

Berthold, Norbert; Neumann, Michael

Working Paper

Zehn Jahre Binnenmarkt: wie frei ist der europäische Arbeitnehmer wirklich?

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge, No. 67

Provided in Cooperation with:

Chair of Economic Order and Social Policy, Julius Maximilian University of Würzburg

Suggested Citation: Berthold, Norbert; Neumann, Michael (2003) : Zehn Jahre Binnenmarkt: wie frei ist der europäische Arbeitnehmer wirklich?, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge, No. 67, Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Würzburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/32469>

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.

Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

**Zehn Jahre Binnenmarkt:
Wie frei ist der europäische Arbeitnehmer
wirklich?**

**Norbert Berthold
Michael Neumann**

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge
des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre,
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik
Prof. Dr. Norbert Berthold

Nr. 67

2003

Sanderring 2 • D-97070 Würzburg

**Zehn Jahre Binnenmarkt:
Wie frei ist der europäische Arbeitnehmer wirklich?**

Norbert Berthold
Michael Neumann

Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik

Sanderring 2

D-97070 Würzburg

Tel.: 0931-312925

Fax: 0931-312774

Email:

norbert.berthold@mail.uni-wuerzburg.de

michael.neumann@mail.uni-wuerzburg.de

1. Einleitende Bemerkungen

Zehn Jahre Binnenmarkt bedeuten einen einzigartigen Erfolg in der Geschichte Europas. Für 380 Millionen Unionsbürger soll der europäische Binnenmarkt heute einen Raum der Freiheit darstellen: Sie können frei von allen Grenzen reisen, arbeiten und leben, wo sie wollen. Das Angebot an Gütern und Dienstleistungen ist bunter und vielfältiger geworden, der intensivierte Wettbewerb hat die Preise vieler Güter gesenkt. Die Wirtschaft wäre ohne den Binnenmarkt weniger gewachsen, viele Arbeitsplätze sind dem Binnenmarkt zu verdanken. Nie zuvor in der Geschichte haben so viele Europäer so viel Freiheit genossen.

Die Europäische Union trägt die Verantwortung dafür, genau diesem Anspruch gerecht zu werden. Sie garantiert die vier Grundfreiheiten

- des freien Warenverkehrs,
- des freien Personenverkehr,
- des freien Dienstleistungsverkehrs,
- und des freien Kapitalverkehrs.

Diese Freiheiten kann der Unionsbürger vor dem europäischen Gerichtshof auch gegen entgegenstehendes nationalstaatliches Recht einklagen. Es gibt kaum mehr Möglichkeiten nationalstaatlicher Einschränkung, die der EG-Vertrag (EGV) noch zulässt. Es gilt der „Grundsatz der Inländergleichbehandlung“. Staatsangehörige, aber auch Waren aus dem EU-Ausland müssen in jedem Staat der Europäischen Union genauso behandelt werden wie jene aus dem Inland. Dieser Grundsatz soll den Wettbewerb stützen. Denn nur Wettbewerb kann die Vielfalt preiswerter und hochwertiger Produkte langfristig sichern. Durch den EG-Vertrag ist die Kommission dazu verpflichtet, die Einhaltung des Wettbewerbs im gesamten Binnenmarkt zu überwachen. Bei Verstößen gegen EU-Recht schreitet sie ein und ermahnt den betreffenden Staat oder verklagt ihn vor dem Europäischen Gerichtshof. Der Gerichtshof verhängt dann Bußgelder gegen verurteilte Staaten.

Auch auf dem Arbeitsmarkt sind die Grenzen der Freiheit in Europa gefallen. Der Industriekaufmann aus Sachsen-Anhalt darf nun in Madrid für eine schwedische Firma arbeiten, der Rentner aus Baden-Baden genießt seine aus Dänemark und Österreich überwiesene Rente am französischen Mittelmeer. Dank der Freiheiten kann der arbeitslose Europäer seine Jobsuche auf ganz Europa ausdehnen. Er muss nicht mehr länger an der hohen

Arbeitslosigkeit und den mangelnden Beschäftigungschancen in seiner Heimat verzweifeln. Staaten wie Dänemark, Irland oder Großbritannien zeichnen sich heute durch eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosigkeit aus. Für den arbeitslosen Sizilianer, Andalusier oder Ostdeutschen empfiehlt sich daher eine Verlagerung von Wohnsitz und Beschäftigung. Das Ergebnis liegt auf der Hand: Die Arbeitslosigkeit in Europa muss in den zehn Jahren seit der Vollendung des Binnenmarktes deutlich zurückgegangen sein. Gerade Regionen mit sehr hoher Arbeitslosigkeit müssen profitiert haben von den Freiheiten.

Die Tatsache, dass diese Entwicklung nicht eingetreten ist, wird in Kapitel 2 mit Daten untermauert. Kapitel 3 untersucht anschließend, warum keine Wanderung in die Regionen mit besseren Erwerbschancen eingetreten sind. Kapitel 4 analysiert, inwieweit die europäischen Regelungen Auswirkungen darauf zeigen. Kapitel 5 schließlich zeigt, in wessen Interesse die Mobilität verhindert wird. Der Beitrag endet mit einigen Schlussbemerkungen.

2. Zahlen und Fakten: Hohe Arbeitslosigkeit, geringe Mobilität

Der erwartete Rückgang der Arbeitslosigkeitsunterschiede in Europa ist nicht eingetreten. Sowohl Höhe als auch Persistenz der Arbeitslosigkeit sind in vielen Staaten der Europäischen Union beträchtlich. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Ländern und Regionen frappierend (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Europa										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Belgien	8,6	9,8	9,7	9,5	9,2	9,3	8,6	6,9	6,7	7,3
Dänemark	9,6	7,7	6,7	6,3	5,2	4,9	4,8	4,4	4,3	4,5
Deutschland	7,7	8,2	8,0	8,7	9,7	9,1	8,4	7,8	7,7	8,2
Griechenland	8,6	8,9	9,2	9,6	9,8	10,9	11,9	11,1	10,5	10,3
Spanien	18,8	19,8	18,8	18,1	17,0	15,2	12,8	11,3	10,6	11,4
Frankreich	11,3	11,8	11,3	11,9	11,8	11,4	10,7	9,3	8,5	8,7
Irland	15,6	14,3	12,3	11,7	9,9	7,5	5,6	4,3	3,9	4,4
Italien	10,1	11,0	11,5	11,5	11,6	11,7	11,3	10,4	9,4	9,1
Luxemburg	2,6	3,2	2,9	2,9	2,7	2,7	2,4	2,3	2,0	2,4
Niederlande	6,2	6,8	6,6	6,0	4,9	3,8	3,2	2,9	2,5	2,6

Österreich	4,0	3,8	3,9	4,4	4,4	4,5	3,9	3,7	3,6	4,1
Portugal	5,6	6,9	7,3	7,3	6,8	5,1	4,5	4,1	4,1	5,0
Finnland	16,3	16,6	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1
Schweden	9,1	9,4	8,8	9,6	9,9	8,2	6,7	5,6	4,9	4,9
Großbritannien	10,0	9,3	8,5	8,0	6,9	6,2	5,9	5,4	5,0	5,1
EU-15	10,1	10,5	10,1	10,2	10	9,4	8,7	7,8	7,4	7,5

Quelle: Eurostat online (2003)

Auf der einen Seite präsentieren sich Staaten wie Großbritannien, Irland, Dänemark, Schweden und die Niederlande nach einem erfolgreichen Abbau der Arbeitslosigkeit nach 10 Jahren Binnenmarkt mit einer Arbeitslosenquote von um die 5%. Auf der anderen Seite stehen Staaten wie Deutschland, Frankreich, Italien oder Belgien, denen kaum eine nennenswerte Reduzierung der Arbeitslosigkeit gelungen ist. Spanien und Finnland konnten ihre Arbeitslosigkeit zwar abbauen, befinden sich aber nach wie vor auf bedenklich hohem Niveau. Noch interessanter werden diese Zahlen im regionalen Vergleich. Tab. 2 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in zehn ausgewählten Regionen Europas.

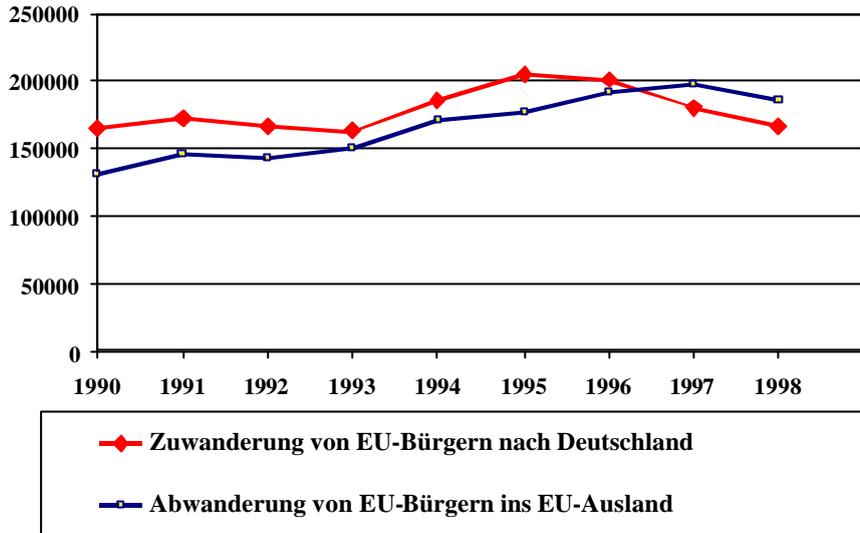
Tab. 2: Regionale Arbeitslosigkeitsunterschiede					
Region	1991	2001	Region	1991	2001
Brüssel	7,8	11,0	Vlaams-Brabant	3,4	2,6
Dessau	9,9	16,9	Darmstadt	2,7	4,7
Andalusien	24,7	22,3	Katalonien	11,8	8,8
Campania	17,8	22,4	Abruzzo	8,0	4,3
Mellersta Norrland	3,7	7,1	Stockholm	1,9	2,7

Quelle: Europäische Kommission (2003)

Die Daten zeigen bedeutende regionale Unterschiede in den Arbeitslosenzahlen zwischen den europäischen Regionen. Sie weisen dabei nicht einmal die größten Differenzen innerhalb der Staaten auf. Dafür bestechen sie durch die Nähe der ausgewählten Regionen: Eine Autofahrt von nur wenigen Stunden trennt Abruzzo von Campania, Katalonien von Andalusien oder Dessau von Darmstadt. Größere Sorgen noch als die aktuellen Unterschiede macht die zeitliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Während im Vergleich der Staaten einige sich enorm verbessern konnten und in den anderen sich die Situation zumindest nicht weiter verschlimmert hat, sieht dies im regionalen Vergleich schlechter aus. Europas Regionen durchlebten eine Polarisierung ihrer Arbeitslosigkeitsraten. Regionen mit hoher wie mit niedriger Arbeitslosigkeit veränderten sich kaum, Regionen mit mittleren Quoten tendierten hingegen entweder zum einen oder zum anderen Extrem (Overman/Puga, 1999).

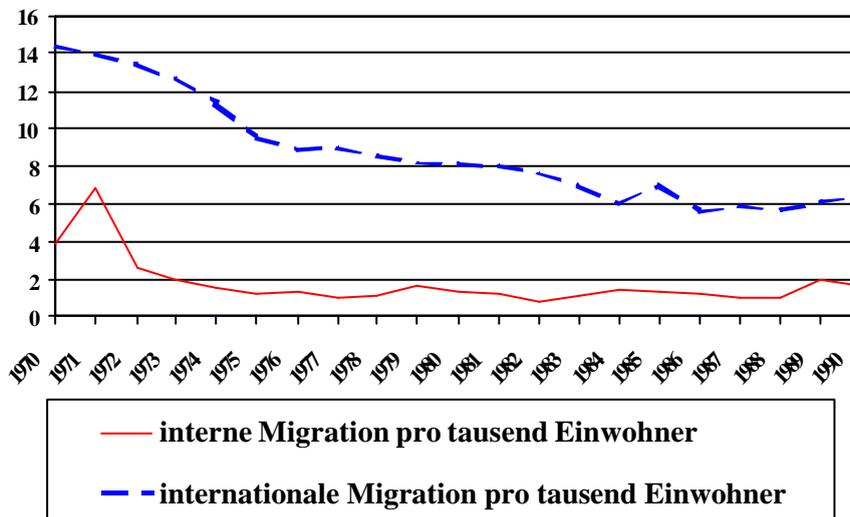
Sollte es ein Trugschluss sein, dass Wanderungsbewegungen zur Arbeitsplatzsuche die europäische Arbeitslosigkeit reduzieren können? Diese Frage stellt sich nur, wenn der europäische Arbeitnehmer überhaupt den Arbeitsstellen hinterher zieht. Abb. 1 veranschaulicht beispielhaft die Wanderungen von EU-Bürgern aus und nach Deutschland in den Jahren 1990 bis 1998. Man erkennt zwar einen kurzfristigen Anstieg der Migrationszahlen nach der Vollendung des Binnenmarktes 1993. Doch dieser fällt allzu moderat aus. Seit 1995 stagnieren die Wanderungszahlen dann wieder. Deutschland ist hier kein Einzelfall, auch in den anderen europäischen Staaten lässt sich kein nennenswerter Anstieg der Migration aus anderen EU-Staaten erkennen (Krueger, 2000). Der europäische Arbeitnehmer bewegt sich nicht vom heimischen Flecken fort. Die Migration in Europa fiel im letzten Jahrzehnt sogar so bescheiden aus wie selten zuvor. Weder der Anteil der Immigranten aus der EU noch jener der Emigranten in andere EU-Staaten beträgt mehr als 0,25% der deutschen Bevölkerung (Statistisches Bundesamt, 2000, S.80, Stand 1998). Lediglich 2% der europäischen Arbeitnehmer haben eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat (Tassinopoulos/Werner, 1999, S.6). Dies ist nicht nur absolut eine geringe Zahl für einen „gemeinsamen“ Arbeitsmarkt, es ist auch relativ zu vergleichbaren Märkten wie den USA sehr wenig (Bentivogli/Pagano, 1999). Auch verglichen mit historischen Zahlen in Europa ist die heutige Migration gering (Braunerhjelm et al., 2000, S.46ff). Abb. 2 illustriert dies für den Rückgang der Migration aus Süditalien einmal in andere Staaten und einmal in den italienischen Norden.

Abb. 1: Deutschland: Zuzüge und Fortzüge



Quelle: Statistisches Bundesamt

Abb. 2: Italien: Migration aus Süditalien



Quelle: Braunerhjelm et al.(2000)

Einen ähnlichen Trend wie in Italien kann man auch für Spanien zeigen (Jimeno/Bentolila, 1998, S.40). Und die Abnahme der Migrationszahlen beschränkt sich auch nicht auf die

traditionellen Entsendegebiere aus den südlichen Regionen Europas. Auch Frankreich zeigt eine ähnliche Entwicklung. Lediglich in Großbritannien zeigen die Zahlen keine eindeutige Richtung. Der abnehmende Trend zur Migration prägt aber den Gesamteindruck. Ist keine institutionelle Barriere als Ursache für diesen Trend zu erkennen, so könnte man daraus schließen, dass die europäischen Arbeitnehmer und Arbeitslosen mit dem gegenwärtigen Arrangement zufrieden sind. Dann wollen die Arbeitslosen vielleicht gar keine Arbeitsplätze. Sind die Gründe jedoch institutioneller Natur, dann wären Freiheit und Binnenmarkt wohlmöglich nur leere Versprechungen.

3. Was determiniert die räumliche Mobilität des Arbeitnehmers?

Räumliche Mobilität geht zumeist, aber nicht immer, mit Migration einher. Der Wohn- und Aufenthaltsort wird gewechselt. Es existiert mittlerweile eine große Zahl unterschiedlicher Ansätze zur Erklärung für Migration (Borjas, 1994; Straubhaar, 2002).

Tab. 3: Wanderungsfaktoren		
Push-Faktoren		Pullfaktoren
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schnelles Bevölkerungswachstum ➤ Hohes Arbeitsangebot ➤ Niedrige Entlohnung ➤ Kein ausreichender Wohnraum 	Unterschiedliche Knappheiten	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geringes Bevölkerungswachstum ➤ Arbeitsknappheit ➤ Hohe Entlohnung ➤ Ausreichender Wohnraum
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hohe Arbeitslosigkeit ➤ Geringe soziale Sicherung ➤ Mangelnde Bildungsmöglichkeiten ➤ Mangelnde Gesundheitsversorgung ➤ Diskriminierung 	Unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geringe Arbeitslosigkeit ➤ Gut ausgebaute soziale Sicherungssysteme ➤ Gutes Bildungssystem ➤ Ausreichende Gesundheitsversorgung ➤ Keine Diskriminierungen
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diktatur, Willkür 	Politische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demokratie, Rechtsstaat
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diskriminierung 	Kulturelle / ethnische und religiöse Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Freie Ausübung eigener Kultur und Religion
	Weitere Faktoren	
Quelle: Eigene Darstellung		

In den makroökonomischen Ansätzen wird häufig auf sogenannte „Push- und Pull-Faktoren“ abgestellt. Dies sind Kriterien zur Beurteilung der Vor- und Nachteile des Heimat- bzw.

Ziellandes. Schwere Nachteile im Heimatland gelten als Pushfaktoren, große Vorteile im Zielland als Pullfaktoren. Dabei sind eine Vielzahl von Faktoren – sozioökonomische, politische, ökologische und kulturelle – entscheidungsrelevant (Braun/Topan, 1998, S.14). Tab. 3 stellt die wesentlichen Faktoren vor. Die Literatur zur Migration unterscheidet so zwischen angebotsseitigen und nachfrageseitigen Ursachen (Angebotsdruck und Nachfragesog). Diese Unterscheidung ist jedoch rein theoretischer Natur. Zumeist treffen sich beide Arten von Motivation. Gerade die Unterschiede zwischen zwei möglichen Lebensräumen sorgen für Wanderungsbewegungen.

Die mikroökonomische Theorie betrachtet anstelle aggregierter Größen das Individuum mit seinen individuellen Einkünften und Wanderungskosten. Die Entscheidung für oder gegen Auswanderung fällt in einem individuellen Such- und Optimierungsprozess (Straubhaar, 1995, S.293). Sie ergibt sich aus einer persönlichen Kosten-Nutzen-Analyse. Ein Bürger wird sich bei vollständiger Voraussicht zur Wanderung entschließen, wenn der erwartete Barwert seiner Migrationsrente positiv ist. Diese Rente hängt ab von

- der erwarteten Entwicklung der Nutzenposition im Zielland,
- der erwarteten Entwicklung der Nutzenposition im Herkunftsland
- und den Wanderungskosten.

Auch hinter den Nutzenpositionen verbergen sich indes hauptsächlich obige Faktoren – namentlich die unterschiedlichen Knappheitsverhältnisse und Rahmenbedingungen. Denn aus diesen resultieren unterschiedliche Einkommenserwartungen. So ergeben sich diverse mögliche Erklärungsansätze zur Migration. Da man politische oder religiös/ethnische Faktoren dank der gemeinsamen Regelungen der EU als Wandermotive für den europäischen Arbeitnehmer mittlerweile weitgehend ausschließen kann, werden im Folgenden das Einkommensgefälle, die unterschiedliche Arbeitslosigkeit, unterschiedliche präferenzbedingte Wanderungskosten und die Rolle der Erwartungen unter die Lupe genommen, um die Ursachen der geringen europäischen Mobilität zu eruieren. Danach erfolgt eine Analyse der institutionellen Gründe für die geringe Mobilität.

Das europäische Einkommensgefälle

Von zentraler Bedeutung für die Entwicklung der Nutzenpositionen und damit die Entscheidung zur Migration dürften Unterschiede im erzielbaren Einkommen sein (Berthold/Neumann, 2002, S.43f; Tassinopoulos/Werner, 1999). Diese sind in der EU bedeutend. Industrielle Zentren in London, Hamburg oder Paris weisen ein Einkommen auf,

dass mehr als doppelt so hoch ist wie dasjenige in den ärmeren europäischen Regionen (EU-Kommission, 2003). Die hohen durchschnittlichen Einkommensunterschiede repräsentieren aber lediglich Durchschnittswerte in der Bevölkerung. Sie gelten daher nicht für das individuelle Kalkül. Ein nach den Begriffen des Ziellandes durchschnittlich qualifizierter Immigrant müsste, wenn allein die Qualifizierung über seine Einkommensverhältnisse entscheidet, das Durchschnittseinkommen beziehen. Dies ist aber nicht so, denn er wird im Ausland einen Abschlag von der durchschnittlichen Entlohnung hinnehmen müssen. Ein Grund dafür liegt in den raumgebundenen Investitionen des Arbeitnehmers. Zunächst einmal ist er in einer anderen Region fremd und kennt die örtlichen Regelungen, Gebräuche, Normen etc. nicht (Fischer/Martin/Straubhaar, 1995, S.24ff). Dies beeinflusst seine Produktivität negativ, zudem kann es zusätzliche Ausgaben zur gesellschaftlichen Integration nötig machen. Ihm fehlt zwar wohnortspezifisches, dort aber betriebsallgemeines Humankapital. Auch im Rahmen seines individuellen betriebsspezifischen Humankapitals ist er immobil. Dieses entwertet sich bei jedem Arbeitsplatzwechsel, also auch bei einem Wechsel ins Ausland. Dass dies bedeutende Hinderungsgründe sind, zeigt die Zahl ausländischer Gastarbeiter, die innerhalb einer Firma direkt ins Ausland geschickt werden. Ihnen geht dadurch ein wesentlich geringerer Anteil an Humankapital verloren.

Ein weiterer Grund der Benachteiligung des Immigranten liegt in der mangelnden Beobachtbarkeit seines Qualifikationsniveaus. Er kann sein Humankapital nicht in der Weise durch im Zielland bekannte und anerkannte Zertifikate belegen wie ein Inländer. Selbst im Fall einer Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist der Arbeitgeber tendenziell besser in der Lage, inländische Qualifikationen einzuschätzen. Dies ergibt ein Problem asymmetrischer Information, das sich negativ auf die Entlohnung des Wanderarbeiters niederschlägt (Delbrück/Raffelhüsch, 1993).

Solche Barrieren existieren in den USA nicht. Daher ist es nicht erstaunlich, dass die internationale Mobilität in Europa hinter der in den USA zurückbleibt. Doch auch innerhalb der einzelnen europäischen Staaten kommt es nur begrenzt zu einer interregionalen Mobilität. In Italien nahmen die Wanderungen im Zeitablauf ab, obwohl sich die Einkommensunterschiede keineswegs anglichen. In Spanien kam es sogar zu einer Nettowanderung nach Andalusien, obwohl dies eine der ärmsten Regionen der Gemeinschaft (und auch Spaniens) ist (Tassinopoulos/Werner, 1999). Das Ausbleiben dieser internationalen Wanderungsreaktionen auf Einkommensunterschiede aber kann nicht nur mit dem Verlust

von allgemeinem Humankapital erklärt werden. Es kann auch nicht mit dem Verlust an betriebsspezifischem Humankapital begründet werden – denn für die vielen Arbeitslosen in den ärmeren europäischen Regionen ist dieses ohnehin nicht mehr relevant.

Die unterschiedlichen Chancen am Arbeitsmarkt

Als Weiterentwicklung des Gedankengangs muss man zusätzlich zum Einkommen die Chance auf einen Arbeitsplatz bzw. das Risiko der Arbeitslosigkeit als Erklärung heranziehen. Nicht nur unterschiedliche reale Entlohnung, auch unterschiedliche Arbeitslosigkeitsraten determinieren die Einkommensperspektiven und beeinflussen die Wanderung (Straubhaar, 1995; Tassinopoulos/Werner, 1999). Für die USA lassen sich solche Wanderungsanreize auch empirisch belegen¹ (Kaestner/Kaushal/vanRyzin, 2003). Da die Arbeitsmarktsituation in Europa erheblich zwischen den Regionen differiert, sollte man eine Reaktion in Form von Wanderung erwarten. Doch die Mobilität ist gering. Für einen Zusammenhang zwischen Migration und Arbeitslosigkeit gibt es in Europa keine empirisch signifikante Bestätigung (Faini et al., 1997; Bentivogli/Pagano, 1999). Sowohl Einkommensperspektiven als auch Arbeitslosigkeitsrisiken müssten mit einer höheren Mobilität in Europa einhergehen.

Auch dies lässt sich zumindest teilweise über raumgebundene Investitionen erklären. Zwar gehen dem Arbeitslosen keine betriebsgebundenen Investitionen verloren, die übrigen raumgebundenen Investitionen jedoch entwerten sich. Daher mag zwar andernorts auf einen Arbeitssuchenden durchschnittlich eine höhere Chance auf einen Arbeitsplatz warten, doch durch den Verlust der raumgebundenen Investitionen steigen die mit seiner Einstellung verbundenen Fluktuationskosten, was seinen Status als Arbeitsmarkt-Outsider weiter zementiert. Die Insider-/Outsidertheorie macht eben solche Fluktuationskosten als eine wesentliche Ursache für persistente Arbeitslosigkeit aus (Lindbeck/Snowder, 1988). Trifft dies für Europa zu, so sorgen die Fluktuationskosten neben ihrer Verantwortlichkeit für die Arbeitslosigkeit auch noch für die geringe Mobilitätsbereitschaft der Arbeitslosen. Arbeitsmarktinsider können zudem über Diskriminierung gerade ausländischer Mitarbeiter versuchen, ihre Position im Job zu festigen und Konkurrenz vom Arbeitsmarkt fernzuhalten. Empirisch lässt sich zudem zeigen, dass ausländische Arbeitnehmer von negativen Schocks auf dem Arbeitsmarkt stärker getroffen werden als inländische Arbeiter (OECD, 1999). Der

¹ In den USA ist in den 70er und 80er Jahren die Wanderung von Arbeit der dominierende Anpassungsmechanismus gewesen. Arbeit hat dabei sowohl auf Lohnunterschiede als auch auf Arbeitslosigkeit reagiert (Blanchard/Katz, 1992).

Zuwanderer hat also nicht nur Schwierigkeiten, einen Job aufzunehmen. Er muss auch damit rechnen, in Krisenzeiten schneller wieder entlassen zu werden.

Die Rolle der Erwartungen

Bei der Betrachtung der Wanderungsentscheidung ist zudem die Rolle der Erwartungen nicht gering zu schätzen (Siebert, 1993; Straubhaar, 1995; Tassinopoulos/Werner, 1999). Die Entscheidung zur Wanderung wird unter Unsicherheit gefällt. Ein weiteres bedeutsames Argument liefert in diesem Kontext damit nämlich das allgemein in Europa hohe Arbeitslosigkeitsniveau (Braunerhjelm et al., 2000, S.52f). Wanderung erfolgt auch deshalb, um bei einheitlichen Löhnen der Arbeitslosigkeit zu entfliehen. Ein durchgehend höheres Niveau an Arbeitslosigkeit in allen Regionen macht einen Wohnsitzwechsel jedoch erheblich risikoreicher, da die Wahrscheinlichkeit, einen Job zu finden, kleiner ist. Damit wird der Erwartungswert des zukünftigen Einkommens bei einem Wohnortwechsel geringer, Mobilitätskosten gewinnen vergleichsweise an Gewicht. Dieser Effekt wird noch dadurch verstärkt, wenn die Arbeitslosenunterstützung durch den bloßen Wohnortwechsel geringer aus- oder gar völlig entfällt.

Noch eine weitere Konsequenz lässt sich aus der Rolle der Erwartungen ziehen: Aufgrund der europäischen Integration erwarten Wirtschaftswissenschaftler wie auch Bürger einen Prozess der wirtschaftlichen Konvergenz. Dies aber bedeutet, dass die zukünftigen Nutzenpositionen in den unterschiedlichen Regionen sich einander annähern. Auch dies senkt trotz aktuell noch bedeutender Unterschiede die Motivation zur Auswanderung erheblich. Möglicherweise können so sogar Einkommensverhältnisse zwischen Ländern von 1:4 für ein Jahrzehnt überbrückbar sein, wenn eine Konvergenz absehbar erscheint (Martin, 1992, S.5). Die Verzögerung der Wanderung erhält einen positiven Optionswert (Siebert, 1993, S.16, Straubhaar, 1995).

Präferenzbedingte Wanderungskosten

Ausgeprägte Präferenzen im Sinne einer Heimatverbundenheit beeinflussen ebenfalls maßgeblich den Nutzengewinn beim Staatenwechsel. Sie werden denn auch gerne als Ursache für die geringe Mobilität der Europäer mitverantwortlich gemacht. Möglicherweise sind Amerikaner tatsächlich als Abkommen von Auswanderern aus der Alten Welt risikofreudiger und daher eher bereit zur Migration als Europäer in vergleichbaren Situationen. Hinzu kommt als Erklärung für Unterschiede zwischen den USA und Europa die Existenz unterschiedlicher

Kulturen und Sprachbarrieren im europäischen Raum. Aber auch hier ist die Erklärungskraft begrenzt: Die Präferenzen und natürlichen kulturellen Hindernisse können zwar den Vergleich mit den USA erklären, aber nicht den Rückgang der Migration innerhalb Europas in den letzten Jahrzehnten. Und sie erklären ebenfalls nicht die geringe interregionale Wanderung innerhalb eines Sprach- und Kulturraumes in den europäischen Staaten (Faini et al., 1997; Braunerhjelm et al., 2000, S.51; Puga, 2001, S.14).

Neben der Heimatverbundenheit und der Gewöhnung an heimatliche Institutionen, Kultur, Sprache, Klima und Gebräuche sind weitere Kosten bei der Migrationsentscheidung von Bedeutung. Wer seine Heimat verlässt, verliert ein soziales Netzwerk aus persönlichen Beziehungen, in dessen Errichtung er zuvor Kosten investiert hat. Diese Kosten sind bei der Wanderungsentscheidung einzubeziehen (Straubhaar, 2002). Wandert man häufiger oder ist das gesellschaftliche Umfeld migrationsfreudiger, sind diese Netzwerke weniger stabil, ihr Verlust ist weniger schmerzhaft, und die Kosten einer Wanderung fallen folglich geringer aus. Hier lässt sich eine Pfadabhängigkeit von Wanderungsbewegungen ableiten. Dies kann eine plausible Erklärung dafür sein, warum die Wanderung in den USA trotz geringerer Unterschiede in den Einkommensperspektiven höher ausfällt.

Es lassen sich also durchaus Gründe finden, die ohne institutionelle Beschränkungen ein geringeres Maß an räumlicher Mobilität in Europa erwarten lassen, als dies in den USA der Fall ist. Selbst fehlende intranationale Migration lässt sich zumindest ansatzweise erklären. Doch zu einer Erklärung, warum die Migration in Europa denn trotz der noch ausgebliebenen Konvergenz in Einkommen und Arbeitsmarktchancen so zurückgegangen ist, fehlen noch wichtige Bausteine.

Institutionelle Restriktionen

Institutionelle Wanderungsrestriktionen lösen bei Migration Kosten aus. Diese sollten in den letzten Jahrzehnten mit der Öffnung der europäischen Grenzen eigentlich zurückgeführt worden sein. Es finden sich jedoch hier nach wie vor einige bedeutsame Hemmnisse, wenn man europäische und amerikanische Institutionen vergleichend betrachtet. Diese findet man vor allem in den Bereichen des Wohnungs- und Arbeitsmarktes (Braunerhjelm et al. 2000, S. 53). In Europa ist der Wohnungsmarkt in vielen Ländern stark staatlich beeinflusst, häufig wird Wohnungspolitik sogar zu den sozialstaatlichen Aufgaben gezählt. Zudem unterliegt der Verkauf von Wohneigentum oftmals einer hohen Besteuerung (Tassinopoulos/Werner, 1999,

S.9f; Pelkmans, 2001, S.305). Dies macht eine Investition in Wohneigentum raumgebunden, senkt damit die Migrationsrente und erschwert einen arbeitsplatzbedingten Ortswechsel. Noch bedeutender dürfte die zunehmende Verkrustung europäischer Arbeitsmärkte in den letzten Jahrzehnten gewesen sein. Kündigungsschutzregelungen und staatliche Monopole im Bereich der Beschäftigungsvermittlung sorgen für hohe Fluktuationskosten, eine regional undifferenzierte Entlohnung erschwert ebenso einen Wechsel². Dabei sind die hohen Fluktuationskosten durch eine Steigerung der Wanderungskosten das Ziel und nicht nur eine lästige Nebenwirkung des Verhaltens der Arbeitsmarktinsider. Arbeitnehmerinteressengruppen bzw. Gewerkschaften sind an ihnen interessiert, um Konkurrenz am Arbeitsmarkt auszuschalten. Zudem sorgen sie für eine interregional vereinheitlichende Lohnsetzung. Die undifferenzierten Löhne spiegeln die interregionalen Produktivitätsunterschiede nicht richtig wider. Dies wiederum senkt die Wanderungsanreize (Pelkmans, 2001, S.305). Ebenfalls vermutet wird eine Auswirkung der Generosität der Arbeitslosenunterstützung (Tassinopoulos/Werner, 1999, S.9f). Höhere staatliche Transfers über längere Zeiträume verbessern die Bleibeoption. In vielen europäischen Staaten wird auch versucht, Arbeitslosigkeit nicht über Migration zu vermindern, sondern über die Erwerbsbeteiligung aufzufangen. Frühverrentung und Berufsunfähigkeitspensionen, aber auch ein sinkender Anteil von Frauenerwerbstätigkeit dienen als Ersatz zur Migration (Decressin/Fatas, 1995, S.1646f). Während in den nordeuropäischen Wohlfahrtsstaaten dieses Muster am Arbeitsmarkt sowohl den Unterschied zur USA als auch die Abnahme der Mobilität im Zeitablauf bereits gut erklären kann, muss man in den südeuropäischen Ländern ergänzend auf die Rolle der familiären Beziehungen zur Absicherung abstellen. Erst mit einem besseren Zusammenhalt der Familien lässt sich etwa der Zusammenhang von hoher Jugendarbeitslosigkeit und gleichzeitig geringer Wanderungsbereitschaft in Süditalien erklären, da die Jugendlichen aufgrund fehlender Vorleistungen typischerweise noch nicht Empfänger der Versicherungsleistungen gegen Arbeitslosigkeit sind (Faini et al., 1997). Ein einziger im Staatssektor Beschäftigter kann hier allerdings eine ganze Großfamilie im einkommensschwachen Süden halten. Die Argumentation verbindet geringe finanzielle Mittel zur Auswanderung, eine schlechte interregionale Arbeitsvermittlung und hohe Unterstützung durch Familie und Freunde miteinander. Damit wird plausibel, warum arbeitslose Jugendliche nicht das Risiko eingehen fortzuziehen. Da es für sie in der Fremde keine Arbeitsplatzgarantie gibt, können sie eine Zeit der Arbeitslosigkeit besser im Kreis ihres gewohnten sozialen

² So führen Faini et al. (1997) die Argumente einer hohen Besteuerung beim Verkauf von Wohneigentum sowie eines staatlichen Monopols der Arbeitsvermittlung an, um den räumlichen Mismatch verbunden mit geringer Mobilität in Italien zu erklären.

Umfeldes überstehen. Dies hat einen engen Bezug zu den oben angesprochenen Kosten eines sozialen Netzwerkes. Verursacht der Verlust des engsten Bekanntenkreises bzw. der Familie sehr hohe Kosten, ist es rational, nicht individuell, sondern höchstens in einer Familie oder Kleingruppe auszuwandern.

4. Welchen Einfluss übt Europas Politik auf die Mobilität aus?

Die gesetzliche Lage

Die Freizügigkeit des Arbeitnehmers ist eine der Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarktes und damit ein Kernpunkt der Europäischen Union. Art. 39 EGV erlaubt es den Beschäftigten, sich ihren Arbeitsplatz in der EU frei auszusuchen. Der Artikel gibt dem Arbeitnehmer das Recht, sich für diese Suche europaweit frei zu bewegen. Für die Arbeitssuche im europäischen Ausland gibt es als Arbeitsloser eine Frist von drei Monaten. Mit dieser Frist möchte die EU der Gefahr einer Ausnutzung der sozialen Sicherungssysteme vorbeugen. Die Frist kann daher verlängert werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Arbeitssuche fortgesetzt wird und die Möglichkeit einer Einstellung in Aussicht steht. Soweit begründete Aussichten auf eine Arbeitsstelle bestehen, ist die Ausweisung eines europäischen Ausländers unzulässig. Neben dem Aufenthaltsrecht ist den Wanderarbeitnehmern auch ein Verbleiberecht (Verordnung Nr. 1251/70 bzw. für Selbständige in der Richtlinie 75/34/EWG) nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gewährt.

Es dürfen für die Arbeitsaufnahme aufgrund des Grundsatzes der Inländergleichbehandlung keine Bedingungen aufgestellt werden, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten diskriminieren (Europäische Union online, Scadplus, 2003). Verboten sind insbesondere Vorschriften, welche

- ◆ besondere Einstellungsverfahren für Angehörige der übrigen Mitgliedstaaten vorschreiben,
- ◆ die Veröffentlichung von Stellenangeboten in der Presse oder durch andere Medien einschränken und so die Informationschancen ausländischer EU-Bürger verringern,
- ◆ Bedingungen für die Registrierung beim Arbeitsamt vorsehen oder Wohnsitzvoraussetzungen für den Zugang für Beschäftigung festlegen.

Ein Aufenthaltsrecht im europäischen Ausland hat nicht nur der Arbeitnehmer selbst, sondern auch seine Familienangehörige mit Kindern bis zu 21 Jahren. Letztere genießen dieselben Rechte auf Bildung wie die Kinder inländischer Eltern. Auch hier gilt die Inländergleichbehandlung. Ausnahmen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit darf ein Staat lediglich aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit machen. Zudem müssen die europäischen Bestimmungen in der öffentlichen Verwaltung teilweise keine Anwendung finden (Art. 39 EGV).

Weniger ausgebaut als seine Rechte als Arbeitnehmer sind die Bürgerrechte des Immigranten. Art. 18 EGV gesteht zwar jedem Unionsbürger das Recht zu, sich im Hoheitsgebiet anderer Mitgliedstaaten frei bewegen und aufhalten zu können. Art. 19 EGV sieht für ihn im Ausland aber lediglich auf kommunaler Ebene und auf europäischer Ebene aktives und passives Wahlrecht vor. Diese Einschränkungen behindern die europäische Mobilität. Der europäische Arbeitnehmer hat ein Interesse daran, wie Arbeitsmarktsystem und soziale Sicherung in dem Land ausgestaltet sind, in dem er lebt und arbeitet. Dies wird aber kaum auf kommunaler Ebene entschieden. Folglich möchte er auch in den Wahlen auf der nationalen Ebene ein Mitspracherecht haben.

Der Ausbau der sozialen Sicherung

Die Koordination der sozialen Sicherungssysteme ist ein Kernpunkt der Bestrebungen zur Förderung der Freizügigkeit in Europa. Ohne Koordination verlöre der europäische Wanderarbeiter seine in der Heimat erworbenen Leistungen. Dies würde eine bedeutende Einschränkung seiner Mobilität bedeuten. Dabei ist das Ziel jedoch nicht eine Angleichung der Sicherungssysteme, denn diese sind nach den jeweiligen Wünschen der Bürger in den europäischen Staaten sehr unterschiedlich geregelt. Ihre Ausgestaltung beruht auf einer langen und fest in der nationalen Kultur verwurzelten Tradition, sie hat sich aus dem historischen Prozess der einzelnen Mitgliedstaaten entwickelt. Anstelle einer Harmonisierung wird daher lediglich eine Koordinierung dieser Systeme angestrebt. Jedem Staat wird weiterhin die Entscheidung überlassen, wer nach seinen Rechtsvorschriften zu versichern ist, welche Leistungen unter welchen Bedingungen gezahlt werden, wie diese Leistungen berechnet werden und welche Beiträge dafür zu zahlen sind.

Art. 42 EGV gibt der EU aber die Möglichkeit, Maßnahmen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit zur Förderung der Freizügigkeit zu beschließen. Dies umfasst erstens die

Zusammenrechnung der Beitragszeiten. Sind erst bestimmte Beitragszeiten zu erfüllen, um den Anspruch auf eine Leistung zu erhalten (z.B. Alterssicherung), so werden die nach den verschiedenen innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs zusammengerechnet. Die Zahlung der Leistungen muss zudem an alle Personen erfolgen, die in den Hoheitsgebieten der Mitgliedstaaten wohnen. Damit verlieren Arbeitnehmer bei einer Wanderung ins europäische Ausland keine bestehende Ansprüche an ihr soziales Sicherungssystem.

Die Koordinationsmaßnahmen der Gemeinschaft sind bereits älter als der gemeinsame Binnenmarkt. Seit 1968 existiert das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitskräfte (allerdings nur in den wenigen damaligen EG-Mitgliedstaaten). Schon 1971 wurden in der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu und abwandern) und der dazugehörigen Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72 weitreichende Regelungen zur Koordination der nationalen Sozialversicherungssysteme erlassen. Sozialleistungen bei Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Alter, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Leistungen an Hinterbliebene, Sterbegeld und Familienleistungen sind hier geregelt.

Diese Bestimmungen legen gemeinsame Regeln und Prinzipien fest, die von den nationalen Behörden in jedem Mitgliedstaat beachtet werden müssen. Wichtig ist bei der Koordination, welcher Staat für einen Versicherten zuständig ist. Als Grundregeln gelten, dass

- der Versicherte immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates unterliegt,
- er als Arbeitnehmer in dem Land versichert ist, in dem er seine Erwerbstätigkeit ausübt,
- er beim Wechsel des Arbeitsplatzes in einem anderen Mitgliedstaat ab diesem Zeitpunkt den Rechtsvorschriften des Zuwanderungslandes unterliegt.

Dies gilt auch dann, wenn er seinen Wohnsitz weiterhin im Herkunftsland hat. Auch ein Grenzgänger ist nach den Rechtsvorschriften des Landes, in dem er arbeitet, versichert. Es gibt nur einige wenige Ausnahmen von diesem Prinzip, so etwa eine Übergangszeit in der Krankenversicherung. Die Grundregeln folgen drei Prinzipien (Hafner, 1999, S.64). Es handelt sich um das Diskriminierungsverbot, die Exportierbarkeit von Leistungen und das

Kumulierungsverbot. Eine Person darf nicht nach Herkunft oder Wohnort diskriminiert werden. Wohnt der Arbeiter nicht im Bezugsland, darf dies kein Argument sein, ihm seine Leistungen vorzuenthalten. Einmal erworbene Ansprüche und Leistungen sollen generell exportierbar sein. Es erfolgt eine Addition der in verschiedenen Staaten erworbenen Versicherungszeiten pro rata temporis. Dies ist gerade in der Alterssicherung wichtig. Ein Rentner kann so aus mehreren Staaten Altersrenten beziehen. Die gemäß den Rechtsvorschriften der verschiedenen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungs-, Wohn- oder Beschäftigungszeiten werden zusammengerechnet. Dies gilt indes nur, sofern sie sich nicht überschneiden. Eine solche Kumulierung ist grundsätzlich verboten. Gleichartige Leistungen aus verschiedenen EU-Staaten für dieselbe Periode dürfen bis auf wenige Ausnahmen nicht bezogen werden.

Mit den Regeln zur Koordination sichert die EU, dass es weder vor- noch nachteilige Folgen für Personen gibt, die von ihrem Freizügigkeits- und Aufenthaltsrecht innerhalb der Europäischen Union Gebrauch machen. Die Gemeinschaftsbestimmungen verfolgen allein das Ziel, europäische Bürger, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen und arbeiten, gleichzustellen und wirksam zu schützen. Dieser Schutz gilt für alle Arbeitnehmer und Selbständige, die Staatsangehörige eines EU-Mitgliedstaates sind. Er gilt zudem für deren Familienangehörige und Hinterbliebene ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit. Auch Rentner und deren Familienangehörige und Hinterbliebene fallen in den Schutzbereich. Die Koordination erlaubt mit diesen Regelungen eine Wanderung ohne den Verlust sozialer Sicherung. Sie darf insofern als bedeutende Errungenschaft in der EU gewürdigt werden. Dass sie keinen bedeutenden Einfluss auf die Migration nach der Vollendung des Binnenmarktes ausübt, erklärt sich auch dadurch, dass sie bereits seit 1971 existiert. Und auch davor waren Wanderungen nicht zwingend mit einem Verlust sozialer Vorteile verbunden, da das Gastland häufig aus eigenem Antrieb die Aufnahme ins dortige soziale Sicherungssystem übernahm.

Der Schutz des europäischen Arbeitnehmers

Entsprechend dem Art. 137 EGV sollen soziale Mindeststandards ein für alle Mitgliedstaaten einheitliches Niveau an arbeits- und sozialrechtlichem Schutz für den Arbeitnehmer festschreiben. Die Union soll diese Standards in einer Höhe wählen, die auch wirtschaftlich schwächere Länder verkraften können. Sie sollen aber auch in möglichst vielen Staaten einen sozialen Fortschritt bedeuten. Ihr Charakter ist der von „Mindest“-Vorschriften. Höhere

soziale Standards in einzelnen Mitgliedstaaten dürfen nicht durch europäische Gesetze gefährdet oder blockiert werden. Damit werden de facto hauptsächlich die Gesetzgebungskompetenzen ärmerer Länder mit geringerem Schutzniveau beschnitten. Die Bereiche, in denen der europäische Rat mit qualifizierter Mehrheit solche Standards erlassen kann, werden in Art. 137 EGV aufgelistet. Es sind die

- Verbesserung der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer,
- Arbeitsbedingungen,
- Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer,
- Berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen,
- Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz,
- Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung,
- Und die Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes.

Soziale Mindeststandards zum Arbeitnehmerschutz lassen sich als Bestandteile der Entlohnung des Arbeitnehmers interpretieren (Sinn, 2001). Sie steigern seinen Nutzen, bedeuten aber auf der anderen Seite zusätzliche Arbeitskosten für seine Firma. Diese Kosten müssen zusammen mit den Lohnkosten von der Produktivität des Arbeiters gedeckt werden. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um geringere Arbeitszeiten, Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz oder um Maßnahmen im Gesundheitsschutz handelt. Häufig wirft man in den reicheren Ländern diesen Standards eine Verzerrung des Wettbewerbs vor. Länder mit geringem Niveau an Standards betreiben „Soziales Dumping“. Dieser Vorwurf ist jedoch irreführend. Ein Land weist nicht allein wegen seiner Standards bessere oder schlechtere Arbeitsbedingungen auf. Diese Bedingungen dürfen nicht losgelöst vom Lohnniveau und von der Arbeitsproduktivität betrachtet werden. Eine Ausweitung sozialer Standards setzt entweder wirtschaftliches Wachstum oder Lohnverzicht voraus. Geschieht dies nicht, führen höhere Standards zu einem Verlust der komparativen Vorteile der ärmeren Länder. Eine europäische Sozialpolitik einheitlicher Mindeststandards behindert damit ihren ökonomischen Entwicklungsprozess. Die Erhöhung der Arbeitskosten aber führt diese Länder direkt in die Arbeitslosigkeit.

„Soziales Dumping“ ist ökonomisch nur dann ein Problem, wenn die Gesamtentlohnung (direkte Entlohnung und Standards) aus Effizienzgesichtspunkten zu niedrig ist. Das

Schutzniveau in reicheren Ländern kann kein geeigneter Maßstab sein, ist doch hier die Produktivität aufgrund eines größeren Kapitalstocks höher. Auch die Produktivität der ärmeren Staaten selbst ist als Referenzwert indes ungeeignet, denn sie wird von der Höhe der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Sie stellt eine Reaktion der Unternehmen auf hohe Arbeitskosten dar. Die Produktivität muss den Arbeitskosten entsprechen, dies wird im Zweifelsfall über Entlassungen erreicht. In Ländern mit Arbeitslosigkeitsproblemen ist die Produktivität damit als Anknüpfungspunkt für soziale Mindeststandards ungeeignet (Kollmeier, 2001, S.251). Von Dumping kann man deshalb erst sprechen, wenn ein Staat seine institutionellen Regelungen bewusst so ausgestaltet, dass er Wohlfahrtsverluste in Kauf nimmt, um inländischen Produzenten dadurch Vorteile im internationalen Handel zu verschaffen (Kollmeier, 2001, S.348). Für diesen unwahrscheinlichen Fall wäre eine internationale europäische Antidumping-Institution aber immer noch die geeignetere Antwort als die Implementierung gemeinsamer Mindeststandards. Dies soll nicht heißen, dass ein Staat keine sozialen Schutzvorschriften benötigt. Doch es ist nicht zu erkennen, weshalb man ihm die Wahl seiner Standards nicht selbst überlassen sollte.

Jede Harmonisierung von Mindeststandards, die einen aggregierten Lohn oberhalb des Vollbeschäftigungslohnes erzwingt, ist aus diesen Überlegungen abzulehnen. Sie verhindert entweder die freie Entscheidung zwischen direkter und indirekter Entlohnung oder führt bei konstanten Löhnen direkt in die Arbeitslosigkeit. Damit nimmt sie dem europäischen Arbeitnehmer genau das, was ihm der Binnenmarkt eigentlich bieten soll: Die Freiheit der Wahl ganz unterschiedlicher Arbeitsmarktsysteme.

Wie sehr die Freizügigkeit des europäischen Arbeitnehmers im Bereich der Mindeststandards ignoriert wird, lässt sich am Beispiel der europäischen Entsenderichtlinie verdeutlichen. Trotz der geringen Mobilität in Europa müssen die Beschäftigten einwanderungsintensiver Niedriglohnsektoren in den reicheren Staaten bereits um ihr Einkommen und ihre Arbeitsplätze fürchten. Die Akzeptanz der Freizügigkeit für die Arbeitnehmer anderer Länder ist hier bereits jetzt an ihre Grenzen gestoßen. Die Beschäftigung von Ausländern aus anderen EU-Staaten zu niedrigen Löhnen und Lohnnebenkosten wie etwa im deutschen Baugewerbe wird als "Dumping" interpretiert. Daher einigte man sich auf europäischer Ebene auf den Grundsatz des „gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit“ (Europäische Kommission, 1997, S.241). Begründet wird dies scheinheilig auch noch mit dem Recht auf Inländergleichbehandlung. Arbeitnehmer sind nach den Arbeitsbedingungen im

Aufnahmeland zu behandeln. In Wirklichkeit aber beschränkt es nur die Freizügigkeit ärmerer Arbeitnehmer, die ihre Chance auf einen Arbeitsplatz und ein höheres Einkommen im Ausland wahrnehmen wollen.

5. Warum bleibt Europas Arbeitsloser unfrei und wer trägt die Schuld daran?

Es sind die Arbeitsmarktsinsider – die Beschäftigten –, die das derzeitige ineffiziente politische Arrangement in den europäischen Wohlfahrtsstaaten befürworten. Das Zusammenspiel von Mindestlöhnen, hohem Kündigungsschutz, starker Gewerkschaftsmacht und gut ausgebautem Wohlfahrtsstaat sichert ihnen ihre Renten am Arbeitsmarkt (Saint Paul, 1996). Diese Renten aber basieren auf überhöhten Löhnen und entstehen deshalb nur bei hinreichend hoher Arbeitslosigkeit. Daher sind die Beschäftigten der meisten europäischen Staaten nach wie vor an Reformen zum Abbau der Arbeitslosigkeit wenig interessiert. Diese würden ja die Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten beleben und damit ihre Löhne drücken. In diesem Licht müssen leider auch die gesetzlichen Einschränkungen über Mindeststandards am Arbeitsmarkt betrachtet werden. Denn trotz der noch bemerkenswert geringen Mobilität sind die Vertretungen der Beschäftigten bereits auf europäischer Ebene aktiv geworden. Es sind ihre Forderungen, die mit der Einführung sozialer Mindeststandards oder der Entsenderichtlinie erfüllt wurden.

Bereits die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte von 1989 hat die Rolle der Sozialpartner im sozialen Integrationsprozess aufgegriffen. In Punkt V. der Charta werden Koalitionsfreiheit, das Recht auf freie Tarifverhandlungen und der europaweite Dialog der Sozialpartner eingefordert. Auch das Grünbuch der Kommission von 1993 über europäische Sozialpolitik sieht die Intensivierung des sozialen Dialogs als wünschenswert an und propagiert dabei auch gleich europaweite Tarifverhandlungen (Europäische Kommission, 1993, S.61ff).

Die Position der Gewerkschaften ist mittlerweile recht bedeutend, da ihnen laut EG-Vertrag eine Rolle im Prozess der sozialen Konvergenz in Europa zugeordnet ist. Die Sozialpartner müssen im sozialpolitischen Bereich

- bei Vorschlägen der Gesetzgebung angehört werden (Art. 138 EGV),

- können legislative Prozesse in Gang setzen (Art.138/139 EGV),
- und können von einzelnen Mitgliedstaaten mit der Durchführung europäischer Richtlinien betraut werden (Art. 137(3) EGV).

Auch wurden viele beratende Ausschüsse geschaffen, in denen die Sozialpartner Einfluss auf die europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik nehmen können. Ein Beispiel ist die Beratung bei der Mittelvergabe durch die europäischen Strukturfonds (Collins, 2001, S.432).

Noch haben die Sozialpartner keine direkten legislativen Kompetenzen inne. Doch sie zeichnen sich als Interessengruppen auf dem Arbeitsmarkt mit einer hohen Sachkenntnis aus. Daher werden ihnen von Seiten der EU diesbezüglich entsprechende Aufgaben nahegelegt. Ihre explizite Nennung im EG-Vertrag sowie die Beschreibung ihrer Aufgaben sichert den Arbeitnehmervertretungen einen institutionellen Status, wie er sonst eigentlich nur direkten staatlichen Behörden zukommt. Es darf nicht vergessen werden, dass eben diese Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen in erster Linie Marktteilnehmer am Arbeitsmarkt darstellen. Insofern ist es aus ordnungspolitischer Sicht ein Fehler, ihnen die Entscheidungen über die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt zu übertragen. Erstens einmal sind sie für Aufgaben der legislativen oder exekutiven Staatsgewalt nicht legitimiert. Und zweitens steht zu befürchten, dass sie ein Rahmenwerk wählen, dass von ihnen verursachte Kosten auf andere Teile der Gesellschaft überwälzt. Die Arbeitnehmervertreter sind dazu da, Partikularinteressen der beschäftigten Arbeitnehmer zu vertreten. Diese Interessen aber gehen nicht mit einer Steigerung der Mobilität einher, denn dies senkt die Fluktuationskosten am Arbeitsmarkt. Und dies kann damit kein Kriterium für eine Politik der Arbeitnehmervertretungen sein.

Nicht nur einheitliche soziale Standards, auch einheitliche Löhne stehen bereits auf dem Wunschzettel der Gewerkschaften. Bislang sind Lohnverhandlungen stets Sache der Mitgliedstaaten gewesen. Doch bereits in der Gemeinschaftscharta von 1989 ist vorgesehen, dass „der auszubauende europaweite Dialog zwischen den Sozialpartnern, falls sie dies als wünschenswert ansehen, zu Vertragsverhältnissen namentlich auf branchenübergreifender und sektorieller Ebene führen kann“ (BMA, 2001). Auch das Grünbuch von 1993 weist den Sozialpartnern die Aufgabe zu, innerhalb des vorgegeben Rahmens europaweite Tarifverhandlungen zu institutionalisieren (Europäische Kommission, 1993, S.63).

Damit ist eine einheitliche europäische Lohnsetzung für bestimmte Qualifikationen zu befürchten. Ein Interesse daran findet sich vor allem bei den Arbeitnehmervertretungen der Hochlohnländer. So missfällt z.B. dem DGB die nach seiner Auffassung dezentrale Ausgestaltung beim Abschluss von Tarifverträgen zur Regelung von Entgelten und Arbeitsbedingungen. Daher hat er vorgeschlagen, dass in Branchen und Sektoren, in denen beide Sozialparteien übereinstimmend Handlungsbedarf auf europäischer Ebene sehen, entsprechende Initiativen im Rahmen des sektoralen Sozialdialogs und gegenüber der EU-Kommission ergriffen werden könnten (DGB, 2000). Widerstand gegen solche Vorschläge ist in den Hochlohnländern kaum zu erwarten. Auch die Arbeitgeber können diesen Vorschlag mittragen, da er die Lohnkosten der ausländischen Konkurrenz in die Höhe treibt.

Die Sozialpartner der Staaten mit geringerer Produktivität werden ihre komparativen Vorteile zu erhalten suchen. Denn sie wären die primär Leidtragenden einer europaweit gemeinsamen Lohnfindung. Eine einheitliche Entlohnung bei geringerer Produktivität verschärft ihre Arbeitslosigkeitsprobleme und verlangsamt den Konvergenzprozess. Daher werden sie europaweiten Tarifverhandlungen ablehnend gegenüberstehen. Solange sie sich frei entscheiden können, ob sie an einer europaweiten Vereinbarung der Löhne teilhaben wollen, entsteht also kein Problem. Weil die wirtschaftlichen Bedingungen zwischen den europäischen Staaten so unterschiedlich sind, werden sich die Interessen der Sozialpartner kaum europaweit kartellieren lassen. Eine Europäisierung der Tarifpolitik ist somit unwahrscheinlich (Donges et al., 1996, S.31ff). Sie bedürfte einer hohen finanziellen Kompensation der ärmeren Länder.

6. Schlussbemerkungen

Die Regelwerke der EU lassen wenig Interpretationsspielraum: Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Regelungen sind nach wie vor in großem Ausmaße Angelegenheit ihrer Mitgliedstaaten. Dies ist kein Kritikpunkt, ist doch eine dezentrale Bereitstellung generell vorzuziehen, da sie wesentlich besser die Wünsche aller Arbeitnehmer erfüllen kann. Einige Kompetenzen müssen zur Aufrechterhaltung des Binnenmarktes und der Freizügigkeit des Arbeitnehmers aber zwingend der Union zugeordnet sein. Hier zeichnen sich vor allem aus

- ◆ europäische Vorschriften zur Rechtsstaatlichkeit in den Mitgliedstaaten,

- ◆ die Garantie der freien Wahl der Nationalstaaten über ihre öffentlichen Güter, ihre Steuern und gesetzlichen Regelungen,
- ◆ das Recht der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit in Europa,
- ◆ das Verbot von Diskriminierungen ausländischer Arbeitnehmer,
- ◆ die Koordination der sozialen Sicherungssysteme,
- ◆ und die Internalisierung anfallender externer Effekte.

Alle weiteren Regelungen beeinträchtigen jedoch den Wettbewerb der Staaten um Arbeitskräfte und Steuerzahler. Der Vorwurf des sozialen Dumpings ist nicht stichhaltig. Gemeinschaftlich sollte lediglich das Verbot jeglicher Diskriminierung von Ausländern vor dem Gesetz sein. In Beschäftigung und Beruf hingegen sind Menschen unterschiedlich: Sie differieren in ihrer Produktivität, ihren Präferenzen und ihrem Arbeitsplatz, an dem sie eingesetzt werden. Gleiche Regelungen haben hier nichts verloren. Dies gilt insbesondere, wenn Mindeststandards über ihr Ziel hinausschießen, ärmeren Regionen ihre komparativen Vorteile im Außenhandel und damit ihre Arbeitsplätze nehmen.

Doch auch mit den aufgelisteten Rahmenbedingungen und dem Verzicht auf gemeinsame Standards am Arbeitsmarkt ist es nicht getan. Solange die nationalen Arbeitsmarktsysteme rigide sind und sich durch hohe Arbeitslosigkeit kennzeichnen, wird auch die Mobilität gering bleiben. Der arbeitslose Immigrant hat es nämlich in der Fremde nicht leichter, einen Arbeitsplatz zu finden und seine Einkommensperspektiven zu verbessern. Er bleibt ein Arbeitsmarktoutsider – und die Kosten der Wanderung dienen den Beschäftigten als Absicherung ihrer Renten am Arbeitsmarkt. Ohne eine entsprechende Deregulierung wird folglich die räumliche Mobilität gering bleiben. Doch gleichzeitig wird jede weitere Errungenschaft europäischer Freizügigkeit die Fluktuationskosten senken und Druck auf die ineffizienten Rahmenbedingungen europäischer Arbeitsmärkte ausüben.

Literatur

Bentivogli, C. und P. Pagano (1999): Regional Disparities and Labour Mobility: The Euro-11 versus USA, Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations, 13 (3), S.737-760

Borjas, G. J. (1994): The Economics of Immigration, Journal of Economic Literature, 32. Jg., Nr.4, S. 1667-1717

Berthold, N. und M. Neumann (2002): Die Zukunft der europäischen Sozialpolitik: Wettbewerb oder Koordination?, in: Hartwig, K.-H. et al. (hrsg.): List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, Bd. 28, Heft 1, S.36-58, Baden-Baden

Blanchard, O.J. und L.F. Katz (1992): Regional Evolutions, Booking Papers on Economic Activity, Vol. 1, S. 1-61

Braun, G. und A. Topan (1998): Internationale Migration, Ihre Folgen für die Ursprungsländer und Ansätze eines Migrationsregimes, Sankt Augustin

Braunerhjelm, P. et al. (2000): Integration and the Regions of Europe: How the Right Policies Can Prevent Polarization, CEPR, London

Bundesministerium für Arbeit (BMA) (2001): Soziale Grundrechte der Arbeitnehmer, am 19.9.2001 unter www.bma.de/de/euro-atlas/eg_charta.htm

Collins, C.D.E. (2001): Social Policies, in: El-Agraa, A.M. (hrsg.): The European Union – Economics and Policies, Harlow u.a., S. 414-445

Decressin, J. und A. Fatas (1995): Regional Labor Market Dynamics in Europe, European Economic Review 39, S.1624-1655

Delbrück, Ch. und B. Raffelhüschen (1993): Die Theorie der Migration, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Band 212, Heft 3/4, S.341-356

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2000): Stellungnahme zur Mitteilung der EU-Kommission Sozialpolitische Agenda (KOM(2000) 379 endg.), online unter http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/d/sozialagenda2000.pdf/file_view_raw

Donges, J.B. et al. (Kronberger Kreis) (1996): Sozialunion für Europa?, Schriften des Frankfurter Instituts, Stiftung Marktwirtschaft und Politik, Bd. 31, Bad Homburg

European Kommission (1993): Europäische Sozialpolitik – Weichenstellung für die Europäische Union, Grünbuch, Luxemburg

Europäische Kommission (1997): Gesamtbericht über die Tätigkeit der Europäischen Union 1996, Brüssel und Luxemburg

Europäische Kommission (2003): Zweiter Zwischenbericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, Brüssel

Europäische Union online (2003), Scadplus unter <http://www.europa.eu.int/scadplus/citizens/de/inter.htm>

Eurostat online (2003), unter <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

Faini, R., G. Galli, P. Gennari und F. Rossi (1997): An Empirical Puzzle: Falling Migration and Growing Unemployment Differentials Among Italian Regions, *European Economic Review* 41 (3-5), S.571-579

Fischer, A., Martin, R. und T. Straubhaar (1995): Should I Stay I should I Go?: (Micro) Economic Contributions Towards an Interdisciplinary Theory of South-North Migration and Migration Dynamics, *Diskussionsbeiträge zur Wirtschaftspolitik des Instituts für Wirtschaftspolitik*, 49, Hamburg

Hafner, C. (1999): Systemwettbewerb versus Harmonisierung in Europa – Am Beispiel des Arbeitsmarktes, Frankfurt a.M. u.a.

Jimeno, J.F. und S. Bentilola (1998): Regional Unemployment Persistence (Spain, 1976-1994), *Labour Economics* 5, S.25-51

Kaestner, R., N. Kaushal und G. van Ryzin (2003): Migration Consequences of Welfare Reform, *Journal of Urban Economics* 53, S.357-376

Kollmeier, Y. (2001): Die europäische Sozialpolitik. Vom Stiefkind des europäischen Integrationsprozesses zum Wegbereiter eines Level Playing Field?, in: Müller, W. (Hrsg.): *Regeln für den europäischen Systemwettbewerb*, Marburg, S.337-357

Krueger, A.B. (2000): From Bismarck to Maastricht: The March to European Union and the Labor Compact, NBER Working Paper 7456, Cambridge MA

Lindbeck, A. und D. Snower (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge MA

Martin, P.L. (1992): International Migration: A New Challenge, *International Economic Insights* 3 (March/April), S. 2-6

OECD (1999): *Trends in International Migration*, Paris

Pelkmans, J. (2001): *European Integration – Methods and Economic Analysis*, Harlow u.a., 2.Auflage

Puga, D. (2001): *European Regional Policies in the Light of Recent Location Theories*, CEPR Discussion Paper No. 2767, London

Saint Paul, G. (1996): Exploring the Political Economy of Labour Market Institutions, in: *Economic Policy, A European Forum*, S.263-315

Siebert, H. (1993): *Internationale Wanderungsbewegungen – Erklärungsansätze und Gestaltungsfragen*, Kieler Arbeitspapiere Nr. 571, Kiel

Sinn, H.W. (2001): Social Dumping in the Transformation Process?, NBER Working Paper No. 8364, Cambridge MA

Straubhaar, T. (1995): Migrationstheorie, in: Berthold, N. (Hrsg.): Allgemeine Wirtschaftstheorie – Neuere Entwicklungen, S.291-316

Straubhaar, T. (2002): Migration im 21. Jahrhundert - Von der Bedrohung zur Rettung sozialer Marktwirtschaften?, Beiträge zur Ordnungstheorie und Ordnungspolitik des Walter Eucken Instituts, Bd. 167, Freiburg

Statistisches Bundesamt (2000): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden

Tassinopoulos, A. und H. Werner (1999): To Move or not to Move: Migration of Labour in the European Union, IAB Labour Market Research Topics No. 35

Seit 2000 erschienen:

Nr. 32 Mehr Beschäftigung, weniger Arbeitslosigkeit: Setzt sich das ökonomische Gesetz gegen (verbands-) politische Macht durch?

von Norbert Berthold, 2000

erschieden in: *Ordo, Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft*, Bd. 51, Stuttgart 2000, S. 231-259.

Nr. 33 Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere?

von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2000

erschieden in: Ott, C. und Schäfer, H. (Hrsg.), *Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*, Tübingen 2001, S. 1-29.

Nr. 34 Umverteilung in der Mittelschicht – notwendiges Übel im Kampf gegen Armut?

von Norbert Berthold und Eric Thode, 2000

erschieden in: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, 45. Jahr, Tübingen 2000, S. 173-207.

Nr. 35 Globalisierung und Strukturwandel – Droht das Ende des Sozialstaates?

von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2000

erschieden in: Theurl, E. (Hrsg.), *Der Sozialstaat an der Jahrtausendwende – Analysen und Perspektiven*, Heidelberg 2001, S. 247-272.

Nr. 36 Financing Structural Change, Venture Capital, and Unemployment: What is the Role of Investor Protection?

von Rainer Fehn, 2000

erscheint in: Rieger, E. und Wolff, B. (Hrsg.), *Corporate-Government Relations in the Age of "Globalization"*.

- Nr. 37 **The Positive Economics of Corporatism and Corporate Governance**
von Rainer Fehn und Carsten-Patrick Meier, 2000
erschieden in: *Kiel working paper 982*, Kiel 2000.
- Nr. 38 **Arbeitsmarktpolitik in der Europäischen Währungsunion**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 2000
erschieden in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Oxford u.a., Bd. 3 (2002), S. 317-345.
- Nr. 39 **Das Bündnis für Arbeit –
Ein Weg aus der institutionellen Verflechtungsfalle?**
von Norbert Berthold, 2000
erschieden in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Oxford u.a., Bd. 2 (2001), S. 383-406.
- Nr. 40 **Institutions and Structural Unemployment:
Do Capital-Market Imperfections Matter?**
von Ansgar Belke und Rainer Fehn, 2000
erschieden in: *IFO-Studien: Zeitschrift für empirische Wirtschaftsforschung*, Bd. 47, München 2001, S. 405-451
außerdem erschienen in: *CESifo working paper series*, 504, München 2001.
- Nr. 41 **Sozialsysteme im Wettbewerb – das Ende der Umverteilung?**
von Norbert Berthold und Michael Neumann, 2001
erschieden in: Müller, W., Fromm, O. und Hansjürgens B. (Hrsg): *Regeln für den europäischen Systemwettbewerb – Steuern und soziale Sicherungssysteme*, Marburg 2001, S. 253-286.
- Nr. 42 **Die föderale Ordnung in Deutschland –
Motor oder Bremse des wirtschaftlichen Wachstums?**
von Norbert Berthold, Stefan Drews und Eric Thode, 2001
erschieden in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Bd. 50, Stuttgart 2001, 2, S. 113-140.

Nr. 43 Ist die Globalisierung der Totengräber nationaler Sozialpolitik?

von Rainer Fehn, 2001

erschieden in: Theurl, E. (Hrsg.): *Globalisierung: globalisiertes Wirtschaften und nationale Wirtschaftspolitik*, Tübingen 2001, S. 115-144.

Nr. 44 Die Betriebliche Mitbestimmung und die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Zeichen des strukturellen Wandels

von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2001

erschieden in: *Ordo, Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft*, Bd. 52, Stuttgart 2001, S. 15-36.

Nr. 45 Institutioneller Wettbewerb und Soziale Sicherungssysteme in Europa

von Rainer Fehn, 2001

erschieden in: Apolte, T.: *Arbeitsmärkte und soziale Sicherungssysteme unter Reformdruck: Fehlentwicklungen und Lösungsansätze aus institutionenökonomischer Sicht*, *Schriften zu Ordnungsfragen der Wirtschaft*, Nr. 68, Stuttgart 2002, S. 351-375.

Nr. 46 Korporatismus auf dem Arbeitsmarkt und institutionelle Rahmenbedingungen auf dem Kapitalmarkt: Zwei Seiten ein- und derselben Medaille?

von Rainer Fehn, 2001

erschieden in: *List-Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik*, Bd. 27, Baden-Baden 2001, 3, S. 250-271.

Nr. 47 Der Sozialstaat der Zukunft – mehr Markt, weniger Staat

von Norbert Berthold, 2001

erschieden in: *List-Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik*, Bd. 27, Baden-Baden 2001, 1, S. 22-43.

Nr. 48 Labor Market Policy in the New Economy

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 2001

erschieden in: Siebert, H.: *Economic policy issues of the new economy*, Berlin u.a. 2002, S. 105-136.

- Nr. 49 **Die Gewinnbeteiligung – Wundermittel im organisatorischen und strukturellen Wandel?**
von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2001
erschieden in: *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften: review of economics*, Bd. 52, Göttingen, S. 287-315.
- Nr. 50 **Venture Capital Investment and Labor Market Performance: A Panel Data Analysis**
von Ansgar Belke, Rainer Fehn und Neil Foster, 2001
erschieden in: *CESifo working paper series*, 652, München 2001.
- Nr. 51 **Familienpolitik: Ordnungspolitische Leitplanken im dichten Nebel des Verteilungskampfes**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 2002
erschieden in: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Bd. 71, Berlin, S. 26-42.
- Nr. 52 **Die Zukunft der europäischen Sozialpolitik: Wettbewerb oder Koordination?**
von Norbert Berthold und Michael Neumann, 2002
erschieden in: *List-Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik*, Bd. 28, Baden-Baden, S. 36-58.
- Nr. 53 **Struktureller Wandel, „new economy“ und Beschäftigungsentwicklung: Welche Rolle spielen die institutionellen Rahmenbedingungen auf dem Kapitalmarkt?**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 2002
erschieden in: Schäfer, W.: *Konjunktur, Wachstum und Wirtschaftspolitik im Zeichen der New Economy*, Berlin, S. 35-67.
- Nr. 54 **Arbeitsmarktflexibilisierung und Arbeitslosigkeit**
von Rainer Fehn, 2002
erschieden in: Blien, U.: *Institutionelle Rahmenbedingungen für Beschäftigungspolitik in den Niederlanden und in Deutschland*, Nürnberg, S. 43-82.

- Nr. 55 **Unterentwickelter Risikokapitalmarkt und geringe Beschäftigungsdynamik:
Zwei Seiten derselben Medaille im strukturellen Wandel**
von Ansgar Belke und Rainer Fehn, 2002
erschieden in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Bd. 51, Stuttgart 2002, 3, S. 344-375.
- Nr. 56 **Opting-Out Klauseln und der europäische Einigungsprozess: Eine
sezessionstheoretische Analyse**
von Norbert Berthold und Michael Neumann, 2002
erschieden in: *List-Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik*, Bd. 29, Baden-Baden
2003, S. 137-158.
- Nr. 57 **Sozial- und Arbeitslosenhilfe: aus der Armutsfalle zur Hilfe zur
Selbsthilfe**
von Norbert Berthold, 2002
erschieden in: Raddatz, G.: *Bürgernah fördern und fordern: Konzepte für eine
effiziente Arbeitsvermittlung und Grundsicherung*; Beiträge zu einer gemeinsamen
Tagung der Stiftung Marktwirtschaft und der Hessischen Landesregierung, Berlin
2003, S. 11-20.
- Nr. 58 **Sozialhilfe im wettbewerblichen Föderalismus: Erfahrungen der USA, Lehren für
Deutschland**
von Norbert Berthold und Sascha von Berchem, 2002
erschieden in: Raddatz, G.: *Bürgernah fördern und fordern: Konzepte für eine
effiziente Arbeitsvermittlung und Grundsicherung*; Beiträge zu einer gemeinsamen
Tagung der Stiftung Marktwirtschaft und der Hessischen Landesregierung, Berlin
2003, S. 91-114.
- Nr. 59 **Die betriebliche Weiterbildung im organisatorischen Wandel,**
von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2002.
- Nr. 60 **Unemployment in Germany: Reasons and Remedies,**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 2002
erschieden in: *CESifo working paper series, 871*, München 2002.

- Nr. 61 **Wohlstand der Nationen oder wem nützt die Globalisierung?**,
von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2003.
- Nr. 62 **Die Sozialhilfe zwischen Effizienz und Gerechtigkeit – wie kann der Spagat
gelingen?**,
von Norbert Berthold und Sascha von Berchem, 2003
erschienen in: Berthold, N.: Theorie der sozialen Ordnungspolitik, Stuttgart 2003, S.
137-157.
- Nr. 63 **Europas Kampf gegen die Arbeitslosigkeit – was bewirken die Strukturfonds?**,
von Norbert Berthold und Michael Neumann, 2003
- Nr. 64 **Betriebliche Bündnisse für Arbeit - Gratwanderung zwischen Tarifbruch und
Tariftreue**
von Norbert Berthold, Marita Brischke und Oliver Stettes, 2003
- Nr. 65 **Mehr Effizienz und Gerechtigkeit: Wege zur Entflechtung des Sozialstaates**
von Norbert Berthold, 2003
- Nr. 66 **Job-AQTIV, Hartz, Agenda 2010 – Aufbruch zu neuen Ufern oder viel Lärm um
Nichts?**
von Norbert Berthold und Sascha von Berchem, 2003

unter folgender Adresse stehen die Beiträge im pdf-Format zum Download bereit:
<http://www.wifak.uni-wuerzburg.de/wilan/wifak/vwl/vwl4/publik/diskuwue.htm>