

Gunther Tichy

Flexicurity – ein an seiner Umsetzung scheiterndes Konzept

Flexicurity – ein an seiner Umsetzung scheiterndes Konzept

Flexicurity wird als "integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt" von der EU wie von der wirtschaftspolitischen Diskussion als Instrument zur Überwindung der gegenwärtigen Arbeitsmarktschwäche gesehen. In der Praxis wurde "Flexicurity" zumeist in der Form einseitiger Deregulierung der Zeitverträge realisiert, ohne die soziale Absicherung der davon Betroffenen zu verbessern. Es entstanden duale Arbeitsmärkte, die primär zur Substitution permanenter durch Zeitverträge führten und auf Beschäftigung, Produktivität und Ausbildung eher negativ wirkten. Statt als Sprungbrett für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu dienen, diskriminieren sie Jugendliche massiv. Österreich folgte dem Trend zur Flexicurity nur eingeschränkt; die Unterschiede in der Regulierung von permanenten und Zeitverträgen sowie der Dualisierungsgrad sind geringer als in anderen OECD-Ländern.

Flexicurity – A Concept Doomed to Failure

Flexicurity, an "integrated strategy to simultaneously strengthen flexibility and security in the labour market", is perceived both by the European Union and in economic policy discussion as a tool to overcome current weaknesses in the labour market. In actual practice, flexicurity was typically implemented in the form of deregulating temporary employment contracts without improving the social security situation of those affected by such contracts. The result was dual labour markets which chiefly substituted permanent employment contracts by temporary ones and had a rather negative effect on employment, productivity and training. Instead of offering a launch pad for entry into the labour market they act as a barrier for the young. Austria was rather lukewarm in following the trend towards flexicurity; here the differences in the regulations governing permanent and temporary contracts are fewer and the dualisation rate is lower than in other OECD countries.

Kontakt:

Univ.-Prof. i.R. Dr. Gunther Tichy: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, Gunther.Tichy@wifo.ac.at

JEL-Codes: J328, J41, J48, L51 • Keywords: Dualer Arbeitsmarkt, Regulierung, Zeitverträge

Begutachtung: Thomas Leoni

Flexicurity ist ein politisches Konzept, das weder theoretisch klar definiert noch in einheitlicher Form realisiert ist. Nach der wenig konkreten Definition der EU ist Flexicurity "eine integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Sie soll den Bedarf der Arbeitgeber an flexiblen Arbeitskräften mit den Anforderungen der Arbeitnehmer an die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes vereinen, sodass diese keine langen Phasen der Arbeitslosigkeit fürchten müssen" (*Europäische Kommission*, o. J.). Die Wohlfahrtsverluste, die den Arbeitskräften durch geringeren Kündigungsschutz entstehen, sollen durch andere, sicherheitsschaffende Maßnahmen kompensiert werden (*Origo – Pagani*, 2009). Die Europäische Sozialagenda, die im Dezember 2000 vom Europäischen Rat in Nizza angenommen wurde, deklarierte Flexicurity zu einem Baustein des europäischen Sozialmodells und als wesentlichen Bestandteil des Lissabon-Prozesses; sie ist explizit in die Strategie Europa 2020 integriert. Zielsetzungen sollen effiziente und schnelle Übergänge in der Karriere eines Beschäftigten zwischen unterschiedlichen beruflichen Kompetenz- und Lebensbereichen und der Erwerb der dafür erforderlichen Kompetenzen sein¹⁾.

Tatsächlich könnte Flexicurity – richtig implementiert – mancherlei Vorteile bieten: Höhere Mobilität kann die Allokation verbessern, vor allem junge Arbeitskräfte wie Unternehmen mit hochwertiger Produktion können den für ihre Qualifikationen und Bedürfnisse geeigneten Arbeitsplatz leichter finden bzw. besetzen; die Wettbewerbs-

¹⁾ Siehe auch die Mitteilung der Europäischen Kommission (2007) sowie die Schlussfolgerungen des Rates (*Rat der Europäischen Union*, 2007) über die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz, die entsprechend den unterschiedlichen nationalen Kulturen der Mitgliedsländer zu implementieren sind.

fähigkeit kann gesteigert und die Arbeitslosigkeit gesenkt werden. Dem stehen allerdings auch beträchtliche Nachteile gegenüber: Erstens kann man angesichts der hohen psychologischen Belastung durch Arbeitslosigkeit nicht eine einfache (und billige) Substitution von Arbeitsplatzsicherheit durch soziale Absicherung annehmen. Zweitens kann es, entgegen der oben angeführten Definition der EU, nicht um die "Absicherung des speziellen Arbeitsplatzes" gehen (*safety from dismissal*), sondern bloß um die Sicherheit der Beschäftigung *als solcher* (*employability*), verbunden mit entsprechender finanzieller Absicherung. Drittens kann bei hoher Mobilität die allgemeine wie die unternehmensspezifische Humankapitalbildung beeinträchtigt werden, da die Unternehmen die Kosten einer Ausbildung scheuen, wenn sie damit rechnen müssen, dass die Arbeitskräfte nach deren Abschluss zur Konkurrenz wechseln. Viertens besteht die Gefahr überhöhter Mobilität mit entsprechend hohen Transaktionskosten (Suche, Einschulung usw.). Vor allem aber hat Flexicurity, in der Form wie sie zumeist umgesetzt wird, die Entstehung von dualen Arbeitsmärkten zur Folge, sodass es fünftens bestimmter Charakteristika des Arbeitsmarktes und der Regulierung bedarf, um die Vorteile der Flexicurity wirksam werden zu lassen. Insofern wird sie zumeist bloß als Second-best-Lösung (gegenüber einer vollen Liberalisierung mit breiter sozialer Absicherung) angesehen, und es gilt als fraglich, ob die Vorteile der höheren Flexibilität die Kosten rechtfertigen.

Im Folgenden werden zunächst die Bedeutung der Regulierung des Arbeitsmarktes und die daraus resultierenden Wirkungen auf Beschäftigung, Produktivität und Arbeitsplatz- bzw. Lebenszufriedenheit herausgearbeitet. Dabei wird besonderes Gewicht auf die Unterscheidung zwischen den potentiell positiven Folgen bei genereller Deregulierung sowie innovativer sozialer Absicherung und den eher negativen bei der üblichen Umsetzung gelegt. Der zweite Abschnitt beschreibt die negativen Folgen der üblichen Realisierung von Flexicurity auf Arbeitsplatz- und Lebenszufriedenheit, der dritte skizziert die Erfahrungen im Pionierland Dänemark. Abschließend wird die Regulierung des österreichischen Arbeitsmarktes generell sowie vor allem im Hinblick auf das Ausmaß seiner Dualität untersucht.

Die Arbeit zeigt, dass die praktische Umsetzung des grundsätzlich interessanten theoretischen Konzepts der Flexicurity in Form einer einseitigen Deregulierung der Zeitverträge mit kaum verbesserter sozialer Absicherung keines ihrer Ziele erreichen konnte. Es entstanden duale Arbeitsmärkte mit strikter Insider-Outsider-Trennung und negativen Folgen für Beschäftigung, Produktivität, Ausbildung und Lebenszufriedenheit. Die erhoffte Sprungbrettfunktion für (jugendliche) Neueinsteiger blieb weitgehend aus. In Österreich wurde die Regulierung von permanenten und Zeitverträgen nur eingeschränkt differenziert; die Dualisierung des Arbeitsmarktes ist demgemäß bloß schwach ausgeprägt, und ihre problematischen Folgen sind eher gering.

1. Unterschiedliche Folgen der Regulierung auf einheitlichen und dualen Arbeitsmärkten

Angesichts der vielfach kommunizierten Vorteile der Flexicurity, vor allem der Hoffnung auf Erhöhung der Beschäftigungssicherheit und Verringerung der Arbeitslosigkeit, und entsprechend dem weltweiten Deregulierungstrend wurde der Arbeitsmarkt in den meisten OECD-Ländern zumindest partiell dereguliert. Das Ausmaß der Regulierung (Employment Protection Legislation – EPL) wird zumeist mit dem Regulierungsindex der OECD (2013A, S. 76) gemessen, der 21 Komponenten betreffend Kosten und Komplexität des Verfahrens bei Kündigungen erfasst, getrennt nach permanenten, befristeten Verträgen und Leiharbeit. Die einzelnen Komponenten werden aggregiert und in Form eines sechsstufigen Notensystems dargestellt. Übersicht 1 zeigt das gegenwärtige Niveau der Regulierung und die Regulierungsdifferenz zwischen permanenten und Zeitverträgen ("Dualität") für einige Länder, an denen das Problem der Flexicurity untersucht werden kann.

Wie Übersicht 2 zeigt, erfolgte der überwiegende Teil der Deregulierung des Arbeitsmarktes bereits vor der finanzkrisenbedingten Zunahme der Arbeitslosigkeit. Angesichts des Widerstandes der geschützten Insider wurde anstelle einer generellen Deregulierung vielfach eine auf Zeitverträge beschränkte als der politisch am ehesten gangbare Weg einer Erhöhung der Flexibilität gesehen: Nach dem sechsstufigen

Regulierungsindex der OECD wurde die Regulierung der Zeitverträge zwischen 1985 und 2008 in den meisten Ländern um mindestens 1 Punkt gelockert, die der regulären hingegen bloß um etwa $\frac{1}{3}$ Punkt. Dabei entstanden recht unterschiedliche Kombinationen von Deregulierung regulärer und temporärer Arbeitsverträge, der Erleichterung von Leiharbeit, der sozialen Absicherung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Jahn et al., 2012, van Vliet – Nijboer, 2012). Seit 2008 hingegen blieb die Regulierung in den meisten Ländern unverändert; wenn überhaupt kam es zu einer leichten Angleichung der Regulierung von regulären und Zeitverträgen. Die soziale Absicherung wurde hingegen – Flexicurity-widrig – überall tendenziell eingeschränkt (siehe dazu Kapitel 1.4).

Übersicht 1: Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt 2013

	Unbefristete Verträge (1)	Befristete Verträge (2)	"Dualität" (3) = (1) – (2)
	OECD-Regulierungsindex EPL		
Österreich	2,4	1,7	0,7
Deutschland	3,0	0,7	2,3
Dänemark	2,3	2,3	0,0
Niederlande	3,0	1,0	2,0
Schweden	2,5	0,7	1,8
OECD	2,2	1,6	0,6

Q: OECD (2013A), S. 84, S. 88. 1 . . . schwache Regulierung, . . . 6 . . . starke Regulierung.

Übersicht 2: Regulierung des Arbeitsmarktes

	Permanente Verträge		Befristete Verträge		Regulierungsdifferenz	
	1985/2008	2008/2013	1985/2008	2008/2013	1985/2008	2008/2013
	Veränderung des OECD-Regulierungsindex EPL					
Österreich	- 0,5	0	0	0	- 0,5	0
Deutschland	+ 0,4	0	- 2,5	+	- 2,9	+
Dänemark	- 0,1	+ 0,1	- 1,6	0	- 1,5	+ 0,1
Niederlande	- 0,4	0	- 1,2	0	- 0,8	0
Schweden	0	0	- 3,2	0	- 3,2	0
EU 14 ¹⁾	- 0,3	-	- 1,1	+	- 0,8	+

Q: van Vliet – Nijboer (2012), OECD (2013A). – ¹⁾ Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden, Großbritannien.

Mit der asymmetrischen Regulierung wurden duale Arbeitsmärkte geschaffen, deren Teile voneinander weitgehend abgeschottet sind. Die von der Flexicurity erwarteten Vorteile blieben weitgehend aus: Statt als Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt zu wirken und die Arbeitslosigkeit zu senken, kam es primär zur Substitution permanenter durch Zeitarbeitsplätze. Auf den ersten Blick mag der Anteil der Zeitverträge mit etwa 9% in Dänemark, 10% in Österreich, 15% in Deutschland, 17% in Schweden und 18% in den Niederlanden gering erscheinen (OECD, 2013A, S. 98); in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen machte er jedoch in Deutschland mehr als die Hälfte, in Österreich ein Drittel und in Dänemark immerhin ein Viertel aus.

Abgesehen davon, dass die übliche Form der Deregulierung nicht zwangsläufig eine Erhöhung der Gesamtbeschäftigung sichert, müssen auch die Folgen auf die Beschäftigungsstruktur, die Produktivität, die Ausbildungsintensität und letztlich auch die Lebensqualität berücksichtigt werden (Europäisches Parlament, 2013)²⁾. Im Allgemeinen sind duale Arbeitsmärkte in allen diesen Punkten ineffizient. Sogar Leiharbeit erweist sich in gewissem Umfang als besser geeignet, die mit Flexicurity angestrebten Ziele mit geringeren unerwünschten Nebenwirkungen zu erzielen, als die iso-

²⁾ "The European Parliament could insist on avoiding labour market segmentation emphasising policy priorities such as appropriate initial and continuous training policies, particularly vocational training and education as well as lifelong learning, in addition to other policies to ease labour market segmentation, which is particularly detrimental to young people's labour market careers" (Europäisches Parlament, 2013, S. 95).

lierte Deregulierung temporärer Verträge. Dementsprechend wird die gegenwärtige Form der Flexicurity – einseitige Deregulierung der Zeitverträge – zunehmend in Frage gestellt. *Bentolilla et al.* (2012) sehen in ihr eine Second-best-Lösung (gegenüber einer vollen Liberalisierung), *Jahn et al.* (2012) halten es für fraglich, ob die Vorteile der höheren Flexibilität die Kosten rechtfertigen, und verschiedene Initiativen zielen darauf ab, die Regulierungsunterschiede zwischen permanenten und temporären Verträgen zugunsten eines einheitlichen Vertrages zu beseitigen, der einen mit der Beschäftigungsdauer steigenden Abfertigungsanspruch vorsieht (*Blanchard – Tirole*, 2003, *Cahuc – Kramarz*, 2005, und *Chéron*, 2007, für Frankreich; *Andrés et al.*, 2009, für Spanien; *Dolado et al.*, 2002, nach *OECD*, 2013A); Flexicurity würde dann besser funktionieren.

1.1 Flexicurity und Beschäftigung

Die Wirkung der üblichen Arbeitsmarktregulierung (EPL) ist aus theoretischer Sicht schon wegen der unterschiedlichen Regulierungsformen unbestimmt (*Bertola*, 1990). Betriebswirtschaftlich optimal reagieren die Unternehmen auf Regulierung sowohl mit einer Verringerung der Schaffung wie der Vernichtung von Arbeitsplätzen, was die Nettowirkung auf die *Beschäftigung* einschränkt. Empirische Studien zeigen zumeist mäßig beschäftigungssenkende Folgen strikter Regulierung (*Di Tella – McCulloch*, 2005, *Bentolilla – Bertola*, 1990, *Scarpetta*, 1996, *Elmeskov et al.*, 1998, *Jahn et al.*, 2012) bzw. eine gewisse Steigerung der Arbeitslosigkeit (*Amable et al.*, 2011). Junge Arbeitsuchende werden gegenüber älteren, erfahrenen Beschäftigten (*incumbents*) diskriminiert, die zumeist stärker geschützt sind (*Kugler et al.*, 2005, *Bassanini – Duval*, 2006, *Europäisches Parlament*, 2013).

Die *Mobilität der Arbeitskräfte* wird durch Regulierung zwar grundsätzlich beschränkt und verteuert, doch ist zu berücksichtigen, dass die Kosten der Personalfluktuations- und Umschulungskosten steigen, seltener Wechsel verschlechtert die Allokation. Wie *Bassanini – Garnero* (2013) anhand der Daten für 23 Branchen in 24 OECD-Ländern für die Periode 2000/2007 zeigen, ist die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels innerhalb der jeweiligen Branche ("within-industry job-to-job transition") umso geringer, je restriktiver die Regulierung (EPL) ist; vor allem betrifft das den Wechsel zu permanenten Arbeitsplätzen. Insofern hält Regulierung die Mobilitätskosten eher niedrig: Der Wechsel innerhalb der jeweiligen Branche führt zu geringer Vernichtung von Humankapital; ein Wechsel in andere Branchen lässt zwar Allokationsverluste entstehen, doch erfolgt er eher selten.

Flexible Arbeitsmärkte mit symmetrischer Regulierung aller Vertragstypen könnten somit zu höherer Beschäftigung mit einem marktbestimmten Anteil befristeter Verträge führen (*Kahn*, 2007, *Jahn et al.*, 2012). Arbeitskräfte wie Unternehmen könnten je nach ihren Bedürfnissen frei zwischen unbefristeten und befristeten Verträgen wählen. Die Löhne der befristeten Verträge wären in diesem Fall (anders als bei asymmetrischer Regulierung) allerdings höher als für unbefristete, um dem höheren Risiko der Arbeitskräfte wie der größeren Flexibilität der Unternehmen Rechnung zu tragen (*Green – Heywood*, 2011); tatsächlich sind die Löhne für befristete Verträge jedoch in den Ländern mit ausgeprägt dualem Arbeitsmarkt niedriger (*Booth et al.*, 2002; *Inanc*, 2010, zitiert nach *Europäisches Parlament*, 2013, S. 59)³.

Die positiven Wirkungen höherer Mobilität fehlen bei *einseitiger Liberalisierung temporärer Verträge*. Permanente werden bloß zu temporären Verträgen umgeschichtet, die bereits Beschäftigten zulasten der Arbeitsplatzsuchenden begünstigt⁴ und die Position der Arbeitskräfte generell verschlechtert. Die Umschichtung diskriminiert

³ In Großbritannien, dessen Arbeitsmarkt besonders wenig reguliert ist, sind die Löhne der Zeitarbeitskräfte tatsächlich höher als die der permanenten Arbeitskräfte (*Green – Heywood*, 2011, S. 119).

⁴ Wie *Kugler et al.* (2005) und *Balakrishnan – Berger* (2009) zeigen, ist die hohe Arbeitslosigkeit in Spanien vor allem auf die regulierungsbedingte Dualität des Arbeitsmarktes zurückzuführen; der Anteil der Zeitverträge stieg von einem Zehntel zu Beginn der Deregulierung (1984) auf ein Drittel in den frühen 1990er-Jahren.

überdies massiv zulasten der Jungen⁵): Dieckhoff – Steiber (2012) zeigen anhand der Daten für 19 EU-Länder für die Periode 1992/2007, dass eine Erhöhung des sechsstufigen OECD-Regulierungsindex (EPL) um eine Einheit die Beschäftigungsquote der 50- bis 55-Jährigen um 1,3 Prozentpunkte erhöhte, die der 25- bis 29-Jährigen hingegen um 2,6 Prozentpunkte senkte. Zwar finden junge Arbeitskräfte rascher einen Arbeitsplatz in Form von Zeit- und Leiharbeit, doch mit geringem Schutz (Boeri, 2011). Sie müssen vielfach Stellen annehmen, für die sie überqualifiziert sind (Verhaest – Omey, 2009), und die Bezahlung ist nicht höher, sondern geringer als in regulären Verträgen (Hagen, 2001). Junge Arbeitssuchende müssen diese Verträge akzeptieren, weil sie dadurch – angesichts der Folgen für eine künftige Beschäftigung – noch immer besser gestellt sind als durch Arbeitslosigkeit (Baert et al., 2012) und temporäre Arbeitsplätze auch eher finden⁶); sie nehmen dafür in Kauf, dass sie dabei kaum unternehmensspezifische Ausbildung erhalten (Berton et al., 2009, Berton – Garibaldi, 2012).

Die Folgen für die Ausbildung sind vor allem deswegen problematisch, weil Zeitverträge, entgegen den Absichten der Europäischen Kommission⁷), keineswegs das erwartete *Sprungbrett* für einen regulären, also zeitlich unbegrenzten Vertrag bieten. Das ist bestenfalls in einigen Ländern, in geringem Ausmaß und unter günstigen Voraussetzungen der Fall (Bruno et al., 2012). Abgesehen von der Art des Arbeitsmarktregimes (Righi – Sciulli, 2009, Garrouste – Loi, 2011, Caroleo – Pastore, 2007) bzw. der Regulierung(sdifferenzen) zwischen den Vertragsarten (Gagliarducci, 2005) kommt es vor allem auf die Unterstützung durch die Arbeitsmarktbehörden (Nunziata – Staffolani, 2007) und auf das Ausmaß aktiver Arbeitsmarktpolitik an (Brauns et al., 1999, Scherer, 2004). Am ehesten lässt sich eine gewisse Sprungbrettfunktion in den nordeuropäischen Ländern finden (z. B. Schweden; Holmlund – Storrie, 2002), in denen das Instrument nicht bloß zur rascheren Beschäftigung der Schulabgänger dient, sondern als ein breit eingesetztes Maßnahmenpaket der Arbeitsmarktpolitik fungiert, aber auch in den Niederlanden (Zijl et al., 2004) oder in Deutschland (Hagen, 2001). In Frankreich (Blanchard – Landier, 2002) und Spanien (Dolado et al., 2002) fehlt jeder Ansatz einer Sprungbrettfunktion – ganz im Gegenteil: Die Zeitarbeitskräfte sind in aufeinander folgenden Kurzarbeitsperioden unqualifizierter Arbeit (Barbieri – Scherer, 2009) gefangen, mit deren Dauer die Chance auf einen permanenten Arbeitsplatz sogar sinkt (García-Pérez – Muñoz-Bullon, 2007) – die Insider bleiben Insider und die Outsider Outsider. In den südeuropäischen Ländern (Quintini et al., 2007) brachte die Dualisierung weder eine Verringerung der Arbeitslosigkeit noch eine raschere Beschäftigung der Schulabgänger. Sie erhöhte zwar die Flexibilität des Arbeitsmarktes, doch zulasten der Jungen, der Frauen und der Ausbildung.

1.2 Flexicurity und Produktivität

Generell tendiert Arbeitsmarktregulierung – vor allem Beschränkung der Kündigungen – dazu, die Produktivität zu senken (Jahn et al., 2012, S. 120). Die Arbeitsproduktivität sinkt infolge der beschränkten Mobilität und der verzögerten Anpassung der Beschäftigung (Blanchard – Wolfers, 2000)⁸); zusätzlich sinkt aber auch die totale Faktorproduktivität (Autor et al., 2007, Bassanini et al., 2009, van Schaick – van de Klundert, 2013), da die Unternehmen, vor allem solche in allokatonsintensiven Sektoren, die Investitionen einschränken; Unternehmen mit Finanzierungsbeschränkungen

⁵) Das ist vor allem deswegen problematisch, weil die Jugenderfahrungen die Lebenseinstellung bestimmen: Jugendliche, die in einer Rezession arbeitslos aufgewachsen sind, glauben mehr an Glück als an Leistung, sind für Umverteilung und Interventionen, aber vertrauen weniger auf öffentliche Einrichtungen (Giuliano – Spilimbergo, 2009).

⁶) Berton – Garibaldi (2012) für Italien, de Graaf-Zijl et al. (2012) für die Niederlande und Bover – Gomez (2004) für Spanien; hingegen ist ein analoger Effekt in Frankreich (Blanchard – Landier, 2002) oder den USA (Hotchkiss, 1999) nicht festzustellen.

⁷) "Flexicurity lässt sich definieren als integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Bei der Flexibilität zum einen geht es um erfolgreiche "Übergänge" im Laufe des Lebens: von der Schule ins Arbeitsleben, von einer Arbeitsstelle zur anderen, zwischen Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit und Beschäftigung sowie von der Berufstätigkeit in den Ruhestand" (Europäische Kommission, 2007).

⁸) Die Verteilung wird allerdings gleichmäßiger (Jahn et al., 2012).

sind davon besonders betroffen (Cingano et al., 2010). Dementsprechend tendiert generelle Deregulierung dazu, die Produktivität zu erhöhen, vor allem in den alloka-tionsintensiven Branchen, ohne allerdings die Löhne nennenswert zu beeinflussen (Boeri, 2011, OECD, 2012), was die Gewinne steigen lässt. Eine auf die Deregulierung von Zeitverträgen beschränkte Liberalisierung hingegen senkt die Produktivität (Bassanini et al., 2009), vor allem wenn der Anteil der Zeitverträge ein bestimmtes Ausmaß übersteigt (Hirsch – Mueller, 2012). Dolado – Stucchi (2008) zeigen, wie die spanischen Reformen, die die Nutzung temporärer Verträge erleichterten, Allokation und Produktivität jedoch verschlechterten. Das hängt neben den oben angeführten Gründen einerseits damit zusammen, dass betriebliche wie überbetriebliche Ausbildung vernachlässigt wurde (Brunello, 2006), andererseits dass dadurch Niedriglohn-branchen relativ bessergestellt wurden und Produktivitätsfallen entstanden.

1.3 Flexicurity und Volatilität

Flexicurity soll den Arbeitsmarkt flexibler machen, einerseits um durch leichteren Wechsel des Arbeitsplatzes das Matching (Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und Qualifikation) und die Allokation zu verbessern, andererseits um das Arbeitsplatzangebot der Unternehmen zu stimulieren, die befürchten, neu aufgenommene Arbeitskräfte bei schwächerer Nachfrage nur schwer wieder kündigen zu können. Grundsätzlich steigert somit höhere Flexibilität Beschäftigung wie Produktivität. Wenn sie ein bestimmtes Ausmaß übersteigt, kehrt sich das allerdings um: Da die Unternehmen Ausbildungskosten scheuen, wenn sie damit rechnen müssen, dass die Arbeitskräfte nach der Ausbildung zur Konkurrenz wechseln, sinkt die Produktivität. Das gesamtwirtschaftlich optimale Ausmaß an Volatilität liegt daher unter der betriebswirtschaftlich optimalen; empirisch ist es allerdings nicht einfach zu quantifizieren.

Duale Arbeitsmärkte erhöhen die Volatilität (Saint-Paul, 1996), und zwar aus mehreren Gründen. Erstens steigt der Anteil der Zeitverträge, da befristete Arbeitsplätze einfacher zu finden sind und der Zwang für die Arbeitssuchenden größer ist, diese auch zu akzeptieren (Berton – Garibaldi, 2012); zweitens erhöhen Zeitverträge als solche die Volatilität, weil sie regelmäßig auslaufen. Drittens steigt die konjunkturbedingte Volatilität: Strikte Regulierung erschwert Kündigungen und verstetigt dadurch die Beschäftigung, wie Messina – Vallanti (2007) anhand der Daten für 14 europäische Länder zeigen; zugleich verringert strikte Regulierung allerdings auch die Strukturanpassung, die zur Überwindung der Konjunkturschwäche erforderlich ist.

Wie sehr das Ausmaß der Dualität des Arbeitsmarktes die Konjunkteinflüsse verstärkt, zeigt ein Vergleich der Entwicklung in Frankreich und Spanien. Beide Länder haben ähnliche Arbeitsmarktinstitutionen, und die Arbeitslosenquote lag vor der Rezession gleichermaßen bei etwa 8%, stieg dann aber in Frankreich auf 10% und in Spanien auf 23%. Fast die Hälfte des Unterschiedes führen Bentolila et al. (2012) auf die größere Regulierungsdifferenz zwischen permanenten und Zeitverträgen (Kosten einer Kündigung) sowie auf die laxere Handhabung der Zeitvertragsregulierung in Spanien zurück. Costain et al. (2010) wie Messina – Vallanti (2007) schätzen, dass die Arbeitslosenquote auf den bestehenden dualen Arbeitsmärkten um fast ein Viertel stärker schwankt als auf einem Markt mit einem einheitlichen Arbeitsvertragstyp. Insofern trugen die asymmetrische Deregulierung des Arbeitsmarktes und die daraus resultierende rasche Zunahme der Zeitverträge zur derzeit hohen Arbeitslosenquote erheblich bei. Jahn – Bentzen (2010) gehen von einem gewissen Selbstregelungsmechanismus aus: Da Arbeitslose bei günstiger Konjunkturlage eher glauben würden, rasch einen permanenten Arbeitsplatz zu finden, enge sich der Markt für Zeitverträge im Aufschwung automatisch ein. Das setzt allerdings nicht bloß einen kräftigen Aufschwung voraus, sondern zugleich auch eine deutlich niedrigere Arbeitslosenquote, als sie derzeit in den meisten Ländern besteht. Da sich überdies einmal entstandene Institutionen tendenziell verfestigen, sollte man eher auf regulatorische Beschränkungen von Zeitverträgen setzen als auf vermutete automatische Ausgleichskräfte.

1.4 Flexicurity und soziale Absicherung

Für die zweite Säule der Flexicurity, die soziale Absicherung, fehlt es nicht bloß an international vergleichbarer empirischer Evidenz, selbst das Konzept – Art und Umfang

der Kompensation – wird unzureichend diskutiert. Grundsätzlich sollte die negative Wirkung des verringerten Kündigungsschutzes auf die Arbeitsplatzsicherheit durch andere Maßnahmen kompensiert werden. Dass das mit finanziellen Mitteln kaum möglich ist, zeigen die Studien über Lebenszufriedenheit: Die Ersatzrate müsste ein Vielfaches des Einkommensverlustes ausmachen, um die psychologischen Folgen des Arbeitsplatzverlustes zu kompensieren (Blanchflower – Oswald, 2004, Boarini et al., 2012). Das Problem wird dadurch verschärft, dass selbst die generelle Verunsicherung schon vor der Finanzmarktkrise erheblich zugenommen hat (Tichy, 2005), was Soziologie und Politologie schon sehr viel früher thematisierten als die Volkswirtschaftslehre⁹⁾. Corneo (2014) illustriert das Verunsicherungspotential, das aus der zunehmenden und zunehmend dauerhaften Arbeitslosigkeit resultiert: Nur 2% der 1935 Geborenen machten bis zu ihrem 40. Lebensjahr die Erfahrung einer einjährigen Arbeitslosigkeit; unter den 1963 Geborenen waren es bereits 28%. Die Unsicherheit wird darüber hinaus immer intensiver wahrgenommen (Slovic, 1999). Unter diesen Voraussetzungen kann man nicht von einer *einfachen und unproblematischen* Substitution von Kündigungsschutz durch finanzielle Absicherung ausgehen. Es bedarf darüber hinausgehender Elemente, vor allem die Institutionen des Arbeitsmarktes betreffend; aktive Arbeitsmarktpolitik und das in Österreich und Deutschland jüngst verwendete Instrument der Kurzarbeit können als Beispiele angeführt werden; mehr dieser Art wäre erforderlich.

Übersicht 3: Finanzielle Unterstützung der Arbeitslosen

	Bruttoersatzrate ¹⁾		Nettoersatzrate ²⁾	
	1985	2007	1985	2007
	In %		In %	
Österreich	29,4	31,6	65,0	61,3
Deutschland	28,3	23,7	66,5	65,6
Dänemark	53,1	47,7	75,7	57,9
Niederlande	54,6	33,9	86,9	70,1
Schweden	27,9	32,4	82,2	64,3
EU 14 ³⁾	29,8	32,8	63,3	59,5

Q: van Vliet – Nijboer (2012). – ¹⁾ Bruttoeinkommen aus Arbeitslosenunterstützung in % des zuvor erzielten Bruttoerwerbseinkommens; ungewichteter Durchschnitt verschiedener Kombinationen von Erwerbseinkommen, Beschäftigungsperioden und Haushaltstypen. – ²⁾ Nettoeinkommen aus Arbeitslosenunterstützung in % des Nettoerwerbseinkommens; ungewichteter Durchschnitt der Ersatzrate für zwei Haushaltstypen (Single, Alleinverdiener mit zwei Kindern). – ³⁾ Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden, Großbritannien.

Entgegen dem Konzept der Flexicurity wurde der finanzielle Teil der sozialen Absicherung parallel zum Abbau des Kündigungsschutzes sogar *verringert*. Die diesbezügliche empirische Evidenz ist allerdings dürftig. van Vliet – Nijboer (2012) bieten zumindest grobe Ansatzpunkte für einen internationalen Vergleich der Arbeitslosenunterstützung (Übersicht 3). Die Bruttoersatzrate ergibt sich in ihrer Schätzung als ungewichteter Durchschnitt der Ersatzrate in verschiedenen Betroffenheitstypen (Einkommensniveau, Familienstand, Dauer usw.); die Nettoersatzrate, die auch Besteuerung, Familienleistungen usw. erfasst, bezieht sich auf einen durchschnittlichen Arbeiter zu Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode. Obwohl die beiden Maßzahlen nicht streng vergleichbar sind und bloß die Periode vor der Finanzmarktkrise betreffen, zeigen sie doch zweierlei: erstens dass die Bruttoersatzrate überall erheblich höher ist als die Nettoersatzrate und dass sich beide über die Zeit vielfach in unterschiedliche Richtung bewegen; zweitens dass die Implementierung der Flexicurity sehr einseitig erfolgte. Die Arbeitsmärkte wurden, wie Übersicht 2 zeigt, in der Periode 1985/2008 erheblich dereguliert, vor allem hinsichtlich der Zeitverträge, schwächer für reguläre Verträge. Die finanzielle Absicherung der Arbeitslosen wurde hingegen selbst in Dänemark und den Niederlanden, den zwei Ländern mit ausgebautem Flexicurity-System eingeschränkt; insofern darf man die generelle Deregulierung in dieser Peri-

⁹⁾ Luhmann (1988) spricht vom "Verlust des Systemvertrauens", Habermas (1985) von der "neuen Unübersichtlichkeit", Beck (1986) von der "Risikogesellschaft".

ode nicht als Flexicurity maskieren. In Österreich, wo die Deregulierung eher schwach, und in Deutschland, wo sie markant ausgeprägt war, war allerdings bloß ein mäßiger Sozialabbau zu verzeichnen. Entgegen mancher Evidenz dürfte sich in den hier untersuchten Ländern seither wenig geändert haben: Das Niveau von Regulierung und sozialer Absicherung änderte sich in der Finanzmarktkrise kaum; die auffälligste Anpassung war die Unterstützung von Kurzarbeit in Österreich, Deutschland und den Niederlanden (*Europäisches Beschäftigungsobservatorium, 2011*).

Österreichs Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Absicherung i. w. S. erreichen gerade den EU-Durchschnitt; in den Niederlanden und vor allem in Dänemark sind sie deutlich höher, in Deutschland erheblich niedriger. Das österreichische Ergebnis spiegelt zum Teil die niedrigere Arbeitslosenquote, die geringere Aufwendungen für Unterstützungszahlungen erfordert, zum Teil aber auch die mäßigen Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik, die durch höhere Aufwendungen für Frührenten nicht kompensiert werden.

Als ein relativ neues und vermutlich wirkungsvolles Instrument der sozialen Absicherung durch Verringerung der Arbeitsplatzunsicherheit in Österreich muss die *Kurzarbeitsunterstützung* durch die öffentliche Hand erwähnt werden. Sie beruht auf einer Einigung zwischen Gewerkschaft, jeweiligem Fachverband, AMS und Betriebsrat, in der die wesentlichen Details ausverhandelt werden. Da Kurzarbeit mit Lohnkürzungen verbunden ist, müssen die betroffenen Arbeitskräfte zustimmen. Die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung entspricht mindestens dem fiktiven Arbeitslosengeld für die ausgefallenen Stunden. Berücksichtigt werden darin der Wochen- bzw. der Monatsverdienst, der Alleinverdienerabsetzbetrag und die Zahl der Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird. Die Kurzarbeit ist stets befristet, kann in begründeten Fällen aber verlängert werden.

1.5 Flexicurity und Leiharbeit

Gegenüber Zeitverträgen hat Leiharbeit einige Vorteile: Die Wahrscheinlichkeit einer *Ausbildung* der Beschäftigten ist größer (*Autor, 2001, Bassanini – Brunello, 2007*): In Skandinavien haben etwa die Hälfte der Leiharbeitskräfte eine abgeschlossene sekundäre Ausbildung, in Südeuropa und den Niederlanden immerhin ein Drittel (*CIETT, 2012*). Ein relativ großer Teil der Leiharbeitskräfte hat einen permanenten Vertrag (*Übersicht 4*) und erhält damit zumeist auch dann eine gewisse Bezahlung, wenn sie gerade nicht "verliehen" sind. Leiharbeit bietet auch eher als Zeitverträge ein *Sprungbrett* in permanente Beschäftigung (*Jahn – Rosholm, 2012*). Wegen der tendenziell besseren Aus- und Weiterbildung und der höheren Flexibilität steigert Leiharbeit, im Gegensatz zu Zeitarbeit, die *Produktivität* zumindest auf kurze und mittlere Sicht; für einen längeren Horizont gilt das allerdings nicht, weil weniger Humankapital gebildet wird als auf Dauerarbeitsplätzen. Insofern finden *Hirsch – Mueller (2012)* für Deutschland einen U-förmigen Verlauf: Ein zu niedriger wie ein zu hoher Anteil der Leiharbeit senkt die Produktivität. Unter den Bedingungen wie in Deutschland wäre ein Anteil von rund einem Zehntel produktivitätsoptimal. Tatsächlich ist der Anteil allerdings viel geringer.

Übersicht 4: Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung 2006/2010

	Permanente Verträge	Befristete Verträge In %	Summe
Österreich	1,6	0,2	1,8
Deutschland	1,6	0,7	2,3
Dänemark	0,9	0,4	1,3
Niederlande	0,5	3,0	3,5
Schweden	0,7	0,4	1,1

Q: OECD (2013A), S. 89f.

Wie Leiharbeit auf die *Gesamtbeschäftigung* wirkt, ist unklar. Sicherlich dient sie in erheblichem Maße dem Ausgleich konjunkturbedingter Schwankungen (*CIETT, 2012*). Verglichen mit einer Situation, in der die Unternehmen aufgrund überwiegend permanenter Anstellungsverhältnisse und zur Wahrung des betrieblichen Humanka-

pitals ihre Beschäftigten im Abschwung nicht entlassen, wirkt die "Alternative" Leiharbeit eher negativ auf die Gesamtbeschäftigung. Verzichten die Unternehmen im Aufschwung hingegen auf die Einstellung zusätzlichen Fixpersonals aus Sorge, diese im Abschwung nicht oder nur zu hohen Kosten entlassen zu können, dann wirkt die Möglichkeit auf Leiharbeit auszuweichen beschäftigungssteigernd.

Probleme mit Leiharbeit können sich ergeben, wenn sie zu locker geregelt ist, sodass die Unternehmen permanente Arbeitsplätze durch dauerhafte Leiharbeit ersetzen. Vor allem in Deutschland, wo die Leiharbeitskräfte deutlich länger im jeweiligen Unternehmen tätig sind als in den meisten anderen Ländern (CIETT, 2012), dürfte das der Fall sein. Insofern darf die Leiharbeit nicht lockerer geregelt sein als permanente Verträge; vor allem muss die Zeitdauer des jeweiligen Einsatzes begrenzt sein, und Kettenverträge sollten unterbunden werden.

1.6 Zusammenfassung

Das Konzept der Flexicurity geht von einer Substituierbarkeit zwischen Arbeitsplatzsicherheit und sozialer Absicherung aus. Abgesehen davon, dass die Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit finanziell kaum kompensiert werden kann und daher durch andere Instrumente ergänzt werden muss, entsprach auch die Realisierung keineswegs dem Konzept: Statt mit *einer Zunahme* war die Deregulierung des Arbeitsmarktes mit *einer Abnahme* der finanziellen sozialen Absicherung verbunden, und die überproportionale Deregulierung der Zeitverträge ließ duale Arbeitsmärkte entstehen. In dieser Form der Umsetzung bewirkt Flexicurity primär eine Substitution von permanenten durch Zeitverträge, und die erhofften Vorteile verkehren sich in Nachteile für Beschäftigung und Produktivität; die Sprungbrettfunktion für Jugendliche bleibt aus.

Aus den Charakteristika der Flexicurity ergibt sich einerseits, dass sie mit dualen Arbeitsmärkten unvereinbar ist (d. h. dass unter diesen Voraussetzungen die Nachteile bei weitem überwiegen), andererseits dass Flexicurity mit symmetrischer (De-)Regulierung und entsprechender (über das Finanzielle hinausgehender) sozialer Absicherung zwar als Instrument der Ordnungspolitik zu empfehlen ist, als Instrument zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit in Krisen aber ungeeignet ist. Beide Erkenntnisse wurden in der Vergangenheit fast überall ignoriert.

2. Arbeitsplatz- und Lebenszufriedenheit auf dualen Arbeitsmärkten

Wie die Literaturübersicht zeigt, fördert Flexicurity in Form einer Bevorzugung von Zeitverträgen das Entstehen dualer Arbeitsmärkte und erreicht keines ihrer Ziele: keine Ausweitung der Beschäftigung, sondern Substitution permanenter durch Zeitarbeitsplätze, keine Einstiegshilfe in dauerhafte Beschäftigung, aber Senkung der Produktivität und Verstärkung der konjunkturellbedingten Schwankungen der Arbeitslosigkeit. Wie steht es aber um ihre Wirkung auf die Lebenszufriedenheit? Das Konzept der Flexicurity geht ja davon aus, dass die lockerere Regulierung durch höhere soziale Sicherheit kompensiert werden kann.

Die Folgen der Strenge sowie der Art und des Ausmaßes verschiedener Formen der Regulierung wie auch der Flexicurity auf die Arbeitsplatz- und Lebenszufriedenheit waren lange umstritten; striktere Regulierung als solche erhöht nach manchen Studien die Lebenszufriedenheit, nach anderen senkt sie sie. Gleichermaßen differieren frühere Studien über die Wirkung von unterschiedlichen Formen der Regulierung auf Arbeitsplatz- und Lebenszufriedenheit; Survey-Artikel sprechen von inkonsistenter und unklarer Evidenz (De Cuyper *et al.*, 2008, Jahn *et al.*, 2012). Ein Teil der Studien findet – erwartungsgemäß –, dass sich Beschäftigte mit permanentem Vertrag sicherer fühlen (Clark – Postel-Vinay, 2005) bzw. dass Zeitverträge die Zufriedenheit markant senken (Clark – Oswald, 1996, Origo – Pagani, 2009). Andere Studien hingegen finden keine zufriedenheitsmindernde Wirkung von Zeitverträgen (Bardasi – Francesconi, 2004, de Graaf-Zijl *et al.*, 2012, Green – Heywood, 2011), nicht zuletzt weil manche die geringere Zufriedenheit der Zeitarbeitskräfte mit deren geringerer Qualifikation erklären. Wie Sverke – Hellgren – Näswall (2006) und Knabe – Rätzl (2011) zeigen, hängt die Zufriedenheit eng mit der Arbeitsplatzsicherheit zusammen; das hilft je-

doch insofern kaum weiter, weil es auf die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit ankommt (Origo – Pagani, 2009, Jahn et al., 2012, Chadi – Hetschko, 2013), die von der tatsächlichen deutlich abweichen kann (Origo – Pagani, 2009, Tichy, 2014).

Inzwischen hat sich allerdings gezeigt, dass die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Flexicurity und Zufriedenheit differenzierter gestellt werden muss: Es kommt erstens nicht bloß auf die Regulierung, sondern auf die Relation von Regulierung (Kündigungsbeschränkungen) zu sozialer Absicherung (Arbeitslosenunterstützung usw.) an, zweitens auf den betrachteten Zeithorizont und drittens auf die Art der Regulierung.

Die Relation von *Kündigungsbeschränkungen zu Arbeitslosenunterstützung* ist insofern relevant, als beide zum Schutz der Arbeitskräfte vor Arbeitslosigkeit beitragen. Wie Clark – Postel-Vinay (2005) für 12 europäische Länder und Trevisan (2007) für Spanien zeigen, trägt die Höhe der Arbeitslosenunterstützung zum Sicherheitsgefühl durchaus bei; da aber in Ländern mit strikten Kündigungsbeschränkungen die Arbeitslosenunterstützung zumeist eher niedrig ist (Boeri et al., 2003), ist dort die Zufriedenheit trotz der strikteren Kündigungsbeschränkungen geringer. Maßgebend für die geringere Zufriedenheit ist somit nicht die Regulierung, sondern die mangelnde finanzielle Absicherung der Arbeitslosen.

Der *Zeithorizont* der jeweiligen Untersuchung ist insofern relevant, als das Finden eines (neuen) Arbeitsplatzes die Zufriedenheit sofort steigen lässt (Chadi – Hetschko, 2013); dieser "Honeymoon-Hangover"-Effekt (Boswell et al., 2005) klingt gemäß dem Adaptationseffekt allerdings rasch ab. Da in Ländern mit einem hohen Anteil von Zeitverträgen und Leiharbeit infolge der kurzen Laufzeit der Verträge Arbeitsplatzwechsel sehr viel häufiger stattfinden als in Ländern mit dominierenden Dauerarbeitsverhältnissen, hat dort der Honeymoon-Effekt größere Bedeutung; dementsprechend ist dort der Anteil von Beschäftigten, die zumindest kurzfristig zufrieden sind, höher.

Die wohl wichtigste Erklärung der unterschiedlichen Ergebnisse zur Arbeitsplatzzufriedenheit ist jedoch der je nach Regulierung *unterschiedliche Charakter der Zeitverträge*. In Ländern mit einheitlichen Vorschriften für unbegrenzte wie für Zeitverträge können wie erwähnt Arbeitgeber wie Arbeitskräfte die für ihre jeweiligen Bedürfnisse geeignete Form wählen. In diesem Fall, der etwa für die USA und Großbritannien mit ihrem wenig regulierten Arbeitsmarkt zutreffen dürfte, sind Arbeitskräfte mit Zeitverträgen keineswegs unzufriedener; sie haben diese Form bewusst gewählt, etwa weil sie in ihren Lebensplan besser passt oder wegen der höheren Bezahlung. Ganz anders auf dualen Arbeitsmärkten, also bei deregulierter Zeitarbeit: Dort gelingt es den Arbeitgebern, die für sie günstigeren Zeitverträge durchzusetzen, solange es ein Überangebot an Arbeitskräften gibt. Den Arbeitskräften bleibt keine Wahlmöglichkeit; sie müssen die in diesem Fall stets auch finanziell weniger günstigen Verträge akzeptieren und sind natürlich weniger zufrieden.

3. Erfahrungen mit Flexicurity in Dänemark

Die an sich sehr weitgehend realisierte Flexicurity in Dänemark ist aus zwei Gründen als Referenzmodell wenig geeignet: Erstens wurde Flexicurity dort nicht als (ablaufpolitisches) Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geschaffen, sondern hat sich in einem langen Prozess der Sozialpartnerverhandlungen als ordnungspolitische Institution entwickelt (Burroni – Keune, 2011). Man bezeichnet Flexicurity in Dänemark als "Golden Triangle"¹⁰⁾. Neben liberaler Arbeitsmarktpolitik und großzügiger Arbeitslosenunterstützung gehört zu diesem Konzept als unverzichtbare dritte Komponente eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Charakteristisch ist nicht bloß, dass die dänische *Arbeitsmarktregulierung* im europäischen Vergleich relativ liberal ist, sondern vor allem dass die Zeitverträge nicht weniger strikt reguliert sind als permanente Arbeitsver-

¹⁰⁾ <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/>.

hältnisse; die Regulierungsunterschiede ("Dualität"; Übersicht 1) sind deutlich kleiner als in den europäischen Vergleichsländern.

Zweitens eignet sich Dänemark deswegen kaum als Referenzmodell, weil der Flexicurity-Ansatz mit steigender Arbeitslosigkeit auch dort eher eingeschränkt als ausgeweitet wurde. Die Regulierungsdifferenz zwischen regulären und Zeitverträgen wurde eher größer und die Ersatzrate brutto wie netto verringert. Allerdings gehört die Bruttoersatzrate nach den Schätzungen von *van Vliet – Nijboer (2012)* nach wie vor zu den höchsten in Europa, wenn auch die (durchschnittliche) Nettoersatzrate wegen des progressiven Charakters des Unterstützungssystems¹¹⁾ viel niedriger ausfällt (Übersicht 3)¹²⁾. Die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik wurden in Dänemark mit steigender Arbeitslosigkeit allerdings ausgeweitet (*van Vliet – Nijboer, 2012, S. 11*).

Die liberale Regulierung des dänischen Arbeitsmarktes schlug sich in einer höheren Mobilität nieder: Rund ein Viertel der außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigten wechselt jährlich den Arbeitsplatz¹³⁾; das geht vermutlich über das optimale Maß hinaus und dämpft die Produktivität¹⁴⁾. Dass die höhere Volatilität nicht die Unsicherheit erhöht und die Zufriedenheit der Arbeitskräfte dämpft, ist der großzügigen *Arbeitslosenunterstützung* und der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu danken. In diesem Zusammenhang kann nicht auf das dänische Modell der Arbeitslosenversicherung eingegangen werden, die grundsätzlich freiwillig ist und von den Sozialpartnern organisiert wird¹⁵⁾. Arbeitslose der untersten Lohngruppen erhalten bis zu 90% des letzten Einkommens; die höchstmögliche Bezugsdauer wurde allerdings schrittweise von vier auf zwei Jahre verkürzt. Wer keine Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosengeld aus der freiwilligen Arbeitslosenversicherung hat, kann jedoch ersatzweise von der jeweiligen Gemeinde eine recht hohe, bedarfsgesteuerte Sozialhilfe beziehen. Da der Kompensationsgrad der Arbeitslosenversicherung wie der Sozialhilfe gerade für jene sehr hoch ist, die das größte Arbeitsplatzrisiko tragen, ergibt sich eine entsprechend höhere Einkommenssicherheit.

Die *aktive Arbeitsmarktpolitik*, die dritte Säule der dänischen Flexicurity, wird von der politischen wie auch von der wissenschaftlichen Flexicurity-Literatur gerne übersehen. Dänemark gibt dafür etwa 1½% seines BIP aus. Nach Ablauf des ersten Jahres der Arbeitslosigkeit müssen Arbeitslose und Arbeitsagentur aktive Maßnahmen ergreifen, den unter 30-Jährigen soll bereits nach spätestens sechs Monaten ein Aktivierungsangebot gemacht werden. Bei Verweigerung kann das örtliche Jobcenter Sanktionen setzen.

Grundsätzlich hat sich der gewählte Ansatz in Dänemark bewährt. Lebens- und Arbeitszufriedenheit halten europäische Spitzenwerte: Auf einer vierstufigen Skala erreicht die Arbeitszufriedenheit in Dänemark mit 3,39 den höchsten Wert unter 31 europäischen Ländern, vor Großbritannien, Norwegen, der Schweiz sowie an fünfter Stelle Österreich mit 3,26 (*Hanglberger, 2010*). Die aktive Arbeitsmarktpolitik wird als erfolgreich beurteilt (*Blache, 2008*), wenn auch *Andersen – Svarer (2012)* den Ertrag relativ zum Aufwand in Frage stellen.

Verglichen mit Österreich (siehe Kapitel 4) ist das dänische System jedoch nicht ausgeprägt erfolgreicher. Die Arbeitslosenquote ist in Österreich deutlich niedriger (5%

¹¹⁾ Für den Umfang des Arbeitslosengeldes gilt eine Obergrenze. Je höher das Einkommen, desto geringer fällt daher die Lohnkompensation aus. Für gut verdienende Arbeiter bzw. Arbeiterinnen mit Fachausbildung oder Ingenieur bzw. Ingenieurinnen beträgt das Arbeitslosengeld in der Regel weniger als 60% des letzten Einkommens. Da die Gruppen mit dem niedrigsten Einkommen das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko tragen, sieht man es in Dänemark für angemessen an, dass diese Gruppen im Falle des Arbeitsplatzverlustes auch die höchste Lohnkompensation erhalten.

¹²⁾ Dabei ist allerdings zu beachten, dass *van Vliet – Nijboer (2012)* die im Folgenden erwähnte bedarfsgesteuerte Sozialhilfe nicht berücksichtigen (können).

¹³⁾ <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/>.

¹⁴⁾ Siehe dazu Kapitel 1.3.

¹⁵⁾ Dänemark sah nie eine gesetzliche Sozialversicherung vor, sondern ursprünglich rein private Vorsorgeeinrichtungen der Gewerkschaften und Berufsverbände. Erst im Jahr 1969 wurden diese einer begrenzten staatlichen Aufsicht unterworfen. 80% der Erwerbstätigen sind Mitglied in einer der über 30 (zumeist gewerkschaftsnahen) Arbeitslosenkassen.

gegenüber 7%), ebenso die Jugendarbeitslosenquote (9% gegenüber 13%), die Arbeitslosenquote der Älteren hingegen trotz Frühpensionierungen höher (25% gegenüber 19%). Die Mobilität der Arbeitskräfte ist in Österreich erheblich geringer: Bloß etwa 6% der Unselbständigen wechseln pro Jahr den Arbeitsplatz, verglichen mit 24% in Dänemark; der Anteil der Beschäftigten, die an einen Wechsel des Arbeitsplatzes denken, ist in Dänemark viermal so hoch wie in Österreich. Das Korrelat der geringeren Mobilität in Österreich sind eine längere Beschäftigungsdauer und bessere Aufstiegschancen im Betrieb (13% gegenüber 3%). Vor allem im Produktionsbereich ist in Österreich die Arbeitsproduktivität höher, und der Strukturwandel in Richtung Hochlohnbranchen ist rascher (OECD, 2013B).

Die Länderprüfung der OECD (2014) bestätigt Dänemarks günstige Position nach den meisten Dimensionen der Wohlfahrt. Allerdings habe die trotz hoher Forschungs- und Entwicklungsausgaben innovationsbedingt schwache Entwicklung der Produktivität die Einkommenslücke zu den führenden OECD-Ländern in letzter Zeit steigen lassen. Maßgebend dafür sei der geringe Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte im privaten Sektor, offenbar Folge der aus der hohen Mobilität resultierenden Ausbildungsprobleme. Auch kritisiert die OECD, dass die Beschäftigungsquote zwar hoch sei, die Anreize für Nichtbeschäftigte einen Arbeitsplatz anzunehmen jedoch gering wären; allerdings hätten die schrittweise Verkürzung der Dauer der Arbeitslosenunterstützung von vier auf zwei Jahre zwischen 2013 und 2017 sowie verschiedene Eingliederungsprogramme inzwischen teilweise Abhilfe geschaffen.

Insgesamt erscheint der dänische Flexicurity-Ansatz der Arbeitsmarktpolitik dem österreichischen jedenfalls nicht auffallend überlegen; allerdings wird im Folgenden gezeigt, dass sich der österreichische Ansatz vom dänischen weniger unterscheidet als von anderen europäischen, insbesondere vom deutschen.

4. Regulierung und dualer Arbeitsmarkt in Österreich

Wie die meisten anderen kennt auch der österreichische Arbeitsmarkt unterschiedliche Regulierungen für permanente, befristete und Leiharbeitsverträge. Im OECD-Vergleich erscheint die Regulierung jeweils mittelstark (Übersicht 5). Bezüglich der Regulierung individueller Kündigungen sowie befristeter Verträge hält Österreich den 9. Rang unter 23 OECD-Ländern, hinsichtlich kollektiver Kündigungen (infolge der Voranmeldungspflicht) Rang 11, hinsichtlich Leiharbeit Rang 16, was dem OECD-Durchschnitt entspricht. Der jeweils mittlere Rang in Bezug auf die Regulierung permanenter wie befristeter Verträge verschleierte allerdings, dass die "Dualität", die Differenz zwischen den Regulierungen beider Vertragsarten, in Österreich zwar stärker ausgeprägt ist als in Dänemark, aber schwächer als in vergleichbaren Ländern (Übersicht 5): Gemäß der sechsstufigen Notenskala der OECD erreicht Österreich hinsichtlich der Regulierung der individuellen Kündigung permanenter Verträge wie befristeter Verträge die relativ guten Noten von 2,4 und 1,7. Das weist auf eine relativ zu europäischen Vergleichsländern liberale Regulierung hin; obwohl befristete Verträge lockerer reguliert sind als permanente, ist die "Dualität" markant schwächer ausgeprägt als etwa in Deutschland¹⁶⁾. Daher sind auch schwächere Verzerrungen als in Deutschland oder in den Niederlanden zu erwarten, wenngleich stärkere als in Dänemark oder Finnland. Die OECD (2013B, S. 84) betont dementsprechend, Österreich habe "one of the most flexible employment protection legislations in Europe".

Im Einzelnen ist die Regulierung von kollektiven Kündigungen und Leiharbeit in Österreich relativ zu den Vergleichsländern eher strikt, hinsichtlich "notice and severance pay" sowie "procedural inconvenience" individueller Kündigungen hingegen relativ locker. Dänemark hingegen, das Bezugsland betreffend Flexicurity, reguliert "notice and severance pay" sowie Zeitverträge streng, "difficulty of dismissal" hingegen locker; insgesamt sind permanente Verträge in Österreich etwa in gleichem Maße ge-

¹⁶⁾ Das gilt auch, wenn man die Regulierung der kollektiven Kündigungen einbezieht (Spalte (8) in Übersicht 5).

regelt wie in Dänemark, Zeitverträge hingegen merklich lockerer. Die Ähnlichkeit der Position laut OECD-Regulierungsindex (EPL) und Dualitätsmaß ergibt sich somit aus recht unterschiedlichen Komponenten.

Übersicht 5: Arbeitsmarktregulierung 2013 im Detail

	Notice and severance pay (1)	Procedural inconvenience (2)	Permanente Verträge Difficulty of dismissal (3)	EPL (4) = (1) + (2) + (3)	Collective dismissal (5)	Gesamtnote (6) = (4) + (5)	Befristete Verträge (7)	"Dualität" (8) = (6) – (7)	Leiharbeit (9)
	OECD-Regulierungsindex EPL								
Österreich	0,9	2,5	3,0	2,0	3,2	2,4	1,7	0,7	2,5
Deutschland	1,8	3,5	2,8	2,7	3,8	3,0	0,7	2,3	2,7
Dänemark	2,1	3,0	1,2	2,0	2,9	2,3	2,3	0,0	1,2
Niederlande	1,7	4,0	2,8	2,9	3,2	3,0	1,0	2,0	1,5
Schweden	1,6	3,0	3,0	2,5	2,8	2,5	0,7	1,8	1,7
Finnland	1,1	2,8	3,4	2,4	1,8	2,1	2,0	0,1	1,9
Norwegen	1,0	2,5	3,2	2,2	2,8	2,3	3,5	- 1,2	3,3

Q: OECD (2013A), S. 78-90. 1 . . . schwache Regulierung, . . . , 6 . . . starke Regulierung.

Dass Zeitverträge in Österreich deutlich weniger reguliert sind als permanente, Leihverträge hingegen sogar strikter – damit aber auch strenger als Zeitverträge –, ist angesichts der relativ zu Leihverträgen größeren Problematik der Zeitverträge eine wenig vorteilhafte Lösung. Wie oben erwähnt und von einem Großteil der Literatur gefordert, wäre eine einheitliche Regulierung aller Formen von Arbeitsverträgen vorteilhaft oder jedenfalls ein Gefälle der Regulierungsstrenge von Zeit- über Leih- zu permanenten Verträgen. Insofern ist es problematisch, dass die Zahl der Zeitverträge in Österreich höher ist als die der Leiharbeitsverhältnisse: 2012 arbeiteten etwa 9½% der österreichischen Beschäftigten unter dieser Vertragsform (*Europäische Kommission*, 2014), somit mehr als 340.000 Personen. Leiharbeit hingegen leisteten knapp 80.000 Arbeitskräfte, weniger als 2½% der Beschäftigten insgesamt, davon 23.000 ausländische Arbeitskräfte (*Bundesarbeitskammer*, 2013). Im internationalen Vergleich sind das eher niedrige Werte; sie gewinnen jedoch an Dramatik, wenn man Altersverteilung und Dynamik berücksichtigt: Von den 15- bis 24-Jährigen sind nach *Eurostat* (2011, S. 27) in Österreich 35% im Weg von Zeitverträgen beschäftigt, mehr als in Dänemark (22%), aber erheblich weniger als in Deutschland (53%)¹⁷⁾. Zwischen 2002 und 2012 erhöhte sich der Anteil der Arbeitskräfte mit Zeitverträgen gemäß OECD¹⁸⁾ in Österreich von 7,4% auf 9,3% und in Deutschland von 12,0% auf 13,9% (in Dänemark sank er dagegen von 10,2% auf 8,5%); der Anteil der Leiharbeit stieg in Österreich gemäß *Bundesarbeitskammer* (2013) zwischen 2009 und 2012 um mehr als ein Drittel von 1,7% auf 2,3%.

Insgesamt sind die Verzerrungen durch asymmetrische Regulierung des Arbeitsmarktes in Österreich geringer als in den meisten anderen Ländern. Das traditionelle Modell des Dauerarbeitsplatzes konnte hier besser verteidigt werden: Die Beschäftigungsverhältnisse dauern hier selbst statistisch überdurchschnittlich lang (*OECD*, 2013B, S. 84f), tatsächlich wegen der Kündigungen mit Einstellungszusagen zum Teil noch länger (*Huber – Smeral*, 2006, *Stiglbauer*, 2006)¹⁹⁾. In der jüngsten Rezession blieben die Kündigungen unterdurchschnittlich (*Altomonte et al.*, 2012), weil man sich auf Kurzarbeit stützte. Bloß Unternehmen mit junger und/oder weniger qualifizierter Belegschaft bauten Personal ab; kleine und mittlere Unternehmen vermieden Kündigungen mittels Kurzarbeit und Arbeitsstiftungen (*Hözl*, 2012, zitiert nach *OECD*, 2013B, S. 83). Insofern überrascht auch wenig, dass die Zufriedenheit mit den Ar-

¹⁷⁾ Anders als in Österreich ist es daher dort gerechtfertigt, von einer – mit mäßig oder nicht honorierten Zeitverträgen bezahlten – "Generation Praktikum" zu sprechen.

¹⁸⁾ http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_I.

¹⁹⁾ Indiz dafür ist, dass 10% der österreichischen Unternehmen für 50% des "labour turnover" sorgen (*Pichelmann – Hofer*, 1999).

beitsbedingungen hoch ist (Eurofund, 2012). Allerdings ist das Bild des österreichischen Arbeitsmarktes, wie wohl auch anderswo, dadurch geschönt, dass ein Teil der Arbeitslosen in eine problematische Pseudo-Selbständigkeit gedrängt wurde.

5. Zusammenfassung

Flexicurity wird als "integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt" von der EU wie in der wirtschaftspolitischen Diskussion als Instrument zur Überwindung der gegenwärtigen Arbeitsmarktschwäche gesehen; dabei wird auf den angeblichen Erfolg dieses Instruments in Dänemark verwiesen. Tatsächlich dient dieses Konzept relativ geringer Arbeitsmarktregulierung und hoher sozialer Absicherung in Dänemark als ordnungspolitischer Rahmen, wurde jedoch nie als (ablaupolitisches) Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit eingesetzt. Vielmehr wurde mit steigender Arbeitslosigkeit die soziale Absicherung sogar eingeschränkt. In den anderen OECD-Ländern wurde "Flexicurity" in der Form einseitiger Deregulierung der Zeitverträge realisiert, ohne die soziale Absicherung der davon Betroffenen zu verbessern. Dadurch entstanden duale Arbeitsmärkte, die primär zur Substitution permanenter durch Zeitverträge führten und auf Beschäftigung, Produktivität und Ausbildung eher negativ wirkten. Statt als Sprungbrett für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu wirken, diskriminieren sie Jugendliche massiv.

Der Versuch, durch Deregulierung von Zeitverträgen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und Arbeitslosigkeit abzubauen, ist ein grundsätzlich falscher und kontraproduktiver Ansatz. Zeitverträge müssten eher strikter reguliert werden als permanente; sofern eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes für notwendig gehalten wird, ist Leiharbeit wohl ein weniger ungünstiger Ansatz. Doch auch sie darf nicht lockerer reguliert werden als permanente Verträge.

6. Literaturhinweise

- Altomonte, C., et al., The triggers of competitiveness: The EFIGE cross-country report, Brüssel, 2012, <http://www.bruegel.org/publications/publication-detail/view/738-the-triggers-of-competitiveness-the-efige-cross-country-report/>.
- Amable, B., et al., "The effect of employment protection and product market regulation on labour market performance. Substitution or complementarity?", *Applied Economics*, 2011, 43, S. 449-464.
- Andersen, T. M., Svarer, M., "Active labour market policies in a recession", *IZA Journal of Labor Policy*, 2012, 1(7), S. 1-7.
- Andrés, J., et al., "Job creation in Spain: Productivity growth, labour market reform or both?", BBVA Economic Research Department, 2009, (10/13).
- Autor, D. H., "Why do temporary help firms free general skills training?", *Quarterly Journal of Economics*, 2001, 116(4), S. 1409-1448.
- Autor, D. H., et al., "Does employment protection reduce productivity? Evidence from US", *Economic Journal*, 2007, 117, S. F189-F217.
- Baert, S., et al., Overeducation at the start of the career – Stepping stone or trap?, 2012, zitiert nach *Europäisches Parlament* (2013).
- Balakrishnan, R., Berger, H., Regional Economic Outlook – Comparing Recessions in Germany, Spain, and United Kingdom, *IMF Survey Magazine*, 2009, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/survey/so/2009/num111809a.htm>.
- Barbieri, P., Scherer, St., "Labour market flexibilization and its consequences in Italy", *European Sociological Review*, 2009, 25(6), S. 677-692, <http://esr.oxfordjournals.org/search?author1=Stefani+Scherer&sortspec=date&submit=Submit>.
- Bardasi, E., Francesconi, M., "The impact of atypical employment on individual well-being: Evidence from a panel of British workers", *Social Science & Medicine*, 2004, 58, S. 1671-1688.
- Bassanini, A., Brunello, G., "Barriers to entry, deregulation and workplace training", *IZA Discussion Paper*, 2007, (2746), <http://ideas.repec.org/s/iza/izadps.html>.
- Bassanini, A., Duval, R., "The determinants of unemployment across OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions", *OECD Economic Studies*, 2006, 42.
- Bassanini, A., et al., "Job protection legislation and productivity growth in OECD countries", *Economic Policy*, 2009, 58, S. 349-402.
- Bassanini, A., Garnero, A., "Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross industry data", *Labour Economics*, 2013, 21, S. 25-41.
- Beck, U., Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Suhrkamp, Frankfurt, 1986.

- Bentolila, S., Bertola, G., "Firing costs and labour demand: How bad is Eurosclerosis?", *Review of Economic Studies*, 1990, 57(3), S. 381-402.
- Bentolila, S., et al., "Two-tier labour markets in the great recession: France versus Spain", *Economic Journal*, 2012, 122, S. F155-F187.
- Bertola, G., "Job security, employment and wages", *European Economic Review*, 1990, 34(4), S. 851-879, http://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=de&user=4optmswAAAAJ&citation_for_view=4optmswAAAAJ:u-x6o8ySG0sC.
- Berton, F., et al., "Are temporary jobs a part of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data", Università degli Studi di Torino, Department of economics and public finance "G. Prato" Working Paper, 2009, (6).
- Berton, F., Garibaldi, P., "Workers and firms sorting into temporary jobs", *Economic Journal*, 2012, 122, S. F125-F154.
- Blache, G., Active labour market policies in Denmark: A comparative analysis of post-program effects, München, 2008, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/23168/>.
- Blanchard, O., Landier, A., "The perverse effects of partial labor market reform: Fixed duration contracts in France", *Economic Journal*, 2002.
- Blanchard, O., Tirole, J., "Contours of employment protection reform", MIT Department of Economics, Working Paper, 2003, (03-35).
- Blanchard, O., Wolfers, J., "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", *Economic Journal*, 2000, 110(462), S. C1-C33, <http://ideas.repec.org/a/ecj/econj/v110y2000i462pc1-33.html>.
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., "Well-being over time in Britain and the USA", *Journal of Public Economics*, 2004, 88(7-8), S. 1359-1386.
- Boarini, R., et al., "What Makes for a Better Life? The Determinants of Subjective Well-Being in OECD Countries – Evidence from the Gallup World Poll", OECD Statistics Working Papers, 2012, (2012/03), <http://dx.doi.org/10.1787/5k9b9tjm937-en>.
- Boeri, T., "Institutional reforms and dualism in European labour markets", in Ashenfelter, O., Card, D. (Hrsg.), *Handbook of labor economics*, Elsevier, Amsterdam, 2011, S. 1173-1236.
- Boeri, T., et al., "Protecting against labour market risk: employment protection or unemployment benefits", IZA Discussion Paper, 2003, (834).
- Boeri, T., et al., "Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers. Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC", IZA Research Report, 2013, (53).
- Booth, A., et al., "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?", *Economic Journal*, 2002, 112, S. F189-F213.
- Boswell, W. R., et al., "The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect", *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90, S. 882-892.
- Bover, O., Gomez, R., "Another look at unemployment duration: exit to a permanent vs. a temporary job", *Investigaciones Economicas*, 2004, 28(2), S. 285-314.
- Brauns, H., et al., "Education and unemployment: patterns of labour market entry in France, the United Kingdom and Germany", MZES Working Paper, 1999, (6).
- Brunello, G., "Workplace training and labour market institutions in Europe", CESifo DICE Report, 2006, 4(4), S. 33-41.
- Bruno, G. S., et al., "Stepping stones versus dead end jobs: Exits from temporary contracts in Italy after the 2003 reform", IZA Discussion Paper, 2012, (6746).
- Bundesarbeitskammer, *Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2013*, Wien, 2013.
- Burroni, L., Keune, M., "Flexicurity: A conceptual critique", *European Journal of Industrial Relations*, 2011, 17(1), S. 75-91.
- Cahuc, P., Kramarz, F., *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, Paris, 2005, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000092/index.shtml>.
- Caroleo, F. E., Pastore, F., "The youth experience gap: Explaining differences across European countries", Università di Perugia, Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica, 2007, 41.
- Chadi, A., Hetschko, C., "Flexibilisation without hesitation? Temporary contracts and workers' satisfaction", Freie Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Discussion Papers, 2013, (2013/3).
- Chéron, A., *Would a New Form of Employment Contract Provide Greater Security for French Workers? Critical analysis and proposals relating to Nicolas Sarkozy's employment contract project*, Nizza, 2007, http://www.adapttech.it/old/files/document/16075EDHEC_Position_P.pdf.
- CIETT, *The agency work industry around the world. Economic report, Edition 2012*, Brüssel, 2012.
- Cingano, F., et al., "The effects of employment protection legislation and financial market imperfections on investment: evidence from a firm-level panel of EU countries", *Economic Policy*, 2010, 25(61), S. 117-163.
- Clark, A. E., Oswald, A. J., "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, 1996, 61(3), S. 359-381, <http://ideas.repec.org/a/eee/pubeco/v61y1996i3p359-381.html>.
- Clark, A., Postel-Vinay, F., "Job security and job protection", CEP Discussion Paper, 2005, (678).
- Corneo, G., "Income equality from a lifetime perspective. Keynote Lecture", Jahrestagung der Nationalökonomischen Gesellschaft, Wien, 2014.
- Costain, J., et al., "Employment fluctuations in a dual labor market", Banco de España, Documentos de Trabajo, 2010, (1013).

- De Cuyper, N., et al., "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model", *International Journal of Management Reviews*, 2008, 10, S. 25-51.
- de Graaf-Zijl, M., et al., "Job satisfaction and contingent employment", *De Economist*, 2012, 160(2), S. 197-218.
- Dieckhoff, M., Steiber, N., "Institutional reforms and age-graded labour market inequalities in Europe", *International Journal of Comparative Sociology*, 2012, 53, S. 97-119.
- Di Tella, R., McCulloch, R., "The consequences of labour market flexibility: Panel evidence based on survey data", *European Economic Review*, 2005, 49, S. 1225-1259.
- Dolado, J. J., et al., "Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain", *Economic Journal*, 2002, 112(480), S. F270-F295.
- Dolado, J. J., Stucchi, R., "Do temporary contracts affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms", *IZA Discussion Papers*, 2008, 3832, <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp3832.html>.
- Elmeskov, J., et al., "Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD countries' experience", *Swedish Economic Policy Review*, 1998, 5(2).
- Eurofund, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2012.
- Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit bedeutet Flexicurity?, KOM(2007) 359 endgültig, Brüssel, 2007.
- Europäische Kommission, *Employment and Social Developments in Europe 2013* (21/01/2014), Brüssel, 2014, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=7684>.
- Europäische Kommission, Flexicurity, o. J., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=de>.
- Europäisches Beschäftigungsobservatorium, *Anpassung der Arbeitslosenunterstützungssysteme an den Konjunkturzyklus*, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Referat C1, Brüssel, 2011.
- Europäisches Parlament, Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union, Policy department A: Employment policy, *Combining the entry of young people in the labour market with the retention of older workers*, Brüssel, 2013.
- Eurostat, *Pocket Book Labour market statistics*. 2011 Edition, Luxemburg, 2011.
- Eurostat, *Labour market policy – expenditure and participants*. Data 2011, Luxemburg, 2014.
- Gagliarducci, S., "The dynamics of repeated temporary jobs", *Labour Economics*, 2005, 12(4), S. 429-448.
- García-Pérez, J. I., Muñoz-Bullon, F., "Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers", *Universidad Carlos III de Madrid, Business Economics Series Working Paper*, 2007, (07-38 08).
- Garrouste, Ch., Loi, M., "School-to-work transitions in Europe: Paths towards a permanent contract", *MPRA Working Paper*, 2011, (37167).
- Giuliano, P., Spilimbergo, A., "Growing up in a recession: Beliefs and the macroeconomy", *NBER Working Paper*, 2009, (15321).
- Green, C. P., Heywood, J. S., "Flexible contracts and subjective well-being", *Economic Inquiry*, 2011, 49(3), S. 716-729.
- Habermas, J., "Die neue Unübersichtlichkeit", *Kleine politische Schriften*, 1985, (V).
- Hagen, T., "Do temporary workers receive risk-premiums? Assessing the wage effects of fixed-term contracts in West-Germany by matching estimators compared with parametric approaches", *ZEW Discussion Paper*, 2001, (01/71).
- Hanglberger, D., "Arbeitszufriedenheit im internationalen Vergleich", *Leuphana Universität Lüneburg, FFB-Diskussionspapier*, 2010, (86).
- Hirsch, B., Mueller, St., "The productivity effect of temporary agency work: Evidence from German panel data", *Economic Journal*, 2012, 122, S. F216-F235.
- Holmlund, B., Storré, D., "Temporary work in turbulent times: The Swedish experience", *CESifo Working Paper*, 2002, (671).
- Hotchkiss, J. L., "The effect of transitional employment on search duration: a selectivity approach", *Atlantic Economic Journal*, 1999, 27(1), S. 38-52.
- Huber, P., Smeral, K., "Measuring worker flows", *Applied Economics*, 2006, 38(14), S. 1689-1695, <http://ideas.repec.org/a/taf/applec/v38y2006i14p1689-1695.html>.
- Jahn, E., Bentzen, J., "What drives the demand for temporary agency workers?", *IZA Discussion Paper*, 2010, (5333).
- Jahn, E., et al., "Feature: Flexible forms of employment: Boon or bane?", *Economic Journal*, 2012, 122, S. F115-F124.
- Jahn, E., Rosholm, M., "Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?", *IZA Discussion Paper*, 2012, (6405).
- Kahn, L. M., "Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996-2001", *Journal of Labour Economics*, 2007, 17(1), S. 1-15, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537109000591>.

- Knabe, A., Rätzl, St., "Scarring or scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk", *Economica*, 2011, 78(310), S. 283-293.
- Kugler, A., et al., Employment consequences of restrictive permanent contracts: Evidence from Spanish labor market reforms, 2005, http://www.uh.edu/~adkugler/Kugler_SR.pdf.
- Luhmann, N., *Die Wirtschaft der Gesellschaft*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1988.
- Martin, J. P., Scarpetta, A. St., "Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity", IZA Policy Paper, 2011, 27.
- Messina, J., Vallanti, G., "Job flow dynamics and firing restrictions: Evidence from Europe", *Economic Journal*, 2007, 117(521), S. F279-F301.
- Nunziata, L., Staffolani, S., "Short-term contracts regulations and dynamic labour demand: theory and evidence", *Scottish Journal of Political Economy*, 2007, 54(1), S. 72-104.
- OECD, *Employment Outlook 2012*, Paris, 2012.
- OECD (2013A), *Employment Outlook 2013*, Paris, 2013.
- OECD (2013B), *Economic Survey Austria*, Paris, 2013.
- OECD, *Economic Survey Denmark*, Paris, 2014.
- Origo, F., Pagani, L., "Flexicurity and job satisfaction in Europe: the importance of perceived and actual job stability for well-being at work", *Labour Economics*, 2009, 16, S. 547-555.
- Pichelmann, K., Hofer, H., "Austria: Long-term success through Social Partnership", International Labour Office, Employment and Training Papers, 1999, (52).
- Quintini, G., et al., "The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries", IZA Discussion Paper, 2007, (2582).
- Rat der Europäischen Union, *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten – Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates*, Brüssel, 2007, (SOC 476 ECOFIN 483).
- Righi, A., Sciulli, D., "The timing of the school-to-permanent work transition: A comparison across ten European countries", Università di Perugia, Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica, Quaderno, 2009, (65).
- Saint-Paul, G., *Dual labour markets: A macroeconomic perspective*, MIT Press, Cambridge, MA, 1996.
- Saint-Paul, G., "Understanding Labour Market Institutions", *World Economics*, 2000, 1(2), S. 73-87, <http://ideas.repec.org/a/wei/wldecn/16.html>.
- Scarpetta, S., "Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study", *OECD Economic Studies*, 1996, 26.
- Scherer, St., "Stepping-stones or traps? the consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy", *Work Employment and Society*, 2004, 18, S. 369-394.
- Slovic, P., "Trust, emotion, sex, politics and science: Surveying the risk-assessment battlefield", *Risk Analysis*, 1999, 19(4), S. 689-701.
- Stiglzbauer, A., "Wie "dynamisch" ist der österreichische Arbeitsmarkt?", *Wirtschaftspolitische Blätter*, 2006, (2), S. 143-169.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., *Job insecurity: A literature review*, National Institute for Working Life, Stockholm, 2006, http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf.
- Tichy, G., "Die 'Neue Unsicherheit' als Ursache der europäischen Stagnation", *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 2005, 6(3), S. 385-407.
- Tichy, G., "Happiness surveys: Exclusive guides for policy?", *European Journal of Economics and Economic Policies*, 2014 (erscheint demnächst).
- Trevisan, E., "Job security and new restrictive permanent contracts. Are Spanish workers more worried of losing their job?", Università Ca' Foscari Venezia, Department of Economics, Research Paper, 2007, (02-07).
- van Schaick, T., van de Klundert, Th., "Employment protection legislation and catching up", *Applied Economics*, 2013, 45(8), S. 973-981.
- van Vliet, O., Nijboer, H., "Flexicurity in the European Union: Flexibility for outsiders, security for insiders", MPRA Paper, 2012, (37012).
- Verhaest, D., Omey, E., "Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach", *Journal of Economic Psychology*, 2009, 30, S. 469-481.
- Zijl, M., et al., "Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until regular work", IZA Discussion Paper, 2004, (1241).