

# Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel

Benchmarking Deutschland:  
Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug

# Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel

## Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug

Werner Eichhorst  
Andrea Kuhn  
Eric Thode  
Rosemarie Zenker

### Kontakt:

Eric Thode  
Senior Expert  
Programm Evidenzbasierte Politikstrategien  
Bertelsmann Stiftung  
Telefon 05241 81-81581  
Fax 05241 81-681581  
E-Mail [eric.thode@bertelsmann-stiftung.de](mailto:eric.thode@bertelsmann-stiftung.de)  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

# Inhalt

1	Das Wichtigste in Kürze .....	4
2	Beschäftigungsverhältnisse im Wandel .....	5
3	Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im internationalen Vergleich .....	6
3.1	Vollzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse .....	6
3.2	Verteilung der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse bei Männern und Frauen.....	11
4	Struktur der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse in Zeiten von Globalisierung und Fortschritt.....	14
4.1	Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungs- und industriellen Sektor.....	14
4.2	Verteilung der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse in den Sektoren nach Alter .....	18
5	Lohn- und Abgabentwicklung und Arbeitnehmerzufriedenheit .....	19
5.1	Löhne.....	19
5.2	Abgabenbelastung .....	22
5.3	Lebens- und Arbeitszufriedenheit .....	25
6	Interne Flexibilität und Arbeitsorganisation .....	29
6.1	Quantitative Flexibilität: Organisation der Arbeitszeiten .....	31
6.2	Qualitative Flexibilität: Organisation der täglichen Arbeitswelt .....	36
7	Arbeitsbeziehungen.....	38
7.1	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad.....	39
7.2	Ebenen der Tarifverhandlungen und Koordinierungsmechanismen.....	43
7.3	Ergebnisse von Kollektivvereinbarungen.....	47
8	Schutz und Absicherung der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse.....	52
8.1	Arbeitsgesetzgebung.....	52
8.2	Arbeitslosenversicherung .....	56
9	Fazit .....	59
10	Literatur.....	61

# 1 Das Wichtigste in Kürze

Der Arbeitsmarkt in Deutschland besteht inzwischen aus zwei Segmenten: Zum einen aus traditionellen und zum anderen aus sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen dabei zwar sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer höhere Flexibilität und damit einhergehend eine Zunahme der Beschäftigung insgesamt, sind aber durch höhere Risiken geprägt. Das traditionelle Beschäftigungsverhältnis ist dagegen durch ein hohes Maß an Sicherheit gekennzeichnet. Unterschiede im internationalen Vergleich gibt es dennoch: Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Lohnentwicklung, der Arbeitsbeziehungen und der Ausprägung des Kündigungsschutzes differieren die Systeme.

Im internationalen Vergleich kann für Deutschland Folgendes festgestellt werden:

1. Mit einer vergleichsweise hohen Teilzeitquote und einem moderaten Anteil befristeter Beschäftigung zeigt Deutschland eine klare Dualisierung des Arbeitsmarktes. Seit 2001 ist der Rückgang traditioneller Beschäftigungsverhältnisse vergleichsweise hoch. Die Industrie ist nach wie vor vom männlich dominierten, sogenannten Normalarbeitsverhältnis geprägt. Dagegen zeigt der Dienstleistungssektor ein anderes Bild: Deutschland hat hier im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ wenige Arbeitnehmer, die über eine unbefristete Vollzeitstelle verfügen.
2. Befristete Vollzeitbeschäftigung ist in Deutschland vergleichsweise selten. Gehen Arbeitnehmer einer Vollzeitbeschäftigung mit einer zeitlich begrenzten Dauer nach, sind insgesamt die Chancen gut, dass das Arbeitsverhältnis entfristet und demnach dauerhaft angelegt wird.
3. Der Anteil von Frauen in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen ist aufgrund des lange dominierenden Male-Breadwinner-Modells unterdurchschnittlich. Die Entwicklung hin zu mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt trifft entsprechend eher auf Frauen als auf Männer zu. Der geringe Anteil von Frauen, die sich in einem Normalarbeitsverhältnis befinden, ist seit 2001 nochmals zurückgegangen.
4. Eine unterdurchschnittliche Lohnentwicklung und ein relativ hohes Gesamtabgabenaufkommen belastet die Privathaushalte. Die steuerliche Belastung nimmt bei Arbeitnehmern in höheren Einkommensbereichen sowohl marginal als auch durchschnittlich ab. Die Mittelschicht ist dagegen im internationalen Vergleich recht stark belastet.
5. Die Mitgestaltung der Arbeitnehmer hat im internationalen Vergleich abgenommen: Sowohl der Organisationsgrad als auch die Mitgliederzahlen von Gewerkschaften sind geringer als 2001. Die Tariflöhne sind bei einer nach wie vor vergleichsweise geringen durchschnittlichen Jahresarbeitszeit durch Stagnation gekennzeichnet.
6. Der Arbeitnehmerschutz ist in Deutschland bei traditionellen Beschäftigungsverhältnissen nach wie vor hoch. Seit 2001 wurde der Kündigungsschutz für Arbeitnehmer in einem Normalarbeitsverhältnis kaum verändert. Hohe Lohnersatzraten und eine im internationalen Vergleich nach wie vor hohe Bezugsdauer von Arbeitslosengeld sichern den Arbeitnehmer in einem Normalarbeitsverhältnis im Gegensatz zu Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen vergleichsweise stark ab.

## 2 Beschäftigungsverhältnisse im Wandel

Im Jahr 2000 wurde von der Europäischen Union die Lissabon-Strategie für Wirtschaft und Beschäftigung (Europäischer Rat in Lissabon) auf den Weg gebracht, um die EU zu einem leistungsfähigen Wirtschaftsraum zu machen und für mehr Beschäftigung zu sorgen. Dabei sollten eine wissensbasierte und somit innovationsfähige Gesellschaft ebenso im Mittelpunkt stehen wie eine aktive Beschäftigungspolitik. Die Beschäftigungsreformen in Dänemark und den Niederlanden Mitte der 90er Jahre (Bogedan 2009 und Pennings 1999) spiegelten wesentliche Elemente der von der EU anvisierten Ziele in der Lissabon-Strategie wider. Durch eine Kombination von Flexibilität und Sicherheit sollte die Grundlage für wirtschaftliches Wachstum und Vollbeschäftigung gelegt werden, indem Risiken, die durch flexiblere Arbeitsmärkte entstehen, durch entsprechende Sicherheitsmechanismen im Sozialsystem abgefangen werden. Ohne dass diese Entwicklung intendiert war, ging damit die Abnahme sogenannter traditioneller Beschäftigungsverhältnisse einher.

Diese Entwicklung wird mitunter negativ bewertet, und das Ziel, das Normalarbeitsverhältnis<sup>1</sup> zu erhalten, prägt die Diskussionen um die Arbeitsmarktreformen wesentlich. Obwohl diese Beschäftigungsform des unbefristeten Vollzeitverhältnisses mit den entsprechenden Kündigungsschutzregelungen eine Folge der Industrialisierung im 19. und 20. Jahrhundert ist und somit eine eher neuere Entwicklung darstellt, gelten die Errungenschaften der (männlichen) Arbeiter als Zeichen für den Schutz vor Ausbeutung und Willkür des Arbeitgebers und sind in der Gesellschaft positiv konnotiert (Pierenkemper 2009). Vorteil traditioneller Beschäftigungsverhältnisse für den Arbeitnehmer ist die Absicherung durch das Sozialversicherungssystem und durch Kündigungsschutzregelungen. Dazu gehören beispielsweise Absicherungen wie die gesetzliche Renten- und Pflegeversicherung, die Arbeitslosenversicherung und die Möglichkeit zur Absicherung durch die gesetzliche Krankenkasse. Darüber hinaus schützen die gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen den Arbeitnehmer vor Ad-hoc-Kündigungen und dem automatischen Ende, also der Befristung einer Beschäftigung.

Während seit den 80er Jahren flexible Beschäftigungsformen kontinuierlich flexibilisiert wurden, blieb der Kern des Arbeitsmarktes dabei allerdings weitestgehend unangetastet (Eichhorst/Marx 2009a).

Der Ruf nach mehr Flexibilität auf den Arbeitsmärkten ist eine generelle Entwicklung, die man auch im internationalen Vergleich beobachten kann. Im öffentlichen Diskurs nahm bereits in den 70er Jahren das Interesse an Politikideen, die die Arbeitsmärkte flexibilisieren sollten, zu und zwar einerseits zu dem Zeitpunkt, als der Boom der Nachkriegszeit zum ersten Mal abflaute. Andererseits spiegelten diese Überlegungen aber auch das zunehmende Bedürfnis von (Ehe-)Frauen wider, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wie dies z. B. in den Niederlanden seit den 70er Jahren zu beobachten war. Mitte der 90er Jahre stieg das Interesse sprunghaft an (Streeck 2009). Grund dafür waren neue Herausforderungen, die massive Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte hatten: die technologische Transformation hin zu neuen Formen der Informationsverarbeitung und Kommunikation, die Intensivierung des globalen Wettbewerbs als Folge der Handels- und Finanzliberalisierung (ILO 2006) sowie Reorganisationen in der Arbeitswelt (Lindbeck/Snowe 2000). Um den genannten Herausforderungen begegnen zu können, müssen Unternehmen schneller und flexibler auf neue Anforderungen reagieren können. Dadurch entsteht die Notwendigkeit eines flexiblen Arbeitsmarktes, dessen Elemente in Deutschland in einer zweiten Säule eingeführt wurden, nämlich mit den Änderungen zur Begünstigung atypischer Beschäftigung (Eichhorst et al. 2009). Jegliche Einschränkungen flexibler Beschäftigung wie beispielsweise Kün-

---

<sup>1</sup> Bei der Bezeichnung unbefristeter sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigungen als Normalarbeitsverhältnis bzw. als traditionelle Beschäftigungsverhältnisse folgt diese Studie der Definition des Sachverständigenrates (Sachverständigenrat 2008 und Bosch 2004). Menschen, die befristete Arbeitsverträge haben, in Teilzeit tätig oder in der Leiharbeitsbranche oder geringfügig beschäftigt sind, zählen somit nicht zu dieser Gruppe der Beschäftigten.

digungsschutzregelungen sind staatliche oder tarifpartnerabhängige Maßnahmen, die den Arbeitnehmer vor den Kräften dieses Marktes schützen sollen. Je nach Wohlfahrtsmodell unterscheiden sich hierbei die unterschiedlichen Ansätze (Bosch 2004).

Bis in die 80er Jahre hinein konnte man das deutsche System eher als geschlossenes Beschäftigungssystem bezeichnen: Der Schwerpunkt lag auf dem internen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung erfolgte im gleichen Betrieb bei eventuell wechselnder Tätigkeit, jedoch geschützt durch die Arbeitsplatzsicherheit (Tabelle 1). Insbesondere seit den 90er Jahren gewinnen die externen Arbeitsmärkte mehr an Gewicht und spielen eine zunehmend größere Rolle. Darüber hinaus wird derzeit diskutiert, ob damit auch eine Sekundarisierung des Arbeitsmarktes einhergeht – also die Kombination aus unterdurchschnittlichem Einkommen, kurz- bzw. mittelfristiger Beschäftigung und erhöhtem Übergangsrisiko für den Arbeitnehmer. Träfe dies zu, wäre das deutsche Beschäftigungssystem durch kurz- bzw. mittelfristige Beschäftigung mit Übergangsrisiko und unterdurchschnittlichen Einkommen geprägt.

Tabelle 1: Arbeitsmarktsegmente und betriebliche Beschäftigungssysteme

	<b>Interne Arbeitsmärkte</b> <i>Geschlossene Beschäftigungssysteme</i>	<b>Externe Arbeitsmärkte</b> <i>Offene Beschäftigungssysteme</i>
<b>Primär</b>	Langfristige Beschäftigung	Kurz- bis mittelfristige Beschäftigung
	Arbeitsplatzsicherheit	Übergangssicherheit
	Überdurchschnittliche Einkommen	Überdurchschnittliche Einkommen
<b>Sekundär</b>	Langfristige Beschäftigung	Kurz- bis mittelfristige Beschäftigung
	Arbeitsplatzsicherheit	Übergangsrisiko
	Unterdurchschnittliche Einkommen	Unterdurchschnittliche Einkommen

Quelle: Köhler et al. (2008).

Ob tatsächlich eine Entwicklung in diese Richtung festzustellen ist, soll unter anderem in diesem Papier diskutiert werden. Darüber hinaus stehen als Teil der Flexicurity-Strategie auch interne Flexibilisierungsmaßnahmen im Zentrum des Interesses, da auch diese das Normalarbeitsverhältnis nachhaltig verändert haben (Goudeewaard et al. 2009).

### 3 Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im internationalen Vergleich

#### 3.1 Vollzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse

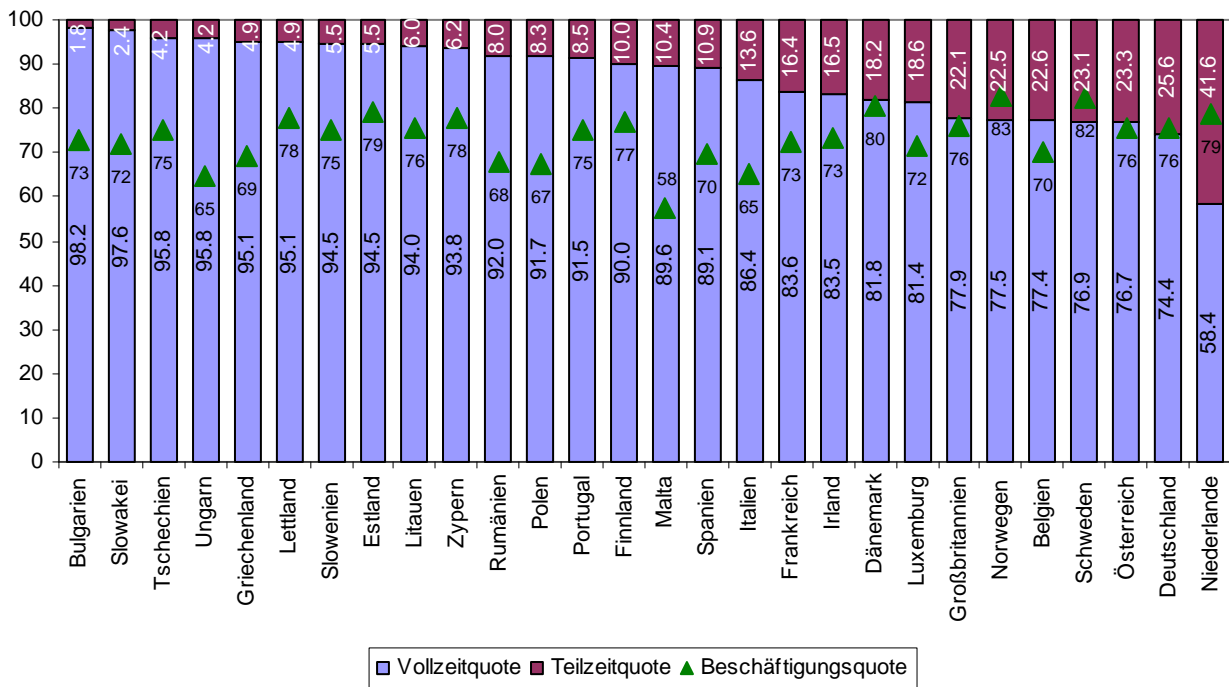
Ein Element des traditionellen Beschäftigungsverhältnisses ist die Vollzeitbeschäftigung. Sie gilt in Deutschland im Unterschied zu vielen anderen Ländern nach wie vor als erstrebenswerte Erwerbsform, da sie das Armutsrisiko minimiert und ein hohes Maß an Sicherheit bietet. Zwar kann in Deutschland eine Zunahme von Armutsquoten auch bei Vollzeitbeschäftigung nachgewiesen werden, dennoch gewährt diese Beschäftigungsform – allerdings nur unter der Prämisse, dass der

Arbeitnehmer lediglich sich selbst finanzieren muss – immer noch einen relativ sicheren Schutz vor Armut (Andress und Seeck 2007).

Die niedrigsten Vollzeitquoten gibt es in den kontinentaleuropäischen Ländern Niederlande, Deutschland und Österreich sowie in Schweden, Belgien, Norwegen und Großbritannien mit Werten unter 80 Prozent. Die mittel- und osteuropäischen Länder, Griechenland und Zypern haben dagegen mit Werten von über 90 Prozent die höchsten Vollzeitquoten.

Die Länder mit den höchsten Beschäftigungsquoten von über 80 Prozent, nämlich Dänemark, Norwegen und Schweden verfügen über vergleichsweise wenige Vollzeitbeschäftigte (Abbildung 1). Die Niederlande sind mit einer Beschäftigungsquote von 78,9 Prozent das Land mit der geringsten Vollzeitquote. Besonders ausgeprägt ist die Vollzeitbeschäftigung in den neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Dabei zeigt insbesondere Estland, dass die Kombination aus einer relativ hohen Beschäftigungsquote mit einer ausgeprägten Vollzeitquote durchaus realisierbar ist. Weitere ehemalige sozialistische Staaten wie Bulgarien und Ungarn, aber auch das südeuropäische Land Griechenland zeigen eine relative hohe Vollzeitquote, leiden jedoch unter niedriger Beschäftigung insgesamt.

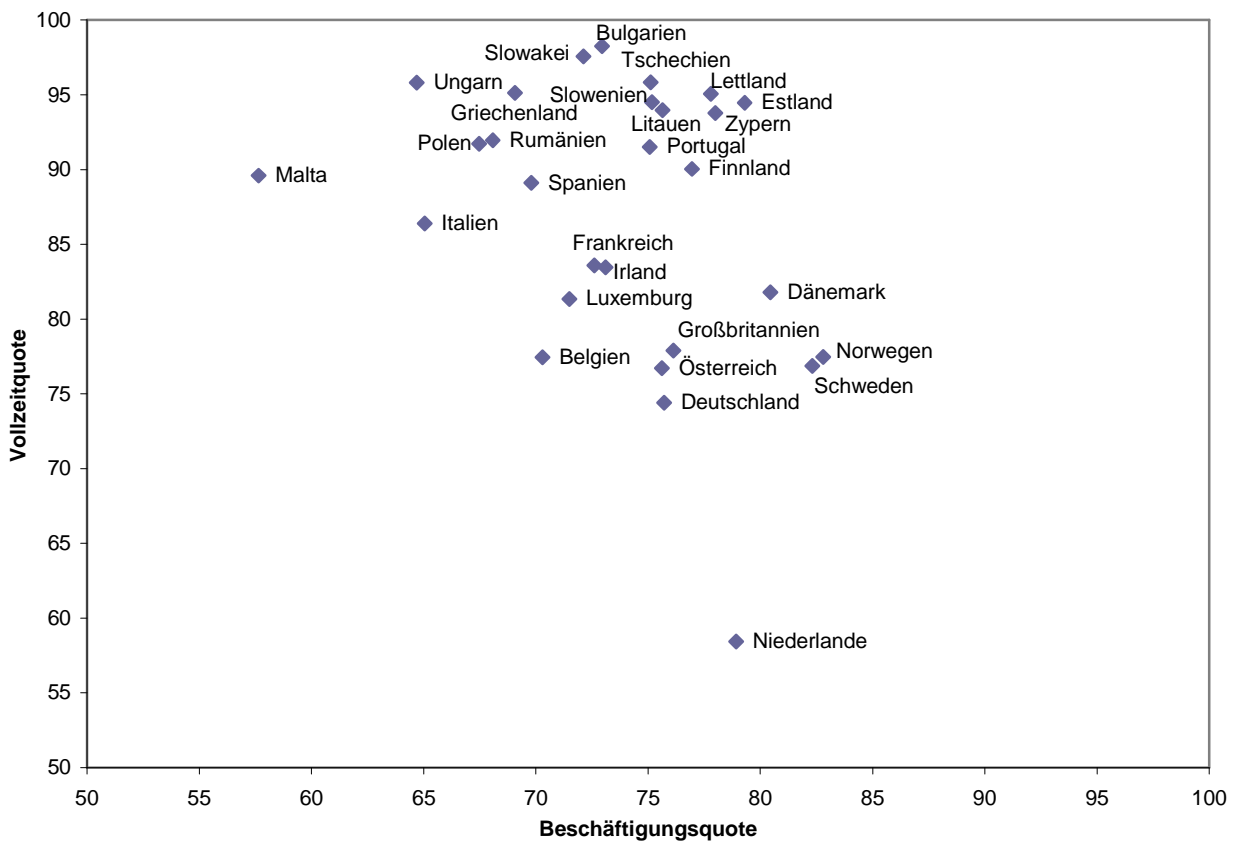
Abbildung 1: Voll- und Teilzeitquote sowie Beschäftigungsquote in Prozent, 2008



Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für die Berechnung wurden alle Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 64 Jahren berücksichtigt.

Abbildung 2: Beschäftigungsquote und Vollzeitquote in Prozent, 2008



Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

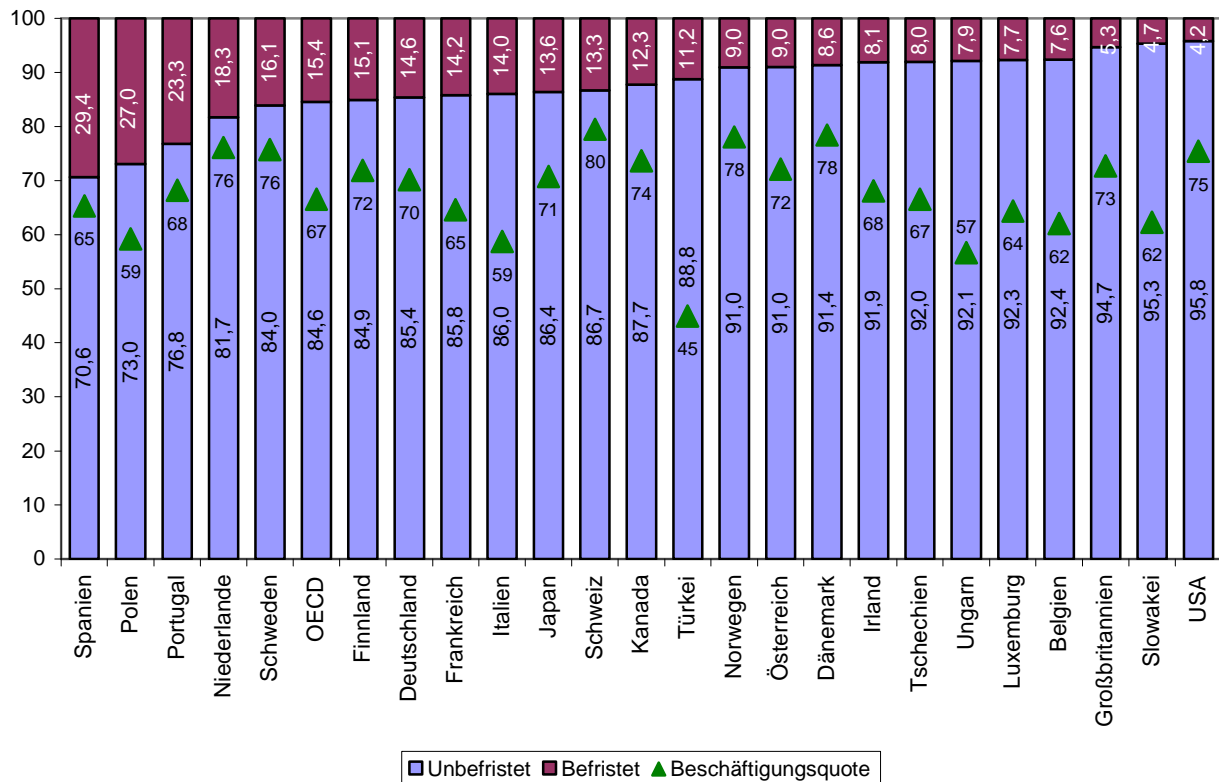
Anmerkung: Der Korrelationskoeffizient beträgt -0,32. Für übliche Signifikanzniveaus lässt sich kein negativer statistischer Zusammenhang zwischen Vollzeitquote und Beschäftigungsquote herleiten.

Auch wenn die Gegenüberstellung von Vollzeit- und Beschäftigungsquote für Erwerbstätige im Alter zwischen 25 und 64 Jahren einen negativen Zusammenhang zwischen beiden Indikatoren andeutet, lässt sich dieser im Rahmen einer Einfachregression statistisch nicht nachweisen. Aus der Perspektive Deutschlands weisen immerhin acht Länder sowohl eine höhere Beschäftigungsquote als auch einen größeren Anteil von Erwerbstätigen in Vollzeit auf (Abbildung 2). Ähnlich wie die kontinentaleuropäischen Nachbarn Niederlande und Österreich hat auch Deutschland eine recht ausgeprägte Teilzeitquote. Lediglich 74,4 Prozent der Beschäftigten gehen einer Tätigkeit in Vollzeit nach. Neben institutionellen Faktoren und intensiviertem Wettbewerb spielen für die geringe Vollzeitquote auch Erwerbsmuster in der Familie (Einverdiener-Modell) und der Ausbau des Dienstleistungssektors eine wesentliche Rolle (Artl et al. 2009).

Ein weiteres Element der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse, wenn nicht sogar das gewichtigere bei der öffentlichen Diskussion um den Erhalt des Normalarbeitsverhältnisses, ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Je nach Ausprägung des Kündigungsschutzes im jeweiligen Land bedeutet ein unbefristeter Arbeitsvertrag eine sichere Erwerbssituation, die eine eventuell lebenslange Bindung des Arbeitnehmers an das jeweilige Unternehmen bedeuten kann. Auch im Jahr 2008 dominiert das unbefristete Arbeitsverhältnis nach wie vor die Beschäftigungsquote (Abbildung 3). Im Schnitt sind in der OECD 84,6 Prozent der Beschäftigten unbefristet angestellt.



Abbildung 3: Anteil der befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse in Prozent, 2008



Quelle: OECD Employment Outlook 2009; eigene Berechnungen.

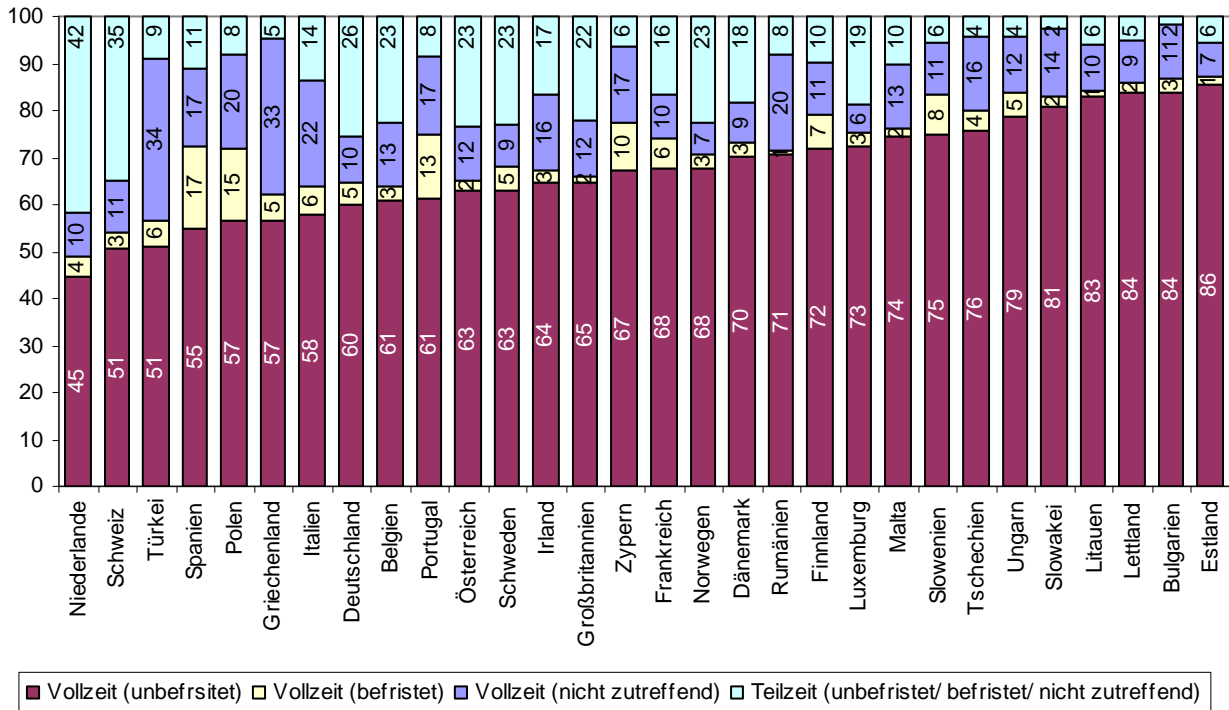
Anmerkung: Die Beschäftigungsquote errechnet sich aus allen Beschäftigten am Anteil der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. Die Beschäftigten wurden im zweiten Schritt in „unbefristet“ und „befristet“ eingeteilt. \*Für die USA liegen Zahlen für 2005 vor.

Dabei zeigt sich kein eindeutiges Muster, ob Staaten mit einem großen Anteil befristeter Verhältnisse erfolgreicher in Sachen Beschäftigungsquote sind. Spanien, Polen und Portugal haben die größte Anzahl an befristeten Beschäftigungsverhältnissen und gleichzeitig eine relative niedrige Beschäftigungsquote. Deutschland liegt mit einer Quote von 70,2 Prozent etwas über dem OECD-Durchschnitt. Relativ ausgeprägt sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Ländern mit einem lockeren Kündigungsschutz, wie z. B. in Großbritannien und Dänemark (siehe Abschnitt 8).

Das traditionelle Beschäftigungsverhältnis – also die Kombination aus einer Vollzeitbeschäftigung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag – ist innerhalb der EU recht unterschiedlich verteilt (Abbildung 4). Auffällig ist, dass insbesondere der niederländische Arbeitsmarkt zu über 50 Prozent aus den sogenannten atypischen Beschäftigungen besteht, wenngleich die andere Hälfte nach wie vor traditionell geprägt ist. Die Unterteilung in typische und atypische Beschäftigungsverhältnisse greift hier nicht mehr, das atypische Arbeitsverhältnis ist längst typisch geworden und genießt auch in der niederländischen Bevölkerung Akzeptanz.

Mit einem Anteil von etwa 60 Prozent Vollzeit geht auch Deutschland in diese Richtung: Weniger als zwei Drittel der Beschäftigten befinden sich noch in einem „Normalarbeitsverhältnis“ und genießen damit sowohl die bis dato gültigen Vorteile des rigiden Kündigungsschutzes als auch ein Einkommen, das aus einer Vollzeitbeschäftigung resultiert.

Abbildung 4: Struktur der Beschäftigungsverhältnisse in Prozent, 2008

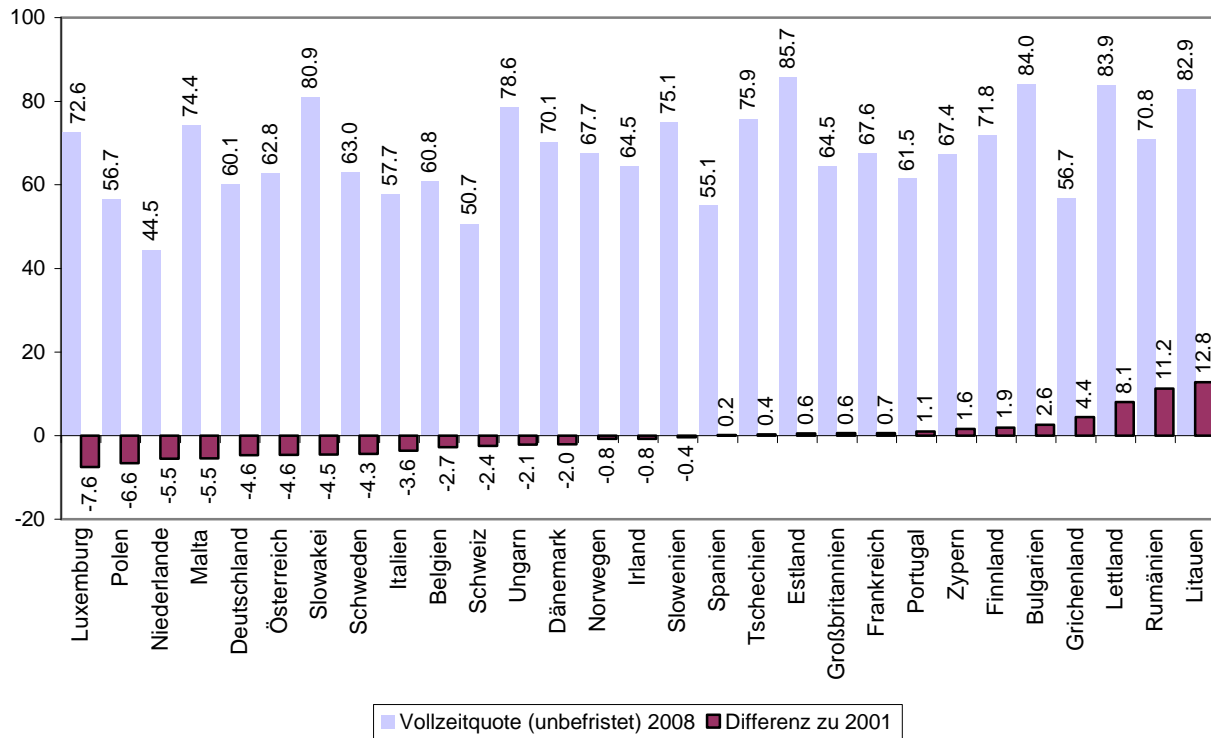


Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für die Berechnung wurden alle Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 64 Jahren berücksichtigt. In der Kategorie „nicht zutreffend“ sind Selbstständige und mithelfende Familienangehörige enthalten.

Nur die Niederlande, die Schweiz, die Türkei, Spanien, Polen, Griechenland und Italien weisen noch weniger unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse auf. Auffällig ist, dass der Anteil der befristeten Vollzeitarbeitsverhältnisse dagegen mit fünf Prozent relativ klein ist. Geht ein Arbeitnehmer einer Vollzeitbeschäftigung nach, ist das Beschäftigungsverhältnis meist entfristet. Der geringe Anteil könnte demnach als ‚verlängerte Probezeit‘ interpretiert werden.

Abbildung 5: Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse in Prozent, 2008 und Veränderung zu 2001 in Prozentpunkten



Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für die Berechnung wurden alle Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 64 Jahren berücksichtigt.

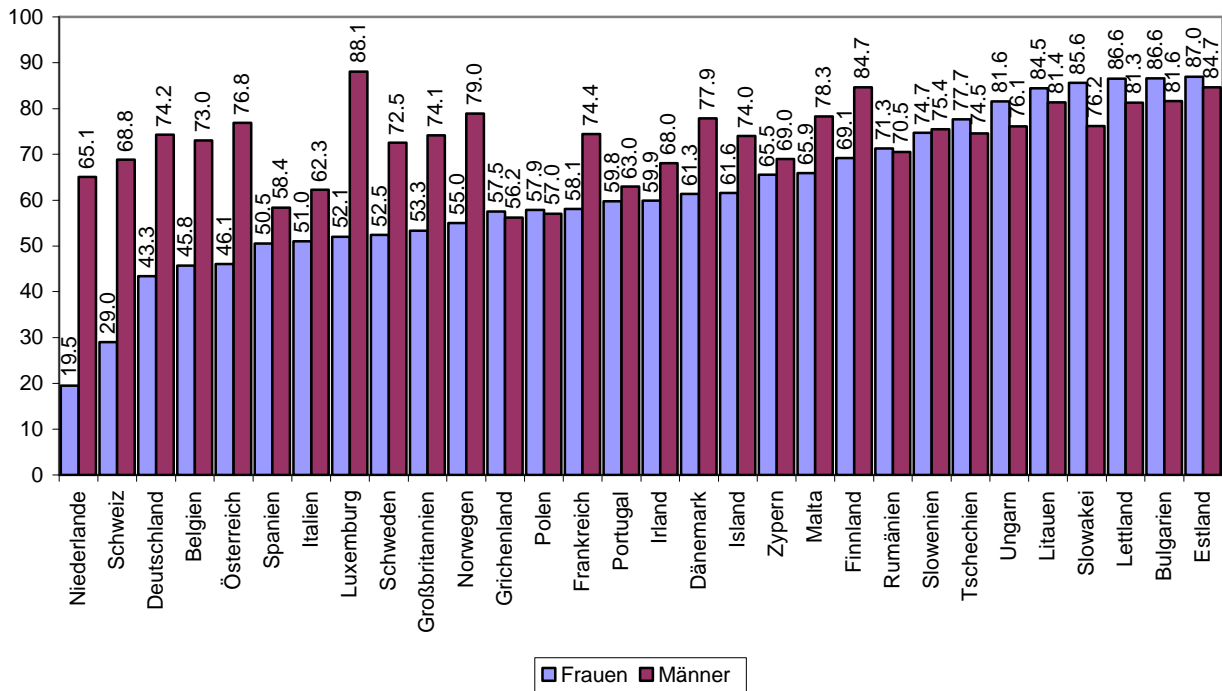
Darüber hinaus zeigt die Entwicklung seit 2001 ein klares Bild: Im Zuge der seither implementierten Arbeitsmarktreformen wurden Wege eröffnet, außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren. Leiharbeit, Mini- und Midijobs und befristete Beschäftigungsverhältnisse steigen seither (Abbildung 5). Seit 2001 ist der Anteil der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten um 4,6 Prozentpunkte gefallen, lediglich in Luxemburg, Polen, den Niederlanden und Malta gab es einen stärkeren Rückgang zu verzeichnen. Die skandinavischen Staaten Schweden, Norwegen und Dänemark verzeichnen ebenso einen Rückgang.

Aber: In etwa der Hälfte der europäischen Staaten nahm das Normalarbeitsverhältnis seit 2001 sogar zu. Allerdings gehören hierzu vorrangig ‚Nachholerstaaten‘ des ehemaligen Ostblocks. Dagegen ist in Finnland der Anteil der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten um fast zwei Prozentpunkte gestiegen. Wesentlich geringere Rückgänge gab es in Belgien, der Schweiz, Ungarn, Dänemark und Norwegen.

### 3.2 Verteilung der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse bei Männern und Frauen

Vergleicht man die Anzahl der erwerbstätigen Frauen, die unbefristet vollzeitbeschäftigt sind, mit denen der Männer, zeigen gerade die kontinentaleuropäischen Länder die für diese Systeme üblichen Verteilungsmuster: In den Niederlanden, in der Schweiz, in Deutschland, Belgien und Österreich sind erwerbstätige Frauen mit einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung im europäischen Vergleich am wenigsten vertreten (Abbildung 6).

Abbildung 6: Anteil der Frauen und Männer in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen in Prozent, 2008



Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für die Berechnung wurden alle Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 64 Jahren berücksichtigt.

In Schweden, Großbritannien, Norwegen und Frankreich sind die Abstände geringer, dennoch ist auch hier eine gleichmäßige Erwerbsform von Männern und Frauen nicht zu beobachten. In mittel- und osteuropäischen Ländern befinden sich ausschließlich mehr Frauen als Männer in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen, wenngleich die Unterschiede minimal sind. Dieser durchaus auffällige Unterschied zwischen west- und osteuropäischen Beschäftigungsstrukturen könnte darin begründet liegen, dass es kaum Teilzeitangebote für Frauen gibt. Frauen mussten zu Zeiten des Sozialismus den gleichen Arbeitsformen wie Männer nachgehen, was sowohl Normen als auch die Struktur unterschiedlich geprägt hat (Křišková et al. 2009).

Auffällig an der deutschen Entwicklung ist – aufgrund des lange dominierenden Male-Breadwinner-Modells – weniger die insgesamt geringe Anzahl an Frauen, die sich in Deutschland innerhalb traditioneller Beschäftigungsverhältnisse befinden, sondern vielmehr die Tatsache, dass sich die Anzahl der Frauen in diesen Beschäftigungsformen in jüngster Zeit seit 2001 bis 2008 nochmals verringert hat und von 47,99 Prozent auf 43,34 Prozent gefallen ist (Tabelle 2).

Tabelle 2: Veränderung des traditionellen Beschäftigungsverhältnisses bei Männern und Frauen in Prozentpunkten, 2001 zu 2008

Land	Männer	Frauen
Belgien	-2.78	-1.06
Bulgarien	2.60	2.76
Dänemark	-1.75	-2.15
Deutschland	-3.52	-4.65
Estland	-0.97	0.69
Finnland	12.17	2.05
Frankreich	-0.96	1.46
Griechenland	4.19	4.73
Großbritannien	-1.78	3.72
Irland	-0.20	-0.99
Island	7.05	13.73
Italien	-0.15	-8.50
Lettland	7.68	8.58
Litauen	15.39	10.31
Luxemburg	-1.03	-14.59
Malta	-3.37	-9.64
Niederlande	-5.73	-2.42
Norwegen	-3.35	2.20
Österreich	-3.30	-5.02
Polen	-4.94	-6.96
Portugal	1.00	1.17
Rumänien	8.75	14.15
Schweden	-1.26	-7.52
Schweiz	-2.82	-0.45
Slowakei	-7.25	-2.18
Slowenien	2.24	-3.76
Spanien	1.41	-0.75
Tschechien	-0.08	0.91
Ungarn	-2.53	-1.41
Zypern	3.52	-0.79

Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für die Berechnung wurden alle Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 64 Jahren berücksichtigt.

Das traditionelle Beschäftigungsverhältnis ist darüber hinaus bei Frauen stärker zurückgegangen als bei Männern, obwohl die Basis sehr viel niedriger war. 2008 lag die Quote der Frauen in unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen 4,6 Prozentpunkte niedriger als 2001, bei den Männern hingegen betrug der Rückgang 3,5 Prozentpunkte. Bei beiden Gruppen liegt Deutschland unter den ersten zehn Ländern, bei denen die Vollzeitquote (unbefristet) am stärksten zurückgegangen ist. Beim Rückgang der Männer folgt Deutschland der Slowakei, den Niederlanden und Polen, bei den Frauen können nur Luxemburg, Malta, Italien, Schweden, Polen und Österreich höhere Zahlen beim Rückgang verzeichnen.

Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Männer nahmen in Frankreich, Irland und Italien mit Differenzen von unter einem Prozentpunkt am geringsten ab. In Finnland ist die Vollzeitquote unter Männern sogar um etwa zwölf Prozentpunkte gestiegen. In Spanien, Slowenien und Zypern ist die Quote der Frauen dagegen zurückgegangen, während sich die Quote der Männer erhöht hat.

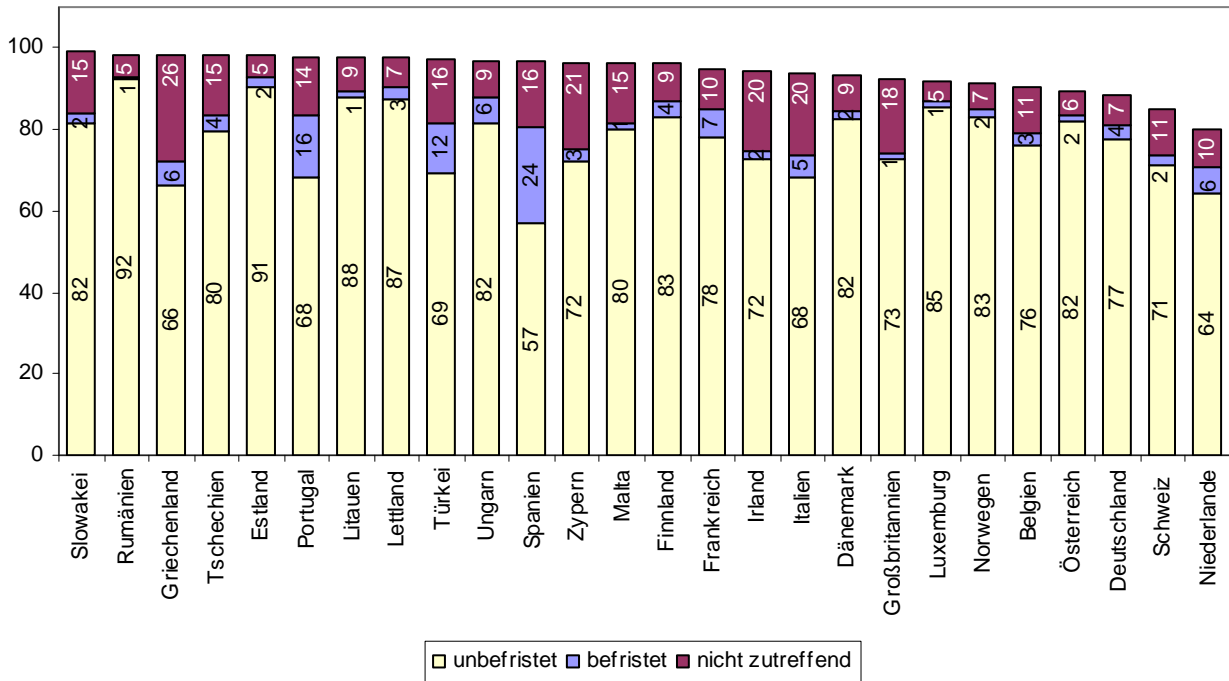
## **4 Struktur der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse in Zeiten von Globalisierung und Fortschritt**

Das traditionelle Beschäftigungsverhältnis wird in seiner Entstehung eher der Zeit zugewiesen, als die Volkswirtschaften vorrangig auf industrielle Produktion setzten. In Zeiten des sektoralen Wandels wurden zunehmend flexible Beschäftigungsformen nachgefragt. Durch die Strukturveränderungen von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft können ‚die identifizierten Externalisierungs- und Sekundarisierungsschübe im Beschäftigungssystem‘ zumindest teilweise erklärt werden (Köhler et al. 2009). Es ist demnach zu erwarten, dass die Anteile der Arbeitnehmer mit einem traditionellen Beschäftigungsverhältnis im Industriesektor ausgeprägter sind als im Dienstleistungssektor.

### **4.1 Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungs- und industriellen Sektor**

Mit 77,4 Prozent der im Industriesektor Tätigen, die sich in einem traditionellen Beschäftigungsverhältnis befinden, entspricht Deutschland exakt dem europäischen Mittel (Abbildung 7). Wesentlich geringere Anteile haben die Staaten Spanien, Niederlande, Griechenland, Portugal und Italien mit Werten unter 70 Prozent. Extrem hoch sind die Anteile in den baltischen und skandinavischen Staaten Estland, Lettland, Litauen, Norwegen, Finnland und Dänemark. Auch Österreich hat mit Anteilen von über 81 Prozent eine überdurchschnittliche Anzahl von Beschäftigten im Industriesektor mit einer unbefristeten Vollzeitstelle. Demnach entspricht eine Arbeitsstelle im Industriesektor auch im Jahr 2008 noch dem traditionellen Bild.

Abbildung 7: Vollzeitquote (befristet und unbefristet) im Industriesektor in Prozent, 2008

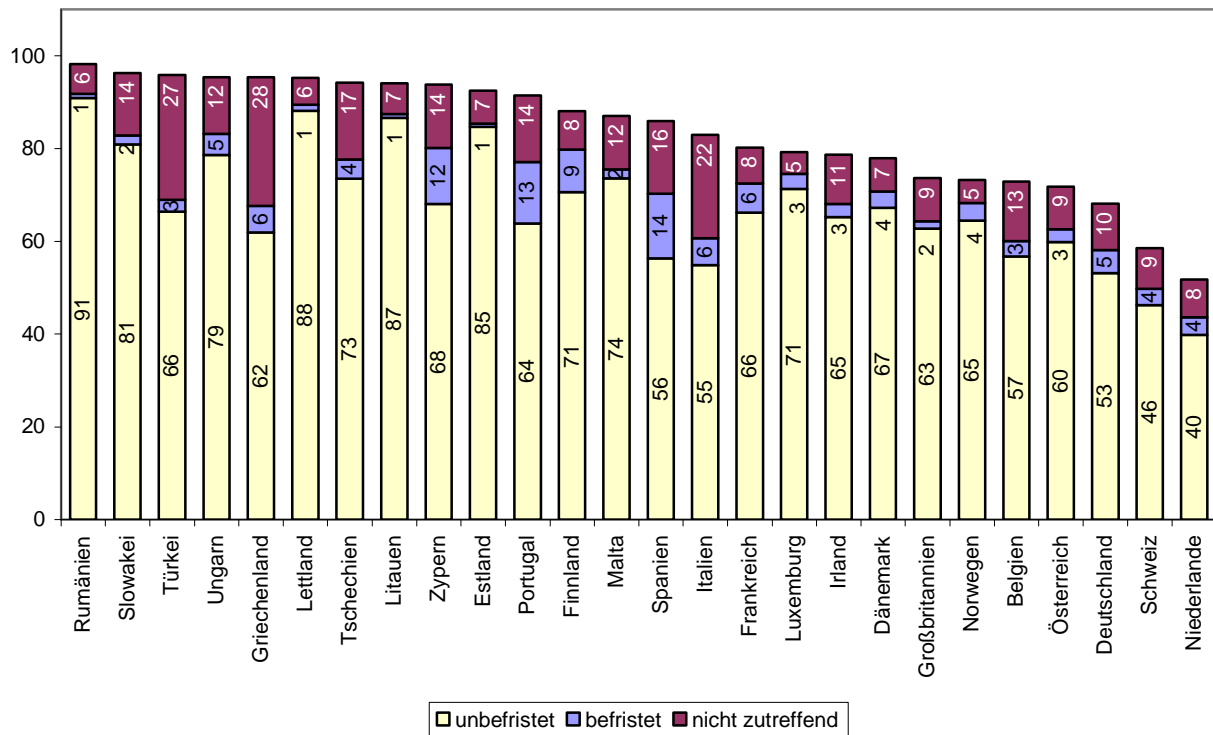


Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Gezeigt sind alle Vollzeitbeschäftigten in Prozent der erwerbstätigen Personen (25 bis 64 Jahre), die im Industriesektor arbeiten. Für die Länder Bulgarien, Schweden, Polen und Slowenien liegen die Daten in der entsprechenden Tiefe nicht vor.

Dagegen zeichnet der Dienstleistungssektor (Abbildung 8), insbesondere in Deutschland, ein ganz anderes Bild: Nur 53,2 Prozent der dort Tätigen befinden sich hier in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und arbeiten gleichzeitig Vollzeit. Lediglich die Niederlande und die Schweiz haben mit einem Anteil von 39,8 und 46,2 Prozent geringere Anteile und befinden sich somit im unteren Drittel. Etwa ein weiteres Drittel der Staaten haben Anteile von über 60 Prozent wie beispielsweise Großbritannien, Frankreich, Dänemark und Norwegen. Ein weiteres Drittel der Länder hat Quoten der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse von über 70 Prozent, in den baltischen Staaten, der Slowakei und Rumänien sogar über 80 Prozent. Grund für diese Verteilung ist die stark industrielle Prägung Deutschlands. Der sektorale Wandel ist hier noch nicht so weit vorangeschritten wie in den meisten anderen Ländern.

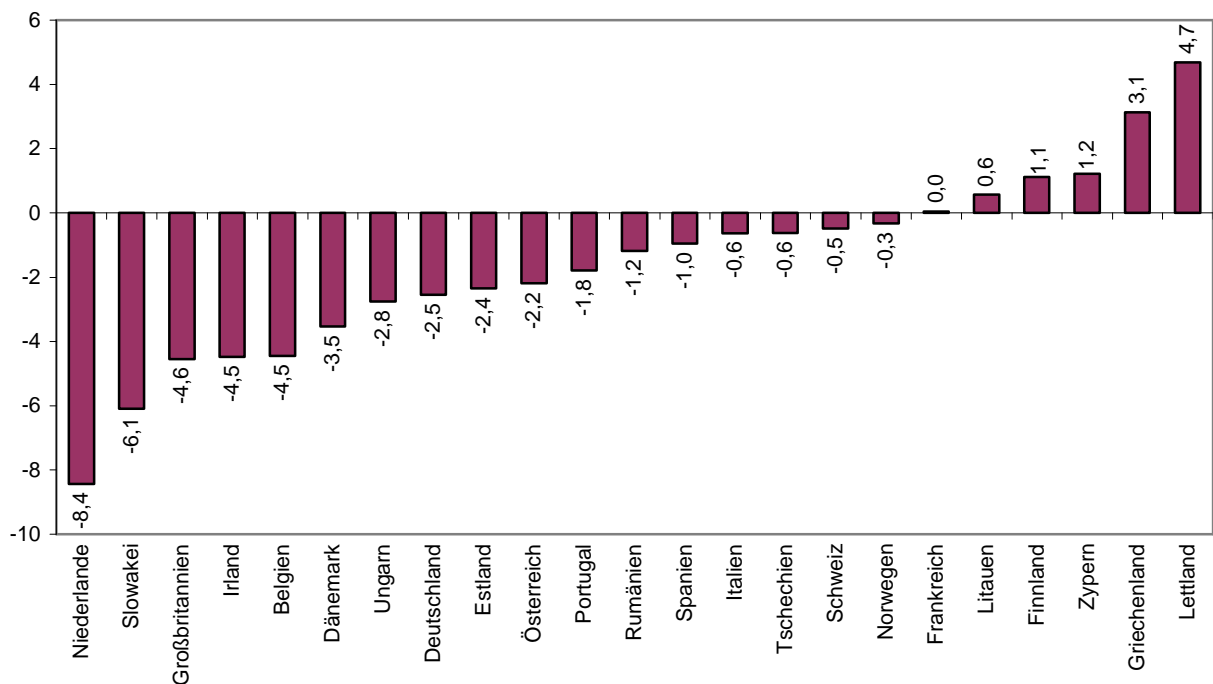
Abbildung 8: Vollzeitquote (befristet und unbefristet) im Dienstleistungssektor in Prozent, 2008



Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Gezeigt sind alle Vollzeitbeschäftigten in Prozent der Erwerbstätigen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die im Dienstleistungssektor arbeiten.

Abbildung 9: Veränderung des traditionellen Beschäftigungsverhältnisses im Industriesektor in Prozentpunkten, 2001 zu 2008



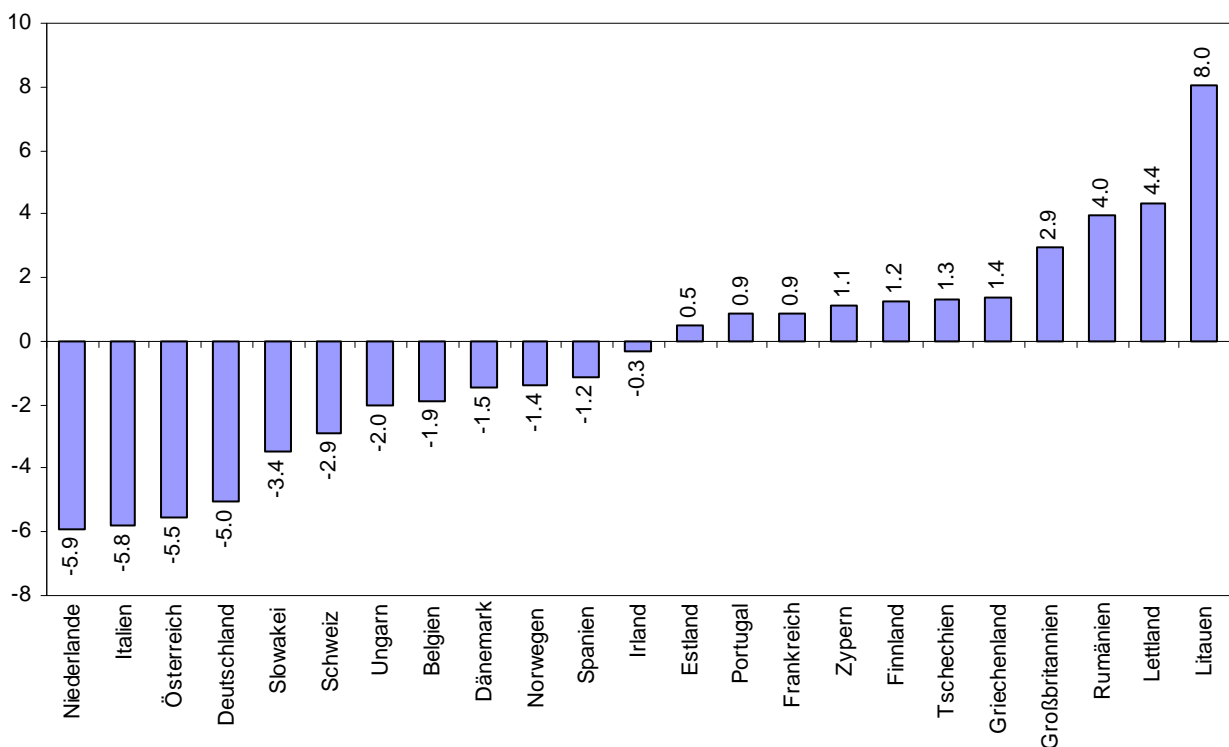
Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für die Berechnung wurden alle Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren berücksichtigt.



Uneinheitlich ist auch die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses in der Industrie (Abbildung 9): Der Rückgang der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse im Industriesektor liegt in Deutschland bei 2,5 Prozentpunkten. Zwar blieben die Anteile der Arbeitnehmer in dem für diesen Sektor typischen Beschäftigungsverhältnis nicht ganz konstant, im Vergleich zu anderen Ländern mit einer Reduktion dieses Beschäftigungsverhältnisses ist diese bei Deutschland dennoch moderat, ein breit angelegter Wandel ist demnach nicht festzustellen. Die Niederlande hat mit einem Minus von 8,4 Prozentpunkten den höchsten Rückgang zu verzeichnen. Deutschland folgt Belgien, Dänemark und Ungarn. Zugenommen hat dieser Anteil der Beschäftigten in Litauen, Finnland, Zypern, Griechenland und Lettland. In Frankreich blieb das Niveau in etwa konstant.

Abbildung 10: Veränderung des traditionellen Beschäftigungsverhältnisses im Dienstleistungssektor in Prozentpunkten, 2001 zu 2008



Quelle: LFS 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für die Berechnung wurden alle Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren berücksichtigt.

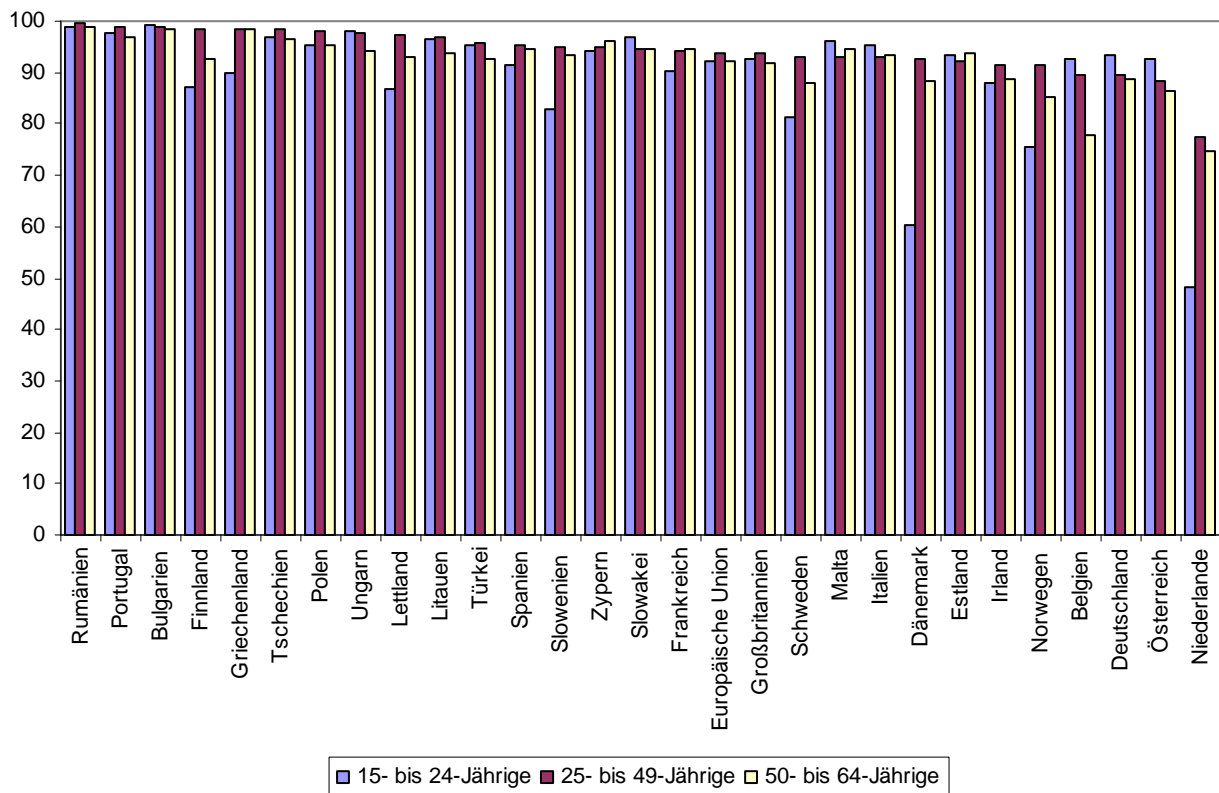
Auch im Dienstleistungssektor (Abbildung 10) sind die Niederlande übereinstimmend mit den Befunden der Quoten bei der Beschäftigungsstruktur allgemein, insgesamt am stärksten vom Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses betroffen. Knapp vor Italien, dessen traditionelle Beschäftigungsverhältnisse sich um 5,77 Prozentpunkte minimierten, haben die Niederlande einen Rückgang von 5,94 Prozentpunkten zu verzeichnen. Wesentlich geringer – unter vier Prozentpunkten – fällt die Differenz zu 2001 in der Schweiz, Ungarn und Belgien aus. Dänemark, Norwegen, Spanien und Irland liegen mit ihren Quoten bei einer Differenz von weniger als zwei Prozentpunkten. Ausgebaut werden konnten traditionelle Beschäftigungsverhältnisse in Estland, Portugal und Frankreich. Zypern, Finnland, Tschechien und Griechenland haben eine Zunahme von über einem Prozentpunkt zu verzeichnen. In Großbritannien, Rumänien und Lettland erhöhte sich diese Beschäftigungsform um drei bis über vier Prozentpunkte und in Litauen vollzog sich mit einer Zunahme von über acht Prozentpunkten der größte Aufbau dieses Beschäftigungsverhältnisses im Dienstleistungssektor.

In Deutschland sind die traditionellen Beschäftigungsverhältnisse seit 2001 um fünf Prozentpunkte zurückgegangen und werden erwartungsgemäß noch weiter zurückgehen. Um den Anforderungen im Dienstleistungssektor gerecht werden zu können, streben viele Arbeitgeber nach mehr externer Flexibilität, die sie nur außerhalb der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse erreichen können (Eichhorst/Marx 2009b).

## 4.2 Verteilung der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse in den Sektoren nach Alter

Untersucht man die Anteile der Vollzeitbeschäftigten in den Sektoren nach verschiedenen Altersgruppen, so zeigt sich, dass es kaum Länder mit einer ausgeprägten Varianz der Altersstruktur im Industriesektor gibt. Eine Ausnahme bilden Dänemark, Norwegen und die Niederlande. In diesen Ländern gehen auch im Industriesektor die 15- bis 24-Jährigen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Auch in Finnland, Lettland, Slowenien und Schweden sind die Anteile geringer als bei den weiteren Altersgruppen. In diesen und in den meisten anderen Ländern sind die Anteile der 26- bis 49-Jährigen am größten, wenn es um eine Vollzeitbeschäftigung geht – wenngleich der Abstand zu anderen Altersgruppen deutlich geringer ist.

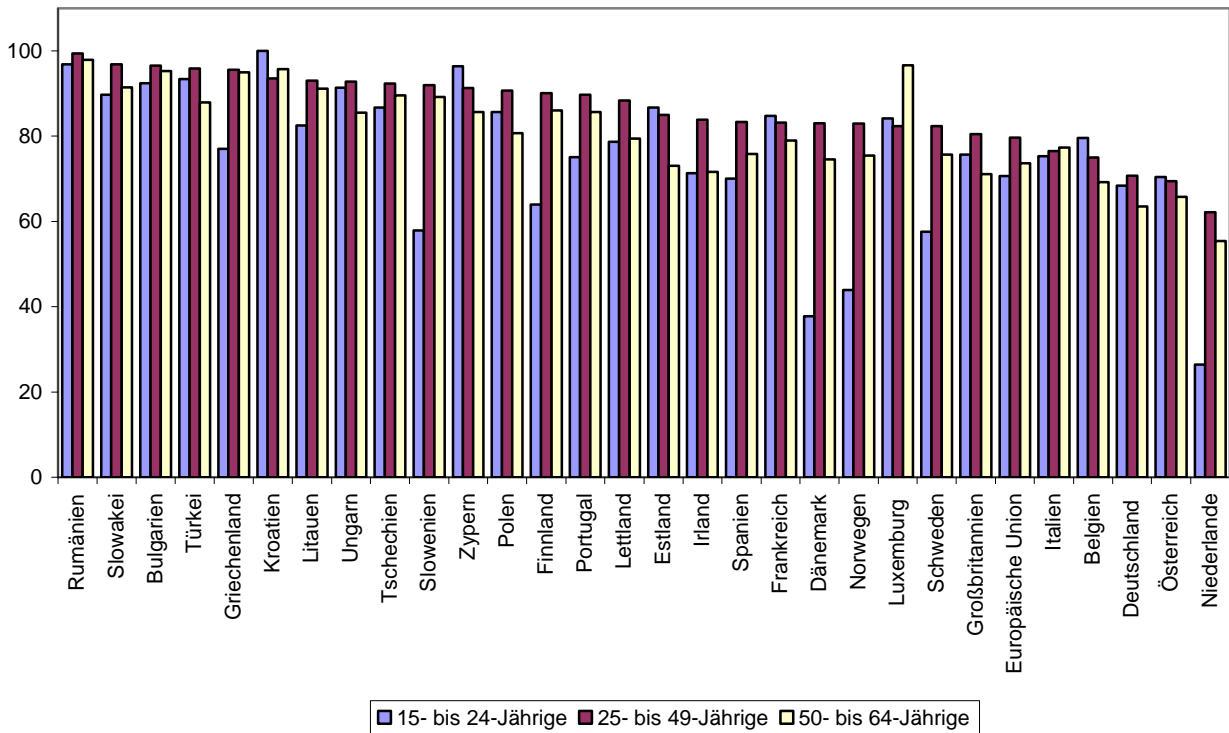
Abbildung 11: Vollzeitquote im Industriesektor nach Alter in Prozent, 2009



Quelle: Eurostat 2009, eigene Berechnungen.

Die Varianz im Dienstleistungssektor ist sehr viel deutlicher. Dominant ist nach wie vor die Vollzeitbeschäftigung in der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen, dies jedoch mit einem bisweilen wesentlich höheren Abstand zu den anderen Altersgruppen.

Abbildung 12: Vollzeitquote im Dienstleistungssektor nach Alter in Prozent, 2009



Quelle: Eurostat 2009, eigene Berechnungen.

Überdeutlich ist die große Varianz wieder in Slowenien, den Niederlanden und Dänemark. Noch größere Abstände als im Industriesektor gibt es zwischen den einzelnen Anteilen in den jeweiligen Altersgruppen in Norwegen, Griechenland, Finnland, Irland, Spanien und Schweden. In Deutschland ist die Varianz nicht ganz so augenfällig, dennoch sind auch hier die Anteile anders verteilt. So sind beispielsweise gerade die Anteile der 50- bis 64-Jährigen wesentlich geringer als die der 25- bis 49-Jährigen.

## 5 Lohn- und Abgabentwicklung und Arbeitnehmerzufriedenheit

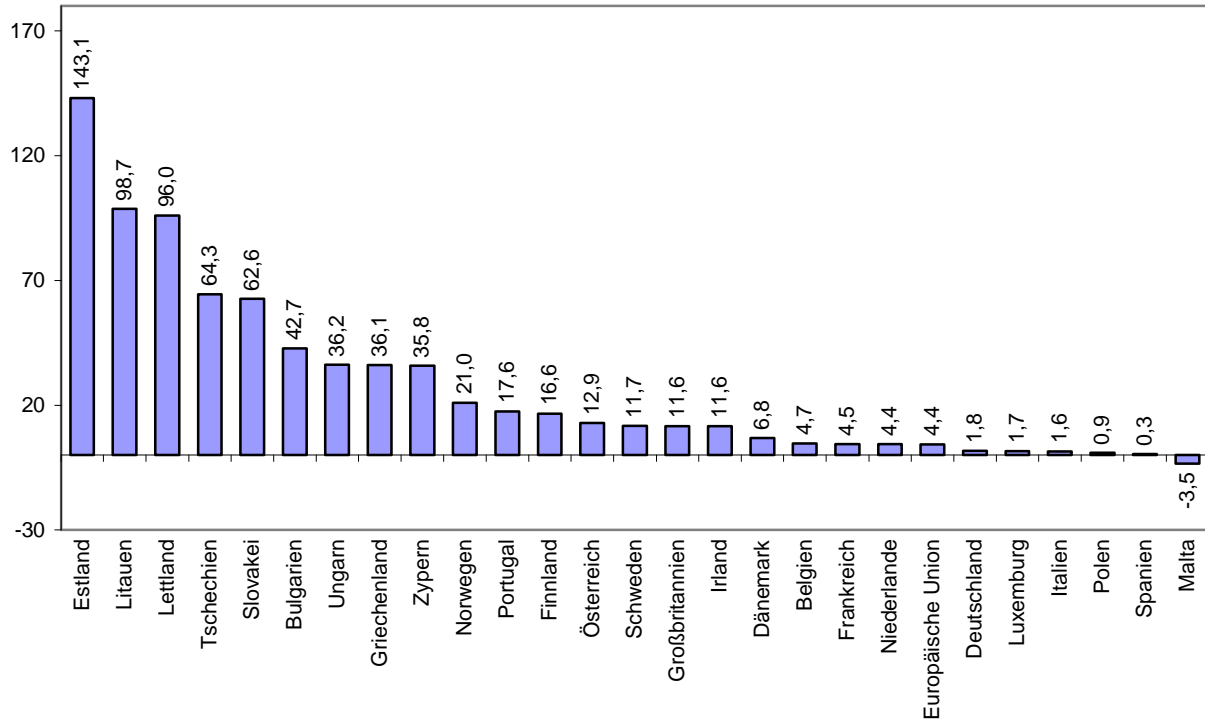
Zwar verfügt die „Kerngruppe des Arbeitsmarktes“ über relativ stabile Beschäftigungsverhältnisse, über die Ausgestaltung dieser Beschäftigungsform und den Beschäftigungsbedingungen kann bislang jedoch noch keine Aussage getroffen werden. Die Lohn- und Abgabentwicklung und die subjektiv empfundene Arbeitnehmerzufriedenheit geben Aufschluss über die Situation dieser Gruppe.

### 5.1 Löhne

Arbeitnehmer sind am wirtschaftlichen Aufschwung im Wesentlichen durch Lohnsteigerung beteiligt (über neuere Formen der Beteiligung am wirtschaftlichen Aufschwung, wie z. B. Mitarbeiterbeteiligung – siehe S. 58). Unter Berücksichtigung der Preissteigerung sind die realen Bruttolöhne von 2001 bis 2007 allerdings nur unterdurchschnittlich um 1,8 Prozent gewachsen (Abbildung 13). Neben Malta muss die Türkei schwere Lohnrückgänge verkraften. Besonders hohe Zuwachsraten hingegen sind in den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern zu beobachten.

Doch auch die skandinavischen Länder haben, wenn auch mit einiger Differenz, Lohnzuwächse zu verzeichnen.

Abbildung 13: Veränderung der realen Bruttolöhne in Prozent, 2001 zu 2007



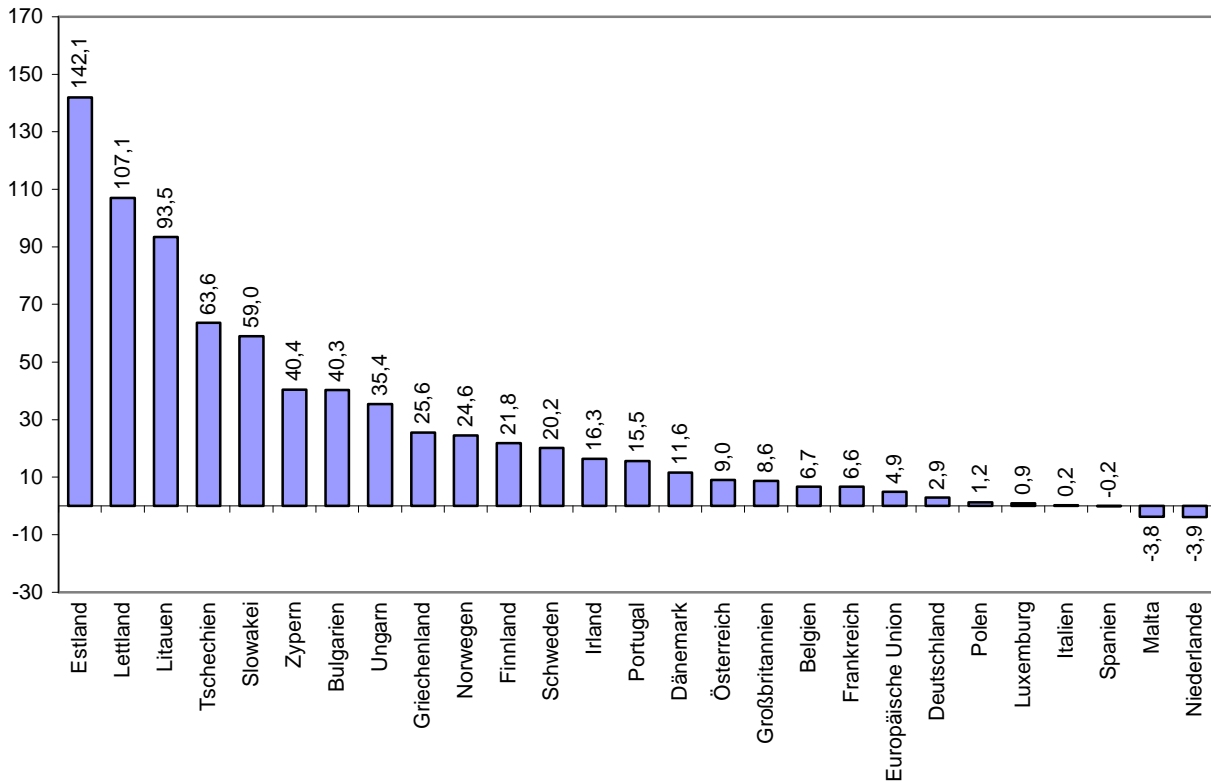
Quelle: Eurostat 2009; eigene Berechnungen.

Anmerkung: Zur Preisbereinigung wurde der HCPI (2005 = 100 %) verwendet. Grundlage waren die Bruttolöhne (zur Herstellung von Waren) eines Durchschnittsverdieners (100 Prozent) ohne Kinder.

Die Veränderung der realen Nettolöhne liefert ein ähnliches Bild (Abbildung 14).<sup>2</sup> Deutschland liegt mit einem Wachstum von 2,9 Prozent immer noch unter dem Europäischen Durchschnitt. Für Geringverdiener (hier definiert als 67 Prozent des Durchschnittseinkommens) lag der Zuwachs für die gleiche Periode bei 1,6 Prozent und war damit deutlich niedriger als für den Durchschnittsverdiener (Eurostat 2009, eigene Berechnungen). Andere Schätzungen berichten sogar von negativen Lohnentwicklungen (Brenke 2009 oder Schulten 2009). Die Gründe für die unterdurchschnittliche Entwicklung sind vielschichtig. Zum einen ist die negative Lohndrift in der Diskussion: Dieses Phänomen entsteht, wenn die Beschäftigten im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt tatsächlich niedrigere Lohnerhöhungen bekommen, als in den Tarifverträgen vereinbart (Schulten 2009). Dies ist auf die sinkende Tarifbindung, auf die Möglichkeit, von tarifvertraglichen Bindungen auf betrieblicher Ebene nach unten abzuweichen und auf die Reduktion übertariflicher Leistungen zurückzuführen. Ein zweiter Grund ist aber auch das unterdurchschnittliche Wirtschaftswachstum über die letzten zehn Jahre (Brenke 2009: 560). Bemerkbar macht sich zudem ein Struktureffekt, der durch die Schaffung von Teilzeitarbeit und marginalen Beschäftigungsverhältnissen entsteht (Sinn 2007). Die Zunahme niedrig entlohnter Arbeitsverhältnisse senkt die durchschnittlichen Verdienste und vermindert somit auch die Zunahme der Nettoeinkommen.

<sup>2</sup> Die Vergleichbarkeit von Nettolöhnen ist aufgrund unterschiedlicher Finanzierungsmodi staatlicher Aufgaben und sozialer Sicherungssysteme eingeschränkt.

Abbildung 14: Veränderung der realen Nettolöhne in Prozent, 2001 zu 2007



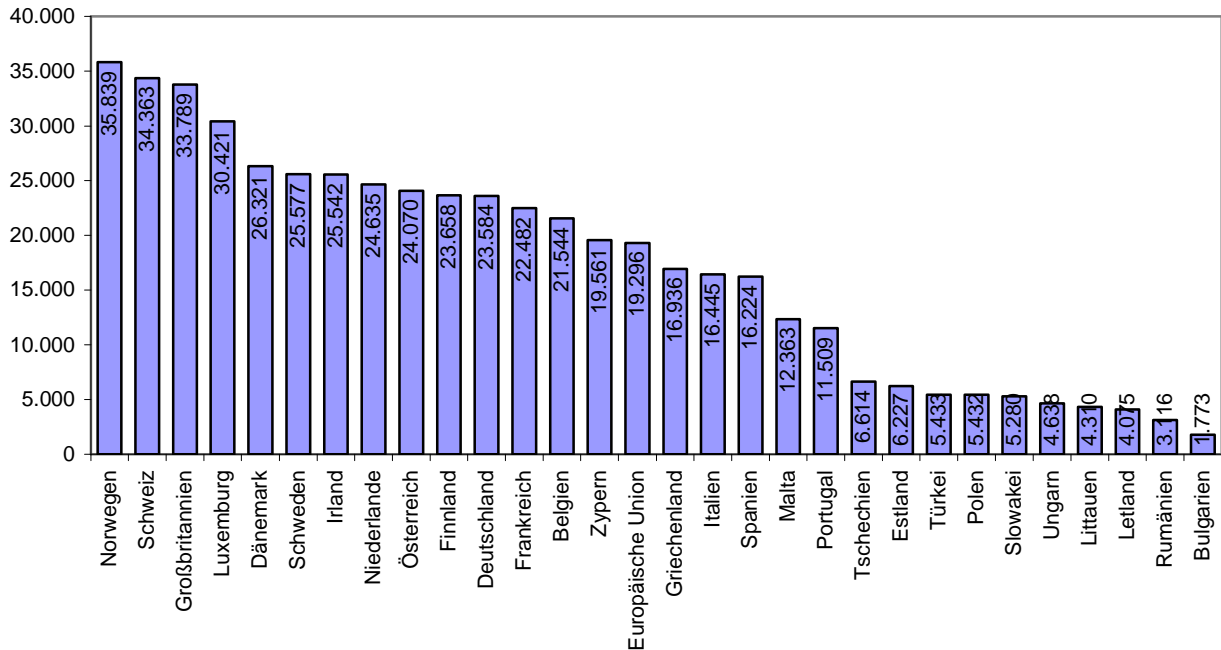
Quelle: Eurostat 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Zur Preisbereinigung wurde der HCPI (2005 = 100 %) verwendet. Grundlage waren die Nettolöhne eines Durchschnittsverdieners in der Industrie ohne Kinder.

Die Beurteilung dieser Lohnentwicklung ist komplizierter: Es lässt sich zwar argumentieren, dass eine schwache Lohnentwicklung den nationalen Konsum schwächt und somit auch das Wirtschaftswachstum dämpft, doch stärkt eine schwache Lohnentwicklung auf der anderen Seite die Wettbewerbsfähigkeit und sorgt so für Exportimpulse (Brenke 2009). Darüber hinaus ging die Schaffung vieler Teilzeit- und befristeter Stellen mit einem Anstieg der Beschäftigung einher, der auf Ebene des Haushaltes wiederum zu mehr Einkommen führt. Dieser Zusammenhang ergibt sich beispielsweise dann, wenn mehrere Personen eine Wirtschaftseinheit (Haushalt) bilden und eine Person nun zusätzlich ein (Teilzeit-)Einkommen hinzuverdient. Netto hat der Haushalt nun mehr Geld zur Verfügung.

Obwohl die Verteilungsspielräume durch den letzten Aufschwung seit 2006 von Arbeitnehmern und Gewerkschaften nicht genutzt werden konnten, lag das durchschnittliche reale Jahreseinkommen mit 23.584 Euro für 2007 immer noch über dem europäischen Durchschnitt (Abbildung 15). Besonders hoch sind die Einkommen in den skandinavischen Ländern, der Schweiz und Großbritannien. Deutlich wird außerdem, dass die Einkommen der neuen Beitrittsländer noch immer deutlich unter dem Niveau Westeuropas liegen.

Abbildung 15: Nettoreallohn eines Durchschnittsverdieners ohne Kinder in Preisen von 2005, 2007



Quelle: Eurostat 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Zur Preisbereinigung wurde der HCPI (2005 = 100 %) verwendet. Grundlage waren die Netto-löhne eines Durchschnittsverdieners in der Industrie ohne Kinder.

## 5.2 Abgabenbelastung

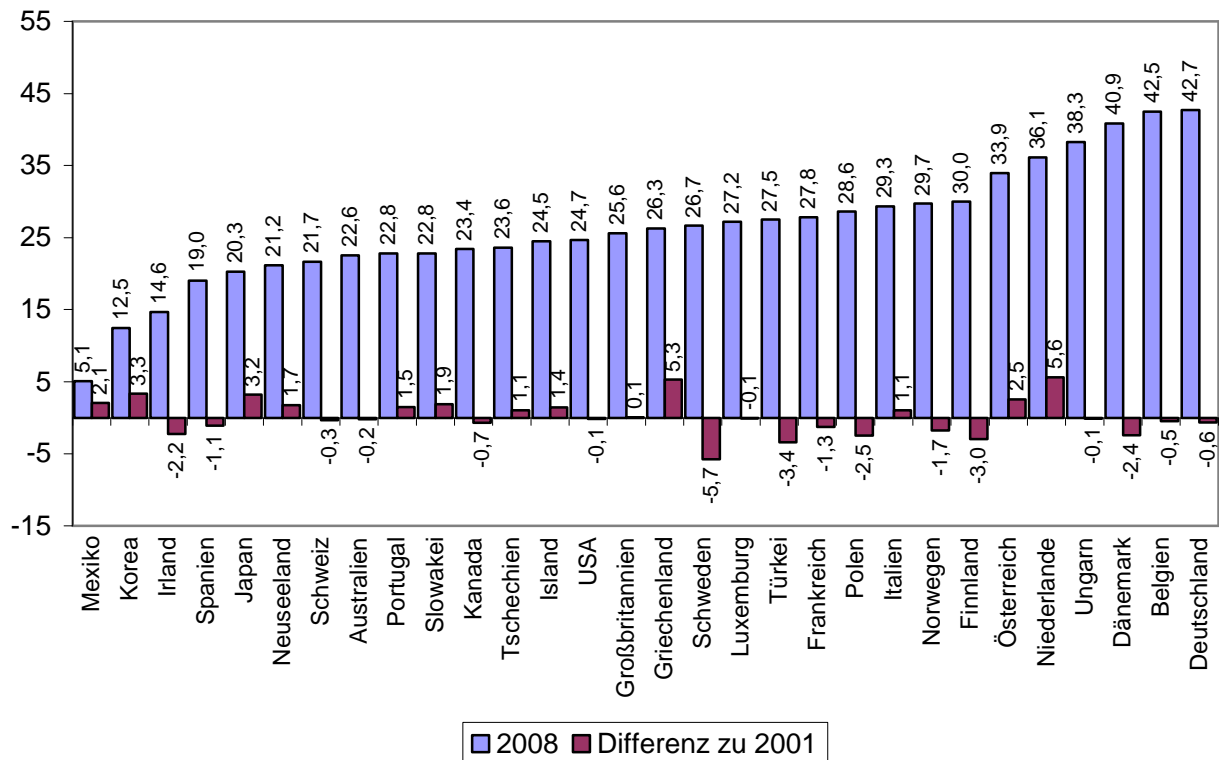
Den (Lohn-)Einnahmen der Bürger stehen ihre Abgaben gegenüber. Die Steuerquote zeigt dabei den Anteil der erhobenen Steuern am Anteil der Wirtschaftsleistung (BIP). Das Bild der Endbelastung der Steuerträger wird durch die Abgabenquote – den Anteil der Sozialabgaben an der Wirtschaftsleistung – vervollständigt.

### Steuer- und Abgabenbelastung der privaten Haushalte

Der Vergleich der reinen Steuerbelastung der Arbeitnehmer würde die reale Haushaltsbelastung nur unvollständig widerspiegeln. Werden die Sozialabgaben und falls möglich auch die Sozialtransfers des Staates an die Haushalte, zum Beispiel das Kindergeld, berücksichtigt, zeichnet sich am ehesten ab, welches Einkommen den Haushalten zur Verfügung steht. Die neuesten Daten der OECD beziehen sich auf das Jahr 2008. Als Durchschnittslohn (100 Prozent) wird der durchschnittliche Jahresbruttoverdienst eines Vollzeitarbeitnehmers in der Privatwirtschaft herangezogen (Taxing Wages 2009: 147). 2008 betrug dieser in Deutschland 43.942 USD (ca. 29.800 Euro; durchschnittlicher Wechselkurs 2008).

Werden die durchschnittlichen Steuer- und Sozialabgaben eines Singles mit Durchschnittseinkommen verglichen, zeigt sich, dass Deutschland mit 42,7 Prozent im OECD-Vergleich seine Arbeitnehmer am höchsten belastet (Abbildung 16). Lediglich Belgien und Dänemark weisen ein ähnlich hohes Niveau auf, wobei Dänemark die Belastungen seit 2001 um 3,4 Prozentpunkte vermindern konnte.

Abbildung 16: Einkommensteuer und Sozialabgaben eines alleinstehenden Durchschnittsverdieners in Prozent, 2008 und Veränderung zu 2001 in Prozentpunkten



Quelle: OECD Taxing Wages 2009, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Für Australien, Neuseeland und Großbritannien stimmt das Steuerjahr nicht mit dem Kalenderjahr überein. Die OECD passt die Daten entsprechend an (OECD Taxing Wages 2009: 12).

Für Geringverdiener (67 Prozent des Durchschnittseinkommens) gilt ähnliches wie für die Durchschnittsverdiener: Nach Dänemark wird diese Gruppe mit 37 Prozent am zweithöchsten mit Steuern und Abgaben belastet (Tabelle 3). Personen mit höherem Einkommen (167 Prozent) werden dagegen weniger stark belastet. Durch die Besonderheit des progressiven Einkommensteuersystems in Deutschland sinken die Belastungen ab einem bestimmten Punkt sogar (OECD 2009). Nur noch in Österreich und Spanien werden die Arbeitnehmer im OECD-Vergleich mit steigenden Einkommen entlastet. Erneut wird hier das überragende Gewicht der Sozialabgaben deutlich. Andere Vergünstigungen wie Steuerfreibeträge oder die Pendlerpauschale verstärken sich ebenfalls durch das progressive Einkommensteuersystem und würden, falls berücksichtigt, ebenfalls für eine überproportionale Entlastung der Besserverdiener sorgen. Die Steuer- und Abgabenlast für Familien wird in einer späteren Studie diskutiert werden.

Tabelle 3: Durchschnittliche Steuer- und Abgabenbelastung eines Singles nach Lohngruppen in Prozent, 2008

	Geringverdiener (67 Prozent)	Durchschnittsverdiener (100 Prozent)	Verdiener mit höherem Ein- kommen (167 Prozent)
Australien	17,2	22,6	28,7
Belgien	36,0	42,5	49,3
Dänemark	38,4	40,9	49,6
Deutschland	37,0	42,7	45,6
Finnland	23,4	30,0	37,2
Frankreich	25,9	27,8	33,3
Griechenland	20,1	26,3	32,7
Großbritannien	22,9	25,6	30,3
Irland	7,0	14,6	26,9
Island	19,6	24,5	28,4
Italien	24,7	29,3	36,0
Japan	18,6	20,3	24,3
Kanada	18,2	23,4	27,0
Luxemburg	20,0	27,2	35,1
Mexiko	-1,5	5,1	12,5
Neuseeland	18,2	21,2	26,9
Niederlande	31,8	36,1	41,1
Norwegen	25,9	29,7	36,0
Österreich	28,2	33,9	38,1
Polen	27,3	28,6	30,5
Portugal	17,0	22,8	30,1
Schweden	23,8	26,7	37,2
Schweiz	18,4	21,7	26,5
Slowakei	19,3	22,8	25,4
Spanien	13,9	19,0	24,3
Tschechien	19,0	23,6	27,3
Türkei	25,0	27,5	31,1
Ungarn	28,0	38,3	45,1
USA	22,3	24,7	30,5

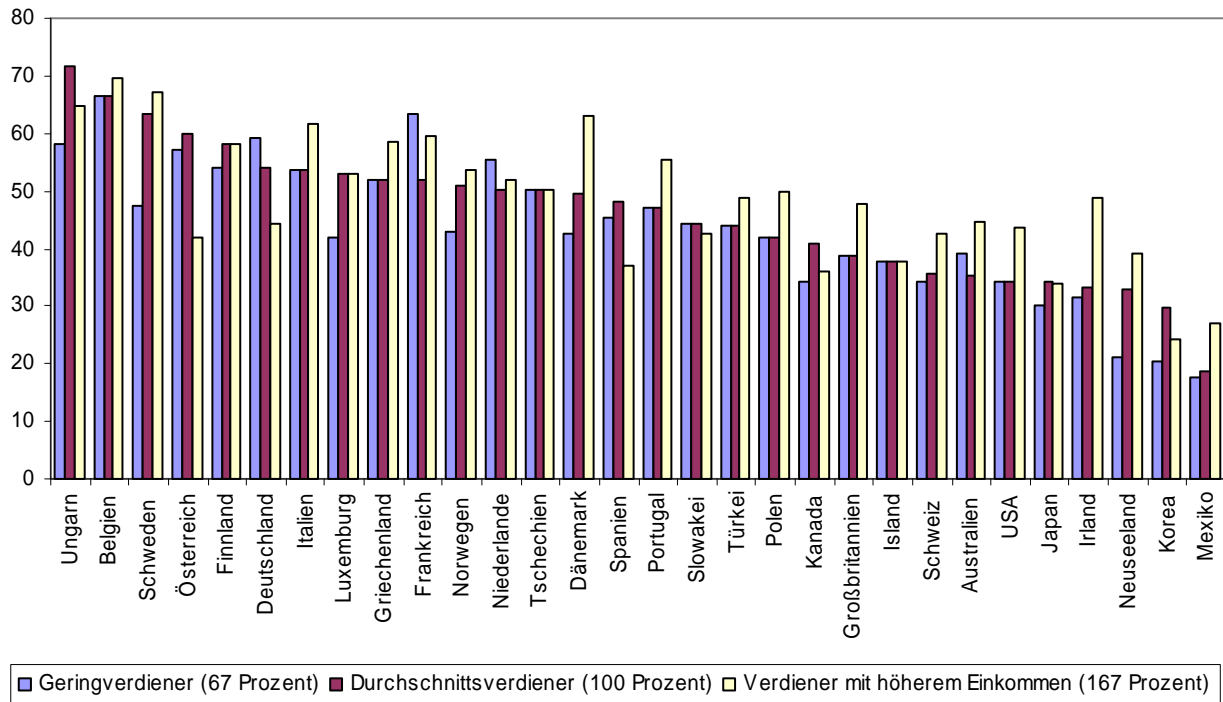
Quelle: OECD Taxing Wages 2009.

Bisher wurde die durchschnittliche Steuer- und Abgabenbelastung diskutiert. Wird hingegen die marginale Belastung von Steuer- und Abgabenbelastung zuzüglich Transfers betrachtet, wird sichtbar, wie die Anreize verteilt sind, einen Euro mehr zu verdienen. Deutschland weist im Vergleich eine untypische Anreizstruktur auf: Zum einen, weil Deutschland zusammen mit Frankreich und Belgien Geringverdiener marginal hoch besteuert, und zum anderen, weil die marginale Belastung mit dem Einkommen abnimmt. Es zeigt sich, dass für einen Durchschnittsverdiener (100 Prozent) in Deutschland die Anreizhürde, mehr Geld zu verdienen, im OECD-Vergleich hoch gesetzt ist, da von dem einen Euro Mehrverdienst lediglich 45 Cent übrig bleiben. Einem Geringverdiener (67 Prozent) bleiben dementsprechend nur 41 Cent eines zusätzlich verdienten Euro, dagegen bleiben einem Höherverdiener (167 Prozent) immerhin 56 Cent. Während Belgien



und Ungarn besonders wenig Anreize zum Hinzuverdienst setzen, lohnt sich der zusätzliche Arbeitseinsatz besonders in Mexiko, Japan und Tschechien.

Abbildung 17: Marginale Steuer- und Abgabenbelastung nach Einkommensgruppen in Prozent, 2008



Quelle: OECD Taxing Wages 2009.

Anmerkung: Die Abgabenlasten werden in Prozent des jeweiligen Bruttoeinkommens angegeben. Berücksichtigt sind Arbeitnehmer und Arbeitgeberanteile sowie Transfers.

### 5.3 Lebens- und Arbeitszufriedenheit

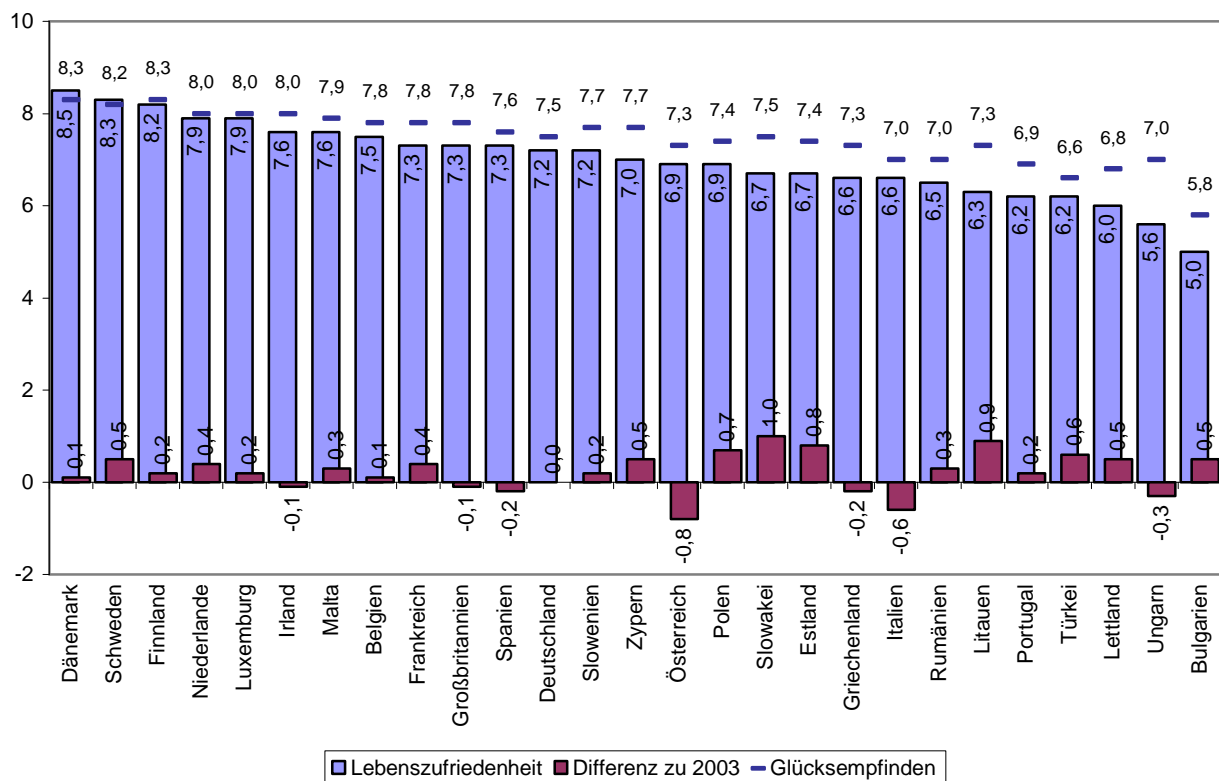
Die Lebens- und Arbeitsumstände einzelner Personen können kaum am Bruttoinlandsprodukt und nur schwer an einzelnen Indikatoren wie Arbeitszeiten oder Kündigungsschutz abgelesen werden. Wie Menschen leben und wie sie ihre Lebensumstände wahrnehmen, misst beispielsweise Eurofound (European Quality of Life Survey, EQLS) mittels Interviewabfrage (Surveys) über die jeweilige Lebenssituation. Die Daten sind nicht unmittelbar auf Personen im Normalarbeitsverhältnis zugeschnitten. Dies stellt jedoch kein Problem dar, da die relative Position eines Individuums in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt nicht bestimmt werden könnte.

Lebenszufriedenheit wird dabei als multidimensionales Konzept verstanden. Neben Einkommen, Bildung und Zugang zu materiellen Ressourcen sind auch Gesundheit, Familie, Arbeitsumstände und soziale Netzwerke für die Höhe von Bedeutung. Aus der Wahrnehmung der sich bietenden Möglichkeiten, den tatsächlich getroffenen Entscheidungen und den erreichten Zielen im sozialen Kontext ergibt sich endgültig die Lebenszufriedenheit (Delhey 2004: 2). In der letzten Umfrage, bei der die Lebenszufriedenheit und das Glücksempfinden auf einer Zehn-Punkte-Skala gemessen wurden (1 = sehr unzufrieden und 10 = sehr zufrieden), zeigen sich große Unterschiede (Abbildung 18). Generell scheinen Personen in der EU zufrieden zu sein, da sich der Durchschnitt aller Länder (7,0) über dem Mittelpunkt der Skala (5,5) befindet. Am ehesten auffällig ist, dass Personen aus den Beitrittsländern weniger zufrieden zu sein scheinen. Dies wird dadurch relativiert, dass seit der letzten Befragung 2003 die Lebenszufriedenheit bis 2007 insgesamt gestiegen ist –

besonders in der Slowakei, Estland und Litauen. Auf der anderen Seite stehen die skandinavischen Länder Dänemark, Schweden und Finnland, die auch in anderen Messungen regelmäßig auf den vorderen Plätzen zu finden sind. Deutschland liegt mit einem Wert von 7,2 im Mittelfeld und hat diese Position in den letzten Jahren nicht verändert.

Der zweite Indikator – nah mit dem der Lebenszufriedenheit verwandt – ist Glück. Dieser Indikator ist sehr viel eher von den Emotionen des Interviewten geprägt und unabhängiger von wirtschaftlichen Faktoren. Auffällig ist, dass die Lücke zwischen persönlichem Glück und Lebenszufriedenheit zunimmt, je weiter die Lebenszufriedenheit sinkt. Im letzten Jahrzehnt ist für die EU 15 das Glücksempfinden von 7,6 auf 7,2 gesunken (EQLS 2005, 2009) – ein Trend, der zwar auch für Deutschland gilt, mit einer Veränderung von 0,1 jedoch nicht gravierend ist.

Abbildung 18: Lebenszufriedenheit und Glücksempfinden, 2007



Quelle: OECD European European Quality of Life Survey 2005 und 2009.

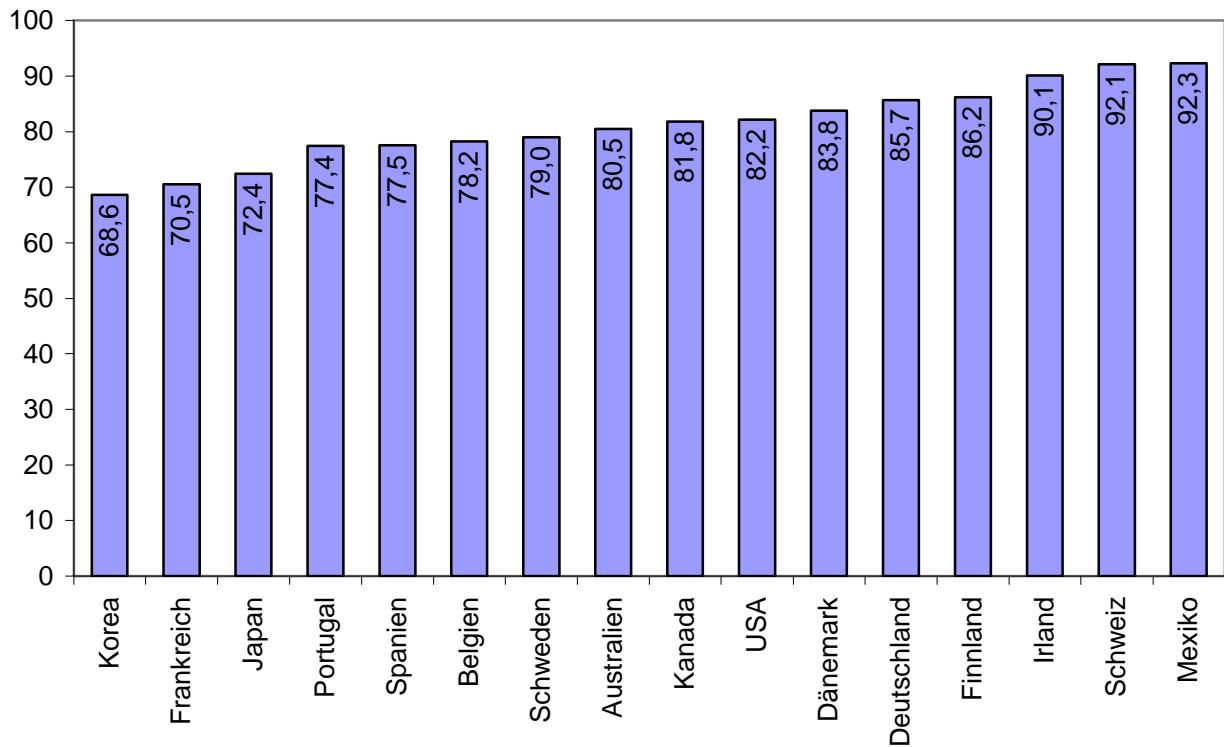
Anmerkung: Die Ergebnisse für Lebenszufriedenheit stellen die Auswertung der Frage 29 dar: "All things considered, how satisfied would you say you are with your life these days? Please tell me on a scale of 1 to 10, where 1 means very dissatisfied and 10 means very satisfied."

Die Ergebnisse für Glück stellen die Auswertung der Frage 42 dar: "Taking all things together on a scale of 1 to 10, how happy would you say you are? Here, 1 means very unhappy and 10 means very happy."

Wenn die Frage gestellt wird, ob sich die hohe, subjektiv empfundene Lebensqualität in Deutschland auch in der Arbeitswelt wiederfindet, muss darauf geachtet werden dies nicht mit den Arbeitsbedingungen zu vermischen. Diese werden erstens anders gemessen und sind zweitens nicht vom Individuum abhängig (zu Arbeitsbedingungen s. Abschnitt 6).

Für ausgewählte OECD-Länder gaben die befragten Beschäftigten an, überwiegend mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein. In Deutschland haben 86 Prozent aller befragten Beschäftigten angegeben, „völlig“, „sehr“ oder „ausreichend“ mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein (Abbildung 19).

Abbildung 19: Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle, 2005



Quelle: OECD Society at a Glance 2009.

Anmerkung: Ergebnisse sind in Prozent aller Beschäftigten, die „völlig“, „sehr“ und „einigermaßen“ mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Es wurde ebenfalls erfasst, welche Merkmale für die Zufriedenheit wichtig sind. Von den abgefragten Merkmalen wurde die Arbeitsplatzsicherheit als wichtigstes Kriterium bewertet (OECD Society at a Glance 2009). Flexible Arbeitszeiten wurden, auch in Deutschland, als weniger wichtig als die Höhe des Einkommens und der Weiterbildungsmaßnahmen bewertet. Interessant ist nun, wie es mit der tatsächlichen Verteilung der Arbeitsplatzcharakteristiken bestellt ist. In Deutschland gaben 71 Prozent der Befragten an, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, weit mehr als der OECD-Durchschnitt. Diese Sicherheit wird allerdings mit einer durchschnittlichen Einkommenszufriedenheit und mit einer unterdurchschnittlichen Wahrnehmung an Aufstiegschancen erkaufte. Interessant ist, dass bei der Wahrnehmung der Aufstiegschancen die USA hier hinter Mexiko nur den zweiten Platz einnehmen und das, obwohl in den USA das Credo „Vom Tellerwäscher zum Millionär“ nach wie vor stark hervorgehoben wird. Bei der Frage nach der Arbeitsbelastung wird deutlich, dass in Deutschland die Arbeit mit einer wahrgenommenen großen Anstrengung und viel Stress verbunden ist. Andererseits werden die Faktoren „körperliche Arbeit“ und „gefährliche Bedingungen“ unterdurchschnittlich häufig genannt

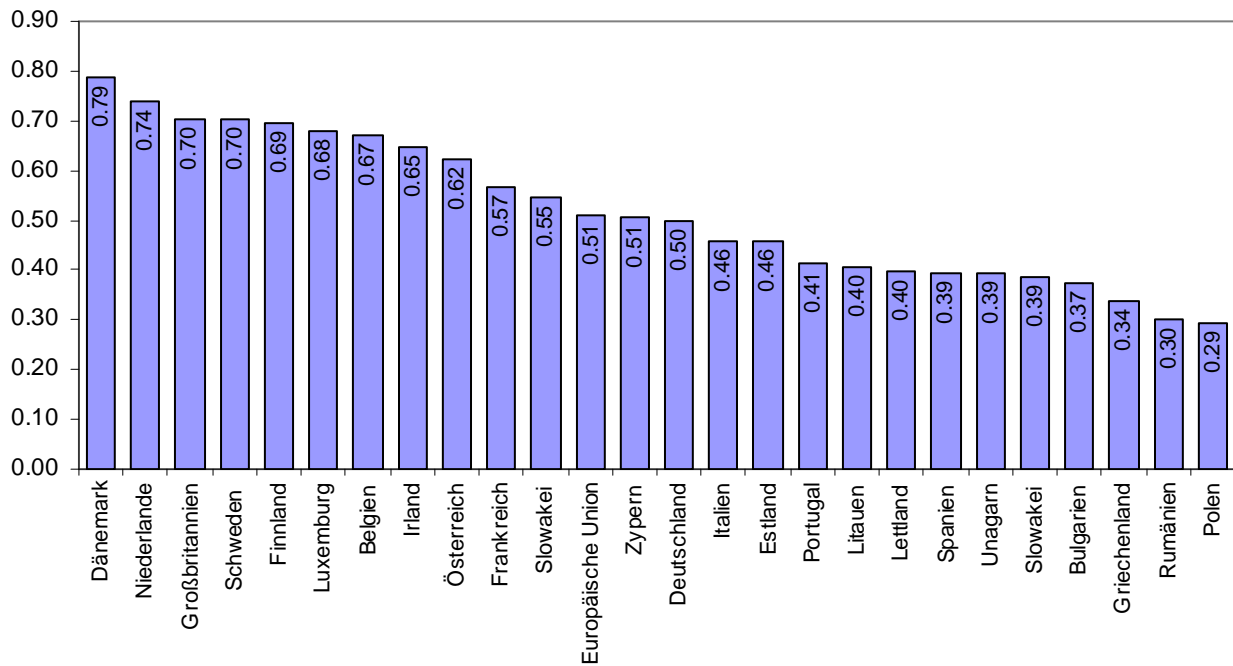
Tabelle 4: Arbeitsplatzeigenschaften und Arbeitsbedingungen, 2005

	Arbeitsplatzsicherheit	Hohes Einkommen	Aufstiegsmöglichkeiten	Komme erschöpft von der Arbeit	Arbeitsbelastung		
					Harte Körperliche Arbeit	Stressreiche Arbeit	Gefährliche Bedingungen
Australien	64	24	25	90	45	85	29
Belgien	65	23	26	80	45	81	34
Dänemark	74	41	23	87	48	81	29
Deutschland	71	25	23	86	46	81	28
Finnland	60	30	20	84	47	84	36
Frankreich	51	13	12	92	52	87	33
Großbritannien	68	20	27	90	51	86	24
Irland	75	33	36	82	42	66	25
Japan	61	24	10	74	43	72	25
Kanada	64	34	31	86	40	85	29
Mexiko	71	26	44	80	47	60	32
Neuseeland	68	30	31	84	48	78	33
Norwegen	62	18	13	86	42	86	33
Portugal	62	16	36	88	49	73	29
Schweden	65	19	21	86	51	89	33
Schweiz	68	32	34	82	40	76	25
Spanien	69	26	24	79	51	72	37
Tschechien	51	17	14	88	48	62	32
Ungarn	55	15	15	94	59	71	47
USA	74	27	38	85	47	79	32
OECD	64	24	25	85	48	78	32

Quelle: OECD Society at a Glance 2009.

Da Survey-Daten die subjektive Wahrnehmung abfragen, ist als Ergänzung das auf quantitativen Daten beruhende Arbeitsqualitäts-Ranking von Leschke und Watt (2008) aufschlussreich. Die Autoren bilden aus sechs Indikatoren einen Index (ungewichteter Durchschnitt): Einkommen, atypische Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeit/Work-Life-Balance, Arbeitsbedingungen/Arbeitsplatzsicherheit, Qualifikationen/Entwicklungsmöglichkeiten und Abdeckung von Tarifvereinbarungen. Erneut befinden sich die skandinavischen Staaten mit Großbritannien und den Niederlanden auf den vorderen Plätzen (Abbildung 20). Am anderen Ende sind Polen und Rumänien vertreten. Nach einer negativen Entwicklung seit 2000 (-0,02) nimmt Deutschland einen Platz unter dem europäischen Durchschnitt mit einem Wert von 0,49 ein. Dies wird mit der unterdurchschnittlichen Performance der Indikatoren „atypische Arbeitsverhältnisse“ und „Arbeitsbedingungen/Arbeitsplatzsicherheit“ erklärt (Leschke und Watt 2008) – Befunde, die sich mit den bisher diskutierten Daten decken. Die Autoren weisen aber auch darauf hin, dass Deutschland aufgrund der unzureichenden Berücksichtigung von geschlechtsspezifisch ausgeformter Interessenvertretung unterschätzt sein könnte. Wird der Index für Frauen und Männer getrennt berechnet, zeigt sich ein leichter Vorteil von Männern. Allerdings sind einige Indikatoren, zum Beispiel Einkommen, stark geschlechterverzerrt.

Abbildung 20: Index der Arbeitsqualität, 2005/2007



Quelle: Leschke und Watt (2008).

## 6 Interne Flexibilität und Arbeitsorganisation

Für Arbeitnehmer in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen trifft externe Flexibilisierung bislang nicht zu. Jenseits einer Flexibilisierung durch die Einführung atypischer Beschäftigungsverhältnisse kann jedoch auch innerbetrieblich flexibilisiert werden, um auf schwankende Umweltherausforderungen reagieren zu können. Aufgrund der Datenlage ist eine Unterteilung in traditionelle und atypische Beschäftigungsverhältnisse nur eingeschränkt und bisweilen gar nicht möglich. Dennoch gibt die Untersuchung der Gesamtheit der Beschäftigten einen ersten Aufschluss über die interne Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes. Unterscheidet man zwischen verschiedenen Typen von Flexibilisierung, entsteht eine Vierfeldermatrix, die sowohl quantitative als auch qualitative Flexibilität berücksichtigt (Tabelle 5).

Tabelle 5: Matrix zur Flexibilität der Arbeitsorganisation

	<b>Quantitative Flexibilisierung</b>	<b>Qualitative Flexibilisierung</b>
<b>Externe Flexibilisierung</b>	Flexibilisierung durch unterschiedliche Typen des Beschäftigungsstatus	Flexibilisierung der Produktionssysteme, Untervergabe
	Vertragliche Flexibilität	Nutzung von selbstständigen Experten und Beratern
<b>Interne Flexibilisierung</b>	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Flexibilität der Arbeitsorganisation: organisatorische oder funktionale Flexibilität

Quelle: Goudewaard et al. 2009.

Interne Flexibilisierung kann insbesondere bei einem rigiden Kündigungsschutz eine Möglichkeit zur kurzfristigen Reaktionsfähigkeit sein. Instrumente der internen Flexibilisierung sind flexible Arbeitszeiten und die organisatorische und funktionale Flexibilität. Bei der Organisation der Arbeitszeit sind beispielsweise Arbeitszeitkonten und Gleitzeit Wege zu erhöhter Flexibilität. Gerade im Dienstleistungssektor sind Servicezeiten und Dienstpläne für eine kundenorientierte Arbeitsweise essenziell. Funktionale und organisatorische Flexibilität deckt dagegen Maßnahmen jenseits der zeitlichen Komponente ab. Dabei sind insbesondere Maßnahmen wie Weiterbildung, Multiskilling, Jobrotation, dezentrale Verantwortlichkeiten und Teamarbeit Elemente, die zu erhöhter Flexibilität in einem Unternehmen führen sollen. Durch diese Flexibilität soll gewährleistet sein, dass Mitarbeiter ihre Arbeitskraft vielfältig und je nach Arbeitsanfall einsetzen können (Goudewaard et al. 2009). Darüber hinaus kann auch ein flexibles Entlohnungssystem zu interner Flexibilität gezählt werden.

Flexibilisierungsmaßnahmen sind je nach Art entweder von Vorteil für den Arbeitgeber, Arbeitnehmer (Stichwort Work-Life-Balance) oder für beide Gruppen. Tabelle 6 zeigt, welche numerischen Flexibilisierungsoptionen Arbeitnehmer und Unternehmen haben.

Tabelle 6: Möglichkeiten zur Flexibilisierung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Flexibilisierungsmöglichkeiten		Arbeitnehmerkonforme Flexibilität	
		Ja	Nein
Unternehmenskonforme Flexibilität	Ja	Teilzeit (INT)	Ungewöhnliche Arbeitszeiten (Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit) (INT)
		Flexible Arbeitsstunden, Dienstpläne (INT)	Befristete Tätigkeiten (befristete Verträge, Zeitarbeiter, freie Mitarbeiter) (EXT)
			Überstunden (INT)
		Renteneintritt schrittweise (INT)	
		Frühverrentung (EXT)	
	Nein	Elternzeit (INT)	
		Längere Abwesenheiten für Pflegeaufgaben, Bildung oder andere Gründe (INT)	

Quelle: Chung et al. 2007 eigene Darstellung.

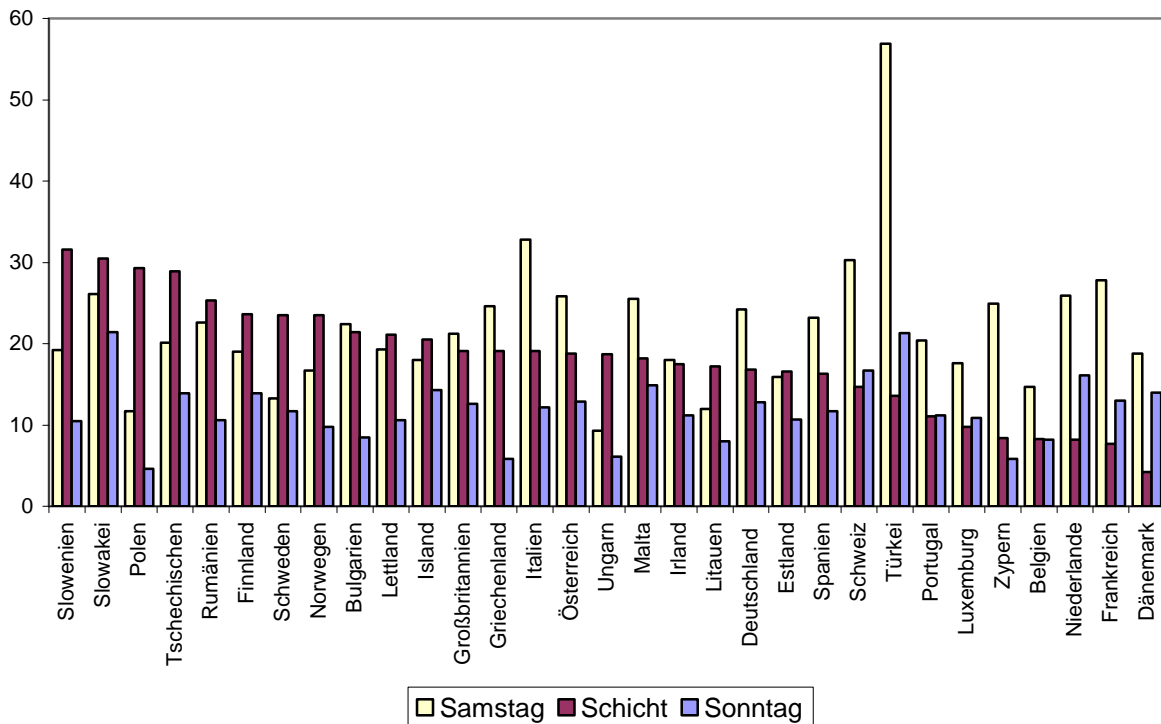
Anmerkung: INT: interne quantitative Flexibilität; EXT: externe quantitative Flexibilität.

Die Möglichkeiten zur Variation von Arbeitszeiten sind stark abhängig von jeweiligen Länder- und sektorspezifischen Merkmalen, was im Folgenden anhand einiger Daten eingehend dargestellt werden soll.

## 6.1 Quantitative Flexibilität: Organisation der Arbeitszeiten

Eine Option für Unternehmen, um flexibel auf Anforderungen reagieren zu können bzw. den Wünschen der Kunden zu entsprechen, sind ungewöhnliche Arbeitszeiten. Dazu gehören Nacht-, Abend-, Schicht- und Wochenendarbeit. Die Arbeitnehmer innerhalb der EU werden unterschiedlich stark hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten gefordert (Abbildung 21).

Abbildung 21: Anteil der Arbeitnehmer mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten in Prozent, 2008



Quelle: Eurostat 2009.

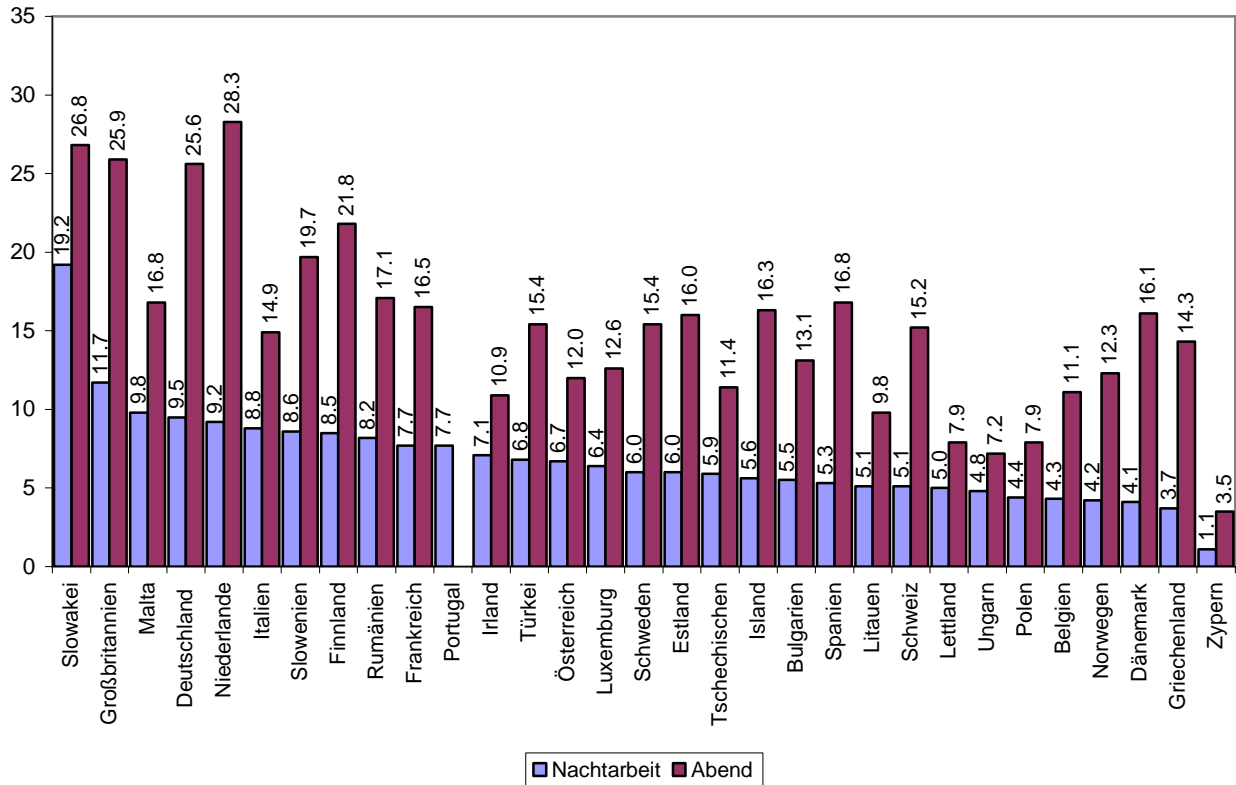
Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf alle Arbeitnehmer. Eine Unterteilung zwischen Vollzeit/Teilzeit und befristet/unbefristet ist aufgrund der Datenlage nicht möglich. Der Wert von Großbritannien bezieht sich auf 2007.

Arbeit an Samstagen ist in der gesamten EU relativ stark verbreitet. Insbesondere die Schweiz und Italien haben mit einem Anteil von über 30 Prozent eine hohe Anzahl an Arbeitnehmern, die regelmäßig an Samstagen einer Tätigkeit nachgehen. Auch der Anteil der Arbeitnehmer in Deutschland ist bei diesem Indikator überdurchschnittlich – 24,2 Prozent der Arbeitnehmer arbeiten auch am Samstag. Der Sonntag als Arbeitstag ist in der deutschen Debatte umstritten. So wurde im Dezember 2009 dem Einzelhandel in Berlin vom Verfassungsgericht untersagt, regelmäßigen an Adventssonntagen die Türen zu öffnen. Anlass für das Urteil waren religiöse Gründe, aber auch der Schutz des Arbeitnehmers stand hierbei im Zentrum der Verfassungsrichter ([www.spiegel.de](http://www.spiegel.de) am 1.12.2009). Andererseits steht der Schicht- und Wochenenddienst im Gesundheitsbereich – aus humanitären Gründen – nicht in der öffentlichen Kritik. Im EU-27-Vergleich ist der Anteil der Arbeitnehmer in Deutschland, die auch am Sonntag einer Tätigkeit nachgehen, mit 12,4 Prozent überdurchschnittlich. Noch höher liegen die Werte in den kontinentaleuropäischen Nachbarländern Österreich, Frankreich und den Niederlanden.

Die Anzahl der Arbeitnehmer, die einer Schichtarbeit nachgehen, ist im Ländervergleich insgesamt hoch. Diese Arbeitsorganisation ist in fast allen wirtschaftlichen Sektoren weit verbreitet. Sowohl im Gesundheitsbereich als auch im Einzelhandel und nicht zuletzt in der Industrie sind Unternehmen oder öffentliche Einrichtungen auf einen funktionierenden Schichtbetrieb angewiesen. Die Arbeitnehmer in den kontinentaleuropäischen Ländern sind im internationalen Vergleich eher unterdurchschnittlich durch Schichtbetrieb belastet. Unter zehn Prozent der Arbeitnehmer arbeiten in Frankreich und den Niederlanden Schicht. Relativ groß sind die Unterschiede zwischen den nordischen Ländern. Während in Dänemark nur 4,2 Prozent der Arbeitnehmer Schichtdienst haben, arbeiten in Schweden und in Finnland über 20 Prozent der Arbeitnehmer innerhalb rotierender Arbeitszeiten.



Abbildung 22: Anteil der Arbeitnehmer mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten in Prozent, 2008



Quelle: Eurostat 2009.

Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf alle Arbeitnehmer. Eine Unterzeilung zwischen Vollzeit/Teilzeit und befristet/unbefristet ist aufgrund der Datenlage nicht möglich. Der Wert von Großbritannien bezieht sich auf 2007.

Relativ verbreitet ist in Deutschland auch die Nacht- und die Abendarbeit. Im internationalen Vergleich sind sowohl die Anteile der Arbeitnehmer, die abends arbeiten (25,6 Prozent) als auch derjenigen, die nachts arbeiten (9,6 Prozent), relativ weit verbreitet.

Tabelle 7: Regulierung der Vergütung von Überstunden, Stand 2009

<b>Belgien</b>	50 % Vergütung (100 % an Wochenenden und Feiertagen) – Umwandlung in Freizeitausgleich möglich, sofern durch Tarifvereinbarung vorgesehen
<b>Dänemark</b>	Unternehmen mit Vereinbarung – höhere Vergütung, danach Freizeitausgleich für Überstunden oberhalb eines Schwellenwerts (8 Stunden in 4 Wochen laut branchenspezifischer Vereinbarung) Unternehmen ohne Vereinbarung – überwiegend Freizeitausgleich
<b>Deutschland</b>	Höhere Vergütung und/oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung
<b>Finnland</b>	50 % Vergütung für die ersten 2 Stunden pro Tag, 100 % für weitere Überstunden; Umwandlung in Freizeitausgleich durch Vereinbarung möglich
<b>Frankreich</b>	Zwischen 35. und 43. Wochenstunde – Mindestvergütung von 10 % (25 % ohne Vereinbarung) oder Freizeitausgleich durch Vereinbarung, ab 44. Stunde 50 % Vergütung
<b>Griechenland</b>	Von der 40. bis zur 43. Wochenstunde 50 % Vergütung, ab 44. Stunde 150 % Vergütung
<b>Irland</b>	25 % Vergütung (Vereinbarungen legen oft höhere Vergütungssätze zugrunde)
<b>Italien</b>	10 % Vergütung (wenn keine Vereinbarung mit höherer Vergütung vorliegt)
<b>Luxemburg</b>	25 % Vergütung für Arbeiter, 50 % für Angestellte Umwandlung in Freizeitausgleich mit 50 % für alle Arbeitnehmer möglich
<b>Niederlande</b>	Höhere Vergütung und/oder Freizeitausgleich nach Tarifvereinbarung
<b>Norwegen</b>	40 % Vergütung (normalerweise 50 % nach Vereinbarung, und 100 % nach 21 Uhr)
<b>Österreich</b>	50 % Vergütung oder 50 % Freizeitausgleich
<b>Polen</b>	50 % Vergütung für die ersten 2 Stunden, 100 % für weitere Stunden (und Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) Umwandlung in Freizeitausgleich auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich
<b>Portugal</b>	50 % Vergütung für erste Stunde, 75 % für weitere Stunden, 100 % an Ruhe- und Feiertagen; plus Freizeitausgleich zu 25 % der geleisteten Stunden
<b>Schweden</b>	Höhere Vergütung (üblicherweise 50 % bis 100 %) oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung
<b>Slowakei</b>	25 % Vergütung (mehr bei Vereinbarung auf Unternehmensebene)
<b>Spanien</b>	Höhere Vergütung (im Durchschnitt 18 %) oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung
<b>Ungarn</b>	50 % Vergütung (oder Freizeitausgleich nach Vereinbarung), 100 % Vergütung für Feiertagsarbeit (oder 50 %, wenn Freizeitausgleich gewährt wird)
<b>Großbritannien</b>	Höhere Vergütung oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung

Quelle: EIRO 2009

In allen Ländern besteht darüber hinaus die Möglichkeit, über Arbeitszeitkonten angesammelte Überstunden durch Freizeit auszugleichen. Aus der Sicht der Arbeitgeber wird dieses System gegenüber der Auszahlung von Überstunden bevorzugt, da durch das Abgleiten schlechte Zeiten überbrückt werden können.

Tabelle 8: Anteil der Arbeitnehmer mit zusätzlichem Lohn für Überstunden in Prozent, 2004/2005

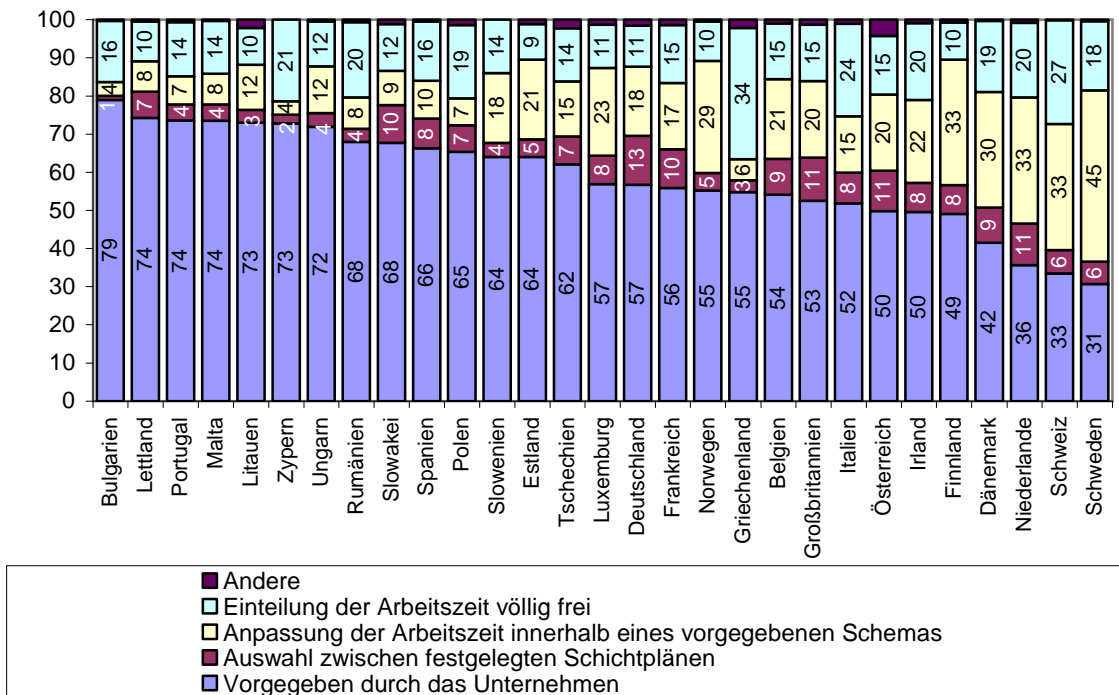
	<b>Anteil der Arbeitnehmer, die zusätzlichen Lohn für Überstunden erhalten</b>
<b>Tschechien</b>	50,4
<b>Italien</b>	48,7
<b>Slowenien</b>	45,1
<b>Österreich</b>	43,6
<b>Slowakei</b>	39,7
<b>Luxemburg</b>	38,9
<b>Malta</b>	37,1
<b>Schweden</b>	35,5
<b>Dänemark</b>	34,8
<b>Niederlande</b>	34,0
<b>Estland</b>	33,2
<b>Irland</b>	31,8
<b>Frankreich</b>	30,6
<b>Großbritannien</b>	28,4
<b>Finnland</b>	28,1
<b>Griechenland</b>	27,5
<b>Ungarn</b>	26,9
<b>Deutschland</b>	26,6
<b>Portugal</b>	26,0
<b>Rumänien</b>	25,8
<b>Spanien</b>	23,8
<b>Polen</b>	22,9
<b>Zypern</b>	21,4
<b>Belgien</b>	21,3
<b>Bulgarien</b>	18,7
<b>Lettland</b>	18,1
<b>Litauen</b>	15,3

Quelle: Forth Working Conditions Survey 2004/2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Andererseits bezieht nach wie vor ein Großteil der Arbeitnehmer zusätzlichen Lohn durch die Auszahlung von Überstunden. Auch in Deutschland liegt der Anteil der Arbeitnehmer, die Bezahlung für Überstunden erhalten, weit über 20 Prozent und damit allerdings weit unter den Anteilen in den skandinavischen Ländern.

Dieses Ergebnis deckt sich auch mit Studien zu Arbeitszeitflexibilität, die sowohl interne als auch externe Flexibilität länderspezifisch untersuchen und dabei auch die Anzahl der Überstunden und externe Flexibilisierungsmaßnahmen in die Untersuchung einschließen. Finnland, Schweden, Großbritannien, die Niederlande, Belgien und Tschechien zeigen hier eine hohe unternehmenskonforme Flexibilität. Während sich diese Flexibilität in Finnland und Schweden insbesondere bei der Betrachtung der Indikatoren zur internen Flexibilität zeigt, wie hier am Beispiel der ungewöhnlichen Arbeitszeiten, ist die Flexibilität in Dänemark, den Niederlanden und in Frankreich eher durch externe Flexibilisierungsmaßnahmen geprägt. Deutschland zeigt bei der Gesamtbetrachtung von externen wie internen Flexibilisierungsmaßnahmen eine eher geringe unternehmensorientierte Flexibilität (Chung et al. 2007: 33f.).

Abbildung 23: Struktur der Einteilung der Arbeitszeit in Prozent, 2004/2005



Quelle: Forth Working Conditions Survey 2004/2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.  
 Anmerkung: Berücksichtigt werden hierbei alle Erwerbstätigen.

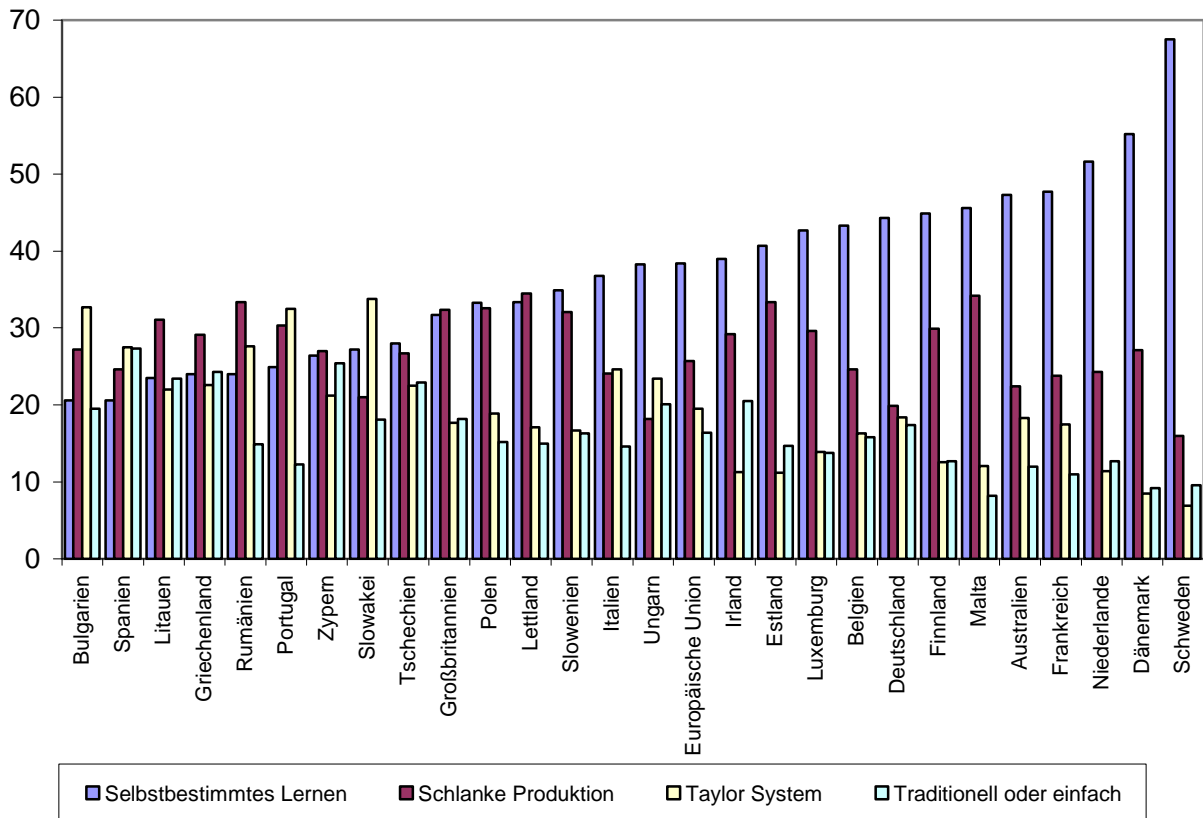
Aufschluss über die arbeitnehmerkonforme Flexibilität – längere Abwesenheiten werden in einem nachfolgenden Papier besprochen – kann u. a. die tägliche Arbeitseinteilung von Arbeitnehmern geben (Abbildung 23). Auch hier gibt es starke Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, die wiederum abhängig von der jeweiligen sektorspezifischen Ausrichtung sind. Überaus flexibel zeigen sich Unternehmen in Schweden, der Schweiz, den Niederlanden und in Dänemark. Hier liegen die Anteile der befragten Erwerbstätigen, die von den Unternehmen die Arbeitszeiten und Variationsmöglichkeit vorgegeben bekommen, weit unter 50 Prozent. Nur wenige Gestaltungsmöglichkeiten gibt es dagegen in den mitteleuropäischen und baltischen Staaten und in Spanien und Portugal. Mit einem Anteil von 56 Prozent liegt Deutschland etwa in der Mitte. 18 Prozent der Erwerbstätigen können sich ihre Arbeitszeit innerhalb eines vorgegebenen Schemas frei einteilen. Immerhin zehn Prozent haben sogar völlig freie Wahl. Zwölf Prozent haben noch die Auswahl zwischen vorgegebenen Arbeitsplänen.

## 6.2 Qualitative Flexibilität: Organisation der täglichen Arbeitswelt

Bei der Untersuchung qualitativer Flexibilität sind vier Klassen von Arbeitsorganisation geläufig: Das selbstbestimmte Lernen, die schlanke Produktion, das Taylorsche System und die traditionelle bzw. einfache Produktionsweise. Die Arbeitsorganisation des selbstbestimmten Lernens zeichnet sich insbesondere durch hohe Selbstbestimmung und Befugnis zur autonomen Problemlösung aus. Die im Japan der 80er Jahre geprägte Arbeitsorganisation zur schlanken Produktion betont insbesondere Indikatoren wie Teamarbeit, kontrolliert autonome Arbeitsweise und Multiskilling. Wichtig ist hierbei vor allem ein qualitativ hochwertiges Ergebnis bei hoher Geschwindigkeit. Die Taylorsche Arbeitsform ist dagegen eher automatisiert und durch monotone Arbeitsweise gekenn-

zeichnet – dennoch spielen auch hier Teamarbeit und Jobrotation eine Rolle. In der traditionellen Arbeitsform sind alle Elemente qualitativer Flexibilität unterrepräsentiert.

Abbildung 24: Formen der Arbeitsorganisation, 2004/2005



Quelle: Datengrundlage in Valeyre et al. 2009: 22.

Insbesondere Schweden, Dänemark, die Niederlande und Frankreich sind durch die Arbeitsform des selbstbestimmten Lernens geprägt (Abbildung 24). Demnach spielen hier Teamarbeit, autonome Entscheidungen und hohe selbstbestimmte Problemlösungskompetenz eine übergeordnete Rolle. Kaum existent dagegen sind einfache bzw. traditionelle Arbeitsformen oder das Taylorsche System. Dänemark, die Niederlande und Frankreich verfolgen darüber hinaus auch das System der schlanken Produktion. In Deutschland ist keine so klare Dominanz einer Arbeitsform wie in Schweden erkennbar. Zwar ist auch hier das selbstbestimmte Lernen die überrepräsentierte Arbeitsform, dennoch sind 20 Prozent der Erwerbstätigen in der schlanken Produktion verortet. Auch einfache Arbeitsformen und das Taylorsche System sind nach wie vor relevant.

Im Großteil der ost- und südeuropäischen Länder findet sich keine Dominanz einer Arbeitsform. Teilweise zeigen die Länder in diesen Regionen eher eine klare Präferenz für Taylorsche Produktionsformen und traditionelle Arbeitsweisen. Diese Arbeitsorganisation führt zu einer klaren positiven Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen – Länder mit der dominanten Arbeitsform des selbstbestimmten Lernens zeigen eine bessere Performanz in Sachen Work-Life-Balance und weniger physische Risiken oder Gesundheitsprobleme – und darüber hinaus auch zu einer besseren Performanz des jeweiligen Unternehmens. Durch gute Arbeitsbedingungen wird die intrinsische Motivation gefördert und eine langfristige Unternehmensbindung des Einzelnen hergestellt, die wiederum positiven Einfluss auf die Leistungsfähigkeit der Individuen und schließlich auch auf die Gruppe der Mitarbeiter haben kann (Chung et al. 2007).

## 7 Arbeitsbeziehungen

In den meisten hier betrachteten Ländern haben Tarifverhandlungen und Kollektivvereinbarungen nach wie vor großen Einfluss auf die Ausgestaltung traditioneller Beschäftigungsformen, vor allem in Bezug auf die Lohnfindung und die Arbeitsbedingungen. Nach einer Studie der Europäischen Zentralbank (Du Caju et al. 2008), die sich auf Umfragedaten des „Wage Dynamics Network“ stützt, weisen die meisten Länder einen Abdeckungsgrad von Tarifverträgen von mehr als 75 Prozent auf (Tabelle 9)<sup>3</sup>. Dazu zählen die skandinavischen Länder mit Ausnahme Norwegens, alle südeuropäischen und einige osteuropäische Staaten, aber auch korporatistisch geprägte Länder wie Österreich, Frankreich und Belgien. Auf der anderen Seite finden sich sehr geringe Verbreitungsgrade von Tarifverträgen unterhalb von 25 Prozent lediglich in den USA, Japan und Litauen. Für Deutschland ergibt sich ein geteiltes Bild: Während die Tarifabdeckung in den alten Bundesländern im mittleren Bereich zwischen 51 und 75 Prozent liegt, befindet sie sich in Ostdeutschland auf erheblich geringerem Niveau zwischen 26 und 50 Prozent. Damit liegen die neuen Bundesländer in einer Gruppe mit Ungarn und Großbritannien.

Der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland liegt hauptsächlich in der differierenden Abdeckung in der Industrie (West: mittel; Ost: gering). Gleichmaßen gering ist die Tarifverbreitung im Bereich der marktlichen Dienstleistungen, während sich für den Sektor nicht-marktlicher Dienstleistungen ein hoher Abdeckungsgrad ergibt. Zu diesem Bereich zählt auch der Öffentliche Dienst, in dem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände traditionell stark vertreten sind. Auch in den meisten anderen Ländern spielen die Sozialpartner in diesem Sektor eine besonders große Rolle. Das deutsche Phänomen einer geringen Abdeckung bei marktlichen Dienstleistungen ist dagegen nur in wenigen weiteren Ländern zu finden, etwa in Japan, Großbritannien oder den USA. Die Mehrzahl der Länder weist auch in diesem Bereich eine hohe Verbreitung von Tarifverträgen auf.

---

<sup>3</sup> Die Ermittlung tariflicher Abdeckungs- und gewerkschaftlicher Organisationsgrade ist mit erheblichen methodischen und statistischen Schwierigkeiten behaftet. Vor diesem Hintergrund wird inzwischen in der Regel darauf verzichtet, einzelne Datenpunkte auszuweisen. Es hat sich vielmehr die Einteilung der Länder in bestimmte Kategorien etabliert (vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2009a).

Tabelle 9: Abdeckungsgrad von Tarifverträgen nach Sektoren, 2006 oder letztes verfügbares Jahr

	Industrie	Marktliche Dienstleistungen <sup>a</sup>	Nicht-marktliche Dienstleistungen <sup>b</sup>	Insgesamt
Österreich	H	H	H	H
Belgien	H	H	H	H
Tschechien	M	G	M	M
Dänemark	H	M	H	H
Finnland	H	H	H	H
Frankreich	H	H	H	H
Deutschland (West)	M	G	H	M
Deutschland (Ost)	G	G	H	G
Griechenland	H	H	H	H
Ungarn	G	G	G	G
Italien	H	H	H	H
Japan	SG	SG	SG	SG
Litauen	SG	SG	G	SG
Norwegen	M	M	H	M
Portugal	H	H	H	H
Slowenien	H	H	H	H
Spanien	H	H	IR	H
Schweden	H	H	H	H
Großbritannien	G	SG	M	G
USA	SG	SG	SG	SG

Quelle: Du Caju et al.

Anmerkung: SG = sehr gering (zwischen 0 % und 25 %), G = gering (zwischen 26 % und 50 %), M = mittel (zwischen 51 % und 75 %), H = hoch (zwischen 76 % und 100 %).

<sup>a</sup> Marktliche Dienstleistungen umfassen Groß- und Einzelhandel, Reparaturen von Fahrzeugen und Haushaltsgütern, Gastronomie, Transport, Logistik und Telekommunikation, Finanzdienstleistungen sowie Maklerwesen und Vermietungen.

<sup>b</sup> Nicht-marktliche Dienstleistungen umfassen Dienstleistungen, die zu nicht kostendeckenden Preise von staatlichen Einrichtungen oder privaten gemeinnützigen Einrichtungen angeboten werden.

## 7.1 Gewerkschaftlicher Organisationsgrad

Der Abdeckungsgrad von Kollektivvereinbarungen lässt keine Rückschlüsse auf den Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu. Die Politik kann etwa im Rahmen von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und Gleichbehandlungsgeboten dafür sorgen, dass Tarifvereinbarungen umfassende Gültigkeit erlangen und eine hohe Zahl von Beschäftigten und Unternehmen erfassen, auch wenn die Mitgliederzahlen in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gering ausfallen. Außerdem können auch informelle Arrangements wie etwa die Lohnführerschaft einzelner Tarifbereiche oder die Sorge um den Betriebsfrieden bei ungleicher Behandlung auf eine faktisch hohe Durchsetzungskraft von Verbänden und Gewerkschaften hinwirken.

Aktuelle, international vergleichbare Daten zum Organisationsgrad von Arbeitgeberverbänden sind in der Literatur kaum zu finden.<sup>4</sup> Aus diesem Grund kann an dieser Stelle lediglich der Organisationsgrad von Gewerkschaften näher beleuchtet werden. Auch hier bestehen methodische und statistische Probleme, die sich etwa darauf erstrecken, dass sich ein nicht zu vernachlässigender Teil der Gewerkschaftsmitglieder im Ruhestand befindet. Als Bezugsgröße neben den Erwerbstätigen auch alle Rentner und Pensionäre ins Auge zu fassen, wäre der Fragestellung jedoch nicht angemessen. Vor diesem Hintergrund ist an dieser Stelle ebenfalls eine Einteilung in breitere Kategorien angezeigt.

Es zeigt sich, dass vor allem in den skandinavischen Ländern, aber auch in Belgien Gewerkschaftsdichten von über 70 Prozent erreicht werden (Tabelle 10). Spitzenreiter in diesem Vergleich ist Finnland mit über 90 Prozent. Italien liegt in der Kategorie von 60 bis 69 Prozent, während ein Großteil der Länder Organisationsgrade von weniger als 40 Prozent aufweist. Dazu zählen sowohl die angelsächsischen Staaten Irland und Großbritannien, aber auch Österreich, die Niederlande und Deutschland. Das untere Ende der Skala markieren die baltischen Staaten sowie Polen, die Slowakei und Spanien.

Tabelle 10: Gewerkschaftsdichten in Europa, 2008

> 90 %	Finnland
80 % – 89 %	Belgien, Schweden
70 % – 79 %	Dänemark, Norwegen
60 % – 69 %	Italien
50 % – 59 %	Zypern, Luxemburg, Malta
40 % – 49 %	Rumänien
30 % – 39 %	Österreich, Irland, Slowenien
20 % – 29 %	Bulgarien, Tschechien, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Niederlande, Portugal und Großbritannien
10 % – 19 %	Lettland, Polen, Slowakei, Spanien
< 10 %	Estland, Litauen

Quelle: European Industrial Relations Observatory 2009a.

Der Blick in die Sektoren zeigt, dass der Anteil organisierter Beschäftigter sowohl in West- als auch Ostdeutschland besonders gering im Bereich marktlicher Dienstleistungen ist (Tabelle 11). Hier ist es den Gewerkschaften bislang nicht gelungen, Fuß zu fassen. Dieses Bild zeigt sich auch in der Mehrzahl der anderen Länder. Lediglich in Schweden ist der Organisationsgrad in diesem Bereich hoch, und mit Portugal und Dänemark weisen nur zwei Länder einen mittleren Grad zwischen 51 und 75 Prozent auf. Auch im Sektor der nicht-marktlichen Dienstleistungen sind Mitgliedschaften in Gewerkschaften in den meisten Ländern zahlenmäßig gering bis sehr gering ausgeprägt, auch wenn in diesen Branchen der Organisationsgrad etwas höher liegt. Mit den skandinavischen Ländern und Österreich befinden sich aber auch fünf Staaten an der Spitze der Skala und weisen

<sup>4</sup> Vgl. Höppner (2007), der dazu Daten aus dem Jahr 1996 zitiert. Aktuelleres ist auch dem Autoren-Team nicht bekannt. Danach betrug der Organisationsgrad der größten Dachorganisation der Arbeitgeber in Deutschland 72 Prozent. Ähnliche Werte ergaben sich für Belgien, Frankreich und die Niederlande. In Österreich betrug der Organisationsgrad 100 Prozent, während die meisten übrigen Länder auf Werte zwischen 30 und 40 Prozent kamen.



Organisationsgrade von mehr als 75 Prozent aus. Über das Gesamtableau hinweg zeigt sich ein ähnliches Bild in der Industrie. Auffällig ist zudem, dass neben den USA auch Frankreich und Spanien in allen drei Bereichen nur sehr geringe Organisationsgrade aufweisen.

Tabelle 11: Organisationsgrad von Gewerkschaften nach Sektoren, 2006 oder letztes verfügbares Jahr

	Industrie	Marktliche Dienstleistungen <sup>a</sup>	Nicht-marktliche Dienstleistungen <sup>b</sup>
<b>Österreich</b>	G	SG	H
<b>Belgien</b>	M	G	M
<b>Dänemark</b>	H	M	H
<b>Finnland</b>	H	G	H
<b>Frankreich</b>	SG	SG	SG
<b>Deutschland (West)</b>	G	SG	G
<b>Deutschland (Ost)</b>	G	SG	G
<b>Ungarn</b>	SG	SG	G
<b>Italien</b>	G	SG	G
<b>Japan</b>	SG	SG	SG
<b>Litauen</b>	SG	SG	G
<b>Niederlande</b>	G	SG	G
<b>Norwegen</b>	M	G	H
<b>Polen</b>	SG	SG	G
<b>Portugal</b>	G	M	G
<b>Slowenien</b>	G	G	G
<b>Spanien</b>	SG	SG	SG
<b>Schweden</b>	H	H	H
<b>Großbritannien</b>	G	SG	M
<b>USA</b>	SG	SG	SG

Quelle: Du Caju et al. 2008.

Anmerkung: SG = sehr gering (zwischen 0 % und 25 %), G = gering (zwischen 26 % und 50 %), M = mittel (zwischen 51 % und 75 %), H = hoch (zwischen 76 % und 100 %).

<sup>a</sup> Marktliche Dienstleistungen umfassen Groß- und Einzelhandel, Reparaturen von Fahrzeugen und Haushaltsgütern, Gastronomie, Transport, Logistik und Telekommunikation, Finanzdienstleistungen sowie Maklerwesen und Vermietungen.

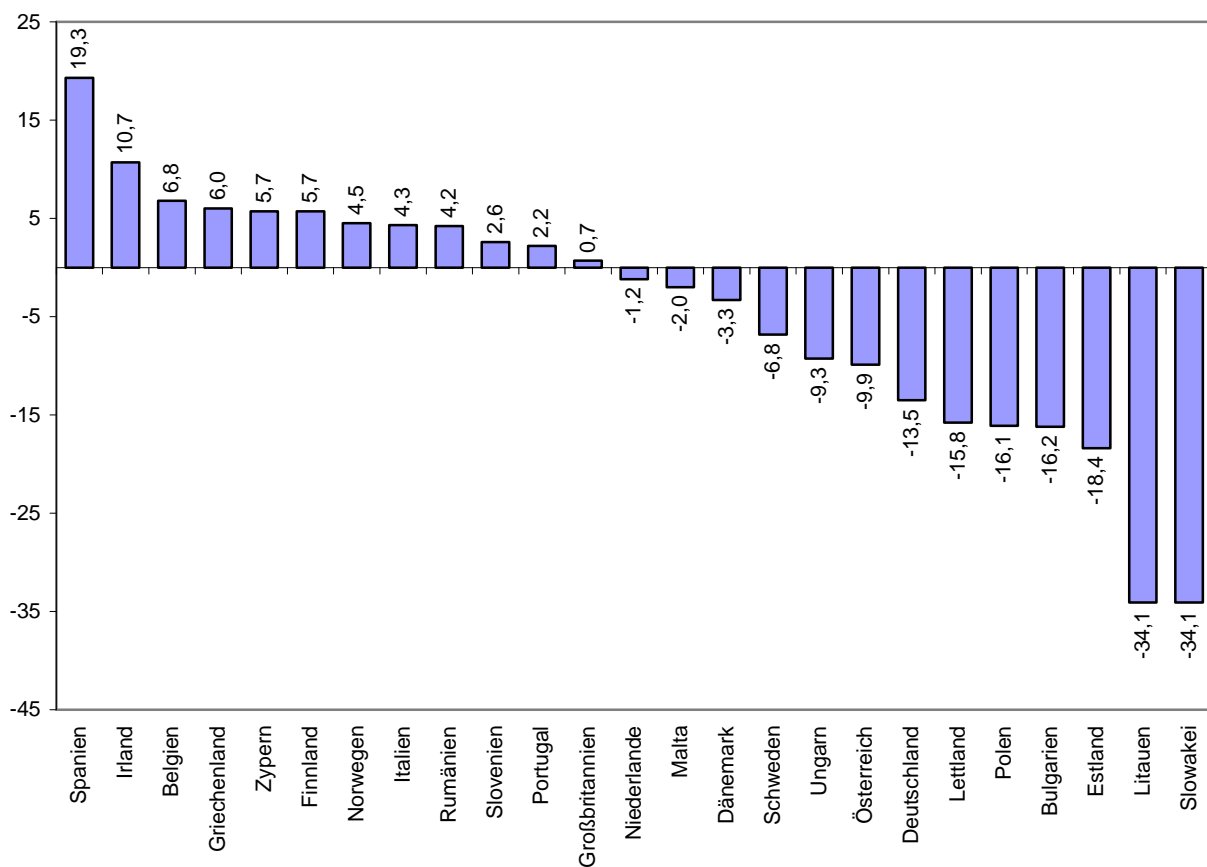
<sup>b</sup> Nicht-marktliche Dienstleistungen umfassen Dienstleistungen, die zu nicht kostendeckenden Preisen von staatlichen Einrichtungen oder privaten gemeinnützigen Einrichtungen angeboten werden.

Der Blick auf die zeitliche Entwicklung der Mitgliederzahlen von Gewerkschaften in Europa liefert ein heterogenes Bild. Im Zeitraum von 2003 bis 2008 konnten die Gewerkschaften in einer Reihe von Ländern zusätzliche Mitglieder gewinnen, etwa in Belgien, Irland und Griechenland (Abbildung 25). Spitzenreiter in diesem Vergleich ist Spanien, wo die Zahl organisierter Arbeitnehmer um etwa ein Fünftel zugenommen hat. Auf der anderen Seite hat sich in einer Reihe von mittel- und osteu-

ropäischen Ländern der Organisationsgrad teils drastisch verringert, allen voran in Litauen und in der Slowakei, wo die Mitgliederzahlen um etwa ein Drittel eingebrochen sind.

Auch in Deutschland war die Mitgliederentwicklung negativ. Leider stellt das European Industrial Relations Observatory (2009a) keine Gesamtdaten für Deutschland bereit. Hier liegen lediglich Kennziffern für die Entwicklung der Mitgliederzahlen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), des Deutschen Beamtenbundes (DBB) und des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) vor. Während der DGB einen Mitgliederverlust von 13,5 Prozent im Zeitraum von 2003 bis 2008 hinnehmen musste (Wert in Abbildung 25), lag der Rückgang beim CGB etwas niedriger bei 9,3 Prozent. Der DBB konnte dagegen eine leichte Zunahme der Mitgliederzahl in Höhe von 1,8 Prozent verzeichnen.<sup>5</sup>

Abbildung 25: Veränderung der Mitgliederzahlen in Gewerkschaften in Prozent, 2003 zu 2008



Quelle: European Industrial Relations Observatory 2009a.

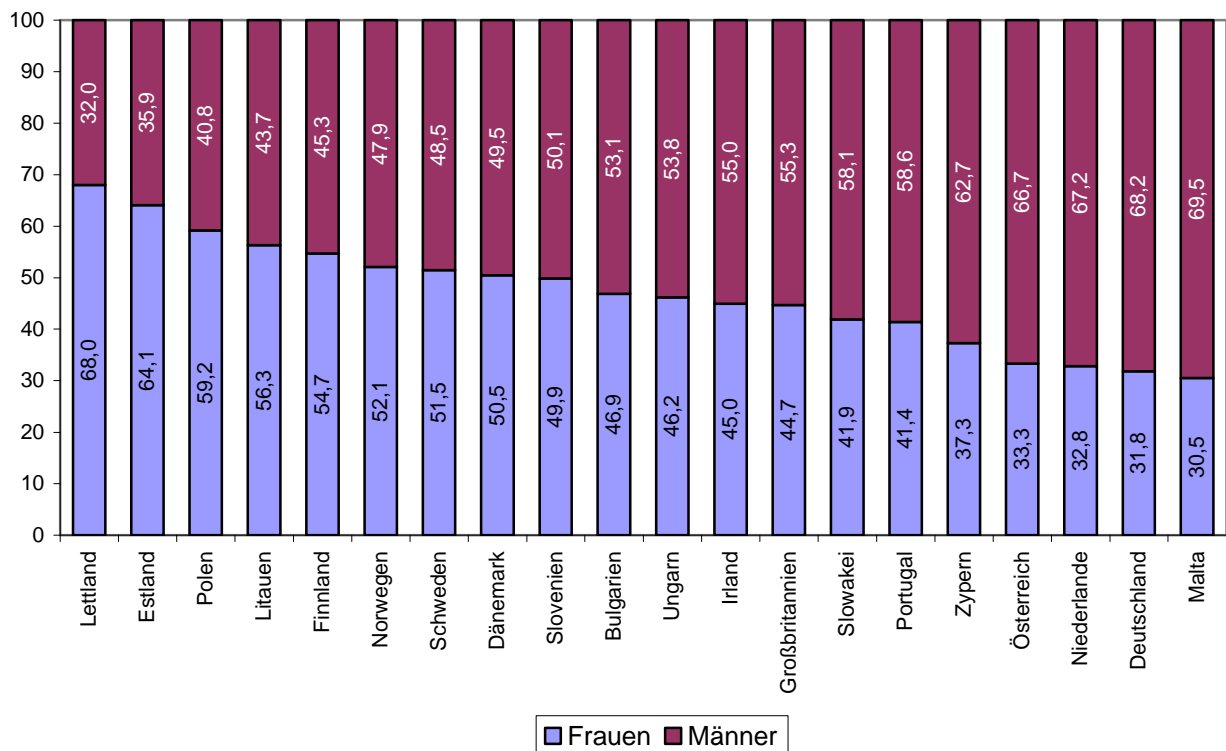
Anmerkung: Die Daten für Deutschland beziehen sich lediglich auf den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), für Irland nur auf die ICTU und für Spanien nur auf die CC.OO. Für alle anderen Länder beziehen sich die Daten auf alle vertretenen Dachverbände sowie auf andere zahlenmäßig bedeutende Gewerkschaften, die keinem Dachverband angehören.

Die Verteilung der Gewerkschaftsmitglieder auf beide Geschlechter zeigt in Europa ein breites Spektrum. Vor allem in den baltischen Ländern und Polen, aber auch in Skandinavien sind Frauen stärker organisiert als Männer (Abbildung 26). In Lettland sind zwei Drittel aller Gewerkschaftsmit-

<sup>5</sup> Der DGB hat im Jahr 2008 77,7 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder auf sich vereint. Der DBB hat einen Anteil von 15,6 Prozent, während diese Größe für den CGB 3,4 Prozent beträgt. Übrige Gewerkschaften, die nicht einem der drei großen Dachverbände angeschlossen sind, vereinen nochmals 3,3 Prozent aller Mitglieder auf sich.

glieder Frauen. Genau umgekehrt stellt sich die Situation in den korporatistisch geprägten Ländern Österreich, den Niederlanden und Deutschland dar. Hier beträgt der Anteil von Frauen in Gewerkschaften nur ein Drittel. Diese Unterschiede in der Geschlechterverteilung dürften nicht nur auf den unterschiedlichen Stellenwerten von Gender-Mainstreaming in den Gewerkschaften beruhen, sondern durch sektorale Differenzen in der Beschäftigung von Frauen und Männern erklärt werden. So ist der Beschäftigungsanteil von Frauen in den skandinavischen Ländern besonders hoch im Bereich nicht-marktlicher Dienstleistungen. Diese Wirtschaftszweige, vor allem der öffentliche Dienst, weisen jedoch einen relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf.

Abbildung 26: Gewerkschaftsmitglieder nach Frauen und Männern in Prozent, 2008



Quelle: European Industrial Relations Observatory 2009a.

## 7.2 Ebenen der Tarifverhandlungen und Koordinierungsmechanismen

Der Einfluss von Tarifverhandlungen und Kollektivvereinbarungen auf gesamtwirtschaftliche Größen wie Inflationsrate, Arbeitslosigkeit und Wirtschaftswachstum hängt stark von der konkreten institutionellen Ausgestaltung ab. Zentrale Einflussfaktoren sind dabei die Ebenen, auf denen verhandelt wird, und die Ausgestaltung von Koordinierungsmechanismen (Blanchard 2005, Calmfors/Driffill 1988, Driffill 2006, Nickell/Nunziata/Ochel 2005). Tabelle 12 umfasst zunächst die typischen Ebenen der Tarifverhandlungen in den jeweiligen Ländern in regionaler und sektoraler Hinsicht sowie mit Blick auf Berufsgruppen und Unternehmen. Gemeinsam mit Spanien ist Deutschland das einzige Land, das den Schwerpunkt auf sektorale Verhandlungen in bestimmten Regionen setzt. Auf der rein nationalen Ebene wird lediglich in drei Ländern – Irland, Finnland und Slowenien – verhandelt. In allen übrigen Staaten besteht kein ausgeprägter räumlicher Bezug von Tarifverhandlungen.

In den meisten Ländern werden Kollektivverhandlungen vor allem auf der sektoralen Ebene geführt. Lediglich in Schweden, Österreich und Griechenland haben auch Verhandlungen im Bereich bestimmter Berufsgruppen größere Bedeutung. In nahezu allen Ländern haben inzwischen auch Vereinbarungen auf der Unternehmensebene gewisse Bedeutung erlangt. Besonders ausgeprägt sind sie in Tschechien, Frankreich, Estland, Ungarn, Litauen, Luxemburg, Polen sowie in Großbritannien und den USA. Keine besondere Rolle spielen solche Verhandlungen nur noch in Irland, Portugal und Österreich. Auffällig ist schließlich, dass in Belgien und Griechenland Kollektivvereinbarungen auf fünf verschiedenen Ebenen geschlossen werden, während Frankreich sogar in jedem Feld der Tabelle einen Eintrag aufweist. Dies lässt sich als Zeichen für eine fragmentierte Tariflandschaft werten.

Die Koordinierungsmechanismen zwischen verschiedenen Kollektivvereinbarungen lassen sich zunächst in staatliche Bestimmungen und verbandliche Koordinierung unterteilen. Zu den wichtigsten staatlichen Instrumenten zählen die Lohnindexierung, also die Anknüpfung der Löhne an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, sowie die Existenz eines gesetzlichen Mindestlohnes. Im deutschen Kontext zusätzlich von Bedeutung ist die Möglichkeit der Politik, Tarifabschlüsse für allgemeinverbindlich zu erklären. Dieses weitere Koordinierungsinstrument war jedoch nicht Gegenstand der Umfrage, die Tabelle 13 zugrunde liegt.

Auf das Instrument der Lohnindexierung greifen inzwischen nur noch Belgien, Zypern und Luxemburg sowie in geringerem Maße Tschechien und Slowenien zurück. Ein gesetzlicher Mindestlohn mit Einfluss auf die Ergebnisse von Kollektivvereinbarungen findet sich in der Mehrzahl der Länder. Besondere Bedeutung hat er in Tschechien, Estland, Frankreich, Litauen und Portugal. In der nicht-staatlichen Sphäre setzt ein großer Teil der Länder auf intra-verbandliche Koordinierung. Das heißt, Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände stimmen sich untereinander ab, es gibt jedoch keine Abstimmung zwischen den beiden Lagern. Diese Form der Koordinierung hat auch in Deutschland den höchsten Stellenwert. Noch Mitte der 90er Jahre besaß hierzulande auch das System der Lohnführerschaft hohe Geltung. Dabei wird ein Tarifabschluss, der in einer bestimmten Branche und/oder in einer bestimmten Region getroffen wird, als maßgeblich für nachfolgende Vereinbarungen erachtet. Nach den Ergebnissen der Umfrage im Jahr 2006 hat dieser Mechanismus jedoch in Deutschland mittlerweile an Bedeutung verloren. Lediglich in Norwegen wird dieser Weg zur Koordinierung schwerpunktmäßig verfolgt. Das System der inter-verbandlichen Koordinierung, bei dem Absprachen nicht nur unter verschiedenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sondern auch zwischen den beiden Parteien getroffen werden, hat eine besondere Bedeutung in Belgien, Spanien, Griechenland und Slowenien. Aber auch in manchen Ländern Skandinaviens sowie in Irland kommt dieses Konzept zur Anwendung.

Tabelle 12: Typische Ebenen der Tarifverhandlungen, 2006 oder letztes verfügbares Jahr

	National	Regional	Intersektoral	Sektoral	Berufsgruppen	Unternehmen
Österreich		X		X	X	
Belgien	x		X	X	X	X
Zypern				x		X
Tschechien				x		X
Deutschland		X		X		X
Dänemark			X	X	X	X
Estland	x					X
Spanien	x	X		X		X
Finnland	X			x		X
Frankreich	x	X	X	X	X	X
Griechenland	x	X		X	X	X
Ungarn	x			x		X
Irland	X					
Italien				X		X
Japan				X		X
Litauen	x					X
Luxemburg				x	X	X
Niederlande	x			X		X
Norwegen			X	X	X	X
Polen	x					X
Portugal				X		
Schweden			X	X	X	X
Slowenien	X			X		X
Großbritannien	x			x	X	X
USA					X	X

Legende: x typische Ebene X dominierende Ebene

Quelle: Du Caju et al. 2008.

Tabelle 13: Typische Koordinierungsmechanismen bei Tarifverhandlungen, 2006 oder letztes verfügbares Jahr

	Staatlicher Einfluss				
	Lohnindexierung	Gesetzlicher Mindestlohn	Inter- verbandliche Koordinie- rung	Intra- verbandliche Koordinie- rung	Lohnführerschaft
Österreich				x	x
Belgien	X	x	X		
Zypern	X				
Tschechien	x	X		X	
Deutschland				X	
Dänemark			x	X	x
Estland		X	x		
Spanien		x	X		
Finnland				X	
Frankreich		X	x		
Griechenland			X		
Ungarn		x			x
Irland		x	x		
Italien				X	
Japan		x	x	X	x
Litauen		X			
Luxemburg	X	x		x	
Niederlande			x	X	
Norwegen			x	X	X
Polen		x			
Portugal		X			
Schweden			x	X	
Slowenien	X	x	X	x	
Großbritan- nien		x			x
USA		x			x
<b>Legende:</b>	X	typische Ebene		X	

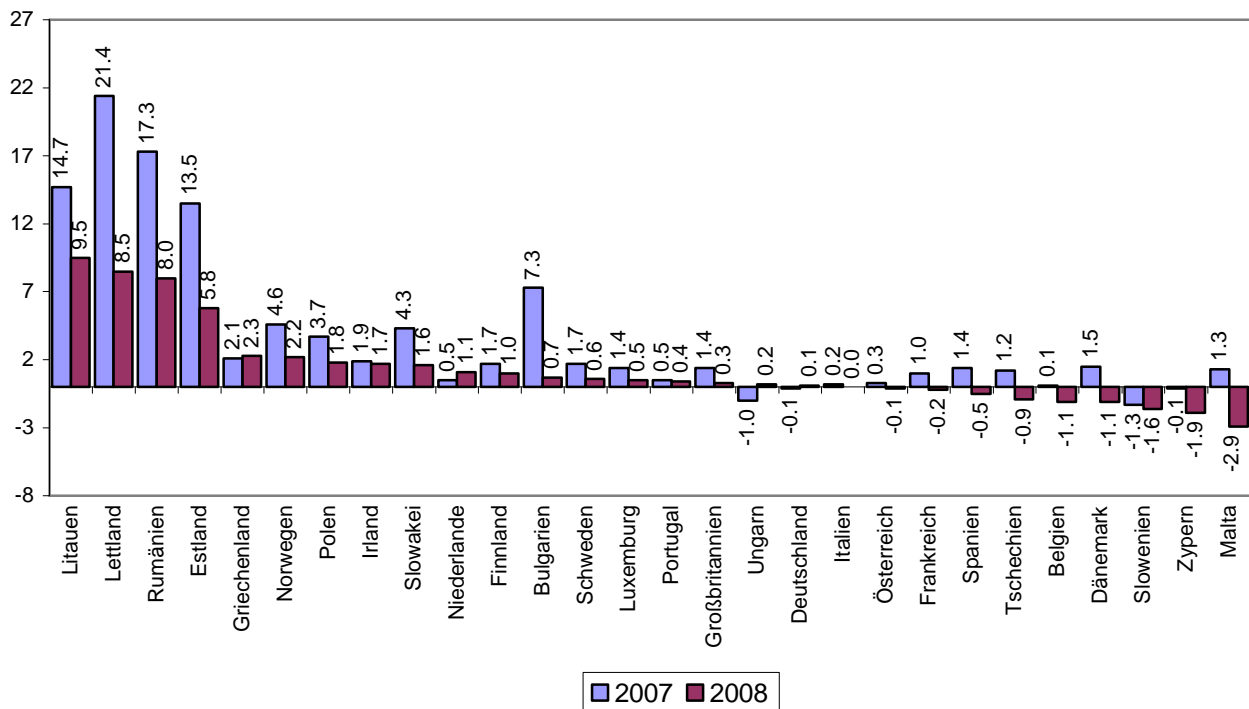
Quelle: Du Caju et al. 2008.

### 7.3 Ergebnisse von Kollektivvereinbarungen

Im Zentrum von Tarifabschlüssen steht nach wie vor die Entwicklung der Löhne. In Abbildung 27 sind die jährlichen tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen, bereinigt um die landesspezifische Inflationsrate, in den Jahren 2007 und 2008 dargestellt. Es fällt auf, dass vor allem die baltischen Länder und Rumänien in beiden Jahren enorme Zuwächse der realen Tariflöhne zu verzeichnen hatten. Diese bewegten sich 2007 im Bereich von 13 bis 22 Prozent und lagen 2008 immerhin noch zwischen knapp sechs und zehn Prozent. In diesen Ländern hat sich eine starke Nachholbewegung vollzogen.

Im Jahr 2007 hat es mit Ausnahme Ungarns in keinem Land einen nennenswerten Rückgang der Tariflöhne gegeben. Anders stellt sich die Situation für 2008 dar. In einer Reihe von Ländern mussten Einbußen von bis zu drei Prozent (Malta) hingenommen werden. Dies dürfte mit Reaktionen auf die sich 2008 bereits abkühlende Konjunktur und mit deutlich gestiegenen Inflationsraten vor dem Einbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise zu erklären sein. Die realen Tariflöhne in Deutschland haben in beiden Jahren stagniert. Damit hat sich die anhaltende Lohnzurückhaltung der Vorjahre auch in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts während des Wirtschafts- und Beschäftigungsaufschwungs fortgesetzt.

Abbildung 27: Tariflich vereinbarte, inflationsbereinigte Lohnsteigerungen in Prozent, 2007 und 2008



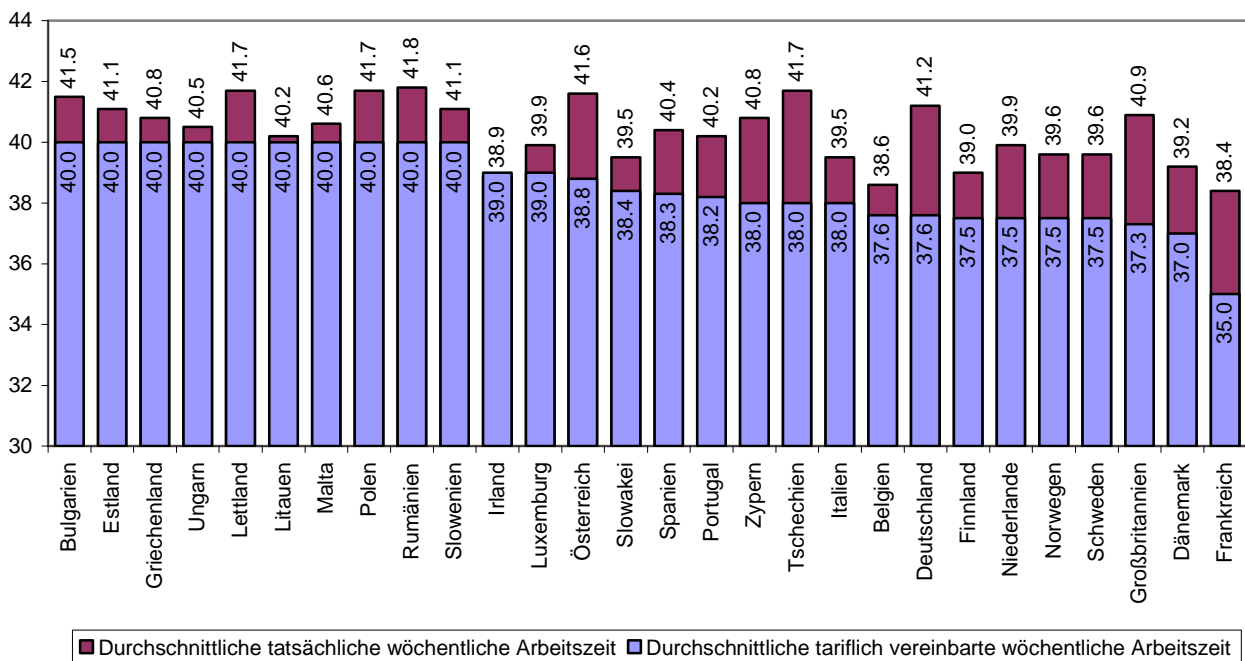
Quelle: European Industrial Relations Observatory 2009b.

Ein weiterer zentraler Gegenstand von kollektiven Lohnverhandlungen ist die Arbeitszeit. Ein Blick auf die tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten (Abbildung 28) zeigt, dass bis auf Tschechien und die Slowakei alle neuen EU-Mitgliedsländer und Griechenland auf die 40-Stunden-Woche setzen. Deutschland liegt mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 37,6 gleichauf mit skandinavischen Ländern, Belgien, Großbritannien und den Niederlanden. Lediglich Frankreich hat

mit den gesetzlich vorgeschriebenen 35 Stunden noch einmal eine deutlich geringere vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeiten übersteigen die tariflichen zum Teil deutlich. Lediglich in Irland entsprechen sich beide Zeiten ungefähr. Zum Teil dürfte dies damit zu erklären sein, dass für die tatsächlichen Arbeitszeiten die aktuell verfügbaren Daten aus dem 3. Quartal 2008 stammen, als Irlands Wirtschaftsentwicklung bereits negativ war und die Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise relativ früh zum Tragen kamen. Zu den Ländern, in denen die tatsächliche die vereinbarte Arbeitszeit deutlich übersteigt, gehört neben Österreich, Tschechien, Großbritannien und Frankreich auch Deutschland, wo im Schnitt 41,2 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Damit beträgt die Diskrepanz 3,6 Stunden. Spitzenreiter bei den tatsächlichen Wochenarbeitszeiten sind Rumänien (41,8 Stunden), Lettland, Polen und Tschechien (41,7 Stunden) sowie Österreich (41,6 Stunden).

Abbildung 28: Durchschnittlich tariflich vereinbarte sowie tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden, 2008

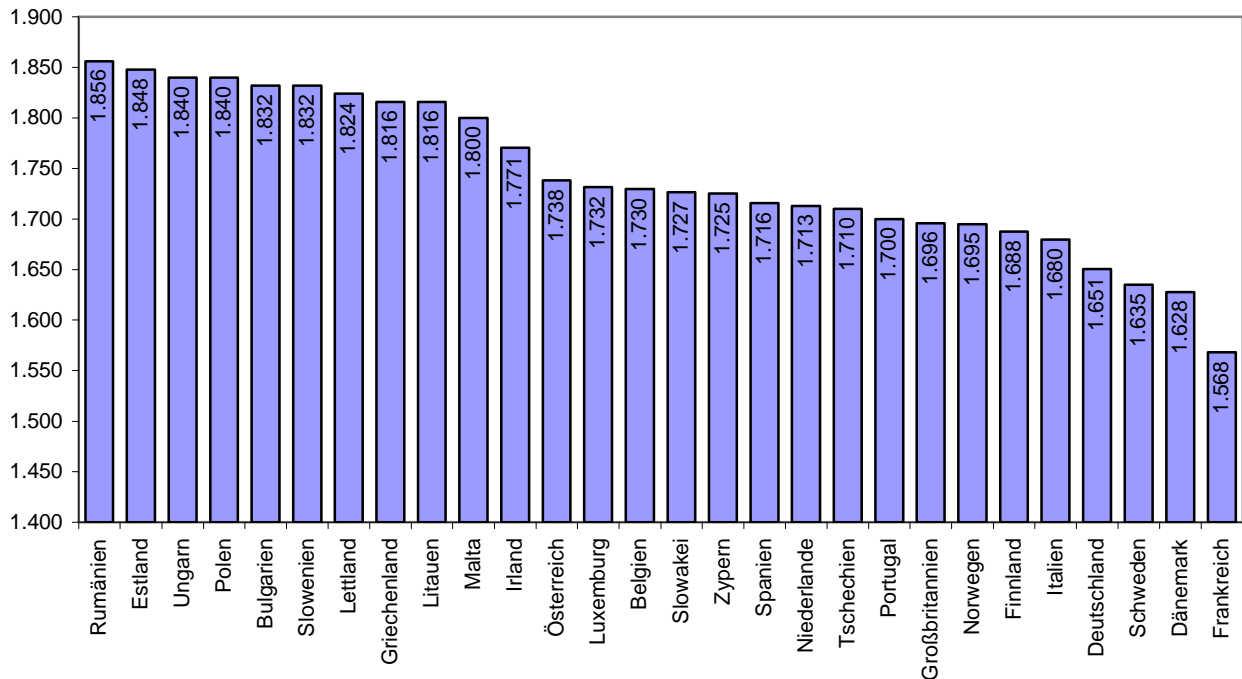


Quelle: European Industrial Relations Observatory 2009c.

Ein etwas anderes Bild ergibt der Blick auf die durchschnittlichen tariflich vereinbarten Jahresarbeitszeiten im Jahr 2008, bereinigt um die Anzahl der Feiertage (Abbildung 29). Neben den gesetzlichen Feiertagen werden hier auch die tariflichen Regelungen zu Urlaubstagen und anderen Abwesenheiten berücksichtigt. In diesem Vergleich weist Deutschland mit 1.651 Stunden eine der geringsten jährlichen Arbeitszeiten auf. Darunter liegen noch Schweden und Dänemark sowie mit deutlichem Abstand Frankreich, das auf 1.568 Stunden kommt. Am anderen Ende des Spektrum zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Wochenarbeitszeit: Besonders hohe Jahresarbeitszeiten von über 1.800 Stunden haben mittel- und osteuropäische Staaten sowie Griechenland und Malta. Die Diskrepanz zwischen Polen auf der einen und Dänemark auf der anderen Seite beträgt 212 Stunden. Bei einer 38-Stunden-Woche wäre das ein Unterschied von knapp 28 Arbeitstagen. Einen großen Anteil an der geringen Stundenzahl am unteren Ende der Skala haben tarifliche Urlaubsregelungen. So beträgt in Deutschland der durchschnittlich zugesicherte Urlaubsanspruch 30 Tage.



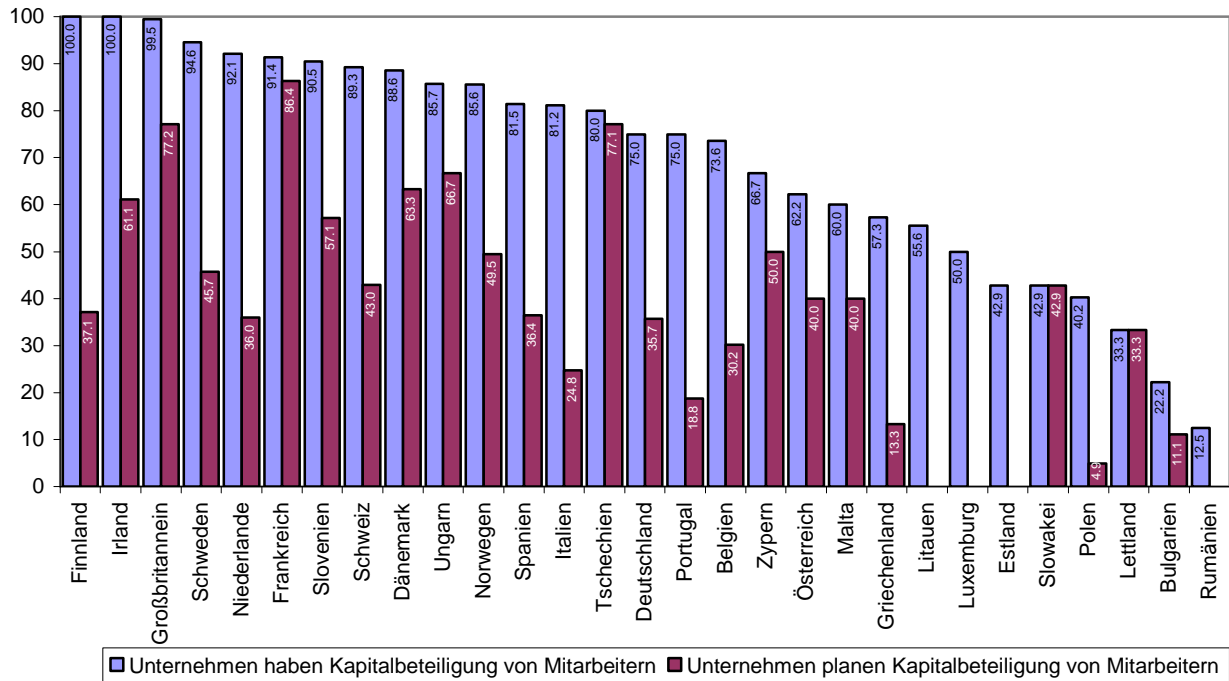
Abbildung 29: Durchschnittlich tariflich vereinbarte Jahresarbeitszeiten inkl. Feiertage in Stunden, 2008



Quelle: European Industrial Relations Observatory 2009c.

Ein weiterer Gegenstand von Tarifverhandlungen, wenn auch nicht nur dort, ist die Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital von Unternehmen. Abbildung 30 zeigt einerseits den Anteil der Großunternehmen, die überhaupt eine Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenskapital vorsehen, und andererseits den Anteil von Großunternehmen, in denen alle Mitarbeiter Zugang zu derartigen Regelungen haben. In Finnland und Irland haben ausnahmslos alle Großunternehmen eine Form von Mitarbeiterbeteiligung, dicht gefolgt von Großbritannien, wo die Quote 99,5 Prozent beträgt. Auch Schweden, die Niederlande und Frankreich weisen noch Quoten von mehr als 90 Prozent auf. In Deutschland bieten noch drei Viertel aller Großunternehmen solche Möglichkeiten an. Am unteren Ende der Skala liegen mittel- und osteuropäische Länder. Rumänien bildet mit einer Quote von 12,5 Prozent das Schlusslicht. Dort gibt es ebenso wie in Litauen, Luxemburg und Estland überhaupt keine Großunternehmen, die einen Zugang zur Kapitalbeteiligung für alle Mitarbeiter anbieten. Spitzenreiter bei diesem Indikator ist Frankreich mit 86 Prozent. In Tschechien und Großbritannien sind es noch etwa drei Viertel aller Großunternehmen, die alle Mitarbeiter gleichberechtigt am Kapital beteiligen.

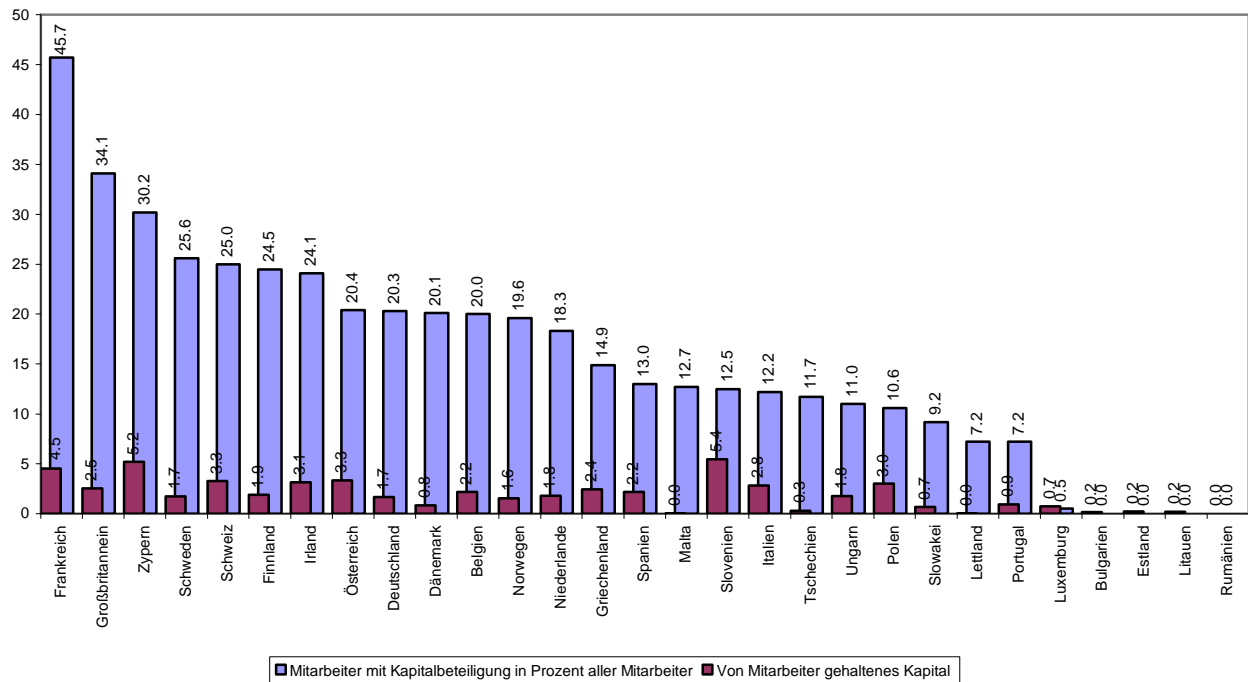
Abbildung 30: Anteil von Großunternehmen mit Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen, 2008



Quelle: European Federation of Employee Share Ownership 2008.

Der Prozentsatz der Beschäftigten, die Anteile an ihrem jeweiligen Unternehmen besitzen, ist in Frankreich mit knapp 46 Prozent am höchsten (Abbildung 31). Mit deutlichem Abstand folgt Großbritannien mit 34 Prozent. In Deutschland sind ein Fünftel aller Arbeitnehmer am Unternehmen beteiligt; ähnliche Werte werden von Österreich, Dänemark und Belgien erreicht. Sehr geringe Anteile finden sich wiederum in mittel- und osteuropäischen Ländern, wobei die Werte für Bulgarien, Estland, Litauen und Rumänien sogar bei null liegen. Der Anteil am Unternehmenskapital, das von den Mitarbeitern gehalten wird, ist in Slowenien mit 5,4 Prozent am höchsten, obwohl die Quote der beteiligten Mitarbeiter mit 12,5 Prozent nicht besonders hoch liegt. Ebenfalls große Anteile am Kapital halten Beschäftigte in Zypern und Frankreich mit 5,2 bzw. 4,5 Prozent. Deutschland liegt hier mit einem Wert von 1,7 Prozent im Mittelfeld.

Abbildung 31: Anteil der Arbeitnehmer mit Mitarbeiterbeteiligung und Anteil des Kapitals in Mitarbeiterhand, 2008



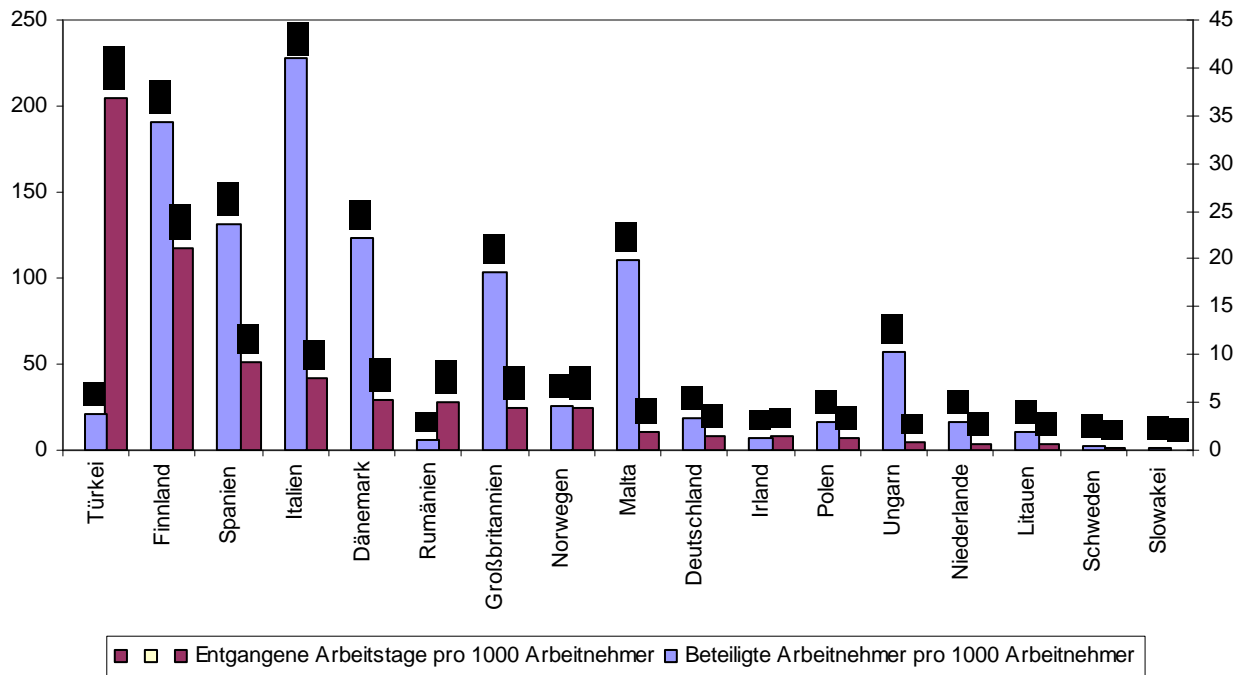
Quelle: European Federation of Employee Share Ownership 2008.

Arbeitskämpfe gehören zum Instrumentarium von Gewerkschaften, um auf eine Tarifeinigung hinzuwirken. Kennziffern zu Streiks und deren Auswirkungen können als Indikatoren für das Ausmaß von Konflikten dienen, die im Zuge von Kollektivverhandlungen entstehen. Da singuläre Arbeitskämpfe größeren Ausmaßes das generelle Bild von Tarifkonflikten stark verzerren können, ist eine längerfristige Betrachtung notwendig. In Abbildung 32 sind Mittelwerte für den Zeitraum von 2005 bis 2007 dargestellt, die zum einen die durch Streiks entgangenen Arbeitstage und zum anderen die an Arbeitskämpfen beteiligten Beschäftigten abbilden, jeweils bezogen auf 1.000 Arbeitnehmer.

Angeführt wird das Feld von der Türkei, wo im Mittel über 200 Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte durch Tarifauseinandersetzungen verloren gegangen sind. Mit deutlichem Abstand und einem Wert von 118 Tagen folgt Finnland. Mit Dänemark (29 Tage) und Norwegen (24 Tage) haben auch zwei skandinavische Länder noch relativ hohe Werte bei den entgangenen Arbeitstagen. Deutschland befindet sich mit etwas mehr als acht Tagen im Mittelfeld, während es in Schweden und der Slowakei in den Jahren 2005 bis 2007 kaum nennenswerte Auseinandersetzungen gab.

Deutliche Unterschiede zwischen den Ländern bestehen auch in der Zahl der an Streiks beteiligten Arbeitnehmer pro 1.000 Beschäftigten. Die relativ hohen Werte für Italien, Finnland, Spanien, Dänemark, Großbritannien und Malta deuten darauf hin, dass in diesen Ländern die Streikbewegungen breit aufgestellt sind und sich verhältnismäßig viele Arbeitnehmer daran beteiligen. Anders sieht es in der Türkei und Rumänien aus. Hier konzentrieren sich die Arbeitskämpfe auf kleine Gruppen von Beschäftigten oder auch auf einzelne Wirtschaftszweige oder Unternehmen, wo jedoch vergleichsweise ausdauernd gestreikt wird.

Abbildung 32: Durch Streiks entgangene Arbeitstage und beteiligte Beschäftigte, jeweils pro 1000 Arbeitnehmer, 2005-2007



Quelle: Eurostat 2009; eigene Berechnungen.  
 Anmerkung: Daten nur für die hier aufgeführten Länder vorhanden.

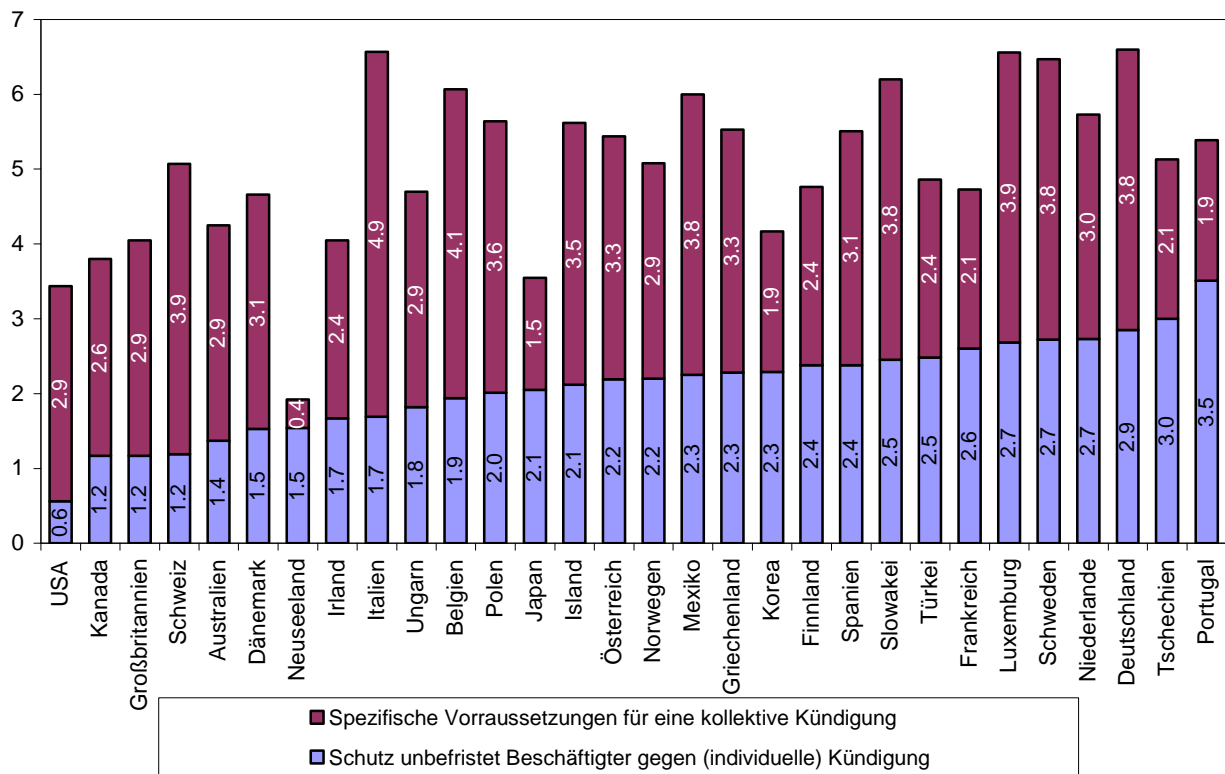
## 8 Schutz und Absicherung der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse

Durch unterschiedliche Arbeitsgesetzgebung können traditionelle Beschäftigungsverhältnisse mehr oder weniger rigide von atypischen Beschäftigungsverhältnissen abgekoppelt sein. Nachfolgend sollen hier die Regelungen zum Kündigungsschutz und zu Absicherungsmechanismen von Arbeitnehmern im Fall von Arbeitslosigkeit diskutiert werden.

### 8.1 Arbeitsgesetzgebung

Je höher die Barriere für einen Arbeitgeber ist, einen unbefristeten Vollzeitmitarbeiter zu entlassen, desto größer sind die Unterschiede der Bedingungen für den jeweiligen Arbeitnehmer. Drei Komponenten beeinflussen die Rigidität der Arbeitsgesetzgebung in einem Land: Die Kündigungsschutzregelungen für einen individuellen Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, zusätzliche Schutzklauseln bei Massenentlassungen und die Schutzregelungen bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die an dieser Stelle vernachlässigt werden sollen.

Abbildung 33: Indikator zur Reglementierung des Kündigungsschutzes, 2008



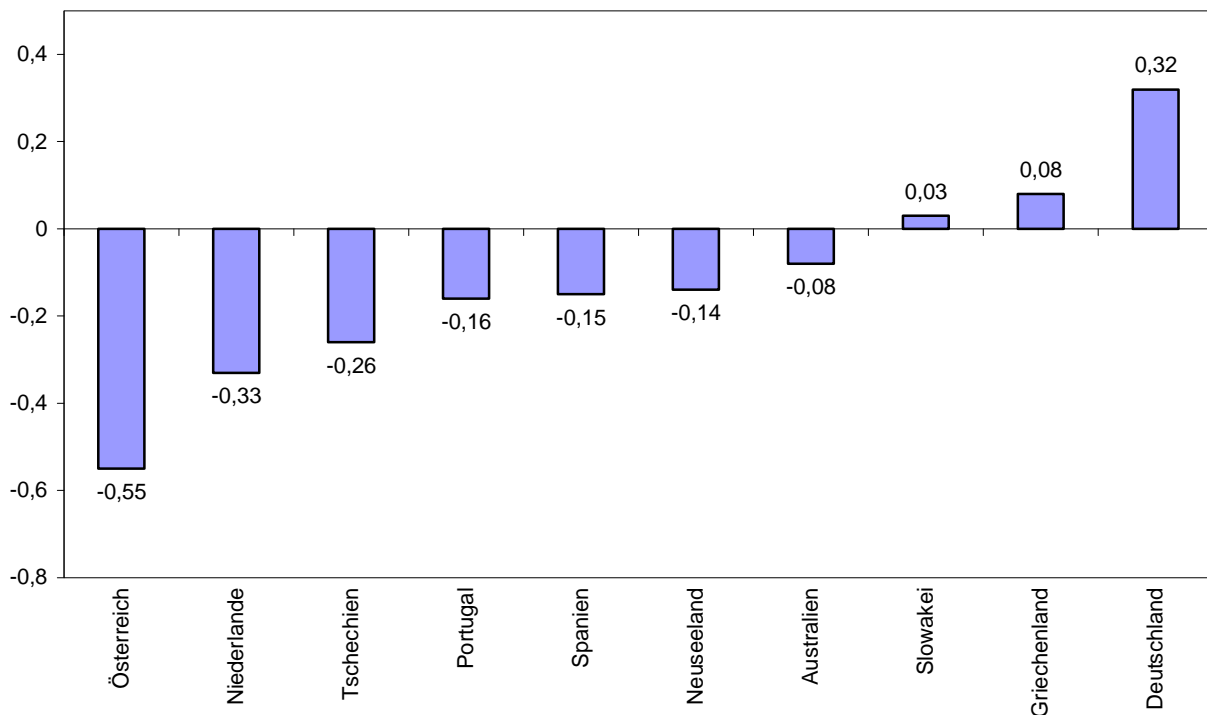
Quelle: OECD Employment Protection Indicators 2008.

In Deutschland sind insbesondere die Kündigungsschutzregelungen für Arbeitnehmer mit einem traditionellen Beschäftigungsverhältnis recht stark ausgeprägt, lediglich die Regelungen in Tschechien und Portugal werden als noch rigider eingestuft (Abbildung 33). Länder mit einem relativ geringen Kündigungsschutz für Normalarbeitnehmer sind die typischen angelsächsischen Systeme Kanada, Großbritannien, Australien und Neuseeland. Auch Dänemark verfügt über einen vergleichsweise lockeren Kündigungsschutz, der allerdings durch relativ hohe Lohnersatzraten ausgeglichen wird. So ist beispielsweise der bürokratische Prozess zur Bekanntmachung einer Kündigung in den USA gar nicht und in Großbritannien kaum geregelt. In Dänemark dagegen ist eine schriftliche Kündigung, die vor dem ersten eines Monats getätigt werden muss, Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung.

In Deutschland ist der Kündigungsprozess relativ stark durchstrukturiert: Bevor das Kündigungsschreiben an einen Arbeitnehmer geht, muss es vorher sowohl schriftliche als auch mündliche Verwarnungen gegeben haben, Grund einer Kündigung kann personenbezogen (der Arbeitnehmer kann seine Arbeit nicht mehr wahrnehmen), verhaltensbezogen (mangelnde Leistungsfähigkeit, grobe Verstöße o.ä.) oder betriebsbedingt sein. Bei einem Kündigungsverfahren muss neben einer stichhaltigen Begründung auch immer der Betriebsrat einbezogen werden. Stimmt dieser dagegen, wird die Kündigung vor dem Arbeitsgericht entschieden. Zusätzlich werden die Hürden für eine Kündigung durch Ergänzungsklauseln zur sozialen Verträglichkeit erhöht. In einigen Ländern kann der Arbeitgeber durch eine Abfindungszahlung das Beschäftigungsverhältnis auflösen. In Deutschland sieht das Gesetz die Zahlung von Abfindungen bei individuellen Kündigungen aufgrund persönlicher mangelnder Leistungsfähigkeit nicht vor, diese können jedoch durch Kollektivvereinbarungen in die Arbeitsverträge eingeführt werden. Die Nutzung dieses Elements ist trotz einer ausgeprägten Abdeckung mit Tarifverträgen dennoch kaum ausgeprägt. Demnach kann das Arbeitsverhältnis nur aus den oben genannten Gründen gekündigt werden und wird im Zweifel vor dem Arbeitsgericht beendet. Bei betriebsbedingten Kündigungen hat das Unternehmen jedoch die Möglichkeit, die Zahlung einer Abfindung anzubieten, um so einem Gerichtsentscheid vorzubeugen.

Betrachtet man die Entwicklung des Kündigungsschutzes in den letzten sieben Jahren, wurden die Kündigungsschutzregelungen bei traditionellen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland kaum angetastet. Während im Zuge des Reformpakets Agenda 2010 atypische Beschäftigung weiter flexibilisiert und ermöglicht wurde, blieb der „Normalarbeitnehmer“ von Flexibilisierungsmaßnahmen weitestgehend ausgenommen. Zwar wurde auch hier im Rahmen der sogenannten Hartz-Reformen leicht dereguliert – es besteht seitdem die Möglichkeit einer Abfindungszahlung bei betriebsbedingten Kündigungen, und die Kriterien für die Sozialauswahl wurden angepasst –, dennoch sind die Risiken ungleich verteilt. Eine Abfindungszahlung für verhaltensbedingte Kündigungen ist nach wie vor nicht vorgesehen bzw. erleichtert nicht den Kündigungsprozess. Bei betriebsbedingten Kündigungen kann sich der Arbeitnehmer zwischen einer Abfindungszahlung und einer Klage vor dem Arbeitsgericht entscheiden, erklärt er sich mit der Annahme der Zahlung einverstanden, verzichtet er auf eine rechtliche Klärung der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Abbildung 34: Veränderung der Schutzregelungen bei individuellen Kündigungen, 2001 zu 2009



Quelle: OECD 2009.

Anmerkung: Berücksichtigt wurden nur Länder, bei denen Veränderungen gemessen wurden.

Weitere OECD-Staaten hielten den Wert konstant.

Die OECD-Indikatoren (Abbildung 34) bewerten die Einführung der Abfindungszahlung bei betriebsbedingten Kündigungen als negativ und stufen daher den Kündigungsschutz seit 2004 als noch rigider als zuvor ein. In der Diskussion zum Thema Kündigungsschutz werden Abfindungsregelungen allerdings eher als eine Lockerung des Kündigungsschutzes eingestuft, insbesondere dann, wenn die Alternative eine Kündigungsschutzklage bedeutet (Jahn/Walwei 2003).

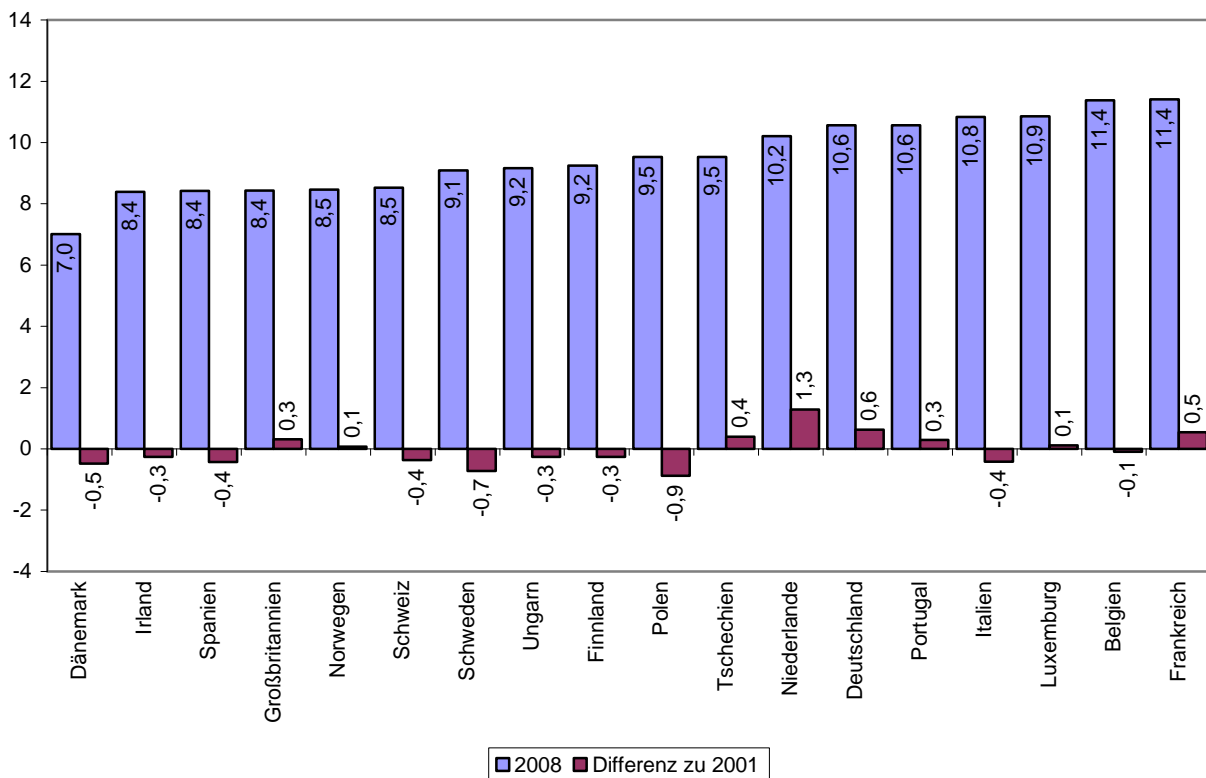
Keine Arbeitsmarktinstitution löst eine so polarisierte öffentliche Diskussion aus wie der Kündigungsschutz. Die Existenz einer Vielzahl an widersprüchlichen Studien erschwert eine klare Aussage darüber, ob der Kündigungsschutz eine negative Arbeitsmarktperformanz zur Folge hat oder letztendlich sogar die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit schwächt. Kaum Effekte

scheint der Kündigungsschutz auf die Höhe der Arbeitslosenzahlen zu haben, zumindest nicht im internationalen Vergleich (Freeman 2008).

Ein Indikator für die Beweglichkeit des Arbeitsmarktes ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit (Abbildung 28). Vergleicht man die durchschnittliche Verweildauer im Betrieb im Jahr 2008, so wird zwar deutlich, dass in Deutschland die Arbeitnehmer mit 10,6 Jahren relativ lange im Betrieb bleiben, seit 2001 sogar noch rund ein halbes Jahr länger. In Frankreich, das institutionell längere Beschäftigungsverhältnisse anstrebt, hat sich die die Betriebszugehörigkeit seit 2001 in der Tendenz ebenfalls verlängert. Auffallend sind auch die Niederlande: Waren 2001 die Arbeitnehmer im Durchschnitt noch neun Jahre im Betrieb, liegen rund zehn Jahre später die Betriebszugehörigkeiten bei 10,2 Jahren. Spanien, Irland und Dänemark haben hingegen die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren erhöht. Dänemark zeigt auch hier, dass es mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 7,8 Jahren im Betrieb als das Beispielland für Flexicurity gelten kann.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Kündigungsschutz für Normalarbeitnehmer und der Verweildauer im Betrieb kann dennoch nicht gefunden werden (der Korrelationskoeffizient liegt bei den verfügbaren Daten unter 0,5).

Abbildung 35: Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren, 2008 und Veränderung zu 2001



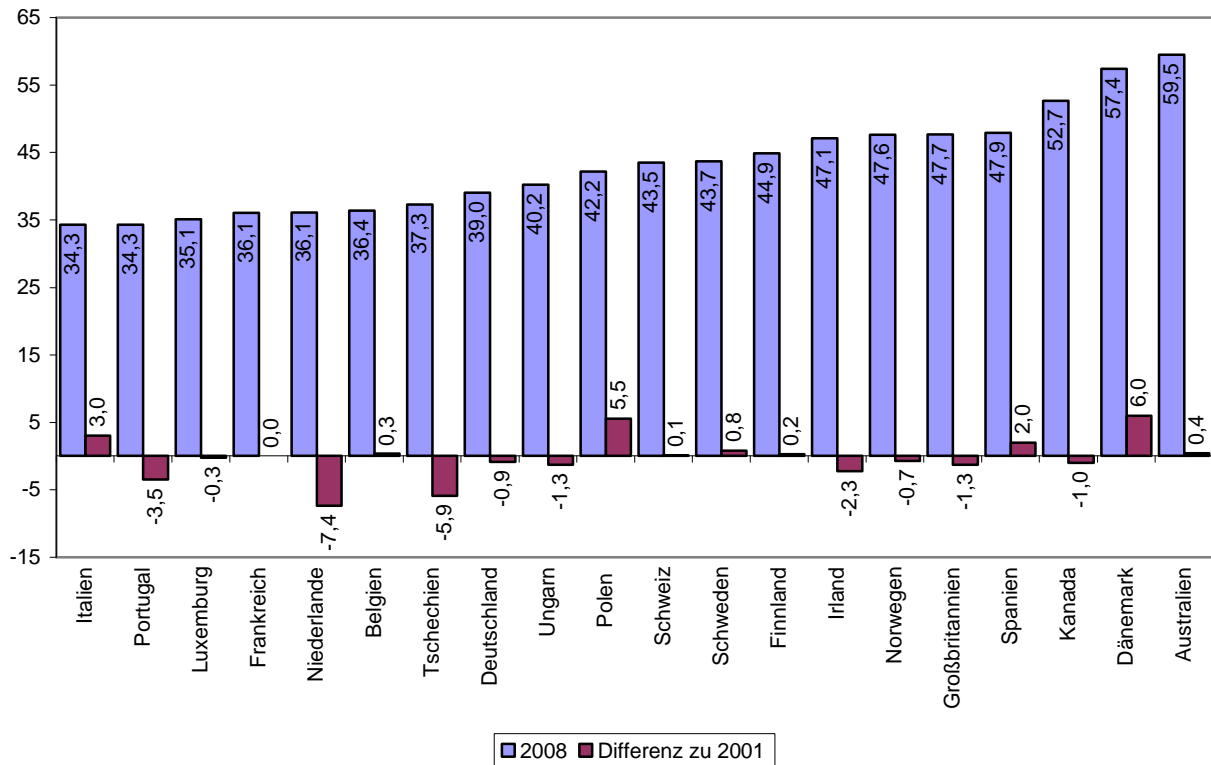
Quelle: Eurostat 2009.

Anmerkung: Daten für Österreich, Griechenland, Island und die Slowakei sind nicht vorhanden. Es wurden Arbeitnehmer im Alter von 25 bis 54 Jahren berücksichtigt.

Das Spiegelbild zur durchschnittlichen Verweildauer im Betrieb ist der Anteil der Arbeitnehmer, die weniger als fünf Jahre im Betrieb sind (Abbildung 35). Dänemark und Australien sind beispielsweise Länder, in denen „frischer Wind“ im Unternehmen herrscht, da über die Hälfte der Beschäftigten weniger als fünf Jahre dort arbeitet. Dabei zeigt sich, dass dieser Trend für Dänemark neueren Datums ist. Als besonders rigide erweisen sich Italien und Portugal. Hier sind weniger als 35 Prozent

der Belegschaft weniger als fünf Jahre im Betrieb: Man kennt sich und weiß, was man aneinander hat. Deutschland findet sich hier im unteren Drittel und setzt auf lange Betriebsbindung, demnach sind auch die weniger als fünf Jahre dem Betrieb zugehörigen Arbeitnehmer mit 39 Prozent leicht unterdurchschnittlich vertreten.

Abbildung 36: Anteil der Beschäftigten in Prozent, die weniger als fünf Jahre im Betrieb sind, 2008 und Veränderung zu 2001



Quelle: OECD, 2009; eigene Berechnungen.

Anmerkung: Es wurden Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren berücksichtigt.

## 8.2 Arbeitslosenversicherung

Verliert der Normalarbeitnehmer trotz der aufgeführten Schutzregelungen seine Stelle, greift eine sozialespolitische Maßnahme, die im internationalen Vergleich stark unterschiedlich ausgestaltet ist. Alle EU-Mitgliedstaaten verfügen über eine freiwillige oder unfreiwillige beitragsfinanzierte Säule, bei der lohnabhängig ein zeitlich begrenztes Arbeitslosengeld ausgezahlt wird (anschließend greift eine Grundsicherung). Jenseits der Beitragszahlung ist die Auszahlung im Falle von Arbeitslosigkeit an bestimmte Bedingungen geknüpft: an die Dauer der vorherigen Beschäftigung, an eine Referenzzeit (Zeitraum, in der die Dauer der Beschäftigung vollbracht werden muss), an die Arbeitsintensität (Anzahl der gearbeiteten Wochenstunden) und an das Arbeitskonzept (manche Beschäftigungsformen erfüllen nicht die Bedingungen zum Erhalt von Arbeitslosengeld). Ein zusammengesetzter Index aus den genannten Indikatoren hilft, die EU-Länder in drei Gruppen – niedrige, mittlere und hohe Bedingungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld – einzuteilen (Tabelle 14). Um die Hürde zur Nutzung von Arbeitslosengeld zu erhöhen, haben darüber hinaus einige Länder eine Wartezeit eingeführt, bevor der Arbeitnehmer tatsächlich Anspruch auf entsprechende Geldleistungen hat.



Tabelle 14: Zugang zu Arbeitslosengeld, 2009

Wartezeit bis zum Anspruch in Tagen	Bedingungen für den Zugang zum Arbeitslosengeld		
	niedrig	mittel	Hoch
0	Niederlande	Luxemburg	Belgien
0	Spanien	Malta	Slowenien
0	Ungarn	Österreich	Lettland
0	Tschechien	Rumänien	Portugal
0	Dänemark		Slowakei
0	Deutschland		
3		Zypern	Irland
3		Großbritannien	
6	Griechenland		
7	Finnland	Estland	Polen
7		Italien	
7		Litauen	
7		Schweden	
8	Frankreich		

Quelle: Palme et al. 2009, eigene Darstellung.

Niedrige Zugangsmöglichkeiten und keine Wartezeit bestehen in den Niederlanden, in Spanien, Ungarn, Tschechien, Dänemark und Deutschland. Hohe Zugangsbedingungen und eine hohe Wartezeit bis zum Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehen in Polen. In Frankreich besteht zwar eine Wartezeit von acht Tagen, dennoch werden die Bedingungen für den Anspruch auf diese Leistung als recht gering eingestuft. Unterschiede gibt es nicht nur in dieser qualitativen Unterscheidung, auch die Höhe der Leistungen differiert innerhalb der EU (Tabelle 15).

Tabelle 15: Nettolohnersatzraten an fünf Stationen der Arbeitslosigkeit in Prozent, 2007

	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5	Fünfjahresdurchschnitt
<b>Großbritannien</b>	28	28	28	28	28	28
<b>USA</b>	28	0	0	0	0	6
<b>Korea</b>	31	0	0	0	0	6
<b>Slowakei</b>	32	3	3	3	3	9
<b>Tschechien</b>	33	11	11	11	11	15
<b>Griechenland</b>	33	5	1	1	1	8
<b>Italien</b>	37	0	0	0	0	7
<b>Neuseeland</b>	38	38	38	38	38	38
<b>Australien</b>	42	42	42	42	42	42
<b>Polen</b>	42	16	8	8	8	16
<b>Japan</b>	45	3	3	3	3	11
<b>Türkei</b>	46	0	0	0	0	9
<b>Ungarn</b>	48	13	13	13	13	20
<b>Irland</b>	50	50	50	50	50	50
<b>Kanada</b>	52	14	14	14	14	22
<b>Island</b>	57	54	54	8	8	36
<b>Finnland</b>	60	58	33	33	33	43
<b>Österreich</b>	61	58	58	58	58	59
<b>Deutschland</b>	64	48	42	36	36	45
<b>Belgien</b>	65	63	63	63	63	63
<b>Schweden</b>	66	63	41	8	8	37
<b>Frankreich</b>	67	64	31	31	31	45
<b>Dänemark</b>	68	68	68	68	9	56
<b>Spanien</b>	69	65	25	25	13	39
<b>Niederlande</b>	71	59	3	3	3	28
<b>Norwegen</b>	72	72	72	72	72	72
<b>Portugal</b>	79	79	56	24	3	48
<b>Schweiz</b>	80	40	0	0	0	24
<b>Luxemburg</b>	87	8	8	8	8	24
<b>Median</b>	52	40	25	13	9	28

Quelle: OECD Employment Outlook 2009.

Die niedrigsten Nettoersatzraten gibt es in Großbritannien und den USA – also in den Ländern angelsächsischer Prägung. Gemäß dem Flexicurity-Gedanken sind dagegen die Nettoersatzraten in Dänemark und in den Niederlanden recht hoch, zumindest in Dänemark soll hiermit der extrem niedrige Kündigungsschutz abgefangen werden. In den Niederlanden ist der Kündigungsschutz für Normalarbeitnehmer zusätzlich zur hohen Ersatzrate recht hoch, aber in Anbetracht der Tatsache, dass sich nur wenige Arbeitnehmer in einem solchen Angestelltenverhältnis bewegen, ist auch hier diese hohe Rate zum Abfangen von Risiken notwendig. Auch Deutschland liegt mit 64 Prozent weit über dem Median.

Neben den Ersatzraten ist auch die Bezugsdauer von Relevanz. Insbesondere mittel- und osteuropäische Staaten und Großbritannien zahlen diese Leistung weniger als ein Jahr. Mit einer Leistungsdauer von bis zu zwei Jahren bei älteren Arbeitnehmern ist der Zeitraum in Deutschland,

in dem Arbeitslosengeld gezahlt wird, im internationalen Vergleich auch nach den eingehenden Arbeitsmarktreformen recht hoch. Eine ähnlich hohe Bezugsdauer haben lediglich Dänemark, Spanien und Belgien. Allerdings gibt es in Spanien und Belgien keine Einschränkung der Zugangsmöglichkeiten, wie das Alter des Beziehers in Deutschland und Dänemark (Palme et al. 2009).

## 9 Fazit

Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis hat insgesamt in Europa an Bedeutung verloren. Mit der zunehmenden Technologisierung, Internationalisierung, den dadurch bedingten sektoralen Wandel und nicht zuletzt aufgrund veränderter Kundenbedürfnisse und gesellschaftlichem Wandel geht eine Flexibilisierung der Arbeitsmärkte einher. Dabei können Beschäftigungsverhältnisse sowohl intern als auch extern flexibilisiert werden. Die Strategie in Deutschland ist dabei ein zweifacher Weg. Zum einen werden Beschäftigungsverhältnisse, die außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses stehen, durch niedrigere Hürden attraktiv gemacht. Zum anderen wird versucht, das Normalarbeitsverhältnis durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und einer funktional flexiblen Arbeitsorganisation zukunftsfähig zu machen. Dagegen wurde die Regulierung des Normalarbeitsverhältnisses bisher nicht flexibilisiert und das Potenzial interner Flexibilität ist in Deutschland nicht ausgeschöpft.

Im internationalen Vergleich hat das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland relativ stark abgenommen. Insbesondere im Dienstleistungssektor wird eher auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurück gegriffen. Dabei ist der Rückgang von traditionellen Beschäftigungsverhältnissen keineswegs geschlechtsneutral. Von einer weitaus geringeren Basis kommend, sind Normalarbeitsverhältnisse unter Frauen noch stärker zurückgegangen als unter Männern. Die Zunahme der Beschäftigung von Frauen wurde demnach vor allem in der Teilzeitarbeit verwirklicht. Darüber hinaus sind Frauen vor allen Dingen im Dienstleistungssektor tätig, der ohnehin eher atypisch geprägt ist. Auch wenn man den Rückgang von unbefristeten Vollzeitbeschäftigungen mit seinen Sicherungsfunktionen kritisch interpretiert, bildet sich möglicherweise mit der stärkeren Nutzung von Teilzeitbeschäftigungen beider Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit bzw. Balance von Familie und Beruf ab – unterstellt, dass beide Partner berufstätig sind. Ein noch stärkerer Anstieg der Teilzeitbeschäftigung sowohl bei Frauen als auch bei Männern wäre für Deutschland als durchaus fortschrittlich wie wünschenswert.

Die Arbeitnehmer mit traditionellen Beschäftigungsverhältnissen profitieren zwar von einem hohen Kündigungsschutz, haben allerdings eine zähe Lohnentwicklung zu verzeichnen. Im internationalen Vergleich sind die Löhne unterdurchschnittlich gestiegen. Durch eine relativ hohe Einkommenssteuer und hohe Sozialabgaben sind insbesondere Niedriglohneempfänger und die Arbeitnehmer mit mittlerem Einkommen betroffen. Arbeitnehmer im höheren Einkommensbereich werden nach wie vor steuerlich am stärksten begünstigt. Eine Stärkung der Mittelschicht sollte daher Ziel der Politik sein.

Trotz eines Rückgangs der Stärke der Gewerkschaften ist die Tariflohnentwicklung zwar nicht gestiegen, aber immerhin konstant geblieben und auch die Arbeitszeiten sind im internationalen Vergleich moderat. So wird in Deutschland insbesondere aufgrund von in Tarifverträgen getroffenen Vereinbarungen vergleichsweise wenig gearbeitet. Zwar ist die tarifliche Wochenarbeitszeit auch im internationalen Vergleich recht hoch, die Höhe des Urlaubsanspruches und die gesetzlichen Feiertage relativieren aber das Ergebnis bei der Betrachtung der Jahresarbeitszeit.

In den meisten Tarifverträgen ist die Möglichkeit des Abgleitens von Überstunden gewährleistet. So können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber auf wechselnden Bedarf flexibel reagieren. Überstunden, die bei Produktionsspitzen erbracht wurden, können bei mangelnder Nachfrage oder bei privatem Bedarf als Freizeitausgleich genutzt werden.

Die Reformen der letzten Jahre haben zu einer relativ ungleichen Verteilung von Risiken zwischen Arbeitnehmern in sogenannten atypischen und sogenannten normalen Beschäftigungsverhältnissen geführt. Der Kündigungsschutz im Bereich des Normalarbeitsverhältnisses ist kaum verändert worden.

Es sollte demnach Ziel sein, erstens für mehr Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten zu sorgen und zweitens mehr Sicherheit an die immer weniger als atypisch zu bezeichnenden Beschäftigungsverhältnisse zu koppeln.

## 10 Literatur

Andress, Hans-Jürgen/Seeck, Till (2007): Ist das Normalarbeitsverhältnis noch armutsvermeidend? Erwerbstätigkeit in Zeiten deregulierter Arbeitsmärkte und des Umbaus sozialer Sicherungssysteme. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 59 (3), 459–492.

Arlt, Andrea/Dietz, Martin/Walwei, Ulrich (2009): Winds of Change: Work Arrangements in Germany, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Regulating for Decent Work Conference Paper, 8. – 9. July 2009, [www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/rdwpapers.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/rdwpapers.htm) (Zugriff am 25. November 2009).

Blanchard 2005, Designing Labor Market Institutions, in: Restrepo, Jorge Enrique/Tokman, Andrea (Hrsg.), Labor Markets and Institutions, Central Banking Series Vol. 8, Banco Central de Chile, Santiago de Chile, 367–381 .

Bogedan, Claudia (2009): Mehr Flexicurity. Lehren aus der dänischen Arbeitsmarktpolitik. In: Seifert, Hartmut, Struck, Olaf (Hg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden, 267–286.

Bosch, Gerhard (2004): Towards a new standard employment relationship in Western Europe, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 42 (4), 617–636.

Brenke, Karl (2009): Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig. Wochenbericht des DIW Berlin 33/2009. Berlin: DIW.

Calmfors, Lars/Driffill, John (1988): Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance. In: Economic Policy, 6, 14–61.

Chung, Heejung/Kerkhofs, Marcel/Ester, Peter (2007): Working Time Flexibility in European Companies. Establishment Survey on Working Time 2004–2005. Studie für die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Driffill, John (2006): The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What Have We Learned?, Journal of Common Market Studies, Vol. 44, No. 4, 731–756.

Delhey, Jan (2004): Life satisfaction in an enlarged Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Commission, Luxembourg.

Du Caju, Philip/Gautier, Erwan/Momferatou, Daphne/Ward-Warmedinger, Melanie (2008): Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan. Working Paper No. 974, European Central Bank, Frankfurt a. M.

Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2009a): Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility. IZA Discussion Paper 4100, IZA, Bonn.

Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2009b): From the Dual Apprenticeship System to a Dual Labor Market? The German High-Skill Equilibrium and the Service Economy. IZA Discussion Paper 4220, IZA, Bonn.

Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Thode, Eric (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000–2009. Benchmarking Deutschland: Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung, Gütersloh.

European Federation of Employee Share Ownership (2008): Annual Economic Survey of Employee Ownership in European Countries in 2008, Brüssel.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/91/en/1/ef0591en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/91/en/1/ef0591en.pdf) (Zugriff am 14. Dezember 2009).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009b): Second European Quality of Life Survey. Overview. [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/02/en/2/EF0902EN.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/02/en/2/EF0902EN.pdf) (Zugriff am 14. Dezember).

European Industrial Relations Observatory 2009a: Trade union membership 2003–2008, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

European Industrial Relations Observatory 2009b: Pay Developments – 2008, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

European Industrial Relations Observatory 2009c: Working time developments – 2008, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

Freeman, Richard B. (2008): Labor Market Institutions around the World. CEP Discussion Paper 844.

Goudeswaard, Anneke/Oeij, Peter/Brugman, Tony/de Jong, Tanja (2009): Good practice guide to internal flexibility policies in companies. Studie für die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.

Höppner (2007): Coordination and Organization – The Two Dimensions of Nonliberal Capitalism, MPIfG Discussion Paper 07/12, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

International Labour Organisation (2006): Report of the Director-General. Changing Patterns in the World of Work. International Labour Conference, 95th Session 2006, Report I (C).

Jahn, Elke/Walwei, Ulrich (2003): Kündigungsschutz. Reform in Trippelschritten oder besser mit großem Sprung? IAB Kurzbericht Nr. 21.

Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden.

Křišková, Alena/Nagy, Beata/Mrčela, Aleksandra Kanjuo (2009): Geschlechterspezifische Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik in der Tschechischen Republik, Ungarn und Slowenien. In: Klenner, Christina/Leiber, Simone (Hg.): Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Wiesbaden. 337–372.

Leschke, Janine/Watt, Andrew (2009): Arbeitsplatzqualität in Europa, in: Kistler, E. /Mussmann, F. (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg.

Lindbeck, Assar/Snowder, Dennis (2000): Multitask Learning and the Reorganization of Work: From Tayloristic to Holistic Organization, in: Journal of Labor Economics, Vol 41 (2), 187–205.

Lindbeck, Assar/Snowder, Dennis (2002): The Insider-Outsider Theory: A Survey. IZA Discussion Paper 534.

Nickell, Stephen/Nunziata, Luca/Ochel, Wolfgang (2005): Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? In: The Economic Journal 115, 1–27.

OECD (2009): Employment Outlook. Paris: OECD.

OECD (2009): Society at a Glance. Paris: OECD.

OECD (2009): Taxing Wages 2007-2008. Paris: OECD.

OECD (12. Mai 2009): Steuern und Sozialabgaben konzentrieren sich in Deutschland bei Gering- und Durchschnittsverdienern.  
[www.oecd.org/document/33/0,3343,de\\_34968570\\_35008930\\_42729633\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/33/0,3343,de_34968570_35008930_42729633_1_1_1_1,00.html) (Zugriff am 10. Dezember 2009).

Palme, Joakim/Nelson, Kenneth/Sjöberg, Ola/Minas, Renate (2009): European Social Models, Protection and Inclusion. Institute for Future Studies. Research Report 2009.

Pennings, Frans (1999): Flexibilität und Sicherheit: neue Entwicklungen im niederländischen Arbeitsrecht. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 13. 153–164.

Pierenkemper, Toni (2009): The Rise and Fall of the „Normalarbeitsverhältnis“ in Germany. IZA Discussion Paper 4068.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (12. November 2008): Jahresgutachten 2008/2009. Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken.

Schulten, Thorsten (2008): Nur Deutschlands Reallöhne stagnieren. Böcklerimpuls 14/2008. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Sinn, Hans-Werner (2007): Eine Anmerkung zur Reallohnentwicklung in Deutschland. Ifo-Schnelldienst 19/2007. München: ifo.

Streeck, Wolfgang (2009): Flexible Employment, Flexible Families, and the Socialization of Reproduction. MPIfG Working Paper 09/13.

Valeyre, Antoine et al. (2009): Working Conditions in the European Union: Work Organisation. Studie für die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2009.