

Editorial

Zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik

Gegenwärtig befinden sich die Wirtschaften Westeuropas in einer tiefen Rezession. In einigen Ländern handelt es sich um den stärksten konjunkturellen Einbruch seit der Weltwirtschaftskrise der dreißiger Jahre. Hinsichtlich der Arbeitsmärkte bedeutet dies, daß die Beschäftigung sinkt und die Arbeitslosigkeit erheblich steigt. In zwei von vier großen westeuropäischen Ländern hat die Arbeitslosenrate mittlerweile erneut zweistellige Werte angenommen: Mitte 1993 beträgt sie in Frankreich 11 Prozent und in Großbritannien 10½ Prozent. Im gesamten OECD-Raum sind derzeit rund 34 Millionen Erwerbstätige arbeitslos, bis zum Sommer nächsten Jahres wird mit einem Anstieg auf 36 Millionen gerechnet.

Österreich stellt in bezug auf diese Arbeitsmarkttendenzen keine Ausnahme dar. Während 1992 die Zahl der unselbstständig Beschäftigten (ohne Präsenzdienler und Bezieher von Karenzurlaubsgeld) noch um 24.400 zunahm, ist für das laufende Jahr ein Rückgang von 12.000 zu erwarten. Was die Arbeitslosenrate betrifft, wies Österreich am Ende der Hochkonjunktur ein im internationalen Vergleich niedriges Ausgangsniveau auf: Im Durchschnitt des Jahres 1992 belief sich die Arbeitslosenrate auf 3,6 Prozent. Für das laufende Jahr prognostiziert das Wirtschaftsforschungsinstitut allerdings eine deutliche Steigerung auf 4,7 Prozent. Die Zahl der im Jahresdurchschnitt registrierten Arbeitslosen wird sich demgemäß von 193.000 auf 228.000 erhöhen. Aufgrund des zu erwartenden kräftigen Anstiegs der Arbeitsproduktivität wird die konjunkturelle Erholung im nächsten Jahr nur eine geringe Beschäftigungszunahme zeitigen, und der Zuwachs des Arbeitskräfteangebots wird sich vor allem in einer weiteren Erhöhung der Arbeitslosigkeit niederschlagen.

Angesichts dieser Perspektiven erscheint es angebracht, sich mit einigen beschäftigungspolitischen Erfahrungen der zurückliegenden zwei Jahrzehnte im In- und Ausland sowie mit einigen aktuellen Maßnahmen auseinanderzusetzen.

Budgetpolitik

Auf die Rolle der Makropolitik für die Beschäftigungsentwicklung und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird hier nur kurz eingegangen, da dieses Thema in einer anderen Publikation im Vordergrund steht: Im demnächst erscheinenden Tagungsband zu der von der Arbeiterkammer Wien im

November 1992 veranstalteten Konferenz „Der Wandel des wirtschaftspolitischen Leitbildes seit den siebziger Jahren“ (Reihe „Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der Arbeiterkammer Wien“, Band 1) befassen sich mehrere Beiträge mit den Effekten der Stabilisierungspolitik. Wie sich in der intensiven Diskussion herausstellte, bestand unter den Teilnehmern der Tagung weitgehend Einigkeit darüber, daß antizyklische Fiskalpolitik keineswegs unwirksam sei, aber der Wirkungsgrad in den achtziger Jahren zurückgegangen sei und die praktische Umsetzung erhebliche Probleme aufwerfe.

Die Erfahrungen der Bundesrepublik Deutschland und Österreichs belegen, daß eine kurzfristig konzipierte antizyklische Globalsteuerung bei föderativem Staatsaufbau und Konzentration der öffentlichen Investitionen auf der Ebene der Kommunen schwer anzuwenden ist. Zum einen besteht das bekannte Problem der zeitlichen Verzögerungen bei der Durchführung geeigneter Maßnahmen. Bürokratische Hindernisse stehen häufig der sofortigen Inangriffnahme bzw. der Vorziehung von öffentlichen Investitionen im Infrastruktur- und Hochbaubereich in der Talsohle der Rezession entgegen; der österreichische Umgang mit derartigen „Schubladenprogrammen“ im Frühjahr und Sommer 1993 bietet für diese pessimistische Einschätzung leider einiges Belegmaterial. Außerdem verteilen sich die Nachfrageeffekte über mehrere Jahre, so daß selbst im Falle eines zeitgerechten Durchführungsbeginns prozyklische Wirkungen eintreten. Zum anderen ist nicht auszuschließen, daß die Unternehmungen bei kurzfristig angelegten Programmen keine Kapazitätserweiterungen vornehmen, sondern auf den Nachfrageimpuls mittels zusätzlicher Schichten und verlängerter Lieferfristen reagieren.

Trotz dieser praktischen Einwände ist in Österreich eine Veränderung der Ausgabenstruktur der öffentlichen Haushalte zu befürworten, um die konjunkturwirksamen Effekte des Budgets zu erhöhen. Eine bezüglich der Ausgabenhöhe neutrale Umschichtung vom öffentlichen Konsum und/oder den Subventionen zu bestimmten, beschäftigungsintensiven Infrastrukturinvestitionen hätte aufgrund des weit höheren dynamischen Multiplikators der letzteren expansive Nettoeffekte. In den achtziger Jahren war beim Bund vor allem als Folge der Konsolidierungsbemühungen eine entgegengesetzte Tendenz zu beobachten: Der Anteil der Brutto-Anlageinvestitionen des Bundes am BIP sank. Eine diesbezügliche Korrektur hätte zudem wesentliche Wachstumsimpulse im privaten Sektor zur Folge.

Diese Argumente sprechen für eine mittelfristige Orientierung der Budgetpolitik, d. h. für eine verstetigte Ausgabenpolitik im investiven Bereich und die Reduktion struktureller

Budgetdefizite. In der gegenwärtigen budgetpolitischen Diskussion in Österreich besteht ein breiter Konsens darüber, daß in der Rezession die automatischen Stabilisatoren ihre Wirkung entfalten sollten, mittelfristig aber die Senkung des Nettobudgetdefizits das anzustrebende Ziel bleibt.

Qualifikation und Arbeitslosigkeit

Infolge des technischen Fortschritts und der Konkurrenz der Schwellenländer ging die relative Nachfrage nach unqualifizierten Arbeitskräften zurück. Der Anteil der Arbeitskräfte mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau verringerte sich zwar generell, während der Anteil der höherqualifizierten Fachkräfte zunahm, aber die Struktur der angebotenen Qualifikationen paßte sich nicht in ausreichendem Maße der geänderten Nachfragestruktur an. Die Hoffnung, daß diese Ungleichgewichte durch das freie Spiel der Marktkräfte verschwinden werden, da der relative Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu größeren vertikalen Lohndifferentialen führen und deshalb Anreize zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen bieten wird, ist nur aus mittel- und langfristiger Sicht berechtigt. Kurzfristig aber bestehen gravierende Probleme: Beschäftigte mit geringem Humankapital und niedriger Produktivität werden im Bedarfsfall als erste entlassen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit wiederum besitzt eine Sortierfunktion, mit zunehmender Dauer sinken die Wiederbeschäftigungschancen. Mit anderen Worten: Wenig oder schlecht qualifizierte Beschäftigte sind deutlich stärker von Arbeitslosigkeit bedroht und bleiben länger arbeitslos als qualifizierte Arbeitskräfte.

Empirische Untersuchungen bestätigen diesen Zusammenhang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarktchancen für Österreich. Für Pflichtschulabsolventen ist die Gefahr, innerhalb eines bestimmten Zeitraums arbeitslos zu werden, am größten, für Universitätsabsolventen am geringsten. Pflichtschulabsolventen dienen somit als Puffer für Beschäftigungsschwankungen. Bildungsinvestitionen sind also sowohl aus der Sicht der Individuen als auch vom gesamtwirtschaftlichen Standpunkt eine rationale Strategie, um die Beschäftigungschancen zu verbessern und das Arbeitslosigkeitsrisiko zu vermindern.

Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit

Die Langzeitarbeitslosigkeit stellt das schwerwiegendste Arbeitsmarktproblem dar. Gegenwärtig nähert sich im Durch-

schnitt der europäischen OECD-Länder der Anteil jener arbeitslosen Personen, die mehr als ein Jahr ohne Beschäftigung sind, der Vierzigprozentmarke. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung der Qualifikation für die Beschäftigungschancen besonders deutlich: Im Arbeitsleben erworbene Qualifikationen verlieren mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit ihren Wert. Das gilt auch für die allgemeine und berufliche Bildung, falls sie nicht produktiv angewendet wird. Lange Arbeitslosigkeit verringert mithin die Produktivität der Betroffenen und die Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Zudem steigt das Risiko wiederholter Arbeitslosigkeit in dem Maße, in welchem während einzelner Phasen der Arbeitslosigkeit das Humankapital entwertet wird. Langandauernde Arbeitslosigkeit senkt ferner die Motivation zur Arbeitssuche. Die Gefahr, daß die Betroffenen zu gesellschaftlichen Außenseitern werden, ist groß, die Bereitschaft der Unternehmer, Personen aus diesem Kreis zu beschäftigen, gering.

Langzeitarbeitslosigkeit verursacht individuelles Leid der unmittelbar und mittelbar Betroffenen, trägt zur Polarisierung und Zerrüttung der Gesellschaft bei. Sie bedeutet Verschwendung des wertvollsten ökonomischen Potentials, über das die Industrieländer verfügen, nämlich der Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitskräfte. Für die öffentlichen Haushalte stellt Langzeitarbeitslosigkeit eine hohe finanzielle Belastung dar. Sie leistet keinen Beitrag zur Dämpfung des Nominallohnzuwachses und der Inflation, da die Anstellung der betreffenden Personen von den Arbeitgebern nicht mehr in Erwägung gezogen wird und diese daher nicht zum „effektiven“ Arbeitsangebot zählen.

Eine der Aufgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik besteht darin, bei strukturellen Arbeitsmarktproblemen durch angebotsseitige Maßnahmen die Mismatch-Phänomene zu vermindern. Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit muß dabei im Vordergrund stehen. Die letztlich einzig vernünftige Strategie gegen Langzeitarbeitslosigkeit ist, ihre Entstehung von vornherein zu unterbinden. Zu den wichtigsten Instrumenten in diesem Zusammenhang zählen Aus- und Weiterbildungs- sowie Umschulungsprogramme. Für jene Personen, die sich trotzdem als schwer vermittelbar erweisen, können temporäre Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen die Chancen auf eine Wiedereinstellung verbessern.

Aus methodischen Gründen, vor allem wegen des Fehlens von Kontrollgruppen, gelang es bisher nicht, gesicherte Erkenntnisse über die Auswirkungen von Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose zu gewinnen. Es scheint so zu sein, daß auf bestimmte Arbeitslosenkategorien oder Teilarbeitsmärkte genau abgestimmte Programme den größten Erfolg

haben. Die Resultate der Mehrheit der vorliegenden Studien legen den Schluß nahe, daß die Qualifizierungsmaßnahmen die Chancen der Arbeitslosen, eine Stelle zu finden, erhöhen. Die Frage jedoch, ob Aus- und Weiterbildung die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen, bleibt offen. Der Grund dafür ist, daß sehr viele Faktoren die Arbeitslosigkeitsdauer bestimmen, die nur teilweise bekannt und kontrollierbar sind. Praktische Probleme bestehen darin, daß Qualität und Effizienz der Fortbildungsmaßnahmen teilweise zu wünschen übrig lassen, die Auswahl der Teilnehmer nicht immer sorgfältig genug erfolgt und gelegentlich Unternehmungen, die derartige Programme eigentlich selbst durchzuführen bzw. zu finanzieren hätten, als Trittbrettfahrer auftreten.

Die Erfahrungen der westeuropäischen Länder mit einem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen und die wissenschaftliche Diskussion über das Hysteresis-Phänomen lehren, daß die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit umso kostspieliger und langwieriger wird, je länger damit gewartet wird. Der Einsatz finanzieller Ressourcen für aktive Arbeitsmarktpolitik ermöglicht Einsparungen bei der Arbeitslosenunterstützung und verlorenen Steuereinnahmen. Aktive Arbeitsmarktpolitik stellt daher trotz ihrer beschränkten Wirkung eine aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive rentable Mittelverwendung dar; Nichtstun käme am teuersten zu stehen.

In Österreich gelangt seit einigen Jahren ein innovatives arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Anwendung: Die Arbeitsstiftung in immer vielfältigeren Formen stellt das wichtigste Instrument der präventiven, d. h. auf die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik dar. Sie zeichnet sich durch folgende Charakteristika aus:

1.) Ansatzpunkte der Arbeitsstiftungen sind nicht einzelne Personen, sondern Betriebsbelegschaften, die Beschäftigten eines Industriezweigs oder einer Region. Auf diese Weise soll die gemeinsame Identität der Betroffenen erhalten bleiben.

2.) Die betreffenden Arbeitnehmer gründen aufgrund eigener Initiative ihre Stiftung selbst. Dieses Instrument markiert somit einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik in Richtung Selbsthilfe und Selbstorganisation. Die Rolle der Arbeitsmarktverwaltung, der Interessenvertretungen und der Gebietskörperschaften besteht vor allem in der Anregung, Impulsgebung und Finanzierung. 3.) Teilnehmer sind jene Arbeitnehmer, die sich im Zeitraum zwischen der Ankündigung der Lösung des Dienstverhältnisses und dem Ausscheiden aus dem Unternehmen freiwillig dafür entscheiden. Die Arbeitsstiftung nimmt somit eine Brückenfunktion ein, indem sie einen nahtlosen Übergang zwischen dem aufgelösten Dienstverhältnis und einem neuen Arbeitsplatz herstellt. Einige Ar-

beitsstiftungen und die stiftungsähnlichen Maßnahmen beziehen auch bereits arbeitslose Personen ein: durch Berufsorientierung, Unterstützung bei der Arbeitssuche bzw. beim Selbstständigwerden, durch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Umschulungen. 4.) Das Angebot der Arbeitsstiftung an die Teilnehmer besteht aus einer Kombination individuell abstimmbarer Maßnahmen, die sowohl Persönlichkeitsentwicklung als auch Qualifizierungsprogramme und vielfältige Beratung umfaßt.

Weit überdurchschnittliche Arbeitslosenraten weisen in Österreich die strukturschwachen Regionen auf, wo ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten an „verlängerten Werkbänken“ der Niedriglohnindustrien oder in den krisengeplagten Bereichen der Grundstoffindustrie tätig ist bzw. war. Die gegenwärtige Rezession bringt in den betreffenden Gebieten Konkurse, Betriebsschließungen und Standortverlagerungen, also einen erheblichen Abbau von Industriearbeitsplätzen mit sich. Dauerarbeitslosigkeit, Kaufkraftverluste, Abwanderung der gut qualifizierten jungen Arbeitskräfte usw. sind die negativen Folgen, die einander gegenseitig zu einem regionalen Teufelskreis zu verstärken drohen. In diesen Situationen besteht der dringende Bedarf, gezielt, rasch und mit geringem bürokratischen Aufwand Qualifikationsmaßnahmen für ganze Gruppen von Arbeitslosen bzw. von Beschäftigten, die vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes stehen, zu planen, zu organisieren und durchzuführen. Bereits in den letzten Jahren übernahmen regionale Arbeitsstiftungen oder stiftungsähnliche Maßnahmen diese Funktionen, und die Gründung weiterer steht unmittelbar bevor. Arbeitsstiftungen bilden somit eine wesentliche Komponente einer regionalen Strukturpolitik, welche darum bemüht ist, den Selbstorganisationsgrad der Regionen zu heben. Sie können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, daß die betreffenden Regionen einen Ausweg aus der Sackgasse der Monostruktur finden, indem die bislang in den dominanten Branchen beschäftigten Arbeitskräfte völlig anders geartete Qualifikationen erwerben oder den Weg zu einer selbständigen Tätigkeit einschlagen.

Problemgruppe ältere Arbeitslose

Ein für Österreich neues Problem stellt die hohe Arbeitslosigkeit unter den älteren Arbeitnehmern dar. Bereits während der Hochkonjunktur stieg die Arbeitslosigkeit unter den 50- bis 59jährigen überproportional an, und in der Rezession droht sich diese Entwicklung zu verschärfen. Gegenwärtig sind mehr als 40.000 Personen aus dieser Altersgruppe als ar-

beitslos registriert, im Vorjahr waren fast doppelt so viele wenigstens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Die im Sommer in Kraft getretene Beschäftigungssicherungs-Novelle versucht Abhilfe zu schaffen, indem der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer gestärkt wird und deren Chancen zur Wiederbeschäftigung verbessert werden: Arbeitgeber, welche einen älteren Arbeitnehmer kündigten, erhalten sechs Monate lang keine Beschäftigungsbewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz. Finanzielle Mittel im Volumen von fast einer Viertelmilliarde Schilling werden für bessere Arbeitsplatzvermittlung und Umschulungen zugunsten der über 50jährigen Arbeitslosen bereitgestellt.

Mittels der Senkung der Höchstquote ausländischer Arbeitnehmer von zehn auf acht Prozent wird in Österreich eine Korrektur der Fehlentwicklungen der Jahre 1988 bis 1992 angestrebt – allerdings mit Verspätung und höchstens partieller Erfolgsaussicht. In den Hochkonjunkturjahren suchten die Unternehmungen zusätzliche Arbeitskräfte zur Bewältigung des hohen Auftragsstandes. Was in dieser Situation verabsäumt wurde, war die Aktivierung des im Inland verfügbaren Potentials, der Inländerinnen aus der stillen Reserve und der Frauen von bereits in Österreich tätigen ausländischen Arbeitern. Statt dessen wurde dem Druck der Arbeitgeber nachgegeben und eine großzügige Höchstquote ausländischer Arbeitskräfte festgesetzt, welche die Unternehmer prompt auch voll ausschöpften. Die Folgen dieser Öffnung des Arbeitsmarktes nach außen waren ein Anstieg der Arbeitslosigkeit bereits während der Hochkonjunktur, die Verlangsamung des Produktivitätsanstiegs aufgrund der Ausdehnung von Niedriglohnbereichen und negative Lohndrift auf Teilarbeitsmärkten. Mittel- und langfristig ist es aber geboten, die Neuorientierung und den Umbau der Produktionsstrukturen von wenig qualifizierten und niedrig entlohnenden Tätigkeiten zugunsten von höher eingestuft und besser bezahlten zu fördern; nur ein derartiger Strukturwandel wird bessere Beschäftigungsergebnisse ermöglichen. Voraussetzung für die tatsächliche Senkung der Ausländerquote ist freilich eine wirksame Überwachung.

Die erwähnte österreichische Beschäftigungssicherungs-Novelle sieht überdies einige Änderungen in den Regelungen der Arbeitslosenversicherung vor. Verschiedene Systeme der Arbeitslosenversicherung bieten unterschiedliche Möglichkeiten und Anreize zu Moral-Hazard-Verhalten. Konkret sind in diesem Zusammenhang die Lohnersatzrate der Versicherungsleistungen, die Karenzzeit bis zum Bezug der Leistungen, die Bezugsdauer, die Anspruchsvoraussetzungen und die Sanktionen bei Mißbrauch von Bedeutung. Die meisten Studien konzen-

trieren sich auf die Leistungshöhe und die Bezugsdauer als einzige Kriterien für die Beurteilung der Auswirkungen der Arbeitslosenversicherung auf die Arbeitslosigkeit. Die OECD analysierte die Beziehung zwischen den Lohnersatzraten und den Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich, konnte aber keinen signifikanten Zusammenhang feststellen. Empirisch gesicherte Erkenntnisse über die Auswirkungen aller Aspekte der Arbeitslosenversicherung auf die Höhe und Dauer der Arbeitslosigkeit bestehen bisher nicht.

Die österreichische Arbeitslosenversicherung weist verhältnismäßig niedrige Lohnersatzraten sowie eine relativ kurze Bezugsdauer der Leistungen auf. Die Beschäftigungssicherungs-Novelle verschärft die Sanktionen bei Versicherungsmißbrauch. Arbeitslose, die beim Schwarzarbeiten erlappt werden, müssen das zu Unrecht bezogene Arbeitslosengeld zurückzahlen bzw. büßen bei groben Verstößen den Anspruch für weitere vier Wochen ein.

Koordinierte Lohnverhandlungen auf Branchenebene

Zentralisierte Lohnverhandlungen oder koordinierte Kollektivvertragsverhandlungen auf Branchenebene (wie in Österreich) sind im Hinblick auf eine moderate, d. h. die gesamtwirtschaftlichen Bedingungen berücksichtigende (Real-) Lohnentwicklung und die Beschäftigungsentwicklung von Vorteil. Die überlegene Anpassungsleistung derartiger Lohnverhandlungssysteme beruht darauf, daß bei stärker dezentralisierter Lohnfestsetzung u. a. folgende negative externe Effekte zutage treten:

1. Jede Lohnerhöhung trägt cet. par. zum Anstieg des allgemeinen Preisniveaus bei, woraus reale Einkommenseinbußen für alle nicht betroffenen Arbeitnehmer (und Kapitalbesitzer) resultieren.
2. Lohnerhöhungen, die steigende Inputpreise in anderen Branchen auslösen, führen dort zu geringerer Produktion und Beschäftigung.
3. Hat eine Reallohnanhebung in einer Branche höhere Arbeitslosigkeit auf diesem Teilarbeitsmarkt zur Folge und werden die Kosten der Arbeitslosenversicherung durch generelle Steuern oder Abgaben finanziert, so unterliegt die übrige Wirtschaft einer negativen fiskalischen Externalität.
4. Höhere Arbeitslosigkeit infolge einer Reallohnanhebung beeinträchtigt überall die Chancen der bereits Arbeitslosen, eine neue Stelle zu finden.
5. Jede Lohnerhöhung verschlechtert die Position der nicht begünstigten Arbeitnehmer bezüglich ihrer relativen Löhne. Dies erhöht die Gefahr von „Leap-frogging“.

6. Hängen die Motivation und die Arbeitsleistung der Beschäftigten von ihren relativen Löhnen ab, so hat die Verschlechterung ihrer Stellung in der Lohnhierarchie negative Konsequenzen auf den Arbeitseinsatz der betreffenden Personen. Gleichzeitig wird in jenen Bereichen, in denen keine Lohnerhöhungen erfolgten, die Rekrutierung von Arbeitskräften für die Unternehmungen schwieriger.

Zentralisierte Lohnverhandlungen oder koordinierte Kollektivvertragsverhandlungen auf Branchenebene ermöglichen die Internalisierung der genannten negativen Externalitäten. Diese Argumente sprechen für die Beibehaltung des derzeitigen österreichischen Lohnverhandlungsmodus.

Aus dem internationalen Vergleich der beschäftigungspolitischen Erfahrungen ergibt sich jedenfalls, daß ein einfaches und einheitliches Modell, welches niedrige Arbeitslosigkeit gewährleistet, nicht existiert. Beschäftigungspolitik, welche verhindern will, daß die jüngste Zunahme der Arbeitslosigkeit, die im wesentlichen konjunktureller Natur ist, zu einer noch höheren als der gegenwärtig schon bestehenden Arbeitslosigkeit führt, muß aus einem vielfältigen Bündel von Maßnahmen bestehen, von denen einige hier angesprochen wurden. Dabei sind die Chancen einer Durchsetzung einer derartigen Politik größer, falls unter den wirtschaftspolitischen Entscheidungsträgern ein Konsens über die Priorität des Vollbeschäftigungsziels herrscht. Die Realisierung einer Kombination aus den oben angeführten und anderen Maßnahmen – wie beispielsweise der Strukturmilliarde –, die nicht diskutiert wurden, schafft schließlich ein Klima des Vertrauens, das sich positiv auf die Stabilisierung der Wirtschaft auswirkt.