

Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten – Eine Einführung

Bernd Fitzenberger, Olaf Hübler, Kornelius Kraft

Flexibilität und Heterogenität sind zentrale Themen der Arbeitsmarktforschung. Das seit 2004 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Forschungsschwerpunktprogramm „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ beabsichtigt Flexibilisierungspotenziale aufzudecken sowie die Verbindungen zwischen heterogenen Arbeitsmärkten in den verschiedenen Dimensionen und der Flexibilisierung herauszuarbeiten. Damit soll der Rückstand der Arbeitsmarktforschung in Deutschland im Vergleich zur internationalen Arbeitsmarktforschung zu diesen Themen verringert werden. Anliegen dieses Themenheftes ist es, im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms entstandene Beiträge einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Dieser einführende Beitrag gibt einen knappen Überblick über den internationalen und nationalen Stand der Flexibilisierungsforschung zum Zeitpunkt der Antragstellung des Schwerpunktprogramms. Dann werden die Ziele und Themen des Schwerpunktprogramms erläutert und wir geben einen Überblick der zentralen, netzwerkbildenden wissenschaftlichen Veranstaltungen, die regelmäßig die Themenfelder der Forschung im Schwerpunktprogramm erweitert haben. Zuletzt erfolgt eine Zusammenfassung der Beiträge dieses Themenheftes.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Zum Stand der internationalen Forschung
- 3 Zum Stand der Forschung in Deutschland
- 4 DFG-Schwerpunktprogramm
 - 4.1 Themen und Ziele
 - 4.2 Arbeitstreffen und internationale Workshops
- 5 Beiträge des Themenheftes

Literatur

1 Einleitung

Die Debatte um die mangelnde Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes wird seit längerer Zeit in Anbetracht der persistent hohen Arbeitslosigkeit geführt, auch wenn sie durch die vergleichsweise günstige wirtschaftliche Entwicklung in letzter Zeit in der Öffentlichkeit an Bedeutung verloren hat und bereits Stimmen laut werden, die eine Rücknahme eingeleiteter Flexibilisierungsmaßnahmen fordern. Auf jeden Fall bedarf es aber weiterhin einer sorgfältigen ökonomischen Analyse eines Mehr oder Weniger an Flexibilität. Die in der Vergangenheit durchaus hilfreiche Analyse des Arbeitsmarktes unter der Annahme homogener Arbeitskräfte und homogener Betriebe hat dabei zunehmend an Erklärungskraft verloren, da sich verschiedene Teilarbeitsmärkte in einer höchst unterschiedlichen Situation befinden. Die vielfältigen Änderungen in den Rahmenbedingungen haben in den letzten Jahren sehr unterschiedliche Reaktionen auf der Anbieter- und Nachfragerseite, aber auch innerhalb der Arbeitskräftegruppen und Betriebe hervorgerufen. Eine wachsende Heterogenität der Arbeitsmarktbedingungen über Qualifikationsgruppen, Berufe, Betriebe, Branchen oder Regionen hinweg ist die Folge. Beispielsweise beobachtet man das gleichzeitige Auftreten von einem Nachfrageüberschuss bei hoch qualifizierten Arbeitnehmern und einen Angebotsüberschuss bei gering qualifizierten Arbeitnehmern. Offensichtlich gibt es hier Flexibilisierungsprobleme, die einen Ausgleich über Teilmärkte be- oder verhindern. Diese Beobachtungen führen zu neuen Herausforderungen, da den vermehrt auftretenden Starrheiten auf dem Arbeitsmarkt differenziert begegnet werden muss.

Die theoretische Analyse von Flexibilisierungshemmnissen und Flexibilisierungspotenzialen ist nicht bei Modellen mit homogenen Akteuren stehen geblieben, sondern hat in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte in Richtung einer realistischeren Betrachtungsweise unter verstärkter Einbeziehung von Heterogenitäten erzielt:

- Modellierung von Institutionen im Rahmen der ökonomischen Theorie wie etwa Gewerkschaften, Betriebsräten oder der freiwilligen und gesetzlichen Mitbestimmung
- Analysen verschiedener innerbetrieblicher Verhaltensweisen im Hinblick auf die Motivation/Anreize einzelner Akteure
- Berücksichtigung von Interaktionen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (Suchtheorie, Matchingtheorie)
- Berücksichtigung strategischer Verhaltensweisen
- Analyse der Aus- und Weiterbildung für verschiedene Qualifikationsgruppen sowohl aus betrieblicher und individueller Sicht („lebenslanges Lernen“) wie auch im Rahmen staatlicher Arbeitsmarktpolitik.

Auch die empirische Analyse hat begonnen, derartigen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Statt aggregierter Daten werden in der ökonometrischen Analyse Individual-, Betriebs- und „Linked Employer-Employee“-Daten verwendet. Um die Heterogenität in diesen Mikrodaten aufdecken zu können, wurden spezielle Methoden der Mikroökonomie entwickelt. In der experimentellen Wirtschaftsforschung wird versucht, Individualverhalten bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu analysieren. Somit wird es von den Daten und den Methoden her immer besser möglich, unterschiedliche Verhaltensweisen zu erfassen und ökonomische Theorien und Hypothesen explizit zu überprüfen.

Wir wissen bisher immer noch zu wenig darüber, unter welchen Bedingungen welches Anpassungsverhalten an veränderte Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt erfolgreich sein kann. Dadurch, dass sich die Struktur von Beschäftigungsverhältnissen ändert, dass die Heterogenität zwischen den Beschäftigungsgruppen zunimmt, dass die Ziele, die Beschäftigte und Unternehmen verfolgen, stärker innerhalb und zwischen den Gruppen voneinander abweichen, wird es schwieriger, eine geeignete und erfolgreiche Strategie zur Erreichung der angestrebten Ziele zu entwickeln. Es gibt nicht *die* optimale Strategie, sondern verschiedene Strategien können erfolgreich sein. Unter anderem folgende Fragen bedürfen einer Klärung:

- Was sind die Gründe dafür, dass sich zunehmend heterogene Beschäftigungsverhältnisse herausbilden? Warum haben diese vor 20 Jahren nicht die Rolle gespielt, die ihnen heute zukommt? Ist dies als Reaktion auf eine mangelnde Flexibilität bei den etablierten Beschäftigungsverhältnissen zu sehen? Sind Entwicklungen außerhalb des Arbeitsmarktes dafür verantwortlich oder hat sich das Verhältnis zwischen inter- und intrabetrieblichen Faktoren verschoben? Werden Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit wahrscheinlicher? Wie wirken sich die beobachteten Veränderungen auf die Erwerbsbiographien aus?
- Wie ist der wachsende Fachkräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit und trotz zunehmender Ausbildungsanstrengungen zu erklären? Welche Faktoren behindern regionale und strukturelle Anpassungsprozesse? Warum können Matching-Probleme, die sowohl bei hoch qualifizierten als auch bei gering qualifizierten Arbeitskräften zu

beobachten sind, nicht mit den gleichen Mitteln bekämpft werden? Welche Instrumente stehen zur Verfügung? Kann eine gezielte Einwanderungspolitik kurz- und langfristig hier helfen? Welches sind die Effekte einer aktiven Arbeitsmarktpolitik?

- Welche Bedeutung kommt Institutionen im Rahmen ökonomischer Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt zu und vor allem welche Interaktionen zwischen Marktkräften und Institutionen des Arbeitsmarktes sind zu beachten? Inwieweit wirken traditionelle Institutionen wie Tarifbindung, Gewerkschaften und Betriebsräte hemmend oder im Gegenteil hilfreich bei der Beseitigung der durch Heterogenitäten neu entstandenen Anpassungsprobleme? Auch der Einfluss der Sozialgesetzgebung in Deutschland auf die Akzeptanz befristeter und gering entlohnter Beschäftigungsverhältnisse bedarf einer Klärung.
- Hat das duale Ausbildungssystem in Deutschland weiterhin prägenden Charakter für das Berufsleben oder ist es in der Auflösung begriffen? Führen zunehmend raschere Veränderungsprozesse, ausgelöst beispielsweise durch technische und weltwirtschaftliche Herausforderungen, dazu, dass sich keine klaren Berufsfelder mehr abgrenzen lassen oder dass sich keine typischen Berufskarrieren mehr ausmachen lassen? Ist es erfolgversprechend, neue integrierte Berufsbilder (Beispiel IT-Berufe) zu konzipieren?
- Welche Rolle spielen Gütermarktunvollkommenheiten und wie reagieren die Arbeitsmärkte auf den zunehmenden internationalen Wettbewerb auf den Märkten für handelbare Güter (Globalisierung) und auf Märkten, die in jüngerer Zeit dereguliert wurden (Staatsmonopole)?

Die Beantwortung dieser Fragen bringt einerseits mehr Klarheit über die Strukturen in einer zunehmend heterogener und damit komplexer werdenden Arbeitswelt und andererseits werden damit der Politik Leitlinien an die Hand gegeben, wie bei Fehlentwicklungen erfolgreich gegenzusteuern ist. Die Klärung dieser Fragen erlaubt schließlich auch eine fundierte und differenzierte Ursachenforschung für die Persistenz der hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland.

Das seit 2004 von der DFG geförderte Forschungsschwerpunktprogramm „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ beabsichtigt Flexibilisierungspotenziale aufzudecken sowie die Verbindungen zwischen heterogenen Arbeitsmärkten in den verschiedenen Dimensionen und der Flexibilisierung herauszuarbeiten. Ziel ist es, einen wissenschaftlichen Beitrag zur Beantwortung der oben dis-

kutierten Fragen zu leisten. Mit der Einrichtung des Forschungsschwerpunktprogramms soll der Rückstand der Arbeitsmarktforschung in Deutschland im Vergleich zur internationalen Arbeitsmarktforschung zu diesen Themen verringert werden.

Dieser einführende Beitrag gibt einen knappen Überblick über den internationalen und nationalen Stand der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zum Zeitpunkt der Antragstellung des Schwerpunktprogramms. Dann werden die Ziele und Themen des Schwerpunktprogramms erläutert und wir geben einen Überblick der zentralen, netzwerkbildenden wissenschaftlichen Veranstaltungen, die regelmäßig die Themenfelder der Forschung im Schwerpunktprogramm erweitert haben. Zuletzt erfolgt eine Zusammenfassung der Beiträge dieses Themenheftes.

2 Zum Stand der internationalen Forschung

Das fünfbändige Handbook of Labor Economics (Ashenfelter und Layard 1986; Ashenfelter und Card 1999) beschreibt den Stand der internationalen arbeitsmarktökonomischen Forschung bis Ende der 1990er Jahre. Diese Beschreibung des Forschungsstandes war einschlägig zu Beginn des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms und es beschreibt in weiten Bereichen immer noch die zentralen Problemstellungen und Forschungsansätze in der internationalen Arbeitsmarktforschung. Das Handbook of Labor Economics belegt die Dynamik und die Bedeutung des Faches im Rahmen der Wirtschaftswissenschaften. In ihrem Vorwort schreiben Ashenfelter und Card:

“Modern labor economics has continued to grow and develop ... The subject matter of labor economics continues to have at its core an attempt to systematically find empirical analyses that are consistent with a systematic and parsimonious theoretical understanding ... In many ways the modern development in the field of labor economics continues to set the standards for the best work in applied economics.”

Die moderne internationale Arbeitsmarktforschung als angewandte Disziplin der Wirtschaftswissenschaften zeichnet sich durch ihre systematische Verbindung von Theorie und Empirie, durch ihre Vorreiterrolle in methodischen Fragen und nicht zuletzt durch ihre hohe praktische Relevanz aus. Die Dynamik der Arbeitsmarktforschung wird dadurch belegt, dass für keine vergleichbare Teildisziplin der Wirtschaftswissenschaften zu einem Zeitpunkt gleich

ein solch umfangreicher Handbook-Band wie der dreibändige Band (Band 3A–3C) des Handbooks of Labor Economics erschienen ist.

Die Flexibilisierungsdebatte und die Frage, wie heterogene Arbeitsmärkte angemessen zu analysieren sind, zieht sich durch die meisten der Beiträge im Handbook of Labor Economics. Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Forschung zur qualifikatorischen Entwicklung am Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Entlohnungs- und Beschäftigungsstruktur, auf den Einfluss des technischen Fortschritts und des Außenhandels („Globalisierung“) sowie auf Beiträge zur Veränderung der Art der Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Weiterhin wird die Frage angesprochen, ob institutionelle Rigiditäten in Europa als Beschäftigungshemmnisse anzusehen sind und welche Fortschritte im Verständnis von Such- und Matchingprozessen erzielt worden sind. Neben dem Handbook of Labor Economics gehen wir auch auf andere Forschungsarbeiten ein.

Qualifikatorische Entwicklung am Arbeitsmarkt

In allen westlichen Industrieländern zeigt sich in den letzten Jahrzehnten ein Anstieg des formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten, der in den USA und in Großbritannien in den 80er und 90er Jahren mit einem starken Anstieg der Entlohnungsungleichheit und insbesondere der qualifikatorischen Lohnunterschiede einhergeht. Demgegenüber beobachtet man in vielen kontinentaleuropäischen Ländern (Deutschland, Frankreich, Italien) persistent hohe Arbeitslosigkeit bei vergleichsweise hohem Lohnwachstum und hoher Stabilität der Lohnverteilung. Diese Entwicklungen werden meist in einem SDI-Analyse Rahmen (SDI = Supply-Demand-Institutions, Katz und Autor 1999) dahingehend interpretiert, dass die relative Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeit stärker als das relative Angebot (trotz Bildungsexpansion) gestiegen ist und deshalb im Arbeitsmarktgleichgewicht ein Anstieg in der Lohnungleichheit im Hinblick auf beobachtete und unbeobachtete Qualifikationskomponenten erfolgt. Dieses Szenario charakterisiert die Entwicklung in den USA, während in Kontinentaleuropa institutionell bedingte Lohnrigiditäten lange Zeit einen Anstieg der Lohnungleichheit unter Inkaufnahme höherer Arbeitslosigkeit verhindert haben. Trotz hoher Plausibilität der SDI-Interpretation und einer Vielzahl von darauf aufbauenden Studien ist angesichts der Heterogenität der Arbeitsmärkte und ihrer Akteure nicht klar, ob eine Übernahme (aller) US-amerikanischer Institutionen und eine Flexibilisierung kontinentaleuropäischer Institutionen das

Arbeitslosigkeitsproblem hier unter Inkaufnahme höherer Lohnungleichheit beseitigt. Zumindest beobachtet man aber in westlichen Ländern Kontinentaleuropas in den letzten Jahren eine verstärkte Flexibilisierung bei zunehmender Ungleichheit.

Die vermuteten Ursachen für die Erhöhung der relativen Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeit sind ein nicht neutraler technischer Fortschritt, vermehrter Außenhandel mit Ländern, die reich an niedrig qualifizierter Arbeit ausgestattet sind, und eine Verschiebung der Bedeutung von Wirtschaftszweigen. Konsens besteht darüber, dass dem nicht neutralen technischen Fortschritt eine große Rolle zukommt (Katz und Autor 1999), dem technischen Fortschritt wurde in der Vergangenheit jedoch häufig die gesamte, durch andere Faktoren nicht erklärbare Entwicklung zugeschrieben. Die quantitative Bedeutung des Außenhandels ist umstritten, aber ein, wenn auch vielleicht kleiner Beitrag zur Erklärung der Arbeitsnachfrageentwicklung wird meist nicht verneint (Johnson und Stafford 1999). Feenstra und Hanson (2001) argumentieren, dass ein vermehrter Handel in Zwischen- und Endprodukten die Entwicklung besser erklären könnte, wobei Zwischenprodukte eher intensiv mit niedrig qualifizierter Arbeit produziert werden.

Die Hypothese eines qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts bleibt tautologisch, solange der technische Fortschritt nicht selbst als das Ergebnis ökonomischen Handelns erklärt wird. Acemoglu (2001) zeigt theoretisch, dass die Richtung des technischen Fortschritts von den Knappheitsverhältnissen auf den Inputmärkten (Angebot an verschiedenen Qualifikationen) und einem Marktgrößeneffekt abhängt. Letzteres verknüpft die Entwicklung des Außenhandels untrennbar mit dem technischen Fortschritt, sodass es schwierig wird, beide Einflussfaktoren voneinander abzugrenzen. Bresnahan et al. (1999) versuchen, die „Black Box“ des technischen Fortschritts auf Firmenebene empirisch zu erhellen, indem sie den Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Informationstechnologie, Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Nachfrage nach qualifizierter Arbeit untersuchen. Hierzu ist die Verfügbarkeit von verknüpften Firmen- und Arbeitnehmerdaten notwendig, vgl. auch Abowd und Kramarz (1999), Hamermesh (1999) und Baker et al. (2001). Während für die Arbeitsangebotsseite seit längerer Zeit umfangreiche Individualdatensätze für die empirische Analyse verwendet werden, sind Betriebsdaten erst in jüngster Zeit verfügbar. Die Analyse der Determinanten der Arbeitsnachfrage einschließlich des Einsatzes moderner Technologien und der Wahl der Arbeitsorganisation erfordern die Verfügbarkeit von verknüpften Firmen und Arbeit-

nehmerdaten (Linked-Employer-Employee – LEE). Solche Daten werden in einigen Ländern seit kurzem bereitgestellt. Alternativ hierzu wurden in einigen Fällen – vor allem von Personalökonomen, vgl. Lazear (1999) – Personaldaten von Firmen ausgewertet. Die Analyse von LEE-Daten ermöglicht es, ein besseres Verständnis der Arbeitsnachfrage und des Matchingprozesses zwischen heterogenen Arbeitnehmern, Betrieben und Arbeitsaufgaben zu entwickeln.

Vergleicht man die qualifikationsspezifische Arbeitsmarktentwicklung über Länder hinweg, so stellt sich die Frage der Vergleichbarkeit der Qualifikation. Devroye und Freeman (2001) verwenden Testergebnisse des International Adult Literary Survey, der in gleicher Weise über Länder hinweg durchgeführt wurde. Die Autoren zeigen, dass nur 7 % der Unterschiede in der Lohnungleichheit über verschiedene Länder hinweg durch Unterschiede in der Qualifikationsverteilung erklärt werden können. Der Großteil der Unterschiede in der Lohnungleichheit über die Länder hinweg beruht auf Unterschieden innerhalb der Qualifikationsgruppen.

Institutionen, Such- und Matchingprozesse

Bei der Beurteilung der Unterschiede in der Lohnverteilung über Länder hinweg sind zum einen institutionelle Unterschiede zu beachten (Blau und Kahn 1999; Nickell und Layard 1999) und zum anderen müssen die komplexen Mechanismen der Lohnbildung als Ergebnis von Such- und Matchingprozessen (Mortensen und Pissarides 1999) berücksichtigt werden. Wenn der Einfluss von institutionellen Aspekten am Arbeitsmarkt ökonomisch untersucht wird (Kündigungsschutzregelungen, Mindestlöhne, Tarifverhandlungen, spezielle Schutzregelungen für einzelne Arbeitnehmer), dann wurde in der Vergangenheit oft partialökonomisch von einem ansonsten kompetitiven (Teil-)Arbeitsmarkt mit homogener Arbeit ausgegangen, auf dem bei Abwesenheit der betrachteten Institution das kompetitive Gleichgewicht die Allokation bestimmt. In diesem Sinne versuchen Blau und Kahn sowie Nickell und Layard zu beurteilen, inwieweit welche Institutionen für die persistent hohe Arbeitslosigkeit in Kontinentaleuropa verantwortlich sind. Nickell und Layard schließen, dass vor allem die Tarifverhandlungssysteme (insbesondere deren Fähigkeit bei mangelnder Konkurrenz auf Gütermärkten Renten abzuschöpfen) und die sozialen Sicherungssysteme im Hinblick auf die Höhe von Transferzahlungen bei Nichterwerbstätigkeit ursächlich für die hohe Arbeitslosigkeit sind. Demgegenüber seien die Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen, der Kündigungsschutz oder staatliche Mindestlöhne von un-

tergeordneter Bedeutung. Blau und Kahn weisen darauf hin, dass die institutionellen Regelungen Reaktionen auf Marktversagen bei unvollständiger Information (z. T. mit Versicherungscharakter) darstellen und dass staatlicherseits z. T. die negativen Beschäftigungswirkungen von Institutionen kompensiert werden. Schließlich ist angesichts der Heterogenität von Arbeitnehmern und Firmen auch die politische Ökonomie institutioneller Regelungen zu beachten (Saint-Paul 1996). Bestimmte Regelungen verbessern die Situation der beschäftigten Insider, die die Mehrheit im politischen Prozess darstellen, und reduzieren die Wiederbeschäftigungschancen der arbeitslosen Outsider.

Dass eine partialökonomische Analyse von Arbeitsmarktinstitutionen unter Annahme homogener Arbeit zu kurz greift, zeigt sich eindrucksvoll in Blanchard und Landier (2001) am Beispiel der Einführung temporärer Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich. Die Autoren argumentieren, dass angesichts hoher Kündigungskosten bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen die Änderung zu höherer Beschäftigungsinstabilität und über den Zeitbedarf von Such- und Matchingprozessen damit zu negativen Wohlfahrtseffekten und unter Umständen sogar zu höherer Arbeitslosigkeit führen. Spätestens seit den Arbeiten von Saint-Paul (1996) wird von vielen Autoren argumentiert, dass der Abbau von institutionellen Rigiditäten zur Flexibilisierung von Arbeitsmärkten im „Package Deal“ erfolgen muss, wobei eine partialökonomische Analyse im Angebots-Nachfrage-Schema für homogene Arbeit nicht ausreicht.

Davis (2001) skizziert modelltheoretisch ein Szenario, in dem Such- und Matchingprozesse mit Kosten verbunden sind und die Qualität (= Arbeitsproduktivität) eines Matches sich endogen bildet. Unter diesen Bedingungen kann es sogar sein, dass eine zentrale Lohnsetzung in Lohnverhandlungen zu Produktivitäts- und Wohlfahrtsverbesserungen im Gleichgewicht führt. Acemoglu und Pischke (1998) gehen in eine ähnliche Richtung, indem sie argumentieren, dass eine komprimierte Lohnstruktur Firmen Anreize setzt, auch in allgemeines Humankapital der Arbeitnehmer zu investieren.

Aus der neueren Literatur wird klar, dass die Arbeitsmarktwirkungen von Institutionen häufig nur im Rahmen eines Modells mit heterogener Arbeit und unter Berücksichtigung von Such- und Matchingprozessen angemessen modelliert werden können. Darüber hinaus sind mögliche Rückwirkungen im Gleichgewicht – sei es auf das individuelle Verhalten (Humankapitalbildung, Suchverhalten, Mobilität) oder auf das Handeln des Staates und der Tarifverhandlungsparteien – zu berücksichtigen. Die

Such- und Matchingtheorie, die bisher nur selten im Rahmen von Gleichgewichtsmodellen und bei ex ante heterogener Arbeit angewendet wurde, liefert hierzu einen geeigneten Analyserahmen. Diesbezügliche empirische Erkenntnisse lassen sich vor allem auf Basis von LEE-Daten erwarten.

Spezielle Gruppen am Arbeitsmarkt und Veränderungen in der Natur der Beschäftigungsverhältnisse

Neben der Qualifikations- und Lohnstruktur haben sich die Arbeitsmärkte westlicher Industrieländer in vielerlei Hinsicht in den letzten Jahrzehnten verändert. Neben dem Prototyp des männlichen abhängig Beschäftigten, der im Alter von 30 bis 60 Jahren meist mit hoher Stabilität Vollzeit beschäftigt ist und der, wenn arbeitslos, wieder eine Vollzeitstelle sucht, haben andere Arbeitnehmergruppen und Beschäftigungsformen zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Die Frauenerwerbstätigkeit hat in vielen Ländern stark zugenommen – Deutschland ist eher am unteren Ende der Entwicklung – und dies ging einher mit einer Zunahme an Teilzeiterwerbstätigkeit und einer deutlichen Reduktion (nicht jedoch einem Ausgleich!) der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede (Altonji und Blank 1999; Franz 2006). Die Reduktion geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede ist umso bemerkenswerter, da Frauen im Durchschnitt zumindest bis vor kurzem geringere formale Qualifikationen aufwiesen und bei gleichem Alter – vielleicht abgesehen von den jüngeren Kohorten – weniger Berufserfahrung besitzen. Blau und Kahn (2001) schließen daher, dass vor allem institutionelle Faktoren eine Rolle spielen.

Weibliche Erwerbskarrieren zeichnen sich durch häufigere Erwerbsunterbrechungen und höhere Mobilität zwischen Beschäftigungsformen aus. Daher sind Frauen in unterschiedlicher Weise als vollzeiterwerbstätige Männer von institutionellen Schutzrechten für beschäftigte Arbeitnehmer betroffen. Diese Regelungen können für diese mobilere und heterogene Gruppe besondere Beschäftigungsbarrieren darstellen. Umgekehrt könnten jedoch auch alternative institutionelle Schutzrechte oder Fördermaßnahmen für Arbeitnehmer mit heterogenen Erwerbskarrieren gerade die Erwerbsneigung von Frauen erhöhen (Blau und Kahn 2001). Inwieweit institutionelle Regelungen zu Gunsten bestimmter Arbeitnehmergruppen diesen nutzen oder schaden, ist a priori eine offene Frage (Blau und Kahn 1999). Häufig ergeben sich Zielkonflikte, bei denen eine Abwägung nur auf Basis empirischer Analysen erfolgen und das Ergebnis der Abwägung für heterogene Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausfallen kann.

Obwohl es wissenschaftlich eine intensiv behandelte, aber noch offene Frage ist, ob die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen generell abgenommen hat (Neumark 2000), zeigt sich in einigen noch kleineren Bereichen der Volkswirtschaft eine deutliche Zunahme an flexibler Beschäftigung. Beispiele sind die leichte Zunahme selbstständiger Beschäftigung (außerhalb der Landwirtschaft) in jüngerer Zeit (Fairlie und Meyer 1999) und das starke Anwachsen von Zeitarbeit in den letzten Jahrzehnten (Esteveo und Lach 1999). Die Zunahme beider Beschäftigungsformen im Verarbeitenden Gewerbe ging einher mit dem Auslagern („Outsourcing“) von Teilen des Produktionsprozesses, die keine feste Stammbesetzung erfordern.

Solche extrem flexiblen Beschäftigungsformen, die stark auf bestimmte Arbeitnehmergruppen konzentriert sind, reflektieren vermutlich die zunehmenden Flexibilitätserfordernisse und -wünsche in westlichen Volkswirtschaften. Sie können aber auch Auswege für arbeitslose Outsider darstellen, die keine Chance auf einen „geschützten“, stabilen Arbeitsplatz haben. Selbstständige Beschäftigung und Zeitarbeit wurden bisher in der internationalen Arbeitsmarktforschung nur wenig untersucht. Auch im Handbook of Labor Economics finden sich praktisch keine Verweise hierzu. Flexible Beschäftigungsformen stehen jedoch im Zentrum der sozialwissenschaftlichen und politischen Debatte (Esping-Andersen und Rogini 2000).

3 Zum Stand der Forschung in Deutschland

Zu Beginn des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms existierte in Deutschland eine relativ gut ausgebaute empirische Forschung zu den Themen Lohn- und Beschäftigungsflexibilität bei unterschiedlichen Qualifikationen sowie zu den Auswirkungen von technischem Fortschritt auf die Nachfrage von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationen. Insgesamt war jedoch zur Jahrtausendwende ein Nachholbedarf der Arbeitsmarktforschung in Deutschland im Vergleich zur Breite und Dynamik der internationalen Arbeitsmarktforschung zu konstatieren. Ziel des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms war es, diesen Rückstand zu verringern.

Lohn- und Beschäftigungsflexibilität

Häufig wird die Hypothese vertreten, dass das deutsche Lohnsystem nicht oder nur sehr unzureichend auf Veränderungen der Nachfrage nach Arbeitskräf-

ten reagiere. Es wird insbesondere vermutet, dass die Löhne von un- oder gering qualifizierten Beschäftigten starr sind und auf ein Überschussangebot nicht reagieren. Diese unterstellte Inflexibilität wird als eine Ursache für die besonders hohe Arbeitslosigkeit der gering Qualifizierten gesehen.

Als Vergleich für eine in weiten Kreisen als flexibel eingeschätzte Ökonomie werden häufig die USA herangezogen. Dort sind die Lohnunterschiede stärker geworden, während dies für Deutschland nicht oder wenigstens nicht so stark stattgefunden hat. Krugman (1994: 37) formuliert diesen Zusammenhang so: „The European unemployment problem and the U.S. inequality problem are two sides of the same coin.“

Den empirischen Studien liegen verschiedene Ansätze zugrunde. Dies sind im Wesentlichen die folgenden:

Ein Ansatz vergleicht die Entwicklung der relativen Löhne von unqualifizierten und qualifizierten Arbeitnehmern mit der Beschäftigungsrelation. Schon die erste Frage, ob sich die Lohnrelationen verringern, konstant bleiben oder sich erhöht haben, wird kontrovers beantwortet (Fitzenberger 1999; Möller 1999; Steiner und Wagner 1998). Dies liegt unter anderem an den unterschiedlichen zugrunde gelegten Datenquellen. Beissinger und Knoppik (2001) untersuchen indirekt Lohnrelationen, indem anhand von tatsächlich beobachteten und theoretisch erwarteten Einkommensverteilungen über die Jahre 1975–1995 eine mögliche Lohnrigidität bei Lohnsenkungen bestimmt wird. Diese Rigiditäten können für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen differenziert werden. Sie stellen mit verschiedenen Testverfahren tatsächlich nach unten rigide Einkommen fest, wobei z. B. eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit zwar die Rigidität von Angestelltegehältern verringert, aber keinen Einfluss auf die Rigidität von Arbeiterlöhnen besitzt.

Die Beziehung zwischen Löhnen und Beschäftigung ist naturgemäß noch wesentlich komplexer. Da man nur das Marktergebnis beobachtet und nicht einzelne Veränderungen der Angebots- und Nachfragefunktionen, ist die Analyse auf einige einschränkende Annahmen angewiesen. Beispielsweise könnte man annehmen, dass das Arbeitsangebot konstant bleibt und sich nur die Nachfrage verschiebt. Dies ist jedoch angesichts von Zuwanderung aus Ost- und Südeuropa mit speziellen Qualifikationsprofilen und Veränderungen im Qualifikationsverhalten der Schulabgänger unwahrscheinlich. Weiterhin ist bei einem internationalen Vergleich die Grundqualifikation von den Personen, die etwa als

unqualifiziert eingestuft werden, absolut nicht gleich (Nickell und Bell 1996).

Bei einem weiteren Ansatz wird die Korrelation eines Lohnes in einer Ausgangsperiode mit späteren Lohn- und Beschäftigungsveränderungen berechnet (Pischke 1998). Die Überlegung ist, dass bei einem flexiblen Lohn die Nachfrage nach den Beschäftigten in der niedrigsten Lohnklasse sich anders entwickeln wird als bei starren Löhnen. Es wird analysiert, inwieweit Arbeitsnachfrageschocks die Lohnveränderungen und die Beschäftigung im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung oder -bevölkerung beeinflussen.

Bei einem starren Lohnsystem (wie für Deutschland häufig unterstellt) sollten Nachfrageschwankungen bei ungelerten Arbeitnehmern viel stärker ausfallen als bei qualifizierten Beschäftigten. Umgekehrt ausgedrückt, bei einem flexiblen Lohnsystem wird erwartet, dass die Lohnrelationen auf Nachfrageveränderungen reagieren und die Beschäftigungsrelationen relativ konstant bleiben, während bei starren Löhnen die Anpassung über die Beschäftigung erfolgen muss.

Pischke (1998) zeigt aber, dass die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland für die einzelnen Lohn- und Qualifikationsgruppen ziemlich ähnlich ausgefallen ist, was gegen die These von starren, und für Unqualifizierte überhöhten, Löhnen spricht. Die Unterschiede zwischen den USA und Deutschland sind, falls überhaupt vorhanden, zu gering um die eingängige neoklassische Hypothese von zu geringen Lohnifferenzialen in Deutschland versus flexiblen Arbeitsmarktanpassungsprozessen in den USA mit entsprechenden Reaktionen der Arbeitsnachfrager zu bestätigen.

Puhani (2001) berechnet die Koeffizienten von Lohn- und Arbeitslosigkeitsfunktionen in zwei Perioden mit unterschiedlicher Arbeitslosigkeit. Es werden für verschiedene Perioden die Lohnfunktionen, d. h. die Koeffizienten der Qualifikations-, Branchen- und Altersvariablen, geschätzt. Analog wird eine Schätzung zur Bestimmung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Arbeitslosigkeit in reduzierter Form durchgeführt. Die Unterschiede zwischen den Koeffizienten in den beiden betrachteten Perioden erlauben es, eine Tendenz in Richtung auf das Gleichgewicht oder weg vom Gleichgewicht zu bestimmen. Danach lassen sich die Arbeitsmärkte für Arbeitnehmer unterschiedlicher Qualifikation nach ihrer Reaktion auf Veränderungen der Arbeitslosigkeit in „strongly rigid“, „weakly rigid“, „stable“, „weakly adjusting“ und „strongly adjusting“ unterteilen. Schwach rigide Arbeitsmärkte finden sich für junge Arbeitnehmer (16–25 Jahre) und Angestellte.

Bei einem weiteren Weg zur Untersuchung der Auswirkungen von Lohndifferenzialen werden Substitutionselastizitäten zwischen gering oder unqualifizierten und qualifizierten Arbeitnehmern mit Hilfe von Kostenfunktionen berechnet (Fitzenberger und Franz 1998; Fitzenberger 1999; Bellmann, Bender und Schank 1999; Falk und Koebel 2001). Hierbei lassen sich relative Lohnveränderungen berechnen, die notwendig wären, um die Arbeitslosigkeit von unqualifizierten Beschäftigten abzubauen. Dieser Ansatz betrachtet die Nachfrageseite der Beschäftigung, die zusammen mit Angebotsverschiebungen die Arbeitslosigkeit der Angehörigen einzelner Beschäftigungsgruppen erklärt.

Die Frage, ob es bei Existenz von Inflationseffekten zu nominaler oder realer Lohnflexibilität kommt, wird von Knoppik und Beissinger (2001) untersucht. Sie berechnen die Konsequenzen einer positiven Inflationsrate auf die Gleichgewichtsarbeitslosigkeit in einem Phillipskurven-Modellrahmen.

Neben der reinen Feststellung, ob die Lohnstruktur rigide oder flexibel ist, geht es um eine inhaltliche Erklärung der Zusammenhänge. So untersucht z. B. Kahn (2000) – vgl. auch Fitzenberger 1999 – den Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Einfluss bei der Lohnfestsetzung und dessen Effekt für die Lohn- und Beschäftigungsrelationen von ungelerten Arbeitnehmern. Verwendet werden detaillierte mikroökonomische Datenangaben aus 15 OECD-Ländern (einschließlich Deutschland) und berechnet werden die Lohnrelationen für männliche und weibliche Arbeitnehmer unterschiedlicher Qualifikationsstufen. Die gewerkschaftliche Organisationsrate führt nach den Berechnungen zu höherer relativer Entlohnung und gleichzeitig geringerer relativer Beschäftigung von gering qualifizierten Männern. Für weibliche Arbeitnehmer finden sich ähnliche Lohn-, aber geringer ausgeprägte Beschäftigungseffekte. Das Problem bei dieser sorgfältigen Studie ist es, dass zentrale Variablen wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad oder der Grad der Koordination der Verhandlungsergebnisse zwar zwischen den einzelnen Ländern stark variieren, aber im Zeitablauf relativ konstant sind. Eine Fixed-Effects-Schätzung, bei der die länderspezifischen Effekte berücksichtigt werden, führt dementsprechend zu insignifikanten Koeffizienten für die zentralen Variablen.

Franz und Pfeiffer (2003) verwenden Daten aus einer Umfrage bei 801 deutschen Unternehmen, um die Relevanz verschiedener Arbeitsmarkttheorien hinsichtlich der Lohnrigidität in der Praxis zu überprüfen. Für gering qualifizierte Arbeitnehmer stellen institutionelle Faktoren wie Tarifverträge die dominante Rolle für Lohnrigiditäten dar, während für

hoch qualifizierte Beschäftigte eher ökonomische Faktoren wie betriebsspezifisches Humankapital oder Einarbeitungskosten im Vordergrund stehen. Diese Ergebnisse lassen sich im Einklang mit Effizienzlohn- und Insider-Outsider-Theorien interpretieren.

Bauer und Bender (2001) behandeln die Fragestellung, inwieweit neue Organisationsformen der Arbeit einen Einfluss auf die Lohnstruktur haben. Im Zentrum stehen Teamarbeit, Job Rotation, dezentrale Entscheidungsfindung, Abbau von Hierarchiestufen, Total Quality Management und andere neuere Formen der Unternehmensorganisation. Es existieren konkurrierende Hypothesen über die Auswirkungen dieser Änderungen auf die Qualifikations- und Lohnstruktur. Die Ergebnisse zeigen, dass die Löhne in Unternehmen mit diesen Neuerungen geringer sind und dass insbesondere die Entlohnung von ungelerten und qualifizierten Arbeitern sinkt, während hoch qualifizierte Angestellte eher von den Veränderungen profitieren. Die Beschäftigungsstruktur bleibt jedoch unverändert.

Die Auswirkungen des technischen Fortschritts

Die Nachfrage nach Arbeitnehmern unterschiedlicher Qualifikation ist sicherlich vom technischen Fortschritt mitbestimmt. Eine populäre Hypothese ist es, dass der technische Fortschritt die relative Nachfrage nach ungelerner Arbeit verringert, da das Anspruchsniveau steigt. Verbunden damit ist die Überlegung, dass mit einer Intensivierung des Welt Handels die Produktion mit geringem Anspruchsniveau in die Länder mit einem niedrigen Lohnniveau verlagert wird und so die Nachfrage nach ungelerten Arbeitern in hoch entwickelten Industrieländern wie Deutschland nachlassen wird.

Die Erfassung des technischen Fortschritts kann unterschiedlich erfolgen, beispielsweise über einen Zeittrend (Fitzenberger und Franz 1998) oder über Innovationsquoten (Fitzenberger 1999), und dann in Faktornachfragefunktionen aufgenommen werden. In jüngerer Zeit wird der Einfluss der Computerisierung analysiert. Mit Hilfe von Firmendaten kann die Nachfrage oder die erwartete Nachfrage nach Arbeitnehmern unterschiedlicher Qualifikation berechnet werden. Grundlage bilden Umfragen zu Innovationsaktivitäten, die z. B. durch das Mannheimer Innovationspanel erfolgen (Kaiser 2000; Falk 2001). Es zeigt sich, dass die Verwendung von Informations- und Computertechnologie die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern erhöht und die nach mittel und niedrig qualifizierter Arbeit reduziert. Die vermehrte Nachfrage nach qualifizierter Arbeit, die durch den Einsatz von Computern

entsteht, wird zum Teil durch die Ausdehnung unbezahlter Arbeit befriedigt und dies führt dazu, dass der mehrfach nachgewiesene positive Lohneffekt des Computereinsatzes nur für bezahlte Arbeitsstunden, aber nicht für den effektiven Arbeitsstundeneinsatz Gültigkeit hat (Hübler 2002).

Qualifizierung

Unter anderem ausgelöst durch technischen Fortschritt und Veränderungen im Welthandel wandeln sich die Anforderungen hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten. Ohne auf die mögliche Rolle der Lohndifferenzen für die Ursache noch einmal einzugehen, so sind doch unzweifelhaft die gering qualifizierten Personen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Man würde eine marktwirtschaftliche Anpassung erwarten und tatsächlich ist eine Tendenz zu einer besseren Berufsausbildung zu erkennen (Fitzenberger und Franz 1998). Daneben wird aber auch eine staatliche Intervention gefordert. Es gibt inzwischen eine Reihe von empirischen Studien, die sich mit dem Erfolg aktiver Arbeitsmarktpolitik beschäftigt (Fitzenberger und Speckesser 2000; Feldmann 2001; Fitzenberger und Hujer 2002; Brinkmann, Hujer und Koch 2006). Das Urteil bezüglich einer Chancenverbesserung der Teilnehmer der einzelnen Maßnahmen ist eher skeptisch, auch wenn die Ergebnisse der einzelnen Studien doch stark differieren. Die Resultate von Weiterbildungsmaßnahmen speziell in den neuen Bundesländern, wo ein besonders hoher Bedarf unterstellt werden kann, sind enttäuschend.

Der betrieblichen Weiterbildung wird von Hübler und König (1999a, b) nachgegangen. Untersucht wird die Frage, wie sich die betrieblichen Maßnahmen auf die Mobilität von Arbeitnehmern und die Beschäftigungsdynamik insgesamt auswirken. Weiterbildung verringert im Allgemeinen die Wahrscheinlichkeit, ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis zu verlassen. Betriebsfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen wirken stärker einkommenserhöhend, aufstiegsfördernd und mobilitätsreduzierend als von den Beschäftigten selbst finanzierte. Eine gute Grundqualifikation führt auch zu höheren Weiterbildungsaktivitäten und somit werden sich Qualifikationsunterschiede im Berufsleben verstärken und nicht abbauen. Daraus resultiert eine relative Verschärfung der Probleme gering qualifizierter Arbeitnehmer im Erwerbsverlauf.

Flexibilisierung des Normalarbeitsverhältnisses: zeitlich befristete Beschäftigung, atypische Beschäftigungsverhältnisse

Die CDU-FDP-Regierung hat 1985 die bis dahin vor allem durch die Rechtsprechung sehr restriktiv

gehandhabte Befristung von Arbeitsverhältnissen dereguliert. Das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) verlängerte die zulässige Befristungsdauer von sechs auf 18 Monate und für neu gegründete Unternehmen auf 24 Monate. Dies stellt den Versuch dar, die „Hürde“ für die Einstellung von neuen Arbeitnehmern zu reduzieren und so für mehr Beschäftigung zu sorgen. Die wesentliche Restriktion für Neueinstellungen stellen die fixen Einstellungs- und erwartete und abdiskontierte Entlassungskosten dar. Die empirischen Ergebnisse von Büchtemann (1989), Kraft (1996) und Hunt (2000) weisen auf eher geringe Beschäftigungseffekte hin. Dem Arbeitsrecht scheint vielmehr eine bedeutende Rolle zuzukommen, wie in Beiträgen von Franz (1994) sowie Franz und Rütters (1999) deutlich wird.

In den letzten Jahren haben Formen der atypischen Beschäftigung wie Leiharbeit, (Schein-)Selbstständigkeit und geringfügige Beschäftigung stark zugenommen. Empirische Ergebnisse zur quantitativen Erfassung und Analyse der Auswirkungen sind bisher sehr selten. Eine der wenigen Untersuchungen zur atypischen Beschäftigung ist Boockmann und Hagen (2001), die den Einsatz von befristeter Beschäftigung, Leiharbeitern und freien Mitarbeitern untersuchen. Sie analysieren die Auswirkung einer Änderung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) im Jahre 1996, bei der die Schwellenwerte für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes von sechs auf elf Beschäftigte erhöht wurden. Diese Initiative wurde allerdings 1999 wieder zurück genommen. Es zeigt sich, dass die Unternehmen, die nicht mehr dem KSchG unterliegen, mit geringerer Wahrscheinlichkeit befristete Verträge als vorher einsetzen. Dies spricht für die Hypothese, dass atypische Beschäftigung eingesetzt wird, wenn wegen administrativer Hemmnisse die Kosten bei einer Entlassung besonders hoch sind. Für freie Mitarbeiter und Leiharbeiter findet sich dagegen kein solcher Zusammenhang. Interessanterweise erhöht die Existenz eines Betriebsrates auch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen befristete Verträge einsetzt.

Eine weitere empirische Untersuchung zu Auswirkungen von arbeitsrechtlichen Regelungen legen Wagner, Schnabel und Kölling (2001) vor. Auf Basis des IAB-Betriebspanels untersuchen sie ebenfalls die Effekte von Schwellenwerten auf der Grundlage des KSchG und Auswirkungen von Beschäftigungsschwellen auf der Grundlage des Gesetzes zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (SchwbG) auf die Neigung von Unternehmen neue Arbeitsplätze einzurichten. Im Rahmen des Schwerbehindertengesetz-

zes mussten bis September 2000 Betriebe ab 16 Beschäftigte 6 Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen oder ersatzweise eine Abgeltung von 200 DM monatlich entrichten. Seit Oktober 2000 gelten neue und kompliziertere Regelungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Für das Kündigungsschutzgesetz finden sich nach Wagner, Schnabel und Kölling (2001) keine Hinweise auf negative Einflüsse, während für das Schwerbehindertengesetz schwache Hinweise auf eine geringere Einstellungsneigung vorliegen.

Ein weiterer Ansatz zur Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse war die Initiative zur Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von Leiharbeitern. Insgesamt liegen zu dem Bereich nur sehr wenige empirische Untersuchungen zu den Auswirkungen vor (vgl. für die grundsätzliche Diskussion Walwei 1996; Kress 1998).

Relativ starkes Interesse hat die Frage gefunden, inwieweit die Existenz eines Betriebsrates die Fluktuationsrate in einem Unternehmen beeinflusst. Der Betriebsrat hat in Deutschland umfangreiche Mitspracherechte und wird auch bei Entlassungen und Einstellungen angehört. In bestimmten Situationen kann der Betriebsrat einer Entlassung (und auch einer Einstellung) widersprechen. Auch wenn die Entlassung in der Regel nicht auf Dauer verhindert werden kann, so ist es durchaus möglich, dass allein die Notwendigkeit der Rechtfertigung, die entstehende Verzögerung und die häufig notwendigen Abfindungszahlungen die Anzahl von Entlassungen reduziert. Die Diskussion um die Rolle des Betriebsrates knüpft an die „Exit-Voice“-Theorie von Freeman und Medoff (1984) an, bei der, auf der Grundlage der amerikanischen Verhältnisse, bei einer Existenz einer gewerkschaftlichen Vertretung von einer geringeren Fluktuationsneigung der Belegschaft ausgegangen wird. Die empirischen Ergebnisse für Deutschland weisen eher auf geringe bis gar keine Effekte hin (Kraft 1986; Addison, Schnabel und Wagner 2000). Untersucht wird weiterhin der Einfluss des Betriebsrates auf das Innovationsverhalten (Kraft und Stark 2004), auf die Produktivität (FitzRoy und Kraft 2005; Hübler und Jirjahn 2003). Einen allgemeinen Überblick über die Bewertung der deutschen Mitbestimmung geben Franz (2005), Hübler (2003) und Jirjahn (2005).

4 DFG-Schwerpunktprogramm

Die bisherige Diskussion bezieht sich im Wesentlichen auf den Stand der Literatur vor der Etablierung des von der DFG seit 2004 geförderten Schwerpunkt-

programms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“. Das Hauptziel dieses Programms ist, wie bereits der Titel deutlich macht, Flexibilisierungspotenziale aufzudecken sowie die Verbindungen zwischen heterogenen Arbeitsmärkten in den verschiedenen Dimensionen und der Flexibilisierung herauszuarbeiten. Damit sollte der Rückstand der Arbeitsmarktforschung in Deutschland im Vergleich zur internationalen Arbeitsmarktforschung zu diesen Themen verringert werden. Im Folgenden werden zunächst die Themen und Ziele erläutert, die der Antragstellung des DFG-Schwerpunktprogramms zugrunde lagen. Danach geben wir einen Überblick der zentralen, netzwerkbildenden wissenschaftlichen Veranstaltungen des DFG-Schwerpunktprogramms. Diesen Veranstaltungen kommt eine große Rolle zu, um aktuelle Entwicklungen der internationalen Arbeitsmarktforschung zu rezipieren und um die Diskussion unter den Arbeitsmarktforschern zu fördern, die an ihren Standorten meist in kleinen Gruppen arbeiten.

4.1 Themen und Ziele

Flexibilisierung bedeutet, Voraussetzungen zu schaffen, dass die Wirtschaft auf neue Entwicklungen und Herausforderungen schneller und effizienter reagieren kann. Die Anpassungsfähigkeit einer Volkswirtschaft und einzelner Unternehmen an veränderte Rahmenbedingungen ist zwar stets ein Schlüsselproblem ökonomischer und sozialwissenschaftlicher Analysen. In den letzten Jahren wurden jedoch besonders einschneidende Veränderungen beobachtet. Wie kann auf die schnell voranschreitende Internationalisierung der Wirtschaft, auf qualifikationsverzerrenden technischen Fortschritt, auf Reorganisationsmaßnahmen der Betriebe reagiert werden, Entwicklungen, die die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften reduzieren? Warum löst der Marktmechanismus dieses Problem nicht? Warum ist die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes so gering? Wo liegen Möglichkeiten diese zu erhöhen? Ist Flexibilisierung mehr die Folge verstärkter Heterogenität oder laufen die Prozesse eher umgekehrt? Ist Deutschland im internationalen Vergleich inflexibler als andere Volkswirtschaften einzustufen? Falls ja, was sind die Ursachen für eine mangelnde Anpassungsfähigkeit?

Zentraler, forschungsleitender Gedanke ist: Historisch gewachsene institutionelle Regelungen haben Starrheiten, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, hervorgerufen, die sich unterschiedlich auf die Anpassung von Beschäftigung (in Personen und Stunden), Entlohnung und Qualifikationsniveau der Er-

werbspersonen auswirken. Anpassungen werden typischerweise dort vorgenommen, wo die Hemmnisse am geringsten sind. Es ergibt sich eine zunehmende Aufspaltung der Arbeitsmärkte und die Verteilung der Anpassungslasten wird ungleicher (Beispiel: persistente Arbeitslosigkeit, die sich auf Problemgruppen konzentriert). Bei sich verstärkendem Flexibilisierungsdruck ist es notwendig, dort nach Anpassungspotenzialen zu suchen, wo Regulierungen diesen Weg bisher verbaut haben. Es ist zu prüfen, ob ein unregulierter Marktmechanismus die erforderlichen Anpassungen auf heterogenen Arbeitsmärkten besser bewerkstelligt, als es in der durch vielerlei Restriktionen gekennzeichneten aktuellen Situation möglich ist. Trotz korrekter Diagnose von negativen Auswirkungen einer Regulierung kann es schließlich der Fall sein, dass eine partielle Deregulierung kontraproduktiv ist. Hierbei ist aufgrund von Rückwirkungen auf das Verhalten der heterogenen Arbeitsmarktakteure der adäquate „Package Deal“ entscheidend. Schließlich sind auch Rigiditäten auf Gütermärkten zu beachten, die sich auf die Arbeitsmarktflexibilität auswirken und selbst Ursache einer mangelnden Anpassungsfähigkeit sein können.

Das Schwerpunktprogramm umfasst Analysen aus volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht in Form theoretischer, empirisch-experimenteller oder empirisch-ökonomischer Untersuchungen. Die Beschreibung der Projekte, die wesentlichen, bisher vorliegenden Arbeitspapiere und die behandelten Themen auf Arbeitstreffen und internationalen Workshops können der Website „<http://www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/>“ entnommen werden. Untersucht werden z. B. folgende Fragen:

- Welche Ursachen sind für das Entstehen neuer Formen von Beschäftigungsverhältnissen verantwortlich? Ist befristete Beschäftigung als Reaktion der geringen Flexibilität bei „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen zu verstehen, weil hier weniger Regulierung besteht? Worin unterscheiden sich heterogene Gruppen des Arbeitsmarktes? Ergeben sich Hinweise, bei welchen Gruppen von Arbeitnehmern die Anpassungsfähigkeit besonders beeinträchtigt ist?
- Beschleunigt technischer Wandel die Flexibilität der Beschäftigung und/oder der Entlohnung sowie die Herausbildung heterogener Gruppen auf dem Arbeitsmarkt?
- Sind spezielle Gruppen (Alters-, Qualifikations-, Berufsgruppen, Betriebstypen, Geschlechter) besonders von Anpassungserfordernissen betroffen und gibt es spezielle Hemmnisse, dem gerecht zu werden? Gibt es Benachteiligungen für einzelne Gruppen und welche politischen Möglichkeiten

bestehen, diese zu reduzieren? Welche Rückwirkungen bestehen im Hinblick auf die soziale Ungleichheit in der Gesellschaft?

- Kann eine flexible Lohnanpassung als Alternative zu einer flexiblen Anpassung der Beschäftigung in Personen und Stunden gesehen werden oder müssen diese Hand in Hand gehen? Was sind die Gründe, die für oder gegen eine Lohnflexibilität sprechen bei einer Berücksichtigung von labilen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen, flexibler und fester Arbeitszeit?
- Welche Bedeutung besitzen spezielle rechtliche und institutionelle Regelungen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Arbeitsrecht, Steuer- und Transfersystem) in Deutschland für Funktionsstörungen am Arbeitsmarkt? Welche institutionellen Arrangements tragen sowohl den Flexibilisierungserfordernissen als auch den individuellen Sicherheitsinteressen Rechnung?
- Warum kommt es zu innerbetrieblichen Veränderungen? Existiert hier mehr Spielraum, auf neue Entwicklungen zu reagieren, als auf externen Märkten? Wie wirken innerbetriebliche Vereinbarungen und organisatorische Veränderungen?
- Welche Rolle spielen regionale Arbeitsmarktunterschiede für die räumliche Mobilität von Arbeitskräften? Inwieweit könnte eine höhere räumliche Mobilität bestehende Flexibilitätsdefizite beseitigen?
- Welche wirtschaftspolitischen Eingriffe können Flexibilisierungsprozesse unterstützen oder die damit verbundenen Probleme abfedern? Welche sozialpolitisch gut gemeinten Gesetze behindern notwendige Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt?

Das Aufdecken und Ausnutzen von Flexibilisierungspotenzialen auf dem Arbeitsmarkt beschränkt sich nicht auf einzelne Teilbereiche, sondern umfasst den gesamten Arbeitsmarkt und muss Interaktionen zwischen den Teilbereichen berücksichtigen. Eine rein empirisch ausgerichtete Forschung greift zu kurz. Ebenso kann weder eine rein mikroökonomische noch eine rein makroökonomische Perspektive der Problemstellung gerecht werden. Überwiegend ist das Programm jedoch mikroökonomisch ausgerichtet. Individual- und Betriebsdaten sowie mikroökonomische Methoden bilden die wesentliche Grundlage für das empirische Vorgehen. Nur so kann umfassend dem Aspekt der Heterogenität zwischen den Gruppen Rechnung getragen werden. Zu beachten sind jedoch auch die Rückwirkungen auf den Gesamtarbeitsmarkt.

Die theoretische Analyse zu diesem Gebiet befindet sich noch in einem Anfangsstadium. Hinweise

liefern Überlegungen, die auf Institutionen mit rigidem Anpassungsverhalten abzielen (Blau/Kahn 1999), die Hysteresisphänomene herausarbeiten (Cross 1988; Franz 1990) und das Marktgeschehen auf innerbetriebliche Beziehungen übertragen möchten (Baker, Gibbons, Murphy 2001). Im Allgemeinen wird dabei jedoch zu sehr auf homogene Wirtschaftssubjekte abgestellt. Die Sichtweise für heterogene Arbeitsmarktstrukturen erweitert sich vor allem dadurch, dass gruppenspezifische Potenziale in geschlechts- und betriebsspezifischer, qualifikatorischer und räumlicher Hinsicht herausgearbeitet werden.

Durch die Fokussierung des Schwerpunktprogramms auf Flexibilisierungspotenziale verfolgen alle Einzelprojekte die gleiche Zielrichtung. Vor allem in der inhaltlichen Dimension, aber auch im methodischen Vorgehen ergeben sich jedoch Unterschiede. Das Schwerpunktprogramm deckt einerseits einen breiten Bereich der Arbeitsmarktforschung ab, ist andererseits auf eine spezielle Fragestellung zugespißt. Die einzelnen Problemstellungen lassen sich in üblicher Vorgehensweise in der Arbeitsmarktforschung den Schwerpunkten Beschäftigung, Entlohnung, Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Institutionen einschließlich Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht zuordnen.

Beschäftigung

Anpassungen bei der Mengenkomponekte des Faktors Arbeit sind möglich bei der Zahl der Beschäftigten, die durch Rekrutierung aus dem Reservoir der Nichterwerbstätigen, der Arbeitslosen und aus dem Ausland erfolgen können, sowie bei der Arbeitszeit. Befristete Verträge, Leiharbeit, freie Mitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Jobrotation, Outsourcing, Eingliederung und Abwerbung können als weitere Instrumente der Betriebe eingesetzt werden, Beschäftigung flexibel zu gestalten und den Nachfragebedürfnissen anzupassen. Arbeitnehmer können durch räumliche und berufliche Mobilität sowie durch Mehrfachbeschäftigung zur Flexibilität beitragen.

Die Analyse der Arbeitsplatzdynamik erfolgt in Abhängigkeit von Qualifikation, Lebensalter, Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Gewerkschaften) und technischem Fortschritt. Mobilitätsprozesse innerhalb und außerhalb von Unternehmen und makroökonomische Analysen unter Berücksichtigung heterogener Arbeitskräfte ergänzen das Untersuchungsfeld. Fokussiert ist dieser Bereich im Schwerpunktprogramm auf die vergleichende Analyse von Beschäftigungsformen in Bezug auf das Flexibilisierungspotenzial.

Betriebsinterne Mobilität zumindest von unten nach oben ist durch die vorgegebene Betriebshierarchie begrenzt. Zutrittsbeschränkungen auf der einen Seite und Selbstselektion auf der anderen Seite tragen dazu bei, dass prinzipiell vorhandene Mobilitätsreserven nicht voll ausgenutzt werden. Eine noch größere Bedeutung kommt der zwischenbetrieblichen Mobilität zu. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben Präferenzen für langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Der Verlust an spezifischem Humankapital, Entlassungs- und Rekrutierungskosten reduzieren die Bereitschaft der Unternehmen, bei kurzfristigen Nachfrageänderungen mit Beschäftigungsanpassungen durch Einstellungen und Entlassungen zu reagieren. Untersucht wird in diesem Zusammenhang, welche Unterschiede zwischen Gering- und Hochqualifizierten bestehen. Da letztere im Allgemeinen besser informiert sind und eine höhere Mobilitätsneigung besitzen, kann bei ihnen ein größeres Potenzial an Wechsellern erwartet werden. Dem steht gegenüber, dass sich die Betriebe gerade bei dieser Gruppe vor Abwerbungen schützen und sie durch attraktive Angebote binden wollen. Diese sind mit Weiterbildung, hoher Entlohnung, interessanter Tätigkeit, einem hohen Grad an Eigenverantwortung und Entscheidungsbezug an Beförderungsaussichten verknüpft. Welcher Effekt unter welchen Bedingungen überwiegt, ist ebenso eine offene Frage wie die nach den entscheidenden Determinanten zum Arbeitsplatzwechselverhalten spezieller Gruppen des Arbeitsmarktes, ob institutionelle oder ökonomische Faktoren den Ausschlag geben, ob Arbeitnehmer- oder Unternehmerzielsetzungen sich stärker durchsetzen.

Der zwischenbetriebliche Wechsel eines Arbeitsplatzes ist meist auch mit einer räumlichen Veränderung verbunden. Ein oft vorgebrachtes Argument in der Öffentlichkeit lautet: Beschäftigte und Arbeitslose sind räumlich zu immobil. Regionale Präferenzen, Wohneigentum, familiäre Bindungen und nicht ersetzbare Kosten früherer Standortentscheidungen tragen zu diesem Bild bei. Zu untersuchen ist auch hier, welche Determinanten die größte Bedeutung besitzen. Die Frage, mit welchen Mitteln die Bereitschaft, sich räumlich zu verändern, erhöht werden kann, gilt es zu beantworten. Suchmodelle, die explizit die räumliche Dimension einbeziehen, bieten eine Möglichkeit, der Problemlösung näher zu kommen.

Wenn räumlich und zwischenbetrieblich Hemmnisse bestehen, sich kurzfristig auf Veränderungen einzulassen, dann müssen entweder die langfristigen Perspektiven verbessert werden oder ausländische Arbeitskräfte sind anzuwerben oder andere Flexibilisierungspotenziale sind auszunutzen. Das Spektrum

im letzten Fall reicht von der Anpassung in der Arbeitszeit, über befristete Verträge bis hin zum Subcontracting. Es ist daher notwendig, sich mit Arbeitsverträgen zu beschäftigen, die als atypisch im Sinne dauerhafter Vollzeitbeschäftigung eingestuft werden. Charakteristisch für eine solche Beschäftigung ist, dass sie weniger strengen institutionellen und gesetzlichen Regelungen unterliegt, dass die beteiligten Vertragsparteien mehr Spielraum in der Gestaltung und bei der Auflösung bestehender Verträge haben. Zu analysieren gilt es, wie groß das Potenzial für solche Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Erwerbsgruppen ist und wie flexibel sie sich tatsächlich gestalten lassen. Speziell ist zu untersuchen, welche Arbeitnehmergruppen schwerpunktmäßig von atypischer Beschäftigung betroffen sind und was die Gründe für die Entscheidung zur Aufnahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind. Es schließt sich die Frage an, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse einen Einstieg in den „normalen“ Arbeitsmarkt darstellen oder ob diese Arbeitsverhältnisse für bestimmte Randgruppen die einzige Beschäftigungsform darstellen und ob hier segregierte Arbeitsmärkte entstehen sowie Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verstärkt werden. Ein internationaler Vergleich kann darüber Aufschluss geben, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse, etwa wegen der vergleichsweise hohen Regelungsdichte, in Deutschland verstärkt vorzufinden sind. Der gesetzlichen Liberalisierung befristeter Arbeitsverträge in den letzten Jahren stehen zum Teil Verschärfungen bei geringfügiger Beschäftigung gegenüber. Geprüft werden muss erstens, ob es durch die Liberalisierung zu einer flexibleren Mengenanpassung gekommen ist – einige Untersuchungen hierzu kommen zu einem negativen Ergebnis (Hunt 2000) – und wie sich per Saldo die Gesamtheit der gesetzlichen Veränderungen auswirkt, wie Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre Politik daraufhin verändert haben und ob sich die Anpassungs- und damit auch Gesamtarbeitskosten verringert haben und deshalb ein höheres Beschäftigungsvolumen realisiert werden kann.

Verkürzung oder Verlängerung der Regelwochenarbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Überstunden, Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten umfassen im Wesentlichen die Anpassungsmöglichkeiten im Bereich Arbeitszeit. Bisher wenig beachtet wurde das Phänomen unbezahlter Arbeit am Arbeitsplatz. Bei der Variation der Überstunden haben die Unternehmen sehr viel mehr freie Hand als bei Einstellungen und Entlassungen und es entfallen die damit verbundenen Anpassungskosten. Trotz allem unterliegen auch Überstunden gesetzlichen Restriktionen, Gewerkschaften kämpfen dagegen an und Lohnzuschläge erschweren es, von dieser Option permanent

Gebrauch zu machen. Da die dynamische Arbeitsnachfrage aber für die Unternehmen unsicher ist, bevorzugen sie im Allgemeinen die für sie leichter steuerbare Form der Anpassung. Erklärungsbedürftig ist, ob variable Stundensätze und Überstundenzuschläge hier eine Umkehr im Verhalten induzieren. Vor allem bei hoch qualifizierten Arbeitskräften, bei denen deutliche Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt anzutreffen sind, die mit erheblichem spezifischem Humankapital ausgestattet sind, bilden bezahlte, aber häufig auch unbezahlte Überstunden die üblichste Form der Anpassung. Die Möglichkeiten hierzu sind begrenzt. Notwendig ist eine Analyse, die ermittelt, wie die Reaktionen aussehen, wenn Betriebe über einen längeren Zeitraum an der Kapazitätsgrenze der Überstunden arbeiten. Die Übertragung der ausgebauten Theorie zur Optionsbewertung auf Entscheidungssituationen bei der Arbeitsnachfrage kann hier hilfreich bei der Analyse sein, wann sinnvollerweise von der Option „Überstunden“ zu der Option „Neueinstellung mit dauerhafter Beschäftigung“ übergegangen wird.

Entlohnung

Flexibilisierungspotenziale bei der Entlohnung liegen in einer größeren Lohnspreizung zwischen Beschäftigtengruppen innerhalb eines Betriebes sowie zwischen Unternehmen und Regionen. Dezentrale Lohnverhandlungen und verstärktes kurzfristiges Abweichen von Tarifvereinbarungen bieten hier ebenso Möglichkeiten wie eine stärker anreiz- und leistungsorientierte Entlohnung sowie zunehmende Beschäftigung auf eigene Rechnung. Eine partielle Entkopplung von Arbeitszeit und Entlohnung kann die Folge sein. Aber auch die Vergrößerung diskretionärer Entscheidungsspielräume für das Management für außertarifliche Leistungen muss in die Analyse einbezogen werden. Von Interesse ist herauszufinden, wie die einzelnen Möglichkeiten hinsichtlich noch nicht ausgeschöpfter Flexibilisierungspotenziale zu beurteilen sind, ob Kombinationen vorteilhafter sind als der alleinige Einsatz eines Instruments, wo Kollisionen möglich sind. Die Beurteilung der verschiedenen Lohnformen und Lohnfindung unter dem Aspekt, sich neuen Entwicklungen anzupassen, getrennt für heterogene Gruppen des Arbeitsmarktes, ist für diesen Bereich das zentrale Anliegen.

Die Untersuchungen konzentrieren sich auf die Lohn- und Gehaltsfestlegung bei Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikation und unterschiedlicher Verhandlungsmacht. Im Mittelpunkt stehen theoretische Überlegungen, die durch Empirie gestützt werden. Traditionelle Ansätze zur kollektiven Lohnfindung können nur sehr beschränkt erklären, wo-

her die Rigiditäten rühren, die durch zentrale Lohnabschlüsse entstehen. Die Modellierung der Gewerkschaften mit ihren Zielsetzungen, die über das einfache Abschöpfen von Unternehmensrenten hinausgehen, bedarf einer neuen Grundlage. Allgemeinverbindlichkeit und freiwillige Mitgliedschaft sind wesentliche Elemente. Durch sie wird der Spielraum für Flexibilität in vielen Fassetten der Lohnbestimmung abgesteckt.

In der öffentlichen Diskussion werden einerseits das Tarifverhandlungssystem und andererseits die Transferleistungen von öffentlichen Stellen als (teilweise) Ursache für zu beobachtende Rigiditäten genannt. Untersucht werden die Konsequenzen von Öffnungs- und Härteklauseln und inwieweit tarifliche Öffnungsklauseln tatsächlich in Anspruch genommen. Nutzen nicht tarifgebundene Unternehmen ihren Spielraum tatsächlich zu einer flexibleren Entlohnung aus und wie wirkt sich (falls vorhanden) diese Flexibilität auf die Beschäftigung aus? Neben institutionellen Faktoren gibt es auch ökonomische Überlegungen, die eine Rigidität von Löhnen und Gehältern erklären können (Effizienzlohntheorien, implizite Kontrakte). Es ist zu klären, ob Unternehmen ohne tarifliche Zwänge diesen Freiraum auch nutzen.

Herausgearbeitet werden auch Anreize des Systems der Arbeitslosenunterstützung und Sozialhilfe (heute Arbeitslosengeld 1 und 2) in Deutschland. Insbesondere gering Qualifizierte und ältere Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Transferzahlungen, die den Marktlöhnen nahe kommen oder sogar noch darüber liegen können. Um die negativen Anreize für eine Arbeitsannahme abzubauen, wird in einigen Kommunen das sogenannte Workfare-Prinzip angewendet, bei dem die vollen Leistungen der öffentlichen Hand nur bei Verrichtung einer gemeinnützigen Beschäftigung ausbezahlt werden. Da die Leistungsempfänger in jedem Fall Arbeit verrichten müssen, ist die Aufnahme einer Tätigkeit im regulären Arbeitsmarkt schon bei einer geringen Lohndifferenz lohnenswert.

Eine von der Institution „Gewerkschaft“ und anderen Institutionen unabhängige Komponente für das Anpassungsvermögen bei der Entlohnung ist der Entscheidungsspielraum des Managements. Je mehr Optionen bestehen, je weniger aufgrund der Principal-Agent-Beziehung Fesseln auferlegt sind, umso schneller kann auf veränderte Knappheits- und Nachfragesituationen reagiert werden. Vor allem bei hoch qualifizierten Arbeitskräften besitzt dieser Punkt Bedeutung, wohingegen es im Niedriglohnbereich der Geringqualifizierten vor allem darum geht, Anpassungen über steuerliche Regelungen und Transferzahlungen zu analysieren und die Auswirkungen auf das Arbeitsangebot zu berücksichtigen.

Qualifizierung

Potenziell vorhandenes Humankapital liegt häufig brach und lässt sich nicht ohne weiteres nutzen. Verschiedene Maßnahmen können dazu beitragen, Reserven aufzudecken und den Nachfragebedürfnissen entsprechend flexibel einzusetzen. Hierzu gehören: die allgemeine Anhebung des Qualifikationsniveaus, marktnahe Qualifizierung, vermehrtes Multiskilling, verstärkte Investitionen in allgemeines Humankapital, adäquate Aufteilung von Qualifikationsmaßnahmen in interne und externe Weiterbildung, bessere Erschließung von Bildungsreserven, leichterer Zugang zu Quellen der Fortbildung.

Die gegenwärtige Situation der Arbeitsmärkte ist gekennzeichnet von einer entgegengesetzten Entwicklung bei gering und hoch Qualifizierten. Upgrading und Entwertung von Humankapital, bedingt durch Fehlqualifikation, sind typische Charakteristika. Auf der einen Seite werden Beschäftigte unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt und Qualifikationsreserven werden gehalten. Auf der anderen Seite kommt es zu Entlassungen. Bevor sich Potenziale aufdecken lassen, Mismatches zu beseitigen, gefährdete Qualifikation umzuleiten in marktfähige, nachgefragte Fähigkeiten, muss der Istzustand genau analysiert werden. Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten bei gering und hoch Qualifizierten, bei Frauen und Männern, bei älteren und jüngeren Arbeitskräften müssen bekannt sein. Auswirkungen der zunehmenden Globalisierung, des technischen Fortschritts und betrieblicher Organisationsänderungen auf die Qualifikationsanforderungen sind unter dem Aspekt herauszuarbeiten, wo der größte Flexibilisierungsbedarf besteht. Erst dann kann sinnvoll nach den Konsequenzen alternativer Humankapitalakkumulation für das gesamtwirtschaftliche Wachstum, die benötigte Qualifikationsstruktur und die Arbeitslosigkeit gefragt werden.

Ausgehend von dem Istzustand, dass gering Qualifizierte kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, aber Engpässe bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit hohen Qualifikationsanforderungen bestehen, ist nach Möglichkeiten zu suchen, eine Umleitung von Ressourcen zu erreichen. Können verbesserte Informationen über Qualifizierungsmöglichkeiten und Effizienzmobilisierung bei der Arbeitsvermittlung bereits einen wesentlichen Beitrag leisten oder ist finanzielle staatliche Unterstützung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber der richtige Anreiz? Nicht nur das Heranführen an marktnahe Qualifikation, sondern auch das richtige Vermarkten der erworbenen Fähigkeiten bedarf einer genauen Analyse, trägt es doch ebenfalls zum Ausschöpfen von Potenzialen bei. Welche Signale müs-

sen bisher gering Qualifizierte mit schlechten Karriereaussichten an potenzielle Arbeitgeber aussenden, um auf ihre neuen Fähigkeiten angemessen aufmerksam zu machen? Lassen sich die Chancen verbessern, wenn eine Teilnahme an innerbetrieblichen Fortbildungskursen erfolgt, in denen auch hoch Qualifizierte mit guten Berufsaussichten sitzen, statt an Maßnahmen teilzunehmen, die speziell für gering Qualifizierte und Arbeitslose konzipiert sind und außerhalb der Betriebe stattfinden? Ähnliche Überlegungen sind in Bezug auf Frauen und ältere Arbeitskräfte anzustellen. Antworten sind darauf zu geben, ob durch spezielle Maßnahmen dieses Ungleichgewicht beseitigt werden kann oder ob Selbstselektion am Erfolg eines solchen Vorgehens von vornherein zweifeln lässt.

Durch Fehlqualifikation, die durch falsche Arbeitsmarktprognosen zu Stande kommt, werden Flexibilisierungspotenziale verschüttet. Je unsicherer Erwartungen in einzelnen Bereichen sind, umso weniger kann eine langfristig festlegende Fort- und Weiterbildung betrieben werden. Investitionen in allgemeines Humankapital erweisen sich in ihrer Nutzung als weniger rigide. Es ist nach Bedingungen zu suchen, unter denen Betriebe eigene Vorteile erkennen, in diesen Bereich zu investieren, und nicht nur die Gefahr von Abwanderung und Abwerbung sehen, nicht warten, bis die Beschäftigten selbst die Initiative ergreifen.

Unternehmens- und Arbeitsorganisation

In letzter Zeit werden Veränderungen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation stark diskutiert unter dem Blickwinkel zunehmender Einkommensungleichheit, steigender Arbeitsproduktivität und Komplementaritäten gegenüber Investitionen in IKT-Technologien und beim Humankapital. Die Bedeutung für Flexibilisierungspotenziale wird bisher nicht explizit thematisiert. Profitcenter, Gruppenarbeit, dezentrale Entscheidungsbefugnisse, Outsourcing und Übernahme fremder Betriebe stellen Möglichkeiten dar, sich neuen Herausforderungen anzupassen. Aber auch Jobrotation sowie Veränderungen von Abteilungen und Funktionsbereichen gehören dazu. Bisher ist wenig bekannt, ob und in welchem Umfang auf diesem Weg tatsächlich eine reibungslosere Anpassung an neue Entwicklungen erfolgt.

Unternehmensreorganisation wird als Reaktion auf externe Änderungen und als Ausgangspunkt für weitere Anpassung auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. In diesem Zusammenhang werden Studien einbezogen, die auf unternehmensinterne Personalpolitik, atypische Beschäftigungsverhältnisse, Teambildung, Anreizinstrumente, flexible Entlohnungssysteme, be-

triebsinterne Qualifikation und andere Strategien der Unternehmen bei technischem Wandel, arbeitsrechtlichen Restriktionen und internationalem Wettbewerb abstellen. Die Beschäftigungseffekte können a priori nicht eindeutig identifiziert werden, es bleibt zu klären, ob netto mit Zuwächsen oder mit einem Abbau zu rechnen ist. Einerseits zielen die Maßnahmen auf Einsparung von Arbeitskräften ab, wobei unklar ist, ob diejenigen auf den unteren oder höheren Ebenen der Betriebshierarchie stärker betroffen sind. Gerade Verlagerung von Entscheidungskompetenz nach unten und damit eine Tendenz zu flacheren Betriebshierarchien setzt Arbeitskräfte im Mittelmanagement frei. Andererseits ist mit Teamwork häufig ein erweitertes Aufgabenspektrum verbunden. Daraus kann ebenso eine Ausweitung der Belegschaft folgen wie über die Steigerung der Arbeitsproduktivität, aus der Preissenkungen, vermehrte Nachfrage und gestiegene Marktanteile folgen. Untersucht wird nicht nur dieser bisher weder theoretisch noch empirisch geklärte Punkt, sondern vor allem auch, ob die Einführung von Gruppenarbeit die Flexibilität des Betriebes erhöht. Einen wesentlichen Punkt stellt die Zusammensetzung der Teams dar, ob sie eher homogen oder eher inhomogen sind, ob gleiche Qualifikationsmerkmale oder spezielle Fähigkeiten dominieren. Im letzten Fall tauchen stärker Koordinationsprobleme auf, die Zeit in Anspruch nehmen und daher die Anpassungsgeschwindigkeit herabsetzen. Demgegenüber kann aber erwartet werden, dass die Gefahr von Fehlentscheidungen herabgesetzt wird. Bei homogener Zusammensetzung der Teams kann diesem Problem durch Multi-skilling begegnet werden. Schließlich ist die Stabilität der Teams bedeutsam. Bei starker Fluktuation nehmen die Abstimmungsprobleme zu. Bei Veränderungen muss stets erst wieder über die gemeinsame Position verhandelt und Kompetenzen müssen neu abgesteckt werden. Aus Reorganisationsmaßnahmen folgen auch Auswirkungen für den Lohnverhandlungsprozess, die Lohnhöhe und den Umfang der Lohnspreizung. Teams haben eine geringere Neigung, zentral zu verhandeln. Reorganisation hat unterschiedliche Wirkungen auf Beschäftigte mit langer und kurzer Betriebszugehörigkeit. Auch wenn viel über die Bedeutung veränderter Arbeitspraktiken geredet wird, so existieren bisher doch nur vage Vorstellungen, wie die Frage nach Flexibilisierungspotenzialen im Gesamtzusammenhang zu beantworten ist. Neben den organisatorischen Neuerungen können die Auswirkungen von variablen monetären Anreizsystemen, vor allem von Gewinnbeteiligung untersucht werden. Obwohl in diesem Bereich viel geforscht wurde und konsistent die positive Korrelation mit einer hohen Produktivität gemessen wurde, ist die Kausalität nicht eindeutig. Im Vergleich zur Produktivitätsanalyse ist relativ wenig bekannt in Hinblick auf die Be-

schäftigungswirkungen von variablen Entlohnungssystemen.

Institutionen, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

Die in der Öffentlichkeit stärkste Beachtung haben institutionell und gesetzlich bedingte Rigiditäten gefunden, wenn es darum geht zu klären, warum Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern so wenig flexibel ist. Im Zentrum stehen Untersuchungen, inwiefern Institutionen und Gesetze als Hemmnis für Anpassungen auftreten und als Steuerungsmechanismus für selektive Anpassung wirksam sind.

Nicht per se müssen aus gesetzlichen Regelungen und der Existenz von Institutionen wie Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände spürbare Probleme entstehen, sich neuen Entwicklungen anzupassen. Sie können sogar ein guter Schutz vor voreiligen Überreaktionen sein. Warum die Schuldzuweisung hier so schnell erfolgt, ist nahe liegend. Institutionen und Bürokratien arbeiten langsam, verändern sich nur im Schnecken tempo. Gesetze engen Spielräume ein und Veränderungen der Gesetze benötigen durch den parlamentarischen Prozess eine lange Zeit, bis sie wirksam werden können.

Bisher ist dieses Feld nur völlig unzureichend in die ökonomische Analyse einbezogen worden. Erstens war und ist es eine Domäne der Juristen. Zweitens beschränken sich die vorhandenen Untersuchungen auf ausgewählte Tatbestände. Und drittens bereitet es größte Schwierigkeiten, institutionelle und gesetzliche Gegebenheiten so zu modellieren, dass sich bei empirischen Studien eine verlässliche Zuordnung der Wirkungen zu den jeweiligen Tatbeständen vornehmen lässt.

Leicht aufzuzählen sind Gesetze, die in den vergangenen Jahren ins Gerede gekommen sind mit dem Hinweis, im Vergleich zu anderen Ländern haben sie bei uns zu Inflexibilitäten geführt, die sich nur schwerlich beseitigen lassen. An erster Stelle ist der Kündigungsschutz zu nennen und im Zusammenhang damit der Sozialplan. Obwohl einige Lockerungen vollzogen worden sind, wird für Deutschland von verschiedenen Seiten weiterhin ein erheblicher Reformstau konstatiert. Vorhandene Untersuchungen (Abraham und Houseman 1994; Hunt 2000) zeigen, dass die Änderungen kaum etwas bewirkt haben. Offen bleibt, ob Ausweichstrategien, insbesondere von Interessenverbänden, dies verhindert haben oder die Änderungen zu schwach waren. Zu klären ist, unter welchen Bedingungen Erfolge zu erzielen sind und die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft erhöht werden kann, welche Regelungen un-

schädlich sind und von welchen die Hauptbremskraft ausgeht, wo erst die Kombination aus Institution und Gesetz die Unbeweglichkeit hervorruft. Auswirkungen spezieller deutscher institutioneller Gegebenheiten, wie die starke Position von Betriebsräten oder Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht waren vor Etablierung des Schwerpunktprogramms weitgehend ungeklärt. In der Zwischenzeit sind wir der Lösung der Fragen, ob sie wirklich nachteilige Effekte auf Löhne und Beschäftigung haben, ob sie die Beweglichkeit der Unternehmen einschränken, einen Schritt näher gekommen.

4.2 Arbeitstreffen und internationale Workshops

Die bisher abgehaltenen acht Arbeitstreffen waren der Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse aus den 23 Einzelprojekten gewidmet. So wurden z. B. beim 7. Arbeitstreffen im IAB in Nürnberg im Oktober 2007 die Beiträge, die im hier vorliegenden Themenheft veröffentlicht sind, präsentiert. Neben den Arbeitstreffen fanden bisher vier vom Schwerpunktprogramm organisierte internationale Workshops statt, die von der DFG in Verbindung mit dem ZEW Mannheim finanziert worden sind. Die Themen hierzu lauteten: Education and Training: Markets and Institutions, Wage Growth and Mobility: Micro-, Macro- and Intergenerational Evidence, Institutions and the Labour Market sowie Gender and the Labour Market. 2007 sind im Heft 2–3 der Zeitschrift „Empirical Economics“ (Dustmann et al. 2007) die wichtigsten Beiträge des ersten Workshops veröffentlicht.

Der Fokus der Schul- und Weiterbildung hat in den letzten 10–15 Jahren eine wesentliche Wendung gegenüber der Zeit davor erfahren. Während früher das Hauptziel die Chancengleichheit der sozialen Schichten innerhalb einer Volkswirtschaft und die Durchlässigkeit des Bildungssystems war, geht es heute vorrangig darum, durch die Verbesserung des Schul- und Weiterbildungssystems die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und eine internationale Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse zu erreichen. Bei dem ersten Workshop des Schwerpunktprogramms standen daher einerseits Beiträge über das Ausbildungssystem und deren Veränderungen in einzelnen Ländern im Vordergrund, um die weiterhin vorhandenen, aber sich abschwächenden Unterschiede zu erkennen. Andererseits wurden Fragen der Finanzierung der Ausbildung genauso diskutiert wie Qualität und Erträge der Ausbildung. Schließlich ging es aber auch darum zu klären, welche Bevölkerungsgruppen vom Bildungssystem am

meisten profitieren und welche benachteiligt werden, wie sich der Einfluss der Gewerkschaften auf die Weiterbildung bemerkbar macht.

Beim Lohnwachstum und deren Veränderungen, der Thematik des zweiten Workshops, stehen heute Fragen der intergenerativen Mobilität im Vordergrund. Wie dauerhaft sind einmal entstandene Einkommensunterschiede über die Generationen von Familien hinweg? Welche sozialen Gruppen haben, bedingt durch Eintrittsbarrieren in das Bildungssystem und in den Arbeitsmarkt, die schlechtesten Chancen, in der Lohnhierarchie nach oben zu kommen? Wie sehen die Entwicklungen im internationalen Vergleich aus? Von Bedeutung für das Einkommenswachstum ist die Arbeitsplatzmobilität. Wann und für wen verbessern sich die Einkommen am meisten, bei Betriebstreue oder bei häufigem Wechsel? In diesem Zusammenhang sind auch konjunkturelle Einflüsse wichtig.

Der dritte internationale Workshop war der Bedeutung von Institutionen auf dem Arbeitsmarkt gewidmet. Die wirtschaftswissenschaftliche Forschung hat diesem Aspekt lange Zeit nicht die ihm gebührende Aufmerksamkeit geschenkt. Das ist heute anders. Besonders unter dem Blickwinkel der Flexibilisierung müssen Institutionen in ihrer Wirkungsweise sehr genau analysiert werden. Zu den Institutionen gehören betriebliche, tarifliche und gesetzliche Vereinbarungen. Lohnverhandlungen stehen dabei ganz vorn auf der Agenda. Verhandlungsmacht und Struktur der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können ebenso wenig ausgeblendet bleiben wie das Wirken von Betriebsräten. Aber auch die Organisation der Betriebe und gesetzliche Regelungen wie Kündigungsschutz und Mindestlöhne nehmen wesentlichen Einfluss auf das Arbeitsmarktgeschehen.

Auf besonderes Interesse ist der vierte Workshop mit seiner geschlechtsspezifischen Thematik gestoßen. Von den sehr zahlreichen, qualitativ hoch stehenden Vortragsangeboten konnte, wie auch schon bei den vorangegangenen Workshops, nur ein kleiner Teil in das Programm aufgenommen werden. Im Zentrum standen Fragen der Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern. Dieses Feld wird bereits seit vielen Jahren bearbeitet, wobei zu betonen ist, dass Analysen zur direkten Diskriminierung der Frauen an Bedeutung verloren haben. Es rücken immer stärker internationale Vergleiche in den Vordergrund. Neben allgemeinen methodischen Problemen konzentriert sich die Forschung zunehmend auf die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in besonderen Bereichen wie z. B. auf die zu Beginn des Erwerbslebens oder in speziellen Berufen. Noch wichtiger erscheinen aber Untersu-

chungen zu werden, die nicht direkt auf die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern abstellen, sondern sich auf andere Felder konzentrieren, die aber indirekt zu den Einkommensunterschieden beitragen. Zu nennen sind hier Unterschiede in der Ausbildung, bei der Berufswahl und bei der Festlegung des Arbeitsumfangs. Zudem geht es darum, die veränderte Rolle der Frauen in den Familien und im Erwerbsleben, die Verbindungen zwischen Fertilitätsverhalten und Berufstätigkeit von Frauen besser herauszuarbeiten, zu erkennen, wie die Besteuerung und die Sozialgesetzgebung Einfluss auf das Arbeitsmarktverhalten von Frauen und Männern nimmt.

5 Beiträge des Themenheftes

Neben diesem einführenden Beitrag enthält das Themenheft zwölf weitere Artikel, die den Themenbereichen Löhne, Beschäftigung, Innovation und Weiterbildung sowie Flexibilisierungseffekte betrieblicher und gesetzlicher Maßnahmen zuzuordnen sind.

Die ersten vier Beiträge zielen auf Lohnveränderung und Lohnunterschiede ab. So untersuchen *Eisenhauer und Pfeiffer* die Stabilität der Einkommensstruktur über die Generationen hinweg. Die Korrelation der Einkommen von Vätern und Söhnen steht im Mittelpunkt der Analyse, wobei Daten des Sozio-oekonomischen Panels (GSOEP) für Westdeutschland von 1984–2006 verwendet werden. Es zeigt sich, dass durchaus eine gewisse Einkommensmobilität vorhanden ist. Den Berechnungen zu Folge ist der Grad der Mobilität größer als in den USA und Großbritannien, aber geringer als in Schweden.

Orlowski und Riphahn nutzen ebenfalls das GSOEP von 2002–2006 und gehen der Frage nach, inwieweit Seniorität in Deutschland honoriert wird. Unter Anwendung des Altonji-Shakotko-Ansatzes ergeben sich im Gegensatz zur Berufserfahrung keine statistisch gesicherten Lohnerträge der Betriebszugehörigkeitsdauer. Dies gilt nicht nur für die Gesamtheit der Beschäftigten, sondern ist auch für Untergruppen robust. Demgegenüber zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen privatem und öffentlichem Sektor sowie zwischen Ost- und Westdeutschland bei den Erträgen der Berufserfahrung.

Dohmen, Lehmann und Zaiveca haben Personaldaten für ein russisches Unternehmen für die Jahre 1997–2002 zur Verfügung und bestimmen auf deskriptiver Basis die Lohnunterschiede zwischen

Frauen und Männern. Über die betrachtete Periode hinweg ermitteln die Autoren ein fallendes Lohndifferential, das zum größten Teil auf unbeobachtete Einflüsse zurückzuführen ist. Stärkere Unterschiede machen sich im Produktions- als im Dienstleistungssektor bemerkbar.

Für Deutschland kommen verschiedene empirische Untersuchungen zu unterschiedlichen Ergebnissen, was das geschlechtsspezifische Lohndifferential betrifft. Die Europäische Kommission (2007) stellt für den Zeitraum zwischen 1995 und 2005 eine leichte Zunahme fest. Hiervon ausgehend, wenden sich *Beblo, Heinze und Wolf* der Frage zu, inwieweit Segregation dafür verantwortlich ist. Sie sehen sich Betriebs- und Sozialversicherungsdaten, d. h. die LIAB-Daten, unter dem Blickwinkel innerbetrieblicher beruflicher Segregation an. Sie stellen fest, dass sich die horizontale berufliche Segregation in dem betrachteten Zeitraum kaum verändert hat. Betriebe mit starker Segregation sind eher die kleinen Betriebe, ein wenig überraschendes Ergebnis. Nicht unbedingt zu erwarten war dagegen, dass in wenig segregierten Betrieben die Frauen- und Teilzeitquote vergleichsweise hoch liegt.

Unter dem zentralen Aspekt des Schwerpunktprogramms, d. h. der Flexibilität, zeigt sich nicht nur, wie in der Öffentlichkeit weitgehend vermutet, dass in Transformationsländern wie Russland starke Einkommensunterschiede bestehen, sondern dass auch in Deutschland intergenerative Einkommensmobilität kein Fremdwort ist und langjährige Betriebs-treue keineswegs in dem Umfang honoriert wird, wie bisweilen vermutet, dass aber historisch entstandene Segregationsmuster durchaus ein starkes Beharrungsvermögen besitzen.

Arbeitsplatzdynamik stellt sich in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaft ganz unterschiedlich dar. Es kann keine Rede davon sein, dass in allen Sektoren, Regionen und bei allen Betriebsgrößen ein gleiches Maß an Rigidität vorliegt. Häufig wird den kleinen und mittelgroßen Betrieben das Etikett der Dynamik, des Beschäftigungsmotors umgehängt. *Bauer, Schmucker und Vorell* können dieses Urteil jedoch in ihren Untersuchungen nicht bestätigen, die auf der Beschäftigten-Historikdatei des IAB basieren und mit 2002–2005 einen Zeitraum umfassen, in dem ein allgemeiner Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen war. Danach nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Großbetrieben sehr viel weniger als in kleineren Betrieben ab.

Dem Problem geringfügig Beschäftigter wenden sich *Freier und Steiner* zu. Anhand eines neuen Pa-

neldatensatzes und unter Verwendung statistischer Matching-Verfahren wird ermittelt, ob eine solche Beschäftigung das Sprungbrett für einen zukünftigen Vollzeitjob ist oder eher zu dauerhaft unsicheren und schlecht bezahlten Tätigkeiten führt. 1998–2005 ist der Untersuchungszeitraum. Es zeigt sich ein differenziertes Ergebnis. Einerseits sind die Chancen, eine reguläre Beschäftigung zu finden, nicht besonders gut. Andererseits sinkt aber die Wahrscheinlichkeit, in Zukunft arbeitslos zu werden, und das kumulierte zukünftige Einkommen der geringfügig Beschäftigten liegt über dem der Kontrollgruppe.

Sehr vielfältig ist das Spektrum betrieblicher, wirtschaftspolitischer und gesetzlicher Maßnahmen mit seinen negativen oder positiven Wirkungen für den Arbeitsmarkt. Die vorliegenden Beiträge zeigen dies in sehr unterschiedlichen Feldern auf. Ob und welches betriebliche Vorschlagswesen Innovationen stimuliert, ist a priori keineswegs gesichert. Der Beitrag von *Czarnitzki und Kraft* beschäftigt sich empirisch mit dieser Frage. Es werden die Auswirkungen verschiedener Anreizsysteme für Vorschläge der Beschäftigten und anderer Maßnahmen auf den Innovationserfolg untersucht. Das Ergebnis ist unter dem Blickwinkel von Kostensenkungen und Umsatzausweitungen positiv. Qualitätsverbesserungen und Delegation von Entscheidungskompetenzen führen zu einer Reduktion der Kosten und im ersten Fall sind damit auch Umsatzerweiterungen verbunden.

Bellmann, Cornelißen, Hübler und Pahnke stellen betriebliche Reorganisationsmaßnahmen in den Mittelpunkt ihrer Betrachtungen. Sie untersuchen mit Hilfe der LIAB-Daten für 1996–2003, welche unterschiedlichen Wirkungen von verschiedenen Reorganisationsmaßnahmen auf die Entlohnung und die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitnehmer kündigt, ausgehen. Panelschätzungen, getrennt für verschiedene Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen, zeigen nur in Ausnahmefällen negative Lohneffekte und insgesamt stärkere Beschäftigungseffekte, die in beide Richtungen zu beobachten sind. Die Einführung von Gruppenarbeit bewirkt bei besser qualifizierten Arbeitskräften sowohl Lohnsteigerungen als auch eine verringerte Kündigungswahrscheinlichkeit. Die Reorganisation von Abteilungen führt dagegen nur zu höheren Löhnen. Bei den gering Qualifizierten lassen sich nicht, wie bisweilen behauptet, eindeutig negative Effekte von Reorganisationsmaßnahmen bei der Jobstabilität feststellen.

In einem ganz anderen Zusammenhang steht der Entlohnungsaspekt bei *Heinbach und Schröpfer*. Sie fragen sich, ob tarifliche Öffnungsklauseln bei den Löhnen in allen Bereichen der Wirtschaft gleicher-

maßen in Anspruch genommen werden. Vor allem wird unterschieden zwischen exportierenden und nicht exportierenden Firmen. Damit soll überprüft werden, ob sich die aufgrund eines Modells von Bernard u. a. abgeleiteten Effekte empirisch bestätigen lassen. Erwartet wird, dass produktive Exporteure in neue Märkte vorstoßen und insofern kein Bedarf besteht, von Öffnungsklauseln Gebrauch zu machen, während dies bei kleinen, nicht exportierenden Betrieben sehr viel wahrscheinlicher ist. Auf Basis des IAB-Betriebspanels ergibt sich ein differenziertes Bild. Für Exporteure in den Raum der europäischen Währungsunion lassen sich diese Erwartungen bestätigen, nicht jedoch für exportierende Betriebe allgemein im Vergleich zu Betrieben, die nur auf dem heimischen Markt aktiv sind.

Die Freistellung von Betriebsräten und deren Auswirkung auf die Beschäftigungsdynamik haben *Koller, Schnabel und Wagner* zum Gegenstand ihrer empirischen Untersuchungen. Es geht darum festzustellen, ob die Freistellung des ersten Betriebsratsmitgliedes eine bremsende Wirkung auf das Beschäftigungswachstum hat und wie sich die durch das neue Betriebsverfassungsgesetz von 2001 eingeführte Herabsetzung des Schwellenwertes, ab dem ein Betriebsrat zu etablieren ist, ausgewirkt hat. Insgesamt lassen weder die deskriptiven noch die ökonomischen Untersuchungen einen statistisch signifikanten Einfluss erkennen.

Mindestlöhnen und Kündigungsschutz sind zwei weitere Beiträge gewidmet. *König und Möller* greifen ein äußerst aktuelles und brisantes Thema mit den Mindestlöhnen auf. In der Politik, aber auch in der Wissenschaft sind die Wirkungen höchst umstritten. Ob und wann sich negative Beschäftigungseffekte ergeben, darüber herrscht keine Einigkeit. Die beiden Autoren untersuchen mit Hilfe eines Differenz-von-Differenzen-Ansatzes und Daten der Beschäftigtenstatistik die Lohn- und Beschäftigungseffekte für das Baugewerbe, in dem es bereits seit 1997 durch das Entsendegesetz Mindestlöhne für alle gewerblichen Arbeitnehmer gibt. Die Ergebnisse unterscheiden sich von der Grundrichtung zwischen Ost- und Westdeutschland bei den Lohnwirkungen nicht, wohl aber bei der Beschäftigung. Mindestlöhne wirken allgemein lohnsteigernd. Demgegenüber ist die Beschäftigungswirkung in Ostdeutschland zwar eindeutig negativ. Für Westdeutschland lässt sich dies jedoch nicht nachweisen.

Die Wirkung des Kündigungsschutzes auf neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse wird von *Boockmann, Gutknecht und Steffes* thematisiert. Änderungen des Schwellenwertes, eine Vorgehensweise die auch *Koller, Schnabel und Wagner* wäh-

len, dienen dazu, die Evaluation von Maßnahmen möglichst frei von anderen Effekten ermitteln zu können, ein natürliches Experiment durchzuführen. Hier geht es um die gesetzliche Änderung des Kündigungsschutzes in Deutschland im Jahre 1999. Es zeigt sich auf Basis des LIAB im Gegensatz zu vielen anderen empirischen Studien, die mit aggregierten Zu- und Abgangsraten in den Betrieben arbeiten, dass die Beschäftigungsstabilität erhöht wird. Dieser Effekt setzt, wegen der gesetzlichen Wartezeit von 180 Tagen nicht unerwartet, aber erst nach rund 200 Tagen Verweildauer im Betrieb ein.

Die verschiedenen Beiträge des Themenheftes mit ihren ganz unterschiedlichen Fragestellungen, Methoden und Datensätzen machen sehr gut deutlich, dass unter dem Blickwinkel der Flexibilisierung nicht jede Maßnahme in die gleiche Richtung zielt, dass einige in der bisherigen öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion erwartete Effekte sich durchaus empirisch bestätigen lassen wie z. B. beim Vorschlagswesen, während andere eher im Gegensatz dazu stehen wie z. B. bei der Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln. Gut gemeinte gesetzliche Veränderungen erzielen keineswegs immer die erwarteten Wirkungen oder haben unangenehme Nebeneffekte. Vor allem ist es dringend notwendig, bei den Wirkungen zwischen verschiedenen Gruppen zu unterscheiden. Die Reorganisationsmaßnahmen, aber auch die Mindestlöhne sind dafür gute Beispiele. In Zukunft wird es noch stärker notwendig sein, das Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen gleichzeitig zu betrachten.

Literatur

- Abowd, J. M./Kramarz, F.* (1999): The Analysis of Labor Markets using Matched Employer-Employee Data. In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 2629–2709.
- Abraham, K./Houseman, S.* (1994): Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium. In: R. Blank (ed.): Social Protection versus Economic Flexibility: Is There Trade-off? University of Chicago Press: Chicago.
- Acemoglu, D.* (2001): Directed Technical Change, NBER, Working Paper, 8287.
- Acemoglu, D./Pischke, J.-S.* (1998): Why do Firms Train?, Quarterly Journal of Economics, 113, 79–119.
- Addison, J. T./Schnabel, C./Wagner, J.* (2000): Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, vol. 45, 277–292.
- Altonji, J./Blank, R.* (1999): Race and Gender in the Labor Market. In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 3143–3259.

- Ashenfelter, O./Card, D. (1999): Handbook of Labor Economics, Vol. 3A–3C, Elsevier Science, Amsterdam.
- Ashenfelter, O./Layard, R. (1986): Handbook of Labor Economics, Vol. 1–2, North-Holland, Amsterdam.
- Baker, G./Gibbons, R./Murphy, K. J. (2001): Bringing the Market Inside the Firm, American Economic Review, 91, Papers and Proceedings, 212–218.
- Bauer, T. K./Bender, S. (2001): Flexible Work Systems and the Structure of Wages: Evidence from Matched Employer-Employee Data, IZA Discussion Paper No. 353.
- Beissinger, T./Knoppik, C. (2001): Downward Nominal Rigidity in West German Earnings, 1975–95, German Economic Review, 2, 385–417.
- Bellmann, L./Bender, S./Schank, T. (1999): Flexibilität der Qualifikationsstruktur aus betrieblicher Sicht: Substitutionalität oder Komplementarität, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 219, 109–126.
- Blanchard, O./Landier, A. (2001): The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France, NBER, Working Paper, W8219.
- Blau, F. D./Kahn, L. M. (2001): Understanding International Differences in the Gender Pay Gap, NBER, Working Paper, W8200.
- Blau, F. D./Kahn, L. M. (1999): Institutions and Laws in the Labor Market. In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 1399–1461.
- Boockmann, B./Hagen, T. (2001): The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel, ZEW Discussion Paper No. 01–33.
- Bresnahan, T. F./Brynjolfson, E./Hitt, L. M. (1999): Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence, NBER, Working Paper, W7136.
- Brinkmann, C./Hujer, R./Koch, S. (2006): Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland – Eine Einführung, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 39, 319–327.
- Büchtemann, C. F. unter Mitarbeit von A. Höland (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG), Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) Forschungsbericht, Band 183.
- Cross, R. (ed.) (1988): Unemployment, Hysteresis, and the Natural Rate Hypothesis, Basil Blackwell: Oxford.
- Davis, S. J. (2001): The Quality Distribution of Jobs and the Structure of Wages in Search Equilibrium, NBER, Working Paper, W8434.
- Devroye, D./Freeman, R. B. (2001): Does Inequality in Skills Explain Inequality in Earnings Across Advanced Countries?, NBER, Working Paper, W8140.
- Dustmann, C./Fitzenberger, B./Machin, S. (2007): The Economics of Education and Training, (Einleitung zum gleichnamigen Sonderheft), Empirical Economics, 32, 255–260.
- Esping-Andersen, G./Rogini, M. (eds.) (2000): Why Deregulate Labour Markets?, Oxford University Press.
- Estevao, M./Lach, S. (1999): Measuring Temporary Labor Outsourcing in U.S. Manufacturing, NBER, Working Paper, W7421.
- Europäische Kommission (2007): The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries, Bericht einer unabhängigen ExpertInnengruppe, online erhältlich unter http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf (Zugriff am 14.12.2007).
- Fairlie, R. W./Meyer, B. D. (1999): Trends in Self-Employment Among White and Black Men: 1910–1990, NBER, Working Paper, W7182.
- Falk, M. (2001): Diffusion of Information Technology, Internet Use and the Demand for Heterogeneous Labor, ZEW Discussion Paper No. 01–48.
- Falk, M./Koebel, B. (2001): A Dynamic Heterogeneous Labour Demand Model for German Manufacturing, Applied Economics, 33, 339–348.
- Feenstra, R./Hanson, G. (2001): Global Production Sharing and Rising Inequality: A Survey of Trade and Wages, NBER, Working Paper, W8372.
- Feldmann, H. (2001): Transformation in Ostdeutschland: Hat die Arbeitsmarktpolitik den Betroffenen geholfen?, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 2, 259–278.
- Fitzenberger, B. (1999): Wages and Employment Across Skill Groups - An Analysis for West Germany, Physica-Verlag: Heidelberg.
- Fitzenberger, B./Franz, W. (1998): Flexibilität der qualifikatorischen Lohnstruktur und Lastverteilung der Arbeitslosigkeit: Eine ökonomische Analyse für Westdeutschland. In: Gahlen, Hesse und Ramser (Hrsg.): Verteilungsprobleme heute, Tübingen: Mohr (Siebeck), 47–79.
- Fitzenberger, B./Hujer, R. (2002): Stand und Perspektive der Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 3, 139–158.
- Fitzenberger, B./Speckesser, S. (2000): Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 357–370.
- FitzRoy, F./Kraft, K. (2005): Co-Determination, Efficiency, and Productivity, British Journal of Industrial Relations, 43 (2), 233–247.
- Franz, W. (2006): Arbeitsmarktökonomik, 6. Auflage, Springer-Verlag.

- Franz, W.* (2005): Die deutsche Mitbestimmung auf dem Prüfstand: Bilanz und Vorschläge für eine Neuausrichtung, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 53, 268–283.
- Franz, W.* (1994): Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 25, 439–462.
- Franz, W.* (Hrsg.) (1990): *Hysteresis Effects in Economic Models*, Physica: Heidelberg.
- Franz, W./Pfeiffer, F.* (2001): Tarifbindung und die Ökonomische Rationalität von Lohnrigiditäten, ZEW Discussion Paper.
- Franz, W./Pfeiffer, F.* (2003): Zur ökonomischen Rationalität von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 223, 23–57.
- Franz, W./Rüthers, B.* (1999): Arbeitsrecht und Ökonomie, *Recht der Arbeit*, 52, 32–38.
- Freeman, R. B./Medoff, J. L.* (1984): *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books.
- Hamermesh, D. S.* (1999): LEEping into the Future of Labor Economics: The Research Potential of Linking Employer and Employee Data, *Labour Economics*, 6, 25–41.
- Hübler, O.* (2003): Fördern oder behindern Betriebsräte die Unternehmensentwicklung?, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 4, 379–397.
- Hübler, O.* (2002): Unpaid overtime, the use of personal computers and wage differentials, *Review of Economics*, 53, 88–106.
- Hübler, O./Jirjahn, U.* (2003): Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy*, 50, 1–21.
- Hübler, O./König, A.* (1999a): Betriebliche Weiterbildung, Mobilität und Beschäftigungsdynamik, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 219, 165–193.
- Hübler, O./König, A.* (1999b): Verstärkt Weiterbildung die Betriebsbindung oder die Flexibilität der Beschäftigten?. In: L. Bellmann und V. Steiner (Hrsg.): *Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik*, BeitrAB 229, Nürnberg, 263–312.
- Hunt, J.* (2000): Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany, *Economica*, 67, 177–202.
- Jirjahn, U.* (2005): Ökonomische Wirkungen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes – Was können wir vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und veränderter arbeitsorganisatorischer Bedingungen erwarten? *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 38, 241–267.
- Johnson, G./Stafford, F.* (1999): The Labor Market Implications of International Trade. In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 2215–2288.
- Kahn, L. M.* (2000): Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from fifteen OECD Countries, *Review of Economics and Statistics*, 82, 564–579.
- Kaiser, U.* (2000): New Technologies and the Demand for Heterogenous Labor: Firm-Level Evidence for the German Business-Related Service Sector, *Economics of Innovation and New Technology*, 9, 465–486.
- Katz, L./Autor, D.* (1999): Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 1463–1557.
- Knoppik, C./Beissinger, T.* (2001): How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications for Germany, IZA Discussion Paper No 357.
- Kraft, K.* (1996): Die Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes, *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften*, 47, 264–281.
- Kraft, K.* (1986): Exit and Voice in the Labor Market: An Empirical Study of Quits, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 142, 697–715.
- Kraft, K./Stark, J.* (2004): Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivität deutscher Unternehmen, *Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 124 (3), 421–449.
- Kress, U.* (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, 488–505.
- Krugman, P.* (1994): Past and Prospective Causes of High Unemployment, *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, 23–43.
- Lazear, E. P.* (1999): Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions, *Journal of Labor Economics*, 17, 199.
- Lazear, E. P.* (1995): *Personnel Economics*, MIT Press.
- Möller, J.* (1999): Die Entwicklung der qualifikatorischen Lohn- und Beschäftigungsstruktur in Deutschland, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 219, 8–31.
- Mortensen, D. T./Pissarides, C. A.* (1999): New Developments in Models of Search in the Labor Market. In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 2567–2627.
- Neumark, D.* (2000): Changes in the Job Stability and Job Security: A Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence, NBER, Working Paper, W7472.
- Nickell, S./Bell, B.* (1996): Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries, *American Economic Review*, 86, 302–308.

- Nickell, S./Layard, R.* (1999): Labor Market Institutions and Economic Performance. In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 3029–3084.
- Pischke, J.-S.* (1998): Ausbildung und Lohnstruktur. In: Gahlen, Hesse und Ramser (Hrsg.): Verteilungsprobleme heute, Tübingen: Mohr (Siebeck), 95–117.
- Puhani, P. A.* (2001): Wage Rigidities in Western Germany? Microeconomic Evidence from the 1990's, ZEW Discussion Paper No. 01–36.
- Saint-Paul, G.* (1996): Exploring the Political Economy of Labour Market Regulations, *Economic Policy*, 23, 265–300.
- Steiner, V./Wagner, K.* (1998): Has Earnings Inequality in Germany Changed in the 1980's?, *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 118, 29–59.
- Wagner, J./Schnabel, C./Kölling, A.* (2001): Wirken Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzbeschaffung in Kleinbetrieben? In: D. Ehrling und P. Kalmbach (Hrsg.): Weniger Arbeitslose – aber wie? Gegen Dogmen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Marburg: Metropolis-Verlag, 177–198.
- Walwei, U.* (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 29, 219–227.