
Die Qualität der Arbeit: Ökonomische Theorie und wirtschaftspolitische Implikationen

Christian Ragacs, Monika Riedel, Ulrich Schuh, Caroline Wörgötter

1. Einleitung¹

Die Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen stellt seit dem Jahr 2000 einen Kernbestandteil der EU-Beschäftigungs- und Wohlfahrtspolitik dar, wobei die Europäische Kommission in die Qualitätsverbesserung hohe Erwartungen setzt: „Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität geht Hand in Hand mit Vollbeschäftigung, höherem Produktivitätswachstum und größerem sozialen Zusammenhalt.“² Hierbei bildet ein mehrdimensionaler Qualitätsansatz die Grundlage der Kommissionsstrategie. Eine Zwischenbilanz über die Implementierung des Qualitätsansatzes durch die Mitgliedstaaten fällt jedoch bescheiden aus.³ Große länderspezifische Unterschiede in der Schwerpunktsetzung und im Fortschritt bei der Implementierung des Qualitätskonzepts werfen Fragen hinsichtlich der Kohärenz des Qualitätsansatzes und einer zielgerechten Umsetzung durch die Mitgliedstaaten auf.

Ziel dieses Beitrages ist es, durch Zusammenführung der ökonomischen Forschung zur Arbeitsplatzqualität das Potenzial des Qualitätsansatzes der Kommission zu diskutieren. Der EU-Ansatz stellt ein ambitioniertes, multidisziplinäres Konzept mit unterschiedlichsten Ansatzpunkten dar. Die Europäische Kommission untergliedert die Qualität der Arbeit in zwei Hauptkategorien:⁴ Einerseits in spezifische Merkmale des einzelnen Arbeitsplatzes und andererseits in Arbeitsumfeld und Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, also in Aspekte des globaleren Arbeitsumfelds. In der Folge werden die einzelnen Elemente, die in diesen beiden Hauptkategorien Platz finden, als „Qualitätskomponenten“ und synonym dazu als „Kategorien“ oder „Bestimmungsfaktoren“ von Arbeitsplatzqualität bezeichnet. Hierbei weist die Europäische Kommission selbst allerdings schon auf die Schwierigkeit der Gewichtung zwischen diesen beiden Hauptkategorien und den einzelnen Komponenten der Qualität der Arbeit hin.⁵ Darüber hinaus werden von der Europäischen Kommission zwar potenzielle Ziel-

konflikte zwischen den einzelnen Komponenten der Arbeitsplatzqualität angesprochen, aber nicht näher ausgeführt.⁶

In diesem Beitrag fokussieren wir die Betrachtung auf ökonomische Aspekte der Qualität von Arbeitsplätzen. Hierbei wird den EU-Bezeichnungen entsprechend einerseits zwischen den Wirkungen spezifischer Merkmale eines einzelnen Arbeitsplatzes und andererseits den Bedingungen des Arbeitsmarktes und -umfeldes unterschieden. Die traditionellen Modelle der Arbeitsmarkt- und Wachstumstheorie arbeiten allerdings nicht mit dem Begriff „Qualität“, wie ihn die Europäische Kommission gebraucht. Darüber hinaus weisen die verschiedenen theoretischen Ansätze sehr unterschiedliche theoretische Zugänge auf, die teils ergänzende, teils aber auch konkurrierende Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen von Aspekten der Arbeitsplatzqualität liefern. Insofern muss sich dieser Beitrag auf die Diskussion sowohl ausgewählter ökonomischer Bestimmungsfaktoren zur Beschreibung der Qualität von Arbeitsplätzen als auch auf ausgewählte ökonomische Theorieansätze, mit deren Hilfe diese Wirkungen diskutiert werden, beschränken.⁷ Vom theoretischen Blickpunkt aus sind hier im Wesentlichen neben der traditionellen neoklassischen Firmentheorie die Humankapitaltheorie, die Effizienzlohntheorie, die Theorie diskriminierenden Verhaltens, die Theorie kompensierender Lohndifferenziale, die Informationstheorie (einschließlich Suchverhalten) und die Theorie des Gewerkschaftsverhaltens (einschließlich *Insider-Outsider-Ansätze*) zu nennen. Weiters untersuchen wir, inwieweit die analysierten Effekte kurzfristiger Natur sind, oder ob langfristige Wachstumseffekte bedingt werden. Entsprechend findet auch die so genannte „endogene“ Theorie des Wirtschaftswachstums Anwendung.⁸ Auf die jeweiligen Ansätze wird im Beitrag – soweit nötig – noch genauer eingegangen.

Der Aufbau dieses Beitrages gliedert sich wie folgt: In Kapitel zwei werden Grundlagen, Entwicklung und zentrale Elemente des Ansatzes der Kommission zur Verbesserung der Qualität der Arbeit und eine Bilanz der bisherigen Fortschritte dargestellt. In Kapitel drei wird anhand der ökonomischen Literatur eine Diskussion möglicher Wechselwirkungen zwischen den von der Europäischen Kommission angeführten Merkmalen der Qualität von Arbeitsplätzen vorgenommen. Konkret werden Wechselwirkungen zwischen den folgenden Komponenten der Qualität von Arbeitsplätzen diskutiert: Lohnhöhe, Stabilität von Arbeitsverhältnissen, wobei Stabilität die Dauer eines bestehenden Arbeitsverhältnisses beschreibt, Bildungsmöglichkeiten, die hier sowohl Aus- als auch Weiterbildung umfassen, und intrinsische Qualität, welche die subjektive Arbeitszufriedenheit beschreibt.

Der Ansatz der Europäischen Kommission geht von einem kausalen Zusammenhang zwischen objektiv beobachtbaren Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Niveau der einzelnen Merkmale der Qualität

der Arbeit aus. Kapitel vier untersucht diesen Zusammenhang und fragt, welche Rahmenbedingungen unterstützend auf die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität wirken können. Es werden also Einflussmöglichkeiten und Grenzen staatlicher Steuerungskapazitäten aufgezeigt. Konkret werden folgende Rahmenbedingungen diskutiert: Gleichbehandlung der Geschlechter bzw. Reduktion von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt generell (einschließlich einer Diskussion von Diskriminierung von Frauen außerhalb des Arbeitsplatzes am Beispiel von Kinderbetreuungsstellen); Regulierungen der Arbeitsbeziehungen anhand der Fallbeispiele Beschäftigungsschutz und Arbeitszeitregulierungen, und institutionelle Rahmenbedingungen der Lohnbildung einschließlich deren Wirkung auf Lohnhöhe und Beschäftigungsniveau.

Der von der Europäischen Kommission vertretene positive Kausalzusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Wirtschaftswachstum sowie zwischen Arbeitsqualität und Produktivität wird in Kapitel fünf dieses Beitrags anhand neuerer Literatur zu Wirtschaftswachstum hinterfragt. Im Konkreten wird die Wirkung folgender Qualitätskomponenten der Arbeit auf das Wachstum diskutiert: Bildungsmöglichkeiten, wobei hier sowohl Aus- als auch Weiterbildung diskutiert werden; Reduktion von Diskriminierung; und Existenz eines sozialen Dialogs (Lohnbildung im Verhandlungsprozess). Eine zusammenführende Diskussion der Theorieansätze (Kapitel sechs) soll abschließend eine differenzierende Einschätzung des Qualitätskonzepts der Kommission ermöglichen.

2. Qualität der Arbeit in der europäischen Beschäftigungsstrategie

2.1 Historischer Abriss der EU-Beschäftigungspolitik

Das Gerüst einer europäischen Beschäftigungsstrategie ist Mitte der 1990er Jahre auf Grund der Erfahrung rasch ansteigender Arbeitslosenzahlen im gesamten EU-Raum entstanden. Vorerst war die Beschäftigungspolitik ausschließlich Angelegenheit der Mitgliedstaaten der EU, und Aufgabe der Europäischen Kommission war es, die zwischenstaatliche Zusammenarbeit zu fördern. Rechtliche Kompetenzen erhielten die supranationalen Organe erst durch den in den Amsterdamer Vertrag von 1997 eingebauten Beschäftigungstitel. Dieser legte den Grundstein für die gemeinsame koordinierte Beschäftigungsstrategie, und ein hohes Beschäftigungsniveau wurde zu einem der Schlüsselziele der Union erklärt. Die Koordination der Beschäftigungspolitiken wurde einem Länderüberwachungsverfahren unterstellt.⁹ Auf messbare makroökonomische Zielsetzungen konnte man sich nicht verständigen, doch wurde das Ziel der Schaffung von Arbeitsplätzen primär durch die Lösung struktureller Be-

schäftigungsprobleme sowie eine beschäftigungswirksame, makroökonomische Politik verfolgt.¹⁰ Der Europäischen Rat von Lissabon im Jahr 2000 definierte ein konkretes Ziel für die europäische Beschäftigungspolitik: Die Schaffung von mehr als 20 Millionen Arbeitsplätzen in der EU 25 bis zum Jahr 2010.¹¹

2.2 Der Ansatz der Europäischen Kommission zur Qualität der Arbeit

Der qualitative Aspekt der Schaffung von Arbeitsplätzen wurde beim Europäischen Rat von Lissabon im Jahr 2000 als politische Priorität in die Beschäftigungsstrategie der EU aufgenommen: Nicht nur eine größere Zahl, sondern auch bessere Arbeitsplätze müssten geschaffen werden, um „das Ziel, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu machen“,¹² zu erreichen. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für den Zeitraum 2003-2005 erklärten die Qualität der Arbeit zu einem der übergreifenden Querschnittziele, welche Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie verstärkter sozialer Zusammenhalt und soziale Eingliederung lauteten. Der Beschäftigungsbericht 2003/2004 betont das Festhalten an der Qualität der Arbeit als wesentliche Zielsetzung.¹³

Der qualitativen Aufwertung von Arbeitsplätzen schreibt die Kommission positive Effekte auf die Produktivität, die Gesamtbeschäftigungsquote sowie die gezielte Einbindung bestimmter Personengruppen in den Arbeitsmarkt, eine gesteigerte Anpassungsfähigkeit und Zugangserleichterungen zu.¹⁴

Durch eine verbesserte Dynamik in Richtung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze erhöht sich auch die Quantität der Beschäftigung, so die Annahme der Kommission. Nachhaltiges Beschäftigungswachstum basiere somit auf hoher Arbeitsplatzqualität.¹⁵ Erstens trage eine höhere Arbeitsplatzqualität zu einem Anstieg des Arbeitskräfteangebots bei. Zweitens setze bei Arbeitsplätzen mit geringer Qualität ein Teufelskreis ein, der mit Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und sozialer Ausgrenzung endet. Arbeitsplätze geringer Qualität könnten zwar ein Mittel zur Wiedereingliederung von Personen in den Arbeitsmarkt darstellen. Doch erst durch geringere Abgänge aus qualitativ geringwertiger Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit verbunden mit gleichzeitigen Verbesserungen der qualitativen Aufwärtsdynamik komme es zur Erhöhung der Beschäftigungsleistung, und darüber hinaus zur verbesserten sozialen Eingliederung.¹⁶

Der Ansatz der Kommission besagt weiter, dass auch Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sich gegenseitig bedingen. Durch den Anstieg der Beschäftigung auf Arbeitsplätzen höherer Qualität steige das Produktivitätsniveau. Ein spezifisches Potenzial zur Produktivitätssteigerung

durch Arbeitsplatzqualität sieht die Kommission in der Investition in Humankapital und Weiterbildung sowie in der Adaption neuer Formen der Arbeitsorganisation, darunter flexiblere Arbeitsmethoden, stärkere Beteiligung der ArbeitnehmerInnen und neue Systeme der Belohnung und Leistungsmessung. Ebenso können laut Kommission der soziale Dialog und die Arbeitsbeziehungen erheblich zur Verbesserung der Produktivität beitragen.¹⁷ Ausgegangen wird hierbei von einem starken positiven Zusammenhang zwischen der subjektiv berichteten Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsleistung.¹⁸

2.3 Bestimmung von Arbeitsplatzqualität

Zur Bewertung der Qualität der Arbeitsplätze entwickelte die Europäische Kommission einen mehrdimensionalen Ansatz. Ausgangspunkt war die Bestimmung objektiver Arbeitsplatzqualität über drei Merkmale, nämlich Bezahlung – gemessen am Stundenlohn – als Indikator für die Produktivität, Arbeitsplatzsicherheit, sowie Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Doch wies die Kommission darauf hin, dass diese Faktoren die Arbeitsqualität nicht gänzlich bestimmen könnten. Zu berücksichtigen seien neben den objektiven Merkmalen der Beschäftigung auch die Charakteristika des/der Arbeitnehmers/in, die Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmerkompetenz und Arbeitsplatzanforderungen und die subjektive Bewertung der Merkmale durch den/die ArbeitnehmerIn selbst. In der Folge wurden weitere Qualitätskomponenten in das Konzept integriert.

Zwei der insgesamt zehn Komponenten zur Bestimmung der Qualität der Arbeit beschreiben Merkmale des Arbeitsplatzes: 1.) Intrinsische Arbeitsplatzqualität (die Arbeitszufriedenheit vermittelt) sowie 2.) Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung (basierend auf stabilen Arbeitsverhältnissen); die weiteren Komponenten beziehen sich auf das Arbeitsumfeld und die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt: 3.) Gleichstellung der Geschlechter, 4.) Arbeitsschutz, 5.) Flexibilität und Sicherheit, 6.) Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt, 7.) Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, 8.) Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung, 9.) Diversifizierung und Nichtdiskriminierung, 10.) Gesamtwirtschaftsleistung.¹⁹

2.4 Bewertung des Fortschrittes der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Zielsetzung Arbeitsplatzqualität

Auf Basis der genannten Qualitätskomponenten bewertete die Kommission jüngst die Fortschritte der Mitgliedstaaten in der Verbesserung der Qualität der Arbeit.²⁰ Während das Beschäftigungswachstum Anfang

2003 zum Stillstand kam, beurteilt der Bericht die Leistungen der Mitgliedstaaten in bezug auf die Qualität der Arbeitsplätze als „ermutigend“.²¹ Genannt werden Fortschritte in den Bereichen Bildung und Qualifizierung, Gleichbehandlung der Geschlechter und Arbeitssicherheit. Die erbrachten Leistungen werden im Bericht jedoch relativiert, beispielsweise „[zeigten sich] nur wenige Mitgliedstaaten (...) entschlossen, tatsächlich mehr und effizienter in ihr Humankapital zu investieren“.²² Der Bericht konstatiert hinsichtlich aller Komponenten Handlungsbedarf. Bezüglich einiger der Qualitätsaspekte meldet die Kommission großen Aufholbedarf, beispielsweise der Integration bestimmter Gruppen in den Arbeitsmarkt oder der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben.

Zudem betont die Kommission die beträchtlichen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in der Umsetzung des Querschnittziels Arbeitsplatzqualität. In der Implementierung können die einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Dieser Handlungsspielraum ermöglicht es ihnen, nicht nur ihre politischen Interessen einzubringen, sondern auch spezifische strukturelle Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Doch verringert die Konzentration auf einzelne Komponenten der Arbeitsplatzqualität auch die Möglichkeit zu synergetischen Effekten. „Nur wenige Mitgliedstaaten versuchen, im Rahmen eines umfassenden Ansatzes jede einzelne Qualitätsdimension aufzugreifen.“²³ Einige Mitgliedstaaten räumten dem Qualitätsaspekt grundsätzlich einen nur untergeordneten Stellenwert ein. Auch wurde das Ziel der Produktivitätssteigerung in vielen Mitgliedstaaten nicht mit Arbeitsplatzqualität verknüpft.²⁴ Die mäßigen Fortschritte veranlassten den Europäischen Rat zum Beschluss einer verstärkten Überwachung der einzelstaatlichen Leistungen und einer stärker länderspezifischen Orientierung der Empfehlungen. Die Arbeitsplatzqualität behielt ihre Vorrangstellung in den beschäftigungspolitischen Leitlinien.²⁵

Große länderspezifische Unterschiede in der Schwerpunktsetzung und im Fortschritt bei der Implementierung des Qualitätskonzepts werfen Fragen hinsichtlich der Kohärenz des Qualitätsansatzes und einer zielgerechten Umsetzung durch die Mitgliedstaaten auf. Im Folgenden werden diese Fragen auf Grundlage ökonomischer Literatur zur Qualität der Arbeit behandelt.

3. Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Merkmalen der Qualität der Arbeit

Im Standardmodell der (statischen) neoklassischen Theorie folgt aus der Profitmaximierung der Unternehmen, dass diese solange ArbeitnehmerInnen einstellen werden, bis der Nominallohn dem Wertgrenzprodukt des/der marginalen Arbeitnehmers/in entspricht, also solange die Perso-

Tabelle 1: Wechselwirkung zwischen den Merkmalen der Qualität der Arbeit nach ausgewählten Arbeitsmarkttheorien

	Auswirkung auf ...			
Wirkung von ...	Lohn	Stabilität	Aus- und Weiterbildung	Intrinsische Qualität
Lohn		Neoklass. Standardmodell, komp. Differenziale: - Effizienzlohn: im Effizienzlohnsektor +	kompensierende Differenziale: -	Effizienzlohn: je nach Ansatz: + bis - kompensierende Differenziale: -
Stabilität	kompensierende Differenziale: - Humankapital: +		Humankapital: +	
Aus- und Weiterbildung	Humankapital, Signalling: + kompensierende Differenziale: -	Humankapital: spezifisch: + allgemein: (-) Signalling: +		Humankapital: allgemein: +
Intrinsische Qualität	Effizienzlohn: im Effizienzlohnsektor: + kompensierende Differenziale: -			

nalkosten noch durch den Wert der produzierten Güter oder Leistungen gedeckt werden. Folglich wirkt ein hohes Nominallohniveau negativ auf die Beschäftigungschancen von ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Grenzprodukt und verringert damit die Stabilität (im Sinne einer durchgängigen Erwerbskarriere) der Beschäftigung. Wird dieser Modellrahmen um zusätzliche Aspekte wie beispielsweise Weiterbildungsmöglichkeiten erweitert, ergeben sich allerdings vielfältige Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Qualitätsmerkmalen von Arbeit.

Wie Tabelle eins zeigt, besteht im Querschnitt der in diesem Kapitel betrachteten Theoriestränge ein leichtes Überwiegen jener Mechanismen, die auf eine Vereinbarkeit eines hohen Niveaus von mehreren Qualitätsaspekten hinweisen (in der Tabelle mit „+“ gekennzeichnet). Effizienzlohn- und Humankapitaltheorie²⁶ weisen Paaren von Qualitätsaspekten tendenziell eine positive Beziehung bzw. eine Vereinbarkeit miteinander zu, sofern sie Aussagen über die Beziehung der entsprechenden Variablen-Paare überhaupt zulassen.

Die Tabelle enthält lediglich drei Minus-Zeichen als Symbol für die gegenläufige Wirkung zweier Qualitätsaspekte, die nicht durch kompensierende Lohndifferenziale erklärt werden, nämlich die bekannte negative Beziehung zwischen Beschäftigungs- und Lohnhöhe im neoklassischen Standardmodell, die bei Lohnschwankungen zu Beschäftigungsanpassungen und damit geringer Stabilität führt, eine negative Wirkung auf die intrinsische Qualität durch Kontrolleffekte bei Effizienzlöhnen und eine negative Wirkung auf die Beschäftigungsstabilität bei hohem allgemeinen Humankapital (die aber als höhere arbeitnehmerinduzierte Mobilität positiv zu interpretieren ist). Somit sind die negativen Beziehungen zwischen Qualitätsaspekten wohl als etwas weniger gut abgesichert anzusehen als die positiven Beziehungen, die sich zwar bei weitem nicht zwischen allen Variablen-Paaren, aber abgesichert durch mehrere theoretische Ansätze bzw. Kausalketten darstellen.

Nicht zuletzt, da einzelne Theorien in der Regel nur zur Erklärung der Beziehungen zwischen einzelnen Variablen-Paaren herangezogen werden können, ist eine allgemeine Aussage zur Vereinbarkeit von Qualitätsaspekten schwierig. Die Effizienzlohntheorie macht besonders deutlich, dass es verfehlt wäre, von einem homogenen Qualitätsbegriff auszugehen: Je nachdem, wie begründet wird, warum die Lohnhöhe sich auf die Produktivität der ArbeitnehmerInnen auswirkt, kann sich eine unterschiedliche Wechselwirkung mit anderen Qualitätsaspekten wie der intrinsischen Qualität der Arbeit ergeben. Im Folgenden wird ausgeführt, wie die Arbeitsmarkttheorien die in der Übersichtstabelle dargestellten Beziehungen begründen.

3.1 Kompensierende Lohndifferenziale

Die auf Adam Smith zurückgehende Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale²⁷ geht davon aus, dass ArbeitnehmerInnen Arbeitsplätze mit unvorteilhaften Bedingungen nur dann akzeptieren, wenn die Firma einen entsprechend höheren Lohnsatz anbietet. Die ArbeitnehmerInnen werden für die schlechteren Arbeitsbedingungen demnach monetär entschädigt. Die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale erlaubt damit – gewissermaßen definitionsgemäß – eine recht direkte Interpretation der Wechselwirkung zwischen Lohn und anderen Qualitätsmerkmalen, da sie gerade von der Überlegung ausgeht, dass anderweitige Nachteile finanziell abgegolten werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Erhöhungen der Qualität für die Firma mit Kosten verbunden sind.

Daher steht die Lohnhöhe in einem negativen Verhältnis zu den anderen Merkmalen, bzw. ist (neben der Produktivität) auch davon abhängig, als wie gut andere Merkmale eines Arbeitsplatzes empfunden werden: Schlechte Bedingungen erhöhen tendenziell den Lohn. Wird beispielsweise die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundene Verpflichtung zu ständiger Weiterbildung von den betroffenen Beschäftigten mehrheitlich als lästige Verpflichtung empfunden, müsste sie mit einem höheren Lohnniveau einhergehen; wird sie mehrheitlich als positiv erlebt, würde sie den Firmen Spielraum für Lohnreduktionen eröffnen. Gehen wir im Sinne der Qualitätsdiskussion der EU davon aus, dass Stabilität und Weiterbildung von den ArbeitnehmerInnen als positive Aspekte erlebt werden, ergibt sich somit ein tendenziell negativer Zusammenhang in allen Konstellationen.

Einschränkend muss aber erwähnt werden, dass die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale mit Ausnahme einiger weniger, auf spezielle Berufsgruppen bezogener Untersuchungen nur wenig empirische Bestätigung gefunden hat. Andererseits sind derartige Überlegungen der realen Arbeitswelt durchaus nicht fremd, wie die Beispiele von Nachtschicht-, Schmutz- oder Schwerarbeiterzuschlägen zeigen.

3.2 Effizienzlohntheorie

Die Effizienzlohntheorie stipuliert einen kausalen und positiven Zusammenhang, der vom Lohnsatz auf die Leistung der Beschäftigten wirkt. Es kann für Firmen daher durchaus optimal sein, einen höheren als den Wettbewerbslohn zu zahlen, solange die höheren Lohnkosten durch höheren Output und damit höheren Profit kompensiert werden. Bei allen üblichen Erklärungsvarianten für Effizienzlöhne²⁸ ergibt sich in der Regel gleichzeitig mit höheren Löhnen auch eine größere Stabilität des Arbeitsverhältnisses (und wenig Stabilität bei niedrigem Lohn). Auch andere Merkmale hoher intrinsischer Qualität des Arbeitsplatzes könnten zum gleichen

Zweck wie Effizienzlöhne von Gewinn maximierenden Unternehmern eingesetzt werden, und in diesem Sinne könnte die Übersichtstabelle durch positive Einträge für eine solche adaptierte Effizienzlohntheorie erweitert werden. Vorauszusetzen ist allerdings, dass das entsprechende Kriterium von ausreichend vielen (potenziellen) ArbeitnehmerInnen als ein Qualitätsmerkmal für Arbeitsplätze angesehen wird.

Andererseits postuliert die Effizienzlohntheorie auch negative Beziehungen zwischen einzelnen Aspekten intrinsischer Qualität und der Lohnhöhe: In der *Shirking*-Variante müssen im Effizienzlohnsektor etwa Kontrollen der Arbeitsintensität durchgeführt werden, um Bummeln sanktionieren zu können. Diese Kontrollen und die damit verbundene Kündigungsdrohung müssten sich negativ auf die intrinsische Qualität auswirken. Der *Gift Exchange*-Ansatz hingegen argumentiert mit den positiven Anreizen, die der – gemessen am Wettbewerbslohn – „zu hohe“ Effizienzlohn per se ausübt. Damit dürften in dieser Spielart der Effizienzlohntheorie Lohnhöhe und intrinsische Qualität komplementär zueinander sein.

Das Bild der Effizienzlohntheorie ist jedoch keineswegs von positiven Anreizen allein geprägt: Damit der Effizienzanreiz – sei es über die Lohnhöhe oder sei es über andere Merkmale – wirken kann, muss je nach Ansatz ein gewisses Droh- oder Belohnungspotenzial mit ihm verbunden sein. Ein Drohpotenzial bedingt allerdings, dass ein Abgleiten des/r Arbeitnehmers/in in Arbeitslosigkeit oder in ein Arbeitsmarktsegment möglich ist, das mit niedrigerem Lohnniveau oder schlechterer intrinsischer Qualität verbunden ist.

3.3 Humankapitaltheorie

Die Effekte von Aus- und Weiterbildung auf die individuelle Erwerbstätigkeit sowie die Finanzierung dieser Bildungsinvestitionen bilden die zentralen Themen der Humankapitaltheorie: Über den Erwerb von Bildung wird die individuelle Produktivität gesteigert, die sich wiederum auf die erzielbare Lohnhöhe auswirkt. Investieren Beschäftigte oder ihre Arbeitgeber in Weiterbildung, sinkt das Risiko für einen unfreiwilligen Verlust des Arbeitsplatzes bzw. können auch die Chancen steigen, bei anderen Firmen angestellt zu werden. In diesem Sinne sind die Merkmale Lohnhöhe und Arbeitsplatzstabilität in der Humankapitaltheorie gleichgerichtet, da beide von derselben Variable positiv abhängen, nämlich von Bildungsinvestitionen.

Umgekehrt werden bei längerem Verbleib im Arbeitsleben allgemein verwendbare Erfahrung und berufs- und firmenspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten gesammelt, die sich wiederum in einem höheren Lohnniveau niederschlagen. Somit geht auch eine positive Wirkung von der Stabilität

der Beschäftigung auf die Produktivität und das Einkommen aus. Gehen die beteiligten Akteure, Firmen und ArbeitnehmerInnen, davon aus, dass eine hohe Stabilität des Arbeitsvertrages zwischen Firma und Beschäftigten zu erwarten ist, müsste dies auch die Bereitschaft verstärken, in Weiterbildung zu investieren, sodass auch hier von einer komplementären Beziehung auszugehen ist.

Die Humankapitaltheorie unterscheidet zwischen schulischer Bildung (*Training off the Job*) und beruflichem Training (*Training on the Job*). Beide, egal ob generell oder vorwiegend firmenspezifisch anwendbar, erhöhen die Grenzproduktivität und damit (langfristig, d.h. oft erst nach Ablauf der Trainingsphase) das individuelle Lohnniveau. Bei spezifischem beruflichen Training wächst das Lohnniveau allerdings nicht in vollem Umfang der Produktivitätserhöhung, da der Ertrag hieraus mit dem Unternehmen geteilt wird.

Gerade diese Differenz erklärt aber die höhere Arbeitsplatzsicherheit bei Beschäftigten mit spezifischem Training: Bei fallenden Produktpreisen etwa fungiert die Differenz zwischen höherem Wertgrenzprodukt und Lohn als „Puffer“, und im Fall von konjunkturell bedingten Kündigungen werden bevorzugt ArbeiterInnen ohne ein derartig „abpufferndes“ spezifisches Training entlassen.²⁹ Spezifisches Training verringert im Gegenzug auch die freiwillige Mobilität der Beschäftigten, da sie die Lohnvorteile nicht in neue Beschäftigungsverhältnisse übertragen können. Beide Effekte gemeinsam resultieren in einer ausgeprägteren Stabilität von Arbeitsverhältnissen bei höherem Bildungs- und wohl auch Lohnniveau. Diese stabilitätserhöhende Wirkung ist jedoch kritisch zu sehen, wenn sie mit *Lock in*-Effekten verbunden ist, also zu einem längeren Verbleib in einer weniger gut passenden Arbeitsstelle führt.

Die Bildungskosten werden bei spezifischem Training vorwiegend von den Firmen getragen, bei allgemein einsetzbarem Training hingegen hauptsächlich von den ArbeitnehmerInnen, da Firmen das Abwandern ausgebildeter Arbeitskräfte vermeiden wollen. In jüngeren Arbeiten zur Humankapitaltheorie wurde inzwischen auch die Mitfinanzierung allgemeinen Trainings durch Gewinn maximierende Firmen thematisiert,³⁰ die ja im Standardmodell nicht begründet werden kann: Verschiedene Imperfektionen des Arbeitsmarktes können dazu führen, dass die Differenz zwischen Wertgrenzprodukt und bezahltem Lohn mit dem Humankapital/Training steigt.³¹

Die Humankapitaltheorie geht von der Vorstellung aus, dass über Bildung die Produktivität erhöht werden kann. Es bleibt anzumerken, dass die empirisch beobachteten Lohndifferenziale zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Bildungsniveaus auch ohne produktivitätssteigernden Effekt der Bildung erklärbar sind, nämlich dann, wenn Bildungsabschlüsse als Signal für die wahren Fähigkeiten herangezogen werden können. Hierzu ist es nicht notwendig, dass Bildung tatsächlich Produktivitätsstei-

gerungen bewirkt; es ist ausreichend, dass die wahren Fähigkeiten einzelner Beschäftigter für Firmen vor der Einstellung nicht ersichtlich sind, der Erwerb von Bildung aber für weniger fähige Menschen teurer ist (z. B. weil größere Mengen an Unterrichtsmaterial oder -zeit aufzuwenden sind oder die Anstrengung größer sein muss). Obwohl kein formaler Beweis angetreten wird, dass Lohndifferenziale nach Bildung auch auf Produktivitätssteigerungen durch Bildung und nicht etwa allein auf *Signalling*-Effekten beruhen, geht der Arbeitsmarktökonom George Borjas³² davon aus, dass die produktivitätssteigernde Wirkung relevant ist. Er begründet seine Einschätzung damit, dass nach wie vor teure Schul- und Universitätsbildung angeboten wird, und diese Bildungsinstitutionen noch wenig Konkurrenz durch andere Einrichtungen haben, die ähnliche „Signale“ auf billigere Weise anbieten. Außerdem müsste die empirisch zu beobachtende Korrelation zwischen Ausbildungsniveau und Lohnhöhe mit zunehmenden Arbeitsjahren abnehmen, wenn *Signalling* eine wichtige Rolle spielt. Zu ergänzen ist, dass wenn Bildung ein *Screening*-Instrument ist, dieses offenbar für Firmen billiger als andere aussagekräftige Instrumente (Aufnahmetests etc.) sein muss, da sie sonst Letztere einsetzen würden.³³

Beide Varianten, Bildung zur Produktivitätssteigerung und Bildung als *Screening*-Instrument zum Herausfiltern der von sich aus fähigeren Beschäftigten, erfüllen aus Sicht der produktiven Arbeitskraft ihren Zweck und ermöglichen ein höheres Lohnniveau. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sind hingegen Ausgaben für Bildung nur dann sinnvoll, wenn sie tatsächlich die Produktivität steigern. Wirkt Bildung lediglich als *Screening*-Instrument, werden fähige Beschäftigte zwar auch mit guter Wahrscheinlichkeit in zu ihren Fähigkeiten passende Arbeitsplätze „sortiert“, und sie arbeiten produktiver als in einer Welt ohne Bildung. Dieser Effekt des guten Zusammenpassens (*Matching*) zwischen Arbeitsplatz und ArbeitnehmerIn ist im Humankapitalmodell aber nur ein erwünschter Nebeneffekt, die Hauptmotivation für Bildung stammt aus der unterstellten produktivitätssteigernden Wirkung, die nach der *Signalling*-Theorie ja nicht stattfindet.

Nach der Humankapitaltheorie wie auch nach der *Signalling*-Theorie stellen sich somit die Merkmale der Arbeitsqualität als komplementär dar. Selbst wenn ein hohes allgemeines Humankapital negativ auf die Verweildauer im aktuellen Arbeitsplatz wirkt, ist dies eine Folge besserer Möglichkeiten, in andere Arbeitsplätze/Firmen zu wechseln, und damit ein Indiz für gesteigerte intrinsische Qualität.

4. Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und deren Einfluss auf die Merkmale der Qualität der Arbeit

Wie bereits in der Einführung dargelegt, unterstellt der Ansatz der Europäischen Kommission zur Bestimmung der Qualität der Arbeit einen kau-

salen Zusammenhang zwischen objektiv beobachtbaren Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Niveau der einzelnen Merkmale der Qualität der Arbeit. Auch bezüglich dieses postulierten Zusammenhangs ist einleitend festzuhalten, dass hierzu nur fragmentarische Evidenz vorliegt. Analog zur Vorgehensweise in Kapitel drei werden daher verschiedene theoretische Ansätze und dazugehörige empirische Evidenz dargestellt und im Hinblick auf deren Aussagen zu dieser Thematik diskutiert.

Tabelle zwei gibt einen Überblick über die aus der theoretischen und empirischen Arbeitsmarktliteratur abgeleiteten Wirkungen von Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt auf einzelne Qualitätsmerkmale von Arbeitsplätzen.

Tabelle 2: Einfluss der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt auf Merkmale der Qualität der Arbeit

	<i>Auswirkung auf ...</i>		
<i>Wirkung von</i>	Lohn	Stabilität	Weiterbildung
Gleichbehandlung der Geschlechter, Kinderbetreuung		Theorie des Arbeitsangebots: +/- Empirisch: +	+
Reduktion von Diskriminierung	+	+	
Kündigungsschutz	Effizienzlohntheorie: + Suchtheorie: <i>Insider +, Outsider -</i>	Effizienzlohntheorie: + Suchtheorie: <i>Insider +, Outsider -</i>	Suchtheorie: <i>Insider +</i>
Befristete Arbeitsverhältnisse	Suchtheorie: +	Suchtheorie: -	
Arbeitszeitregulierung, Überstundenzuschläge	<i>Insider</i> : + Standardmodell: -	<i>Insider</i> : -	
Rahmenbedingungen der Lohnbildung		Gesamtwirtschaftliche Koordinierung: +	

Wie aus Tabelle 2 sichtbar wird, weisen sowohl die theoretischen Überlegungen als auch die empirischen Befunde auf differenzierte Effekte der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt auf die Qualitätsmerkmale der Arbeitsplätze hin. Teilweise gibt es Hinweise darauf, dass bestimmte Rah-

menbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zwar einerseits positive Wirkungen auf die Qualität der Arbeitsplätze für beschäftigte „*Insider*“ zeigen, dass aber gleichzeitig der Zugang zu qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen für Randgruppen auf dem Arbeitsmarkt („*Outsider*“) dadurch verwehrt wird. Im Folgenden wird ausgeführt, wie die Arbeitsmarkttheorien die in der Übersichtstabelle dargestellten Beziehungen begründen.

4.1 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Diskriminierung oder fehlende Gleichbehandlung einzelner Gruppen von ArbeitnehmerInnen kann im Wesentlichen über zwei Kanäle wirken, die die Qualität der Arbeit betreffen: entweder indem den diskriminierten ArbeitnehmerInnen niedrigere Löhne gezahlt werden als vergleichbaren nicht-diskriminierten Beschäftigten oder indem Mitgliedern der diskriminierten Gruppen der Zugang zu Arbeitsplätzen erschwert wird, insbesondere bei qualitativ besseren Arbeitsplätzen. Beide Varianten beeinträchtigen nicht nur die individuell Betroffenen, sondern können auch aus makro-ökonomischer Perspektive negativ für den Arbeitsmarkt bzw. die Gesamtwirtschaft sein. Im Folgenden wird zwischen Diskriminierung auf der Nachfrageseite, d. h. Verhalten von Arbeitgebern, das benachteiligten Gruppen den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen verwehrt, und angebotseitiger Diskriminierung, die es den ArbeitnehmerInnen erschwert, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, unterschieden.

4.1.1 Arbeitsnachfrageseitige Diskriminierung

Im neoklassischen Grundmodell mit rationalen Akteuren und ausschließlich ihren Gewinn maximierenden Firmen kann Diskriminierung per definitionem nicht auftreten, da das Gewinnmaximum genau dann erreicht wird, wenn die Lohnhöhe der Grenzproduktivität entspricht. Die ökonomische Theorie liefert aber einige Varianten des neoklassischen Modells, anhand derer die Wirkung von Diskriminierung gezeigt und deren dauerhafter Bestand erklärt werden kann.

Ehrenberg und Smith³⁴ unterscheiden drei Theorieansätze der Diskriminierung von Frauen oder Minoritäten auf dem Arbeitsmarkt. Diskriminierung kann auf persönliche Präferenzen oder Vorurteile zurückgehen, wobei Arbeitgeber, Kunden oder Mitarbeiter die Zusammenarbeit mit entsprechenden Beschäftigten ablehnen. Dieser Ansatz geht auf Becker (1971) zurück. Ein zweiter Ansatz bezieht sich auf statistisch bedingte Präferenzen und meint das Verhalten von Arbeitgebern, mit bestimmten Gruppen verbundene Charakteristika auf einzelne Angehörige dieser Gruppe zu projizieren; dieser Erklärungsansatz beschreibt daher Diskriminierung auf Grund eines Informationsproblems. Ein dritter Theoriestrang geht

von der Vorstellung eines Wettbewerbs-Arbeitsmarktes aus und basiert auf dem Vorhandensein verschiedener nichtkompetitiver Kräfte auf dem Arbeitsmarkt. Eine Erklärung für Diskriminierung im engeren Sinn liefern diese Modelle in der Regel nicht: Die Ursache, warum z. B. Firmen/Kollegen/Konsumenten bestimmte Beschäftigte im Produktionsprozess bevorzugt wissen wollen, ist eher Gegenstand der Psychologie als der Ökonomie.³⁵ Lediglich der Ansatz der statistischen Diskriminierung kommt ohne die Annahme von Vorurteilen oder einschlägigen Präferenzen auf Seiten einer Gruppe von MarktteilnehmerInnen aus.

Modelle dualer Arbeitsmärkte bzw. *Crowding*-Modelle³⁶ legen dar, wie unterschiedliche Segmente des Arbeitsmarktes dauerhaft fortbestehen können, ohne dass es zu einer Angleichung der Lohnunterschiede bzw. der Beschäftigungshäufigkeit verschiedener Gruppen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Erklärungsansätze für das Bestehen von Barrieren zwischen Arbeitsmarktsegmenten stellen soziale Normen, angeborene oder erworbene Fähigkeiten bzw. unterschiedliche Angebotskurven dar.

Diskriminierung wirkt im Hinblick auf Lohnniveau und Beschäftigung der betroffenen Gruppe negativ. Das Beschäftigungsniveau in einem Markt mit Diskriminierung ist insgesamt niedriger als in einem Markt mit rationalen Akteuren. Treten Suchkosten auf dem Arbeitsmarkt auf, so führt Diskriminierung zusätzlich zu einer niedrigeren Produktivität der Arbeitsplätze, weil das Zusammenpassen zwischen offenen Stellen und Arbeit Suchenden verschlechtert wird.

4.1.2 Arbeitsangebotsseitige Diskriminierung

In der Europäischen Union liegt die Beschäftigungsquote der Frauen weiterhin deutlich unter jener der Männer. Darüber hinaus bleibt die Entlohnung der Frauen signifikant hinter jener der Männer zurück, wobei ein beträchtlicher Teil dieser Differenz nicht durch objektive Kriterien wie Ausbildungsunterschiede erklärt werden kann. Vor dem Hintergrund der demographischen Herausforderung und dem im Abkommen von Lissabon festgeschriebenen Ziel, die EU zum dynamischsten Wirtschaftsraum zu machen, kommt der Thematik der Arbeitsmarktintegration von Frauen erhöhte Bedeutung zu.

In diesem Zusammenhang ist zu thematisieren, inwieweit die Ausweitung der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen dazu beitragen kann, das Arbeitsangebot von Frauen auf den europäischen Arbeitsmärkten zu erhöhen. Da Frauen in der Europäischen Union weiterhin die Hauptlast der Kindererziehung tragen, wird ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Daher stellt die öffentliche Förderung der Bereitstellung von Kindererziehungseinrichtungen ein Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter dar. Zur Analyse dieser

Frage kann auf die ökonomische Theorie der Arbeitsangebotsentscheidung zurückgegriffen werden, die adaptiert wurde, um die Arbeitsangebotsentscheidungen von Familien darzustellen.³⁷ Aus der Optimierung auf Haushaltsebene folgt, dass die Auswirkungen des Preises und der Qualität der Kinderbetreuung auf die angebotene Arbeitsmenge in diesem Modell nicht eindeutig bestimmt sind und nur empirisch ermittelt werden können. Von den Beschränkungen öffentlicher und informeller Kinderbetreuungsmöglichkeiten gehen jedoch eindeutige Wirkungen aus. Steigt die Verfügbarkeit formaler Kinderbetreuung, erhöht sich sowohl die Wahrscheinlichkeit der Nachfrage nach formaler Kinderbetreuung als auch die nachgefragte Menge. Hingegen bewirkt eine Erhöhung der informalen Betreuung bzw. eine geringere Kinderanzahl den umgekehrten Effekt. Weiters implizieren die Beschränkungen, dass die optimale Zahl der Arbeitsstunden mit der Verfügbarkeit beider Betreuungstypen steigt und mit der Zahl der Kinder fällt.

Empirische Studien deuten darauf hin, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Gewährung von staatlichen Subventionen für Kinderbetreuung und der Beschäftigung gibt. Empirisch zeigt sich ein starker und signifikanter Effekt des Preises für Kinderbetreuung auf die Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und über diesen Kanal auf die Beschäftigungsentscheidung der Mütter.³⁸

4.2 Regulierung von Arbeitsbeziehungen

In allen entwickelten Ökonomien bestehen Regeln, welche die Form der Arbeitsbeziehungen bestimmen. Diese Regeln werden üblicherweise per Gesetz festgelegt, können aber auch durch kollektive Vereinbarungen bestimmt werden. Gegenstand der Regulierung von Arbeitsbeziehungen sind etwa die Arbeitszeit (Normalarbeitszeit, Bestimmungen zu Überstunden, Urlaub etc.), die Art von zulässigen Arbeitsverträgen, die Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen, die Arbeitsbedingungen und die Art und Weise der Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungsschutz, Pflicht zur Vorwarnung, Abfertigungsansprüche etc.).

Vorab ist zu bemerken, dass im Standard-Wettbewerbsmodell der neoklassischen Theorie Regulierungen der Arbeitsmarktbeziehungen den Handlungsspielraum der Akteure mehr oder minder einengen und dadurch einen potenziellen Wohlfahrtsverlust bedingen. Hinsichtlich der Qualität der Arbeit ergibt sich aus dieser Überlegung, dass strikte Regulierungen der Arbeitsbeziehungen potenziell zu einer Verringerung der Wohlfahrt der ArbeitnehmerInnen führen sollten, wobei allerdings die Auswirkungen auf die einzelnen Merkmale der Qualität der Arbeit (Lohnhöhe, Beschäftigungsstabilität, Eingliederung in Beschäftigung) wiederum von den übrigen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt (etwa Lohnbildung, So-

zialsystem) abhängen. Die Hypothese, dass Regulierungen der Arbeitsbeziehungen zu gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtsverlusten führen, beruht allerdings darauf, dass die Grundannahmen des kompetitiven Modells erfüllt sind.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist aber davon auszugehen, dass Regulierungen von Arbeitsbeziehungen die Wohlfahrt erhöhen und folglich positive Effekte auf die Qualität der Arbeitsplätze ausüben können.

4.2.1 Kündigungsschutz

Eine Form der Informationsasymmetrie wurde bereits durch die Effizienzlohntheorie dargestellt. In diesem Fall beeinflusst der Einsatz der ArbeitnehmerInnen den Produktionserfolg, wobei die tatsächlichen Bemühungen der Beschäftigten vom Unternehmer nur unter hohem Kostenaufwand kontrolliert werden können. In einem Effizienzlohnmodell kann eine externe Bestimmung für den Kündigungsschutz die Wohlfahrt erhöhen.³⁹ Dies beruht auf der Tatsache, dass nur der Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen sicherstellt, ein effizientes Arbeitsabkommen mit dem Unternehmer zu schließen. Negative Auslese verhindert, dass ein derartiges Resultat durch private Verträge zustande kommt. Lediglich eine externe Regulierung des Kündigungsschutzes verhindert, dass einzelne Unternehmen von der gesamtwirtschaftlich effizienten Lösung abweichen.

Analog zu der soeben genannten Informationsasymmetrie besteht für Unternehmen der Anreiz, Mitarbeiter möglichst spät über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren. Wird von Unternehmen den MitarbeiterInnen die Information über eine beabsichtigte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorenthalten, so wird deren Suchen nach einem neuen Arbeitsplatz beeinträchtigt und ein suboptimales gesamtwirtschaftliches Ergebnis erzielt.⁴⁰

Als geeigneter theoretischer Rahmen zur Beurteilung der Auswirkungen von Beschäftigungsschutzbestimmungen bieten sich Suchmodelle des Arbeitsmarktes an. Das moderne Standardmodell des Arbeitsmarktsuchgleichgewichts nach Mortensen und Pissarides (1999) modelliert simultan das optimale Suchverhalten von Unternehmen (d. h. Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Schaffung von Arbeitsplätzen) und ArbeitnehmerInnen (d. h. Arbeitsuche, Akzeptanz von Arbeitsplatzangeboten). Dies führt zu den folgenden theoretischen Effekten von erhöhtem Kündigungsschutz auf Arbeitsmärkten:⁴¹ Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen steigt an, und die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit geht zurück, die Dauer der Arbeitslosigkeit steigt an, und die Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote bleiben unbestimmt.

Im Hinblick auf die Thematik der Qualität der Arbeit ergibt sich daher ein differenziertes Bild der Wirkung von Kündigungsschutzbestimmungen. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsqualität gemessen an den Merkmalen Lohnhöhe und Beschäftigungsstabilität für ArbeitnehmerInnen in aufrechten Beschäftigungsverhältnissen erhöht wird. Zudem ist zu erwarten, dass Kündigungsschutzbestimmungen auf Grund der erhöhten Beschäftigungsstabilität auch positiv auf die Wahrscheinlichkeit von Fortbildungsaktivitäten der Unternehmen wirken sollten. Gleichzeitig hat Kündigungsschutz aber ungünstige Auswirkungen auf die Eingliederungsmöglichkeiten von Arbeit suchenden Personen. Kündigungsschutzbestimmungen stellen somit eine potenzielle Ursache für das Auftreten des *Insider-Outsider*-Phänomens dar. Eine Möglichkeit, dieses Problem auf stark regulierten Arbeitsmärkten einzudämmen, stellen befristete Arbeitsverhältnisse dar. Diese stärken im Mortensen-Pissarides-Modell die Position der Beschäftigten in Lohnverhandlungen durch verbesserte *Outsider*-Optionen, verringern aber gleichzeitig die durchschnittliche Stabilität der Arbeitsverhältnisse, weil der Umschlag auf dem Arbeitsmarkt ansteigt.

4.2.2 Arbeitszeit

Einen wesentlichen Aspekt der Regulierung von Arbeitsbeziehungen stellen Bestimmungen zur Arbeitszeit dar. In der Regel werden das Ausmaß der Normalarbeitszeit sowie allenfalls erforderliche Zuschläge bei Leistung von Überstunden festgelegt.

Theoretische Überlegungen zur Bestimmung des optimalen Ausmaßes der Arbeitszeit basieren auf Arbeitsnachfragemodellen, wie sie Ehrenberg (1971) entwickelt hat. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass der Einsatz von Arbeitskräften Fixkosten erfordert und die Grenzproduktivität mit zunehmender Arbeitszeit abnimmt. Für ein Unternehmen mit einem fixen Kapitalstock ergibt sich die optimale Arbeitszeit als Ergebnis eines Kosten-Minimierungsproblems. Es bestehen drei Möglichkeiten bezüglich der optimalen Arbeitszeit. Falls die optimale Arbeitszeit unter der Normalarbeitszeit liegt, wird die Unternehmung kürzere Arbeitszeiten anstreben, bei einer Ecklösung entspricht die optimale Arbeitszeit genau der Normalarbeitszeit, und schließlich besteht die Möglichkeit einer optimalen Firmenentscheidung, bei der Überstunden nachgefragt werden. Veränderungen der Zuschläge für Überstunden können folglich lediglich in jenen Fällen Auswirkungen nach sich ziehen, in denen die optimale Wochenarbeitszeit über der Normalarbeitszeit liegt. Werden die relativen Kosten von Überstundenleistungen erhöht, so steigen deren Grenzkosten an. Dies impliziert, dass insgesamt die Arbeitsnachfrage fällt, aber tendenziell die Ausweitung der Beschäftigtenanzahl gegenüber der Überstundenleistung begünstigt wird.

Theoretisch können Überstundenzuschläge durch private Arbeitsverträge vollständig neutralisiert werden, sodass weder Auswirkungen auf geleistete Arbeitszeit noch auf den Monatslohn entstehen.⁴² Empirische Untersuchungen für die USA⁴³ weisen jedoch darauf hin, dass die Effekte von Überstundenzuschlägen durchaus durch das Standard-Arbeitsnachfragemodell erklärt werden können. Wirkungen einer Verringerung der Normalarbeitszeit treten ebenfalls nur auf, wenn die optimale Arbeitszeit über der gesetzlich festgelegten liegt. Sie wirkt in diesem Fall analog zu einer Erhöhung der Fixkosten für Beschäftigte. Demnach ist sowohl ein Rückgang der Arbeitsnachfrage als auch eine relativ stärkere Nachfrage nach Überstundenleistung zu erwarten. Lediglich für den Fall, dass es für Unternehmen optimal ist, von einer Ecklösung (d. h. die optimale Arbeitszeit entspricht der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit) zu einer neuen Ecklösung zu wechseln, sind theoretisch positive Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau denkbar. Empirische Befunde weisen jedoch auf das Gegenteil hin. So findet etwa Hunt (1999) für die Bundesrepublik Deutschland, dass die kollektivvertraglich vereinbarte Verringerung der Normalarbeitszeit zu einer Verringerung der Beschäftigung geführt hat.

Im Hinblick auf die Qualität der Arbeit ist auf Grund obiger Überlegungen davon auszugehen, dass strikte Regulierungen der Arbeitszeit und Überstundenzuschläge in der Regel Verbesserungen der Arbeitsqualität im Hinblick auf Löhne und Beschäftigungsstabilität für beschäftigte *Insider* hervorrufen. Gleichzeitig sind jedoch in einer Gesamtbetrachtung Wohlfahrtsverluste zu erwarten, weil derartige Maßnahmen zu einer Verringerung des gesamten Beschäftigungsvolumens führen sollten.

4.3 Rahmenbedingungen der Lohnbildung

Die Diskussion in den vorangegangenen Abschnitten macht deutlich, dass die Lohnbildung von entscheidender Bedeutung für die Arbeitsmarktentwicklung und somit für die Bestimmung der Qualität der Arbeit ist. Im kompetitiven Wettbewerbsmodell gilt grundsätzlich, dass das Auftreten von Marktmacht auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite zu suboptimalen Allokationen führt. Auf dieser Überlegung basiert die These, dass dezentrale Lohnverhandlungen auf Ebene der Unternehmung in kompetitiven Märkten zu den besten gesamtwirtschaftlichen Ergebnissen, d. h. höchstmöglichem Beschäftigungs- und Lohnniveau, führen sollten.

In einer viel beachteten Studie haben Calmfors und Driffill (1988) aber darauf hingewiesen, dass einige neokorporatistische Staaten, wie etwa Schweden und Österreich, mit einem hohen Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen überdurchschnittlich gute Ergebnisse bei der Arbeitsmarktentwicklung aufweisen konnten. In diesem Zusammenhang besagt die Hypothese von Calmfors und Driffill, dass die beste Performanz ent-

weder mit dezentralen oder aber mit völlig zentralisierten Lohnbildungsprozessen erzielt wird, während ein mittleres Ausmaß an Zentralisierung die ungünstigsten Ergebnisse mit sich bringt. Die empirische Evidenz für die Calmfors-Driffill-Hypothese ist allerdings in einer Reihe von Studien in Zweifel gezogen worden.⁴⁴ Theoretisch ist zudem kritisch zu hinterfragen, inwieweit stark zentralisierte Lohnbildungsprozesse tatsächlich in der Lage sind, die erforderliche Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Rahmenbedingungen zu gewährleisten.⁴⁵

Traxler und Kittel (2000) weisen darauf hin, dass weniger das Ausmaß der Zentralisierung als vielmehr jenes der Koordinierungsfähigkeit für die Güte des Lohnbildungsprozesses von Bedeutung ist. Demnach können durchaus auch weniger zentralisierte Lohnbildungsprozesse die besten Ergebnisse erzielen, wenn die erforderliche gesamtwirtschaftliche Koordinierung sichergestellt ist. Die von staatlicher Seite gebotenen Rahmenbedingungen sind jedenfalls für die Ausgestaltung der Lohnbildung von entscheidender Bedeutung. Die Koordinierung von Lohnverhandlungen kann etwa dadurch unterstützt werden, dass die Verbindlichkeit von Lohnabkommen gesetzlich abgesichert wird bzw. auf Akteure ausgeweitet wird, die nicht in den Verhandlungsprozess eingebunden sind.

Im Hinblick auf die Elemente der Qualität der Arbeit ergibt sich also für die Wirkung der Lohnbildungsprozesse ein differenzierter Befund. Besteht die Möglichkeit der unkoordinierten Ausübung von Marktmacht, lässt die Theorie das Auftreten der *Insider-Outsider*-Problematik erwarten. Beschäftigte in Sektoren mit hoher Marktmacht werden demnach hohe Löhne lukrieren können, während die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit für *Outsider* höher sein sollte. Bei koordinierter Lohnbildung sind diese Probleme in weit geringerem Ausmaß zu erwarten.

5. Qualität der Arbeit und langfristiges Wirtschaftswachstum

5.1 Wachstumstheoretische Ansatzpunkte

Obwohl sowohl zur Theorie des Wirtschaftswachstums als auch zur Arbeitsmarkttheorie eine Vielzahl von Publikationen erschienen ist, hat eine Verknüpfung beider Forschungsbereiche erst relativ spät stattgefunden.⁴⁶ Insofern ist auch die Anzahl von Beiträgen, die sich explizit mit Fragestellungen der Auswirkungen von Arbeitsqualität befassen, relativ gering.⁴⁷ Es sind allerdings Ansätze zu finden, in denen die Wirkungen zumindest einiger der im vorangegangenen Kapitel als Bestimmungsfaktoren für Arbeitsqualität herangezogen Variablen in impliziter Form diskutiert werden. Meist sind diese allerdings theoretischer Natur.⁴⁸ Insofern stützen sich abgeleitete wirtschaftspolitische Vorschläge meist auf die theoretische, nicht aber auf die empirische Analyse.

Es gibt in der traditionellen Wachstumsökonomik keine einhellig akzeptierte Theorie des Wirtschaftswachstums, die neuere Diskussion wird allerdings durch die „endogene“ beziehungsweise „neue“ Theorie des Wirtschaftswachstums wesentlich bestimmt.⁴⁹ Trotz einer Vielzahl miteinander konkurrierender Ansätze lassen sich zwei für die weitere Analyse zentrale Argumentationslinien aufzeigen:⁵⁰ Erstens werde Wirtschaftswachstum durch langfristig steigende Erträge der Produktion unter vollkommener Konkurrenz erzielt.⁵¹ Diese basieren auf permanenter Humankapitalakkumulation und positiven externen Effekten⁵² („Wachstum durch Bildung“, Humankapital-Modelle).⁵³ Die externen Effekte sind dadurch gegeben, dass die Humankapitalakkumulation umso größer ist, je mehr Humankapital bereits vorhanden ist. Dies soll widerspiegeln, dass Ausbildung produktiver ist, falls diese in einem „klugen Umfeld“ erfolgt. Wirtschaftspolitische Eingriffe können unter anderem an der Ausbildungszeit und -qualität ansetzen. Zweitens werde Wachstum unter monopolistischer Konkurrenz („Schumpeterianischen Unternehmer“⁵⁴) dadurch generiert, dass andauernd ein Anreiz besteht, in neue Technologien zu investieren, um die Gewinnsituation zu verbessern („Wachstum durch Forschung und Entwicklung“, F&E-Modelle).⁵⁵ Befindet sich neues Wissen nur in Privatbesitz, so ist permanentes Wachstum aber unmöglich, da auf Grund steigender Produktzahl die Gewinne immer geringer werden. Wenn allerdings positive externe Effekte der Wissensgenerierung auftreten („*Spill overs*“), ist lang anhaltendes Wachstum durch anhaltende Kostenreduktion möglich. Wirtschaftspolitische Eingriffe können unter anderem daran ansetzen, die Beschäftigung im F&E-Sektor zu vergrößern oder die Forschungsproduktivität zu erhöhen.

In beiden Ansätzen treten also externe Effekte als zentrale Ursache für die Generierung von Wachstum auf. Da diese von den ökonomischen Akteuren nicht berücksichtigt werden (Marktversagen), muss der Markt immer zu zu niedrigem Wachstum führen, woraus sich die Möglichkeit ergibt, dass wirtschaftspolitische Eingriffe wie die Verbesserung der Arbeitsqualität zur Erhöhung des Wachstums beitragen können.

5.2 Explizite und implizite Ergebnisse aus der endogenen Wachstumstheorie

Alle im Weiteren dargestellten Ansatzpunkte basieren auf einem der beiden oben dargestellten Ansätze.

Wie die Tabelle 3 zeigt, sind auch in diesem Abschnitt mit Ausnahme der Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit und der Reduktion von Diskriminierung keine generell eindeutigen Wirkungen von den gewählten Komponenten für Arbeitsqualität auf das Wirtschaftswachstum abzuleiten. Im

Tabelle 3: Arbeitsqualität und Wirtschaftswachstum

Komponente der Arbeitsqualität:	Pro-Kopf-Wachstum:
Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit	Humankapital(HK)-Modelle: +
„ <i>Training on the Job</i> “	HK-Modelle: Je nach Ansatz: + / -
Reduktion von Diskriminierung	HK- (F&E-) Modelle: +
Sozialer Dialog: Lohnbildung über Gewerkschaften	HK- (F&E-) Modelle: Je nach Ansatz: +/-

Folgenden wird näher ausgeführt, wie die Wachstumstheorie die in der Übersichtstabelle dargestellten Beziehungen begründet.

5.2.1 Arbeitsproduktivität, Löhne und Wachstumstheorie: Grundlegendes

Die Wachstumsökonomik ist nicht an der Erklärung des Wachstums in Niveaus, sondern an jener des Pro-Kopf-Wachstums interessiert.⁵⁶ Hieraus ergibt sich eine direkte Beziehung zwischen Wirtschaftswachstum und der Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Es lässt sich definitorisch zeigen, dass das Wachstum der Arbeitsproduktivität gleich der Differenz zwischen dem Wachstum des BIP in Niveaus und dem Wachstum der Beschäftigung ist. Begründet kann dies damit werden, dass bei wachsender Bevölkerung „ein Teil“ der Produktion für den Wohlstand der zusätzlichen Bevölkerung verwendet werden muss. Dies bedeutet auch, dass das Bevölkerungswachstum in allen Wachstumsmodellen einen wesentlichen Einfluss besitzt. Das BIP in Niveaus muss schneller als das Bevölkerungswachstum wachsen, damit die Ökonomie zu Produktivitätswachstum kommen kann. In allen entwickelten Ökonomien ist dies empirisch allerdings langfristig der Fall.⁵⁷ Unter dieser Bedingung bedeutet dies, dass in jedem Modell, das zu permanentem Pro-Kopf-Wachstum führt, dieses ident mit dem Wachstum der Arbeitsproduktivität ist. Insofern führt jeder positive oder negative Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Pro-Kopf-Wachstum zu gleicher Wirkung auf die Arbeitsproduktivität.

Die *Steady State*-Betrachtung impliziert immer die Betrachtung gleichgewichtig wachsender Märkte, also auch des Arbeitsmarktes, und hier insbesondere der Beschäftigung.⁵⁸ Falls die Wachstumsrate des BIP größer als jene der Beschäftigung ist, so ergibt sich ein Anstieg des Lohnes, da sich in allen vorliegenden Modellen zeigen lässt, dass die Aufteilung des gesamtwirtschaftlichen Reichtums im *Steady State* konstant sein muss. Somit steigt in diesen Ansätzen das Lohneinkommen proportional zur Wachstumsrate.⁵⁹

5.2.2 Bildung und Wachstum

Wie bereits zuvor in diesem Beitrag dargestellt, kann Bildung in mehrfacher Weise als Indikator für Arbeitsqualität herangezogen werden. Einerseits verbessern firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen („*Training on the Job*“) die Wahrscheinlichkeit für eine Verbesserung der beruflichen Chancen, Perspektiven und Entlohnungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen. Andererseits erhöht Ausbildung außerhalb der Arbeitstätigkeit („*Learning off the Job*“) die Wahrscheinlichkeit, Arbeitsstellen mit entsprechend relativ besseren Arbeitsbedingungen – sowohl nach nichtmonetären als auch nach monetären Kriterien – angeboten zu bekommen. Obwohl auf den ersten Blick in beiden Fällen die Wirkungen für die ArbeitnehmerInnen eindeutig positiv erscheinen, muss dies allerdings für die makroökonomische Entwicklung nicht immer der Fall sein:

Im Falle der Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit sind die Ergebnisse der endogenen Wachstumstheorie eindeutig. Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit ist ein zentraler treibender Motor des Wirtschaftswachstums, nicht zuletzt deshalb, da gerade diese der Kernpunkt eines Zweiges der endogenen Wachstumstheorie ist (Humankapital-Modelle). Während beim Lernen abseits des Arbeitsplatzes die Optimalentscheidung der Firmen selbst nicht beeinflusst wird, unterliegt Lernen am Arbeitsplatz allerdings selbst dem Optimalitätskalkül des Unternehmens und wird nur dann freiwillig vorgenommen, falls die zukünftige Gewinnsituation davon positiv beeinflusst wird. Sowohl im Humankapital- als auch im F&E-Zusammenhang ist dies aber gleichbedeutend mit höherem Wachstum. Exogene Eingriffe in diese Entscheidungen können aber dann problematisch für die Entwicklung des Wirtschaftswachstums sein, falls sie den Unternehmungen längere oder teurere Ausbildungsprogramme vorschreiben. Hiermit wird in die optimale Kostenstruktur des Unternehmens eingegriffen, was im Rahmen von F&E-Modellen zu niedrigeren Profiten und trotz höheren Humankapitalbestands zu niedrigerem Wachstum führt. So wird beispielsweise in einem Humankapital-Modell die Wirkung von Lernen am Arbeitsplatz für den Fall diskutiert, dass in der Ökonomie Mindestlöhne auftreten.⁶⁰ In diesem Fall erhöhen Mindestlöhne die Gesamtkosten der Firma, was niedrigere Profite und daher niedrigere Ausgaben für Training bedingt, was das Wirtschaftswachstum negativ beeinflusst. Andererseits wiederum können Ausbildungssubventionen zu eindeutig positiven Wachstumseffekten führen.

5.2.3 Diskriminierung und Wachstum

Obwohl eine Vielzahl theoretischer Beiträge zu unterschiedlichsten wachstumsbestimmenden Faktoren erschienen ist, wird die Frage nach

Diskriminierung von Frauen in der Wachstumsökonomik nur peripher behandelt.⁶¹ Es lässt sich allerdings relativ einfach zeigen, dass Diskriminierung auf Grund von Präferenzstrukturen, also auf Grund einer Nutzenbetrachtung der Unternehmungen (siehe hierzu auch Kapitel 4.1), unabhängig vom zugrunde liegenden endogenen Wachstumsansatz zu einer Reduktion des Wirtschaftswachstums führen muss, da Unternehmen kein profitmaximales Verhalten mehr aufweisen.

Eine Erweiterung der diskutierten Humankapital-Modelle um Männer- und Frauenbeschäftigung und die Annahme gleicher Produktivität in Kombination mit Diskriminierung auf Grund der Präferenzstruktur der Unternehmer bedeutet, dass Frauen in zu geringer Anzahl Beschäftigung finden. Dies bewirkt aber, dass zu jedem Zeitpunkt das in der Ökonomie tatsächlich eingesetzte Niveau an Humankapital geringer als im Falle ohne Diskriminierung ist, was zu insgesamt geringerem Wirtschaftswachstum führt.⁶² Eine entsprechende Erweiterung der diskutierten F&E-Modelle um Diskriminierung ist uns derzeit zwar nicht bekannt, würde aber mit ähnlicher Argumentation ebenfalls zu geringerem Wachstum führen, wie ein einfaches Kausalitätsargument aufzeigt. Diskriminierung im F&E-Bereich bewirkt eine relativ geringere Anzahl an ForscherInnen, was die Kosten für Forschungsoutput, und somit auch für die Generierung neuer Endprodukte, erhöht. Somit werden relativ weniger neue Endprodukte erzeugt, die erzielten Monopolrenten gehen zurück und das Wirtschaftswachstum wird reduziert.

Weiters muss darauf hingewiesen werden, dass – obwohl in den beschriebenen Ansätzen nicht explizit formuliert – Diskriminierung zusätzlich auch schon außerhalb der Arbeitsstätte stattfindet (Ausbildung/Sozialisierung etc.), was zusätzliche Reduktionen in der Humankapitalbildung bewirkt und sich auch auf der Arbeitsangebotsseite auswirken kann.

5.2.4 Gewerkschaften, Lohnbildungsprozess, *Insider-Outsider* und Wachstum

Sozialer Dialog und entsprechende gesellschaftliche Vereinbarungen zwischen Unternehmungen und Gewerkschaften können nicht nur kurzfristig statische Wirkungen auf das Niveau des Outputs und die Beschäftigung aufweisen, sondern auch den langfristigen Wachstumspfad einer Ökonomie verändern. Zentraler Ansatzpunkt dieses Literaturzweiges sind immer die Lohnverhandlungen. Hier stellt sich die Frage, inwieweit sich Löhne, die über den Marktgleichgewichtslöhnen liegen, auf die wirtschaftliche Entwicklung auswirken.

Wir finden hierzu, im Gegensatz zu vielen anderen Forschungsbereichen zu Zusammenhängen zwischen Arbeitsqualität und Wirtschaftswachstum eine beträchtliche Anzahl an entsprechenden Beiträgen mit

allerdings relativ inhomogenen Modellansätzen. Gemeinsam ist diesen, dass die dynamischen Modelle auf wesentlichen Elementen der statischen Ansätze zum Gewerkschaftsverhalten aufbauen (z. B. Mikrofundierung, Ziele der Gewerkschaften, Modellierung des Lohnverhandlungsprozesses meist als „*Right to Manage*“-Modell⁶³). In vielen, aber nicht allen dieser Ansätze tritt auf Grund des Gewerkschaftsverhaltens unfreiwillige *Steady State*-Arbeitslosigkeit auf. Insofern führt das Gewerkschaftsverhalten dazu, dass ein typisches *Insider-Outsider*-Problem generiert wird, dass also die Besserstellung einiger Individuen (durch höhere Löhne) durch Schlechterstellung anderer erkaufte wird. Die *Outsider*-Interessen werden in diesem Fall durch die Gewerkschaften beziehungsweise die weiterhin Beschäftigten nicht mehr vertreten.

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Löhnen, die von Gewerkschaften beeinflusst sind, und dem Wirtschaftswachstum wird in der Literatur widersprüchlich beantwortet: Einerseits werden eindeutig negative Wachstumseffekte erwartet, da in Humankapital-Modellen der Kollektivvertragslohn Arbeitslosigkeit erzeugt, die wiederum die Humankapitalakkumulation verringert,⁶⁴ oder da in F&E-Ansätzen dadurch Forschung und Innovation zurückgehen.⁶⁵ Mehrere Analysen im Rahmen von Humankapital-Modellen kommen aber andererseits zu dem Schluss, dass höhere Löhne das Wachstum erhöhen oder zumindest nicht vermindern.⁶⁶ Ursache für diese Möglichkeit ist immer die Existenz externer Effekte, die aus unterschiedlichen Gründen zumindest teilweise internalisiert werden. Das durch einen Mindestlohn höhere Einkommen führt unter bestimmten Bedingungen zu einer relativen Erhöhung der Ausbildungszeit, was zu höherer Humankapitalakkumulation und damit höherem Wirtschaftswachstum führt. Zu einem qualitativ ähnlichen Ergebnis kommt ein Ansatz im Rahmen von F&E-Modellen, in welchem höhere Löhne für schlecht ausgebildete ArbeitnehmerInnen zu einem wachstumsfördernden Anstieg der Beschäftigung im Innovationssektor führen.⁶⁷ Letztlich lässt sich auch zeigen, dass sich selbst der Grad der Zentralisierung (vgl. Kapitel 4) der Verhandlungssituation auf das Wirtschaftswachstum auswirkt. So führen zentrale Lohnverhandlungen zu geringerer Arbeitslosigkeit und damit höherem Wachstum.⁶⁸ Begründet wird dies in einem F&E-Modell dadurch, dass auf Firmenebene externe Effekte existieren, die durch die zentralen Lohnverhandlungen internalisiert werden.

6. Diskussion

Seit dem Jahr 2000 stellt der mehrdimensionale Ansatz zur Verbesserung der Qualität der Arbeit einen Kernbestandteil der EU-Beschäftigungspolitik dar. Obwohl die EU-Mitgliedstaaten einzelne Aspekte aufgegriffen haben, verläuft die Umsetzung der Strategie bezüglich Schwer-

punktsetzung und Tempo sehr unterschiedlich. Angesichts der Heterogenität der Mitgliedstaaten und ihrer Arbeitsmarktstrukturen, besonders aber angesichts der Komplexität des Ansatzes sollte dieser Befund nicht überraschen. Schließlich wurde der Ansatz anhand einer Vielzahl von mehr oder minder isolierten Komponenten vermittelt, deren Integration in ein zusammenhängendes, kohärentes Arbeitsmarktmodell bislang aussteht und wohl auch in näherer Zukunft nicht geliefert wird.

Die Komplexität des Ansatzes wird auch dann ersichtlich, wenn man sich wie im vorliegenden Beitrag auf die rein ökonomischen Aspekte beschränkt. In den bestehenden Arbeitsmarkttheorien wird Qualität der Arbeit nicht gesamthaft dargestellt, ja bislang als solche in der Regel nicht einmal thematisiert. Es können vielmehr – quasi als Nebenprodukt der Theorien – Aussagen über einzelne Komponenten der Qualität der Arbeit, deren Bezug zueinander und zu den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt abgeleitet werden. Dementsprechend stehen einige Einzelergebnisse zum Thema, die sich aus den Theorien und den an diese anknüpfenden empirischen Untersuchungen ableiten lassen, nicht unbedingt miteinander in Einklang.

Relativ einheitlich stellt sich das Bild noch dar, wenn wir auf die Beziehung der einzelnen hier untersuchten Qualitätsmerkmale der Arbeit zueinander abstellen. Die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale legt zwar – gewissermaßen definitionsgemäß – eine negative Beziehung zwischen den Qualitätsmerkmalen nahe, Humankapital-, *Signalling*- und Effizienzlohntheorie deuten in der Mehrheit der möglichen Konstellationen aber darauf hin, dass Verbesserungen bei einem Merkmal kompatibel mit Verbesserungen beim jeweils anderen Merkmal sind. Zu beachten ist aber, dass dieser Vorteil nach den Wirkungszusammenhängen eines Effizienzlohn-Arbeitsmarktes etwa nicht unbedingt „gerecht verteilt“ zu sein braucht: Höhere Entlohnung, Arbeitsplatzstabilität und in einigen Fällen wohl auch höhere intrinsische Qualität werden nur im Hochlohn-Segment erreicht und benötigen geradezu die Existenz eines Niedriglohn-Segments oder von Arbeitslosigkeit, um ihre positive Wirkung entfalten zu können. Wird die Wirkung der Arbeitsmarktbedingungen auf die einzelnen Qualitätskomponenten untersucht, setzt sich der geteilte Befund fort: Beschäftigungsschutz, Arbeitszeitregulierungen und Überstundenzuschläge wirken sich gleich auf mehrere Qualitätskomponenten positiv aus – allerdings nur für die so genannten *Insider*, die sich ohnehin schon in einer vergleichsweise vorteilhafteren Arbeitssituation befinden als *Outsider*. Der Zielkonflikt besteht hier offenbar weniger in einem *Trade off* unterschiedlicher Einzelziele, als vielmehr hinsichtlich unterschiedlicher Betroffenengruppen. Aber auch der klassische Zielkonflikt zwischen Einzelzielen tritt auf: Mithilfe der Suchtheorie kann argumentiert werden, dass Befristungen von Arbeitsverhältnissen sich positiv auf die Entlohnung auswirken

können, gleichzeitig aber die Stabilität der Arbeitsverhältnisse verringern. Betrachten wir letztlich die Wirkung unterschiedlicher Qualitätskomponenten auf das Wirtschaftswachstum, so setzt sich auch hier das divergente Bild fort.

Politische Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit müssen demnach sehr spezifisch angelegt und treffgenau an die jeweiligen Rahmenbedingungen angepasst werden, will man unerwünschte Effekte vermeiden. Dass unterschiedliche Rahmenbedingungen zu anders gelagerten Nebeneffekten führen können, macht verständlich, warum die von den einzelnen EU-Mitgliedstaaten gewählten Schwerpunkte in ihren nationalen Beschäftigungspolitiken divergieren.

Aus der Analyse der arbeitsmarkttheoretischen Modelle kristallisieren sich jedoch zwei Bereiche heraus, die als frei von derartigen Zielkonflikten erscheinen: Sowohl eine Politik der Bildungsförderung als auch eine Anti-Diskriminierungspolitik sind geeignet, Beschäftigung und Entlohnung gleichzeitig positiv zu beeinflussen. Dieser Befund bewahrt für die kurzfristige, insbesondere aber auch für die langfristige Betrachtung seine Gültigkeit. Auf welche Weise diese Politiken effizient umgesetzt werden können, wird im Rahmen der ökonomischen Arbeitsmarktliteratur allerdings nicht dargelegt.

Anmerkungen

¹ Dieser Beitrag basiert auf Teilergebnissen einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (Hofer, Ragacs, Riedel, Schuh, Wörgötter 2003). Wir danken für die finanzielle Unterstützung. Weiters danken wir Helmut Hofer und Rudolf Winter-Ebmer für hilfreiche Anmerkungen.

² Kommission der Europäischen Gemeinschaften, im Folgenden kurz EK (2001).

³ EK (2002).

⁴ EK (2001) 8ff.

⁵ EK (2001).

⁶ Beispielsweise zwischen Flexibilität und Sicherheit oder zwischen Insidern und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt.

⁷ Die Auswahl der verwendeten Theorieansätze orientierte sich daran, ob in deren Rahmen Bestimmungsfaktoren der Qualität von Arbeitsplätzen diskutiert wurden. Insofern fanden sowohl „Lehrbuchargumentationen“ aus der Arbeitsmarkt- und Wachstumsökonomik als auch spezifische Argumentationen aus den speziellen Fachdiskussionen Anwendung.

⁸ Im Wesentlichen werden die Wirkungen unterschiedlicher Indikatoren für Arbeitsqualität in zwei unterschiedlichen Modellstrukturen analysiert. Einerseits erfolgen im partialanalytischen Modellrahmen komparativ-statische Analysen. Hierbei werden also nie alle Märkte und auch nicht deren langfristige Entwicklung beachtet. Andererseits erfolgt die Analyse im Rahmen dynamischer Modelle der endogenen Wachstumstheorie, wobei gleichgewichtige Wachstumspfade (*Steady States*) für alle Märkte im Rahmen makroökonomischer Totalmodelle betrachtet werden.

- ⁹ Die 2004 der EU neu beigetretenen Mitgliedstaaten wurden infolge einer Vorbereitungsphase ab ihrem Beitritt vollständig in das System der Beschäftigungsstrategie integriert.
- ¹⁰ EK (2002b).
- ¹¹ Europäischer Rat (2000); der Europäische Rat von Stockholm ergänzte die Lissabonner Zielsetzungen durch bis 2005 zu erreichende Zwischenziele für die Beschäftigungsquote: 67% insgesamt und 57% bei Frauen, und ergänzte diese um die Zielvorgaben einer Beschäftigungsquote von 50% der älteren Menschen bis zum Jahr 2010 (Europäischer Rat 2001).
- ¹² Europäischer Rat (2000).
- ¹³ EK (2004).
- ¹⁴ EK (2001).
- ¹⁵ EK (2003).
- ¹⁶ EK (2002a).
- ¹⁷ EK (2003).
- ¹⁸ EK (2002a).
- ¹⁹ EK (2001); EK (2002a).
- ²⁰ EK (2003); EK (2004); die Mitteilung der Kommission beschränkte sich in der Bewertung auf die EU-15, auf Grund nicht ausreichender Informationen und Evaluierungsdaten für die neuen Mitgliedstaaten.
- ²¹ EK (2004).
- ²² Ebendort.
- ²³ Ebd.
- ²⁴ Ebd.
- ²⁵ Vgl. Europäischer Rat (2004).
- ²⁶ Für eine Kurzcharakteristik der verwendeten Arbeitsmarkttheorien siehe die Abschnitte 3.1-3.3.
- ²⁷ Für einen Überblick vgl. Rosen (1986).
- ²⁸ *Shirking, Turnover, Adverse Selection, Gift Exchange*, siehe Katz (1986) für einen Überblick.
- ²⁹ Borjas (2000), 261.
- ³⁰ Acemoglu und Pischke (1999a).
- ³¹ Begründungen hierfür sind Transaktionskosten, z. B. als Matching- oder Suchkosten (Acemoglu 1997), Informationsasymmetrien zwischen aktuellen und potenziellen Arbeitgebern bezüglich Umfang und Gehalt des erworbenen allgemeinen Trainings (Acemoglu und Pischke 1998), sowie Effizienzlöhne oder Informationsasymmetrien zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern (Acemoglu und Pischke 1999b).
- ³² Borjas (2000) 253f.
- ³³ Ehrenberg und Smith (2000).
- ³⁴ Ehrenberg und Smith (2000) 433ff.
- ³⁵ Ott (1999).
- ³⁶ Ehrenberg und Smith (2000).
- ³⁷ Siehe dazu Duncan et al (2001).
- ³⁸ Duncan et al (2001)
- ³⁹ Levine (1991).
- ⁴⁰ Kuhn (1992).
- ⁴¹ Bertola (1999).
- ⁴² Lewis (1969).
- ⁴³ Siehe dazu etwa Trejo (1993) oder Hamermesh und Trejo (2000).
- ⁴⁴ Siehe dazu etwa Soskice (1990).
- ⁴⁵ Siehe dazu Lindbeck und Snower (2001).

- 46 Ein Grund dafür war, dass in der Wachstumstheorie meist von geräumten Arbeitsmärkten ausgegangen wurde, während sich die Arbeitsmarktkönomik auf Friktionen des Arbeitsmarkts konzentrierte. Neuere Ansätze kombinieren allerdings die beiden Forschungsbereiche. Siehe etwa Zagler (2004) für einen Überblick.
- 47 Diese Beiträge unterscheiden sich in Methodologie und Modellstruktur teilweise grundlegend.
- 48 Empirische Beiträge konzentrieren sich häufig nach wie vor auf die Frage, welche der konkurrierenden Theorieansätze empirisch besser belegbar sind (vgl. den Überblick von Temple 1999).
- 49 Für einen Überblick seien Barro und Sala-i-Martin (1995) und Aghion und Howitt (1998) empfohlen. Eine empfehlenswerte Einführung in die formale Struktur der Modelle leistet Sala-i-Martin (1990).
- 50 Beiden gemeinsam ist, dass sie Modelle mikrofundierter Makroökonomie darstellen, und somit alle Entscheidungen neoklassischen Nutzenmaximierungs- bzw. Profitoptimierungskalkül unterliegen.
- 51 Lucas (1988).
- 52 Externe Effekte können nicht über den Marktpreismechanismus internalisiert werden.
- 53 Lucas (1988).
- 54 Schumpeter (1912).
- 55 Romer (1990), Grossman und Helpman (1994), Aghion und Howitt (1992).
- 56 Genau genommen wird zwischen Wachstum in Niveaus, in Pro-Kopfseinheiten und in „Effizienzeinheiten“ unterschieden.
- 57 Vom theoretischen Standpunkt ist dies auch in allen Ansätzen der Fall, die von Vollbeschäftigung bei konstantem *Steady-State*-Bevölkerungswachstum ausgehen.
- 58 Eventuelle Arbeitslosigkeit wäre im *Steady-State* dann konstant.
- 59 Im Falle von Cobb-Douglas Produktionstechnologie mit konstanten Skalenerträgen ergibt sich dies aus den technischen Eigenschaften der Produktionsfunktion. Im Falle steigender Skalenerträge muss gesamtwirtschaftliche Rentenaufteilung zwischen Profiten und Löhnen erfolgen. Wenn diese in *Nash-Bargaining-Situationen* erfolgt, wird die Aufteilung ebenfalls konstant sein.
- 60 Raven und Sorenson (1999).
- 61 Analog gelten natürlich alle hier gegen die Diskriminierung von Frauen vorgebrachten Argumente auch für jede Diskriminierung auf Grund von Präferenzstrukturen der Unternehmungen.
- 62 Karitnik (2000).
- 63 In *Right to Manage*-Modellen verhandeln Unternehmung und Gewerkschaft zuerst über den Lohn. Danach legt die Unternehmung die für den verhandelten Lohn optimale Arbeitsnachfrage fest.
- 64 Daveri und Tabellini (2000). Ravn und Sorenson (1999) diskutieren die Fragestellung in einem *HK-Ansatz*, in dem sowohl durch „*Training on the Job*“ als auch „*Learning off the Job*“ möglich ist. Höhere Löhne führen in diesem Modell zu zwei Effekten. Einerseits kompensieren Firmen die nun höheren Lohnkosten durch Reduktion der firmeninternen Ausbildung, andererseits werden die Ausbildungsanstrengungen außerhalb der Arbeitszeit erhöht. Der Nettoeffekt bleibt in diesem Ansatz unklar.
- 65 Peretto (1998).
- 66 Cahuc und Michel (1996), Ravn und Sorenson (1995), Ragacs (2004).
- 67 Palokangas (1966).
- 68 Zagler (2000).

Literatur

- Acemoglu, Daron, Training and Innovation in an Imperfect Labor Market, in: *Review of Economics Studies* 64 (1997) 445-464.
- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, Why Do Firms Train? Theory and Evidence. in: *Quarterly Journal of Economics* 113/1 (1998) 79-119.
- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets, in: *Economic Journal* 109/453 (1999a) F112-142.
- Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen, The Structure of Wages and Investment in General Training, in: *Journal of Political Economy* 107/3 (1999b) 539-572.
- Aghion, Philippe; Howitt, Peter, A Model of Growth through Creative Destruction, in: *Econometrica* 60 (1992) 323-351.
- Aghion, Philippe; Howitt, Peter, *Endogenous Growth Theory* (Cambridge 1998).
- Barro, Robert J.; Sala-i-Martin, Xavier, *Economic Growth* (New York 1995).
- Becker, Gary, *The Economics of Discrimination* (2. Auflage, Chicago 1971).
- Bertola, Giuseppe, Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics* 3C (Amsterdam 1999) 2985-3024.
- Boeri, Tito, Enforcement of Employment Security Regulations, on the Job Search and Unemployment Duration, in: *European Economic Review* 43 (1999) 65-89.
- Borjas, George J., *Labor Economics*, 2nd Edition (San Francisco 2000).
- Bulow, Jeremy; Summers, Lawrence, A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment, in: *Journal of Labor Economics* 4 (1986) 376-414.
- Cahuc, Pierre; Michel, Philippe, Minimum Wage, Unemployment and Growth, in: *European Economic Review* 40 (1996) 1463-1482.
- Calmfors, Lars; Driffill, John, Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: *Economic Policy* 6 (1988) 13-61.
- Calmfors, Lars; Hoel, Michael, Work Sharing and Overtime, in: *Scandinavian Journal of Economics* 90/1 (1988) 45-62.
- Daveri, Francesco; Tabellini, Guido, Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries, in: *Economic Policy* 30 (2000) 47-104.
- Duncan, Allan.; Paull, Gillian; Taylor, Jane, Mothers' Employment and the Use of Child-care in the UK (=Institute for Fiscal Studies Workingpaper 01/23, London 2001).
- Ehrenberg, Ronald G.; Smith, Robert S., *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 7th ed. (Reading, Mass., 2000).
- Ehrenberg, Ronald, *Fringe Benefits and Overtime Behavior* (Lexington, Mass., 1971).
- Ehrenberg, Ronald; Smith, Robert, *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 7th ed. (Reading, Mass., 2000).
- Europäischer Rat, Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon vom 23./24. März 2000 (online: http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_de.htm [2005-02-20], 2000).
- Europäischer Rat, Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm vom 23./24. März 2001 (online: http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_de.htm [2005-02-20], 2001).
- Europäischer Rat, Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Brüssel vom 25./26. März 2004 (online: http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_de.htm [2005-02-20], 2004).
- Grossman, Gene M.; Helpman, Elhanan, Endogenous Innovations and the Theory of Growth, in: *Journal of Economic Perspectives* 8 (1994) 23-44.

- Hamermesh, Daniel; Trejo, Stephen, The Demand for Hours of Labor, in: *Review of Economics and Statistics* 82/1 (2000) 38-55.
- Hofer, Helmut; Ragacs, Christian; Riedel, Monika; Schuh, Ulrich; Wörgötter, Caroline, *Qualität der Arbeit: Ökonomische Theorie und wirtschaftspolitische Implikationen* (=Studie für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien 2003).
- Hunt, Jennifer, Has Work Sharing Worked in Germany, in: *Quarterly Journal of Economics* 114 (1999) 117-148.
- Karitnig, Erika, *Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsmarkt und Wirtschaftsdynamik*, (=Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität, Wien 2000).
- Katz, Lawrence F., Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation, in: *NBER Macroeconomic Annual* (1986) 235-276.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen in Qualität (=KOM (2001) 313 endg., Brüssel 2001).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Beschäftigung in Europa 2002: Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft (Luxemburg 2002a).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme (=KOM (2001) 313 endg., Brüssel 2002b).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität (=KOM (2003) 728 endg., Brüssel 2003).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004 (=SOC 114 ECOFIN 77, Brüssel 2004).
- Kuhn, Peter, Mandatory Notice, in: *Journal of Labor Economics* 10 (1992) 117-135.
- Lazear, Edward; Rosen, Sherwin, Male-Female Wage Differentials in Job Ladders, in: *Journal of Labor Economics* 8/1, Part 2 (1990) 106-23.
- Levine, David, Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection, in: *Journal of Labor Economics* 9/3 (1991) 294-305.
- Lewis, H. Gregg, *Employer Interests in Employee Hours of work* (= mimeo, University of Chicago 1965).
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis, Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are they compatible?, in: *European Economic Review* 45 (2001) 1851-1875.
- Lucas Robert E. Jr., On the Mechanics of Economic Development, in: *Journal of Monetary Economics* 22/1 (1988) 3-42.
- Mortensen, Dale; Pissarides, Christopher, Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, in: *Review of Economic Studies* 61 (1994) 397-415.
- Mortensen, Dale; Pissarides, Christopher, New Developments in Models of Search in the Labor Market, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics* 3B (Amsterdam 1999) 2567-2627.
- Ott, Notburga, *Economics of Gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis*, in: Dausien, Bettina; Hermann, Martina; Oechsle, Mechthild; Schmerl, Christiane; Stein-Hilbers, Marlene (Hrsg.), *Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft* (Opladen 1999) 169-196.
- Palokangas, Tapio, Endogenous Growth and Collective Bargaining, in: *Journal of Economic Dynamics and Control* 20 (1996) 925-944.
- Peretto, Pietro F., Market Power, Growth and Unemployment (=Duke Economics Working Paper 98-16, Durham 1998).

- Ragacs, Christian, Minimum Wages and Employment – Static and Dynamic Non-Market Clearing Equilibrium Models (Basingstoke 2004).
- Ravn, Morten; Sorensen, Jan. R., Minimum Wages: Curse or Blessing (=Centre for Economic Policy Research Discussion Paper 1212, 1995).
- Ravn, Morten; Sorensen, Jan. R., Schooling, Training, Growth and Minimum Wages, in: *Scandinavian Journal of Economics* 101/3 (1999) 441-57.
- Romer, Paul M., Endogenous Technological Change, in: *Journal of Political Economy* 98 (1990) 71-102.
- Rosen, Sherwin, The Theory of Equalizing Differences, in: Ashenfelter, Orley; Card, David (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Bd. 1 (Amsterdam 1986) 641-692.
- Sala-i-Martin, Xavier, Lecture Notes on Economic Growth (II), Five Prototype Models of Endogenous Growth (=NBER Working Paper 3564, 1990).
- Schumpeter, Josef A., *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung* (Leipzig 1912).
- Soskice, David, Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, in: *Oxford Review of Economic Policy* 6/4 (1990) 36-61.
- Temple, Jonathan R. W., The New Growth Evidence, in: *Journal of Economic Literature* 18/1 (1999) 112-156.
- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine; Kittel, Bernhard, *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance* (Oxford 2001).
- Traxler, Franz; Kittel Bernhard, The Bargaining System and Performance, in: *Comparative Political Studies* 33/9 (2000) 1154-1190.
- Trejo, Stephen, The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation, in: *American Economic Review* 81/4 (1993) 719-740.
- Zagler, Martin, *Economic Growth, Structural Change, and Search Unemployment* (=European University Institute Working Paper ECO 00/16, Florenz 2000).
- Zagler, Martin, *Growth and Employment in Europe* (London 2004).

Zusammenfassung

Seit dem Jahr 2000 stellt ein mehrdimensionaler Ansatz zur Verbesserung der Qualität der Arbeit einen Kernbestandteil der EU-Beschäftigungspolitik dar, der allerdings nur sehr langsam und auf divergente Weise Eingang in die Wirtschaftspolitik findet. Ein Grund hierfür ist die Komplexität des Ansatzes, die auch dann ersichtlich wird, wenn man sich – wie im vorliegenden Beitrag – nur auf rein ökonomische Aspekte beschränkt. In den bestehenden Arbeitsmarkttheorien wird die Qualität der Arbeit nicht gesamthaft dargestellt, ja bislang als solche in der Regel nicht einmal thematisiert. Relativ einheitlich stellt sich das Bild noch dar, wenn wir auf die Beziehungen der einzelnen hier untersuchten Qualitätsmerkmale der Arbeit zueinander abstellen. Werden aber die Wirkungen der Arbeitsmarktbedingungen auf die einzelnen Qualitätsmerkmale oder auch die Wirkungen der Qualitätskomponenten auf die Wachstumsentwicklung betrachtet, so ist der Befund widersprüchlich. Zum Teil bestehen sowohl klassische Zielkonflikte zwischen Einzelzielen als auch ein Trade-Off zwischen Betroffenenengruppen. Es kristallisieren sich jedoch zwei Bereiche heraus, die als frei von derartigen Zielkonflikten erscheinen: Bildungsförderung und Anti-Diskriminierungspolitik.