



# DER EUROPÄISCHE ARBEITSMARKT – ERFOLG DURCH FLEXIBILITÄT UND MOBILITÄT

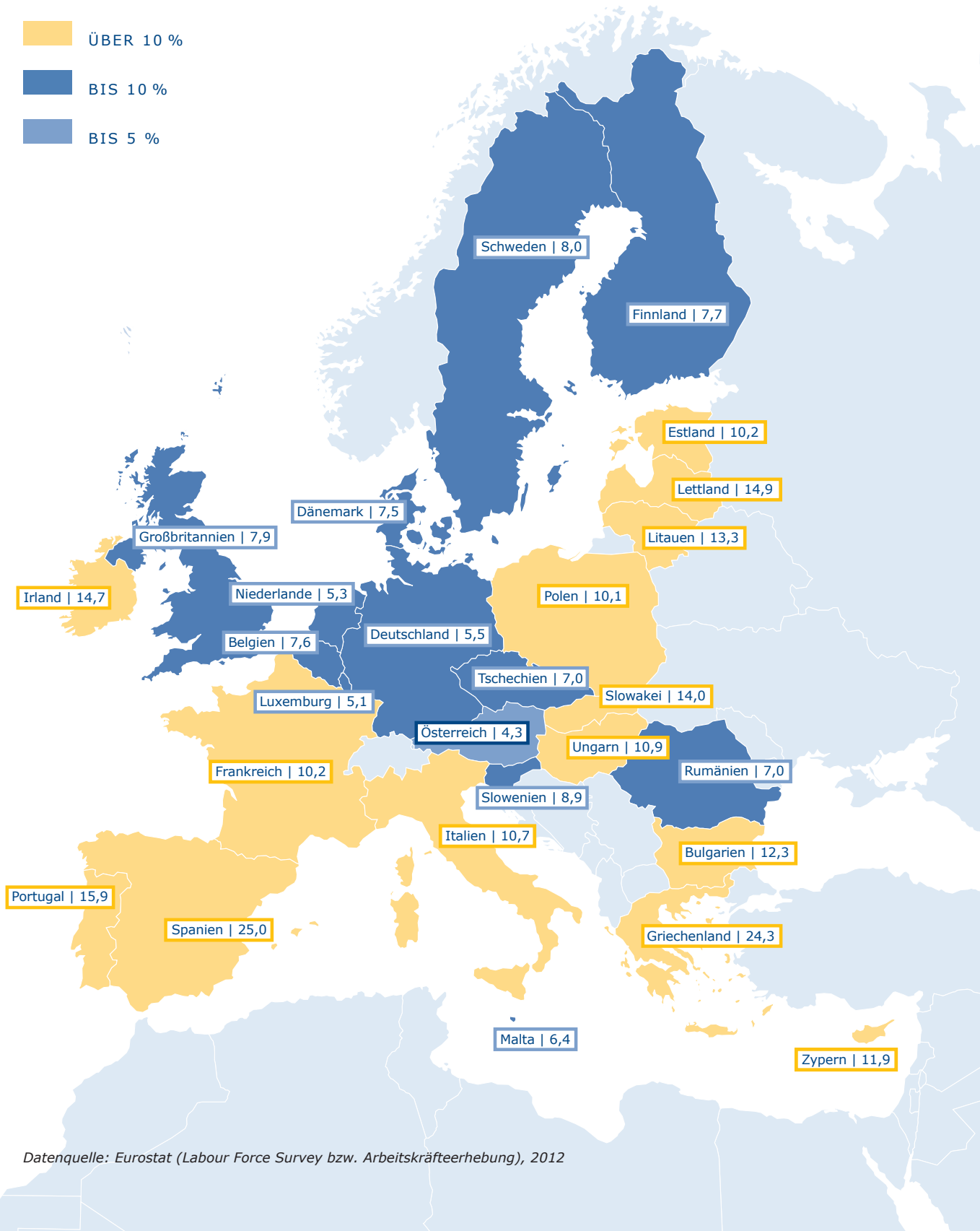
1

ERFOLG DURCH REFORM:  
DAS DEUTSCHE JOBWUNDER

## ARBEITSLSENQUOTE IN EUROPA

JAHRESDURCHSCHNITTE (ANGABEN IN PROZENT)

- ÜBER 10 %
- BIS 10 %
- BIS 5 %



## INHALT

<b>4  </b>	<b>VORWORT</b>	
<b>6  </b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	
<b>8  </b>	<b>EINLEITUNG: VOM SORGENKIND ZUM VORBILD</b>	
<b>9  </b>	<b>DER DEUTSCHE REFORMPROZESS: VON VORBILDERN LERNEN</b>	
<b>11  </b>	<b>AKTIVIERENDER SOZIALSTAAT: FORDERN UND FÖRDERN</b>	
<b>12  </b>	<b>DIE FLEXIBILISIERUNG DES ARBEITSMARKTES</b>	
	<i>Zeitarbeit .....</i>	<i>12</i>
	<i>Teilzeit und geringfügige Beschäftigung .....</i>	<i>13</i>
	<i>Selbstständigkeit .....</i>	<i>14</i>
	<i>Befristung und Kündigungsschutz .....</i>	<i>14</i>
	<i>Moderne Tarifpolitik und interne Flexibilisierung .....</i>	<i>14</i>
<b>16  </b>	<b>DAS DEUTSCHE MODELL: NEUE STÄRKEN, NEUE HERAUSFORDERUNGEN</b>	
	<i>Eine niedrigere Beschäftigungsschwelle .....</i>	<i>16</i>
	<i>Eine größere Vielfalt an Arbeitsverhältnissen und eine breitere Lohnstruktur .....</i>	<i>16</i>
	<i>Wettbewerbsfähigkeit durch Arbeitszeitflexibilität und Lohnzurückhaltung .....</i>	<i>18</i>
<b>19  </b>	<b>DEUTSCHLAND ALS VORBILD DER KRISENBEWÄLTIGUNG?</b>	
	<i>Die Nutzung von Arbeitszeitkonten .....</i>	<i>19</i>
	<i>Kurzarbeit .....</i>	<i>20</i>
<b>21  </b>	<b>NEUE AUFGABEN FÜR DIE ARBEITSMARKTPOLITIK: FACHKRÄFTEMANGEL</b>	
	<i>Junge Menschen in Arbeit bringen .....</i>	<i>21</i>
	<i>Die Erwerbsbeteiligung von Frauen .....</i>	<i>22</i>
	<i>Länger gesund arbeiten .....</i>	<i>22</i>
	<i>Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte .....</i>	<i>23</i>
<b>25  </b>	<b>FAZIT</b>	
<b>26  </b>	<b>LITERATUR</b>	
<b>27  </b>	<b>AUTOR</b>	

# Vorwort

Der Europäische Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen. Seit 2008 steigt die Arbeitslosigkeit in Europa nahezu ununterbrochen an und hat seit Ende 2011 historische Ausmaße erreicht. Derzeit sind über 25 Millionen Menschen in Europa arbeitslos und die Tendenz ist weiterhin steigend. Diese Zahlen sind alarmierend, denn sie betreffen die Bürger unmittelbar in ihrem täglichen Leben.

Allerdings haben sich die nationalen Arbeitsmärkte im Verlauf der Krise sehr unterschiedlich entwickelt: Während vor allem die Krisenländer (Spanien, Griechenland, Portugal und Italien) sehr hohe Arbeitslosenquoten von bis zu 21 Prozent haben, verzeichnen Länder wie Deutschland, Österreich, Luxemburg und die Niederlande historisch niedrige Werte von teilweise unter fünf Prozent. Europa steht daher derzeit vor zwei großen Herausforderungen.

Einerseits müssen die Arbeitslosigkeit gesenkt und insgesamt mehr Menschen in Beschäftigung gebracht werden. Sowohl gesamtgesellschaftlich als auch individuell richtet eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit großen Schaden an. Abschlüsse und erworbenes Wissen, die über längere Zeit nicht angewendet werden, gehen zunehmend verloren. Arbeitslosigkeit nimmt den Menschen Perspektiven und erschwert ihnen die Teilhabe an der Gesellschaft. Gleichzeitig belasten die steigenden Sozialausgaben die nationalen Haushalte und hemmen die nationale Wirtschaft. Für die europäische Volkswirtschaft sinken dadurch künftige Wachstumsperspektiven und letztlich auch der Wohlstand.

Eine höhere Beschäftigung in Europa kann nur über strukturelle Reformen der nationalen Volkswirtschaften – vor allem aber der Arbeitsmärkte – gelingen. Dabei muss das Ziel sein, den Arbeitsmarkt für möglichst viele Menschen zu öffnen und Chancen und Sicherheit fair zu verteilen. Welche konkreten Reformen für dieses Ziel notwendig sind, muss jedes Land individuell für sich entscheiden. Die Funktionsfähigkeit einer Arbeitsmarktordnung hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, wie dem Sozialstaatsmodell, der Rolle der Sozialpartner, der Wirtschaftsstruktur und der Kultur einer Gesellschaft – und diese sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. Den einen richtigen Weg oder das eine richtige Modell kann es daher nie geben. Der erfolgreiche Reformkurs einzelner Länder kann jedoch für andere Mitgliedsländer als Beispiel – im positiven wie im negativen Sinne – dienen.

Die Erfahrungen des Auslandes können dabei helfen, den Diskussionsprozess im Vorfeld großer Reformen erfolgreich zu gestalten, um alle Akteure einzubinden und mitzunehmen. Sie können Ideen stiften, wie die unterschiedlichen Probleme kreativ gelöst werden können. Und nicht zuletzt können sie natürlich verhindern, dass „Fehler“ – im Sinne unwirksamer Reformmaßnahmen – wiederholt werden.

Der Fokus allein auf die Verfassung der nationalen Arbeitsmärkte wird jedoch nicht genug sein. Gerade vor dem Hintergrund der Eurokrise wird die zweite zentrale Herausforderung sein, die bestehenden Ungleichgewichte zwischen den nationalen Arbeitsmärkten zu verringern. Ein Schlüssel dazu liegt vor allem in einer höheren Bereitschaft der europäischen Bevölkerung, auch über die nationalen Grenzen hinweg nach einem Arbeitsplatz zu suchen.

Durch eine höhere Mobilität der Arbeitnehmer könnten bereits kurzfristig die Probleme der Krisenländer gelindert werden. Denn mit jedem arbeitslosen Bürger, der im Ausland eine passende Stelle findet, wird die heimische Arbeitslosenquote gesenkt und der Wohlfahrtsstaat entlastet. Gleichzeitig wird dadurch die Wirtschaft der boomenden Regionen gestützt und der vor allem für einige Branchen zunehmend spürbare Fachkräftemangel entschärft. Doch nicht nur gesamtgesellschaftlich liegen in einer höheren Arbeitnehmermobilität große Potenziale für die wirtschaftliche Stabilität. Vor allem für die Bürger besteht dadurch die Möglichkeit, die Arbeitslosigkeit früher zu beenden, Berufserfahrung im Ausland zu sammeln und dadurch die eigene formelle Qualifikation um kulturelle Kenntnisse und eine weitere Sprache zu erweitern.

Flexibilität und Mobilität – das sind entscheidende Erfolgsfaktoren für den Europäischen Arbeitsmarkt und damit die Grundlage für ein wirtschaftsstarkes, wohlhabendes und stabiles Europa. Wie können die nationalen Arbeitsmärkte gestärkt werden? Welche Reformen lassen einige Arbeitsmärkte erfolgreicher werden als andere? Wie kann die Jobsuche über nationale Grenzen hinweg erleichtert werden? Die Konrad-Adenauer-Stiftung und das Centre for European Studies halten diese Fragen für zentral und möchten die länderübergreifende Diskussion zwischen Politik, Wissenschaft und den Sozialpartnern vorantreiben. Im Rahmen der Broschürenreihe „Der Europäische Arbeitsmarkt – Erfolg durch Mobilität und Flexibilität“ bieten wir dafür eine Plattform.

Der erste Teil der Reihe nimmt Reformmöglichkeiten für nationale Arbeitsmärkte am Beispiel Deutschlands in den Blick. Deutschland hat im letzten Jahrzehnt einen eigenen Weg gefunden, seinen Arbeitsmarkt für die Anforderungen der Globalisierung zu rüsten. Dr. Werner Eichhorst analysiert das deutsche Jobwunder, beschreibt die wesentlichen Reformen und zeigt auf, vor welchen Aufgaben die deutsche Wirtschaftspolitik heute steht.

Wir wünschen eine interessante Lektüre.



Dr. Michael Borchart



Tomi Huhtanen

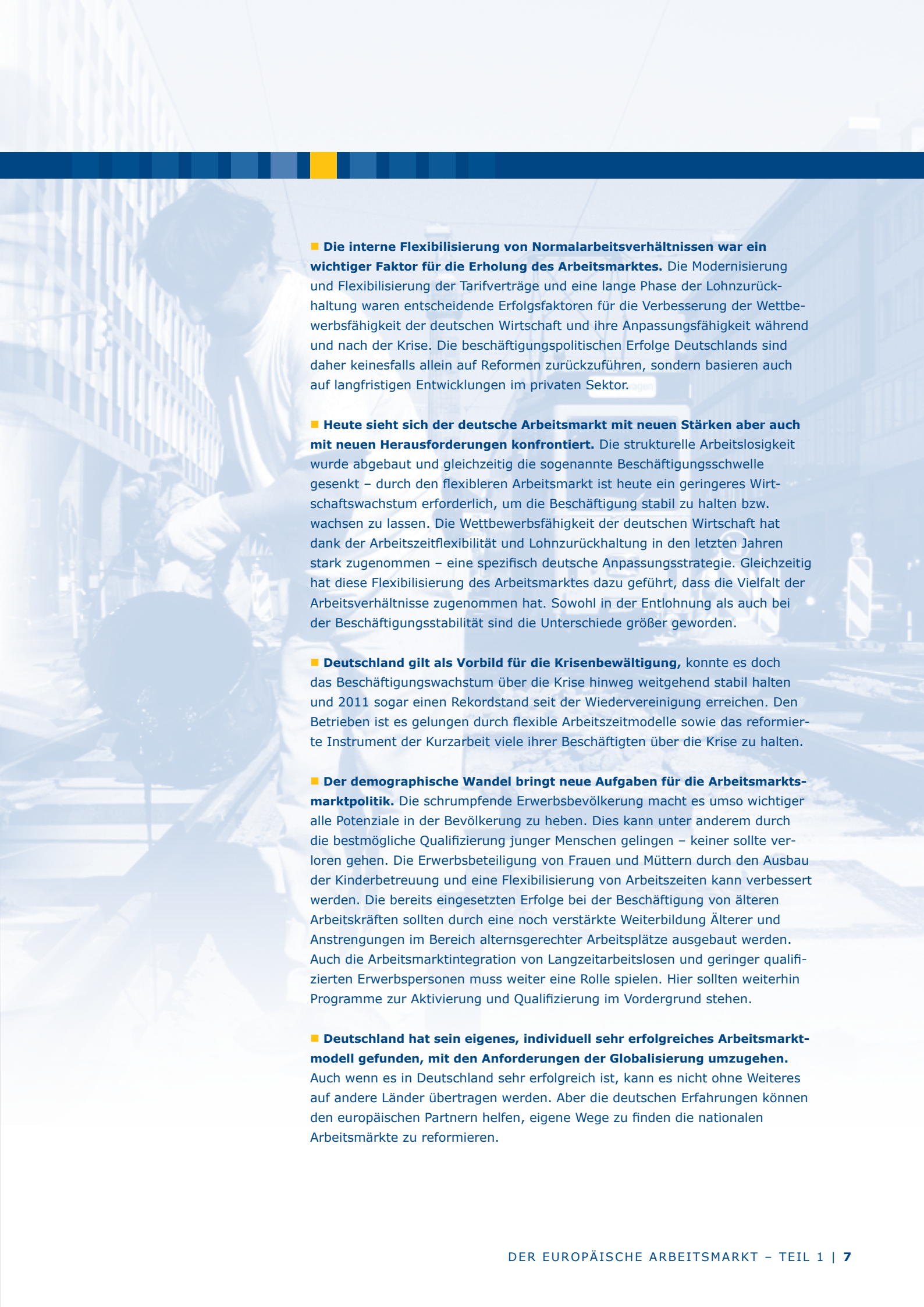
# Zusammenfassung

■ **Der deutsche Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren einen erstaunlichen Wandel vom Sorgenkind zum internationalen Vorbild erlebt.** Jahrzehntlang war er von einer strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit und vor allem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsquoten geprägt. Aufgrund hoher Einstiegsbarrieren war die Beschäftigung besonders bei den gering Qualifizierten gering. Mitte der 2000er Jahre setzte eine reformgetriebene Wende ein. Trotz des widrigen ökonomischen Umfelds gelang es die Arbeitslosenquote zu halbieren.

■ **Der deutsche Reformprozess orientierte sich an ausländischen Erfolgsmodellen, ging aber gleichzeitig einen eigenen Weg.** Als Vorbilder diente einerseits das angelsächsische Modell, das durch weniger großzügige Sozialleistungssysteme und einen geringeren Kündigungsschutz geprägt ist. Zweitens wurde auch das Modell der „Flexicurity“ als Erfolgsbeispiel herangezogen, welches einen ausgebauten Sozialstaat mit einer stark auf Aktivierung ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik verknüpfte. Das deutsche Reformpaket, das aus den zwischen 2002 und 2005 verabschiedeten „Hartz-Reformen“ und der „Agenda 2010“ bestand, setzte dabei insbesondere an der Aktivierung von Arbeitssuchenden und an der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes an.

■ **Die Aktivierungsstrategie orientierte sich am Prinzip des Forderns und Förderns.** Einerseits wurden also die Transferleistungen durch eine Verkürzung der Bezugsdauer, die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sowie niedrigere Zumutbarkeitsregelungen für Transferbezieher eingeschränkt (Fordern). Andererseits wurde die Betreuung der Arbeitssuchenden intensiviert und die Arbeitsvermittlung sowie viele arbeitsmarktpolitische Instrumente reformiert (Fördern).

■ **Um gleichzeitig die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhöhen wurden die flexiblen Arbeitsverhältnisse liberalisiert.** Der Beschäftigungsaufschwung in der Zeitarbeit wird heute kontrovers diskutiert. Einerseits konnte durch die Zeitarbeit vielen Langzeitarbeitslosen ein erster Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingen und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gestärkt werden. Andererseits gelingt eine Vermittlung der Zeitarbeitnehmer in reguläre Arbeit weiterhin nur bedingt. Mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wurden flexible und kostengünstige Teilzeitarbeitsverhältnisse geschaffen, die besonders von kostensensiblen Bereichen des privaten Dienstleistungssektors stark genutzt werden. Für die Beschäftigten bieten Minijobs jedoch nur bedingt Aufstiegschancen und sind in der Regel mit geringen Stundenlöhnen verbunden. Auch wurde die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit mit vielfältigen Fördermaßnahmen und Liberalisierungen gefördert. Die Möglichkeiten für befristete Arbeitsverhältnisse und der Kündigungsschutz wurden hingegen nur wenig verändert.



■ **Die interne Flexibilisierung von Normalarbeitsverhältnissen war ein wichtiger Faktor für die Erholung des Arbeitsmarktes.** Die Modernisierung und Flexibilisierung der Tarifverträge und eine lange Phase der Lohnzurückhaltung waren entscheidende Erfolgsfaktoren für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und ihre Anpassungsfähigkeit während und nach der Krise. Die beschäftigungspolitischen Erfolge Deutschlands sind daher keinesfalls allein auf Reformen zurückzuführen, sondern basieren auch auf langfristigen Entwicklungen im privaten Sektor.

■ **Heute sieht sich der deutsche Arbeitsmarkt mit neuen Stärken aber auch mit neuen Herausforderungen konfrontiert.** Die strukturelle Arbeitslosigkeit wurde abgebaut und gleichzeitig die sogenannte Beschäftigungsschwelle gesenkt – durch den flexibleren Arbeitsmarkt ist heute ein geringeres Wirtschaftswachstum erforderlich, um die Beschäftigung stabil zu halten bzw. wachsen zu lassen. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hat dank der Arbeitszeitflexibilität und Lohnzurückhaltung in den letzten Jahren stark zugenommen – eine spezifisch deutsche Anpassungsstrategie. Gleichzeitig hat diese Flexibilisierung des Arbeitsmarktes dazu geführt, dass die Vielfalt der Arbeitsverhältnisse zugenommen hat. Sowohl in der Entlohnung als auch bei der Beschäftigungsstabilität sind die Unterschiede größer geworden.

■ **Deutschland gilt als Vorbild für die Krisenbewältigung,** konnte es doch das Beschäftigungswachstum über die Krise hinweg weitgehend stabil halten und 2011 sogar einen Rekordstand seit der Wiedervereinigung erreichen. Den Betrieben ist es gelungen durch flexible Arbeitszeitmodelle sowie das reformierte Instrument der Kurzarbeit viele ihrer Beschäftigten über die Krise zu halten.

■ **Der demographische Wandel bringt neue Aufgaben für die Arbeitsmarktpolitik.** Die schrumpfende Erwerbsbevölkerung macht es umso wichtiger alle Potenziale in der Bevölkerung zu heben. Dies kann unter anderem durch die bestmögliche Qualifizierung junger Menschen gelingen – keiner sollte verloren gehen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern durch den Ausbau der Kinderbetreuung und eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten kann verbessert werden. Die bereits eingesetzten Erfolge bei der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften sollten durch eine noch verstärkte Weiterbildung Älterer und Anstrengungen im Bereich alternsgerechter Arbeitsplätze ausgebaut werden. Auch die Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen und geringer qualifizierten Erwerbspersonen muss weiter eine Rolle spielen. Hier sollten weiterhin Programme zur Aktivierung und Qualifizierung im Vordergrund stehen.

■ **Deutschland hat sein eigenes, individuell sehr erfolgreiches Arbeitsmarktmodell gefunden, mit den Anforderungen der Globalisierung umzugehen.** Auch wenn es in Deutschland sehr erfolgreich ist, kann es nicht ohne Weiteres auf andere Länder übertragen werden. Aber die deutschen Erfahrungen können den europäischen Partnern helfen, eigene Wege zu finden die nationalen Arbeitsmärkte zu reformieren.

# Vom Sorgenkind zum Vorbild

Der Arbeitsmarkt in Deutschland wird im Jahr 2012 einen neuen Höchststand der Erwerbstätigkeit und eine im Jahresvergleich gesunkene Arbeitslosigkeit verzeichnen. Während in den meisten anderen Industriestaaten die globale Wirtschaftskrise zu einem Beschäftigungsrückgang und einem massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt hat, ist der deutsche Arbeitsmarkt robust und große Kündigungswellen blieben aus. Vor allem das europäische Ausland hat diese Entwicklung mit Interesse verfolgt und Deutschland wird mittlerweile als Erfolgsbeispiel für eine gelungene Anpassung von Arbeitsmarktinstitutionen an sich wandelnde ökonomische Bedingungen angesehen. Nach Jahrzehnten der Kritik aus dem In- und Ausland und umfassenden Reformanstrengungen gilt das deutsche Arbeitsmarktmodell heute in vielfacher Hinsicht international als Vorbild. Dies ist eine bemerkenswerte Veränderung in der Bewertung der deutschen Entwicklung.

Seit Mitte der 1970er Jahre war die Arbeitslosigkeit in Deutschland über mehrere Konjunkturzyklen hinweg stark angestiegen und auch in ökonomisch günstigen Situationen mit stärkerem Wirtschaftswachstum nicht mehr auf das Ausgangsniveau zurückgegangen. Diese strukturell verfestigte Arbeitslosigkeit drückte sich auch in einem wachsenden Anteil von Langzeitarbeitslosen und erheblichen Einstiegsbarrieren vor allem für geringqualifizierte Arbeitskräfte aus. Von dieser schlechten Verfassung des Arbeitsmarktes geprägt, wurden Mitte und Ende der 1990er Jahre vor allem die dauerhaft hohe Arbeitslosigkeit und das im internationalen Vergleich bescheidene Niveau der Erwerbstätigkeit als zentrale Schwachpunkte thematisiert. Institutionelle Verkrustungen am Arbeitsmarkt und zu teure soziale Sicherungssysteme galten als Bedrohungen für die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland und wurden mit einem politischen „Reformstau“ in Verbindung gebracht (Manow/Seils 2000). Sowohl von innen als auch von außen wurde Deutschland nach der Wiedervereinigung als „sick man of the Euro“ gesehen (The Economist, 3. Juni 1999).

Seit Mitte der 2000er Jahre ist jedoch eine Wende auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu beobachten. So konnte der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) von etwa 65 Prozent auf rund 73 Prozent gesteigert werden (Abbildung 1). Gleichzeitig hat sich die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren trotz des insgesamt schwierigen ökonomischen Umfelds annähernd halbiert (Abbildung 2). Diese erstaunliche Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt geht auf verschiedene Reformen und Entwicklungen der letzten zehn bis 15 Jahre zurück.



# Der deutsche Reformprozess: Von Vorbildern lernen

Zur Überwindung einer langwierigen Beschäftigungskrise mit hoher Arbeitslosigkeit, einem großen Anteil an Langzeitarbeitslosen und einem insgesamt zu niedrigen Beschäftigungsniveau wandte sich der Blick verstärkt auf ausländische Erfahrungen.

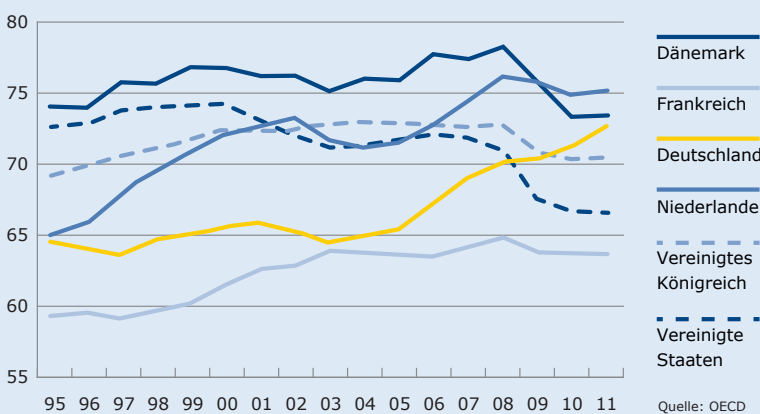
Eine wichtige Rolle spielte dabei die Beschäftigungsstrategie der OECD, die auf der Grundlage umfassender empirischer Analysen eine weitreichende Deregulierung der Arbeitsmärkte als Lösung für mehr Beschäftigung favorisierte (OECD 1994). Implizit wurden damit die angelsächsischen Vorbilder der USA und Großbritannien als nachahmenswert empfohlen. Weniger großzügige Sozialleistungssysteme und ein gering ausgeprägter Kündigungsschutz gingen damals in diesen Ländern mit

einer sehr hohen Arbeitsmarktdynamik einher.

Höhere Arbeitsmarktflexibilität, so der damalige Rat der OECD, könne auch andernorts zu mehr Arbeitsplätzen und weniger Arbeitslosigkeit führen.

## 1 | Steigende Beschäftigung

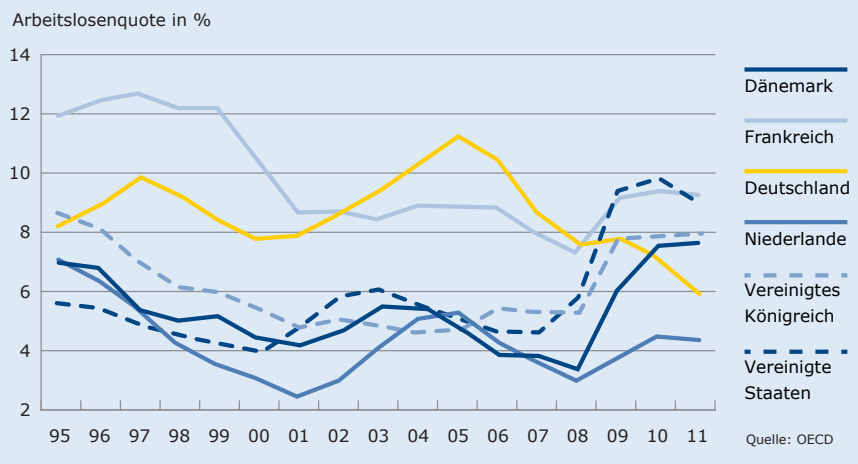
Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in %



Dessen ungeachtet wurde weder in Deutschland noch in den meisten anderen kontinentaleuropäischen Ländern in den folgenden Jahren eine angelsächsisch inspirierte Deregulierungspolitik verfolgt. Ein Hauptgrund dafür war, dass diese Reformstrategien als politisch nicht durchsetzbar galten und in der Öffentlichkeit überwiegend als Modelle mit ausgeprägter sozialer Ungleichheit wahrgenommen wurden. Ein zweiter Grund bestand darin, dass zum Ende der 1990er Jahre auch die „Beschäftigungswunder“ in den Niederlanden, Dänemark oder Österreich stärkere Beachtung fanden, die eben gerade nicht auf einer massiven Deregulierung

basierten. Sie wurden nun als Beleg dafür herangezogen, dass ein hoher Beschäftigungsstand auch mit einem ausgebauten Sozialstaat und höherem Regulierungsniveau erreich- und vereinbar sein konnte. Großzügigere Transfersysteme waren offenbar dann mit einem hohen Beschäftigungsniveau kompatibel, wenn geeignete Schritte zur „Aktivierung“ von Stellensuchenden mithilfe einer gezielten aktiven Arbeitsmarktpolitik unternommen wurden. Auch galt eine ausgebaute, aber auf Aktivierung angelegte soziale Absicherung als eine gesellschaftlich akzeptable Form der Arbeitsmarktflexibilität, die bei Bedarf durchaus auch mit einem weniger strikten Kündigungsschutz nach angelsächsischem Vorbild verknüpft werden könnte. Unter dem Begriff der „Flexicurity“ fanden diese Überlegungen in Kontinentaleuropa starken Widerhall.

## 2 | Sinkende Arbeitslosigkeit



Die intensiven Reformen von Arbeitsmarkt und Sozialstaat, die Deutschland in der Folgezeit, also Anfang bis Mitte der 2000er Jahre auf den Weg brachte, waren von diesen ausländischen Modellen inspiriert. Es wurde aber weder das liberale angelsächsische Modell noch eine umfassende Flexicurity-Strategie vollständig übernommen. Vielmehr wurde ein eigener Weg, basierend auf den institutionellen Ausgangsbedingungen und den politischen Konstellationen, eingeschlagen.

Die deutschen Reformen wurden dabei nicht in konsensueller Vereinbarung mit den Sozialpartnern, sondern im Zuge einer klaren Initiative der damaligen rot-grünen Bundesregierung vorangetrieben. Vielmehr handelt es sich bei diesen Arbeitsmarktreformen, die zwischen 2002 und 2005 in den „Hartz-Reformen“ und der „Agenda 2010“ ihren Niederschlag gefunden haben, um eine Ansammlung von mehr oder weniger zueinander passenden Einzelmaßnahmen, die auf jeweils spezifische Problemlagen in Deutschland reagierten. Ihre Wirkungen fielen in den Folgejahren zum Teil unerwartet deutlich aus. Dieses Reformpaket umfasste dabei zwei wesentliche Kernbereiche:

1. den Umbau der Arbeitslosenunterstützung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel einer Vermeidung bzw. Verkürzung von Arbeitslosigkeit und Transferbezug (Aktivierung), und
2. die Liberalisierung von flexiblen Arbeitsformen, um die Aufnahmefähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes zu verbessern.

# Aktivierender Sozialstaat: Fordern und Fördern

Was die Aktivierungspolitik im Bereich der Arbeitslosenunterstützung angeht, so kann die Bedeutung von gewissen Einschränkungen bei den Transferleistungen nicht überschätzt werden. Dies gilt vor allem für folgende Punkte:

1. Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für ältere Arbeitnehmer,
2. Zusammenführung von bedürftigkeitsgeprüfter, aber gleichwohl verdienstbezogener Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe als Grundsicherung für alle Arbeitssuchenden im erwerbsfähigen Alter, jedoch auf dem Niveau der Sozialhilfe,
3. striktere Formulierung und Durchsetzung von Anforderungen an die Bezieher von Transferleistungen wie etwa die Verpflichtung zur Annahme von Arbeitsangeboten und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Die deutsche Aktivierungsstrategie ist dabei nicht nur mit ‚fordernden‘, sondern auch mit intensiv ‚fördernden‘ Elementen verbunden, die dazu beitragen sollen, dass Arbeitslosigkeit nach Möglichkeit verkürzt wird (Eichhorst/Grienberger-Zingerle/Konle-Seidl 2008). Gerade für Langzeitarbeitslose wurde ein sehr umfassender, aber auch flexibler Instrumentenkasten zusammengestellt, der auf die Bedürfnisse des Einzelfalls angepasst werden kann. Hierzu wurde die Betreuung der Arbeitssuchenden insgesamt intensiviert und die Arbeitsvermittlung von Grund auf reformiert. Generell wurden im Zuge der Hartz-Reformen viele arbeitsmarktpolitische Instrumente reformiert, um ihre Wirksamkeit im Sinne einer schnelleren Integration in Beschäftigung zu erhöhen. So wurden etwa langfristig angelegte Umschulungsmaßnahmen durch kürzere Trainingsmaßnahmen weitgehend ersetzt. Hierbei folgte man Anregungen aus dem Ausland. So lassen sich die Grundprinzipien einer „aktivierenden“ Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik über strikteres „Monitoring“ bei der Stellensuche und verschärfte Sanktionen, die Schaffung einer gemeinsamen Anlaufstelle für alle (Langzeit-)Arbeitslosen, die stärkere Mobilisierung von Maßnahmen-trägern der Arbeitsmarktpolitik über Zielvereinbarungen und finanzielle Anreize sowie die Modernisierung der Bundesagentur für Arbeit auf die gesammelten positiven Erfahrungen in Großbritannien, Dänemark, der Schweiz und den Niederlanden zurückführen.



## Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Um gleichzeitig die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhöhen, wurden im Zuge der Hartz-Reformen auch flexible Arbeitsverhältnisse, die sogenannte ‚atypische‘ Beschäftigung, weiter liberalisiert. Dies betraf in erster Linie die Zeitarbeit, die geringfügige Beschäftigung und die selbstständige Erwerbstätigkeit, während weder im Bereich der befristeten Beschäftigung noch beim Kündigungsschutz für unbefristet Beschäftigte Wesentliches verändert wurde.

### ZEITARBEIT

Im Zuge der Hartz-Reformen wurde die Zeitarbeit deutlich liberalisiert und erlebte ein starkes Beschäftigungswachstum. Unter anderem wurden Beschränkungen wie das Verbot der Befristung und Synchronisierung von Arbeitsverträgen und Überlassung an Entleihunternehmen sowie die zeitliche Obergrenze für den Verleih von Arbeitskräften aufgehoben.

Gleichzeitig wurde das Prinzip der Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitnehmern und Stammarbeitskräften festgeschrieben – jedoch konnte davon bei der Einstellung von Arbeitslosen oder durch Tarifvertrag abgewichen werden. Dies hatte zur Folge, dass der Wirtschaftszweig der Zeitarbeit zwar erstmals von Tarifverträgen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgedeckt wurde, jedoch lagen diese neu vereinbarten Löhne deutlich unter denen, die in den Tarifverträgen der wichtigsten Nutzerbranchen festgelegt worden waren. Damit wurden gerade im industriellen Bereich Anreize gesetzt, Tätigkeiten zum Teil auf flexible und gering entlohnte Arbeitskräfte zu verlagern.

Auch lässt sich ein Funktionswandel der Zeitarbeit gegenüber dem mit den Hartz-Reformen ursprünglich angestrebten Ziel einer verbesserten Integration von Arbeitslosen erkennen. Die Förderung der Zeitarbeit wurde mit Verweis auf das Beispiel der Niederlande damit begründet, dass die Überlassung von Arbeitskräften dabei helfen könne, Arbeitsuchende, die sonst nur schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, einen Einstieg in Arbeit zu geben und durch sogenannte „Klebeeffekte“ in reguläre Arbeitsplätze zu vermitteln.

Während sich die Hoffnung, vor allem Langzeitarbeitslosen einen Einstieg in Arbeit zu ermöglichen, in weiten Teilen erfüllt hat, gelingt die Vermittlung in den regulären Arbeitsmarkt nur bedingt. Ein Hemmnis ist beispielsweise, dass es im Gegensatz zu den Niederlanden in Deutschland kein effektives Gleichbehandlungsprinzip in der Zeitarbeit gibt. Die neu geschaffenen Tarifverträge und die Möglichkeit ohne Befristung in Entleihbetriebe zu entsenden beförderten die Entstehung von Entlohnungsstrukturen unterhalb der Tariflohngruppen. Zeitarbeit wird dadurch in vielen Branchen als dauerhaftes Flexibilisierungsinstrument oder zur Senkung der Lohnkosten eingesetzt – und weniger als Rekrutierungsinstrument. Nach heutigen Erkenntnissen kann bei der Zeitarbeit daher nur sehr eingeschränkt von einer „breiten Brücke“ in andere Beschäftigungsverhältnisse gesprochen werden.

## ZEITARBEIT

### ■ 1997: Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

*Das seit 1972 geltende Überlassungsgesetz wird erstmalig deutlich gelockert. Die Überlassungshöchstdauer wird auf 12 Monate hochgesetzt. In Einzelfällen wird Befristung durch besondere Befristungsregelungen ermöglicht. Die Wiedereinstellung von Leiharbeitern ist einmalig erlaubt.*

### ■ 2003: Erstes Hartz-Gesetz

*Deregulierung: Die Beschränkung der Überlassungsdauer wird aufgehoben und Befristung wird ohne besondere Regelungen zulässig. Außerdem ist die Wiedereinstellung von Zeitarbeitern im gleichen Verleihbetrieb unbegrenzt möglich.*

*Gleichzeitig wird zum Schutz der Zeitarbeiter der Gleichstellungsgrundsatz eingeführt d. h. mit Beginn der Beschäftigung gilt der Equal pay/Equal treatment-Grundsatz.*

### ■ 2011: Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung

*Regulierung: Verbot von Auswechslung der Stammbeschäftigung durch Zeitarbeiter (Drehtürklausel), Regelungen zur Festsetzung einer Lohnuntergrenze für den Zeitarbeitssektor, Verpflichtungen der Entleiher Informationen über offene Stellen zu geben und den Zugang in Gemeinschaftseinrichtungen (Betriebskindergarten, Kantine etc.) zu gewährleisten.*



Für die deutsche Wirtschaft – vor allen die exportierende Industrie – war die Zeitarbeit hingegen ein wichtiger Schlüssel um ihre Wettbewerbsfähigkeit weiter ausbauen zu können. Dank der gewonnenen Flexibilitäts- und Lohnkostenvorteile konnten manche Tätigkeiten in Deutschland belassen werden, die andernfalls eventuell ausgelagert worden wären (Baumgarten et al. 2012, Eichhorst/Marx/Thode 2010, Lehmer/Ziegler 2010).

## TEILZEIT UND GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Die geringfügige Beschäftigung existierte ebenfalls bereits lange vor den Hartz-Reformen. Sie wurde jedoch 2003 durch einige entscheidende Veränderungen ausgeweitet. So wurde die Verdienstgrenze für eine abgaben- und steuerfreie Beschäftigung, nun als Minijobs bezeichnet, auf 400 Euro im Monat angehoben. Gleichzeitig wurde diese Möglichkeit auch für Nebenverdienste wieder eröffnet, nachdem dies Ende der 1990er Jahre eingeschränkt worden war. Die Obergrenze bei der Arbeitszeit entfiel, so dass auch längere Arbeitszeiten – und niedrigere Löhne – in diesem Segment möglich wurden. Minijobs haben sich seitdem in bestimmten Berufen und Wirtschaftszweigen wie dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe auf breitere Front als flexibles und für die Arbeitgeber günstiges Beschäftigungsmodell durchgesetzt. Die Abgabefreiheit aufseiten der Beschäftigten geht in der Regel mit niedrigen Stundenlöhnen und erheblichen Barrieren bei der Ausweitung der Arbeitszeiten einher.

Die Mobilisierung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials wird zwar durch den in den 2000er Jahren eingeleiteten Ausbau der Kinderbetreuung unterstützt. Allerdings dominiert bei Frauen nach wie vor die Teilzeittätigkeit, weil zumindest in Westdeutschland immer noch Ganztagsbetreuungsangebote fehlen und steuerliche Regelungen wie das Ehegattensplitting sowie das Instrument der Minijobs klarere Anreize für Teilzeitarbeit setzen. Dies betrifft auch qualifizierte Frauen nach der Kindererziehungsphase, für die sich angesichts eingeschränkter Kinderbetreuung oft eine geringfügige Beschäftigung als Hinzuverdienst anbietet – damit können aber berufliche Qualifikationen nicht weiter entwickelt werden.

Eine vierte größere Gruppe der Minijobber sind Bezieher von Arbeitslosengeld II. Im Zuge einer stärker „aktivierend“ ausgerichteten Grundsicherung wurde die Hinzuverdienstmöglichkeit erweitert. Innerhalb der seit 2005 geltenden Regeln ist es daher einfacher als in der Vergangenheit Erwerbstätigkeit und Transferbezug zu verbinden. Es wurde also eine Art Kombilohn eingeführt. Gleichzeitig setzte man dadurch aber auch Anreize, den Bezug von Leistungen der Grundsicherung mit einer Teilzeittätigkeit, gerade auch im Bereich der Minijobs, zu kombinieren. Bisher bestehen für diese Personen jedoch wenige Anreize, über die Hinzuverdienstgrenzen hinaus zu arbeiten, da der zusätzliche Verdienst nahezu vollständig auf die Sozialleistungen angerechnet wird.

Die Ausdehnung geringfügiger Beschäftigung hatte vor allem auf viele kostensensible Bereiche des privaten Dienstleistungssektors wie dem Einzelhandel, der Gebäudereinigung oder dem Gastgewerbe großen Einfluss auf die Beschäftigungsstruktur. Mit den Minijobs wurde ein Instrument zur Schaffung von flexiblen und kostengünstigen Teilzeitarbeitsverhältnissen forciert, allerdings für den Preis einer Ausweitung des Niedriglohnsektors und nur geringer Aufstiegschancen in diesem Segment – auch ist es nicht wirklich gelungen, Arbeitsverhältnisse aus der Schattenwirtschaft in den legalen Bereich zu verlagern (Eichhorst et al. 2012).

## SELBSTSTÄNDIGKEIT

Ein weiteres Reformfeld betraf die Förderung der Selbstständigkeit in Deutschland. Auf mehreren Ebenen sollte durch Fördermaßnahmen und Liberalisierungen für Arbeitslose und Arbeitnehmer der Weg in die Selbstständigkeit erleichtert werden.

Unter anderem wurden bestehende Barrieren aufgehoben. In manchen handwerklichen Berufen wurde es möglich, auch ohne Meisterbrief ein Unternehmen zu betreiben, in anderen Bereichen wurden die Definition selbstständiger Tätigkeit in Abgrenzung zu einer abhängigen Beschäftigung gelockert. Für neu gegründete Unternehmen wurden die Möglichkeiten befristeter Einstellungen erweitert.

Außerdem wurde die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit aus der Arbeitslosigkeit durch die später als besonders wirksam und kostengünstig eingeschätzte Existenzgründerunterstützung im Rahmen der Ich-AG (Caliendo/Künn/Wießner 2010) massiv gefördert.

## BEFRISTUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Gleiches galt für befristete Einstellung von älteren Arbeitskräften, die seit Mitte der 2000er Jahre leichter möglich ist als in der Vergangenheit. Weitere Veränderungen beim arbeitsrechtlichen Bestandsschutz wurden jedoch nicht unternommen. An der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat sich seit dem Jahr 2000 nichts mehr geändert – auch hat deren Bedeutung in der Praxis kaum zugenommen. Die Reform des Jahres 2000 hat dabei die wiederholte sachgrundlose Befristung beim selben Arbeitgeber auf maximal zwei Jahre beschränkt. Auch beim Kündigungsschutz wurde nichts Wesentliches verändert. Die letzte Reform, die Anfang 2004 wirksam wurde, hat lediglich den Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzes von fünf auf zehn Beschäftigte angehoben, die Kriterien für die sogenannte Sozialauswahl vereinfacht und die Option einer Abfindungszahlung eingeführt.

## MODERNE TARIFPOLITIK UND INTERNE FLEXIBILISIERUNG

Arbeitsmarktreformen sind jedoch nur ein Faktor zur Erklärung von verminderter Arbeitslosigkeit und höherer Beschäftigung in Deutschland. Abseits von gesetzlichen Veränderungen wurde vor allem das Normalarbeitsverhältnis erheblich flexibilisiert. Diese längerfristige Anpassung im Bereich der Normalarbeitsverhältnisse hat dazu beigetragen, dass sich die Anzahl der Erwerbstätigen in dieser Beschäftigungsform nach einer Zeit der Schrumpfung wieder stabilisiert hat. Seit 2006 wächst sie wieder leicht gemessen am Anteil an allen Beschäftigungsformen (Eichhorst/Marx 2011).

Hierbei ist an erster Stelle die Modernisierung und Flexibilisierung der Tarifverträge in Deutschland zu nennen. Ab Mitte der 1990er Jahre kam es in Deutschland zu einer deutlichen Veränderung in der Tarifvertragslandschaft. Grund dafür war unter anderem die schwindende Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen, eine vermehrte Verlagerung von Unternehmensteilen und Arbeitsplätzen ins Ausland sowie eine immer geringere Bereitschaft der Unternehmen, Mitglieder von Arbeitgeberverbänden zu werden. Auf der Ebene der Tarifverträge für Wirtschaftszweige

## TEILZEIT- UND BEFRISTETE ARBEIT

### ■ 1985: Beschäftigungs- förderungsgesetz

*Deregulierung: Befristung ohne sachlichen Grund wurde bis zu 18 Monate zulässig.*

### ■ 2001: Teilzeit- und Befristungsgesetz

*Deregulierung: Befristung ohne sachlichen Grund wurde bis zu 24 Monate zulässig.*

*Regulierung: Befristung nur bei Neueinstellung, höchstens dreimalige Vertragsverlängerung*

### ■ 2003: Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

*Deregulierung: Befristung ohne sachlichen Grund wurde in Start-ups und für Arbeitnehmer ab Vollendung des 52. Lebensjahres auf 4 bzw. 5 Jahre verlängert.*

## GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

### ■ 1999: Gesetz zur Neuregelung der gering- fügigen Beschäftigung

*Regulierung: Einführung der Sozialversicherungspflicht für Arbeitgeber generell und für geringfügige Nebenerwerbstätige. Lohnobergrenze für geringfügige Beschäftigung wurde von der Einkommensentwicklung entkoppelt und auf 630 DM (West) bzw. 530 DM (Ost) festgesetzt.*

### ■ 2003: Zweites Hartz-Gesetz

*Deregulierung: Die Lohnobergrenze wurde von 325 Euro auf 400 Euro angehoben und die Arbeitszeithöchstgrenze von 15 Stunden pro Woche aufgehoben. Aufhebung der Sozialversicherungspflicht für Nebenerwerbstätige. Für eine effiziente Organisation wurde eine eigene Minijob-Zentrale eingeführt.*



### ■ 2013: Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigung

*Regulierung: Anhebung der Lohnobergrenze auf 450 Euro. Es wird eine Rentensicherungspflicht für Arbeitnehmer mit Befreiungsmöglichkeit eingeführt zur Förderung der Beitragszahlung auf Arbeitnehmerseite.*

### SELBSTSTÄNDIGKEIT

#### ■ 2003: Gesetz zur Reform am Arbeitsmarkt

*Deregulierung: Befristung ohne sachlichen Grund wird in Start-ups und für Arbeitnehmer ab Vollendung des 52. Lebensjahres auf 4 bzw. 5 Jahre verlängert.*

#### ■ 2003: Zweites Hartz-Gesetz

*Regulierung: Ich-AG wird eingeführt, wobei der Existenzgründungszuschuss auch für Selbstständigkeit als Neben-erwerb bewilligt wurde.*

#### ■ 2004: Drittes Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung

*Deregulierung: In vielen Handwerken wird die Meisterpflicht aufgehoben und somit die Existenzgründung ohne Meistertitel ermöglicht.*

#### ■ 2006: Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende

*Regulierung: Ich-AG und Überbrückungsgeld werden als Gründungszuschuss zusammengefasst.*

wie die Metall- und Elektroindustrie wurden Möglichkeiten der Anpassung und Abweichung von den vereinbarten Standards geschaffen, sogenannte Öffnungsklauseln. Für Unternehmen wurden dadurch auf der betrieblichen Ebene bei Entlohnung und der Gestaltung von Arbeitszeiten neue Möglichkeiten der Flexibilität geschaffen. Die Gewerkschaften, aber auch die Betriebsräte in den Unternehmen waren zu Zugeständnissen bereit, um die Arbeitsplätze der vorwiegend organisierten Kernbelegschaften zu sichern. Damit war seit Mitte der 1990er Jahre eine lange Phase der Lohnzurückhaltung verbunden, die auf mittlere Sicht über eine günstige Entwicklung der Lohnstückkosten zu einer deutlichen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der exportorientierten Industrie in Deutschland führte.

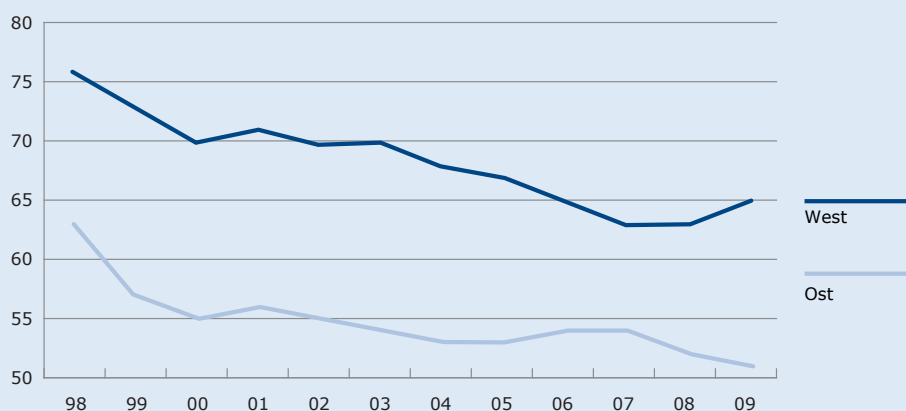
Die Lohn- und Arbeitszeitflexibilität vergrößerte sich also innerhalb der von Tarifverträgen abgedeckten Bereiche und wurde gleichzeitig durch innerbetriebliche Umstrukturierung ergänzt. Im industriellen Bereich gelang es dadurch die Beschäftigung zu stabilisieren und dank der günstigen Entwicklung der deutschen Export-tätigkeit auch wieder etwas auszuweiten.

Gleichzeitig ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass der Geltungsbereich der Tarifverträge, gemessen am Anteil der abgedeckten Arbeitnehmer, insgesamt rückläufig ist (Abbildung 3). Immer größere Bereiche des deutschen Arbeitsmarktes sind außerhalb dieser Strukturen angesiedelt. Dies gilt insbesondere für kleinere, neugegründete sowie im privaten Dienstleistungsbereich angesiedelte Unternehmen. Dort ist die Gestaltung von Arbeitsbedingungen noch wesentlich flexibler. Auch haben sich generell stärker leistungs- und ergebnisbezogene Steuerungs- und Entlohnungsformen in den Unternehmen durchgesetzt.

Die beschäftigungspolitischen Erfolge Deutschlands sind also nicht allein auf staatliche Arbeitsmarktreformen zurückzuführen, sondern basieren auch auf den Veränderungen im Verhältnis der Tarifpartner und breiter, langfristig angelegter Entwicklungstrends im privaten Sektor.

### 3 | Rückläufige Tarifbindung

Tarifbindung nach Beschäftigten in %



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2011 Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik

# Das deutsche Modell: Neue Stärken, neue Herausforderungen

## EINE NIEDRIGERE BESCHÄFTIGUNGSSCHWELLE

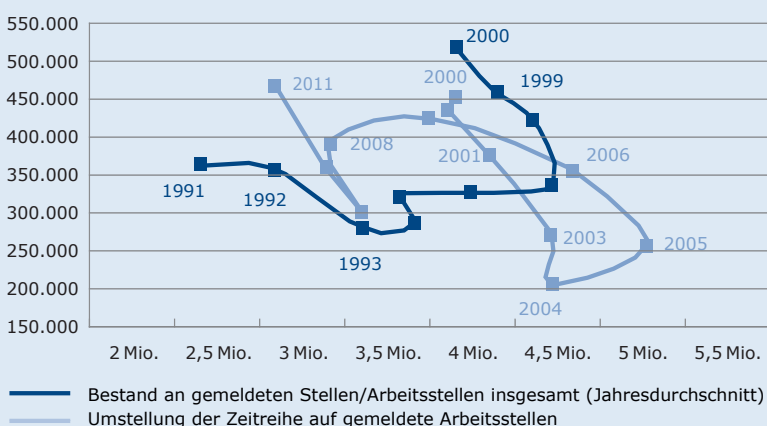
Die intensiven Arbeitsmarktreformen zwischen 2002 und 2005 haben die Dynamik auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich verstärkt. Parallel mit der wirtschaftlichen Belebung sind nach 2005 wesentlich mehr neue Arbeitsplätze entstanden als in den Jahren zuvor. Damit ging auch ein Abbau der Arbeitslosigkeit einher. Dies sind durch bemerkenswerte strukturelle Verbesserungen. Es ist Deutschland gelungen, die lange wachsende strukturelle Arbeitslosigkeit abzubauen und gleichzeitig die sogenannte Beschäftigungsschwelle zu senken. Durch

den insgesamt flexibleren Arbeitsmarkt ist heute ein geringeres Wirtschaftswachstum erforderlich, um die Beschäftigung stabil zu halten bzw. wachsen zu lassen als vor den Reformen.

Diese niedrigere Beschäftigungsschwelle erklärt auch die starke Expansion der Beschäftigung nach 2005 und die insgesamt günstige Entwicklung in den Krisenjahren. Die sogenannte Beveridge-Kurve, die das Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen widerspiegelt, veranschaulicht diese Entwicklung. Eine Verschiebung nach links unten zeigt eine Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes an. Dies war in Deutschland in den letzten Jahren der Fall, während die Entwicklung davor entgegengesetzt verlaufen war und auf stärkere strukturelle Probleme hindeutete. (Abbildung 4)

### 4 | Bessere Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes

Verhältnis zwischen offenen Stellen (y-Achse) und Arbeitslosigkeit (x-Achse)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## EINE GRÖßERE VIELFALT AN ARBEITSVERHÄLTNISSEN UND EINE BREITERE LOHNSTRUKTUR

Bis Ende der 1990er Jahre wurden in der politischen und fachlichen Debatte vor allem die hohe Arbeitslosigkeit und eine zu niedrige Erwerbstätigkeit – also die Spaltung zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen – problematisiert. Diese Situation hat sich fundamental geändert. Deutschland ist es gelungen, deutlich mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weswegen heute vor allem die Unterschiede innerhalb des Arbeitsmarktes thematisiert werden. Vor allem das Wachstum der Niedriglohnbeschäftigung und ein steigender Anteil neuer Beschäftigungsverhältnisse, die im Vergleich zum unbefristeten „Normalarbeitsverhältnis“ eine geringere Bestandstabilität haben, stehen unter kritischer Beobachtung.

Grundsätzlich hat das Wachstum in den sogenannten atypischen Beschäftigungsformen maßgeblich dazu beigetragen, dass mehr Personen als in der Vergangenheit am deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten. Auch handelt es sich um Entwicklungen, die in Deutschland im Vergleich zu anderen Staaten lange Zeit nur verlangsamt abliefen und erst im letzten Jahrzehnt an Geschwindigkeit gewonnen haben. Abbildung 5 zeigt das Wachstum der verschiedenen Erwerbsformen seit Mitte der 1990er Jahre,

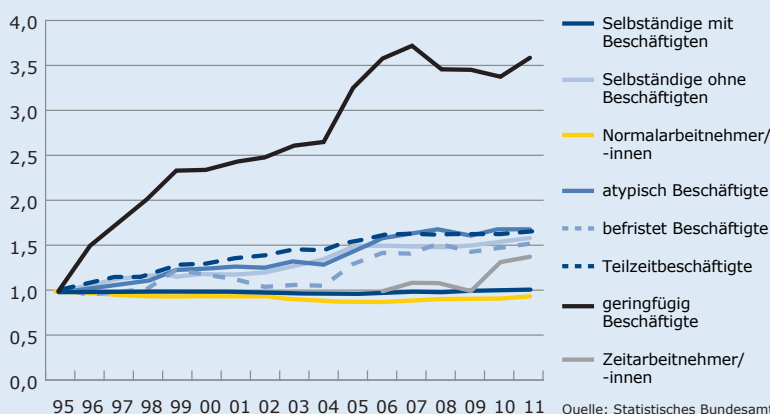


wobei die unbefristeten Vollzeitverhältnisse seit dem Jahr 2000 wieder eine weitgehend stabile Gruppe darstellen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind für die Arbeitnehmer oft mit einer niedrigeren Entlohnung und größeren Unsicherheit verbunden. Trotzdem können nicht alle atypischen Jobs als „prekär“ bezeichnet werden. So sind Teilzeitjobs in der Regel auf Dauer angelegt und vollständig in Tarifverträge und soziale Absicherung einbezogen. Befristete Arbeitsverträge werden oft als verlängerte „Probezeit“ genutzt und mit einer hohen Wahrscheinlichkeit im Anschluss entfristet. Im Bereich der Zeitarbeit, Minijobs und Selbstständigkeit sind jedoch vergleichsweise größere Risiken einer niedrigeren Entlohnung und Beschäftigungsinstabilität festzustellen.

### 5 | Entwicklung verschiedener Erwerbsformen

Veränderungsrate, Basisjahr 1995



Gleichzeitig haben auch innerhalb der Vollzeittätigkeiten die Unterschiede bei der Entlohnung über die Zeit in Deutschland deutlich zugenommen. Die Situation ist nun etwa mit der in Großbritannien vergleichbar. Diese Entwicklung hin zu stärker nach unten und nach oben ausdifferenzierten Löhnen hängt eng mit dem Rückgang der tarifvertraglichen Abdeckung und dem Wandel der Beschäftigung hin zu privaten Dienstleistungen zusammen, wo die tarifliche Abdeckung tendenziell geringer und atypische Jobs stärker verbreitet sind. In Branchen mit geringer tariflicher Abdeckung ist die Lohnspreizung tendenziell stärker ausgeprägt, und atypische Beschäftigungsverhältnisse sind generell eher mit geringer Entlohnung verbunden als die Normalarbeitsverhältnisse (siehe Abbildung 6 und 7).

### 6 | Verbreitung von Niedriglöhnen

Niedriglohnanteile nach Tätigkeiten und Vertragsform, 2010

	Gesamt	Normalarbeitnehmer (Vollzeit und Teilzeit über 20 Std.)	Atypisch Beschäftigte	davon			
				Teilzeitbeschäftigte	Befristet Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeiter
Gesamt	20,6	10,8	49,8	20,9	33,5	84,9	67,7
Akademische Berufe	3,0	1,0	10,5	3,5	5,7	64,9	n.a.
Techniker und vergleichbare Berufe	7,6	4,0	24,9	4,7	17,3	68,1	29,2
Bürokräfte	23,4	10,9	48,1	13,2	39,4	80,3	62,5
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	42,3	28,4	65,4	30,0	58,3	88,6	72,1
Handwerksberufe	16,1	11,1	48,7	32,6	31,3	81,0	47,6
Maschinenbediener	23,7	17,1	60,6	33,2	39,7	89,3	63,0
Hilfsarbeitskräfte	61,5	39,7	79,2	56,3	70,7	90,3	89,2

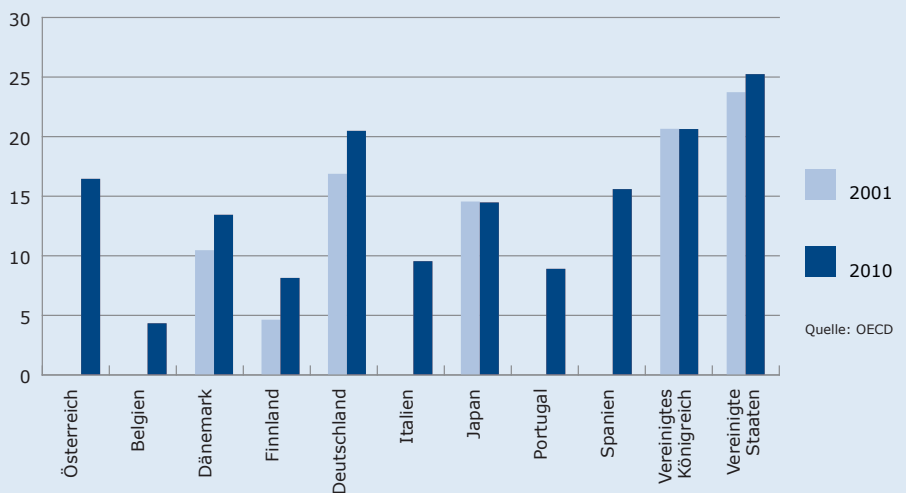
Quelle: Statistisches Bundesamt. Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medianlohnes

## WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DURCH ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT UND LOHNZURÜCKHALTUNG

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Es ist gelungen, die Lohnstückkosten über zehn Jahre stabil zu halten bzw. zu senken (Abbildung 8). Ein Grund hierfür ist die über mehrere Jahre andauernde Lohnzurückhaltung bei entsprechenden Produktivitätsgewinnen. Gleichzeitig ermöglichte die weiter gewachsene Flexibilität der Arbeitszeiten über kurz- und langfristige Arbeitszeitkonten innerhalb der Unternehmen wieder international konkurrenzfähig zu werden. Gerade die Wiedergewinnung von Wettbewerbsfähigkeit über Lohnmäßigung und die Ausweitung der Arbeitszeitflexibilität geht über das Maß, was in anderen Ländern in den letzten Jahren zu beobachten war, weit hinaus und stellt eine spezifisch deutsche Anpassungsstrategie dar.

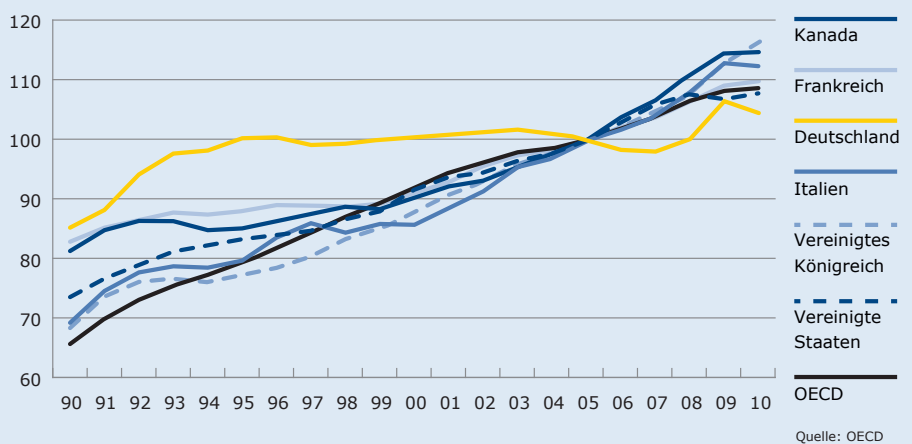
### 7 | Niedriglohnbeschäftigte

Vollzeitbeschäftigte mit weniger als zwei Drittel des Medianlohnes in %



### 8 | Konstante Lohnstückkosten

Nominale Lohnstückkosten, Basisjahr 2005



**Kurzzeit:** In diesem Modell werden Überstunden nicht durch Geld, sondern durch flexible Gestaltung von wöchentlicher Arbeitszeit ausgeglichen. Dabei ist der Anspruch auf Ausgleich oft auf ein Jahr begrenzt. Der Arbeitgeber kann dadurch besser auf kurzfristige Nachfrageschwankungen reagieren. Das Kurzzeitmodell wird insgesamt von 29 Prozent aller Betriebe praktiziert.

**Langzeit:** In diesem Modell wird Mehrarbeitszeit langfristig auf ein Konto gebucht. Der über das Erwerbsleben „angesparte“ Zeitwert ermöglicht dem Arbeitnehmer eine längere Arbeitsfreistellung für z. B. Pflege, Erziehung, Sabbatical oder für einen vorzeitigen Ruhestand (der bisher meistgenannte Verwendungszweck). Bisher wird das Modell jedoch nur von 2 Prozent aller Betriebe und vornehmlich großen Unternehmen genutzt.

## Deutschland als Vorbild der Krisenbewältigung?

In der globalen Wirtschaftskrise nach 2008 hat sich Deutschland erstaunlich gut geschlagen. Es ist nahezu das einzige Land, in dem kein massiver Anstieg der Arbeitslosigkeit verzeichnet werden musste. Vielmehr blieb das Beschäftigungswachstum über die Krise hinweg weitgehend stabil und erreichte 2011 sogar einen Rekordstand seit der Wiedervereinigung.

Die erfolgreiche Bewältigung der Wirtschaftskrise mit nur geringen negativen Wirkungen auf den Arbeitsmarkt kann vor allem auf die mittlerweile ausgebauten Flexibilität bei den Arbeitszeiten und Löhnen in den Betrieben sowie das lange etablierte Instrument der Kurzarbeit zurückgeführt werden.

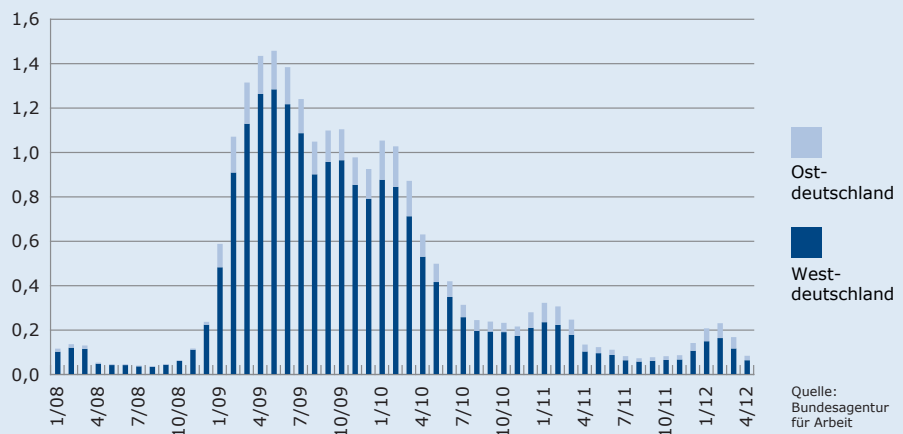
Sowohl in der Arbeitszeitpolitik als auch bei der Kurzarbeit kann Deutschland als ein Vorreiterland gelten, das diese Instrumente früher entwickelt und stärker als andere ausgebaut hat. In der akuten Krisensituation gelang es dadurch mit einigen wenigen Anpassungen bei der Förderung der Kurzarbeit, die qualifizierten Stammebelegschaften vor allem in der exportorientierten Industrie, welche am stärksten von der Krise betroffen war, über das schwierige Jahr 2009 retten zu können.

### DIE NUTZUNG VON ARBEITSZEITKONTEN

Aus den Erfahrungen der Jahre vor der Krise war den Unternehmen klar geworden, dass angesichts des demographischen Wandels die Gewinnung von neuen Fachkräften schwieriger werden würde. Gleichzeitig wurde nur mit einem eher kurzfristigen Auftragseinbruch gerechnet. Das Interesse der Unternehmen war daher groß, ihre Mitarbeiter möglichst zu halten, um bei Einsetzen des Aufschwungs schnell wieder

#### 9 | Nutzung von Kurzarbeit

Anzahl der Kurzarbeiter in Mio.



Kurzarbeit ist schon seit Jahrzehnten eine bewährte wirtschaftspolitische Maßnahme in Deutschland. Dabei können Betriebe, die von kurzfristigen Auftragseinbrüchen betroffen sind, Mitarbeiter in verkürzte Arbeitszeiten überführen um die Lohnkosten vorübergehend zu senken. Durch staatliche Zuschüsse (Kurzarbeitergeld) werden die Lohnneinbußen der Arbeitnehmer teilweise ersetzt. Aufgrund von zwischen 2009 und 2011 geltenden Sonderregelungen wurde während der jüngsten Wirtschaftskrise Kurzarbeit mehr denn je von betroffenen Betrieben eingesetzt. Mittlerweile ist die Anzahl von Kurzarbeitern wieder zurückgegangen.

alte Produktionsniveaus erreichen zu können. Hinzu kommt, dass bereits im Zuge der Arbeitsmarktreformen Möglichkeiten der Frühverrentung eingeschränkt wurden. Der Abbau von Arbeitsplätzen wäre daher für die Unternehmen deutlich teurer geworden als in der Vergangenheit.

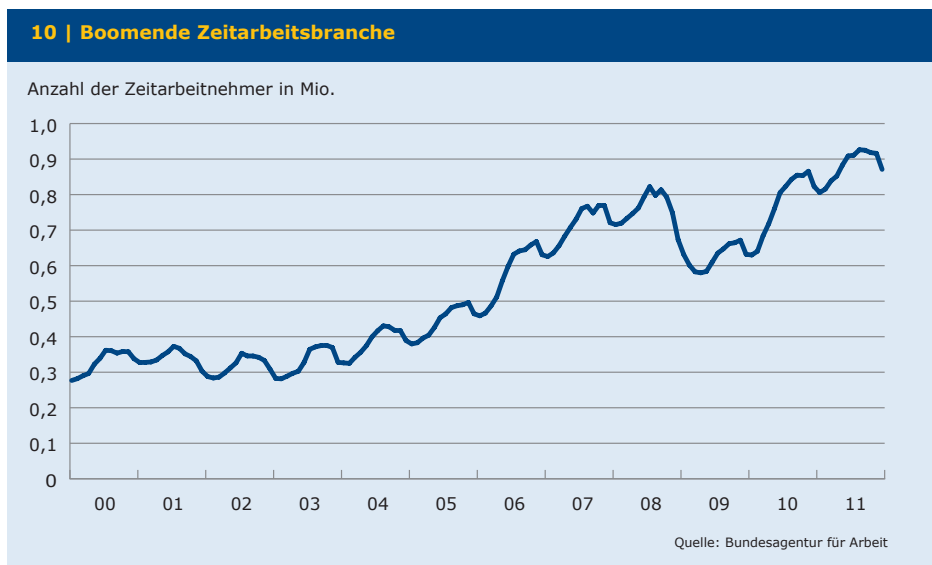
Um ihre Mitarbeiter zu halten, griffen die Unternehmen stark auf flexible Arbeitszeitmodelle zurück. Der Abbau von Überstunden, die vor der Krise angesammelt worden waren, und der Ausgleich von Guthaben auf Arbeitszeitkonten spielten eine wichtige Rolle bei der Krisenbewältigung (Möller 2010, Rinne/Zimmermann 2011).

KURZARBEIT

Was die Kurzarbeit angeht, so wurde dieses bereits seit langem existierende Instrument zu Beginn der Wirtschaftskrise durch einige Reformen für die Betriebe attraktiver gemacht. Vor allem für die Arbeitgeber in der Exportindustrie hat es zu einem wesentlichen Teil dazu beigetragen, dass Fachkräfte gehalten werden konnten.

Kurzarbeit wird in Deutschland über die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert und ersetzt den Verdienstaufschlag für nicht gearbeitete Stunden zu etwa zwei Dritteln, d. h. auf dem Niveau des Arbeitslosengeldes. Zur Krisenbewältigung wurde die maximale Dauer des Kurzarbeitergeldes ausgeweitet und die Arbeitgeber wurden bei der Beantragung von Kurzarbeit sowie bei den Sozialversicherungsbeiträgen für die nicht gearbeiteten Stunden entlastet.

Während die Kurzarbeit nach Schätzungen der OECD etwa 350.000 Arbeitsplätze in der Industrie sichern konnte (OECD 2010), verloren parallel dazu etwa gleich viele Zeitarbeiter ihre Beschäftigung. Die Zeitarbeit hat damit als flexible Beschäftigungsform auch einen erheblichen Anteil an der Bewältigung der Krise getragen (Abbildung 9 und 10).



# Neue Aufgaben für die Arbeitsmarktpolitik: Fachkräftemangel

Nachdem das lange Zeit sehr hohe Niveau der Arbeitslosigkeit deutlich gesenkt und die Beschäftigungsquote signifikant angehoben werden konnte, hat sich der politische Handlungsbedarf in Deutschland verschoben. Die Bildungspolitik hat gegenüber der Belebung des Arbeitsmarktes mithilfe von Arbeitsmarktreformen an Bedeutung gewonnen.

Angesichts des demografischen Wandels, durch den das Erwerbspersonenpotenzial bis 2050 um rund 18 Millionen sinken wird, und des bereits heute in Teilen erkennbaren Fachkräftemangels vor allem in naturwissenschaftlichen, ingenieurtechnischen, ärztlichen und pflegerischen Berufen steht die Entwicklung und Mobilisierung aller verfügbaren Fachkräftepotenziale auf der Tagesordnung. Dies betrifft vor allem die Ausbildung der jüngeren Altersgruppen sowie die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitskräften. Insgesamt gilt, dass die meisten Stellen nach wie vor erfolgreich besetzt werden, wenngleich in Einzelfällen die Bewerberauswahl länger dauert als früher.

## JUNGE MENSCHEN IN ARBEIT BRINGEN

Eine allgemeine schulische und berufliche Qualifikation ist für die erfolgreiche Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt von allergrößter Bedeutung. Dieses „Bildungsexistenzminimum“ ist unentbehrlich, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß fassen zu können.

Die Bildungspolitik ist darüber hinaus gefordert, alle qualifikatorischen Potenziale zu entwickeln und möglichst gut qualifizierte Berufseinsteiger hervorzubringen. Diese „investive“ Ausrichtung der Politik kann später Problemlagen bei der Teilhabe am Erwerbsleben und der gesellschaftlichen Integration vermeiden. Die wachsende Bedeutung des Bildungsthemas ist – vor dem Hintergrund des regelmäßig eher schlechten oder durchschnittlichen Abschneidens Deutschlands in den OECD-Bildungsvergleichen – sehr stark von skandinavischen Vorbildern inspiriert. Das gilt für eine intensivere frühkindliche Bildung, aber auch für eine verstärkte Förderung im Bereich der schulischen Ausbildung, wie sie spätestens seit dem „PISA-Schock“ 2001 auch in Deutschland in Anlehnung an das Beispiel Finnlands und anderer Länder diskutiert wird.

Für Deutschland wurden aus den Vergleichsstudien verschiedene notwendige Schritte zur Verbesserung des Kompetenzniveaus von Schülern abgeleitet. Unter anderem eine vorschulische Förderung bei familiären Problemlagen, insbesondere bei Kindern mit Migrationshintergrund, ein Ausbau von Ganztagschulen, eine systematischere Etablierung von Zielgrößen und Bildungsstandards und eine längere Phase des gemeinschaftlichen Unterrichts. Dabei basierten diese Schlussfolgerungen ein Stück weit auch auf einer selbstständigen Interpretation der vorliegenden Daten. Im Bereich der frühkindlichen und schulischen Bildung sind jedoch in Deutschland strukturelle Veränderungen prinzipiell schwieriger umzusetzen, da föderale Zuständigkeiten und Finanzierungsströme koordinierte Reformen erschweren. Bei der frühkindlichen Bildung wird dies letztlich nur durch eine stärkere Einbindung der zentralstaatlichen Ebene gelingen.

## DIE ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern kann – trotz inzwischen erreichter Fortschritte – deutlich verbessert werden. Vor allem in Bezug auf die Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten liegt Deutschland im internationalen Vergleich im Rückstand (Abbildung 11). Hier liegen große Chancen in der Verkürzung von Erwerbsunterbrechungen nach der Familiengründung und in der Erweiterung der Arbeitszeiten über Minijobs und Teilzeittätigkeiten hinaus. Die nach schwedischem und dänischem Vorbild gestaltete Elterngeldregelung hat bereits Anreize gesetzt, Erwerbsunterbrechungen auf rund ein Jahr zu verkürzen und auch Väter für einen Teil der Elternzeit gewinnen zu können. Gleichzeitig steigt damit der Bedarf nach verlässlicher, erschwinglicher und hochwertiger Kinderbetreuung – mit Elementen der frühkindlichen Bildung – ab dem ersten Geburtstag. Bei den Kindern im Kindergartenalter liegt das Hauptaugenmerk auf einer flexiblen Erweiterung der Öffnungszeiten, um die Erwerbstätigkeit der Eltern zu erleichtern, aber auch in der bildungspolitischen Aufwertung. Ganztagschulen schließlich, wie sie bereits in zahlreichen europä-

ischen Ländern an der Tagesordnung sind und in Deutschland derzeit aufgebaut werden, können Betreuungsengpässe aus Sicht der Eltern lindern und gleichzeitig eine intensivere Unterstützung der Schulkinder gewährleisten. Bildungspolitik und Kinderbetreuung sind hier also sich gegenseitig ergänzende Handlungsfelder. Beispiele hierfür lassen sich vor allem im skandinavischen Raum oder Frankreich finden.

Nachholbedarf besteht auch bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die nicht allein oder primär betriebliche Erfordernisse, sondern mehr als in Deutschland bislang üblich auch die Bedürfnisse von Familien berücksichtigen. Ebenso wichtig für eine bessere Integration von Frauen und Müttern in Beschäftigung ist der Abbau von Anreizen zur Nichterwerbstätigkeit oder Teilzeitarbeit. Das deut-

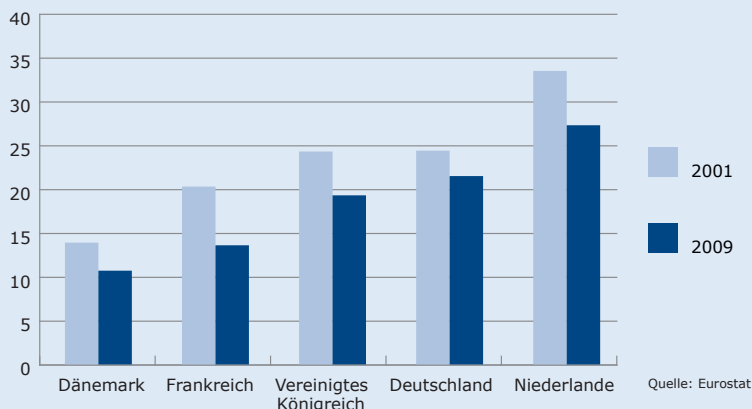
sche Modell der gemeinsamen Veranlagung zur Einkommensteuer mit einer Wahl der Steuerklassen und der Möglichkeit, einen steuer- und abgabenfreien Minijob auszuüben, wirkt besonders anreizfeindlich. In den meisten anderen europäischen Staaten werden Ehegatten individuell zur Einkommensteuer herangezogen, auch gibt es dort keine Sonderbehandlung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Abbau von Teilzeitanreizen, vor allem bei den Minijobs, würde auch viele Jobs mit sehr niedriger Entlohnung unattraktiv machen.

## LÄNGER GESUND ARBEITEN

Bei der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften hat Deutschland in den letzten Jahren bereits deutlich zugelegt (Abbildung 12). Dies kann vor allem auf den Abbau von Frühverrentungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitslosenversicherung und des Rentensystems zurückgeführt werden – hier hat Deutschland teilweise früher und konsequenter reagiert als viele andere Staaten. In Deutschland spielt auch im Gegensatz zu anderen Ländern die Erwerbsunfähigkeit oder der langfristige Krankenstand keine Rolle beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt. Auch

### 11 | Potentiale bei weiblichen Erwerbstätigen

Rückstand der Frauen gegenüber den Männern in der Beschäftigung nach Vollzeitäquivalenten in %



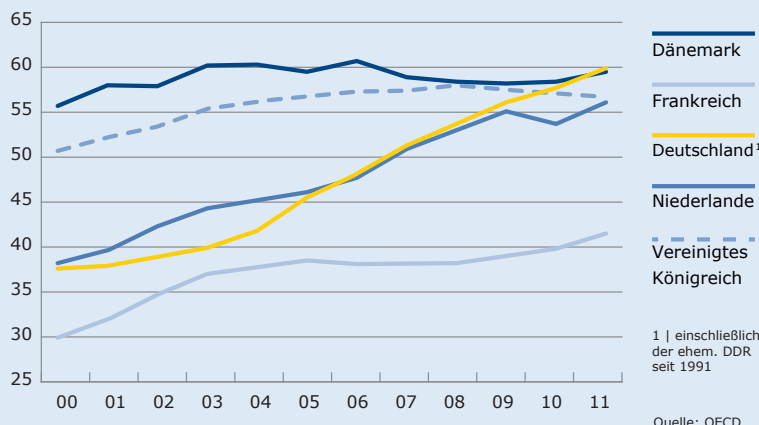
hat Deutschland als eines der ersten EU-Mitgliedsländer das gesetzliche Rentenalter von 65 auf 67 Jahre angehoben. Diese Entwicklung könnte durch den Übergang zu einem generell flexiblen Renteneintrittsalter, etwa nach dem Beispiel Finnlands, fortgeführt werden. Ein längeres Erwerbsleben setzt darüber hinaus auch eine altersgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze und eine systematischere Weiterbildung der Arbeitskräfte voraus. Beispiele hierfür

lassen sich zwar auch in manchen Unternehmen in Deutschland finden, jedoch in stärkerer Verbreitung vor allem in Skandinavien und Österreich.

Gerade die Weiterbildung Älterer führt in Deutschland ein gewisses Schattendasein. Arbeitgeber konzentrieren ihre Weiterbildungsbemühungen auf jüngere und hoch qualifizierte Arbeitskräfte (Abbildung 13). Im weiteren Lebensverlauf und bei weniger hoch qualifizierten Arbeitnehmern treten daher oft Defizite auf, die mittelfristig die Teilhabe am Erwerbsleben beeinträchtigen können. Zwar ist mit dem demografischen Wandel ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber für diese Gruppen zu erwarten, doch könnte auch eine sinnvolle öffentliche Unterstützung bei der Weiterbildung von Arbeitnehmern, die nicht von arbeitgeberseitigen Anstrengungen profitieren, helfen.

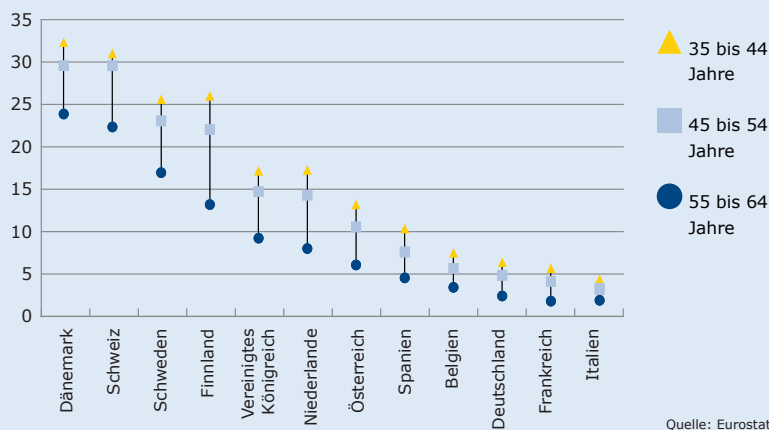
## 12 | Mehr Ältere in Arbeit

Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte (55–64 Jahre)



## 13 | Nur wenig Weiterbildung im Alter

Teilnahme an Weiterbildung nach Lebensalter (2011) in %



## BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR LANGZEITARBEITSLICHE UND GERINGQUALIFIZIERTE

Gleichzeitig besteht noch immer ein erhebliches Problem in Bezug auf Langzeitarbeitslosigkeit und die Arbeitsmarktintegration von geringer qualifizierten Erwerbspersonen. Am unteren Rand des Arbeitsmarktes geht es dabei weniger um die Steigerung der Beschäftigung als solcher, sondern um die Verbesserung der Beschäftigungsstabilität und Aufwärtsmobilität. Der internationale Vergleich liefert an dieser Stelle jedoch keine klaren Vorbilder für Maßnahmen, die für jede Gruppe einen sicheren Aufstieg gewährleisten würden. Es werden daher weiterhin vor allem Programme zur Aktivierung und Qualifizierung, die an die jeweiligen individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse angepasst sind,

im Vordergrund stehen. Generell gilt, dass Vollzeitstätigkeiten stets mit einem geringeren Armutsrisiko und besseren Aufstiegschancen verbunden sind als Teilzeittätigkeiten, die mit einem „aufstockenden“ Transferbezug verbunden werden.

Eine vorsichtige Regulierung an den Rändern des Arbeitsmarktes kann helfen, die Situation der Beschäftigten zu verbessern, ohne die Dynamik in diesen Bereichen und Einstiegsmöglichkeiten in das Arbeitsleben über Gebühr zu behindern. Zwar ist ein Mindestlohn kein Patentrezept gegen Niedriglohnbeschäftigung, doch kann er als Untergrenze der Entlohnung durchaus effektiv sein, ohne den Arbeitsmarkt zu

sehr zu belasten. Dabei wären moderate allgemeine Mindestlöhne gegenüber allgemeinverbindlichen tariflichen Untergrenzen prinzipiell zu bevorzugen, wie sie in den letzten Jahren in einer wachsenden Zahl von Wirtschaftszweigen eingeführt wurden. Eine beispielhafte Lösung könnte das Modell Großbritanniens darstellen, wo Mindestlöhne auf einem gemäßigten Niveau eingeführt wurden und einer regelmäßigen und unabhängigen Überprüfung unterzogen werden. Eine solche unabhängige Fixierung von Mindestlöhnen bietet einen Schutz gegenüber der Vereinbarung von tendenziell höheren Mindestlöhnen in einzelnen Wirtschaftszweigen nach Vereinbarung der Tarifpartner und würde auch jene Branchen abdecken können, in denen keine tariflichen Vereinbarungen zustande kommen. Eine weitere Herausforderung bieten unterschiedliche Entlohnungsstandards bei Zeitarbeit und direkter Anstellung. Hier kann eine schrittweise Annäherung der Entlohnung beider Gruppen mit der Dauer der Beschäftigung sinnvoll sein, wie dies bereits in zahlreichen EU-Staaten und nun auch in der Metall- und Elektroindustrie auf der Grundlage von tarifvertraglichen Vereinbarungen praktiziert wird.

<b>14   Überblick: Der deutsche Arbeitsmarkt, 2007 bis 2012</b>						
	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b> Prognose
Reales BIP, in %	+3,3	+1,1	-5,1	+4,2	+3,0	+0,6
Veränderung der Produktivität je gearbeiteter Stunde, in %	+1,7	-0,1	-2,5	+1,8	+1,6	+0,2
Geleistete Arbeitsstunden, in %	+1,6	+1,2	-2,7	+2,3	+1,4	+0,3
Erwerbstätigkeit, in %	+1,7	+1,2	+0,1	+0,6	+1,4	+1,2
Erwerbstätige, in 1.000	39.857	40.348	40.370	40.603	41.164	41.644
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, in 1.000	26.943	27.510	27.493	27.756	28.440	29.002
Arbeitslose, in 1.000	3.760	3.258	3.415	3.238	2.976	2.897
Arbeitslosenquote, in %	9,0	7,8	8,2	7,7	7,1	6,8
Zeitarbeiter, in 1.000	715	761	626	793	882	n.a.
Kurzarbeiter, in 1.000	68	101	1.144	503	148	118

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Fuchs et al. 2012



# Fazit



Insgesamt hat Deutschland in den letzten Jahren einen eigenständigen, zwar nicht perfekten, aber doch bemerkenswert pragmatischen und tragfähigen Weg gefunden, um mit den Anforderungen des technologischen und strukturellen Wandels in einer globalisierten Ökonomie zurechtzukommen.

Dieses Modell ist zumindest in Deutschland offenbar recht tragfähig und erfolgreich, aber seinerseits nicht ohne Weiteres auf andere Länder zu übertragen, da es auf einer spezifischen Kombination von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf der einen Seite und auf Lohn- und Arbeitszeitflexibilität auf der anderen Seite basiert sowie den Akteuren in den einzelnen Branchen und Betrieben eine zentrale Rolle zuspricht.

Treibende Kräfte waren in den jeweiligen Reformphasen aufseiten der staatlichen Politik vor allem die Finanzierungsprobleme des Sozialstaates und die Erwartung einer erfolgreichen Bewältigung der Arbeitslosigkeit, aufseiten der betrieblichen Akteure vor allem das Ziel einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit im Tausch von nachhaltiger Beschäftigungsstabilität gegen flexiblere Löhne und Arbeitszeiten.

Vor allem im Feld der Arbeitsmarktpolitik wurden die Reformen zum Teil durch internationale Beispiele angeregt, jedoch in der konkreten Ausgestaltung kreativ abgewandelt. Gleiches gilt auch für das Feld der Bildungspolitik, die mittlerweile als zentrale Reformbaustelle erkannt ist und eine umfassende Umgestaltung erst noch vor sich hat.

# Literatur

Baumgarten, D. et al., 2012, Herausforderung Zeitarbeit, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Caliendo, M./Künn, S./Wießner, F., 2010, Die Nachhaltigkeit von geförderten Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit: Eine Bilanz nach fünf Jahren, Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, 42, 269–291.

Eichhorst, W./Grienberger-Zingerle, M./Konle-Seidl, R., 2008, Activation policies in Germany \* from status protection to basic income support, in: Eichhorst, W./Kaufmann O./R. Konle-Seidl (Hrsg.), Bringing the jobless into work? Experiences with activation schemes in Europe and the US, Springer, Berlin, 17–67.

Eichhorst, W./Marx, P., 2011, Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility, Journal of European Social Policy, 21, 73–87.

Eichhorst, W./Marx, P./Thode, E., 2010, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, IZA Research Report 25, IZA, Bonn.

Eichhorst, W. et al., 2012, Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen, IZA Research Report 47, IZA, Bonn.

Fuchs, J. et al., 2012, IAB-Prognose 2012/2013: Neue Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 14/2012, IAB, Nürnberg.

Lehmer, F./Ziegler, K., 2010, Zumindest ein schmaler Steg: Brückenfunktion der Leiharbeit, IAB-Kurzbericht 12/2010, IAB, Nürnberg.

Manow, P./Seils, E., 2000, Adjusting Badly: The German Welfare State, Structural Change and the Open Economy, in: Fritz W. Scharpf/Vivien A. Schmidt (Hrsg.), Welfare and Work in the Open Economy, Band 2, Oxford, 264–307.

Möller, J., 2010, The German labor market response in the world recession: de-mystifying a miracle, Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, 42, 325–336.

OECD, 1994, The OECD Jobs Study: Facts, analysis, strategy, OECD, Paris.

OECD, 2010, Employment Outlook, OECD, Paris.

Rinne, U./Zimmermann, K., 2011, Another Economic Miracle? The German Labor Market and the Great Recession, IZA Discussion Paper 6250, IZA, Bonn.



#### **Der Autor**

Werner Eichhorst, Jahrgang 1969, studierte Soziologie, Politikwissenschaft, Psychologie und Verwaltungswissenschaften in Tübingen und Konstanz. Zwischen 1996 und 1999 war er Doktorand und Post-Doc-Stipendiat am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln. 1998 promovierte er zum Thema „Employment Policies and Performance in Four Small Open European Economies“ an der Universität Konstanz. Im Anschluss an sein Studium war er bis 2004 Projektleiter bei der Bertelsmann Stiftung für das Projekt „Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung“. Ab 2004 arbeitete er für ein Jahr beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Seit 2005 ist Werner Eichhorst am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) tätig. Seit 2007 ist er dort stellvertretender Direktor Arbeitsmarktpolitik. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen unter anderem im Bereich der Arbeitsmarktentwicklung und dem Vergleich von beschäftigungspolitischen Strategien und Reformprozessen.

#### **Redaktion und Ansprechpartner in der Konrad-Adenauer-Stiftung**

Eva Rindfleisch  
Kordinatorin Arbeitsmarkt und Sozialpolitik  
Team Wirtschaftspolitik  
Hauptabteilung Politik und Beratung  
Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Büro: Klingelhöfer Straße 23  
10785 Berlin  
Post: 10907 Berlin  
Telefon: 0049/30/26996-3393  
Telefax: 0049/30/26996-3551

Dies ist eine gemeinsame Publikation des Centre for European Studies und der Konrad-Adenauer-Stiftung. Die Publikation wurde gefördert vom Europäischen Parlament. Das Centre for European Studies, die Konrad-Adenauer-Stiftung und das Europäische Parlament übernehmen keine Haftung für Inhalte und Meinungen, die in dieser Publikation zum Ausdruck gebracht wurden oder für jegliche weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen. Alleinige Haftung übernimmt der Autor. Die Publikation wurde 2013 abgeschlossen.

ISBN 978-3-944015-39-2

© 2013 Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.



[www.kas.de](http://www.kas.de)  
[www.thinkeurope.eu](http://www.thinkeurope.eu)