

**Impuls:**  
**Panel 1: Generationengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt – Gleiche Chancen für Jüngere und Ältere?**

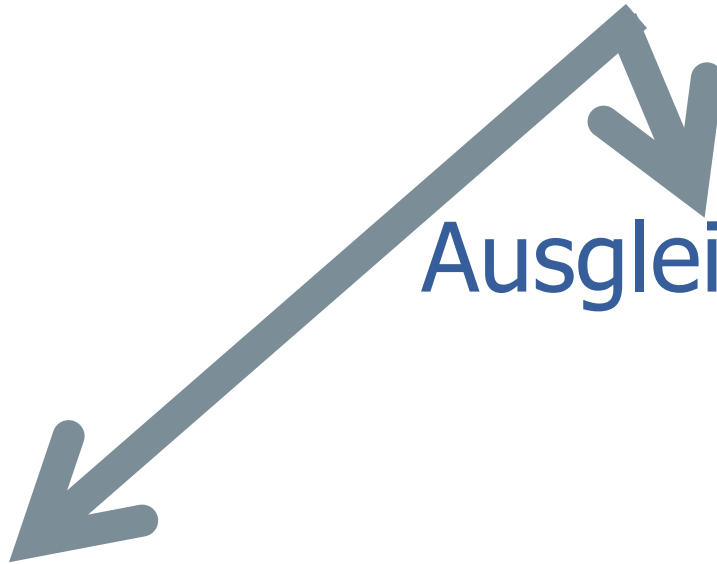
PD Dr. Martin Brussig

„Eine faire Arbeitsmarktordnung – Reine Utopie?“

Bertelsmann-Stiftung / Konrad-Adenauer-Stiftung

Berlin, 21.03.2013

# Generationengerechtigkeit



Ausgleich von Interessen

Alter: „jung“ und „alt“

Kohorte: „heute jung – morgen alt“

# Drei Konfliktfelder von Generationengerechtigkeit

- **Erstens: Generationenkonflikte über Verteilungsfragen**
  - Versperren die Älteren, die länger im Betrieb bleiben, den Jüngeren den Erwerbseinstieg?
  - Empirisch (Deutschland 2000 bis 2010): eher nein; theoretisch: eher nein (Arbeit ist kein fixes Gut, sondern eine variable Menge)
  - Nebenfolge: Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik weithin noch nicht gezogen
- **Zweitens: Unterschiedliche Betroffenheit zwischen Generationen vom sozioökonomischen Strukturwandel**
  - Schlechtere Beschäftigungsstandards für Neueinsteiger (eher Jüngere): Brücke in „normale Arbeit“ oder dauerhafte Schlechterstellung?
  - Empirisch: Brückeneffekte eher überschätzt; theoretisch: unbestimmt
  - Praktisch: überwiegend als betriebliche „Qualität der Arbeit“ diskutiert, aber die Rahmenbedingungen ändern sich
  - Perspektive: ungewiss
- **Drittens: Unterschiedliche Sicherungsperspektiven zwischen Generationen**
  - Guter Arbeitsmarkteinstieg, Familienzeit, Altersübergang: drei unterschiedliche Zielvorstellungen bei begrenztem Verteilungsspielraum
  - Perspektive: Sozialversicherungen stärken und weiter entwickeln