

Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland

Hartz und Schröder in beratender Mission im Élisée-Palast: Deutschland exportiert nicht nur Maschinen, Anlagen und Automobile in die aufstrebenden Industrienationen, sondern auch „Strukturreformen“ in die europäischen Nachbarstaaten, die unter den wirtschaftlichen Ungleichgewichten in der Euro-Zone leiden. Das implizite Versprechen: Wer das deutsche Vorbild nachahmt, wird ebenfalls Exportüberschüsse realisieren – getreu der Logik: Wenn im Kino alle aufstehen, können alle besser sehen. Aber sehen wir in Deutschland jetzt wirklich besser? Nur dann, wenn wir kritisch danach fragen, welche Veränderungen durch die Reformen bewirkt wurden und welche ganz andere Ursachen haben.

MATTHIAS KNUTH, PETRA KAPS

1. Einleitung

Anfang der 2000er Jahre war die deutsche arbeitsmarktpolitische Debatte und mit ihr der Arbeitsmarkt von der Vorstellung eines Reformstaus geprägt. Wenn der Arbeitsmarkt nur stärker dereguliert würde, wenn „faule“ Arbeitslose stärker gefordert und die Eintrittsschwellen in den Arbeitsmarkt für willige Arbeitslose gesenkt würden, wenn die Verwaltung besser gesteuert würde, kurz, wenn das gesamte System der Arbeitsbeziehungen stärker der Anreiz-Logik des (globalisierten) Wettbewerbs unterworfen würde, dann würde die Arbeitslosigkeit zurückgehen und der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft gelingen. Inzwischen hat sich das Blatt gewendet. Seit 2009 spricht die Welt vom deutschen „Beschäftigungswunder“ (vgl. Krugman 2009). Jetzt wird der Öffentlichkeit anderer Länder von den gleichen Beratern auseinandergesetzt, sie hätten nun ihrerseits ihren Reformstau in der Weise zu überwinden, die das deutsche Beispiel vorgebe.

Zwischen Deutschlands Reformstau und dessen wundersamer Auflösung lag eine der einschneidendsten Sozialreformen in der Geschichte der Bundesrepublik. Es scheint daher nahezuliegen, einen kausalen Zusammenhang zwischen dieser Sozialreform und der anscheinend grundlegend veränderten Arbeitsmarktsituation in Deutschland herzustellen. Entsprechend liegen eine Vielzahl von Studien und eine noch größere Zahl von Meinungen zu einzelnen Aspekten dieser Reform und ihren Wirkungen vor. Eine kritische Gesamtbilanz steht dagegen aus.

Der Beitrag bietet dazu ein analytisch-empirisches Gerüst, von dem aus man die Belastbarkeit kausaler Argumentationen und die Gültigkeit und Konsistenz daraus folgender Ratschläge und Forderungen beurteilen kann. Dazu rekonstruieren wir zunächst, was genau die Hartz-Reformen umfasst und welche institutionellen Veränderungen parallel dazu ebenfalls durchgesetzt wurden bzw. sich vollzogen (Abschnitt 2). Auf empirischer Basis wird dann geprüft, ob und inwiefern die derzeit günstige Arbeitsmarktsituation in Deutschland auf die Arbeitsmarktreform oder andere institutionelle Veränderungen zurückzuführen ist (3) und welche Effekte die Arbeitsmarktreform für die Integrationschancen von Arbeitslosen hatte (4). Nach einer zusammenfassenden Bewertung der Wirkungen der erörterten Reformen auf die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes (5) folgen abschließend arbeitspolitische Schlussfolgerungen, mit denen aus unserer Sicht zentrale Elemente einer zu aktualisierenden arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Agenda angesprochen sind (6).

2. Reformen und institutionelle Veränderungen

Die Arbeitsmarktordnung wird neben der engeren Arbeitsmarktpolitik, auf die die Hartz-Reformen fokussiert waren, wesentlich auch durch die Optionen zum Übergang in den Ruhestand und die kollektive Gestaltung der Arbeits-

beziehungen bestimmt. In allen drei Bereichen sind in den letzten Jahren tief greifende Veränderungen zu verzeichnen, die die Arbeitsmarktordnung beeinflusst haben. Einerseits geht es uns darum, die Erinnerung an den genauen Inhalt der Reformen aufzufrischen, weil im Umlauf befindliche Charakterisierungen mit zunehmender zeitlicher Entfernung immer ungenauer zu werden drohen;¹ andererseits verfolgen wir das Anliegen, die Verengung der Debatte allein auf die Reformen bzw. die Parzellierung unterschiedlicher Debatten zu überwinden und einen umfassenderen Kontext herzustellen.

2.1 Hartz-Reformen

Die von 2002 bis 2005 in mehreren Gesetzgebungsakten umgesetzten Reformen der Arbeitsmarktpolitik und des Arbeitsrechts lassen sich analytisch in acht Elemente unterteilen:

(1) *Umbau der Bundesanstalt zur Bundesagentur für Arbeit*: Eine regelgesteuerte Verwaltungsbürokratie wurde zu einer nach Zielen und Kennzahlen gesteuerten „manageriellen“ Bürokratie mit dem Ziel, Arbeitslose stärker zu aktivieren, Arbeitsuchende rascher zu vermitteln und sich gegenüber Arbeitgebern als anerkannter Dienstleistungspartner zu profilieren (vgl. Henke in diesem Heft).

(2) *Rückbau der Arbeitslosenversicherung* und verschärfte Durchsetzung der Logik einer Risikoversicherung: Eine stärker sanktionsbewehrte Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche, sogar schon bei absehbarer Beendigung eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses, ging mit der Verkürzung der Rahmenfrist für den Erwerb von Versicherungsansprüchen von drei auf zwei Jahre, der Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere von 32 auf 24 Monate sowie der Heraufsetzung des Lebensalters, ab dem eine Verlängerung der Bezugsdauer über den allgemeinen Standard von zwölf Monaten überhaupt möglich ist, von 45 auf 50 Jahre einher (vgl. Bothfeld/Rosenthal in diesem Heft).

(3) *Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe* als Abschaffung statussichernder Leistungen jenseits der Arbeitslosenversicherung: Beschäftigte im jüngeren und mittleren Alter können im Falle des Arbeitsplatzverlustes mit nur noch maximal zwölf Monaten statuserhaltender Lohnersatzleistung rechnen. Unstetig Beschäftigte erwerben unter Umständen gar keine Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung mehr, Niedrigverdiener unterliegen als arbeitslose oder erwerbstätige Aufstocker dem Sanktionsregime der Grundsicherung, auch wenn sie Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leisten oder geleistet haben (vgl. Rudolph in diesem Heft). Durch diese Re-Kategorisierung (vgl. Clasen/Clegg in diesem Heft) befindet sich die Mehrheit der Arbeitslosen, Unterbeschäftigten, Geringverdienenden und aus dem Arbeitsmarkt Ausgegrenzten unter dem Regime der Grundsicherung für Erwerbsfähige. Dieses verlangt in der Logik der Fürsorge den nur durch persön-

liche und familiale Umstände, aber nicht mehr durch Gesichtspunkte der Ordnung des Arbeitsmarktes beschränkten Einsatz der eigenen Arbeitskraft zur Verringerung oder Überwindung der Bedürftigkeit.

(4) *Fragmentierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung* als nicht intendierte Nebenfolge: Entgegen dem Reformanspruch (Hilfe aus einer Hand) wurde die Leistungsträgerschaft im Ergebnis politischer und verfassungsrechtlicher Auseinandersetzungen zwischen Bund und Kommunen geteilt. Bis heute fragile Kompromisse führten zur Entstehung von zwei Formen der Aufgabenwahrnehmung in der Grundsicherung (vgl. Kaps 2009; Knuth 2012) und zur Etablierung einer zweiten Ebene öffentlicher Arbeitsverwaltung, die von den Arbeitsagenturen und der Arbeitslosenversicherung organisatorisch und meist auch räumlich getrennt ist.

(5) *Reform von Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung*: Die Veränderung der Instrumente ist ein kontinuierlicher Prozess, in dem die Hartz-Reformen nur eine kleinere Zäsur darstellen und der sich seither eher noch beschleunigt hat. Kaum eine der Neuerfindungen aus dem Hartz-Paket existiert heute noch. Für die längerfristige Entwicklung von Bedeutung waren allenfalls der Ausbau der Förderung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus (vgl. Bernhard/Pongratz in diesem Heft), die Übernahme der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung aus der Sozialhilfe sowie die zunehmende Vermarktlichung der Beziehungen zwischen öffentlicher Arbeitsverwaltung, externen Dienstleistern und Arbeitsuchenden über wettbewerbliche Vergabeverfahren und die Ausgabe von Gutscheinen an Arbeitslose.

(6) *Arbeitsrechtliche Deregulierungen*: Der Geltungsbereich des gesetzlichen Kündigungsschutzes wurde auf Betriebe ab zehn Beschäftigte (vorher fünf) eingeschränkt, womit zusätzliche 10 % der Beschäftigten von dieser Regulierung ausgeschlossen wurden (Koller 2010, S. 313).

(7) Die *Leiharbeit* wurde durch Aufhebung des Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots sowie der Überlassungshöchstdauer dereguliert, und die Leiharbeitsrichtlinie der Europäischen Union (EU) wurde so umgesetzt, dass Tarifverträge Vorrang vor dem europäischen *equal-pay*-Prinzip haben.

Gemeinsam ist diesen Regelungen, dass der Status von unbefristet in mittleren und großen Betrieben Beschäftigten nicht angetastet wurde; stattdessen wurden die geringer

¹ Hierbei beziehen wir Elemente aus dem zeitlichen und sachlichen Reformkontext ein, auch wenn sie nicht im gesetzgebungstechnischen Sinn Bestandteil der Hartz-Reformen waren.

regulierten Randzonen des Arbeitsmarktes ausgeweitet (das Kernargument der Dualisierungs-These – siehe auch Dallingier/Fückel in diesem Heft). In diesem Bereich wirkt auch das folgende Element der Hartz-Reformen:

(8) *Re-Regulierung der geringfügigen Beschäftigung*: Die 1999 von der ersten rot-grünen Koalition abgeschafften geringfügigen Nebenjobs wurden von der zweiten rot-grünen Koalition wieder eingeführt. Auch die Obergrenze für die Anwendung des Minijob-Privilegs von 15 wöchentlichen Stunden fiel. Mit ihrer Neu-Konzeption als Minijobs wuchs der geringfügigen Beschäftigung ein quasi-arbeitsrechtlicher Status in den Randzonen des Arbeitsmarktes zu. Kündigungsschutz, Befristungsregeln, Tarifverträge und gesetzlicher Urlaubsanspruch gelten hier häufig nur theoretisch.² Die Koppelung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitig bezogenen Renten an die Verdienstgrenze im Minijob führte zur weiteren institutionellen Verfestigung dieser Beschäftigungsform.

2.2 Rahmenbedingungen des Altersübergangs

Insbesondere die folgenden Elemente der Reform der Rentenversicherung beeinflussen das Arbeitsmarktverhalten seit den späten 1990er Jahren:

- Vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze *vorzeitig beziehbare Altersrenten* wurden ab 1996 zunächst mit Abschlägen belegt, um von ihrer Inanspruchnahme abzuschrecken. Mit Ausnahme der Rente für langjährig Versicherte wurde ab 2006 das Mindestalter der Inanspruchnahme schrittweise bis zur Regelaltersgrenze angehoben, was in ihrer Abschaffung mündet.
- Die ebenfalls 1996 eingeführte *Altersteilzeit* sollte ursprünglich einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen, fand aber nur im Blockmodell die Akzeptanz der Beschäftigten, Betriebe und Tarifpartner.
- Die Rentenreform von 2001 stärkte die dritte Säule in der Alterssicherung und senkte das *Rentenniveau* der gesetzlichen Altersrente langfristig.
- Die *Reform der Renten bei verminderter oder fehlender Erwerbsfähigkeit* hat ab 2001 ein ohnehin im internationalen Vergleich restriktives System weiter gegen ein Ausweichen von Langzeitarbeitslosen vor Aktivierung durch die Arbeitsvermittlung in die Erwerbsminderungsrente abgeschottet.
- Die 2007 beschlossene schrittweise *Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre* begann 2012 mit einer jährlichen Anhebung der Regelaltersgrenze um einen Monat.

Insgesamt sind die Signale all dieser Entscheidungen eindeutig: Wer Stattsicherung im Rentenalter sucht, muss mehr Jahre oder mehr Stunden arbeiten. Dieser, Mitte der 1990er Jahre beginnende und zunächst allmählich wirkende Anreiz wurde schließlich in einen Zwang verwandelt,

länger erwerbstätig zu bleiben: weil eine Rente als Einkommensalternative entweder noch gar nicht zur Verfügung steht oder nur mit Abschlägen erkauf werden kann.

2.3 Kollektive Regulierung der Arbeitsbeziehungen

Obwohl 2001 eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes die rechtliche Stellung der Betriebsräte formal stärkte, haben sich im Bereich der kollektiven Regulierung der Arbeitsbeziehungen real eher Deregulierungsprozesse vollzogen, die für die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben hoch relevant sind:

- Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben, die an einen *Flächentarifvertrag* gebunden sind, geht seit Beginn der Beobachtungen 1998 kontinuierlich zurück, ohne dass die Verbreitung von Haustarifverträgen wesentlich zugenommen hätte.
- Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnisse *nicht durch Tarifvertrag* geregelt sind, hat dadurch von 1998 bis 2012 in Westdeutschland von 25 auf 42 %, in Ostdeutschland von 40 auf 55 % zugenommen.
- Gleichzeitig hat der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat abgenommen von 49 auf 43 % im Westen und von 39 auf 31 % im Osten. Dieser Schwund ist zu konstatieren, obwohl nach Gesetzeslage mehr Betriebsratsgründungen möglich wären.
- Dadurch haben die Anteile von Beschäftigten, die *weder Betriebsrat noch Tarifvertrag* haben, im Westen von 21 auf 34 % und im Osten von 35 auf 45 % zugenommen (vgl. Ellguth/Kohaut 2013).

Die faktische Deregulierung der Arbeitsbeziehungen durch abnehmende kollektive Regelungsmacht ist weitaus bedeutsamer als die eher symbolischen arbeitsrechtlichen Deregulierungen am Rand des Arbeitsmarktes, die im Zusammenhang mit den Hartz-Reformen vorgenommen wurden.

3. Der deutsche Arbeitsmarkt

In den letzten sechs Jahren zeigt sich am deutschen Arbeitsmarkt ein grundlegender Wandel. Seit Beginn der 1970er Jahre bis zum Jahre 2005 war die Arbeitslosenquote von Zyklus zu Zyklus angestiegen: Wenn das Wachstum schwach oder gar negativ war, schnellte die Arbeitslosenquote empor, fiel jedoch bei wirtschaftlicher Belebung nicht auf das alte Niveau zurück. ►

2 Häufig werden nur tatsächlich gearbeitete Stunden bezahlt; Urlaubsansprüche und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden ignoriert (vgl. RWI 2012; BMFSF 2012).

Dieses Muster scheint jetzt durchbrochen zu sein: Selbst im Krisenjahr 2008 setzte sich der Abbau der Arbeitslosigkeit fort. Der stärkste wirtschaftliche Einbruch seit 80 Jahren im Jahre 2009 hatte nur ganz geringfügige und kurzzeitige Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote. Die durchschnittlichen Wachstumsraten seit 2004 weisen Größenordnungen auf, die vorher mit steigender Arbeitslosigkeit einhergegangen wären. Es zeigt sich eine verstärkte Reagibilität der Arbeitslosigkeitsniveaus auf Wachstumsimpulse.

Fragt man nach Hintergründen für diesen veränderten Entwicklungstrend, so zeigen sich mehrere Tendenzen, die ineinandergreifen und im Folgenden umrissen werden.

3.1 Erwerbspersonenpotenzial und Arbeitsvolumen

Die Bevölkerung im Erwerbsalter nimmt seit 1999 ab. Die Zahl der Erwerbstätigen weist dagegen einen seit Ende der 1990er Jahre steigenden Trend auf, der sich lediglich in den konjunkturellen Abschwüngen kurzzeitig abschwächt oder umkehrt. Die Erwerbstätigenquote ist deshalb auf ein historisches Rekordniveau von fast 73 % (2012) gestiegen.

Dagegen nahm das Arbeitsvolumen von 1992 bis 2006 ab, d. h. mehr Erwerbstätige haben sich die weniger werdende Arbeit geteilt und arbeiten im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten bei sehr ungleicher Verteilung. Seither stabilisiert sich das Arbeitsvolumen mit konjunkturellen Schwankungen (vgl. IAB 2013a); ein neuer Trend ist noch nicht absehbar.

3.2 Zunehmende Erwerbstätigkeit der Älteren

Die Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren haben von rund 37 % im Jahre 2000 auf 61,5 % im Jahre 2012 kräftig zugelegt. Deutschland hat in diesem Zeitraum von allen Mitgliedsländern der EU die am weitesten reichende Veränderung vollzogen, knapp gefolgt lediglich von den Niederlanden (Mümken/Brussig 2012). Im Jahre 2012 gab es in der Altersgruppe von 60 bis 65 Jahren erstmals seit 1974 wieder mehr Erwerbstätige als Ruheständler (vgl. BiB 2013). In Westdeutschland trägt hierzu wesentlich bei, dass die jetzt in die betrachtete Altersspanne hineinwachsenden weiblichen Geburtskohorten bereits in jüngeren Jahren zu höheren Anteilen erwerbstätig waren als ihre Vorgängerinnen. Die Älteren üben überproportional häufig sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen aus (vgl. Dietz/Walwei 2011, S. 367). Diese Entwicklung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass Ältere bis in ein höheres Alter auf ihren Arbeitsplätzen verbleiben (vgl. Brussig 2011a). Der Rückstand der Älteren hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Neueintritts in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ist dagegen unverändert geblieben (vgl. Brussig 2011b). Ihre Arbeitslosigkeit hat zuletzt wieder zugenommen (vgl. Mümken et al. 2011). Dieses ist aber kein Anzeichen für eine verschlechterte Position der Älteren auf dem Arbeitsmarkt, sondern geht auf Veränderungen der administrativen Erfassung sowie darauf

zurück, dass der Abfluss aus Arbeitslosigkeit in den vorzeitigen Rentenbezug erschwert wurde.

3.3 Zunahme atypischer Erwerbsformen

Die durch die Reformen ausgelöste Zunahme der *Minijobs* konzentriert sich – in Übereinstimmung mit dem Inhalt der Reform – auf solche, die im Nebenjob ausgeübt werden; zu einer Steigerung von Minijobs als ausschließlicher Erwerbstätigkeit kam es nur unmittelbar nach der Reform zwischen 2003 und 2005. Die Debatte, ob die Minijob-Reform zusätzliche Arbeitsmöglichkeiten geschaffen habe für Personen, die sonst keine Erwerbsarbeit hätten, bewegt sich folglich von vornherein auf recht begrenztem Terrain.

Die Bestandsquote von 9 % *befristeten* Arbeitsverhältnissen liegt leicht unter dem EU-Durchschnitt. Nach der Arbeitskräfteerhebung kam es zu einem Anstieg des Befristungsanteils um drei Prozentpunkte in zwei Dekaden (vgl. Statistisches Bundesamt 2012). Betriebsbefragungen weisen dagegen eine Verdoppelung des Befristungsanteils in 16 Jahren aus. Der Anteil der Befristungen an den Neueinstellungen ist naturgemäß mit bis zu 47 % (2009) erheblich höher; der Anstieg erfolgte jedoch bis 2005 (vgl. IAB 2013b) und nicht etwa nach der Reform des Befristungsrechts, die nur ältere Arbeitslose betraf. Lediglich bei der *Leiharbeit* ergibt sich ein eindeutiger, starker und anhaltender Steigerungstrend nach der Deregulierung von 2003.

Dietz et al. (2013) konnten nachweisen, dass strukturelle Faktoren wie eine veränderte Verteilung der Erwerbstätigkeit auf Branchen oder Bevölkerungsgruppen zur Erklärung des Anstieges atypischer Beschäftigungsformen nur einen kleinen Beitrag leisten. Dementsprechend können überwiegend institutionelle Ursachen angenommen werden. Die zur Rechtfertigung von Deregulierungen der Beschäftigungsformen verbreitete Hoffnung, dass diese eine Brückenfunktion in Normalbeschäftigung haben könnten, hält einer wissenschaftlichen Überprüfung überwiegend nicht stand (vgl. Gensicke et al. 2010; Hohendanner/Walwei 2013; Brülle 2013).

Stattdessen mehren sich die Hinweise auf exkludierende Effekte atypischer Beschäftigung: Der Rückstand von atypisch Erwerbstätigen bei der Teilnahme an formaler Weiterbildung hat sich im Zeitverlauf vergrößert; er ist in der Leiharbeit und bei Minijobs gravierender als bei befristet oder sozialversicherungspflichtig in Teilzeit Beschäftigten (vgl. Bellmann et al. 2013). Leiharbeitende und befristet Beschäftigte fühlen sich zwar besser gesellschaftlich integriert als Arbeitslose, aber schlechter als unbefristet Beschäftigte oder Selbstständige (vgl. Gundert/Hohendanner 2011). Dabei spielt der Rückbau der Arbeitslosenversicherung eine Rolle: Gerade diejenigen, die absehbar auf sie angewiesen wären, erwerben unter Umständen keine Ansprüche mehr. In einem Erwerbssystem, in dem Vorstellungen von sozialer Sicherheit, Teilhabe und Gerechtigkeit noch immer stark vom Prinzip der Sozialversicherung bismarckscher Prägung bestimmt sind, wird das Angewiesensein auf eine bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung samt ihren disziplinieren-

den Elementen als sozialer Abstieg und Ausschluss von gesellschaftlicher Normalität empfunden. In den Fällen, in denen vor dem Bezug von Grundsicherungsleistungen erst bestehende Vermögen aufgebraucht werden müssen, ist dieser Abstieg zugleich real.

3.4 Arbeitsentgelte

Schon seit Ende der 1990er Jahre verlief die Entwicklung der Tariflöhne wie der Nominallöhne sehr moderat. Dieser Trend setzte sich nach 2002 fort (vgl. Bispinck 2011), aber ob seine Verschärfung 2001 bis 2005 der schlechten Konjunktur oder der Einschüchterung durch die Hartz-Reformen zuzuschreiben ist, wird sich wohl kaum unterscheiden lassen. Infolge der Lohnzurückhaltung waren die realen Arbeitnehmerentgelte der Haushalte im Jahre 2012 nicht höher als im Jahre 2000 (vgl. Brenke/Wagner 2013). Zudem ist die Ungleichheit der Haushaltseinkommen stark gestiegen, am deutlichsten bereits im Zeitraum zwischen 1999 und 2005 und damit vor den Hartz-Reformen (vgl. Schmid/Stein 2013). Im gleichen Zeitraum zeigte auch die Armutsrisikoquote einen starken Anstieg (vgl. Schmid et al. 2013). Der Anteil der Beschäftigten mit Niedrig-Stundenlöhnen ist stark angestiegen (vgl. Kalina/Weinkopf 2013). Auch hier fällt jedoch der größere Teil der Dynamik in die Periode vor den Arbeitsmarktreformen, die damit eher als Reaktion auf veränderte Verhältnisse am Arbeitsmarkt denn als Auslöser einer Trendwende erscheinen (vgl. den Beitrag von Dallinger/Fückel in diesem Heft).

3.5 Arbeitskräftefluktuation und Beschäftigungsdauer

Die Fluktuation der Arbeitskräfte wird von vielen eher negativ bewertet. Aus Arbeitnehmersicht gilt sie als Anzeichen für Beschäftigungsunsicherheit und unattraktive Arbeitsbedingungen. Aus betrieblicher Sicht ist sie ein Kostenfaktor. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht stellen sich die Dinge eher umgekehrt dar: Hohe Fluktuation ist ein Indikator dafür, dass Arbeitskräfte umworben werden und Chancen haben, durch Wechsel des Arbeitgebers ihre Löhne oder Arbeitsbedingungen zu verbessern. Durch diese Reallokation verbessert sich die Passung zwischen den Eigenschaften der Arbeitskräfte und der Arbeitsplätze. Bisher unterwertig Beschäftigte haben die Möglichkeit, einen Aufstieg zu vollziehen, sodass ihr produktives Potenzial der Volkswirtschaft vollständig zugutekommt.

Während der arbeitsmarktpolitischen Reformperiode, die zugleich eine Periode wirtschaftlicher Stagnation war, sank die Fluktuation der Arbeitskräfte auf einen historischen Tiefpunkt (Giannelli et al. 2013). Anschließend folgte sie wieder in ähnlicher Weise dem Konjunkturverlauf wie zuvor, aber auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Parallel zur abnehmenden Fluktuation steigt die Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen, d. h. die Wahrscheinlichkeit, ein Beschäftigungsverhältnis zu beenden, nimmt ab,

und spiegelbildlich nimmt die durchschnittliche bisherige Dauer, die in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen verbracht wurde, zu. Eine wesentliche Ursache dafür scheint der Rückgang der Einstiegslohne in neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen seit etwa 2000 zu sein (siehe Jaenichen/Rothe in diesem Heft). Die zunehmende Lohnspreizung und die Ausbreitung von Beschäftigungsformen mit rechtlich oder faktisch geringerem Bestandsschutz realisieren sich vorrangig über die Verschlechterung der Einstiegsbedingungen, da dauerhafte Verschlechterungen im bestehenden Arbeitsverhältnis kaum durchsetzbar sind. Verschlechterte Einstiegsbedingungen bedeuten, dass ein freiwilliger Arbeitsplatzwechsel sich in der Regel nicht lohnt, weil dabei nichts zu gewinnen ist.³ Die sogenannte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes führt paradoxerweise zu einer Verringerung seiner Gesamtdynamik, weil der raschere Umschlag an seinen prekären Rändern das Verschwinden von attraktiven Veränderungsperspektiven für die einigermaßen stabil Beschäftigten und damit die Abnahme freiwilliger Mobilität nicht kompensieren kann.

4. Erhöhte Beschäftigungschancen für Arbeitslose?

Insbesondere in Westdeutschland hatte sich die Zahl der jährlichen Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit um die Jahrtausendwende nahezu vollständig von der Zu- oder Abnahme der Erwerbstätigkeit abgekoppelt. Damit die Arbeitslosigkeit rasch sinken kann, was ja inzwischen eingetreten ist, müssen mehr Arbeitslose als zuvor in einen Beschäftigungsanstieg mitgenommen werden. Dies war zwischen 2005 und 2007 sowie zwischen 2009 und 2010 der Fall. Zugleich nahm der umgekehrte Strom, die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit, stark ab (vgl. Knuth 2011, Abb. 1). Diese Tendenz setzte sich nach vorübergehendem krisenbedingtem Anstieg fort. Die Abnahme der Arbeitslosigkeit ist also auch der geringeren Rate von Entlassungen in Arbeitslosigkeit geschuldet.

Für 2011 und 2012 zeigt sich ein Rückgang beider Ströme, von Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit und umgekehrt, noch unter das Niveau vom Ende der 1990er Jahre (vgl. BA 2013). Die Abnahme der Übergänge aus Arbeitslosigkeit spiegelt zum einen den Rückgang der absoluten Arbeitslosenzahlen, zum anderen haben aber 2012 auch die Übergangsraten aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit abgenommen, ebenso wie der Zugang von Vakanzmeldungen an die Arbeitsverwaltung – jedoch nicht das Niveau ►

³ Eine Langzeitbetrachtung von Stellenwechseln mit dem Sozio-oekonomischen Panel von 1985 bis 2007 zeigt eine stetige Zunahme von Verschlechterungen beim Verdienst (vgl. Trischler/Kistler 2010).

der durch Betriebsbefragung ermittelten offenen Stellen (vgl. Brücker et al. 2013). Diese Konstellation deutet auf eine abnehmende Attraktivität des Arbeitskräftepotenzials unter den verbliebenen Arbeitslosen aus Sicht der Betriebe.

Hinter der beschriebenen Entwicklung sind Effekte der Arbeitsmarkt- und der Rentenreformen zu vermuten.

4.1 Effekte der Arbeitsmarktreforemen

Die Arbeitsmarktreforemen erhöhten den Druck auf Arbeitslose, rasch wieder Arbeit aufzunehmen. Neben neuen Aktivierungsregeln spielt der Abschreckungseffekt eines drohenden Abstiegs in die Grundsicherung (vgl. Erlinghagen 2010) eine besondere Rolle.

Eine wirksamere und schnellere Arbeitsvermittlung war das offiziell vorrangige Ziel. Auch wenn der größte Teil der Neueinstellungen nicht über eine Vermittlung durch Arbeitsagenturen oder Jobcenter erfolgt, sollten sich in der Vermittlungsstatistik doch Reformeffekte zeigen. Tatsächlich sind die Vermittlungsquoten in ungeforderte Beschäftigung von 2007 bis 2011 gestiegen, seitdem jedoch wieder gesunken. Entgegen dem Reformziel, insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit wirksamer zu bekämpfen, fiel die Steigerung der Vermittlungsquoten bei Langzeitarbeitslosen stark unterproportional aus. Zwischen der Grundsicherung und der Arbeitslosenversicherung ist die Diskrepanz noch gravierender. Das Gleiche ist bei den Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit (also mit und ohne Vermittlung) in den ersten Arbeitsmarkt zu beobachten (vgl. Beitrag von Jaenichen/Rothe in diesem Heft).⁴ Insgesamt wird man bilanzieren müssen, dass die Evidenz für positive Reformeffekte im Sinne verbesserter Integrationschancen für Arbeitslose im Allgemeinen eher begrenzt und speziell für Wirkungen der verstärkten Aktivierung von Langzeitarbeitslosen und anderen erwerbsfähigen Personen ohne (ausreichende) Leistungsansprüche an die Arbeitslosenversicherung geradezu vernachlässigbar gering ist.

4.2 Rentenreformen und Abgang aus Arbeitslosigkeit

Im Zusammenwirken von Rentenreformen, Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und Abschaffung der Arbeitslosenhilfe wurde der Bezug von Lohnersatzleistungen als Teil einer vorzeitigen Ruhestandspassage zunehmend unmöglich bzw. sehr unattraktiv gemacht. Deshalb kam es 2004, als der Inhalt der Reformen bereits bekannt war, zu erheblichen Torschluss-Effekten (vgl. Dlugosz et al. 2009): Betriebe und ältere Beschäftigte nahmen die letzte Chance zum Übergang in diese Art von Vorruhestand wahr. Damit wurde ein Teil der Übergänge von der Nach-Reform-Periode in die Reformperiode vorverlagert. Danach dürfte es Vorruhestands-Arbeitslose, die aufgrund von Sozialplanregelungen von vornherein nicht auf eine Rückkehr in Beschäftigung orientiert sind, kaum noch gegeben haben. Der Beitrag der Rentenreformen zur Verkür-

zung von durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsdauern und zur Erhöhung der Übergangswahrscheinlichkeiten aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung ist bei der Bilanzierung der Arbeitsmarktreforemen bisher nicht ausreichend gewürdigt worden. Die aktuelle Befürchtung, dass die geplante vorübergehende Absenkung des frühestmöglichen Zugangsalters in die abschlagsfreie Altersrente für „besonders langjährig Versicherte“ auf 63 Jahre und die Berücksichtigung von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld als Beitragszeiten zum Wiederaufleben der bereits überwundenen Vorruhestandspraktiken führen könnten, ist nur zu berechtigt.

5. Zwischenfazit

Bei der Diskussion eines angeblichen deutschen „Beschäftigungswunders“ wie auch bei der Kritik von Schieflogen am Arbeitsmarkt greift eine isolierte Betrachtung der Hartz-Reformen zu kurz. Wenn die Rede vom „Beschäftigungswunder“ einen Sinn haben sollte, dann bezogen auf den längeren Verbleib Älterer in Beschäftigung – vor allem ein Effekt der Rentenreform. Zur Erklärung der veränderten Arbeitsmarktsituation sind parallele institutionelle Veränderungen einschließlich der Erosion von Institutionen zu betrachten. Wir argumentieren hier, dass die schrittweise Reform der Rahmenbedingungen des Altersübergangs sowie die abnehmende Bindungskraft kollektiver Regulierung der Arbeitsbeziehungen institutionell mindestens so bedeutsam sind wie die Hartz-Reformen. Außerdem wirkt im Hintergrund der demografische Wandel langsam, aber unaufhaltsam in Richtung auf eine für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstige Veränderung der Angebotsituation am Arbeitsmarkt (vgl. Fuchs et al. 2011).

Durch die kritische Auseinandersetzung mit den Hartz-Reformen sind viele als problematisch wahrgenommene Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den Blick gerückt, die durchaus in der Logik der Reformen zu liegen scheinen. Wenn zusätzliches Arbeitskräftepotenzial unter den Bedürftigen mobilisiert wird und wenn jede Arbeit als besser gilt als keine und daher als zumutbar, dann erscheinen das Anwachsen des Niedriglohnssektors, anhaltend hoher Bedarf an Sozialleistungen zur Aufstockung unzureichender Erwerbseinkommen, die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen und die Umverteilung des gesellschaftlichen Arbeitsvolumens durch Aufspaltung in kleine und kleinste Beschäftigungsverhältnisse die logische Konsequenz zu sein. Die Betrachtung entsprechender Zeitreihen zeigt jedoch, dass die meisten dieser Entwicklungen lange vor den Reformen begonnen und manche sich seither sogar abgeschwächt haben – wohl nicht

4 Dort findet sich auch ein Überblick über bisherige Versuche, die Effekte der Arbeitsmarktreforemen statistisch zu modellieren.

als Ergebnis der Reformen, sondern aufgrund einer veränderten Relation von Angebot und Nachfrage. Diese drückt sich auch im Wiederanstieg der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung seit 2006 aus. Als eindeutige Nach-Reform-Effekte bleiben die zeitweilige Zunahme von Mini-jobs, die als ausschließliches Beschäftigungsverhältnis ausgeübt werden, und die Verstärkung des schon vor den Reformen bestehenden Wachstumstrends der Leiharbeit.

Ein unverkennbares Ergebnis der Hartz-Reformen ist die tief greifende Umgestaltung der Organisation der öffentlichen Arbeitsverwaltung und der von ihr erbrachten Dienstleistungsprozesse, deren Dynamik bis heute anhält. Angesichts des Aufwandes, mit dem diese Veränderungen vorangetrieben wurden und werden, mag es ernüchternd erscheinen, dass eine eindeutige Erfolgsbilanz nicht auszumachen ist. Zwar zeigen zahlreiche Evaluationen und Modellversuche, dass eine intensivere Betreuung von Arbeitslosen zu erhöhten Vermittlungserfolgen auf der individuellen Ebene führen kann. Gesamtgesellschaftlich jedoch scheint die Ausgrenzung eines relevanten Teils von als erwerbsfähig geltenden Personen von einem Arbeitsmarkt, der immer höhere Anforderungen an Leistungsfähigkeit, Disponibilität und Selbststeuerungsfähigkeit stellt und dessen Nachfragevolumen noch keineswegs dem Angebot entspricht, weder durch Dienstleistungen noch durch die Bedrohung mit Sanktionen überwindbar zu sein. Auch die nicht neue, aber nun auch bei Arbeitgebern bekannte Subventionierung von Niedriglöhnen durch aufstockende Leistungen hat die Beschäftigungschancen von Personen mit schwacher Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit nicht erhöht.

Stärker als auf die unmittelbare Zielgruppe wirkt das Aktivierungsregime der Grundsicherung offenbar als Einschüchterung auf die stabil Beschäftigten, die trotz guter Beschäftigungskonjunktur eine eventuelle Arbeitslosigkeit stärker fürchten als früher und sich daher nicht trauen, die Komfortzone des erworbenen Kündigungsschutzes zu verlassen. Ähnlich ist die Wirkung auf die noch versicherten Arbeitslosen, die rascher als früher – möglicherweise unter Inkaufnahme von Verschlechterungen gegenüber ihrem früheren Beschäftigungs- und Verdienststatus – eine neue Stelle annehmen, um den Abstieg in die Grundsicherung zu vermeiden. Damit tragen sie zur Tendenz sinkender Einstiegsgehältern bei, die von einem löcherig gewordenen System kollektiver Regelungen und bei Auslagerung der Einstiegspositionen an Zeitarbeitsfirmen oder Werkvertragsnehmer nicht mehr aufgehalten werden kann. Dieses wiederum führt dazu, dass sich der Wechsel aus einem stabilen Beschäftigungsverhältnis nicht lohnt und Beschäftigte in ihren im Vergleich zu den erkennbaren Alternativen als golden wahrgenommen Ketten bis zum Burnout weiterarbeiten, auch wenn Arbeitssituation und Sozialbeziehungen im Betrieb für sie unzutraglich geworden sind.

Insgesamt kommen wir zu der Schlussfolgerung: Der Arbeitsmarkt sieht heute viel besser aus als vor den Hartz-Reformen, funktioniert aber als Mechanismus der Arbeits-

kraftallokation und der Eröffnung von erwerbsbiografischen Entwicklungschancen schlechter. Die Arbeitsmarktreformen und die abnehmende Tarifbindung haben dazu beigetragen, dass die Signale strukturell veränderter Nachfrage-Angebots-Relationen – sinkendes Arbeitskräftepotenzial bei stabilisiertem Arbeitsvolumen – bei den Marktakteuren nicht ankommen und trotz zunehmender Klagen über Arbeitskraftengpässe keinen Niederschlag im Preis für Arbeitskraft finden. Dieses Marktversagen führt zur Abnahme des Rationalisierungsdrucks, zur Verlangsamung der Produktivitätsentwicklung und zur Investitionsschwäche trotz eines Überflusses von Geldkapital.

6. Arbeitspolitische Schlussfolgerungen

Die von der Großen Koalition geplante Einführung eines *gesetzlichen Mindestlohns* hat mittelfristig das Potenzial, ein weiteres Ausfransen der Löhne nach unten zu beschränken und die Rolle der Sozialpartner in der Lohnsetzung zu stärken. Erste Reaktionen im Tarifsysteem zeigen bereits jetzt den aus Großbritannien bekannten Hebebhünneneffekt: Zumindest etwas mehr als den Mindestlohn zu zahlen, wird künftig zur Erhaltung eines Markenimage erforderlich sein, und wegen des Bestrebens, Lohnabstände aufrechtzuerhalten, wird der gesamte untere Lohnbereich indirekt vom Mindestlohn profitieren. Da die Umstellung des Lohnsystems ungleichzeitig erfolgen wird, könnten wieder Anreize zum Arbeitgeberwechsel entstehen und damit Reallokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt in Gang kommen.

Wenn es einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, dann ist eine Erweiterung der *Zumutbarkeitskriterien* in der Grundsicherung um die allgemeinen Zumutbarkeitsbeschränkungen der Arbeitslosenversicherung die zwingende Konsequenz. Die Verletzung gesetzlicher, tariflicher oder in Betriebsvereinbarungen festgelegter Bestimmungen über Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz durch die öffentliche Arbeitsverwaltung würde ausgeschlossen. Wenn die Jobcenter feststellen, dass der aufstockende Leistungsbedarf von erwerbstätigen Leistungsbeziehenden u. a. mit der Unterschreitung von Lohnstandards zusammenhängt, haben sie die zuständigen Prüfbehörden zu informieren. Die öffentlich betriebenen Jobbörsen müssen der Einhaltung gesetzlicher und untergesetzlicher Standards in den transportierten Jobangeboten einen höheren Stellenwert geben.

Atypische Beschäftigungsformen lassen sich nicht wegeregulieren, aber man sollte darauf verzichten, sie regulativ zu fördern. Zum Beispiel kann man nicht kleine Teilzeit-Arbeitsverhältnisse wegdekretieren, aber man kann ihre steuerliche und beitragsrechtliche Sonderbehandlung abschaffen und davon Abstand nehmen, eine bestimmte Verdienst- oder Arbeitszeitgrenze als eigenständige Beschäftigungsform ►

zu institutionalisieren. Statt Befristungsmöglichkeiten auf der individuellen Ebene weiter einzuschränken, was letztlich nur zum individuellen Beschäftigungsverbot für Betroffene führt, sollte man öffentliche und von öffentlicher Finanzierung abhängige Arbeitgeber, also die hauptsächlichen Treiber der Befristungspraxis in Deutschland, haushalts-, förderungs- und personalvertretungsrechtlich in die Lage versetzen, eine die Beschäftigungsrisiken internalisierende Personalwirtschaft zu betreiben. Allgemeiner ausgedrückt sollte man nicht Beschäftigungsformen bekämpfen, was schnell zur Bekämpfung der in diesen Formen Beschäftigten mutiert, sondern die Rahmenbedingungen und Anreize verändern, die atypische Beschäftigungsformen für Arbeitgeber (und teilweise auch für Arbeitnehmer) attraktiv erscheinen lassen. Durch noch weitere Einbeziehung der atypisch Beschäftigten in kollektive Regulierung und Interessenvertretung (z. B. bezüglich der betrieblichen Personalentwicklung und der Organisation betriebsinterner Arbeitsmärkte) kann die Spaltung in Stamm- und Randbelegschaft abgemildert werden.

Die Arbeitslosenversicherung sollte durch *Erweiterung der Rahmenfrist, Stärkung der verkürzten Anwartschaft* und *Erweiterung der freiwilligen Versicherungsmöglichkeiten* inklusiver für diskontinuierlich und atypisch Beschäftigte gestaltet werden. Wenn wir die Wahlrechte von stabil Beschäftigten und Beamten hinsichtlich der lebensphasengerechten Gestaltung ihrer Erwerbsbiografien (geförderte Arbeitspausen oder Arbeitszeitreduzierungen mit Rückkehrrechten) stärken, müssen wir auch jene schützen und in solidarische Regelungen einbeziehen, die unter hohen Risiken die Lücken füllen.

Arbeitslose *Aufstocker*, deren Leistungsansprüche an die Arbeitslosenversicherung nicht bedarfsdeckend sind, sollten von den Arbeitsagenturen statt von den Jobcentern betreut und nach den Regeln der Arbeitslosenversicherung behandelt werden. Ihre Unterwerfung unter die Spielregeln des Fürsorgeregimes verletzt ihren Status als Versicherte.

Die *aktive Arbeitsförderung* muss aus ihrer derzeitigen angebots- und verhaltensorientierten Verengung und ihrer Unterwerfung unter eine betriebswirtschaftliche Versicherungslogik befreit werden. Der Vorrang der Vermittlung vor der aktiven Arbeitsförderung ist zu relativieren, wenn durch die Förderung eine höherwertige berufliche Perspektive oder eine bessere Fachkräfteversorgung erreicht werden kann. Die Potenziale unterwertig Beschäftigter können durch Angebote zur Aktualisierung ihrer ursprünglichen Qualifikation für die Volkswirtschaft mobilisiert werden. Langfristig orientierte Investitionen in Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikation sind nicht nur zu fördern, sondern auch für die dafür infrage kommenden Arbeitslosen mit Anreizen zu motivieren. Soweit damit die Risiko-Logik der Arbeitslosenversicherung überschritten wird, ist eine gesicherte Steuerfinanzierung dieser Aktivitäten angezeigt.

Für *nichterwerbstätige Langzeit-Leistungsbeziehende*, bei denen keine Änderung ihrer Lebenslage durch Zeitablauf (z. B. durch Älterwerden der Kinder bei Alleinerziehenden) absehbar ist, muss nach angemessener Zeit eine Klärung ihres Status herbeigeführt werden. Für einen Teil von ihnen können Arbeitgeber gefunden werden, die diese Personen bei entsprechender – nicht nur finanzieller – Förderung dauerhaft einstellen. Für diejenigen, deren Restproduktivität nicht ausreicht, um durch intensiv assistierte Vermittlung eingestellt zu werden oder um in einem Sozialen Arbeitsmarkt wenigstens Teile ihrer Beschäftigungskosten zu erwirtschaften, müssen andere Formen der gesellschaftlichen Teilhabe organisiert werden. Wo selbst das nicht möglich ist, sollte die Überführung in andere Sozialleistungssysteme ermöglicht werden, z. B. durch Öffnung der Erwerbsminderungsrente oder der Grundsicherung bei Erwerbsminderung bzw. durch einen „aktivie-

rungsfreien“ Bezug von Sozialgeld selbst bei Abwesenheit eines erwerbsfähigen Mitglieds der Bedarfsgemeinschaft. Der Koalitionsvertrag weicht hier mit der vagen Ankündigung eines ESF-Programms unbekanntem Inhalt vor den Herausforderungen aus. ■

LITERATUR

- Bellmann, L./Grunau, P./Leber, U./Noack, M.** (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Bertelsmann Stiftung, http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6F79CC7B-7FCE5805/bst/xcms_bst_dms_37954_37969_2.pdf
- Bispinck, R.** (2011): Pay in the 2000s: development and outcomes, WSI Report (6)
- Brenke, K./Wagner, G. G.** (2013): Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum, in: Wirtschaftsdienst 93 (2), S. 110–116
- Brücker, H./Brunow, S./Fuchs, J./Kubis, A./Mendolicchio, C./Weber, E.** (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung, IAB-Stellungnahme (1)
- Brülle, J.** (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen?, in: Zeitschrift für Soziologie 42 (2), S. 157–179
- Brussig, M.** (2011a): Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren. Universeller Trend zum längeren Arbeiten – aber je nach Branche und Qualifikation auf sehr unterschiedlichem Niveau, Altersübergangs-Report (2), <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-02/auem2011-02.pdf>
- Brussig, M.** (2011b): Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei?, Altersübergangs-Report (3), <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2013): Arbeitsmarkt 2012, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit 60 (Sondernummer 2), <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2012.pdf>
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)** (2013): Erstmals seit 1974 mehr Erwerbstätige als Rentner unter den 60- bis 65-Jährigen, 14.08., http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik_des_Monats/2013_08_beschaeftigung_rente.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, <http://www.bmfsfj.de/Redaktion-BMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-im-Minijob,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Dietz, M./Himsel, C./Walwei, U.** (2013): Wandel der Erwerbsformen: Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt?, in: Arbeit 22 (2), S. 85–104
- Dietz, M./Walwei, U.** (2011): Germany – no country for old workers?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44 (4), S. 363–376
- Dlugosz, S./Stephan, G./Wilke, R. A.** (2009): Verkürzte Bezugsdauern für Arbeitslosengeld: Deutliche Effekte auf die Eintritte in Arbeitslosigkeit, IAB-Kurzbericht (30), Nürnberg
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012, in: WSI-Mitteilungen 66 (4), S. 281–288, http://www.boeckler.de/wsi_43103.htm
- Erlinghagen, M.** (2010): Zunehmende Angst vor Jobverlust trotz gleichbleibender Beschäftigungsstabilität, in: Informationsdienst Soziale Indikatoren 44 (41), S. 1–4
- Fuchs, J./Söhnlein, D./Weber, B.** (2011): Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050, IAB-Kurzbericht (16), Nürnberg
- Gensicke, M./Herzog-Stein, A./Seifert, H./Tschersich, N.** (2010): Einmal atypisch – immer atypisch beschäftigt?, in: WSI-Mitteilungen 63 (4), S. 179–187, http://www.boeckler.de/wsi_25394_25402.htm
- Giannelli, G. C./Jaenichen, U./Rothe, T.** (2013): Doing well in reforming the labour market? Recent trends in job stability and wages in Germany, IZA Discussion Paper (7580)
- Gundert, S./Hohendanner, C.** (2011): Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. Leiharbeit und befristete Beschäftigung, IAB-Kurzbericht (4), Nürnberg

Hohendanner, C./Walwei, U. (2013): Arbeitseffekte atypischer Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 66 (4), S. 239–246, http://www.boeckler.de/wsi_43103_43116.htm

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2013a): Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt, 8. Juli

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2013b): Befristete Beschäftigung. Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012 (Aktuelle Daten und Indikatoren)

Kalina, T./Weinkopf, C. (2013): Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn, IAQ-Report (1), <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-01.pdf>

Kaps, P. (2009): Konstitutionelles Experiment als Governanceform. Zur Rolle der Experimentierklausel in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, in: Botzem S./Hofmann, J./Quack, S./Schuppert, G. F./Straßheim, H. (Hrsg.): Governance als Prozess. Koordinationsformen im Wandel, Baden-Baden, S. 607–633

Knuth, M. (2011): Widersprüchliche Dynamiken im deutschen Arbeitsmarkt, in: WSI-Mitteilungen 64 (11), S. 580–587, http://www.boeckler.de/wsi_38168_38176.htm

Knuth, M. (2012): Grundsicherung „für Arbeitsuchende“: ein hybrides Regime sozialer Sicherung auf der Suche nach stabiler Governance, in: Bothfeld, S./Sesselmeier, W./Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der Sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III, Wiesbaden, S. 70–90

Koller, L. (2010): Harmonisierung arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte. Auswirkungen für Betriebe und Beschäftigte, in: Sozialer Fortschritt 59 (12), S. 305–315

Krugman, P. (2009): Free to Lose, in: New York Times vom 13.11., S. A31

Mümken, S./Brussig, M. (2012): Alterserwerbsbeteiligung in Europa. Deutschland im internationalen Vergleich, Altersübergangs-Report (1), <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-01/auem2012-01.pdf>

Mümken, S./Brussig, M./Knuth, M. (2011): Beschäftigungslosigkeit im Alter. Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen, Altersübergangs-Report (1), <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-01/auem2011-01.pdf>

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Lan-

des Nordrhein-Westfalen, [//www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_Analyse-der-Minijobs.pdf](http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_Analyse-der-Minijobs.pdf)

Schmid, K. D./Stein, U. (2013): Explaining rising income inequality in Germany 1991–2010, IMK Studies (32), http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_study_32_2013.pdf

Schmid, K. D./Stein, U./Zwiener, R. (2013): Einkommensverteilung in Deutschland 1991–2010, IMK-Verteilungsmonitor, http://www.boeckler.de/pdf/imk_pj_vertelungsmonitor.pdf

Statistisches Bundesamt (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015129001.pdf?__blob=publicationFile

Trischler, F./Kistler, E. (2010): Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf, in: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes) (Hrsg.): Gute Erwerbsbiographien, Forschungsprojekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier (2), Stadtbergen, S. 60, http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-3.pdf

AUTOREN

MATTHIAS KNUTH, Prof. Dr., ist Soziologe und forscht am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitik, Altersübergang.

@ matthias.knuth@uni-due.de

PETRA KAPS, M.A., ist freiberufliche Politikwissenschaftlerin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Policy Analysen, Steuerungstheorie.

@ mail@kaps-office.de