

Stefan Hardege

Arbeitswelt im Wandel

Wie Unternehmen
und Gesellschaft
morgen arbeiten werden

Stefan Hardege

Arbeitswelt im Wandel

Wie Unternehmen
und Gesellschaft
morgen arbeiten werden



Inhalt

1	Einleitung	4
2	Zur Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland	5
3	Die Megatrends des Arbeitsmarktes	8
3.1	Demografischer Wandel	8
3.2	Tertiarisierung der Wertschöpfung	11
3.3	Globalisierung der Wirtschaft	14
3.4	Individualisierung der Arbeit	18
4	Zukunftsorientierte Handlungsempfehlungen	22
4.1	Erwerbsbeteiligung	22
4.2	Flexibilität	27
4.3	Zukunftsfähiger Sozialstaat	33
4.4	Bildung	36
5	Zusammenfassung und Ausblick	40
	Literatur	43

1 Einleitung

Deutschland sieht sich seit geraumer Zeit erheblichen strukturellen Veränderungen gegenüber, die auch zukünftig das Handeln von Personen, Unternehmen, Politik und Gesellschaft beeinflussen werden. Phänomene wie die Globalisierung, der Trend zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft oder der demografische Wandel schüren einerseits Ängste, offenbaren andererseits aber auch Chancen, wie sie sich selten zuvor geboten haben. Betroffen von all diesen Entwicklungen sind auch die Arbeitsmärkte und die Beschäftigten. Hier treffen unterschiedliche Perspektiven aufeinander: Zunächst hat die Beschäftigung für jeden Einzelnen eine fundamentale Bedeutung, Arbeitslosigkeit stellt ein gravierendes individuelles Problem dar. Für die Unternehmen ist die Arbeit ein unverzichtbarer Produktionsfaktor, der effizient eingesetzt werden und den sich wandelnden Anforderungen entsprechen muss. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive erfordern Ziele wie Wachstum und Wohlstand zum einen eine geringe Arbeitslosigkeit und zum anderen ein ausreichendes Potenzial an qualifizierten Erwerbspersonen.

Mit diesen strukturellen Veränderungen gehen widersprüchliche Befürchtungen einher. Der internationale Wettbewerb mit neuen großen Konkurrenten wie China oder Indien kann die Sorge nähren, dass hierzulande langfristig zu viele Jobs fehlen könnten. Im Gegensatz dazu lässt die prognostizierte demografische Entwicklung vor dem Hintergrund bereits bestehender Fachkräfteengpässe vermuten, dass nicht die Jobs, sondern die dazu passenden Köpfe fehlen werden. Die Diskussion um die Arbeitswelt im Wandel bewegt sich stets im Kontinuum zwischen den beiden Polen, dass entweder die Arbeit oder die entsprechenden Fachkräfte fehlen. Hinter dem Wandel der strukturellen Rahmenbedingungen verbergen sich Entwicklungen, die zu einem großen Teil – zumindest kurz- bis mittelfristig – unabänderbar sind. Um diesen beschäftigungspolitischen Herausforderungen so gerecht werden zu können, dass weder Jobs noch Fachkräfte fehlen, sind entsprechende Rahmenbedingungen notwendig. Der folgende Beitrag soll in diesem Kontext zunächst die Megatrends des strukturellen Wandels und die damit verbundenen Herausforderungen aufzeigen und darauf aufbauend Handlungsvorschläge ableiten. Zuvor wird ein kurzer Überblick über die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und deren Ursachen gegeben.

2 Zur Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland

Die derzeit positive Entwicklung am Arbeitsmarkt – die Arbeitslosigkeit sinkt, die Beschäftigtenzahl ist hoch – darf nicht über die nach wie vor bestehenden Probleme hinwegtäuschen. Die Zahl der Arbeitslosen ist mit rund 3,5 Millionen im Jahresdurchschnitt 2007 weiterhin hoch. Dabei sind zwei Probleme des Arbeitsmarktes besonders ausgeprägt: Zum einen existiert hierzulande eine im internationalen Vergleich hohe Langzeitarbeitslosigkeit. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen sind länger als zwölf Monate ohne Beschäftigung. Die Arbeitsmarktchancen verschlechtern sich mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit. Zum anderen ist der Anteil der arbeitslosen Geringqualifizierten in Deutschland hoch. Diese haben aufgrund fehlender oder nicht mehr für den Arbeitsmarkt geeigneter Fähigkeiten und Qualifikationen derzeit geringe Chancen auf eine Beschäftigung.

Tabelle 1

Qualifikation, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung

Arbeitslosen- und Beschäftigungsquoten der 25- bis 64-Jährigen nach Bildungsabschluss, in ausgewählten europäischen Ländern, im Jahr 2006, in Prozent

		Unterhalb Sekundar- bereich II	Tertiärbereich
Dänemark	Arbeitslosenquote	5,5	3,2
	Beschäftigungsquote	62,8	87,4
Deutschland	Arbeitslosenquote	19,9	4,8
	Beschäftigungsquote	53,8	84,3
Finnland	Arbeitslosenquote	10,1	3,7
	Beschäftigungsquote	58,4	85,0
Frankreich	Arbeitslosenquote	11,0	5,1
	Beschäftigungsquote	58,1	83,0
Niederlande	Arbeitslosenquote	4,8	2,3
	Beschäftigungsquote	60,6	86,4
Schweden	Arbeitslosenquote	7,3	4,2
	Beschäftigungsquote	66,9	87,3
Vereinigtes Königreich	Arbeitslosenquote	5,7	2,2
	Beschäftigungsquote	66,3	88,1

Quelle: OECD, 2008, 348

Im Bereich der höher Qualifizierten ist die Arbeitslosenquote deutlich geringer als bei denjenigen, die nicht mindestens einen Abschluss im Sekundarbereich II haben. Auch im Vergleich mit ausgewählten europäischen Ländern zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten in Deutschland relativ hoch ausfällt. Die entsprechende Beschäftigungsquote ist vergleichsweise niedrig (Tabelle 1).

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland ist durch sprunghafte Anstiege gekennzeichnet, die sich im Zeitverlauf nicht mehr abgebaut haben – es ist zu einer steigenden Sockelarbeitslosigkeit gekommen. Dieser Trend ist erstmals im aktuellen Konjunkturzyklus durchbrochen worden. Als Ursache für den deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit gelten die beiden Ölpreisschocks Mitte der siebziger und Anfang der achtziger Jahre, der Rückgang des Produktivitätswachstums ab 1973 (Bruno/Sachs, 1985; Blanchard, 2005), der Anstieg des Realzinsniveaus und der strukturelle Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (Beissinger, 2003). Ein Grund dafür, dass es hierzulande – anders als in anderen Ländern – nicht zum Abbau dieser Arbeitslosigkeit kam, kann in den Rahmenbedingungen des hiesigen Arbeitsmarktes gesehen werden. Je nach der Fähigkeit der Akteure am Arbeitsmarkt, flexibel auf neue Herausforderungen und äußere Einflüsse reagieren zu können, gelingt die Anpassung und damit die Verringerung der Arbeitslosigkeit in unterschiedlichem Maße. Auch die Anreize der Akteure beeinflussen die Ergebnisse des Arbeitsmarktes. Sowohl die Handlungsfähigkeit als auch die Anreizstrukturen werden entscheidend durch die Regelungen und Vorschriften am Arbeitsmarkt beeinflusst. Dies gilt zum Beispiel für Lohnstarrheiten, die unter anderem infolge der Regelungen der kollektiven Lohnsetzung entstehen. Die Anreize für Arbeitslose zur Suche und Annahme eines Arbeitsplatzes werden ferner auch durch die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung beeinflusst. Regulierungen hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit und der Arbeitszeit haben Effekte auf die dynamische Reaktionsfähigkeit von Unternehmen.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit kann somit durch das Zusammenspiel von äußeren Einflussfaktoren – wie zum Beispiel dem strukturellen Wandel – und den Rahmenbedingungen einer Volkswirtschaft erklärt werden. Äußere Einflüsse wirken zwar auf alle Länder, je nach der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen können Unternehmen und Gesellschaft aber unterschiedlich darauf reagieren. Aus diesen Erkenntnissen hinsichtlich der Ursachen der Arbeitslosigkeit lassen sich wichtige Fragen ableiten, denen im Folgenden näher nachgegangen werden soll:

1. Mit welchen exogenen Strukturveränderungen (Megatrends) sehen sich die Industriestaaten derzeit und zukünftig konfrontiert – und welche Herausforderungen entstehen dadurch für die Arbeitsmärkte?
2. Wie wirken sich die institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland vor dem Hintergrund dieses Strukturwandels aus? Welche Reformoptionen sind angezeigt, um den Herausforderungen gerecht zu werden, sodass nachhaltiges Wachstum, hohe Beschäftigung und geringe Arbeitslosigkeit möglich sind?
3. Wie könnten einzelne Aspekte einer Arbeitswelt von morgen skizziert werden?

3 Die Megatrends des Arbeitsmarktes¹

3.1 Demografischer Wandel

Fakten

Seit dem Jahr 2003 nimmt die Bevölkerungszahl in Deutschland ab. Nach Prognosen wird dies dazu führen, dass sich die Einwohnerzahl von derzeit knapp 82 Millionen auf ungefähr 71 Millionen im Jahr 2050 reduziert. Zusätzlich steigt im selben Zeitraum das Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung von 42,6 auf 51,4 Jahre. Das hat konkrete Folgen für die Wirtschaft. Die Renten der steigenden Zahl der Älteren müssen von den schrumpfenden Jahrgängen der Erwerbstätigen erwirtschaftet werden. Für den deutschen Arbeitsmarkt bedeuten diese Entwicklungen für die nächsten Dekaden, dass sich das Angebot an Arbeitskräften bei unveränderten Parametern verringern wird. Dies bleibt nicht ohne Wirkung:

- Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots wirkt sich negativ auf das Wirtschaftswachstum aus. Das Bruttoinlandsprodukt stagniert oder sinkt zeitweilig.
- Weniger Arbeitskräfte stehen für die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen zur Verfügung. Damit das gleiche Pro-Kopf-Niveau an Gütern und Dienstleistungen produziert wird, müssen diese Arbeitskräfte produktiver sein, als dies ohne rückläufige Beschäftigtenzahl der Fall wäre.
- Die Bedeutung der Bildung nimmt weiter zu. Die Nachfrage der Unternehmen nach qualifiziertem Personal wird steigen. Die bereits heute in einigen Berufen spürbaren Fachkräfteengpässe werden sich verstärken.
- Die Systeme der sozialen Sicherung sind von den Entwicklungen betroffen: Der Finanzierungsbedarf der Rentenversicherung wird – bei gegebenem Rentenniveau – steigen. Die Rentenlast nimmt zu und wird von einer abnehmenden Zahl von Erwerbstätigen aufgebracht werden müssen. Derzeit stehen 100 über 65-Jährigen noch etwa 335 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren gegenüber. Im Jahr 2050 werden es nur noch 155 sein.

¹ Die folgenden Ausführungen basieren auf den wesentlichen Erkenntnissen der RHI-Diskussionen Nr. 4 („Der Zukunft den Weg bahnen“), Nr. 5 („Demografischer Wandel“), Nr. 7 („Die Professionalisierung der Gesellschaft“) und Nr. 8 („Was ist dran an der Globalisierungskritik?“).

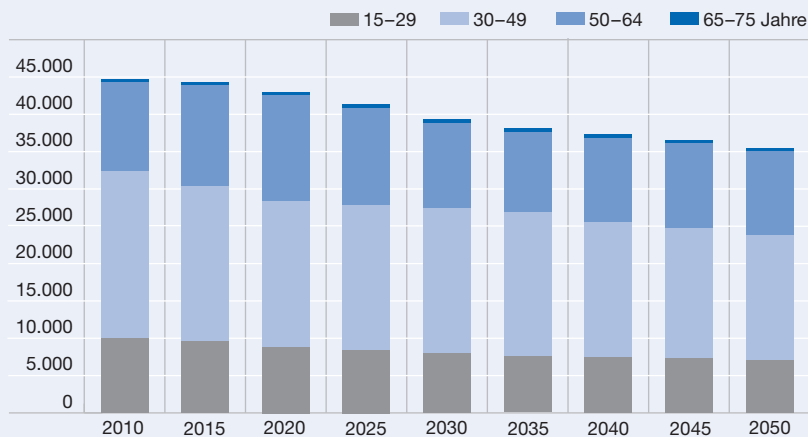
Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

Der Bevölkerungsrückgang lässt sich nicht eins zu eins auf das Arbeitsangebot übertragen. Denn nicht nur die Zahl der erwerbsfähigen Personen, sondern auch das jeweilige Erwerbsverhalten spielt eine wichtige Rolle. Letzteres kann jedoch im Vergleich zur Bevölkerungsentwicklung eher beeinflusst werden. So wirken zum Beispiel Faktoren wie Bildungsdauer, Rentenzugang, Frauenerwerbstätigkeit und Zuwanderung auf das Erwerbspersonenpotenzial (hierzu ausführlich: RHI-Diskussion Nr. 5 – IW Köln, 2007b). Mithilfe von Projektionen, denen gewisse Annahmen zugrundeliegen, lässt sich das zukünftige Angebot an Arbeitskräften abschätzen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass sich bis zum Jahr 2050 – je nach Wanderungssaldo – das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland von derzeit rund 44,5 Millionen Personen auf nur noch 31,5 bis 35,5 Millionen Personen reduzieren und sich die Alterstruktur deutlich verschieben wird (Abbildung 1).

Angesichts dieser Prognosen stellt sich die Frage, wie sich diese Entwicklung auf die Arbeitslosigkeit und die Löhne auswirkt – schließlich sind weniger potenzielle

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis 2050 *Abbildung 1*

nach Altersklassen, in 1.000 Personen



Quelle: Fuchs/Dörfler, 2005

Beschäftigte verfügbar. Für die jüngere Generation ist damit zu rechnen, dass – bei entsprechender Qualifikation – die Löhne relativ steigen werden, da sich das Arbeitsangebot demografiebedingt reduziert. Ältere Generationen, deren Arbeitsangebot ebenso demografiebedingt steigt, müssen mit Lohnreduktionen rechnen, wenn die Unternehmen weiterhin nur wenige Ältere einstellen und sich die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen nicht ändern. Die Arbeitslosigkeit unter den Älteren würde dann zunehmen.

Herausforderungen

Dieser Ausblick verdeutlicht, wie wichtig es ist, das schrumpfende Arbeitskräftepotenzial so gut wie möglich in den Arbeitsprozess zu integrieren. Dabei kommt einerseits der Bildung und andererseits der Wertschätzung von – insbesondere älteren – Arbeitnehmern besondere Bedeutung zu. Das Bildungsniveau in Deutschland ist in vielen Bereichen lediglich noch internationales Mittelmaß. Seit Anfang der neunziger Jahre kam es kaum zu Verbesserungen, während viele andere Länder ihren Humankapitalbestand ausweiten konnten (Anger, 2007). So hat sich der Anteil der Fachhochschul- und Universitätsabsolventen sowie der Meister nur geringfügig erhöht. Der Anteil derjenigen, die weder über die (Fach-)Hochschulreife verfügen noch eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, ist nur unwesentlich gesunken. Im internationalen Vergleich offenbart sich diese Schwäche: Einen tertiären Abschluss (Fachhochschul-, Universitätsabschluss oder Meistertitel) haben hierzulande nur 22 Prozent der 25- bis 34-Jährigen. In Frankreich, Schweden, Finnland oder den USA sind es hingegen jeweils fast 40 Prozent (Tabelle 2).

Tabelle 2

Bildung international

So viel Prozent der Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren in ausgewählten OECD-Ländern haben diesen Bildungsabschluss

	Deutschland	Frankreich	Finnland	Niederlande	Schweden	USA
Ohne Sekundarstufe II	16	19	11	19	9	13
Sekundarstufe II	62	42	51	46	54	48
Tertiärer Abschluss	22	39	38	35	37	39

Stand: 2005; Sekundarstufe II: Fachhochschul- oder Hochschulreife, abgeschlossene Berufsausbildung; Tertiärer Abschluss: Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, Meistertitel.

Quelle: OECD, 2007b, 41 f.

Sichtbar werden die Probleme des deutschen Bildungssystems auch dadurch, dass viele Jugendliche, die eine Berufsausbildung anstreben, keine Ausbildungsreife haben und zunächst einmal in Maßnahmen der Berufsvorbereitung Versäumtes nachholen müssen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland führt die mangelnde Bildung dazu, dass die nachfolgenden Generationen den dadurch bedingten quantitativen Arbeitskräfterrückgang nicht einmal im Falle einer wieder höheren Qualifikation und Produktivität kompensieren können.

Daraus ergibt sich folgende Empfehlung: Ältere sollten in die Arbeitswelt intensiver integriert werden, als das bislang der Fall ist. Heute stehen dem häufig Vorurteile im Wege, welche die Leistungsfähigkeit der Älteren infrage stellen. Zwar weisen ältere Beschäftigte zum Beispiel in puncto körperlicher Belastbarkeit in der Tat Nachteile auf. Gleichzeitig verfügen sie aber mit ihren Erfahrungen und ihrer Arbeitsmoral auch über Vorteile (Meier/Schröder, 2007). Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Alter und Produktivität kommen Untersuchungen zu verschiedenen Aussagen. Ein eindeutiger und allgemeingültiger Zusammenhang ist jedoch nicht zu erkennen – also auch kein negativer. Die vielen Frühverrentungen der Vergangenheit haben sich im Nachhinein oft als Fehler erwiesen, weil den Unternehmen dadurch wertvolles Know-how verloren gegangen ist.

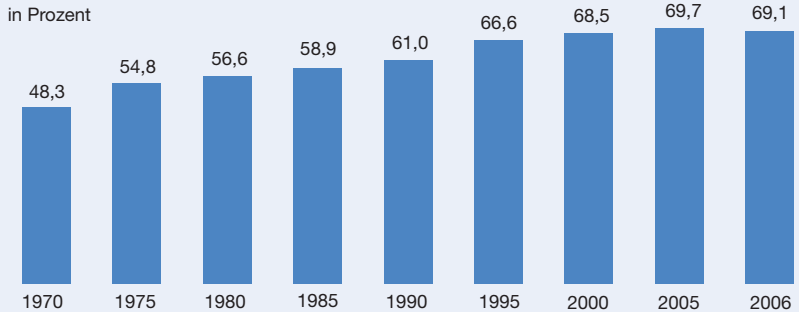
3.2 Tertiärisierung der Wertschöpfung

Fakten

Von 1970 bis 1990 stieg der Anteil der Dienstleistungen an der gesamtwirtschaftlichen Bruttowertschöpfung in Westdeutschland von 48 auf 61 Prozent (Abbildung 2). Der Anteil der Industrie fiel im gleichen Zeitraum von 37 auf 30 Prozent. Auch im vereinigten Deutschland hält dieser strukturelle Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft an. Mittlerweile beträgt der Anteil der Dienstleistungen rund 69 Prozent, jener der Industrie rund 23 Prozent.

Parallel dazu entwickelte sich die Beschäftigung in den Sektoren. Im Jahr 2006 waren 72 Prozent der Erwerbstätigen in der Dienstleistungsbranche tätig, im Verarbeitenden Gewerbe waren es 19 Prozent. Die Tendenz zur Tertiärisierung zeigt sich auch in anderen Industrienationen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Für diesen Strukturwandel lassen sich unterschiedliche Erklärungsansätze anführen (hierzu ausführlich: RHI-Diskussion Nr. 4 – IW Köln, 2007a):

Anteil der Dienstleistungen an der Bruttowertschöpfung in Deutschland Abbildung 2



Bis 1990 Westdeutschland, ab 1995 Gesamtdeutschland.
Quellen: Statistisches Bundesamt, 2006 und 2007a; IW Köln, 2007a, 3

- **Nachfragewandel:** Mit steigendem Einkommen und Wohlstand steigt der Anteil der nachgefragten Dienstleistungen an der Gesamtnachfrage – zum Beispiel für Reisen, Kultur oder auch personenbezogene Dienstleistungen.
- **Wandel der Produktionsprozesse:** Dienstleistungen werden auch im Herstellungsprozess industrieller Güter immer wichtiger. Ein Beispiel dafür sind produktbegleitende Serviceleistungen – etwa wenn eine Maschinenbaufirma die Mitarbeiter ihres Kunden schult oder Finanzierungslösungen anbietet.

Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

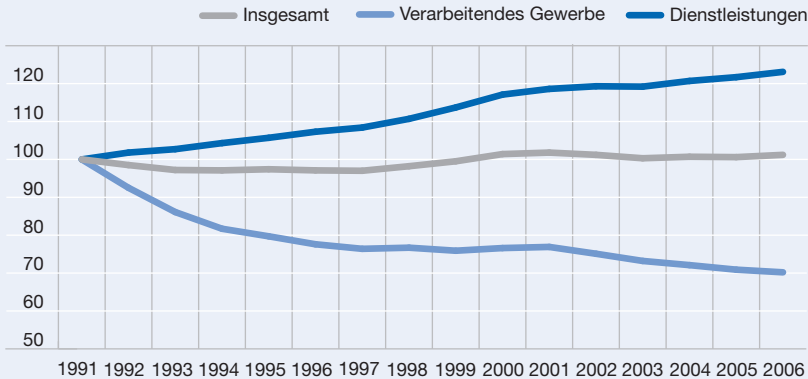
Welche Wirkungen hat dieser Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft auf den Arbeitsmarkt, die Beschäftigten und die Einkommen? Bevor dies untersucht werden kann, muss zunächst klargestellt werden: Dieser Wandel ist nicht gleichbedeutend mit einer De-Industrialisierung. Die Industrie spielt vielmehr weiterhin eine herausragende Rolle und wirkt als Wachstumstreiber (IW Köln, 2007a) – trotz sinkender Beschäftigtenzahl.

Vom Arbeitsplatzabbau der vergangenen Jahre waren in starkem Maße Industrie-arbeitsplätze betroffen. Dies gilt vor allem für die Jahre 1991 bis 1997, in denen die Zahl der Erwerbstätigen in der Industrie um 2,5 Millionen sank. Auch der Zeitraum von 2001 bis 2006 war durch Arbeitsplatzabbau in diesem Sektor gekennzeichnet;

Erwerbstätigkeit im Dienstleistungssektor im Vergleich

Abbildung 3

Index: 1991 = 100



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2007a; IW Köln, 2007a, 20

es gingen nochmals rund 700.000 Arbeitsplätze verloren. Ganz anders im Dienstleistungssektor: Im Jahr 2006 waren hier 5,3 Millionen Menschen mehr beschäftigt als noch 1991 – ein Zuwachs um 23 Prozent (Abbildung 3). Der Strukturwandel führt auch dazu, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen zunimmt – sie sind die Gewinnerinnen des Trends hin zur Dienstleistungswirtschaft. Während in vielen Dienstleistungsbereichen – darunter auch personenbezogene Dienstleistungen – Arbeitsplätze für Frauen entstehen, sind die Industriearbeitsplätze, die tendenziell abgebaut werden, vornehmlich von Männern besetzt. Die zusätzlichen Arbeitsplätze für Frauen entstehen sowohl im Niedriglohnbereich als auch bei hochqualifizierten wissensintensiven Dienstleistungen (Bundesregierung, 2006, 86).

Auch auf die Einkommensverteilung wirkt der Strukturwandel. Im Zuge des Strukturwandels sinkt die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften, weshalb deren Einkommenschancen abnehmen. Für besser Qualifizierte steigen dagegen die Verdienstmöglichkeiten, zum Beispiel in Form von hochwertigen Jobs, die im Bereich der Finanzierungs- und Unternehmensdienstleistungen anzutreffen sind. Negativ betroffen ist insbesondere die einfache Industriearbeit. Aber auch die höherqualifizierten Industriearbeiter, die über hohe Einkommen verfügen, stehen vor Anpassungsproblemen, wenn ihre Arbeitsplätze in der Industrie wegfallen.

Herausforderungen

Der erfolgreiche Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft erfordert es, dass die Erwerbspersonen aus den schrumpfenden und nicht mehr zukunftssträchtigen Sektoren schnell eine neue Beschäftigung in expandierenden Branchen finden. Dazu muss ihre Qualifikation den neuen Anforderungen entsprechen. Es kommt dabei nicht nur auf ihr fachspezifisches Wissen an, sondern auch auf ihre berufsübergreifenden Qualifikationen. Dies gilt zum Beispiel für die Fähigkeit und Bereitschaft zur Um- und Weiterqualifizierung und für Problemlösungskompetenzen. Auch gesetzliche Regelungen beeinflussen den Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt, beispielsweise durch den Kündigungsschutz. Strenge Vorschriften verringern die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen und die Flexibilität am Arbeitsmarkt. Insbesondere Personen mit geringer Qualifikation haben es dann schwer, eine neue Stelle zu finden. Auch die Ausgestaltung der sozialen Sicherung kann den strukturellen Wandel behindern oder unterstützen. Großzügige Leistungen bieten zwar einerseits ein hohes Maß an Sicherheit im Falle der Arbeitslosigkeit. Andererseits können sie aber mit dazu beitragen, dass Arbeitslose in den schrumpfenden Sektoren nicht genügend Anreize haben, aktiv nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. Gerade für Personen mit vormals relativ hohen Löhnen in der Industrie kann eine eher einfacherarbeitsintensive Dienstleistungstätigkeit mit geringerer Entlohnung unattraktiv sein. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund senioritätsbezogener Entlohnung, sodass vornehmlich ältere Arbeitnehmer betroffen sind. Das hat negative Rückwirkungen auf die Erwerbsbeteiligung Älterer.

3.3 Globalisierung der Wirtschaft

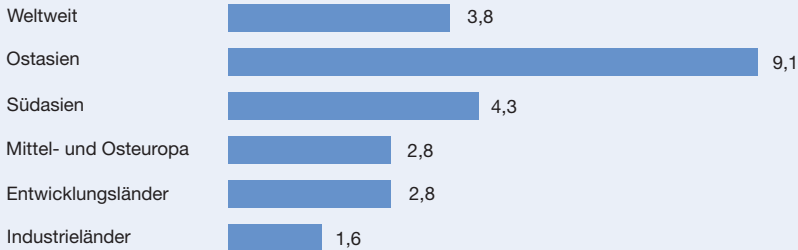
Fakten

Die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft – gekennzeichnet durch intensivere Arbeitsteilung und nationale Spezialisierungen – trifft auch die Arbeitsmärkte. Das exportgewichtete Arbeitskräfteangebot, das weltweit zur Verfügung steht, ist seit dem Jahr 1980 um das Vierfache gestiegen (Abbildung 4). Das geht nicht zuletzt auf die Marktöffnung in China zurück sowie auf die Umwälzungen in der früheren Sowjetunion, deren Nachfolgestaaten mittlerweile in die Weltwirtschaft integriert sind (IMF, 2007, 162 f.). Das globale Angebot an Akademikern ist seit 1980 von 15 Millionen auf rund 65 Millionen angewachsen, während die Zahl der weniger Qualifizierten (Primar- und Sekundarstufe) von etwa 200 Millionen auf mehr als 500 Millionen gestiegen ist.

Entwicklung des globalen Arbeitsangebots

Abbildung 4

Anstieg des exportgewichteten Arbeitsangebots auf das x-Fache, im Zeitraum 1980–2005



Exportgewichtetes Arbeitsangebot: Nationale Erwerbsbevölkerung normiert mit der Exportquote.
Quelle: IMF, 2007

Ausgelöst durch den technischen Fortschritt und niedrigere Handelsbarrieren ist es mittlerweile möglich, Güter und auch Dienstleistungen dort herzustellen, wo dies am kostengünstigsten möglich ist (IMF, 2007, 161). Industrieländer wie Deutschland können dadurch das steigende weltweite Arbeitskräftepotenzial über mehrere Kanäle nutzen:

- durch die Einfuhr von Fertigprodukten,
- durch Verlagerungen des Herstellungsprozesses in das kostengünstigere Ausland (Offshoring),
- durch Immigration von Arbeitskräften.

Die Globalisierung ermöglicht Produktivitäts- und Outputsteigerungen in den Unternehmen und damit auch steigende Reallöhne für die Beschäftigten. Es entstehen allerdings auch Probleme auf den Arbeitsmärkten – und zwar bezüglich Arbeitslosigkeit und Lohnspreizung.

Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

Von internationaler Niedriglohnkonkurrenz und Produktionsverlagerung sind in erster Linie geringqualifizierte Arbeitskräfte betroffen, weil auch das weltweite

Arbeitsangebot derzeit noch in großem Umfang Einfacharbeit darstellt.² Die Industrieländer spezialisieren sich im internationalen Wettbewerb auf human- und sachkapitalintensive Güter. Dadurch steigt in diesen Ländern die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitnehmern, während die Nachfrage nach geringqualifizierter Arbeit sinkt. In der Folge kommt es tendenziell zu steigenden Löhnen für Hochqualifizierte und zu Lohnsenkungen für Geringqualifizierte. Damit nimmt die Lohnspreizung zu. Diese theoretischen Überlegungen werden von der Empirie bestätigt: In nahezu allen OECD-Ländern ist die Lohnspreizung im Zeitraum von 1995 bis 2005 gestiegen (OECD, 2007a, 268). Die Anpassung an die Globalisierung über die Löhne setzt allerdings voraus, dass diese flexibel reagieren können. Ansonsten führt der Nachfragerückgang nach einfacher Arbeit dazu, dass Unternehmen noch weniger dieser Arbeitnehmer beschäftigen und die Arbeitslosigkeit im Bereich der Geringqualifizierten steigt. Dies ist eine Ursache für den Anstieg der Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten in Deutschland, der über viele Jahre zu beobachten war.

Die verstärkte internationale Arbeitsteilung beschleunigt außerdem den Strukturwandel. Auch dadurch geraten die Arbeitsmärkte und die Beschäftigung unter Druck. Die gesamtwirtschaftlichen Anpassungskosten und Herausforderungen für die Arbeitnehmer – insbesondere bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit – werden somit weiter steigen (hierzu ausführlich: RHI-Diskussion Nr. 8 – IW Köln, 2008b).

Herausforderungen

Obgleich der Prozess der Globalisierung insgesamt wohlfahrtssteigernd wirkt, sind manche Gesellschaftsmitglieder positiv, andere negativ betroffen. Es besteht die Gefahr, dass in der Tendenz vor allem Geringqualifizierte zu Globalisierungsverlierern werden könnten. Theoretisch wäre es denkbar, Verlierer zu entschädigen. Allerdings dürfte es in der Praxis eine äußerst schwierige Aufgabe sein, die tatsächlichen Verlierer zu identifizieren und ihnen einen angemessenen Ausgleich zukommen zu lassen. Dies zeigt sich zum Beispiel dadurch, dass infolge der gestiegenen Handelbarkeit von Gütern und Dienstleistungen neben den Geringqualifizierten auch höher Qualifizierte von Auslagerungen der Wertschöpfungskette betroffen sein können.

² Mit dem Aufholen der Schwellenländer und der zunehmenden Handelbarkeit auch von höherwertigen Dienstleistungen könnten aber zunehmend auch Arbeitnehmer mit mittlerer und höherer Qualifikation unter Druck geraten.

Die politische Herausforderung besteht nicht darin, die heimische Wirtschaft, ganze Branchen oder Personenkreise durch Protektionismus vor der Globalisierung zu schützen. Vielmehr müssen die sich bietenden Chancen genutzt werden. Denn letztlich profitieren von der steigenden Wohlfahrt auch Geringqualifizierte, beispielsweise durch Preisvorteile (IMF, 2007, 161 ff.). Schließlich ist es nicht so, dass es eine fest vorgegebene Menge an Arbeitsplätzen und Tätigkeiten gibt, die es zu verteilen gilt. Daher ist die Annahme falsch, dass bei der Auslagerung bestimmter Tätigkeiten ins Ausland die Beschäftigungsmöglichkeiten hierzulande in gleichem Umfang wegfallen. Durch die globale Arbeitsteilung steigen vielmehr die gesamten Beschäftigungs- und Produktionsmöglichkeiten. Der derzeitige Rekordstand bei der Beschäftigung kann daher als Indiz dafür gesehen werden, dass auch Deutschland per saldo von der Globalisierung profitiert. Die Politik sollte sich deshalb darauf konzentrieren, geeignete Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass es hierzulande möglichst wenig Globalisierungsverlierer gibt und möglichst viele Menschen am Erfolg des Freihandels teilhaben können. Handlungsmöglichkeiten gibt es in unterschiedlichen Politikbereichen:

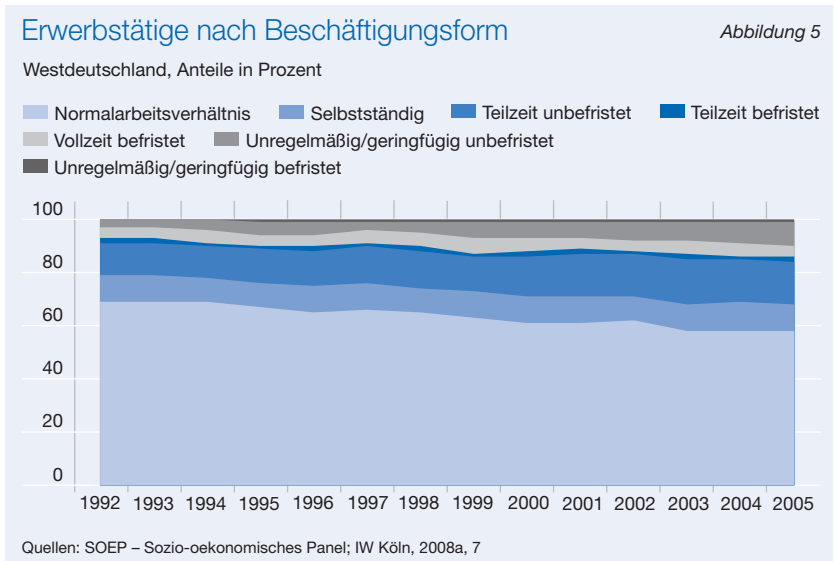
- **Bildung:** Der Qualifikation der Personen kommt eine fundamentale Bedeutung für die Entlohnung und die Beschäftigungschancen zu. Dies gilt sowohl für die (Erst-)Ausbildung als auch für die lebenslange betriebliche Weiterbildung.
- **Flexibilisierung:** Arbeits- und Produktmärkte müssen ausreichend flexibel sein, damit die Anpassung an die sich wandelnden Gegebenheiten gelingt. Arbeitskräfte müssen Möglichkeiten und Anreize haben, schnell und flexibel in prosperierende Sektoren zu wechseln. Auch der rasche Übergang von Arbeitslosigkeit in eine neue Beschäftigung muss vereinfacht werden. Hierzu sind die Systeme der sozialen Sicherung, aber auch die Beschäftigungsschutzbestimmungen anreizkompatibel auszugestalten.
- **Soziale Sicherung:** Die Risiken eines Einkommensverlusts bei Arbeitslosigkeit müssen in einem flexibler werdenden Umfeld adäquat abgesichert werden. Diese Sicherheit darf aber nicht auf Kosten der Flexibilität gehen, sondern muss vielmehr durch ausreichend Flexibilität flankiert werden. Die Ausgestaltung der sozialen Sicherung darf die Anreize zur Arbeitsaufnahme nicht behindern.

3.4 Individualisierung der Arbeit

Fakten

In den vergangenen zehn Jahren haben in Deutschland atypische Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse, die allerdings nach wie vor deutlich in der Überzahl sind, war dagegen rückläufig. Nach gängiger Definition kennzeichnet sich das Normalarbeitsverhältnis durch das Fehlen von Befristung, durch Vollzeitätigkeit, Sozialversicherungspflicht und tarifliche Absicherung. Alle Tätigkeitsformen, die diese Merkmale nicht auf sich vereinigen, wären demnach als atypisch zu bezeichnen. Dazu zählen Teilzeittätigkeit, Selbstständigkeit, geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Zeitarbeit (Brinkmann et al., 2006).

Im Jahr 2005 standen etwa 60 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland in einem Normalarbeitsverhältnis. Einer unbefristeten Teilzeittätigkeit gingen 16 Prozent nach, gefolgt von der Gruppe der Selbstständigen mit 10 Prozent. Der rückläufige Trend beim Normalarbeitsverhältnis zeigt sich in den alten Bundesländern seit dem Jahr 1992.



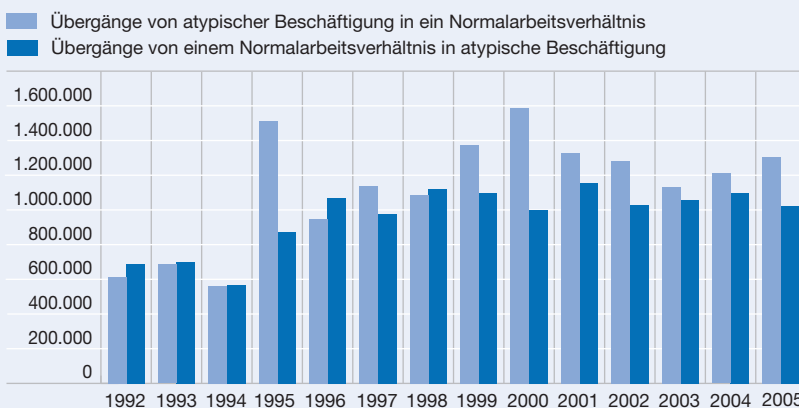
Der Anteil sank seitdem von 70 auf 58 Prozent, was gleichbedeutend mit einem Verlust von rund 2,8 Millionen Beschäftigten ist. Gleichzeitig stieg der Anteil der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung von 12 auf 16 Prozent – ein Plus von 1,3 Millionen. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten legte von etwa 3 auf 9 Prozent zu, ihre Zahl stieg um rund 1,7 Millionen (IW Köln, 2008a, 7). Die Anteile der übrigen Beschäftigungsformen blieben nahezu konstant, sodass zum Anteilsverlust des Normalarbeitsverhältnisses insbesondere die unbefristete Teilzeitarbeit und die geringfügige Beschäftigung beigetragen haben (Abbildung 5).

In Gesamtdeutschland sank die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1992 und 2005 um 4,4 Millionen. In den neuen Ländern sank der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse um 20 Prozentpunkte. Dort gibt es mehr befristete Vollzeitbeschäftigung und weniger Teilzeit als im Westen.

Eine genauere Betrachtung dieser Entwicklung zeigt, dass der Abbau der Normalarbeitsverhältnisse nicht auf eine direkte Substitution zugunsten der atypischen Beschäftigung zurückzuführen ist. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall: Atypische Beschäftigung dient häufig als Sprungbrett in ein Normalarbeitsverhältnis. In dem

Übergänge zwischen atypischer Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnis

Abbildung 6



Quellen: SOEP – Sozio-oekonomisches Panel; IW Köln, 2008a, 9

betrachteten Zeitraum von 1992 bis 2005 überwiegt die Zahl der Übergänge von einer atypischen Beschäftigung in ein Normalarbeitsverhältnis, verglichen mit der Zahl der Übergänge in die umgekehrte Richtung (Abbildung 6; hierzu ausführlich: RHI-Diskussion Nr. 7 – IW Köln, 2008a).

Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

Es lässt sich nicht eindeutig beurteilen, wie sich der relative Anteilsverlust des Normalarbeitsverhältnisses auf den Arbeitsmarkt auswirkt. So steigern atypische Beschäftigungsformen wie zum Beispiel befristete Jobs und Zeitarbeit die Flexibilität der Unternehmen und damit deren Möglichkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen oder zu sichern und dadurch möglicherweise ihre Existenz zu bewahren. Für die Arbeitnehmer ermöglicht beispielsweise die Teilzeitarbeit, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen und individuelle Lebens- und Arbeitsbiografien besser zu verwirklichen. Davon profitieren zurzeit insbesondere Frauen, und zwar in Form einer höheren Erwerbsbeteiligung. Ferner kann eine Sprungbrettfunktion entstehen, wenn durch eine befristete Tätigkeit, eine Teilzeitstelle oder eine geringfügige Beschäftigung der Kontakt zum Arbeitsmarkt hergestellt wird. Eine aktuelle Untersuchung kommt diesbezüglich zu dem Ergebnis, dass Arbeitslose, die eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen haben, im Folgezeitraum etwa neun Monate kürzer arbeitslos waren als vergleichbare Arbeitslose, die keine geringfügige Beschäftigung ausgeübt hatten (Steiner, 2008, 166).

Es sind allerdings auch negative Effekte möglich. So kann es zu einer Zweiteilung der Arbeitsmärkte kommen, auf denen sogenannte Insider mit regulären und relativ sicheren Arbeitsplätzen Outsidern gegenüberstehen, die sich in vergleichsweise unsicheren atypischen Beschäftigungsformen befinden. Für Letztere besteht das Risiko, dass sich langfristig ihre Qualifikation und Produktivität und damit ihre Beschäftigungsmöglichkeiten verringern, sofern Arbeitgeber nur eine geringe Motivation haben, in die Weiterbildung dieser Beschäftigten zu investieren.

Ferner besteht die Gefahr, dass es zwischen den Beschäftigungsverhältnissen zu erheblichen Lohndifferenzen kommt. Empirisch lässt sich zeigen, dass die Beschäftigungsform tatsächlich als Erklärungsursache für unterschiedlich hohe Stundenlöhne infrage kommt – selbst wenn andere lohnrelevante Merkmale bedacht werden, wie zum Beispiel der Beruf, die Ausbildung und das Alter. So wird ein Arbeitnehmer im Normalarbeitsverhältnis nur aufgrund der Beschäftigungsform besser entlohnt als ein geringfügig oder befristet Beschäftigter, der ansonsten mit

Ersterem vergleichbar ist. Selbstständige erzielen hingegen einen höheren Lohn. Verglichen mit unbefristeter Teilzeitarbeit zeigen sich allerdings keine Lohndifferenzen. Wenn man bedenkt, dass die Teilzeitarbeit der hauptsächliche Treiber für den Trend zur atypischen Beschäftigung ist, lässt sich somit nicht schlussfolgern, atypische Beschäftigung sei generell für prekäre Beschäftigung verantwortlich.

Herausforderungen

Die Formen der atypischen Beschäftigung sollten nicht undifferenziert als Gefahr angesehen werden. Vielfach ergeben sich daraus Chancen, überhaupt einer Beschäftigung nachzugehen, und häufig entsprechen die Tätigkeitsformen den veränderten Präferenzen der Beschäftigten. Um aktuelle Probleme rund um atypische Beschäftigung zu beseitigen, müssen die Flexibilitätsbedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern besser als bisher berücksichtigt werden. Häufig kommt es zu atypischer Beschäftigung nämlich dann, wenn das Normalarbeitsverhältnis zu wenig Freiraum bietet. Aus diesem Grund wäre es der falsche Ansatz, atypische Beschäftigungsformen stärker zu regulieren und sie ihres Flexibilitätscharakters zu berauben. Vielmehr ist eine höhere Flexibilität des Normalarbeitsverhältnisses notwendig.

Ferner sind die Möglichkeiten, in einem Normalarbeitsverhältnis tätig zu sein, für diejenigen zu verbessern, die nicht freiwillig einer atypischen Beschäftigung nachgehen. Dies betrifft insbesondere Frauen, die Familie und Beruf derzeit häufig nur mithilfe einer Teilzeitstelle vereinbaren können. Politik und Unternehmen sind diesbezüglich gleichermaßen gefordert. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen dürfen schließlich nicht verzerrend in die Entscheidung hinsichtlich der gewünschten Beschäftigungsform eingreifen. Eine hohe Belastung des Normalarbeitsverhältnisses mit Steuern und Abgaben wirkt deshalb kontraproduktiv.

4 Zukunftsorientierte Handlungsempfehlungen

Die Herausforderungen, die sich aus den strukturellen Veränderungen ergeben, erfordern von Politik und Unternehmen geeignete Maßnahmen, um Beschäftigung, Wachstum und Wohlstand zu fördern. Während die Unternehmen sich im geltenden Ordnungsrahmen bewegen und ihre Handlungen daran anpassen, besteht für die Politik die Gelegenheit, diesen Rahmen zu ändern. Ihr fällt damit ein größerer Gestaltungsspielraum zu, der weit über die Handlungsalternativen hinausgeht, die unternehmensintern existieren. Mit Blick auf mögliche Politikempfehlungen lassen sich vier große Handlungsfelder ausmachen. Zuerst ist hier die Erwerbsbeteiligung der schrumpfenden Bevölkerung zu nennen. Der zweite große Komplex bezieht sich auf Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktumfelds, die es den Akteuren ermöglichen, sich an schnell wandelnde Aufgaben anzupassen. Der dritte Bereich betrifft die sozialstaatliche Ausgestaltung, da hiervon fundamentale Anreize für das Erwerbsverhalten ausgehen. Als vierte Säule ist die Bildung zu nennen, die eine wichtige Grundvoraussetzung für die langfristige Teilhabe am Erwerbsleben darstellt.

4.1 Erwerbsbeteiligung

Fähigkeiten, Kenntnisse und das Wissen der Gesellschaftsmitglieder sollten nicht brachliegen, sondern bestmöglich genutzt werden. Das gelingt durch eine hohe Erwerbsbeteiligung. Schon allein wegen der demografischen Entwicklung ist es wichtig, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen – indem beispielsweise ältere Arbeitnehmer mehr als bisher in das Erwerbsleben integriert werden. Auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen kann gesteigert oder von unfreiwilliger atypischer Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnisse transformiert werden.

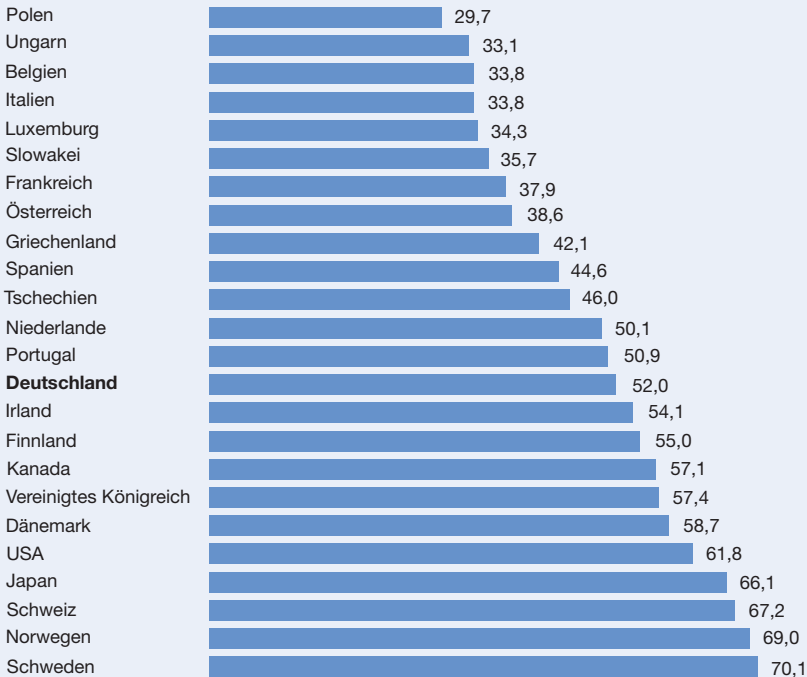
Ältere Arbeitnehmer

Im Jahr 2007 waren in Deutschland genau 52 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig. Fast die Hälfte dieser Altersgruppe geht demnach derzeit keiner Beschäftigung mehr nach. Ganz anders sieht das Erwerbsverhalten der Älteren zum Beispiel in Skandinavien aus: In Schweden sind in dieser Altersklasse etwa 70 Prozent, in Norwegen ganze 69 Prozent und in Dänemark immerhin noch knapp 60 Prozent erwerbstätig (Abbildung 7). Die Ursachen der geringen Erwerbsbeteiligung in Deutschland sind dabei vielschichtig. Internationale empirische Untersuchungen zeigen, dass großzügige Systeme der Arbeitslosenunterstützung, hohe Steuerbelastungen und eine hohe implizite Besteuerung der Weiterarbeit die

Alterserwerbstätigkeit international

Abbildung 7

So viel Prozent der 55- bis 64-Jährigen waren 2007 erwerbstätig



Quelle: OECD, 2008, 339 ff.

Beschäftigung der Älteren reduzieren. Ein hohes gesetzliches Renteneintrittsalter wirkt in die entgegengesetzte Richtung (Bassanini/Duval, 2006).

So senkten in der Vergangenheit in Deutschland relativ hohe und lang andauernde staatliche Transfers bei Arbeitslosigkeit die Anreize zur Arbeitsaufnahme. Die aktuelle Wiedereinführung der längeren Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere wirkt wieder in diese Richtung und damit gegen die nötige Steigerung der Erwerbsbeteiligung. Möglichkeiten der Frühverrentung führten dazu, dass viele Beschäftigte bereits vor dem gesetzlich angestrebten Renteneintrittsalter dem Arbeitsleben den

Rücken gekehrt haben. Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist somit richtig. Das Rentensystem darf keine finanziellen Anreize bieten, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Die Weiterbeschäftigung darf deshalb nicht durch eine hohe Grenzbelastung des Arbeitseinkommens erschwert werden. Einem früheren Rentenbezug ist mit versicherungsmathematisch korrekten Abschlägen Rechnung zu tragen. Eine institutionelle Anreizstörung, die der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Wege steht, ist ein erweiterter Kündigungsschutz, weil er die Bereitschaft der Arbeitgeber senkt, ältere Arbeitslose einzustellen. Ebenso senken implizite und explizite Senioritätsentlohnungen die Chancen für Ältere. Arbeitgeber haben bei Senioritätsentlohnung den Anreiz, aus Kostengründen eher Jüngere einzustellen, während der Anspruchslohn der Älteren zu hoch sein kann. Statt am Alter sollte sich die Entlohnung an der individuellen Produktivität orientieren. Im Übrigen führen auch fehlende oder veraltete Qualifikationen zu schlechteren Beschäftigungschancen.

Um die Erwerbstätigkeit der Älteren zu steigern, müssen Maßnahmen an diesen Punkten ansetzen. Sie müssen die Eingliederung und die Beschäftigungschancen verbessern sowie die Möglichkeiten des frühen Erwerbsaustritts verringern (EU-Kommission, 2007a, 53 ff.). Die Fehlanreize durch die geltenden Rahmenbedingungen sind abzubauen. Ein Rentensystem, das eine lange Aktivität fördert, muss allerdings durch gute Arbeitsmarktbedingungen für Ältere flankiert werden. Dazu bedarf es in den Unternehmen einer positiven Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern, was zum Beispiel durch die Vermittlung der Vorteile der Altersdiversifikation erreicht werden kann. Des Weiteren ist die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit wichtig. Die Arbeitsbedingungen müssen den Ansprüchen der älter werdenden Gesellschaft gerecht werden, damit möglichst viele bereit sind, lange zu arbeiten. Dazu gehören zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, die gegen Ende des Berufslebens kürzer werden können und ein Hinausgleiten aus dem Arbeitsleben erlauben (EU-Kommission, 2007a, 53 ff.). Zudem ist es von großer Bedeutung, Ältere stärker in den Prozess des lebenslangen Lernens einzubinden, um die nötigen aktuellen Qualifikationen und Kenntnisse zu vermitteln. Derzeit ist gerade die Weiterbildungsquote der Älteren gering – das schmälert deren Arbeitsmarktchancen. Das Problem wird dadurch verschärft, dass die weniger Qualifizierten auch weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Zur Steigerung der Teilnahme an lebenslanger Weiterbildung eignen sich zum Beispiel finanzielle Anreize und steuerliche Vergünstigungen bei Investitionen in Humankapital.

Übersicht 1

Höhere Erwerbsbeteiligung: Was die Unternehmen tun können

Auch die Unternehmen können einen Beitrag für eine höhere Erwerbsbeteiligung leisten, um dem demografischen Wandel zu begegnen und das Arbeitskräftepotenzial auch älterer Arbeitnehmer besser zu nutzen. Folgende Maßnahmen sind dazu geeignet:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -fähigkeiten der älteren Beschäftigten,
- Förderung und Erhaltung der Gesundheit/Verminderung körperlicher Belastungen/ergonomische Arbeitsplatzgestaltung,
- altersunabhängige Gestaltung von Karrieremöglichkeiten,
- Förderung von altersgemischten Teams und Wissenstransfer,
- Zurückführung der Frühverrentung,
- Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch lebenszyklusorientierte und familienfreundliche Personalpolitik,
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -gewinnung durch individuelle Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und durch den Ausbau von Lebensarbeitszeitkonzepten,
- Stärkung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen, um hochqualifizierte Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Ursache für eine vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen in Deutschland spielt die noch unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine fundamentale Rolle. In Deutschland liegt die Frauenerwerbstätigenquote mit knapp 62 Prozent viel niedriger als in den skandinavischen Ländern, die mit über 70 Prozent die höchsten Quoten der OECD-Staaten aufweisen. Um die Berufstätigkeit der Frauen zu steigern und damit deren Qualifikationen stärker zu nutzen, müssen

die Gelegenheiten verbessert werden, zusätzlich zur Entscheidung für Familie und Kinder einer Tätigkeit nachgehen zu können.

Hierzu kann eine qualitativ und quantitativ bessere Kinderbetreuung einen wichtigen Beitrag leisten. Dazu wäre insbesondere das Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren deutlich auszubauen. Nur 13,5 Prozent der Kinder im Alter zwischen ein bis drei Jahren besuchten 2006 eine Kindertageseinrichtung. In den neuen Bundesländern lag die Besuchsquote mit fast 40 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland mit 7,8 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2007b, 7). Die Bundesregierung beabsichtigt, bis zum Jahr 2013 die Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren auszubauen, sodass für ein Drittel der Kinder Angebote zur Verfügung stehen. Um sicherzugehen, dass potenzielle Nachfrager auch tatsächlich einen geeigneten Betreuungsplatz erhalten, sollte ein Rechtsanspruch gelten. Ein solcher existiert zum Beispiel für die Kindergartenbetreuung von Drei- bis Sechsjährigen. Auch in der Schulzeit muss die Vereinbarkeit von Kind und Arbeit in Deutschland verbessert werden. Hier können Ganztagschulen eine wichtige Rolle spielen, die in den meisten OECD-Ländern längst die Regelschule bilden.

Kürzere Ausbildungszeiten

Ein weiterer Ansatzpunkt, um die Erwerbsbeteiligung zu steigern, besteht in der Verkürzung der Ausbildungszeiten. Dadurch können die Absolventen früher am Arbeitsleben teilnehmen. Diese Kürzung kann sowohl in der schulischen Ausbildung als auch beim Studium erfolgen, zum Beispiel durch ein früheres Einschulungsalter und durch kürzere Studiengänge. Letzteres gelingt bereits durch das zunehmende Angebot an Bachelor-Studiengängen. Das Durchschnittsalter der Absolventen eines solchen Studiengangs ist mit 25,7 Jahren niedriger als bei Absolventen klassischer Studiengänge mit 28,1 Jahren (Willand, 2005, 380 f.). Zusätzlich bieten modularisierte Studiengänge über einen Masterabschluss die Gelegenheit der Weiterqualifikation, was sich positiv auf das Bildungsniveau auswirken kann.

Auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben kürzere Ausbildungszeiten tendenziell positive Effekte. Denn so kann der Zeitpunkt der möglichen Familiengründung nach vorne verschoben werden, ohne zum Beispiel auf ein Studium verzichten zu müssen. Lange Ausbildungszeiten führen zu einer sogenannten „Rush-hour of life“, das heißt zu einer relativ kurzen Lebensphase, in der für die Zukunft bedeutsame Entscheidungen getroffen werden müssen – zum Beispiel mit Blick auf

die ökonomische Unabhängigkeit, die Karriere und die Familiengründung (Bundesregierung, 2006, 33 ff.). Frauen, die nach einer langen Ausbildung erst einmal in ihrem Beruf Fuß fassen möchten, bleibt bei fehlenden Betreuungsmöglichkeiten ein kürzeres Zeitfenster für die Familiengründung. Kürzere Ausbildungszeiten (oder eine modularisierte Ausbildung) könnten diesen Entscheidungskorridor öffnen, da die Absolventen nach einem Studium im Durchschnitt jünger wären und mehr Zeit hätten, erste Schritte auf dem Arbeitsmarkt zu unternehmen und dennoch eine Familie zu gründen. Bei diesen Entscheidungen spielen zweifelsohne noch andere Aspekte im Rahmen der individuellen Lebensplanung und nicht zuletzt die Betreuungsinfrastruktur eine wichtige Rolle.

4.2 Flexibilität

Die Megatrends verlangen von Unternehmen und Gesellschaft ein zunehmendes Maß an Flexibilität. Diese Herausforderung macht auch vor dem Arbeitsmarkt keinen Halt. Die Unternehmen stehen im internationalen Wettbewerb. Deshalb müssen sie schnelle Entscheidungen treffen und sich rasch an ständig wandelnde Gegebenheiten anpassen. Die Fähigkeit, schnell und flexibel reagieren zu können, wird dabei auch von den gesetzlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Derartige Regelungen bestimmen die Anpassungsfähigkeit und damit auch, wie stark sich allgemeine wirtschaftliche Veränderungen zum Beispiel auf die Arbeitsmarktsituation in einem Land auswirken. Eine Arbeitswelt im Wandel verlangt somit auch sich wandelnde Rahmenbedingungen. Regelungen, welche die Flexibilität am Arbeitsmarkt betreffen, sind unter anderem die gesetzlichen Regulierungen zum Kündigungsschutz, zur Einstellung von Zeitarbeitnehmern und befristet Beschäftigten sowie Vorschriften zur Arbeitszeit. Das Gleiche gilt für die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitsmarktpolitik und des Lohnfindungssystems.

Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse

Wie empirische Untersuchungen zeigen, wirkt sich eine strenge Regulierung des Beschäftigungsschutzes negativ auf die Dynamik und Flexibilität des Arbeitsmarktes aus (OECD, 2006). In Ländern mit strikten Regelungen entstehen typischerweise weniger neue Beschäftigungsverhältnisse als in Ländern mit liberaler Arbeitsmarktregulierung. Auch ist die Rate der Langzeitarbeitslosen in stark regulierten Staaten höher, das dämpft ebenfalls die Arbeitsmarktdynamik. Die Chancen, schnell eine neue Beschäftigung zu finden, sind unter solchen Verhältnissen eher gering. Vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten können dann eher verloren gehen oder veralten.

Ein weiterer Effekt eines restriktiven Kündigungsschutzes zeigt sich darin, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten von bestimmten Personengruppen besonders negativ beeinflusst werden. Dies gilt zum Beispiel für jüngere und ältere Arbeitnehmer sowie für Frauen, aber auch für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Mit deren Einstellung sind die Unternehmer besonders zurückhaltend, gerade weil sie fürchten, eine spätere Entlassung nicht durchsetzen zu können (SVR, 2005, 162 f.; EU-Kommission, 2007b, 7).

Die Regulierung des Beschäftigungsschutzes ist in Deutschland im internationalen Vergleich relativ stark (OECD, 2004b, 102 ff.). Während die Vorschriften für die befristete Beschäftigung und die Zeitarbeit gelockert wurden, blieben die Regelungen für das Normalarbeitsverhältnis vergleichsweise starr. Damit sind auch die Kosten für die Unternehmen im Fall von Entlassungen weiterhin hoch, worauf sie mit einem zurückhaltenden Einstellungsverhalten reagieren. In Phasen des Aufschwungs stellen sie tendenziell weniger neue Arbeitnehmer ein, als es prinzipiell möglich wäre. Ein weiterer Nachteil des deutschen Kündigungsschutzes wird in der hohen Rechtsunsicherheit gesehen. So kam es zum Beispiel im Jahr 2006 zu etwa 300.000

Übersicht 2

Handlungsoption Kündigungsschutz

Mit einer Abfindungslösung ließe sich die Flexibilität des Normalarbeitsverhältnisses und damit des Arbeitsmarktes erhöhen. Dabei steht dem Arbeitnehmer im Fall einer betriebsbedingten Kündigung ein Anspruch auf eine gesetzlich festgelegte oder zuvor vereinbarte Abfindungszahlung anstelle des bisherigen Kündigungsschutzes zu. Die potenziellen Kosten einer Entlassung werden dadurch im Voraus planbar, damit steigt die Rechtssicherheit. Diese Regelung kann zu einem positiven Einstellungsverhalten beitragen, da Unternehmen frühzeitig im Aufschwung neue Beschäftigungsverhältnisse schaffen können, ohne im Abschwung mit hohen, nicht planbaren Kosten konfrontiert zu werden. Langwierige und kosten-trächtige Gerichtsprozesse mit ungewissem Ausgang werden vermieden. Die konkrete Höhe der Abfindung sollte sich an der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Lohnhöhe orientieren. Die Abfindung hat für den Arbeitnehmer die Funktion, ihn für entstehende Kosten zu entschädigen. Solche Kostenfaktoren sind für ihn zum Beispiel der Verlust von firmenspezifischem Humankapital, das er in einer neuen Beschäftigung nicht mehr anwenden kann. Dazu kommen soziale Kosten infolge der Aufgabe des bisherigen Arbeitsumfelds (SVR, 2006, 415).

erledigten Klagen bezüglich Kündigungsschutzstreitigkeiten. Gerade in Zeiten von Globalisierung und Strukturwandel wäre es aber wichtig, dass Unternehmer schnell neue Beschäftigte einstellen – um etwa risikoreiche Projekte zu verfolgen, die sich besonders auszahlen können. Das erfordert aber die Gewissheit, die Größe der Belegschaft bei fehlendem Erfolg auch anpassen zu können (Übersicht 2).

Als positives Beispiel wird häufig das dänische Arbeitsmarktmodell angeführt, das Flexibilität und Sicherheit für die Beschäftigten vereinen soll („Flexicurity“). Dort gilt ein vergleichsweise geringer Kündigungsschutz. Das trägt mit zur Arbeitsmarktflexibilität bei. Die standardisierte Arbeitslosenquote in Dänemark ist gering und stabil, in den letzten drei Jahren lag sie unter 5 Prozent (zum Vergleich: in Deutschland bei rund 10 Prozent). Auch die Rate der Langzeitarbeitslosen lag mit rund 20 Prozent im Jahr 2006 im internationalen Vergleich relativ niedrig (in Deutschland 57 Prozent). Trotz des eher geringen Schutzniveaus zählt die subjektiv erlebte Arbeitsplatzsicherheit in Dänemark zu den höchsten in Europa (Enste/Hardege, 2006). Das dänische Arbeitslosenversicherungssystem gilt als großzügig. Im Einzelfall können die Lohnersatzleistungen bis zu 90 Prozent des letzten Einkommens betragen. Reformen in den neunziger Jahren führten zu einer Politik, die stärker auf Aktivierung setzt – mit dem Fokus auf Jobsuche und Beschäftigung, nicht auf passive Transferzahlungen. Die Anreize zur Arbeitsaufnahme wurden so gestärkt und die Anspruchsberechtigung auf staatliche Leistungen verschärft („Right and duty“-Prinzip). Es besteht somit ein Dreieck aus Flexibilität, Sicherheit und einer gestärkten Aktivierungsfunktion (vgl. hierzu Andersen/Svarer, 2007).

Anreizkompatible Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarktpolitik

Die Möglichkeiten und Anreize, im Fall der Arbeitslosigkeit schnell eine neue Beschäftigung zu finden, werden auch von der Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitsmarktpolitik beeinflusst. Diese können einen Beitrag zur steigenden Flexibilität auf der einen und zu einer angemessenen Absicherung bei Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite leisten. Mit der Dauer und der Höhe des Anspruchs auf Arbeitslosengeld sinkt tendenziell der Anreiz, schnell eine neue Arbeit aufzunehmen und dafür den Beruf, den Wirtschaftszweig oder den Wohnort zu wechseln (Bonin, 2004, 16). Mobilität und Flexibilität werden gemindert. Der Anspruchslohn – also das Einkommen, das ein Arbeitsloser mindestens anstrebt – steigt mit der Höhe der Lohnersatzleistung. Dadurch sinken allerdings im Gegenzug die Beschäftigungschancen. Dies gilt gerade für Geringqualifizierte, deren Arbeit im Zuge des Strukturwandels ohnehin weniger nachgefragt wird.

Die Lohnersatzraten, die bei Arbeitslosigkeit in Deutschland gewährt werden, sind international vergleichsweise hoch. In Abbildung 8 ist die durchschnittliche Höhe der Ersatzraten verschiedener Länder zu Beginn der Arbeitslosigkeit dargestellt. Damit ein Transfersystem, das hohe Ersatzraten gewährt, beschäftigungsfreundlich wirkt, muss es ein Gleichgewicht zwischen Einkommenssicherung und Aktivierung der Arbeitslosen erreichen. Negative Arbeitsanreize sind zu vermeiden, flexible Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung dagegen zu fördern. Im Zuge der jüngsten Reformen am deutschen Arbeitsmarkt wurde die Aktivierungsfunktion gestärkt, es lassen sich Indizien für positive Reformwirkungen erkennen (SVR, 2007, 323 ff.). Eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln schreibt den Reformmaßnahmen – zum Beispiel der Agenda 2010 – erhebliche Anteile an den Fortschritten am Arbeitsmarkt zu (Grömling et al., 2007). Dennoch sind die Arbeitsanreize im System des Arbeitslosengelds I je nach Familienkonstellation gering. Es kommt zur sogenannten Arbeitslosen-Falle, da sich die Aufnahme einer relativ gering entlohnten Tätigkeit im Vergleich zum Transferbezug häufig finanziell gar nicht auszahlt (OECD, 2007c, 110). Eine geringere Anrechnung eines eigenen Erwerbseinkommens auf das Arbeitslosengeld könnte ein Schritt in die richtige Richtung sein.

Auch die Arbeitsmarktpolitik kann einen Beitrag leisten, um die Anreize zu stärken. Empirische Untersuchungen zeigen, dass sich insbesondere die Unterstützung und die Kontrolle bei der Suche nach einem Arbeitsplatz als erfolgreich erweisen (OECD, 2007a). Hierzu muss aber die Arbeitsvermittlung bei der Stellensuche effizient und professionell Hilfe leisten. Um dies zu erreichen, können Elemente des Qualitätsmanagements und eine leistungsorientierte Entlohnung sinnvoll sein. Im Gegenzug müssen die Arbeitslosen, um weiterhin die volle Unterstützungsleistung zu erhalten, selbst aktiv nach Arbeit suchen und diese Anstrengungen dokumentieren. Es ist sinnvoll, dass die Arbeitslosen ihre Anstrengungen vergleichsweise häufig nachweisen. Während dies zum Beispiel im Vereinigten Königreich oder in den USA alle zwei Wochen zu geschehen hat, gibt es hierzulande keine konkrete Regelung. Gespräche bei der Arbeitsagentur finden im Durchschnitt sechs Mal pro Jahr statt (OECD, 2007a, 216 ff.). Um klare Regelungen zu implementieren, sollte es verbindliche Intervalle geben.

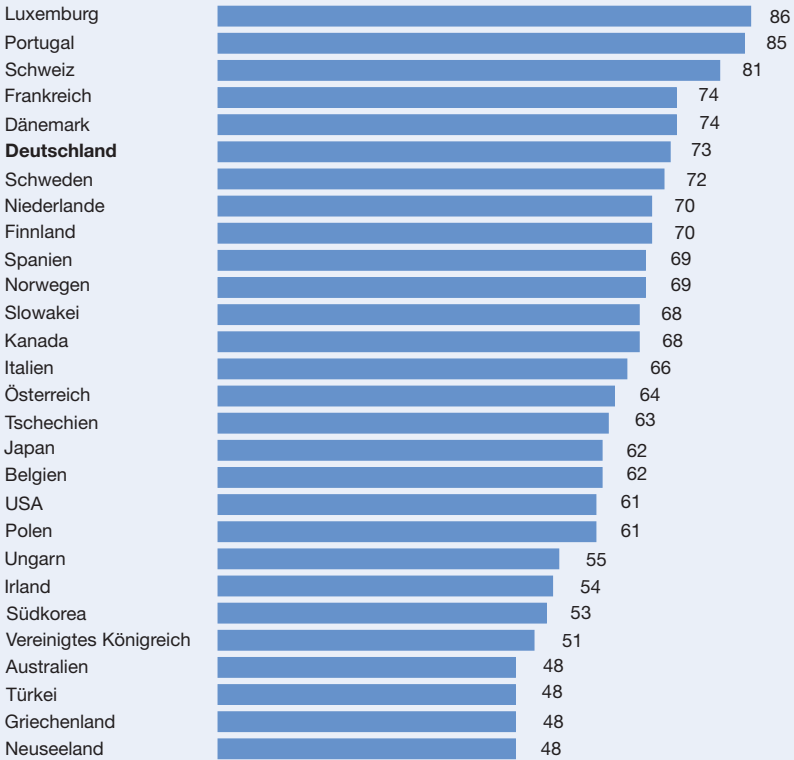
Flexible Entlohnung

Auch das Lohnverhandlungssystem und die daraus resultierenden Löhne sind für die Flexibilität des Arbeitsmarktes von zentraler Bedeutung. Es liegen empirische

Nettolohnersatzraten zu Beginn der Arbeitslosigkeit im OECD-Vergleich

Abbildung 8

in Prozent



Nettolohnersatzraten: Nettotransferleistungen in Prozent des Nettoverdienstes; Stand: 2005.
 Quellen: OECD, 2007c, 96; eigene Berechnungen

Erkenntnisse vor, dass eine kollektivvertragliche Lohnbildung die Differenzierung der Löhne verringert (OECD, 2004b). Das ist der Flexibilität abträglich. Damit Unternehmen ihre spezifischen Gegebenheiten berücksichtigen können, ist eine flexible Lohnbildung wesentliche Voraussetzung. Anderenfalls können kollektive Regelungen einzelne Unternehmen überfordern. Eine geringe Lohn Differenzierung

verschlechtert zudem die Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnbereich. Das beeinträchtigt die Chancen von Personen mit geringer Qualifikation und Produktivität und verschärft die Arbeitsmarktprobleme der Betroffenen, da infolge der Megatrends die Nachfrage nach einfacher Arbeit ohnehin zurückgeht. Grundsätzlich sollte sich die Entlohnung an der Produktivität der Beschäftigten orientieren. Sind die Löhne für Beschäftigte mit geringer Qualifikation höher als deren Produktivität, so entsteht die Gefahr, dass die entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten automatisiert oder ins Ausland verlagert werden. Sofern das Erwerbseinkommen nicht ausreicht, um ein festgelegtes Existenzminimum zu sichern, können staatliche Ergänzungen erfolgen. So würde statt Arbeitslosigkeit Beschäftigung finanziert. Dies wird derzeit

Übersicht 3

Mehr Flexibilität: Was die Unternehmen tun können

Die Unternehmen können Flexibilitätspotenziale durch unterschiedliche Strategien heben, sich gezielt an das sich wandelnde Umfeld anpassen und so den Megatrends begegnen:

- Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit, Teilzeitarbeit, mehr interne Flexibilität und Mobilität,
- Abbau der SenioritätSENTLOHNUNG,
- Entwicklung und Implementierung moderner Formen der Personalführung (ergebnis- statt zeitorientiert führen),
- Einführung variabler Vergütungselemente wie Gewinnbeteiligung und erfolgsabhängige Entlohnung,
- Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, um die nötige Anpassungsflexibilität zu gewährleisten,
- Ausbau von produktbegleitenden Dienstleistungen/Förderung des Zusammenwachsens von Industrie und Dienstleistung, um Wettbewerbsfähigkeit zu stärken (After-Sales-Service, Mass Customization),
- Stärkung der Kundenorientierung/Angebot maßgeschneiderter Lösungen.

infolge der Hartz-IV-Regelungen bereits vielfach praktiziert, allerdings bestehen dabei noch Effizienzpotenziale (vgl. Abschnitt 4.3).

Die Flexibilität ließe sich weiter steigern, wenn an der Auslegung des Günstigkeitsprinzips bei Abweichungen vom Tarifvertrag angesetzt würde: Auch der Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit sollte als Günstigkeitskriterium gelten, ohne dass die Tarifpartner zustimmen müssen. Des Weiteren können Öffnungsklauseln für Tarifverträge sinnvoll sein, damit auf betrieblicher Ebene von tarifvertraglichen Regelungen abgewichen werden kann. Für einige Unternehmen mögen diese Regelungen und damit verbundene Kosten keine besondere Herausforderung darstellen. Andere Unternehmen stellen die gleichen Regelungen vor beträchtliche Probleme. Öffnungsklauseln können der betrieblichen Realität flexibel Rechnung tragen, gefährdete Arbeitsplätze lassen sich erhalten. Ferner tragen Elemente der variablen Entlohnung zur Flexibilitätssteigerung bei. Diese können sich an der Gewinnsituation des Betriebs (Gewinnbeteiligung) sowie an der Leistung des einzelnen Mitarbeiters (erfolgsabhängige Vergütung) orientieren (Stettes, 2008).

4.3 Zukunftsfähiger Sozialstaat

Die in Kapitel 3 dargestellten strukturellen Verschiebungen in Wirtschaft und Gesellschaft wirken sich auf die Ausgestaltung der sozialen Sicherung und damit auf den Sozialstaat aus. Arbeitsplatzverlagerungen im Zuge der Globalisierung, der Abbau industrieller Arbeitsplätze durch Tertiarisierung, die Zunahme atypischer Beschäftigung und steigende Qualifikations- und Flexibilitätsanforderungen erhöhen den Druck auf die Erwerbsspersonen. Diesen Veränderungen muss der Sozialstaat Rechnung tragen, indem er die Grundsicherung für diejenigen gewährleistet, die ihrer bedürfen. Gleichzeitig muss aber das Ziel der hohen Erwerbsbeteiligung bedacht werden, dessen Verwirklichung durch sozialstaatsimmanente Fehlanreize bei der Ausgestaltung der Transferzahlungen in die Ferne rückt. Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie Anreize zum Arbeiten müssen also erhalten bleiben und gestärkt werden, ohne die staatliche Mindestabsicherung zu gefährden. Der Sozialstaat muss finanzierbar bleiben, was in Anbetracht der demografischen Entwicklung eine besondere Herausforderung bedeutet.

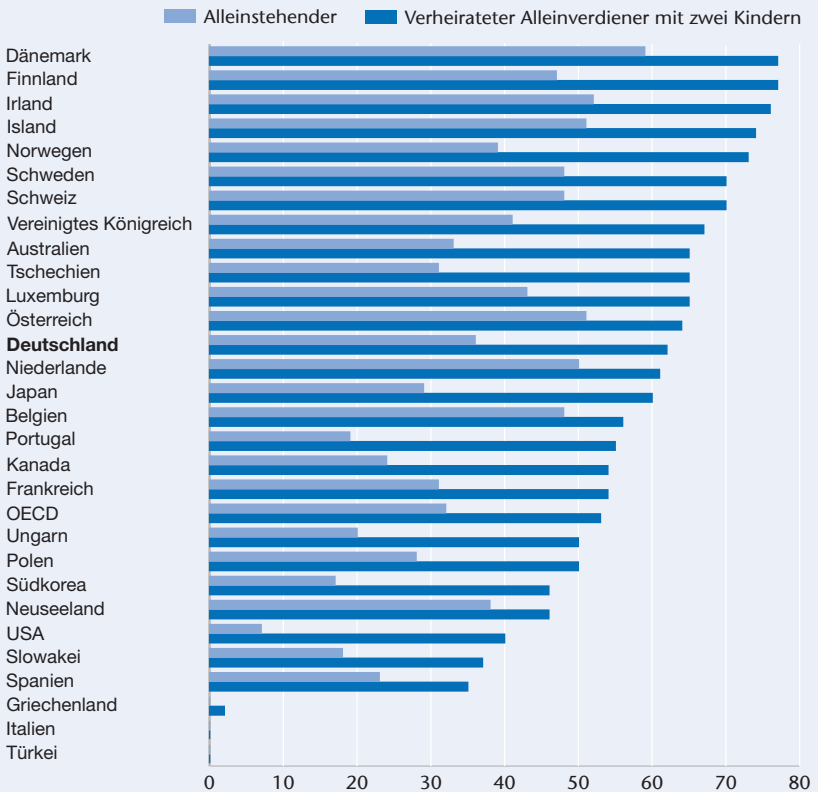
Die Höhe der Transferleistungen für Langzeitarbeitslose, die länger als 60 Monate ohne Job sind, liegt in Deutschland zwar über dem OECD-Mittelwert, aber unterhalb denjenigen der skandinavischen Staaten. So erhält hierzulande ein alleinstehender Arbeitsloser, der ehemals ein Durchschnittseinkommen verdiente, nach fünf Jahren

Arbeitslosigkeit 36 Prozent seines letzten Nettoverdienstes (OECD-Durchschnitt: 32 Prozent). Ein verheirateter ehemaliger Durchschnittsverdiener mit zwei Kindern bekommt nach der gleichen Dauer der Arbeitslosigkeit hingegen 62 Prozent seines vormaligen Nettoverdienstes (Abbildung 9). Im Zuge der Hartz-Reformen wurden diese Transferzahlungen zum Teil deutlich verringert. Dies gilt besonders für Allein-

Nettolohnersatzraten nach 60 Monaten der Arbeitslosigkeit im OECD-Vergleich

Abbildung 9

Alleinstehender und verheirateter Alleinverdiener mit zwei Kindern (Durchschnittseinkommen)



Stand: 2005.
 Quellen: OECD, 2007c, 98; eigene Berechnungen

stehende, die vor der Reform noch 54 Prozent des letzten Nettolohns erhielten. Für die Familie mit zwei Kindern, die im Jahr 2001 über 63 Prozent verfügte, hat sich hingegen nahezu keine Veränderung ergeben (OECD, 2007c, 98).

Die soziale Grundsicherung für Arbeitsfähige erfolgt in Deutschland über das Arbeitslosengeld II (ALG II), das Bedürftigkeit und die Bereitschaft, angebotene Arbeit anzunehmen, voraussetzt. Arbeitslosengeld II erhalten aber nicht nur Arbeitslose, sondern zum Beispiel auch sogenannte Aufstocker, deren Erwerbseinkommen den gesetzlich definierten Bedarf nicht deckt. Diese geringen Erwerbseinkommen werden anteilig mindestens bis zur Höhe des Bedarfs aufgestockt. Weil das eigene Einkommen also auf den Transfer angerechnet wird und dieser sich mit steigendem Verdienst reduziert, wird dem Subsidiaritätsprinzip entsprochen. Demnach hilft der Staat erst dann, wenn die eigenen Leistungen oder die familiäre Unterstützung nicht mehr ausreichen.

Übersicht 4

Handlungsoption Grundsicherung

Um eine Grundsicherung zu garantieren und gleichzeitig Anreize zu setzen, eine Beschäftigung mit einer produktivitätsorientierten Entlohnung aufzunehmen, kommt eine negative Einkommensteuer in Betracht. Diese stockt niedrige Erwerbseinkommen abhängig von der Bedürftigkeit auf (vgl. hierzu Schäfer, 2005). Ausgehend vom definierten Existenzminimum gilt bei diesem Konzept für geringe Erwerbseinkommen zunächst ein negativer Steuertarif, das Einkommen wird also staatlich ergänzt. Dieser negative Tarif wird mit steigendem Erwerbseinkommen abgeschmolzen, sodass ab einem bestimmten Einkommen eine positive Steuer gilt. Wird kein Einkommen erzielt, sichert die Transferzahlung somit genau das Existenzminimum. Sobald ein eigenes geringes Erwerbseinkommen verdient wird, erfolgt weiterhin eine Transferzahlung, jedoch in geringerer Höhe. Insgesamt wäre aber das verfügbare Einkommen aus dem Verdienst plus der Transferzahlung immer höher als der alleinige Transfer, sodass ein finanzieller Anreiz zur Arbeitsaufnahme bestehen würde. Im Gegensatz zum derzeitigen ALG II erfolgte bei der negativen Einkommensteuer die Aufstockung durch das Steuersystem und nicht durch das Sozialsystem. Der Bezug von Transfers und von Steuerzahlungen wären dann nicht mehr gleichzeitig möglich. Das wirkt sich effizienzsteigernd aus. Zusätzlich ließe sich die Bevorzugung der Teilzeitarbeit aufheben, die derzeit vom ALG II ausgeht.

Allerdings gehen mit der Ausgestaltung des Arbeitslosengelds II einige Probleme einher, welche die Anreize zur Arbeit mindern und die Effizienz des Systems einschränken. So rechnet es sich zum Teil finanziell kaum, eine gering entlohnte Arbeit anzunehmen, da im Gegenzug ein großer Teil des Transfers wegfällt. Ferner kommt es im System vor, dass steuerfinanzierte Transferleistungen und eigene Steuerzahlungen gleichzeitig anfallen. Des Weiteren wird durch das ALG II die Teilzeittätigkeit bevorzugt. Dies widerspricht zum einen der Forderung nach einer hohen Erwerbsbeteiligung und verzerrt zum anderen individuelle Entscheidungen. Der geringe Anreiz zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung zeigt sich beispielsweise darin, dass mehr als 60 Prozent der Beschäftigten, die zusätzlich ALG II beziehen, Teilzeit arbeiten.

4.4 Bildung

Ob Globalisierung, Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft oder die Wirkungen der demografischen Entwicklung – alle Megatrends verlangen gut qualifizierte Beschäftigte. Deutschland bewegt sich allerdings im Vergleich mit anderen Ländern derzeit nur im Mittelfeld, obgleich aktuelle Vergleichsstudien wie PISA oder IGLU Verbesserungen andeuten. Um langfristig eine hohe Beschäftigung zu sichern und international wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen jedoch die Qualifikation der Beschäftigten und die Anzahl der Hochqualifizierten gesteigert werden. Das ist Aufgabe der Bildungspolitik.

Frühkindliche Bildung

Bildung beginnt bereits vor der Schule. Um die frühkindliche Bildung zu steigern, bedarf es der quantitativen wie auch der qualitativen Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur. Der Besuch einer Kindertageseinrichtung kann dazu beitragen, die familiär bedingten Bildungsunterschiede zu vermindern. In Deutschland werden die Lernleistungen der Kinder in hohem Maße vom Elternhaus geprägt. Sozial benachteiligte Kinder haben hierzulande so geringe Bildungschancen wie in kaum einem anderen entwickelten Land – wichtige Potenziale liegen brach. Daraus resultieren ungleich verteilte Startchancen. Das einmal Versäumte lässt sich kaum oder nur mit hohem finanziellen Aufwand ausgleichen (Cunha et al., 2005).

Die Qualität der Bildung in Kindertageseinrichtungen sollte durch verbindliche und bundesweit geltende Standards erhöht werden. Diese Standards definieren zum einen die Inhalte des Bildungsangebots und zum anderen bestimmte Kompetenzen, über die Kinder in Abhängigkeit von ihrem Alter verfügen sollten. Die Kompetenzvermittlung ist dabei durch spezielle Fördermaßnahmen zu flankieren. Um eine

Mindestqualität der Einrichtungen zu sichern, bedarf es schließlich der Evaluation. Mit der stärkeren Betonung des Bildungsauftrags und der individuellen Förderung steigen zudem die Anforderungen ans Personal – verlangt werden höhere und auch andere Qualifikationen als bisher. Deutschland ist neben Österreich nach Angaben der OECD das einzige Land in Westeuropa, in dem es in der Kindertagesbetreuung kaum Beschäftigte mit grundlegender Hochschulbildung gibt (OECD, 2004a). Außerdem sollte erreicht werden, dass möglichst alle Kinder zumindest ein Jahr vor dem Eintritt in die Schule einen Kindergarten besuchen. Der Aktionsrat Bildung plädiert deshalb für eine Kindergartenpflicht ab dem vierten Lebensjahr (vgl. hierzu ausführlich Blossfeld et al., 2007, 146).

Schulische Bildung

Die Qualität der im Schulsystem vermittelten Bildung lässt sich steigern. Ein Baustein hierfür können Ganztagschulen sein (vgl. zum Thema Ganztagschulen auch die Vorschläge des Aktionsrats Bildung in Blossfeld et al., 2007). Untersuchungen zeigen, dass die Qualität des außerschulischen Lernumfelds systematisch die Lernergebnisse von Kindern mit bildungsfernem Hintergrund beeinflusst (Entwisle et al., 1997). Die Ausweitung der Bildungsinfrastruktur und eine bessere finanzielle Ausstattung können deshalb gerade für die Problemgruppen die Bildungschancen verbessern (Krueger/Lindahl, 2001).

Auch eine größere Entscheidungsfreiheit der Schulen und Lehrer wirkt sich positiv auf die Bildungsqualität aus. Dies betrifft zum Beispiel die Auswahlmöglichkeiten der Schule bei der Lehrereinstellung, aber auch die Unterrichtsgestaltung zur Erreichung verbindlicher Bildungsstandards. Ferner bietet das Entlohnungssystem Möglichkeiten, das Lehrpersonal durch finanzielle Anreize zu höherer Leistung zu motivieren. In Deutschland enthält das Gehalt beamteter Lehrer keinerlei leistungsabhängige Komponenten, sondern steigt mit dem Alter. Im Gegensatz dazu gibt es in anderen OECD-Ländern unterschiedliche Zulagen zum Grundgehalt, die auf besonderen Unterrichtsbedingungen und Verantwortlichkeiten oder auf Qualifikation und Leistung der Lehrenden beruhen. So erhalten zum Beispiel die Lehrer in Finnland, das zur PISA-Spitzengruppe zählt, Gehaltszulagen, wenn sie besondere Aufgaben (Betreuung von Lehramtsstudenten, Beratung) übernehmen, Unterricht in benachteiligten Gebieten oder besondere Aktivitäten (AGs, Hausaufgabengruppen, Ferienkurse) anbieten oder bestimmte Fächer unterrichten. Auch herausragende Unterrichtsleistungen und der erfolgreiche Abschluss beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen zahlen sich finanziell aus (OECD, 2007b).

Durchlässigkeit des Bildungssystems

Eine höhere Durchlässigkeit im Bildungssystem kann grundsätzlich einen Beitrag zur Höherqualifizierung leisten. Während die einzelnen Bildungspfade bislang relativ starr voneinander abgegrenzt sind, sollte der Übergang oder der Anschluss an den nächsthöheren Bildungsabschluss erleichtert werden. Dies betrifft insbesondere die berufliche und die hochschulische Bildung. Dazu ist der Erwerb der Studierfähigkeit im Berufsbildungssystem zu erleichtern. Beruflich erworbene Kompetenzen sollten in größerem Maße bei einem nachfolgenden Studium anerkannt werden. Dabei

Übersicht 5

Bildung: Was die Unternehmen tun können

Gut aus- und weitergebildete Mitarbeiter spielen in der Arbeitswelt von morgen eine Schlüsselrolle für den Unternehmenserfolg. Durch diverse Maßnahmen können die Unternehmen zu Bildung und Qualifikation beitragen:

- Ausbau der Weiterbildung für Ältere,
- Stärkung der Anreize zum lebenslangen Lernen,
- internationale Ausrichtung von Berufs- und Weiterbildung, um die Konkurrenzfähigkeit zu stärken,
- Entwicklung neuer Berufsbilder und Ausbildungsordnungen, die den zukünftigen Anforderungen – zum Beispiel in Dienstleistungsberufen – besser gerecht werden,
- Stärkung der Selbstverantwortung der Mitarbeiter für die Qualifizierung, um langfristig die Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) zu sichern,
- Förderung fachübergreifender Schlüsselqualifikationen der Mitarbeiter, um eine hohe Reaktionsfähigkeit zu gewährleisten,
- Entwicklung und Einsatz altersangepasster Technologien,
- Engagement im Wettbewerb um die besten Köpfe; Nutzung von Spezialisten aus dem Ausland.

sollte nicht ein formaler Titel wie „abgeschlossene Berufsausbildung“ für einen Hochschulzugang ausschlaggebend sein, sondern die Studierfähigkeit. Diese kann durch Zulassungsprüfungen dokumentiert werden (Blossfeld et al., 2007, 149).

Ferner kommt der Weiterbildung für die Arbeitswelt von morgen große Bedeutung zu (Übersicht 5). Die beruflichen Anforderungen unterliegen einem schnellen Wechsel. Das einmal erlernte Wissen kann in Zeiten des strukturellen Wandels rasch entwertet werden. Deshalb muss das Berufsleben von einem lebenslangen Lernen begleitet werden. Dies gilt auch für ältere Arbeitnehmer, die derzeit nur zu einem geringen Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Auch im Bereich der Weiterbildung ist eine hohe Durchlässigkeit anzustreben. So sollten zum Beispiel Fachkräfte Angebote von Hochschulen wahrnehmen können. Die Hochschulen müssen ihrerseits die Möglichkeit haben, für derartige Angebote kostendeckende Entgelte verlangen zu können (Blossfeld et al., 2007, 150). Insgesamt ist ein funktionsfähiger Weiterbildungsmarkt die Voraussetzung dafür, dass zukünftig in ausreichendem Maße in lebenslanges Lernen investiert wird. Ebenso sind die Finanzierung der Bildungsinvestitionen und die Aneignung der Bildungserträge wichtige Punkte, da sie die individuellen Anreize beeinflussen. Hinsichtlich der Finanzierung können sich zum Beispiel besondere Weiterbildungssparkonten anbieten (Blossfeld et al., 2007, 150). Zur Aneignung der Erträge können Bindungs- und Ablösevereinbarungen hilfreich sein: Ein möglicher Arbeitsplatzwechsel ist dann nicht als Fehlinvestition zu interpretieren. Außerdem bleiben so die Investitionsanreize auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ex ante erhalten.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Unternehmen und Gesellschaft sehen sich tief greifenden Veränderungen gegenüber, die die Arbeitswelt von morgen beeinflussen werden. Der demografische Wandel, Tertiärisierung, Globalisierung und Individualisierung der Arbeit bringen Chancen und Herausforderungen gleichermaßen mit sich. Eine schrumpfende und alternde Gesellschaft wie die deutsche steht vor der Herausforderung, das verfügbare Arbeitskräftepotenzial bestmöglich zu nutzen. Ein dynamisches Umfeld verlangt von den Wirtschaftsakteuren stärkere Flexibilität, die durch geeignete Rahmenbedingungen zu gewährleisten ist. Geringqualifizierte Arbeit wird zukünftig in Deutschland weniger nachgefragt, hochqualifizierte Tätigkeiten dagegen mehr. Qualifikation und Bildung werden damit wichtiger.

Um langfristig Beschäftigung, Wachstum und Wohlstand zu sichern, müssen die staatlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Aber auch die Unternehmen müssen auf neue Anforderungen reagieren. Eine höhere Erwerbsbeteiligung bei schrumpfender Gesellschaft führt zu der Notwendigkeit, dass mehr Ältere am Erwerbsleben teilnehmen. Dazu sind die Lebensarbeitszeit auszudehnen und Regelungen abzubauen, die den Arbeitsanreiz mindern. Flankierend dazu sollten die Unternehmen ihre Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern verbessern und das Arbeitsumfeld stärker an den Erfordernissen Älterer orientieren. Die Erwerbsbeteiligung lässt sich zudem – insbesondere bei Frauen – durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen.

Die nötige Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt kann durch eine Reform des Kündigungsschutzes unterstützt werden. Ein Abfindungsmodell steigert die Rechtssicherheit und macht damit Neueinstellungen attraktiver. Auch eine flexible Entlohnungsstruktur kann sich beschäftigungsfreundlich auswirken. Ein flexibles Umfeld muss aber gleichzeitig ausreichend Sicherheit für die Arbeitnehmer gewährleisten, so wie es Flexicurity-Konzepte vorsehen. Dies gilt für die Beschäftigungssicherheit, aber auch für die Systeme der sozialen Sicherung, die den Veränderungen entsprechen und beschäftigungsorientiert konzipiert sein müssen. Hier gibt es einen Bedarf für die Absicherung gegen die zunehmenden Risiken des strukturellen Wandels – allerdings mit dem Ziel, dass potenzielle Verlierer nicht langfristig außen vor bleiben, sondern möglichst schnell den Weg auf den Arbeitsmarkt zurückfinden. Deshalb muss die Ausgestaltung der sozialen Sicherung Arbeitsanreize setzen, damit auch eine gering entlohnte Tätigkeit finanziell

attraktiver ist als alimentierte Beschäftigungslosigkeit. Ein Instrument, mit dem dies in Deutschland zukünftig auf effiziente Art und Weise erreicht werden könnte, ist die negative Einkommensteuer.

Damit die Beschäftigten den steigenden Qualifikationsanforderungen gerecht werden können, ist das deutsche Bildungssystem zu verbessern. Dazu sollte ein stärkeres Augenmerk auf Qualität und Quantität im Bereich der frühkindlichen Bildung gelegt werden. Auch die Strukturen des schulischen Bildungssystems können verbessert werden – zum Beispiel durch Ganztagschulen, individuelle Fördermaßnahmen, Qualitätsstandards, mehr Schulautonomie und Wettbewerb.

Die wirtschaftlichen Megatrends gehen mit erheblichen Umbrüchen einher. Unternehmen und Gesellschaft stehen daher vor großen Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund bedarf es der Neujustierung von gesetzlich bestimmten Rahmenbedingungen. Diese Anpassung erfordert zuweilen politischen Mut, weil sie tradierte Strukturen infrage stellt. Dennoch lohnen sich die Anstrengungen: Sie sichern einerseits ausreichende Potenziale für Erwerbsarbeit in Deutschland und sorgen andererseits dafür, dass genügend qualifizierte Erwerbstätige ihre Arbeit auf dem Arbeitsmarkt anbieten. Damit können langfristig Beschäftigung, Wohlstand und soziale Sicherung gewährleistet werden.

Die Megatrends wirken langfristig. Unter bestimmten Annahmen lassen sich daher einige Aspekte der Arbeitswelt von morgen skizzieren. Der Strukturwandel wird voranschreiten, obgleich die industrielle Produktion in Deutschland weiterhin große Bedeutung haben und Beschäftigungsmöglichkeiten bieten wird (IW Köln, 2008a). Bei passenden Rahmenbedingungen gewähren effiziente Wettbewerbsmärkte für qualitativ hochwertige Güter vergleichsweise geringe Preise, eine steigende Nachfrage und neue Beschäftigungschancen.

Die Erwerbsarbeit nimmt zu. Insbesondere Frauen und ältere Arbeitnehmer werden stärker in die Arbeitsprozesse eingebunden sein, womit der klassische Einverdiennerhaushalt an Bedeutung verliert. Da bei diesen beiden Gruppen tendenziell eine höhere Neigung für Teilzeitarbeit besteht, könnte diese Beschäftigungsform zukünftig noch wichtiger werden. Allerdings ist es ebenso möglich, durch verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Vollzeitätigkeit für Frauen zu erleichtern. Der größte Teil der Erwerbstätigen wird – wie bereits derzeit – im Dienstleistungssektor arbeiten oder Dienstleistungstätigkeiten ausführen, die in engem Zusammenhang

mit der Produktion stehen. Bei den Dienstleistungen handelt es sich sowohl um innovative Tätigkeiten für Hochqualifizierte – zum Beispiel im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen – als auch um Arbeit für Personen mit geringer Qualifikation. Für Letztere bieten insbesondere haushaltsnahe Dienste Potenzial zur professionellen Tätigkeit. Bei insgesamt steigender Erwerbsbeteiligung – insbesondere der Frauen – steigt auch die Nachfrage nach haushaltsnahen Tätigkeiten, da das familiäre Zeitbudget begrenzt ist. Damit solche Tätigkeiten auf – legalen – Märkten gehandelt werden, müssen die Rahmenbedingungen entsprechend ausgestaltet sein. Für gut qualifiziertes und spezialisiertes Personal werden die Arbeitsmöglichkeiten im Bereich persönlicher Dienste ebenfalls steigen, etwa in der Kinderbetreuung, in der Pflege Älterer sowie im Bildungs- und Weiterbildungsbereich.

Die Unternehmen reagieren auf die Flexibilitätsanforderungen, die Individualisierungsbestrebungen und die Notwendigkeit, knappes Humankapital anzulocken, mit flexiblen (Lebens-)Arbeitszeitmodellen und attraktiven Formen der Arbeitsorganisation. Arbeitnehmern gelingt es dadurch besser, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Ein flexibles Lohnsystem, Instrumente der Gewinnbeteiligung und der erfolgsabhängigen Entlohnung wirken beschäftigungsförderlich und setzen Anreize zur Produktivitätssteigerung. Sie ermöglichen den Unternehmen über den Konjunkturzyklus hinweg einen nachhaltigen Betrieb. In einem flexiblen Umfeld wird das lebenslange Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber jedoch zum Auslaufmodell. Davon gehen bereits jetzt mehr als 75 Prozent der Europäer aus, ergab eine Umfrage der Europäischen Kommission (EU-Kommission, 2006, 5). Dennoch müssen höhere Mobilität und Fluktuation nicht generell Beschäftigungsunsicherheit bedeuten. Denn auf einem flexiblen prosperierenden Arbeitsmarkt bestehen gute Chancen, schnell eine neue und adäquate Tätigkeit zu finden. Deshalb ist die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine wichtige Voraussetzung für die Beschäftigungssicherung.

Das Normalarbeitsverhältnis wird seine dominante Bedeutung im produzierenden Bereich behalten. Befristete Beschäftigung dient hier derzeit als Flexibilitätsäquivalent und wird dann an Bedeutung verlieren, wenn das Normalarbeitsverhältnis genügend Freiraum für betriebliche Entscheidungen bietet. Bei den Dienstleistungen wird die Teilzeitbeschäftigung weiter – wenngleich moderat – an Bedeutung gewinnen. Ausschlaggebend dafür sind der Zuwachs an teilzeitintensiven Branchen und die Alterung der Bevölkerung, da Ältere vergleichsweise häufig einer Teilzeittätigkeit nachgehen (IW Köln, 2008a).

Literatur

Andersen, Torben M. / **Svarer**, Michael, 2007, Flexicurity – Labour Market Performance in Denmark, CESifo Working Paper, No. 2108, München

Anger, Christina, 2007, Deutschlands Ausstattung mit Humankapital – Ergebnisse des IW-Humankapitalindikators, in: IW-Trends, 34. Jg., Nr. 3, S. 27–41

Bassanini, Andrea / **Duval**, Romain, 2006, Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, OECD Economics Department, Working Papers, No. 486, Paris

Beissinger, Thomas, 2003, Strukturelle Arbeitslosigkeit in Europa: Eine Bestandsaufnahme, Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg., Nr. 4, Nürnberg

Blanchard, Olivier, 2005, European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas, London

Blossfeld, Hans-Peter / **Bos**, Wilfried / **Lenzen**, Dieter / **Müller-Böling**, Detlef / **Oelkers** Jürgen / **Prenzel**, Manfred / **Wößmann**, Ludger, 2007, Bildungsgerechtigkeit, Jahresgutachten des Aktionsrates Bildung, Wiesbaden

Bonin, Holger, 2004, Lockerung des Kündigungsschutzes: Ein Weg zu mehr Beschäftigung?, IZA Discussion Paper, No. 1106, Bonn

Brinkmann, Ulrich / **Dörre**, Klaus / **Röbenack**, Silke / **Kraemer**, Klaus / **Speidel**, Frederic, 2006, Prekäre Arbeit, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Gesprächskreis Migration und Integration, Bonn

Bruno, Michael / **Sachs**, Jeffrey, 1985, Economics of Worldwide Stagflation, Cambridge (Mass.)

Bundesregierung, 2006, Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Siebter Familienbericht, Bericht der Sachverständigenkommission, Bundestagsdrucksache 16/1360, Berlin

Cunha, Flavio / **Heckman**, Janes J. / **Lochner**, Lance / **Masterov**, Dimitry V., 2005, Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation, IZA Discussion Paper, No. 1675, Bonn

Enste, Dominik / **Hardege**, Stefan, 2006, Regulierung, Arbeitsplatzsicherheit und Wohlbefinden, in: IW-Trends, 33. Jg., Nr. 4, S. 33–44

Entwisle, Doris R. / **Alexander**, Karl L. / **Olson**, Linda Steffel, 1997, Children, Schools, and Inequality, Boulder (Colorado)

EU-Kommission, 2006, Eurobarometer Spezial, Nr. 261, Europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Brüssel

EU-Kommission, 2007a, Employment in Europe 2007, Brüssel

EU-Kommission, 2007b, Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, Mitteilungen der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM (2007) 359 endgültig, Brüssel

Fuchs, Johann / **Dörfler**, Katrin, 2005, Projektion des Erwerbsspersonenpotenzials bis 2050, IAB-Forschungsbericht, Nr. 25, Nürnberg

Grömling, Michael / **Plünnecke**, Axel / **Scharnagel**, Benjamin, 2007, Was trägt die Politik zum Aufschwung in Deutschland bei?, in: IW-Trends, 34. Jg., Nr. 3, S. 43–57

IMF – International Monetary Fund, 2007, World Economic Outlook, April, Washington D. C.

- IW Köln** – Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2007a, Der Zukunft den Weg bahnen: Strukturwandel und Strukturpolitik in Deutschland, RHI-Diskussion, Nr. 4, München
- IW Köln**, 2007b, Demografischer Wandel: Gehen Deutschland die Arbeitskräfte aus?, RHI-Diskussion, Nr. 5, München
- IW Köln**, 2008a, Die Professionalisierung der Gesellschaft: Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?, RHI-Diskussion, Nr. 7, München
- IW Köln**, 2008b, Was ist dran an der Globalisierungskritik?: Fakten, Zahlen, Analysen, RHI-Diskussion, Nr. 8, München
- Krueger**, Alan B. / **Lindahl**, Mikael, 2001, Education for Growth: Why and for Whom?, in: Journal of Economic Literature, Vol. 39, No. 4, S. 1101–1136
- Meier**, Bernd / **Schröder**, Christoph, 2007, Altern in der modernen Gesellschaft: Leistungspotenziale und Sozialprofile der Generation 50-Plus, Köln
- OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2004a, Die Politik frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland, Ein Länderbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris
- OECD**, 2004b, Employment Outlook, Paris
- OECD**, 2006, Employment Outlook – Boosting Jobs and Income, Paris
- OECD**, 2007a, Employment Outlook, Paris
- OECD**, 2007b, Bildung auf einen Blick, Paris
- OECD**, 2007c, Benefits and Wages, Paris
- OECD**, 2008, Employment Outlook, Paris
- Schäfer**, Holger, 2005, Zur Weiterentwicklung der sozialen Grundsicherung in Deutschland, in: IW-Trends, 32. Jg., Nr. 3, S. 29–43
- Statistisches Bundesamt**, 2006, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Inlandsproduktberechnung – Revidierte Jahresergebnisse 1970 bis 1991, Fachserie 18, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt**, 2007a, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Inlandsproduktberechnung – Detaillierte Jahresergebnisse 2006, Fachserie 18, Reihe 1.4, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt**, 2007b, Kindertagesbetreuung regional 2006: Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland, Wiesbaden
- Steiner**, Victor, 2008, Geringfügige Beschäftigung – Sprungbrett oder Sackgasse, in: DIW-Wochenbericht, 75. Jg., Nr. 14, S. 166–167
- Stettes**, Oliver, 2008, Germany: Wage Flexibility and Collective Bargaining, Beiträge des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zum European Industrial Relations Observatory, EIRO-Comparative Studies, erscheint in Kürze
- SVR** – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2005, Die Chance nutzen – Reformen mutig voran bringen, Jahresgutachten 2005/2006, Wiesbaden
- SVR**, 2006, Widerstreitende Interessen – Ungenutzte Chancen, Jahresgutachten 2006/2007, Wiesbaden
- SVR**, 2007, Das Erreichte nicht verspielen, Jahresgutachten 2007/2008, Wiesbaden
- Willand**, Ilka, 2005, Bachelor und Master: Aktuelle Entwicklungen an deutschen Hochschulen, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 4, S. 372–381

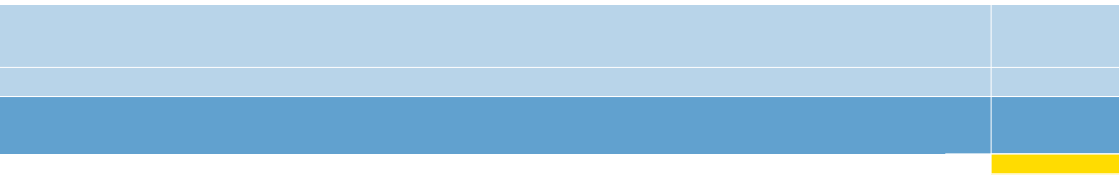
Der Autor

Dr. rer. pol. **Stefan Hardege**, geboren 1971 in Leer; Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion in Hamburg; seit 2005 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Referent im Projekt „Zukunft der Arbeit“ innerhalb des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik.

© 2008 ROMAN HERZOG INSTITUT e. V.
ISSN 1863-8090 / ISBN 978-3-941036-03-1
Herausgeber:
ROMAN HERZOG INSTITUT e. V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München
www.romanherzoginstitut.de

Gestaltung und Produktion: edition agrippa, Köln · Berlin
Foto: Corbis

Die Studie ist beim Herausgeber kostenlos erhältlich.



ISBN 978-3-941036-03-1