

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....5

Abkürzungsverzeichnis11

Einleitung.....13

1. Erster Teil – Dimensionen der Arbeit19

 1.1 Der Begriff der Arbeit im historischen Kontext.....19

 1.2 Erste Dimension – notwendige Bedürfnisbefriedigung23

 1.3 Zweite Dimension – Menschenbild und Selbstverwirklichung.....25

 1.4 Dritte Dimension – soziale Inklusion.....28

 1.5 Exkurs: vierte Dimension – Entfremdung32

 1.6 Zwischenfazit36

 1.7 Weitere Fundierung eines mehrdimensionalen Arbeitsbegriffs.....38

 1.7.1 Ausblick – Kollektivismus – Individualismus.....38

 1.7.2 Hannah Arendts Begriff der Arbeit40

 1.7.2.1 Arbeit und Notwendigkeit.....41

 1.7.2.2 Entfremdung – Der Mensch als Ware42

 1.7.3 Ehrenamt.....44

 1.7.4 Glücksforschung und Arbeit.....45

 1.7.4.1 Positive Erkenntnisse – Bestätigung der
 Notwendigkeit einer Arbeitsethik.....46

 1.8 Fazit erster Teil – ein normativer Arbeitsbegriff49

2. Zweiter Teil.....53

 2.1 Einleitung53

 2.2 Ordnungsökonomische Grundlagen und Analysemethoden56

2.2.1	Bürger- und Konsumentensouveränität	57
2.2.1.1	Rationalität und ein mehrdimensionaler Arbeitsbegriff	61
2.2.1.2	Robinson Crusoe, Rationalität und Mehrdimensionalität von Arbeit	62
2.2.2	Wissensproblem, Arten der Ordnung und das Preissystem	63
2.2.2.1	Das Wissensproblem	64
2.2.2.2	Zwei Arten der Ordnung	65
2.2.2.3	Der Markt als spontane Ordnung	68
2.2.2.4	Das Preissystem	71
2.2.3	Privilegiensuche und Rent-seeking	73
2.2.4	Kollektives Handeln und organisierte Interessengruppen	76
2.2.5	Adverse Selektion und Moralisches Risiko	77
2.2.6	Externe Effekte und Internalisierung	80
2.2.7	Vertragsfreiheit	83
2.2.7.1	Privatautonomie, Privatrechtsgesell- schaft und Vertragsfreiheit	84
2.2.7.2	Vertragsfreiheit	85
2.2.7.3	Vertragsfreiheit als konstituierendes Element der Wettbewerbsordnung	87
2.2.8	Synthese – Arbeitsethische Ordnungsökonomik	88
3.	Dritter Teil – Anwendung	91
3.1	Arbeitsmarktinstitutionen in Deutschland	91
3.1.1	Der Arbeitsmarkt	92
3.1.2	Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	94
3.1.2.1	Gewerkschaften und ihre Ziele	95
3.1.2.2	Gewerkschaftstheorien	96
3.1.2.2.1	Das Monopol-Modell	97
3.1.2.2.2	Kritik aus Sicht des ökonomisch informierten Bürgers in Arbeit	100
3.1.2.2.3	Das Modell effizienter Verhandlungen	102
3.1.2.2.4	Kritik aus Sicht des ökonomisch informierten Bürgers in Arbeit	105
3.1.3	Tarifautonomie	106
3.1.3.1	Entstehung der Tarifautonomie	107
3.1.3.2	Instrumentarium der Tarifparteien	107

3.1.3.3 Allgemeinverbindlichkeit und Günstigkeitsprinzip ...	108
3.1.4 Der Konflikt zwischen Tarifaufonomie und Vertragsfreiheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt.....	109
3.1.4.1 Verletzung der Konsumenten- und Bürgersouveränität	110
3.1.4.2 Das Wissensproblem auf dem Arbeitsmarkt	112
3.1.4.3 Der Arbeitsmarkt als spontane Ordnung?	113
3.1.4.4 Auswirkungen auf das Preissystem	114
3.1.4.5 Privilegiensuche auf dem deutschen Arbeitsmarkt...	116
3.1.4.6 Organisierte Interessengruppen	117
3.1.4.7 Adverse Selektion und Moralisches Risiko auf dem Arbeitsmarkt	119
3.1.4.8 Externe Effekte der Tarifaufonomie.....	121
3.1.4.9 Privataufonomie und Vertragsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt	122
3.1.5 Diskussion – Theorie und Empirie	124
3.1.5.1 Mitgliederentwicklung und Organisationsgrad	124
3.1.5.2 Gewerkschaften und Produktivität.....	126
3.1.5.3 Zentrale vs. dezentrale Lohnverhandlungen	128
3.1.5.4 Zentralisationsgrad und Beschäftigung – Empirische Ergebnisse	131
3.2 Fazit	132
4. Das Ende der Arbeit – Zukunftsvisionen.....	137
4.1 Das Ende der Arbeit – und ihre Zukunft – Jeremy Rifkin.....	138
4.2 Die Zukunft »ohne« Arbeit – gemeinnützige Arbeit.....	140
4.3 Kritik	143
4.3.1 Ausgangspunkt und Datenlage	144
4.3.2 Deterministische Sicht auf die Technik – Arbeitslosigkeit und der Technische Fortschritt.....	145
4.3.3 Kritik aus Sicht der arbeitsethischen Ordnungsökonomik ...	149
4.3.3.1 Bürgerbild/Menschenbild	149
4.3.3.2 Soziale Arbeit als Zukunftskonzept	150
4.3.3.3 Ordnungsökonomische Einwände	151
4.3.3.3.1 Problematik von Interessengruppen	152
4.3.3.3.2 Klassifizierung gemeinnütziger Organisationen	152

4.3.3.3.3 Arbeitszeitverkürzung	153
4.3.3.3.4 Kaufkrafttheorie des Lohnes	154
4.3.3.3.5 Ehrenamt	156
4.4 Fazit	156
5. Bildung.....	159
5.1 Bildung als Investition	160
5.1.1 Bildungserträge	161
5.1.2 Bildungsanreize und Risiko	162
5.2 Bildung als Verbesserung der Voraussetzungen für Freiwilligkeit....	163
5.3 Bildung und Chancengleichheit in Deutschland	164
5.4 Bildung und der demografische Wandel	165
5.5 Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland am Beispiel älterer Arbeitnehmer	166
5.5.1 Fehlanreize und fehlende Beschäftigungsfähigkeit	167
5.5.1.1 Politische Fehlanreize	168
5.5.1.2 Mangelnde Beschäftigungsfähigkeit	169
5.5.1.3 Folgen	170
5.5.2 Personalpolitische Aspekte.....	171
5.5.2.1 Betriebswirtschaftliche Gründe für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit.....	171
5.5.2.2 Altersstrukturanalyse und Folgenabschätzung	173
5.5.3 Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit	173
5.5.3.1 Schwerpunktmaßnahme Weiterbildung.....	174
5.5.3.2 Weiterbildung älterer Mitarbeiter	174
5.5.4 Weiterbildungsförderung	176
5.5.4.1 Kategorisierung	176
5.5.4.1.1 WEGBAU- Programm	176
5.5.4.1.2 Lernende Regionen	177
5.5.5 Vergleich der Förderungen und ihrer Wirksamkeit	178
5.6 Fazit – Bildung als marktkonforme Sozialpolitik	180
6. Schluss und Ausblick.....	185
Literaturverzeichnis	195