

Bernd Fitzenberger, Olaf Hübler, Kornelius Kraft

### **Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten – Eine Einführung**

In Deutschland wird seit längerem über eine mögliche mangelnde Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes diskutiert, welche als eine Ursache der persistent hohen Arbeitslosigkeit gesehen wird. Diese auf wirtschaftspolitischer Ebene geführte Diskussion bedarf einer sorgfältigen ökonomischen Analyse hinsichtlich eines Mehr oder Weniger an Flexibilität. Die für viele Untersuchungspunkte durchaus hilfreiche Analyse des Arbeitsmarktes unter der Annahme homogener Arbeitskräfte und homogener Betriebe ist für die Analyse von Flexibilitätsproblemen und -potenzialen weniger sinnvoll, 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. Es findet sich eine wachsende Heterogenität der Arbeitsmarktbedingungen über Qualifikationsgruppen, Berufe, Betriebe, Branchen oder Regionen hinweg. Beleg hierfür ist etwa das gleichzeitige Auftreten von einem Nachfrageüberschuss bei hoch qualifizierten Arbeitnehmern und einem Angebotsüberschuss bei gering qualifizierten Arbeitnehmern. Offensichtlich gibt es hier Flexibilisierungsprobleme, die einen Ausgleich über Teilmärkte hinweg be- oder verhindern.

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. Ein Beispiel hierfür ist die Modellierung von Institutionen wie Gewerkschaften oder, bezogen auf die deutschen Gegebenheiten, Betriebsräten und die gesetzliche Mitbestimmung. Weiterhin wird explizit Bezug genommen auf die individuellen Anreize der Akteure und werden Informationsprobleme, welche beispielsweise Suchprozesse auf dem Arbeitsmarkt verursachen, analysiert. In spieltheoretischen Ansätzen wird strategisches Verhalten untersucht. Ein wichtiger Aspekt ist sicherlich auch die Analyse von Investitionen in Humankapital sowohl bei der Grundqualifizierung als auch bei der Weiterbildung und den staatlichen Trainingsprogrammen für Problemgruppen.

Analog hierzu hat die empirische Forschung damit 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 weiter- und neu entwickelt. In der experimentellen Wirtschaftsforschung wird versucht, Individualverhalten bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen und in einzelnen Schritten zu analysieren, um Daten zu erhalten, die in der Realität in der Regel nicht zugänglich sind. Von der Verfügbarkeit der Daten und den Methoden her wird es immer besser möglich, unterschiedliche Verhaltensweisen zu erfassen und ökonomische Theorien und Hypothesen explizit zu überprüfen.

Trotz attestierbarer Fortschritte wissen wir aber 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 die Beschäftigten 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. Aufgabe des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Schwerpunktprogramms ist es, die Flexibilitätsursachen, -probleme und Lösungsvorschläge zu untersuchen.

Untersuchungsbedarf liegt etwa bei der Frage vor, welche Gründe für die zunehmende Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse ursächlich sind. Ist dies eine Reaktion

auf eine mangelnde Flexibilität bei den etablierten Beschäftigungsverhältnissen? Sind Entwicklungen außerhalb des Arbeitsmarktes dafür verantwortlich oder hat sich das Verhältnis zwischen inter- und intrabetrieblichen Faktoren verschoben? Werden Wechsel zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit wahrscheinlicher? Wie wirken sich die beobachteten Veränderungen auf die Erwerbsbiographien aus?

Für den Beobachter der Arbeitsmarktentwicklungen ist auch der wachsende Fachkräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit und trotz zunehmender Ausbildungsanstrengungen schwer zu verstehen. Außerdem wird häufig die unzureichende regionale und strukturelle Anpassung kritisiert. 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? Wie könnte die Politik helfen? Kann eine gezielte Einwanderungspolitik kurz- und langfristige hier helfen? Welches sind die Effekte einer aktiven Arbeitsmarktpolitik?

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der Analyse ist die Bedeutung von Institutionen im Rahmen ökonomischer Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt. 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.

Das deutsche System der dualen Ausbildung findet weltweit Aufmerksamkeit. Hat es 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?

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 diskutierten Fragen zu leisten. Mit der Einrichtung des Forschungsschwerpunktprogramms soll der Rückstand der Arbeitsmarktforschung in Deutschland im Vergleich zur internationalen Arbeitsmarktforschung über diese Themen verringert werden. Mehr als 20 Projekte tragen zu der wissenschaftlichen Diskussion über Flexibilisierungsprobleme bei. Jedes Jahr werden auf zwei Arbeitstreffen neuere Arbeiten der einzelnen Projekte vorgestellt und erörtert. Weiterhin findet einmal im Jahr eine internationale Konferenz mit international anerkannten Arbeitsökonominnen zu einem speziellen Thema statt. Das vorliegende Themenheft der Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung dient der Dokumentierung der Arbeit dieses Schwerpunktprogramms.