# 7. Flexicurity

1. **Neoklassisches Paradigma des Arbeitsmarkts und Ursachen des Konzepts**

**Politikberatung**: Ökonomen haben einen großen Einfluss z.B: auf die Agenda 2010. Manchmal entscheidet Politik entgegen ökonomischen Rat (Einführung des Mindestlohns)  
  
**neoklassisches Modell**: Wenn Preise, Löhne und Zinsen völlig flexibel sind, dann werden auch auf dem Arbeitsmarkt Angebot und Nachfrage nach Arbeit angleichen. 🡪**Räumung des Arbeitsmarkts zu einem bestimmten Preis**.  
🡪Arbeitslosigkeit resultiert aus **unvollkommenen Märkten** (z.B. Mindestlohn).

1) strikter Kündigungsschutz,  
2) hohe Lohnnebenkosten  
3) hoher Reserversationslohn  
4) eingeschränkte Lohnflexibilität (z.B. Tarifverträge)  
5) staatliche Verknappung des Arbeitsangebots (z.B. Frühverrentung)  
🡪**Maßnahmen**: Angebotsorientierte Politik auf Mikroebene (einzelne Unternehmen).  
🡪Bewältigung des strukturellen Wandels und Förderung des Wachstums.

**Keynsianisches Modell**: Arbeitslosigkeit als mangelnde Nachfrage bzw. Kaufkraft.  
🡪**Jedoch**: Bei Arbeitslosigkeit gilt keynsiansiche Politik als wirkungslos.  
🡪**Beispiel**: angelsächsischer Raum.  
🡪**Deutschland**: differenzierte nach ölpreisinduzierter Wirtschaftskrise ab 1973 zwischen Stammbelegschaft (halten!) und Randbelegschaft (konjunkturell einstellen / entlassen).

**Europäische Globalisierung**: seid Aktivierung der Einheitlichen Europäischen Akte (Ziel: Vollendung des Binnenmarkts). Unterschiedslosigkeit des Preises sorgt für einen schärferen Wettbewerb und fordert eine institutionelle Entlastung der Angebotsseite.  
🡪Steigerung der Anpassungsfähigkeit einer VW durch Stärkung des Wettbewerbs.

**Flexicurity**: Interessensausgleich zwischen Arbeitsgebern (Flexibilisierung des Arbeitsmarkts) und Arbeitnehmern (Sicherung des Arbeitsplatzes).  
🡪implementiert in der EU nach den makroökonomischen Herausforderungen der Ost-Erweiterung (MOEL, Bulgarien, Rumänien).  
**1. Flexibilität**: Übergänge von Ausbildung ins Berufsleben, von Arbeitsstelle zu anderen und von Berufstätigkeit in den Ruhestand sollen verbessert werden.  
**2. Sicherheit**: der Arbeitsstelle plus vermitteln von Qualifikation, um nach Kündigung schnell wieder eine andere Arbeitsstelle zu finden.  
🡪 **employment security**: geringe Transferleistungen, für leichten Wiedereinstieg in AM.

**Eurosklerose**: Mitgliedsstaaten verringerten ihre Bestrebungen zur Öffnung der europäischen Märkte und kehrten z.T wieder zu einer nationalen Wirtschaftspolitik zurück

-

2. **Insider-Outsider-Modell**

Die Arbeitnehmer können wegen ihrer Machtstellung (firmenspezifische Qualifikation, Erfahrung) gegenüber den Arbeitgeber einen Reallohn über dem Gleichgewichtslohn durchsetzen. Die Kündigung dieser Insider (Arbeitnehmer) und eine Neubesetzung durch Outsider (Arbeitssuchende) würde hohe Investitionskosten (Aus- und Weitbildung) nach sich ziehen. **So erklärt sich der Reallohn der Insider über dem Gleichgewicht**.

-

3. **Konzeptionelle Grundlagen**

**Normalarbeitsverhältnis** (NAV): Vollzeit, unbefristet, sozialversicherungspflichtig.  
**Atypische Beschäftigung** (prekäre Beschäftigung): Teilzeit, befristet, Leiharbeit  
🡪**Gründe**: Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Ersetzbarkeit von Arbeitskräften (Angebot und Nachfrage).

🡪**Stepping-Stone-Hypothese**: Atypische Arbeitsverhältnis als Einstieg in NAV.  
  
Es sind zwei wesentliche Formen bei diesem supranationalen Arbeitsmarktkonzept zu unterscheiden - *interne* und *externe Flexibilität*:

**1**. Bei volatiler Nachfrage auf Gütermärkten sind mit **interner Flexibilität** solche Maßnahmen gemeint, die eine Anpassung des Einsatzes von Beschäftigten an veränderte Nachfragebedingungen ohne einen Rückgriff auf den externen Markt ermöglichen. Unternehmen können damit Konkurrenzdruck und Marktschwankungen an die Beschäftigten weitergeben (**Variation der Arbeitsdauer, Arbeitskonten** usw.)

**2**. In Abgrenzung dagegen basiert **externe Flexibilität** hauptsächlich auf traditionelle Maßnahmen einer Anpassung der Beschäftigungszahl durch **Entlassungen** und Einstellungen oder durch **atypische Beschäftigung**.

🡪Unternehmen sind konzeptionell herausgefordert, Formen iF. denen der eF. vorzuziehen um Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten zu sparen.

**Monetäre Flexibilität**: Lohnsubventionen und allgemeine Subventionen  
**Funktionale Flexibilität**: Gründung von Transfergesellschaften  
**Temporale Flexibilität**: Atypische Beschäftigungsformen (Mini-Jobs, Teilzeitarbeit usw.)

-

4.**Pluralisierung von Beschäftigungsverhältnissen**

Ein Normalarbeitsverhältnis (NAV) nebst seinen Rigiditäten steht seit langem bei Neoklassikern in der **Kritik**, obwohl der **Substanzverlust** des NAV seit Jahren beträchtlich ist.

**Unterscheidung**: Ein Scheinselbstständiger hat nur ein Beschäftigungsverhältnis, jedoch kein Arbeitsverhältnis.

Die EU-Kommission strebt eine engere Koordinierung der nationalen Lohnpolitik an, um **außenwirtschaftliche Ungleichgewichte** in der Euro-Zone abzubauen.  
🡪Entwicklung der Lohnpolitik mittels "**score-boards**", Sanktionen bei Verstoß.  
🡪Kritik: EU-Kommission besitzt kein **lohnpolitisches Mandat**.

-

5. **Problem Mindestlohn**

**Niedriglohnsatz**: zwei Drittel des mittleren Lohnes (seit Mitte der 1990er angestiegen, schon vor Agenda 2010!).

**Pro-Mindestlohn**:  
- (Existenz)Sicherung vor entgeltlichen Abwärtsspirale im internationalen Wettbewerb.  
- Begrenzung der Ungleichheit im unteren Entgeltbereich.  
- Barriere vor dem Markteintritt durch Dumpinglöhne (Postbranche)  
- dynamische Unternehmen wachsen stärker in starren Lohnstrukturen.  
- **Empirie**: Risiko von Arbeitsmarktverlusten ist geringer als in Neoklassik angenommen.

**Contra-Mindestlohn**:  
- Bereits bestehende Lohnuntergrenze im deutschen Tarifsystem durch Sozialhilfe  
- Wenn Mindestlohn über Grenzproduktivität, führt er zur individuellen Arbeitslosigkeit.  
- **Neoklassik**: *Rent-Seeking* durch z.B. Gewerkschaften als die Hauptursache von Arbeitslosigkeit.

**Effizienzlohntheorie**: Arbeitgeber bieten die Löhne vorsätzlich über dem markträumendem Niveau an, um Fluktuationskosten qualifizierter Arbeiter zu vermeiden.

-

6. **Mobilität, Effekte**

Empirische Hinweise (Bosch 2010, 19-25) verdeutlichen, dass die Ost-Erweiterung der EU keinen neuen Verlagerungsschub auslöste. Seit 2003 geht das sogenannte **Outsourcing innerhalb der EU** sogar zurück.

Die Einkommensschere in Deutschland hat sich seit knapp acht Jahren nicht mehr gespreizt, aber aufgrund der guten Entwicklung des Arbeitsmarktes war ein deutlicher Rückgang der Lohndifferenzen zu erwarten und der **Gini-Koeffizient** für Deutschland (Wert für Ungleichheit) stieg an.

Eine Deregulierung des Arbeitsmarktes soll nach Ermessen angebotsorientierter Ökonomen das Wirtschaftswachstum stimulieren. Allerdings spricht die Empirie nicht dafür. Der wesentliche Grund: Das **Hire- und fire-Prinzip statt stabiler und unbefristeter** Beschäftigung bremst betriebliche Innovationen.

-

7. **Ausgewählte empirische Effekte**

**Humankapitaltheorie**: besagt, dass Qualifizierung der grundlegende Indikator zur Sicherung des Arbeitsplatzes ist. Aber die betriebliche Weiterbildung in KMU ist nach einer Studie zurückhaltend. Trotzdem beklagen Politiker und Lobbyisten allenthalben einen Fachkräftemangel, um mehr billige Arbeitskräfte importieren zu können.

**Workfare** (angelehnt an *Welfare*): staatliche Transferleistungen werden an eine Verpflichtung zur Aufnahme einer nicht-subventionierten Beschäftigung geknüpft und anderweitig vermindert oder gestrichen.

**Insgesamt sichert *und* destabilisiert Flexicurity Beschäftigungsverhältnisse**. Einem Segment mit weitgehend sicheren Arbeitsplätzen der Stammbeschäftigten steht ein wachsender Randbereich mit instabilen, schlechter entlohnten und bezüglich des Zugangs zur wichtigen betrieblichen Weiterbildung benachteiligten Arbeitsplätzen gegenüber. Die interne wird externe Flexibilität nie völlig ersetzen. Das weiterhin aktuelle Ziel besteht der atypischen Beschäftigung sorgt für die Zunahme von Prekarität. Einher geht damit eine zunehmende Polarisierung der Einkommen.