

Fachtagung der Evangelischen Akademie Bad Boll und des IAB am 17./18. Oktober 2005 in Bad Boll

Nach der Reform. Die neue Arbeitsmarktpolitik: Wissenschaftliche Analysen und praktische Erfahrungen

Martin Dietz

Arbeitsmarktreformen im internationalen Vergleich

Dr. Eric Thode von der Bertelsmann Stiftung in Gütersloh beschäftigte sich im zweiten Referat am Montag Abend mit dem Blick über den deutschen Tellerrand hinaus und lieferte eine Übersicht über internationale Erfahrungen mit Reformprozessen auf dem Arbeitsmarkt. Die Erfahrungen anderer Länder können Anhaltspunkte für die hiesige Debatte liefern, da man nicht nur in Deutschland vor den Herausforderungen steht, die unter anderem durch eine zunehmende internationale Arbeitsteilung, den Strukturwandel und die demographische Entwicklung an den Arbeitsmarkt gestellt werden.

Nach einer breiten Darstellung unterschiedlicher Reformansätze wurde der Fokus auf die Geringqualifizierten gerichtet, die auch in Deutschland als eine der Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt identifiziert werden können. Zur Integration dieser Arbeitslosen bieten sich Programme an, die auf einen Ausgleich von Reallöhnen und Grenzproduktivität der Arbeit zielen. Als Modelle, die auf der Arbeitnehmerseite ansetzen, wurden die britischen *Working Tax Credits* und vor allem der US-amerikanischen *Earned Income Tax Credits* präsentiert. In den Niederlanden, Frankreich und Belgien werden dagegen Programme favorisiert, die Lohnsubventionen an die Arbeitgeber vorsehen.

Als Beispiel für einen umfassenderen Ansatz zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme wurde das „dänische Modell“ vorgestellt. In Dänemark stellt die Arbeitsmarktpolitik neben der Geldpolitik und der Finanzpolitik nur einen Baustein dar, durch den eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage angestrebt wird. Beschäftigungspolitisch wird parallel zu einer stärkeren Aktivierung versucht, das Qualifikationsniveau der Arbeitslosen anzuheben, um das qualitative Mismatch zwischen offenen Stellen und Bewerbern zu verringern. Daneben hat eine Reform der dänischen Arbeitsverwaltung zu einer dezentraleren Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Strategien geführt und somit zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage beigetragen. Schließlich werden diese Maßnahmen durch eine expansive Fiskalpolitik und die traditionell starke Präsenz des Staates auf dem primären Arbeitsmarkt flankiert.

Zusammenfassend wurde konstatiert, dass wegen der Verschiedenartigkeit der Länder und ihrer spezifischen Problemlagen auch in einer breiteren, internationalen Perspektive kein Patentrezept für Arbeitsmarktreformen gefunden werden kann. Allerdings lohnt der Blick auf die Erfahrungen der europäischen Nachbarländer durchaus, wenn es sich um einzelne Reformprojekte (bspw. im Niedriglohnsektor) handelt. Der Erfolg umfassender wirtschaftspolitischer Strategiebündel verweist zudem darauf, dass nicht nur die konkrete Ausgestaltung sondern auch das Zusammenspiel und die Abfolge unterschiedlicher Reformmaßnahmen von Bedeutung ist.

Der Reformprozeß in Dänemark bestimmte zunächst die anschließende Diskussion. Dabei wurde vor allem auf die besondere Rolle des Staates als Arbeitgeber eingegangen. Diese Besonderheit ermöglicht eine Stützung des Arbeitsplätzeangebotes durch einen sehr breiten öffentlichen Dienst. Hieraus ergibt sich jedoch auf der anderen Seite ein großer Finanzierungsbedarf, der sich in einer im internationalen Vergleich hohen Steuerquote niederschlägt. Für eine abschließende Würdigung des dänischen Modells ist daher die Abgabenstruktur genau zu analysieren, auch um ablesen zu können, welche Gruppierungen den Beschäftigungsaufschwung tatsächlich finanzieren. Nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Steuer- und Sozialversicherungssysteme ergibt sich ein Problem bei der Vergleichbarkeit zwischen Dänemark und Deutschland und damit auch der Übertragbarkeit der Reformvorgänge.

Im Hinblick auf die allgemeine Beschäftigungsentwicklung wurde auch in der Diskussion auf das Auseinanderfallen von Arbeitsproduktivität und Lohnniveau verwiesen. Hierdurch kann es einerseits durch Abwanderung von Unternehmen zu einem Arbeitsplatzabbau kommen, andererseits wird das Entstehen neuer Beschäftigung vor allem im Dienstleistungssektor verhindert. Es herrschte Übereinstimmung, dass Lohnsubventionen einen Beitrag leisten können, um diese Tendenzen abzubremsen, auch wenn Uneinigkeit darüber bestand, ob Leistungen eher an die Arbeitgeber oder an die Arbeitnehmer gehen sollten. Grundsätzlich gilt es, entsprechende Programme sorgfältig auszugestalten, um Effizienzverluste zu vermeiden. In dieser Hinsicht ist es durchaus sinnvoll, sich den Erfahrungsschatz anderer Länder nutzbar zu machen.