

Begründung des Antrags auf Einrichtung eines DFG-Schwerpunktprogramms

“Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten”

Zusammenfassung

Arbeitsmarktforschung als Teil der Wirtschaftswissenschaften hat in den angelsächsischen Ländern eine lange Tradition und war stets theoretisch und empirisch ausgerichtet. In Deutschland galt Arbeitsökonomik über viele Jahre nur als ein Teilgebiet der Sozialpolitik oder der Arbeitsmarkt wurde als Markt wie jeder andere im Rahmen der Makroökonomik behandelt. Demgegenüber kommt im Bereich der Sozialwissenschaften der Arbeitsmarktforschung ein höherer Stellenwert zu. Die Vernachlässigung der Arbeitsmarktforschung im Bereich der Wirtschaftswissenschaften wird der wirtschaftspolitischen Bedeutung des Arbeitsmarktes in keiner Weise gerecht. In den letzten zwanzig Jahren hat sich diese Position verändert, auch wenn die institutionelle Zuordnung weiterhin meist nach traditionellem Muster verläuft. Zwar sind in dieser Zeit auch in Deutschland wesentliche Fortschritte in Theorie und Empirie erzielt worden, es mangelt aber an einer übergreifenden Zusammenarbeit der Arbeitsmarktforscher. Fortschritte sind insbesondere erzielt worden durch die Einbeziehung von Institutionen, innerbetrieblichen Verhaltensweisen, von Aus- und Weiterbildung und Interaktionen zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage. Die empirische Analyse macht sich nicht nur Informationen aus Individualdatensätzen zu Nutze, sondern verwendet in der Zwischenzeit auch Betriebsdaten bis hin zu „Linked Employer-Employee“-Daten. Mängel lassen sich weiterhin bei der Analyse von gruppenspezifischem Verhalten ausmachen. Interaktionen zwischen Markteinflüssen und Institutionen werden zu wenig berücksichtigt. Es fehlen sowohl theoretische als auch empirische Arbeiten, die die wechselseitigen Beziehungen hinreichend herausarbeiten.

Zentrales Anliegen des geplanten Schwerpunktprogrammes ist, ausgehend von der in der Öffentlichkeit allgemein bestehenden Forderung nach mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, nach Potenzialen zu suchen, um der ständigen Herausforderung, schnell und angemessen auf Veränderungen reagieren zu können, gerecht zu werden. Vorrangiges Ziel soll es sein, die durch historisch gewachsene institutionelle Regelungen bedingten Starrheiten zu durchforsten, ob und in welchem Umfang ein Abbau möglich und notwendig ist. Hierbei ist zu beachten, dass sich Starrheiten bzw. deren Abbau auf heterogene Arbeitnehmergruppen unterschiedlich auswirken können. Es ist davor zu warnen, jedes vorhandene Flexibilisierungspotenzial voll und jederzeit zu nutzen, denn Stabilität im Verhalten bringt eine ganze Reihe ökonomischer Vorteile mit sich. Somit müssen sich sowohl die theoretischen als auch die empirischen Analysen zu Flexibilisierungspotenzialen bei heterogenen Arbeitsmärkten immer auch der Frage zuwenden, wie kurz- und langfristig die Alternative „Stabilisierungspotenziale“ zu beurteilen ist. Das Schwerpunktprogramm intendiert eine Zusammenführung von Ökonomen und Sozialwissenschaftlern im Bereich der Arbeitsmarktforschung, wobei der Schwerpunkt im volkswirtschaftlichen Bereich liegen wird.

1 Wissenschaftliches Programm

1.1 Problemstellung

Die Debatte um die mangelnde Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes wird seit längerer Zeit in Anbetracht der persistent hohen Arbeitslosigkeit geführt. Die hierbei in der Vergangenheit durchaus hilfreiche Analyse des Arbeitsmarktes unter der Annahme homogener Arbeitskräfte und homogener Betriebe verliert zunehmend an Erklärungskraft, da sich verschiedene Teilarbeitsmärkte in einer höchst unterschiedlichen Situation befinden können. Die vielfältigen Änderungen in den Rahmenbedingungen haben in den letzten Jahren sehr unterschiedliche Reaktionen auf der Anbieter- und Nachfragerseite, aber auch innerhalb der Arbeitskräftegruppen und Betriebe hervorgerufen. Eine wachsende Heterogenität der Arbeitsmarktbedingungen über Qualifikationsgruppen, Berufe, Betriebe, Branchen oder Regionen hinweg ist die Folge. Beispielsweise beobachtet man das gleichzeitige Auftreten von einem Nachfrageüberschuss bei hoch qualifizierten Arbeitnehmern und einen Angebotsüberschuss bei gering qualifizierten Arbeitnehmern. Offensichtlich gibt es hier Flexibilisierungsprobleme, die einen Ausgleich über Teilmärkte be- oder verhindern. Diese Beobachtungen führen zu neuen Herausforderungen, da den vermehrt auftretenden Starrheiten auf dem Arbeitsmarkt differenziert begegnet werden muss.

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

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

Dabei nimmt die wirtschaftswissenschaftliche Modellanalyse Elemente sozialwissenschaftlicher Forschung auf, die sich bereits sehr viel früher Entwicklungen heterogener Arbeitsmärkte zu gewandt hat. Auch die empirische Analyse hat begonnen, derartigen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Statt aggregierter Daten werden in der ökonometrischen Analyse Individual- und Betriebsdaten oder sogar schon „Linked Employer-Employee“-Daten verwendet. Um die Heterogenität in diesen Mikrodaten aufdecken zu können, wurden spezielle Methoden der Mikroökonomie entwickelt. In der experimentellen Wirtschaftsforschung wird versucht, Individualverhalten bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu analysieren. Somit wird es von den Daten und den

Methoden her immer besser möglich, unterschiedliche Verhaltensweisen zu erfassen und ökonomische Theorien und Hypothesen explizit zu überprüfen.

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

- Was sind die Gründe dafür, dass sich zunehmend heterogene Beschäftigungsverhältnisse herausbilden? Warum haben diese vor 20 Jahren nicht die Rolle gespielt, die ihnen heute zukommt? Ist dies als Reaktion auf eine mangelnde Flexibilität bei den etablierten Beschäftigungsverhältnissen zu sehen? Sind Entwicklungen außerhalb des Arbeitsmarktes dafür verantwortlich oder hat sich das Verhältnis zwischen inter- und intrabetrieblichen Faktoren verschoben? Werden Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit wahrscheinlicher? Wie wirken sich die beobachteten Veränderungen auf die Erwerbsbiographien aus?
- Ruft Flexibilisierung auf den verschiedenen Feldern des Arbeitsmarktes neue Probleme wie Verstärkung sozialer Ungleichheiten hervor? Sind davon besonders Nichterwerbstätige negativ betroffen?
- Wie ist der wachsende Fachkräftemangel zu erklären, trotz hoher Arbeitslosigkeit und trotz zunehmender Ausbildungsanstrengungen? Welche Faktoren behindern regionale und strukturelle Anpassungsprozesse? Warum können Matching-Probleme, die sowohl bei hoch qualifizierten als auch bei gering qualifizierten Arbeitskräften zu beobachten sind, nicht mit den gleichen Mitteln bekämpft werden? Welche Instrumente stehen zur Verfügung? Kann eine gezielte Einwanderungspolitik (Green-Card-Aktion) kurz- und langfristig hier helfen? Welches sind die Effekte einer aktiven Arbeitsmarktpolitik?
- Welche Bedeutung kommt Institutionen im Rahmen ökonomischer Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt zu und vor allem welche Interaktionen zwischen Marktkräften und Institutionen des Arbeitsmarktes sind zu beachten? Inwieweit wirken traditionelle Institutionen wie Tarifbindung, Gewerkschaften und Betriebsräte hemmend oder im Gegenteil hilfreich bei der Beseitigung der durch Heterogenitäten neu entstandenen Anpassungsprobleme? Auch der Einfluss der Sozialgesetzgebung in Deutschland auf die Akzeptanz befristeter und gering entlohnter Beschäftigungsverhältnisse bedarf einer Klärung.
- Hat das duale Ausbildungssystem in Deutschland weiterhin prägenden Charakter für das Berufsleben oder ist es in der Auflösung begriffen? Führen zunehmend raschere Veränderungsprozesse ausgelöst beispielsweise von technischen und weltwirtschaftlichen Herausforderungen dazu, dass sich keine klaren Berufsfelder mehr abgrenzen lassen oder dass sich keine typischen Berufskarrieren mehr ausmachen lassen? Ist es erfolgversprechend, neue integrierte Berufsbilder (Beispiel IT-Berufe) zu konzipieren?
- Welche Rolle spielen Gütermarktunvollkommenheiten und wie reagieren die Arbeitsmärkte auf den zunehmenden internationalen Wettbewerb auf den

Märkten für handelbare Güter (Globalisierung) und auf Märkten, die in jüngerer Zeit dereguliert wurden (Staatsmonopole)?

- Warum hat Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt in einzelnen Volkswirtschaften ganz unterschiedliche Beschäftigungswirkungen? Sind das Bildungssystem und die Arbeitsmarktpolitik dafür verantwortlich?

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

1.2 Stand der Forschung

Hier sollen zunächst der internationale Stand der arbeitsökonomischen Forschung und dann der Stand der neueren Literatur in Deutschland skizziert werden.

1.2.1 Stand der internationalen Forschung

Die neueste, dreibändige (ca. 2350 Seiten umfassende) Ausgabe des Handbook of Labor Economics (Ashenfelter und Card 1999) beschreibt den Stand der internationalen arbeitsmarktökonomischen Forschung Ende der 90er Jahre. Das Werk belegt die Dynamik und die Bedeutung des Faches im Rahmen der Wirtschaftswissenschaften. In ihrem Vorwort schreiben Ashenfelter und Card:

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

Die moderne internationale Arbeitsmarktforschung als angewandte Disziplin der Wirtschaftswissenschaften zeichnet sich durch ihre systematische Verbindung von Theorie und Empirie, durch ihre Vorreiterrolle in methodischen Fragen und nicht zuletzt durch ihre hohe praktische Relevanz aus.

Die Flexibilisierungsdebatte und die Frage, wie heterogene Arbeitsmärkte angemessen zu analysieren sind, zieht sich durch die meisten der Beiträge im neuesten Handbook of Labor Economics. Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Forschung zur qualifikatorischen Entwicklung am Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Entlohnungs- und Beschäftigungsstruktur und den Einfluss von technischem Fortschritt und Außenhandel ("Globalisierung"), zur Veränderung der Art der Beschäftigungsverhältnisse und der Firmen-Arbeitnehmer-Beziehungen, zu Fortschritten im Verständnis von Such- und Matchingprozessen und zur Frage, ob institutionelle Rigiditäten in Europa als Beschäftigungshemmnisse anzusehen sind. Neben dem Handbook of Labor Economics gehen wir auch auf neueste Forschungsarbeiten ein.

Qualifikatorische Entwicklung am Arbeitsmarkt

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

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

Die Hypothese eines qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts bleibt tautologisch, solange der technische Fortschritt nicht selbst als das Ergebnis ökonomischen Handelns erklärt wird. Acemoglu (2001) zeigt theoretisch, dass die Richtung des technischen Fortschritts von den Knappheitsverhältnissen auf den Inputmärkten (Angebot an verschiedenen Qualifikationen) und einem Marktgrößeneffekt abhängt. Letzteres verknüpft die Entwicklung des Außenhandels untrennbar mit dem technischen Fortschritt, so dass es schwierig wird, beide Einflussfaktoren voneinander abzugrenzen. Bresnahan et al. (1999) versuchen, die "Black Box" des technischen Fortschritts auf Firmenebene empirisch zu erhellen, indem sie den Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Informationstechnologie, Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Nachfrage nach qualifizierter Arbeit

untersuchen. Hierzu ist die Verfügbarkeit von verknüpften Firmen- und Arbeitnehmerdaten notwendig, vgl. auch Abowd und Kramarz (1999), Hamermesh (1999) und Baker et al. (2001). Während für die Arbeitsangebotsseite seit längerer Zeit umfangreiche Individualdatensätze für die empirische Analyse verwendet werden, sind Firmendaten erst in jüngster Zeit verfügbar. Die Analyse der Determinanten der Arbeitsnachfrage einschließlich des Einsatzes moderner Technologien und der Wahl der Arbeitsorganisation erfordern die Verfügbarkeit von verknüpften Firmen und Arbeitnehmerdaten (Linked-Employer-Employee - LEE). Solche Daten werden in einigen Ländern seit kurzem bereitgestellt. Alternativ hierzu wurden in einigen Fällen - vor allem von Personalökonomen, vgl. Lazear (1999) - Personaldaten von Firmen ausgewertet. Die Analyse von LEE-Daten wird es ermöglichen, in Zukunft ein besseres Verständnis der Arbeitsnachfrage bzw. des Matchingprozesses zwischen heterogenen Arbeitnehmern, Firmen und Arbeitsaufgaben zu entwickeln.

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

Institutionen, Such- und Matchingprozesse

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

(Saint-Paul 1996). Bestimmte Regelungen verbessern die Situation der beschäftigten Insider, die die Mehrheit im politischen Prozess darstellen, und reduzieren die Wiederbeschaffungschancen der arbeitslosen Outsider.

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

Die aktuelle Arbeit von Davis (2001) skizziert modelltheoretisch ein Szenario, in dem Such- und Matchingprozesse mit Kosten verbunden sind und die Qualität (= Arbeitsproduktivität) eines Matches sich endogen bildet. Dann kann es sogar sein, dass eine zentrale Lohnsetzung in Lohnverhandlungen zu Produktivitäts- und Wohlfahrtsverbesserungen im Gleichgewicht führt. Acemoglu und Pischke (1999) gehen in eine ähnliche Richtung, indem sie argumentieren, dass eine komprimierte Lohnstruktur Firmen Anreize setzt, in das teilweise allgemeine Humankapital von Arbeitnehmern zu investieren.

Aus der aktuellen Literatur wird klar, dass die Arbeitsmarktwirkungen von Institutionen häufig nur im Rahmen eines Modells mit heterogener Arbeit und unter Berücksichtigung von Such- und Matchingprozessen angemessen modelliert werden können. Darüber hinaus sind mögliche Rückwirkungen im Gleichgewicht - sei es auf das individuelle Verhalten (Humankapitalbildung, Suchverhalten, Mobilität) oder auf das Handeln des Staates und von Tarifverhandlungsparteien - zu berücksichtigen. Die Such- und Matchingtheorie, die bisher nur selten im Rahmen von Gleichgewichtsmodellen und bei ex ante heterogener Arbeit angewendet wurde, liefert hierzu in Zukunft einen geeigneten Analyserahmen. Diesbezügliche empirische Erkenntnisse lassen sich vor allem auf Basis von LEE-Daten erwarten.

Spezielle Gruppen am Arbeitsmarkt und Veränderungen in der Natur der Beschäftigungsverhältnisse

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

Die Frauenerwerbstätigkeit hat in vielen Ländern stark zugenommen - Deutschland ist eher am unteren Ende der Entwicklung - und dies ging einher mit einer Zunahme an Teilzeiterwerbstätigkeit und einer deutlichen Reduktion (nicht jedoch einem

Ausgleich!) der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede (Altonji und Blank 1999, Franz 2003). Die Reduktion geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede ist um so bemerkenswerter, da Frauen im Durchschnitt geringere formale Qualifikationen und bei gleichem Alter weniger Berufserfahrung aufweisen. Blau und Kahn (2001) schließen daher, dass vor allem institutionelle Faktoren eine Rolle spielen.

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

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

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

1.2.2 Stand der Flexibilisierungsforschung in Deutschland

Eine relativ gut ausgebaute empirische Forschung gibt es in Deutschland zu den Themen Lohn- und Beschäftigungsflexibilität bei unterschiedlichen Qualifikationen sowie zu den Auswirkungen von technischem Fortschritt auf die Nachfrage von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationen.

Lohn- und Beschäftigungsflexibilität

Häufig wird die Hypothese vertreten, dass das deutsche Lohnsystem nicht oder nur sehr unzureichend auf Veränderungen der Nachfrage nach Arbeitskräften reagiere. Es wird insbesondere vermutet, dass die Löhne von un- oder gering qualifizierten Beschäftigten starr sind und auf ein Überschussangebot nicht reagieren. Diese unterstellte Inflexibilität wird als eine Ursache für die besonders hohe Arbeitslosigkeit der gering Qualifizierten gesehen.

Als Vergleich für eine in weiten Kreisen als flexibel eingeschätzte Ökonomie werden häufig die USA herangezogen. Dort sind die Lohnunterschiede stärker geworden, während dies für Deutschland nicht oder wenigstens nicht so stark stattgefunden hat. Krugman (1994, 37) formuliert diesen Zusammenhang so: "The European unemployment problem and the U.S. inequality problem are two sides of the same coin", siehe auch Diskussion der internationalen Literatur in Abschnitt 1.2.1.

Die empirischen Studien verfolgen im Wesentlichen die folgenden Wege:

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

Die Beziehung zwischen Löhnen und Beschäftigung ist naturgemäß noch viel anspruchsvoller. Da man nur das Marktergebnis beobachtet und nicht einzelne Veränderungen der Angebots- und Nachfragefunktionen, ist die Analyse auf einige einschränkende Annahmen angewiesen. Beispielsweise könnte man annehmen, dass das Arbeitsangebot konstant bleibt und sich nur die Nachfrage verschiebt. Dies ist jedoch angesichts von Zuwanderung aus Ost- und Südeuropa mit speziellen Qualifikationsprofilen und Veränderungen im Qualifikationsverhalten der Schulabgänger unwahrscheinlich. Weiterhin ist bei einem internationalen Vergleich die Grundqualifikation von den Personen, die etwa als unqualifiziert eingestuft werden, absolut nicht gleich (Nickell und Bell 1996).

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

Bei einem starren Lohnsystem (wie für Deutschland häufig unterstellt) sollten Nachfrageschwankungen bei ungelerten Arbeitnehmern viel stärker ausfallen als

bei qualifizierten Beschäftigten. Umgekehrt ausgedrückt, bei einem flexiblen Lohnsystem wird erwartet, dass die Lohnrelationen auf Nachfrageveränderungen reagieren und die Beschäftigungsrelationen relativ konstant bleiben, während bei starren Löhnen die Anpassung über die Beschäftigung erfolgen muss.

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

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

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

Die Frage der nominalen versus realer Lohnflexibilität bei Existenz von Inflationseffekten wird von Knoppik und Beissinger (2001) untersucht. Im nächsten Schritt berechnen sie die Konsequenzen einer positiven Inflationsrate auf die Gleichgewichtsarbeitslosigkeit in einem Phillipskurven-Modellrahmen.

Neben der reinen Feststellung einer rigiden oder flexiblen Lohnstruktur geht es um eine inhaltliche Erklärung dieser Zusammenhänge. Kahn (2000) untersucht den Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Einfluss bei der Lohnfestsetzung und dessen Effekt für die Lohn- und Beschäftigungsrelationen von ungelerten Arbeitnehmern (vgl. auch Fitzenberger 1999). Es soll also nicht nur die Lohn- und Beschäftigungsstruktur im internationalen Vergleich festgestellt werden, sondern diese aus institutionellen Gegebenheiten erklärt werden. Die Beschäftigung der einzelnen Gruppen wird dabei mit der Gesamtbevölkerung verglichen.

Kahn (2000) verwendet detaillierte mikroökonomische Datenangaben aus 15 OECD Ländern (einschließlich Deutschland) und berechnet die Lohnrelationen für männliche und weibliche Arbeitnehmer unterschiedlicher Qualifikationsstufen. Die gewerkschaftliche Organisationsrate führt nach seinen Berechnungen zu höherer relativer Entlohnung und gleichzeitig geringerer relativer Beschäftigung von gering qualifizierten Männern. Für weibliche Arbeitnehmer finden sich ähnliche Lohn-, aber geringer ausgeprägte Beschäftigungseffekte. Das Problem bei dieser sorgfältigen Studie ist es, dass zentrale Variablen wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad oder der Grad der Koordination der Verhandlungsergebnisse zwar zwischen den einzelnen Ländern stark variieren, aber im Zeitablauf relativ konstant sind. Eine Fixed-Effects-Schätzung, bei der die länderspezifischen Effekte berücksichtigt werden, führt dementsprechend zu insignifikanten Koeffizienten für die wesentlichen Variablen.

Franz und Pfeiffer (2003) verwenden Daten aus einer Umfrage bei 801 deutschen Unternehmen, um die Relevanz verschiedener Arbeitsmarkttheorien hinsichtlich von Lohnrigiditäten in der Praxis zu überprüfen. Für gering qualifizierte Arbeitnehmer stellen institutionelle Faktoren wie Tarifverträge die dominante Rolle für Lohnrigiditäten dar, während für hoch qualifizierte Beschäftigte eher ökonomische Faktoren wie betriebsspezifisches Humankapital oder Einarbeitungskosten im Vordergrund stehen. Diese Ergebnisse lassen sich im Einklang mit Effizienzlohn- und Insider-Outsider-Theorien interpretieren.

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

Von Interesse ist weiterhin, wie Reorganisationsmaßnahmen auf die betriebliche Produktivität wirken und welche Interaktionseffekte sich in Verbindung mit betrieblicher Mitbestimmung ergeben (Hübler und Jirjahn 2002). Negative Interaktionseffekte sind dann zu erwarten, wenn die Reorganisation mit zunehmender Heterogenität innerhalb der Belegschaft einher geht und hierüber eine Interessenvertretung der Belegschaft durch Betriebsräte erschwert wird. Empirisch zeigt sich dieser Effekt vor allem bei verstärkter Delegation von Verantwortung auf untere Hierarchieebenen. Demgegenüber ergibt sich ein positiver Interaktionseffekt bei Einführung von Gruppenarbeit.

Die Auswirkungen von technischem Fortschritt

Die Nachfrage nach Arbeitnehmern unterschiedlicher Qualifikation ist sicherlich vom technischen Fortschritt mitbestimmt. Eine populäre Hypothese ist es, dass der technische Fortschritt die relative Nachfrage nach ungelerner Arbeit verringert, da das Anspruchsniveau steigt. Verbunden damit ist die Überlegung, dass mit einer

Intensivierung des Welthandels die Produktion mit geringem Anspruchsniveau in die Länder mit einem niedrigen Lohnniveau verlagert wird und so die Nachfrage nach ungelerten Arbeitern in hoch entwickelten Industrieländern wie Deutschland nachlassen wird.

Die Erfassung des technischen Fortschritts kann unterschiedlich erfolgen, beispielsweise über einen Zeittrend (Fitzenberger und Franz 1998) oder über Innovationsquoten (Fitzenberger 1999), und dann in Faktornachfragefunktionen aufgenommen werden. In der jüngsten Zeit wird der Einfluss der Computerisierung analysiert. Hierbei kann man mit Firmendaten die Nachfrage oder die erwartete Nachfrage nach Arbeitnehmern unterschiedlicher Qualifikation berechnen. Dies erfolgt etwa mit Hilfe von Umfragen zu Innovationsaktivitäten, wie es in dem Mannheimer Innovationspanel realisiert wird (Kaiser 2000, Falk 2001). Es zeigt sich, dass die Verwendung von Informations- und Computertechnologie die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern erhöht und die nach mittel und niedrig qualifizierter Arbeit reduziert.

Nicht nur das Niveau in der Nachfrage nach Arbeitskräften mit unterschiedlicher Qualifikation hat sich aufgrund des technischen Fortschritts in den letzten Jahren verändert, sondern auch der Grad der Zusammenarbeit von Hoch- und Geringqualifizierten. Es gibt deutliche Anzeichen, dass die qualifikatorische Segregation zugenommen hat. Die in den USA und Großbritannien beobachtete Verengung der innerbetrieblichen und die Erweiterung der zwischenbetrieblichen Lohnstruktur sind ein Indiz dafür. Aber auch für Deutschland finden sich Hinweise auf eine zunehmende zwischenbetriebliche Segregation (Gerlach, Meyer, Tsertsvadze 2002),

Qualifizierung

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

Die betriebliche Weiterbildung ist das Thema von Hübler und König (1999a, b). Hübler und König (1999a, b) untersuchen die Fragestellung, wie sich diese betrieblichen Maßnahmen auf die Mobilität von Arbeitnehmern und die Beschäftigungsdynamik insgesamt auswirken. Weiterbildung verringert im Allgemeinen die Wahrscheinlichkeit, ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis zu

verlassen. Betriebsfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen wirken hier stärker einkommenserhöhend, aufstiegsfördernd und mobilitätsreduzierend als von den Beschäftigten selbst finanzierte. Eine gute Grundqualifikation führt auch zu höheren Weiterbildungsaktivitäten und somit werden sich Qualifikationsunterschiede im Berufsleben verstärken und nicht abbauen, was vermutlich zu einer relativen Verschärfung der Probleme der gering qualifizierten Arbeitnehmer im Zeitablauf beitragen wird.

Flexibilisierung des Normalarbeitsverhältnisses: zeitlich befristete Beschäftigung, atypische Beschäftigungsverhältnisse

Die CDU-FDP-Regierung hat 1985 die bis dahin vor allem durch die Rechtsprechung sehr restriktiv gehandhabte Befristung von Arbeitsverhältnissen dereguliert. Das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) verlängerte die zulässige Befristungsdauer von sechs auf 18 Monate und für neu gegründete Unternehmen auf 24 Monate. Dies stellt den Versuch dar, die „Hürde“ für die Einstellung von neuen Arbeitnehmern zu reduzieren und so für mehr Beschäftigung zu sorgen. Die wesentliche Restriktion für Neueinstellungen stellen die fixen Einstellungs- und erwartete und abdiskontierte Entlassungskosten dar. Die empirischen Ergebnisse von Büchtemann (1989), Kraft (1996) und Hunt (2000) weisen jedoch auf eher geringe Beschäftigungseffekte hin¹.

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

Eine weitere empirische Untersuchung zu Auswirkungen von arbeitsrechtlichen Regelungen legen Wagner, Schnabel und Kölling (2001) vor. Sie untersuchen ebenfalls die Effekte von Schwellenwerte auf der Grundlage des KSchG und weiterhin Auswirkungen von Beschäftigungsschwellen auf der Grundlage des Gesetzes zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (SchwbG) auf die Neigung von Unternehmen neue Arbeitsplätze einzurichten mit Hilfe des IAB-Betriebspanels. Im Rahmen des Schwerbehindertengesetzes mussten bis September 2000 Betriebe ab 16 Beschäftigte 6 Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen oder ersatzweise eine

¹ Franz (1994) sowie Franz und Rütters (1999) diskutieren die Rolle des Arbeitsrechts für ökonomische Zusammenhänge aus einer allgemeinen Perspektive.

Abgeltung von 200 DM monatlich entrichten. Seit Oktober 2000 gelten neue und kompliziertere Regelungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Für das Kündigungsschutzgesetz finden sich nach Wagner, Schnabel und Kölling (2001) keine Hinweise auf negative Einflüsse, während für das Schwerbehindertengesetz schwache Hinweise auf eine geringere Einstellungsneigung vorliegen.

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

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

1.3 Wissenschaftliche Ziele

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

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

Im geplanten Forschungsschwerpunktprogramm sollen Analysen aus volkswirtschaftlicher, betriebswirtschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Sicht in Form theoretischer, empirisch-experimenteller oder empirisch-ökonomischer Untersuchungen helfen, neue Erkenntnisse zu den oben skizzierten Fragen zu gewinnen. Im Einzelnen sollen folgende Aspekte untersucht werden:

- Empirisch aufdecken, welche Ursachen für das Entstehen neuer Formen von Beschäftigungsverhältnissen verantwortlich sind. Ist Teilzeitbeschäftigung, befristete oder selbstständige Beschäftigung als Reaktion der geringen Flexibilität bei „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen zu verstehen, weil hier weniger Regulierung besteht? Ist kontingente Beschäftigung besonders bei neuen Beschäftigungsverhältnissen von Bedeutung? Fördert temporäre Beschäftigung die Integration ins Erwerbsleben? Inwieweit gehen diese Veränderungen von den Gütermärkten aus? Worin unterscheiden sich heterogene Gruppen des Arbeitsmarktes? Ist z.B. die Dauer und Häufigkeit der Arbeitslosigkeit ein entscheidendes Kriterium? Ergeben sich daraus Hinweise, bei welchen Gruppen von Arbeitnehmern die Anpassungsfähigkeit besonders beeinträchtigt ist?
- Beschleunigen technischer Wandel, gesamt- und weltwirtschaftliche Entwicklung die Flexibilität von Beschäftigung und/oder der Entlohnung sowie die Herausbildung heterogener Gruppen auf dem Arbeitsmarkt?
- Sind spezielle Gruppen (Alters-, Qualifikations-, Berufsgruppen, Betriebstypen, Geschlechter) besonders von Anpassungserfordernissen betroffen und gibt es spezielle Hemmnisse, dem gerecht zu werden? Gibt es Benachteiligungen für einzelne Gruppen und welche politischen Möglichkeiten bestehen, diese zu reduzieren? Welche Rückwirkungen bestehen im Hinblick auf die soziale Ungleichheit in der Gesellschaft?
- Kann eine flexible Lohnanpassung als Alternative zu einer flexiblen Anpassung der Beschäftigung in Personen und Stunden gesehen werden oder müssen diese Hand in Hand gehen? Was sind die Gründe, die für oder gegen eine Lohnflexibilität sprechen bei einer Berücksichtigung von labilen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen, flexibler und fester Arbeitszeit? Welche Rolle

spielen hier die Wettbewerbsverhältnisse auf den Gütermärkten und deren Veränderung (z.B. durch Globalisierung)?

- Welche Bedeutung besitzen spezielle rechtliche und institutionelle Regelungen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Arbeitsrecht, Steuer- und Transfersystem) in Deutschland und welche (Anreiz-) Wirkungen haben sie im Vergleich zu den Rahmenbedingungen in anderen Ländern für das Flexibilisierungspotenzial und die Verteilung der Anpassungslasten auf dem Arbeitsmarkt? In welchem Umfang sind Arbeitsmarktinstitutionen ursächlich für Funktionsstörungen am Arbeitsmarkt? Welche institutionellen Arrangements tragen sowohl den Flexibilisierungserfordernissen als auch den individuellen Sicherheitsinteressen in optimaler Weise Rechnung?
- Ist Qualifizierung als Determinante von stabilen Beschäftigungsverhältnissen zu sehen? Ist Qualifizierung auch heute noch hinreichend, um von Arbeitslosigkeit verschont zu bleiben? Welche Form der Weiterbildung liefert einen besonders günstigen Beitrag zur Verminderung des individuellen Arbeitslosigkeitsrisikos? Erhöht die vermehrte Investition in allgemeines Humankapital statt in spezifisches Humankapital die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte?
- Warum kommt es zu innerbetrieblichen Veränderungen? Existiert hier mehr Spielraum, auf neue Entwicklungen zu reagieren, als auf externen Märkten? Wie wirken innerbetriebliche Vereinbarungen und organisatorische Veränderungen? Gibt es einen Zielkonflikt zwischen innerbetrieblicher und externer Flexibilität?
- Welche Möglichkeiten gibt es, aufkommenden Problemen wie Engpässen bei qualifizierten Arbeitskräften oder einer veränderten Nachfrage nach spezifischen Kenntnissen zu begegnen?
- Welche Rolle spielen regionale Arbeitsmarktunterschiede für die räumliche Mobilität von Arbeitskräften? Inwieweit könnte eine höhere räumliche Mobilität bestehende Flexibilitätsdefizite beseitigen?
- Welche wirtschaftspolitischen Eingriffe können Flexibilisierungsprozesse unterstützen oder die damit verbundenen Probleme abfedern?

1.4 Arbeitsprogramm

1.4.1 Grundsätze

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

Die theoretische Analyse auf diesem Gebiet befindet sich noch in einem Anfangsstadium. Hinweise liefern Überlegungen, die auf Institutionen mit rigidem Anpassungsverhalten abzielen (Blau/Kahn 1999), die Hysteresisphänomene herausarbeiten (Cross 1988, Franz 1990) und das Marktgeschehen auf innerbetriebliche Beziehungen übertragen möchten (Baker, Gibbons, Murphy 2001), siehe auch Abschnitt 1.2. Im Allgemeinen wird dabei jedoch zu sehr auf homogene Wirtschaftssubjekte abgestellt. Den Kenntnisstand für heterogene Arbeitsmarktstrukturen zu erweitern, darauf wird sich das Arbeitsprogramm in den einzelnen Projekten konzentrieren. Gruppenspezifische Potenziale sind vor allem in geschlechts- und betriebsspezifischer, qualifikatorischer und räumlicher Hinsicht herauszuarbeiten.

Die Einzelprojekte sind entweder überwiegend theoretisch oder empirisch ausgerichtet oder verbinden prinzipiell beide Aspekte. In jedem Fall wird es zum Arbeitsprogramm gehören, theoretische Überlegungen mit der Empirie zu konfrontieren oder empirisch gewonnene Evidenzen im Sinne existierender Hypothesen und theoretischer Ansätze zu interpretieren. Das Schwerpunktprogramm eröffnet die Chance, die verschiedenen Vorgehensweisen miteinander zu verknüpfen, die ökonomische und sozialwissenschaftliche Perspektive zu berücksichtigen, dadurch neue Sichtweisen zu ermöglichen und sowohl den theoretischen als auch den empirischen Kenntnisstand deutlich zu erweitern.

Durch die Fokussierung des Schwerpunktprogramms auf Flexibilisierungspotenziale verfolgen alle Einzelprojekte die gleiche Zielrichtung. Vor allem in der inhaltlichen Dimension, aber auch im methodischen Vorgehen werden sich Unterschiede ergeben. Der Austausch von Zwischenergebnissen bei den Kolloquien wird eine Korrekturfunktion ausüben. Das heißt, die eigene inhaltliche Blickrichtung ist dahingehend zu revidieren, dass ausgemachte Flexibilisierungspotenziale unter Umständen als nicht verwertbar erkannt werden, da sich negative Auswirkungen in Nachbarbereichen ergeben. Demgegenüber können zunächst als nur schwach identifizierte Potenziale bei der Umsetzung sehr wirksam sein, da sich hierüber positive Anstöße in anderen Bereichen ergeben. Dem Aspekt der Interaktion, die sich erst im Laufe des Programmes vollständig aufdecken lässt, kommt eine hohe Bedeutung zu. Wichtig ist auch eine starke Einbindung ausländischer Arbeitsmarktforscher auf den Kolloquien, da noch ein Nachholbedarf in der deutschen Arbeitsmarktforschung besteht und die Flexibilität von Arbeitsmärkten ein wichtiges wirtschaftspolitisches Thema in allen Industrieländern ist.

Aus den Diskussionen zwischen den Teilprojekten auf den Kolloquien können Modelle entwickelt werden, die auch für die konkrete Unternehmenspolitik relevant sind. Ein Beispiel, das sich in vielen Dimensionen erweitern und verändern lässt, ist das VW-Modell „5000 mal 5000“. Es verbindet Weiterbildungselemente mit flexibler Arbeitszeit und erfolgsabhängiger Entlohnung. Im Zusammenwirken ergeben sich für die Unternehmen Flexibilisierungsreserven, die eine schnellere und großemäßig bedeutsamere Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen und Nachfragekonstellationen ermöglichen. Eine damit verbundene Kostenreduktion und gestiegene Wettbewerbsfähigkeit erhöht die Chancen stabiler Beschäftigungsverhältnisse und die Bereitschaft, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen.

Das beantragte Schwerpunktprogramm deckt einerseits einen breiten Bereich der Arbeitsmarktforschung ab, ist andererseits auf eine spezielle Fragestellung

zugespitzt. Dies ermöglicht es, dass Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt umfassend analysiert werden kann, dass theoretische und empirische, einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte miteinander verbunden werden können. Die einzelnen, im folgenden kurz zu skizzierenden Projekte zeigen, welche Chancen sich hier eröffnen. Die Liste der Projektantragsteller schließt ganz erhebliche Teile der wichtigsten deutschen Arbeitsmarktforscher ein. Dies spricht dafür, dass die Thematik allgemeines Interesse findet und dass ein Bedarf an einem arbeitsökonomischen Schwerpunktprogramm dieser Art besteht.

1.4.2 Schwerpunkte

Eine Umfrage bei potenziellen Interessenten des Schwerpunktprogramms hat aus den vorgelegten Projektskizzen ergeben, dass sich hieraus im Sinne des Dachantrages ein kohärentes Gesamtprogramm entwickeln lässt, das viele neue Ideen und Fragen enthält, die gleichermaßen auf theoretische und empirische Antworten warten. Die geplanten Projekte lassen sich in üblicher Vorgehensweise in der Arbeitsmarktforschung den Schwerpunkten Beschäftigung, Entlohnung, Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Institutionen einschließlich Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht zuordnen, wobei auch häufig mehrere Schwerpunkte angesprochen werden.

Beschäftigung

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

Die Analyse der Arbeitsplatzdynamik erfolgt in Abhängigkeit von Qualifikation, Lebensalter, Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Gewerkschaften) und technischem Fortschritt. Mobilitätsprozesse innerhalb und außerhalb von Unternehmen, makroökonomische Analysen der Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung heterogener Arbeitskräfte und Determinanten der Selbstständigkeit ergänzen das Untersuchungsfeld.

Fokussiert ist dieser Bereich im beantragten Schwerpunktprogramm auf die vergleichende Analyse von Beschäftigungsformen in Bezug auf das Flexibilisierungspotenzial. Hierauf bezieht sich eine Reihe von Projektvorschlägen: Bellmann (Nürnberg), Berninghaus/Güth/Ramser (Karlsruhe, Jena, Konstanz), Blossfeld (Bamberg), Bookmann/Hagen (Mannheim), Büttner/Fitzenberger (Mannheim), Franz (Mannheim), Funke/FitzRoy/Chen (Hamburg), Gerlach/Hübler/Meyer/Stephan (Hannover), Schnabel/Wagner (Nürnberg, Lüneburg), Kraft (Essen), Müller/Gangl/Scherer (Mannheim/Berlin), Riphahn (Basel/Bonn), Schmidt (Essen/Bochum), Steiner (Berlin), Werding (München).

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

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

Wenn räumlich und zwischenbetrieblich Hemmnisse bestehen, sich kurzfristig auf Veränderungen einzulassen, dann müssen entweder die langfristigen Perspektiven verbessert werden oder ausländische Arbeitskräfte sind anzuwerben oder andere Flexibilisierungspotenziale sind auszunutzen. Das Spektrum im letzten Fall reicht von der Anpassung in der Arbeitszeit, über befristete Verträge bis hin zum Subcontracting. Verschiedene Projekte werden sich daher mit Arbeitsverträgen beschäftigen, die als atypisch im Sinne dauerhafter Vollzeitbeschäftigung eingestuft werden. Charakteristisch für eine solche Beschäftigung ist, dass sie weniger strengen institutionellen und gesetzlichen Regelungen unterliegt, dass die beteiligten Vertragsparteien mehr Spielraum in der Gestaltung und bei der Auflösung bestehender Verträge haben. Zu analysieren gilt es, wie groß das Potenzial für solche Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Erwerbsgruppen ist und wie flexibel sie sich tatsächlich gestalten lassen. Speziell kann untersucht werden, welche Arbeitnehmergruppen schwerpunktmäßig von atypischer Beschäftigung betroffen sind und was die Gründe für die Entscheidung zur Aufnahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind. Es schliesst sich die Frage an, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse einen Einstieg in den „normalen“ Arbeitsmarkt

darstellen oder ob diese Arbeitsverhältnisse für bestimmte Randgruppen die einzige Beschäftigungsform darstellen und ob hier segregierte Arbeitsmärkte entstehen sowie Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verstärkt werden. Ein internationaler Vergleich kann darüber Aufschluss geben, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse, etwa wegen der vergleichsweise hohen Regelungsdichte, in der Bundesrepublik Deutschland verstärkt vorzufinden sind. Der gesetzlichen Liberalisierung befristeter Arbeitsverträge in den letzten Jahren stehen zum Teil Verschärfungen bei geringfügiger Beschäftigung gegenüber. Geprüft werden muss erstens, ob es durch die Liberalisierung zu einer flexibleren Mengenanpassung gekommen ist - erste Untersuchungen hierzu kommen zu einem negativen Ergebnis (Hunt 2000) - und wie sich per Saldo die Gesamtheit der gesetzlichen Veränderungen auswirkt, wie Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre Politik daraufhin verändert haben und ob sich die Anpassungs- und damit auch Gesamtarbeitskosten verringert haben und deshalb ein höheres Beschäftigungsvolumen realisiert werden kann.

Verkürzung oder Verlängerung der Regelwochenarbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Überstunden, Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten umfassen im Wesentlichen die Anpassungsmöglichkeiten im Bereich Arbeitszeit. Bisher wenig beachtet wurde das Phänomen unbezahlter Arbeit am Arbeitsplatz. Bei der Variation der Überstunden haben die Unternehmen sehr viel mehr freie Hand als bei Einstellungen und Entlassungen und es entfallen die damit verbundenen Anpassungskosten. Trotz allem unterliegen auch Überstunden gesetzlichen Restriktionen, Gewerkschaften kämpfen dagegen an und Lohnzuschläge erschweren es, von dieser Option permanent Gebrauch zu machen. Da die dynamische Arbeitsnachfrage aber für die Unternehmen unsicher ist, bevorzugen sie im Allgemeinen die für sie leichter steuerbare Form der Anpassung. Erklärungsbedürftig ist, ob variable Stundensätze und Überstundenzuschläge hier eine Umkehr im Verhalten induzieren. Vor allem bei hoch qualifizierten Arbeitskräften, bei denen deutliche Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt anzutreffen sind, die mit erheblichem spezifischem Humankapital ausgestattet sind, bilden bezahlte, aber häufig auch unbezahlte Überstunden die üblichste Form der Anpassung. Die Möglichkeiten hierzu sind begrenzt. Untersucht werden soll, wie die Reaktionen aussehen, wenn Betriebe über einen längeren Zeitraum an der Kapazitätsgrenze der Überstunden arbeiten. Die Übertragung der ausgebauten Theorie zur Optionsbewertung auf Entscheidungssituationen bei der Arbeitsnachfrage kann hier hilfreich bei der Analyse sein, wann sinnvollerweise von der Option „Überstunden“ zu der Option „Neueinstellung mit dauerhafter Beschäftigung“ übergegangen wird.

Die Diskussion um den Zuzug von hoch qualifizierten ausländischen Arbeitskräften lässt sich gegenwärtig mit dem Für und Wider der Green-Card verbinden. Zentraler Punkt ist, ob die Anwerbung ausländischer Fachkräfte oder die zügige Ausweitung des Potenzials heimischer Arbeitskräfte für den Teilmarkt der Informations- und Kommunikationstechnologie dauerhaft erfolversprechender ist und wie sich kurzfristige Engpässe beseitigen lassen. Sowohl theoretische als auch empirische Untersuchungen sind im Schwerpunktprogramm hierfür vorgesehen.

Entlohnung

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

Die beabsichtigten Untersuchungen konzentrieren sich auf die Lohn- und Gehaltsfestlegung bei Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikation und unterschiedlicher Verhandlungsmacht. Im Mittelpunkt des Projektvorschlages von Burda (Berlin) und Berninghaus/Güth/Ramser (Karlsruhe, Jena, Konstanz) stehen theoretische Überlegungen, die durch Empirie gestützt werden sollen. Traditionelle Ansätze zur kollektiven Lohnfindung können nur sehr beschränkt erklären, woher die Rigiditäten rühren, die durch zentrale Lohnabschlüsse entstehen. Die Modellierung der Gewerkschaften mit ihren Zielsetzungen, die über das einfache Abschöpfen von Unternehmensrenten hinausgehen, bedarf einer neuen Grundlage. Allgemeinverbindlichkeit und freiwillige Mitgliedschaft sind wesentliche Elemente. Durch sie wird der Spielraum für Flexibilität in vielen Fassetten der Lohnbestimmung abgesteckt.

In der öffentlichen Diskussion werden einerseits das Tarifverhandlungssystem und andererseits die Transferleistungen von öffentlichen Stellen als (teilweise) Ursache für zu beobachtende Rigiditäten genannt. Hier setzen die Projekte von Ronning/Strotmann (Tübingen) und Schneider/Zimmermann (Bonn) an. Ronning und Strotmann beabsichtigen die Konsequenzen von Öffnungs- und Härteklauseln zu untersuchen. Inwieweit werden tarifliche Öffnungsklauseln tatsächlich in Anspruch genommen? Nutzen nicht tarifgebundene Unternehmen ihren Spielraum tatsächlich zu einer flexibleren Entlohnung aus und wie wirkt sich (falls vorhanden) diese Flexibilität auf die Beschäftigung aus? Neben institutionellen Faktoren gibt es auch ökonomische Überlegungen, die eine Rigidität von Löhnen und Gehältern erklären können (Effizienzlohntheorien, implizite Kontrakte) und es bleibt abzuwarten ob Unternehmen ohne tarifliche Zwänge diesen Freiraum auch einsetzen. Neben der Sichtweise der Unternehmen ist bei dieser Studie beabsichtigt, über ergänzende Primärerhebungen auch die Perspektive der Arbeitnehmer einzubeziehen. Diese empirische Studie könnte wichtige Hinweise für eine sinnvolle Gestaltung von Tarifverträgen erbringen.

Schneider und Zimmermann wollen die Anreize des Systems der Arbeits- und Sozialhilfe in Deutschland untersuchen. Insbesondere gering Qualifizierte und ältere Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Transferzahlungen, die den Marktlöhnen

nahe kommen oder sogar noch darüber liegen können. Um die negativen Anreize für eine Arbeitsannahme abzubauen wird in einigen Kommunen das sogenannte Workfare Prinzip angewendet, bei dem die vollen Leistungen der öffentlichen Hand nur bei Verrichtung einer gemeinnützigen Beschäftigung ausbezahlt werden. Da die Leistungsempfänger in jedem Fall Arbeit verrichten müssen, ist die Aufnahme einer Tätigkeit im regulären Arbeitsmarkt schon bei einer geringen Lohndifferenz lohnenswert. Schneider und Zimmermann beabsichtigen das so gestaltete Projekt „Arbeit Sofort“ in einigen Berliner Bezirken zu evaluieren.

Eine von der Institution „Gewerkschaft“ und anderen Institutionen unabhängige Komponente für das Anpassungsvermögen bei der Entlohnung ist der Entscheidungsspielraum des Managements. Je mehr Optionen bestehen, je weniger aufgrund der Principal-Agent-Beziehung Fesseln auferlegt sind, um so schneller kann auf veränderte Knappheits- und Nachfragesituationen reagiert werden. Vor allem bei hoch qualifizierten Arbeitskräften besitzt dieser Punkt Bedeutung wohingegen es im Niedriglohnbereich der Geringqualifizierten vor allem darum geht, Anpassungen über steuerliche Regelungen und Transferzahlungen zu analysieren und die Auswirkungen auf das Arbeitsangebot zu berücksichtigen (siehe oben). Eine wichtige Frage ist hierbei die viel diskutierte (mangelnde) Flexibilität der Lohnverteilung in Deutschland. Riphahn (Basel/Bonn) beabsichtigt in ihrem Projekt die Einkommensverteilung im Hinblick auf Qualifikations- und Geschlechtsfaktoren zu untersuchen. Es ist auch geplant, die Löhne differenziert für Ost- und Westdeutschland und für Inländer und Ausländer zu analysieren.

Qualifizierung

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

Verschiedene Projektvorschläge lassen sich in diesem Bereich ansiedeln: Beckmann/Schauenberg (Freiburg), Bräuninger/Pannenberg/Spiess (Hamburg, Berlin), Schmidt (Essen/Bochum), Werding (München).

Die gegenwärtige Situation der Arbeitsmärkte ist gekennzeichnet von einer entgegengesetzten Entwicklung bei gering und hoch Qualifizierten. Upgrading und Entwertung von Humankapital, bedingt durch Fehlqualifikation, sind typische Charakteristika. Auf der einen Seite werden Beschäftigte unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt und Qualifikationsreserven werden gehalten. Auf der anderen Seite kommt es zu Entlassungen. Bevor sich Potenziale aufdecken lassen, Mismatches zu beseitigen, gefährdete Qualifikation umzuleiten in marktfähige, nachgefragte Fähigkeiten, muss der Istzustand genau analysiert werden. Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten bei gering und hoch Qualifizierten, bei Frauen und Männern, bei älteren und jüngeren Arbeitskräften müssen bekannt sein. Auswirkungen der zunehmenden Globalisierung, des technischen Fortschritts und

betrieblicher Organisationsänderungen auf die Qualifikationsanforderungen sollen unter dem Aspekt herausgearbeitet werden, wo der größte Flexibilisierungsbedarf besteht. Erst dann kann sinnvoll nach den Konsequenzen alternativer Humankapitalakkumulation für das gesamtwirtschaftliche Wachstum, die benötigte Qualifikationsstruktur und die Arbeitslosigkeit gefragt werden.

Der Fokus dieses Schwerpunkts liegt bei der Analyse über Formen der Qualifizierung und Weiterbildung sowie deren Auswirkungen, auf neue Entwicklungen reagieren zu können. Ausgehend von dem Istzustand, dass gering Qualifizierte kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, aber Engpässe bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit hohen Qualifikationsanforderungen bestehen, ist nach Möglichkeiten zu suchen, eine Umleitung von Ressourcen zu erreichen. Können verbesserte Informationen über Qualifizierungsmöglichkeiten und Effizienzmobilisierung bei der Arbeitsvermittlung bereits einen wesentlichen Beitrag leisten oder ist finanzielle staatliche Unterstützung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber der richtige Anreiz? Nicht nur das Heranführen an marktnahe Qualifikation, sondern auch das richtige Vermarkten der erworbenen Fähigkeiten bedarf einer genauen Analyse, trägt es doch ebenfalls zum Ausschöpfen von Potenzialen bei. Welche Signale müssen bisher gering Qualifizierte mit schlechten Karriereaussichten an potenzielle Arbeitgeber aussenden, um auf ihre neuen Fähigkeiten angemessen aufmerksam zu machen? Lassen sich die Chancen verbessern, wenn eine Teilnahme an innerbetrieblichen Fortbildungskursen erfolgt, in denen auch hoch Qualifizierte mit guten Berufsaussichten sitzen, statt an Maßnahmen teilzunehmen, die speziell für gering Qualifizierte und Arbeitslose konzipiert sind und außerhalb der Betriebe stattfinden? Ähnliche Überlegungen sind in Bezug auf Frauen und ältere Arbeitskräfte anzustellen. Vor allem in der IKT-Branche sind letztere Gruppen unterrepräsentiert. Zu fragen ist, ob durch spezielle Maßnahmen dieses Ungleichgewicht beseitigt werden kann oder ob Selbstselektion am Erfolg eines solchen Vorgehens von vornherein zweifeln lässt.

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

Unternehmens- und Arbeitsorganisation

In letzter Zeit werden Veränderungen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation stark diskutiert unter dem Blickwinkel zunehmender Einkommensungleichheit, steigender Arbeitsproduktivität und Komplementaritäten gegenüber Investitionen in IK-Technologien und beim Humankapital. Die Bedeutung für Flexibilisierungspotenziale wird bisher nicht explizit thematisiert. Profitcenter, Gruppenarbeit, dezentrale Entscheidungsbefugnisse, Outsourcing und Übernahme fremder Betriebe stellen Möglichkeiten dar, sich neuen Herausforderungen anzupassen. Aber auch Jobrotation sowie Veränderungen von Abteilungen und Funktionsbereichen gehören

dazu. Bisher ist wenig bekannt, ob und in welchem Umfang auf diesem Weg tatsächlich eine reibungslosere Anpassung an neue Entwicklungen erfolgt.

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

Institutionen, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

Die in der Öffentlichkeit stärkste Beachtung haben institutionell und gesetzlich bedingte Rigiditäten gefunden, wenn es darum geht zu klären, warum Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern so wenig flexibel ist. Verschiedene Projektvorschläge - Burda (Berlin), Franz (Mannheim), Gerlach/Hübler/ Meyer/Stephan (Hannover), Riphahn (Basel, Bonn), Ronning/Strotmann (Tübingen), Schnabel/Wagner (Nürnberg, Lüneburg) – nehmen diesen Gedanken auf. Im Zentrum stehen Untersuchungen, inwiefern Institutionen und Gesetze als Hemmnis für Anpassungen auftreten und als Steuerungsmechanismus für selektive Anpassung wirksam sind.

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

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

Leicht aufzuzählen sind Gesetze, die in der letzten Zeit ins Gerede gekommen sind mit dem Hinweis, im Vergleich zu anderen Ländern haben sie bei uns zu Inflexibilitäten geführt, die sich nur schwerlich beseitigen lassen. An erster Stelle ist der Kündigungsschutz zu nennen und im Zusammenhang damit der Sozialplan. Selbst wenn in den letzten Jahren einige Lockerungen vollzogen worden sind, wird für Deutschland weiterhin ein erheblicher Reformstau konstatiert. Vorhandene Untersuchungen (Abraham/Houseman 1994, Hunt 2000) zeigen, dass die Änderungen kaum etwas bewirkt haben. Offen bleibt, ob Ausweichstrategien, insbesondere von Interessenverbänden, dies verhindert haben oder die Änderungen zu schwach waren. Einige Projektvorschläge nehmen sich dieses Aspektes an (Franz (Mannheim), Gerlach/Hübler/Meyer/Stephan (Hannover), Kölling/Schnabel/Wagner (Nürnberg, Lüneburg)) und wollen klären, unter welchen Bedingungen Erfolge zu erzielen sind und die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft erhöht werden kann, welche Regelungen unschädlich sind und von welchen die Hauptbremskraft ausgeht, wo erst die Kombination aus Institution und Gesetz die Unbeweglichkeit hervorruft. Auswirkungen spezieller deutscher institutioneller Gegebenheiten, wie die starke Position von Betriebsräten oder Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht, sind bisher weitgehend ungeklärt. Haben sie wirklich nachteilige Effekte auf Löhne und Beschäftigung? Schränken sie die Beweglichkeit der Unternehmen ein?

Zentral für das gesamte Schwerpunktprogramm ist, dass die Schwerpunkte nicht unverbunden nebeneinander bearbeitet werden, sondern dass von vornherein eine

Verzahnung intendiert ist, dass Flexibilisierungspotenziale immer auch unter dem Aspekt betrachtet werden, ob und für wen eine Nutzung sinnvoll erscheint, welche Pros und Kontras sich für die Ausnutzung größtmöglicher Flexibilität auf der einen Seite und Beibehaltung vorhandener Strukturen auf der anderen Seite ergeben. Flexibilisierung kann kein Selbstzweck sein.

2 Verhältnis zu anderen laufenden Programmen

Die drei Antragsteller dieses Rahmenantrages haben im DFG-Schwerpunktprogramm "Industrieökonomik und Inputmärkte" mitgearbeitet, das zum 31.12.2001 ausgelaufen ist. Die überwiegende Zahl der interessierten Teilnehmer war jedoch nicht in dem früheren Schwerpunktprogramm vertreten. Obwohl dort auch zu einem Teil Arbeit als ein wichtiger Inputfaktor analysiert wurde, bestehen große Unterschiede zum jetzigen Antrag. Der Schwerpunkt der arbeitsökonomischen Analysen im industrieökonomischen Programm bestand in der Analyse der Beziehungen zwischen Arbeits- und Gütermärkten. In diesem Antrag geht es schwerpunktmäßig um eine umfassende – auch sozialwissenschaftliche – Analyse von Flexibilisierungspotenzialen auf Arbeitsmärkten und ein Hauptaugenmerk wird auf die Heterogenität der Arbeit gelegt. Insofern ist die inhaltliche Überschneidung als gering einzustufen. Gleichwohl werden einige Projekte hier bei der Berücksichtigung der Gütermärkte auf Ergebnissen aufbauen können, die im industrieökonomischen Schwerpunktprogramm erzielt werden konnten.

Seit letztem Jahr wird von der DFG die Forschergruppe "Heterogene Arbeit: Positive und normative Aspekte der Qualifikationsstruktur" an der Universität Konstanz in Kooperation mit dem ZEW Mannheim gefördert. Einer der Antragsteller des Rahmenantrages und zwei der interessierten Teilnehmer arbeiten mit völlig unterschiedlichen Projekten auch in der Forschergruppe mit. Der Schwerpunkt der Forschergruppe liegt in der Analyse der Qualifikationsstruktur unter Berücksichtigung der Heterogenität der Arbeit. Hier gibt es natürlich inhaltliche Überschneidungen - allerdings bei keinem der Projekte der an beiden Initiativen beteiligten Personen. Die Forschergruppe ist stärker theoretisch und methodisch sowie rein wirtschaftswissenschaftlich orientiert, während der hier vorgelegte Antrag umfassender angelegt ist, indem vor allem auch sozialwissenschaftliche Sichtweisen Berücksichtigung finden. Außerdem ist das Schwerpunktprogramm stärker auf die empirische und wirtschaftspolitische Analyse ausgerichtet ist. Im Konstanzer Antrag geht es um die Analyse der Qualifikationsstruktur unter Berücksichtigung der Heterogenität der Arbeit. Der Analysegegenstand Flexibilisierungspotenziale in unserem Antrag ist wesentlich breiter angelegt und setzt andere Schwerpunkte. Heterogenität der Arbeit umfasst im geplanten Schwerpunktprogramm alle Dimensionen des Arbeitsmarktes. So wird in den geplanten Einzelprojekten etwa die zunehmende Bedeutung von atypischen Beschäftigungsformen jenseits des "Normalarbeitsverhältnisses", die unternehmensinterne Personalpolitik und Arbeitsorganisation, die Bedeutung von Institutionen sowie der verschiedenen rechtlichen Grundlagen untersucht.

3 Internationale Zusammenarbeit

Flexibilisierungsforschung wird in den letzten Jahren in Europa sehr intensiv betrieben. Ausgangspunkt bildete nicht selten das Schlagwort "Eurosklerose", beobachtete Starrheiten auf den europäischen Güter- und Arbeitsmärkten, die in den USA in dem Umfang nicht zu finden sind. Im Zuge dieser Diskussion sind erhebliche Bemühungen im Bereich der Wissenschaft spürbar, Problembereiche aufzudecken und Lösungsvorschläge zu machen. Aber auch in den USA wird weiterhin im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Stabilität geforscht. Zu den im Antrag formulierten Schwerpunkten der Flexibilisierung wird insbesondere an der Princeton University und der University of Stirling zu Fragen der Beschäftigung gearbeitet. Entlohnungsaspekte sind zentraler Forschungsgegenstand an der Harvard University, dem University College London und dem CREST in Paris. Institutionelle Aspekte werden an der Cornell University sowie der London School of Economics mit besonderer Intensität betrieben.

Eine Zusammenarbeit ist mit folgenden Institutionen und Einzelpersonen beabsichtigt, zu denen bereits Kontakte bestehen oder angestrebt werden:

Cornell University	Prof. Francine D. Blau
	Prof. Lawrence M. Kahn
Crest – INSEE, Paris	Prof. Francis Kramarz
Harvard University	Prof. David H. Autor
	Prof. Lawrence F. Katz
London School of Economics	Prof. Richard Layard
	Prof. Stephen Nickell
Princeton University	Prof. Henry S. Farber
University College London	Prof. Richard Blundell
	Prof. Steven Machin
University of Bergen	Prof. Jan Erik Askildsen
	Prof. Oivind Nilsen
University of Coimbra	Prof. Luís Ramos
University of Stirling	Prof. David N.F. Bell
	Prof. Robert A. Hart

4 Programmausschuss

Prof. Dr. Siegfried Berninghaus, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre III, Universität Karlsruhe (TH), Postfach 6980, 76128 Karlsruhe

Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld, Lehrstuhl für Soziologie I, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Postfach 1549, 96045 Bamberg

Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbes. Ökonometrie, Universität Mannheim, 68131 Mannheim

Prof. Dr. Wolfgang Franz, ZEW - Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung,
Postfach 103443, 68034 Mannheim

Prof. Dr. Olaf Hübler, Empirische Wirtschaftsforschung und Ökonometrie,
Universität Hannover, Königsworther Platz 1, 30167 Hannover

Prof. Dr. Kornelius Kraft, FB 5 Wirtschaftswissenschaften, Universität Essen,
Universitätsstr. 12, 45141 Essen

Prof. Dr. Hans Jürgen Ramser, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und
Statistik, Universität Konstanz, Postfach 5560 D145, 78434 Konstanz

5 Interessierte Teilnehmer

Die Liste der Teilnehmer (die Anzahl ist höher als die Zahl der Projektskizzen) hat sich aufgrund einer Umfrage bei in der Arbeitsökonomik einschlägig ausgewiesenen Wissenschaftlern ergeben, die ihre Bereitschaft erklärt haben, im Rahmen der Thematik des geplanten Schwerpunktprogramms mitzuarbeiten, und eine Kurzskeizze für ein intendiertes Projekt vorgelegt haben.

Dr. Martin Beckmann, Universität Freiburg
Dr. Lutz Bellmann, Bundesanstalt für Arbeit, IAB Nürnberg
Prof. Dr. Siegfried Berninghaus, Universität Karlsruhe
Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld, Universität Bamberg
Dr. Bernhard Bookmann, ZEW Mannheim
PD Dr. Michael Bräuninger, Universität der Bundeswehr Hamburg)
Dr. Thiess Büttner, ZEW Mannheim
Prof. Michael C. Burda, Ph.D., Humboldt-Universität Berlin
Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., Universität Mannheim
Prof. Dr. Wolfgang Franz, ZEW Mannheim
Prof. Dr. Michael Funke, Universität Hamburg
Dr. Markus Gangl, WZB Berlin
Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover
Prof. Dr. Werner Güth, Max-Planck-Institut zur Erforschung von Wirtschaftssystemen,
Jena
Dipl.-Volkswirt Tobias Hagen, ZEW Mannheim
Prof. Dr. Olaf Hübler, Universität Hannover
Prof. Dr. Kornelius Kraft, Universität Essen
Prof. Dr. Wolfgang Meyer, Universität Hannover
Prof. Dr. Walter Müller, MZES Mannheim
Dr. Markus Pannenberg, DIW Berlin
Prof. Dr. Hans-Jürgen Ramser, Universität Konstanz
Prof. Dr. Regina Riphahn, IZA Bonn und Universität Basel
Prof. Dr. Gerd Ronning, Universität Tübingen und IAW
Prof. Dr. Bernd Schauenberg, Universität Freiburg
Dr. Stefani Scherer, MZES Mannheim
Prof. Dr. Christoph M. Schmidt, RWI Essen und Ruhr Universität Bochum
Dr. Hilmar Schneider, IZA Bonn
Prof. Dr. Claus Schnabel, Universität Erlangen-Nürnberg

Dr. Martin Spiess, DIW Berlin
Prof. Dr. Viktor Steiner, Freie Universität Berlin und DIW Berlin
PD Dr. Gesine Stephan, Universität Hannover
Dr. Harald Strotmann, IAW Tübingen
Prof. Dr. Joachim Wagner, Universität Lüneburg
Dr. Martin Werding, ifo Institut München
Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann, IZA Bonn und DIW Berlin

Neben diesen Personen haben einige Arbeitsmarktforscher im Ausland ihr großes Interesse bekundet, an den Kolloquien mitzuwirken.

6 Schätzung des Mittelbedarfs

Aufgrund der bisher vorliegenden Projektskizzen beantragen wir die gleichzeitige Förderung von 18 Forschungsprojekten und eines Koordinationsprojektes. Es wird unterstellt, dass über die Grundausrüstung der Antragsteller die räumlichen Voraussetzungen für die erfolgreiche Bearbeitung der beantragten Projekte bereitgestellt werden. Die folgenden Bedarfe umfassen nicht die Reisekosten der Projektmitarbeiter/-leiter zu den Schwerpunkt-Kolloquien sowie die Kosten der Veranstaltung der Kolloquien - außer der Reisekosten der ausländischen Experten. Für die nicht aufgeführten Bedarfe sind die üblichen Mittel anzusetzen.

Forschungsprojekte

Wir gehen davon aus, dass über die 21 vorliegenden erfolgversprechenden Projektskizzen hinaus noch einige weitere Projektanträge gestellt werden und dass darunter die 18 besten Projekte ausgewählt werden. Wir unterstellen für zehn der besten Projekte die Finanzierung je eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach BAT IIa und für die anderen acht je eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach BAT IIa/2. Da die meisten Projekte empirisch ausgerichtet sind, unterstellen wir weiter für die Hälfte aller Projekte die Finanzierung je zweier studentischer Hilfskräfte ohne Abschluss (40 Stunden / Monat) und für die andere Hälfte je einer studentischer Hilfskraft ohne Abschluss (40 Stunden / Monat). Daraus ergibt sich der folgende Personalbedarf für die Forschungsprojekte:

- 10 wissenschaftliche Mitarbeiter (BAT IIa West)
- 8 wissenschaftliche Mitarbeiter (BAT IIa/2 West)
- 27 studentische Hilfskräfte ohne Abschluss (40 Stunden / Monat)

An Forschungsreisen im Rahmen der einzelnen Projekte sehen wir insgesamt pro Jahr sechs Reisen nach oder von Nordamerika und achtzehn Reisen in das oder aus dem europäische(n) Ausland vor (diese Mittel ermöglichen auch die Einladung ausländischer Experten), wofür pro Jahr etwa veranschlagt werden

Euro 34.000,--

Für die Gewinnung oder Beschaffung von Mikrodaten des Arbeitsmarktes, für die Durchführung von Experimenten sowie weitere Sachmittel im Rahmen der einzelnen Projekte veranschlagen wir pro Jahr etwa

Euro 33.000,--

Nach den derzeit gültigen Kalkulationssätzen ergeben sich daraus für die Antragsjahre 2004 und 2005 die folgende Bedarfe für die 18 Forschungsprojekte:

	2004	2005	Gesamt
Personalmittel	933.000,--	933.000,--	1.866.000,--
Sachmittel	66.000,--	66.000,--	132.000,--
			Euro 1.998.000,--

Koordinationsprojekt

Wir unterstellen für das Koordinationsprojekt die Finanzierung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach BAT IIa/2 West und zweier studentischer Hilfskräfte ohne Abschluss (40 Stunden / Monat).

Dem zukünftigen Koordinator des Schwerpunktprogramms sollen im Rahmen des Koordinationsantrages Mittel für die Organisation der Kolloquien einschließlich Reisemitteln für ausländische Experten, die Internetdarstellung und die Kommunikation innerhalb des Schwerpunktprogramms zur Verfügung gestellt werden. Als Reisemittel für die Einladung von sechs ausländischen Experten (je drei aus Nordamerika und drei aus dem europäischen Ausland) im Jahr zur Teilnahme an den Kolloquien im Rahmen des Koordinationsprojektes veranschlagen wir pro Jahr etwa

Euro 10.800,--

Als Sachmittel für den Koordinationsantrag (Organisation der Kolloquien, Kommunikation im Forschungsschwerpunkt, Internetauftritt) veranschlagen wir pro Jahr etwa

Euro 2.000,--

Nach den derzeit gültigen Kalkulationssätzen ergeben sich daraus für die Antragsjahre 2004 und 2005 die folgenden Bedarfe für das Koordinationsprojekt:

	2004	2005	Gesamt
Personalmittel	37.200,--	37.200,--	74.400,--
Sachmittel	12.800,--	12.800,--	25.600,--
			Euro 100.000,--

7 Gründe für die Förderung dieses Programms

In Deutschland ist die Arbeitsmarktforschung im Bereich der Wirtschaftswissenschaften im Vergleich zum Ausland unterentwickelt. Es gibt beispielsweise beim Verein für Socialpolitik keinen Ausschuss für Arbeitsökonomik (aber 23 Ausschüsse zu anderen Themen, die sich wohl gelegentlich auch mit arbeitsökonomischen Fragestellungen beschäftigen, jedoch hauptsächlich andere Schwerpunkte setzen). Umfragen zeigen hingegen regelmäßig auf, dass in der Öffentlichkeit die Arbeitslosigkeit und die Arbeitsmarktwirkungen des Strukturwandels als größtes (wirtschafts-) politisches Problem gesehen wird. Die Zusammenführung von Arbeitsmarktforschern in Deutschland kann zu einer Konzentration der bisher unkoordinierten Aktivitäten führen. Damit soll es ermöglicht werden, diese wichtige Fragestellung endlich in das Zentrum der wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion in Deutschland zu führen, sowie die ökonomische und sozialwissenschaftliche Perspektive zusammenzubringen – beides ist in den USA seit jeher der Fall. Die hohe Bedeutung der Arbeitsmarktforschung in der internationalen wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion zeigt sich nicht zuletzt darin, dass in der Arbeitsmarktforschung wichtige methodische Fortschritte gemacht werden - insbesondere in der empirischen Analyse. Dies wird eindrücklich durch die Nobelpreise der letzten Jahre belegt. Die vielfältigen methodischen Innovationen der Preisträger des Jahres 2000 J. Heckman und D. McFadden wurden zuerst und vor allem in der Arbeitsmarktforschung aufgegriffen. Die Preisträger des Jahres 2001 G. Akerlof, M. Spence und J. Stiglitz haben die theoretische Analyse der Probleme asymmetrischer Information entscheidend vorangebracht. Auch hier liegen zentrale Anwendungsgebiete in der Arbeitsökonomik z.B. im Hinblick auf die Analyse des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Einer der beiden Preisträger des Jahres 2002, D. Kahneman, weist auf Grenzen der ökonomischen Entscheidungstheorie bei Unsicherheit hin, was von großer Bedeutung für das Verhalten am Arbeitsmarkt bei Risiko sein kann.

Der geplante Schwerpunkt geht von einem Zusammenwirken der sonst in der Regel getrennt operierenden Teildisziplinen Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre und Sozialwissenschaften aus, wobei die Mehrzahl der Teilnehmer vermutlich aus dem Bereich der Volkswirtschaftslehre kommen wird. Die ökonomische Sichtweise hinsichtlich interner Arbeitsmärkte (vgl. beispielsweise Lazear: Personnel Economics) wird auch von den Fächern Personalwirtschaft sowie Organisation und Planung innerhalb der Betriebswirtschaftslehre aufgenommen. Der Arbeitsmarktforschung kommt in den Sozialwissenschaften traditionell ein hoher Stellenwert zu.

Neben dem Ziel, über den geplanten Schwerpunkt die verschiedenen Sichtweisen und Ergebnisse zusammenzubringen, bedarf es bei der intendierten speziellen Gesamthematik einer übergreifenden Analyse. Das Thema „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ ist nicht in einem Einzelprojekt zu bewältigen. Mehrere unkoordinierte Einzelprojekte hätten den Nachteil, dass Verbindungen außer Acht blieben. Wer sich z.B. vorrangig mit Flexibilisierungspotenzialen auf der Entlohnungsebene beschäftigt, wird die Auswirkungen auf die anderen Teilbereiche bestenfalls am Rande beleuchten können. Zeigen die Analysen, dass anreizorientierte Entlohnung mehr Spielraum der

Anpassung bietet als eine Zeitentlohnung bei veränderter Güternachfrage, dann wird z.B. ein Übergang zur Gewinnbeteiligung nur dann erfolgreich sein können, wenn die Beschäftigungsverhältnisse langfristig angelegt sind. Dies schränkt die Möglichkeiten bei der Beschäftigung ein oder führt zu einer verstärkten Anpassung bei der Arbeitszeit und weniger bei der Zahl der Beschäftigten. Dem sind jedoch deutliche Grenzen gesetzt, so dass Veränderungen in der Arbeitsorganisation und intensivierete Weiterbildung als ergänzende Instrumente herangezogen werden, die Nachfrage neuer Produkte bedienen zu können. Dies Beispiel zeigt, dass erst über die Verbindungen zwischen Handlungsfeldern die Frage des Flexibilisierungspotenzials ausreichend zu beantworten ist. Die Nutzung von Potenzialen in einem Bereich kann die in einem anderen Bereich behindern, aber auch möglicherweise erst diese nach sich ziehen.

Angesichts unserer Einschätzung, dass in Deutschland ein Nachholbedarf in wirtschaftswissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung besteht, kommt dem Antrag auch hohe wissenschaftspolitische Bedeutung zu. Es werden Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter in diesem Forschungsbereich bereitgestellt und die Kolloquien geben dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig die Gelegenheit, ihre Arbeit mit einer breiten und fachkundigen Zuhörerschaft zu diskutieren. Diese Möglichkeit besteht im Moment für den wissenschaftlichen Nachwuchs angesichts der geringen Bedeutung der Arbeitsmarktökonomik in den Wirtschaftswissenschaften an vielen Universitäten nicht.

8 Literatur

Abowd, J.M. und Kramarz, F. (1999): "The Analysis of Labor Markets using Matched Employer-Employee Data". In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 2629-2709.

Abraham, K. und S. Houseman (1994): "Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium", in: R. Blank (ed.), Social Protection versus Economic Flexibility: Is There Trade-off? University of Chicago Press: Chicago.

Acemoglu, D. (2001): "Directed Technical Change", NBER, Working Paper, 8287.

Acemoglu, D. und Pischke, J.-S. (1998): "Why do Firms Train?", Quarterly Journal of Economics, 63, 79-119.

Addison, J.T., Schnabel, C. und Wagner, J. (2000): "Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht", Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 45, 277-292.

Altonji, J. und Blank, R. (1999): "Race and Gender in the Labor Market". In: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 3143-3259.

Ashenfelter, O. und Card, D. (1999): "Handbook of Labor Economics", Vol. 3A-3C, Elsevier Science, Amsterdam.

Baker, G., Gibbons, R. und K. J. Murphy (2001): "Bringing the Market Inside the Firm", American Economic Review 91, Papers and Proceedings, 212 – 218.

Bauer, T.K. und Bender, S. (2001): "Flexible Work Systems and the Structure of Wages: Evidence from Matched Employer-Employee Data", IZA Discussion Paper No. 353

Beissinger, T. und Knoppik, C. (2001): "Downward Nominal Rigidity in West German Earnings, 1975-95", German Economic Review 2, 385-417

Bellmann, L. Bender, S. und Schank, T. (1999): "Flexibilität der Qualifikationsstruktur aus betrieblicher Sicht: Substitutionalität oder Komplementarität" Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 219, 109-126

Blanchard, O. und Landier, A. (2001): "The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France", NBER, Working Paper, W8219.

Blau, F.D. und Kahn, L.M. (1999): "Institutions and Laws in the Labor Market", in: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 1399-1461.

Blau, F.D. und Kahn, L.M. (2001): "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", NBER, Working Paper 8200.

Boockmann, B. und Hagen, T. (2001): "The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel", ZEW Discussion Paper No. 01-33.

Bresnahan, T.F., Brynjolfsson, E. und Hitt, L.M. (1999): "Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence", NBER, Working Paper 7136.

Büchtemann, C.F. unter Mitarbeit von A. Höland (1989): "Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG)", Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) Forschungsbericht Band 183.

Cross, R. - ed. (1988): "Unemployment, Hysteresis, and the Natural Rate Hypothesis", Basil Blackwell: Oxford.

Davis, S.J. (2001): "The Quality Distribution of Jobs and the Structure of Wages in Search Equilibrium", NBER, Working Paper 8434.

Devroye, D. und Freeman, R.B. (2001): "Does Inequality in Skills Explain Inequality in Earnings Across Advanced Countries?", NBER, Working Paper, W8140.

Esping-Andersen, G. und Rogini, M. (Hrsg.) (2000): "Why Deregulate Labour Markets?", Oxford University Press.

Estevao, M. und Lach, S. (1999): "Measuring Temporary Labor Outsourcing in U.S. Manufacturing", NBER, Working Paper, W7421.

Fairlie, R.W. und Meyer, B.D. (1999): "Trends in Self-Employment Among White and Black Men: 1910-1990", NBER, Working Paper, 7182.

Falk, M. (2001): "Diffusion of Information Technology, Internet Use and the Demand for Heterogeneous Labor", ZEW Discussion Paper No. 01-48.

Falk, M. und Koebel, B. (2001): "A Dynamic Heterogeneous Labour Demand Model for German Manufacturing", Applied Economics 33, 339-348.

Feenstra, R. und Hanson, G. (2001): "Global Production Sharing and Rising Inequality: A Survey of Trade and Wages", NBER, Working Paper, 8372.

Feldmann, H. (2001): "Transformation in Ostdeutschland: Hat die Arbeitsmarktpolitik den Betroffenen geholfen?", Perspektiven der Wirtschaftspolitik 2, 259-278.

Fitzenberger, B. (1999): "Wages and Employment Across Skill Groups - An Analysis for West Germany", Physica-Verlag: Heidelberg.

Fitzenberger, B. und Franz, W. (1998): "Flexibilität der qualifikatorischen Lohnstruktur und Lastverteilung der Arbeitslosigkeit: Eine ökonometrische Analyse für Westdeutschland", in: Gahlen, Hesse und Ramser (Hrsg.): Verteilungsprobleme heute, Tübingen: Mohr (Siebeck), 47-79.

Fitzenberger, B. und Speckesser, S. (2000): "Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 357-370.

Franz, W. – Hrsg. (1990): "Hysteresis Effects in Economic Models", Physica: Heidelberg.

Franz, W. (1994): "Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht", Zeitschrift für Arbeitsrecht, 439-462.

Franz, W. (2003): "Arbeitsmarktökonomik", 5. Auflage, Springer-Verlag.

Franz, W. und Pfeiffer, F.(2003): "Zur ökonomischen Rationalität von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen", Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223, 23-57.

Franz, W. und Rütters, B. (1999): "Arbeitsrecht und Ökonomie", Recht der Arbeit, 32-38.

Freeman, R.B. und Medoff, J.L. (1984): "What Do Unions Do?", New York: Basic Books.

Gerlach, K., Meyer, W. und G. Tsertsvadze (2002): Entwicklung qualifikatorischer Segregation im Verarbeitenden Gewerbe, in: Bellmann, Kölling (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, BeitrAB 257, Nürnberg, 51-80.

Hamermesh, D.S. (1999): "LEEPing into the Future of Labor Economics: The Research Potential of Linking Employer and Employee Data", Labour Economics 6, 25-41.

Hübler, O. (1998): "Korreferat zum Referat von B. Fitzenberger und W. Franz", in: Gahlen, Hesse und Ramser (Hrsg.): Verteilungsprobleme heute, Tübingen: Mohr (Siebeck), 87-94.

Hübler, O. und U. Jirjahn (2002): „Arbeitsproduktivität, Reorganisationsmaßnahmen und Betriebsräte“, in: Bellmann, Kölling (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, BeitrAB 257, Nürnberg, 1-45.

Hübler, O. und König, A. (1999a): "Betriebliche Weiterbildung, Mobilität und Beschäftigungsdynamik", Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 219, 165-193.

Hübler, O. und König, A. (1999b): "Verstärkt Weiterbildung die Betriebsbindung oder die Flexibilität der Beschäftigten?", in: L. Bellmann und V. Steiner (Hrsg.) Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik, BeitrAB 229, Nürnberg, 263 - 312.

Hunt, J. (2000): "Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany", *Economica*, vol. 67, 177-202.

Johnson, G. und Stafford, F. (1999): "The Labor Market Implications of International Trade", in: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 2215-2288.

Kahn, L.M. (2000): "Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from fifteen OECD Countries", *Review of Economics and Statistics*, vol. 82, 564-579.

Kaiser, U. (2000): "New Technologies and the Demand for heterogenous Labor: Firm-Level Evidence for the German Business-Related Service Sector", *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 9, 465-486.

- Katz, L. und Autor, D. (1999): "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality", in: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 1463-1557.
- Knoppik, C. und Beissinger, T. (2001): „How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications for Germany“, IZA Discussion Paper No 357
- Kraft, K. (1986): "Exit and Voice in the Labor Market: An Empirical Study of Quits", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 142, 697-715.
- Kraft, K. (1996): "Die Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes", *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften*, vol. 47, 264-281.
- Kress, U. (1998): "Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 488-505.
- Krugman, P. (1994): "Past and Prospective Causes of High Unemployment", *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, 23-43.
- Lazear, E.P. (1995): "Personnel Economics", MIT Press
- Lazear, E.P. (1999): "Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions", *Journal of Labor Economics*, vol. 17, no. 2, S. 199.
- Möller, J. (1999): "Die Entwicklung der qualifikatorischen Lohn- und Beschäftigungsstruktur in Deutschland", *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 219, 8-31.
- Mortensen, D.T. und Pissarides, C.A. (1999): "New Developments in Models of Search in the Labor Market", in: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 2567-2627.
- Neumark, D. (2000): "Changes in the Job Stability and Job Security: A Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence", NBER, Working Paper, W7472.
- Nickell, S. und Bell, B. (1996): "Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries", *American Economic Review* 86, 302-308.
- Nickell, S. und Layard, R. (1999): "Labor Market Institutions and Economic Performance", in: Ashenfelter, O. und Card, D. (1999), 3029-3084.
- Pischke, J.-S. (1998): "Ausbildung und Lohnstruktur“, in: Gahlen, Hesse und Ramser (Hrsg.): *Verteilungsprobleme heute*, Tübingen: Mohr (Siebeck), 95-117.
- Puhani, P.A. (2001): "Wage Rigidities in Western Germany? Microeconomic Evidence from the 1990's", *ZEW Discussion Paper No. 01-36*.
- Saint-Paul, G. (1996): "Exploring the Political Economy of Labour Market Regulations", *Economic Policy*.
- Steiner, V. und Wagner, K. (1998): "Has Earnings Inequality in Germany Changed in the 1980's?", *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, vol. 118, 29-59.

Wagner, J., Schnabel, C. und Kölling, A. (2001): "Wirken Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzbeschaffung in Kleinbetrieben?", Arbeitsbericht Nr. 240 des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Lüneburg.

Walwei, U. (1996): "Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 219-227.