



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Die deutsche Arbeitsmarktpolitik im Lichte der Lissabon Strategie

Günther Schmid

Vortrag zum Workshop

„Die Lissabon Strategie auf dem Prüfstand – Perspektiven
für die deutsche Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik“

BiBB, WSI, FES, SAMF-Arbeitskreis

Berlin, 9. März 2006

These

Der Schlüssel zur Lösung der Beschäftigungskrise liegt nicht allein in der Lissabon Strategie. Diese zeigt zwar in die richtige Richtung, reicht aber nicht aus. Sowohl die Lissabon Strategie als auch die deutsche Arbeitsmarktpolitik legen zu wenig Gewicht auf

- präventive Arbeitsmarktpolitik durch Bildung und Qualifikation und auf das Management von Arbeitsmarktrisiken im Lebenslauf
- außerdem ist die offene Methode der Koordinierung noch verbesserungs- und ergänzungsbedürftig

Was kommt?

1. Was sind die zentralen Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und soziale Sicherung?
2. Wie könnten geeignete Strategien für eine bildungsbezogene Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik aussehen?
3. Was kann für den so genannten Niedriglohnsektor getan werden, d.h. für diejenigen für die Bildungsinvestitionen nicht ausreichen oder zu spät kommen?
4. Wie ist die Lissabon Strategie im Hinblick auf die zentralen Herausforderungen und skizzierten Lösungsstrategien zu beurteilen?

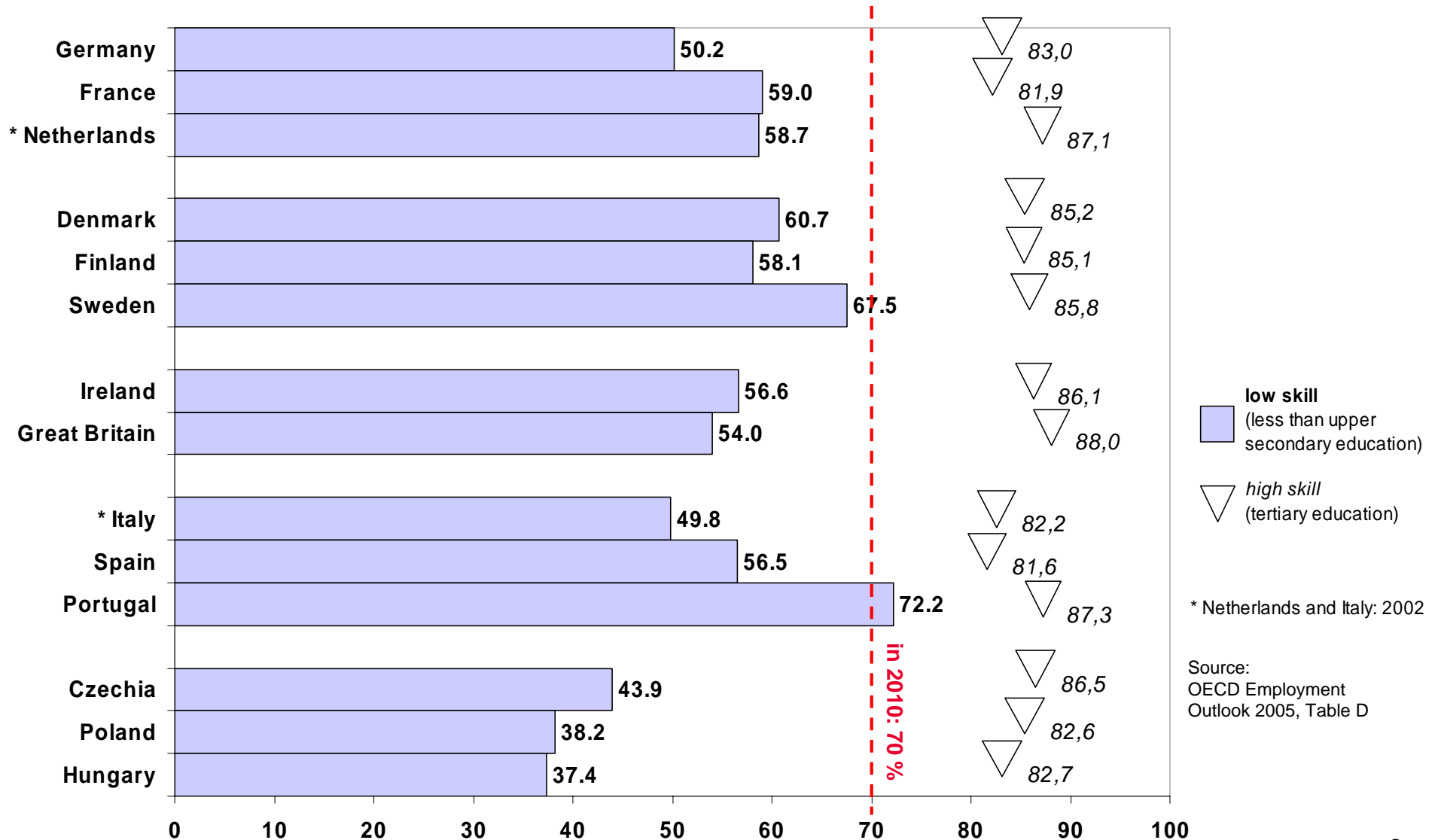
Beschäftigungspolitische Konfigurationen europäischer Sozialstaaten

Regulierungsmodi

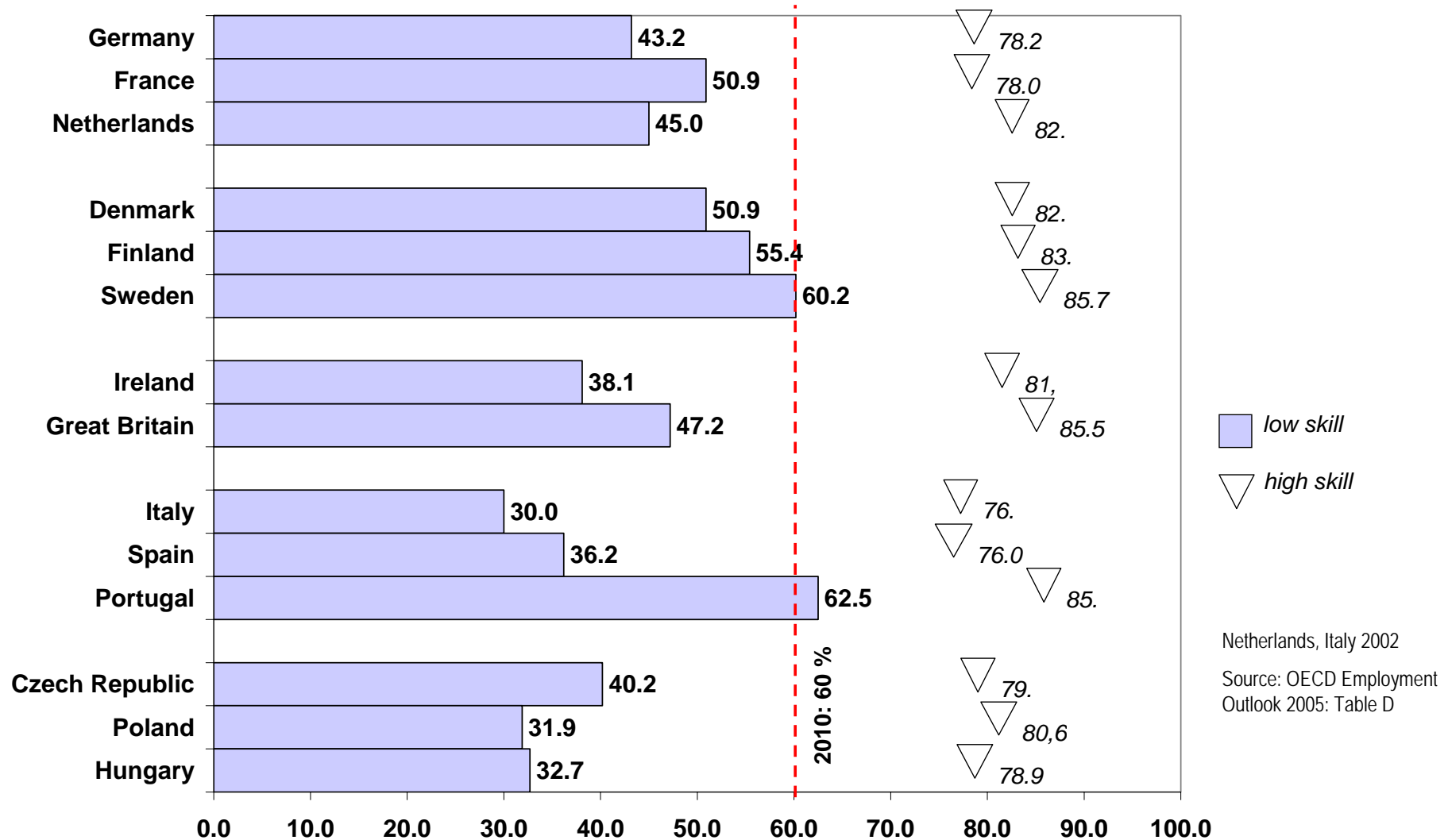
Typen	Kündig.- schutz	aktive AM-Politik	Aloversis- cherung	Staat als AG	Lohnflexi- bilität
<i>Kontinental</i>	hoch	mittel	hoch	ger./mittel	ger./mittel
<i>Angelsächs.</i>	niedrig	niedrig	niedrig	ger./mittel	hoch
<i>Skandinav.</i>	ger./mittel	hoch	hoch	sehr hoch	niedrig
<i>Mediterran</i>	sehr hoch	niedrig	niedrig	mittel	ger./mittel
<i>Osteuropa</i>	mittel	niedrig	niedrig	mittel	mittel

- 1. Was sind die zentralen Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und soziale Sicherung?**

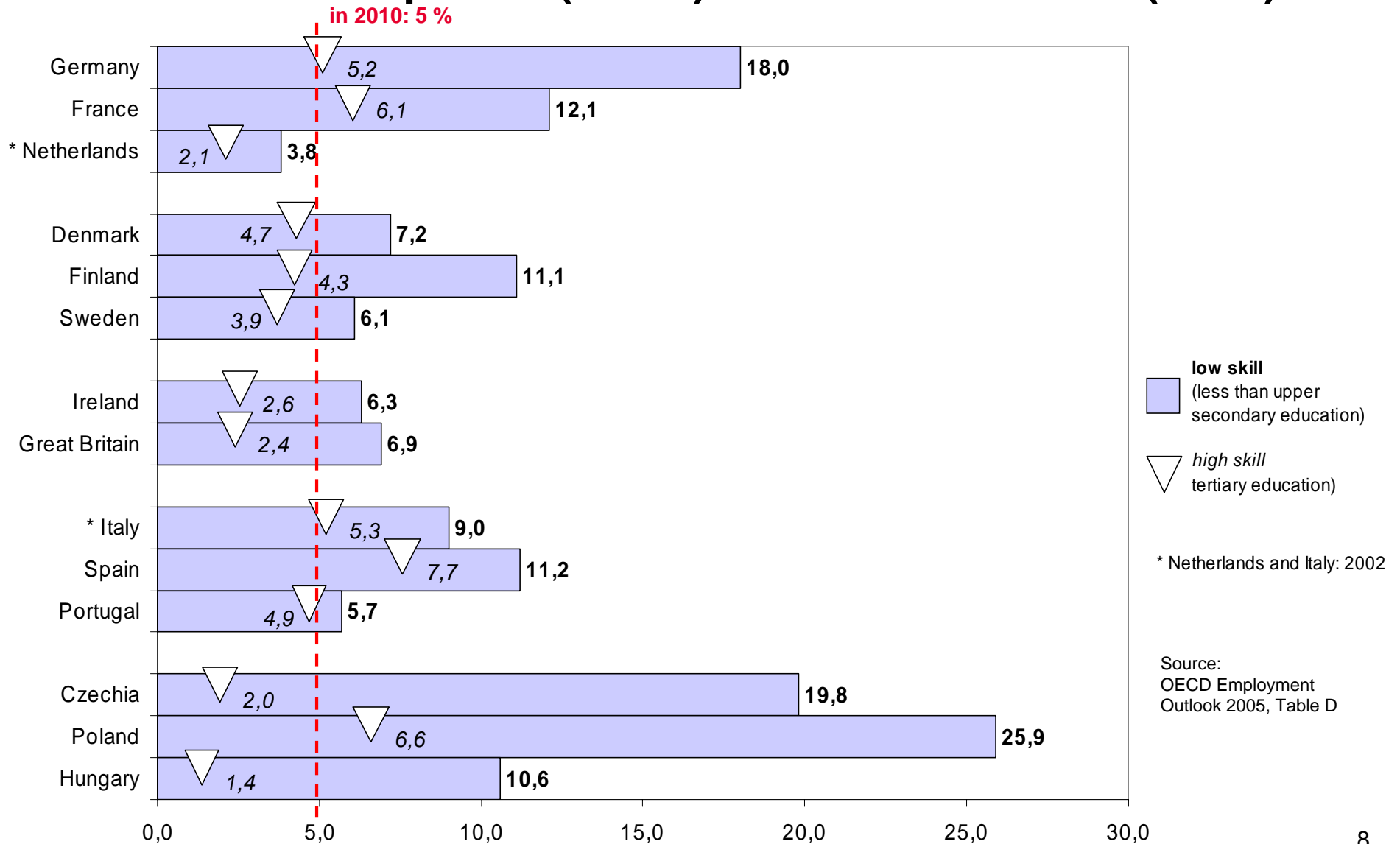
Beschäftigungsquoten (25–64) nach Qualifikation (2003)



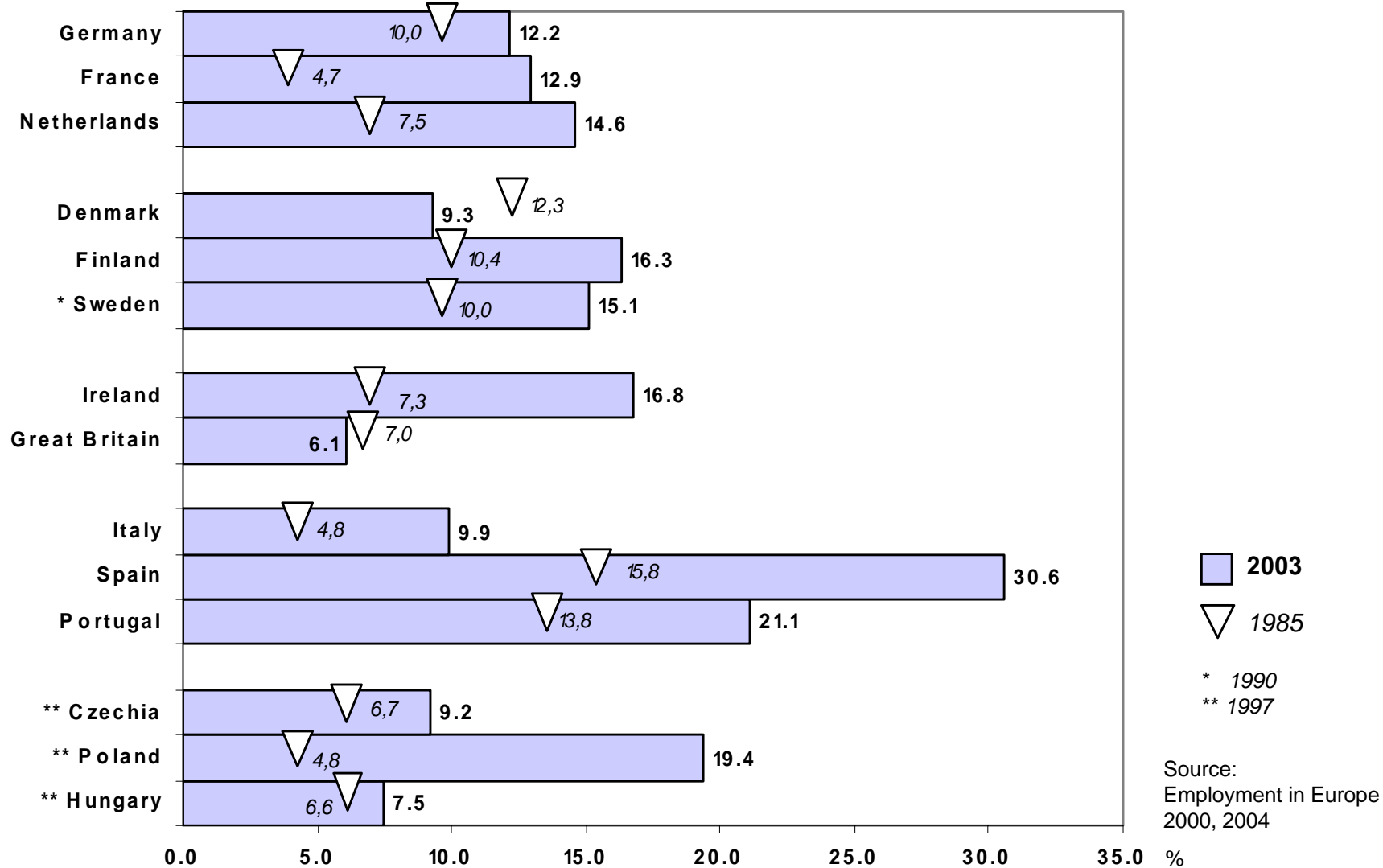
Beschäftigungsquote von Frauen (25-64) nach Qualifikation, 2003



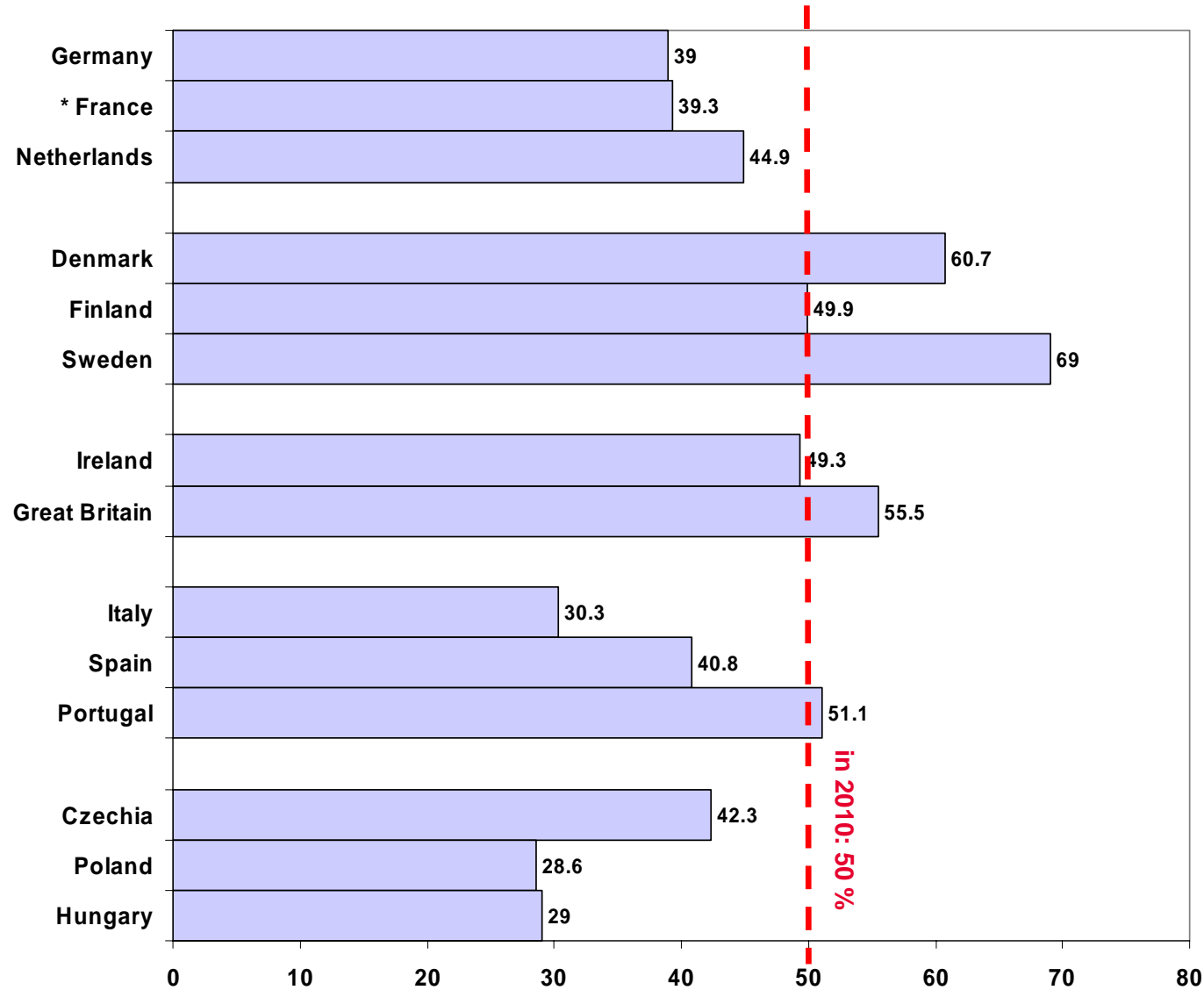
Arbeitslosenquoten (25-64) nach Qualifikation (2003)



Entwicklung befristeter Arbeitsverträge



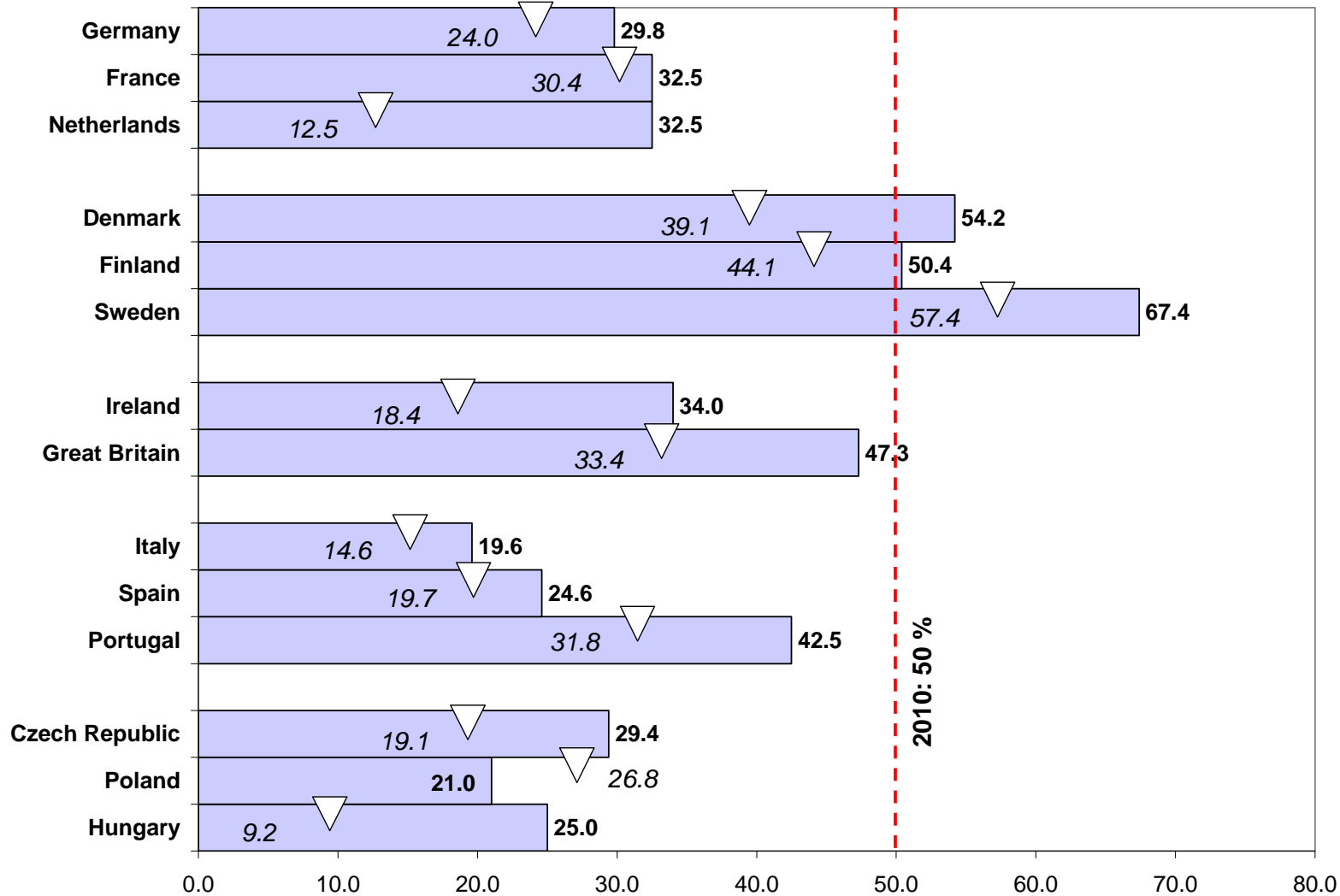
Beschäftigungsquote Älterer (55 - 64), 2003



Source:
OECD Employment
Outlook 2004, Table C

* France: 2002

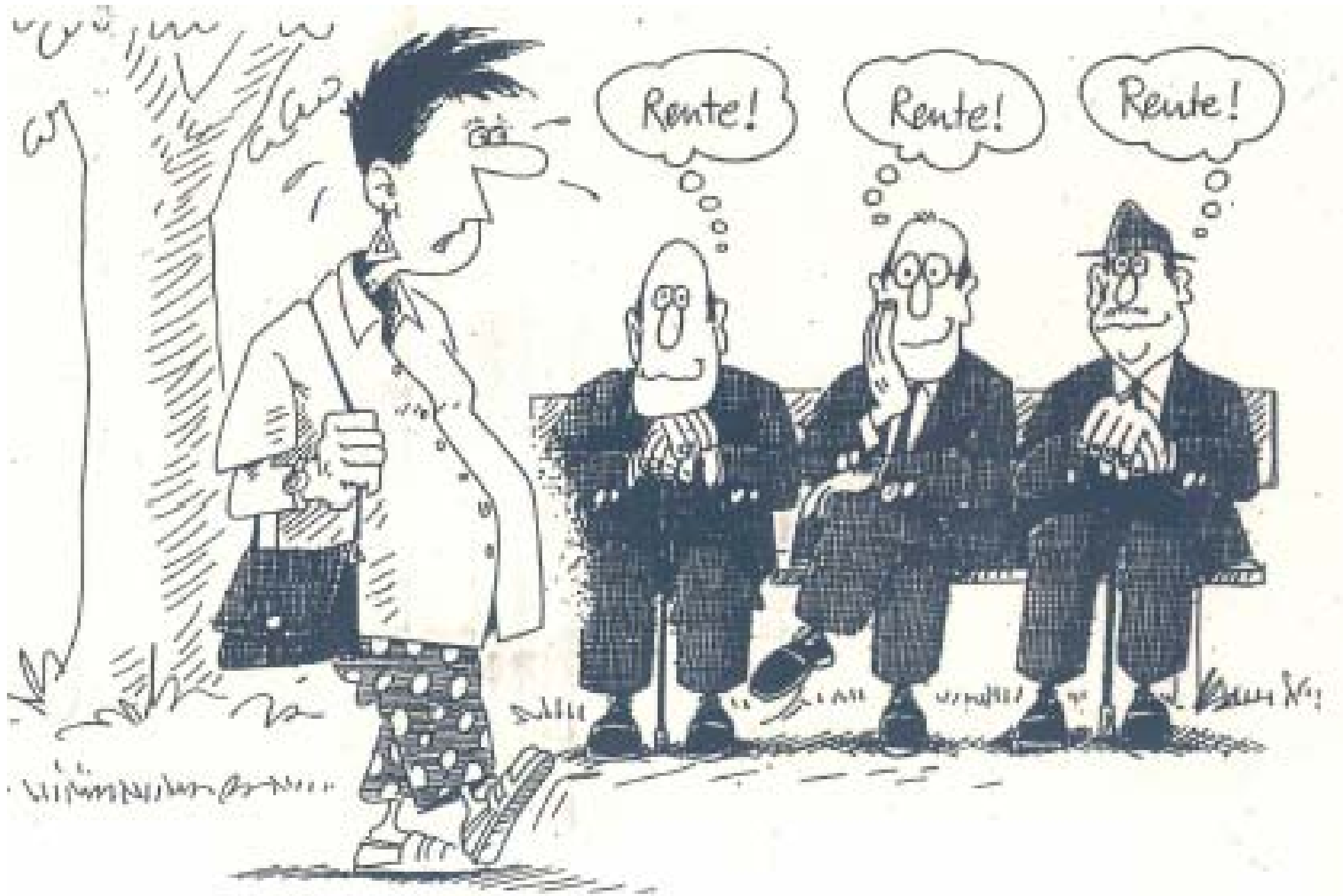
Beschäftigungsquoten 55–64, Frauen, in % (2004, 1983)



Czech Republic, Poland 1994,
Hungary 1995, Great Britain
1984

Source: OECD Employment
Outlook 1997, 2005: Table C

■ 2004
▼ 1983



2. Wie könnten geeignete Strategien für eine bildungsbezogene Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik aussehen?

Strategien bildungsbezogener Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

1. *Zeitgerecht*: Mehr Investitionen in den primären Bildungsbereich
2. *Sachgerecht*: Mehr Investitionen in den tertiären und europäisierten Bildungsbereich
3. *Sozial- und sachgerecht*: Mehr Investitionen in die berufliche Weiterbildung, vor allem Älterer
4. *Sozialgerecht*: Mehr arbeitsplatzorientierte Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitslose

Zeitgerecht wäre es, mehr in den primären Bildungsbereich zu investieren

1. Folgerungen aus der PISA-Studie u.a.
2. Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr – z.B. Sprachen, soziale Kompetenzen, Abstraktionsvermögen
3. Entlastung junger Eltern durch bezahlbare DL oder öffentliche Betreuungseinrichtungen

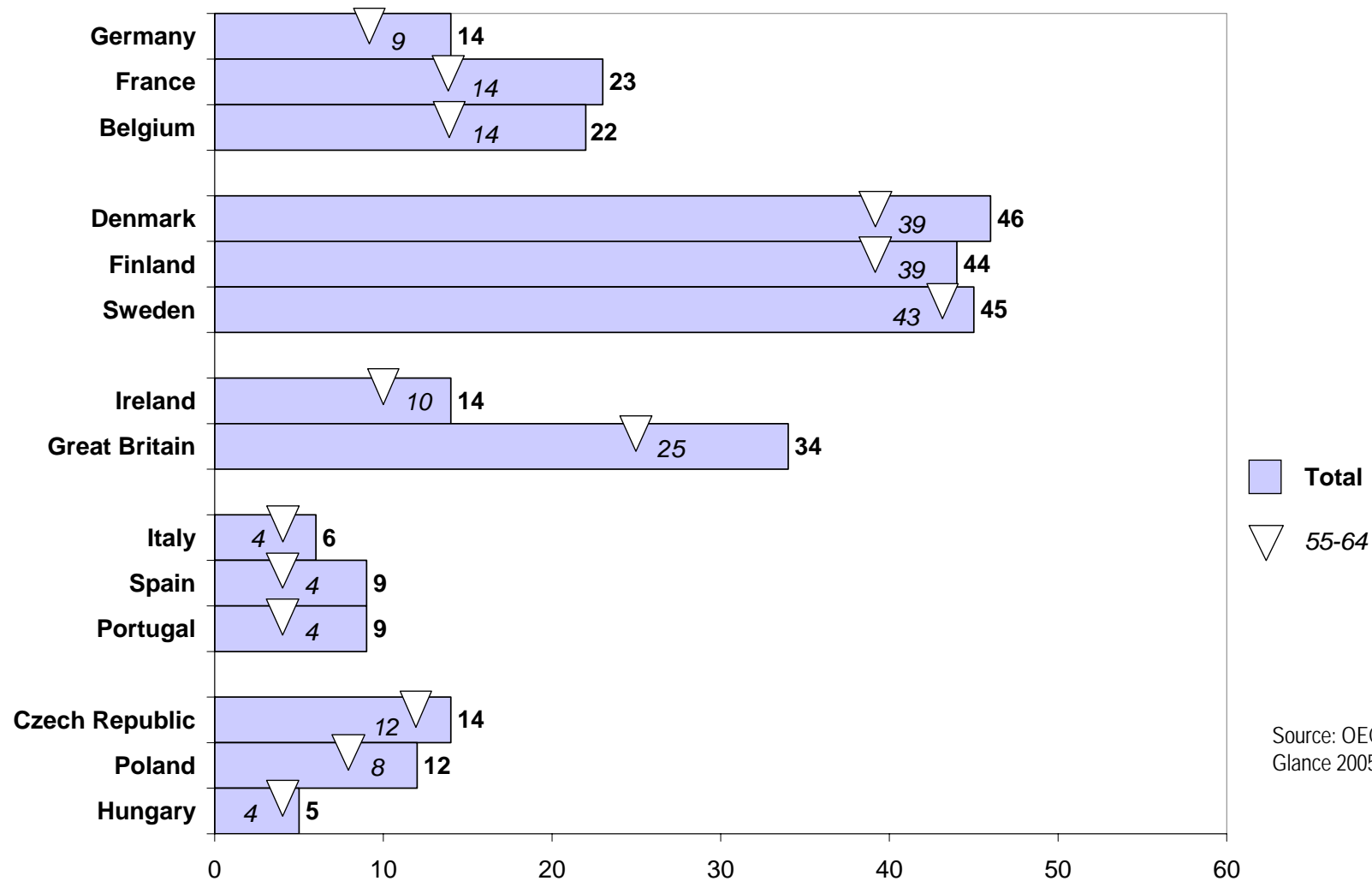
Sachgerecht wäre es, mehr in den tertiären und europäisierten Bildungsbereich zu investieren

1. Ausgangssituation: niedrige Beteiligung an tertiären Studiengängen: Studienanfängerquote in Skandinavien 2/3, in Deutschland gut 1/3
2. Bedeutung theoretischen Wissens und kommunikativer Fähigkeiten nimmt zu; Zukunft dual?
3. Renaissance berufsfachlicher und professioneller Arbeitsmärkte in globalisierten Arbeitsmärkten
4. Transparenz von Bildungsabschlüssen und hohe Qualitätsstandards wichtig für Integration des europäischen Arbeitsmarkts

Sach- und sozialgerecht wäre, mehr in die berufliche Weiterbildung von Älteren zu investieren

1. Die Ausgangslage: geringe Weiterbildung von Älteren – siehe Schaubild
2. Warum z.B. Schweden so weit vorne?
 - > geringe Anreize zur Frühverrentung
 - > Investitionen in Anpassung von Arbeitsplätzen
 - > Programm „Wissensanhebung“ („kunshaftsliftet“)
 - > erwachsenenbezogene Formen der beruflichen Weiterbildung, u.a. Rechtsanspruch auf geförderte Weiterbildung und Jobrotation

Weiterbildungsbeteiligung in % der Beschäftigten (2003)



Source: OECD: Education at a Glance 2005, Table C6.4

Sozial gerecht wäre es, mehr in arbeitsplatzbezogene Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitslose zu investieren

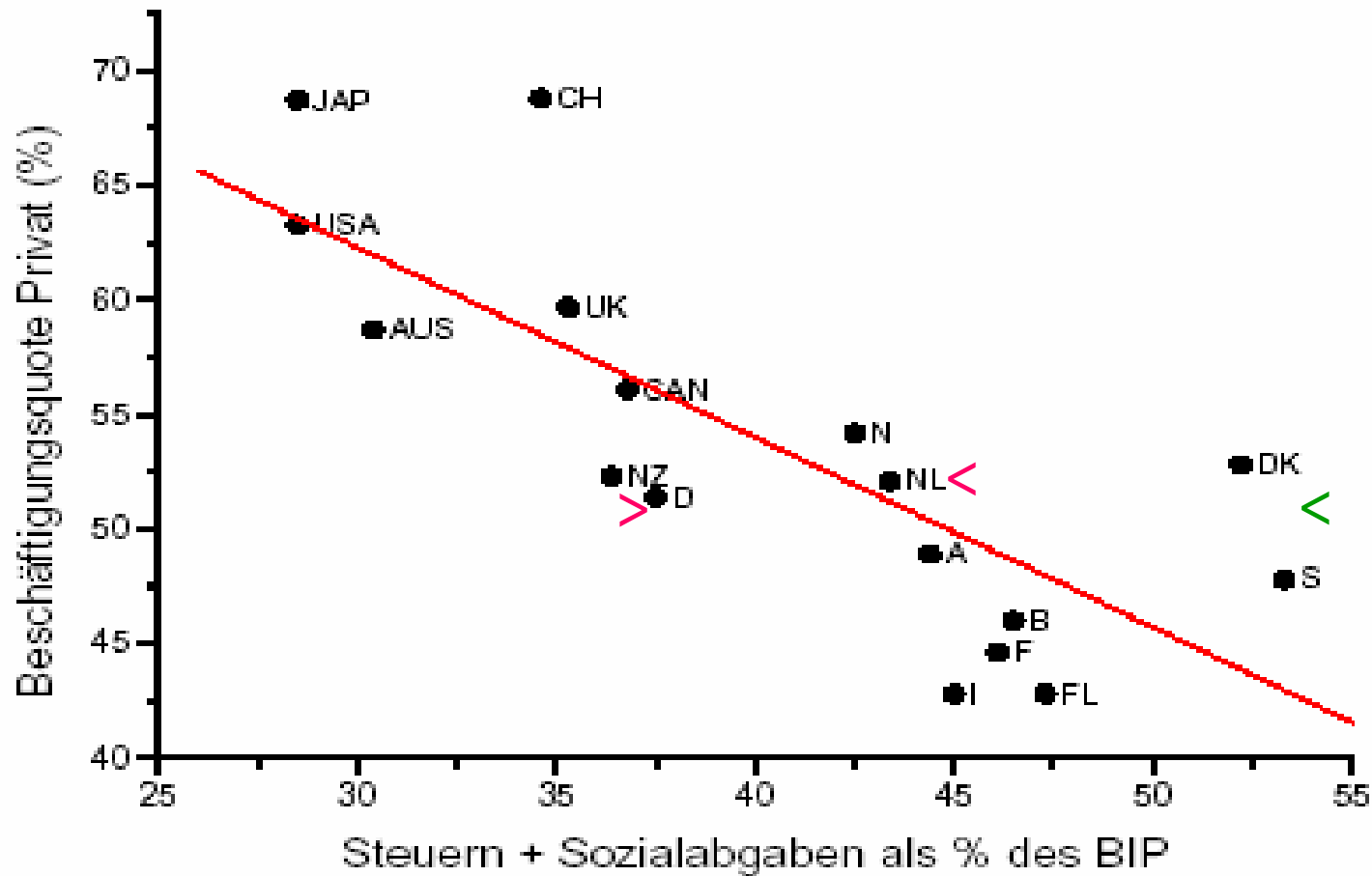
Stilisierte Fakten: Gering qualifizierte Arbeitslose

1. sind überdurchschnittlich arbeitslos
2. bildungsfern
3. lernen vor allem durch Joberfahrungen
4. reduzieren Risiko der Arbeitslosigkeit durch Weiterbildung

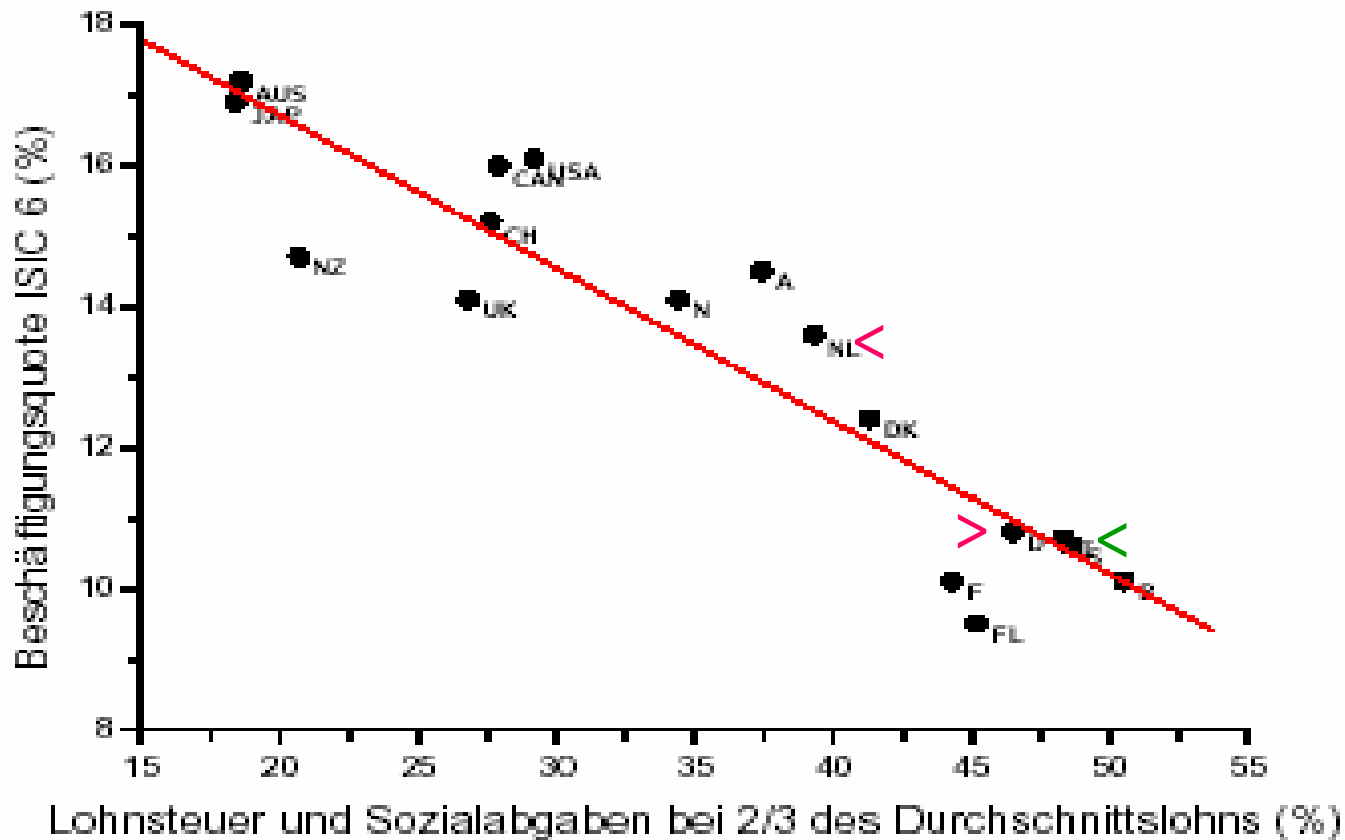
Schlussfolgerung: Arbeitsvermittlung plus !

3. Was kann für den so genannten Niedriglohnsektor getan werden, d.h. für diejenigen, für die Bildungsinvestitionen nicht ausreichen oder zu spät kommen?

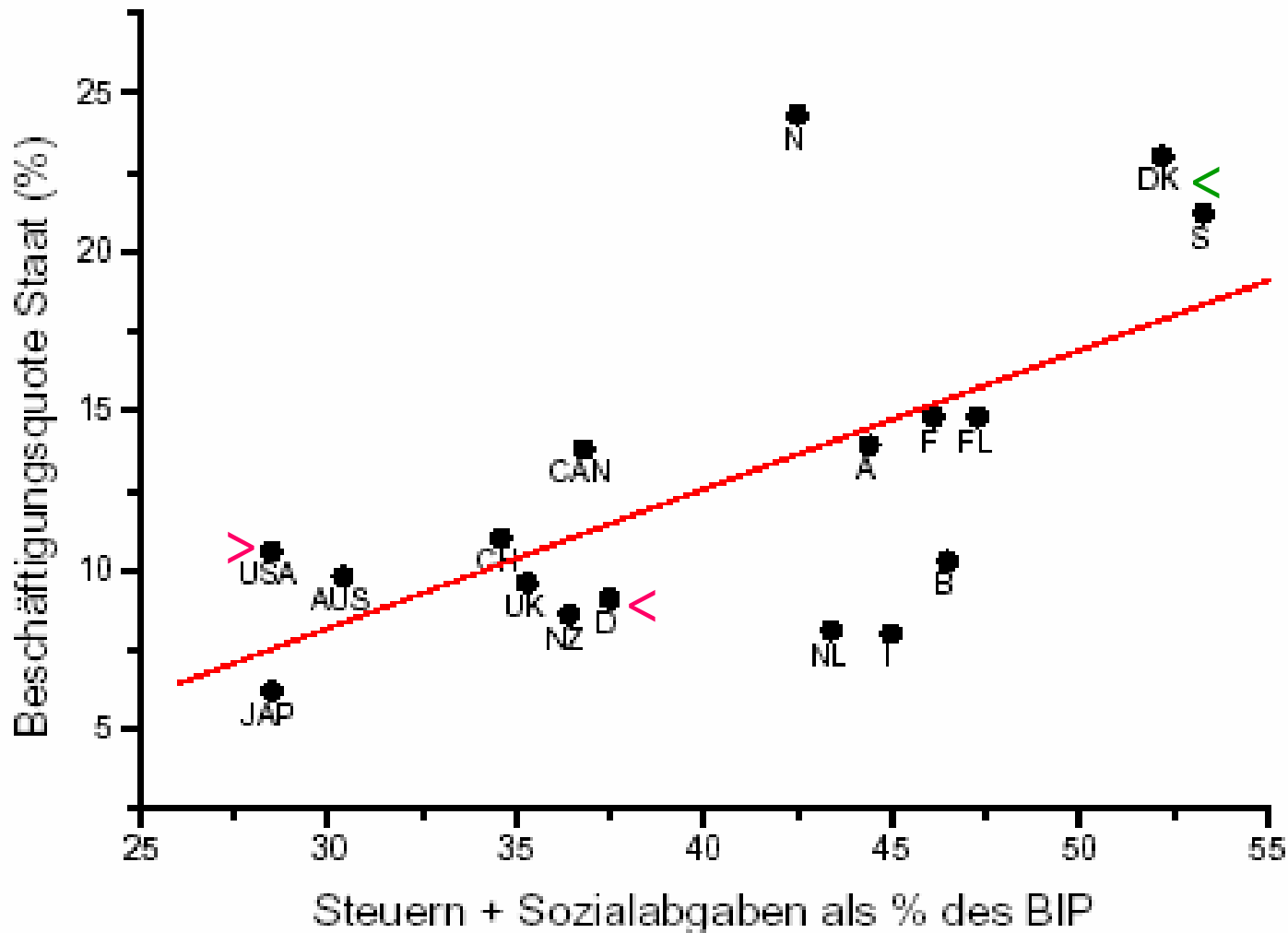
Zusammenhang zwischen Gesamt-Abgabenbelastung und Beschäftigung im privaten Sektor 1997-98



Beschäftigung im Handel, Gaststätten- und Hotelgewerbe und Abgabenbelastung von Niedriglöhnen



Zusammenhang zwischen Gesamt-Abgabenbelastung und Beschäftigung im öffentlichen Sektor 1997-98



Strategien für gering qualifizierte und in der Leistungsfähigkeit begrenzte Personen

1. Zusatzverdienste oder Steuerkredite:
Kombilöhne nur selektiv und bei
Mindestlohn sinnvoll
2. Generell: Freibeträge auf Sozialbeiträge für
Arbeitgeber und Arbeitnehmer
3. Lohnversicherung (gute Praxis
„Zwischenverdienst“ in der Schweiz)
4. progressive Besteuerung

4. Wie ist die Lissabon Strategie im Hinblick auf die zentralen Herausforderungen und skizzierten Lösungsstrategien zu beurteilen?

Vier Thesen zur Verbesserung der Lissabon Strategie

1. Verbesserung der qualitativen Dimension der Zielindikatoren: Differenzierung, Komponenten, Dynamik der Beschäftigung plus eigenständige quantitative Ziele
2. Analytische Unterfütterung der Beschäftigungsziele durch Wirkungsanalysen, Kosten-Nutzen-Analysen, Differenzierung endogener und exogener Faktoren
3. Verbesserung der Prozess-Strukturen des Lernens Miteinander, u.a. Verstärkung „epistemischer Gemeinschaften“ und reflexive Anwendung der OMK
4. Verstärkte Einbeziehung demokratischer Öffentlichkeit

Vier Thesen zur Weiterentwicklung der Lissabon Strategie: Stärkung der Verbindlichkeit und der Prävention

1. Ergänzung der OMK durch Rahmenrichtlinien in sensitiven Beschäftigungsbereichen, in denen die Gefahr eines ruinösen oder unfairen Wettbewerbs besteht
2. Diskussion und Verabschiedung der NRP durch nationale Parlamente; Ministerien übergreifende Taskforce für Koordination und Monitoring; Ausrichtung des Europäischen Struktur- und Sozialfonds auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien
3. Europäisierung der Beschäftigungspolitik, u.a. Europäischer Beschäftigungspakt für Investitionen in Europäische Infrastruktur (Energie, Wasser, Natur, Verkehrswege, Kommunikation, Forschung und Bildung)
4. Vom „Globalisierungsfonds“ zum „Europäischen Fonds für Wissensanhebung“ nach schwedischem Vorbild

Wenn die Lissabon Strategie nicht einschlafen, sondern wieder erkennbar zum Leben erwachen soll, dann braucht sie eine von allen Mitgliedstaaten anerkannte gemeinsame Fluchtlinie. Und diese heißt: Bildung, Bildung, Bildung.