

Was hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gebracht?

Hartmut Seifert

Zahlreiche Schritte der Deregulierung haben die Flexibilität am Arbeitsmarkt in den beiden letzten Jahrzehnten spürbar erhöht. Beschäftigungspolitisch ist diese Politik jedoch nicht aufgegangen. Trotz Deregulierungen ist die Zahl der Arbeitslosen auf immer neue Rekordmarken geklettert. Gleichzeitig zeichnen sich negative Folgen der Deregulierung für die soziale Sicherung der Beschäftigten, für die sozialen Sicherungssysteme selbst sowie für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes ab.

1

Problemstellung

Kaum eine Frage hat die beschäftigungspolitischen Debatten der beiden letzten Jahrzehnte so bewegt wie die nach dem Zusammenhang von Beschäftigung und Regulierung.¹ Nach verbreiteter Auffassung gilt die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als unabdingbare Voraussetzung, um den hartnäckig andauernden Arbeitsmarktproblemen zu Leibe zu rücken. Massive Kritik richtet sich seit Jahren gegen den institutionellen Rahmen des Arbeitsmarktes, der als sklerotisch diagnostiziert wird. Bei einer beherzteren Reformpolitik werden Beschäftigungsgewinne von bis zu knapp fünf Mio. in Aussicht gestellt (Enste/Hardege 2006). Im Kreuzfeuer der Kritik stehen vor allem das Tarifvertragssystem, der Kündigungsschutz sowie die Orientierung am Normalarbeitsverhältnis. Merklich abgeebbt ist die Kritik gegenüber der lange Zeit als zu starr bewerteten Arbeitszeit. Die Befürworter von vermehrter Flexibilisierung begrüßen vor allem die rasche Ausbreitung von Arbeitszeitkonten, die den Betrieben neue Möglichkeiten eröffnen, den Arbeitsinsatz kostenreduzierend an eine volatile Nachfrage anzupassen.

Die kaum weniger bedeutsamen institutionellen Veränderungen im Bereich der Tarifpolitik oder der atypischen Beschäftigungsformen werden dagegen entweder völlig ignoriert oder als unzureichend angesehen. Diese Unterbewertung mag damit zu tun haben, dass die zahlreichen Einzelschritte der Deregulierung für sich genommen eher moderat ausgefallen sind. Erst ihre Gesamtbilanz verdeutlicht das beachtliche Ausmaß bisheriger Deregulierungsbemühungen. Nahezu sämtliche Formen

der Flexibilität haben, wie noch zu zeigen ist, an Spielraum gewonnen.

Konträr zur Deregulierung des Arbeitsmarktes haben sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit entwickelt. Nach der Flexibilisierungsthese (Sinn 2003) hätte die Beschäftigung zu- und die Arbeitslosigkeit abnehmen müssen. Stattdessen sind zu den ungelösten Problemen am Arbeitsmarkt neue hinzugekommen. Der institutionelle Umbau des Arbeitsmarktes (Tarifsystem, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitszeit) hat den Bereich der Niedriglöhne anschwellen lassen, gefährdet die soziale Sicherung der Beschäftigten wie auch die Stabilität des sozialen Sicherungssystems und beeinträchtigt langfristig die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes.

Bevor den durch Deregulierung verursachten sozialen Wirkungen sowie den prognostizierten Effekten für den Arbeitsmarkt nachgegangen wird (Abschnitt 4), sollen Formen der Flexibilität unterschieden (Abschnitt 2) und die wichtigsten Elemente der sukzessive umgewandelten Arbeitsmarktverfassung (Tarifvertragssystem, Arbeitsrecht, Arbeitszeit, atypische Beschäftigung) skizziert werden (Abschnitt 3).

2

Deregulierung und Formen der Flexibilität

Zweifellos muss der institutionelle Rahmen des Arbeitsmarktes genügend Flexibilität bieten, um den Strukturwandel bewältigen, auf externe Schocks angemessen reagieren, wirtschaftliches Wachstum fördern und Arbeitslosigkeit bekämpfen zu können. Marktradikale Deregulierungsforderungen, die von der neoklassischen Gleichgewichts-Modellwelt ausgehen, sehen in Re-

gulierungen des Arbeitsmarktes (Tarifvertragssystem, Arbeitsrecht, Arbeitszeitgesetz, usw.) Störfaktoren, die verhindern, dass sich ein markträumender Gleichgewichtsreallohnsatz herausbilden kann, der zu Vollbeschäftigung führt. In dieser idealen Modellwelt vollständiger Konkurrenz auf Güter- und Faktormärkten existieren weder Informationsdefizite und -asymmetrien noch Transaktionskosten oder längere Anpassungszeiträume oder gar Machtungleichgewichte, es sei denn, regulierende Eingriffe hätten den Marktmechanismus beeinträchtigt. Das Interesse der Marktparteien an der Stabilität von Vertragsbeziehungen und deren Produktivität fördernden Wirkungen (Identifikation der Beschäftigten mit Unternehmenszielen und Akzeptanz von technischem Fortschritt, deren Bereitschaft zur Weitergabe von Kenntnissen, Investitionen in berufliche Weiterbildung usw.) werden in der Regel ausgeblendet (Buttler 2004).

Sieht man einmal von diesen generellen Einwänden ab, dann bleiben in der Debatte um Flexibilität zum einen auch deren Ausmaß und zum anderen der Begriff der „Flexibilität“ selbst unklar. Flexibilität wird häufig unspezifisch oder in einer eng aus-

¹ Die von der Bundesregierung eingesetzte Deregulierungskommission (1991) hatte bereits Anfang der 1990er Jahre auf umfassende Regulierungshemmnisse am Arbeitsmarkt hingewiesen (kritisch hierzu: Müller/Seifert 1991). Zu den beharrlichen Kritikern der als zu rigide angesehenen Arbeitsmarktverfassung gehört seit Jahren der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, zuletzt (2005).

Hartmut Seifert, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de

gelegten und operationalisierten Weise gebraucht und selektiv auf einzelne Formen, nicht aber auf das gesamte Spektrum der möglichen Anpassungsvarianten bezogen. So bleibt beispielsweise der Flexibilitätsindex der OECD (1999; 2004), der den jeweiligen Grad der Regelungen zur Beschäftigungssicherheit (employment protection legislation) international vergleichend analysiert, lediglich auf Formen der externen Flexibilität beschränkt; er stützt sich auf die drei Variablen Kündigungsschutz, Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Ausdrücklich weist die OECD darauf hin, dass es sich nur um eine Partialanalyse handelt, die den wichtigen Bereich interner Flexibilisierungsformen ausklammert (OECD 1999). Gerade diese Flexibilitätsvarianten dominieren in Deutschland (Hohendanner/Bellmann 2006) und spielen hier eine wesentlich bedeutsamere Rolle als in anderen europäischen Ländern (European Commission 2001). Insofern liefern Ländervergleiche, die lediglich Teilelemente der Flexibilität erfassen und bewerten, ein unvollständiges oder gar verzerrtes Bild.

Für eine differenzierte Behandlung von Flexibilität sprechen unterschiedliche betriebliche Problemlagen mit entsprechend differenzierten Lösungsanforderungen und Anpassungskosten. Den Zugang zu den möglichen Flexibilitätsformen liefert eine von der OECD verwandte Typologie (OECD 1986, 1989). Sie lässt sich modifizieren und erweitern. Ausgangspunkt ist die Unterscheidung zwischen den Hauptdimensionen interner und externer Flexibilität, die sich weiter ausdifferenzieren lassen (*Übersicht 1*). Mit der ersten Dimension sind sämtliche Strategien gemeint, die eine Anpassung des Arbeitseinsatzes an veränderte Nachfragebedingungen ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt, das heißt ohne Veränderung der Beschäftigtenzahl, ermöglichen. Hierzu gehören vor allem die Anpassung der Dauer der Arbeitszeit (numerische Flexibilisierung), des Einkommens (monetäre Flexibilisierung), der Arbeitsorganisation und der Qualifikation (funktionale Flexibilisierung); ergänzend lässt sich die temporale Variante als quantitativ-zeitpunktbezogene Anpassung der Verteilung der Arbeitszeit einführen (Keller/Seifert 2006).

Externe Flexibilität basiert demgegenüber auf der Anpassung der Beschäftigtenzahl durch Entlassungen bzw. Personalreduktion und Einstellungen. Zu den Instrumenten gehören neben Kündigungsschutz,

Übersicht 1: Formen der Flexibilität

	Intern	Extern
Numerisch	– Zeitkonten – Beschäftigungssichernde Arbeitszeitänderungen	– Entlassungen und Einstellungen (Kündigungsschutz) – Leiharbeit – Befristete Beschäftigung
Funktional	– Weiterbildung – Arbeitsorganisation	– Transfergesellschaft
Monetär	– Tarifliche Öffnungsklauseln – Betriebliche Bündnisse – Geringfügige Beschäftigung/Mini-Jobs – Leistungsbezogene Entgelte	– Lohnkostenzuschüsse bzw. –subventionen – Lohnersatzleistungen
Temporal	– Geringfügige Beschäftigung/Mini-Jobs – Teilzeitarbeit	

Quelle: Keller/Seifert 2006

WSI Hans Böckler Stiftung

befristeter Beschäftigung, Leiharbeit und Frühverrentungen auch Lohnkostensubventionen sowie als neuere Form Transfergesellschaften.

Diese Varianten können sich ergänzen, z. B. intern-numerische und intern-monetäre Anpassungen im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Arbeit, wodurch sowohl das Arbeitsvolumen als auch die Arbeitskosten reduziert werden (Massa-Wirth/Seifert 2004). Sie können sich aber auch ersetzen, etwa extern-numerische durch intern-numerische Flexibilität im Rahmen beschäftigungssichernder Vereinbarungen (befristete Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich) oder Kurzarbeit anstelle von Entlassungen.

Die Wahl der Flexibilitätsvarianten hängt von der Problemsituation sowie den jeweiligen Anpassungskosten ab. Intern-numerische Anpassung erscheint eher bei kurzfristigem Anpassungsbedarf infolge alltäglicher, saisonaler oder konjunktureller Nachfrageschwankungen von Vorteil, stößt bei strukturellem Anpassungsbedarf jedoch an Grenzen: Ist eine dauerhafte Reduzierung des Arbeitseinsatzes unvermeidbar, können Formen interner Flexibilität den Anpassungsprozess abfedern, nicht aber grundsätzlich aufhalten. Bei kurzfristigem, erratisch oder zyklisch schwankendem Arbeitsbedarf kann intern-numerische Flexibilität im Rahmen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen oder zeitkontengesteuerter Variation der Arbeitszeit für Betriebe kostengünstiger sein als extern-numerische Flexibilität durch Entlassungen und spätere Wiedereinstellungen. Die Betriebe vermeiden Entlassungskosten, erhalten eingespielte Arbeitsteams, sichern Teamproduktivität und vermeiden den Verlust von betriebspezifischem Humankapital. Je betriebsbezogener die Qualifikationen der Beschäftigten sind, desto stärker schlagen die Kostenvorteile

interner Flexibilität zu Buche. Interne Flexibilität kann als funktionales Äquivalent für externe Flexibilität dienen.

Bewertet man intern-numerische und monetäre Anpassungen aus Sicht der Beschäftigten, dann können diese Flexibilisierungsformen vorteilhafter sein als Variationen der Beschäftigtenzahlen. Die Beschäftigten vermeiden Mobilitätskosten, sichern Senioritätsansprüche und Verwertungsmöglichkeiten von betriebspezifischem Humankapital. Allerdings kann ein auf Dauer abgesenktes Arbeitsentgelt gerade bei gut qualifizierten, wettbewerbsstarken Beschäftigtengruppen Mobilitätsprozesse auslösen, die bei den betroffenen Betrieben zu Mobilitätskosten und Produktivitätseinbußen führen. Der Mobilitätsgrad hängt wesentlich vom Angebot an attraktiven Beschäftigungsalternativen ab.

3

Schritte zur Deregulierung des Arbeitsmarktes

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes setzte mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 ein, das die Möglichkeiten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen ausweitete. Seitdem hat sich die Arbeitsmarktverfassung, die konzeptionell auf dem Normalarbeitsverhältnis basierte, in ihrer Grundstruktur merklich gewandelt. Deregulierungspolitik des Gesetzgebers und Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien haben folgende Regelungskomplexe schrittweise reformiert:

3.1 TARIFVERTRAGSSYSTEM

Bei wichtigen tariflichen Handlungsparametern haben die Betriebe an Flexibilitätspotenzial gewonnen. Das für Deutschland

charakteristische System der Flächentarifverträge erodiert in zweierlei Hinsicht: Die Tarifbindung nimmt ab, und die Flächentarifverträge werden poröser. Der Anteil der Beschäftigten, deren Einkommens- und Arbeitszeitbedingungen Flächentarifverträge regeln, ist zwischen 1996 und 2005 in West- von 69 % auf 59 % und in Ostdeutschland von 56 % auf 42 % gesunken. Hinzu kommen Firmentarifverträge für 8 % der Beschäftigten in West- und 11 % in Ostdeutschland (Kohaut/Schnabel 2006). In Ostdeutschland werden Arbeitszeit und Einkommen für die Mehrheit der Beschäftigten bereits dezentral ausgehandelt. Infolge dieser Entwicklung gerät der schrumpfende Bereich tarifgebundener Beschäftigter unter wachsenden Konkurrenzdruck durch die tariffreien Betriebe. Die Androhung von Exit-Optionen dürfte Tarifverhandlungen immer weniger uneindringlich lassen.

Auch die Flächentarifverträge selbst sind flexibler geworden. Tarifliche Öffnungsklauseln haben seit Mitte der 1980er Jahre sukzessive Spielraum eröffnet, im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen bei zentralen Regelungsparametern wie Arbeitszeit und Einkommen von den tariflichen Standards (in definierten Bandbreiten) abzuweichen (Bispinck 2005). In monetärer Hinsicht erlauben sie, tarifliche Lohnhöhungen auszusetzen, das tarifliche Entgelt abzusenken oder zu differenzieren bzw. niedrigere Einstiegsgehälter für spezialisierte Beschäftigtengruppen einzuführen. In temporaler Hinsicht räumen Öffnungsklauseln den betrieblichen Akteuren Optionen ein, die tarifliche Regelarbeitszeit innerhalb definierter Bandbreiten zu unter- und teilweise auch zu überschreiten oder im Rahmen von Arbeitszeitkonten variabel zu verteilen. Gut drei Viertel aller Betriebe mit Betriebsrat machen von Öffnungsklauseln Gebrauch (Bispinck 2005, S. 303). Inhaltlich überwiegen Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Öffnungsklauseln und die auf ihnen basierenden betrieblichen Bündnisse für Arbeit, die etwa ein Viertel der Betriebe mit Betriebsrat vereinbart haben (Seifert/Massa-Wirth 2005), erweitern die Optionen sowohl für die verschiedenen Varianten interner (numerischer, funktionaler und monetärer) als auch für einzelne Formen externer Flexibilität (z. B. Vereinbarungen über Vorruhestand und Altersteilzeit). Betriebe können Arbeitsvolumen

und Arbeitskosten an eine schwankende Nachfrage anpassen sowie den Lohnsatz selbst variieren.

Die Mehrheit der Bündnisse für Arbeit kombiniert verschiedene Formen der Flexibilität sowohl in komplementärer als auch substitutiver Form miteinander (Seifert/Massa-Wirth 2005). Komplexe Regelungspakete erweitern das Gesamtpotenzial betrieblicher Handlungsoptionen und bieten zugleich maßgeschneiderte Lösungen für spezifische betriebliche Flexibilitätsanforderungen. In aller Regel stehen der erweiterten internen Flexibilität Abstriche bei externer Flexibilität gegenüber, da die Betriebe temporär auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten. Im Gegenzug müssen die Arbeitnehmer für die zugesicherte Beschäftigungsstabilität Konzessionen bei Einkommens- und Arbeitszeitflexibilität hinnehmen.

3.2 LOHNERSATZ

Deregulierungspolitik hat auch die Rahmenbedingungen für die Transfereinkommen der Arbeitslosen verändert. Die Hartz-Gesetze haben Niveau und Bezugsdauer der Lohnersatzleistungen spürbar gekürzt, um die Konzessionsbereitschaft der Arbeitslosen zu erhöhen, geringer entlohnte Tätigkeiten anzunehmen (Koch/Walwei 2005). Seit Beginn des Jahres 2005 ist die Bezugszeit des Arbeitslosengeldes von bis zu 32 Monaten auf 12 Monate (bei älteren Arbeitslosen 18 Monate) verkürzt. Die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum neuen Arbeitslosengeld II hat die Lohnersatzleistungen für die Mehrheit der Arbeitslosen verschlechtert (Becker/Hauser 2005). Um den Anreiz zur Arbeitsaufnahme zu stärken, wurde ferner der Qualifikationsschutz bei der Definition zumutbarer Arbeit völlig aufgegeben. Diese einschneidenden Änderungen beim Bezug von Lohnersatzleistungen dürften den Druck auf die Lohnfindung speziell im Bereich der Niedriglöhne erhöht und damit den Weg für weitere monetäre Flexibilität bereitet haben. Über den Kreis der unmittelbar betroffenen Arbeitslosen hinaus beeinflussen vermutlich die Änderungen im Bereich der Lohnersatzleistungen indirekt auch die Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten. Mit sinkendem Transfereinkommen vergrößert sich der Abstand zum Erwerbseinkommen und es wächst der Spielraum für Lohnanpassungen nach unten.

3.3 ARBEITSZEIT

Der Gesetzgeber und vor allem die Tarifvertragsparteien haben die drei Dimensionen der Arbeitszeit, Dauer, Lage und Verteilung, merklich flexibilisiert. Das Mitte 1994 in Kraft getretene Arbeitszeitgesetz, das die Arbeitszeitordnung von 1938 ablöste, hob die Grenze für die wöchentliche Höchstarbeitszeit bis auf 60 Stunden an und bezog außerdem wirtschaftliche Gründe in den Kanon der Ausnahmetatbestände für die Sonn- und Feiertagsarbeit mit ein. Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, ist seitdem die Rund-um-die-Uhr-Produktion möglich. Dieser Schritt erlaubt, die Produktionskapazitäten ohne zusätzliche Investitionen auszuweiten und die Kapitalstückkosten zu senken. Seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes hat der Anteil der sonntags Beschäftigten bis 2005 von 17,1 % auf 24,5 % zugelegt (Seifert 2006).

Der bedeutsamste Flexibilisierungsschritt betrifft die Verteilung der Arbeitszeit. Tarifvertragliche Regelungen haben sukzessive Spielraum für die Einführung von Arbeitszeitkonten eingeräumt, die zentralen Regelungsparameter (Ausgleichszeiträume, Höchstguthaben usw.) schrittweise erweitert (Seifert 2006) und im Prinzip einen Modellwechsel von der mehr oder minder starren Normalarbeitszeit hin zu einer variabel verteilten Regelarbeitszeit vollzogen. Etwa zwei Drittel aller Betriebe organisieren mittlerweile die Arbeitszeit auf der Basis von Arbeitszeitkonten (DIHK 2004; Seifert 2005).

Arbeitszeitkonten schaffen Raum für interne (numerische, monetäre und temporale) Flexibilität. Bei einer gegebenen Regelarbeitszeit lässt sich die tatsächliche tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit eng mit den jeweiligen Auftragsrhythmen synchronisieren. Eine flexible Arbeitszeitorganisation hilft, Leerzeiten sowie Lagerkosten zu minimieren, Überstundenzuschläge durch Zeitkonten zu umgehen und bei kürzeren Schwankungen im Arbeitskräftebedarf auch Einstell- und Entlasskosten zu reduzieren (Seifert 2005).

3.4 ARBEITSRECHT

Lockerungen im Kündigungsschutzrecht haben die Handlungsmöglichkeiten für extern-numerische Flexibilität erweitert. Das zum Jahresbeginn 2004 in Kraft getretene

„Gesetz für Reformen am Arbeitsmarkt“ hat

- den Schwellenwert für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes von fünf auf zehn Beschäftigte heraufgesetzt,
- Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt, bei betriebsbedingten Kündigungen Arbeitnehmern Abfindungen anzubieten, wenn diese im Gegenzug auf Kündigungsschutzklagen verzichten,
- ermöglicht, mit Arbeitnehmern die älter als 52 Jahre sind sachgrundlos beliebig häufig befristete Arbeitsverträge abzuschließen,²
- die Kriterien der Sozialauswahl eingeschränkt und formalisiert sowie
- neu gegründeten Unternehmen gestattet, Arbeitsverträge bis zu vier Jahre sachgrundlos zu befristen.

Diese Änderungen im Arbeitsrecht haben externe Flexibilität für einzelne Beschäftigtengruppen, aber auch für weite Teile der betrieblichen Kernbelegschaften erweitert.

3.5 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN/ ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Die Deregulierungspolitik der beiden letzten Jahrzehnte hat den Ausbau atypischer Beschäftigung gefördert und zur abnehmenden quantitativen Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses beigetragen. Die zahlreichen Einzelschritte³ haben die Regelungsstrukturen wie folgt verändert:

(1) Bei der Leiharbeit ist die – ursprünglich auf maximal drei Monate begrenzte – Überlassungsdauer sukzessive (zunächst auf sechs, dann auf zwölf und später auf 24 Monate) ausgeweitet und letztlich ebenso wie das Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot völlig abgeschafft worden. Im Gegenzug wurde die tarifliche Entlohnung eingeführt, die aber überwiegend unter den Tarifen der Entleihbetriebe liegt. Von niedrigem Niveau aus hat Leiharbeit in den letzten Jahren stark auf 1,3 % der Beschäftigten zugenommen.

(2) Befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund bei Neueinstellung war bis zum Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 maximal für ein Jahr möglich. Mittlerweile sind solche Befristungen bis zu zwei Jahre zulässig, ohne dass der Anteil dieser Beschäftigtengruppe merklich gestiegen ist. Er lag 2005 bei 8 %.

(3) Das 2003 in Kraft getretene 2. Hartz-Gesetz hat die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigung von 325 € auf 400 € angehoben und die 15-Stunden-Grenze abgeschafft, die Versicherungspflicht in Nebenjobs aufgehoben und die Gesamtabgaben für die Arbeitgeber auf 25 % festgelegt, die Mitte 2006 auf 30 % angehoben wurden. Hatte der Gesetzgeber ursprünglich die Begrenzung dieser Beschäftigungsform im Auge, so vollziehen die Hartz-Gesetze eine Wende mit dem Ziel, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als Brücke in reguläre Beschäftigung zu fördern, die sie aber überwiegend nicht sind (Deutscher Bundestag 2006). Zwischen 2002 und 2006 (März) ist diese Beschäftigtengruppe von 4,1 Mio. auf 6,8 Mio. gestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2006).

Die Förderung atypischer Beschäftigung hat regelungsbedingte Restriktionen bei extern-numerischer, aber auch bei intern-monetärer und intern-temporaler Flexibilität gelockert. Bei volatiler Nachfrage können Betriebe in erweitertem Maße auf den externen Arbeitsmarkt zurückgreifen und befristet den Arbeitseinsatz aufstocken. Als Alternative zu dauerhaften Einstellungen lassen sich mit Hilfe temporärer Beschäftigung Entlassungskosten reduzieren oder vermeiden. Diesen Kostenvorteilen können Such-, Einstellungs- und Einarbeitungskosten gegenüberstehen. Da solche Kosten bei flexiblen Arbeitszeitmodellen auf Basis von Arbeitszeitkonten nicht entstehen, können sich diese Formen interner Flexibilität als funktionale Äquivalente zum Einsatz atypischer Beschäftigung anbieten.

4 Wirkungen

Eine umfassende Wirkungsanalyse, die quantifiziert, in welchem Ausmaß die beschriebenen Deregulierungen die Arbeitskosten verändert sowie wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung (Niveau und Struktur) beeinflusst haben, fehlt noch. Wirkungsanalysen liegen lediglich zu einzelnen Regelungen vor, auf deren Ergebnisse nachfolgend Bezug genommen wird. Thematisiert werden ferner soziale Auswirkungen der Deregulierung, die in der bisherigen Debatte nur wenig Beachtung finden.

4.1 EINKOMMEN UND ARBEITSKOSTEN

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hat dazu beigetragen, die Lohnentwicklung zu dämpfen, die Lohnstruktur zu spreizen und die Arbeitskosten bzw. Lohnstückkosten zu senken. Seit Mitte der 1990er Jahre sind die tariflichen Lohnsteigerungen unter den Margen geblieben, die den verteilungsneutralen Spielraum markieren. Die Bilanz der Entwicklung der Effektivlöhne für die letzten zehn Jahre in der alten EU weist Deutschland neben Österreich als „lohnpolitisches Schlusslicht“ aus (Schulten 2006, S. 370). Hohe Arbeitslosigkeit, rückläufige Mitgliederzahlen und eine abnehmende Tarifbindung schwächen die tarifliche Verhandlungsposition der Gewerkschaften und beeinflussen die Tarifergebnisse. Die negative Lohndrift während des letzten Jahrzehnts hat die Effektivlöhne zusätzlich gedrückt (Bispinck 2006). Sie ist wesentlich Ergebnis der Deregulierungen am Arbeitsmarkt und geht auf die Förderung atypischer Beschäftigungsformen und die im Rahmen von tariflichen Öffnungsklauseln vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen (ohne oder nur mit partiellem Lohnausgleich) als Alternative zu Entlassungen wie auch auf den Wegfall übertariflicher Einkommenskomponenten und abgesenkte Tarifeinkommen sowie den Ersatz von zuschlagpflichtigen Überstunden durch Arbeitszeitkonten zurück.

Die deregulierte Arbeitsmarktverfassung hat auch die Lohnstruktur auseinandergezogen. Vor allem in der unteren Hälfte der Lohngruppen hat die Lohnspreizung in Deutschland stark zugenommen. Mittlerweile liegt sie deutlich über dem EU-Durchschnittswert und hat sogar das Ausmaß anderer Länder, die beschäftigungspolitisch erfolgreich sind – wie Großbritannien –, übertroffen (im Überblick: Schettkat 2006; European Commission 2005). Gleichzeitig wächst der Anteil der Beschäftigten mit Niedrigeinkommen. Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Anteil dieser Gruppe zwischen 1997 und 2004 von 15,9 % auf 18,6 % gestiegen und liegt mitt-

2 Mittlerweile hat der Europäische Gerichtshof diese Regelung als nicht mit der Anti-Diskriminierungsrichtlinie vereinbar erklärt.

3 Eine detaillierte Übersicht über gesetzliche Änderungen befristeter Arbeitsverträge und der Leiharbeit liefert Rudolph (2005).

lerweile über dem EU-Durchschnittswert (Rhein/Stamm 2006). Bezieht man die Teilzeitbeschäftigten ein, dann erhöht sich die Niedriglohnquote auf etwa 21 % (Kalina/Weinkopf 2006).

Die moderate Lohnentwicklung schlägt sich unmittelbar in den Arbeitskosten nieder. Gemessen am EU-Durchschnitt sind sie zwischen 1997 und 2004 nur unterproportional gewachsen (Düthmann et al. 2006). Für Deutschland weist das Statistische Bundesamt im Zeitraum 2000 bis 2005 den geringsten Anstieg der Arbeitskosten in der Europäischen Union aus (Statistisches Bundesamt 2006, S. 23). Zu dieser, die relative Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft stärkenden Entwicklung haben neben der direkten Flexibilisierung von Lohnniveau und -struktur verlängerte Wochenarbeitszeiten und die Förderung atypischer Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Verlängerte Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich senken proportional den Stundenlohn. Zugleich erlauben sie, die Betriebsnutzungszeiten auszuweiten und die Kapitalstückkosten zu reduzieren. Die Deregulierung und Förderung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Leiharbeit, Mini- und Midijobs) dämpfen die durchschnittliche Einkommensentwicklung, da die Entgelte in diesen Tätigkeiten durchschnittlich unter denen in vergleichbaren Normalarbeitsverhältnissen liegen (Keller/Seifert 2006).

Nicht zuletzt den skizzierten Deregulierungsschritten ist die gespaltene wirtschaftliche Entwicklung während der letzten Jahre zuzuschreiben. Nur schwach wachsende Reallöhne haben zwar die preisliche Wettbewerbsfähigkeit inländischer Produzenten auf internationalen Märkten merklich verbessern und die Außenhandelsüberschüsse auf immer neue Rekordmarken steigern können; hierunter hat aber die Binnennachfrage gelitten (Hein et al. 2005). Das wirtschaftliche Wachstum blieb unter der Beschäftigungsschwelle, es reichte nicht aus, die Rate der Produktivitätsentwicklung zu übertreffen.

4.2 BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT

Folgt man der Flexibilisierungshypothese (Sinn 2003), die einen engen Zusammenhang zwischen dem Grad der Arbeitsmarktflexibilisierung und dem Beschäftigungsniveau unterstellt, dann hätte am Arbeitsmarkt längst die Wende zum Besseren

einsetzen müssen. Die Deregulierungspolitik der beiden letzten Jahrzehnte hat die Stellschrauben sämtlicher Flexibilisierungsformen mit Ausnahme der funktionalen Flexibilität (berufliche Weiterbildung) neu justiert und den Spielraum bei internen wie bei externen, bei numerischen, temporalen und bei monetären Varianten ausgeweitet. Die Effektiveinkommen sind über einen langen Zeitraum hinter dem verteilungsneutralen Spielraum zurückgeblieben, die Lohnspreizung hat zugenommen, die Arbeitszeit ist umfassend flexibilisiert, der soziale Druck auf die Arbeitslosen verstärkt, atypische Beschäftigung erleichtert und auch die Grenze für die Gültigkeit des Kündigungsschutzes ist heraufgesetzt worden.

Angesichts dieser stattlichen Bilanz ist erklärungsbedürftig, warum die prognostizierten Beschäftigungsreaktionen ausgeblieben sind, die Zahl der Arbeitslosen nicht wenigstens in kleinen Schritten zurückgegangen, sondern noch bis etwa Ende 2005 weiter gestiegen ist. Auch die Strukturprobleme am Arbeitsmarkt dauern hartnäckig an. Trotz erweiterter Lohnspreizung und verschärftem sozialen Druck zur Wiederaufnahme von Arbeit verharrt der Anteil der gering Qualifizierten unter den Arbeitslosen ungebrochen bei gut 39 %. Offensichtlich hat die bisherige Deregulierungspolitik weder bei der Lösung der Niveau- noch der Strukturprobleme des Arbeitsmarktes Früchte getragen.

Arbeitsmarktverfassung und Beschäftigungsentwicklung korrespondieren weniger eng als in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie unterstellt, wie eine neuere Arbeit der OECD zeigt (Brandt et al. 2005). In einer empirischen Analyse stuft sie die Reformintensität⁴ in Deutschland in den Jahren 1994–2004 als insgesamt hoch ein und verortet Deutschland in einem internationalen Ranking an vierter Stelle. Gleichwohl hat die Arbeitslosigkeit im Beobachtungszeitraum weiter zugenommen. Ein genau umgekehrter Zusammenhang zwischen Deregulierung und Arbeitslosigkeit kennzeichnet dagegen die Entwicklung in anderen Ländern, wie z. B. besonders in Spanien. Dort ist die Arbeitslosigkeit spürbar gesunken, ohne dass die stark regulierte Arbeitsmarktverfassung merklich reformiert wurde. Diese unterschiedlichen Entwicklungsmuster deuten an, was neuere, auf (im Vergleich zu früheren Analysen) besseren Datensätzen basierende empiri-

sche Studien bestätigen: Der Zusammenhang von Arbeitsmarktinstitutionen und Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit ist keineswegs eindeutig (im Überblick: Howell et al. 2006; OECD 2006; Baker et al. 2005).⁵ Hervorzuheben ist, dass diese Analysen Formen interner Flexibilität, deren Handlungsspielraum in Deutschland vergleichsweise ausgeprägt ist, nicht berücksichtigen. Dieses grundsätzliche Defizit dürfte vor allem mit der unzureichenden Datenlage begründet sein, die sich mit einer neuen Erhebung über variable Arbeitszeiten erst jüngst zu bessern beginnt (Riedmann 2006).

Als Ergebnis der Literaturlauswertung lässt sich festhalten, dass Regelungen zum Schutz der Beschäftigung (employment protection legislation), zu denen Kündigungsschutz, Leiharbeit und Befristungen zählen, nicht als Hindernis für mehr Beschäftigung anzusehen sind (OECD 1999; OECD 2004; OECD 2006).

Die weitgehende Beschäftigungsneutralität des Kündigungsschutzes bestätigt auch eine Untersuchung für Deutschland (Bauer et al. 2004). Analysen über den Einfluss von Arbeitslosengeld, gewerkschaftlichen Organisationsgrad, Zentralisierungsgrad der Tarifpolitik, der Steuerquote und den Einsatz aktiver Arbeitsmarktpolitik auf die Arbeitslosenquote zeigen nicht immer signifikante Zusammenhänge. Statistisch signifikant erscheint am ehesten der Zusammenhang von Lohnersatzleistungen und Arbeitslosigkeit zu sein, wobei drei Relativierungen zu beachten sind: Erstens können generöse Lohnersatzleistungen durchaus mit einer günstigen Arbeitsmarktentwicklung kompatibel sein, wenn sie mit einem umfassenden Programm zur Aktivierung von Arbeitslosen kombiniert werden (OECD 2006, S. 98 ff). Zweitens ist die Wirkung von Lohnersatzleistungen auf die Beschäftigung zwiespältig (Tatsiramos 2006). Die Höhe des Arbeitslosengeldes

⁴ Die Reformintensität wird mit Hilfe eines aggregierten Indikators quantifiziert, in den institutionelle Änderungen bei der Arbeitsmarktpolitik, den Steuern und Abgaben, den Regelungen zum Beschäftigungsschutz, den Lohnersatzleistungen, den Lohnregelungen/industriellen Beziehungen, der Arbeitszeitflexibilisierung/Teilzeitarbeit sowie der Regelungen zur vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens eingehen (Brandt et al. 2005, S. 56).

⁵ Die nicht nur marginalen methodischen Probleme, die sich bei der Analyse von Arbeitsmarktverfassungen und deren Veränderungen stellen, sollen hier außer Acht bleiben (Howell et al. 2006).

verlängert einerseits die Dauer der Arbeitslosigkeit, stabilisiert andererseits aber die nachfolgende Beschäftigungsphase. Diesen Befund kann man als Hinweis dafür werten, dass Lohnersatzleistungen die Effizienz von Matching-Prozessen steigern, das Risiko von Fehlallokationen und dadurch verursachte Produktivitätsverluste sowie Such- und Einstellungskosten mindern. Schließlich wird eingewandt, dass statistisch signifikante Zusammenhänge nicht auch die Richtung der Kausalitätsbeziehungen bestimmen. So können veränderte Arbeitslosenquoten durchaus Änderungen in den Lohnersatzleistungen auslösen (Howell et al. 2006).

Für die beschäftigungspolitische Debatte sind drei weitere Ergebnisse der OECD-Analysen bedeutsam. Erstens verdeutlichen sie, dass die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation wesentlich von einer koordinierten Beschäftigungspolitik abhängt (OECD 2003, hierzu auch: Hein et al. 2003). Zweitens können unterschiedliche beschäftigungspolitische Konzepte zu einer guten Beschäftigungslage führen, wie die Beispiele einiger angelsächsischer Länder mit geringem Regulierungsgrad auf den Produkt- und Arbeitsmärkten, niedrigen Steuersätzen und Lohnersatzraten einerseits und der Länder (Skandinavien) mit zentralisierten Tarifsystemen, umfassenden sozialen Sicherungssystemen, generösen Lohnersatzraten und hohen Steuersätzen sowie strikten Regelungen zur Beschäftigungssicherung andererseits zeigen (OECD 2006, S. 190). Drittens versprechen komplexe, aufeinander abgestimmte Reformpakete größeren Erfolg als stückweise Einzelreformen („piece-meal“ reforms).

Das langjährige Ausbleiben positiver Beschäftigungseffekte⁶ führen Befürworter der Flexibilisierung auf eine asymmetrische Deregulierungspolitik zurück (Sachverständigenrat 2005; Eichhorst et al. 2004). Es handele sich um eine lediglich „selektive“ Flexibilisierung (Walwei 2006), die sich vorrangig auf die Ränder des Arbeitsmarktes konzentrierte, atypische Beschäftigungsverhältnisse fördere, das Normalarbeitsverhältnis jedoch weitgehend unangetastet lasse und so einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft auf dem Arbeitsmarkt“ (Sachverständigenrat 2005, Ziffer 181) Vorschub leiste. Dieses Argument trägt nur bedingt. Die beschriebenen institutionellen Änderungen im Bereich der Tarifpolitik betreffen weite Teile der Kernbelegschaften. Sie mussten teilweise erhebliche Kon-

zessionen sowohl bei intern-numerischer als auch monetärer sowie temporaler Anpassungsflexibilität hinnehmen, um im Gegenzug befristete Beschäftigungsstabilität einzutauschen. Indirekt dürften auch die Änderungen bei den Lohnersatzleistungen sowie im Bereich der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in den Kernbereich des Arbeitsmarktes ausstrahlen und dort den Druck auf Konzessionsbereitschaft bei wichtigen Kostenelementen wie Lohn und Arbeitszeit verstärken. Die These der Deregulierungsasymmetrie ist also zu relativieren und kann als Argument für ausbleibende Beschäftigungseffekte nicht überzeugen.

4.3 SOZIALE VERWERFUNGEN

Ernst zu nehmen ist der vom Sachverständigenrat nicht näher erläuterte Hinweis auf die „Zwei-Klassen-Gesellschaft auf dem Arbeitsmarkt“. Eine markante Trennlinie verläuft zwischen dem wachsenden Sektor der atypischen Beschäftigungsverhältnisse und den Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen.⁷ Die erste Beschäftigtengruppe ist im Vergleich zu den Normalarbeitsverhältnissen sowohl bei den Einkommen (Keller/Seifert 2006) als auch bei der betrieblich-beruflichen Weiterbildung (Büchel/Pannenberg 2004) wie bei den beruflichen Karrierechancen benachteiligt. In dem Maße aber, wie Formen atypischer Beschäftigung an Bedeutung gewinnen, drohen sich entlang der Kriterien Arbeitsrecht, Arbeitszeit und Zugang zur Weiterbildung neue Strukturen von Kern- und Randbelegschaften mit nur geringer Durchlässigkeit und Aufstiegsmobilität zu verfestigen.

Abgesehen von den dadurch verursachten sozialen und monetären Folgen für die Individuen selbst gefährdet eine solche neue Segmentierung auch die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes. Bleibt ein wachsender Teil der Beschäftigten bei betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert oder völlig ausgeschlossen, gerät die Erneuerung des gesamtwirtschaftlichen Humankapitalbestandes ins Stocken. Mismatch-Probleme werden sich verschärfen. Unterinvestitionen in Humankapital gefährden Strukturwandel, Produktivitätsentwicklung und wirtschaftliches Wachstum (OECD 2006). So dürften die seit 1997 nachlassenden betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (Kuwan/Thebis 2005) zu einem nicht unerheblichen Teil auf die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhält-

nisse zurückzuführen sein. Die Weiterbildungslücke vergrößert sich noch dadurch, dass im Zuge der Arbeitsmarktreformen auch die öffentliche Weiterbildungsförderung drastisch zusammengestrichen wurde. Diese Effekte schmälern die Bilanz der Flexibilisierungsmaßnahmen. Der Zugewinn an intern- und extern-numerischer sowie monetärer Flexibilität geht zulasten der funktionalen Flexibilität. Kurzfristige Kostenvorteile für die Betriebe erhöhen das Risiko, im Gegenzug mittel- und langfristig an Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einzubüßen.

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wirft nicht nur soziale Probleme für wachsende Teile der Beschäftigten auf, sondern belastet auch die öffentlichen Haushalte, einschließlich der sozialen Sicherungssysteme (Keller/Seifert 2006; Klammer/Leiber 2006). Die Flexibilisierung von Einkommen und Arbeitszeiten sowie die Förderung atypischer Beschäftigung und hier speziell die der Mini/Midi-Jobs haben den Niedriglohnbereich anschwellen lassen. Armut trotz (Vollzeit)Arbeit nimmt zu. Immer mehr private Haushalte sind auf öffentliche Transfereinkommen angewiesen. Im Juli 2005 erhielten rd. 900.000 Beschäftigte zu ihrem Arbeitslohn ergänzendes Arbeitslosengeld II (Konle-Seidl/Lang 2006, S. 286). Das tatsächliche Ausmaß der bedürftigen Erwerbstätigen ist jedoch erheblich größer und wird auf weitere 1,9 Mio. beziffert, davon 1,5 Mio. Vollzeitbeschäftigte, deren Einkommen nicht vor Bedürftigkeit schützt (Becker 2006). Die Tatsache, dass ein nicht unerheblicher Teil der Vollzeitbeschäftigten (gut 7 %) nur Einkommen unterhalb der Bedürftigkeitsschwelle erzielt und überwiegend keine Transferleistungen reklamiert, führt das Argument mangelnder Arbeitsbereitschaft aufgrund zu geringer Lohnanreize ad absurdum.

6 Wenn sich im ersten Halbjahr 2006 die Beschäftigungsentwicklung zu bessern begonnen hat, dann ist diese Entwicklung weniger der Deregulierungspolitik der letzten zwei Jahrzehnte als vielmehr der allmählich im Laufe des Jahres 2005 belebten Binnennachfrage zuzuschreiben. Während sich Deutschlands Exporte seit 1999 infolge der verbesserten preislichen Wettbewerbsbedingungen dynamischer als in den übrigen Industrieländern entwickelten, war die binnenwirtschaftliche Dynamik in keinem der anderen Länder so schwach wie in Deutschland (IMK 2006).

7 Definiert ist das Normalarbeitsverhältnis durch unbefristete versicherungspflichtige Vollzeitarbeit (mit Tarifbindung).

Die Niedriglohn- und Armutsentwicklung hat auch zur Folge, dass öffentliche Mittel zu ihrer Bekämpfung konsumtiv eingesetzt werden, die dann nicht mehr für wachstumsfördernde investive Verwendungen zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, dass Einkommensarmut bekanntlich kein guter Nährboden für Bildung ist (Deutsche Bundesregierung 2005; Palentien 2005). Gehen Bildungs- und Weiterbildungsengagement verloren oder werden Bildungszugänge eingeschränkt, leidet langfristig nicht nur die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes. Gravierende Konsequenzen für die wirtschaftliche Dynamik zeichnen sich ab.

5 Fazit

Zweifellos ist ein flexibler Arbeitsmarkt eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für eine erfolgreiche Beschäfti-

gungspolitik. Die Deregulierungen der letzten Jahre haben das Flexibilitätpotenzial am Arbeitsmarkt insgesamt zwar beachtlich ausgeweitet, ohne aber die Beschäftigungsnachfrage zu stimulieren oder die Strukturprobleme der Arbeitslosigkeit zu lindern. Offensichtlich funktioniert der Arbeitsmarkt nicht so, wie die Deregulierungshypothese dies unterstellt. Es reicht nicht aus, einseitig die Angebotsbedingungen zu verbessern. Der beschäftigungspolitische Misserfolg überrascht nicht, da die Beschäftigungspolitik die Nachfrageseite jahrelang vernachlässigt hat (Hein/Truger 2005; Palley 2006). So fehlte es an Impulsen, die dem flexibilisierten Arbeitsmarkt die notwendige Dynamik für eine expansive Beschäftigungsentwicklung hätten verleihen können. Solange aber die Vorzeichen der Geld-, der Fiskal- und der Lohnpolitik nicht expansiv ausgerichtet sind, werden weitere Deregulierungen am Arbeitsmarkt leer laufen und eher noch die Nachfrageseite zusätzlich schwächen.

Eine zweite Schlussfolgerung betrifft die sozialen Folgen der Deregulierung. Um Einkommensarmut, Unterinvestitionen in Bildung und berufliche Weiterbildung sowie die Aushöhlung der sozialen Sicherungssysteme zu vermeiden, sind bei Reformschritten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik enger aufeinander zu beziehen. Überlegungen zu Flexicurity gehen einen solchen Weg und versuchen, betrieblichem Flexibilisierungsbedarf Rechnung zu tragen, ohne jedoch die Sicherungsbedürfnisse der Beschäftigten zu vernachlässigen. Zentrale Elemente dieses in anderen beschäftigungspolitisch erfolgreichen EU-Ländern (wie Dänemark und Niederlande) entwickelten und umgesetzten Ansatzes sind: Vorrang interner vor externer Formen der Flexibilität, Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung, Einführung eines Systems der Grundversicherung (Transfer 2004; Kronauer/Linne 2005).

LITERATUR

- Baker, D./Glyn, A./Howell, D. R./Schmitt, J.** (2005): Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence, in: Howell, D. R. (ed.): *Fighting Unemployment*, Oxford, New York, S. 72–113
- Bauer, T./Bender, S./Bonin, H.** (2004): Betriebe reagieren kaum auf Änderungen beim Kündigungsschutz, in: IAB Kurzbericht 15, Nürnberg
- Becker, I.** (2006): Armut in Deutschland: Bevölkerungsgruppen unterhalb der Alg II-Grenze, Arbeitspapier 3 des Projekts „Soziale Gerechtigkeit“, Düsseldorf
- Becker, I./Hauser, R.** (2005): Verteilungseffekte der Hartz-IV-Reform, Berlin
- Bispinck, R.** (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 301–307
- Bispinck, R.** (2006): Tarifpolitischer Jahresbericht 2005: Gemischte Bilanz – Reallohnverluste überwiegen, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 63–70
- Brandt, N./Burniaux, J.-M./Duval, R.** (2005): Assessing the OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms. Economics Department Working Paper 429, Paris
- Büchel, F./Pannenberg, M.** (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2, S. 73–126
- Bundesagentur für Arbeit** (2006): www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html
- Buttler, F.** (2004): Regulierung und Deregulierung – alte Debatte in neuem Gewand?, in: Gensior, S./Mendius, H./Seifert, H. (Hrsg.): *25 Jahre SAMF. Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung*, Cottbus
- Deregulierungskommission** (1991): *Marktöffnung und Wettbewerb*, Stuttgart
- Deutsche Bundesregierung** (2005): *Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*, Berlin
- Deutscher Bundestag** (2006): *Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Bundestagsdrucksache 16/505
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)** (2004): *Individuell und flexibel. Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung*, Berlin
- Düthmann, A./Hohlfeld, P./Horn, G./Logeay, C./Rietzler, K./Stephan, S./Zwiener, R.** (2006): *Arbeitskosten in Deutschland bisher überschätzt*, IMK Report 11, Düsseldorf
- Eichhorst, W./Koch, S./Walwei, U.** (2004): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Wunderwaffe gegen die Arbeitslosigkeit?, in: *Wirtschaftsdienst* 9, S. 551–556
- Enste, D. H./Hardege, S.** (2006): Regulierung und Beschäftigung – eine empirische Wirkungsanalyse für 22 OECD-Länder, in: *IW Trends* 2, S. 33–46
- European Commission/Directorate General for Economic and Financial Affairs** (2001): *Performance of the European Union labour market. Joint harmonised EU programme of business and consumer surveys*, Luxembourg
- European Commission** (2005): *Employment in Europe 2005*, Luxembourg
- Hein, E./Mülhaupt, B./Truger, A.** (2003): WSI-Standortbericht 2003: Standort Deutschland – reif für radikale Reformen?, in: *WSI-Mitteilungen* 6, S. 331–343

- Hein, E./Truger, A.** (2005): What Ever Happened to Germany? Is the Decline of the Former European Key Currency Country Caused by Structural Sclerosis or by Macroeconomic Mismanagement?, in: *International Review of Applied Economics* 1, S. 3–28
- Hein, E./Horn, G./Tober, S./Truger, A.** (2005): Eine gesamtwirtschaftliche Politik-Strategie für mehr Wachstum und Beschäftigung, in: *WSI-Mitteilungen* 8, S. 411–418
- Hohendanner, C./Bellmann, L.** (2006): Interne und externe Flexibilität, in: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 241–246
- Howell, D. R./Baker, D./Glyn, A./Schmitt, J.** (2006): Are Protective Labor Market Institutions Really at the Root of Unemployment? A Critical Perspective on the Statistical Evidence, im Erscheinen
- IMK** (2006): Der Aufschwung – schon vorbei? Herbstprognose des IMK für 2006 und 2007, in: *IMK Report* 14, Düsseldorf
- Kalina, T./Weinkopf, C.** (2006): Mögliche Auswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland, Manuskript, Gelsenkirchen
- Keller, B./Seifert, H.** (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 235–240
- Klammer, U./Leiber, S.** (2006): Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung, in: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 287–292
- Koch, S./Walwei, U.** (2005): Hartz IV: Neue Perspektiven für Langzeitarbeitslose?, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 16, S. 10–17
- Kohaut, S./Schnabel, C.** (2006): Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung, Diskussionspapier 41, Universität Erlangen-Nürnberg
- Kohnle-Seidl, R./Lang, K.** (2006): Erwerbsfähige Transferbezieher im internationalen Vergleich: Von der Ausgliederung zur Integration in den Arbeitsmarkt, in: *arbeit und beruf* 10, S. 285–288
- Kronauer, M./Linne, G.** (Hrsg.) (2005): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin
- Kuwan, H./Thebis, F.** (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn
- Massa-Wirth, H./Seifert, H.** (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit mit begrenzter Reichweite, *WSI-Mitteilungen* 5, S. 246–254
- Müller, G./Seifert, H.** (1991): Deregulierung aus Prinzip?, in: *WSI-Mitteilungen* 8, S. 489–499
- OECD** (1986): *Flexibility in the labour market. The current debate*, Paris
- OECD** (1989): *Labour market flexibility. Trends in enterprises*, Paris
- OECD** (1999): *Employment outlook*, Paris
- OECD** (2003): *The Sources of Economic Growth in OECD Countries*, Paris
- OECD** (2004): *Employment outlook*, Paris
- OECD** (2006): *Employment outlook*, Paris
- Palentin, C.** (2005): Aufwachsen in Armut – Aufwachsen in Bildungsarmut. Über den Zusammenhang von Armut und Schulerfolg, in: *Zeitschrift für Pädagogik* 51, S. 154–169
- Palley, T. I.** (2006): The Causes of High Unemployment: Labor-Market Sclerosis v. Macroeconomic Policy, in: Hein, E./Heise, A./Truger, A. (eds.), *Wages, Employment, Distribution and Growth*, Houndmills, S. 20–48
- Rhein, T./Stamm, M.** (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige, in: *IAB-Forschungsbericht* 12, Nürnberg
- Riedmann, A.** (2006): Working time and work-life balance in European companies. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (ed.), Dublin
- Rudolph, H.** (2005): Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, S. 97–125
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung** (2005): Die Chance nutzen – Reformen mutig voran bringen. Jahresgutachten 2005/2006, Wiesbaden
- Schettkat, R.** (2006): Lohnspreizung: Mythen und Fakten, hekt. Manuskript
- Schulten, T.** (2006): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2005/2006, in: *WSI-Mitteilungen* 7, S. 365–373
- Seifert, H.** (2005): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: Seifert, H. (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt/New York, S. 40–66
- Seifert, H.** (2006): Kürzer, länger und flexibler – Entwicklungs- und Konfliktlinien der Arbeitszeit, hekt. Manuskript
- Seifert, H./Massa-Wirth, H.** (2005): Pacts for employment and competitiveness in Germany, in: *Industrial Relations Journal* 3, S. 217–240
- Sinn, H. W.** (2003): Ist Deutschland noch zu retten? München
- Statistisches Bundesamt** (2006): Was kostet Arbeit in Deutschland, Wiesbaden
- Tatsiramos, K.** (2006): Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability, IZA DP 2280, Mannheim
- Transfer** (2004): *Flexicurity: Conceptual issues and political implementation in Europe*, *European Review of Labour and Research* 10
- Walwei, U.** (2006): Arbeitsmarktinstitutionen und Beschäftigungsentwicklung – Eine Einführung, in: Buscher, H. S./Dreger, C./Walwei, U. (Hrsg.): *Institutionen und Arbeitsmarkt: Messkonzepte, Wirkungszusammenhänge und internationaler Vergleich*, *BeitrAB* 304, Nürnberg, S. 1–8