



한독 청년 네트워크
NETZWERK JUNGE GENERATION
DEUTSCHLAND-KOREA

ARBEITSWELTEN IM WANDEL

AM BEISPIEL VON DEUTSCHLAND UND SÜDKOREA



Stand: Oktober 2021



Arbeitswelten im Wandel am Beispiel Deutschland und Südkorea

한국과 독일의 예시에서 본 근로 세계의 변화

Diana Schüler, Kaja Helling, Fabienne Jopp, Kamil J. Wrona
디아나 실러, 카야 헬링, 파비엔느 옴, 카밀 브로나
für das Netzwerk Junge Generation Deutschland-Korea

Veröffentlicht:

Oktober 2021
www.netzwerk-junge-generation.de

Kontakt:

**Netzwerk Junge Generation
Deutschland-Korea**

c/o Deutsch-Koreanisches Forum e. V.
Eduard-Bayerlein-Straße 5
95445 Bayreuth
Deutschland

+49 921 76430-14

info@netzwerk-junge-generation.de
thinktank@netzwerk-junge-generation.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Inhaltsverzeichnis

Abstract / 개요

Autor*innenbeiträge / 저자 기여 부분

1. Einleitung / 서론

2. Außerökonomische Einflüsse auf Arbeitswelten

**3. Dynamiken der Arbeitswelt in Deutschland und Südkorea -
Arbeitslosigkeit, Bildung und Work-Life-Balance**

**4. Arbeitsmarktregulierungen - Mindestlohn, Arbeitszeit und
Familienpolitik**

5. Handlungsempfehlungen / 정책권유안

Literaturverzeichnis

Nachwort / 맺음말



Abstract / 개요

Arbeit bestimmt einen Großteil unserer Lebenszeit und gewährt uns nicht nur eine finanzielle Lebensgrundlage, sondern schafft auch Identität, Sinn und Status. Eingebettet ist Arbeit in eine übergeordnete sozio-ökonomische Struktur, die über den Arbeitsmarkt hinausgeht. In diesem Papier sprechen wir daher von "Arbeitswelt". Angetrieben von unterschiedlichen Prozessen verändert sich auch die Arbeitswelt fortwährend. Hierfür zeichnen nicht allein neue Technologien verantwortlich, sondern auch gesellschaftliche Dynamiken wie der demographische Wandel, wirtschaftliche Ereignisse oder generative Einstellungen. Und spätestens seit der weltweiten Pandemie hat sich der Umwandlungsprozess auf Ebene der Arbeitswelten noch einmal deutlich beschleunigt. Hieraus ergeben sich sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Individuen aber auch für ganze Gesellschaften. Es sollte allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass in den verschiedenen Teilen der Welt die gleichen Voraussetzungen herrschen. Denn so unterschiedlich die Rahmenbedingungen sind, so unterschiedlich sind auch die Arbeitswelten. Vor diesem Hintergrund widmet sich dieses Thesenpapier den Voraussetzungen und Dynamiken der Arbeitswelten in Deutschland und Südkorea, auf dessen Basis Positionen und Empfehlungen aus dem Blickwinkel der jungen Generation erarbeitet werden sollen.

근로 활동은 우리가 평생 보내는 시간의 큰 부분을 차지하고 금전적인 소득을 제공해줄뿐만 아니라 우리의 정체성, 삶의 의미 및 지위 또한 결정한다. 이러한 근로 활동은 노동시장을 초월한 상위적인 사회경제적 구조의 틀 속에서 존재한다. 그래서 본 논문에서 „근로 세계“라는 용어를 사용하는 것이다. 상이한 과정의 변화에 따라 우리의 근로 세계 또한 지속적으로 변한다. 이는 단지 새로운 기술 때문만은 아니라, 인구변화, 경제적 사건 또는 세대간 관점과 같은 사회적 역동성 따라 변하는 것이다. 특히 최근 전세계적 팬데믹으로 인하여 근로 세계의 변환 과정에 한층 가속이 붙게 되었다. 그 결과 개인뿐만 아니라 전체적인 사회가 기회 및 도전을 직면하게 되었다. 다만 세계의 곳곳에 모두 같은 조건이라고 생각해서 안될 것이다. 환경 조건이 다양한 만큼 근로 세계도 다양하다. 이를 염두에 두고 본 논문은 한국과 독일의 근로 세계의 전제조건과 역동성을 살펴보고, 이를 바탕으로 청년 세대의 관점에서 입장 표명과 정책권유안을 제공하고자 한다.



Most of our lifetime is determined by working, which not only provides us with income, but also creates identity, meaning and status. Work, however, is determined by an overarching socio-economic structure, which reaches beyond crude working sectors. Thus, in this paper, we speak of "working worlds". Driven by a variety of distinct processes, the working world is constantly changing. This is not only a result of new technologies, but also due to social dynamics such as demographic change, economic events or generation-related perspectives. In addition, since the global pandemic took place, the transformation of working worlds accelerated significantly. This creates both opportunities and challenges for individuals as well as entire societies. But one should not assume that these conditions prevail in the same way in different parts of the world. Rather, the framework conditions are as diverse as the working worlds and vice versa. With this in mind, the present paper is focusing on the conditions and dynamics of the working worlds in Germany and South Korea, with the aim of providing recommendations as perceived by the young generation.

Autor*innenbeiträge / 저자 기여 부분

Das Thema dieses Thesenpapier entstammt der AG 3 „Themen und Politik: Entwicklung von Positionen und Empfehlungen“ des Netzwerks Junge Generation Deutschland-Korea.

Kamil J. Wrona verfasste die Einleitung und das zweite Kapitel zu den außerökonomischen Rahmenbedingungen. Kaja Helling ergänzte hierbei den Abschnitt zu den polithistorischen Voraussetzungen. Diana Schüler erarbeitete das dritte Kapitel zu den Dynamiken der Arbeitswelt in Deutschland und Südkorea. Innerhalb des dritten Kapitels ergänzte Kaja Helling den Abschnitt Arbeitsmarktpolarisierung, Jugendarbeitslosigkeit und Bildungsfieber. Fabienne Jopp verfasste das vierte Kapitel über Arbeitsmarktregulierungen. Die daraufhin synthetisierten Handlungsempfehlungen wurden gemeinsam von allen Autor*innen erarbeitet.

Das Thesenpapier durchlief vor Veröffentlichung ein Netzwerk-internes Peer-Review mithilfe von Gwendolyn Domning, Oscar Freyer und Madeleine Gänge. Die vier Hauptautor*innen verfassten daraufhin die finale Version. Gelayoutet wurde das Thesenpapier von Oscar Freyer. Den deutschsprachigen Abstract verfassten Diana Schüler und Kamil J. Wrona. Kamil J. Wrona übersetzte den Abstract zugleich ins Englische. Die Übersetzungen ins Koreanische erfolgten durch Mina Arnoldi und Christina Youn-Arnoldi..

Besonderer Dank sei an dieser Stelle an Frau Prof. Young-mi Kim von der Yonsei Universität gerichtet, die sich zu Beginn des Projekts für einen inhaltlichen Austausch mit uns Zeit genommen hat.



본 논문의 주제는 한독 청년 네트워크에서 „주제와 정치: 입장표명과 권유“를 맡은 제3워크그룹의 연구결과이다.

Kamil J. Wrona는 소개글 및 경제외적인 환경조건을 다룬 제2장을 저술했다. Kaja Helling은 그 중 정치역사적인 전제조건에 대한 부분을 보충했고, Diana Schüler는 제3장인 한국과 독일의 근로 세계의 역동성을 저술했으며, 이 장에서 Kaja Helling은 노동시장의 양극화 현상, 청년실업 및 학구열에 대한 부분을 보충했다. 제4장인 노동시장 규제는 Fabienne Jopp가 저술했다. 이를 토대 종합된 권유안은 저자들의 공동작업의 결과이다.

발표에 앞서 Gwendolyn Domning, Oscar Freyer 와 Madeleine Gänge의 도움으로 네트워크 내 피어 리뷰를 거쳐서, 주 저자 4 사람이 최종본을 작성하게 된 것이다. 논문 레이아웃은 Oscar Freyer가 담당했으며, 논문 개요의 독일어본은 Diana Schüler와 Kamil J. Wrona가 작성하면서 영어번역은 Kamil J. Wrona에 의한 것이다. 한국어 번역은 Mina Arnoldi와 Christina Youn-Arnoldi에 의한 공동번역되었다.

이 자리를 빌려 본 프로젝트 초기에 시간을 내주시어 내용적인 교류에 임해주신 연세대학교의 김영미 교수님에게 심심한 감사를 표한다.

Einleitung

1. Einleitung / 서론

Das 20. Jahrhundert brachte einen Ebenen übergreifenden Wandel für die Bundesrepublik Deutschland (BRD) und die Republik Korea (ROK) mit sich. Angetrieben von unterschiedlichen Veränderungsprozessen haben sich dadurch auch die einzelnen Lebenswelten der Menschen nachhaltig gewandelt. Die Arbeitswelt ist eine davon. Hierfür zeichnen nicht allein neue Technologien verantwortlich, sondern vor allem auch gesellschaftliche Dynamiken. Somit befinden sich die Arbeitswelten der Menschen seit jeher in einem permanenten Zustand des Wandels. Die Digitalisierung hat diesen Wandel nicht nur weiter vorangetrieben, sondern den Prozess in eine eigene Dynamik versetzt. Spätestens seit der weltweiten Covid-19-Pandemie hat sich diese Entwicklung noch einmal deutlich beschleunigt. Aus einem logischen Zusammenhang heraus ergeben sich hieraus sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Gleichwohl lässt sich beobachten, dass die Entwicklungen je nach Land unterschiedlich ausgeprägt sind, was sinngemäß auf verschiedenartige Rahmenbedingungen schließen lässt. Denn insbesondere dann, wenn vergleichbare wirtschaftliche und technologische Voraussetzungen vorliegen, gibt es Grund zur Annahme, dass gesellschaftliche Rahmenbedingungen bei einer unterschiedlichen Ausprägung der Arbeitswelten überwiegen.

Bevor also im Kern die Arbeitswelten in Deutschland und Südkorea betrachtet werden, bedarf es jedoch einer grundlegenden Auseinandersetzung mit den



unterschiedlich ausgeprägten Rahmenbedingungen, welche die Entwicklung, aber auch den Ist-Zustand und nicht zuletzt auch zukünftige Entwicklungen der jeweiligen Arbeitswelten determinieren. Gleichzeitig dient eine Befassung damit dazu, ein Verständnis für von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmten Arbeitswelten der beiden Länder zu schaffen. Der nicht wertende Ländervergleich erfolgt dabei entlang eines Rahmenmodells zum Sozialkapital in Südkorea nach Schwekendiek (2016), Kwon (2010) und Shin (2005). Demnach zeichnen sich in Südkorea im Hinblick auf die Arbeits- und Gesellschaftskultur nicht nur deutliche Unterschiede zu den Voraussetzungen in westlichen Nationen wie Deutschland ab, sondern die sozialen Voraussetzungen in Südkorea scheinen einen deutlich größeren Einfluss auf die Arbeitswelten zu haben, als es aktuell in Deutschland der Fall zu sein scheint, und zwar im Speziellen auf indirekte Verhältnisse und Verhaltensweisen. Das bedeutet an dieser Stelle nicht, dass es innerhalb der Bundesrepublik keine sozialstrukturellen Einflüsse auf die heimischen Arbeitswelten gibt. Allerdings kann im Falle Deutschlands einerseits eine größere Heterogenität und Offenheit in der Ausgestaltung von Arbeitswelten festgestellt werden, als es in Südkorea der Fall ist. Andererseits sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland schlechter greifbar als am Fallbeispiel Südkorea. Nicht zuletzt ist es eine Herausforderung, die eigene Kultur, durch die man sozialisiert wurde, mit genügend Distanz zu betrachten. Daher erscheint bei der angestrebten Auseinandersetzung mit den Arbeitswelten eine inhaltliche Orientierung an den dezidierten Voraussetzungen in Südkorea, insbesondere dem sozialen Vermögen, als der sinnvollere Einstieg.

Im Anschluss an diese sehr grundlegende Auseinandersetzung folgt eine Beschreibung der für die junge Generationen relevanten Dynamiken der Arbeitswelten und -wirklichkeiten. Insbesondere befassen wir uns mit den Themen Bildung, Jugendarbeitslosigkeit sowie der sich verändernden Einstellung der jüngeren Generationen hinsichtlich einer Ausgewogenheit von Arbeit und Privatleben, der sogenannten "Work-Life-Balance". Im Anschluss daran zeigen wir ausgewählte Arbeitsmarktpolitiken der letzten Jahre in Deutschland und Südkorea auf, die als direkte Reaktionen auf die dringendsten Herausforderungen in den jeweiligen Arbeitswelten gesehen werden können. Zum Schluss werden darauf aufbauend und im Hinblick auf die kommenden neuen Regierungen in Deutschland und Südkorea (in Deutschland fanden im September Bundestagswahlen statt, in Südkorea wird es 2022 Präsidentschaftswahlen geben) mögliche Handlungsempfehlungen diskutiert.

20세기는 대한민국과 독일연방공화국에 모든 차원에 걸친 변화를 가져왔다. 상이한 변환과정으로 인하여 사람들의 개별적인 삶의 세계가 돌이킬 수 없는 정도로 바뀌었다. 근로 세계는 그 중의 하나이다. 그 이유를 단지 신기술에서만 찾을 수 없으며, 무엇보다



사회적 역동성이 그 근원이라 할 수 있습니다. 그러므로 사람의 근로 세계는 예전부터 지속적으로 변해 온 것이다. 디지털화로 인하여 이런 변환에 가속이 더해졌을 뿐만 아니라, 그 나라의 역동성을 가져왔다. 그리고 최근 코로나19 팬데믹으로 인하여 추가적 가속 속도가 붙게 된 것이다. 논리적으로 볼 때, 그 결과로 기회와 도전이 발생한다. 그럼에도 불구하고 그 발전 전개는 나라마다 다르다는 것을 관찰할 수 있고, 따라서 나라마다 환경조건이 다르다는 것을 알 수 있다. 특히 경제적, 기술적 환경이 비슷하다고 할 때, 상이한 근로 세계의 형성은 사회적 환경조건에 의해 결정된다고 가정할 수 있다.

그렇기 때문에 한국과 독일 근로 세계의 핵심을 관찰하기에 앞서서, 상이한 기본 환경에 대한 근본적인 연구가 선행되어야 한다. 이런 기본 환경은 각 근로 세계의 발전과정 뿐만 아니라, 현황 그리고 무엇보다도 앞으로의 전망을 결정한다. 본 연구는 이런 측면을 비추면서 한국과 독일의 근로 세계를 형성한 사회적 환경을 이해하는 도움을 주고자 한다. 양국을 비교함에 있어서 전혀 어떤 가치적 평가를 하지 않았으며, 방법은 Schwedendiek (2016), Kwon (2010) 와 Shin (2005)의 한국의 사회자본에서 사용한 환경 모델을 바탕으로 이루어졌다. 이에 따르면, 근로- 및 사회문화에 있어서 한국은 독일과 같은 서방국가의 환경과는 상이한 차이를 보일 뿐만 아니라, 독일과 비교할 때 한국에서는 사회적 전제조건이 근로 세계에 훨씬 큰 영향을 미치는 것으로 보인다. 이는 특히 간접적 관계와 행동 양상에 해당된다. 그렇다고 독일에서 근로 세계에 대한 사회구조적인 영향이 없다는 것이 아니고, 다만 한국에 비해 독일 근로 세계가 좀 더 높은 이질성과 개방성으로 구성된 것을 확인할 수 있었다. 그만큼 한국에 비해 독일의 사회적 환경조건을 파악하는 것이 어렵다. 무엇보다도 그 속에서 성장하고 사회화 과정을 거친 자신의 문화를 거리를 두고 관찰하는 것은 쉽지 않는 일이다. 그렇기 때문에 양 근로 세계를 살펴 볼 때 한국의 결정적인 조건, 특히 사회적 재산을 중심으로 내용적 방향을 잡는 것이 유리할 것으로 판단되었다.

이런 매우 기본적인 검토에 이어서, 특히 청년 세대에 영향을 미치는 근로 세계의 역동성과 현실을 묘사했다. 교육, 청년실업 그리고 „워크 라이프 밸런스“라 불리는 공적인 삶과 사적인 삶의 분리에 대한 젊은 세대의 관점 변화를 주로 살펴보았다. 그 다음에는 각 근로 세계가 맞이했던 긴박한 도전에 대한 대응책으로 한국과 독일이 실행했던 노동 시장 정책을 선별적으로 다루었다. 이를 바탕으로 한국과 독일 신정부를 (독일은 9월에 총선이 있었고, 한국 2022년에 대통령 선거가 있을 예정) 위한 정책권유안을 제시할 것이다.

2. Außerökonomische Einflüsse auf Arbeitswelten

Abriss zu den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Das soziale Vermögen einer Gesellschaft steht in einer unmittelbaren Beziehung mit dem Thema Arbeitswelten (Krampitz 2016). Dabei wurde der maßgebliche Einfluss des Sozialkapitals auf wirtschaftsbezogene Aspekte wie Arbeitswelten lange Zeit unterschätzt und ein Diskurs dazu in Teilen auch gemieden, denn eine Auseinandersetzung damit erscheint komplex und lässt sich oftmals nur schwer quantifizieren (Wrona 2019). Allerdings



zeigt sich, dass es ohne Sozialkapital keinen Wandel auf der Ebene der Wirtschaft und somit auch auf Ebene der Arbeitswelten geben kann (Schwekendiek 2016; Kwon 2010). An dieser Stelle müssen mit besonderem Blick auf die Entwicklungen in Südkorea auch die zivilgesellschaftlichen Voraussetzungen des Landes benannt werden (Shin 2005). Im Konkreten handelt es sich hierbei um „(...) zwischenmenschliche Beziehungen und gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln“ (Badura et al. 2013:26), was aus einem logischen Zusammenhang heraus Einfluss auf die Entwicklung von Arbeitswelten nimmt. Vorliegend aber sollen die zivilgesellschaftlichen Merkmale im direkten Zusammenhang mit dem Sozialkapital abgehandelt werden, da erstens ein Zusammenhang zwischen Sozialkapital und Arbeitswelt als besser erforscht gilt als der zwischen Zivilgesellschaft und Arbeitswelt. Zweitens gilt das Sozialkapital als eine Voraussetzung für die Herausbildung einer Zivilgesellschaft, was sonach mit den gleichen Rahmenbedingungen einhergeht. Mit anderen Worten würde eine explizite Befassung mit beiden Begriffen zu inhaltlichen Redundanzen führen.

Zwar steht die zentrale Rolle des Sozialkapitals als kulturgegesellschaftliche Voraussetzung für den Wandel von Arbeitswelten außer Frage. Allerdings gilt es zu bedenken, dass auch das Sozialkapital selbst einem Wandel unterliegen kann (Badura et al. 2013). Weiterhin ist der Wandel des Sozialkapitals in Südkorea ein gänzlich anderer, als es in Westeuropa der Fall war. So ist etwa die zunehmende Aufspaltung in privates und berufliches Sozialkapital in Südkorea weniger stark ausgeprägt als in der westlichen Welt (Schwekendiek 2016; Badura et al. 2013). Verantwortlich hierfür zeigen sich einzigartige kulturgegesellschaftliche Merkmale, die in insgesamt fünf zentrale Aspekte unterschieden werden können: Konfuzianismus; Netzwerke; Early-Adopter; Halo-Effekt; Militarismus (Schwekendiek 2016; Kwon 2010).

Obschon in Südkorea unlängst auch westliche Einflüsse Einzug gehalten haben, fußen auch heutzutage noch einige der gesellschaftlichen Verhältnisse und Verhaltensweisen auf dem Konfuzianismus (Wrona 2019). In der logischen Folge besteht ein unmittelbarer Zusammenhang mit den Lebens- und Arbeitswelten des Landes. Das zeigt sich vor allem in vom Konfuzianismus induzierten Merkmalen wie dem Familialismus, der Gruppenkultur, dem Kollektivismus, dem Konformismus („me-too“ Kultur), dem Nationalismus, einem extremen Bildungsstreben sowie einem ausgeprägten Konkurrenzkampf (und zwar sowohl auf Makro- als auch auf Mikroebene). Gesellschaftliche Merkmale also, die sich dem Konfuzianismus unterordnen lassen bzw. aus ihm resultieren (Schwekendiek 2016).



Gleichzeitig sind damit weitere spezifische Alleinstellungsmerkmale der koreanischen Gesellschaft genannt, welche sich vereinzelt auch für andere Gesellschaften der Welt identifizieren lassen. In Südkorea aber lassen sich diese Unterkategorien in gebündelter und einander verstärkender Form wiederfinden (Schwekendiek 2016; Kwon 2010). Im Falle der Bundesrepublik Deutschland existieren diese spezifischen Merkmale, wenn überhaupt, nur in abgeschwächter Form. Hauptursache dafür ist, dass in Deutschland einerseits keinerlei Berührungspunkte mit Formen gesellschaftlicher Ordnung nach ostasiatischem Vorbild bestehen. Andererseits muss für die Bundesrepublik vielmehr von einer christlich geprägten Gesellschaft gesprochen werden, wobei die damit verbundenen Werte und Normen nicht mehr als so stark ausgeprägt erscheinen (Wrona/Nicolaus 2007). Nichtsdestotrotz sollte auch im Falle der Bundesrepublik von einer dezidierten Arbeitsethik gesprochen werden, deren Ursprünge sich bereits im antiken und mittelalterlichen Europa finden lassen und bis heute nachklingen. Die protestantische sowie katholische Berufs- und Arbeitsethik spielen hierbei eine wesentliche Rolle (Franzmann 2017). Hinzu kommt, dass Nationen wie Deutschland viel stärker vom Individualismus geprägt sind als Länder Ostasiens (Wrona 2019).

Netzwerke spielen eine ebenfalls gewichtige Rolle im Kontext der Arbeitswelten Südkoreas sowie der Bundesrepublik. Allerdings basieren die Netzwerkstrukturen in Südkorea ebenfalls auf konfuzianistischen Einstellungen und können nach Schwekendiek (2016) in drei wesentliche Strukturen unterschieden werden: blutsverwandtschaftliche Netzwerke; regionsabhängige Netzwerke; schulabhängige Netzwerke (inkl. Universitäten). Innerhalb jeder dieser Strukturen werden zwischenmenschliche Beziehungen und Kontakte über viele Jahre aufgebaut und weitergeführt, mit entsprechenden Folgen für den persönlichen Lebenslauf. Somit ist Individualität dem zugehörigen sozialen Netzwerk untergeordnet. Ein wesentlicher Vorteil davon ist, dass beispielsweise schwerwiegende Entscheidungen einvernehmlicher getroffen werden und mit deutlich mehr Engagement umgesetzt werden (Schwekendiek 2016). Jedoch kann dies zur Folge haben, dass individuelle Anliegen in einem solchen System vernachlässigt werden (Wrona 2019). Das zeigt sich beispielsweise an den schwächer ausgeprägten Gewerkschaftsstrukturen oder ähnlichen Initiativen (Lee 2019). Letzteres ist in der Bundesrepublik zwar nicht der Fall, und auch die Netzwerkkultur ist in Deutschland im Kern eine andere. Allerdings ist infrage zu stellen, ob individuelle Anliegen im Kontext von Arbeitswelten durch erfolgreich etablierte Strukturen wie Gewerkschaften oder Betriebsräte immer zu



vollster Zufriedenheit berücksichtigt werden können. Auch nimmt der Anteil der Beschäftigten in Gewerkschaften weltweit ab. Allerdings sehen die meisten Beschäftigten in Deutschland eine Vertretung der Arbeitnehmerschaft durch derartige Strukturen als wichtig an. (Schneider 2018)

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal im Zusammenhang mit dem Sozialkapital Südkoreas ist das sog. Early-Adopter Prinzip. Im Grunde handelt es sich hierbei um die frühe Anwendung, Umsetzung, Etablierung und (Weiter)Entwicklung neuer Trends, Modeerscheinungen, Technologien sowie anderer materialistischer Symbole (Schwekendiek 2016). Im speziellen Bezug auf Arbeitswelten könnte man an dieser Stelle das Beispiel Startups oder digitale Nomaden anbringen. Dieses Merkmal erweist sich einerseits als äußerst förderlich für die wirtschaftliche Entwicklung Südkoreas (Schwekendiek 2016; Kim/Jaffe 2010; Song 1990). Jedoch im speziellen Bezug auf die Adaption neuer Formen und Strukturen innerhalb von Arbeitswelten erscheint eine nachhaltige Integration als eher schwierig. In Deutschland hingegen zeigt man sich in Sachen Adaption offener, allerdings erweist sich eine mittel- oder langfristige Integration moderner Arbeitsweisen ebenfalls als eine Herausforderung. Im Falle Südkoreas spielt hierbei vor allem der Bruch mit etablierten Hierarchien eine gewichtige Rolle. Die mit dem Early-Adopter-Prinzip im Zusammenhang stehende sog. Imitationskultur kann sich im speziellen Bezug auf modernere Arbeitswelten nur schwer durchsetzen. Zwar basieren auf der ebenfalls mit dem Konfuzianismus verwurzelten Imitationskultur viele nahezu perfekte Weiterentwicklungen bereits vorhandener materieller und immaterieller Güter, was sich schließlich auch auf den wirtschaftlichen Erfolg des Landes auswirkt (Schwekendiek 2016). Am Beispiel der Bundesrepublik ist das Early-Adopter Prinzip allerdings nur sehr schwach ausgeprägt. Das zeigt sich im Besonderen in Sachen Digitalisierung von Arbeitswelten. Entsprechend bleiben Chancen für positive Veränderungen ungenutzt. (Welsch 2018)

Des Weiteren zeigt sich das Sozialkapital in Südkorea vom sog. Halo-Effekt beeinflusst, was im Gegensatz zum im Westen vorherrschenden Universalismus steht (Schwekendiek 2016), und im weitesten Sinne mit induktivem Verhalten oder Denken beschrieben werden kann (Neuronation 2021). Der Halo-Effekt gilt dabei als ein Hauptantriebsfaktor der koreanischen Wirtschaft und Gesellschaft. In Südkorea schließt man also gerne vom Kleinen auf das große Ganze und vermeidet auf diese Weise unnötige Kosten in Zeit und Geld durch die Auseinandersetzung mit bspw. asymmetrischen Informationen. Gleichzeitig werden damit auch das



Zusammengehörigkeitsgefühl und das Streben nach mehr Bildung und Erfolg gesteigert, wie es der Konfuzianismus vorsieht. Zwar bremst der Halo-Effekt die Weiterentwicklung von Arbeitswelten aus einem selbsterklärenden Zusammenhang heraus eher aus, allerdings darf der damit einhergehende Erfolg auf ökonomischer Ebene nicht unterschlagen werden (Schwekendiek 2016). Im Falle der Bundesrepublik spielt der Halo-Effekt wie bereits angedeutet eine eher untergeordnete Rolle.

Schließlich ist noch auf den militärischen Einfluss auf das Sozialkapital und damit auf die Gesellschaft Südkoreas hinzuweisen (Schwekendiek 2016; Lie 1998; Janelli/Yim 1993). Südkorea war über Jahre vom Militarismus geprägt und daraus ist ergänzend zum konfuzianistischen Gesellschaftsbild auch eine militärisch geprägte Leitkultur entstanden, die sich nach wie vor in vielen Lebenswelten der Südkoreaner*innen wiederfinden lässt, wenngleich oftmals in abgeschwächter Form. Wesentliche Merkmale hierbei sind Disziplin, Ordnung, Hierarchie, Loyalität, Gehorsam etc. Die in Teilen militärisch geprägten Strukturen innerhalb der Arbeitswelten Südkoreas sind – und zwar mit besonderem Hinweis auf die damit verbundenen polithistorischen Traumata – als zentrale Antriebsfaktoren für den wirtschaftlichen Aufstieg des Landes zu interpretieren (Schwekendiek 2016). Das Beispiel Deutschlands und im Speziellen das deutsche Wirtschaftswunder zeigt jedoch, dass für einen derartigen Erfolg nicht unbedingt eine militärische Leitkultur in den Arbeitswelten benötigt wird. Allerdings sind die wirtschaftlichen Entwicklungen beider Länder allein im Zuge der unterschiedlichen Rahmenbedingungen auch nicht in direkter Weise miteinander vergleichbar (Wrona 2019).

Abriss zu den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Seit den sechziger Jahren hat sich Südkoreas Wirtschaft über Jahrzehnte hinweg beeindruckend entwickelt. War es in den fünfziger Jahren vor allem landwirtschaftlich geprägt, ist das Land heute eines der führenden Kräfte in den Bereichen Technik und IT. Der Erfolg einer Volkswirtschaft hängt zu großen Teilen von der Arbeit der Bevölkerung ab. Die Arbeitsethik kann entscheidenden Einfluss auf die Produktivität der Arbeiter einer Volkswirtschaft haben. Auch wenn dies nur schwer wissenschaftlich bewiesen werden kann, liegt der Gedanke nah. Roger B. Hill (Professor für „workforce education“ an der Universität Georgia) definiert Arbeitsethik als kulturelle Norm, die persönliche Verantwortung für die Arbeit fördert und auf der Überzeugung beruht, dass Arbeit einen wesentlichen Wert hat (vgl. Hill 1997:3).



Da Arbeitsethik also mit der Kultur zusammenhängt, kann sie von Kultur zu Kultur variieren. In diesem Thesenpapier liegt der Fokus auf der koreanischen Arbeitswelt, weshalb es interessant ist zu betrachten, wie eine Arbeitsethik entstanden sein kann, die dieses Land so weit vorgebracht hat. Ein Blick in die Geschichte lohnt sich. Der Korea-Krieg (1950-1953) teilte das einst geeinte Land nicht nur endgültig in Norden und Süden, wie wir es heute kennen, sondern zerstörte auch die wenige bestehende industrielle Infrastruktur des sonst landwirtschaftlich orientierten Südens. Dies bedeutete einen fatalen Rückschlag für die Wirtschaft, während die Globalisierung den Rest der Volkswirtschaften auf der Welt vorantrieb.

Unter Park Chung Hee (regierte von 1961-1979) und seiner zentral gesteuerten Industriepolitik entwickelte sich Südkorea zu einem exportorientierten Industriestaat. In nur wenigen Jahren gelang es Park im Zuge seiner Diktatur, die Wirtschaft anzukurbeln und eine florierende Industrie aufzubauen, was den Grundstein für Südkoreas weiteren wirtschaftlichen Erfolg und den Gang in die Moderne legte. Beispielsweise arbeiteten bis in die 1950er Jahre hinein noch etwa 70 Prozent der Bevölkerung in der Landwirtschaft, heute sind es nur noch sieben Prozent. (Dietsch 2015). Durch den wirtschaftlichen Aufschwung hob sich auch der Lebensstandard der Bevölkerung erheblich.

Um die ambitionierten Ziele zu erreichen, nutzte man gezielt Propaganda, die die Bevölkerung für die Arbeit zu Gunsten des wirtschaftlichen Aufschwungs motivieren sollte. Die Regierung hob Arbeit in eine Position, in der industrielle Arbeit und ökonomische Aspekte gleichgesetzt wurden mit nationalem Streben, einschließlich der Verteidigung gegen den kommunistischen Norden, eine Lösung für Armut und eine Stärkung der Souveränität (vgl. Kim 2007). Eine Mentalität entstand unter den südkoreanischen Bürgern, die als „Wir-zusammen-gegen die anderen“ zu umschreiben ist. Ein Zusammenhalt und eine Zusammenarbeit für ein gemeinsames Ziel - eine stärkere Wirtschaft. Diese Mentalität war nur begünstigt durch den Konfuzianismus als Religion, die noch heute tief in den Koreanern und der koreanischen Kultur verankert ist. Konfuzianische Werte umfassen unter anderem Bildung, Loyalität, Harmonie und Respekt gegenüber Autoritäten und Älteren (Ornatowski 1996). Diese Werte wurden neu strukturiert und an industrielle Hierarchien angepasst. Heimische Bevormundung wurde zur Unterordnung für das Unternehmen, Familienloyalität wurde zur Unternehmensloyalität und Sorgfalt für Selbsterziehung wurde umgedeutet zu harter Arbeit für den eigenen Arbeitsplatz (Kim & Park 2003).



Betont werden muss auch, dass in ostasiatischen und nordostasiatischen Religionen und Ethiken, wie dem Konfuzianismus, dem Shintoismus und dem Buddhismus, die Gemeinschaft vor dem Individuum gesehen wird, im Gegensatz zu den westlichen Religionen. Dies begünstigte das Gemeinschaftsgefühl der Koreaner zusätzlich. So wurde aus dem jungen, kleinen Staat auf der koreanischen Halbinsel ein Tigerstaat.

Während der Asienkrise 1997/1998 veränderte sich die Arbeitsmentalität jedoch völlig. Die Finanzkrise hatte neben einem Anstieg der Arbeitslosenrate auch starke Realeinkommenseinbuße zur Folge. Das BIP Südkoreas sank um mehr als ein Drittel von 601,16 Mrd. Dollar im Jahr 1996 auf 382,86 Mrd. Dollar im Jahr 1998 (Urmersbach 2021). Arbeitsplätze waren nicht mehr sicher, und wer einen hatte, wollte ihn auf jeden Fall behalten. Andere wurden zu potenziellen Bedrohungen, die den Arbeitsplatz gefährden konnten. Eine Wettstreits-Mentalität entstand. Aus dem Gemeinschaftsgeist für eine bessere Wirtschaft wurde der Kampf für die eigene finanzielle Existenz. Die lange und harte Arbeit blieb bestehen, nur das Ziel änderte sich.

Alle bisher ausgewiesenen Alleinstellungsmerkmale bilden natürlich nur einen Teil der Rahmenbedingungen von Arbeitswelten in Südkorea und Deutschland ab. Aber bereits auf gesellschaftlicher Ebene kann festgehalten werden, dass sich die Voraussetzungen in Südkorea in Teilen deutlich von denen in der Bundesrepublik Deutschland unterscheiden und umgekehrt. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird an dieser Stelle nicht erhoben. Zu mannigfaltig erscheinen die Rahmenbedingungen, als dass man diese hier in Gänze erarbeiten könnte. Vielmehr gilt es ein Gespür dafür zu entwickeln, was mögliche Ursachen für die verschiedenen Voraussetzungen im Kontext von Arbeitswelten der beiden Länder sind. Der Fokus aber liegt auf den Arbeitswelten, ihrem Wandel, der gegenwärtigen Situation sowie möglichen Szenarien für die Zukunft. Dies soll anhand ausgewählter Implikationen erarbeitet werden. Am Ende dieser Diskussion steht die Extraktion von Handlungsempfehlungen aus Perspektive der jungen Generation als Ziel. Die bisher erarbeiteten Inhalte dienen dem Grundverständnis. Eine objektive und wertfreie Annäherung an das Thema steht hierbei im Vordergrund.



3. 1. Dynamiken der Arbeitswelt in Deutschland und Südkorea - Arbeitslosigkeit, Bildung und Work-Life-Balance

Wir schauen uns im Folgenden die Bereiche der Arbeitswelten und -wirklichkeiten an, die insbesondere die für die junge Generation relevant sind. Konkret beginnen wir mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt in beiden Ländern und der Grundlage der Arbeit: Bildung. Danach folgt eine Beschreibung der veränderten Einstellungen im Hinblick auf die immer mehr an Bedeutung gewinnende "Work-Life-Balance" durch die Generationen Y und Z. Dies sind wichtige Schritte, um im nächsten Kapitel 4 ausgewählte Bereiche der Arbeitsmarktregulierung der letzten Jahre in Deutschland und Korea zu betrachten, wodurch versucht wurde, auf die beschriebenen Situationen und Veränderungen zu reagieren.

Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildung in Deutschland

Obwohl auch in Deutschland junge Menschen häufiger arbeitslos sind als Erwachsene, ist die Jugendarbeitslosenquote hierzulande im August 2021 5,4 % (Statista 2021b) im europaweiten Vergleich am niedrigsten (Europa 2020: 16,8 %, Statista 2021c). Die Gründe für Jugendarbeitslosigkeit sind einerseits makroökonomischer Natur (z. B. geringes Wirtschaftswachstum), andererseits wird das individuelle Jugendarbeitslosigkeitsrisiko durch soziostrukturelle Faktoren beeinflusst, insbesondere Bildung, Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund (Dingeldey et al. 2017). Für junge Menschen ohne Schulabschluss und Menschen mit Migrationshintergrund ist es deutlich schwieriger, eine berufliche Ausbildung zu finden (Bildungsreport 2020: 10). Entscheidend sind aber auch eine aktive Arbeitsmarktpolitik, Förderstrukturen für den Übergang in den Beruf und das Bildungssystem (Dingeldey et al. 2017). Kennzeichnend für Deutschland ist das Ausbildungssystem, das eine schulische Ausbildung bei gleichzeitiger praktischer Ausbildung im Betrieb, beispielsweise im KfZ-, im kaufmännischen oder medizinischen Bereich, bedeutet. Die Anzahl der Auszubildenden sinkt jedoch seit Jahren kontinuierlich: von noch 1,7 Mio. im Jahr 2000 auf rund 1,3 Mio. 20 Jahre später (Statista 2021f). Das heißt, viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, was wiederum zu einem Anstieg des Fachkräftemangels führt (Rudnicka 2021a). Mögliche Gründe dafür könnten ein sinkendes gesellschaftliches Ansehen für Ausbildungsberufe und niedrige Löhne sein. Gleichzeitig liegt die Studienanfängerquote laut Bildungsbericht 2020 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 12) mittlerweile bei über 45 %, auch weil eine Verbindung von beruflicher Ausbildung und Hochschulstudium vereinfacht wurde und das



Studienangebot diversifizierter ist. Nach wie vor ist die Möglichkeit eines Hochschulstudiums jedoch stark abhängig vom sozioökonomischen Status des Elternhauses.

Junge Menschen in Deutschland haben durch die institutionalisierte Arbeitsverwaltung, die Bundesagentur für Arbeit, ein gutes Hilfsangebot für den Berufseinstieg, jedoch erschwerten Zugang zu sozialen Leistungen wie Arbeitslosengeld (Dingeldey et al. 2017). Europäische Reformen, die Einführung der sog. „Jugendgarantie“, führten auch in Deutschland zu intensiveren Bemühungen bei der Integration von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt, insbesondere von Personen mit komplexen Problematiken (Dingeldey et al. 2017). Insgesamt weist der Bildungsbericht 2020 auf berufsfachliche Passungsprobleme hin, d.h. Differenz zwischen Berufsangebot und Berufsinteresse von jungen Menschen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 10).

Arbeitsmarktpolarisierung, Jugendarbeitslosigkeit und Bildungsfieber in Südkorea

Während der Jahre des starken wirtschaftlichen Wachstums, der sogenannten Aufholphase, waren Arbeitslosigkeit oder Massenentlassung keine großen Themen in Korea. Im Gegenteil war sogenanntes „life-time employment“ in großen Konglomeraten Standard bzw. Ideal. Jedoch änderte sich die Situation mit der Asiatischen Finanzkrise 1997. Um diese zu überwinden und das Problem der hohen Arbeitskosten bei niedriger Produktivität in Korea zu lösen, wurde der Arbeitsmarkt reformiert hin zu mehr Arbeitsmarktflexibilität (Kim, Scott 2016). Durch Änderungen am Dimissal Law und dem Dispatched Workers Act stieg nicht nur die Arbeitslosigkeit, sondern auch die Anzahl der nicht-regulär Beschäftigten, d.h. die Arbeitsmarktdualität nahm zu¹. Arbeitnehmer*innen mit nicht-regulärer Beschäftigung (temporär und atypisch Beschäftigte sowie Teilzeit-Beschäftigte) erhalten weniger Gehalt, weniger Sozialleistungen und einen schlechteren Kündigungsschutz (Schauer 2015). Weitere Faktoren, die auf den Arbeitsmarkt einwirkten, waren die Restrukturierung der Konglomerate im Zuge des IMF-Bailouts, die wachsende Konkurrenz durch China in arbeitsintensiven Industrien, was zur Abwanderung von Produktionsstätten führte, sowie die geringe Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die daher auf temporäre und nicht-reguläre Arbeit angewiesen waren (Chiang 2017). Obwohl die koreanische Regierung

¹ Arbeitsmarktdualität bedeutet, dass der Arbeitsmarkt in einen regulären und einen nicht-regulären Teil gespalten ist.



wiederholt versuchte, die Situation der nicht-regulär Beschäftigten durch Reformen zu verbessern und die Anzahl der regulären Jobs zu erhöhen, beispielsweise durch den Worker's Welfare Act von 2002, die Ausweitung des Arbeitslosenversicherungssystems unter Präsident Roh (2003 - 2008), oder die „Comprehensive non-regular workers initiative“ 2011, hat Korea nach wie vor Probleme mit nicht-regulärer Arbeit (Chiang 2017). Nicht nur verfehlte die Politik das Ziel, KMU produktiver zu machen, sodass sie reguläre Stellen anbieten können; auch die aktive Arbeitsmarktpolitik erreicht nicht-regulär Beschäftigte nur unzureichend. Insgesamt entstand hierdurch eine höhere Einkommensungleichverteilung und -polarisierung (Ahn 2019). Nicht-regulär Beschäftigte haben auch eine geringere Fertilitätsrate, heiraten weniger oft, geben weniger für die Bildung ihrer Kinder aus und haben höhere private Schulden (Schauer 2018). Die Arbeitsmarktdualität hat also sozio-ökonomische Konsequenzen, wodurch für junge Koreaner*innen ein harter Wettbewerb um reguläre Jobs entsteht, die im August 2020 ca. 64 % der Lohnbeschäftigten ausmachen.

Die Jugendarbeitslosigkeit in Korea ist nicht nur zyklisch und saisonal, sondern vor allem strukturell bedingt (Chung 2019). Obwohl in den meisten Ländern die Jugendarbeitslosigkeit höher ist als die der Gesamtbevölkerung, ist die Differenz in Korea relativ hoch: aktuell beträgt die Jugendarbeitslosigkeit bei den 20- bis 29-Jährigen 9.3 %, die der Gesamtbevölkerung liegt hingegen bei unter 4 % (Statista 2021d, Statista 2021e). Hierbei ist zu beachten, dass es eine versteckte Arbeitslosigkeit gibt, denn viele Hochschulabsolventen zögern ihren Abschluss hinaus, beispielsweise durch eingeschobene Praktika, zusätzliche Semester oder Sprachkurse, oder wechseln an eine andere Universität (Chung 2019: 510). Obwohl nicht zwingend produktivitätssteigernd, erhoffen sie sich durch zusätzliche Qualifikationen Zugang zu den begehrten regulären Jobs. Das Bestreben, einen regulären und somit anständigen Job („decent job“) zu erhalten, führt in Korea also zu einem starken Wettbewerb und ineffizienten Investitionen in Bildung (Schauer 2018).

Bildung steht in Südkorea nicht zuletzt durch den Konfuzianismus an oberster Stelle. Denn bessere Schüler*innen haben eine höhere Chance auf einen Platz an einer renommierten Universität und in Folge dessen auch auf einen gut bezahlten Job. Deshalb besuchen High-School-Schüler*innen bis spät in die Nacht sogenannte „Hagwon“ (Paukschulen), in der Hoffnung bessere oder die besten Noten zu bekommen. Das koreanische Bildungssystem ist stark vom amerikanischen System beeinflusst, weshalb die meisten jungen Menschen nach der High-School auf eine Universität streben (Shin 2012). Laut Statistiken besuchten in Südkorea im Jahr 2011 bis



2020 zwischen 68% und 70% aller High-School-Absolventen nach ihrem Abschluss eine Universität, das sind um die zwei Millionen junge Menschen pro Jahr (Yoon 2021b). Obwohl in absoluten Zahlen der Unterschied gering ist, waren es in Deutschland in den gleichen Jahren zwischen 54,8% und 58,5%. 2020 waren insgesamt 3,82% der südkoreanischen Bevölkerung an einer Universität eingeschrieben, in Deutschland waren es 3,54%. Zudem machten im Jahr 2020 83.000 Personen in Südkorea ihren Master, in Deutschland waren es 134.532 (Yoon 2021c; Rudnicka 2021b, c) (Yoon 2021d). Südkoreas vergleichsweise niedrigere Master-Abschlussrate kann darauf zurückgeführt werden, dass das Bachelorstudium allein in Südkorea schon vier Jahre dauert und diese Abschlüsse daher üblicher sind, als danach noch einen Masterstudiengang zu absolvieren. 2020 gab es in Südkorea 203 Universitäten und 136 Community Colleges, also insgesamt 339 Einrichtungen, die höhere Bildung vermitteln. Zum Vergleich: In Deutschland waren es im selben Jahr 108 Universitäten und 210 Fachhochschulen, und insgesamt 422 Einrichtungen für höhere Bildung bei einer höheren Bevölkerungsanzahl (einzelne Sonderformen sind mit eingerechnet, aber nicht aufgeführt) (Yoon 2021a, Statista 2021a, Rudnicka 2021d). Im Jahr 2018 gab die Südkoreanische Regierung 97.748,48 Mio. Dollar für Bildung aus, Deutschland 227.473,06 Mio. Dollar (UIS Stat.). Die Studiengebühren in Südkorea entsprechen in etwa den Gebühren in den USA und werden von den Privatpersonen selbst getragen. Deshalb fallen die staatlichen Investitionen im Bereich höhere Bildung geringer aus. Im Jahr 2015 wurden 64 % der Kosten für höhere Bildung von privaten Haushalten getragen (Mani, Trines 2018). In Deutschland übernimmt der Staat einen Großteil der Studienkosten und die Studierenden zahlen einen vergleichsweise kleinen Betrag als Semesterbeitrag, wobei es hier aufgrund des Föderalismus Unterschiede zwischen den Bundesländern gibt.

Letztendlich kommt es insbesondere in Südkorea zum Phänomen der Überakademisierung, also einem Bildungsniveau, das nicht zu den Bedarfen des Arbeitsmarkts passt. Bei einem immer stärkeren Zulauf für Berufe mit erforderter höherer Bildung fehlen beispielsweise Berufen des Handwerks u. Ä. der dringend benötigte Nachwuchs. Trotz Initiativen für ein Ausbildungssystem nach deutschem Vorbild, insbesondere die von der koreanischen Regierung 2008 initiierten Meister Vocational High School, hat sich diese Form der Ausbildung in Südkorea noch nicht gesellschaftlich etabliert. Zwar stieg die Anzahl der Meister High-Schools von ursprünglich 21 im Jahr 2010 auf 51 im Jahr 2020 bei gleichzeitiger Ausweitung der Industriebereiche. Jedoch besuchten 2020 nur rund 6.500 Schüler*innen solche Meister High-Schools (Yu et al. 2020: 21).



Weil junge Koreaner sich nicht auf einfache Jobs in kleinen und mittleren Unternehmen bewerben, wird der dort entstehende Fachkräftemangel durch die ältere Generation gefüllt, die nach dem offiziellen Renteneintritt eine zweite Karriere mit prekären Jobs beginnt, auch um die lange Ausbildung ihrer Kinder finanzieren zu können. Yun (2010) spricht daher von „overworked elderly, underworked youth“ und der De-Mystifizierung der konfuzianistischen Tugend der Fürsorge von Kindern um ihre Eltern.

Gleichzeitig gibt es einen intensiven Wettbewerb um Stellen im öffentlichen Dienst. Dieser genießt viel mehr als in Deutschland ein hohes gesellschaftliches Ansehen, da die Aufnahmeprüfungen zwar extrem schwierig, dafür jedoch fair und auch chancengleich sind (Kim, Park 2020)². Einer der Hauptgründe für „fever for public sector jobs“ (Kim, Park 2020), der viele junge Koreaner dazu bewegt, sich jahrelang auf die Aufnahmeprüfung vorzubereiten, ist insbesondere die hohe Arbeitsplatzsicherheit, was insbesondere nach der Asiatischen Finanzkrise 1997 einen besonderen Stellenwert erhielt, die gute Pension, die Fairness des Auswahlprozesses und Aussichten auf eine lange Karriere aufgrund eines gesetzlich geregelten Renteneintrittsalters. Neben persönlichen Fähigkeiten und den eigentlichen Tätigkeitsprofil reizt auch die Organisationskultur im öffentlichen Sektor und die damit einhergehende bessere Work-Life-Balance (Kim, Park 2020). Dieser wichtige Aspekt innerhalb der Arbeitswelt wird im Folgenden näher beleuchtet.

Die Veränderung der Gesellschaft und das Streben nach Work-Life-Balance

Studien belegen, dass eine gute Work-Life-Balance positive Effekte nicht nur auf Arbeitnehmer und -geber, sondern auch auf die Gesellschaft allgemein hat (Pheng und Chua 2018). Zwar gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs „Work-Life-Balance“, aber viele Definitionen basieren auf der Rollentheorie, d.h. jedes Individuum hat verschiedene Rollen, insbesondere im Arbeitsbereich und dem Bereich des Privaten, die es in Einklang zu bringen gilt (Pheng und Chua 2018). Einen Work-Life-Konflikt gibt es, wenn die verschiedenen Rollen nicht den ihnen jeweils zugeschriebenen Erwartungen entsprechen. Hier ist laut Vertretern der Border und Boundary Theorie auch die Abgrenzung bzw. das trennscharfe Ausbalancieren zwischen Arbeitsleben und Familien- bzw. Privatleben entscheidend. Dabei

²Diese Aufnahmeprüfungen folgen auf die Tradition der „Gwageo“ Prüfungen, die bereits in der Joseon-Ära das Selektionsinstrument für den öffentlichen Dienst diente.



kann der Übergang zwischen Arbeits- und Privatleben einfach durch den Arbeitgeber geregelt werden, z. B. Verbot von privaten Telefonaten während der Arbeitszeit. Umgekehrt wird die Einbeziehung von Arbeit im Privatleben durch das Individuum geregelt und ist daher schwieriger zu kontrollieren. Konflikte treten üblicherweise in drei Formen auf (Pheng und Chua 2018): 1. Zeit, die in einem Bereich verbracht wird, kann nicht für den anderen Bereich benutzt werden, 2. Belastung in einem Bereich verringert die Leistung im anderen Bereich, und 3. Verhalten in einem Bereich widerspricht dem Verhalten im anderen Bereich. Der Zeitkonflikt steht oft im Mittelpunkt des öffentlichen Diskurses, da die Arbeitszeit gesetzlich reguliert werden kann.

Veränderung der Anspruchshaltung durch Generation Y und Z in Deutschland

Wöhrmann et al. (2019) empfehlen zwischen der vertraglich festgelegten und der tatsächlichen Arbeitszeit zu unterscheiden. In Deutschland liegt der Medianwert der festgelegten Arbeitszeit bei 38,5 Stunden pro Woche. Ein Viertel der Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 arbeitet in Teilzeit (bis 34 Stunden), die meisten davon sind Frauen. 93 % der befragten Männer arbeiten in Vollzeit, bei den Frauen sind es nur 58 %. In Deutschland sind Abende und das Wochenende sozial wertvolle Zeiten für Privat- und Familienleben, und Wöhrmann et al. (2019) zeigen, dass es nicht nur einen negativen Zusammenhang zwischen Länge der Arbeitszeit und Gesundheit gibt, sondern auch zwischen Wochenendarbeit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort kann zu einer besseren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und der Gesundheit beitragen (Wöhrmann et al. 2019: 172). Allerdings kann nur etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer in Deutschland über Arbeitsbeginn und -ende selbst entscheiden (Wöhrmann et al. 2019: 168). Die Möglichkeit zur örtlich und zeitlich flexiblen Arbeit in Deutschland hat sich durch die Corona-Pandemie und den Digitalisierungsschub jedoch deutlich geändert.³ Die langfristigen Auswirkungen, etwa die Auflösung der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit, sind jedoch noch nicht absehbar.

Millennials oder auch Generation Y (geboren zwischen 1981 und Mitte der 1990er Jahre), die mittlerweile fast alle den Arbeitsmarkt betreten haben, sowie die nachfolgende Generation Z (auch "Gen Z") haben andere Erwartungen an das Arbeitsleben, welche im Folgenden aufgezeigt werden. Der durch den demographischen Wandel bedingte Fachkräftemangel führt

³ siehe Thesenpapier „Zur Digitalen Transformation in Deutschland und Korea“.



gleichzeitig zu einem „War for Talents“, vor dessen Hintergrund sich die Unternehmen entsprechend positionieren müssen (Klaffke 2014).

Laut Klaffke (2014) haben nicht nur kollektive Ereignisse wie 9/11 (Terroranschläge auf das World-Trade Center in New York, USA), sondern auch bestimmte Rahmenbedingungen die Generation Y geprägt, was sich auf deren Bedürfnisse und Anforderungen an die Arbeitswelt ausgewirkt hat. Zum einen war das die Erfindung des Internets in den 1990er Jahren und die ansteigende Partizipation daran. Auch das Konsumverhalten hat sich verändert: Waren und Preise wurden individualisierter und vielfältiger, bei gleichzeitig ansteigender Markttransparenz dank Bewertungsportalen im Internet. Die sogenannte „Multi-Optionsgesellschaft“ (Klaffke 2014: 62) und die damit einhergehenden Entscheidungsvielfalt kann aber auch zu Verunsicherung, Stress oder sogar psychischen Erkrankungen führen. Neben der Pluralisierung von Lebensformen brachten im sozialen Umfeld die digitalen sozialen Netzwerke tiefgreifende Veränderungen mit sich. Gleichzeitig stiegen durch die Tertiärisierung der Wirtschaftsstruktur die Anforderungen an Bildung und lebenslanges Lernen. Zudem lässt sich eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beobachten, d.h. atypische Arbeitsverhältnisse, beispielsweise befristete Stellen oder Leiharbeit, treten vermehrt auf. Auch wurden dieser Generation zwar Praktika abverlangt, diese jedoch un- oder unterbezahlt.

Aufgrund dieser Rahmenbedingungen zeichneten sich laut Klaffke (2014) bei den Millennials bestimmte Grundhaltungen und Erwartungen ab. Beispielsweise gibt es ein Bedürfnis nach Transparenz und Kollaboration, ausgedrückt durch Wunsch nach moderner technologischer Ausstattung. Für Generation Y ist auch Lebensgenuss durch immateriellen Reichtum und Erlebnisse wichtig, und sie suchen eine Sinnstiftung durch Arbeit. Um auf diese veränderten Bedürfnisse zu reagieren, schlägt Klaffke (2014: 68) eine „fokussierte Personalmarketing-Strategie, die zielgruppenorientiert die Arbeitgebermarke positioniert“, vor. Neue Instrumentarien zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Personal sind ebenfalls notwendig. Hierzu gehört auch ein effektives Gesundheitsmanagement, das durch die Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen hat.

Generation Z ist die Nachfolgeneration der Generation Y und ist mit dem Internet aufgewachsen, sodass häufig von „Digital Natives“ gesprochen wird (Meyer 2020: 3). Da die Generation Z gerade erst anfängt, auf den Arbeitsmarkt zu streben, sind fundierte Studien zu veränderten Arbeitsansprüchen noch selten. Die Trends der Millennials scheinen sich jedoch fortzusetzen, obwohl sich auch Differenzen abzeichnen. Klaffke



(2014) erwähnt die Mediatisierung, die sich jedoch durch das Auftauchen von neuen Social-Media-Plattformen wie Instagram und zuletzt TikTok verstärkt haben dürfte. Des Weiteren beschreibt Klaffke (2014) eine zunehmende Multikulturalisierung der Gesellschaft, die sich in den letzten Jahren durch die zunehmende Globalisierung aber auch die Migrationsbewegungen Richtung Deutschland ebenfalls verstärkt haben dürfte. Neben der Wohlstandspolarisierung ist zudem auffällig, dass durch die größere Anteilnahme von Frauen am Erwerbsleben die Generation Z nicht mehr nur in der Familie aufwuchs, sondern außerhalb betreut wurde. Insgesamt ist das Bildungsniveau im Vergleich zu Vorgängergenerationen nochmal angestiegen. Dies wird auch durch den Bildungsbericht 2020 deutlich (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020), wo bereits ein Unterschied in der Bildungsbeteiligung an früher und tertiärer Bildung im Vergleich zu 2005/6 deutlich wird. Der Ausbau der Hochschulbildung hat noch nicht zu einer Entwertung von Hochschulabschlüssen geführt: nach wie vor ist die Arbeitslosenquote von Akademikern in Deutschland niedrig.

Die erhöhte Bildungsteilnahme führt jedoch auch dazu, dass die Generation Z möglicherweise noch mehr als Generation Y ein „Leben auf der Überholspur“ mit einem höheren Leistungsdruck führen wird, was wiederum psychische Konsequenzen hat. Eine Work-Life-Balance auch mit längeren Auszeiten vom Ausbildungs- und Berufsleben wird daher möglicherweise eine noch höhere Bedeutung erhalten (Klaffke 2014: 76).

Der demographische Wandel macht die Generation Z gleichzeitig zu einem „knappen Gut“ (Deutscher Bundestag 2013: 62), und die Anforderungen an die Arbeitsgeber werden sich mehr noch als bei der Generation Y verschärfen. Neben der Digitalisierung, die zentral für die „Digital Natives“ ist, sollte auch die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz, forciert durch die „Gen Z“-geprägte FridaysforFuture-Bewegung, eine immer größere Rolle im Kontext der Arbeitswelt spielen. Aufgrund der zunehmenden Multikulturalität und Diversität der „Gen Z“ sollte die Arbeitswelt sich ebenfalls entsprechend offen gestalten.

Meyer (2020: 5f.) summiert folgende Grundbedürfnisse der „Gen Z“: schnelle Kommunikation und Informationsübermittlung, Freiheit und Flexibilität bei der Arbeit, und Anspruchshaltung bzgl. einer guten Arbeitsatmosphäre. Aufgrund der speziellen Bedürfnisse bei gleichzeitigem Bedarf an Fachkräften rät Herget (2020) dazu, der Generation Z die Sinnhaftigkeit des Unternehmens und der Tätigkeit zu verdeutlichen. Zudem ist eine offene und wechselseitige Feedback-Kultur auf Augenhöhe wichtig, Lob sollte „instant“ erfolgen. Das Unternehmen sollte außerdem



experimentierfreudig sein und agile Methoden anwenden; Arbeit sollte als Event oder Projekt organisiert werden und auch räumlich flexibel gestaltet werden, z. B. mobil oder in Co-Working Spaces. Auch eine offene Kommunikation über Zufriedenheit und Erwartungen hält Herget (2020) für unabdingbar („psychologischer Vertrag“) und die Einstellung von „Feelgood Officers“ kann das Arbeitsklima verbessern.

Veränderung der Anspruchshaltung durch Generation Y und Z in Korea

Auch in Korea wandeln sich die Arbeitsmarktpräferenzen mit den Generationen. Wie im Westen gibt es in Korea eine Babyboom Generation, geboren zwischen 1950 - 1959 (Park, Park 2018). Da nach 1961 Wert auf wirtschaftliches Wachstum und soziale Stabilität gelegt wurden, betonte diese Generation hierarchische Beziehungen und Bürokratie. In der Arbeitswelt bedeutete es, dass das Wachstum des Unternehmens wichtiger als individuelle Entwicklung war. Sie arbeiten hart und aufopferungsvoll, legten Wert auf Loyalität und Gehorsam. In Korea gibt es laut Park und Park (2018) noch die sogenannte 386 Generation (1960 - 1969) und die Generation (1970 - 1980), die an dieser Stelle allerdings nicht näher beleuchtet werden.

Auch die koreanische Generation Y (1980 - 1995), wuchs in einer informationsreichen Welt und im Übergang von analoger zur digitalen Welt auf, und präferiert daher das Internet und digitale Kommunikation. Diese Generation ist wenig politisch oder ideologisch, auch wenn sie sich aktiv an den „Candle-Light Protests 2016“ gegen die damalige Präsidentin Park Geun-hye beteiligte. Diese Generation wuchs mit der Globalisierung auf und erhielt mehr Möglichkeiten, im Ausland zu studieren. Sie sind daher „open-minded“, liberal, praktisch. Im Vergleich zur Generation Y im Westen wertschätzen koreanische Millennials jedoch soziale Beziehungen und respektieren Ältere. Gleichzeitig erhielten sie viel Fürsorge durch ihre Eltern und sind somit wenig eigenständig (Park, Park 2018). Unternehmen sollten daher one-to-one Coaching ergreifen, sodass Angehörige der Generation Y Verantwortung übernehmen und ihre Professionalität entfalten können. Sie benötigen mehr Möglichkeiten, sich in die Unternehmenskultur einzufügen und ihre Meinung auszudrücken und Ideen anzuwenden. Allgemein gibt es laut Park und Park (2018) größere Lücken zwischen den Generationen, was zu mehr Konfliktpotenzial führt. Beispielsweise wenn es um gemeinsame Firmenabendessen („hoesik“) oder Überstunden geht. Während die älteren Generationen dies als Kollektivismus und Loyalität verstanden und daher akzeptierten, ist die Akzeptanz bei Millennials geringer und führt nicht selten



zu schnellen Kündigungen, was bei den Älteren für Unverständnis sorgt (Suzuki 2020). Denn obwohl reguläre Jobs in großen Konglomeraten einerseits begehrt sind und ein hohes gesellschaftliches Ansehen haben, sind die Nachteile lange Arbeitsstunden, Wochenendarbeit, ungewollte Abendessen mit Kollegen und Vorgesetzten, sowie „gapjil“, d.h. Machtmissbrauch durch Vorgesetzte (The Economist 2021). Nicht umsonst wurde das K-Drama „Misaeng - Incomplete Life“ (2014, tvN) zu einem der populärsten K-Dramen überhaupt, weil es die Realität der Büroarbeiter realistisch darstellte. Diese harte Arbeitskultur ist nicht nur typisch für Großkonzerne. Denn auch kleinere Startups, die sich ursprünglich am amerikanischen Silicon Valley orientieren und die traditionelle Arbeitskultur der „Chaebol“ durch flache Hierarchien und flexible Arbeitszeiten aufzubrechen versuchten (The Economist 2021), sind keine Ausnahme. Die traditionelle Arbeitskultur koreanischer Großkonzerne scheint so verfestigt zu sein, dass sie sich vermehrt auch in der Startup-Szene etabliert, was zu Enttäuschung der einst hoffnungsvollen Startup-Arbeiter führt, die nun eine Chaebol-ähnliche Work-Life-Balance bei niedrigerem Lohn vorfinden (Park 2017).

4. Arbeitsmarktregulierungen - Mindestlohn, Arbeitszeit und Familienpolitik

Diese gesellschaftlichen Veränderungen und die oben angedeuteten Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben auch die Politik in Deutschland und Südkorea unter Zugzwang gebracht. In Deutschland versuchte die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD, welche seit 2015 gemeinsam regierte, auf diese Änderungen zu reagieren. In Südkorea versuchte der progressive Präsident Moon Jae-in seit seiner Amtseinführung im Mai 2017 durch seinen 'income-led policy approach' Veränderung zu bewirken, um somit u.a. der anhaltenden Jugendarbeitslosigkeit und Einkommensungleichheit entgegenzuwirken (Ahn 2018). In dieser neuen Arbeitsmarktpolitik wurden insbesondere die Themen Mindestlohn, Arbeitszeit und Familienpolitik bedient, welche wir im Folgenden am Beispiel Deutschlands kontrastieren wollen.

Mindestlohn in Deutschland und Südkorea

Unter Mindestlohn wird eine „festgelegte Untergrenze für das vom Arbeitgeber zu zahlende Entgelt“ (BPB 2016) verstanden. Ziel dieser Grenze ist Lohnarmut zu verhindern, sodass jeder Mensch von seinem Lohn leben



kann ohne dazu Sozialleistungen beantragen zu müssen. Im Zuge dessen wird der Altersarmut vorgebeugt und die Gerechtigkeit zwischen verschiedenen Berufen mit unterschiedlichen Qualifizierungen sowie auch im Sinne der Gender Gleichberechtigung, da vor allem Frauen häufig prekären Beschäftigungsverhältnissen nachgehen, gewährleistet (Deutscher Gewerkschaftsbund 2021). Ebenfalls kann ein Mindestlohn zu einem fairen Wettbewerb beitragen, indem Lohndumping verhindert wird (Deutscher Gewerkschaftsbund 2021).

Während in der Europäischen Union (EU) gesetzliche Mindestlöhne schon länger Standard sind - so findet dieser in Frankreich bereits seit 1950 oder Spanien seit 1963 Anwendung - führte Deutschland diesen erst Januar 2015 ein. Zunächst wurde der Mindestlohn in Deutschland durch eine Mindestlohnkommission mit Vertretern der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Wissenschaftlern in beratender Funktion auf 8,50 €/h festgelegt (BMAS 2021). Durch stufenweise Erhöhungen wurde dieser aktuell auf 9,60 €/h angehoben (BMAS 2021). Bis zum 01.07.2022 soll er dann auf 10,45 €/h angepasst werden (BMAS 2021). Aktuell haben 22 von 27 EU-Mitgliedstaaten (u.a. nicht Italien, Österreich, Schweden) einen gesetzlichen Mindestlohn, wobei sich der Mindestlohn der jeweiligen Länder deutlich unterscheidet. An erster Stelle steht Stand Januar 2021 Luxemburg mit 12,73 €/h, gefolgt von den Niederlanden (10,34 €) und Frankreich (10,25 €) (WSI 2021). Deutschland landet dabei nur auf Platz 6 und schneidet im westeuropäischen Vergleich am schlechtesten ab (WSI 2021). Deutlich wird aber auch ein Ost-Westgefälle, wobei Ungarn (2,64 €) und Bulgarien (2,00 €) die Schlusslichter bilden (WS 2021). Gemessen an der Kaufkraft verschiebt sich das Ranking jedoch und Deutschland kann hierbei Platz 5 einnehmen.

Jedoch reicht der jetzige Mindestlohn in Deutschland sowie in fast allen EU-Mitgliedstaaten nicht aus, um Armut flächendeckend zu vermeiden. Damit "Armut trotz Arbeit" (sogenannte "working poor") nicht länger Realität ist, müsste dieser deutlich steigen (Lübker, Schulten 2021: 1). Diesen Umstand hat auch die Europäische Kommission erkannt und einen Gesetzentwurf „für eine europaweite Koordinierung nationaler Mindestlohnpolitiken vorgelegt“ (Lübker, Schulten 2021: 3). Diese Richtlinie sieht keinen einheitlichen Mindestlohnsatz vor, sondern dieser soll sich unter Berücksichtigung der „Kaufkraft, Produktivitätsentwicklung und Verhältnis zu Bruttolöhnen, Lohnverteilung und -wachstum“ festgelegt werden (Europäische Kommission 2020: 22). Ebenfalls sollen „international übliche Indikatoren, wie etwa 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns“ Orientierung geben (Europäische Kommission



2020: 22). Berechnungen zeigen, dass 25,3 Mio. Arbeitnehmer in Europa sowie 6,8 Mio. Arbeitnehmer in Deutschland durch einen Mindestlohn von 60 % des Medianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns profitieren könnten (Lübker, Schulten 2021: 1). In Deutschland entspräche dies dann 12,00 €/h (Lübker, Schulten 2021: 1).

Auch bei den zurückliegenden Bundestagswahlen war der Mindestlohn ein wichtiges Thema. Die SPD und Grüne wollten bereits für 2022 einen Mindestlohn von 12,00 €/h und die Linke von 13,00 €/h einführen (Gutensohn 2021). Dabei entsprachen sie den Forderungen der Europäischen Kommission. CDU/CSU und FDP äußerten sich eher zurückhaltend, wollten an der Mindestlohnkommission zwar festhalten, was bedeuten würde ein Mindestlohn von 12,00 €/h käme erst 2023, sowie zugleich Tarifverträge stärken (Gutensohn 2021). Wie sich der Mindestlohn in den nächsten Jahren zusammensetzen wird, wird sich letztendlich nach Abschluss der Regierungsbildung entscheiden.

Abschließend ist jedoch zu sagen, dass die Einführung eines Mindestlohns entgegen der Befürchtungen einiger Ökonomen nicht zu einer Entlassungswelle geführt hat und tatsächlich die Gehälter in prekären Tätigkeiten gestiegen sind. Laut dem Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen haben vor allem „Beschäftigte in Ostdeutschland, in kleinen Betrieben, Personen ohne Berufsausbildung, Migrant*innen, Frauen, befristet Beschäftigte und Arbeitskräfte in Branchen mit hohem Niedriglohnanteil“ (2020: 3) profitiert, wie im „Gesundheits- und Sozialwesen, der Einzelhandel, das Gastgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Taxi- und Kurierdienste“ (2020: 3). Allerdings muss auch angemerkt werden, dass immer noch ein Teil der Arbeitnehmer*innen den Mindestlohn nicht ausgezahlt bekommen, da weiterhin Schlupflöcher existieren um den Mindestlohn nicht bezahlen zu müssen. Dies betrifft vor allem Mini-Jobber*innen (Studien nach rund 43 %) sowie den Niedriglohnsektor in den Bereichen wie Bau oder Hotel (Schröder 2018).

In Südkorea wurde der Mindestlohn bereits Dezember 1986 eingeführt, deutlich früher als in Deutschland. Der Mindestlohn wird dabei jährlich vom Mindestlohngremium bestehend aus jeweils neun Personen aus dem Bereich Arbeitnehmer, dem Regierungsapparat und Arbeitgebern neu festgelegt (Kim 2010: 3). Aufgrund einer sehr geringen Arbeitslosenquote wurden mögliche negative Auswirkungen des Mindestlohns, wie steigende Entlassungen, damals kaum diskutiert (Kim 2010: 2). Grund hierfür war, dass damals der Mindestlohn deutlich unter dem durchschnittlichen Lohn lag und deswegen keinen Effekt auf die Arbeitslosigkeit hatte. Erst durch die



Auswirkungen der Asiatischen Finanzkrise 1997, insbesondere durch die rasant steigende Arbeitslosenquote, wurde der Mindestlohn zum Politikum, nachdem Forderungen von Arbeitgebern laut wurden, diesen langsamer anzuheben (Kim 2010: 2). Gewerkschaften hielten dagegen, dass dies nur die Armut bei jungen und älteren Arbeitnehmer*innen steigern würde, da auch der jetzige Mindestlohn nicht dem mittleren Einkommen entsprechen würde (Kim 2010: 2). Obwohl die Arbeitslosenquote sich nach 2001 auf konstante 3-4 % einpendelte (OECD 2021d), besteht die Debatte bis heute und wird durch die jährlichen Verhandlungen immer wieder aufgeheizt. Seit der Einführung des Mindestlohns ist dieser inzwischen auf 8.720 ₩ (etwa 6,48 €/h, Stand 2021) gestiegen.

Auch bei den Präsidentschaftswahlen 2017 war der Mindestlohn ein heiß debattiertes Thema, wobei Präsident Moon versprach, diesen bis 2020 auf 10.000 ₩ zu erhöhen, um die Einkommensunterschiede zu minimieren und die Wirtschaft durch eine gesteigerte Kaufkraft anzukurbeln. Der Mindestlohn stieg daraufhin im Zuge seiner "income-led policy" in den Jahren 2018 und 2019 von 6.500 ₩ auf 7.500 ₩ auf 8.300 ₩ zunächst stark an (Lee 2021). Diese Erhöhung unter Präsident Moon stellt dabei den stärksten Anstieg seit der Einführung des Mindestlohns dar. Durch die Pandemie kam dieses Wachstum jedoch zum Erliegen: auf 8.600 ₩ in 2020 und 8.720 ₩ in 2021 (Lee 2021). Dies zeigt sich auch im OECD Vergleich, in dem Südkorea trotz starker Erhöhung des Mindestlohnes nur auf Platz 19 landete mit einem nationalen Durchschnittseinkommen von \$ 41.960 für 2020 (OECD 2021a). Im Vergleich dazu lag das OECD-Durchschnittseinkommen bei \$ 49.165 (OECD 2021a). Obwohl Deutschland besser abschneidet als Südkorea und der allgemeine OECD-Durchschnitt, erreicht auch Deutschland nur Platz 11 mit \$ 53.745 (OECD 2021a).

Die Debatte in Südkorea über den Mindestlohn ist stark polarisiert, ebenso wie dies auch in Deutschland der Fall ist. Vor allem von Arbeitgeberseite aus wird immer wieder das Argument geliefert, dass ein hoher bzw. ein zu schnell ansteigender Mindestlohn zu einer Entlassungswelle führen könnte. Laut dem koreanischen Gewerkschaftsbund wurden im Jahr 2018 und 2019 sogar mehr Arbeitsstellen geschaffen (Lee 2021). Nichtsdestotrotz muss auch hier zwischen Konglomeraten und KMU unterschieden werden, wobei vor allem letztere unter dem rasch ansteigenden Mindestlohn litten und somit weniger Arbeitsstellen geschaffen wurden (Ahn 2018: 7). Zuletzt hat sich in Südkorea, wie auch in Deutschland, insbesondere die Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt, weswegen eine steigende Arbeitslosenquote nicht alleine auf rasch steigende Mindestlöhne zurückzuführen ist.



Regulierungen im Bereich der Work-Life-Balance (Arbeitszeit, Elterngeld)

Veränderung der Anspruchshaltung durch Generation Y und Z sowie deren Streben nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance stellen nicht nur eine Herausforderung für Unternehmen, sondern auch der Regierung da, insbesondere dann, wenn erste durch eine Work-Life Imbalance oberflächlich betrachtet zu profitieren scheinen.

Vergleicht man den deutschen mit dem südkoreanischen Arbeitsmarkt, zeichnet sich der südkoreanische Arbeitsmarkt vor allem durch seine langen Arbeitszeiten, zuletzt mit einer 68-Stunden-Woche aus. Überstunden werden zumeist nicht entgolten. Arbeitstage werden in Südkorea auch durch das obligatorische gemeinsame Abendessen ("hoesik") verlängert, wobei auch nicht selten am Wochenende Firmennetzwerke gepflegt werden müssen, um eine Beförderung zu erhalten. Lange Arbeitszeiten führen unweigerlich zu Konflikten innerhalb von Familien und zeigen sich in einer steigenden Scheidungsrate sowie in einer sinkenden Fertilitätsrate. Im Zuge seiner "income-led policy" versprach Präsident Moon, die Work-Life-Balance zu verbessern und führte Juli 2018 die 52-Stunden-Woche (8h täglich x 5 Tage + 12 Überstunden) ein (Yonhap 2021). Seit Juli 2021 gilt dies auch für Firmen ab fünf Angestellten (Yonhap 2021).

Trotz staatlicher Regulierungen lag die Durchschnittsarbeitszeit 2020 in Südkorea immer noch bei 1.908 Stunden im Jahr, davor kommt nur noch Mexiko und Costa Rica (OECD 2021b). Der OECD-Durchschnitt liegt dabei bei einer Arbeitszeit von 1.687 Stunden im Jahr (OECD 2021b). Die hohe jährliche Durchschnittsarbeitszeit liegt unter anderem auch am Urlaubsanspruch von nur 15 Tagen nach einem Jahr in Beschäftigung. Aber selbst diesen nehmen Arbeiter*innen selten ganz wahr, im Durchschnitt sogar nur sieben Tage, wie eine Studie von 2014 zeigte (Cho 2014). Gründe hierfür sind u.a. die Erwartung der Vorgesetzten, dass Arbeitnehmer*innen auf ihren Urlaub verzichten, wobei diese wiederum durch den Urlaubsverzicht sowie lange Arbeitszeiten ein besseres Gehalt und eine schnellere Beförderung erhoffen.

Deutschland steht am anderen Ende der Skala mit 1.332 Arbeitsstunden im Jahr 2020 (OECD 2021b). Gründe hierfür sind strukturelle Veränderungen, die seit den 70ern in Deutschland stattgefunden haben (BPB 2020). So liegt die maximale reguläre Wochenarbeitszeit inzwischen bei 48 Stunden, wobei hier nicht vergessen werden darf, dass es von diesen Regelungen auch viele Ausnahmen gibt. Zudem liegt in Deutschland der Mindesturlaubsanspruch bei einer 5-Tagewoche bei 20 Tagen im Jahr (Destatis 2018). Auch dieser ist



innerhalb der Branchen stark unterschiedlich und kann auch bis zu 40 Tage im Jahr betragen. Die geringe Durchschnittsarbeitszeit kann u.a. auf den Anteil an Teilzeitbeschäftigten zurückgeführt werden sowie zuletzt auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die für viele Arbeitnehmer zu Kurzarbeit geführt hat (BPB 2020). Trotz dieser geringen Durchschnittsarbeitszeit zeigte eine Studie der Bertelsmann-Stiftung, dass die Hälfte der Beschäftigten gerne weniger arbeiten würden und zugleich auch schon einzelne Firmen erfolgreich mit einer 4-Tage-Woche experimentieren (Gode 2021).

Schneidet Südkorea vor allem bei der jährlichen Durchschnittsarbeitszeit im internationalen Vergleich schlecht ab, hat die Regierung in den letzten Jahren viel für werdende Eltern unternommen, um der geringen Geburtenrate entgegen zu wirken sowie um die Work-Life-Balance der Eltern zu verbessern. So können Väter in Südkorea seit 2016 53 Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub nehmen und führen damit die OECD Statistik an (2021c). Zugleich herrscht auch hier das Paradoxon, dass die Regierung bezahlten Vaterschaftsurlaub anbietet, allerdings nur wenige Väter diesen wahrnehmen. Gründe sind hierfür die konservative Firmenkultur sowie die Sorge, für zukünftige Beförderungen nicht berücksichtigt zu werden. Allerdings lässt sich in den letzten Jahren hier ein positiver Wandel erkennen, da die Anzahl von Vätern im Vaterschaftsurlaub von 1.402 in 2011 auf 22.297 Väter für 2019 gestiegen ist (Lee 2020). Neben dem Vaterschaftsurlaub bekommen in Südkorea Mütter jeweils 90 Tage bezahlte Auszeit. Viele Mütter kündigen jedoch meist für die Betreuung und Erziehung der Kinder und treten dann erst später, meist ab 45 Jahren, wieder ins Berufsleben ein (Jung 2018: 18). Dadurch gleicht die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Südkorea einer M-Kurve, wobei im Alter zwischen 30 und 39 Jahren Frauen die niedrigste Erwerbstätigkeit zeigen (Jung 2018: 18). Allerdings zeichnet sich auch hier ein leichter Wandel ab, wodurch die M-Form nicht mehr so stark ausgeprägt ist wie früher, vor allem in den Großstädten Südkoreas (Jung 2018: 19).

Auch in Deutschland hat sich einiges in der Familienpolitik gewandelt. Jedoch gibt es in Deutschland trotz EU-Richtlinie weiterhin keinen bezahlten Vaterschaftsurlaub wie in Südkorea. Nur Mütter bekommen 14 Wochen bezahlten „Mutterschutz“ direkt vor und nach der Geburt des Kindes (Familienportal BMFSFJ 2021). Stattdessen können Eltern bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen und von der Arbeit freigestellt werden (Familienportal BMFSFJ 2021a). Während der Freistellung kann zum Ausgleich für den ausbleibenden Lohn dann Elterngeld beantragt werden. Dieses wird normalerweise für 12 Monate gezahlt; wenn beide Elternteile an der Pflege



des Kindes beteiligt sind, wird dies auf 14 Monate ausgeweitet und beträgt 65 % des wegfallenden Netto-Einkommens (Familienportal BMFSFJ 2021a). Eltern können dabei frei entscheiden, wie sie die Monate untereinander aufteilen (Familienportal BMFSFJ 2021a). Trotzdem nehmen 60 % der Männer meist nicht mehr als die Mindestzeit von zwei Monaten Elternzeit, die nicht übertragbar sind, und auch diese werden häufig nicht direkt nach der Geburt genommen (Flockermann, Wienfort 2020: 107, 108). Noch immer und vor allem wieder seit der Corona-Pandemie leisten meistens Frauen unbezahlte Pflegearbeit und arbeiten daher oft in Teilzeit – ob frei- oder unfreiwillig. Deshalb fordern Flockermann, Wienfort (2020) weitere Änderungen, um eine Gleichbehandlung der Geschlechter voranzutreiben und somit die Work-Life-Balance zu verbessern, um beiden Elternteilen es zu ermöglichen an der Erziehung ihrer Kinder teilzuhaben.

Arbeitswelten und COVID-19

Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass die Arbeitswelten in Südkorea und Deutschland stetig im Wandel sind. Zuletzt hat jedoch die Covid-19 Pandemie die Arbeitswelten gründlich auf den Kopf gestellt. Im Folgenden wollen wir nur kurz auf diese Wandlungen eingehen, da dies den Rahmen dieses Papiers sprengen würde.⁴

In Deutschland beschleunigt Corona insbesondere die digitale Transformation, welche jahrelang verschlafen wurde (Bertelsmann Stiftung 2020). Durch die Einführung einer Homeofficepflicht im Januar 2021 für alle Arbeitnehmer (bis auf wenige Ausnahmen), wurde eine digitale Vernetzung dabei unabkömmlich, um ausfallende Geschäftsreisen zu ersetzen, Dienstleistungen digital anbieten sowie Team-Meetings abhalten zu können. Selbst nach Ende der Homeofficepflicht im Juni 2021 zeigen Umfragen, dass jede*r Zweite weiterhin von Zuhause aus arbeiten möchte (Statista 2021g), u.a. um lange Pendelwege zu umgehen. Auch Unternehmen müssen langfristig hybride Modelle anbieten, um zukunftsfähig zu bleiben (Sonnenberg 2021). Vereinzelt Firmen verkleinerten sich bereits, um die Miete für große Büroflächen zu sparen, welche durch hybride Arbeitsmodelle nicht länger benötigt werden. Auch die Bundesregierung reagierte auf den Wandel und stärkt durch ein Gesetz den Schutz im Homeoffice, wobei aktuell auch das Recht auf Homeoffice diskutiert wird.

⁴Eine weitreichende Auseinandersetzung mit COVID-19 finden sich unseren Thesenpapieren zu den "Coronamaßnahmen in Deutschland und Südkorea" sowie "Zur digitalen Transformation in Deutschland und Korea".



Auch die südkoreanische Regierung reagierte auf die steigenden Infektionszahlen mit Forderungen nach Homeoffice und flexibleren Arbeitszeiten, wobei es hier keine Pflicht gibt. Zudem stieg in Südkorea die Nachfrage nach "shared-office spaces", um die Mindestabstände in den Büros einhalten zu können sowie um Mitarbeiter*innen eine Möglichkeit zu geben, flexibel ohne Homeoffice arbeiten zu können (JLL 2021). Wie auch in Deutschland zeigt eine Studie von Embrain Public: Homeoffice wird von 82,9 % Arbeitnehmer*innen als positiv aufgefasst (Yang 2021). Gründe sind verkürzte bzw. weggefallene Pendelwege und eine verbesserte Work-Life-Balance (Yang 2021).

Obwohl Corona neue Möglichkeiten der Work-Life-Balance schuf, brachten vor allem die Lockdowns in Deutschland manche Unternehmen in finanzielle Schwierigkeiten. Um einer steigenden Arbeitslosenquote entgegenzuwirken und Arbeitsplätze zu sichern, unterstützt die deutsche Bundesregierung durch die Agentur für Arbeit Arbeitnehmer*innen mit einem Kurzarbeitergeld (60 % des ausfallenden Nettolohns, bei einem Kind steigt dies auf 67 %) (BMAS 2020).

Auch die südkoreanische Regierung regierte u.a. durch finanzielle Zuschüsse und Kredite auf finanzielle Engpässe von Firmen und Familien (Dyer 2021), wodurch die Wirtschaft wieder auf das Vor-Pandemie-Level gebracht wurde (Song 2021).

5. Handlungsempfehlungen / 정책권유안

In diesem Thesenpapier haben wir uns mit den Arbeitswelten in Deutschland und Südkorea und deren Eigenheiten sowie Strukturen beschäftigt. Dabei haben wir sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen den Ländern Deutschland und Südkorea herausgearbeitet. Zunächst aber wurden relevante Rahmenbedingungen erarbeitet. Sodann erfolgte die Befassung mit charakteristischen Beispielen und mit besonderem Blick auf Belange der jungen Generation. Anhand der Essenz aus den einzelnen Themengebieten wagen wir abschließend entsprechende Empfehlungen zu formulieren, und zwar in Form einer länderdifferenzierten Übersicht:

본 논문에서는 한국과 독일의 근로 세계 및 그 특성과 구조를 다루었다. 그 과정에서 한국과 독일간의 공통점과 차이를 살펴보고, 그에 앞서 관련 있는 환경 조건을 정의하였다. 이어서 청년세대의 이해관계를 염두에 둔 특징적인 사례를 다루었다. 각 주제 분야의 핵심을 가지고 조심스럽게 해당 정책권유안을 작성했는데, 이를 나라별로 종합했다.



Deutschland / 독일

Mit speziellem Blick auf die Ausbildungssituation in der Bundesrepublik gilt es, die Ausbildungslandschaft wieder aufzuwerten. Beispielsweise kann dies durch eine Verstärkung oder Anpassung der bereits existierenden Marketingkampagnen oder durch die Einführung eines Anreizsystems (z. B. die Ermöglichung eines Aufenthalts in einem ausländischen Ausbildungsbetrieb) geschehen. Im Kontrast dazu erweist sich der Zugang zum Hochschulstudium für Menschen aus Arbeiterfamilien und Menschen mit Migrationshintergrund als weiterhin schwierig. Hierbei ist unter anderem das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) zu nennen, welches dringend anzupassen gilt. Denn in den vergangenen Jahren wurden immer weniger Menschen gefördert, obwohl der Förderungsbeitrag zuletzt erhöht wurde. Der Corona-Pandemie kann man im Zusammenhang mit den rückläufigen Förderungen nur einen geringen Impact zuschreiben. Vielmehr wirkt die hohe Schuldenlast abschreckend, insbesondere bei wirtschaftlich instabilen Voraussetzungen. (StBA 2021) Die Kriterien müssen daher der Realität angepasst werden. Gleichwohl gilt es den Zugang zu vereinfachen.

Weiterhin sollten Ausbildungsberufe durch ein höheres Ausbildungsgehalt sowie durch höhere Löhne nach Übernahme aufgewertet werden. Darüber hinaus muss eine Übernahme in den Beruf gesichert werden. Das erscheint insbesondere vor dem Hintergrund eines wachsenden Fachkräftemangels und im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel erforderlich. So wäre es beispielsweise auch denkbar, dass eine betriebliche Ausbildung gleichwertig zu einem Bachelorstudium wird, was unter anderem zur Steigerung der Attraktivität von Ausbildungsberufen führen könnte, und zwar auch für Ausländer*innen.

Ebenso muss eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt werden. Das kann u. a. erreicht werden durch: einen gesetzlich geregelten Anspruch auf Homeoffice; die Einführung einer dem Mutterschutz und/oder der Mutterschaft äquivalenten und gesetzlich geregelten Form für Väter; die ausreichende finanziellen Unterstützung für Alleinerziehende und/oder wenn sich beide Elternteile dazu entscheiden, für ihre Kinder zu sorgen; Möglichkeiten schneller wieder in den Beruf einzusteigen; eine bessere Versorgung mit Betreuungsangeboten vor allem bei Mangel an familialem Rückhalt. Hierbei kann eine stärkere Orientierung an EU-Mitgliedstaaten helfen.

독일연방공화국의 교육 실태를 감안할 때, 교육을 전반적으로 가치 상승화 시킬 필요성이 있다. 예를 들면 이미 진행되는 마케팅 캠페인의 강화 또는 개선이나 인센티브 제도의 도입으로 (예를 들면, 해외 직업교육 사업장의 인턴쉽 가능) 그렇게 할 수 있을 것이다.



이와는 대조적으로 노동자 출신이나 외국인 출신의 대학 진학이 아직까지도 난항에 부딪히고 있다. 이 경우, 독일의 학자금 제도인 연방 장학법 (Bafög)의 개선이 시급하다고 할 수 있다. 왜냐하면 지난 몇 년 동안 학자금 금액을 상향조정했음에도 불구하고, 실제로 수혜자의 수는 감소했다. 수혜자의 수가 감소한 이유는 코로나 팬데믹에 원인이 있다기 보다, 불안정한 경제적 현실 속에 언젠간 학자금을 상환해야 할 부담 때문에 그런 것으로 파악된다 (StBa 2021). 따라서 학자금 대출 기준을 현실에 맞게 개선함과 동시에 그 문턱을 낮추는 것이 관건이다.

또한 직업교육을 받는 동안의 급여와 교육 후 해당 사업장에서 채용할 때 더 높은 임금을 받게 함으로써 그 직업의 가치를 상승시키도록 권한다. 더 나아가서 직업교육을 마치고 해당 직업에 종사할 수 있도록 보장해야 한다. 이는 전문인력의 부족현상이 심해지고 인구 변화를 감안할 때 꼭 필요한 조치로 간주된다. 사업장에서의 직업교육을 학사과정과 동등하게 대우를 함으로써 해당 직업의 위상을 높여, 독일인과 함께 외국인에게도 매력을 갖게 한다.

아울러 직업과 가족의 조화를 지향해야 한다. 재택근무에 대한 권리를 법적으로 보장하고, 육아 휴가를 여성과 남성이 동등하게 선택할 수 있는 법적 제도 및 한부모 가정의 충분한 재정지원, 양부모가 육아할 경우 빠르게 일터로 복귀할 수 있는 가능성 및 충분한 탁아 기회의 확대를 통해서 그것을 성취할 수 있다. 이 때 유럽연합 회원국의 모범사례를 참고할 수 있을 것이다.

Südkorea / 한국

Aufgrund einer relativ hohen Jugendarbeitslosenquote steht die südkoreanische Regierung im Gegensatz zu der deutschen vor einer schwierigen Aufgabe. Trotz unterschiedlicher Maßnahmen schaffte es die koreanische Regierung zuletzt nicht, die Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Dies lässt darauf schließen, dass das Problem sehr viel tiefer geht und ein struktureller Wandel vonnöten ist, damit der Jugend wieder eine Perspektive gegeben werden kann. Die größte Herausforderung liegt darin, die starren Denkstrukturen und Normen in Bezug auf das Bildungswesen aufzubrechen um neue sowie diverse Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Dies ist natürlich ein langfristiges Projekt, welches zum einen durch die junge Generation und ihre Forderungen und Wünsche an die Arbeitswelt gefüttert werden sollte. Jedoch muss hierfür auch die südkoreanische Regierung aktiv werden und könnte so z. B. durch Werbekampagnen neue Arbeitsmöglichkeiten und Alternativen erklären und bewerben. Auch könnte die Regierung Aufklärungskampagnen in den Firmen anbieten und hierbei Schulungen zu Methoden für mehr Effizienz (z. B. begrenzte Zeit für Meetings, Pomodoro-Technik, weniger Reporting) anbieten. Die Jugendarbeitslosigkeit gezielt zu bekämpfen ist nicht trivial,



aber leistbar.

Neben der Jugendarbeitslosigkeit ist die Familienpolitik ein sensibles und dringendes Thema, insbesondere vor dem Hintergrund einer rapide sinkenden Fertilität und einer zunehmenden Überalterung der Bevölkerung. In mehreren Punkten gilt es hier noch nachzulegen: Kinderbetreuung weiter ausbauen, Väter und deren Arbeitgeber in die Pflicht nehmen (z. B. beide Geschlechter gleichermaßen zu einer bestimmten Zeit Elternzeit verpflichten), Teilzeit-Modelle für beide Eltern einführen, finanzielle Unterstützung bei Pflege von Angehörigen und Kindern zur Verfügung stellen. Vorbild können für Südkorea wie auch für Deutschland die skandinavischen Länder sein, auch wenn nicht alle institutionellen und gesellschaftlichen Gegebenheiten übertragbar sind.

Abschließend ist zu sagen, dass sowohl in Deutschland als auch in Korea vermehrt auf die Bedürfnisse der jungen Generationen Y und Z in der Arbeitswelt eingegangen werden muss und es fatal wäre, diese zu ignorieren. In Kapitel 3 wurden bereits einige Forderungen aus der Literatur in Bezug auf die Anpassung von Arbeitsbedingungen hinsichtlich der geänderten Bedürfnisse der Generationen Y und Z beschrieben. Diesen stimmen wir grundsätzlich zu. Insbesondere gilt es, Arbeitsmodelle zeitlich und örtlich flexibel zu gestalten, bei gleichzeitiger feedbackorientierter, "instant" Mitarbeiterführung. Unabdingbar für junge Menschen in der Arbeitswelt sind zudem Sinnhaftigkeit und Nachhaltigkeit.

All dies muss vor allem im Hinblick auf den Fachkräftemangel betrachtet werden. Veränderungen sollten aber nicht als negativ, sondern als eine Chance gesehen werden, die aktuelle Arbeitswelt und ihre Rahmenbedingungen zu verbessern. Allerdings müssen Lösungsansätze auch außerökonomische Rahmenbedingungen berücksichtigen. Diese sind für beide Länder in Teilen sehr unterschiedlich. Daher kann nicht von generellen Lösungsansätzen ausgegangen werden. Der internationale und interkulturelle Austausch zum Thema Arbeitswelten sollte allerdings gefördert werden, um Synergieeffekte bei Problemlösungen zu nutzen. Und der Einbezug der jungen und damit im höchsten Maße betroffenen Generation sollte dabei oberste Priorität haben.

청년실업률이 비교적 높기 때문에 한국정부는 독일정부보다 어려운 과제를 직면하고 있는 상황이다. 상이한 조치에도 불구하고 한국정부는 청년실업률을 줄이는 데에 성공하지 못했다. 이것을 알 수 있는 것은, 문제의 뿌리가 깊어서 구조적인 변화가 이루어져야만 청년들에게 어떤 전망을 제공할 수 있다는 점이다. 가장 큰 관건은 교육에 대한 고정관념과 기준을 깨뜨리고 새로운 다양한 직업교육의 기회를 창출해야 한다는 것이다. 이는 장기적인 프로젝트로 근로 세계에 대한 젊은 세대의 요구와 희망이 반영 되어야 한다. 한국정부는



적극적으로 새로운 근로의 기회와 대안을 설명하고 캠페인을 진행해야 한다. 또한 기업 내에서 설명 캠페인을 통해서 더 효율적인 업무 (회의 시간 제한, 뽀모도로 기법, 보고 업무 축소)에 대한 연수를 제공하는 것도 권유된다. 청년실업을 해결하는 것이 쉽지는 않지만, 가능한 것이다.

청년 실업을 뿐만 아니라 급격히 저하하는 출생률과 사회의 고령화를 감안할 때 한국의 가족정책 또한 민감하면서도 시급히 해결해야 할 부분이다. 개선해야 할 부분 중 어린이 집의 구비 확대, 부친과 사용자를 육아 책임에 포함시키기 (예: 양부모가 같은 비율로 육아 휴가를 받을 수 있게 함), 양부모를 위한 시간제 근무제도 도입, 육아 또는 친척 간병시 재정적 보조금 제도 도입 등이 있을 수 있다. 한국뿐만 아니라 독일에도 모범사례가 될 수 있는 것은 스칸디나비아 국가들일 수 있는데, 다만 모든 기관적 사회적 형태를 그대로 적용할 수 없다는 것을 염두에 두어야 한다.

끝으로 한국과 독일은 근로 세계에서 젊은 YZ세대의 니즈를 더욱 고려해야 하며, 이를 무시할 경우, 큰 과오를 범한다는 것을 강조하고 싶다. 본 논문의 제3장에서 사용자들이 YZ세대의 변한 니즈를 고려해야 한다는 문헌의 요구를 묘사했는데, 특히 근로 모델을 시간과 공간적으로 유연하게 구상함과 동시에 피드백 위주의 소위 „인스턴트“ 지도가 필요하다 하겠다. 또한 근로 세계에서 젊은 세대들에게 없어서 안되는 것은 의미성과 지속 가능성이다.

이 모든 것은 전문인력 부족 상황을 감안하고 비추어야 하는 것이다. 변화는 부정적인 것이 아니라 현 근로 세계와 환경조건을 개선할 수 있는 기회로 파악해야 한다. 단 모든 해결방안은 경제외적인 환경 조건도 고려해야 하는 것이다. 한국과 독일의 그런 환경조건은 상이하기 때문에 보편적인 해결책이 있다고 보지 않는다. 그럼에도 불구하고 근로 세계를 주제로 한 국제적 문화적 교류를 계속 장려하여 해결책을 모색함에 있어 시너지효과를 이용하도록 해야 한다. 가장 크게 영향 받는 젊은 세대를 우선적으로 참여 시켜야 한다.

Literatur

Literatur

- Ahn, C. (2018): Income-Led Growth and Innovative Growth Policies in Korea Income-Led Growth and Innovative Growth Policies in Korea: Challenges, Rebalancing, and a New Business Ecosystem. In: Academic Paper Series KEI. S. 1-15.
- Ahn, C. (2019): Beware the Law of Unintended Consequences - Why South Korea's Income-led Growth Policy Isn't working. In: Global Asia 14 (3). S. 64-77.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland kompakt 2020 - Zentrale Befunde des Bildungsberichts. wbv Publikation.
- Badura, B.; Greiner, W.; Rixgens, W.; Ueberle, P.; Behr, M. (2013): Sozialkapital Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Bertelsmann Stiftung (2020): Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt: Was bleibt und was nicht? Online unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/betriebliche-arbeitswelt-digitalisierung/projektnachrichten/die-auswirkungen-der-corona-krise-auf-die-arbeitswelt> [17.10.2021]
- BMAS (2020): Kurzarbeitergeld. Online unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaefigungssicherung/kug.html> [11.10.2021]



- BMAS (2021): Das Mindestlohngesetz. Online unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohngesetz.html> [11.10.2021]
- BPB (2016): Mindestlohn. Online unter: <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20048/mindestlohn> [11.10.2021]
- BPB (2020): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. Online unter: <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61711/arbeitszeit-und-arbeitsvolumen> [11.10.2021]
- Chiang, M. (2017): Contemporary South Korean economy: Challenges and prospects. Singapore: World Scientific Publishing.
- Cho, K. (2014): South Korean office workers take the fewest paid vacation days. In: Hankyoreh. Online unter: <https://www.hani.co.kr/arti/PRINT/663562.html> [11.10.2021]
- Chung, S. (2019): The effect of labour market polarization on university students' job market-related outcomes in the Republic of Korea: Implications for youth unemployment. In: International Labour Review 158 (3). S. 509-533.
- Deutscher Bundestag (2013): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland – 14. Kinder- und Jugendbericht – und Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 12/12200, Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2021): 10 Argumente für Mindestlohn. Online unter: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/argumente> [11.10.2021]
- Destatis (2018): Qualität der Arbeit Urlaubsanspruch. Online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/urlaubsanspruchl.html> [11.10.2021]
- Dietsch, K. A. (2015): Südkorea. Vom Bärenland zum Tigerstaat. Unterwegs zwischen Seoul und Jeju. Berlin: Trescher Verlag.
- Dingeldey, I.; Assmann, M.; Steinberg, L. (2017): Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Ein komplexes Problem – verschiedene Antworten. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Dyer P. (2021): Policy and institutional responses to COVID-19: South Korea. In: Brookings. Online unter: <https://www.brookings.edu/research/policy-and-institutional-responses-to-covid-19-south-korea/> [11.10.2021]
- Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM 682 final, Brüssel.
- Familienportal BMFSFJ (2021): Was ist Elterngeld? Online unter: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq/was-ist-elterngeld-124628> [11.10.2021]
- Familienportal BMFSFJ (2021a): Familienleistungen Online unter: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen> [11.10.2021]
- Flockermann, J. LL.M; Wienfort N. (2020): Die neue Work-Life-Balance-Richtlinie-Fortschritt und Stillstand zugleich. In: djBZ 3. S. 107-108.
- Franzmann, M. (2017): Zum Schicksal der 'Arbeitsethik' in der Gegenwart und in einer möglichen Zukunft mit bedingungslosem Grundeinkommen - Soziologische Thesen mit Bezug auf Max Weber.
- Ghode, S. (2021): In dieser Firma haben Mitarbeiter im Sommer nur eine 4-Tage-Woche – bei vollem Gehalt. In: Business Insider. Online unter: <https://www.businessinsider.de/karriere/arbeitsleben/in-dieser-firma-haben-mitarbeiter-im-sommer-nur-eine-4-tage-woche-bei-vollem-gehalt/> [11.10.2021]
- Gutensohn, D. (2021): Arm trotz Arbeit? In: Zeit. Online unter: <https://www.zeit.de/arbeit/2021-08/bundestagswahl-2021-sozialpolitik-programm-arbeit-hartz-iv-lohn/komplettansicht> [11.10.2021]
- Herget, J. (2020): Unternehmenskultur gestalten. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Hill, R. B. (1997). Demographic differences in selected work ethic attributes. Journal of Career Development, 24(1). S. 3-23.
- Holzki, L.; Demling A. (2020): Gründung während Corona: Mit welchen Ideen Jung-Unternehmer erfolgreich sein wollen. In: Handelsblatt. Online unter: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/start-ups-gruendung-waehrend-corona-mit>



welchen-ideen-jung-unternehmer-erfolgreich-sein-wollen/26002602.html?ticket=ST-11827461-6w9jmcgN27gUy1kgBTNq-ap3 [11.10.2021]

- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2020): Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns 2015-2022: Online unter: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII4b.pdf [11.10.2021]
- Jung, M. (2018): Women's Careers and Cities: A Comparison of Employment Patterns in South Korea and Japan. In: *Asien* 146. S. 5-31.
- Kim, A. E., & Park, G. (2003). Nationalism, Confucianism, work ethic and industrialization in South Korea. In: *Journal of Contemporary Asia*, 33(1). S. 37-49.
- Kim, S. J. (2007). Identifying work ethic constructs using a Korean translation of the OWEI
- Kim, H.; Skott, P. (2016): Labor Market Reforms, Temporary Workers and Wage Inequality. In: *Metroeconomica* 67 (2). S. 313-333.
- Kim, N.; Park, S. (2020) South Korean's fever for public service jobs and exam ronins: from a NHRD management framework. In: *European Journal of Training and Development*.
- Kim, W.Y. (2010): The effects of the minimum wage on youth employment in Korea: A cross-provincial analysis. In: Conference: Japan Association for Applied Economics. Juli. S. 1-20.
- Klaffke, M. (2014): Millennials und Generation Z - Charakteristika der nachrückenden Arbeitnehmer-Generationen. In: Klaffke, M. (Hrsg.): *Generationen-Management - Konzepte, Instrumente, Good-Practice Ansätze*. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 57-82.
- Krampitz, J. (2016): *Sozialkapital und Gesundheit in Organisationen: eine Sekundäranalyse von Primärdaten zu Sozialkapital und gesundheitlichem Wohlbefinden von Führungskräften und ihren Mitarbeitern*. Bielefeld.
- Kwon, O-Y. (2010): *The Korean Economy in Transition - An Institutional Perspective*. Cheltenham UK/Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Urmersbach, B. (2021). Südkorea: Bruttoinlandsprodukt (BIP) in jeweiligen Preisen von 1980 bis 2020 und Prognosen bis 2026. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/14404/umfrage/bruttoinlandsprodukt-in-suedkorea/> [10.10.2021]
- Janelli, R.; Yim, D. (1993): *Making Capitalism - The Social and Cultural Construction of a South Korean Conglomerate*. Stanford: Stanford University Press.
- Lee, B-H. (2019): Labour unions and worker representation in South Korea. DOI: 10.4324/9780429200021-12.
- Lee, D.D. (2020): South Korea's paternity leave taboo: blame it on Confucius? In: *South China Morning Post*. Online unter: <https://www.scmp.com/week-asia/lifestyle-culture/article/3048455/south-koreas-paternity-leave-taboo-blame-it-confucius> [11.10.2021]
- Lee, J. (2021): Korea's Minimum Wage Fight Heats Up in Moon's Last Year. In: *Bloomberg*. Online unter: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-07-08/korea-s-minimum-wage-fight-heats-up-in-moon-s-last-year> [11.10.2021]
- Lie, J. (1998): *Han Unbound - The Political Economy of South Korea*. Stanford: Stanford University Press.
- Lübker, M.; Schulten, T. (2021): WSI-Mindestlohnbericht 2021. Ist Europa auf dem Weg zu angemessenen Mindestlöhnen? In: *Report* Feb 63. S.1-20.
- Mani, D.; Trines, S. (2018): Education in South Korea. Online unter: wenr.wes.org/2018/10/education-in-south-korea
- Meyer, K. (2020): *Persönlichkeit und Selbststeuerung der Generation Z - Ein Leitfaden für Bildungsträger und die mittelständische Unternehmenspraxis*. Wiesbaden: Springer.
- Neuronation (2021): Was bedeutet deduktives und induktives Denken? Online unter: <https://blog.neuronation.com/de/was-bedeutet-deduktives-und-induktives-denken/> [04.10.2021]
- OECD (2021a): Average annual wages. Online unter: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics/average-annual-wages_data-00571-en [11.10.2021]



- OECD (2021b): Average annual hours actually worked per worker. Online unter: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS> [11.10.2021]
- OECD (2021c): Employment: Length of maternity leave, parental leave, and paid father-specific leave. Online unter: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760> [11.10.2021]
- OECD (2021d): Unemployment Rate. Online unter: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> [11.10.2021]
- Ornatowski, G. K. (1996). Confucian ethics and economic development: A study of the adaptation of Confucian values to modern Japanese economic ideology and institutions. *Journal of Socio-Economics*, 25(5). S. 571.
- Park, J. (2017): South Korea's Rigid Work Culture Trickles Down to Young Startups. In: Korea Exposé. Online unter: <https://www.koreaexpose.com/south-korea-rigid-work-culture-startups/> [11.10.2021]
- Park, M. (2021): Korea's flex space market holds up well since Covid-19. In: JLL. Online unter: <https://www.jll.com.au/en/trends-and-insights/research/korea-flex-space-market-holds-up-well-since-covid19> [11.10.2021]
- Park, S.; Park, S. (2018): Exploring the generation gap in the workplace in South Korea. In: *Human Resource Development International* 21 (3). S. 276-283.
- Pheng, L S; Benjamin, K. Q. Chua (2018): *Work-Life Balance in Construction: Millennials in Singapore and South Korea. Management in the Built Environment*. Singapore: Springer.
- Rudnicka, J. (2021a): Statistiken zum Thema Ausbildung. Online unter: <https://de.statista.com/themen/57/ausbildung/> [10.10.2021]
- Rudnicka, J. (2021b). Entwicklung der Studienanfängerquote¹ in Deutschland von 2000 bis 2020. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72005/umfrage/entwicklung-der-studienanfaengerquote/> [10.10.2021]
- Rudnicka, J. (2021c). Studienabschlüsse: Anzahl der Bachelor- und Masterabschlüsse an Hochschulen in Deutschland in den Prüfungsjahren von 2000 bis 2020. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/165267/umfrage/hochschulabschluss-bachelor-und-master-seit-2000/> [10.10.2021]
- Rudnicka, J. (2021d). Anzahl der Hochschulen in Deutschland in den Wintersemestern 2016/2017 bis 2020/2021 nach Hochschulart. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/247238/umfrage/hochschulen-in-deutschland-nach-hochschulart/> [10.10.2021]
- Schauer, J. (2018): Labor Market Duality in Korea, IMF Working Paper.
- Schneider, H. (2018): Gewerkschaften – ja bitte, aber ohne mich! IW-Kurzbericht Nr. 80. Online unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/helena-schneider-ja-bitte-aber-ohne-mich-411019.html> [04.10.2021]
- Schröder, Gerhard (2018): Der Mindestlohn wird ausgehöhlt. In: Deutschlandfunk. Online unter: https://www.deutschlandfunk.de/wenn-arbeitgeber-tricksen-der-mindestlohn-wird-ausgehohlt.862.de.html?dram:article_id=407555 [10.10.2021]
- Schwekendiek, D. J. (2016): *South Korea – A Socioeconomic Overview from the Past to Present*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Schwekendiek, D. J.; Yeo, M-H.; Ulijaszek, S. (2013): *South Korea – A Socioeconomic Overview from the Past to Present*. In: Banwell, C.; Ulijaszek, S.; Dixon, J. (2013): *When Culture impacts Health – Global Lessons for Effective Health Research*. Academic Press Elsevier Inc., London, Waltham, San Diego. S. 141-153.
- Shin, J. C. (2012): Higher education development in Korea: western university ideas, Confucian tradition, and economic development. In: *Higher Education* 64 (1). S. 59-72.
- Song, J.A (2021): South Korean economy grows at record pace but Covid clouds outlook. In: *Financial Times*. Online unter: <https://www.ft.com/content/a77503a9-36be-4785-9fd4-131fc6a65bbc> [17.10.2021]
- Sonnenberg, P. (2021): Wie die Pandemie das Arbeiten verändert. In: tagesschau. Online unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verbraucher/pandemie-und-arbeitswelt-101.html> [17.10.2021]



- Statista (2021a). Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland in den Wintersemestern von 2002/2003 bis 2020/2021. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/> [10.10.2021]
- Statista (2021b): Jugendarbeitslosenquote (15 bis unter 25 Jahre) in Deutschland nach Bundesländern im September 2021. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/189105/umfrage/jugendarbeitslosenquote-nach-bundeslaendern/> [10.10.2021]
- Statista (2021c): Europäische Union & Euro-Zone: Jugendarbeitslosenquote von 2010 bis 2020. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249093/umfrage/jugendarbeitslosenquote-in-der-eu-und-der-euro-zone/> [10.10.2021]
- Statista (2021d): South Korea: Unemployment rate from 2016 to 2026. Online unter: <https://www.statista.com/statistics/263701/unemployment-rate-in-south-korea/> [11.10.2021]
- Statista (2021e): Unemployment rate in South Korea in May 2021, by age group. Online unter: <https://www.statista.com/statistics/949066/south-korea-unemployment-by-age-group/> [11.10.2021]
- Statista (2021f): Anzahl der Auszubildenden in Deutschland von 1950 bis 2020. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156916/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-in-deutschland-seit-1950/> [10.10.2021]
- Statista (2021g): Jeder Zweite möchte weiterhin im Homeoffice arbeiten. Online unter: <https://de.statista.com/infografik/24659/jeder-zweite-moechte-weiterhin-im-homeoffice-arbeiten/> [17.10.2021]
- Statistisches Bundesamt (StBA) (2021): Zahl der BAföG-Geförderten nimmt deutlich ab. Online unter: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-08/statistisches-bundesamt-bafoeg-schueler-studenten-finanzierung> [11.10.2021]
- Suzuki, S. (2020): South Korea millennials bring change to hard-driving work culture. In: Nikkei Asia. Online unter: <https://asia.nikkei.com/Economy/South-Korea-millennials-bring-change-to-hard-driving-work-culture> [11.10.2021]
- The Economist (10.07.2021): South Korea's Work culture – Tech workers are finding that their jobs are less fun than expected. S. 46–47.
- UIS Statistics: Government expenditure on education in PPP\$ (millions). Online unter: <data.uis.unesco.org> [10.10.2021]
- Welsch, S. (2018): „Never change a running system“ – warum diese Weisheit im Zeitalter der Digitalisierung gefährlich wird. Online unter: <https://de.linkedin.com/pulse/never-change-running-system-warum-diese-weisheit-im-zeitalter-welsch-1e> [04.10.2021]
- Wöhrmann, A. M.; Brenscheidt, F.; Gerstenberg, S. (2019): Arbeitszeit in Deutschland: Länge, Lage, Flexibilität der Arbeitszeit und die Gesundheit der Beschäftigten. In: Rump, J.; Eilers, S. (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik - Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler. S. 159-177.
- Wrona, K. (2019): Modernisierung und Gesundheit in Südkorea. Dissertation, Universität Bielefeld.
- Wrona, K.; Nicolaus, S. (2007): Demographische Alterung in Japan – Ursachen und Konsequenzen des soziokulturellen und demographischen Wandels aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. Bachelorarbeit, Universität Bielefeld.
- WSI (2021): Mindestlohndatenbank International. Online unter: <https://www.wsi.de/de/wsi-mindestlohndatenbank-international-15339.html> [10.10.2021]
- Yang (2021): Out of sight, out of mind? Korea faces a new era of working from home. In: Korea Herald. Online unter: <http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20210812000784> [10.10.2021]
- Yonhap (2021): S. Korea eyes smooth transition of 52-hour workweek scheme for smaller firms. In: Yonhap News. Online unter: <https://en.yna.co.kr/view/AEN20210624001400320> [10.10.2021]
- Yoon, L. (2021b). Enrollment rate in university in South Korea from 2011 to 2020. Online unter: <https://www.statista.com/statistics/629032/south-korea-university-enrollment-rate/> [10.10.2021]
- Yoon, L. (2021c). Number of enrolled students in universities in South Korea from 2011 to 2020. Online unter: <https://www.statista.com/statistics/710612/south-korea-enrolled-university-students-number/> [10.10.2021]



- Yoon, L. (2021d). Number of master's degrees awarded in South Korea from 2016 to 2020. Online unter: <https://www.statista.com/statistics/1228302/south-korea-masters-degree-recipients/> [10.10.2021]
- Yoon, L. (2021a). Number of higher education institutions in South Korea from 2009 to 2020, by type. Online unter: <https://www.statista.com/statistics/648374/south-korea-higher-educational-institutions-number/> [10.10.2021]
- Yu, J.; Kim, S.; Yoon, H.; Lee, M.; Kang, S.; Kwon, H. (2020): Meister High School System in Korea 2020. Ministry of Education & Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- Yun, J. (2010): The Myth of Confucian Capitalism in South Korea: Overworked Elderly and Underworked Youth. In: Pacific Affairs 83 (2), S. 237-259.

Nachwort

Nachwort / 맺음말

Das Netzwerk Junge Generation Deutschland-Korea / 한독 청년 네트워크

Verständnis, Vertrauen und Respekt füreinander sind die Basis einer jeden Freundschaft. Das gilt auch für Freundschaften zwischen Ländern. Daher ist es für die bilateralen Beziehungen Deutschlands und Koreas von enormer Bedeutung, junge Menschen aus beiden Ländern an die jeweils andere Kultur heranzuführen und sie für lebendigen Austausch in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft zu begeistern.

Die Jugend Deutschlands und Koreas sollte sich daher den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gemeinsam stellen, voneinander lernen, sich kennen und verstehen, um das solide Fundament der deutsch-koreanischen Beziehungen auch in Zukunft zu sichern und weiterzuentwickeln.

Das Deutsch-Koreanisches Forum (DKF) und Juniorforum (DKJF) diskutieren einmal im Jahr die wichtigen Themen der bilateralen Zusammenarbeit und erarbeiten Empfehlungen an beide Regierungen.

Wie ein Think-Tank beschäftigt sich nun das Netzwerk Junge Generation Deutschland-Korea das ganze Jahr über mit aktuellen deutsch-koreanischen Fragen und formuliert Positionen und gibt der jungen Generation beider Länder so eine Stimme.

서로에 대한 이해, 신뢰 그리고 존경은 모든 우정의 근간이다. 나라간의 우호관계도 마찬가지이다. 그렇기 때문에 한독 양국간의 우호관계 증진을 위해서 양국의 젊은이들이 상대방의 문화를 접할 수 있고 정치, 경제, 학술 및 사회의 살아 숨쉬는 교류에 열의를 느낄 수 있게 하는 것이 그 만큼 큰 의미를 갖는다.

한국과 독일의 젊은이들은 21세기의 도전을 함께 극복해 나가면서 서로에게 배우고, 알게 되고 이해하는 과정에서 한독간의 우호관계가 앞으로도 계속 유지되고 발전해 나갈 수 있도록 해야 하는 것이다.



한독 포럼 (DKF)와 청년 포럼 (DKJF)는 1년에 1회 양국 협력에 중요한 주제를 논의하고 양 정부에 대한 권유안을 작성한다.

한독 청년 네트워크는 마치 싱 탱크처럼 일년 내내 시사적인 한독 관련 문제를 연구하고 입장을 표명함으로써 양국 청년세대의 목소리가 되어 주고 있다.

Zu den Autor*innen /저자 소개



Kaja Helling hat in diesem Jahr ihr Abitur erhalten und studiert jetzt Forstwissenschaften an der Technischen Universität Dresden. Besonders interessiert ist sie an den zukünftigen Herausforderungen, die der Klimawandel für den Forst und die Wälder der Welt bedeutet und inwieweit ein internationaler Austausch von Wissen, Erfahrung und Pflanzen besser angepasste Arten und Strategien hervorbringt. Seit diesem Jahr engagiert sie sich im Netzwerk Junge Generation Deutschland-Korea in der AG 1.1 "Social Media" und der AG 3 "Themen und Politik: Entwicklung von Positionen und Empfehlungen".

카야 헬링 (Kaja Helling)은 올해 고등학교를 졸업하면서 대입자격의 취득하고 현재 드레스덴 공대에서 산림학을 공부하고 있다. 그녀의 주된 관심사는 기후변화가 세계의 산림과 숲에 어떤 관건을 안게 하는지 그리고 지식과 경험의 국제적 교류를 통해 어떻게 하면 좀 더 적용 가능한 전략을 세울 수 있는가 하는 것이다. 올해 한독 청년 네트워크에 가입한 그녀는 „소셜 미디어“ 제 1.1 워크 그룹 및 „주제와 정치: 입장표명과 권유“ 제3 워크 그룹에 활동하기 시작했다.



Fabienne Jopp studierte Koreanistik/Ethnologie im Bachelor und Politik & Gesellschaft Ostasiens im Master an der Universität Tübingen. Neben einem einjährigen Auslandsaufenthalt und ersten Arbeitserfahrungen in Südkorea nahm sie 2016 am Deutsch-Koreanischen Junior Forum in Gyeongju teil. Interessant sind für sie vor allem Themen zu Nordkorea, Genderforschung sowie Migrationsforschung. Aktuell im öffentlichen Dienst im Asylbereich tätig, engagiert sich seit diesem Jahr als Alumna im Netzwerk Junge Generation Deutschland-Korea in der AG 3 „Themen und Politik: Entwicklung von Positionen und Empfehlungen“.

파비엔느 욱 (Fabienne Jopp)는 튀빙겐 대학에서 한국학/민족학 학사를 취득하고 동양 정치/사회학에서 석사를 취득했다. 한국에서 1년 해외체류하고 직장 경험을 하고 2016년 경주에서 진행된 한독 청년 포럼에 참석했다. 그녀의 관심사는 북한, 젠더연구 및 이민연구이다. 현재 난민 관련 공무에 종사하면서 올해부터 „주제와 정치: 입장표명과 권유“ 제3 워크 그룹에서 활동해 왔다.



Dr. Diana Schüler ist Referentin für die Außenwirtschaftsbeziehungen zu Südkorea und Japan in einem Landesministerium. Zuvor war sie von 2015 bis 2021 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Ostasienwirtschaft / Japan und Korea, Mercator School of Management und Institute of East Asian Studies (IN-EAST), der Universität Duisburg-Essen. Dort promovierte sie zum Thema Unternehmensgründungen in Südkorea und lehrte Kurse in der Disziplin Wirtschaftswissenschaften für den Länderschwerpunkt Südkorea. Sie nahm im Jahr 2016 am Deutsch-Koreanischen Junior Forum in Gyeongju teil und engagiert sich derzeit als Alumna im Netzwerk Junge Generation Deutschland-Korea. Dort wirkt sie in AG 3 „Themen und Politik“ und leitet seit August 2021 die AG 4 „Career Service“.

디아나 쉐일러 박사(Dr. Diana Schüler)는 현재 독일 주정부의 한국과 일본 국제교류 담당자이다. 2015년-2021년 뒤스부르크-엡센 대학 동양경제학/일본과 한국, Mercator School of Management 그리고 Institute of East Asian Studies (IN-EAST)에서 조교로 활동했다. 2016년 경주에서 진행된 한독 청년 포럼에 참석했으며 그 후 한독 청년 네트워크에서 활동하게 되었다. 현재 „주제와 정치: 입장표명과 권유“ 제3 워크 그룹에 동참하고 2021년8월부터는 제 4 워크 그룹인 „커리어 서비스“를 담당하고 있다.



Dr. Kamil J. Wrona ist gegenwärtig wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe 8 „Demografie und Gesundheit“ sowie am Centre for ePublic Health Research (CeHPR), an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld. Er widmet sich seit mehreren Jahren u. a. den modernisierungsbedingten Veränderungsprozessen in Südkorea. Hierbei interessieren ihn vor allem die sozialstrukturellen und -kulturellen, sowie sozioökonomischen und historischen Rahmenbedingungen von Krankheit und Gesundheit in der Region. Besonders wichtig ist ihm eine interkulturelle und kultursensible Perspektive.

Ebenfalls war er Teilnehmer am Deutsch-Koreanischen Junior Forum 2013 in Goslar und 2015 in Rostock, und engagiert sich seit August 2020 aktiv als Alumnus im Netzwerk Junge Generation Deutschland-Korea. Dort erarbeitet er in der Hauptsache Thesenpapiere für die Arbeitsgruppe 3 „Themen und Politik: Entwicklung von Positionen und Empfehlungen“, und ist seit September 2020 mit der Leitung dieser Arbeitsgruppe betraut.

카밀 브로나 박사(Dr. Kamil J. Wrona)는 현재 빌레펠드 대학 보건학과의 Centre for ePublic Health Research (CeHPR) 그리고 제8 워크 그룹인 „인구통계와 건강“의 연구원이다. 이미 몇년전 부터 한국의 현대화에 따라 발생하는 변화과정을 연구해왔으며, 주된 관심사는 특정 지역의 질병 및 보건에서 확인할 수 있는 사회구조적/사회문화적 그리고 사회경제 및 역사적 환경조건이다. 그 중 특히 문화간 및 문화상 민감한 관점을 중요하게 생각한다.

2013년 고슬라 그리고 2015 로스토그 한독 청년 포럼 참석자 출신이며 2020년8월부터 한독 청년 네트워크 활동해 왔다. 주 업무는 „주제와 정치: 입장표명과 권유“ 제3 워크 그룹을 위한 논문 저술이며 2020년9월부터 그 그룹을 주관하고 있다.