

Huber, Stephan

**Working Paper**

## Der Erfolg von Flexicurity

Arbeiten aus dem Osteuropa-Institut Regensburg, No. 277

**Provided in Cooperation with:**

Leibniz Institute for East and Southeast European Studies (IOS), Regensburg

*Suggested Citation:* Huber, Stephan (2009) : Der Erfolg von Flexicurity, Arbeiten aus dem Osteuropa-Institut Regensburg, No. 277, ISBN 978-3-938980-26-2, Osteuropa-Institut Regensburg, Regensburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/32260>

**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.*

Arbeiten aus dem



# OSTEUROPA-INSTITUT REGENSBURG

---

Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung

Working Papers

Nr. 277 Oktober 2009

## **Der Erfolg von Flexicurity**

Stephan HUBER\*

\*Stipendiat am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Universität Trier, D-54286 Trier, Germany  
Tel: +49 (0)651 201-4739, Fax: +49 651 201-4742, E-mail: [huber@iaaeg.de](mailto:huber@iaaeg.de)



**OSTEUROPA-INSTITUT  
REGENSBURG**

Landshuter Str. 4  
93047 Regensburg  
Telefon: 0941 943 5410  
Telefax: 0941 943 5427  
E-Mail: [oei@osteuropa-institut.de](mailto:oei@osteuropa-institut.de)  
Internet: [www.osteuropa-institut.de](http://www.osteuropa-institut.de)

ISBN 978-3-938980-26-2

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis . . . . .	ii
Tabellenverzeichnis . . . . .	ii
1 Einleitung . . . . .	1
2 Das Flexicuriy Konzept der EC . . . . .	2
3 Kritik am Flexicurity Konzept der EC . . . . .	5
4 Der Erfolg von Flexicurity . . . . .	7
4.1 PCA und Clusteranalyse . . . . .	7
4.2 Erfolgsanalyse . . . . .	12
4.2.1 Wirtschaft und Arbeit . . . . .	14
4.2.2 Steuern . . . . .	17
4.2.3 Gleichstellung . . . . .	17
4.2.4 Institutionen . . . . .	19
4.3 Weitergehende Erfolgsmerkmale von Flexicurity . . . . .	21
4.3.1 Aktivierung durch Lohnersatzleistungen . . . . .	21
4.3.2 Segmentierung . . . . .	25
5 Schluss . . . . .	27
Literaturverzeichnis . . . . .	30
A Anhang zur PCA . . . . .	36
A.1 Daten zur PCA . . . . .	36
A.2 Tests auf Eignung der Ausgangsdaten . . . . .	36
A.3 Screeplot und Kaiser-Kriterium . . . . .	37
B Daten zu Hasselpflug (2005) . . . . .	39
C Daten zum Indikator <i>Flexicurity der AMP</i> . . . . .	40
D Daten zu Abschnitt 4.3.2 . . . . .	41
E Definition der verwendeten Indikatoren . . . . .	42

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Länderwerte der Faktoren und die 4 Ländergruppen . . . . .	13
Abbildung 2: Formale Bedingungen für die Gewährung von Lohnersatzleistungen	23
Abbildung 3: Ausgaben und Zugang der AMP . . . . .	24
Abbildung 4: Flexicurity der AMP . . . . .	24
Abbildung 5: Der TAI, der TPI und der Gesamtsicherungsindex zwischen den Jahren 1990 bis 2003 in % . . . . .	27
Abbildung 6: Scree-Test und Kaiser-Kriterium . . . . .	38

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Faktorladungsmatrizen für zwei extrahierte Faktoren . . . . .	11
Tabelle 2: Korrelationskoeffizienten zwischen den ergänzenden Variablen und den Faktorekomponenten . . . . .	12
Tabelle 3: Wirtschaftsleistung der 4 Gruppen . . . . .	14
Tabelle 4: Arbeitsmarkterfolg der 4 Gruppen . . . . .	15
Tabelle 5: Erwerbsstruktur der 4 Gruppen . . . . .	16
Tabelle 6: Steuern und der öffentliche Haushalt in den 4 Gruppen . . . . .	18
Tabelle 7: Gleichstellung innerhalb der 4 Gruppen . . . . .	18
Tabelle 8: Qualität der Institutionen . . . . .	20
Tabelle 9: Institutionelle Indikatoren der 4 Gruppen . . . . .	22
Tabelle 10: Die Veränderungen der Indizes auf einen Blick . . . . .	28
Tabelle 11: Daten zur PCA . . . . .	36
Tabelle 12: Korrelationsmatrix . . . . .	36
Tabelle 13: Signifikanzniveaus der Korrelationskoeffizienten . . . . .	37
Tabelle 14: Anti-Image-Kovarianz-Matrix . . . . .	37
Tabelle 15: Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium . . . . .	38
Tabelle 16: Barlett-Test . . . . .	38
Tabelle 17: Daten des Bezugsanforderungsindikators . . . . .	39
Tabelle 18: Daten zu Flexicurity der AMP . . . . .	40
Tabelle 19: Daten des TPI, des Gesamtsicherungsindex und des TAI . . . . .	41

# 1. Einleitung

Gründete sich der Kunstbegriff Flexicurity ursprünglich auf die Vorstellung, dass verschiedene Formen der Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt nicht in einer generellen Trade-Off Beziehung stehen müssen, so wird heute damit meist auch die Umsetzung bzw. Ausnützung dieser Komplementaritäten bezeichnet. Ähnlich sieht das auch die Europäische Kommission (EC), welche 2007 Flexicurity in Form von acht *Flexicurity-Grundsätzen* (EC, 2007f) als wesentlichen Bestandteil der Lissabon-Strategie auf den Schild hob. Flexicurity soll bis Ende 2008 in den nationalen Reformprogrammen Berücksichtigung finden, wobei die explizite Ausgestaltung den Ländern überlassen wird. Nach Angaben der EC (2007e, S.7) haben bereits die Hälfte der Mitgliedsstaaten Flexicurity-Maßnahmen ergriffen oder stehen kurz davor. Flexicurity beinhaltet also weitreichende politische, ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen.

Wenig verwunderlich ist es daher, dass die wissenschaftlichen Bemühungen hinsichtlich die letzten Jahre enorm waren: Forschungszentren entstanden, Zeitschriften widmeten Flexicurity ganze Hefte<sup>1</sup>, Monographien bzw. Sammelbände<sup>2</sup> wurden publiziert und unzählige Diskussionspapiere<sup>3</sup> geschrieben. Einen besonders empfehlenswerten aktuellen Überblick hierzu bietet Viebrock and Clasen (2009). Die meisten empirische Studien nähern sich Flexicurity durch einen Zwei- oder Dreiländervergleich, wobei meist Dänemark<sup>4</sup>, Schweden<sup>5</sup> oder die Niederlande<sup>6</sup> als Flexicurity--Referenzland betrachtet wird. Einige wenige Mehrländerstudien<sup>7</sup> bedienen sich –in Ermangelung geeigneter Flexicurity-Indikatoren– zur Veranschaulichung und Argumentation bevorzugt zweidimensionaler Diagramme oder einer Faktorenanalyse, welche, wie wie später gezeigt wird, oft problematisch eingesetzt wird. Der multidimensionalen Wirkweise von Flexicuritys werden diese Untersuchungen ebenso selten gerecht wie die Versuche Flexicurity-Indikatoren zu erstellen, siehe etwa Sperber (2005), Tangian (2005a), Tangian (2007a), Tangian (2008a), Tangian (2008b), EC (2006) und European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). Für eine eingehende Darlegung dieser Arbeiten sei auf Bertozzi and Bonoli (2009) verwiesen.

Der Ausspruch von Tangian (2007b, S.9), Flexicurity sei „still ill defined and supported by no empirical feedback“, ist trotz dieser vielseitigen Bemühungen und trotz der 8 Flexicurity-Grundsätzen immer noch aktuell. Um dem entgegenzuwirken wird diese Arbeit das Flexicurity-Konzept der EC vorstellen, operationalisieren, dessen (wirtschaftspolitischen) Erfolg beleuchten und einige Erklärungen skizzieren. Es wird sich zeigen, dass Flexicurity ein institutionelles Setup ist, welches sich innerhalb der EU27-Länder in vielen Bereichen der Wirtschaft bis dato als tatsächlich überlegen erweist. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Abschnitt 2 wird zunächst das Konzept der EC kurz erläutern, um es in Abschnitt 3 kritisch zu kommentieren. Daraufhin wird in Abschnitt 4 eine empirische Analyse durchgeführt, bei der zunächst Länder identifiziert werden die das Flexicurity-Konzept der EC bereits umsetzen, um dann dessen wirtschaftspolitischen Erfolg beleuchten zu können und schließlich um Erklärungsansätze für den erfolgreichen Einsatz von Flexicurity liefern zu können. Konkret wird dabei (in Abschnitt 4.1 und 4.2): (i) eine ökonomische Strategie Flexicuritys postuliert, (ii) Indikatoren gefunden welche diese Strategie widerspiegeln, (iii) eine Principal Component Analysis (PCA) durchgeführt, um gemeinsame Kräfte (von Flexicurity) der Indikatoren zu finden, (iv) die EU27-Länder mit Hilfe der PCA Ergebnisse und

<sup>1</sup>Intereconomics 2008(2), CESifo DICE Report 4/2008, European Journal of Social Quality 2003 und WSI Mitteilungen 2000.

<sup>2</sup>Vgl. Hendrickx (2008); Eder (2008); Jørgensen and Madsen (2007); Paas and Eamets (2007a); Dabrowski et al. (2004); Kronauer and Linne (2005); Dabrowski et al. (2004); WSI (2001) und speziell für Osteuropa Cazes and Nesporova (2003, 2007) und Rymysa (2005).

<sup>3</sup>Eine umfangreiche und stets aktuelle Zusammenstellung wissenschaftlicher Veröffentlichungen und Einrichtungen bietet die infosys-Plattform des iab. Zu findet unter:  
<http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=54&show=Lit>.

<sup>4</sup>Vgl.: Madsen (1999); Andersen and Svarer (2007); Zhou (2008); Ibsen and Westergaard-Nielsen (2008).

<sup>5</sup>Vgl.: Anxo (2006); Bäckström (2008).

<sup>6</sup>Vgl.: Bovenberg and Wilthagen (2009); Bekker and Wilthagen (2008).

<sup>7</sup>Vgl.: EC (2006, 2007a); Tangian (2008a); Knogler and Lankes (2007).

einer Cluster-Analyse gebündelt und (v) die Länder-Cluster durch geeignete Arbeitsmarkt- und Sozialindikatoren hinsichtlich ihres Erfolges evaluiert. Diese Untersuchung bietet im Gegensatz zu konzeptionell ähnlichen Untersuchungen, wie EC (2006, 2007a); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007); Bekker and Chung (2007) und Knogler and Lankes (2008), mehrere Vorteile: Das Flexicurity-Konzept (der EC) und die dafür stehende Wirtschaftspolitik wird direkt eingefangen, die Analyse ist enorm erweitert (hinsichtlich der in die PCA eingehenden Indikatoren, sowie hinsichtlich der Indikatoren welche den Erfolg von Flexicurity bewerten), konzeptionell gravierende Schwächen werden vermieden, die Ergebnisse sind eindeutig interpretierbar und die Idee von Flexicurity wird unverzerrt widerspiegelt. Darüber hinaus werden in Abschnitt 4.3 zwei originäre Indikatoren vorgestellt, um weitergehende Merkmale von Flexicurity zu beleuchten: (1) Der *Flexicurity-Indikator der Arbeitsmarktpolitik*, welcher die Aktivierung durch Ausgaben in aktive und passive Arbeitsmarktpolitik (AMP) einfängt. (2) Der *Segmentierungsindex* welcher indiziert, wie viel schlechter der rechtliche Beschäftigungsschutz atypisch Beschäftigter im Vergleich zu permanent Beschäftigten ist. Abschnitt 5 wird zusammenfassen.

## 2. Das Flexicurity Konzept der EC

Die EC sieht Europa vor einem sich beschleunigenden wirtschaftlichen und strukturellen Wandel. Vier Gründe führen sie dafür an (EC, 2007c, S.3): 1. die wirtschaftliche und politische Integration der 12 neuen EU-Mitgliedsstaaten<sup>8</sup>, 2. die beschleunigte Entwicklung und Einführung neuer Technologien, 3. die Demographie, welche die Zukunftsfähigkeit der Sozialsysteme gefährdet und 4. die fortschreitende Segmentierung europäischer Arbeitsmärkte. Beschäftigte werden damit rechnen müssen, häufiger den Arbeitsplatz bzw. den Status am Arbeitsmarkt (beschäftigt, arbeitslos, nicht erwerbstätig, selbstständig) wechseln zu müssen. Um im folgenden zu zeigen wie die EC meint diesen Herausforderungen mittels Flexicurity begegnen zu können, ist es sinnvoll Flexibilität und Sicherheit begrifflich zu klären und weitergehend aufzugliedern:<sup>9</sup>

**Externe quantitative Flexibilität** ↔ Unternehmer können einfach Arbeitnehmer entlassen und einstellen.

**Interne quantitative Flexibilität** ↔ Die Arbeitszeit bzw. der Arbeitseinsatz der Beschäftigten ist innerhalb einer Unternehmung variabel (für beide Parteien).

**Interne funktionale Flexibilität** ↔ Möglichkeit der Unternehmung, Beschäftigten innerhalb des Unternehmens neue (andersartige) aber adäquate Aufgaben zu erteilen.

**Externe funktionale Flexibilität** ↔ Leichtigkeit einer Unternehmung, Arbeiten durch Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen, Leiharbeiter oder Transfergesellschaften auszulagern (Outsourcing).

**Lohnflexibilität** ↔ Löhne können den Wettbewerbsbedingungen bzw. der wirtschaftlichen Lage angepasst werden, leistungsabhängige Bezahlung ist möglich.

**Arbeitsplatzsicherheit** ↔ Sicherheit einen spezifischen Arbeitsplatz mit spezifischen Tätigkeiten und spezifischen Bedingungen zu behalten.

---

<sup>8</sup>Tschechien, Zypern, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei und Slowenien sind 2004 Mitglied geworden, Bulgarien und Rumänien 2007.

<sup>9</sup>Diese Einteilung erfolgt in Anlehnung an Tangian (2006, S.13f), eine grundlegendere Differenzierung liefert die von der OECD (1989) verwendete Typologie und die darauf aufbauenden, speziell für Flexicurity gestalteten Einteilungsschemen. Keller and Seifert (2004, 2006), Wilthagen et al. (2004) oder Wilthagen and Tros (2004) bieten gute – zum Teil weiterführende – Beschreibungen und Ausdifferenzierungen. Coats (2006) beschreibt zusätzlich was unter Flexibilität alles verstanden werden kann.

**Beschäftigungssicherheit** → Sicherheit in einer adäquaten Beschäftigung zu bleiben; damit ist die Verfügbarkeit von gleichwertigen Arbeitsstellen im Falle einer Entlassung gemeint.

**Einkommenssicherheit** → Sicherheit ein Einkommen zu erhalten, z.B. bei Entlassung oder Arbeitsunfähigkeit, unabhängig von Art und Ort der Tätigkeit; stellt eine gewisse Art der sozialen Sicherung dar.

**Kombinierte Sicherheit** → Möglichkeit, verschiedene Einkommensquellen (Arbeit und/oder Transferleistungen) mit anderen – zumeist privaten – Verpflichtungen zu kombinieren (vgl. Tros, 2004, S.3), bzw. in Einklang miteinander zu bringen und intertemporal optimiert in Anspruch zu nehmen.

Vereinfacht gesprochen unterstellt Flexicurity, dass einzig zwischen externer quantitativer Flexibilität und Arbeitsplatzsicherheit ein Trade-off existiert: Eine Erhöhung der externen quantitativen Flexibilität, etwa durch Senkung des Kündigungsschutzes, muss die Arbeitsplatzsicherheit schmälern.<sup>10</sup> Die anderen Formen von Flexibilität und Sicherheit können laut Flexicurity in komplementärer Beziehung zueinander stehen: Beispielsweise sind Menschen bei ausreichender Einkommenssicherheit eher bereit für Flexibilität. Umgekehrt, ist die Flexibilität hoch, so kann schneller neue oder andersartige Arbeit gefunden werden und die Beschäftigungs- bzw. Einkommenssicherheit ist gewährleistet. *Sicherheit kann also durch bestimmte Formen der Flexibilität erhöht werden und vice versa.* Des Weiteren postuliert Flexicurity, dass durch sinkende Arbeitsplatzsicherheit erlittene Nutzeneinbußen durch andere Formen der Sicherheit (bzw. der Flexibilität) kompensiert werden können. Inwieweit dies tatsächlich zutrifft ist strittig, soll aber vorerst unkommentiert bleiben. Auf welchen Wegen komplementäre Beziehungen von Flexibilität und Sicherheit ausgenutzt werden sollen ist unklar. Die European Expert Group (2007b) hat zwar beispielhaft einige Pfade aufgezeigt, diese bleiben aber schemenhaft und wenig konkret. Wie eine Auflistung der EC (2007b) über die bisherigen Bemühungen der EU27-Länder zeigt, sind die bisher geplanten und durchgeführten Reformen äußerst heterogen. Im Folgenden soll, in Fragen untergliedert, dargelegt werden, wie sich insbesondere die EC die Umsetzung und die Wirkweise von Flexicurity vorstellt. Die acht Grundsätze zu Flexicurity bilden dabei das Gerüst. Für nähere Erläuterungen siehe European Expert Group (2007b,c,a); EC (2007f,d).

**Wie lautet die Strategie von Flexicurity?** Flexicurity will erfolgreich sein, indem die fünf Formen der Flexibilität und zugleich Beschäftigungs-, Einkommens- und kombinierte Sicherheit gesteigert werden. Die Arbeitsplatzsicherheit soll gegen andere Formen der Sicherheit eingetauscht, die Anpassungsfähigkeit aller erhöht, sowie der soziale Zusammenhalt und der Dialog gestärkt werden. Barrieren der Bereitschaft von Menschen gegenüber Flexibilität sollen abgebaut werden, indem Unterstützung geboten wird, Übergänge in neue Lebenssituationen besser meistern zu können.

**Wie wird diese Strategie umgesetzt?** Flexicurity strebt eine Reihe an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen an. Ein für jedes Land individuell zu gestaltender Maßnahmenkatalog wird von der EC durch folgende fünf Komponenten umschrieben:

1. FLEXIBLE UND VERLÄSSLICHE VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN.

Hierbei ist es besonders wichtig „ein Gleichgewicht zwischen den Rechten und Pflichten aller Beteiligten.“(EC, 2007c, S.5) herzustellen. Der klassische Beschäftigungsschutz von Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen soll nicht abgeschafft werden, sondern derart neu gestaltet, dass die Chancen von prekär Beschäftigten verbessert werden ebenfalls in ein verlässliches Arbeitsverhältnis zu kommen; etwa durch moderne Arbeitsgesetze, Kollektivvereinbarungen und neuen Formen der Arbeitsorganisation (EC, 2007d, S.6).

<sup>10</sup>Für eine theoretische Modellierung dieses Trade-offs siehe Boeri et al. (2006).



2. UMFASSENDE STRATEGIEN DES LEBENSBEGLEITENDEN LERNENS,  
um die fortdauernde Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitern zu gewährleisten, insbesondere der am meisten Gefährdetsten.
3. WIRKSAME ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHMEN,  
um den Menschen aktiv oder passiv zu helfen wieder in neue Beschäftigung zu können und zu wollen.
4. MODERNE SYSTEME DER SOZIALEN SICHERHEIT.  
Um die Anstrengungen höherer Anpassungsfähigkeit leisten zu können und zu wollen, brauchen die Menschen einen Ausgleich. Dieser soll ihnen durch eine Einkommenssicherheit, sowie der Möglichkeit ihren privaten Verpflichtungen trotz der beruflichen Flexibilität nachkommen zu können gegeben werden.
5. DIALOG ZWISCHEN ALLEN BETEILIGTEN.  
Flexicurity erfordert ein „Klima des Vertrauens und einen breit angelegten Dialog zwischen allen Beteiligten“ (EC, 2007c, S.6). Der Staat trägt die Gesamtverantwortung und muss versuchen einen Dialog anzustoßen und gegebenenfalls etwa Gewerkschaften und Arbeitgeber in die Pflicht nehmen.

**Warum wird Flexibilität von allen akzeptiert?** Flexibilität kann soziale Kosten mit sich bringen. Ein ungebremstes Heuern und Feuern der Unternehmen etwa ist für die Arbeitnehmer verbunden mit häufigem Wohnortwechsel. Daraus entstehen Nachteile für die Entwicklung von Familien und Kindern, sowie für die Karriereentwicklungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers und den Aufbau spezifischen Humankapitals. Um die sozialen und ökonomischen negativen Effekte von Flexibilität gering zu halten, sollen die drei Sicherheiten gestärkt und Übergänge (zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, Nichterwerbstätigkeit und Beschäftigung, Schule und Arbeitsleben, von einer Arbeitsstelle zur anderen, von einem Tätigkeitsbereich in einen anderen und zwischen Berufstätigkeit und Ruhestand etc.) effizienter und angenehmer gestaltet werden. Das Credo dabei lautet: „vom Sicherheitsnetz zum Trampolin“ (Bogedan, 2005, S.15). Eine Aktivierung des Kollektivs und eine Unterstützung aller Beteiligten soll eine „Suche nach der Sicherheit in der Flexibilität“ (Kronauer and Linne, 2005) ermöglichen.

Für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer soll die Anreizstruktur so verändert werden, dass Flexibilität nicht als notwendiges Übel akzeptiert wird, sondern als Chance betrachtet wird. Arbeitsplatzsicherheit beispielsweise kann eine ungewollte Inflexibilität hervorrufen, denn Beschäftigte *kleben* an ihren vermeintlich sicheren Stellen und verhindern dadurch den strukturellen Wandel. Dies ist umso stärker der Fall desto größer die Segmentierung der Arbeitsmärkte ist. Es kann dabei aus vielerlei Hinsicht zu Ineffizienzen kommen, z.B. wenn eine Arbeitnehmerin, aus Angst vor Verlust ihres privilegierten Arbeitsschutzes ein Jobangebot – bei dem sie sich weiterbilden könnte, produktiver wäre und mehr verdienen könnte, jedoch nur befristet eingestellt wird – ablehnt, so verliert zum einen die Wohlfahrt durch Fehlallokation des Faktors Arbeit und zum anderen die Arbeitnehmerin selbst, der eine Chance entgeht mehr zu verdienen und sozial aufzusteigen. Die EC umschreibt dies wie folgt:

„It is about progress of workers into better jobs, ‘upward mobility’ and optimal development of talent. [...] Security [...] is more than just the security to maintain one’s job: it is about equipping people with the skills that enable them to progress in their working lives, and helping them find new employment. It is also about adequate unemployment benefits to facilitate transitions.“

EC (2007g, S.10)

Übergänge werden dann als angenehm empfunden, wenn die Betroffenen sich befähigt sehen diese schnell und kompetent zu bewältigen und diese bewältigen wollen. Bei allen Marktteilnehmern müssen entsprechende Anreize gesetzt werden. Arbeitnehmer müssen beispielsweise bereit

sein, den Arbeitsplatz, den Wohnort und den Tätigkeitsbereich den jeweiligen Gegebenheiten schnell anzupassen. Geeignete Instrumente von Staat und Arbeitgebern sind etwa Fortbildungsmaßnahmen, Strategien des lebensbegleitenden Lernens, aktivierende und fördernde AMP, finanzielle und psychische Unterstützung beim Wohnortwechsel. Arbeitgeber werden aufgefordert, Formen der internen Flexibilität denen der externen vorzuziehen. Dies kann durch einen vorausschauenden Umgang mit Aus- und Weiterbildung, mit lebensbegleitenden Lernen, mit altersgerechten Arbeitsbedingungen und mit arbeitsplatzsichernden Arbeitszeitanpassungen erreicht werden (vgl. Pfarr, 2007, S.417). Gelingt es Übergänge zeitlich zu beschleunigen und damit die Beschäftigungssicherheit zu stärken und die Arbeitslosenquote zu senken, können für die nun durchschnittlich kürzeren Übergangsphasen großzügigere Transferleistungen vom Staat erfolgen, was die Einkommenssicherheit zusätzlich erhöht.

**Wer profitiert von Flexicurity besonders?** Junge Menschen, Frauen, ältere Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose sollen von einer geringeren Arbeitsplatzsicherheit und einer geringeren Segmentierung besonders profitieren. Denn ein hoher Beschäftigungsschutz verringert zwar die Entlassungswahrscheinlichkeit ebenso wie die Wiedereinstellungswahrscheinlichkeit und hat deswegen per se unklare Beschäftigungseffekte (siehe EC, 2006, S.82). Allerdings senkt dies die Eintrittsbarrieren zum Arbeitsmarkt, an denen eben gerade die *Schwachen* bislang häufig gescheitert sind. Strenge Beschäftigungsschutzvorschriften regen häufig dazu an, auf ein ganzes Spektrum von Zeitverträgen mit geringer Schutzwirkung zurückzugreifen. Diese prekären Beschäftigungsverhältnisse würden verhindert werden (vgl. EC, 2007d, S.7). In Abschnitt 4.3 wird dieser Gedanke empirisch beleuchtet.

### 3. Kritik am Flexicurity Konzept der EC

**Kritikpunkt 1: Unklare Definitionen** Die Ausführungen der EC sind geprägt von positiven und vagen Formulierungen, ohne klare Abgrenzungen, unter Verwendung nicht sorgfältig definierter Begriffe (vgl. Calmfors, 2007). Dies erschwert die Intersubjektivität und eine wissenschaftliche Evaluation. Besonders auffällig ist dies in Verbindung mit dem Wort *sozial*. So muss beispielsweise unklar bleiben, was mit „moderner, angemessener und nachhaltiger Systeme der sozialen Sicherheit“ oder „der Sozialschutz muss zur Mobilität anregen“ (EC, 2007c, S.5) genau gemeint ist. Die EC muss klarstellen, dass dies keine Euphemismen für den Abbau des Beschäftigungs- oder Sozialschutzes sind (vgl. PES, 2007, S.9), ansonsten liegt die Interpretationshoheit hinsichtlich Flexicurity bei den Interessensvertretungen der Länder. Die Wahrnehmung der Vorteilhaftigkeit von Mitteln zur Umsetzung wird dadurch verzerrt und ein nationaler Diskurs über die Wahl der Instrumente gestört. Dies birgt die Gefahr einer unausgewogenen Umsetzung.

**Kritikpunkt 2: Nachteile gemeinsamer Grundsätze** „Mutual learning among the Member States is the primary purpose of the employment policy of the European Union.“ (Nedergaard, 2007, S.3) Gemeinsame Grundsätze könnten diesen Zweck einschränken (siehe Calmfors, 2007, S.4), da die EC hier unterschiedlichen Maßnahmen ein einheitliches Label verpasst, welches ein Benchmarking der Länder erschwert und den geforderten öffentlichen Konsens über die politischen Mittel gefährdet. Funktionieren in einem Land bestimmte Instrumente nicht, so wird dies u.U. in der Öffentlichkeit als Scheitern der ganzen Idee von Flexicurity propagiert. Latent ist also die Gefahr unfairer Vergleiche: Die Wirkung von Instrumenten ist kontextabhängig. Das Scheitern einer Maßnahme in einem Land bedeutet sicherlich noch kein bedingungsloses Versagen überall. Kurz gesagt: Wechselseitiges Lernen ist wichtig und hilfreich, einfaches Nachahmen möglicherweise nicht, eine absolute Gleichschaltung der Politik wohl lähmend oder kontraproduktiv und ein Betiteln unterschiedlicher Programme mit dem selben Namen irreführend.

**Kritikpunkt 3: Unzureichende Beschreibung der Zusammenhänge** Insbesondere die EC differenziert postulierte Zusammenhänge unzureichend. Beim Flexicurity-Konzept der EC wird nach dem Motto *was kann, das wird auch* argumentiert, wobei einige oberflächliche Zusammenhänge getätigt werden, die in Wirklichkeit wesentlich komplexer sind. So wird beispielsweise behauptet, dass die fünf Komponenten von Flexicurity „sich gegenseitig ergänzen und die Beschäftigung [...] steigern, die Armutsgefährdungsquoten absenken und das Humankapital verstärken können.“ (EC, 2007c, S.6) Unter welchen Voraussetzungen und Umständen diese *Möglichkeit* zur *Wirklichkeit* mutiert, wird nicht ausgeführt. Calmfors (2007, S.2) bemerkte: „The gravest problem is probably the insufficient analysis of trade-offs between different objectives.“ EC (2006) und OECD (ch.2 2004) bieten gute Einführungen mit weiterführenden Literaturverweisen wie die unterstellten Zusammenhänge genauer betrachtet werden können. Auer (2007a) diskutiert insbesondere das Zusammenspiel von Beschäftigungsschutz, sozialer Absicherung und sozialem Dialog. Für die Effekte der Strategien des lebensbegleitenden Lernens sei auf EC (2007a, Kapitel 4) verwiesen.

Letztlich ist es ungewiss, ob die Zusammenhänge tatsächlich so sind, wie von den Flexicurity-Befürwortern postuliert. Der generöse Einsatz von aktiver und passiver AMP beispielsweise ist in der Wirkungsweise fragwürdiger als das Flexicurity-Konzept dies suggeriert. Viele Untersuchungen<sup>11</sup> haben sich der Arbeitsplatzsicherheit (meist in Form des Kündigungsschutzes) und deren Auswirkungen angenommen und gezeigt, dass diese wesentlich komplexer sind als dies die allgemeine Idee von Flexicurity unterstellt. Im Gegensatz zur Logik von Flexicurity kann Arbeitsplatzsicherheit durchaus positiv wirken: Arbeitnehmer haben bessere Anreize in ihre Belegschaft zu investieren, dies erhöht die interne Flexibilität und wirkt darüber hinaus stabilisierend auf die Gesamtwirtschaft. Auer (2007b, S.75f) hat hierzu die Stabilität eines Arbeitsplatzes hervorgehoben, da mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses durchschnittlich auch die Produktivität bis zu einem gewissen Wendepunkt steigt. Häufiges Wechseln des Arbeitsplatzes kann demnach kontraproduktiv sein. Eine Reihe von Autoren (vgl. Paas and Eamets, 2007b) behauptet sogar, die Deregulierung des Kündigungsschutzes sei weder eine notwendige noch eine hinreichende Bedingung für die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte. Denn eine Deregulierung des Arbeitsrechtes ist per se eine strukturelle Veränderung, auf welche sich alle Akteure einstellen müssen. Erst nach einer gewissen Übergangsphase führen die Deregulierungen auch u.U. zu mehr Flexibilität. Es gibt letztlich viel mehr Möglichkeiten die Anpassungsfähigkeit der Leute zu steigern als ausschließlich über das Arbeitsrecht.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Maßnahmen von Flexicurity theoretisch schwer einzufangen sind, denn sie können komplementär oder substitutiv sein, linear oder nicht linear wirken, einander bedingen oder ausschließen, usw. Für eine umfangreiche formale theoretische Ergründung einiger Zusammenhänge sei auf Blau and Kahn (1999) und Layard et al. (2005) verwiesen.

**Kritikpunkt 4: Dynamik und Kosten** Oft wird betont, wie wichtig eine simultane Einführung der Maßnahmen ist, damit Flexibilität und Sicherheit in einem ausgewogenen Verhältnis gestärkt werden können. Nur wie soll eingeschätzt werden, wann welche Maßnahme in welcher Intensität wirkt? Ein genaues Steuern der Instrumente, so dass Flexibilität und Sicherheit ständig im Gleichgewicht sind, ist schwer möglich. Einige Instrumente wirken verzögert, andere unmittelbar. Dabei könnte es sein, dass bestimmte Gesellschaftsgruppen zeitweilig übermäßig stark belastet werden. Die mangelnde theoretische Vorstellung hierüber ist bezeichnend. Zhou (2007) untersucht zwar die Wirkung verschiedener Arbeitsmarktpolitiken im Zeitablauf, modelliert aber keine komplementären Effekte.

Es wird postuliert, dass ein neues Gleichgewicht besser ist, der Pfad dorthin wird aber weitestgehend ausgeblendet. Dieser ist insbesondere hinsichtlich der Kosten interessant. Laut Flexicurity sollen die Ausgaben für AMP und sozialen Ausgleich ebenso erhöht werden wie die Ausgaben

---

<sup>11</sup>Vgl. dazu Auer (2007b,a); EC (2006); Pointner (2006); Flaig and Rottmann (2004); Bertola et al. (1999); Addison and Grusso (1996).

in Bildung. Wie diese Ausgaben kurzfristig finanziert werden ist unklar. Die positiven Effekte der Strategien des lebensbegleitenden Lernens beispielsweise mögen langfristig die erhöhten Kosten ausgleichen, kurzfristig ist das fragwürdig.

**Kritikpunkt 5: Kein konkreter Maßnahmenkatalog** Die EC hat den nationalen Regierungen keinen fixen Maßnahmenkatalog oktroyiert und nur grobe Pfade der Umsetzung skizziert (vgl. European Expert Group, 2007a,b,c). Politisch und ökonomisch ist dies nachvollziehbar, wenn davon ausgegangen wird, dass eine dezentrale Entscheidungshoheit einzelne Maßnahmen besser wählen und durchsetzen kann. Juristisch ist dies unumgänglich, da europäisches Recht subsidiär ist.<sup>12</sup> Problematisch kann dies sein, da der Streit über geeignete Flexicurity-Maßnahme in gewisser Weise ungebremst ist und der Impuls, der von den Grundsätzen ausgehen könnte zu verpuffen droht, da das Konzept nicht ausgewogen umgesetzt wird.

### Generelle Probleme der Flexicurity Empirie

„In any case, at present, as a consequence of the definitional uncertainty, the analytical comparative assessment (across countries) of existing/future strategies/policies for achieving some form of ‘flexicurity’ arrangements (system) is extremely tricky.“ Barbier (2007, S.184)

Bei der empirischen Evaluation von Flexicurity bzw. der Wirkung spezieller Institutionensetups allgemein treten mehrere Probleme auf: Erstens ist ungewiss, welche Institutionen Flexicurity genau wie verändern will, bzw. welche Institutionen Flexicurity repräsentieren. Zweitens ist es per se problematisch, gute Indikatoren für Institutionen zu finden oder zu erstellen. Drittens sind die Zusammenhänge der Institutionen, bzw. der Indikatoren miteinander nicht trivial. Verschiedene Dimensionen von Institutionen wie Form (formale-/informale-), Trägheit, Wirkung und Kontextabhängigkeit (geographische, kulturelle und historische Gegebenheiten) müssen beachtet werden. Statistische Zusammenhänge alleine werden dem oft nicht gerecht. Institutionen beispielsweise, die verwendet werden könnten, um Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenssicherheit zu beschreiben, sind der Kündigungsschutz oder die Lohnersatzleistungen. Diese beiden Indikatoren sind jedoch interdependent, multidimensional und mit z.B. der Arbeitslosigkeit unter Umständen nicht-linear zusammenhängend und bieten darüber hinaus nur eine Annäherung an die zu beschreibende Wirklichkeit (vgl. Oxsen, 2007). Viertens ist es kaum möglich eine gewöhnliche wirtschaftspolitische Maßnahme von einer Flexicurity-Maßnahme zu unterscheiden. Eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist beispielsweise erst dann als Flexicurity-Maßnahme zu werten, wenn diese auch die Sicherheit erhöht oder mit ihr flankierende Maßnahmen ergriffen werden, welche die Sicherheit erhöhen. Beides empirisch korrekt zu beobachten ist schwer, da die Effekte oft zeitverzögert eintreten und die theoretischen Zusammenhänge unklar sind. Fünftens gibt es mehrere Ebenen wie die Politik auf Institutionen einwirken kann. Die Auswirkungen auf allen Ebenen (EU-, Länder-, Sektor-, Firmen-, Individual-Ebene) zu überblicken ist schwer möglich.

## 4. Der Erfolg von Flexicurity

### 4.1. PCA und Clusteranalyse

Im Folgenden wird eine Faktoren-, genauer gesagt eine Hauptkomponentenanalyse (englisch: Principal Component Analysis (PCA)) durchgeführt. Dieses mathematisch iterative Verfahren der Dimensionsreduktion hat den Reiz, dass es aus einer Vielzahl von Variablen die voneinander unabhängigen Einflussfaktoren herauskristallisiert, welche dann weiteren Untersuchungen zugrunde gelegt werden können. Dabei werden zunächst Variablen gesucht, die Flexicurity erklären können

<sup>12</sup>Der Kompetenzbereich der Gemeinschaft (Art.3 Abs.(1) EGV) schließt die vielfältigen Maßnahmen Flexicuritys nicht mit ein und die Möglichkeiten die Zuständigkeiten zu erweitern sind nach dem Subsidiaritätsprinzip an strengen Bedingungen geknüpft (siehe Art.5 EGV).

und von denen a priori nicht bekannt ist, ob und wie sie zusammenhängen. Durch die Korrelationen zwischen den Variablen versucht die PCA schließlich, durch eine orthogonale (rechtwinkelige) Transformation der Ursprungsvariablen, unabhängige gemeinsame Faktoren zu finden, die ursächlich sind für das Zustandekommen der Korrelationen.<sup>13</sup> Nähere Erläuterungen dieser Standardmethode finden sich in jedem fortgeschrittenen Statistikbuch oder bei Knogler and Lankes (2008) und Nardo et al. (2005). Das Auffinden von komplexen Hintergrundfaktoren macht die wesentlichen Zusammenhänge sichtbar, die aus der großen Anzahl von Korrelationen nicht einfach abzulesen wäre. Allerdings bleibt zu erwähnen, dass dieses Verfahren auch seine Schwächen hat. Insbesondere in der Validität und Robustheit der Ergebnisse. Diese hängen von einigen –mehr oder weniger– subjektiven Entscheidungen ab, wie die Wahl der Indikatoren und die Art der verwendeten Verfahren. Die Vorzüge dieser Methode wurden bereits mehrfach auf Flexicurity angewandt, bislang aber eher unbefriedigend umgesetzt und ausgeschöpft. Bisherige Untersuchungen weisen folgende Nachteile auf: (1) Zu geringe Anzahl von Indikatoren, sowohl in der PCA als auch in der anschließenden Erfolgsanalyse. Flexicurity kann so nur unbefriedigend eingefangen werden. (2) Variablen lassen sich nicht eindeutig den Hauptkomponenten zuordnen, bzw. die Komponenteninterpretation ist schwach. (3) Die Auswahl der Variablen, bzw. die Fragestellung an die PCA untersucht nicht Flexicurity als Ganzes. Sprich: Entweder werden ursprünglich andere Fragen an die PCA gestellt oder es werden Teilaspekte von Flexicurity beleuchtet und/oder es wird nicht speziell auf die Politik der EC abgezielt. (4) Die Hauptkomponenten trennen Flexibilität und Sicherheit.

Über die Nachteilhaftigkeit von (1) lässt sich im Einzelfall streiten, die anderen Punkte sind jedoch äußerst kritisch. Nachteil (2) deutet an, dass die ausgewählten und nun gebündelten Variablen die vermuteten dahinter liegenden Zusammenhänge nicht eindeutig widerspiegeln können und so die Modellspezifikation mangelhaft ist. Nachteil (3) ist kritisch, da eine PCA äußerst sensibel auf zusätzliche Variablen reagiert, indem die möglicherweise irrelevante Information die Qualität der Faktorisierung stört und so die Zusammenstellung und die Interpretation der Komponenten zum Glücksspiel verkommt. Punkt (4) erscheint auf den ersten Blick nicht als Nachteil da, Länder, die eine hohe Flexibilität und Sicherheit besitzen doch erfolgreich Flexicurity betreiben. Dies mag richtig sein, jedoch wird hier ein entscheidender Punkt in der Analyse verwechselt. Mittel und Ziel werden nicht sauber getrennt. Dies bedarf einer eingehender Erläuterung. Diese PCA hier will nicht Länder identifizieren, welche Flexicurity erfolgreich praktizieren, sondern, Länder die Flexicurity praktizieren. Erst dann sollte eine Erfolgsanalyse klären, ob Flexicurity erfolgreich ist oder nicht. Dieser Weg erscheint wesentlich zielführender, die Gefahr von funktionalen Fehlschlüssen ist geringer und das Postulieren schlechter ad-hoc Erklärung kann vermieden werden, denn in makrokomparativen Mehrländerstudien ist es wesentlich einfacher einen vermuteten Wirkprozess wie Flexicurity zu falsifizieren, als das Wirkgefüge zu identifizieren, welches für den Erfolg von Ländern ursächlich ist.

Die Identifikation von Flexicurity mit getrennten Komponenten erscheint in gewisser Weise gar leicht schizophran, denn werden die gewählten Variablen durch die PCA in statistisch unabhängige Komponenten gepackt, so beweist dies, dass kaum komplementäre Beziehungen zwischen den Variablen existieren können. Sprich: Diese Politikvariablen sind Erfolgsgrößen und/oder sie beschreiben schlicht nicht Flexicurity. Denn Flexicurity ersucht gerade komplementäre Beziehungen zwischen Flexibilität und Sicherheit in verschiedenen wirtschaftspolitischen Maßnahmen auszunützen. In Ländern, in denen Flexicurity zum Tragen kommt, müsste demnach auch eine große Korrelation zwischen Flexibilität und Sicherheit aufzufinden sein. Werden nun aber unkorrelierte Faktoren verwendet, um Länder ausfindig zu machen, die flexibel und sicher sind, so ist es kritisch, diese Länder in Verbindung mit Flexicurity zu bringen. Wird also eine Trennung in Faktor „Flexibi-

---

<sup>13</sup>Dabei ergibt sich folgender Ansatz:  $z_{ij} = a_{i1}p_{1j} + a_{i2}p_{2j} + \dots + a_{ip}p_{pj} + \dots + a_{ir}p_{rj} + u_i p_{r+i,j}$  mit  $z_{ij} \equiv$  standardisierte Merkmalsausprägung der i-ten Variable beim j-ten Fall;  $a_{ip} \equiv$  Faktorladung einer Variable i auf einen gemeinsamen Faktor p;  $p_{ip}$  Faktorenwerte der p Faktoren bei dem j-ten untersuchten Objekt;  $u_i \equiv$  Faktorladung eines Einzelrestfaktors i und  $p_{r+i,j} \equiv$  Faktorwert eines Einzelrestfaktors i bei dem j-ten Objekt.

lität“ und Faktor „Sicherheit“ vorgenommen, so wird den darin enthaltenen wirtschaftspolitischen Instrumenten eine komplementäre Wirkung auf Flexibilität *und* Sicherheit abgesprochen. Flexicurity bedeutet ein Hand in Hand von Flexibilität und Sicherheit. Das sollte sich in der Empirie widerspiegeln.

Die mir bekannten und sinnvoll zu nennenden ähnlichen Studien sind Folgende, wobei die identifizierten Nachteile in Klammern stehen:

- **EC (2006, N1,N2 und N4)** bietet eine oberflächige Analyse mit wenigen Indikatoren und unklarer Aussage.
- **Knogler and Lankes (2008, N3 und N4)** untersuchen Sozialmodelle und nicht primär Flexicurity und wählen daher die Variablen unter anderer Fragestellung aus.
- **Bekker and Chung (2007, N2 und N4)** versuchen einen Flexicurity-Index zu erstellen, insbesondere aufgrund unklarer Komponenteninterpretation und Variablenauswahl sind die Ergebnisse jedoch wenig überzeugend.
- **EC (2007a, N2 und N3)** ist an sich vorbildlich, jedoch wird hier zum Einen der Erfolg von Flexicurity untersucht und zum Anderen mit bestimmten Arten der Flexibilität auf Teilaspekten von Flexicurity abgezielt. Sie geben selbst zu: „...the operational concept of security used in this chapter is considerably narrower in scope than the meaning of the term in flexicurity policy documents...“(EC, 2007a, S.172)
- **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007, N4)** ist eine an sich gute Studie, welche jedoch Flexibilität und Sicherheit in zwei Hauptkomponenten trennt und damit den Erfolg von Flexicurity Maßnahmen misst und nicht Flexicurity – für weitergehende Erfolgsanalysen somit ungeeignet.

Bei all der Kritik sollte betont werden, dass sich die PCA-Ergebnisse dieser Studien–dieser hier eingeschlossen–insbesondere nach der Länder-Clusterung nicht groß voneinander unterscheiden. „Nicht groß“ bedeutet allerdings **nicht**, dass die vorhandenen Unterschiede nicht ökonomisch wesentlich sind. Folgende Variablen sollen das Wirtschaftspolitische Flexicurity-Konzept der EC widerspiegeln:<sup>14</sup>

**Arbeitsmarktrigidität (rei)** Der *Rigidity of Employment Index*<sup>15</sup> misst die Regulierung bzw. die Flexibilität am Arbeitsmarkt und ergibt sich aus dem Durchschnitt dreier Subindizes (Difficulty of Hiring Index, Rigidity of Hours Index, Difficulty of Firing Index). Alle drei Indizes haben Werte zwischen Null und Hundert, wobei ein höherer Wert eine rigidere Regulierung signalisiert. Genauere Angaben finden sich bei Müller (2006). Darüberhinaus zeigt eine Meta-Analyse von Kluge (2005), dass der Kündigungsschutz negativ auf die Effektivität der AMP wirkt, was die Relevanz dieses Indikators für diese Untersuchung erhöht.

**Kurzzeitarbeitslosigkeit (kualq)** Gibt an, wie hoch der Anteil der Kurzzeitarbeitslosen an den gesamten Arbeitslosen ist und ergibt sich wie folgt:

$$\text{Kurzzeitarbeitslosigkeit} = \frac{\text{Arbeitslosenquote} - \text{Langzeitarbeitslosenquote}}{\text{Arbeitslosenquote}}$$

Wird Flexicurity erfolgreich praktiziert, ist davon auszugehen, dass der Arbeitsmarkt flexibel und die Dauer der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit klein ist, also der Anteil der

<sup>14</sup>Genauere Angaben und Definitionen zu den einzelnen Indikatoren bzw. zu den für die Berechnung verwendeten Kennzahlen sind im Anhang E, S.42 zu finden.

<sup>15</sup>Es gibt mehrere Indikatoren zur Arbeitsmarktrigidität. Trotz der existierenden methodologischen Probleme (siehe Berg and Cazes, 2007) wird dieser hier als beste Alternative betrachtet. Denn erstens haben andere Indikatoren ebenfalls methodologische Schwächen, zweitens ist der *rei* der aktuellste Index und drittens betrachtet der *rei* die Rigiditäten als Kosten, die beeinflussbar sind, was in diesem Falle dem Erklärungsgegenstand am nächsten kommt.

Nicht-Langzeitzeitarbeitslosen an der gesamten Arbeitslosigkeit groß ist. Abschnitt 4.3.1 wird später noch beschreiben, wie ein Land durch Wirtschaftspolitik die Struktur der Arbeitslosigkeit wesentlich beeinflussen kann. Der Indikator Kurzzeitarbeitslosigkeit soll auf Länderebene schwer zu messende Rigiditäten indizieren, welche zu einer Verkrustung des Arbeitsmarktes führen.

**Generosität der Aktivierung am Arbeitsmarkt (Imp27gen)** Ergibt sich, indem die Ausgaben für aktive AMP (in Prozent des BIP) durch die Arbeitslosenquote dividiert werden. Obwohl die Instrumente der aktiven AMP in ihrer Wirkweise umstritten sind (vgl. EC, 2006, ch.3), fordert Flexicurity einen Ausbau der aktiven AMP, um die Beschäftigungssicherheit und die Flexibilität zu erhöhen.

**Generosität der Lohnersatzleistungen (Imp89gen)** Ergibt sich, indem die Ausgaben für passive AMP (in Prozent des BIP) durch die Arbeitslosenquote dividiert werden. Passive AMP stellt einen Indikator für die Einkommenssicherheit am Arbeitsmarkt dar, welche Flexicurity erhöhen soll.

**Generosität der sozialen Sicherung (socexppp)** Ergibt sich, indem die Ausgaben des Staates für soziale Sicherheit durch das Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen (pro Kopf in KKS) dividiert werden. Diese Größe indiziert wie gut die gesamte soziale Sicherheit und die Einkommenssicherheit ist.

**Öffentliche Gesamtbildungsausgaben (human)** Werden in Prozent des BIP angegeben und umfassen die direkten Ausgaben für Bildungseinrichtungen und die Transfers an private Haushalte und Unternehmen. Diese Ausgaben sind der beste Nährboden für Flexibilität und Sicherheit. Ebenso wie der folgende Indikator kann dieser zur Flexicurity-Strategie des lebenslangen Lernens gezählt werden.

**Lebenslanges Lernen (III)** Misst die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (in Prozent der Gesamtbevölkerung) im Alter von 25-64 Jahren in den vier Wochen vor der Erhebung.

**Prekarität am Arbeitsmarkt (wcp)** Gibt die durchschnittliche Prekarität am Arbeitsmarkt an und ergibt sich als Durchschnitt dreier Subindizes (Prekarität des Einkommens, der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungsstabilität). Die genauere Erstellung dieses Indikators wird in Tangian (2008a) erläutert. Flexicurity will erfolgreich sein ohne Prekarität am Arbeitsmarkt hervorzurufen.

**Ungleichheit der Einkommensverteilung (einkun)** Verhältnis des Gesamteinkommens von den 20% der Bevölkerung mit dem höchsten Einkommen zum Gesamteinkommen von den 20% der Bevölkerung mit dem niedrigsten Einkommen. Unter Einkommen wird das verfügbare Äquivalenzeinkommen verstanden. Flexicurity strebt ein soziales Gleichgewicht und einen Dialog aller Beteiligten an. Ist das Einkommen stark ungleich verteilt, kann schwer von einer koordinierten Wirtschaft gesprochen werden an der alle antizipieren.

**Armutsgefährdungsquote nach Sozialleistungen (armut)** Anteil von Personen (in Prozent der Gesamtbevölkerung) mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle, die auf 60% des nationalen verfügbaren Median-Äquivalenzeinkommens (nach Sozialleistungen) festgelegt ist. Können Sozialleistungen die Armutsgefährdungsquote nicht ausreichend senken, ist Flexicurity nicht erfolgreich.

Berücksichtigt wurden in dieser Analyse die z-standardisierten Variablenwerte der EU27-Länder, ausschließlich Malta, Estland, Luxemburg und Zypern. Diese wurden aufgrund der schlechten Datenlage und da diese relativ kleinen Länder die Ergebnisse wohl eher verzerren als verbessern würden, nicht berücksichtigt. Des Weiteren wurden die vorhandenen Indikatorwerte der Jahre 2003 bis

Variable	unrotiert		rotiert*		Kommunalität
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 1	Faktor 2	
zrei	-0.4476	-0.1747	<b>-0.4722</b>	0.0886	0.2309
zkualq	0.7159	0.5310	<b>0.8884</b>	0.0717	0.7945
ztmp27gen	0.8668	0.1050	<b>0.7911</b>	-0.3696	0.7624
ztmp89gen	0.8331	0.0414	<b>0.7288</b>	-0.4057	0.6957
zsocexppp	0.8751	0.0934	<b>0.7920</b>	-0.3838	0.7746
zhuman	0.7883	0.2750	<b>0.8145</b>	-0.1838	0.6971
zill	0.8038	0.3092	<b>0.8457</b>	-0.1629	0.7418
zwcpr	-0.4797	0.6189	-0.0795	<b>0.7790</b>	0.6131
zeinkun	-0.6316	0.6614	-0.1860	<b>0.8954</b>	0.8363
zarmut	-0.6474	0.6432	-0.2090	<b>0.8883</b>	0.8327

**Tabelle 1:** Faktorladungen für zwei extrahierte Faktoren

Anmerkungen: \* angewandt wurde eine orthogonale Rotationsmethode (Varimax) mit Kaiser-Normalisierung.

Quelle: eigene Berechnungen.

2007 aufaddiert und der arithmetische Mittelwert gebildet, um kleinere Datenlücken zu beseitigen und konjunkturelle Schwankungen zu glätten. Die so bearbeiteten Datenwerte sind im Anhang in Tabelle 11 S.36 aufgeführt.<sup>16</sup> Ebenso im Anhang wird die Faktorextraktion erläutert. In Tabelle 1 sind nun zwei Faktoren ersichtlich, wobei der Erste etwa 52% der Gesamtvarianz erklärt und der Zweite etwa 18%.

Alle Variablen korrelieren mit dem Faktor wie erwartet. Wird eine rechtwinklige Transformation der Faktoren durchgeführt, so können die Variablen eindeutig den Faktoren zugewiesen werden (Spalten 4 und 5). Faktor 1 spiegelt Facetten der Arbeitsmarktbemühungen wider und zeigt an, wie flexibel und sicher die Arbeitsmarktpolitik der Länder ist. Daher kann dieser Faktor als Flexibilitäts- und Sicherheitsfaktor, bzw. als *Flexicurity-Faktor* interpretiert werden. Faktor 2 scheint zu indizieren, wie erfolgreich die Arbeitsmarktbemühungen waren, oder, ob deren Ausgestaltung mangelhaft ist. Dieser Faktor könnte als *Prekaritäts-Faktor* bezeichnet werden.

Bevor die eigentliche Erfolgsanalyse beginnt, können die Faktoren mit einigen sogenannten ergänzenden Indikatoren näher beschrieben werden. Die Trennung von aktiven und ergänzenden Indikatoren ist sinnvoll, da der Unterschied zwischen Ursache (Politik) und Wirkung gewahrt werden soll. Tabelle 2 zeigt die ergänzenden Indikatoren und wie diese mit den beiden Faktoren korrelieren. Folgendes bleibt vorerst festzuhalten:

- Flexicurity wirkt positiv auf den Arbeitsmarkt, denn Faktor 1 korreliert stark negativ mit der Arbeitslosigkeit, insbesondere mit der *Langzeitarbeitslosenquote* und der *Inaktiven Bevölkerung*, sowie positiv mit den *Beschäftigungsquoten*.
- Der erste Faktor korreliert positiv mit dem *Durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter*, was darauf hinweist, dass Flexicurity es ermöglicht, länger zu arbeiten.
- Eine negative Korrelation mit der *Streuung der regionalen Beschäftigung* weist darauf hin, dass Flexicurity den Unterschied zwischen verschiedenen Wirtschaftsregionen abmildert.
- *Frühe Schulabbrecher* und ein niedriger *Bildungsstand* gehen mit einer größeren Prekarität einher.
- Wenig verwunderlich ist, dass der *Gini-Koeffizient* stark mit dem zweiten Faktor korreliert, denn mit *Ungleichheit der Einkommensverteilung* ist ein sehr ähnlicher Indikator in der Analyse enthalten.

<sup>16</sup>Die Eignung dieser Daten für eine PCA ist, wie einige Tests (siehe Anhang) belegen, sehr gut.



Indikator	Faktor 1	Faktor 2
Jugendarbeitslosenquote	-0.27	-0.01
Arbeitslosenquote	<b>-0.69</b>	-0.13
Langzeitarbeitslosenquote	<b>-0.83</b>	-0.28
Beschäftigungsquote	<b>0.77</b>	0.08
Beschäftigungsquote der älterer Erwerbstätiger	<b>0.68</b>	0.29
Streuung regionaler Beschäftigungsquoten	<b>-0.45</b>	0.09
Inaktive Bevölkerung	<b>-0.42</b>	-0.04
Inaktiv aufgrund mangelnder Kinderbetreuung	-0.09	0.21
Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	<b>0.64</b>	<b>0.50</b>
Frühe Schulabrecher	0.02	<b>0.72</b>
Bildungsstand der Jugendlichen	-0.07	<b>-0.61</b>
Gini-Koeffizient	-0.09	<b>0.80</b>
BIP pro Kopf	<b>0.77</b>	-0.14
BIP pro geleisteter Arbeitsstunde	<b>0.54</b>	-0.27
Inflationsrate	<b>-0.63</b>	0.21

**Tabelle 2:** Korrelationskoeffizienten zwischen den ergänzenden Variablen und den Faktorkomponenten

Anmerkungen: für alle Indikatoren wurden zuerst die arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007 berechnet und dann die Korrelationskoeffizienten. Die genauen Datenbeschreibungen finden sich im Anhang E ab S.42.

Quelle: eurostat; The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre (2008); eigene Berechnungen.

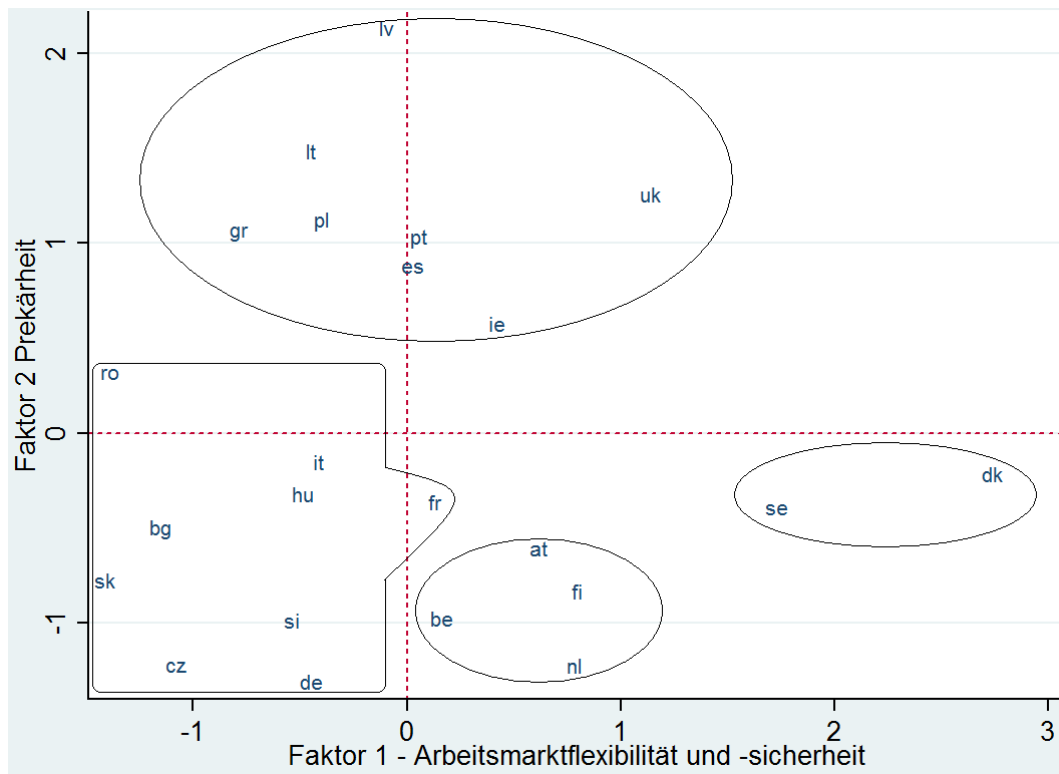
- Wird die Leistungsfähigkeit einer Wirtschaft betrachtet, so wird deutlich, dass der Faktor *Flexibilität und Sicherheit* durchwegs positiv auf die Outputgrößen wirkt.

Abbildung 1 zeigt letztlich die Länderwerte entlang der zwei Faktoren. Länder, die Flexicurity erfolgreich betreiben, sollten im süd-östlichen Quadranten gesucht werden. Dies sind Frankreich, Belgien, Österreich, Finnland, die Niederlande, Schweden und Dänemark. England besitzt zwar einen hohen Grad an Flexibilität und Sicherheit allerdings wird dies nicht im Sinne Flexicuritys eingesetzt, da dort die Prekarität recht hoch ist. Zusätzlich ist das Ergebnis einer Clustering in 4 Ländergruppen ersichtlich. Diese sind in Abbildung 1 eingekreist.

Wird versucht die Gruppen zu charakterisieren, so kann gesagt werden, dass Gruppe 1 –mit Dänemark und Schweden– einen sicheren, flexiblen und wenig prekären Arbeitsmarkt besitzt und damit als Vorbild hinsichtlich Flexicurity gelten kann. Belgien, Finnland, die Niederlande und Österreich in Gruppe 2 folgen diesem Vorbild, bzw. sind diesem hinsichtlich Prekarität sogar voraus. Diese Länder setzen Flexicurity weniger, aber dafür „sorgfältiger“ ein. Die Länder der Gruppe 3, zu denen unter anderem Deutschland, Frankreich, Tschechien und Italien gehören, besitzen neben einem wenig prekären Arbeitsmarkt auch eine wenig Flexicurity geprägte Wirtschaftspolitik. Am schlechtesten gestellt sind in dieser Gruppe insbesondere die osteuropäischen Länder Rumänien, Bulgarien, Tschechien und die Slowakei. Gruppe 4 mit Ländern wie England, Irland, Portugal, Lettland, Spanien und Griechenland besitzen schlicht einen viel zu prekären Arbeitsmarkt, als dass Flexibilität und Sicherheit vorbildlich und sozial verträglich balancieren könnten. Nach der Vorstellung von Flexicurity müssten die Gruppen 1 und 2 am Arbeitsmarkt besonders erfolgreich sein.

## 4.2. Erfolgsanalyse

Nun wird eine Erfolgsanalyse vollzogen, indem die verschiedenen Bereiche der Wirtschaft schrittweise betrachtet werden. Wie in der PCA werden dazu die verwendeten Daten über die Jahre 2003



**Abbildung 1:** Länderwerte der Faktoren und die 4 Ländergruppen

Anmerkungen: Die Clustering erfolgte mit dem Average-Linkage-Verfahren und dem quadrierten Euklidischen Distanzmaß. Quelle: eigene Berechnungen.

bis 2007 gemittelt, um konjunkturelle Verzerrungen zu bereinigen. Vorab ist es hilfreich sich die Ziele des Flexicurity-Konzeptes der EC vor Augen zu führen:<sup>17</sup>

- Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber,
- bessere psychische und ökonomische Bewältigung des Wandels,
- mehr und bessere Arbeitsplätze,
- Überwindung der Segmentierung,
- offene, reaktionsfreudige und integrative Arbeitsmärkte,
- Verringerung unsicherer Arbeitsplätze und bessere Integration von Migranten, Frauen, Jugendlichen und älteren Menschen in die Arbeitswelt,
- größere Chancen, stärkere wirtschaftliche Anreize und bessere Unterstützung für Nichterwerbstätige, Arbeitslose, nicht gemeldete Beschäftigte, in prekären Verhältnissen oder am Rande des Arbeitsmarktes Beschäftigte, um in eine stabile und rechtlich gesicherte Beschäftigung zu kommen,
- Gleichstellung der Geschlechter,
- bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben,
- gleichmäßigere Verteilung des Wohlstandes,

<sup>17</sup>Diese Ziele sind den Veröffentlichungen der EC (2007g,f) und der European Expert Group (2007b, S.8-10) entnommen.

Indikator	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Total
	dk, se	fi, nl, at, be	ro, sk, bg, it, si, de, cz, hu, fr	lv, lt, pl, pt, es, ie, uk, gr	
Bevölkerung in Mio. <sup>a</sup>	7.21	10.10	28.90	21.60	21.20
(Jahresdurchschnitt)	(2.55)	(4.68)	(30.30)	(22.20)	(23.70)
BIP pro Kopf US \$ <sup>b1</sup>	34809	34976	21626	24461	26080
	(1011)	(1894)	(8682)	(10176)	(9554)
BIP pro Beschäftigten in US \$ <sup>b1</sup>	69419	76130	49792	55118	57932
	(487)	(5902)	(19903)	(20477)	(19606)
BIP pro Arbeitsstunde in US \$ <sup>b1</sup>	43.70	49.03	29.87	30.23	34.53
	(0.36)	(5.20)	(14.54)	(11.80)	(13.65)
Wachstumsrate (jährlich) des realen BIP <sup>b</sup>	2.69	2.58	4.16	4.99	4.05
	(0.72)	(0.65)	(2.27)	(2.87)	(2.34)
Inflationsrate <sup>a</sup>	1.55	1.64	4.15	3.11	3.13
	(0.13)	(0.43)	(2.60)	(1.47)	(2.05)
Lebenszufriedenheit <sup>c2</sup>	7.95	7.58	6.03	6.21	6.55
	(0.35)	(0.22)	(0.94)	(1.15)	(1.13)

**Tabelle 3:** Die Wirtschaftsleistung der 4 Gruppen

Anmerkungen: In Klammern stehen die Standardabweichungen. Alle Daten sind arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007. Nähere Angaben zu den Indikatoren befinden sich im Anhang E, ab S.42, bzw. im Text.

<sup>1</sup> = gemessen in KKP zu 2007er US \$.

<sup>2</sup> = Wenn sie ihr Leben als gesamtes betrachten, wie zufrieden sind sie auf einer Skala von 0 (=garnicht) bis 10 (=extrem zufrieden).

Quelle: <sup>a</sup> eurostat; <sup>b</sup> The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre (2008); <sup>c</sup> nef (2006); eigene Berechnungen.

- Vereinfachung des sozialen Aufstiegs,
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und
- Verbesserung der Einkommens- bzw. der sozialen Sicherheit.

Diese Ziele, welche größtenteils auch Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EC, 2007e) sind<sup>18</sup>, vermitteln ein Gefühl, welche durchaus ambitionierte multidimensionale Politik Flexicurity anstrebt. Im Folgendem werden diese Ziele im Einzelnen durchleuchtet.

#### 4.2.1. Wirtschaft und Arbeit

Wird anhand von Tabelle 3 zunächst die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der jeweiligen Gruppen betrachtet, so fällt auf, dass die Wertschöpfung pro Kopf (BIP) in Gruppe 1 und 2 besonders hoch ist. An den großen Standardabweichungen ist hingegen ersichtlich, dass die Durchschnitte durch die Transformationsländer gedrückt werden. Die Gruppen 3 und 4 scheinen zu konvergieren, da eine höhere durchschnittliche Wachstumsrate zu verzeichnen ist. Nicht verwunderlich, befinden sich doch in diesen Gruppen größtenteils osteuropäische Transformationsländer, welche wirtschaftliches Aufholpotential besitzen. Ein hohes BIP ist jedoch per se kein erstrebenswertes Ziel, wenn die Menschen dadurch nicht zufriedener werden. Wie Umfrageergebnisse zeigen, sind die Menschen in den Gruppen 1 und 2 wesentlich zufriedener mit ihrem Leben als in den Gruppen 3 und 4. Flexicurity stellt die Menschen also nicht ausschließlich quantitativ sondern auch qualitativ besser. Die Inflationsrate ist in den ersten beiden Gruppen wesentlich geringer und über die

<sup>18</sup>Keune and Jepsen (2007) bieten eine gute Einführung, wie Flexicurity mit den Zielen der EU harmonisiert, warum und wie die EU Flexicurity fördert.

Indikator	Gruppe 1 dk, se	Gruppe 2 fi, nl, at, be	Gruppe 3 ro, sk, bg, it, si, de, cz, hu, fr	Gruppe 4 lv, lt, pl, pt, es, ie, uk, gr	Total
Faktor 1	2.24	0.59	-0.75	-0.01	0.00
Faktor 2	-0.30	-0.91	-0.59	1.19	0.00
Arbeitslosenquote	5.57 (1.29)	6.25 (2.21)	8.78 (2.82)	8.57 (3.53)	7.99 (3.01)
Langzeitarbeitslosenquote	1.09 (0.05)	2.26 (1.28)	5.07 (2.60)	4.01 (2.75)	3.87 (2.62)
Jugendarbeitslosenquote	15.14 (10.01)	15.15 (8.94)	18.72 (4.90)	18.52 (8.07)	17.72 (6.88)
Beschäftigungsquote	74.34 (2.39)	67.79 (5.41)	60.58 (4.21)	63.32 (5.77)	63.98 (6.21)
Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger	64.68 (6.36)	39.96 (10.61)	35.46 (5.91)	45.60 (8.92)	42.31 (11.17)
Streuung regionaler Be- schäftigungsquoten	3.65 (0.00)	4.93 (2.70)	8.10 (3.99)	5.52 (2.01)	6.33 (3.30)
Inaktive Bevölkerung	35.65 (1.94)	40.49 (5.29)	44.80 (4.22)	41.91 (3.46)	42.25 (4.64)
Jährliche Arbeitsstunden pro Beschäftigten <sup>d</sup>	1588.62 (24.55)	1560.58 (134.00)	1732.69 (201.41)	1841.44 (121.01)	1728.06 (182.86)
Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	62.58 (1.10)	60.50 (0.90)	60.22 (1.39)	61.71 (1.64)	60.99 (1.56)

**Tabelle 4: Arbeitsmarkterfolg der 4 Gruppen**

Anmerkungen: Klein in Klammern stehen die Standardabweichungen. Alle Daten sind arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007. Nähere Angaben zu den Indikatoren befinden sich im Anhang E, ab S.42, bzw. im Text.

Quelle: eurostat; eigene Berechnungen.

Zeit wesentlich stabiler als in den Gruppen 3 und 4. Gruppe 1 besitzt im Vergleich zu Gruppe 2 ein wesentlich geringeres BIP pro Beschäftigtem und pro geleisteter Arbeitsstunde. Dies lässt sich erklären, indem Tabelle 4 betrachtet wird.

Hier ist zu sehen, dass Gruppe 1 wesentlich höhere Beschäftigungsquoten, insbesondere der älteren Erwerbstätigen, besitzt. Wird die plausible Annahme der fallenden Grenzproduktivität sowie der durchschnittlich geringeren Produktivität der Älteren getroffen, so lässt sich insbesondere die Differenz der Gruppen 1 und 2 erklären. Gruppe 1 schafft es demnach besser als andere Gruppen Beschäftigung zu aktivieren (geringe inaktive Bevölkerung und spätes durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter) und die Arbeitslosigkeit gering zu halten. Nur 1.09% Langzeitarbeitslosigkeit und 5.57% Arbeitslosigkeit sind beeindruckende Zahlen. Gruppe 3 hat mit 5.07% eine auffallend hohe Langzeitarbeitslosenquote. Hier funktioniert die Reintegration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt wohl besonders schlecht. Dies ist teilweise sicherlich auf die sozialistische Vergangenheit und die enormen Transformationsprozesse einiger Länder der Gruppe 3 zurückzuführen.

Die Differenz der regionalen Streuungen der Beschäftigungsquoten können sicherlich nicht ausschließlich den Unterschieden in Faktor 1 zugeschrieben werden. Die Population und geographische Gegebenheiten, wie die räumliche Struktur, spielen hierbei sicherlich eine große Rolle: In einem kleinen Land wie Dänemark fällt es unter Umständen wesentlich leichter seinen Wohnsitz zu verlagern oder zur Arbeit *durch das ganze Land* zu pendeln als dies etwa für Deutschland oder Polen der Fall ist.

Als Erkenntnis bleibt festzuhalten, dass Faktor 1 mit der Beschäftigung wesentlich korreliert und Faktor 2 mit Mehrarbeit der Leute einhergeht. Erstaunlich ist auch, dass in Gruppe 1 we-

Indikator	Gruppe 1 dk, se	Gruppe 2 fi, nl, at, be	Gruppe 3 ro, sk, bg, it, si, de, cz, hu, fr	Gruppe 4 lv, lt, pl, pt, es, ie, uk, gr	Total
Teilzeitbeschäftigung <sup>1</sup>	23.48 (1.19)	25.52 (14.10)	9.59 (7.26)	12.16 (6.49)	14.46 (10.05)
Teilzeitbeschäftigung weiblich <sup>1</sup>	12.22 (0.65)	11.18 (7.81)	4.78 (3.00)	6.37 (2.48)	7.09 (4.62)
Teilzeitbeschäftigung männlich <sup>1</sup>	36.21 (2.98)	43.21 (23.30)	15.65 (13.89)	19.55 (12.12)	23.59 (17.54)
Befristete Arbeitnehmer <sup>2</sup>	12.91 (5.02)	12.52 (4.40)	9.56 (4.82)	14.09 (10.52)	11.94 (7.18)
Befristete Arbeitnehmer weiblich <sup>2</sup>	14.56 (5.54)	14.37 (5.51)	10.19 (5.65)	14.35 (11.34)	12.74 (7.90)
Befristete Arbeitnehmer männlich <sup>2</sup>	11.30 (4.36)	10.79 (3.61)	9.06 (4.22)	14.03 (10.03)	11.28 (6.78)
Selbständige pro Erwerbsperson <sup>3</sup>	5.05 (1.24)	7.37 (0.66)	9.24 (4.61)	12.07 (4.43)	9.54 (4.38)
<b>Hauptgründe für befristete Beschäftigung (in Prozent):</b>					
Konnte keinen permanenten Arbeitsplatz finden	48.66	50.59	59.00	67.58	59.62
Wünschte keinen permanenten Arbeitsplatz	28.83	15.71	17.37	17.23	18.03
In Ausbildung oder in beruflicher Fortbildung	15.42	23.00	15.59	8.28	14.55
Probezeit	8.06	19.38	11.24	8.11	11.05

**Tabelle 5:** Erwerbsstruktur der 4 Gruppen

Anmerkungen: In Klammern stehen die Standardabweichungen. Alle Daten sind arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007. Nähere Angaben zu den Indikatoren befinden sich im Anhang E, ab S.42, bzw. im Text.

<sup>1</sup> = Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung im Alter ab 15 Jahren;

<sup>2</sup> = Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag als Prozentsatz der gesamten Arbeitnehmer im Alter ab 15 Jahren;

<sup>3</sup> = selbstständig Beschäftigte als Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung im Alter ab 15 Jahren.

Quelle: eurostat; eigene Berechnungen.

sentlich mehr Menschen arbeiten als in Gruppe 2. Diese Menschen aber durchschnittlich nicht kürzer arbeiten. Sprich: Die vorhandene Arbeit wird nicht nur aufgeteilt, sondern es arbeiten mehr Personen ähnlich lange. Insbesondere überraschend, weil, wie in Tabelle 5 zu sehen, die Teilzeitbeschäftigung ähnlich hoch, aber mehr als doppelt so hoch als in den Gruppen 3 und 4 ist.

Die befristete Beschäftigung unterscheidet sich in allen Gruppen nicht auffallend. Die Faktoren 1 und 2 beeinflussen die befristete Beschäftigung vermutlich wenig. Flexicurity führt also nicht zu mehr befristeter Beschäftigung. Aufschlussreich ist es, nach den Gründen der befristeten Anstellung zu fragen. In Gruppe 1 und 2 sind nämlich wesentlich mehr Menschen freiwillig befristet beschäftigt oder in aussichtsreicher Position befristet beschäftigt. Denn für Menschen, die in der Probezeit oder in einer beruflichen Fortbildung sind, ist eine befristete Beschäftigung ganz im Sinne Flexicuritys mehr Chance als Bürde. Flexicurity senkt die befristete Beschäftigung also nicht quantitativ, verbessert aber die Qualität befristeter Beschäftigung.<sup>19</sup> Auffällig ist auch die mit der Gruppenzahl ansteigende Rate der Selbstständigen pro Erwerbsperson. Eine geringere Flexibilität und Sicherheit verbunden mit der Prekarität aktiviert die Menschen anscheinend selbst aktiv zu werden und sich selbstständig zu machen.

<sup>19</sup>Eine explizite Diskussion des Verhältnisses von befristeten- und teilzeit Beschäftigten mit Flexicurity findet sich in Leschke et al. (2007).

#### 4.2.2. Steuern

Der nächste wichtige Bereich ist der Staat und dessen Steuerpolitik. Steuern beeinflussen die Anreize der Marktteilnehmer und dienen andererseits als Refinanzierungsinstrument der von Flexicurity geforderten Sozialleistungen und arbeitsmarktpolitischen Bemühungen. Ein effizientes Steuerrecht ist für Flexicurity also unabdingbar. Tabelle 6 zeigt, dass die vermeintlichen Flexicurity-Gruppen 1 und 2 einen vergleichsweise hohen *Impliziten Steuersatz auf Arbeit* besitzen, jedoch eine relativ geringe *Steuerlast am Gesamteinkommen* tragen.

Die Indikatoren *Arbeitslosigkeitsfalle* und *Niedriglohnfalle* beschreiben die steuerliche Belastung. Die *Arbeitslosigkeitsfalle* besagt grob wieviel Prozent vom Einkommen einem Arbeitnehmer entgehen (durch den Wegfall von Sozialleistungen), wenn eine Beschäftigung wieder aufgenommen wird. Die *Niedriglohnfalle* besagt, wieviel Prozent vom Einkommen entgehen (durch höhere Steuern oder entgangene Transfersleistungen), wenn mehr verdient wird. In beiden Indikatoren hat Gruppe 1 die höchsten Werte gefolgt von Gruppe 2, 3 und 4. Wie ist diese steuerliche Situation zu interpretieren? Die Indikatoren *Arbeitslosigkeitsfalle*, *Niedriglohnfalle* und der hohe *Steuersatz auf Arbeit* überraschen auf den ersten Blick, würde das doch bedeuten, es gäbe in Gruppe 1 und 2 weniger pekuniäre Anreize, Arbeit aufzunehmen, mehr zu arbeiten bzw. mehr zu verdienen. Die tatsächlichen Gegebenheiten spiegeln diese Indikatoren jedoch nicht wider, denn in Gruppe 1 und 2 arbeiten eben gerade mehr Menschen und verdienen dabei mehr Geld (vgl. Abschnitt 4.2.1). Wie kann das erklärt werden? Beide Indikatoren beschreiben mehr als der von Eurostat vergebene Name „...falle“ vermuten lässt. Die *Arbeitslosigkeitfalle* zeigt nicht nur an, wie wenig die Arbeitslosen zu gewinnen haben, sondern auch wieviel die Beschäftigten zu verlieren haben. Aufgrund der guten Einkommenssicherheit haben Gruppen 1 und 2 eben sowohl weniger zu verlieren als auch weniger zu gewinnen. Die *Niedriglohnfalle* zeigt den Prozentsatz am Bruttoeinkommen an, der durch Wegfall von Leistungen entsteht, wenn die Bruttoverdienste einer alleinstehenden Person ohne Kinder von 33% auf 67% des Durchschnittsverdienstes steigen. Ein hoher Prozentsatz mindert sicherlich die pekuniären Anreize, mehr zu arbeiten. Allerdings müssen drei wichtige Punkte bei diesem Indikator beachtet werden: Erstens wird vernachlässigt, wie schwer ein Mehrverdienst tatsächlich zu erlangen ist, zweitens ist es schlicht ein mathematisches Faktum, dass dort, wo durchschnittlich mehr Transferleistungen geleistet werden, auch anteilig ein größerer Prozentsatz vom durchschnittlichen Einkommen wegfällt und drittens besagt dieser Indikator nichts über das durchschnittliche Niveau des Niedriglohnempfängers. Wird beispielweise in der Einkommensspitze mehr verdient, steigt das durchschnittliche Einkommen und damit für gewöhnlich die *Niedriglohnfalle*. Diese Indikatoren spiegeln also nur bedingt eine negative Anreizstruktur, sondern sie spiegeln im Gegenteil die Leistungsfähigkeit der Gruppen 1 und 2 wieder. Denn Einkommenssicherheit, Beschäftigungssicherheit und eine effiziente Anreizstruktur gehen in den Gruppen 1 und 2 scheinbar Hand in Hand, anders wären deren guten Daten schwer zu erklären.

Wie am Nettofinanzierungssaldo zu sehen ist, nehmen die Länder in Gruppe 1 mehr ein als sie ausgeben. Die Länder der zweiten Gruppe sind diesbezüglich sehr heterogen. Die Länder der Gruppen 3 und 4 verschulden sich durchschnittlich, wobei auch hier eine große Heterogenität innerhalb der Gruppen vorliegt. Über Flexicurity Rückschlüsse auf die Finanzierung der Staatsausgaben zu treffen ist also schwer möglich ohne die genauen Dynamiken zu beleuchten.

#### 4.2.3. Gleichstellung

Ein weiterer wesentlicher Aspekt von Flexicurity betrifft die Gleichstellung aller Individuen: Niemand sollte aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden, insbesondere aufgrund Geschlechtlicher Merkmale. In Tabelle 7 sind dazu einige Indikatoren zu sehen. Die *Überhang-Indikatoren* zeigen an, um wieviel eine bestimmte Größe (Quote) der Männer die der Frauen prozentual übersteigt. Für den *Beschäftigungsüberhang* bedeutet das für Gruppe 1 beispielsweise, dass es innerhalb dieser Gruppe 16.09% mehr männliche als weiblich Arbeitslose gibt.

Indikator	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Total
	dk, se	fi, nl, at, be	ro, sk, bg, it, si, de, cz, hu, fr	lv, lt, pl, pt, es, ie, uk, gr	
Steuerlast am Gesamteinkommen <sup>b</sup>	13.88 (18.77)	20.08 (5.73)	27.52 (7.62)	19.63 (8.46)	22.30 (9.24)
Implizierter Steuersatz auf Arbeit <sup>a</sup>	41.98 (6.25)	39.16 (5.70)	38.18 (4.58)	32.05 (5.34)	36.55 (5.94)
Arbeitslosigkeitsfalle <sup>a</sup>	89.00 (2.83)	78.00 (7.92)	70.12 (10.97)	74.88 (9.48)	74.79 (10.51)
Niedriglohnfalle <sup>a</sup>	70.13 (17.50)	56.56 (13.78)	34.43 (10.72)	37.73 (18.07)	42.53 (18.05)
Nettofinanzierungssaldo in % des BIP <sup>a</sup>	1.98 (1.10)	-0.06 (1.96)	-2.95 (2.52)	-2.15 (2.55)	-1.74 (2.72)
Konsolidierter Bruttoschuldenstand in % des BIP <sup>a</sup>	45.19 (8.61)	62.52 (22.27)	49.24 (27.51)	43.92 (26.66)	49.35 (24.82)

**Tabelle 6:** Steuern und der öffentliche Haushalt in den 4 Gruppen

Erläuterung: Klein in Klammern stehen die Standardabweichungen. Alle Daten sind arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007. Nähere Angaben zu den Indikatoren befinden sich im Anhang E, ab S.42 und im Text.

Quellen: <sup>a</sup> eursostat; <sup>b</sup> Djankov et al. (2008); eigene Berechnungen.

Indikator	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Total
	dk, se	fi, nl, at, be	ro, sk, bg, it, si, de, cz, hu, fr	lv, lt, pl, pt, es, ie, uk, gr	
<b>Überhang-Indikatoren</b>					
Arbeitslosenüberhang	-8.87 (14.90)	-13.77 (6.49)	-9.62 (21.23)	-12.00 (28.67)	-11.10 (21.08)
Langzeitarbeitslosenüberhang	17.17 (33.46)	-3.19 (18.58)	-8.92 (23.27)	6.39 (64.54)	-0.33 (41.18)
Beschäftigungüberhang	16.09 (12.48)	60.98 (40.45)	87.84 (61.01)	71.52 (41.77)	71.26 (50.47)
Beschäftigungüberhang älterer Erwerbstätiger	8.31 (4.45)	19.41 (9.38)	25.17 (12.58)	29.01 (18.27)	24.04 (14.58)
Inaktivitätsüberhang	-23.76 (5.52)	-29.81 (7.00)	-29.36 (5.90)	-33.75 (6.46)	-30.48 (6.52)
Armutgefährdungsüberhang	-6.53 (3.34)	-9.82 (7.46)	-10.36 (8.67)	-7.59 (5.61)	-8.97 (6.90)
Geschlechtsspezifischer Lohn- unterschied	16.88 (0.88)	15.81 (6.15)	14.83 (5.72)	13.22 (4.09)	14.62 (4.88)
Gini-Koeffizient	23.79 (0.65)	26.48 (0.78)	27.54 (3.05)	34.45 (2.46)	29.43 (4.53)

**Tabelle 7:** Gleichstellung innerhalb der 4 Gruppen

Anmerkungen: Klein in Klammern stehen die Standardabweichungen. Alle Daten sind arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007. Nähere Angaben zu den Indikatoren befinden sich im Anhang E, ab S.42, bzw. im Text.

Quelle: eurostat; eigene Berechnungen.

Es ist zu erkennen, dass die Flexicurity-Ländergruppen 1 und 2 einen integrativeren Arbeitsmarkt besitzen. Frauen partizipieren hier relativ stärker als in den anderen beiden Gruppen. Folglich ist auch der *Armutsgefährdungsüberhang* der Frauen relativ geringer. Zwar ist der Lohnunterschied in den Flexicurity-Ländergruppen größer als in den anderen Gruppen, dafür ist die Lohnverteilung insgesamt gleichmäßiger. Der Lohnunterschied ist wiederum mit der Grenzproduktivitätstheorie erklärbar: Arbeiten mehr Frauen, sinkt deren durchschnittlicher Bruttoverdienst und damit steigt der Lohnunterschied zu den Männern, vorausgesetzt die vorhandene Lohndiskriminierung ist unabhängig von der Produktivität.

Abschließend sei noch erwähnt, dass als Ursache für Unterschiede der Ländergruppen nicht ausschließlich Flexicurity verantwortlich gemacht werden darf. Kulturelle, historische und geographische Differenzen dürfen nicht vergessen werden. Es ist per se kritisch Transformationsländer wie Polen, Bulgarien oder Lettland mit Industrienationen wie Dänemark, Deutschland oder England zu vergleichen. Kausale Interpretationen sollten deswegen generell mit äußerster Vorsicht genossen werden.

#### 4.2.4. Institutionen

Nachdem in Abschnitt 4.2 der arbeitsmarktpolitische Erfolg der Ländergruppen festgehalten wurde, ist es nun an der Zeit, sich zu fragen, ob dieser Erfolg tatsächlich der wirtschaftspolitischen Ausrichtung geschuldet ist oder ob es noch weitere Gegebenheiten gibt, die diesen Erfolg bedingen oder beeinflussen. Gemeint sind institutionelle Begebenheiten. Aufgrund von Platzgründen verzichte ich hier auf eine ausführliche Erläuterung des Institutionenbegriffs<sup>20</sup> und folge pragmatisch zwei der prominentesten Vertreter der Institutionenempirie:

„It is difficult to define precisely what we mean by labor market institutions, so we simply provide a list of those features of the labor market which we shall consider. The boundaries of this list are somewhat arbitrary.“ Nickell and Layard (1999, S.3037)

Da potentiell eine Vielzahl von Institutionen eine Rolle spielen können und meine Liste endlich sein soll, ist es hilfreich Sammelindikatoren zu verwenden, die die Qualität von Institutionen als Ganzes messen. Die Weltbank bietet hierfür mit den *Governance Indicators* relativ etablierte Maßzahlen. Dabei werden sechs von -2.5 bis 2.5 skalierte perzeptionsbasierte Indikatoren unterschieden, die auf 33 Datenquellen von 30 Organisationen beruhen. Die Werte der Indikatoren für die jeweiligen Ländergruppen sind in Tabelle 8 zu sehen. Das Ergebnis ist eindeutig. Gruppe 1 hat, gefolgt von Gruppe 2, 4 und 3, die besten Institutionen. Augenfällig sind die Abstände bei *Government Effectiveness* und *Control of Corruption*. *Government Effectiveness* besagt, wie gut die öffentlichen Einrichtungen funktionieren, wie sorgfältig die Politik ihre Beschlüsse formuliert, implementiert und wie glaubwürdig sie diese letztlich vertritt. *Control of Corruption* besagt, wie stark Korruption, und damit die Einflussnahme privater Interessensverteter in der Öffentlichkeit, eine Rolle spielt.

Unklar bleibt die kausale Richtung: Ermöglichen die guten Institutionen Flexicurity oder bringt Flexicurity diese guten Institutionen hervor? Wenn angenommen wird, dass Institutionen sich langsamer ändern als die Wirtschaftspolitik, kann doch davon ausgegangen werden, dass eine bestimmte Qualität der institutionellen Ausgestaltung notwendig ist, damit die auf Kohärenz aufbauende wirtschaftspolitische Idee von Flexicurity greifen kann. Der von Flexicurity geforderte öffentliche Konsens und ein ehrlicher und glaubwürdiger Dialog zwischen allen Beteiligten ist ohne glaubwürdige Politik und ohne funktionierende öffentliche Einrichtungen schwer vorstellbar. Alle Parteien müssen Flexibilität und Sicherheit fördern. Das bedingt eines bestimmten ethischen und moralischen Verhaltens der Unternehmen, des Staates und der privaten Personen aus unter anderem folgenden Gründen: Der Staat kann organisatorisch und finanziell nicht alleine für die

<sup>20</sup>Ménard and Shirley (2005) bietet einen guten Überblick – insbesondere das einführende Vorwort.



Indikator	Gruppe 1 dk, se	Gruppe 2 fi, nl, at, be	Gruppe 3 ro, sk, bg, it, si, de, cz, hu, fr	Gruppe 4 lv, lt, pl, pt, es, ie, uk, gr	Total
<b>Governance Indicators</b>					
Voice and Accountability <sup>a</sup>	1.67 (0.09)	1.56 (0.13)	1.03 (0.36)	1.17 (0.24)	1.23 (0.35)
Political Stability and Absence of Violence <sup>a</sup>	1.14 (0.20)	1.08 (0.33)	0.60 (0.32)	0.71 (0.33)	0.77 (0.36)
Government Effectiveness <sup>a</sup>	2.13 (0.14)	1.90 (0.19)	0.79 (0.53)	1.09 (0.48)	1.20 (0.65)
Regulatory Quality <sup>a</sup>	1.69 (0.13)	1.60 (0.20)	0.93 (0.37)	1.18 (0.34)	1.20 (0.42)
Rule of Law <sup>a</sup>	1.91 (0.08)	1.74 (0.19)	0.68 (0.62)	0.96 (0.51)	1.07 (0.67)
Control of Corruption <sup>a</sup>	2.26 (0.11)	2.01 (0.41)	0.65 (0.67)	0.92 (0.69)	1.12 (0.84)
<b>World Economic Forum - Executive Opinion Survey</b>					
Ethisches Verhalten in der Wirtschaft <sup>b1</sup>	6.45 (0.07)	6.05 (0.49)	4.42 (0.81)	4.79 (0.68)	5.02 (0.99)
Verschwendung öffentlicher Mittel <sup>b2</sup>	4.70 (0.57)	4.53 (0.55)	3.00 (0.65)	3.57 (0.26)	3.61 (0.82)
Bürden der öffentlichen Regulierung <sup>b3</sup>	3.55 (0.49)	3.58 (0.78)	2.81 (0.43)	3.19 (0.32)	3.14 (0.55)
Transparenz der Politik <sup>b4</sup>	5.75 (0.21)	5.18 (0.63)	4.01 (0.87)	4.37 (0.51)	4.50 (0.88)
Kooperation Arbeitgeber/ Arbeitnehmer <sup>b5</sup>	5.95 (0.49)	5.15 (0.83)	4.26 (0.65)	4.61 (0.37)	4.69 (0.76)
Lohnsetzungsflexibilität <sup>b6</sup>	3.75 (1.06)	3.20 (0.29)	4.78 (1.10)	4.77 (1.18)	4.40 (1.16)
Organisationsgrad der Gewerkschaften <sup>c7</sup>	79.00 (1.41)	48.10 (21.41)	23.77 (11.65)	22.20 (8.64)	32.71 (21.42)

**Tabelle 8: Qualität der Institutionen**

Anmerkungen: In Klammern stehen die Standardabweichungen. Alle Daten sind arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007. Weitere Angaben zu den Indikatoren finden sich im Anhang E, ab S.42, bzw. im Text.

<sup>1</sup> = Unternehmen, Politik und andere Einrichtungen verhalten sich ethisch so gut wie die besten der Welt (=7) oder wie die schlechtesten der Welt (=1)?

<sup>2</sup> = Werden öffentliche Mittel in ihrem Land verschwendet (=1) oder sinnvoll eingesetzt um öffentlich Güter bereitzustellen (=7)?

<sup>3</sup> = Stellt die öffentliche Regulierung bzw. administrative Gesetzgebung für sie eine große Belastung dar (=1) oder nicht (=7)?

<sup>4</sup> = Sind Unternehmen in ihrem Land für gewöhnlich darüber informiert, welche Regulierungen geplant sind und wie diese Veränderungen deren Industrie beeinflusst? Immer informiert =7, nie informiert =1.

<sup>5</sup> = Wie schätzen sie die Kooperation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf einer Skala von 0 (unkooperativ) bis 7 (kooperativ) ein?

<sup>6</sup> = Wie werden in ihrem Land die Löhne gesetzt, durch einen zentralen Lohnsetzungsprozess (=1) oder auf der individuellen Ebene jeder Unternehmung (=7)?

<sup>7</sup> = gemessen in Gewerkschaftsmitglieder in Prozent der gesamten Beschäftigung.

Quelle: <sup>a</sup> Kaufmann et al. (2008); <sup>b</sup> World Economic Forum (2007); <sup>c</sup> Labour Force Surveys der einzelnen Länder und ILO (2008); <sup>d</sup> eurostat; eigene Berechnungen.

Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten verantwortlich gemacht werden. Zwar können finanzielle und regulatorische Anreize gegeben werden, getragen muss diese Politik letztlich von den Marktteilnehmern werden. Des Weiteren sind lebenslange Fortbildung und geringer Kündigungsschutz nicht ohne verantwortliches Verhalten der Unternehmen zu erreichen. Es bestehen Anreize der Unternehmen nicht in ihre Belegschaft zu investieren und als Freifahrer zu profitieren, indem sie beispielsweise gut aus- und fortgebildete Arbeitskräfte von anderen Unternehmen abwerben. Ethisch korrektes Verhalten ist in Gruppe 1 und 2 wesentlich stärker ausgeprägt als in den anderen Gruppen.

Die Gruppen 1 und 2 besitzen diesbezüglich alle vom Flexicurity-Konzept geforderten Eigenschaften: Der Dialog zwischen Politik und Unternehmen (*Transparenz der Politik*) und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (*Kooperation Arbeitgeber/Arbeitnehmer*) funktioniert hier wesentlich besser, die öffentlichen Mittel werden besser eingesetzt (*Verschwendung öffentlicher Mittel*) und die öffentliche Regulierung stellt keine allzu große Belastung dar (*Bürden der öffentlichen Regulierung*), sondern wird als sinnvoll eingeschätzt. Trotz der latenten Heterogenität innerhalb der Gruppen kann behauptet werden, dass der Lohn tendenziell in den Gruppen 1 und 2 zentraler gesetzt wird als in Gruppe 3 und 4 (*Lohnsetzungsflexibilität* und *Organisationsgrad der Gewerkschaften*).

Eine zentrale Lohnsetzung kann Vor- und Nachteile haben. Vorteil ist, dass die Lohnsetzer aufgrund der großen Macht die makroökonomische Auswirkungen ihres Handelns eher internalisieren. Nachteil kann sein, dass die Lohnsetzer die freien Marktkräfte falsch einschätzen, wodurch es zu Verwerfungen kommen kann, da die Löhne sich individuell nicht schnell genug anpassen können. Wie kooperativ die Lohnsetzung nun tatsächlich ist, lässt sich schwer evaluieren. Maße, die für gewöhnlich in der Literatur Verwendung finden (*Organisationsgrad der Gewerkschaften* und die Reichweite der Gewerkschaftsverträge), können den de facto Ablauf der Verhandlungen nicht einfangen. Komplexere Sammelindikatoren sind äußerst heterogen konstruiert und größtenteils veraltet. Eichhorst et al. (2007, S.18) behaupten: „Wage centralization as such is only one means to achieve coordination“ und verweisen damit auf die generelle Gefahr, die Art der Lohnverhandlung mit wenigen Kennzahlen umschreiben zu wollen.<sup>21</sup> Nichtsdestotrotz kann, in Anbetracht der hier präsentierten Daten, wohl behauptet werden, dass Gruppe 1 und 2 eine wesentlich korporatistischere Wirtschaftsordnung besitzen als die Ländergruppen 3 und 4.

In Tabelle 9 sind noch einige selektive Institutionsindikatoren hervorgehoben, welche abermals zeigen, dass die Flexicurity-Ländergruppen 1 und 2 erstens weniger *Frühzeitige Schulabgänger* besitzen und damit eine insgesamt bessere Bildungsstruktur, zweitens eine höhere kombinierte Sicherheit bieten, da die *Inaktivität aufgrund mangelnder Kinderbetreuung* hier am geringsten ist und drittens es wesentlich günstiger ist, unternehmerisch aktiv zu werden.

### 4.3. Weitergehende Erfolgsmerkmale von Flexicurity

#### 4.3.1. Aktivierung durch Lohnersatzleistungen

Die bisherige Analyse hat ein Rätsel aufgeworfen: Wie können hohe Lohnersatzleistungen des Staates die Sicherheit und zugleich die Flexibilität der Erwerbsbevölkerung erhöhen ohne zu hoher Arbeitslosigkeit zu führen? Die viel herauf beschworene Lohnabstandsthese scheint ausgehebelt. Dieser Abschnitt wird zeigen, dass eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, wie sie Flexicurity Länder betreiben, wohl ein wichtiger Schlüssel ist um diesem scheinbare Rätsel zu lösen.

Ein perfekt austariertes Lohnersatzleistungssystem setzt die Instrumente (Dimensionen) des Leitungsbezuges wie etwa Zumutbarkeitskriterien, Mitwirkungskriterien, Anspruchsbedingungen und Sanktionen so ein, dass unter anderem 1. das Niveau und die durchschnittliche Dauer der Ar-

<sup>21</sup>Eine ausführlichere Diskussion würde hier den Rahmen sprengen, daher sei auf Kenworthy and Kittel (2003); Schettkat (2003) und Kenworthy (2003) verwiesen. Diese Artikel bieten einen umfassenden Überblick über bestehende Literatur und Indikatoren.

Indikator	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Total
	dk, se	fi, nl, at, be	ro, sk, bg, it, si, de, cz, hu, fr	lv, lt, pl, pt, es, ie, uk, gr	
Frühzeitige Schulabgänger <sup>a</sup>	9.94 (0.55)	11.01 (2.49)	13.22 (6.92)	18.06 (11.28)	14.23 (8.25)
Inaktivität aufgrund mangelnder Kinderbetreuung <sup>a1</sup>	1.24 (0.01)	1.37 (0.09)	1.48 (0.11)	1.40 (0.08)	1.41 (0.11)
Kosten der Unternehmens- gründung <sup>b2</sup>	0.35 (0.49)	7.13 (4.67)	10.60 (7.53)	12.07 (9.97)	9.62 (8.17)

**Tabelle 9:** Institutionelle Indikatoren der 4 Gruppen

Anmerkungen: In Klammern stehen die Standardabweichungen. Alle Daten sind arithmetische Mittelwerte der Jahre 2003 bis 2007. Falls hier nicht gegeben finden sich nähere Angaben zu den Indikatoren im Anhang E, ab S.42.

<sup>1</sup> Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Prozent der Erwerbsbevölkerung die Kinderbetreuung angeben, hinsichtlich der Gründe nicht zu arbeiten oder nicht mehr zu arbeiten;

<sup>2</sup> Gemessen in Prozent des Pro-Kopf-Einkommens eines Landes.

Quellen: <sup>a</sup> eurostat; <sup>b</sup> World Bank Group (2008); eigene Berechnungen.

beitslosigkeit gering ist; 2. die Qualität des Matchings optimal ist; 3. kein Lohndruck entsteht; 4. keine übermäßige Humankapitalwertung entsteht; 5. sich ein soziales Gleichgewicht bildet, bei dem sich die Menschen wohl fühlen können und ohne wirtschaftliche Angst leben müssen und 6. die räumliche, sektorale und beruflich-qualifikatorische Mobilität der Erwerbsbevölkerung nicht eingeschränkt wird. Genauere Ausführungen hierzu finden sich in EC (2006, S.119f) und Kluge (2006).

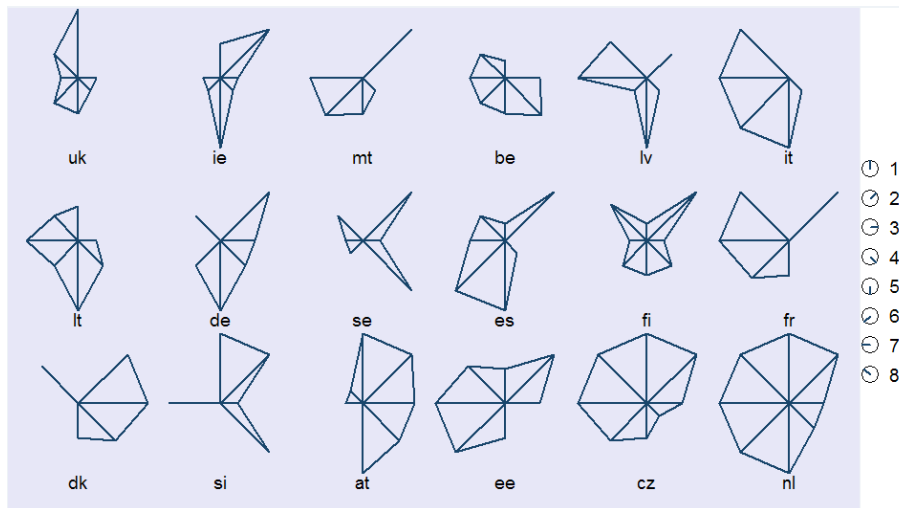
Aufgrund des Erfolges der Flexicurity-Ländergruppen 1 und 2 kann davon ausgegangen werden, dass diese Länder ein besser austariertes Lohnersatzleistungssystem besitzen als die Gruppen 3 und 4. Im Folgenden werden Indikatoren vorgestellt, welche die Charakteristika verschiedener Systeme identifizieren. Problem bei der Indizierung von Lohnersatzleistungssystemen ist generell, dass die Instrumente des Systems auf das Verhalten von Menschen äußerst komplex wirken. Die Anreizstruktur hinter den Instrumenten kann auf der hier vorgestellten Länderebene nur vermutet werden.<sup>22</sup>

Einen interessanten Indikator, der die Art und Weise beschreibt unter welchen Voraussetzungen Lohnersatzleistungen gewährt werden, bietet Hasselpflug (2005)<sup>23</sup>. Dieser Sammelindikator – im Folgenden *Bezugsanforderungsindikator* genannt – zeigt anhand mehrerer Teilindikatoren, wie restriktiv Lohnersatzleistungen gewährt werden, wie stark der Erhalt an Bedingungen hinsichtlich der aktiven Wiedereingliederung des Empfängers geknüpft ist, wie stark der Bedarf kontrolliert wird, wie strikt Sanktionsmaßnahmen de jure existieren und einiges mehr. Die einzelnen Indikatoren sind in Abbildung 2 anhand eines Sternendiagramms aufbereitet. Die Länder sind dabei nach der Größe des Gesamtindikators<sup>24</sup> sortiert. Zu beachten ist hierbei, dass dieser de jure-Indikator wiederum von den de facto-Gegebenheiten abweichen kann. So können gesetzliche Möglichkeiten bestehen Fehlverhalten oder mangelnden Bedarf zu sanktionieren. Diese Optionen bedürfen allerdings auch eines Kontroll- bzw. Durchsetzungsorgans. Diese Organe fehlen vielfach. Der *Bezugsanforderungsindikator* lässt sich interpretieren als Indikator für die Aktivierung der Arbeitslosen durch Lohnersatzleistungen, denn sind etwa die Leistungen, die ein Arbeitsloser bezieht, groß, hängt es von den Bezugsanforderungen ab, ob er besondere Anreize besitzt den Status der Arbeitslosigkeit besonders zügig zu verlassen oder nicht. Ein hoher *Bezugsanforderungsindikator* kann

<sup>22</sup>Ein erwähnenswerter Einstieg zu den Auswirkungen von Anspruchsvoraussetzungen und Ausgestaltung der Arbeitslosenunterstützung ist Grubb (2000).

<sup>23</sup>Diese Daten datieren die 1998 erschienen Daten des Danish Ministry of Finance (1998) auf und erweitern sie um 7 EU-Mitgliedsstaaten.

<sup>24</sup>Die genauen Werte und die Gewichtung der Einzelindikatoren befinden sich im Anhang C, S.40.



**Abbildung 2:** Formale Bedingungen für die Gewährung von Lohnersatzleistungen

*Einzelkriterien der Strenge der Bezugsbedingungen:*

- (1) Nachweis eigener Suchaktivitäten während des Leistungsbezugs
- (2) Verfügbarkeit für den ersten Arbeitsmarkt während der Teilnahme an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik
- (3) Berufliche Mobilität
- (4) Räumliche Mobilität
- (5) Zulässige Gründe für die Ablehnung eines Beschäftigungsangebotes
- (6) Sanktionen bei selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit
- (7) Sanktionen bei Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigung
- (8) Sanktionen bei wiederholt unkooperativem Verhalten des Arbeitslosen

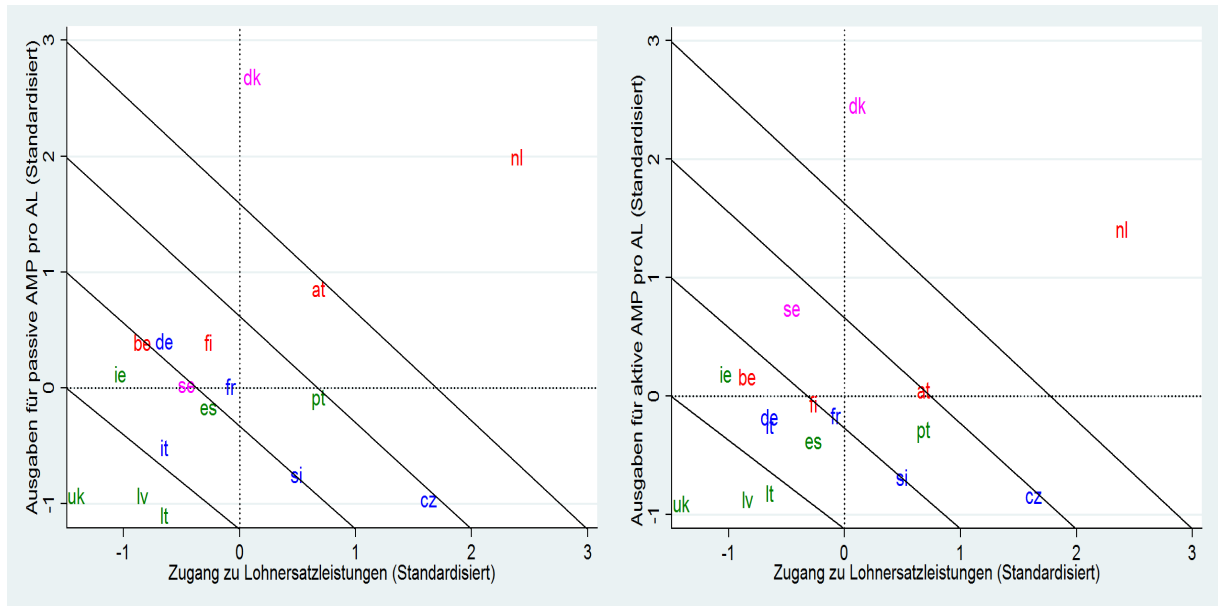
*Anmerkungen: Die Länder sind nach den Gesamtindikator Zugang zu Lohnersatzleistungen sortiert. Die genauen Daten sind in Tabelle 17 auf S.39 zu finden. Nähere Erläuterungen der Indikatoren finden sich im Anhang B, S.39.*

*Quelle: Hasselpflug (2005); eigene Darstellung.*

somit als notwendige Bedingung der Aktivierung bei der Gewährung von Lohnersatz angesehen werden. Andererseits, sind die Lohnersatzleistungen gering, so hat der Arbeitslose, unabhängig von den Bezugsanforderungen, durchaus Anreize seinen Status zu verändern, da sein Reservationslohn sinkt und Arbeit gewissermaßen wieder mehr lohnt (Lohnabstandsthese), allerdings entgehen der Wirtschaft die positiven Eigenschaften von Lohnersatzleistungen (besseres Matching, größere Sicherheit...).

Das Anreizsystem wird primär von drei Kräften beeinflusst: 1. den Ausgaben für aktive AMP, 2. den Ausgaben für passive AMP (Lohnersatz) und 3. den Bezugsanforderungen. Alle drei Punkte sind letztlich dazu da, um Arbeitslose zu aktivieren und ihnen zu helfen wieder in adäquate und langfristige Beschäftigung zu kommen, bzw. um sie vor Armut, sozialer Ausgrenzung und Verwahrlosung zu bewahren. Die drei Kräfte sollten sich im besten Fall gegenseitig befruchten und ergänzen. Wird zunächst Abbildung 3 betrachtet, sieht man die Ausgaben für aktive und passive AMP gegen den *Bezugsanforderungsindikator* abgetragen. Bei beiden Indikatoren wurde zuvor eine Z-Transformation durchgeführt. Je weiter nord-östlich Länder positioniert sind, desto größer ist deren Aktivierung bzw. Beeinflussung des Arbeitsmarktes. Die quer eingezeichneten Linien sind dafür optische Hilfen. Lediglich Dänemark, die Niederlande und Österreich besitzen überdurchschnittlich hohe Ausgaben und strikte Zugangskriterien. Tschechien hat zwar strikte Kriterien, allerdings sind die Ausgaben im Verhältnis dazu relativ klein.

Aufbauend darauf kann ein Indikator entwickelt werden, der die Aktivierung am Arbeitsmarkt und die Generosität miteinander verbindet. Anders ausgedrückt: ein Indikator, der einerseits anzeigt wie generös der Arbeitslose gefördert und abgesichert wird und andererseits signalisiert wie stark er gefordert und aktiviert wird, flexibel nach neuer Arbeit zu suchen. Demnach symbolisiert der folgende Indikator einige Merkmale von Flexicurity in der AMP und wird daher *Flexicurity-*

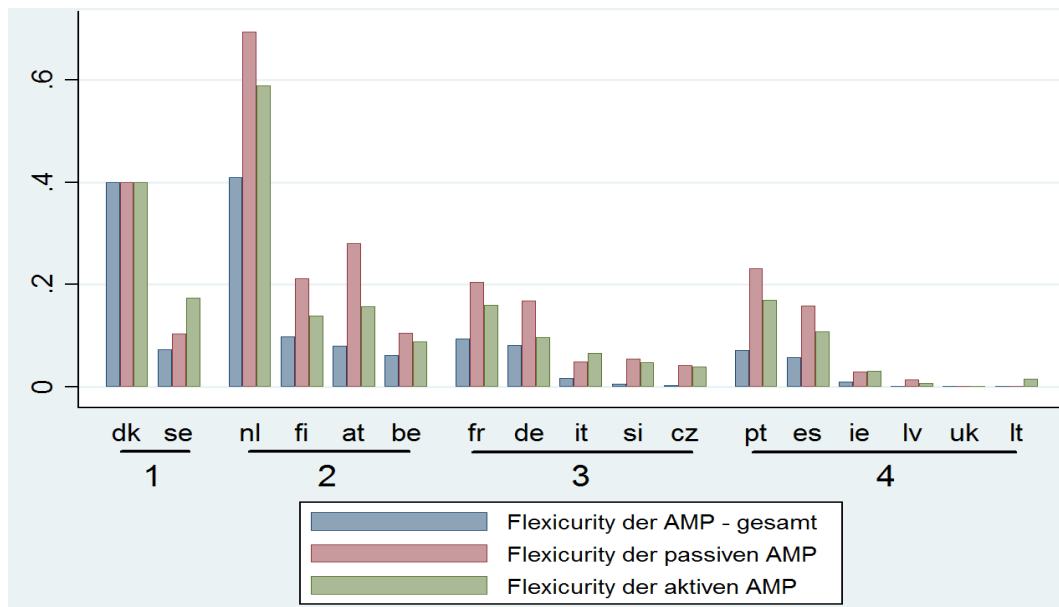


(a) Ausgaben und Zugang zu Lohnersatzleistungen

(b) Die Aktivierung der Arbeitslosen durch aktive AMP und den Zugang zu Lohnersatzleistungen

**Abbildung 3: Ausgaben und Zugang der AMP**

Anmerkungen: Alle Wert wurden durch eine z-Transformation standardisiert. Nähere Angaben zu den Indikatoren finden sich im Text und im Anhang E, S.42.  
Quelle: eurostat; Hasselpflug (2005).



**Abbildung 4: Flexicurity der AMP**

Anmerkungen: Die genauen Daten sind im Anhang C zu finden.  
Quelle: eigene Berechnungen; eurostat; Hasselpflug (2005)

Indikator der AMP genannt. Dieser Indikator ist in Abbildung 4 abgetragen und berechnet sich wie folgt: Zuerst werden die drei Variablen *Bezugsanforderungsindikator*, *Ausgaben für passive AMP p. AL* und *Ausgaben für aktive AMP p. AL* reskaliert, um einen einheitlichen Wertebereich zwischen 0 und 1 zu erhalten.<sup>25</sup> Daraufhin werden drei Indikatoren unterschieden: 1. Der Indikator *Flexicurity der aktiven AMP* ergibt sich, indem die normalisierten Werte der *Ausgaben für aktive AMP p. AL* mit den normalisierten Werten des *Bezugsanforderungsindikator* multipliziert werden; 2. der Indikator *Flexicurity der passiven AMP*, bei dem die *Ausgaben für passive AMP p. AL* mit dem *Bezugsanforderungsindikator* multipliziert werden und 3. der Gesamtindikator *Flexicurity der AMP*, bei dem alle drei Variablen miteinander multipliziert werden.

Wie zu sehen ist, besitzen die Niederlande und Dänemark mit Abstand die höchsten Werte, gefolgt von Finnland, Schweden, Frankreich und Österreich. Nach den bisherigen Untersuchungen hätte ein höherer Wert von Schweden erwartet werden können. Dazu sei gesagt, dass dieser Indikator einen speziellen Aspekt des Arbeitsmarktes abbildet, die Aktivierung der Arbeitslosen durch AMP, aber beispielsweise nicht berücksichtigt, dass Schweden die mit Abstand größten Ausgaben in *Lebenslanges Lernen* und in die *Öffentliche Gesamtbildung* besitzt. Diese Ausgaben könnten als Substitute verstanden werden für Ausgaben in die AMP oder strikte Bezugsanforderungen, wenn davon ausgegangen wird, dass diese Ausgaben die Flexibilität, den Willen und die Fähigkeit selbstständig einen neuen Job zu suchen und zu finden erhöhen. Die Gesamtheit der Institutionen darf also bei der Interpretation dieser Ergebnisse nicht unberücksichtigt bleiben.

### 4.3.2. Segmentierung

Die erste Handlungsempfehlung der European Expert Group (2007b, S.5) zu Flexicurity lautet:

„Reduce asymmetries between non-standard and standard employment by integrating non-standard contracts fully into labour law, collective agreements, social security and life long learning, and consider making employment in standard contracts more attractive to firms.“

Im Folgendem wird ein Indikator vorgestellt, welcher Segmentierung, also eine Zweiteilung am Arbeitsmarkt in gut abgesicherte- und schlecht abgesicherte (prekären) Arbeitsverhältnisse misst. Anschließend werden die Ergebnisse des Indikators interpretiert.

Andranik Tangian (2004, 2005b) hat hierzu interessante Indikatoren vorgestellt, welche die Absicherung von atypisch und permanent Beschäftigten misst und aus denen sich ein Segmentierungsindikator erstellen lässt. Seine Indizes werden, vereinfacht dargestellt<sup>26</sup>, in drei Schritten berechnet: Erstens werden die Größen ( $m$ ) von acht Beschäftigungsgruppen<sup>27</sup> ( $i$ ) für verschiedene Länder ( $j$ ) ermittelt und in Relation zu der Größe der gesamten Beschäftigung gesetzt:  $g_{ij} = \frac{m_{ij}}{\sum_{i=1}^8 m_{ij}}$ . Zweitens wird für jede Gruppe ein Sammelindikator erstellt, der die Beschäftigungs- und soziale Sicherheit in der jeweiligen Gruppe beziffern soll. Dieser gewichtete rangbasierte Sammelindikator setzt sich zusammen aus sechs Einzelindikatoren, welche sich aus Daten der OECD (2002, S.144-150) ergeben. Diese Einzelindikatoren sind Folgende (wobei die Gewichte der Einzelindikatoren in Klammern stehen): der Beschäftigungsschutz-Indikator der OECD (5), der Anspruch auf bezahlten Urlaub (1), der Anspruch auf Bezahlung bei Krankheit (1), der Anspruch auf Rentenzahlungen (1), der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub (1) und der Anspruch auf Arbeitslosengeld (1).

<sup>25</sup>Dies geschieht mit folgender Formel:  $V = \frac{v - \min}{\max - \min}$ , wobei  $\max$  und  $\min$  für den jeweils maximalen, bzw. minimalen Werten innerhalb einer Variable steht und  $v$  der ursprüngliche Wert einer Variable sein soll.

<sup>26</sup>Die Erstellung der Indizes ist mathematisch wesentlich komplexer als es hier aus didaktischen Gründen suggeriert wird. Für genauere Angaben sei auf Tangian (2005b, S.29f) verwiesen.

<sup>27</sup>1. permanent Vollzeitbeschäftigte, 2. permanent Teilzeitbeschäftigte, 3. befristet Vollzeitbeschäftigte, 4. befristet Teilzeitbeschäftigte, 5. vollzeit Selbstständige in der Landwirtschaft, 6. vollzeit Selbstständige ausschließlich der Landwirtschaft, 7. teilzeit Selbstständige in der Landwirtschaft, 8. teilzeit Selbstständige ausschließlich der Landwirtschaft.

Dieser *Sicherheitsindikator* wird mit  $x_{ij}$  bezeichnet, wobei das Subfix  $i$  wiederum die Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzeigt und  $j$  das jeweilige Land. Als dritten Schritt lassen sich nun drei verschiedene Indikatoren erstellen:

1. Der **Gesamtsicherheitsindex** eines Landes  $j$ , welcher sich ergibt, indem alle Sicherheitskennzahlen  $x_{ij}$  mit den entsprechenden Gewichten  $g_{ij}$  multipliziert werden, aufsummiert und letztlich durch die Gesamtgröße dividiert werden:

$$\text{Gesamtsicherheitsindex}_j = \frac{\sum_{i=1}^8 (g_{ij} \cdot x_{ij})}{\sum_{i=1}^8 g_{ij}} \cdot 100 .$$

2. Der **Tangian Atypisch-Index (TAI)**, welcher anzeigt, wie gut atypisch Beschäftigte abgesichert sind. Zu dessen Berechnung werden lediglich die Gruppen 3 bis 8 berücksichtigt:

$$\text{Tangian Atypisch-Index (TAI)}_j = \frac{\sum_{i=3}^8 (g_{ij} \cdot x_{ij})}{\sum_{i=3}^8 g_{ij}} \cdot 100 \quad \text{und}$$

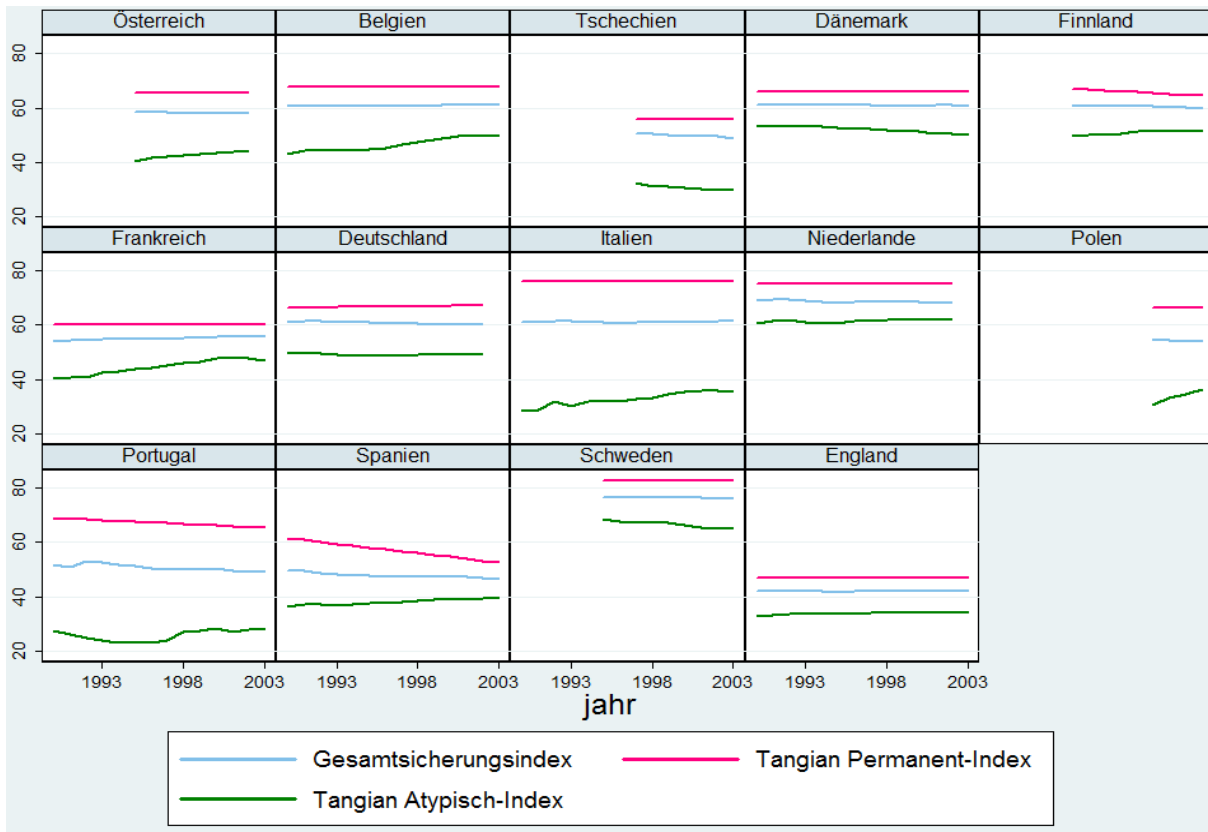
3. der **Tangian Permanent-Index (TPI)**, welcher anzeigt wie gut permanent Beschäftigte abgesichert sind. Zu dessen Berechnung werden lediglich die Beschäftigungsgruppen 1 und 2 berücksichtigt:

$$\text{Tangian Permanent-Index}_j = \frac{\sum_{i=1}^2 (g_{ij} \cdot x_{ij})}{\sum_{i=1}^2 g_{ij}} \cdot 100 .$$

Durch die Gewichtung der Gruppen werden Bewegungen in den Gruppen mitberücksichtigt, kleine Gruppen verzerren die tatsächliche Absicherung nicht. Tangian hat diese Indikatoren für 16 Länder mit Lücken für die Jahre 1990-2003 berechnet. Die genauen Daten sind im Anhang zu finden. Der Index enthält zugleich Sozialversicherungsindikatoren und arbeitsrechtliche Indikatoren. Problematisch, da das Flexicurity-Konzept nicht unterstellt, dass beide Indikatoren korrelieren müssen. Im Gegenteil kann argumentiert werden, dass ein niedriger Kündigungsschutz mit hohen Ansprüchen auf Sozialleistungen einhergehen kann. Des Weiteren missachtet der Index die aktive AMP und misst daher nicht die sozialstaatlichen Anstrengungen zugunsten all jener Personen, die über keinen Arbeitsplatz verfügen (vgl. Nollert, 2006, S.201-202). In Abbildung 5 ist der Verlauf der drei Indizes in den jeweiligen Ländern abgebildet.

Der Segmentierungsindex ergibt sich aus der Differenz des TPI und des TAI. Auf drei Wegen kann dieser sinken: 1. Der Absicherungsindikator  $x_{ij}$  der Insider sinkt c.p., 2. Der Absicherungsindikator  $x_{ij}$  der Outsider steigt c.p. und 3. Es finden Bewegungen zwischen den Beschäftigungsgruppen statt. Selbstverständlich können sich auch alle drei Wege überlagern. Ein genauer Blick in die Daten ist also erforderlich. Wird Tabelle 10 betrachtet, lässt sich einiges über die ersten zwei Gründe sagen: Grund 1 spielt nur bei Spanien, Portugal, Finnland und Deutschland eine Rolle. Hinsichtlich des Grundes 2 kann festgehalten werden, dass bei allen Ländern bis auf Tschechien, Deutschland, Schweden und Dänemark der TAI steigt und damit eine Senkung der Segmentierung bewirkt wird. Der gestiegene TAI hat jedoch ganz unterschiedliche Gründe. Nicht immer ist die Sicherheit in der prekären Beschäftigung erhöht worden, manchmal hat sich die Gewichtung innerhalb der unterschiedlich abgesicherten Gruppen verändert. Um diese Bewegungen genau zu beschreiben verweise ich auf die umfangreichen Tabellen von Tangian (2004, S.41-71), in denen die Bewegungen innerhalb der Gruppen mit unterschiedlicher Absicherung gut zu sehen sind.

Von 1990 bis 2003 hat die durchschnittliche Segmentierung also um 1,18% abgenommen, lediglich Tschechien, Schweden und Dänemark scheinen sich diesem Trend zu widersetzen. Gerade Schweden und Dänemark als *Flexicurity-Länder* überraschen hier. Die Überraschung lässt sich



**Abbildung 5:** Der TAI, der TPI und der Gesamtsicherungsindex zwischen den Jahren 1990 bis 2003 in %

Quelle: eigene Darstellung mit Daten von Tangian (2004, S.16), siehe Anhang D

aber leicht klären. Ein genauer Blick auf die Größen der Gruppen zeigt, dass das Gewicht der permanent Beschäftigten enorm gestiegen ist, welches wohl durch die relativ gut abgesicherten atypischen Beschäftigungsgruppen gespeist wurde. Die Existenz des Abwärtstrends ist generell überraschend, behauptet doch die EC in ihren Veröffentlichungen (vgl. EC, 2007d) zu Flexicurity, dass die Segmentierung zunimmt und eine der wichtigsten Herausforderungen des Flexicurity--Konzepts sei. Zu bedenken sei allerdings, dass dieser Indikator zwar ein wesentliches Element der Segmentierung einfängt, jedoch nicht alle. Beispielsweise wird hier nichts gesagt über die Durchlässigkeit der Segmente.

Die Absicherung der permanent Teilzeitbeschäftigten ist meist gesunken, wobei sich jedoch das Gewicht der relativ besser abgesicherten Beschäftigungsgruppen derart vergrößerte, auch genährt durch Abwanderung aus permanenter Vollzeitbeschäftigung, dass der Verlust an Absicherung überkompensiert werden konnte.

Zukünftige Untersuchungen sollten die politisch interessante Hypothese testen, ob eine Senkung oder eine Angleichung der Absicherung relativ besser abgesicherter Gruppen zu relativ schlechter abgesicherten Gruppen zu einer erhöhten Durchlässigkeit und damit unter Umständen zu einer Erhöhung des gewichteten Durchschnittes der Absicherung führe und weitergehend ergründen warum es zu Veränderungen der Gewichte der Beschäftigungsgruppen kommt.

## 5. Schluss

Mit Flexicurity werden eine Menge Vorstellungen verbunden. Viele davon sind sicherlich mehr Wunsch als Wirklichkeit. Wie diese Arbeit allerdings zeigt, ist es grundsätzlich möglich Flexibi-



Land	GesamtSI	TPI	TAI	SegIx	Start	Ende
es	-3.10	-9.00	2.90	-12.30	1990	2003
pt	-2.60	-3.50	0.40	-3.90	1990	2003
cz	-1.80	0.00	-2.60	2.60	1997	2003
fi	-1.30	-2.60	1.90	-4.50	1995	2003
de	-1.00	0.70	-0.30	1.00	1990	2003
nl	-0.90	0.00	1.80	-1.80	1990	2003
pl	-0.60	0.00	6.10	-6.10	2000	2003
se	-0.60	0.00	-2.90	2.90	1995	2003
at	-0.40	0.00	3.20	-3.20	1995	2002
dk	-0.40	0.00	-3.10	3.10	1990	2003
it	0.10	0.00	7.40	-7.40	1990	2003
be	0.80	0.00	7.10	-7.10	1990	2003
fr	1.60	0.00	6.50	-6.50	1990	2003

**Tabelle 10:** Die Veränderungen der Indizes auf einen Blick. *Quelle: eigene Berechnungen.*

lität und Sicherheit zu vereinen und sinnvoll nach komplementären Beziehungen zu suchen und diese scheinbar erfolgreich einzusetzen. Diese im Einzelfall zu finden ist jedoch nicht unproblematisch und bedarf weiterer intensiver, ehrlicher und spezifizierter Forschungsarbeit in einer disaggregierteren Ebene als der Länderebene. In einigen Ländern werden viele Merkmale von Flexicurity bereits umgesetzt, andere Länder hingegen müssen wohl erst einige Voraussetzungen schaffen, damit Flexicurity wirksam angewendet werden kann. Ein wichtiger Punkt ist dabei die aktivierende Arbeitsmarktpolitik oder substitutive Investitionen etwa in Bildung, um die Intention von generösen Transferzahlungen der Länder nicht zu pervertieren. Alle Ländern sollte der Gedanke an Flexicurity dazu disziplinieren in der Wirtschaftspolitik neue Wege zu suchen und an per se unvereinbaren Vorstellungen zu zweifeln.

In der Gewissheit die Zusammenhänge zu simplifizieren, verdienen es einige Ergebnisse stilisiert zusammengefasst zu werden:

(1) Die Länder Dänemark und Schweden, aber auch Finnland, die Niederlande, Österreich und Belgien betreiben, ganz im Gegensatz zu den osteuropäischen Länder der EU27, eine Flexicurity-Politik, welche den Vorstellungen der EC nahe kommt.

(2) Länder die das Flexicurity-Konzept der EC bereits weitestgehend umgesetzt haben unterscheiden sich wie folgt von anderen EU27-Ländern:

- In der Wirtschaft  $\mapsto$  höhere Produktivität, mehr Output (total und pro Kopf), geringere Arbeitslose, zufriedener Menschen.
- In der Arbeitsmarktstruktur  $\mapsto$  Weniger Langzeitarbeitslose, höhere Beschäftigungsquoten, insbesondere der älteren Arbeitnehmer, ein späteres durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter, weniger Selbstständige und wesentlich mehr Teilzeitbeschäftigung.
- In der Qualität der Teilzeitbeschäftigung  $\mapsto$  im Falle Dänemark und Schweden ist diese größtenteils freiwillig.
- In der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt  $\mapsto$  Frauen bringen sich relativ mehr am Arbeitsmarkt ein, wobei die durchschnittliche Lohndiskriminierung stärker ist.
- In der institutionellen Qualität  $\mapsto$  verlässlichere und effektivere öffentliche Einrichtungen, mehr Vertrauen/Transparenz in die/der Politik, weniger Korruption, bessere Kooperation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ein sinnvollerer Einsatz öffentlicher Mittel.

- In der Bildungsstruktur  $\mapsto$  besser ausgebildete Leute, bessere Fortbildungschancen und weniger frühzeitige Schulabgänger.
- In der Betreuung  $\mapsto$  bessere Kinderbetreuung.

(3) Dänemark und die Niederlande besitzen das aktivierenste arbeitsmarktpolitische Anreizsystem.

(4) Die Segmentierung in gut und schlecht geschützte Arbeitsplätze ist seit 1990 in Europa durchschnittlich gesunken. Für Dänemark, Schweden, Tschechien und Deutschland musste eine gestiegene Segmentierung verzeichnet werden.

Einige Aspekte dieser Arbeit sollten zukünftig erweitert werden. Denkbar ist die Ausgestaltung der einzelnen Politikoptionen einiger Ländern genauer zu betrachten, um Differenzen zwischen den Ländern noch besser erklären zu können. Auch könnten Stromgrößen am Arbeitsmarkt noch genauer betrachtet werden, um dem Segmentierungsindex weitergehend Gehalt zu verleihen. Die Ausgestaltung der AMP ist das Herz von Flexicurity, daher sollten folgende Untersuchungen die hier angesprochenen Zusammenhänge theoretisch wie empirisch weiter durchleuchten. Ein Anfang wäre ein Ausbau des *Flexicurity der AMP*-Indikator, indem substitutive und komplementäre Variablen berücksichtigt werden, um den Wirkungsgrad von AMP hinsichtlich Flexicurity noch besser messen zu können. Des Weiteren wäre ein Ausbau der theoretischen dynamischen Zusammenhänge sicherlich fruchtbar. Praktisch alle Bereiche der Wirtschafts- bzw. Sozialwissenschaft können und sollten weitere Forschungsbemühungen unternehmen, damit Flexicurity erfolgreich ein- und umgesetzt werden kann.

## Literaturverzeichnis

- Addison, J. T. and J.-L. Grusso (1996, October). Job security provisions and employment: Revised estimates. *Industrial Relations* 35(4), 585–603.
- Allard, G. (2005, April). Measuring job security over time: in search of a historical indicator for epl. Working Papers Economia 17, Instituto de Empresa, Area of Economic Environment.
- Andersen, T. M. and M. Svarer (2007, October). Flexicurity - labour market performance in denmark. Working Paper No. 2108, CESifo.
- Anxo, D. (2006, November). Thematic article on “flexicurity” - sweden. *European Employment Observatory - Contribution to the EEO Autumn Review 2006 »Flexicurity «*.
- Auer, P. (2007a). In search of optimal labour market institutions. In H. Jørgensen and P. K. Madsen (Eds.), *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European Social Model* (1 ed.), pp. 67–98. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Auer, P. (2007b). Labour market security in between employment and social protection. Technical report, International Labour Office (ILO), Geneva. [www.boeckler.de/pdf/v\\_2007\\_07\\_05\\_papier\\_auerII.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/v_2007_07_05_papier_auerII.pdf) (Stand: 20.7.09).
- Barbier, J.-C. (2007). From political strategy to analytical research and back to politics, a sociological approach of »flexicurity«. In H. Jørgensen and P. K. Madsen (Eds.), *Flexicurity and Beyond - Finding a new agenda for the European Social Model*, pp. 155–188. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Bäckström, H. (2008). A labour market regime beyond flexicurity : transcurity and collective job transition insurance on the swedish labour market. In *The global labour market*, pp. 213–235. Kluwer Law Internat.
- Bekker, S. and H. Chung (2007). Restructuring organisations while striving for flexicurity: a european perspective. Paper for the agire seminar ‘social consequences of restructuring’, essen, 28-29 june 2007, Tilburg University, the Netherlands and Observatoire Social Européen, Belgium.
- Bekker, S. and T. C. Wilthagen (2008, March/April). Europe’s Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands. *Intereconomics* 43(2).
- Berg, J. and S. Cazes (2007). The doing business indicators: Measurement issues and political implications. Economic and labour market paper 2007/6, International Labour Office (ILO), Geneva.
- Bertola, G., T. Boeri, and S. Cazes (1999). Employment protection and labour market adjustment in some oecd countries: Evolving institutions and variable enforcement. Employment and Training Papers 48, International Labour Office (ILO), Geneva.
- Bertozzi, F. and G. Bonoli (2009). Measuring flexicurity at the macro level – conceptual and data availability challenges. RECWOWE Working Paper 10, Reconciliation of Work and Welfare in Europe.
- Blau, F. D. and L. M. Kahn (1999). Institutions and laws in the labor market. In O. Ashenfelter and D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3A, Chapter 25, pp. 1399–1462. Elsevier.

- Boeri, T., J. Conde-Ruiz, and V. Galasso (2006, May). The political economy of flexicurity. Working Papers 15, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). <http://ideas.repec.org/p/fda/fdaddt/2006-15.html> (Stand: 20.7.09).
- Bogedan, C. (2005). Mit sicherheit besser? aktivierung und flexicurity in dänemark. Arbeitspapier 6/2005, Zentrum für Sozialpolitik, Bremen.
- Bovenberg, L. and T. Wilthagen (2009). On the road to flexicurity : Dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility. *European journal of social security* 10, 325–346.
- Calmfors, L. (2007, November). Flexicurity – an answer or a question? *European Policy Analysis Issue 6-2007*, 1–5.
- Cazes, S. and A. Nesporova (2003). *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility & Security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Cazes, S. and A. Nesporova (2007, 6). *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*. Books on Employment Analysis and Research. Geneva: International Labour Office (ILO).
- Coats, D. (2006). Who's afraid of labour market flexibility? Research report, the work foundation, London.
- Dabrowski, M., J. Neneman, and B. Slay (2004). *Beyond Transition: Development Perspectives And Dilemmas: Development Perspectives and Dilemmas (Transition and Development)*. Ashgate.
- Danish Ministry of Finance (1998). Availability criteria in selected oecd countries. Working Paper 6, Kopenhagen.
- Djankov, S., T. Ganser, C. McLiesh, R. Ramalho, and A. Shleifer (2008). The effect of corporate taxes on investment and entrepreneurship. forthcoming, World Bank. <http://www.doingbusiness.org/documents/AEJ-Manuscript.pdf> (Stand: 20.7.08).
- Dziuban, C. and E. Shirkey (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis. *Psychological Bulletin* 81(6), 358–361.
- EC, E. (2006). *Employment in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC, E. (2007a). *Employment in Europe 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC, E. (2007b). *European Employment Observatory review: Autumn 2006*. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_en.html) (Stand: 21.7.08).
- EC, E. (2007c). *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten - Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates*. 15497/07 SOC 476 ECOFIN 483.
- EC, E. (2007d). *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit*. KOM(2007) 359 endgültig.
- EC, E. (2007e). *Strategiebericht zur erneuerten Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung: Eintritt in den neuen Programmzyklus (2008-2010) - Das Tempo der Reformen beibehalten*. KOM(2007) 803 endgültig – TEIL I.

- EC, E. (2007f). *Towards Common Principles of Flexicurity - Council Conclusions*. 15497/07 SOC 476 ECOFIN 483 + COR 1(es) + COR 2(sk) + COR 3(pt).
- EC, E. (2007g). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. European Commission, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eder, M. (2008). *Flexicurity: Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsmarkt. Befunde aus der Praxis*. Trauner Verlag.
- Eichhorst, W., M. Feil, and C. Braun (2007). What have we learned? assessing labor market institutions and indicators. Conference paper, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). [http://www.iza.org/conference\\_files/MeLaMa\\_2007/eichhorst\\_w2291.pdf](http://www.iza.org/conference_files/MeLaMa_2007/eichhorst_w2291.pdf) (Stand: 20.7.09).
- European Expert Group (2007a). *Flexicurity Pathways. Expert Group on Flexicurity. Interim report from the rapporteur. Presented at the Stakeholder Conference on Flexicurity, Brussels, April 20th, 2007*. European Commission.
- European Expert Group (2007b, June). *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity*. European Commission.
- European Expert Group (2007c, May). *Flexicurity Practices Compiled by Ton Wilthagen Rapporteur of the European Expert Group on Flexicurity*. European Commission.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Approaches to flexicurity: EU models*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Flaig, G. and H. Rottmann (2004). Erhöht der Kündigungsschutz die beschäftigungsschwelle? *Ifo Schnelldienst* 17, 13–17.
- Grubb, D. (2000). Eligibility criteria for unemployment benefits. In OECD (Ed.), *Employment Outlook*, Chapter 4, pp. 187–216. Paris: OECD.
- Hasselpflug, S. (2005). Availability criteria in 25 countries. Working Paper 12, Danish Ministry of Finance.
- Hendrickx (2008). *Flexicurity and the Lisbon Agenda: A Cross-Disciplinary Reflection*. Intersentia.
- Ibsen, R. and N. Westergaard-Nielsen (2008, June). Danish “flexicurity” – are the secure flexible? Working paper, Russel Sage Foundation.
- ILO, B. (2008, July). Statistics of trade union membership - data for 49 countries taken mainly from national statistical publications. (unpublished) - on request available, International Labour Organisation (ILO).
- Jørgensen, H. and P. K. Madsen (2007). *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. 1. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Kaiser, H. and J. Rice (1974). Little Jiffy, Mark Iv. *Educational and Psychological Measurement* 34(1), 111.
- Kaufmann, D., A. Kraay, and M. Mastruzzi (2008, June). Governance Matters VII: Governance Indicators for 1996-2007. Policy Research Working Paper 4654, The World Bank.

- Keller, B. and H. Seifert (2004). Flexicurity – the german trajectory. *Transfer* 2/04, 226–247.
- Keller, B. and H. Seifert (2006). Atypische beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale sicherheit und prekariät. *WSI Mitteilungen* 5, 235–240.
- Kenworthy, L. (2003, Fall). Quantitative indicators of corporatism. *International Journal of Sociology* 33(3), 10–44.
- Kenworthy, L. and B. Kittel (2003, Mai). Indicators of social dialogue: Concepts and measurements. Working Paper 5, International Labour Office (ILO).
- Keune, M. and M. Jepsen (2007). Not balanced and hardly new: the european commission’s quest for flexicurity. In H. Jørgensen and P. K. Madsen (Eds.), *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European Social Model* (1 ed.), pp. 189–213. Copenhagen: DJOF Publishing.
- Kluge, J. (2005, December). Study on the Effectiveness of ALMPs. *RWI Essen* (Final Report).
- Kluge, J. (2006, March). The effectiveness of european active labor market policy. Discussion Paper Series IZA DP No. 2018, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Knogler, M. and F. Lankes (2007, Juli). Flexicurity: Vorbild für die neuen mitgliedstaaten? Kurzanalysen und Informationen 27, Osteuropa-Institut München.
- Knogler, M. and F. Lankes (2008, Mai). Sozialmodelle im internationalen vergleich: Wo stehen die neuen eu-mitgliedstaaten. Working Paper 268, Osteuropa-Institut Regensburg.
- Kronauer, M. and G. Linne (2005). *Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: Edition Sigma.
- Layard, R., S. Nickell, and R. Jackman (2005). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market* (2 ed.). Oxford University Press.
- Leschke, J., G. Schmid, and D. Griga (2007). On the marriage of flexibility and security: Lessons from the hartz-reforms in germany. In H. Jørgensen and P. K. Madsen (Eds.), *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European Social Model* (1 ed.), pp. 335–364. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Madsen, P. K. (1999). Denmark: Flexibility, security and labour market success. *Employment and Training Papers* 53, International Labour Office.
- Müller, M. (2006). Doingbusiness - der burokratie- und regulierungsindex der weltbank. In S. Empter and R. Vehrkamp (Eds.), *Wirtschaftsstandort Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ménard, C. and M. Shirley (Eds.) (2005). *Handbook of New Institutional Economics*. Netherlands: Springer.
- Nardo, M., M. Saisana, A. Saltelli, S. Tarantola, A. Hoffman, and E. Gio (2005, August). Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide. *OECD Statistics Working Papers* 3, OECD Statistics Directorate. <http://dx.doi.org/10.1787/533411815016> (Stand: 20.7.09).
- Nedergaard, P. (2007). Mutual learning in the european employment strategy: How? how much? Working paper 40, International Center for Business and Politics. <http://ir.lib.cbs.dk/download/ISBN/x656559712.pdf> (Stand: 20.7.09).

- nef (2006). The Unhappy Planet Index - an index of human well-being and environmental impact. Technical report, New Economics Foundation.
- Nickell, S. and R. Layard (1999, October). Labor market institutions and economic performance. In O. Ashenfelter and D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3, Chapter 46, pp. 3029–3084. Elsevier.
- Nollert, M. (2006). Soziale Sicherheit und Exklusion im flexiblen Kapitalismus - eine komparative Analyse und Evaluation von Flexicurity-Politiken. In U. Brinkmann (Ed.), *Endspiel des kooperativen Kapitalismus? - institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas*, pp. 196–217. Wiesbaden: Springer.
- Ochsen, C. (2007). Ist der Zusammenhang von Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitslosigkeit nicht-linear? Projektbericht 3/2007, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung.
- OECD (1989). *Labour market flexibility. Trends in enterprises*. Paris.
- OECD (2002). *OECD Employment Outlook 2002*. Paris.
- OECD (2004). *OECD Employment Outlook 2004*. Paris.
- Paas, T. and R. Eamets (2007a). *Labor Market Flexibility and Employment*. Nova Science.
- Paas, T. and R. Eamets (2007b). Labour market flexibility and flexicurity. In T. Paas and R. Eamets (Eds.), *Labor Market Flexibility and Employment*, Chapter 3, pp. 41–59. Nova Science.
- PES (2007). Towards common principles of flexicurity a PES group reflection on the Commission's communication. Report.
- Pfarr, H. (2007). Flexicurity – ein Konzept für das Arbeitsrecht der Zukunft? *WSI Mitteilungen* (08), 416–420.
- Pointner, W. (2006). Beschäftigungspolitische Effekte von Kündigungsschutzbestimmungen. *Geldpolitik & Wirtschaft Q3/06*, 50–65.
- Rymsza, M. (Ed.) (2005). *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?* Instytut Spraw Publicznych.
- Schettkat, R. (2003). Koordination von Lohnverhandlungen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Jg. 36(4), 634–648.
- Sperber, S. (2005). What are the ingredients of "good" flexicurity arrangements? some ideas for identifying factors that make for success. *Trends in social cohesion* 15, 191–209.
- Tangian, A. S. (2004, April). Defining the flexicurity index in application to European countries. WSI Diskussionspapier 122, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Tangian, A. S. (2005a, December). European welfare state under the policy "make work pay": Analysis with composite indicators. WSI Diskussionspapier 141, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Tangian, A. S. (2005b, June). Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators. WSI Diskussionspapier 137, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.

- Tangian, A. S. (2006, October). European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations). WSI Diskussionspapier 148, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Tangian, A. S. (2007a, January). Flexibility – flexicurity – flexinsurance: Response to the european commission’s green paper ”modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”. WSI Diskussionspapier 149, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Tangian, A. S. (2007b, June). Is flexible work precarious? a study based on the 4th european survey of working conditions 2005. WSI Diskussionspapier 153, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Tangian, A. S. (2008a, March/April). Is europe ready for flexicurity? empirical evidence, critical remarks and a reform proposal. *Intereconomics* 43(2), 99–111.
- Tangian, A. S. (2008b, April). On the european readiness for flexicurity: Empirical evidence with oecd/hbs methodologies and reform proposals. Discussion Paper 160, WSI.
- The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre (2008, January). Total economy database. Technical report. <http://www.conference-board.org/economics> (Stand: 20.7.09).
- Tros, F. (2004, August). Towards „flexicurity“ in policies for the older workers in eu-countries? Conference paper, Paper prepared for the IREC Conference, Utrecht. [http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity/publications/papers/fxp2004-9-tros\\_irec\\_utrecht.pdf](http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity/publications/papers/fxp2004-9-tros_irec_utrecht.pdf) (Stand: 21.8.08).
- Viebrock, E. and J. Clasen (2009). Flexicurity and Welfare Reform: A Review. *Socio-Economic Review*, Vol. 7, Issue 2, pp. 305-331, 2009.
- Wilthagen, T. and F. Tros (2004). The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 10(2), 166–186. [www.tilburguniversity.nl/flexicurity/publications/papers/fxp2003\\_4.pdf](http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity/publications/papers/fxp2003_4.pdf) (Stand: 20.7.09).
- Wilthagen, T., F. Tros, and H. van Lieshout (2004). Towards "flexicurity"?: balancing flexibility and security in eu member states. *European journal of social security* 6(2), 113–136.
- World Bank Group (2008). Doing business in 2008. , Weltbank. [www.doingbusiness.org/](http://www.doingbusiness.org/).
- World Economic Forum (2007). *Executive Opinion Survey 2006*.
- WSI (2001, Dezember). *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Zhou, J. (2007, February). Danish for all? balancing flexibility with security: The flexicurity model. IMF Working Paper WP/07/36, International Monetary Fund. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2007/wp0736.pdf> (Stand: 20.7.09).
- Zhou, J. (2008, March/April). Denmark’s flexicurity model: The answer for europe? *Intereconomics* 43(2), 78–82.



## A. Anhang zur PCA

### A.1. Daten zur PCA

Land	rei	kualq	lmp27gen	lmp89gen	socexppp	human	lll	wcpr	einkun	armut
at	35.00	0.74	0.10	0.30	0.30	5.47	11.55	54.67	3.85	12.75
be	25.25	0.51	0.11	0.23	0.31	6.02	7.85	52.67	4.13	15.00
bg	30.00	0.40	0.04	0.02	0.06	4.37	1.30	56.33	3.70	14.25
cz	30.50	0.48	0.02	0.03	0.11	4.44	5.53	54.33	3.60	10.00
de	44.00	0.46	0.08	0.23	0.32	4.65	7.15	53.33	3.95	12.50
dk	10.00	0.79	0.28	0.49	0.41	8.40	26.60	56.67	3.48	11.75
es	56.00	0.72	0.06	0.15	0.19	4.27	7.58	56.67	5.23	19.75
fi	46.00	0.75	0.09	0.23	0.31	6.42	22.70	53.67	3.58	11.75
fr	56.00	0.59	0.08	0.18	0.34	5.85	7.23	56.67	4.00	12.75
gr	55.00	0.47	0.01	0.04	0.20	3.71	2.05	57.67	6.05	20.50
hu	34.00	0.56	0.03	0.06	0.13	5.64	4.05	55.33	4.27	13.67
ie	17.00	0.66	0.11	0.19	0.22	4.56	6.68	55.67	4.98	19.75
it	38.00	0.48	0.07	0.10	0.27	4.66	5.68	52.67	5.60	19.33
lt	48.00	0.51	0.02	0.01	0.07	5.19	5.15	57.67	6.60	20.50
lv	47.50	0.58	0.01	0.04	0.06	5.20	7.75	59.00	7.30	21.00
nl	42.00	0.64	0.22	0.45	0.30	5.14	16.08	53.67	3.93	11.00
pl	36.00	0.44	0.02	0.05	0.10	5.51	4.75	57.33	6.10	20.00
pt	49.25	0.56	0.07	0.17	0.21	5.43	3.95	56.00	7.00	19.00
ro	64.00	0.42	0.01	0.06	0.06	3.37	1.35	57.33	4.90	18.00
se	39.00	0.83	0.16	0.18	0.38	7.24	32.33	55.67	3.37	10.67
si	57.00	0.50	0.03	0.06	0.17	5.88	14.95	55.00	3.30	11.33
sk	36.00	0.31	0.01	0.02	0.09	4.25	4.18	56.00	3.95	12.50
uk	7.00	0.78	0.01	0.04	0.29	5.30	27.58	56.33	5.50	18.67

**Tabelle 11:** Daten zur PCA

Quelle: eurostat, Tangian (2008a) und World Bank Group (2008).

### A.2. Tests auf Eignung der Ausgangsdaten

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.zrei	1									
2.zkualq	-0.32	1								
3.zlmp27gen	-0.34	0.57	1							
4.zlmp89gen	-0.25	0.56	0.93	1						
5.zsocexppp	-0.30	0.67	0.75	0.77	1					
6.zhuman	-0.37	0.62	0.66	0.56	0.64	1				
7.zlll	-0.39	0.80	0.57	0.48	0.69	0.74	1			
8.zwcpr	0.20	-0.04	-0.32	-0.39	-0.47	-0.12	-0.15	1		
9.zeinkun	0.20	-0.16	-0.42	-0.40	-0.42	-0.33	-0.38	0.54	1	
10.zarmut	0.12	-0.15	-0.43	-0.43	-0.41	-0.43	-0.41	0.52	0.91	1

**Tabelle 12:** Korrelationsmatrix

Quelle: eigene Berechnungen

Die Güte der Korrelationsmatrix (siehe Tabelle 12) beeinflusst alle späteren Ergebnisse. Es ist daher wichtig die Eignung der Ausgangsdaten für eine Faktorenanalyse zu überprüfen, indem die Korrelationsmatrix betrachtet wird. Da in der Korrelationsmatrix (siehe Tabelle 12, S.36) große wie kleine Korrelationen auftreten, kann per se nicht gesagt werden, ob überhaupt geeignete Faktoren gefunden werden können, die anhand der Korrelationen mehrere Variablen erklären können. Es ist daher angebracht einige statistische Tests zu Rate zu ziehen.

Tabelle 13 zeigt die Signifikanzniveaus der Korrelationswerte an. Es lässt sich erkennen, dass einige Werte nur eine schwache Signifikanz (Werte>0.1) aufweisen. Ob dies ein Problem darstellt, kann mit der Anti-Image-Kovarianz-Matrix untersucht werden.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.zrei	1.0000									
2.zkualq	0.1405	1.0000								
3.zlmp27gen	0.1093	0.0042	1.0000							
4.zlmp89gen	0.2483	0.0060	0.0000	1.0000						
5.zsocexppp	0.1686	0.0005	0.0000	0.0000	1.0000					
6.zhuman	0.0836	0.0016	0.0006	0.0055	0.0011	1.0000				
7.zlll	0.0665	0.0000	0.0044	0.0202	0.0003	0.0001	1.0000			
8.zwcpr	0.3543	0.8521	0.1409	0.0659	0.0208	0.5794	0.4848	1.0000		
9.zeinkun	0.3643	0.4668	0.0448	0.0596	0.0475	0.1240	0.0734	0.0082	1.0000	
10.zarmut	0.5791	0.5002	0.0388	0.0418	0.0515	0.0407	0.0511	0.0110	0.0000	1.0000

**Tabelle 13:** Signifikanzniveaus der Korrelationskoeffizienten

Quelle: eigene Berechnungen.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.zrei	0.7019									
2.zkualq	-0.0026	0.2307								
3.zlmp27gen	0.0346	0.0304	0.0819							
4.zlmp89gen	-0.0194	-0.0457	-0.0700	0.0781						
5.zsocexppp	-0.0596	-0.0219	0.0116	-0.0417	0.2027					
6.zhuman	0.0827	-0.0198	-0.0514	0.0341	-0.0541	0.2921				
7.zlll	0.0578	-0.1310	-0.0276	0.0446	-0.0621	-0.0429	0.1801			
8.zwcpr	-0.1461	-0.0551	-0.0251	0.0195	0.1423	-0.0757	-0.0284	0.4513		
9.zeinkun	-0.0665	0.0253	0.0267	-0.0266	0.0284	-0.0693	-0.0150	-0.0104	0.1370	
10.zarmut	0.0792	-0.0476	-0.0227	0.0288	-0.0379	0.0747	0.0408	-0.0427	-0.1083	0.1138

**Tabelle 14:** Anti-Image-Kovarianz-Matrix

Quelle: eigene Berechnungen.

Diese Matrix (siehe Tabelle 14) geht davon aus, dass sich die Varianz jeder Variable zweiteilen lässt. Unter Image wird der Teil der Varianz verstanden, der über eine multiple Regressionanalyse erklärt werden kann und der Anti-Image-Teil der Teil ist, der von den übrigen Variablen unabhängig – also nicht erklärbar – ist. Die Variablen sind dann für eine Faktorenanalyse geeignet, wenn der Anti-Image-Teil möglichst gering ausfällt. Dziuban and Shirkey (1974) schlagen vor, dass mindestens 75% der Werte kleiner als 0.9 sein sollten, um von einer Eignung der Korrelationsmatrix ausgehen zu können. Dies ist hier erfüllt.

Auf Basis der Anti-Image-Korrelationsmatrix wird das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium berechnet. Es zeigt an, in welchem Umfang die Ausgangsvariablen zusammengehören. Die Ergebnisse des Kriteriums sind in Tabelle 15 abgetragen. Dieses Ergebnis (0.7228 > 0.7) wird von Kaiser and Rice (1974) als „ziemlich gut“ eingeschätzt. Das bedeutet, dass die Korrelationsmatrix als geeignet erscheint.

Als letzter Test sei noch der Barlett-Test erwähnt (siehe Tabelle 16). Dieser überprüft, ob die Hypothese, dass die Stichprobe aus einer Grundgesamtheit entstammt, in der die Variablen unkorreliert sind stimmt. Auch dieser Test besagt eine Eignung der Korrelationsmatrix. Allerdings benötigt dieser Test, anders als die Faktorenanalyse selbst, eine Normalverteilung der Variablen. Diese ist nicht für alle Variablen gegeben.

In Anbetracht der Eindeutigkeit der durchgeführten Test, ist davon auszugehen, dass die Korrelationsmatrix für eine Faktoranalyse gut geeignet ist.

### A.3. Screeplot und Kaiser-Kriterium

Die Grafik führt die nach der Größe ihrer Eigenwerte geordneten Faktoren auf und zeigt für jeden Faktor die Höhe des Eigenwertes an. Der Scree-Test ist eine optische Entscheidungshilfe, bei der ein „Knick“ in der Kurve zu suchen ist. Der erste Punkt links von diesem Knick bestimmt die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren. Beide Tests schlagen also zwei Faktoren vor.

Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium	
zrei	0.7117
zkualq	0.7557
zlp27gen	0.7313
zlp89gen	0.6781
zsoceppp	0.8344
zhuman	0.8038
zlll	0.7558
zwcpr	0.7200
zeinkun	0.6369
zarmut	0.5892
Overall	<b>0.7228</b> („ziemlich gut“)

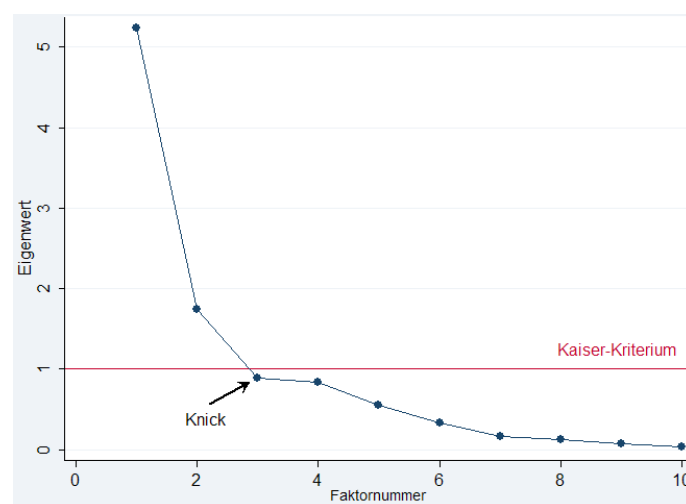
**Tabelle 15:** Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium

Quelle: eigene Berechnungen.

Barlett-Test	
H <sub>0</sub> :	Die Variablen in der Erhebungsgesamtheit sind unkorreliert.
Chi-square =	169.7
p-value =	0.0000

**Tabelle 16:** Barlett-Test

Quelle: eigene Berechnungen.



**Abbildung 6:** Der Scree-Test und das Kaiser-Kriterium

Quelle: eigene Berechnungen.

## B. Daten zu Hasselpflug (2005)

Einzelkriterien der Strenge der Bezugsbedingungen:									
(1) Nachweis eigener Suchaktivitäten während des Leistungsbezugs									
(2) Verfügbarkeit für den ersten Arbeitsmarkt während der Teilnahme an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik									
(3) Berufliche Mobilität									
(4) Räumliche Mobilität									
(5) Zulässige Gründe für die Ablehnung eines Beschäftigungsangebotes									
(6) Sanktionen bei selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit									
(7) Sanktionen bei Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigung									
(8) Sanktionen bei wiederholten unkooperativen Verhalten des AL									
(9) Gesamtindikator									
Gewicht	0.75	1	1	1	0.25	0.5	1	0.75	
Land	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
nl	5	5	3	3	5	5	5	5	<b>4.4</b>
cz	5	5	3	2	3	4	5	5	<b>4</b>
sl	3	5	3	3	5	.*	.*	5	<b>3.8</b>
es	3	5	3	1	3	5	5	4	<b>3.6</b>
at	5	5	4	4	5	1	2	2	<b>3.5</b>
pt	3	.*	3	1	3	5	5	5	<b>3.5</b>
si	5	5	2	5	1	1	4	1	<b>3.4</b>
dk	1	5	5	4	3	1	1	4	<b>3.2</b>
fr	1	5	1	1	3	4	5	5	<b>3.1</b>
es	2	5	1	2	5	5	3	3	<b>3</b>
fi	2	5	2	3	3	3	2	4	<b>3</b>
se	1	5	2	5	1	2	2	3	<b>2.9</b>
de	1	5	3	3	5	3	1	3	<b>2.8</b>
it	1	1	1	2	5	5	5	5	<b>2.8</b>
lt	3	1	2	3	5	3	4	3	<b>2.8</b>
be	2	1	3	4	3	3	3	3	<b>2.7</b>
lv	1	3	1	2	5	2	5	4	<b>2.7</b>
ie	3	5	2	2	5	2	2	1	<b>2.6</b>
mt	1	5	1	2	3	4	4	1	<b>2.6</b>
uk	5	1	2	2	3	3	2	3	<b>2.4</b>

**Tabelle 17:** Daten des Bezugsanforderungsindikators

Anmerkungen: .\* = Daten nicht verfügbar.

Quelle: Hasselpflug (2005).

## C. Daten zum Indikator *Flexicurity der AMP*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Zugang zu Lohnersatz (normalisiert)						
(2) Ausgaben für passive AMP p. AL (normalisiert)						
(3) Ausgaben für aktive AMP p. AL (normalisiert)						
(4) Flexicurity der AMP						
(5) Flexicurity der passiven AMP						
(6) Flexicurity der aktiven AMP						
Land	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
at	0.5500	0.5084	0.2852	0.0797	0.2796	0.1568
be	0.1500	0.7013	0.5815	0.0612	0.1052	0.0872
cz	0.8000	0.0516	0.0492	0.0020	0.0413	0.0393
de	0.2000	0.8415	0.4818	0.0811	0.1683	0.0964
dk	0.4000	1.0000	1.0000	0.4000	0.4000	0.4000
ee	0.6000	0.0051	-0.0038	0.0000	0.0031	-0.0023
es	0.3000	0.5246	0.3604	0.0567	0.1574	0.1081
fi	0.3000	0.7050	0.4633	0.0980	0.2115	0.1390
fr	0.3500	0.5830	0.4570	0.0932	0.2040	0.1599
ie	0.1000	0.2929	0.3095	0.0091	0.0293	0.0310
it	0.2000	0.2444	0.3303	0.0161	0.0489	0.0661
lt	0.2000	0.0000	0.0720	0.0000	0.0000	0.0144
lv	0.1500	0.0850	0.0459	0.0006	0.0127	0.0069
nl	1.0000	0.6939	0.5888	0.4086	0.6939	0.5888
pt	0.5500	0.4212	0.3088	0.0715	0.2316	0.1699
se	0.2500	0.4127	0.6950	0.0717	0.1032	0.1738
si	0.5000	0.1080	0.0955	0.0052	0.0540	0.0477
uk	0.0000	0.0275	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

**Tabelle 18:** Daten zu Flexicurity der AMP

Anmerkungen: Bevor (2) und (3) normalisiert wurden, wurden die vorhandenen Daten über die Jahre 2003 bis 2007 gemittelt.

Quelle: eigene Berechnungen, eurostat, Hasselpflug (2005).

## D. Daten zu Abschnitt 4.3.2

landkurz	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
de	66.5	66.6	66.6	66.7	66.7	66.8	66.8	66.9	66.9	67.0	67.1	67.1	67.2	67.2
de	61.3	61.7	61.5	61.3	61.1	61.0	60.8	60.5	60.5	60.4	60.3	60.3	60.3	
de	49.5	49.9	49.6	49.1	48.8	48.7	48.8	48.7	49.0	49.3	49.1	49.3	49.2	
at	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4
at						58.5	58.3	58.3	58.2	58.2	58.2	58.2	58.1	
at						40.5	41.8	42.2	42.4	43.1	43.2	43.7	43.7	
be	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0
be	60.5	61.1	60.9	60.7	60.7	60.6	60.6	60.9	60.8			61.5	61.3	61.3
be	43.0	44.4	44.4	44.5	44.5	44.9	45.4	46.5	47.4			50.0	49.4	50.1
cz	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9	55.9
cz								50.7	50.4	50.0	49.7	49.6	49.5	48.9
cz								32.2	31.1	30.9	30.7	30.3	29.8	29.6
dk	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2
dk	61.1	61.3	61.3	61.1	61.3	61.3	61.2	61.0	60.9	61.0	60.9	61.1	61.0	60.7
dk	53.2	53.5	53.3	53.0	53.2	52.9	52.5	52.5	51.9	51.5	51.3	50.6	50.4	50.1
es	61.6	60.9	60.2	59.5	58.8	58.1	57.4	56.7	56.0	55.3	54.7	54.0	53.3	52.6
es	49.7	49.5	48.8	48.4	47.8	47.6	47.4	47.3	47.2	47.3	47.3	47.4	46.8	46.6
es	36.2	37.2	37.3	36.8	37.0	37.7	37.6	38.0	38.3	38.8	39.3	39.0	39.3	39.5
fi	68.7	68.3	68.0	67.7	67.4	67.1	66.7	66.4	66.1	65.8	65.5	65.1	64.8	64.5
fi						61.2	60.8	66.1	60.6	60.7	60.5	60.4	60.2	59.9
fi						49.6	50.0	50.1	50.5	51.4	51.3	51.6	51.3	51.5
fr	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3	60.3
fr	54.2	54.4	54.4	54.7	54.7	54.9	55.0	55.1	55.3	55.4	55.8	56.0	56.1	55.8
fr	40.4	40.6	40.9	42.3	42.8	43.9	44.5	45.2	46.1	46.6	47.7	48.0	47.9	46.9
it	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1	76.1
it	61.3	61.3	61.5	61.4	61.3	61.0	60.8	61.0	61.0	61.0	61.0	61.2	61.4	61.4
it	28.2	28.6	32.0	30.1	31.9	31.7	32.0	32.9	33.3	34.6	35.4	35.7	35.9	35.6
nl	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3	75.3
nl	69.2	69.5	69.5	69.2	68.7	68.4	68.6	68.7	68.8	68.8	68.7	68.3	68.3	
nl	60.6	61.5	61.9	61.3	60.8	60.8	61.5	61.5	61.9	62.1	62.5	62.1	62.4	
pl	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2	66.2
pl											54.8	54.3	54.0	54.2
pl											30.4	33.1	34.7	36.5
pt	69.0	68.7	68.4	68.2	67.9	67.6	67.4	67.1	66.8	66.5	66.3	66.0	65.7	65.5
pt	51.6	51.1	53.0	52.8	51.9	51.4	50.5	50.0	50.1	50.2	50.5	49.5	49.2	49.0
pt	27.5	25.9	24.9	23.9	23.0	23.1	23.0	24.1	26.9	27.5	28.5	27.2	28.1	27.9
se	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8	82.8
se						76.8	76.8	76.8	76.8	76.6	76.5	76.4	76.2	76.2
se						68.4	67.6	67.4	67.2	67.1	66.2	65.5	64.9	65.5
uk	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8	46.8
uk	42.0	42.0	42.0	42.0	41.9	41.8	41.9	41.9	42.0	42.1	42.2	42.2	42.2	42.0
uk	32.9	33.1	33.5	33.6	33.6	33.6	33.8	33.9	34.0	34.1	34.2	34.3	34.1	34.0

**Tabelle 19:** Daten des TPI, des Gesamtsicherungsindex und des TAI

Anmerkungen: Es sind jeweils drei Zeilen für jedes Land zu sehen:  
 die **erste Zeile** enthält den Tangian Permanent-Index in Prozent,  
 die **zweite Zeile** enthält den Gesamtsicherungsindex in Prozent und  
 die **dritte Zeile** enthält den Tangian Atypisch-Index in Prozent.  
 Quelle: Tangian (2004, S.16).

## E. Definition der verwendeten Indikatoren

Hier werden nun einige Daten – falls dies nicht explizit an anderer Stelle erfolgte – genauer definiert, bzw. umschrieben. Die Indikatoren sind dabei der Quelle nach sortiert und innerhalb der Quelle alphabetisch.

### **Quelle: Gayle Allard (2005) – Measuring job security over time: in search of a historical indicator for EPL und Measuring The Changing Generosity Of Unemployment Benefits: Beyond Existing Indicators**

**Beschäftigungsschutz** Dieser Indikator baut sich aus mehreren verschiedenen Quellen auf. Die wichtigste Grundlage ist der bekannte employment legislation indicator der OECD, welcher auch als konzeptionelle Grundlage dient. Der Indikator geht von 0 bis 5 und gibt an, wie stark der Kündigungsschutz ist, wobei 0 den kleinsten- und 5 den größten Schutz indiziert. Für nähere Erläuterungen sei auf Allard (2005) verwiesen.

**unemployment generosity indicator** Die Erstellung ist wesentlich umfangreicher als dies hier in der Kürze sinnvoll dargelegt werden könnte. Nur so viel: Der de jure Indikator von Allard, stellt ähnliche Fragen an die Gesetzgebung der letzten Jahre wie der Indikator von und verknüpft diese dann unter anderem mit der Lohnersatzrate der OECD. Insgesamt wird folgende Formel zur Berechnung verwendet:  $\text{Net reservation wage (NRW)} = \text{gross replacement rate} * (\text{ratio net RR/gross RR}) * \text{duration} * \text{probability of collecting benefit}$ . Die Fragenfelder lauten: 1. Demands on job search activity, 2. Demands on occupational mobility, 3. Demands on geographical mobility, 4. Extent of valid reasons for refusal of job offers or ALMPs, 5. Sanctions applied for refusal of job offer or ALMP, 6. Sanctions applied for repeated refusal of job offer or ALMP und 7. Sanctions applied for self-induced resignation from job.

### **Quelle: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre (2008) – Total Economy Database**

**Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen in KKS** (- pro Kopf, - pro geleisteter Arbeitsstunde, - pro Beschäftigten) Das BIP ist ein Indikator für die wirtschaftliche Lage eines Landes. Gemessen in Millionen US \$. Es entspricht dem Gesamtwert der produzierten Waren und Dienstleistungen abzüglich des Wertes der Waren und Dienstleistungen, die bei ihrer Produktion als Vorleistungen verwendet werden. Wird das BIP in KKS (Kaufkraftstandards) ausgedrückt, so werden die Unterschiede der Preisniveaus zwischen den Ländern ausgeschaltet, und Berechnungen auf Pro-Kopf-Basis ermöglichen den Vergleich von Volkswirtschaften von erheblicher unterschiedlicher absoluter Größe.

**Jährliche Arbeitsstunden pro Beschäftigten** Misst die Anzahl der gesamt geleisteten Stunden und dividiert diese durch die Anzahl der Menschen, die in diesem Jahr gearbeitet haben.

### **Quelle: Djankov, S.; Ganser, T.; McLiesh, C.; Ramalho, R. & Shleifer, A. (2005) – The effect of corporate taxes on investment and entrepreneurship**

**Steuerlast am Gesamteinkommen** „The sum of all labor-related taxes payable by TaxpayerCo, including payroll taxes, mandatory social security contributions, mandatory health insurance, mandatory unemployment insurance, worker’s compensation insurance contributions and any local contributions that are proportional to payroll or number of employees. It is expressed as a percentage of pretax earnings.“Djankov et al. (2008)

### **Quelle: eurostat**

**Arbeitnehmerentgelt** Das Arbeitnehmerentgelt (zu laufenden Preisen) umfasst sämtliche Geld- und Sachleistungen von Arbeitgebern an Arbeitnehmer als Entgelt für während der Rechnungsperiode geleistete Arbeit. Das Arbeitnehmerentgelt setzt sich zusammen aus Löhnen und Gehältern sowie

vom Arbeitgeber geleisteten Sozialbeiträgen. Die angegebenen Werte sind saisonbereinigt. Ausführlichere Erläuterungen zur Methodik können der Verordnung zum ESVG 95 (Europäisches System volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen) entnommen werden.

**Arbeitslosenquote** Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d.h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d.h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d.h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen.

**Arbeitslosigkeitsfalle** Die Arbeitslosigkeitsfalle misst, welcher Prozentsatz des Bruttoeinkommens bei Wiederaufnahme einer Beschäftigung durch den Wegfall von Sozialleistungen einerseits und höheren Steuer- und Sozialversicherungsabgaben andererseits *verloren gehen*. Dieser Strukturindikator umfasst Ledige ohne Kinder, mit 67% des durchschnittlichen Verdienstes.

**Armutsgefährdungsquote nach Sozialleistungen** Anteil von Personen mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle, die auf 60% des nationalen verfügbaren Median-Äquivalenzeinkommens (nach Sozialleistungen) festgelegt ist.

**Ausgaben für soziale Sicherung** Gemessen in Millionen Euro (ab 1.1.1999) / Millionen Ecu (bis zum 31.12.1998). Umfassen die Sozialleistungen, die aus Geld- oder Sachübertragungen an private Haushalte oder Einzelpersonen bestehen. Sie decken die Lasten, die den Begünstigten durch eine festgelegte Zahl von Risiken oder Bedürfnissen entstehen, sowie die Verwaltungskosten, die den Sozialschutzsystemen durch die Verwaltung und Betriebsführung entstehen, und die sonstigen Ausgaben, die aus verschiedenen Aufwendungen der Sozialschutzsysteme bestehen.

**Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik** Gemessen in Prozent des BIP. Unterteilt in folgende Kategorien: 1. Arbeitsmarkt-Dienstleistungen, 2. Aus- und Weiterbildung, 3. Arbeitsplatztausch und Job-Sharing, 4. Beschäftigungsanreize, 5. Geförderte Beschäftigung und Rehabilitation, 6. Direkte Schaffung von Arbeitsplätzen, 7. Gründungsinitiativen, 8. Einkommensunterstützung für Arbeitslose und 9. Vorrustbestand.

**Ausgaben für Humanressourcen** Öffentliche Gesamtbildungsausgaben in Prozent des BIP. Der Staat übernimmt die laufenden und investiven Ausgaben der Bildungseinrichtungen (direkte Ausgaben für Bildungseinrichtungen) und die Unterstützung von Studierenden und deren Familien mittels Stipendien und staatlichen Darlehen sowie durch den Transfer von staatlichen Beihilfen für die Erbringung von Bildungsleistungen an private Unternehmen oder Organisationen ohne Erwerbscharakter (Transfers an private Haushalte und Unternehmen). Beide Arten von Transaktionen zusammengekommen sind als öffentliche Bildungsausgaben ausgewiesen.

**Befristete Arbeitnehmer** Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmer bei vorgegebenem Geschlecht in der Altersgruppe 15 Jahre bis älter.

**Beschäftigungsquoten** Die Erwerbsquote ergibt sich aus dem Dividieren der Anzahl von erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren durch die Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse. Der Indikator bezieht sich auf die EG-Arbeitskräfteerhebung. Sie deckt die in privaten Haushalten lebende Bevölkerung ab, schließt jedoch kollektive Haushalte wie Pensionen, Studentenwohnheime und Krankenhäuser aus. Die Erwerbsbevölkerung besteht aus Personen, die während der Referenzwoche irgendeine Tätigkeit gegen Entgelt oder Ertrag mindestens eine Stunde ausgeübt haben oder die nicht gearbeitet haben, weil sie vom Arbeitsplatz vorübergehend abwesend waren. Des Weiteren kann hier nach Geschlechtern unterschieden werden, sowie nach dem Alter. Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer beispielsweise berücksichtigt die 55 bis 64 jährigen.

**Bildungsstand der Jugendlichen** Der Indikator *Höchster erreichter Bildungsgrad der Jugendlichen* wird definiert als der Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20-24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II Abschluss, d.h. mit mindestens einem ISCED 3a, 3b oder 3c lang entsprechenden Bildungsab-



schluss (Zähler). Der Nenner ist die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe ohne die Personen, die die Fragen „höchster erreichter Ausbildungsstand“ nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der Arbeitskräfteerhebung der EU.

**Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter** Dieser Indikator zeigt das Durchschnittsalter, in welchem erwerbstätige Personen endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Er ergibt sich aus einem Wahrscheinlichkeitsmodell, welches die jeweiligen Veränderungen der Erwerbsquote in einem gewissen Alter von einem Jahr zum anderen berücksichtigt. Die Erwerbsquote entspricht der Erwerbsbevölkerung (beschäftigte und unbeschäftigte Bevölkerung) als Prozentanteil der Gesamtbevölkerung für ein gegebenes Alter. Der Indikator bezieht sich auf die EG-Arbeitskräfteerhebung. Sie deckt die in privaten Haushalten lebende Bevölkerung ab. Die Definitionen entsprechen den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

**Frühzeitige Schulabgänger** Frühe Schulabgänger bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, die folgende Bedingungen erfüllen: das höchste erreichte Bildungsniveau ist ISCED 0, 1, 2 oder 3c kurz und die Befragten haben angegeben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an keiner Ausbildung bzw. keinem Unterricht teilgenommen (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe ohne die Personen, die die Fragen „höchstes erreichtes Bildungsniveau“ und „Teilnahme an Ausbildung bzw. Unterricht“ nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der EU-Arbeitskräfteerhebung.

**Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied** Der Indikator Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen wird als der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der männlichen Beschäftigten und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten dargestellt. Die Population umfasst alle Beschäftigten im Alter von 16-64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten.

**Gini-Koeffizient** Misst die Ungleichheit der Einkommensverteilung. Der Wert kann beliebige Größen zwischen 0 und 1 (bzw. 0 und 100 Prozent) annehmen. Je näher der Gini-Koeffizient an 1 ist, desto größer ist die Ungleichheit.

**Implizierter Steuersatz auf Arbeit** Der implizite Steuersatz (ITR) auf Arbeit wird definiert als die Summe aller indirekten und direkten Steuern und Sozialbeiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, erhoben auf Arbeitnehmereinkommen dividiert durch Arbeitnehmerentgelt insgesamt im Wirtschaftsgebiet eines Landes erhöht um die Steuern auf die Lohnsumme und Beschäftigtenzahl. Der ITR auf Arbeit bezieht sich auf Arbeitnehmereinkommen (unter Ausschluss der Abgabenbelastung auf Sozialtransfers, einschließlich der Pensionen). Der implizite Steuersatz auf Arbeit sollte als Indikator für die durchschnittliche effektive Abgabenbelastung auf Arbeitseinkommen in der Volkswirtschaft betrachtet werden.

**Inaktive Bevölkerung** Inaktive Bevölkerung als Prozentsatz der Gesamtbevölkerung bei vorgegebenem Geschlecht und Altersgruppe (15 Jahre bis älter)

**Inaktivität aufgrund mangelnder Kinderbetreuung** Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Prozent der Erwerbsbevölkerung die Kinderbetreuung angeben hinsichtlich der Gründe nicht zu arbeiten oder nicht mehr zu arbeiten

**Inflationsrate** Die Inflationsrate wird durch den harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) errechnet. Er misst die durchschnittliche jährliche Veränderungsrate des HVPI in einem Land.

**Jugendarbeitslosenquote** Die Arbeitslosenquote gibt der Anteil der arbeitslosen Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren an der Erwerbsbevölkerung an. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen.

#### **Konsolidierter Bruttoschuldenstand des Staates in Prozent des BIP**

Definition der EU: Der Sektor Staat gliedert sich in die Teilsektoren Bund (Zentralstaat), Länder, Gemeinden und Sozialversicherungen. Das als gemeinsamer Nenner verwendete BIP ist das Bruttoinlandsprodukt zu jeweiligen Marktpreisen. Als Schuldenstand gilt der Nominalwert (Nennwert), Fremdwährungsschulden werden zu Jahresend-Devisenmarktkursen in die Landeswährung umgerechnet (mit gesonderten Bestimmungen für Verträge). Die nationalen Daten für den Sektor Staat sind zwischen den Untersektoren konsolidiert. Die Grunddaten liegen in Landeswährung vor und

werden anhand der von der Europäischen Zentralbank gelieferten Wechselkurse zum Jahresende in Euro umgerechnet.

**Langzeitarbeitslosenquote** Langzeitarbeitslose Personen (12 Monate und mehr) sind mindestens 15 Jahre alt und leben nicht in kollektiven Haushalten; sie sind in den nächsten zwei Wochen weiter arbeitslos, sind imstande, eine neue Arbeit in den zwei nächsten Wochen anzutreten und suchen Arbeit (haben in den vorigen vier Wochen intensiv Arbeit gesucht oder suchen nicht mehr, weil sie bereits eine Arbeitsstelle, die sie später antreten werden, gefunden haben). Die gesamte Erwerbsbevölkerung ergibt sich aus der Gesamtzahl der beschäftigten und unbeschäftigten Bevölkerung. Die Arbeitslosigkeitsdauer ist definiert als der Zeitraum, in welchem Arbeit gesucht wird, oder als abgelaufene Periode seit der letzten Tätigkeit (wenn diese Periode kürzer ist als der Zeitraum, in welchem Arbeit gesucht wird)

**Lebenslanges Lernen** Erwachsenenbeteiligung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen - insgesamt. Lebenslanges Lernen bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die angegeben haben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung bzw. einem Unterricht teilgenommen (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse und schließt diejenigen aus, die auf die Frage „Teilnahme an Ausbildung bzw. Unterricht“ nicht geantwortet haben. Zähler und Nenner stammen beide aus der EU-Arbeitskräfteerhebung. Die Informationen beziehen sich lediglich auf Ausbildung und Unterricht insgesamt, unabhängig von der Relevanz der gegenwärtigen bzw. künftigen Beschäftigung der Befragten.

**Nettofinanzierungssaldo des Staates in Prozent des BIP** Definition der EU: Der Finanzierungssaldo (+/-) des Staates ist die Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben des Staates. Der Sektor Staat gliedert sich in die Teilsektoren Bund (Zentralstaat), Länder, Gemeinden und Sozialversicherungen. Das als gemeinsamer Nenner verwendete BIP ist das Bruttoinlandsprodukt zu jeweiligen Marktpreisen.

**Niedriglohnfalle** Dieser Indikator gibt den Prozentsatz am Bruttoeinkommen an, der durch die Effekte von höheren Steuern kombiniert mit geringeren oder dem kompletten Wegfall von Sozialleistungen entsteht, wenn die Bruttoverdienste einer alleinstehende Person ohne Kinder von 33% auf 67% des Durchschnittsverdienstes steigen.

**Selbständige pro Erwerbsperson** Selbstständig Beschäftigte als Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung im Alter ab 15 Jahren.

**Streuung regionaler Beschäftigungsquoten** Die Streuung von regionalen Beschäftigungsquoten (NUTS-Ebene 2) der Altersklasse 15-64 zeigt die regionalen Unterschiede bezüglich der Beschäftigung in Ländern und Gruppen von Ländern (EU-25, Eurozone). Die Beschäftigungsquote der Altersklasse 15-64 zeigt die beschäftigten Personen im Alter von 15-64 Jahren als ein Prozentsatz der Bevölkerung der gleichen Altersklasse. Die Streuung regionaler Beschäftigungsquoten ist null, wenn die Beschäftigungsquoten in allen Regionen identisch sind, und sie nimmt zu, wenn es eine Zunahme der Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten verschiedener Regionen gibt. Der Indikator ist nicht verfügbar für dk, ie, lu, cy, ee, lt, lv, mt, si und is da diese Länder nur eine oder im Falle von ie zwei NUTS-Ebene-2-Regionen enthalten. Jedoch werden die Beschäftigungsquoten dieser Länder und der beiden irischen Regionen verwendet, um die Streuung regionaler Beschäftigungsquoten für Gruppen von Ländern zu berechnen. Regionale Beschäftigungsquoten sind durchschnittliche Jahresangaben und stammen von der Arbeitskräfteerhebung der EU.

**Teilzeitbeschäftigung** Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung bei vorgegebenem Geschlecht in der Altersgruppe 15 Jahre bis älter.

**Ungleichheit der Einkommensverteilung** Verhältnis des Gesamteinkommens von den 20% der Bevölkerung mit dem höchsten Einkommen (oberstes Quintil) zum Gesamteinkommen von den 20% der Bevölkerung mit dem niedrigsten Einkommen (unterstes Quintil). Unter Einkommen wird das verfügbare Äquivalenzeinkommen verstanden.

**Quelle: Hasselpflug, Søren (2005) – Availability criteria in 25 countries**

**Bezugsanforderungsindikator** Der Indikator misst, wie schwer der Zugang zu Lohnersatzleistungen ist und wird von 1 bis 5 skaliert, wobei 5 den schwerst denkbaren Zugang repräsentiert. Genau

genommen werden 8 Kriterien entsprechend gewichtet berücksichtigt: 1. Demands on job search activity, 2. Availability during ALMP, 3. Participation in active labour market programmes, 3. Occupational mobility, 4. Geographical mobility, 5. Extent of valid reasons for refusal of job offers, 6. Benefit sanctions in case of self-induced resignation, 7. Benefit sanctions in case of refusals without valid reasons und 8. Benefit sanctions in case of repeated refusals.

**Quelle: Kaufmann, Daniel and Kraay, Aart and Mastruzzi, Massimo (2008) – Governance Matters VII: Governance Indicators for 1996-2007**

**Governance Indicator der Weltbank** Die 6 Governance Indicators sind von -2.5 bis 2.5 skaliert, wobei höhere Werte eine bessere institutionelle Ausgestaltung repräsentiert. Die 6 perzeptionsbasierten Indikatoren basieren auf 33 Datenquellen von 30 Organisationen (staatliche, private, NGOs). Hunderte von spezifischen individuellen Variablen werden aggregiert um 6 Dimensionen des Governance zu messen. Diese 6 Dimensionen werden von Kaufmann et al. (2008) wie folgt beschrieben: 1. Voice and Accountability (VA) – measuring perceptions of the extent to which a country's citizens are able to participate in selecting their government, as well as freedom of expression, freedom of association, and a free media. 2. Political Stability and Absence of Violence (PV) – measuring perceptions of the likelihood that the government will be destabilized or overthrown by unconstitutional or violent means, including politically-motivated violence and terrorism. 3. Government Effectiveness (GE) – measuring perceptions of the quality of public services, the quality of the civil service and the degree of its independence from political pressures, the quality of policy formulation and implementation, and the credibility of the government's commitment to such policies. 4. Regulatory Quality (RQ) – measuring perceptions of the ability of the government to formulate and implement sound policies and regulations that permit and promote private sector development. 5. Rule of Law (RL) – measuring perceptions of the extent to which agents have confidence in and abide by the rules of society, and in particular the quality of contract enforcement, property rights, the police, and the courts, as well as the likelihood of crime and violence. 6. Control of Corruption (CC) – measuring perceptions of the extent to which public power is exercised for private gain, including both petty and grand forms of corruption, as well as „capture“ of the state by elites and private interests.“

**Quelle: New Economics Foundation (2006) – The Unhappy Planet Index - an index of human well-being and environmental impact**

**Lebenszufriedenheit** Ist ein Teilindikator des *Unhappy Planet Index* und misst die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben, indem Menschen Folgendes gefragt werden: Wenn sie ihr Leben als gesamtes betrachten, wie zufrieden sind sie auf einer Skala von 0, garnicht, bis 10, extrem zufrieden.

**Quelle: World Economic Forum (2006) – Executive Opinion Survey 2006**

**Bürden der öffentlichen Regulierung** Stellt die öffentliche Regulierung bzw. administrative Gesetzgebung für sie eine große Belastung dar (=1) oder nicht (=7)?

**Ethisches Verhalten in der Wirtschaft** Unternehmen, Politik und andere Einrichtungen verhalten sich ethisch so gut wie die besten der Welt (=7) oder wie die schlechtesten der Welt (=1)?

**Kooperation Arbeitgeber/Arbeitnehmer** Wie schätzen sie die Kooperation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf einer Skala von 0 (unkooperativ) bis 7 (kooperativ) ein?

**Lohnsetzungsflexibilität** Wie werden in ihrem Land die Löhne gesetzt, durch einen zentralen Lohnsetzungsprozess (=1) oder auf der individuellen Ebene jeder Unternehmung (=7)?

**Transparenz der Politik** Sind Unternehmen in ihrem Land für gewöhnlich darüber informiert, welche Regulierungen geplant sind und wie diese Veränderungen deren Industrie beeinflusst? Immer informiert =7, nie informiert =1.

**Verschwendung öffentlicher Mittel** Werden öffentliche Mittel in ihrem Land verschwendet (=1) oder sinnvoll eingesetzt um öffentlich Güter bereitzustellen (=7)?

**Quelle: World Bank Group (2008) – Doing Business in 2008**

**Arbeitsmarktrigidität** Der *Rigidity of Employment Index* misst die Regulierung auf dem Arbeitsmarkt (Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern) und ergibt sich aus dem Durchschnitt dreier Subindizes (Difficulty of Hiring Index, Rigidity of Hours Index, Difficulty of Firing Index). Alle drei Indizes haben Werte zwischen 0 und 100, wobei ein höherer Wert eine rigidere Regulierung signalisiert. Der Index für die Einstellung (Difficulty of Hiring Index) deckt z.B. die Verfügbarkeit der Beschäftigungsoptionen „Teilzeitbeschäftigung“ und „befristete Beschäftigung“ ab. Der Index zur Erfassung der beschäftigungsbezogenen Rahmenbedingungen (Rigidity of Hours Index) erfasst Vorschriften zur Arbeitszeit, zu Obergrenzen für die wöchentliche Arbeitszeit, für Zuschläge für Überstunden, zu Einschränkungen bezüglich Feiertags- und Wochenendarbeit, zu bezahlten Urlaubstagen sowie zu Mindestlöhnen. Näheres siehe [www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org) oder Müller (2006).

**Kosten der Unternehmensgründung** Misst wie viel eine Unternehmensgründung kostet in Prozent des Pro-Kopf-Einkommens eines Landes.