for self-employed and non-standard workers during the COVID-19 pandemic. *International Social Security Review* 75/2: 3–24.
- Struck, Olaf, Matthias Dütsch, Daniel Fackler und Christian Hohendanner. 2021. Flexibilitätsinstrumente am Arbeitsmarkt in der Covid-19-Krise. *WSI-Mitteilungen* 06/2021: 435–445.
- Tisch, Anita und Sascha Wischniewski (Hrsg.). 2022. *Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt*. Baden-Baden: Nomos.
- Walwei, Ulrich. 2022. Wandel der Erwerbsformen: War normal gestern? *Zeitschrift für Sozialreform* 68/2: 151–179.
- Werdning, Martin. 2020. Rentenfinanzen und fiskalische Tragfähigkeit: Aktueller Rechtsstand und Effekte verschiedener Reformen. Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung.
- Werdning, Martin und Anita Dehne. 2005. *Modellrechnungen zur langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen*. München: ifo Institut.

Über die Autoren

Prof. Dr. Werner Eichhorst ist Koordinator für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Europa des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und Honorarprofessor für europäische und internationale Arbeitsmarktpolitik an der Universität Bremen.

Prof. Dr. Martin Brussig ist stellvertretender Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen und leitet hier die Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“.

Dr. Martin Dietz leitet die Stabstelle Forschungscoordination am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Prof. Dr. Martin Werding ist Professor für Sozialpolitik und öffentliche Finanzen an der Ruhr-Universität Bochum (RUB). Seit 2022 ist er Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Für die Inhalte der vorliegenden Publikation sind ausschließlich die Verfasser verantwortlich.

Impressum

DIFIS – Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung

Direktorin: Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg-Essen)

Stellv. Direktor: Prof. Dr. Frank Nullmeier (Universität Bremen)

Standort Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forsthausweg 2, 47057 Duisburg

Standort Bremen: SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik,

Mary-Somerville-Straße 5, 28359 Bremen

Homepage: www.difis.org

Erscheinungsort und -datum: Duisburg/Bremen, Mai 2023

Inhaltliche Betreuung: Philipp Langer, Tom Heilmann

Betreuung der Publikationsreihe: Dr. Miruna Bacali

ISSN: 2748-7199