

Realismus am Arbeitsmarkt – eine forschungsinformierte Analyse der deutschen Beschäftigungs- und Wachstumskrise

von Helmut Wiesenthal¹

September 2005

1. Einleitung

Seit über drei Jahrzehnten belegt das Thema Arbeitslosigkeit einen Spitzenplatz auf der politischen Tagesordnung Deutschlands. Folglich sieht sich jede Bundesregierung mit der Frage konfrontiert, ob sie es angesichts der Beschäftigungsmisere, der seit einem halben Jahrzehnt eine Wachstumskrise korrespondiert, mit symbolischen Gesten und marginalen Korrekturen belassen oder die politischen Risiken von Reformen eingehen soll, die die Krise zu überwinden versprechen.

[Tz. 01] Nachdem 1975 nach einer Phase der Vollbeschäftigung wieder die Millionenschwelle erreicht wurde, wuchs die Arbeitslosenzahl von Jahrzehnt zu Jahrzehnt um weitere 1,3 Millionen (1985: 2,3 Mio., 1995 3,6 Mio., 2005 4,9 Mio.). Während mehrere Konjunkturtiefs, die einen beschleunigten Anstieg der Arbeitslosigkeit bedingten, rasch wieder überwunden wurden, verharrte die Arbeitslosigkeit mit großer Stetigkeit auf dem in der Krise erreichten Niveau. Dieses Muster überdauerte auch die deutsche Einheit. Weder brachte der damit verbundene Wachstumsschub Entlastung, noch lässt sich der heutige Spitzenwert von rund 5 Mio. registrierten Arbeitslosen der höheren Erwerbsneigung ostdeutscher Arbeitnehmer zuschreiben. Vielmehr zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor durch einen vergleichsweise niedrigen Anteil von erwerbstätigen Personen und eine unterdurchschnittliche Erwerbsquote der Frauen aus.

[Tz. 02] Die deutsche Arbeitsmarktsituation ist nicht nur durch eine extrem hohe Zahl von Arbeitslosen gekennzeichnet, sondern auch durch fortgesetzte, aber wenig wirksame Anstrengungen der Regierung, dem Problem mit Mitteln von Nachfrage-, Renten- und Arbeitsmarktpolitik beizukommen. Im Ergebnis der Bemühungen wuchsen das Sozialbudget und das staatliche Haushaltsdefizit auf ungeahnte Höhen. Die dadurch gesteigerten Lohnkosten bewirkten eine nachhaltige Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit des Faktors Arbeit. Gleichzeitig erwies sich die Lohnstruktur (insbesondere eine geringe Lohnspreizung) als Hindernis für die Entwicklung neuer Beschäftigungsfelder, wie sie insbesondere die in anderen Ländern rasch wachsenden Dienstleistungssektoren darstellen. Relativ hohe, unbefristete und (bis zum Wirksamwerden der Hartz IV-Reform) statusorien-

¹ Unter Mitarbeit von Andrea Goymann.

tierte Ansprüche auf Lohnersatzleistungen bestärkten zahlreiche Arbeitslose in ihrer Entscheidung,² auf einen den eigenen Wünschen entsprechenden Arbeitsplatz zu warten, statt eine minderqualifizierte und womöglich niedriger entlohnte Tätigkeit anzunehmen, die zudem ihre künftigen Erwerbschancen beeinträchtigt hätte. Nicht wenige verstanden es, ihr Einkommen durch Schwarzarbeit aufzubessern. So lässt sich die Lage am Arbeitsmarkt zumindest bis Ende 2004 beschreiben. Mit Wirksamwerden der Hartz IV-Reform sollte sie sich endlich verbessern. Doch die als sozialstaatlicher Traditionsbruch wahrgenommene Zusammenführung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe brachte keine unmittelbare Besserung, sondern erinnert v.a. an den Sachverhalt, dass zur Absorption des gestiegenen Arbeitsangebots ein Anstieg der Arbeitsnachfrage, konkret: die Wiederbelebung des Wirtschaftswachstums, gehört.

[Tz. 03] Über die Ursachen der misslichen Arbeitsmarktsituation Deutschlands wurde viel geforscht und gestritten. Die mit diesem Beitrag verfolgte Absicht ist deshalb nicht, den Streit mit einem Plädoyer für die eine oder andere Seite zu bereichern. Ziel und Zweck ist vielmehr, ein neues Ordnungsraster auf die Fülle der Problemdiagnosen und Therapiekonzepte zu legen, das es leichter macht, zwischen Symptomkuren und Kausaltherapien zu unterscheiden. Gilt es doch, nach nunmehr drei Jahrzehnten Massenarbeitslosigkeit so deutlich wie nur irgend möglich zwischen einerseits zielführenden, d.h. nachhaltige Beschäftigungsgewinne ermöglichenden Reformschritten und andererseits den von Eigennutzkalkülen geleiteten Partikularstrategien zu unterscheiden.

[Tz. 04] Zu diesem Zweck werden im ersten Schritt die Koordinaten der deutschen Arbeitsmarktkrise ausgeleuchtet, insbesondere ihr Verlauf und die Struktur der Arbeitslosigkeit (Abschnitt 2). In den folgenden Schritten stehen zwei für die Arbeitsmarkt- und Wachstumskrise zentrale Problemkreise im Mittelpunkt: Lohn und Arbeitszeit (Abschnitte 3 und 4). Sodann werfen wir – aus etwas größerem Abstand – einen Blick auf die Forschung zum Thema „Varieties of Capitalism“ und studieren einige Grundzüge des Modells Deutschland (Abschnitt 5). Im letzten Teil werden die reformpolitischen Konsequenzen gezogen und ihre Voraussetzungen in wichtigen Politikbereichen benannt (Abschnitt 6). Das Papier schließt mit Bemerkungen zur Zukunft des „Europäischen Sozialmodells“.

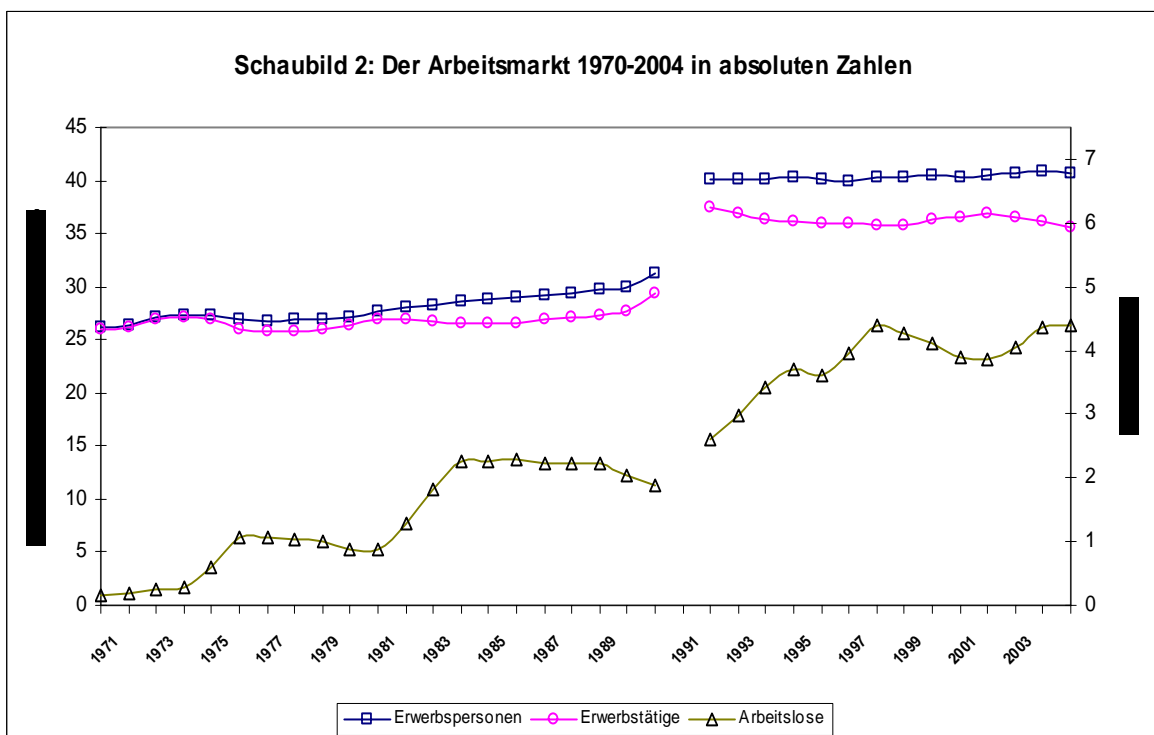
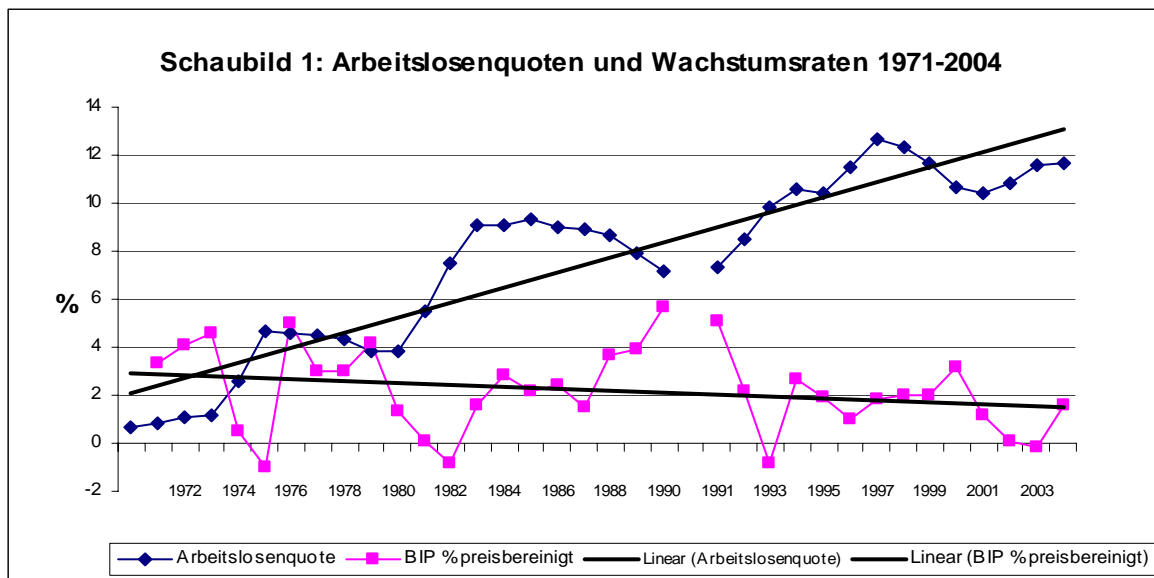
2. Koordinaten der deutschen Arbeitsmarktkrise³

[Tz. 05] Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist kein Konjunkturphänomen, sondern hat ihre Ursachen in einer gesamtwirtschaftlich dysfunktional gewordenen Institutionenordnung. Grundzüge der Arbeitsmarktentwicklung in den letzten drei Jahrzehnten sind in zwei Schaubildern dargestellt. Das Schaubild 1 visualisiert den Kurvenverlauf der Arbeitslosenquoten und der BIP-Wachstumsraten. Daran wird deutlich: (1) Während die Wachs-

² Vgl. Nickell (1997: 72).

³ Die Daten dieses Abschnitts entstammen diversen Publikationen der Bundesagentur für Arbeit, des IAB und des Statistischen Bundesamtes.

tumsrate mit großen Ausschlägen zwischen -1 und knapp 6% über den gesamten Zeitraum schwankt, zeigt die Arbeitslosenquote einen kontinuierlichen Aufwärtstrend, der nur von kurzen Phasen der Besserung unterbrochen ist; (2) in keiner dieser „Erholungsphasen“ (1975-80, 1989-92, 1994-95 und 1997-2001) wird der vorangegangene niedrigere Stand wieder erreicht. Der Erholungseffekt ist auf höchstens ein Drittel des vorangegangenen Anstiegs der Arbeitslosenquote beschränkt; (3) d.h. spätestens seit 1975 ist Arbeitslosigkeit (in Deutschland!) kein konjunkturelles Phänomen mehr, sondern eine Struktureigenschaft des (deutschen!) Arbeitsmarktes. Es besteht folglich kein Grund anzunehmen, dass sie in der Folge eines neuen Wachstumsschubs verschwinden wird; bestenfalls ist mit einem Rückgang um etwa zwei Prozentpunkte zu rechnen.



[Tz. 06] Schaubild 2 demonstriert, dass die seit der Ära der Vollbeschäftigung beobachtete Parallelität der Entwicklung von Erwerbspersonen- und Erwerbstätigenzahl mit der deutschen Einheit ein Ende fand. Seit 1993 nimmt die Zahl der Erwerbstätigen bei ungefähr gleich bleibender Erwerbspersonenzahl ab. Wachstumsgewinne schlagen sich nicht mehr in einer zunehmenden Erwerbstätigenzahl nieder. Der Sperrklinken- bzw. Hysteresis-Effekt⁴ – er bezeichnet den unterproportionalen Rückgang der Arbeitslosigkeit in Phasen konjunktureller Erholung – ist anhand der Zahl der Arbeitslosen erkennbar. Während die Arbeitslosenzahl⁵ im Zeitraum von 1970 bis 2004 per Saldo um 4,2 Mio. stieg, sank sie in den erwähnten Erholungsphasen um lediglich *insgesamt* 1,15 Mio. Personen.⁶

[Tz. 07] Die registrierte Arbeitslosigkeit von rund 4,4 Mio. Personen in 2004 stellt nur eine Komponente der bestehenden Unterbeschäftigung dar. Hinzu kommen 1,3 Mio. Personen in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik sowie die auf 1,1 Mio. geschätzte Stille Reserve. Berücksichtigt man, dass etwa ein Fünftel der registrierten Arbeitslosen aus verschiedenen Gründen „nicht wirklich“ nach Arbeit sucht (Brixy et al. 2002), so beläuft sich die Zahl der unfreiwillig Arbeitslosen auf mindestens 6 Mio., d.h. auf 15 % aller Erwerbspersonen. Aufgrund der laufenden Eintritte in und Austritte aus der Arbeitslosigkeit⁷ ist deren durchschnittlicher Umfang weniger signifikant als die Zahl der längerfristig Betroffenen, insbesondere der ein Jahr oder länger als arbeitslos registrierten Personen. Der Anteil dieser Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen betrug 2004 38,4 %. Der Großteil von ihnen gilt als gering qualifiziert. Insgesamt werden unter den Arbeitslosen rund 2 Mio. Geringqualifizierte vermutet.

[Tz. 08] Entgegen einer verbreiteten Annahme ist vom demographischen Wandel keine Entlastung der Beschäftigungssituation zu erwarten. Hochrechnungen des Arbeitskräftebedarfs deuten für die Zeit bis 2020 auf einen Beschäftigungsgewinn von lediglich 1 Mio. hin, der aber nur bei vergleichsweise niedrigen Rohölpreisen und einem jährlichen Wachstum des BIP von 1,3 % realistisch ist (Schnur/Zika 2005). Es besteht folglich kein Grund, allein aufgrund der sinkenden Bevölkerungszahl mit einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit zu rechnen, zumal die Erwerbsneigung ebenso wie in anderen Industrieländern steigt. Hinzu kommen die Probleme, die der wirtschaftliche Strukturwandel der Politik bereitet. Bis 2020 wird der Anteil der Arbeitsplätze in Industrie, Baugewerbe und Handel von derzeit 46 % auf 39 % sinken. Dagegen wird mit zunehmenden Arbeitskräftebedarf bei den unternehmensbezogenen (von 13 auf 18 %) und den sonstigen (personenbezogenen) Dienstleistungen (von 23 auf 26 %) gerechnet. Die übergroße Mehrzahl der im Zuge des Strukturwandels freigesetzten Arbeitskräfte wird allerdings für die neuen

⁴ So u.a. von Blanchard/Summers (1987), Jaeger/Parkinson (1994), Layard/Bean (1989) und Winter-Ebmer (1993).

⁵ Damit ist die jahresdurchschnittliche Zahl der registrierten Arbeitslosen gemeint.

⁶ Und zwar um 200.000 (1975-80 in Westdeutschland), 340.000 (1989-92 in Westdeutschland), 85.000 (1994-95 in Gesamtdeutschland) bzw. 530.000 (1997-2001 in Gesamtdeutschland).

⁷ Im Jahresverlauf 2004 meldeten sich 8,18 Mio. Personen arbeitslos und 8,03 Mio. Personen verließen die Arbeitslosigkeit. Allerdings betrug die Wiederbeschäftigungsquote an allen Abgängen aus der Arbeitslosigkeit lediglich 38,7 % (Bundesagentur für Arbeit 2005).

Wachstumsbranchen nicht hinreichend qualifiziert sein. Während der Bedarf an Hochschulabsolventen von 14,1 % (in 1995) auf 17,0 % in 2010 steigt, sinkt der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften von 16,7 % (1995) auf nur noch ca. 11 %. Dabei bestehen durchaus Zweifel, ob diese Vorausschätzungen nicht allzu optimistisch sind. Denn sie beruhen auf der Annahme, dass die Unternehmen ihre standortbezogenen Investitions- und arbeitsmarktbezogenen Nachfragestrategien beibehalten und nicht etwa pro-aktiv den günstigen und teilweise noch günstiger werdenden Bedingungen an ausländischen Standorten anpassen.

3. Problemkreis Lohn

Es ist zwischen drei lohnbezogenen Ursachen hoher Arbeitslosigkeit zu unterscheiden.

[Tz. 09] (1) Die von den Beschäftigten zu tragenden *Arbeitskosten* wirken wegen der in ihnen enthaltenen und überproportional gestiegenen *Lohnnebenkosten* beschäftigungsmindernd (Kohnz/Erber 2000). In die Arbeitskosten gehen neben den Bruttolöhnen zum einen die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein, zum anderen die Aufwendungen für Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw. Die Finanzierung des Sozialstaats durch lohnbezogene Sozialbeiträge (Streeck 2004, Streeck/ Trampusch 2005) und das Äquivalenzprinzip der Leistungsgewährung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung schlagen direkt beschäftigungsmindernd zu Buche. Während steigende Arbeitskosten auf Seiten der Arbeitsnachfrage den Faktor Arbeit gegenüber dem Faktor Kapital benachteiligen, erzeugen die durch Steuern und Sozialbeiträge verminderten Nettolöhne auf der Angebotsseite einen stetigen Bedarf an lohnkostensteigernder Kompensation durch Lohnerhöhungen. Der Zusammenhang von hohen Sozialbeiträgen, Nettolohnkompensation, höheren Arbeitskosten und dementsprechend stagnierender bzw. sinkender Arbeitsnachfrage hat den Charakter eines Teufelskreises.

[Tz. 10] Die wachsende „Schere“ zwischen den Gesamtkosten der Arbeit und dem Netto-Arbeitseinkommen wirkt als „Produktivitätspeitsche“. So lag das Produktivitätswachstum im Zeitraum 1970-94 um 0,6 %-Punkte über dem BIP-Wachstum. Es ist allerdings unrichtig, hohe Arbeitsproduktivität als Ursache der rückläufigen Arbeitsnachfrage zu betrachten. Dazu kommt es nur dann, wenn Mobilitätshindernisse für freiwerdende Arbeitskraft bestehen (vgl. Tz. 38).⁸ Allerdings stellt die Arbeitskosten-Nettolohn-Schere selbst ein Mobilitätshindernis erster Ordnung dar: Sie mag freigesetzte Arbeitskräfte anregen, neue Beschäftigungsoptionen in der Schattenwirtschaft statt am Arbeitsmarkt zu suchen. Immerhin wird der Umfang von Schwarzarbeit und Schattenwirtschaft für Deutschland im Jahr 2003 auf ca. 17 % des BSP bei einer Wachstumsrate von ca. 5 % geschätzt, während für Österreich nur 11 % und für die Schweiz 9,5 % veranschlagt werden (Schneider 2003).

⁸ Allgemein gilt: „more rapid productivity growth leads to increased rather than decreased employment in manufacturing“ (Nordhaus 2005).

[Tz. 11] Die hohe Abgabenbelastung der Löhne bildet folglich sowohl auf der Seite der Beschäftigten als auch auf Seiten der Arbeitskräfte einen negativen Anreiz. Eine Konsequenz ist, dass der durch abgabepflichtige Erwerbsarbeit erzielte Nettolohn in vielen Fällen kaum oder nur wenig höher ausfällt als die sozialstaatlichen Lohnersatzleistungen in Form von Arbeitslosengeld oder ALGII (Koch/Walwei 2005). Soweit die Reaktionen der Beschäftigten auf hohe Arbeitskosten in der Erhöhung des Kapitaleinsatzes und dementsprechend sinkender Arbeitsnachfrage bestehen, mag die Entwicklung der komparativen Lohnstückkosten als durchaus erfreulich gewertet werden. Niedrige oder sinkende Lohnstückkosten sind jedoch kein Indikator einer zurückhaltenden Lohnpolitik, wie gelegentlich behauptet wird, sondern spiegeln nur den durch höheren Kapitaleinsatz verminderten Arbeitsbedarf, d.h. die faktische Unterauslastung des Arbeitskraftpotenzials wider.⁹

[Tz. 12] (2) Die in branchenweiten Tarifverträgen fixierte und weitgehend stabile, aber intern wenig differenzierte *Lohnstruktur* (Prasad 2004) wird für die im internationalen Vergleich zurückbleibende Beschäftigungsentwicklung der Dienstleistungssektoren verantwortlich gemacht. Eine „solidarische“ Lohnpolitik der Gewerkschaften hat in der Vergangenheit zu Einkommensverbesserungen in den unteren Lohngruppen der un- und angelernten Arbeitskräfte geführt, d.h. die *Lohnspreizung* begrenzt. Die relativ hohen Einstiegs- und Durchschnittslöhne der minder qualifizierten Arbeitskräfte haben einerseits den Abbau der für sie in Frage kommenden industriellen Arbeitsplätze begünstigt („einfache“ manuelle Arbeit ist am leichtesten mechanisierbar) und sich andererseits als „zu hoch“ für eine günstigere Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungssektoren erwiesen.

[Tz. 13] Das Erfordernis einer stärkeren Lohnspreizung ergibt sich aus der Heterogenität des Humankapitals. Sie ist im Zuge der industriellen Entwicklung gewachsen, weil nur ein Teil der Arbeitskräfte höhere Qualifikationen erwerben konnte bzw. mochte. Mit rascherem technologischen Wandel sinkt der Bedarf an „einfacher“ Arbeit weiter, um dessen Befriedigung eine wachsende Zahl von minder qualifizierten Arbeitskräften konkurriert. Soweit die Tarifverträge (oder Mindestlohnvorschriften) das Absinken der Löhne verhindern, kommt es zur Substitution durch Kapital oder zur Auslagerung der Arbeitsplätze bzw. zum vermehrten Einkauf von Waren aus Ländern mit niedrigeren Lohnkosten (dazu Tz. 53).

[Tz. 14] Von der Ermöglichung einer größeren Lohnspreizung gehen mehrere, teils positiv, teils negativ bewertete Wirkungen aus. Sie würde einerseits deutliche Beschäftigungsgewinne bringen und den in einigen Sektoren fortschreitenden Beschäftigungsabbau bremsen. Das höhere Beschäftigungsniveau würde sich in rascherem Wachstum des Sozialprodukts niederschlagen. Andererseits befürchten Gewerkschaften einen dämpfenden Effekt auf die Entwicklung der Reallöhne der derzeit Beschäftigten. Diese Befürchtung ist in Anbetracht der seit langem bestehenden Massenarbeitslosigkeit und der Seg-

⁹ Gleichwohl lassen sich aus diesem Zusammenhang keine Forderungen nach Lohnverzicht bzw. Lohnzurückhaltung begründen. Produktivitätsorientierte Lohnsteigerungen gelten auch unter diesen Bedingungen als angemessen und gesamtwirtschaftlich sinnvoll (Jerger/Landmann 2002).

mentierung von Teilarbeitsmärkten nur insofern nachvollziehbar, als Tarifverhandlungen zwar schwieriger werden mögen, aber ihr Ausgang dadurch nicht notwendig zum Nachteil der Beschäftigten präformiert sein wird. Gewichtiger sind dagegen Bedenken, welche der Zumutbarkeit von vergleichsweise niedrigen Löhnen gelten. Um ein ausreichendes Existenzniveau zu sichern, wären nettolohnbezogene Einkommenshilfen oder die Entlastung von Sozialbeiträgen (siehe Tz. 47] angebracht, vor allem aber der Zugang zu Qualifikationsmaßnahmen und ein Abbau formaler Mobilitätshindernisse. Wenn eine lebenslange Ausübung niedrig entlohnter Tätigkeiten zu Recht als unzumutbar gilt, darf ihre temporäre Ausübung in frühen Lebensphasen und unter Bedingungen günstiger Qualifikations- und Aufstiegsmöglichkeiten durchaus als zumutbar gelten. Das trifft insbesondere für Tätigkeiten im Bereich personenbezogener und gesellschaftlich erwünschter Dienstleistungen zu.

[Tz. 15] (3) Die als Tarifautonomie apostrophierte *Regulation der Lohnpolitik* durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände trägt den Bedingungen des internationalisierten Wettbewerbs nur unzulänglich Rechnung. Unternehmen derselben Branche, die entsprechend ihrer Produktpalette in unterschiedlichen globalen Marktsegmenten konkurrieren, sehen sich heute ungleichen Erfolgsbedingungen ausgesetzt, die ihnen entsprechend differenzierte Arbeitsmarktstrategien nahe legen. Verbindliche überbetriebliche Tarifnormen dienen dann nicht mehr wie in früherer Zeit der Herstellung einheitlicher Wettbewerbsbedingungen, sondern werden dysfunktional. Einstmals sorgten sie dafür, dass Beschäftigte, die außer Stande sind, die tarifierten Löhne zu zahlen, vom Markt verschwinden und die Arbeitskräfte zugunsten wettbewerbsstärkerer Beschäftigter freigesetzt werden. Das war bei Vollbeschäftigung sinnvoll, ist es aber nicht unter Bedingungen anhaltender Unterbeschäftigung. Unternehmen, die der Preiskonkurrenz globaler Anbieter ausgesetzt sind, und solche die ihre Arbeitnehmer durch sog. Effizienzlöhne zu kreativen Höchstleistungen anspornen, lassen sich lohnpolitisch nicht mehr unter einen Hut bringen.

[Tz. 16] Die politische Praxis, überbetriebliche Tarifverträge als allgemeinverbindlich zu erklären, ist unter den heute gegebenen Bedingungen nur noch zur Sicherung unspezifischer Mindeststandards vertretbar. Was Tarifverträge über Effektivlöhne betrifft, scheint es zweckmäßig, Abweichungen vom Tarifvertrag in Form von betrieblichen Bündnissen zuzulassen, wenn das von einer qualifizierten Mehrheit der Beschäftigten gewünscht wird. Das geltende, aber de facto oft unterlaufene Verbot der Abweichung vom Tarifvertrag muss insofern als unangemessen gelten, als es ausschließlich die Interessen der nicht im fraglichen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen geeignet ist. Das kann aber nicht Aufgabe und Funktionspflicht der Tarifverbände sein, wenn dadurch der Bestand von Arbeitsplätzen bedroht ist. Wenn nationale Institutionen, wie z.B. die Tarifautonomie, nicht vor den Anpassungszwängen des internationalen Wettbewerbs zu schützen vermögen, ist nicht einzusehen, warum sie befugt sein sollten, die Anpassungsoptionen der Unternehmen einzuschränken. Allerdings vermag eine Lockerung der Tarifgebundenheit dem Beschäftigten einen einseitigen Vorteil bei der Aushandlung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen zu verschaffen. Es ist deshalb zu prüfen, ob der Geltungsverlust überbetrieblicher Normen – zum Schutz einzelner Arbeitnehmer vor erpresserischen Strategien des Beschäftigten – von einem Ausbau einklagbarer individualrechtlicher Fairnessnormen und einer entsprechenden Schadenshaftung begleitet sein sollte.

4. Problembereich Arbeitszeit

[Tz. 17] Nach der Verdoppelung der registrierten Arbeitslosigkeit von 900.000 im Jahre 1980 auf 1,8 Mio. im Jahre 1982 ist es zwei deutschen Gewerkschaften gelungen, eine deutliche Verringerung der Wochenarbeitszeit durchzusetzen. Der in heftigen Arbeitskämpfen ausgetragene Tarifkonflikt endete mit einem ambivalenten Ergebnis: der Verringerung der tariflichen Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden (als Einstieg in die 35-Stunden-Woche) und der Eröffnung neuartiger Spielräume für flexible Arbeitszeitgestaltung. Die zum Zweck der Arbeitsumverteilung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ließ sich nur um den Preis von neuen Verteilungsregeln für Arbeitszeit erzielen, die den Bedarf an zusätzlichen Neueinstellungen verringerten (Hinrichs/Wiesenthal 1986). Wenngleich der per Saldo erzielte Arbeitsmarkteffekt umstritten ist – von den Gewerkschaften wird er gewöhnlich höher veranschlagt als von den Arbeitgebern –, zeigt schon ein flüchtiger Blick in die Arbeitsmarktstatistik, dass die in den 1980er und späteren Jahren erfolgten Arbeitszeitverkürzungen dem Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht Einhalt bieten konnten.

[Tz. 18] Zu den weniger umstrittenen Wirkungen der in Deutschland und anderen europäischen Ländern erfolgten Arbeitszeitverkürzungen zählen ihr Einfluss auf die Lohn- und Produktivitätsentwicklung sowie auf das Beschäftigungsniveau. Weil die Gewerkschaften ihre Mitglieder nur dadurch zur konfliktreichen Durchsetzung der kürzeren Arbeitszeit motivieren konnten, dass sie ihnen den vollen Lohnausgleich in Aussicht stellten und ihn dann auch erzielten, stiegen die von den Unternehmen zu tragenden Arbeitskosten ebenso wie ihre Bemühungen um kompensatorische Produktivitätssteigerung.¹⁰ Dass die Herabsetzung der Arbeitszeit auch weiterreichende nachteilige Wirkungen hat, offenbarte sich erst in jüngerer Zeit, nämlich im Zusammenhang von Erklärungen für die (kontinental-) europäische Wachstumsschwäche.

[Tz. 19] Der Vergleich der Wirtschaftsleistung von Europäischer Union (EU-15) und den USA offenbart, dass die Länder der EU-15 im Jahre 2000 lediglich 70 % des Pro-Kopf-Sozialprodukts der USA erzielten, während sich das pro Arbeitsstunde erwirtschaftete Sozialprodukt auf 91 % des US-Wertes belief (Blanchard 2004). Für das Vergleichsjahr 1970 betragen die entsprechenden Werte 69 bzw. 65 %. Das heißt: Während sich die Stundenproduktivität in Europa auch 2000 nicht sehr von der in den USA unterschied, ist die Pro-Kopf-Leistung ungefähr auf dem Stand von 1970 geblieben. Die Lösung des Rätsels findet sich beim Blick auf die pro Person geleisteten Arbeitsstunden: Lagen sie bei den EU-15-Ländern im Jahre 1970 bei 101 % des US-Wertes, so hatten sie sich bis 2000 auf 77 % des US-Wertes verringert. Im Klartext: Wer Arbeit hatte, schuftete im Durchschnitt ähnlich produktiv wie es in den USA üblich war. Aber weil es bis 2000 zu einem *verringerten Einsatz des Faktors Arbeit* gekommen war – durch Arbeitszeitverkürzung,

¹⁰ Da die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung seit den 1970er Jahren rückläufig war, machte sich der produktivitätssteigernde Effekt der Arbeitszeitverkürzung in den Statistiken nur schwach bemerkbar (Klauder 1990).

Frühverrentung, vermehrtem Urlaub und nicht zuletzt die gestiegene Arbeitslosigkeit –, war auch die Wirtschaftsleistung pro Kopf der Bevölkerung und damit die Wachstumsrate des BSP zurückgegangen. Gleichzeitig führte die Unterbeschäftigung direkt (z.B. per Arbeitszeitverkürzung) und indirekt (über steigende Sozialbeiträge) zu höheren Arbeitskosten, die den Kreislauf „kosteninduziertes Produktivitätswachstum → Freisetzung von Arbeitskraft → steigende Kosten“ in Gang hielten. Das vergleichsweise niedrige Pro-Kopf-Sozialprodukt der EU-Länder verdankt sich folglich einer „combination of a higher structural unemployment rate and a lower labor force participation rate“ (Gordon 2004a: 10).

[Tz. 20] Das Missverhältnis zwischen Arbeitsproduktivität und Arbeitsbeteiligung entstand nicht von ungefähr. Es verdankt sich arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Entscheidungen, in denen sich der Wille der (zumeist sozialdemokratischen) Regierungen ausdrückte, die Arbeitnehmer vor den Widrigkeiten des Marktgeschehens zu schützen: durch diverse Einschränkungen der Arbeitskraftnutzung seitens des Kapitals, aber vor allem durch Öffnung von Rückzugsoptionen aus dem Arbeitsmarkt. Letzteres gilt mittlerweile als Ursachenfaktor Nummer 1 der europäischen Wachstumskrise.¹¹ Die Bedeutung eines zweiten Ursachenfaktors darf dabei nicht unterschätzt werden: die besondere *Wirtschaftskultur* Europas, in der sich ein kritisches Verhältnis zu Markt und Wettbewerb mit der Überschätzung staatlicher Regulationskompetenz verbinden. Besonderheiten der europäischen Wirtschaftskultur werden im Kontrast zu komparativen Vorteilen der USA deutlich: Dort erhalten die Jugendlichen nicht unbedingt eine bessere Bildung, aber sie erlernen frühzeitig die Fähigkeit, sich unter Wettbewerbsbedingungen zu behaupten, Ambitionen zu entwickeln und (in den typischerweise der Jugend vorbehaltenen Nebenjobs wie Babysitter, Autowäscher, Fast Food-Verkäufer) wirtschaftliche Selbständigkeit zu entwickeln. Hinzu kommt die innovations- und wettbewerbsfreundliche Umwelt der Wirtschaft und des Universitätsystems, die rasche Verbreitung neuer Technologien und die liberale Einwanderungspolitik (Gordon 2004b; Phelps 1997, 2003).

[Tz. 21] Die für Europa typische Politik der Beschäftigungssicherung durch Angebotsverringerung (in Gestalt von Arbeitszeitverkürzungen, Kurzarbeit und betrieblichen Bündnissen) entsprach nicht nur einem defensiven Solidaritätsbegriff, sondern kam auch praktischen Interessen der Gewerkschaften entgegen. Arbeitszeitverkürzungen halfen, den Rückgang der Mitgliederzahlen zu bremsen, und boten freizeitinteressierten Beschäftigten einen größeren Nettonutzen als die alternativ möglichen Lohnerhöhungen. Während letztere vom Staat mit einer hohen marginalen Abgabenbelastung belegt werden, bleiben Freizeitgewinne von Steuern und Sozialbeiträgen befreit.¹² Als Folge der Serie von Arbeitszeitverkürzungen und krisenbedingtem „work sharing“ arbeiten die europäischen Arbeitskräfte aufs Jahr gerechnet nur noch halb soviel wie ihre amerikanischen Kollegen

¹¹ „Americans average 25.1 working hours per person in working age, Italians 16.7, French 18.0 and German 18.7. The average employed American works 46.2 weeks per year; the average French 40.5 the average Swede 35.4. While Americans work today just about as much as in 1970, Europeans work much less.“ (Alesina et al. 2005: 2).

¹² Die restriktive Regulation der Arbeitszeit erlaubt außerdem, besonders leistungsbereite Arbeitnehmer zu zügeln und ihre wirtschaftliches Gewicht in einen Vorteil für die leistungsschwächeren Arbeitnehmer umzumünzen (Kessing/Konrad 2005).

(Prescott 2004; Alesina et al. 2005). Die Verwendung von Produktivitätsgewinnen in Form von freier Zeit hat nicht nur den Verzicht auf Wachstumspotenzial bedeutet, sondern auch eine europäische „Freizeitkultur“ hervorgebracht, für die es in Nordamerika und Asien kein Pendant gibt. Sie wäre als kulturelle Errungenschaft zu betrachten, wenn sie nicht die Kehrseite der erwerbswirtschaftlichen Exklusion von rund 15 % der Arbeitsfähigen hätte.

[Tz. 22] Zwar korrespondiert die geringere Arbeitsstundenzahl deutscher Arbeitnehmer einem höheren Niveau von Lebenszufriedenheit (Alesina et al. 2005: 30). Aber Arbeitslosigkeit gilt nach wie vor als Politikproblem Nummer 1, die relativ hohe Arbeitsproduktivität der Beschäftigten korrespondiert einer großen Zahl von Arbeitslosen und das Ausmaß der Arbeitslosigkeit drückt sich – als Unterbeschäftigung eines Produktionsfaktors – in niedrigen Wachstumsraten aus (Hishow 2005). Nachdem die öffentlichen Haushalte ihre Verschuldungsgrenzen überschritten haben und die weitere Tolerierung hoher Arbeitslosigkeit nicht mehr finanzierbar ist, verschoben sich die politischen Prioritäten zugunsten der Finanzpolitik. Für den Abbau der Arbeitslosigkeit wird wieder mehr nach Anpassungspotenzialen des Arbeitsmarktes Ausschau gehalten als nach externen Palliativen. Im Vordergrund steht die Ermöglichung einer höheren Wachstumsrate. Sie allein verspricht eine Ausweitung der Beschäftigung und den Abbau der öffentlichen Haushaltsdefizite. Die in Frage kommenden Wege – erhöhter Einsatz respektive höhere Produktivität des Faktors Arbeit – sind jedoch mit Hindernissen gespickt, die teils dem marktkritischen Wirtschaftsverständnis, teils den arbeitsmarktpolitischen Institutionen entstammen.

[Tz. 23] Die als Reaktion auf die Beschäftigungskrisen der siebziger und achtziger Jahre vorgenommenen Arbeitszeitverkürzungen waren offensichtlich ein Fehler.¹³ Sie führten – unter dem Einfluss des restriktiven Modus der Arbeitsregulation – in die Wachstums- und Beschäftigungskrise der Gegenwart. Diesen Weg fortzusetzen, wie gelegentlich empfohlen wird, wäre fatal. In die andere Richtung zu gehen und mehr Stunden (kostenneutral oder mit unterproportionaler Entlohnung) zu arbeiten, würde zwar dem Problem gerecht werden, aber das verbreitete Gerechtigkeitsempfinden verletzen. Angesichts dieses scheinbaren Dilemmas gewinnen solche Vorschläge an Attraktivität, die die zwei Gebote „mehr arbeiten“ und „Kosten sparen“ nicht an die Beschäftigten, sondern an die Arbeitslosen adressieren. Tatsächlich würde jede für wenige Stunden und zu bescheidenem Lohn *zusätzlich* beschäftigte Arbeitskraft wohlfahrtssteigernd wirken. Das ist der Grund, warum liberale Ökonomen „reinen“ Marktapologeten die Stirn bieten und für die *subventionierte Inklusion* der Minderqualifizierten in das Erwerbsleben plädieren (Phelps 1994, 1997). Der zweite Weg, Wachstumsgewinnen durch höhere Arbeitsproduktivität zu ermöglichen, ist nicht minder schwierig. Er setzt voraus, dass es nicht zur produktivitätsbedingten Freisetzung von Arbeitskraft kommt, sondern die Arbeitskraft ausreichend mobil und intelligent ist, sich nötigenfalls neue rentable Beschäftigungen zu suchen. Dem stehen bekanntlich individuelle und institutionelle Hindernisse entgegen. Das Mobilitätsniveau ließe sich aber z.B. durch ein Bandbreitenmodell differenzierter Beschäftigungsformen verbessern. Sein unterer Rand wäre durch eine angemessene Mindestentlohnung definiert, der obere

¹³ Zur Einschätzung der Beschäftigungswirkungen siehe Börsch-Supan (1999).

durch ein nicht zu knapp bemessenes Maximum an zeitlicher Belastung.¹⁴ Wer die Inklusion aller Erwerbsfähigen anstrebt, muss akzeptieren, dass die Zeit eines für alle verbindlichen Standards (als sog. Normalarbeitsverhältnis) vorbei ist. (Und umgekehrt: Wer das Normalarbeitsverhältnis als politikverbindlichen Standard verteidigt, sollte sich mit dem Andauern der Massenarbeitslosigkeit abfinden.)

5. „Varieties of Capitalism“ und Modell Deutschland

[Tz. 24] Ist es überhaupt gerechtfertigt, so unterschiedliche Wirtschaftsordnungen wie die der USA und Deutschlands miteinander zu vergleichen, wie oben beim Problemkreis Arbeitszeit geschehen? Die unter dem Etikett „Varieties of Capitalism“ durchgeführten Forschungen geben immerhin Grund zur Annahme, dass die kontinentaleuropäischen Wirtschaften einer eigenen Logik gehorchen, die einen simplen Vergleich der Institutionen und Politikinstrumente verbietet. Zwar scheint die weitgehende Globalisierung der wirtschaftlichen Aktivitäten den Einfluss nationaler Besonderheiten reduziert zu haben, doch zeichnen sich institutionelle Veränderungen nach wie vor durch ein hohes Maß von Pfadabhängigkeit aus. Konsequenz dieser Beobachtung ist die Annahme einer unhintergehbaren Varietät nationaler bzw. regionaler Wirtschaftsordnungen. Diese unterscheiden sich insbesondere dadurch, wie sehr und in welcher Mischung sie von den basalen Koordinationsmechanismen Markt, Hierarchie/Organisation und Gemeinschaft Gebrauch machen.¹⁵ Die Konjunktur von Begriffen wie Marktliberalismus, Korporatismus, Netzwerk, „industrial district“ und „corporate governance“ zeugt von der Aufmerksamkeit, welche den ökonomischen Interaktionsweisen entgegengebracht wird.

[Tz. 25] Ein Startpunkt der Suche nach erklärungskräftigen Unterschieden war die Beobachtung, dass sich die Nachkriegswirtschaften Japans und Deutschlands rascher und eindrucksvoller entwickelten als die Volkswirtschaften der Sieger des letzten Weltkriegs. Nachdem man eine Weile mit der Konvergenz kapitalistischer Wirtschaften im Muster einer staatlich-privaten „mixed economy“ gerechnet hatte, gerieten prinzipielle Unterschiede zwischen den (überwiegend angelsächsischen) „liberalen Marktwirtschaften“ (LMW) und den „koordinierten Marktwirtschaften“ (KMW) Kontinentaleuropas und Japans in den Blick. Sie betreffen die Gestaltung der Unternehmenssteuerung („corporate governance“) und die Bereiche Arbeitsbeziehungen, Berufs- und Schulbildung, Beziehungen zu anderen Unternehmen sowie unternehmensinterne Organisation und Personalpolitik.

¹⁴ Das betrifft allerdings nur den tendenziell geringer werdenden Anteil jener Arbeitsverträge, die eine zeitproportionale Entlohnung vorsehen. Der noch geringe, aber tendenziell zunehmende Anteil resultat- bzw. projektorientierter Gratifikationsformen ist hiervon unberührt. Die Arbeitszeitberatung Dr. Hoff, Weidinger, Herrmann konstatiert, dass Arbeitszeitnormen als Rahmen für die Arbeitsaufgabe „out“, die Arbeitsaufgabe als Rahmen für die Arbeitszeit dagegen „in“ sei. Eine Verallgemeinerung dieser Entwicklung setzt allerdings die Liberalisierung der Arbeitsvertragsformen und eine optimierte, steuerfinanzierte Grundsicherung als Sicherheitsnetz voraus.

¹⁵ Vgl. Streeck/Schmitter (1985) und Wiesenthal (2000).

[Tz. 26] Jeder Variante entsprechen bestimmte komparative Vorteile. Die LMW zeigten sich aufgrund der marktlichen Form der Unternehmenssteuerung und -finanzierung zu „radikalen“ Technologie- und Produktinnovationen sowie zum raschen Wachstum der jeweils modernsten und innovativsten Wirtschaftssektoren befähigt. Die auf Wandel und neue Optionen langsamer reagierenden KMW erwiesen sich dagegen bei der stetigen Verfeinerung und Verbesserung etablierter Produkte und Verfahren als erfolgreich. Weil KMW die Marktkoordination in vielen Bereichen durch stabile Vertragsbindungen und Verhandlungskoordination ersetzen, profitieren sie stärker von sozialpartnerschaftlichen Arrangements zwischen Kapital und Arbeit und zweigen im Gegenzug einen größeren Anteil des Sozialprodukts für sozialstaatliche Leistungen ab.¹⁶ Allerdings haben sie im Unterschied zu den LMW noch einen großen Teil des wirtschaftlichen Strukturwandels vor sich.¹⁷

[Tz. 27] Mit der Liberalisierung des weltweiten Kapitalverkehrs und der Zunahme von Freihandel und ausländischen Direktinvestitionen verschob sich die Balance der komparativen Vorteile beider Varianten zugunsten der liberalen Wirtschaften. Die Vorherrschaft kompetitiver Orientierungen und rational-ökonomischer Kalküle erleichterte die Nutzung des weltweiten Handlungshorizonts und die Anpassung an die beschleunigte Innovationsdynamik. Die liberalen Marktökonomien haben das zur Zeit effektivste „Wachstumsregime“ und wurden deshalb von den auf Kontinuität und Interessenausgleich angelegten, aber wachstumsschwachen KMW zum Vorbild erkoren.

[Tz. 28] Dass es keine Anzeichen für umgekehrte Konvergenzbestrebungen gibt, hat einen einfachen Grund: Die marktfernen Kooperationsformen der KMW – in der Berufsbildung, der Tarifpolitik, der Unternehmenssteuerung und der sozialstaatlichen Sicherung – gehorchen einer historisch begründeten „sozialen“ Logik. Ihre Grundlage sind nationale Traditionen, die weder exportierbar noch substituierbar sind. Allerdings sind sie auch nicht vor Erosionstendenzen geschützt. Unter dem Einfluss der Spielregeln des globalen Wettbewerbs gehen nicht nur die komparativen Vorteile des „nichtliberalen“ Wirtschaftens verloren,¹⁸ sondern es wird auch seine Verankerung im gesellschaftlichen Traditionsverständnis brüchig (Yamamura/Streeck 2003). Nicht wenige der überlieferten Formen und Praktiken wurden als ökonomisch ineffizient oder gar dysfunktional erkannt.¹⁹ Folglich besteht „a tendency for all capitalist economies to move towards more liberalization, not more coordination“ (Howell 2003: 109).

¹⁶ Vgl. Hall/Soskice (2001), Streeck/Yamamura (2001), Hall/Gingerich (2004) und Boyer (2005).

¹⁷ Während in den USA sowie in Canada und Großbritannien der Anteil des produzierenden Gewerbes („manufacturing“) an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf 10 bzw. 14 % gesunken ist, beträgt er in Deutschland und Italien noch 23 bzw. 22 % (The Economist, October 1st 2005: 69).

¹⁸ Nach Hall und Gingerich (2004) hat sich auch der Effizienzvorteil komplementärer Koordinationsformen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen und Unternehmenssteuerung in den letzten zwei Jahrzehnten spürbar vermindert.

¹⁹ So wurde die Erwartung gründlich enttäuscht, dass die langfristigen Planungshorizonte der auf Vertrags- und Verhandlungsbeziehungen beruhenden Wirtschaft die beste Voraussetzung für revolutionäre Erfindungen und Basisinnovationen böten (Niklasson 2002). Tatsächlich zweigten die auf kurzfristige Erfolgskalkulation verpflichteten US-Unternehmen aber nicht nur relativ größere Beträge für Forschung und Entwicklung ab, sondern erwiesen sich auch bei langfristigen Entwicklungsprojekten als überlegen.

[Tz. 29] Gleichwohl handelt es sich bei der Annäherung der koordinierten an die liberalen Wirtschaften – mit vollständiger Konvergenz wird nicht gerechnet – um einen schwierigen Prozess. Während LMW auf neue Bedingungen und externe Schocks vorzugsweise mit höherer Mobilität der Produktionsfaktoren und dem Abbau etwaiger Mobilitätshindernisse, d.h. *marktorientiert*, reagieren, neigen die Akteure der KMW unter Stressbedingungen zur Verteidigung der überlieferten Ordnung, d.h. zum *pathologischen* Lernen: Subventionen, Schutz vor Wettbewerb und Ausbau von Insiderprivilegien werden einer mutigen Anpassung an die gewandelten Verhältnisse vorgezogen – bis irgendwann einmal die Erschöpfung der Mittel zur Anerkennung der Realität zwingt. Anfänglich geringe Nachteile können sich auf diese Weise zu einem schwerwiegenden Handikap auswachsen.

[Tz. 30] Betrachtet man die deutsche Wirtschafts- und Sozialordnung durch die Brille der „Varieties of Capitalism“-Forschung, so fällt zunächst auf, dass Unternehmensfinanzierung und -steuerung („corporate governance“) – in Anpassung an den Europäischen Binnenmarkt sowie die Globalisierung von Handel, Kapitalverkehr und Investitionen – bereits weitgehend auf Marktkoordination umgestellt wurden. Dabei konnten die deutschen Unternehmen einerseits von günstigeren Absatz-, Outsourcing- und Verlagerungsoptionen profitieren, aber haben andererseits einen komparativen Nachteil auf der Finanzierungsseite verkraften müssen. Mit der Internationalisierung der Kapitalmärkte und der Herstellung der Europäischen Währungsunion mussten sie sich auf ca. 25 % höhere Kapitalkosten (d.h. Bruttorenditen) einstellen, weil der Standort Deutschland seinen Realzinsvorteil gegenüber anderen EU-Ländern verlor. Während frühere Hochzinsländer (z.B. Griechenland, Irland, Portugal und Spanien) Finanzierungsvorteile genießen, wirkt die einheitliche Geldpolitik der EZB in Deutschland als Wachstumsbremse. Liberalisierende Arbeitsmarkt-reformen sollen dem Ausgleich dieses Handikaps dienen (Broadbent et al. 2004).

[Tz. 31] Mit dem Übergang der deutschen Großunternehmen vom nationalistisch geprägten Exportmodell zu kompetitiven Globalisierungsstrategien ist die Rede von der bankengelenkten Deutschland AG obsolet geworden (Beyer 2003). Damit zerbrach auch das zu Wirtschaftswunderzeiten entstandene Passungsverhältnis zwischen der Unternehmenswelt, dem Sozialsystem und der Lebenswelt vieler Bürger. Es bedarf eines neuen Konzepts für den Zusammenhang von Wirtschaftsverständnis, Erwerbstätigkeit, staatlicher Sicherheitsgewähr und gesellschaftlicher Solidarität. Denn ohne ein Mindestmaß von Komplementarität zwischen den Kerninstitutionen der Wirtschaft (v.a. hinsichtlich Unternehmenssteuerung und -finanzierung) auf der einen Seite und der Regulation von Arbeitsmarkt und Sozialsystem auf der anderen bleibt das Leistungspotenzial der Gesellschaft unausgeschöpft.²⁰

²⁰ Was liberale Kapitalmärkte und die Entwicklung eines Marktes für Unternehmenskontrolle angeht, betonen Hall und Gingerich: „such steps may have only small positive effects on growth and ones that are available only where labor markets are also highly fluid. Where labor market institutions are not so marketoriented, the effects on economic growth of deregulating corporate governance may be deleterious“ (Hall/Gingerich 2004: 37).

6. Was zur Überwindung der Arbeitslosigkeit gehört und was nicht

[Tz. 32] Nicht zufällig rangiert die Frage nach einem angemessenen Wirtschaftsverständnis auf dem ersten Platz der Liste notwendiger kognitiver Innovationen. Denn unter dem Deckmantel des Interessenschutzes hat sich in Deutschland ein ausgesprochen konservatives Wirtschaftsverständnis entwickelt (Wiesenthal 2005). Auf eine einfache Formel gebracht lautet es: „Wirtschaft ist das, was war und ist“. Die scheinbar harmlose Feststellung hat eine gravierende Konsequenz. Sie blendet nicht nur die Betrachtung all dessen aus, was sich an revolutionären Möglichkeiten abzeichnet und noch im Werden begriffen ist, sondern dient als Rechtfertigung für alle Bestrebungen, dem Bestehenden Bestandschutz zu gewähren. Was war und was ist, soll sich – im Regelfall mit großzügiger staatlicher Unterstützung – gegen die Möglichkeit seiner Verdrängung durch Neues behaupten. Innovation ist nur dann willkommen, wenn sie aus dem Handeln der schon *existierenden* Akteure erwächst, mit den *eingespielten* Faktorkombinationen verträglich und mit den *bestehenden* Praktiken des Interessenschutzes vereinbar ist. Alles andere und insbesondere die Auswirkungen der neuen weltwirtschaftlichen Arbeitsteilung, die sich im Strukturwandel der Wirtschaft ausdrücken, scheinen von Übel – obwohl sie, wie wir wissen sollten, die Essenz des globalen Wirtschaftsgeschehens der Gegenwart sind.

[Tz. 33] Wirtschaftskonservatismus manifestiert sich nicht als bloße Denkfigur, die sich durch bessere Einsichten ersetzen ließe, sondern findet in den Interessenverbänden und ihrer maßgeblichen Rolle in den sektoralen Steuerungsnetzwerken handfesten Ausdruck. Wirtschafts- und Berufsverbände werben für die Erhaltung von Insiderprivilegien, Marktzutrittsbarrieren und staatlichen „Erleichterungen“, die das Auftreten neuer Anbieter behindern.²¹ Darüber hinaus erzeugen sie in der Kommunikation mit der Politik ein verzerrtes Abbild der Wirklichkeit, indem sie die Aufmerksamkeit auf die anpassungs- und innovationschwachen Unternehmen und Sektoren lenken und die tatsächliche Differenziertheit der Wirtschaft, zu der auch die erfolgreichen und deshalb „politisch anspruchslosen“ Unternehmen gehören, unterschlagen.²² Vor diesem Hintergrund gewinnt die Alternative einer radikalen *Umverteilung politischer Gunsterweise* zum Vorteil von Neugründungen und Risikoinvestitionen zentrale Bedeutung. Der Abbau von Marktzutrittsbarrieren, Wettbewerbsbeschränkungen und Insiderprivilegien sowie die Entbürokratisierung von Zulassungs- und Genehmigungsverfahren (unter Bedingungen klarer Haftungsregeln) würden direkt an der Wurzel der deutschen Wachstums- und Beschäftigungskrise ansetzen²³ und

²¹ Vgl. Bayoumi et al. (2004), Berthold/Fehn (2003), Giesecke/Groß (2005), Klapper et al. (2004) und World Bank Group (2004-2006).

²² Vornehmste Aufgabe der staatlichen Wirtschaftspolitik sollte vielmehr sein, die Wirtschaftsordnung vor den wettbewerbsfeindlichen Aktionen ihrer Akteure zu schützen – „saving capitalism from the capitalists“, wie zwei Autoren aus dem Umkreis der Weltbank formulieren (Rajan/Zingales 2003).

²³ Vgl. Berthold/Fehn (2003), Fuentes et al. (2004) und (Kohnz/Erber 2000). Bayoumi et al. (2004) zufolge erklären Wettbewerbsbeschränkungen die Hälfte der Differenz des in USA und der EURO-Zone pro Kopf erwirtschafteten Sozialprodukts. Über die erzielbaren Vorteile verbesserter Regulierung informieren die Weltbank-Reports „Doing Business“ (World Bank 2004-2006). Dem letzten Report zufolge rangiert Deutschland im Gesamt-Ranking auf dem 19. Platz und in den Disziplinen Unternehmensgründung auf Rang 47, bei Steuern auf Platz 54, in der Investorensicherheit auf Platz 57 und bei Einstellungen/Entlassungen auf Platz 131 (<http://www.doingbusiness.org/EconomyRankings/>).

vorzüglich mit den Sparzwängen der öffentlichen Haushalte harmonisieren. Die Verbesserung des Wettbewerbs auf den Gütermärkten ist sowohl wachstums- als auch verteilungspolitisch fruchtbarer als (die allemal sektoral begrenzten) Nominallohnsteigerungen, weil sie *allen* Beschäftigten eine Reallohnsteigerung bringen (Blanchard 2004).

[Tz. 34] Insiderschutz und Strukturverfestigung sind auch gravierende Nebenfolgen des deutschen Systems der industriellen Beziehungen, in denen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten regeln und damit auch über die Chancen von Arbeitslosen, Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern bestimmen.²⁴ Das dafür von der Politik erteilte Mandat wird allerdings fragwürdig, wenn die Gewerkschaften, die nur etwa 20 % aller Erwerbspersonen als Mitglieder zählen, über die Arbeitsbedingungen von 90 % der Beschäftigten entscheiden. Weil sie zudem nur mit erheblicher Verzögerung „lernen“ und noch vielfach am Wirtschaftsverständnis und den Konfliktdefinitionen des 19. Jahrhunderts festhalten, erschweren sie die Anpassung an den strukturellen Wandel. Ihr Beitrag zu der im internationalen Vergleich sehr niedrigen Zahl von Streikausfalltagen ist unbestritten (Ludsteck 2005), aber langt bekanntlich nicht annähernd aus, um die Performanzlücke der Wirtschaft zu schließen. Angesichts des stetigen Anwachsens der Arbeitslosenzahl wird die funktionale Qualität der Arbeitsbeziehungen in Deutschland als schlecht beurteilt (Blanchard/Philippon 2004).

[Tz. 35] Reform- bzw. Innovationsbedarf im System der Arbeitsregulation besteht auf drei Ebenen. Zum einen gilt die Regulierungsdichte der Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich als viel zu hoch. Das betrifft die Allgemeinverbindlichkeit, die geringe Flexibilität und die hohe Zentralität des Tarifgefüges, die geringe Reagibilität der Reallöhne auf Entwicklungen am Markt und das Regulierungsgefälle zwischen den einzelnen Arbeitsvertragsformen (Eichhorst et al. 2004). Zum zweiten wird der durch die Mitbestimmung ausgeübte Stakeholder-Einfluss auf Unternehmensentscheidungen als Handikap gesehen. Ähnlich wie anhand von arbeitnehmerkontrollierten US-Unternehmen festgestellt wurde, scheint das Insiderprivileg der Mitbestimmung die Produktivitätsentwicklung und das Produktions- und Beschäftigungswachstum der Unternehmen zu dämpfen (Faleye et al. 2005) und die Effizienz der Unternehmenssteuerung zu beeinträchtigen. Zum dritten ist schließlich das leidige Thema des weitreichenden, lediglich für Kleinbetriebe und ältere Arbeitnehmer gelockerten Kündigungsschutzes zu erwähnen. Er behindert – jenseits der kleinbetrieblichen Formen – das Aufkommen einer den Strukturwandel abfedernden Gründungsdynamik und erschwert die personalwirtschaftliche Optimierung.²⁵ Der oben erwähnte Hysterese-Effekt [Tz. 06], d.h. die Persistenz hoher Arbeitslosigkeitsraten in Wachstumsphasen, hat nicht nur eine strukturelle Ursache in der Inkongruenz von niedriger Qualifikation und hohen Anspruchslöhnen der Arbeitslosen auf der einen Seite und einem

²⁴ Die ökonomische Insider-Outsider-Theorie thematisiert die aus Insiderprivilegien resultierenden Ineffizienzen und asymmetrischen Chancenverteilungen, die durch die Duldung der Insider-Outsider-Differenz nicht nur perpetuiert werden, sondern eine sich selbstverstärkende Dynamik entfalten (Lindbeck/Snowder 2002).

²⁵ Vgl. Blanchard/Tirole (2004), Caballero et al. (2004) und Gangl (2005). Da eine Lockerung des Kündigungsschutzes zunächst zwangsläufig einen beschäftigungsmindernden Effekt hat, bevor ihre positiven Wirkungen einsetzen, empfiehlt sich eine entsprechende Reform erst bei steigenden Wachstumsraten.

steigenden Qualifikationsbedarf bei niedriger Entlohnungsbereitschaft der Beschäftigten auf der anderen Seite. Er ist auch das Ergebnis einer strategischen Reaktion der Gewerkschaften auf den Angebotsüberhang am Arbeitsmarkt dergestalt, dass die kollektive Verhandlungsmacht ausschließlich den Insiderinteressen zugute kommt, was heißt, dass Verteilungsspielräume zuvörderst für Lohnsteigerungen der Beschäftigten genutzt werden (Neugart 2000: 17).²⁶

[Tz. 36] Was die Erwerbstätigkeit im Rahmen eines modernen Wirtschaftsverständnisses betrifft, scheinen vor allem die selbständigen und unternehmerischen Tätigkeiten einer Aufwertung zu bedürfen. Da der Staat nicht in der Lage ist, analog von Schulpflicht und Wehrpflicht eine Art „Unternehmerpflicht“ gesetzlich zu verankern, kann die logische Schlussfolgerung nur lauten, möglichst viele Menschen für die Übernahme der Unternehmerrolle zu qualifizieren und optimale Bedingungen zu schaffen, um sie auszufüllen. Selbständigkeit und die mit ihr verbundenen Kompetenzen Kreativität, Kommunikations- und Führungsfähigkeit sowie Innovations- und Haftungsbereitschaft sollten nicht den Anschein von Ausnahmequalitäten haben. Ein entsprechendes Reformpaket betrifft sowohl die Vermittlung moderner Basisqualifikationen im Bildungssystem als auch ein Bündel von Liberalisierungsmaßnahmen im Gewerbe-, Bau- und Handwerksrecht. Grundprinzip sollte die Erleichterung,²⁷ nicht die finanzielle Förderung von Selbständigkeit und Unternehmensgründung sein.

[Tz. 37] Ebenso wichtig ist eine Modernisierung des Berufsbildungssystems mit seiner Schlagseite zugunsten obsolet werdender, traditioneller Handwerks- und Industrieberufe. Viele der rund 350 Ausbildungsberufe sind in funktionaler Hinsicht längst als überspezifiziert und hinsichtlich der vermittelten Qualifikationen als überaltert anzusehen. In einer dynamischeren Wirtschaft werden sie ihre Funktion als Garant einer kontinuierlichen Berufsbiographie nicht mehr erfüllen. Sie verdienen es, von einem dynamischen Konzept der Vermittlung und laufenden Erweiterung breiter Basisqualifikationen abgelöst zu werden.

[Tz. 38] Der als Folge des Strukturwandels stattfindende Arbeitsplatzabbau ist kein Problem „an sich“. Er wird erst durch statusorientierte Immobilität sowie durch institutionelle Beschränkungen der sozial-räumlichen und sektoral-beruflichen Mobilität zum gesellschaftlichem Problem. Die Hindernisse liegen sowohl in der Tradition enger Berufsqualifikationen als auch in der unter Erwerbstätigen und Arbeitslosen verbreiteten Erwartung der kontinuierlichen Ausübung vertrauter Tätigkeiten. Demgegenüber müssten bereits Berufsanfänger darauf vorbereitet sein, technologischen Entwicklungen und sektoralen Konjunkturen zu folgen, d.h. relativ frühzeitig in Wirtschaftssektoren mit wachsendem Arbeitskraftbedarf zu wechseln. Die Fähigkeit zur Mobilität zwischen sozialen Rollen, Berufen,

²⁶ Über den potenziellen Beschäftigungseffekt einer Lockerung des strikten Normengefüges der Arbeitsregulation gibt es geteilte Meinungen. Eine vergleichende Analyse von 20 OECD-Ländern anhand von Daten aus dem Zeitraum 1989-94 kommt zu dem Schluss, dass „labor market rigidities“ von geringerem Einfluss auf die Arbeitslosigkeit sind als unbefristete Transferleistungen an Arbeitslose, unkoordinierte Tarifverhandlungen, hohe Lohnabgaben und hohe Mindestlöhne für Neueinsteiger sowie ein niedriger Bildungsgrad der Minderqualifizierten (Nickell 1997: 72).

²⁷ Im Sinne der Weltbank-Reports „Doing Business“ (World Bank 2004, 2005, 2006). Vgl. auch Berthold/Fehn (2003).

Wirtschaftssektoren und Arbeitsvertragstypen ist unabdingbare Voraussetzung für die Bewältigung des Strukturwandels. Statt Insiderprivilegien zu konservieren muss eine moderne Arbeitspolitik die Bedingungen schaffen, unter denen die individuelle Mobilitätskompetenz gestärkt wird und die zu ihrer Ausübung notwendigen (Eintritts-, Umstiegs- und Aufstiegs-) Pfade entstehen.

[Tz. 39] Was schließlich den zukünftigen Umfang von staatlicher Sicherheitsgewähr und gesellschaftlicher Solidarität betrifft, ist mit der Vorstellung aufzuräumen, dass die Institutionen der sozialen Sicherung auf Dauer mehr als einen soliden Schutz vor existenziellen Risiken leisten könnten. Unter dem dreifachen Anforderungsdruck, die Inklusion der Arbeitslosen in das Erwerbssystem zu unterstützen, den hohen Leistungsansprüchen der Beitragszahler zu genügen und gleichzeitig – durch Entlastung der Lohnnebenkosten und Ermöglichung einer leistungsfreundlichen Besteuerung – deutlich höhere Wachstumsraten der Wirtschaft zu ermöglichen, ist die in den Nachkriegsjahrzehnten bis zur Einführung der Pflegeversicherung verfolgte Entwicklungslinie statussichernder Volksversorgungseinrichtungen an ihr Ende gelangt. Der Rückbau bzw. Aufbau alternativer Säulen hat im Bereich der Altersversorgung (Beispiel Riester-Rente) bereits begonnen. Wer darauf pocht, dass es weiterhin vor allem um die Entlastung der Mittelschichten von zumutbarer Eigenverantwortung ginge, hat das dringlichere Problem der gesellschaftlichen Integration unter Bedingungen einer offenen Wirtschaft noch nicht hinreichend zur Kenntnis genommen.

[Tz. 40] Sozialpolitischer Schwerpunkt der Zukunft ist das Verhältnis von Arbeitsnachfrage und Beschäftigungsfähigkeit („employability“) im Arbeitsmarktsegment der Minder- und Unqualifizierten. Statt deren Beschäftigungschancen durch hohe Lohnnebenkosten zu schmälern, wird eine Senkung der Abgabenbelastung für untere Einkommensgruppen vorgeschlagen. Gleichzeitig bedarf es verlässlicher Mindestbedingungen für eine menschenwürdige Existenz sowie drittaktiver Hilfen gegen soziale Ausgrenzung und die Abkoppelung vom soziokulturellen Niveau der Mehrheitsgesellschaft. Der Sozialstaat der Zukunft muss das Schwergewicht auf die Motivierung, Befähigung und Unterstützung von Individuen legen, die zum (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben und zur (Weiter-) Entwicklung ihrer Fähigkeiten in der Lage sind. Die Absicherung der Alltagsrisiken und die Organisation von trivialen Versicherungsleistungen für besser verdienende Bürgerinnen und Bürger müssen nicht dauerhaft zum staatlichen Aufgabenpensum gehören. Allerdings ist die Solidarität der Besserverdienenden auch bei der Finanzierung einer stärker bedarfsfokussierten Sozialpolitik gefordert, wenn es um die Akzeptanz eines relativ hohen Spitzensteuersatzes im Rahmen der dualen Einkommensteuer (siehe Tz. 43) geht.

[Tz. 41] Ohne in die Details der laufenden Policy-Debatten einzusteigen, seien im Folgenden einige weitere als bedeutsam erachtete Voraussetzungen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit erörtert. Ihre Bedeutung ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass jede einzelne Maßnahme für sich und selbst moderate Maßnahmenpakete unzureichend sind.

[Tz. 42] *Finanzpolitik (Einnahmenseite)*: Hier steht die Senkung der lohnbezogenen Sozialbeiträge der abhängig Beschäftigten, zum einen durch Ausdehnung des Kreises der Beitragleistenden und zum anderen durch Erhöhung des Steueranteils an der Mittelauf-

bringung im Vordergrund. Zur Erleichterung der Beschäftigung von minderqualifizierten Arbeitslosen ist einerseits eine Anhebung des Betrags, bei dem Beitragspflichten einsetzen, bei gleichzeitiger Staffelung der Beitragssätze im Übergang zur vollen Beitragspflicht und andererseits die Senkung der Transferentzugsquote erforderlich.²⁸

[Tz. 43] Voraussetzung für höhere Steuereinnahmen, die eine Senkung der lohnbezogenen Sozialbeiträge erlauben, ist die Einführung eines dualen Systems der Einkommensbesteuerung. Es erlaubt, die beschäftigungspolitisch sensiblen Kapitalerträge und entnommenen Gewinne aus Personengesellschaften und Einzelunternehmen mit maximal dem Körperschaftssteuersatz zu belegen und die in den privaten Konsum fließenden Gewinnentnahmen und Arbeitseinkommen einer progressiven Besteuerung zu unterwerfen. Auf diese Weise lässt sich ein nennenswerter Teil der Lohnnebenkosten auf beschäftigungsneutrale Steuereinnahmen verschieben (Ganghof 2004).

[Tz. 44] *Finanzpolitik (Ausgabenseite)*: Dass höhere Ausgaben der privaten und öffentlichen Haushalte eine Steigerung der Wachstumsrate bewirken, dass höhere Erwerbs- und Transfereinkommen eine Steigerung der privaten Ausgaben ermöglichen und höhere Investitionen der eine Erhöhung der öffentlichen Hand langfristig positive Produktivitätseffekte haben, sind unbestrittene Sachverhalte. Allerdings sind sie ungeeignet, ein beschäftigungspolitisches Plädoyer für Personalkostensteigerung und vermehrte staatliche Schuldenaufnahme zu begründen. Denn eine Ursache des zögerlichen Nachfrageverhaltens der Konsumenten liegt in der Inflexibilität der Arbeitsmärkte: Arbeitnehmer reduzieren bei hoher Arbeitslosigkeit ihre Konsumausgaben, weil sie sich auf das hohe Wiedereinstiegsrisiko im Falle einer Entlassung einstellen. Daraus resultiert der Teufelskreis „Arbeitslosigkeit → Krisenbewusstsein → Ausgabenreduktion → Nachfragedefizit → höhere Arbeitslosigkeit“ (vgl. Soskice 2005). Der hohe Exportanteil am Sozialprodukt ist eine Konsequenz der dadurch beeinträchtigten Binnenkonjunktur.

[Tz. 45] Eine Ausweitung der Nachfrage allein, sei sie öffentlichen oder privaten Nachfragern geschuldet, ist nicht geeignet, den Übergang zu einem höheren Beschäftigungsniveau zu gewährleisten. Denn es bleibt den Produzenten überlassen, mit einer Erhöhung des Outputs oder des Preisniveaus zu reagieren. Aus analogen Gründen resultieren auch steigende Löhne nicht in höherer Beschäftigung. Vielmehr gilt im Regelfall, d.h. bei hinreichender Substituierbarkeit von Arbeit durch Kapital, das Gegenteil, nämlich „dass steigende Löhne selbst bei expliziter Berücksichtigung des Kaufkrafteffekts nachfrage- und beschäftigungsmindernd wirken, wenn die Überwälzung auf die Güterpreise erst einmal erfolgt ist“ (Jerger/Landmann 2002: 11).²⁹

[Tz. 46] Soweit unter den Bedingungen niedriger Wachstumsraten und hoher Arbeitslosigkeit überhaupt Spielraum für eine Änderung der Struktur der öffentlichen Ausgaben

²⁸ Vgl. die entsprechenden Vorschläge von Bündnis 90/Die Grünen (Bütikofer et al. 2005; Ache/Emmler o.J.).

²⁹ Aufgrund der autonomen Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten (innerhalb eines durch die technologische Entwicklung laufend erweiterten Optionenraums) kann es sogar zum „Kaufkraftparadoxon des Lohnes“ kommen, und zwar dann, „wenn eine Nominallohnerhöhung das Preisniveau so stark anhebt und die Beschäftigung so stark senkt, dass die reale Lohnsumme zurückgeht“ (Jerger/Landmann 2002: 11).

besteht, haben erhöhte Aufwendungen zugunsten der breiten Vermittlung moderner Basisqualifikationen und der Förderung von Forschung und Entwicklung (Zielgröße 3 % BSP) Vorrang (Hishow 2005). Es versteht sich von selbst, dass zielindifferente Ausgabensteigerungen mehrfache Negativeffekte haben: Sie entziehen den Vorrangzielen die notwendigen Mittel, verfehlen stabile Beschäftigungswirkungen und tragen zur Befestigung obsoleter Strukturen bei.

[Tz. 47] *Niedriglohnsektor*: In Anbetracht von rund 2 Mio. gering qualifizierten Erwerbslosen von mutmaßlich unterdurchschnittlicher Arbeitsproduktivität (zumindest in den ersten Beschäftigungsmonaten) ist die Regulation dieses Arbeitsmarktsegments von zentraler Bedeutung. Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosengeld und Sozialhilfe und die Einführung der sog. Ein-Euro-Jobs i.S. des *Workfare* (Koch et al. 2005) ist seit dem 1. Januar 2005 eine neue Situation eingetreten. Wegen der fast vollständigen Anrechnung von Zusatzverdienst (entsprechend einer Transferentzugsquote von 85 %) besteht jedoch die aus verschiedenen Kombilohn-Modellversuchen vertraute „Kombilohn-Falle“ (Kaltenborn 2001) fort.³⁰ Gerade angesichts der notwendigen Arbeitskostensenkung besteht ein Konflikt zwischen dem Ziel, durch Begrenzung des Transferanspruchs einen Arbeitsanreiz zu setzen, und dem Ziel, „armutsvermeidende“ Transferleistungen zu bieten. Für eine Reform von Hartz IV ist dringend die Verbesserung der Zuverdienstmöglichkeiten zu empfehlen. Ein genereller Erlass der Sozialversicherungsbeiträge bei Beschäftigung von Arbeitslosen nach dem Magdeburger Modell (Schöb/Weimann 2004) wird u.a. wegen der Erwartung umfangreicher Mitnahmeeffekte für unzweckmäßig erachtet (Ache/Emmler o.J.) Angesichts der grundsätzlichen Bedeutung, die subventionierter Beschäftigung zukommt (Phelps 1994), wäre es jedoch voreilig, das Thema schon für erledigt zu halten.

[Tz. 48] Das generelle Problem, die Nachfrage der Beschäftiger durch niedrige Löhne zu stimulieren und gleichzeitig die minderqualifizierten Arbeitslosen zur Annahme einer unter ihrem Anspruchslohn entlohnten Arbeit zu motivieren, harrt noch einer angemessenen Lösung. Die verschiedentlich vorgeschlagene Einführung einer negativen Einkommenssteuer setzt ein hohes Maß an Steuerehrlichkeit auf Seiten der Anspruchsberechtigten voraus, das angesichts der Verhaltensmuster exklusionsgefährdeter Niedriglohnbezieher bzw. des hohen Verbreitungsgrades von Schwarzarbeit als unrealistisch anmuten mag. Der Vorschlag, *earned income tax credit* mit einer von den Kommunen zu organisierenden Ausleihe an private Arbeitgeber zu kombinieren (Sinn 2002), verspricht wegen der starken Zwangskomponente wenig Effizienz und gilt nicht als sozialverträglich. Am zweckmäßigsten scheint nach dem aktuellen Diskussionsstand eine spürbare Senkung der Transferentzugsrate, kombiniert mit einer abgestuften Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge für Geringverdienende (Bütikofer et al. 2005). Angesichts der Schwierigkeit, Mehrfachbeschäftigungen zu erfassen, sollten die Löhne von Geringverdienern

³⁰ Kaltenborn (2001) hat insgesamt 11 deutsche Kombilohn-Modelle verglichen. Kaltenborn/Pilz (2002) berichten von internationalen Modellen. Für weitere kritische Beiträge siehe Kaltenborn (2003), Steiner (2000) und Zimmermann (2003). Während eine valide Auswertung der Wirkungen von Hartz IV noch aussteht, zeigen Modellrechnungen und frühere Modellversuche nur schwache Aktivierungs- bzw. Eingliederungseffekte. Die Inanspruchnahme durch die Berechtigten fiel unerwartet gering aus.

wohl nicht gänzlich von Beitragspflichten freigestellt werden, wie u.a. (Heinze/Streeck 2003) empfehlen.

[Tz. 49] *Arbeitsmarktpolitik*: Den tradierten Formen der Arbeitsmarktpolitik werden nur sehr geringe positive Wirkungen auf das Beschäftigungsniveau zugeschrieben. Sie sind ausgesprochen kostspielig und empfehlen sich angesichts der vorliegenden Erfahrungen nur als begleitendes Maßnahmenpaket für Aufschwungphasen, d.h. unter ohnehin günstigen Arbeitsmarktbedingungen (Koch et al. 2002). Dann allerdings bilden die Aktivierung von Erwerbslosen und die Intensivierung der Vermittlung sinnvolle Schritte von der passivierenden zur aktivierenden Sozialpolitik (Sinn 2002; Streeck 2004).

[Tz. 50] *Tarifpolitik*: Während Lohnerhöhungen im Rahmen des Produktivitätsfortschritts nach dem aggregierten Angebots-Nachfrage-Modell der Makroökonomie als beschäftigungsneutral gelten (Jerger/Landmann 2002), werden einer Tarifpolitik der Lohnzurückhaltung i.S. eines Lohnanstiegs unterhalb des Produktivitätsanstiegs längerfristig positive Effekte auf das Beschäftigungsniveau zugeschrieben. Lohnsteigerungen, die die Rate des Produktivitätsfortschritts übersteigen, haben aufgrund der nachfolgenden Kostenüberwälzung auf die Preise und der Substitutionselastizität zwischen Kapital und Arbeit einen negativen Beschäftigungseffekt. Die von Gewerkschaften vertretene „Kaufkrafttheorie des Lohnes“ ist theoretisch und empirisch widerlegt (Jerger/Landmann 2002). Was den Zusammenhang von Löhnen und Beschäftigung unter Berücksichtigung der Arbeitsproduktivität angeht, „lässt sich heute sehr viel eindeutiger als früher und ohne großen Widerspruch sagen, dass von einer negativen Beziehung auszugehen ist“ (Franz et al. 2003: 22). Allerdings gilt auch, dass „in Rezessionen keine positiven Beschäftigungswirkungen durch Reallohnsenkungen“ zu erwarten sind (Franz et al. 2003: 22).

[Tz. 51] Das größere Problem, dem sich die Tarifpolitik zu stellen hat, betrifft die Zentralität und den Standardisierungsgrad der Lohnbestimmung unter Bedingungen des (global) hochdifferenzierten Produktmarkt Wettbewerbs und der sich ebenfalls differenzierenden Arbeitsnachfrage. Zur Ermöglichung einer stärkeren „Lohndifferenzierung nach Qualifikationen (, die) aufgrund der Wirkungen des nicht-qualifikationsneutralen technischen Fortschritts angezeigt scheint“ (Franz et al. 2002: 23), wird nachdrücklich eine flexiblere Lohnstruktur bei größerer Lohnspreizung empfohlen (Prasad 2004). Zunehmende Lohnspreizung ist eine Konsequenz der Heterogenität des Humankapitals, die durch den technologischen Wandel verursacht wird (Bénabou 2004). Sie impliziert einen Funktionswandel des Flächentarifvertrags in Richtung Rahmen(tarif)vertrag mit weitgehenden Öffnungsklauseln (Fitzenberger/Franz 2000).³¹ Als funktionale Alternative käme sonst nur die Vereinbarung einer allgemeinen und verbindlichen Lohnzurückhaltung – nach niederländischem Vorbild – in Frage. Sie hat allerdings den Nachteil, dass die in diversen Betrieben

³¹ „Unter Ökonomen besteht (...) ein breiter Konsens darüber, dass die Regeldichte von Flächentarifverträgen zu verringern und der Spielraum von Betrieben, Belegschaften und Betriebsräten bei der Festlegung von Löhnen und Arbeitszeiten zu erweitern ist.“ (Franz et al. 2002: 23). Für eine ordnungspolitische Kritik am Flächentarifvertrag vgl. Berthold/Stettes (2000).

bestehenden Verteilungsspielräume ungenutzt bleiben. De facto ist die Geltung der Flächentarifverträge bereits durch eine große Zahl betrieblicher Bündnisse reduziert.³²

[Tz. 52] Eine Wiederaufnahme der Politik linearer Arbeitszeitverkürzungen gilt als ausgeschlossen. Sie würde, wie oben dargelegt (siehe Tz. 17-23), zu Lasten des Wirtschaftswachstums gehen. Die ohnehin auf betrieblicher Ebene stattfindende Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist dagegen produktivitätssteigernd und hat positive Beschäftigungseffekte (Koch et al. 2002).

[Tz. 53] Die tarifvertragliche Festlegung von Mindestlöhnen in Gestalt der untersten Lohngruppen ist gängige Praxis. Die Einführung eines basalen und allgemein verbindlichen gesetzlichen Mindestlohns würde insofern mit den Maßnahmen zur Förderung des Niedriglohnsektors kollidieren, als sich die Bestimmung seiner Höhe nach dem von Produktivitätserwägungen unbelasteten Anspruchslohn der Arbeitslosen richtet. Ein Schutz vor Ausbeutung ließe sich wirksamer durch einklagbare individualrechtliche Fairnessnormen der Entlohnung erreichen. Mindestlöhne, deren Höhe mit dem Ziel der Sicherung des soziokulturellen Existenzniveaus festgesetzt würden, hätten die Abwanderung der entsprechenden Arbeitsnachfrage ins Ausland zur Folge bzw. würden den Anreiz zur Schwarzarbeit steigern (Scherl 2005). Soweit es zur Verlagerung von unrentabel gewordenen Arbeitsplätzen der Güterproduktion kommt, ist mit der kompensatorischen Ausweitung der Importe ein Wohlfahrtsverlust verbunden. Denn es entfielen sowohl der Einkommenseffekt als auch die Steuern und Sozialbeiträge der alternativ im Inland beschäftigten Niedriglohnarbeitnehmer (vgl. Hanson et al. 2005).

[Tz. 54] Die Charakterisierung der vergleichsweise niedrigen Anspruchslöhne von ausländischen Arbeitnehmern und Selbständigen als „Dumpinglöhne“ ist insofern inkorrekt, als die ausländischen Anbieter nicht das in ihrem Heimatland übliche Lohnniveau unterbieten, sondern analog der Exportindustrie und vieler Auslandstouristen einen komparativen Vorteil realisieren (Möschel 2005). Da diesem ein allgemeiner Wohlfahrtseffekt auch auf Seiten der Konsumenten (im Nachfrageland) entspricht, dreht sich die Mindestlohndebatte ausschließlich um mehr oder weniger privilegierte Insider, die vor Mobilitätszumerungen bewahrt zu werden wünschen. Wie an anderer Stelle ausgeführt (Tz. 38), ist es im Interesse der Sicherung des allgemeinen Wohlfahrtseffektes erforderlich, die Voraussetzungen sozial-räumlicher und sektoral-beruflicher Mobilität zu verbessern.

[Tz. 55] *Ordnungspolitik*: Die aus der Nachkriegsära überlieferten Prinzipien der Regulation von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Sozialtransfers entsprechen nicht mehr den Bedingungen einer offenen Wirtschaft, die den Herausforderungen des freien Verkehrs von Gütern, Kapital und in Kürze auch von Dienstleistungen und Arbeitskräften genügen muss und gleichzeitig einem beschleunigten strukturellen Wandel ausgesetzt ist. Korporatistische Gremien der Politikfeldregulierung, die der Bewahrung des Status quo und einem

³² Vgl. MPIfG (2002) und Rehder (2003).

vergangenheitsorientierten Interessenschutz verpflichtet sind,³³ sollten ihre Funktionen an Parlament und Regierung als den demokratisch gewählten Repräsentanten der Gesellschaft abtreten. Nur diese können zeitgemäßen ordnungspolitischen Prinzipien Geltung verschaffen, nämlich (1) den Kräften des Wandels eine faire Durchsetzungschance gegenüber den Kräften der Beharrung gewährleisten, konkret: den Voraussetzungen für die Entstehung neuer Arbeitsplätze Priorität einräumen vor der Erhaltung einer obsolet werdenden Wirtschaftsstruktur; (2) die schutzwürdigen Outsiderinteressen gegenüber wohlorganisierten Insiderinteressen unterstützen und damit die Summe der aus der Volkswirtschaft abgezweigten „Renten“ verringern (Koromzay 2004); und (3) durch Reformen von Bildungs- und Sozialsystem die Mobilitätskompetenz (vgl. Tz. 38) und das Niveau allgemeiner Basisqualifikationen anheben, um insbesondere den benachteiligten und von Exklusion bedrohten Gruppen die Partizipation an der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft zu ermöglichen.

[Tz. 56] *Migrationspolitik*: Gesellschaften, die ihre Wirtschafts- und Sozialordnung durch die Errichtung von Migrationshindernissen vor Veränderungsimpulsen zu schützen suchen, erleiden mittel- und langfristige Nachteile. Studien aus den USA belegen, dass v.a. jene Städte und metropolitanen Gebiete wirtschaftlich florieren, die den höchsten Anteil an Bürgern mit ausländischem Geburtsort haben. Kulturelle Diversität hat einen positiven Einfluss auf die Produktivität der „angestammten“ Bevölkerung (Ottaviano/Peri 2004). Die Zuwanderung von wirtschaftlich aktiven Personen mit einem geringeren als dem im Inland üblichen Anspruchslohn hat einen unmittelbaren Wohlfahrtseffekt – vorausgesetzt, dass unter den inländischen Arbeitskräften ausreichende Mobilitätsfähigkeit und –bereitschaft bestehen. In dem Maße, wie es gelingt, die ohnehin unabdingbaren Voraussetzungen hoher Mobilität zu schaffen, kann auch die Selektivität der Zuwanderungspolitik verringert und mehr minder qualifizierten ausländischen Arbeitskräften die Möglichkeit der Immigration eingeräumt werden. Das Erfordernis, günstigere Bedingungen für die transnationale Mobilität qualifizierter und ambitionierter *professionals* herzustellen, besteht bereits heute und sollte durch eine aktiv rekrutierende Immigrationspolitik der EU eingelöst werden (Zimmermann 2004).

7. Und das „Europäische Sozialmodell“?

[Tz. 57] Mit einer Politik des Abbaus der Arbeitslosigkeit ernst zu machen, bedeutet für die Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Verbänden, ihre Vorstellungen von dem, was heute „Wirtschaft“ und „Gesellschaft“ sind, zu überprüfen und den Realitäten anzupassen. Waren alle bisherigen Versuche, die Arbeitslosigkeit zu „bekämpfen“ noch mehr oder weniger der Vorstellung einer vorübergehenden (konjunkturellen) Störung verhaftet, so gilt es heute zur Kenntnis zu nehmen, dass die anhaltende Massenarbeitslosigkeit ei-

³³ Die wirtschaftspolitische Bilanz des Korporatismus ist ausgesprochen unbefriedigend: „In fact, among the 12 large OECD nations, a higher degree of corporatism as commonly measured is loosely associated with lower employment and lower productivity. The reason for these negative effects appears to be that high corporatism is strongly correlated with stifled entrepreneurship and obstructive job protection.“ (Phelps 2003: 2).

nen Systemdefekt signalisiert, der sich im Missverhältnis zwischen tradiertem Institutionensystem, veränderten Rahmenbedingungen und differenzierten Wandlungsdynamiken ausdrückt. Man mag zwar mit dem Gedanken spielen, diese dämpfen oder verändern zu können, aber sollte dabei nicht vergessen, dass die bescheidenen Einflussmöglichkeiten nur von denen realisiert werden können, die die gegebenen Bedingungen verstehen und respektieren.

[Tz. 58] Eine zentrale Argumentationsfigur dieses Beitrags gilt der Einsicht in die Notwendigkeit, die Mobilitätskompetenz der Individuen (Tz. 38) zu fördern und dem beschleunigten Wandel von Wirtschaftsstruktur, Berufsfeldern und Erwerbsformen anzupassen. Dieses Vorhaben erfordert die Bereitschaft, die Prioritäten der Wirtschafts- Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik neu zu bestimmen. Dabei stehen zwei Aufgabenkomplexe im Mittelpunkt, zum einen die Konzipierung von institutionellen Reformen, die nicht an der Status quo-Orientierung privilegierter Insider aufzulaufen drohen und deshalb geeignet sind, bisherige Insider-Renten in einen allgemeinen Wohlfahrtsgewinn umzumünzen, und zum zweiten quantitativ ausreichende und qualitativ anspruchsvolle Anstrengungen, um alle Individuen zum erfolgreichen Umgang mit den neuen Herausforderungen zu befähigen.

[Tz. 59] Diente die Rede von einem „europäischen Sozialmodell“, das es gegen die Widrigkeiten der integrierten Weltwirtschaft und des technologischen Wandels zu bewahren gelte, vor allem dem Zweck, Reformbedarf und Reformoptionen in Zweifel zu ziehen, so zeichnet sich im offensiven Umgang mit den unvermeidbaren Veränderungen die Möglichkeit eines alternativen Verständnisses europäischer Gemeinsamkeiten ab. Diese liegen bekanntlich nicht in übereinstimmenden Strukturen und regulativen Prinzipien der Sozialpolitik – man betrachte nur die unterschiedlichen Formen der Arbeitsmarktregulation und Finanzierung der Sozialsysteme in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Schweden und Spanien –, aber könnten künftig dort einen Konvergenzpunkt finden, wo es um den Umgang mit den von sozialer Exklusion bedrohten Bevölkerungsgruppen geht: den Ungelernten und Geringqualifizierten, den Niedriglohneempfängern und den Kindern und Jugendlichen aus bildungsfernen Sozialmilieus. Was (Kontinental-) Europa beim Projekt der Ersetzung von Insiderprivilegien durch eine faire kompetitive Chancenverteilung den Erfahrungen der angelsächsischen Länder und dem Vorbild ihrer Wettbewerbsordnung verdankt, könnte es den liberalen Lehrmeistern auf dem Gebiet der gesellschaftlichen Integration zurückgeben.

Literatur

- Ache, Jakob; Emmeler, Manuel, 2005.: Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionierung? Positionspapier zur "Magdeburger Alternative". Mimeo. Bündnis 90/ Die Grünen.
- Alesina, Alberto; Glaeser, Edward; Sacerdote, Bruce, 2005: Work And Leisure in The U.S. And Europe: Why So Different? NBER Working Paper No. 11278.
- Bayoumi, Tamim; Laxton, Douglas; Pesenti, Paolo, 2004: Benefits And Spillovers of Greater Competition in Europe: A Macroeconomic Assessment. NBER Working Paper No. 10416.
- Bénabou, Roland, 2004: Inequality, Technology, and the Social Contract. NBER Working Paper No. 10371.
- Berthold, Norbert; Fehn, Rainer, 2003: Unemployment In Germany: Reasons And Remedies. CE-Sifo Working Paper No. 871.
- Beyer, Jürgen (Hg.), 2003: Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell? Die deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Blanchard, Olivier; Tirole, Jean, 2004: The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection. A First Pass. NBER Working Paper No. w10443.
- Blanchard, Olivier; Philippon, Thomas, 2004: The Quality of Labor Relations and Unemployment. NBER Working Paper No. 10590.
- Blanchard, Olivier, 2004: The Economic Future of Europe. NBER Working Paper 10310.
- Blanchard, Olivier J.; Summers, Lawrence H., 1987: Hysteresis in Unemployment. In: European Economic Review, 31 (1/2), 288-295.
- Börsch-Supan, Axel, 1999: Reduction of Working Time: Does It Decrease Unemployment? Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung Nr. 599a, IVS Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik, Universität Mannheim.
- Boyer, Robert, 2005: How and Why Capitalisms Differ. MPIfG Discussion Paper 05/4. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Brix, Udo; Gilberg, Rainer; Hess, Doris; Schröder, Helmut, 2002: Arbeitslosenuntersuchung – Teil II: Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen? IAB-Kurzbericht 2/21.1.2002.
- Broadbent, Ben; Schumacher, Dirk; Schels, Sabine, 2004: No Gain Without Pain – Germany's Adjustment to a Higher Cost of Capital. Global Economics Paper No. 103. New York: Goldman Sachs.
- Bütikofer, Reinhard; Dücker, Thea; Göring-Eckardt, Katrin, 2005: 10 Punkte für mehr Beschäftigung. Mimeo. Berlin: Bundesgeschäftsstelle Bündnis 90/Die Grünen.
- Bundesagentur für Arbeit, 2005: Arbeitsmarkt 2004. In: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 53 (Sondernummer 30.08.2005).
- Caballero, Ricardo J.; Cowan, Kevin N.; Engel, Eduardo M.R.A.; Micco, Alejandro, 2004: Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility. NBER Working Paper No. 10744.
- Eichhorst, Werner; Thode, Eric; Winter, Frank (Hg.), 2004: Benchmarking Deutschland 2004 - Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Bertelsmann Stiftung. Berlin: Springer.
- Faleye, Olubunmi; Mehrotra, Vikas; Morck, Randall, 2005: When Labor Has a Voice in Corporate Governance. NBER Working Paper 11254.
- Fitzenberger, Bernd; Franz, Wolfgang, 2000: Der Flächentarifvertrag: Eine kritische Würdigung aus ökonomischer Sicht. In: Franz, W.; Hesse, H.; Ramser, H.J.; Stadler, M. (Hg.): Ökonomische Analyse von Verträgen. Tübingen: Mohr Siebeck, 191-232 (zitiert nach dem 31-seitigen Ms. Universität Mannheim 1999).
- Franz, Wolfgang; Gerlach, Knut; Hübler, Olaf, 2003: Löhne und Beschäftigung: Was wissen wir mehr als vor 25 Jahren? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36, 399-410 (zitiert nach dem 28-seitigen Ms.).

- Fuentes, Andrés; Wurzel, Eckhard; Morgan, Margaret, 2004: Improving the Capacity to Innovate in Germany. Economics Department Working Paper No. 407. Paris: OECD.
- Ganghof, Steffen, 2004: Wer regiert in der Steuerpolitik? Einkommensteuerreform zwischen internationalem Wettbewerb und nationalen Verteilungskonflikten. Frankfurt/New York: Campus.
- Gangl, Markus, 2005: Beschäftigungschancen von Arbeitslosen im internationalen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 16/2005, 32-38.
- Giesecke, Johannes; Groß, Martin, 2005: Arbeitsmarktreformen und Ungleichheit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 16/2005, 25-31.
- Gordon, Robert J., 2004a: Two Centuries of Economic Growth: Europe Chasing the American Frontier. Paper CEPR and Northwestern University, Evanston, IL.
- Gordon, Robert J., 2004b: Why Was Europe Left At The Station When America's Productivity Locomotive Departed? NBER Working Paper 10661.
- Hall, Peter A.; Gingerich, Daniel W., 2004: Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: An Empirical Analysis. MPIfG Discussion Paper 04/5. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Hall, Peter A.; Soskice, David, 2001: Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.
- Hanson, Gordon H.; Scheve, Kenneth F.; Slaughter, Matthew J., 2005: Public Finance and Individual Preferences over Globalization Strategies. NBER Working Paper 11028.
- Heinze, Rolf G.; Streeck, Wolfgang, 2002: Optionen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt oder: Ein Lehrstück für einen gescheiterten Politikwechsel. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 72 (1), 25-35.
- Hinrichs, Karl; Wiesenthal, Helmut, 1986: Bestandsrationalität versus Kollektivinteresse. Gewerkschaftliche Handlungsprobleme im Arbeitszeitkonflikt 1984. In: Soziale Welt, 37 (2-3), 280-296.
- Hishow, Ognian N., 2005: Lessons from Lisbon, or Why Leisure Harms. In: Intereconomics, March/April, 70-73.
- Howell, Chris, 2003: Varieties of Capitalism. And Then There Was One? In: Comparative Politics, 36 (1), 103-124.
- Jaeger, Albert; Parkinson, Martin, 1994: Some Evidence on Hysteresis in Unemployment Rates. In: European Economic Review, 38 (2), 329-342.
- Jerger, Jürgen; Landmann, Oliver, 2002: Lohnpolitik und Beschäftigung - Debatte ohne Ende? In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 3 (2), 207-224 (zitiert nach der rev. Fassung des Ms. Juni 2001).
- Kaltenborn, Bruno, 2001: Kombilöhne in Deutschland - Eine systematische Übersicht. In: IAB Werkstattbericht, 14/5.12.2001.
- Kaltenborn, Bruno, 2003: Kombilöhne: Stand und Perspektiven. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 72 (1), 124-132.
- Kaltenborn, Bruno; Pilz, Lars, 2002: Kombilöhne im internationalen Vergleich - Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: IAB Werkstattbericht, 10/1.8.2002.
- Kessing, Sebastian G.; Konrad, Kai A., 2005: Union Strategy and Optimal Income Taxation. IZA Discussion Paper No. 1545.
- Klapper, Leora; Laeven, Luc; Rajan, Raghuram, 2004: Business Environment and Firm Entry: Evidence from International Data. NBER Working Paper No. 10380.
- Klauder, Wolfgang, 1990: Zur Entwicklung von Produktivität und Beschäftigungsschwelle. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 23 (1), 86-99.
- Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Walwei, Ulrich, 2005: Workfare: Möglichkeiten und Grenzen. IAB Discussion Paper No. 17.

- Kohnz, Simone; Erber, Georg, 2000: Lohnspreizung und Arbeitslosigkeit. Theoretische Erklärungsansätze und Stand empirischer Forschung. DIW Diskussionspapier Nr. 194.
- Koromzay, Val, 2004: Some Reflections on the Political Economy of Reform. Mimeo. Paris: OECD.
- Layard, Richard; Bean, Charles, 1989: Why Does Unemployment Persist. In: *Scandinavian Journal of Economics*, 91, 371-396.
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, 2002: The Insider-Outsider Theory: A Survey. IZA Discussion Paper No. 534.
- Ludsteck, Johannes, 2005: Internationale Analyse: Günstige Streikbilanz in Deutschland. In: IAB Kurzbericht, 13/9.8.2005, 1-4.
- Möschel, Wernhard, 2005: Wage Dumping and Germany's "Entsendegesetz". In: *Intereconomics*, May/June, 129-135.
- MPIfG, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 2002: Arbeitsbeziehungen in Deutschland: Wandel durch Internationalisierung. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Neugart, Michael, 2000: Arbeitslosigkeit in Europa. Erklärungsansätze und Politikoptionen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 14-15/2000, 15-22.
- Nickell, Stephen, 1997: Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. In: *Journal of Economic Perspectives*, 11 (3), 55-74.
- Niklasson, Lars, 2002: The R&D-paradox in "Varieties of Capitalism": More Public Goods by the Market in Liberal Market Economies. Paper prepared for delivery at the Annual Meeting of the American Political Science Association, Boston, August 29-September 1, 2002.
- Nordhaus, William, 2005: The Sources of the Productivity Rebound and the Manufacturing Employment Puzzle. NBER Working Paper No. 11354.
- Ottaviano, Gianmarco; Peri, Giovanni, 2004: The Economic Value of Cultural Diversity: Evidence from US Cities. NBER Working Paper No. 10904.
- Phelps, Edmund S., 1994: Low-Wage Employment Subsidies versus the Welfare State. In: *AEA Papers and Proceedings*, 84 (2), 54-58.
- Phelps, Edmund S., 1997: A Strategy for Employment and Growth: The Failure of Statism, Welfareism and Free Markets. In: *Rivista Italiana degli Economisti*, II (1), 121-128.
- Phelps, Edmund S., 2003: The Dynamism of Nations. Project Syndicate, Internetpublikation: <http://www.project-syndicate.org/commentary/phelps5/English>.
- Prasad, Eswar S., 2004: The Unbearable Stability of the German Wage Structure: Evidence and Interpretation. In: *IMF Staff Papers*, 51 (2), 354-385.
- Prescott, Edward C., 2004: Why Do Americans Work So Much More Than Europeans? In: *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, 28 (1), 2-13.
- Rajan, Raghuram; Zingales, Luigi, 2003: The Road to Prosperity: Saving Capitalism from Capitalists. In: *Transition (World Bank)*, 14 (7-9), 1-3.
- Rehder, Britta, 2003: Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Scherl, Hermann, 2005: Mehr Mindestlöhne durch Ausdehnung des Entsendegesetzes? - ein Irrweg!. Mimeo. Universität Erlangen-Nürnberg - WiSo-Fakultät: Internetpublikation <http://www.sozialpolitik.wiso.uni-erlangen.de/down/mindestloehne.pdf>.
- Schneider, Friedrich, 2003: Zunehmende Schattenwirtschaft in Deutschland: Eine wirtschafts- und staatspolitische Herausforderung. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 72 (1), 148-159.
- Schnur, Peter; Zika, Gerd, 2005: Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020: Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. In: IAB Kurzbericht, 12/27.7.2005, 1-7.
- Schöb, Ronnie; Weimann, Joachim, 2004: Arbeit ist machbar. Die neue Beschäftigungsformel. Dössel: Verlag Janos Stekovics.

- Sinn, Hans-Werner, 2002: Die rote Laterne. Die Gründe für Deutschlands Wachstumsschwäche und die notwendigen Reformen. In: ifo Schnelldienst, 55 (23), 29-32.
- Soskice, David, 2005: Handout zur Diskussion mit Lord Ralf Dahrendorf am 18. August 2005 im WZB zum Thema "Was fehlt Deutschland eigentlich? Außensichten - Innensichten.
- Steiner, Viktor, 2000: Können durch einkommensbezogene Transfers an Arbeitnehmer die Arbeitsanreize gestärkt werden? Eine ökonometrische Analyse für Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33 (3), 385-395.
- Streeck, Wolfgang, 2004: Hire and Fire: Ist der amerikanische Arbeitsmarkt ein Vorbild für Deutschland? Mimeo. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung: In: Berliner Republik, (3).
- Streeck, Wolfgang; Schmitter, Philippe C., 1985: Gemeinschaft, Markt und Staat - und die Verbände? Der mögliche Beitrag von Interessenregierungen zur sozialen Ordnung. In: Journal für Sozialforschung, 25, 133-158.
- Streeck, Wolfgang; Trampusch, Christine, 2005: Economic Reform and the Political Economy of the German Welfare State. MPIfG Working Paper 05/2. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Streeck, Wolfgang; Yamamura, Kozo (eds.), 2001: The Origins of Nonliberal Capitalism. Germany and Japan in Comparison. Ithaca, London: Cornell University Press.
- Wiesenthal, Helmut, 2000: Markt, Organisation und Gemeinschaft als 'zweitbeste' Verfahren sozialer Koordination. In: Werle, Raymund; Schimank, Uwe (Hg.): Gesellschaftliche Komplexität und kollektive Handlungsfähigkeit. Frankfurt/New York: Campus, 44-73.
- Wiesenthal, Helmut, 2005: Wirtschaftskonservatismus – das Münchhausen-Dilemma der Reformpolitik. In: Berliner Republik, 7 (4), 54-63.
- Winter-Ebmer, Rudolf, 1993: Persistenz von Arbeitslosigkeit. Frankfurt/New York: Campus
- World Bank Group, 2004: Doing Business in 2004. Understanding Regulation. Washington D.C.: The World Bank; Oxford University Press.
- World Bank Group, 2005: Doing Business in 2005. Removing obstacles to Growth. Washington D.C.: The World Bank, the International Finance Corporation and Oxford University Press.
- World Bank Group, 2006: Doing Business in 2005. Creating Jobs. Washington D.C.: The World Bank and the International Finance Corporation.
- Yamamura, Kozo; Streeck, Wolfgang (eds.), 2003: The End of Diversity? Prospects for German and Japanese Capitalism. Ithaca, London: Cornell University Press.
- Zimmermann, Klaus F., 2003: Beschäftigungspotentiale im Niedriglohnsektor. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 72 (1), 11-24.
- Zimmermann, Klaus F., 2004: European Labour Mobility: Challenges and Potentials. IZA Discussion Paper No. 1410.