

Walwei, Ulrich

**Article**

## Von der Deregulierung zur Re-Regulierung: Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt

Industrielle Beziehungen

**Provided in Cooperation with:**

Verlag Barbara Budrich

*Suggested Citation:* Walwei, Ulrich (2015) : Von der Deregulierung zur Re-Regulierung: Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 1, pp. 13-32, <https://doi.org/10.1688/IndB-2015-01-Walwei> , <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26689>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196013>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Ulrich Walwei\*

## Von der Deregulierung zur Re-Regulierung: Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt\*\*

**Zusammenfassung** – Der Zeitraum von Mitte der achtziger Jahre des letzten Jahrhunderts bis zum Ende der ersten Dekade des neuen Jahrtausends war durch eine fortwährende Deregulierung des Arbeitsrechts gekennzeichnet. Die aktuelle, wie auch die vorhergehende Bundesregierung leiteten zuletzt eine Re-Regulierung ein, die auf eine Stärkung von Arbeitnehmerrechten zielt. Dies geschah vor dem Hintergrund einer sich in der letzten Dekade deutlich verbessernden Arbeitsmarktlage. Gleichzeitig gewannen aber auch sog. "atypische Erwerbsformen" und Niedriglohnbeschäftigung an Bedeutung. Damit stellen sich zwei Fragen, die eng zusammenhängen: Welche Rolle spielte die Deregulierung des Arbeitsrechts mit Blick auf die Verbesserung der Arbeitsmarktlage und die veränderte Struktur der Beschäftigung? Wie könnte sich die gerade vollziehende Re-Regulierung in den beiden genannten Dimensionen auswirken? Das Papier liefert Hinweise, dass Deregulierung ein wichtiger, aber sicher nicht der einzige Treiber für Verbesserungen am Arbeitsmarkt und Umschichtungen in der Beschäftigung war. Das Ergebnis legt damit nahe, dass weder die mit einer Re-Regulierung verbundene Befürchtung von Jobverlusten noch die damit im Zusammenhang stehenden Hoffnungen in Richtung einer höheren Qualität der Beschäftigung überschätzt werden dürfen.

### From deregulation to re-regulation: A turn around in German labour law and its possible implications

**Abstract** – In the period from the mid 1980s until 2005 the German labour market was characterised by continual deregulation. The previous as well as the present German governments have recently imposed measures to re-regulate the labour market aimed at more protection for workers. This is happening in a period in which the German labour market has significantly improved. At the same time one can observe a tendency towards more atypical employment forms and an increase in low-wage employment. Two questions arise which are closely connected: What role did deregulation play with respect to the overall improvement of the German labour market and with respect to shifts in the composition of employment? And what may be the possible impacts of re-regulation in future with respect to both labour market performance and employment composition? The paper presents evidence that deregulation was obviously one important driver of the improvement of the German labour market as well as of shifts in employment but definitely not the only one. This result suggests that with regard to the potential effects of recent re-regulation neither concerns with respect to job losses nor hopes concerning less precarious employment should be overestimated.

**Key words:** **deregulation, labour law, non-standard jobs, law and economics, labour contracts** (JEL: J31, J41, J88, K31)

---

\* Dr. Ulrich Walwei, Jg. 1958, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg, E-Mail: Ulrich.Walwei@iab.de.

\*\* Artikel eingegangen: 1.6.2014  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.10.2014.

## 1. Einleitung

Die Arbeitsmarktlage hat sich in der letzten Dekade deutlich verbessert. Der Aufschwung setzte nach den umfassenden Arbeitsmarktreformen zwischen 2003 und 2005 ein. Die Arbeitslosigkeit ging zwischen 2005 und 2011 von beinahe 5 Mio. um rund 2 Mio. oder 40% zurück. Sie bewegt sich am aktuellen Rand bei rund 2,9 Mio., was einer Quote an allen zivilen Erwerbspersonen von etwas mehr als 6,5% entspricht (vgl. Fuchs et al. 2014). Die Erwerbstätigkeit erreichte zuletzt einen Rekordwert nach dem anderen und wird Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in 2015 mit knapp 42,9 Mio. den höchsten Wert seit der Wiedervereinigung erreichen.

Zur Realität am Arbeitsmarkt gehört aber auch, dass sich in der Vergangenheit ein struktureller Wandel der Beschäftigungsverhältnisse vollzogen hat. Sog. „atypische“ Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung oder Befristungen und niedrig entlohnte Tätigkeiten gewannen an Bedeutung (vgl. Dietz et al. 2013). Im Ergebnis zeigt sich eine verglichen mit früheren Zeiten veränderte Struktur der Beschäftigungsverhältnisse.

Die Verbesserung des Arbeitsmarktes wie auch die strukturellen Veränderungen werden häufig mit Maßnahmen der Deregulierung in Verbindung gebracht. Hintergrund hierfür ist, dass der Zeitraum von Mitte der achtziger Jahre des letzten Jahrhunderts bis zum Ende der ersten Dekade des neuen Jahrtausends durch eine Vielzahl von Schritten zur Deregulierung des Arbeitsrechts gekennzeichnet war, die auf mehr Flexibilität beim Personaleinsatz setzten. In der jüngeren Vergangenheit zeigt sich jedoch eine gewisse Tendenz zur Re-Regulierung, die eine Stärkung von Arbeitnehmerrechten zum Ziel hat. Deutlich wird dies insbesondere bei neuen Regulierungen für die Zeitarbeitsbranche und der sukzessiven Einführung von Mindestlöhnen in einer Vielzahl von Wirtschaftszweigen. Die gerade getroffenen Vereinbarungen im schwarz-roten Koalitionsvertrag liefern mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen, u.a. dem geplanten flächendeckenden Mindestlohn, weitere Belege für eine Richtungsänderung bei der Regulierung des Arbeitsmarkts.

Damit stellen sich aus aktueller Sicht zwei Fragen, denen im Rahmen des vorliegenden Beitrags nachgegangen werden soll: Welche Rolle spielte die Deregulierung in der Vergangenheit mit Blick auf die Verbesserung der Arbeitsmarktlage und die veränderte Struktur der Beschäftigung? Und ausgehend davon: Wie könnte sich die gerade vollziehende Re-Regulierung in diesen beiden Dimensionen auswirken?

Beide Fragen lassen sich naheliegender Weise nicht mit Hilfe eines übergreifenden Forschungsansatzes beantworten. Allerdings liegen wissenschaftliche Befunde vor, die im Sinne von Indizien fundierte Aussagen zu den aufgeworfenen Fragen zulassen. Eine besondere Rolle werden dabei einerseits die Effekte der weitreichenden Deregulierungsmaßnahmen im Kontext der Hartz-Reformen einnehmen. Andererseits sind auch die jüngsten Beschlüsse im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD aus Sicht der Arbeitsmarktforschung zu würdigen, indem auf der Basis vorliegender wissenschaftlicher Erkenntnisse Einschätzungen zu den Vorhaben abgegeben werden. Im Vordergrund der Betrachtung stehen dabei die Entwicklung der Beschäftigung in sog. „atypischen Erwerbsformen“ sowie Fragen der Lohnungleichheit. Dabei wird auch zu

klären sein, ob wir es bei den strukturellen Veränderungen vornehmlich mit längerfristigen Trends oder einem eher neueren Phänomen zu tun haben und welche Faktoren neben arbeitsrechtlichen Regulierungen den Wandel vorangetrieben haben könnten.

Der Beitrag beginnt im zweiten Abschnitt zunächst damit, ein theoretisch-konzeptionelles Fundament zu legen. Im Vordergrund steht hier eine Betrachtung arbeitsrechtlicher Regulierungen aus Sicht der Institutionenökonomie. Hier wird deutlich werden, dass je nach theoretischem Bezugspunkt und konkreter Ausgestaltung das Arbeitsrecht die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes beeinträchtigen oder unterstützen kann. Im dritten Abschnitt werden dann wichtige Trends im Arbeitsrecht während der letzten drei Dekaden dargestellt. Näher betrachtet werden die Ausgestaltung von Beschäftigungsformen und Lohnuntergrenzen. Unterschieden wird dabei zwischen der früheren Phase der Deregulierung und der jüngeren Phase der Re-Regulierung. In dem für den Beitrag zentralen vierten Abschnitt geht es um eine Einschätzung der relativen Bedeutung arbeitsrechtlicher Veränderungen für die Arbeitsmarktentwicklung und die Beschäftigungsstrukturen. Sie stützt sich auf vorliegende Forschungsbefunde und lässt im Umkehrschluss auch vorsichtige Aussagen zu den möglichen Wirkungen der geplanten Re-Regulierungsmaßnahmen zu. Schließlich werden im Fazit die wesentlichen Erkenntnisse zusammengefasst und daraus Folgerungen für die Arbeitsmarktpolitik abgeleitet.

## 2. Arbeitsrechtliche Regulierungen aus ökonomischer Sicht

Anders als die ökonomische Analyse des Rechts ist das Spezialgebiet der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts noch ein weit weniger entwickeltes Forschungsfeld (vgl. für einen Überblick: Ott/Schäfer 2001; Sadowski/Walwei 2002; Alewell/Schott 2009). Eine Erklärung hierfür könnte darin bestehen, dass sich Forschungsansätze in der ökonomischen Analyse des Rechts vornehmlich auf allokativen Effizienz beziehen und distributive Ziele eher außen vor bleiben. Letztere sind aber für den Gesetzgeber im Arbeitsrecht von weit größerer Bedeutung als in den meisten anderen Rechtsgebieten. Der Schutz des Arbeitnehmers vor Willkür und Benachteiligung seitens des Arbeitgebers und die Stärkung seiner Verhandlungsposition sind vielfach die Hauptintention für Regulierungen des Arbeitsmarktes (vgl. Brandes et al. 1989; Walwei 1990; Alewell/Schlachter 2000).

Alewell/Schott (2009) unterscheiden zwei Formen der gesetzlichen Intervention. Zum einen sollen an materiellen Aspekten ausgerichtete Vorschriften den Arbeitnehmer vor besonderen Belastungen schützen. Beispiele hierfür sind Mindestbedingungen (wie z.B. Mindesturlaub oder -lohn) oder Obergrenzen (wie z.B. Höchstarbeitszeitgrenzen). In die Kategorie der materiellen Regelungen fallen auch Bestimmungen zum Einsatz atypischer Erwerbsformen wie befristete Beschäftigung oder Leiharbeit. Zum anderen zielen auf prozedurale Aspekte zielende Regelungen insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht auf eine Stärkung der Verhandlungsmacht von Arbeitnehmern. Erreicht wird dies durch deren Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen, z.B. durch Betriebsräte oder in Form der betrieblichen Mitbestimmung.

Aus der Property-Rights-Theorie ist bekannt, dass durch rechtliche Regelungen Verfügungsrechte auf spezifische Weise verteilt werden (vgl. Demsetz 1967). So stehen im Arbeitsrecht vielfach dem Verfügungsrecht des geschützten Arbeitnehmers

(z.B. vor arbeitgeberseitigen Kündigungen) in aller Regel Verfügungsbeschränkungen anderer Beteiligter wie dem betreffenden Arbeitgeber (z.B. aufgrund der Beschränkungen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses) oder Arbeitsuchenden (z.B. wegen eines erschwerten Zugangs zum Arbeitsmarkt) gegenüber. Werden somit arbeitsrechtliche Vorschriften – sei es im Sinne einer Deregulierung oder auch einer Re-Regulierung – geändert, führt dies zu einer Umverteilung von Verfügungsrechten zwischen direkt und indirekt Beteiligten.

Die entscheidende Frage der Rechtsökonomik ist aber, inwieweit bestehende Regelungen und mögliche Rechtsänderungen begründet werden können. Neoklassische Ansätze und die klassische Wohlfahrtstheorie bieten diesbezüglich eine klare Antwort. Das zugrunde liegende Konkurrenzmodell geht von rational agierenden, auf Nutzenmaximierung ausgerichteten Individuen aus, welche sich durch Tausch verbessern können. Kosten der Definition von Eigentumsrechten, der Einrichtung von Märkten, der Erlangung von Informationen, der Abwicklung von Transaktionen sowie des Ein- und Austritts auf Märkten sind darin nicht existent. In einer solchen Modellwelt müssen jegliche Beschränkungen der Vertragsfreiheit zu suboptimalen Ergebnissen führen und wären somit ersatzlos zu beseitigen. Auch die traditionelle Wohlfahrtstheorie kommt zu keinem anderen Ergebnis. Das Pareto-Kriterium stellt darauf ab, dass Wohlfahrtssteigerungen (sog. „Pareto-Verbesserungen“) nur noch erzielt werden können, wenn kein Individuum mehr seinen Nutzen verbessern kann, ohne dass sich andere verschlechtern. Bei der Etablierung oder auch Änderung rechtlicher Regelungen ist aber genau dies in aller Regel der Fall.

Die ökonomische Rechtfertigung (arbeits-)rechtlicher Regelungen und damit auch möglicher Änderungen steht und fällt mit der Frage, ob dadurch die Funktionsfähigkeit des Marktes tatsächlich nachhaltig beeinträchtigt oder aber offenes Marktversagen korrigiert wird. Was mögliches Marktversagen angeht, ist zwischen verteilungsbedingten Funktionsstörungen und Marktunvollkommenheiten zu unterscheiden (Brandes et al. 1991).

Verteilungsbedingtes Marktversagen wurde im Zusammenhang mit Begründungen des Gesetzgebers für das Arbeitsrecht schon angesprochen. Zu beachten ist hier, dass das neoklassische Konkurrenzmodell im Hinblick auf Fragen der Verteilung und deren Gerechtigkeit keine Aussagekraft besitzt. Faire Verteilungen ergeben sich allenfalls bei Vorliegen idealer Bedingungen, u.a. gleichen Startchancen für alle Marktteilnehmer (vgl. Sohmen 1976). Weil solche Bedingungen in der Realität aber nicht vorliegen, sind unerwünschte Marktergebnisse in Form extremer Verteilungsasymmetrien mit dem Konkurrenzmodell vereinbar (vgl. Schäfer/Ott 2005).

Bei Abwesenheit von Schutzregelungen existiert ein weiteres verteilungspolitisches Problem, nämlich mögliche Machtasymmetrien zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Diese liefern eine soziale Rechtfertigung für den Arbeitnehmerschutz (vgl. Dorndorf 1990). Die besondere Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsmarkt kann auf verschiedene Weise begründet werden (vgl. Schrüfer 1988). Bezogen auf die Ressourcen- und Risikoallokation verfüge der Arbeitgeber über potentielle strategische Vorteile. Zudem sichere der Arbeitnehmer häufig allein aus abhängiger Arbeit seine Existenz. Und schließlich sei der Arbeitnehmer weisungsgebunden und in die jeweilige betriebliche Organisation eingebunden. Weitere Argumente liefert

die Segmentationstheorie. Danach besteht in nicht regulierten Märkten das Risiko einer ausgeprägten Spaltung des Arbeitsmarktes in einen primären und einen sekundären Teilarbeitsmarkt oder in „good jobs“ bzw. „bad jobs“ (vgl. Krause/Köhler 2012). Dabei könnte sich vor allem in sekundären Arbeitsmarktsegmenten mit strukturellen Arbeitskräfteüberschüssen ein Arbeitgebermarkt mit besonders ungünstigen Bedingungen hinsichtlich der Stabilität von Beschäftigung und der Entlohnung von Arbeitnehmern herausbilden.

Neben originären Verteilungsfragen sind mögliche Rückwirkungen der Distribution auf die Allokation zu würdigen (vgl. Alewell et al. 2009). Hintergrund hierfür ist, dass die experimentelle Ökonomie zeigen kann, dass Fairness-, Verteilungs- und Gerechtigkeitsfragen eine Rolle für eine effiziente Allokation spielen können. Dabei geht es um die Berücksichtigung distributiver Präferenzen von Personen in Nutzenfunktionen, wie etwa Ungleichheitsaversionen (vgl. Fehr/Schmidt 1999) oder distributive bzw. prozessuale Gerechtigkeitswahrnehmungen (vgl. Dietz 2004).

Ein anderer Ansatzpunkt für arbeitsrechtliche Regulierungen ergibt sich aus den Besonderheiten des Arbeitsmarktes und damit verbundenen Marktunvollkommenheiten (vgl. Dörsam 1997). Hier sind zwei Aspekte von besonderem Interesse: Zum einen die für den Arbeitsmarkt typischen Informationsasymmetrien der beiden Marktseiten, nämlich das „Leistungsversprechen“ der Arbeitnehmer und das „Karriereversprechen“ des Arbeitgebers (vgl. Okun 1981). Danach sind Arbeitgeber häufig nicht hinreichend über das Engagement und die Loyalität des Arbeitnehmers informiert, Arbeitnehmern fehlen Kenntnisse über betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten und die faktische Beschäftigungssicherheit. Verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen wie der Kündigungsschutz oder die Beschränkung atypischer Erwerbsformen können in einem solchen Kontext auf Reziprozität basierende Erwartungshaltungen unterstützen (vgl. Buttler/Walwei 1994). Ähnliches gilt für die Rentabilität beziehungspezifischer Investitionen (z.B. in Humankapital), die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses voraussetzen (vgl. Williamson 1975). So kann etwa durch Weiterbildung die für Betriebe wichtige intern-funktionale Flexibilität entstehen und weiter unterstützt werden.

Die mögliche Existenz verteilungsbedingten Marktversagens oder auch von Marktunvollkommenheiten impliziert aber natürlich keinen Freibrief für arbeitsrechtliche Eingriffe. Es bleibt die Frage, ob konkrete Schutznormen Freiheitsspielräume für die Beteiligten überhaupt erst ermöglichen oder diese beschränken. Das Arbeitsrecht kann, selbst wenn in gewissem Maße unvollkommene Märkte und Machtasymmetrien unterstellt werden, dennoch in mehrfacher Hinsicht Marktergebnisse beeinträchtigen oder verzerren:

- Arbeitsrechtliche Regulierungen können die falsche Antwort auf ein vorhandenes Problem sein. So können aufgrund ambitionierter Verteilungsziele zu hoch angesetzte Mindestlöhne zu einem Einstellungshemmnis werden (vgl. Meer/West 2013). Wollte man eine starke Redistribution der Einkommen erreichen, kämen alternativ oder ergänzend Steuer- und Abgabensenkungen für Geringverdiener in Betracht.
- Großzügige Schutzrechte können zur Umgehung der betreffenden Beschäftigungsform beitragen (vgl. Buch 1997). So kann ein weitreichender Kündigungs-



schutz den Unternehmen Anreiz geben, vor allem solche Beschäftigungsformen zu wählen, bei denen weniger Schutz vor Entlassungen gegeben ist (z.B. bei Befristungen oder dem Einsatz von Leiharbeit oder Selbstständigen).

- Gut gemeinte arbeitsrechtliche Regelungen können sich in bestimmten Fällen auch gegen die zu Schützenden wenden (vgl. Buttler/Walwei 1992). Sonderregelungen (wie z.B. der Kündigungsschutz von Schwerbehinderten) mögen beschäftigten Insidern Schutz bieten, können sich aber als Barriere für nicht beschäftigte Outsider erweisen.
- Schließlich kann auch mangelnde Rechtsklarheit die Anwendung von Regulierungen erschweren und die Planungssicherheit aller Beteiligten beeinträchtigen. Die Einführung sachgrundloser Befristungen in 1985 und die Reform der geringfügigen Beschäftigung in 2004 sind Beispiele für wirksame Rechtsvereinfachungen (vgl. Büchtemann/Höland 1989; Bielenski 1997; Fertig/Kluve 2006).

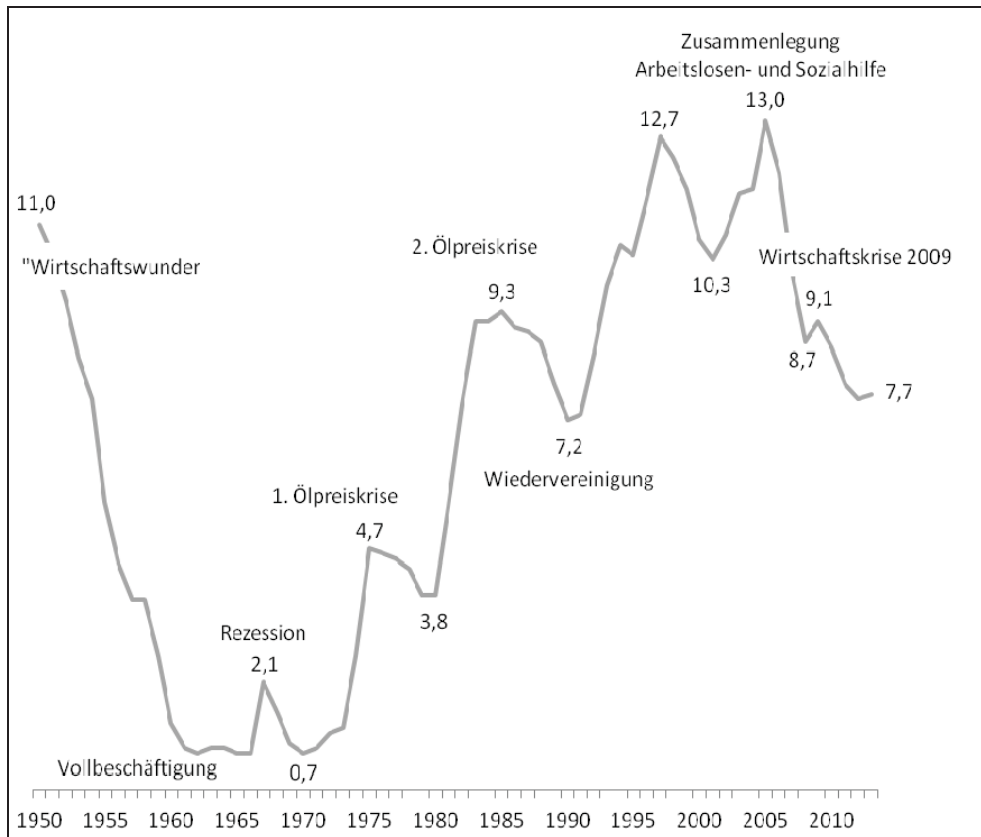
An dieser Stelle lässt sich konstatieren, dass die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts insgesamt noch nicht so weit entwickelt ist, dass daraus weitreichende Schlüsse für die Funktionalität einzelner Arbeitsmarktregulierungen und deren Optimierung abgeleitet werden können. Dennoch liefert sie relevante Kriterien, die bei der Beurteilung der Konsequenzen von Entwicklungen im Arbeitsrecht herangezogen werden können.

### 3. Längerfristige Trends im Arbeitsrecht

Bei rückblickender Betrachtung muss die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bis etwa Mitte der 1980er Jahre als so etwas wie die „Blütezeit“ des Arbeitnehmerschutzes gesehen werden. Kündigungen waren nur zulässig, wenn sie durch triftige Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder durch einen nachweisbaren Wegfall des konkreten Arbeitskräftebedarfs veranlasst waren. Bei befristeten Arbeitsverträgen hatte das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil in 1960 deren Wirksamkeit davon abhängig gemacht, dass ein sachlicher Grund (wie z.B. Vertretung) im Range eines schutzwürdigen Interesses bestehen müsse. Die Arbeitnehmerüberlassung war in Deutschland zunächst nicht erlaubt und wurde erst im Jahre 1972 offiziell zugelassen und im Sinne eines sozialen Mindestschutzes reguliert. Das betreffende Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sah eine Erlaubnispflicht für Zeitarbeitsagenturen und zehn Jahre später ein Verbot des Arbeitskräfteverleihs im Baugewerbe vor.

Betrachtet man nun die Entwicklung des Arbeitsrechts seit Mitte der 1980er Jahre bis heute, war diese über weite Strecken durch Deregulierung gekennzeichnet. Mindestens bis Mitte der letzten Dekade vollzog sich eine Liberalisierung von Arbeitsmarktregulierungen, die in den Arbeitsmarktreformen von 2002 bis 2005 einen vorläufigen Höhepunkt fand. Seitdem beobachten wir in der Tendenz eine Re-Regulierung des Arbeitsrechts, die insbesondere mit dem jüngsten schwarz-roten Koalitionsvertrag zusätzlichen Schub bekommen hat. Dabei ist auf eine interessante Koinzidenz zu verweisen. Während die Deregulierung bis 2005 in Zeiten der Beschäftigungskrise stattfand, nahm die Re-Regulierung mit der Verbesserung der Arbeitsmarktlage ab 2005 an Fahrt auf (vgl. Abbildung 1).

Abb. 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit 1950 bis zum aktuellen Rand\*



\* Arbeitslosenquote (bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen) in %, Deutschland, 1950 bis 2013

### 3.1 Beschäftigungskrise und Deregulierung des Arbeitsrechts

Die bereits angesprochene zeitliche Koinzidenz von Beschäftigungskrise und Deregulierung des Arbeitsrechts legt nahe, dass die Liberalisierungsschritte auch und gerade auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage zielten. Deutlich wird dies u.a., wenn die Eckpfeiler des Deregulierungsgeschehens und die Bezeichnungen der betreffenden Gesetzesänderungen ins Blickfeld genommen werden. So lässt sich der erste größere Schritt in Richtung einer Deregulierung des Arbeitsrechts an dem 1985 verabschiedeten „Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG)“ festmachen. Auch das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz in 1996 klingt ebenso programmatisch. Die Periode kulminierte schließlich in den großen Arbeitsmarktreformen der Jahre 2003 bis 2005. Im Folgenden soll nun bedeutenden arbeitsrechtlichen Veränderungen in den letzten beiden Dekaden nachgegangen werden. Im Kern geht es dabei um den Kündigungsschutz bei sog. „Normalarbeitsverhältnissen“, die Bestimmungen zur (Mindest-)Entlohnung und die Regulierung der Beschäftigungsformen.



Im Bereich des Kündigungsschutzes gab es in den beiden Dekaden von 1985 bis 2005 keine umfassenden Veränderungen. Lediglich die sog. „Kleinbetriebsklausel“ wurde mehrfach angepasst. Bis 1996 galt für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ein Schwellenwert von mehr als fünf im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern (mit einer Arbeitszeit von mehr als 10 Arbeitsstunden wöchentlich bzw. 45 Stunden monatlich). Im Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 wurde der Schwellenwert auf mehr als zehn Arbeitnehmer heraufgesetzt, wobei Teilzeitbeschäftigte anteilig berücksichtigt wurden. Diese Regelung wurde zum 1. Januar 1999 wieder aufgehoben und durch die ursprüngliche Regelung ersetzt. Durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt wurde jedoch zum 1. Januar 2004 wieder der höhere Schwellenwert in Kraft gesetzt, so dass – abgesehen von bestimmten Übergangsregelungen für einen Teil der Beschäftigten – im Ergebnis wieder die Regelung aus dem Jahr 1996 zur Geltung kam. In der Tendenz zeigte sich also beim Kündigungsschutz von Normalarbeitsverhältnissen eine partielle Deregulierung, die mehr Kleinbetrieben eine flexible Anpassung des Personals an Schwankungen der Nachfrage ermöglicht.

Mit Blick auf Entgeltregelungen waren die beiden Dekaden nach 1985 durch ein hohes Maß an Stabilität gekennzeichnet. Für die Lohnsetzung waren zuallererst die Tarifparteien zuständig, auch was die Regelung der unteren Lohngruppen angeht. Mindestlöhne existierten nur ansatzweise, wobei zwischen impliziten und expliziten Lohnuntergrenzen zu unterscheiden ist. So kann die damalige Sozialhilfe (wie auch die heutige Grundsicherung) als impliziter Mindestlohn verstanden werden, indem der Sozialleistungsanspruch in einen äquivalenten Bruttomonatslohn umgerechnet wird (vgl. Cichorek et al. 2005). Je nach Haushaltsgröße und unterstellter Arbeitszeit variiert allerdings dann der implizite Mindest(stunden)lohn. Der einzige explizite Mindestlohn in Deutschland war lange Zeit die Regelung nach §138 BGB, wonach Löhne dann sittenwidrig sind, wenn sie Tarflöhne oder ortsübliche Löhne um ein Drittel unterschreiten. Darüber hinaus brachte auch die Anwendung des Arbeitnehmerentsendegesetzes einen expliziten Mindestlohn. So wurde im Bauhauptgewerbe in 1997 erstmals ein Branchenmindestlohn eingeführt, indem die untersten Tarifgruppen für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Die stärkste Deregulierungsdynamik in den beiden Dekaden von 1985 bis 2005 zeigte sich bei atypischer Beschäftigung, wodurch die Umgehung des Kündigungsschutzes erleichtert wurde. Während bei der Deregulierung anfangs die befristete Beschäftigung im Vordergrund stand, richtete sich der Fokus später mehr auf Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung. Von einschneidender Bedeutung für das Befristungsrecht war das bereits angesprochene BeschFG, das erstmals sachgrundlose Befristungen mit einer Dauer von bis zu 18 Monaten ermöglichte. Im Jahr 1996 wurde die Höchstdauer für zeitlich begrenzte Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund auf 24 Monate verlängert. 2001 wurde das BeschFG durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz abgelöst und zwar u.a. mit dem Ziel, sachgrundlose Kettenbefristungen möglichst zu vermeiden. Innerhalb der maximalen Befristungsdauer kann seit dem bis zu dreimal verlängert werden. Darüber hinaus kommt seither ein Vorbeschäftigungsverbot zum Tragen.

Auch die Nutzung der Zeit-/Leiharbeit wurde in den beiden Dekaden kontinuierlich erleichtert, zunächst durch eine schrittweise Heraufsetzung der Überlassungshöchstdauer von sechs auf neun Monate in 1994, dann auf 12 Monate in 1997 und schließlich auf 24 Monate in 2002. Zum 1.1.2003 kam es dann im Zusammenhang mit den sog. „Hartz-Reformen“ zu fundamentalen Änderungen für die Zeitarbeitsbranche: Bisher geltende Regelungen wie das weitreichende Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf zwei Jahre wurden aufgehoben. Zu Gunsten der Leiharbeitnehmer wurde im Gesetz die grundsätzliche Gleichstellung von Leih- und Stammarbeitnehmern verankert. Dabei wurde jedoch Raum für Tarifverträge gegeben, die abweichende Regelungen enthalten können.

Auch der Geltungsbereich der geringfügigen Beschäftigung wurde in den beiden Dekaden vor 2005 ausgeweitet. In 1996 stieg die Entgeltgrenze zunächst von 390 DM auf 590 DM. Zwar wurde die Grenze in 1999 noch einmal auf 630 DM (später 325 Euro) angehoben, jedoch entfiel gleichzeitig die bis dato geltende Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Nebenjobs. Mit den Hartz-Reformen ist es seit 2003 wieder wie in der Zeit vor 1999 für das Steuer- und Sozialrecht unerheblich, ob ein Minijob haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird. Zudem wurden die Entgeltgrenze mit den Reformen auf 400 Euro angehoben und vorher bestehende Beschränkungen der Arbeitszeit (von 15 Std./Woche) aufgehoben.

### ***3.2 Arbeitsmarktaufschwung und Re-Regulierung des Arbeitsrechts***

Im Nachgang zu den Arbeitsmarktreformen zeigte sich im Bereich des Arbeitsrechts zunächst eine gewisse Stabilität. Seit einigen Jahren ist aber eine Trendwende erkennbar, die offenbar durch die gerade gebildete große Koalition mit größerer Schlagzahl fortgeführt wird. Die wesentlichen Stellschrauben betreffen dabei Regelungen zur Zeit-/Leiharbeit und zur Entlohnung.

Regulierungen des Normalarbeitsverhältnisses sind seit 2005 nahezu unverändert geblieben. Der Kündigungsschutz wurde anders als in den beiden Dekaden zuvor nicht angepasst. Vielmehr zeigte sich gerade vor dem Hintergrund der Konsequenzen der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise eine überaus starke Tendenz in Unternehmen, gut eingearbeitete Fachkräfte zu halten (sog. „Arbeitskräftehorten“). Dabei setzten die Unternehmen verstärkt auf interne Flexibilität, indem Lohnsteigerungen geringer ausfielen oder ausgesetzt wurden und Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung (z.B. durch ein Zurückfahren von Arbeitszeitkonten) weitgehend ausgeschöpft wurden (vgl. Dietz et al. 2011). Die Politik unterstützte diesen Kurs mit großzügigeren Regelungen der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, was zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes in wirtschaftlich schwierigen Zeiten beitrug.

Nachdem das Bauhauptgewerbe als Vorreiter branchenbezogener Mindestlöhne gesehen werden kann, wurden auf der Basis des Arbeitnehmerentendegesetzes in mehr als einem Dutzend Wirtschaftszweige sektorale Lohnuntergrenzen verabredet. Noch weitergehende Regelungen plant die neue Bundesregierung in ihrem „Tarifautonomiestärkungsgesetz“. So soll der Geltungsbereich des Arbeitnehmerentendegesetzes auf alle Branchen ausgeweitet werden. Damit hätten die Tarifparteien in allen Wirtschaftszweigen die Möglichkeit, einen höheren als den gesetzlichen Mindestlohn

festzusetzen. Von besonderer Bedeutung ist aber die Einführung eines allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro je Stunde, der ab 1.1.2015 für hierzulande Beschäftigte wirksam ist. Er ist in erster Linie verteilungspolitisch motiviert und soll insbesondere extreme Abweichungen der Stundenentgelte nach unten ausschließen.

Ausnahmen vom allgemeinen Mindestlohn soll es für Personen unter 18 Jahren, bei ehrenamtlichen Tätigkeiten, Praktikanten und Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung geben. Weitergehende Abweichungen vom Mindestlohn nach unten sind in einem Übergangszeitraum bis Ende 2016 in solchen Branchen möglich, in denen repräsentative Tarifparteien entsprechende Vereinbarungen treffen. Die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns soll dann ab Mitte 2017 von einer Kommission der Tarifpartner überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Die wichtigsten Änderungen bei der Regulierung der atypischen Beschäftigung seit 2005 betreffen die Zeitarbeitsbranche. Hervorzuheben sind hier das Verbot der Konzernleihe, die Einführung eines Branchenmindestlohns sowie die Einführung der von der Überlassungsdauer abhängigen und auf „equal pay“ zielenden Branchenzuschläge (vgl. Möller et al. 2012). Die Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung sieht zudem vor, dass Leiharbeitnehmer bei einem Arbeitseinsatz nach spätestens neun Monaten hinsichtlich ihrer Entlohnung anderen Beschäftigten im Entleihunternehmen generell gleichgestellt werden sollen. Zudem soll bei der Zeitarbeit künftig wieder eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten zur Geltung kommen. Weitere Veränderungen bei den atypischen Erwerbsformen betreffen die Teilzeitbeschäftigung mit dem geplanten Recht zur Rückkehr in Vollzeit, die bereits vollzogene Anhebung der Entgeltgrenze für Minijobs auf 450 Euro (2014) sowie die erweiterten, aber wegen möglicher Diskriminierung aus rechtlichen Gründen eher bedenklichen Befristungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte über 52 Jahren (2007).

#### **4. Bedeutung arbeitsrechtlicher Veränderungen für die Entwicklung von Arbeitsmarkt und Beschäftigungsstruktur**

Im letzten Abschnitt wurde herausgearbeitet, dass sich in der letzten Dekade in wichtigen Bereichen des Arbeitsrechts neue Tendenzen zeigen. War bis 2005 ganz eindeutig Deregulierung vorherrschend, kann seitdem von einer moderaten Re-Regulierung gesprochen werden. Mit Blick auf Effekte der früheren und aktuellen Rechtsänderungen stellen sich verschiedene Fragen, sowohl hinsichtlich der Wirkungen auf die Arbeitsmarktentwicklung im Allgemeinen als auch auf die Beschäftigungsstrukturen im Besonderen. So könnte die Deregulierung des Arbeitsrechts den Arbeitsmarkt insgesamt aufnahmefähiger gemacht haben, was jedoch mit mehr Instabilität und Ungleichheit von Beschäftigung einhergegangen sein könnte. Umgekehrt könnte die voranschreitende Re-Regulierung zwar weitere Fortschritte oder sogar den erreichten Stand am Arbeitsmarkt gefährden, aber zur Eindämmung instabiler und nicht Existenz sichernder Beschäftigung beitragen.

##### **4.1 Effekte arbeitsrechtlicher Änderungen für die Arbeitsmarktentwicklung**

Während Deutschland in 2005 noch eine außerordentlich hohe Arbeitslosigkeit aufwies, hat sich die Lage bis zum aktuellen Rand auf markante Weise verbessert (vgl. Abbildung oben). Dabei stellt sich die Frage, was hinter der Aufwärtsentwicklung am

Arbeitsmarkt stehen könnte. Verantwortlich für den Aufwärtstrend könnten verschiedene Ursachen sein: ein höheres Wirtschaftswachstum, ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot, eine veränderte Erfassung von Arbeitslosigkeit, die umfassenden Arbeitsmarktreformen oder auch eine insgesamt moderate Lohnentwicklung (vgl. zu den Ausführungen in den nachfolgenden Absätzen: Walwei 2011a).

Periodenvergleiche zeigen zunächst, dass sich das Niveau des trendmäßigen Wirtschaftswachstums vor und nach den Reformen nicht substantiell unterscheidet. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitskräfteangebot, das sog. Erwerbsspersonenpotenzial, ist zwar nach den Reformen nicht mehr so stark gestiegen wie zuvor, kann aber angesichts der Größenordnung der Veränderung über die Zeit bestenfalls einen eher kleinen Beitrag zur verbesserten Arbeitsmarktlage geleistet haben. Auch gibt es keine Hinweise dafür, dass durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und eine stärkere Aktivierung vermehrt Personen aus der registrierten, offenen Arbeitslosigkeit in die verdeckte Arbeitslosigkeit (Stille Reserve) übergegangen wären. Denn auch die sog. „Unterbeschäftigung“, also die Summe aus registrierter Arbeitslosigkeit und Stiller Reserve, hat zuletzt spürbar abgenommen. Dagegen finden sich klare Belege, dass sich nach 2005 die Erwerbstätigkeit stärker vom Wirtschaftswachstum abgekoppelt hat (vgl. Klinger/Weber 2014). Die Erwerbstätigkeit legte zwischen 2005 und 2013 von 39,3 Mio. auf 42,3 Mio. um 7,5% kräftig zu. Ein Großteil des Anstiegs geht dabei auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurück. Auch die gesamtwirtschaftliche Zahl der Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen) nahm in dem Zeitraum – anders als in der Vergangenheit – von 55,5 Mrd. Stunden auf 57,6 Mrd. Stunden um 3,8% spürbar zu. Der im Vergleich zur Erwerbstätigkeit geringere Anstieg des Arbeitsvolumens ist auf die wachsende Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Der positive Beschäftigungstrend ist bemerkenswert, weil die wirtschaftliche Entwicklung seitdem nicht nur durch Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs gekennzeichnet war, sondern 2008/2009 eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise ins Land ging. Von daher ist nach weiteren Faktoren zu suchen, die den Beschäftigungstrend positiv beeinflusst haben könnten. Dies ist nicht trivial, denn anders als auf der Mikroebene, wo mit Kontrollgruppen gearbeitet werden kann, fehlt es auf der Makroebene an vergleichbaren Ansätzen. In Ermangelung von Modellen, die zweifelsfrei gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge identifizieren können, können hier einschlägige Befunde als Indizien für die Relevanz bestimmter Einflussfaktoren benannt werden.

Ein Kandidat für die Erklärung der stark verbesserten Beschäftigungssituation sind die umfassenden Arbeitsmarktreformen zwischen 2003 und 2005. Für deren Wirksamkeit gibt es einige Hinweise. So deutet die jüngere Entwicklung der Arbeitslosenquote auf einen Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit hin (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2013). Erstmals seit der Wiedervereinigung erreichte die Arbeitslosigkeit in einem Abschwung nicht wieder einen neuen Höchstwert und dies obwohl eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise zu verkraften war. Auch die sog. „Beveridge-Kurve“, die den Zusammenhang zwischen Vakanzen und Arbeitslosen abbildet, legt einen Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit nahe. Denn die Relation von offenen Stellen und Arbeitslosen hat sich verbessert, was durch eine Verschiebung der Kurve nach innen zum Ausdruck kommt. Immer weniger Arbeitslose kommen auf eine gegebene Zahl von offe-

nen Stellen. Dies ist als eine Verbesserung der Matching-Effizienz und als eine stärkere Anspannung des Arbeitsmarktes zu Gunsten der Arbeitsanbieter zu deuten. Zudem haben sich im Nachgang zu den Reformen bis 2010 die Abgangschancen von Arbeitslosen in Beschäftigung erhöht, was Analysen zufolge in erster Linie auf Hartz I bis Hartz III und damit auch auf arbeitsrechtliche Änderungen bei den atypischen Erwerbsformen zurückzuführen ist (vgl. Klinger/Rothe 2012; Klinger et al. 2013). Gründe hierfür könnten in einer höheren Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, einer größeren Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen sowie einer höheren Suchintensität von atypisch Beschäftigten nach den Reformen liegen (vgl. Kettner/Rebien 2007; Himsel/Walwei 2015).

Ein weiterer wichtiger Faktor für die zuletzt positive Beschäftigungsentwicklung ist die von den Arbeitsmarktreformen nicht völlig unabhängige Lohnentwicklung (vgl. Dustmann et al. 2014). Sie kann zum Aufbau von Arbeitsplätzen beitragen, wenn sie den Verteilungsspielraum nicht (voll) ausschöpft und damit den Anstieg der Lohnstückkosten begrenzt. Der Verteilungsspielraum ist definiert als die Summe aus trendmäßigem Wachstum der Arbeitsproduktivität und Inflationsrate. Zwar ist eine moderate Lohnpolitik in Deutschland in den letzten drei Dekaden nichts Außergewöhnliches, doch bemerkenswert ist, dass zwischen 2003 bis 2007 – und damit ab 2005 selbst in einer Phase mit kräftigem Wirtschaftswachstum – an der Lohnzurückhaltung festgehalten wurde. Dies dürfte die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes weiter begünstigt haben und auch zu einer besseren Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise beigetragen haben. Wichtige Gründe für die insgesamt moderate Lohnentwicklung liegen aber weniger im Arbeitsrecht als vielmehr im sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der abnehmenden Tarifbindung, der Einführung und Inanspruchnahme tariflicher Öffnungsklauseln und der wachsenden Lohnspreizung nach unten. Allerdings haben die Arbeitsmarktreformen – wie bereits erwähnt – die Nutzung spezifischer Beschäftigungsformen erleichtert, die wie Mini-Jobs oder Zeitarbeit mit einer relativ geringen Stundenentlohnung einhergehen (Jahn/Pozzoli 2011; Kalina/Weinkopf 2013).

Eine wichtige Frage für die nahe Zukunft wird nun sein, wie sich die in den Koalitionsvereinbarungen vorgesehene Re-Regulierung auf den weiteren Beschäftigungstrend auswirken könnte. Der schwarz-rote Koalitionsvertrag zielt dabei einerseits auf eine Begrenzung von atypischen Erwerbsformen sowie andererseits auf eine Eindämmung von Lohnungleichheiten und Armutsrisiken ab (vgl. Walwei 2013a). Die geplanten Veränderungen zu den atypischen Erwerbsformen sind insgesamt als eher moderat einzustufen. Dennoch ist es ratsam, möglichen Effekten (z.B. mit Blick auf die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsbranche) durch empirische Forschung ex post nachzugehen. Das geplante Rückkehrrecht von Teilzeitbeschäftigten auf eine Vollzeitätigkeit schafft Eltern und pflegenden Personen zwar mehr Flexibilität und Planungssicherheit, kann aber auf der Seite von Unternehmen und bei Beschäftigten, die Vertretungsaufgaben wahrnehmen, für mehr Unsicherheit und Instabilität sorgen. Durch diese Regelung könnten sich insofern Insider-Outsider-Probleme verstärken. Die Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung mit der Begrenzung der Überlassungshöchstdauer und der verpflichtenden Einführung von Equal Pay nach einer Überlassung von neun Monaten werden aller Voraussicht nach geringe Effekte nach sich



ziehen, weil die meisten Beschäftigungsverhältnisse und Einsatzzeiten in der Branche ohnehin nicht so lange andauern (vgl. Haller/Jahn 2014). Der Zugang zum Arbeitsmarkt dürfte sich dadurch nicht wesentlich erschweren. Allerdings würden durch die geplanten Änderungen für die Zeitarbeitsagenturen Anreize zu kürzeren Verträgen und zum Austausch von Mitarbeitern gesetzt.

Von größerer Relevanz dürfte aber die geplante Mindestlohnregelung sein. Dabei ist ein allgemeiner Mindestlohn nicht per se gut oder per se schlecht (vgl. Möller/König 2008). Entscheidend für die Wirkung ist die Festlegung seiner Höhe. Das Problem ist hier, dass es im Vorhinein nur schwer möglich ist, ein marktgerechtes Mindestlohnniveau zu bestimmen (vgl. Möller/König 2011; Walwei 2011b). Der jetzt verabredete und ab 2015 geltende Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde weist in Teilbereichen des Arbeitsmarktes eine beträchtliche Inzidenz auf. So berechnete das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) auf Basis des Sozioökonomischen Panels, dass im Jahr 2012 bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro die Stunde 5,6 Millionen Personen oder 17 % aller abhängig Beschäftigten eine Lohnerhöhung erhalten hätten. In den alten Bundesländern entspräche dies etwa 15 % der Arbeitnehmer, in den neuen Bundesländern mehr als ein Viertel (vgl. Brenke/Müller 2013). Damit dürften die Quoten in 2015 bei einer Fortschreibung des Lohnniveaus und der Berücksichtigung von geplanten Ausnahmen hierzulande bei weitem höher liegen als bei der Einführung des Mindestlohns im Vereinigten Königreich im Jahr 1999, wo davon zunächst lediglich sechs bis sieben Prozent der abhängigen Beschäftigten betroffen und im Nachgang keine gravierenden Arbeitsplatzverluste zu beobachten waren. Ein Risiko negativer Beschäftigungseffekte des Mindestlohns besteht aber nicht nur aufgrund der regionalen Verteilung, sondern auch weil der Anteil niedriger Stundenlöhne in verschiedenen Branchen, bei unterschiedlichen Personengruppen und bestimmten Beschäftigungsformen nicht gleich verteilt ist. Betroffen wären vor allem Personen in Tätigkeiten mit geringen Qualifikationen, Langzeitarbeitslose, Minijobber und Frauen. Auf der betrieblichen Seite ist in Branchen wie dem Handel oder dem Gastgewerbe sowie kleinere Unternehmen mit einer hohen Inzidenz zu rechnen.

Die Ausführungen legen nahe, dass die Veränderungen bei den Beschäftigungsformen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert und dessen Aufnahmefähigkeit gestärkt haben dürften (vgl. Jahn/Weber 2013; Hohendanner/Walwei 2013). Die Maßnahmen waren auch deshalb besonders wirksam, weil sie auf ein günstiges Umfeld mit einer hohen Wettbewerbsfähigkeit der hiesigen Industrie und eher moderaten Tarifabschlüssen trafen. Die Koalitionsvereinbarungen sind mit Blick auf den Beschäftigungstrend mit Risiken verbunden, wobei weniger massive Arbeitsplatzverluste zu erwarten sein werden als vielmehr größere Schwierigkeiten für wettbewerbschwächere Gruppen, eine Beschäftigung zu finden. Denn das besondere Risiko der Regelungen besteht darin, dass Neueinstellungen erschwert werden könnten (vgl. Meer/ West 2013).

#### **4.2 Wirkungen des Arbeitsrechts auf Beschäftigungsstrukturen**

Der Arbeitsmarkt weist seit 2005 nicht nur einen fundamentalen Besserungstrend auf. Die Erholung geht darüber hinaus mit Strukturveränderungen der Beschäftigung einher, die Tendenzen einer wachsenden Ungleichheit aufweisen. Dabei geht es einerseits um Lohn disparitäten und andererseits um atypische Erwerbsformen mit teils geringer



Absicherung für die Betroffenen. Dass der Einfluss arbeitsrechtlicher Regelungen für die beobachtbaren Strukturveränderungen in der Vergangenheit und Zukunft aber nicht überschätzt werden darf, zeigt der Blick auf die längerfristigen Trends.

Der relative Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses und der Anteilzuwachs atypischer Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, Minijobs, Leiharbeit und befristete Beschäftigung zeigt sich nicht erst in den letzten Jahren, sondern seit mehr als zwei Dekaden. Lag der Anteil der sog. Normalarbeitsverhältnisse (hier definiert als unbefristete, abhängige Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden) in 1991 noch bei gut 67% ist er bis 2011 auf knapp 53% gesunken (vgl. Dietz et al. 2013a). Die umgekehrte Entwicklung zeigt sich bei den atypischen Erwerbsformen. Dabei ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich Normalarbeitsverhältnisse in absoluten Zahlen gerade nach den Arbeitsmarktformen nicht nur wieder stabilisiert haben, sondern seitdem wieder im Wachstum begriffen sind.

Der Anteil der Beschäftigten mit niedrigen Stundenlöhnen ist im Zuge des Aufschwungs am Arbeitsmarkt offenbar nur noch geringfügig gewachsen. Auf der Basis des Sozio-Ökonomischen Panels weisen Kalina und Weinkopf (2013) ausgehend von einem Schwellenwert von 2/3 des Medianstundenlohns einen Niedriglohnanteil für 2011 von 23,9% für Gesamtdeutschland aus, der nur unwesentlich höher liegt als der entsprechende Prozentsatz in 2005 von 23,6%. Der größte Teil des Zuwachses vollzog sich demnach in der Zeit vor 2005. Allein zwischen 1998 und 2005 legte die Quote der Geringverdiener um knapp 4 Prozentpunkte zu. Die Auswertungen zeigen weiter eine starke Korrelation mit atypischer Beschäftigung. Denn niedrige Stundenlöhne betreffen häufiger sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung und insbesondere Minijobs. Darüber hinaus zeigen auch Analysen zu Befristungen und Leiharbeit teils beträchtliche Bruttolohndifferenziale im Vergleich zur Normalbeschäftigung (Jahn/Pozzoli 2011; Keller/Seifert 2013).

Damit stellt sich die Frage, was hinter den teils massiven Strukturveränderungen der Beschäftigung über die Zeit stehen könnte. Dabei richtet sich der Blick zunächst auf die Erwerbsformen. Langfristige Verschiebungen in der Struktur der Erwerbstätigkeit, wie die wachsende Frauenerwerbstätigkeit, die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten, der andauernde Höherqualifizierungstrend oder auch die kontinuierliche Alterung der Belegschaft, leisteten Strukturanalysen zufolge allenfalls einen geringen Beitrag zum Wandel der Erwerbsformen (vgl. Walwei 2013b). Von daher ist nach weiteren Faktoren zu suchen, die die Veränderungen bei den Erwerbsformen vorangetrieben haben könnten. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang zunächst einmal Arbeitsmarktinstitutionen, die Handlungsoptionen für die Beteiligten eröffnen und begrenzen. Als bedeutender Einschnitt sind dabei die Arbeitsmarktformen zwischen 2003 und 2005 zu betrachten.

Eine Rolle spielt in diesem Kontext auch das auf Aktivierung setzende und die Zumutbarkeitskriterien verschärfende Gesamtpaket der Hartz-Reformen, insbesondere das Vierte Gesetz. Seitdem müssen Empfänger der Grundsicherung jede Beschäftigung akzeptieren, was nicht nur den Erwerbseinstieg hilfebedürftiger Personen tangiert, sondern auch im Sinne eines Abschreckungseffekts das Suchverhalten von Personen, die den Übertritt in die Grundsicherung vermeiden wollen (vgl. Erlinghagen 2010). In diesem Zusammenhang könnte man von Push-Effekten der Arbeitsmarkt-

formen in Richtung weniger stabiler und nicht immer Existenz sichernder Formen der Beschäftigung sprechen, die neben den Pull-Effekten, also dem durch die Deregulierung erweiterten betrieblichen Handlungsspielraum, wirksam wurden (vgl. Dietz et al. 2013).

Ob nach Umsetzung der Hartz-Reformen die Zahl der atypisch Beschäftigten zugenommen hat, kann anhand deren jährlicher Wachstumsraten von 2004 bis 2012 betrachtet werden (vgl. Dietz et al. 2013b). Die Entwicklung fällt dabei für die einzelnen Erwerbsformen sehr unterschiedlich aus. Bei den deregulierten Formen der Erwerbsarbeit wie Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung lassen sich frühe Reformeffekte im Sinne eines kräftigen Anstiegs im Jahr 2004 erkennen. Dabei scheint es sich aber eher um einen einmaligen Niveaueffekt zu handeln, denn nach 2004 setzt sich der zunächst starke Anstieg so nicht fort. Während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten – anders als die in einer Nebentätigkeit ausgeübten Minijobs – nach 2004 nur noch ein eher geringes jährliches Wachstum verzeichnet, wird die Leiharbeit längerfristig wie keine andere Beschäftigungsform durch die Konjunktur beeinflusst (vgl. Antoni/Jahn 2009; Himsel/Walwei 2015). Mögliche Gründe, für das Ausbleiben einer dauerhaften Beschleunigung des Erwerbsformenwandels nach den Arbeitsmarktreformen sind die bereits erwähnte Re-Regulierung bei der Leiharbeit, generelle betriebliche Rekrutierungsprobleme bei Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung sowie abnehmende Push-Effekte in Folge einer verbesserten Arbeitsmarktlage in den letzten Jahren.

Neben institutionellen Veränderungen können aber auch die Akteure am Arbeitsmarkt selbst ein wichtiger Treiber für veränderte Erwerbsformen sein. Dabei ist zum einen an die betriebliche Seite zu denken. So zeigen Betriebsbefragungen, dass atypische Erwerbsformen den flexiblen Einsatz von Personal unterstützen und die Personalauswahl erleichtern können (vgl. Bellmann et al. 2012; Hohendanner 2012).

Auch veränderte individuelle Präferenzen könnten für den Wandel der Erwerbsformen mit verantwortlich sein. Zwar ist prinzipiell zu erwarten, dass Arbeitnehmer in den meisten Fällen ein Normalarbeitsverhältnis präferieren werden, das durch die Attribute „unbefristet“ und „Vollzeit“ tendenziell eine größere Absicherung (z.B. Beschäftigungssicherheit, soziale Absicherung und höheres Einkommen) bietet. Dennoch können Erwerbsformen wie die Teilzeitbeschäftigung von den Betroffenen insofern erwünscht sein, weil sie in bestimmten Lebensphasen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Aktivitäten wie Kinderbetreuung oder Bildung und Weiterbildung erleichtern können (vgl. Stops/Walwei 2014). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die im Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Erhebungen (wie z.B. dem Mikrozensus) artikulierten Präferenzen immer auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen reflektieren. Dies betrifft zum einen Formen der häuslichen Arbeitsteilung mit dem Standard eines in der Regel vollzeitbeschäftigten Mannes und einer teilzeitbeschäftigten Frau („modernisiertes Ernährermodell“). Zum anderen spiegelt sich in den Angaben die (noch immer mangelnde) Verfügbarkeit bezahlbarer und hinreichend flexibler Betreuungseinrichtungen für Kinder und auch zu pflegende Personen. Die Berücksichtigung solcher gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und deren Änderung über die Zeit tragen zum Verständnis von Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt bei.

Zudem kann atypische Beschäftigung nach einer Arbeitslosigkeitsphase den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern (vgl. Hohendanner/Walwei 2013). Für eine starke Brückenfunktion flexibler Beschäftigung in Richtung Normalarbeit finden sich allerdings bislang nur wenige Belege (vgl. Gensicke et al. 2010; Lehmer 2012; Brülle 2013). Dabei ist jedoch zu beachten, dass Normalarbeitsverhältnisse nicht zwingend eine bessere Absicherung als atypische Beschäftigung mit sich bringen müssen. Temporäre Formen der Beschäftigung müssen auf Dauer nicht weniger stabil sein als eine unbefristete Tätigkeit (vgl. Boockmann/Hagen 2005). Denn befristete Arbeitsverträge können in eine unbefristete Tätigkeit münden, und unbefristet Beschäftigten kann gekündigt werden. Ebenso garantiert Normalarbeit noch nicht ein existenzsicherndes Einkommen, wenn sich die Tätigkeit im Niedriglohnbereich befindet (vgl. Bruckmeier et al. 2013).

Mit Blick auf Ursachen der Lohnungleichheit kommen für die Zunahme der Lohnungleichheit seit Mitte der 1990er Jahre wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Reformen als alleiniger Auslöser nicht in Betracht, weil in diesem Zeitraum keine einschneidenden Veränderungen zu beobachten waren. In der einschlägigen Literatur wird ein ganzes Bündel von Faktoren genannt, die für diese Entwicklung in Frage kommen kann (vgl. Card et al. 2013). Die starken Beschäftigungsverluste in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung haben das Tarifverhandlungssystem auf eine harte Belastungsprobe gestellt und zu einem Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der Tarifbindung (auch im Westen) beigetragen. Aktuelle Untersuchungen weisen darauf hin, dass der Rückgang der Tarifbindung Mitte der 1990er bis Mitte der letzten Dekade einen nennenswerten Teil der wachsenden Lohnungleichheit erklären kann (Antonczyk et al. 2010a, 2010b). Weitere mögliche Erklärungsfaktoren für die stärkere Lohnspreizung sind der wachsende internationale Handel, Outsourcingtendenzen in Teilen der Wirtschaft (Autor et al. 2013), die zunehmende Immigration auch gering qualifizierter Arbeitskräfte, spezifische Effekte des technischen Fortschritts auf verschiedene Qualifikationsgruppen sowie eine stärkere Heterogenität von Betrieben. Zwar könnten die verschiedenen Elemente der Hartz-Reformen den Trend in Richtung Lohnspreizung verlängert haben. Sie kommen aber definitiv nicht als Initialzündung in Frage, weil sie erst ab 2003 wirksam geworden sind.

Insgesamt dürften sich die Effekte des Mindestlohns auf die Lohnverteilung in Grenzen halten. Bis 2017 wird der Mindestlohn bei 8,50 Euro verharren, sodass – wenn allgemeine Lohnsteigerungen bis dahin berücksichtigt werden – allenfalls im untersten Lohnbereich Abweichungen davon abgeschnitten werden. Spill-over-Effekte des Mindestlohns im Sinne von Lohnsteigerungen für Entgeltgruppen unmittelbar oberhalb der Lohnuntergrenze sind denkbar, bedürfen aber einer empirischen Analyse (vgl. Dickens/Manning 2004). Die Zahl der Aufstocker, also der erwerbstätigen Hilfebedürftigen, wird Modellrechnungen zufolge in Folge des Mindestlohns zumindest in der kurzen Frist kaum zurückgehen (vgl. Bruckmeier/Wiemers 2014). Zurückzuführen ist dies vor allem darauf, dass viele Aufstocker am aktuellen Rand in Teilzeitbeschäftigung sind und vollzeitbeschäftigte Aufstocker eher in größeren und damit besonders bedürftigen Haushalten leben. Von daher überrascht es auch nicht, dass sich durch Einführung des Mindestlohns vermutlich auch an den Armutsquoten nichts Wesentliches ändern wird (vgl. Brenke/Müller 2013).

## 5. Fazit

Das Arbeitsrecht ist seit jeher durch heftige Kontroversen gekennzeichnet. Eine wichtige Frage ist dabei nicht nur, ob den Schutzinteressen der Beschäftigten hinreichend Rechnung getragen wird und ob der durch den Gesetzgeber angestrebte Schutz erreicht wird. Von zentraler Bedeutung für den hier vorliegenden Beitrag ist darüber hinaus, ob arbeitsrechtliche Regulierungen den Beschäftigungstrend und Beschäftigungsstrukturen nachhaltig beeinflussen. Rechtsökonomische Analysen sind (noch) nicht so weit entwickelt, um weitreichende Aussagen zur Funktionalität des Arbeitsrechts, etwa im Sinne einer optimalen Regulierung des Arbeitsmarktes, machen zu können. Ein aus analytischer Sicht besonders schwieriges Moment ist dabei, dass das Arbeitsrecht Verteilungswirkungen intendiert und entfaltet. Letztere entziehen sich aber weitgehend den Standardansätzen der ökonomischen Analyse.

Betrachtet man die letzten drei Dekaden, zeigt sich im Arbeitsrecht zunächst ein über zwei Jahrzehnte anhaltender Deregulierungstrend, der mit den Hartz-Reformen einen zumindest vorläufigen, aber fulminanten Abschluss fand. Seitdem beobachten wir eine gewisse Tendenz zur Re-Regulierung, die durch die jüngsten Vereinbarungen der großen Koalition an Fahrt aufzunehmen scheint.

Die vorliegenden Befunde zu den Effekten der Deregulierung und der Abschätzung der sich gerade vollziehenden Re-Regulierung machen deutlich, dass man die Wirkungen des Arbeitsrechts weder überschätzen noch unterschätzen sollte. Zwar zeigen die vorliegenden Analysen, dass der kräftige Aufschwung am Arbeitsmarkt sicher auch durch die Arbeitsmarktreformen begünstigt wurde. Letztere trafen aber auf ein günstiges Umfeld wie eine wettbewerbsfähige Industrie sowie eine moderate Tarifpolitik und können damit am Ende nicht als alleiniger Faktor für den Besserungstrend gesehen werden. Deshalb dürften sich auch im Umkehrschluss die möglichen negativen Effekte einer Re-Regulierung für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit eher in Grenzen halten. Allerdings hätte man mögliche Risiken noch stärker reduzieren können, wenn man sich bei der Einführung des Mindestlohns den britischen Weg stärker zu Eigen gemacht hätte. Dieser sah nach einer zunächst geringen Einstiegshöhe beim Mindestlohn vor, sich stufenweise – und abgesichert durch wissenschaftliche Begleitung – einem höheren Niveau anzunähern.

Ähnliches gilt für die Effekte arbeitsrechtlicher Änderungen auf den Wandel der Beschäftigungsstrukturen. Größere Lohnungleichheit und mehr atypische Erwerbsformen sind nicht allein das Ergebnis arbeitsrechtlicher Änderungen, wie z.B. den großen Arbeitsmarktreformen zwischen 2003 bis 2005. Die Strukturveränderungen setzten lange vorher ein und reflektieren eine Vielzahl möglicher Einflussfaktoren. Sie haben sich aber zuletzt abgeschwächt, was auch auf die verbesserte Arbeitsmarktlage zurückgeführt werden kann. Die von der neuen Regierung ins Auge gefasste Re-Regulierung im Arbeitsrecht dürfte zwar extreme Verteilungsasymmetrien bei den Lohneinkommen begrenzen, ist aber angesichts ihrer Tragweite kein Patentrezept für die schon seit längerem sichtbare Tendenz zu Lohnungleichheiten.

Will man die Qualität der Beschäftigung nachhaltig adressieren und verbreitern, zeigt sich somit ein massiver Zielkonflikt. Denn zuletzt haben sich die Zugangschancen am Arbeitsmarkt verbessert. Noch stärkere Regulierungen könnten den Einstieg

am Arbeitsmarkt aber über Gebühr erschweren. Von daher muss sich der Fokus in der Zukunft auf Wechselwirkungen zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Bildungssystem richten. So bedeutet etwa die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, dass die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit der Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu einem noch bedeutenderen Thema wird, wenn Menschen nicht dauerhaft von einer Beschäftigung ausgeschlossen werden sollen. Hier wird insbesondere der Qualifizierung eine herausragende Rolle zukommen, denn die Menschen müssen einen Beitrag zu der von ihnen erwarteten Wertschöpfung leisten (können). Die Vermeidung von Bildungsarmut und die Förderung von Aufwärtsmobilität werden zukünftig daher noch wesentlich wichtiger werden. Letztere richtet sich vor allem an Menschen mit instabiler und oft nicht existenzsichernder Erwerbsbiografie. Für sie kommt es zunächst oft darauf an, den Zugang zum Arbeitsmarkt überhaupt erst zu finden, um dann durch berufsbegleitende und abschlussorientierte Formen der Qualifizierung ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit entwickeln zu können.

## Literatur

- Alewell, D./Schott (2009): Effizienzkriterien in der Ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts – Aussagekraft, Anwendungsprobleme und Weiterentwicklung. Arbeitspapier im Schwerpunkt Unternehmensführung, 1. Jg., Nr. 1, Juli, Hamburg.
- Alewell, D./Schlachter, M. (2000): Arbeitsrechtliche Schwellenwerte als Barriere gegen eine gleichmäßigere Verteilung von Arbeitsvolumina? Überlegungen aus arbeitsrechtlicher und ökonomischer Sicht. In: Alewell, D. (Hg.): Zwischen Arbeitslosigkeit und Überstunden. Frankfurt am Main u.a.: 151-187.
- Antonczyk, D./Fitzenberger, B./Sommerfeld, K. (2010a): Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. In: *Labour Economics*, 17(5): 835-847.
- Antonczyk, D./DeLeire, T./Fitzenberger, B. (2010b). Polarization and rising wage inequality: Comparing the U.S. and Germany. In: IZA Discussion Paper 4842, <http://ftp.iza.org/dp4842.pdf>.
- Antoni, M./Jahn, E. (2009): Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies? In: *Industrial and Labor Relations Review*, 62(2): 226-251.
- Autor, D./Dorn, D./Hanson, G. (2013): The China syndrome: Local labor market effects of import competition in the United States. In: *American Economic Review*, 103(6): 2121-2168.
- Bielenski, H. (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen. In: *WSI-Mitteilungen*, 50: 532-537.
- Bellmann, L./Crimmann, A./Kohaut, S. (2012): Zeitarbeit aus betrieblicher Perspektive. In: Bouncken R. B./Bornewasser, M./Bellmann, L. (Hg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. München: Hampp: 27-37.
- Boockmann, B./Hagen, T. (2005): Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für die Zugänge und den Verbleib in Beschäftigung. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: 149-168.
- Brandes, W./Buttler, F./Dorndorf, E./Walwei, U. (1991): Grenzen der Kündigungsfreiheit – Kündigungsschutz zwischen Stabilität und Flexibilität In: Semlinger, K. (Hg.): Flexibilität des Arbeitsmarktes, Interessen, Wirkungen. Frankfurt: 111-131.
- Brandes, W./Buttler, F./Dorndorf, E. (1989): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsrechtswissenschaft: Analoge Probleme und Diskussionsschwerpunkte im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte. In: Fischer, W. (.): Währungsreform und Soziale Marktwirtschaft. Berlin: 489-506.
- Brenke, K./Müller, K.-U. (2013): Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel. In: DIW Wochenbericht, 80: 3-17.
- Bruckmeier, K./Wiemers, J. (2014): Begrenzte Reichweite: Die meisten Aufstocker bleiben trotz Mindestlohn bedürftig. IAB-Kurzbericht, 07. Nürnberg: 1-8.
- Bruckmeier, K./Eggs, J./Himsel, C./Trappmann, M./Walwei, U. (2013): Aufstocker im SGB II: Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug. IAB-Kurzbericht, 14. Nürnberg: 1-8.



- Brülle, J. (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 42: 157-179.
- Buch, H. (1997): Mehr Beschäftigung durch alternative Berechnung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. In: *Sozialer Fortschritt*, 46: 40-44.
- Buttler, F./Walwei, U. (1994): The employment contract. Cooperation requires stability. In: *IAB Labour Market Research Topics*, 7. Nürnberg: 1-8.
- Buttler, F./Walwei, U. (1992): Lösung der Strukturprobleme des Arbeitsmarktes durch Deregulierung des Arbeitsrechts? In: Brinkmann, C./Schrober, K. (Hg.): *Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 163. Nürnberg: 229-246.
- Büchtemann, C./Höland, A. (1989): *Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung*. Bonn.
- Cichorek, A./Koch, S./Walwei, U. (2005): Erschweren „Zusatzjobs“ die Aufnahme einer regulären Beschäftigung? *IAB-Kurzbericht*, 8. Nürnberg.
- Card, D. E./Heinig, J./Kline, P. (2013): Workplace heterogeneity and the rise of German wage inequality. In: *Quarterly Journal of Economics*, 128: 967-1015.
- Demsetz, H. (1967): Toward a theory of property rights. In: *American Economic Review*, 57: 347-359.
- Dickens, R./Manning, A. (2004): Has the national minimum wage reduced UK wage inequality? In: *Journal of the Royal Statistical Society, Series A (Part 4)*: 613-626.
- Dietz, M./Himsel, C./Walwei, U. (2013a): Wandel der Erwerbsformen: Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt? In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 22(2): 85-104.
- Dietz, M./Möller, J./Walwei, U./Weber, E. (2013b): Ausbau auf solidem Fundament: Was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss. In: *IAB-Forum, Spezial*. Nürnberg: 1-22.
- Dietz, M./Stops, M./Walwei, U. (2011): Safeguarding jobs in times of crisis – Lessons from the German experience. *International Institute for Labour Studies. Discussionpaper*, 207. Genf: 1-67.
- Dietz, H. (2004): *Marktnahe Arbeitsformen: Eine ökonomisch-rechtliche Analyse*. Berlin.
- Dörsam, P. (1997): *Innovative Arbeitszeitgestaltung – Eine wettbewerbsstrategische Option mittelständischer Unternehmen?* In: *Zeitschrift für Klein- und Mittelunternehmen*, 45: 161-177.
- Dorndorf, E. (1990): Die soziale Rechtfertigung der Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz. In: *Neue Justiz*, 44: 388-391
- Dustmann, C./Fitzenberger, B./Schönberg, U./Spitz-Oener, A. (2014): From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy. *CReAM-Discussion Paper*, 1406. London.
- Erlinghagen, M. (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz?: Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. *SOEP-papers on multidisciplinary panel data research* 279. Berlin.
- Fehr, E./Schmidt, K.M. (1999): Theory of fairness, competition and cooperation. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 114: 817-868.
- Fertig, M./Kluve, J. (2006): Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland. Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijobs. In: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 75(3): 97-117.
- Gensicke, M./Herzog-Stein, A./Seifert, H./Tschersich, N. (2010): Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: *WSI-Mitteilungen*, 63(4): 179-187.
- Haller, P./Jahn, E. (2014): Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. *IAB Kurbericht*, <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1314.pdf>.
- Himsel, C./Walwei, U. (2015): Arbeitssuche atypisch Beschäftigter vor und nach den Hartz-Reformen In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* (im Erscheinen).
- Hohendanner, C./Walwei, U. (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: *WSI-Mitteilungen*, 66: 239-246.
- Hohendanner, C. (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse: Auch Mann trägt kurz. In: *IAB-Forum*, 1. Nürnberg: 62-67.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2013): *Niedriglohnbeschäftigung 2011: Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report*, 01. Duisburg.



- Keller, B. K./Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin.
- Kettner, A./Rebien, M. (2007): Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht, 19. Nürnberg: 1-8.
- Klinger, S./Rothe, T./Weber, E. (2013): Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen. IAB-Kurzbericht, 11. Nürnberg: 1-8.
- Klinger, S./Rothe, T. (2012): Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland: Ein Erfolg der Hartz-Reformen oder konjunktureller Effekt? In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 132: 89-121.
- Klinger, S./Weber, E. (2014): On GDP-employment decoupling in Germany. IAB-Discussion Paper, 21, Nürnberg.
- Krause, A./Köhler, C. (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld.
- Jahn, E./Weber, E. (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht, 02. Nürnberg: 1-6.
- Jahn, E./Pozzoli, D. (2011): Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? IZA Discussion Paper, 5837. Bonn: 1-39.
- Lehmer, F. (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt, 61(8): 190-197.
- Meer, J./West, J. (2013): Effects of the minimum wage on employment dynamics. NBER Working Paper 19262. Cambridge.
- Möller, J./Walwei, U./Ziegler, K. (2012): Wie wichtig ist Zeitarbeit für den deutschen Arbeitsmarkt? In: Dinges, A./Franken, H./Breucker, G./Calasan, V./Speidel, C. (Hg.): Zukunft Zeitarbeit. Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin: 33-53.
- Möller, J./König, M. (2011): Lohnungleichheit, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung. Marktkräfte und institutionelle Einflüsse. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung: 53-64
- Möller, J./König, M. (2008): Ein Plädoyer für Mindestlöhne mit Augenmaß. In: Ifo-Schnelldienst, 61: 13-16.
- Okun, A. M. (1981): Prices and quantities: A macroeconomic analysis. Washington.
- Ott, C./Schäfer, H.B. (2001): Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. Tübingen.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2013): Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2013/14. Wiesbaden.
- Sadowski, D./Walwei, U. (Hg.) (2002): Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. IAB-Kontaktseminar vom 12.-16. November 2001 im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) der Universität Trier. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 259). Nürnberg: 1-278.
- Schäfer, H.-B./Ott, C. (2005): Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Zivilrechts. Berlin.
- Schrüfer, K. (1988). Ökonomische Analyse individueller Arbeitsverhältnisse, Frankfurt, New York.
- Sohmen, E. (1976): Allokationstheorie und Wirtschaftspolitik. Tübingen.
- Stops, M./Walwei, U. (2014): Was ist eigentlich noch normal? Ein Beitrag zu den Möglichkeiten und Grenzen einer Bewertung von Erwerbsformen. In: Esser, C.- H. (Hg.): Arbeitsmärkte im Wandel der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Neue Herausforderungen und Chancen. Festschrift für Franz Egle. Frankfurt am Main: 97-117.
- Walwei, U. (2013a): Arbeitsmarktpolitik: Risiken und Nebenwirkungen nicht ausgeschlossen. In: Gesundheits- und Sozialpolitik, 67: 59-63.
- Walwei, U. (2013b): Times of change: what drives the growth of work arrangements in Germany? In: Journal for Labour Market Research, 47: 183-204.
- Walwei, U. (2011a): Veränderte Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes: Zukunftsfähig oder doch nicht nachhaltig? In: WSI-Mitteilungen, 64: 563-570.
- Walwei, U. (2011b): Mindestlöhne: Manna oder Teufelszeug? In: Palais Biron. Das Magazin für Vordenker, 12: 26-30.
- Walwei, U. (1990): Ökonomisch-rechtliche Analyse befristeter Arbeitsverhältnisse. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 139. Nürnberg.
- Williamson, O. E. (1975): Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization. New York.