

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	12
Tabellenverzeichnis	13
Einführung: Notwendigkeit und Probleme einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes aus ordnungspolitischer Perspektive	15
A Der flexibilisierte Arbeitsmarkt in der Sozialen Marktwirtschaft: Die ordnungspolitische Perspektive	31
1 Arbeit und Arbeitsmarkt: Zentrale Aspekte des Arbeitsverständnisses	33
1.1 Die sozioökonomische Bedeutung der Erwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft	34
1.1.1 Vielfalt und Wandel des Arbeitsbegriffes.....	34
1.1.2 Erwerbsarbeit und Unterhaltsarbeit	47
1.1.3 Das Risiko der Arbeitslosigkeit und deren Formen	52
1.1.4 Aktuelle „Megatrends“ der Arbeit: Globalisierung, Individualisierung, Digitalisierung, Tertiarisierung und Alterung der Gesellschaft.....	54
1.2 Der Arbeitsmarkt in der ökonomischen Theorie	63
1.2.1 Der neoklassische Arbeitsmarkt: Arbeit als Ware?	65
1.2.2 Der Arbeitsmarkt in der keynesianischen Theorie.....	71
1.2.3 Der Arbeitsmarkt als unvollkommener Markt	76
1.2.4 Die Notwendigkeit des Denkens in Ordnungen	80

2 Die Grundzüge einer idealtypischen Arbeitsmarktverfassung in der Sozialen Marktwirtschaft	83
2.1 Die Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft:	
Der soziale Ausgleich in der Wettbewerbsordnung	84
2.1.1 Die Entwicklung der Sozialen Marktwirtschaft zum Konsensmodell.....	84
2.1.2 Die Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft im Neo- und Ordoliberalismus.....	87
2.1.3 Die Soziale Marktwirtschaft als „irenische Formel“: Die Konzeption Alfred Müller-Armacks.....	91
2.2 Das Spannungsverhältnis zwischen marktwirtschaftlichen Funktions- und sozialen Ausgleichsprinzipien als ordnungspolitisches Grundproblem der Sozialen Marktwirtschaft	97
2.3 Die ordnungskonforme Gestaltung des Arbeitsmarktes in der Sozialen Marktwirtschaft	101
2.3.1 Der Arbeitsmarkt aus Sicht des Neo- und Ordoliberalismus.....	102
2.3.2 Die Ableitung einer ordnungskonformen Arbeitsmarktverfassung aus dem Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft.....	106
2.4 Der Ausgleich zwischen marktwirtschaftlichen Funktions- und sozialen Ausgleichsprinzipien am Arbeitsmarkt	113
3 Das ordnungspolitische Grundproblem der Flexibilisierung: Der Arbeitsmarkt im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Sicherheit	115
3.1 Die Reformperspektive der Flexibilisierung	118
3.1.1 Das ökonomische Ziel der Flexibilisierung: Erhöhung der Flexibilität.....	118
3.1.2 Der flexible Mensch: Die Gefahr einer Totalisierung der Flexibilität.....	123
3.1.3 Flexibilität und Verunsicherung.....	130
3.1.4 Das Grundbedürfnis nach Sicherheit.....	132
3.2 Flexibilität und Sicherheit als Ausdruck der konstituierenden Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft	136
3.2.1 Das Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Sicherheit.....	136
3.2.2 Begriff und Ebenen der Sicherheit.....	138
a) Geborgenheit.....	140
b) Systemsicherheit.....	141
c) Selbstsicherheit.....	143
3.2.3 Begriff und Ebenen der Flexibilität.....	144
a) Kosmos und Chaos.....	144
b) Systemflexibilität.....	146
c) Eigenflexibilität.....	147
3.2.4 Wechselwirkungen zwischen den Ebenen von Flexibilität und Sicherheit....	149

3.3 Die Ebenen von Flexibilität und Sicherheit in Bezug auf die Regelungsbereiche der Erwerbsarbeit	151
3.3.1 Die Arbeitszeit: Zeitdifferenzierung	153
a) Systemflexibilität und Eigenflexibilität	153
b) Systemsicherheit und Selbstsicherheit	155
3.3.2 Das Arbeitseinkommen: Lohndifferenzierung.....	156
a) Systemflexibilität und Eigenflexibilität	156
b) Systemsicherheit und Selbstsicherheit	157
3.3.3 Der Arbeitsplatz: Mobilität	158
a) Systemflexibilität und Eigenflexibilität	158
b) Systemsicherheit und Selbstsicherheit	160
3.4 „Flexicurity“ als ordnungspolitisches Ziel: Sicherheit durch Flexibilität am Arbeitsmarkt	163
3.5 Gegenwärtig diskutierte Anwendungsmöglichkeiten in der tariflichen und betrieblichen Realität: Zwei aktuelle Beispiele	168
3.5.1 Herausforderung demographischer Wandel: Optionen einer qualitativen Tarifpolitik	169
3.5.2 Investive Arbeitszeitpolitik: Förderung beruflicher Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung	174
B Flexibilisierungserfordernisse und -potenziale: Empirische Evidenz	185
4 Die rechtliche Ausgestaltung des Arbeitsmarktes: Rigiditäten und Beschäftigungshindernisse	187
4.1 Zentrale Institutionen des Arbeitsmarktes	187
4.1.1 Die Entstehung arbeitsmarktpolitischer Institutionen.....	187
4.1.2 Das Prinzip der Tarifautonomie.....	191
4.1.3 Arbeits- und Bestandsschutzrecht.....	196
4.1.4 Die Betriebs- und Unternehmensverfassung.....	199
4.1.5 Arbeitsvermittlung, Arbeitsmarktverwaltung und Beschäftigungspolitik.....	205
4.2 Rigiditäten in der institutionellen Ausgestaltung des Arbeitsmarktes	210
4.2.1 Rigiditäten bei der Arbeitszeitgestaltung	212
4.2.2 Rigiditäten bei der Einkommensgestaltung.....	214
4.2.3 Mobilitätshemmnisse	217
4.2.4 Arbeitsrecht und ökonomische Rationalität.....	220

4.3	Rechtswirklichkeit in der betrieblichen Praxis: Aktuelle empirische Analysen und zentrale Beispiele aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte	225
4.3.1	Richterrecht, Rechtsunsicherheit und kalkulatorische Kosten	226
4.3.2	Einstellungshindernisse im Kündigungsschutzrecht	228
4.3.3	Beschäftigungshemmnis Teilzeitanpruch.....	243
4.3.4	Regulierung der Zeitarbeit: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	249
4.3.5	Inflexibilitäten im Tarifrecht.....	255
4.3.6	Mangelnde Kräfteparität im Arbeitskampfrecht	259
4.3.7	Arbeitsrechtlicher Mutterschutz: Vertragsfremde Risiken	269
4.3.8	Rigiditäten durch betriebliche Mitbestimmung und gesetzlichen Arbeitsschutz.....	271
4.4	Arbeitsrechtliche Ansatzpunkte für eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes	273
5	Flexibilisierung als Ausweg: Akzeptanz in der Bevölkerung und Ansprüche der Unternehmen	277
5.1	Einstellungen zur Flexibilisierung: Zentrale Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung des Forschungsinstituts für Ordnungspolitik (FiO)	278
5.1.1	Aufbau und Methodik der FiO-Studie.....	278
5.1.2	Die Bewertung der Flexibilisierung im Allgemeinen	279
	a) Bedingtes Vertrauen in die Unternehmen.....	280
	b) Allgemeine Veränderungsbereitschaft	284
	c) Die Wahrnehmung des Begriffes ‚Flexibilisierung‘: Chancen und Risiken	287
	d) Der ‚Preis‘ der Flexibilisierung: Erwartete Gegenleistungen	290
5.1.3	Akzeptanz der Flexibilisierung und Bereitschaft zur Umsetzung in den Regelungsbereichen der Erwerbsarbeit.....	293
	a) Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	293
	b) Flexibilisierung der Einkommensgestaltung.....	296
	c) Regionale Mobilität.....	299
	d) Berufliche und betriebliche Mobilität.....	302
5.1.4	Die Bewertung konkreter Flexibilisierungsmodelle	306
	a) Firmen- versus Flächentarifverträge	307
	b) Teilzeitarbeit.....	308
	c) Kombilöhne.....	310
	d) Erfolgsorientierte Lohnzuwächse	311
	e) Zeitarbeit	313
5.1.5	Flexibilisierungsbereitschaft als Voraussetzung nachhaltiger Arbeitsmarktrefor-	
	men	314

5.2 Beschäftigungsbarrieren aus Sicht der Unternehmen: Zentrale Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW)	316
5.2.1 Methodik der IW-Studie: Schriftliche Unternehmensbefragung.....	316
5.2.2 Bedeutung der Megatrends und Stellenwert des Arbeitsrechts als Beschäftigungsbarriere.....	317
5.2.3 Allgemeine Wahrnehmung arbeitsrechtlicher Einstellungsbarrieren	320
5.2.4 Konkrete Betroffenheit durch arbeitsrechtliche Einstellungsbarrieren.....	322
5.2.5 Subjektive Dringlichkeit arbeitsrechtlicher Einstellungsbarrieren	324
5.2.6 Bewertung verschiedener Rechtsbereiche.....	326
a) Bestandsschutzregelungen: Gesetzlicher Kündigungsschutz, Sonderschutzrechte für Schwerbehinderte und Mutterschutz	326
b) Tarifrecht und betriebliche Mitbestimmung	328
c) Arbeitnehmerüberlassung	330
d) Teilzeit- und Befristungsrecht.....	332
5.2.7 Reformperspektiven: Abbau arbeitsrechtlicher Einstellungsbarrieren	334
6 Fazit: Die ordnungspolitische Ambivalenz der Arbeitsmarktflexibilisierung im Lichte der empirischen Erkenntnisse	337
Literaturverzeichnis	345