



IZA

COMPACT

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT DENKEN

IZA Prize in Labor Economics 2003 an Orley C. Ashenfelter verliehen

Hohe Auszeichnung für amerikanischen Arbeitsökonom

Auf Einladung des Instituts zur Zukunft der Arbeit kamen am 22. September 2003 zahlreiche renommierte Wissenschaftler und IZA Research Fellows sowie Vertreter von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft nach Berlin, um an der Ehrung eines der einflussreichsten Ökonomen der Gegenwart mit dem IZA Prize in Labor Economics 2003 teilzunehmen. *Orley C. Ashenfelter* (Professor an der Princeton University, New Jersey) hat die moderne empirische Arbeitsökonomie maßgeblich geprägt und sich dabei insbesondere um die methodische Weiterentwicklung der Evaluationsforschung verdient gemacht (siehe Wortlaut der offiziellen Preisbegründung des IZA Prize Committee ▶ S. 2). Das IZA würdigt mit der jährlichen Vergabe dieses Preises herausragende Leistungen in der Arbeitsökonomie, will mit der attraktiven Auszeichnung zugleich aber auch einen Impuls zur Intensivierung praxisorientierter Forschungsarbeiten liefern.

Die Preisverleihung an Orley Ashenfelter fand in festlichem Rahmen im Lichthof des Berliner Museums für Kommunikation statt. Der Vorstandsvorsitzende der Deutsche Post World Net und Präsident des IZA, *Klaus Zumwinkel*, übergab den IZA Prize 2003 an Ashenfelter. In seiner Begrüßungsansprache hob Zumwinkel das starke Engagement seines Unternehmens für die Wissenschaft hervor und forderte nachdrücklich zu einer engeren Kooperation von Theorie und Praxis bei der Bewältigung der gravierenden Arbeitsmarktprobleme auf. Ihrer eigenen Verantwortung werde die Deutsche Post als einer der größten deutschen und internationalen Arbeitgeber nicht allein durch die Förderung des IZA, sondern vor allem auch durch einen sehr hohen Auszubildendenanteil gerecht.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* nahm die Festveranstaltung zum Anlass, der Deutsche Post-Stiftung für die kontinuierliche Unterstützung zu danken, die sie der internationalen Arbeitsökonomie nicht zuletzt durch die großzügige Ausstattung des IZA Prize in Labor Economics zuteil werden lasse. Zugleich verwies Zimmermann auf den hohen Stellenwert der Evaluationsforschung für Auftrag und Arbeit des IZA. Das IZA stehe mit der Etablierung eines eigenen Forschungsschwerpunktes zur Evaluation von Arbeitsmarktpolitik in der Tradition Orley Ashenfelters und anderer Pioniere auf diesem Gebiet. „Der Erfolg der Evaluationsforschung steht und fällt allerdings

mit der Quantität und Qualität der für unabhängige Analysen zur Verfügung stehenden Daten“, mahnte Zimmermann Politik und Arbeitsverwaltung in Deutschland zu größerer Kooperationsbereitschaft bei der Bereitstellung entsprechender Datensätze.

Laudator *David Card* (Professor an der University of California, Berkeley) und Co-Autor zahlreicher gemeinsamer Forschungsarbeiten mit Ashenfelter, zeigte sich erfreut über das Votum des IZA Prize Committee zugunsten seines früheren akademischen Lehrers. „Die Existenz dieses hochkarätigen Wissenschaftspreises und seine Verleihung an Orley Ashen-



Klaus F. Zimmermann

Klaus Zumwinkel

Orley C. Ashenfelter

David Card

In dieser Ausgabe

IZA Prize 2003 an Orley C. Ashenfelter	1	ESSLE 2003	7
Rentenreform in Deutschland	3	Advisory Committee für IZA Summer School	7
Ehrungen für IZA-Präsident Klaus Zumwinkel	4	Kurzberichte	8
Aktive Sozialpolitik in Dänemark	5	Neue IZA Discussion Papers Gastwissenschaftler	9
Neues Buch: „Reformen – jetzt!“	6	Meinung	10

felder dokumentieren den erheblichen Bedeutungszuwachs und die Anerkennung, die diesem Forschungszweig mittlerweile zuteil wird“, betonte Card. Er bilanzierte die herausragenden Forschungsleistungen des Preisträgers und strich dabei vor allem dessen originäre Beiträge zum Fortschritt der Evaluationsmethodik und seine Konzentration auf gleichermaßen empirisch fundierte wie auch politisch relevante Forschungsthemen heraus.

IZA-Preisträger Ashenfelter veranschaulichte in seinem Beitrag die Ausgangskonstellation

für die von ihm seit drei Jahrzehnten vorangetriebene Evaluationsforschung. Bis heute sei es unverändert lehrreich, wenn anhand gründlicher Datenanalyse der Nachweis erbracht werden könne, dass die Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Förderprogramm in Wirklichkeit keinen Vorteil gegenüber der Nicht-Teilnahme oder sogar einen Nachteil erbracht habe. Mit dem Instrument der Bildung von Kontrollgruppen, deren Arbeitsmarkterfolg als Vergleichsmaßstab herangezogen werden könne, sei das Fundament für die „Erfolgsgeschichte“ der Evaluationsforschung ge-

legt worden. Aufgabe der Politik sei es, sich solchen Analysen zu stellen und aus ihnen die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen.

Die IZA-Homepage hält die anlässlich der Preisverleihung gehaltenen Ansprachen und Fotos der Veranstaltung bereit. Auch im Jahr 2004 wird der IZA Prize in Labor Economics erneut ausgelobt.

AWARD STATEMENT des IZA Prize Committee

Mit *Orley C. Ashenfelter* erhält einer der bedeutendsten Arbeitsökonomien der Gegenwart den „IZA Prize in Labor Economics 2003“. Ashenfelter ist „Joseph Douglas Green 1895“-Professor für Volkswirtschaftslehre an der Princeton University, New Jersey, USA.

Zu Ashenfelders herausragenden Leistungen zählen insbesondere sein Einfallsreichtum bei der Entwicklung und Überprüfung ökonomischer Modelle, seine Kreativität im Umgang mit Datensätzen sowie seine methodische Originalität bei der Entwicklung natürlicher Experimente. Seine innovativen Ansätze gelten in den unterschiedlichsten Teildisziplinen der Arbeitsökonomie als wegweisend, etwa in der Erforschung der Auswirkungen gewerkschaftlicher Organisation auf Lohn- und Beschäftigungsniveau, der Analyse des Arbeitsangebots oder der Diskriminierung im Bildungswesen. Ashenfelter revolutionierte die Arbeitsmarktforschung vor allem durch die Entwicklung von Methoden zur empirischen Überprüfung arbeitsökonomischer Modelle.



Seine früheren Werke zu verschiedenen ökonomischen Aspekten der gewerkschaftlichen Organisation legten den Grundstein für zahlreiche Folgestudien auf diesem Gebiet. Ashenfelders 1969 im *American Economic Review* gemeinsam mit George E. Johnson veröffentlichter Artikel zu den überprüfbaren Implikationen eines politischen Modells der Funktion von Streiks inspirierte weitere Studien zu den Entstehungsbedingungen von Arbeitskämpfen. Mit John H. Pencavel veröffentlichte er im *Quarterly Journal of Economics* eine quantitative Evaluation der Kräfte, die zur Verdichtung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den USA zwischen 1900 und 1960 führten. Sein einflussreicher Artikel im *International Economic Review* (1972 mit George E. Johnson), der den theoretischen Zusammenhang zwischen Organisationsgrad, relativem Lohnniveau und Arbeitsqualität beleuchtet, lieferte die empirische Beweisführung für ein simultanes Gleichungsmodell der Lohnbildung und ermöglichte auf diese Weise eine differenziertere ökonometrische Analyse des Einflusses von Gewerkschaften auf das Lohnniveau. Nicht minder bedeutend war Ashenfelders 1974 gemeinsam mit James Heckman in *Econometrica* veröffentlichter Artikel, der die theoretischen Einschränkungen des Arbeitsangebots von Ehepartnern anhand eines Modells des Familienarbeitsangebots eindrucksvoll beschreibt und ökonometrisch belegt.

Als Direktor des Evaluationsbüros im US-Arbeitsministerium begründete Ashenfelter 1972 die mittlerweile separate Teildisziplin der quantitativen Evaluation sozialpolitischer Maßnahmen. Seine Überzeugung, dass empirische Analysen einfach und glaubhaft sein müssen, um Veränderungen im sozialen Sicherungssystem bewirken zu können, gab den Anstoß für die gezielte Weiterentwicklung ökonomischer Instrumente zur quantitativen Auswertung von Politikmaßnahmen. Dieser Überzeugung verlieh Ashenfelter insbesondere in seinen beiden Beiträgen zur Evaluation staatlich geförderter Weiterbildungsmaßnahmen Ausdruck, die 1978 und 1985 im *Review of Economics and Statistics* erschienen. Seine dort

vorgestellte Methodik erlangte als so genannter „Difference-in-Differences“-Ansatz einen hohen Bekanntheitsgrad. Ashenfelter nutzte in der ersten dieser Studien die im Sozialsystem vorhandene natürliche Variation zur Untersuchung wichtiger sozialpolitischer Fragestellungen, indem er Kontrollgruppen zur Bestimmung der Programmeffekte heranzog. Darüber hinaus identifizierte er als mögliche Komplikation im Schätzverfahren, dass Programmteilnehmer im Vorfeld einer Maßnahme häufig Einkommenseinbußen in Kauf nehmen. Diese Problematik wird in der Fachliteratur auch als „Ashenfelter’s Dip“ bezeichnet. Im zweiten, gemeinsam mit David Card verfassten Aufsatz verfeinerte Ashenfelter die Methodik des natürlichen Experiments, um die mangelnde Verfügbarkeit von Versuchsdaten zumindest teilweise zu kompensieren. Neben der Entwicklung neuer ökonometrischer Verfahren war Ashenfelter ebenso Vorreiter in der kreativen Zusammenstellung von Datensätzen, die zur schlüssigen Beantwortung ökonomischer Fragestellungen herangezogen werden können.

Herausragend war und ist darüber hinaus Ashenfelders Einfluss auf die Gestaltung der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungslandschaft. Er wirkte als langjähriger Herausgeber des *American Economic Review* und publizierte als Mitherausgeber des *Handbook of Labor Economics* einen Klassiker der wirtschaftswissenschaftlichen Fachliteratur. Als amtierender Präsident der Society of Labor Economists (SOLE) und Herausgeber des *American Law and Economics Review* nimmt Ashenfelter auch weiterhin bedeutende Funktionen in der Zukunft wahr.

Der IZA Prize in Labor Economics 2003 würdigt in der Person Orley C. Ashenfelders einen herausragenden Wissenschaftler und einflussreichen Architekten der modernen Arbeitsökonomie.

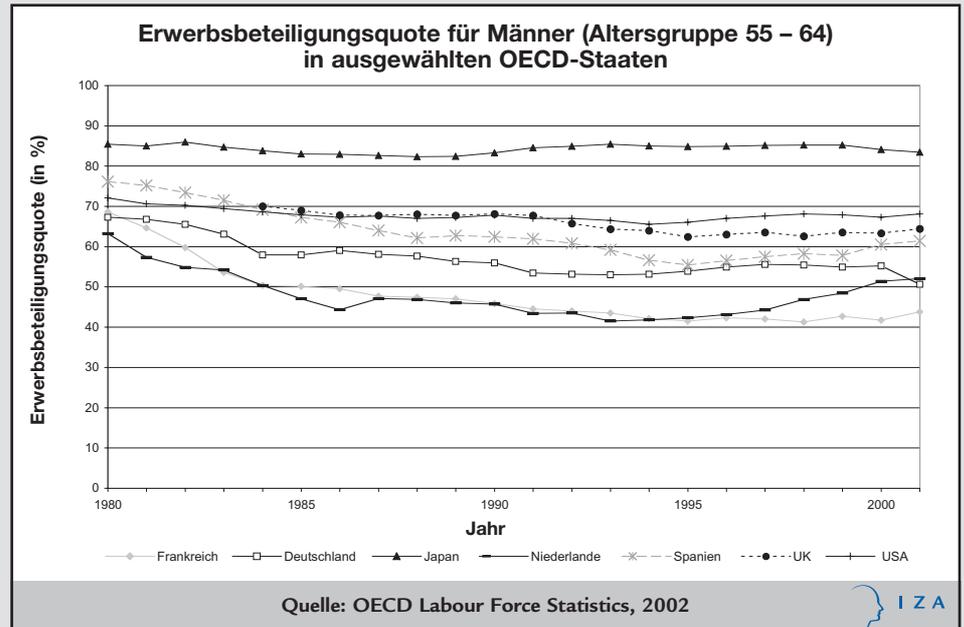
Zwischen demographischer Realität und Frühverrentung – Deutschland vor einer umfassenden Rentenreform?

Deutschland steht vor großen sozioökonomischen Herausforderungen, die es nach langer, von Untätigkeit geprägter Zeit jetzt entschlossen anzupacken gilt. Ein Hauptproblem stellt dabei der tiefgreifende demographische Wandel dar. Er wird dafür sorgen, dass im Jahr 2050 mehr als die Hälfte aller Deutschen 48 Jahre oder älter sein wird – ein Drittel sogar älter als 60. Nichts spricht für einen kurzfristig starken Anstieg der Geburtenraten, mit dem der Entwicklung entgegengewirkt werden könnte. Der Einfluss politischen Handelns auf die Geburtenentwicklung ist begrenzt, sinnvolle Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden sich nur langfristig moderat auswirken, hätten also auch, frühzeitiger eingeleitet, den demographischen Schrumpfungsprozess nicht aufhalten können. Ist also schon von dieser Seite keine Entlastung zu erwarten, so gilt dies entsprechend auch für die Option einer ausgeweiteten Zuwanderung. Eine gesteuerte Immigration kann einen wichtigen Beitrag zur Abschwächung des demographischen Schwunds leisten, ihn aber nicht aufhalten. Dazu wäre Zuwanderung in einem Ausmaß erforderlich, das gesellschaftlich nicht vertretbar erscheint.

Berücksichtigt man den gleichzeitigen Anstieg der Lebenserwartung in Deutschland – Schätzungen für das Jahr 2030 prognostizieren eine durchschnittliche Lebenserwartung von 87,6 Jahren für Frauen und 83,4 Jahren für Männer – stellen die demographischen Entwicklungen die sozialen Sicherungssysteme Deutschlands vor eine existenzbedrohende Zerreißprobe. Besonders prekär ist die Lage für das Rentensystem. Die Leistungskraft der Beitragszahler droht durch anhaltend hohe oder gar steigende Belastungen abgewürgt zu werden. Um so wichtiger erscheinen Maßnahmen zur faktischen Heraufsetzung des Renteneintrittsalters. Die folgenschwere Kombination aus demographischen Faktoren und einem durch massive Frühverrentung entstandenen durchschnittlichen Renteneintrittsalter von knapp über 60 Jahren kommt einer Zeitbombe für das Rentensystem gleich. Ein aktuelles IZA Discussion Paper von Trygvi T. Herbertsson (Universität von Island) und Michael J. Orszag (Watson Wyatt LLP) stellt hierzu einen internationalen Vergleich an und kalkuliert auf Basis von OECD-Daten die durch die kurzfristige Frühverrentungspraxis in ausgewählten Staaten entstehende Kostenbelastung in Form von beeinträchtigter volkswirtschaftlicher Leistung, reduziertem Steueraufkommen und der Belastung für die Renten- und Finanzsysteme (Trygvi T. Herbertsson/ Michael J. Orszag: *The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries*, IZA Discussion Paper No. 816).

Preis der Frühverrentung

Bis in die frühen neunziger Jahre war der Anteil der Männer in der Altersgruppe 55–64-Jährige am Gesamtarbeitsmarkt in den mei-



sten Industrieländern rückläufig. Während sich dieser negative Trend jedoch in einigen wichtigen Ländern ab Mitte der neunziger Jahre allmählich umzukehren begann (siehe Abbildung), setzte er sich in Deutschland weiter fort. Hier fiel die Arbeitsmarktpartizipation der 55–64-Jährigen von einem relativ hohen Niveau (67,3 Prozent) im Jahr 1980 auf gerade einmal 50,6 Prozent im Jahr 2001. Zum Vergleich: In Japan verblieb der Anteil durchgehend bei sehr hohen 85 Prozent. Diese unterschiedlichen nationalen Entwicklungen veranschaulichen die Abhängigkeit der Arbeitsmarktpartizipation älterer Arbeitnehmer von länderspezifischen Faktoren. Die Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und die Beschäftigungsmöglichkeiten sind hierbei von besonderer Bedeutung.

Unter Berücksichtigung der Lohnentwicklung sowie der Auswirkung von Mehrbeschäftigung auf das Lohnverhalten, prognostiziert die Studie einen beträchtlichen Anstieg der durch Frühverrentung entstehenden Kosten in OECD Ländern – von 7,1 Prozent des Bruttoinlandsproduktes im Jahr 2000 auf 9,1 Prozent in 2010 (OECD-Durchschnitt). Deutschland zahlt einen noch höheren Preis (siehe Abbildung). Hier erreicht die Differenz zwischen dem tatsächlich erwirtschafteten und dem potenziellen Bruttoinlandsprodukt (ohne Frühverrentung) 13,2 Prozent und wird bis 2010 nur geringfügig auf 12,6 Prozent zurückgehen. Der Schaffung von Anreizen zur Aufschiebung des Renteneintritts kommt somit eine zentrale Bedeutung zu. Allerdings bedarf es hier radikaler Maßnahmen: Allein das Einfrieren der Frühverrentungskosten auf dem derzeitigen Niveau für den gesamten OECD-Bereich setzte einen Anstieg der Arbeitsmarktpartizipation der 55–64-Jährigen von ca. 10 Prozent auf ungefähr 56 Prozent voraus.

Aktuelle Reformdebatte in Deutschland

Die von der Bundesregierung eingesetzte Expertenkommission unter der Leitung von Bert Rürup (Technische Universität Darmstadt) mahnt in ihrem Bericht zu Recht die Notwendigkeit von mehr Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme als eine Voraussetzung für deren Erhalt an. Sie warnt vor den Folgen eines steigenden Altersquotienten in Verbindung mit der lohnabhängigen Finanzierung des deutschen Rentensystems. Der wachsende Druck auf die Beitragsätze zur gesetzlichen Rentenversicherung mache eine Lockerung der engen Bindung zwischen dem Einnahmestrom der Sozialversicherung und den Kosten des Faktors Arbeit unabdingbar. Die Existenzsicherung des bestehenden Rentensystems dürfe nicht einseitig von den jüngeren Generationen getragen werden.

Um einen Anstieg des Rentenbeitragssatzes auf über 22 Prozent zu verhindern und gleichzeitig das Netto-Standardrentenniveau nicht unter 67 Prozent fallen zu lassen, spricht sich die Kommission für eine graduelle Anhebung des offiziellen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre aus. Im Zeitraum 2011–2035 solle das Rentenalter jährlich um einen Monat heraufgesetzt werden, um dieses Ziel zu erreichen. Dies setze tiefgreifende strukturelle Reformen des deutschen Arbeitsmarktes voraus und müsse auch den Aspekt der lebenslangen Weiterbildung und den Ausbau der dafür notwendigen Institutionen ins Augenmerk der Reformbestrebungen rücken. Vor allem aber sei der Gesetzgeber dazu angehalten, die bestehenden Frühverrentungsanreize zu beseitigen.

Die zweite substantielle Neuerung im Konzept der Rürup-Kommission stellt die vorgeschlagene Ergänzung der Rentenanpassungsformel um einen Nachhaltigkeitsfaktor dar. Ein sol-

Kosten durch Frühverrentung in OECD-Staaten als Anteil des potenziellen BIP (Quelle: IZA Discussion Paper No. 816)

	1980	1990	2000	2010		1980	1990	2000	2010
Ungarn	-	-	16,5%	19,4%	Kanada	5,5%	6,7%	7,2%	10,5%
Belgien	-	15,2%	14,1%	17,9%	UK	-	7,5%	7,2%	10,1%
Österreich	-	-	14,4%	15,9%	Portugal	6,0%	9,1%	8,6%	9,4%
Niederlande	8,1%	10,5%	11,2%	15,9%	Schweiz	-	2,9%	6,7%	9,3%
Finnland	8,2%	9,6%	10,6%	15,8%	Irland	4,6%	6,9%	6,8%	8,9%
Tschechische Rep.	-	-	11,1%	15,2%	USA	5,6%	5,4%	5,7%	8,1%
Luxemburg	-	12,5%	12,6%	15,1%	Norwegen	5,0%	4,9%	5,2%	8,1%
Frankreich	6,2%	11,2%	10,3%	15,1%	Schweden	5,9%	4,7%	5,2%	7,5%
Deutschland	7,8%	9,5%	13,2%	12,6%	Japan	2,8%	4,3%	5,4%	7,5%
Neuseeland	-	7,9%	7,8%	11,6%	Türkei	-	5,0%	4,0%	5,1%
Dänemark	-	6,9%	8,2%	11,3%	Korea	-	2,2%	3,7%	5,0%
Griechenland	-	10,4%	10,7%	11,2%	Mexiko	-	2,1%	2,8%	3,7%
Polen	-	-	7,7%	11,1%	Island	-	0,5%	1,6%	2,2%
Spanien	4,8%	9,7%	9,3%	11,1%					
Australien	7,5%	7,5%	8,1%	11,1%					
					OECD-Durchschnitt	5,3%	6,7%	7,1%	9,1%

cher Dämpfungsmechanismus würde bewirken, dass die jährliche Rentenanpassung reduziert wird, wenn sich das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern (Rentenquotient) zu Lasten der Beitragszahler verändert. Dieser Nachhaltigkeitsfaktor trüge mit dazu bei, dass der Beitragssatz zur Rentenversicherung bis zum Jahr 2030 nicht über 22 Prozent steigt. Rechnungen der Kommissionsexperten zu Folge würde dieser neue Berechnungsmechanismus im Vergleich zur derzeitigen Rentenanpassungsformel zu einem 0,5 Prozent niedrigeren jährlichen Rentenanstieg führen.

Sollten die Reformvorschläge der Rürup-Kommission vollständig umgesetzt werden, fiel das Brutto-Standardrentenniveau von derzeit 48 Prozent des ehemaligen Einkommens auf etwa 40 Prozent im Jahr 2030. Tatsächlich entspräche dies allerdings nur einer Absenkung um zwei Prozent, da die Höhe der Altersbezüge nach der geltenden Rechtslage ohnehin auf 42 Prozent im gleichen Zeitraum absinken würde.

Im Unterschied zu den Vorschlägen der Rürup-Kommission plädiert die von der CDU eingesetzte Fachkommission unter Leitung des ehemaligen Bundespräsidenten *Roman Herzog* für eine raschere Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre schon bis zum Jahr 2023 und schlägt zudem eine stärkere Anrechnung von Kindererziehungszeiten vor. Einen fundamentalen Systemwechsel, beispielsweise zu einer steuerfinanzierten Grundrente mit obligatorischer kapitalgedeckter privater Zusatzvorsorge, befürworten beide Gremien ausdrücklich nicht.

Ausreichende Maßnahmen?

Die Implementierung der vorgeschlagenen Korrekturen in der Rentenpolitik wäre ein wichtiger Schritt hin zur Existenzsicherung des bestehenden deutschen Rentensystems, über dessen zukünftiges finanzielles Überleben jetzt entschieden wird. Allerdings können die anstehenden Reformen aus Sicht des IZA ledig-

lich den Startschuss für ein weitreichenderes und breiter angelegtes Reformvorhaben geben. Die jetzt anvisierten Zielgrößen eines Beitragssatzes von mehr als 20 Prozent des Einkommens im Verlauf der nächsten drei Jahrzehnte führen zu einer langfristig zu hohen Belastung des Faktors Arbeit. Eine Absenkung der Beitragssätze, verbunden mit einer Erweiterung des Spielraums für private Vorsorge kann über eine raschere, augenblicklich einsetzende Beendigung der Frühverrentung, eine Ausweitung der Versicherungspflicht auf alle Beschäftigten, eine noch konsequentere Erhöhung des Renteneintrittsalters und eine mittelfristige Aussetzung von Rentenerhöhungen erreicht werden. Das IZA plädiert in diesem Zusammenhang insbesondere für eine Anhebung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre innerhalb der nächsten zwei Jahrzehnte. Dies erscheint um so vertretbarer, je größer der individuelle Entscheidungsspielraum unter Zugrundlegung versicherungsmathematisch fairer Zu- oder Abschläge dabei belassen wird. Eine stärkere Orientierung der Rentenhöhe an Kinderzahl bzw. Kinderlosigkeit wird zwar erst langfristig begrenzte Wirkung zeigen, drängt sich aber dennoch auf: Kinderlose Rentenbezieher profitieren bisher von erheblichen finanziellen Einsparungen im mittleren Lebensabschnitt. Dieses Kapital können sie zur zusätzlichen privaten Altersvorsorge nutzen, so dass eine moderate Reduzierung des Rentenanspruchs dieses Personenkreises und damit eine Beendigung der gegenwärtigen „Freierder“-Situation diskussionswürdig erscheint. Die erzielten Einsparungen lassen sich innerhalb des Rentensystems zu einer weiteren Beitragsreduzierung verwenden bzw. über den Weg dann entfallender Bundeszuschüsse an die Rentenkassen zur Verbesserung einer familienfördernden Infrastruktur einsetzen.

Abzuwarten bleibt, ob die Politik die nötige Entschlossenheit aufbringen wird, die Rentenreform konsequent anzugehen. Die gegenwärtig diskutierten Maßnahmen stellen günstigstenfalls den Auftakt zu einer umfassenden Reformanstrengung dar, ungünstigstenfalls dienen sie als Alibi für das Aufschieben weiterer, dringend erforderlicher Schritte zur Sanierung des deutschen Rentensystems.

Zweifache Ehrung für IZA-Präsident Klaus Zumwinkel



IZA-Präsident *Klaus Zumwinkel*, Vorstandsvorsitzender der Deutsche Post World Net, ist „Manager des Jahres 2003“. Diese Entscheidung einer hochkarätigen Jury des deutschen „manager magazin“ wurde im November bekannt gegeben.

Zumwinkel sei das Meisterstück gelungen, eine schwerfällige ehemalige staatliche Behörde in einen profitablen, dynamischen Weltkonzern zu verwandeln, heißt es in der Begründung der Jury. Seit seinem Amtsantritt im Jahr 1990 habe die Deutsche Post ihren Umsatz mehr als vervierfacht; gleichzeitig sei die Produktivität je Mitarbeiter um gut 250 Prozent erhöht worden. Binnen kurzer Frist sei es Zumwinkel gelungen, den heute weltgröß-

ten Logistikkonzern aus der Verlust- in die Gewinnzone zu katapultieren. Innerhalb eines neun Kategorien umfassenden Bewertungsrasters erhielt er fast nur Bestnoten.

Für seine „großen Verdienste um die Entwicklung der Postdienste in Deutschland“ wurde Klaus Zumwinkel ebenfalls im November 2003 von Bundeswirtschaftsminister *Wolfgang Clement* die Heinrich-von-Stephan-Plakette verliehen. Mit dieser Auszeichnung werden seit 1952 verdiente Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft und auf dem Gebiet der Post- und Telekommunikationsdienstleistungen geehrt. Die Plakette erinnert an den deutschen Postreformer und Mitbegründer des Weltpostvereins, Heinrich von Stephan.

Das IZA gratuliert seinem Präsidenten zu diesen beiden ehrenvollen Auszeichnungen.

Arbeitsmarkteffekte aktiver Sozialpolitik – Das Beispiel Dänemark

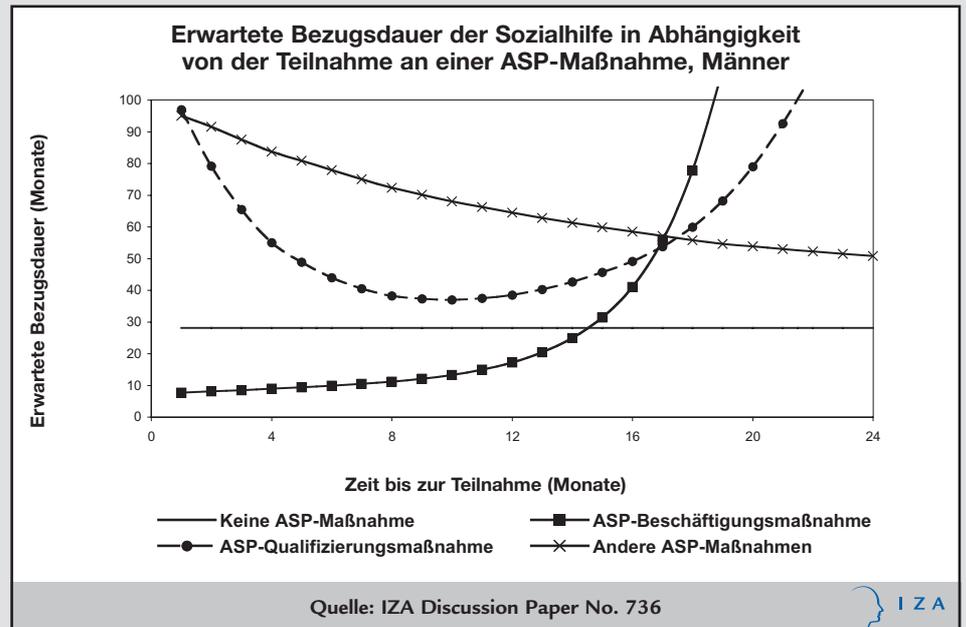
Ein aktuelles IZA Discussion Paper von *Iben Bolvig* (Aarhus School of Business), *Peter Jensen* (Aarhus School of Business und IZA) und *Michael Rosholm* (University of Aarhus und IZA) untersucht den Zusammenhang zwischen aktiver Sozialpolitik (ASP, das „Gegenstück“ zu aktiver Arbeitsmarktpolitik) und der Abhängigkeit von Sozialhilfe (*Iben Bolvig/Peter Jensen/Michael Rosholm, The Employment Effects of Active Social Policy, IZA Discussion Paper No. 736*). Die Untersuchung evaluiert den Einfluss verschiedener ASP-Maßnahmen – Beschäftigung und Qualifizierung/Weiterbildung – auf die Bezugsdauer von Sozialhilfe und die Dauer folgender Arbeitsverhältnisse in Dänemark. Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigungsmaßnahmen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, die Sozialhilfebedürftigkeit überwinden zu können, wohingegen Qualifizierungsmaßnahmen sich nachteilig auf die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt auswirken. Ferner untersucht die Studie den optimalen Zeitpunkt für den Beginn von ASP-Maßnahmen. Deutlich wird, dass Arbeitslose bereits zu einem frühen Zeitpunkt an Beschäftigungsprogrammen teilnehmen sollten, da der Nettoeffekt der Maßnahmen um so höher ist, je früher sie beginnen.

Dänemark verfügt über ein gut ausgebautes Sozialsystem, das unter anderem recht großzügige Einkommenssubventionen bereitstellt. In den 1990er Jahren wurde dieses Programm durch eine Vielzahl aktiver sozialpolitischer Maßnahmen ergänzt. Diese sollen den Sozialhilfeempfängern helfen, ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit wieder zu erlangen. Die Maßnahmen schließen Beratung, „Arbeitsmarkt-Training“, Workfare-Programme und gemeinnützige Arbeit im öffentlichen Sektor ein. Die Untersuchung richtet ihr Hauptaugenmerk auf die Wirkung der ASP-Maßnahmen in Bezug auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit der einzelnen Teilnehmer. Helfen ASP-Maßnahmen dem Einzelnen, schneller auf den Arbeitsmarkt zurück zu kehren und seinen Arbeitsplatz auch zu behalten?

Mit Hilfe von Zeitanalysen der Sozialhilfedauer und der folgenden Beschäftigungsdauer gibt die Studie Antworten auf diese Frage. Sie basiert auf einem Längsschnitt-Datensatz für Aarhus, Dänemarks zweitgrößte Stadt, und evaluiert den Einfluss der sozialpolitischen Maßnahmen und persönlicher Merkmale wie Alter, Geschlecht, Bildung, Familienstand und Zuwanderungs- oder Flüchtlingsstatus.

Der Einfluss der ASP-Maßnahmen auf die Bezugsdauer von Sozialhilfe

Der Analyse zufolge ist die Übergangsrate von der Sozialhilfe in den Arbeitsmarkt nach Teilnahme an einem ASP-Beschäftigungsprogramm dreimal so hoch wie die Rate ohne eine ASP-Maßnahme. Zugleich lässt sich jedoch für Weiterbildungsmaßnahmen ein negativer Post-Programmeffekt nach Beendigung der Maßnahme feststellen: die Teilnahme an Weiterbil-



dingsprogrammen reduziert die Übergangsrate von der Sozialhilfe auf den Arbeitsmarkt im Vergleich zu einer Nichtteilnahme um fünfzig Prozent. Für beide Maßnahmen findet die Analyse sogenannte „Locking-in-Effekte“ während des Programms (Individuum verbleibt unverändert in der Sozialhilfe). Allerdings weisen die Ergebnisse deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf. So konnten keine Locking-in-Effekte für ASP-Beschäftigungsmaßnahmen bei Männern nachgewiesen werden. Bei Frauen sind wiederum die negativen Post-Programmeffekte von Weiterbildungsmaßnahmen vergleichsweise geringfügiger Natur.

Eine einfache Modellierung des Post-Programmeffekts von ASP-Maßnahmen könnte zu dem Trugschluss verleiten, erst zu einem späteren Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit mit der Förderung zu beginnen. Rein rechnerisch ergäbe sich eine bis zu 6,5-fach höhere Übergangsquote von der Sozialhilfe in Beschäftigung im Vergleich zu Nichtteilnehmern für den Fall, dass die ASP-Maßnahmen rund 10 Monate nach Beginn der Sozialhilfe einsetzen. Der stärkste Post-Programmeffekt für Weiterbildungsmaßnahmen würde sich analog bei einer Teilnahme 8 Monate nach Beginn des Sozialhilfebezugs einstellen. Die Übergangsquote wäre hier jedoch gegenüber der Quote bei Nichtteilnahme unverändert – Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen den Verlauf der Arbeitslosigkeit offenkundig kaum.

Relevant für die Bewertung der Tauglichkeit der ASP-Maßnahmen ist letztlich jedoch der Nettoeffekt der Programmteilnahme bezogen auf die zu erwartende Bezugsdauer der Sozialhilfe. Der Nettoeffekt ergibt sich aus der Differenz zwischen der Dauer des Sozialhilfebezugs eines Nichtteilnehmers und eines Absolventen des jeweiligen Arbeitsmarktprogramms. Hier zeigt

sich, dass ein rasches Einsetzen der ASP-Maßnahmen den größten Nutzen verspricht.

Erwartete Dauer des Sozialhilfebezugs und das optimale Timing der ASP-Maßnahmen

Die erwartete Bezugsdauer der Sozialhilfe in Abhängigkeit von der Teilnahme an ASP-Maßnahmen wird in den Abbildungen (s.o. ▲, S. 6 ►) für Männer und Frauen separat dargestellt. Danach haben für Männer nur Beschäftigungsprogramme einen positiven Nettoeffekt und dies auch nur in den ersten 14 Monaten des Sozialhilfebezugs. Männer sollten demzufolge möglichst früh an Beschäftigungsprogrammen teilnehmen. Alle andersartigen Programme sind für Männer der Analyse zufolge nicht zu empfehlen, da sie starke negative Nettoeffekte implizieren. Bei Frauen erreicht der positive Nettoeffekt sein Maximum nach sechs Monaten Sozialhilfebezug: Eine frühzeitige Programmteilnahme lässt den positiven Post-Programmeffekt länger wirken; zugleich reduziert sich damit der Locking-in-Effekt, der bei Frauen stark ausgeprägt ist. Generell ist der Nettoeffekt von Beschäftigungsprogrammen für Frauen positiv, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt sie an entsprechenden Programmen teilnehmen. Der Effekt von Qualifizierungsmaßnahmen und anderen Programmen ist auch hier wieder eindeutig negativ.

Die während der Zeit des Sozialhilfebezugs durchgeführten ASP-Maßnahmen haben im Übrigen eine sehr geringe Auswirkung auf die Dauer eines nachfolgenden Arbeitsverhältnisses. Im Falle eines zu beobachtenden Effekts zeigt sich, dass ASP-Maßnahmen einen negativen Effekt haben, d.h. die Teilnahme an ASP-Maßnahmen verkürzt die Dauer eines nachfolgenden Arbeitsverhältnisses tendenziell, wobei

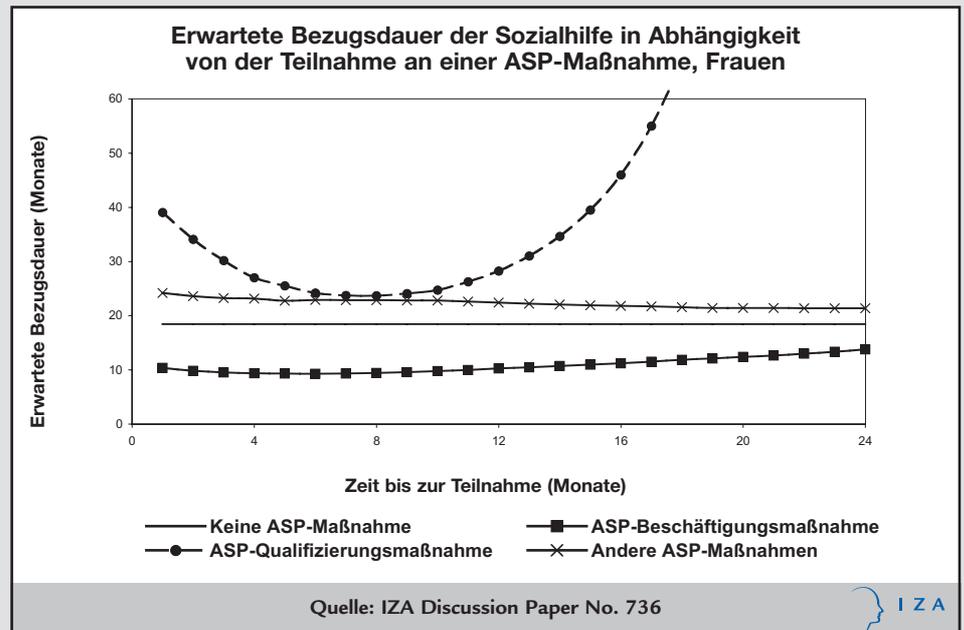
dieser Effekt je nach Maßnahme unterschiedlich ausfällt.

Schlussfolgerungen und Implikationen für die Politik

Die Ergebnisse der Studie bestätigen, dass die Effekte, die von aktiver Sozialpolitik ausgehen, in hohem Maße davon abhängen, welche Art von Maßnahmen angewendet wird. Beschäftigungsmaßnahmen haben einen geringen oder unbedeutenden Locking-in-Effekt bei positiven Post-Programmeffekten, während Qualifizierungsmaßnahmen einen starken Locking-in-Effekt in Kombination mit negativen Post-Programmeffekten aufweisen. Allgemein erhöhen demnach Beschäftigungsmaßnahmen die Wahrscheinlichkeit die Abhängigkeit von der Sozialhilfe zu verlassen, wohingegen Qualifizierungsmaßnahmen nachteilig auf eine Beendigung des Bezugs von Sozialhilfe wirken. Letztlich führen nur Beschäftigungsmaßnahmen zu den gewünschten Nettoeffekten, während Qualifizierungs- und übrige Maßnahmen den Verbleib in der Sozialhilfe eindeutig verlängern. Zu betonen ist, dass der optimale Einsatz von ASP-Maßnahmen, wie er in der Studie modelliert wurde, stark mit der gegenwärtigen Praxis in Däne-

mark kontrastiert. Die Untersuchung verdeutlicht einmal mehr die Notwendigkeit gründlicher Evaluation von Arbeitsmarktpolitik, aber auch die Möglichkeiten, durch gezieltes

Timing den Maßnahmeneffekt zu verbessern. Diese Erkenntnisse sollten auch bei der Reform der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland Berücksichtigung finden.



Neues Buch: Reformen – jetzt! So geht es mit Deutschland wieder aufwärts

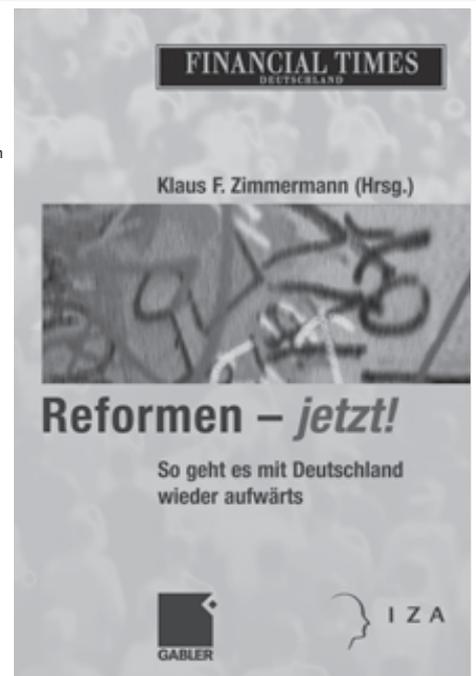
Deutschland ist aus dem Tritt geraten: Massenarbeitslosigkeit, nicht mehr finanzierbare soziale Sicherungssysteme, überschuldete öffentliche Haushalte, ein Staat, der die nötigen Reformen nur zögerlich angeht – all das gibt Anlass zur Sorge. Mehr denn je sind jetzt weitsichtige Sanierungskonzepte gefragt, die dort ansetzen, wo die Politik bislang der Mut verlässt.

In diesem, auf Initiative von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* entstandenen und von ihm herausgegebenen Buch kommen einflussreiche Ökonomen als Vor- und Querdenker zu Wort. Ihre Beiträge beleuchten auf anschauliche Weise zentrale Zukunftsfragen von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Diagnosen sind ungeschönt, die Therapievorschläge ebenso unbequem wie ehrlich. Sie machen Mut, dass es Deutschland gelingen kann, in die Erfolgsspur zurückzufinden.

Dazu ist es allerdings erforderlich, anstelle nur kurzfristig lindernder Maßnahmen nachhaltig wirksame Problemlösungen auf den Weg zu bringen. Der Band stellt elementare Bausteine einer langfristig angelegten Modernisierungsstrategie für Deutschland zur Diskussion. Darüber hinaus dokumentiert er die IZA-Reformagenda und den inzwischen von über 300 Ökonomen unterzeichneten Reformaufruf an die politischen Entscheidungsträger in Deutschland.

Inhalt

- Klaus F. Zimmermann**
Deutschland 2010:
Nach der Reform ist vor der Reform
- Hilmar Schneider**
Arbeitsmarkt:
Wider die unheilige Allianz von Politik und Tarifkartellen
- Bert Rürup**
Rentenreform:
Weiterentwicklung statt Systemwechsel
- Bernd Raffelhüschen**
Generationengerechtigkeit:
Das Beispiel Pflegeversicherung
- Friedrich Breyer**
Gesundheitsreform:
Solidarität und Eigenverantwortung stärken
- Hans-Georg Petersen**
Steuerpolitik:
Rettung vor Chaos und Überbelastung tut Not
- Gert G. Wagner**
Hochschulpolitik:
Studiengänge differenzieren und Profile schärfen
- Friedrich Schneider**
Schattenwirtschaft:
Eine Frage richtiger oder falscher Anreize
- Thomas Straubhaar**
Zuwanderungspolitik:
Antwort auf die Z-Frage dringender denn je
- Rüdiger Pohl**
Reformbaustelle Ost:
Die Schwungräder für den Aufholprozess antreiben
- Kai A. Konrad**
Europäische Verfassungsreform:
Wider ein Zuviel an Entscheidungskompetenzen
- Dokumentation**
Reformagenda des IZA
Aufruf von 300 Ökonomen an die politischen Entscheidungsträger



*Klaus F. Zimmermann (Hrsg.),
Reformen – jetzt!
So geht es mit Deutschland wieder aufwärts,
Wiesbaden (Gabler-Verlag) 2003, 215 Seiten,
EUR 29,90 (ISBN: 3409125248).*

European Summer Symposium in Labour Economics 2003

Zum fünften Mal war das Deutsche Post World Net Management Training Center in Buch am Ammersee in diesem Jahr Veranstaltungsort des IZA/CEPR European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE). Vom 3. bis 6. September boten die Organisatoren *Juan J. Dolado* (Universidad Carlos III, Madrid, CEPR und IZA), *Gilles Saint-Paul* (Université des Sciences Sociales, Toulouse, CEPR und IZA) und IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* (Universität Bonn, DIW Berlin und CEPR) 40 renommierten Arbeitsökonominnen aus aller Welt ein Forum zur Präsentation und intensiven Diskussion ihrer neuesten Forschungsergebnisse aus der makro- und mikroökonomischen Arbeitsmarktforschung.

Das Spektrum der präsentierten wissenschaftlichen Analysen war erneut denkbar breit. So befasste sich das Forum mit Ursache und Wirkung von Lohnungleichheit. Untersucht wurde dabei insbesondere, in welchem Maß Arbeitssuchende mit bestehendem Beschäftigungsverhältnis Lohnvorteile genießen.

Gezeigt wurde darüber hinaus, dass der jüngste Anstieg der Lohnungleichheit in den USA mit einer Veränderung des Lohn-Arbeitszeit-Verhältnisses einherging, während die Konsumungleichheit weitgehend stabil blieb. Solche Effekte lassen sich innerhalb eines Modells überlappender Generationen unter Annahme eines unvollständigen Marktes reproduzieren. Mit Hilfe dieses Modells konnte die steigende Lohnungleichheit mit einem fünfprozentigen Rückgang des Lebenszeiteinkommens bei den am

stärksten betroffenen Altersgruppen in Zusammenhang gebracht werden.

Der technologische Fortschritt bildete einen weiteren makroökonomischen Schwerpunkt des Symposiums. Zur Erklärung von Personalfuktuationen wurde ein Jobsuche-Modell im allgemeinen Gleichgewicht vorgestellt. Hier zeigte sich, dass ein Mischmodell aus investitionsspezifischem und neutralem technologischen Fortschritt die empirische Evidenz am besten erklären konnte.

Im Bereich der Lohnbildung wurde veranschaulicht, inwieweit die Nachhaltigkeit transnationaler Tarifabschlüsse von der Produktmarktintegration und der Substituierbarkeit von Handelsgütern abhängt. Ebenso wurde der Einfluss von Reibungsverlusten durch Entlassungen auf Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegenüber Lohnrigiditäten analysiert.

Gegenstand weiterer Präsentationen war die Wechselwirkung zwischen Lohnniveau, Arbeitsplatzstabilität und Familienleben. Unter anderem wurde gezeigt, dass insbesondere verheiratete Geringverdiener mit größerer Wahrscheinlichkeit Lohnzuwächse erzielen können. Hingegen wirken sich familiäre Probleme offenkundig lohnsenkend aus. Generell werden Arbeitsmarktentscheidungen wie etwa die Humankapitalbildung den Studien zufolge stark vom „Heiratsmarkt“ beeinflusst. Am Beispiel allein erziehender Mütter konnte zudem nachgewiesen werden, dass institutionelle Unter-

schiede zwischen den westlichen Industrieländern zu stark variierenden Erwerbsbeteiligungsquoten führen.

Ausbildung und Bildung waren ein weiterer Themenschwerpunkt von ESSLE 2003. Unter anderem wurden geschlechtsspezifische Divergenzen bei der Teilnahme an Ausbildungsprogrammen innerhalb der EU untersucht. Andere Arbeiten gingen der Frage nach, ob Bildung innerhalb der Familie „weitgereicht“ wird. Allerdings wurden keine Hinweise dafür gefunden, dass die Kinder gebildeter Eltern mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit ebenfalls einen hohen Bildungsstand erreichen. Eine hohe Übereinstimmung zwischen dem Bildungsstand von Eltern und Kindern ist demnach in erster Linie auf Selektion zurückzuführen. Vor dem Hintergrund der Abschaffung von Schulgeld und Studiengebühren in Deutschland nach 1945 wurde ferner die Elastizität der Bildungsnachfrage untersucht. Beispielsweise führe eine Gebührenschwankung um fünf Prozent des durchschnittlichen Jahreseinkommens zu einer Veränderung der Einschreibungsquote um 3,5 bis 5 Prozent.

Entgegen landläufiger Annahmen führt die Arbeitssuche via Internet nicht notwendigerweise zu einer Verkürzung der Arbeitslosigkeit, sondern kann sogar Nachteile für die Bewerber mit sich bringen (negative Selektion). Dies war das Resultat der abschließend im Rahmen von ESSLE 2003 präsentierten Studie, die wie alle weiteren Arbeiten auf der IZA-Homepage zur Verfügung stehen.



IZA Summer School erhält Advisory Committee Bewerbungsfrist für Summer School 2004

Das IZA hat für die jährliche European Summer School in Labor Economics ein Advisory Committee eingerichtet. Es setzt sich aus Repräsentanten führender europäischer Forschungsinstitutionen zusammen: *Peter Jensen* (University of Aarhus, Dänemark) für die European Society for Population Economics (ESPE), *Claudio Lucifora* (Università Cattolica del Sacro Cuore, Italien) für die European Association of Labour Economists (EALE) sowie *Rudolf Winter-Ebmer* (Universität Linz, Österreich) für das Centre for Economic Policy Research (CEPR). Darüber hinaus wird auch die European Economic Association (EEA) in Kürze einen Vertreter benennen. Das IZA wird durch seinen Forschungsdirektor *Armin Falk* (Universität Bonn) im Advisory Committee repräsentiert. Das neue Gremium wird insbesondere Anregungen zur stetigen Verbesserung der Wissensvermittlung im Rahmen der IZA Summer School geben.

Hochqualifizierte Doktoranden europäischer Universitäten können sich bis zum **2. Februar 2004** für die 7. IZA European Summer School in Labor Economics bewerben, die vom **19.–25. April 2004 in Buch am Ammersee** stattfinden wird. Ziel der jährlich stattfindenden Summer School ist es, Doktoranden und renommierte Wirtschaftswissenschaftler zu-

sammenzubringen, um neue Forschungsergebnisse auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie zu präsentieren und zu diskutieren. Die Lehrveranstaltungen werden im kommenden Jahr von *Armin Falk* („Experimental Labor Economics“) und *Christian Belzil* („Empirical Labor Market Models with Dynamic Self-Selection“) abgehalten.



Rudolf Winter-Ebmer



Claudio Lucifora



Armin Falk



Peter Jensen

IZA Research Fellow Don J. DeVoretz übernimmt Willy Brandt-Gastprofessur an der Universität Malmö



Don J. DeVoretz

IZA Research Fellow *Don J. DeVoretz*, ausgewiesener Experte im Bereich der Migrationsökonomie, folgt einer Einladung der schwedischen Universität Malmö und wird dort im nächsten Jahr Willy Brandt-Gastprofessor. Die Willy Brandt-Professur wird von der Stadt Malmö finanziert und wurde im Rahmen des universitären Forschungsprogramms „International Migration and Ethnic Relations“ (IMER) eingerichtet. Ziel der Gastprofessur ist es, die Migrationsforschung zu intensivieren und einen Impuls zur Stärkung internationaler Wissenschaftsnetzwerke zu geben. Der Lehrstuhl trägt den Namen des ehemaligen deutschen Bundeskanzlers Willy Brandt in Würdigung seiner

großen Verdienste um die Durchsetzung der Menschenrechte und der seit seinem Exil in Skandinavien während des Regimes des deutschen Nationalsozialismus ausgebauten engen Bindungen zu Schweden.

Don J. DeVoretz ist Professor für Ökonomie an der Simon Fraser University, Burnaby/Kanada und amtiert dort zudem als Co-Direktor des Programms „Immigration and Integration in the Metropolis“ (RIIM), an dessen Bearbeitung das IZA als deutsches Partnerinstitut beteiligt ist. Verschiedene Gastprofessuren führten DeVoretz in der Vergangenheit u. a. an die University of the Philippines, die University of Wisconsin und die Norwegian School of Economics. Während seiner Zeit als Willy Brandt-Professor an der Universität Malmö wird er auch die Kooperation mit dem IZA in verschiedenen Forschungsprojekten vorantreiben.

Armin Falk neuer IZA-Forschungsdirektor

Seit Oktober bekleidet *Armin Falk* die Position des IZA Forschungsdirektors und ist zudem Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen Verhaltensökonomie, Arbeitsökonomie und experimentelle Ökonomie. Forschungsarbeiten auf diesen Gebieten wird er sowohl am IZA als auch an der Universität fortsetzen.



Klaus F. Zimmermann Armin Falk

In den vergangenen Jahren befassten sich die Forschungsprojekte Falks vor allem mit Lohnrigiditäten, relationalen Verträgen, Marktinteraktionen und der Psychologie von Anreizen. Eines seiner aktuellen Projekte basiert auf einem Feldversuch mit dem Ziel Sozialkapital zu messen und seine Bestimmungsgrößen näher zu bestimmen. Darüber hinaus untersucht Falk beispielsweise die ökonomischen Auswirkungen von Gruppenzwängen am Arbeitsplatz.

Der neue IZA-Forschungsdirektor wird neben der Koordination der gesamten Forschungstätigkeit des IZA auf die weitere Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Universität und IZA hinwirken, aber auch die Rolle des Instituts in der internationalen arbeitsökonomischen Forschungslandschaft akzentuieren.

Buchpräsentation: „Arbeit in einer alternden Gesellschaft“

Anlässlich der Präsentation des vom IZA in Kooperation mit namhaften deutschen Soziologen erstellten Bandes „Arbeit in einer alternden Gesellschaft“ forderte der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, *Hans-Olaf Henkel*, die völlige Aufhebung der Altersgrenze für den Renteneintritt. IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann plädierte für die Aufgabe des besonderen Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte und eine kritische Überprüfung des Senioritätsprinzips in der Entlohnung. Beide Faktoren erwiesen sich zunehmend als Einstellungsbarriere für Ältere. Der Leiter des Instituts für Soziologie an der Freien Universität Berlin und Mitherausgeber des Buches,

Martin Kohli, kritisierte das „korporatistische Dreieck“ aus Politik, Gewerkschaften und Unternehmen bei der Frühverrentung in Deutschland und verwies auf die hohe Produktivität Älterer, die es gerade in einer alternden Gesellschaft – auch jenseits des Erwerbslebens – zu erhalten gelte.

Matthias Herfurth/Martin Kohli/Klaus F. Zimmermann (Hrsg.), Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer, Opladen (Verlag Leske+Budrich) 2003, 301 Seiten, EUR 24,90 (ISBN 3-8100-3861-4).

Neuer Research Associate David Huffman



David Huffman

Seit September 2003 ist *David Huffman* wissenschaftlicher Mitarbeiter des IZA. Er schloss sein B.A.-Studium der Ökonomie 1996 am Oberlin College (Ohio, USA) mit besonderer Auszeichnung ab. Im August 2003 beendete er sein

Doktorandenstudium an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der University of California, Berkeley. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen die Bereiche Verhaltensökonomie, Arbeitsökonomie, Experimentelle Ökonomie und Konsumentenentscheidungen. In seiner aktuellen Forschung beschäftigt er sich in einer Feldstudie mit dem Einfluss von Verlustvermeidung (loss aversion) auf das Arbeitskräfteangebot, sowie in einem weiteren Projekt mit sozialen Sanktionsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Gruppen. Ferner forscht er zum Einfluss von Zahltagen und deren Häufigkeit auf die Konsumausgaben der Menschen.

IZA verabschiedet Programmdirektor Thomas Bauer

Thomas Bauer, IZA-Programmdirektor für den Forschungsbereich "Mobilität und Flexibilität der Arbeit", hat zum Wintersemester 2003/2004 einen Ruf an die Ruhr-Universität Bochum angenommen. Er wird dort eine Professur für Volkswirtschaftslehre übernehmen.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* dankte Bauer für seine hervorragende Forschungsarbeit am IZA und würdigte insbesondere seine Verdienste um die Gründung der IZA Summer School in Labor Economics, die Betreuung des IZA-Gastwissenschaftlerprogramms sowie die Organisation der IZA-Seminarreihe.



Thomas Bauer Klaus F. Zimmermann

NEUE IZA DISCUSSION PAPERS

Von Juli bis Dezember 2003 wurden unter anderem die folgenden IZA Discussion Papers vorgelegt (die IZA Homepage hält alle IZA Discussion Papers zum Download bereit):

- 925 Anna Piil Damm, Michael Rosholm**
Employment Effects of Dispersal Policies on Refugee Immigrants, Part II: Empirical Evidence
- 924 Anna Piil Damm, Michael Rosholm**
Employment Effects of Dispersal Policies on Refugee Immigrants, Part I: Theory
- 923 Uwe Dulleck, Paul Frijters, Rudolf Winter-Ebmer**
Reducing Start-Up Costs for New Firms: The Double Dividend on the Labour Market
- 922 Joachim Merz, Derik Burgert**
Working Hour Arrangements and Working Hours – A Microeconomic Analysis Based on German Time Use Diary Data
- 921 Peter Egger, Michael Pfaffermayr, Andrea Weber**
Sectoral Adjustment of Employment: The Impact of Outsourcing and Trade at the Micro Level
- 920 Øivind Anti Nilsen, Kjell G. Salvanes, Fabio Schiantarelli**
Employment Changes, the Structure of Adjustment Costs, and Plant Size
- 919 Michael Fertig**
The Impact of Economic Integration on Employment – An Assessment in the Context of EU Enlargement
- 918 Vibeke Jakobsen, Michael Rosholm**
Dropping out of School? A Competing Risks Analysis of Young Immigrants' Progress in the Educational System
- 917 Rob Euwals, Hans Roodenburg**
A Note on the Redistributive Effect of Immigration
- 916 Stefan Wolter, Samuel Mühlemann, Jürg Schweri**
Why Some Firms Train Apprentices and Many Others Do Not
- 915 Reinhard Hujer, Christopher Zeiss**
Macroeconomic Impacts of ALMP on the Matching Process in West Germany
- 914 Ana Rute Cardoso, Pedro Portugal**
Bargained Wages, Wage Drift and the Design of the Wage Setting System
- 913 Sergiy Pivnenko, Don J. DeVoretz**
The Recent Economic Performance of Ukrainian Immigrants in Canada and the U.S.
- 912 Daniele Checchi, Antonio Filippin**
An Experimental Study of the POUM Hypothesis
- 911 Joachim Wagner**
Are Nascent Entrepreneurs Jacks-of-All-Trades? A Test of Lazear's Theory of Entrepreneurship with German Data
- 910 Pilar Diaz-Vazquez, Dennis J. Snower**
On-the-Job Training, Firing Costs and Employment
- 909 Marco Leonardi**
Firm Heterogeneity in Capital/ Labor Ratios and Wage Inequality
- 908 Marco Leonardi**
Product Demand Shifts and Wage Inequality
- 907 Arnaud Dupuy, Lex Borghans**
Supply and Demand, Allocation and Wage Inequality: An International Comparison
- 906 Doris Weichselbaumer, Rudolf Winter-Ebmer**
A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap
- 905 Doris Weichselbaumer, Rudolf Winter-Ebmer**
Rhetoric in Economic Research: The Case of Gender Wage Differentials
- 904 Stephen Jenkins, Philippe Van Kerm**
Trends in Income Inequality, Pro-Poor Income Growth and Income Mobility
- 903 Sourafel Girma, Holger Görg**
Evaluating the Causal Effects of Foreign Acquisition on Domestic Skilled and Unskilled Wages
- 902 Paul Frijters, Michael A. Shields, Stephen Wheatley Price**
Immigrant Job Search in the UK: Evidence from Panel Data
- 901 Peter F. Orazem, Milan Vodopivec**
Do Market Pressures Induce Economic Efficiency: The Case of Slovenian Manufacturing, 1994-2001
- 900 Mark C. Berger, Glenn C. Blomquist, Klara Sabirianova Peter**
Compensating Differentials in Emerging Labor and Housing Markets: Estimates of Quality of Life in Russian Cities
- 899 Marika Karanassou, Héctor Sala, Dennis J. Snower**
Unemployment in the European Union: Institutions, Prices, and Growth
- 898 Gerard J. van den Berg, A. Gijsbert C. van Lomwel, Jan C. van Ours**
Nonparametric Estimation of a Dependent Competing Risks Model for Unemployment Durations
- 897 Martin Brown, Armin Falk, Ernst Fehr**
Relational Contracts and the Nature of Market Interactions
- 896 Solomon Polachek**
What Can We Learn About the Decline in U.S. Union Membership from International Data?
- 895 John M. Fitzgerald, David Ribar**
Transitions in Welfare Participation and Female Headship
- 894 Rainer Winkelmann**
Parental Separation and Well-Being of Youths
- 893 Klara Sabirianova**
Skill-Biased Transition: The Role of Markets, Institutions, and Technological Change
- 892 Barry T. Hirsch**
What Do Unions Do for Economic Performance?
- 891 Lennart Flood, Elina Pylkkänen, Roger Wahlberg**
From Welfare to Work: Evaluating a Proposed Tax and Benefit Reform Targeted at Single Mothers in Sweden
- 890 Massimiliano Bratti, Luca Mancini**
Differences in Early Occupational Earnings of UK Male Graduates by Degree Subject: Evidence from the 1980-1993 USR
- 889 David Wildasin**
Fiscal Policy, Human Capital, and Canada-US Labor Market Integration
- 888 Winfried Koeniger**
Collective Dismissal Cost, Product Market Competition and Innovation
- 887 Bernd Irlenbusch, Dirk Sliwka**
Transparency and Reciprocal Behavior
- 886 Juan José Dolado, Marcel Jansen, Juan F. Jimeno**
On-the-Job Search in a Matching Model with Heterogeneous Jobs and Workers
- 885 Amelie Constant, Klaus F. Zimmermann**
The Dynamics of Repeat Migration: A Markov Chain Analysis
- 884 Jaan Masso, Almas Heshmati**
The Optimality and Overuse of Labour in Estonian Manufacturing Enterprises

IZA-GASTWISSENSCHAFTLER

Von Juli bis Dezember 2003 konnte das IZA die nachfolgenden Ökonomen als Gäste begrüßen und mit ihnen aktuelle Fragen der Arbeitsmarktforschung erörtern:

- Michael L. Bognanno**
(Temple University, Philadelphia)
- Carmel U. Chiswick**
(University of Illinois, Chicago)
- Barry R. Chiswick**
(University of Illinois, Chicago)
- Deborah Cobb-Clark**
(Australian National University, Canberra)
- Leif Danziger**
(York University, Ontario)
- Gil S. Epstein**
(Bar-Ilan University, Ramat-Gan)
- Peter Fredriksson**
(Uppsala University)
- Giovanni Gallipoli**
(Institute for Fiscal Studies, London)
- Ira N. Gang**
(Rutgers University, New Brunswick)
- Adriaan Kalwij**
(Tilburg University)
- Ashok Kaul**
(Universitat Pompeu Fabra, Barcelona)
- Spyros Konstantopoulos**
(Northwestern University, Evanston)
- Shoshana Neuman**
(Bar-Ilan University, Ramat-Gan)
- Luca Nunziata**
(University of Oxford)
- Ronald L. Oaxaca**
(University of Arizona, Tucson)
- Jan C. van Ours**
(Tilburg University)
- Gerard A. Pfann**
(University of Maastricht)
- Solomon Polachek**
(Binghamton University, New York)
- David Ribar**
(George Washington University, Washington D.C.)
- Edward Vytlačil**
(Stanford University)

M E I N U N G

Warum wir alle mehr arbeiten werden



Ein Arbeitsmarkttrend ist international sichtbar: Es werden immer weniger Menschen ohne spezifische Arbeitsmarktqualifikationen gebraucht, und es fehlt an Fachkräften. Dieses Problem plagt Deutschland also nicht allein, allerdings ist hier die Entwicklung besonders besorgniserregend. Im Vergleich zu Amerika wird in Europa weniger gearbeitet. Ein Gutteil dieses Unterschiedes ist erst in den vergangenen 20 bis 30 Jahren entstanden. Die Jahresarbeitszeit in Deutschland ist in den vergangenen 25 Jahren um 25 Prozent zurückgegangen, ganz ähnlich wie in Frankreich und England. In den Niederlanden wurde die Teilzeitarbeit massiv ausgebaut – auch das hat die durchschnittliche Arbeitszeit sinken lassen. Dagegen haben die Schweden ihre Krise des Wohlfahrtsstaates nicht zuletzt dadurch überwunden, dass sie sich vom allgemeinen europäischen Trend abgesetzt und deutlich mehr gearbeitet haben. Dies ist die Richtung, in die auch Deutschland gehen muss.

Somit steht eine längere Phase der Arbeitszeitverkürzung vor dem Ende. Die letzten gewerkschaftlichen Bemühungen um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeiten sind gescheitert. Vielen Entscheidungsträgern in Wirtschaft und

Politik dämmert es, dass das großzügige Aus-sortieren älterer Arbeitnehmer durch einen vergoldeten Vorruhestand eine gesellschaftspolitische Sackgasse darstellt. Das im internationalen Vergleich üppige Polster an Urlaub und Feiertagen hat uns Deutsche längst das Image der hart arbeitenden Nation gekostet. Warum krankt ein Land, in dem die Menschen im Vergleich zu anderen Gesellschaften so wenig arbeiten, an einer so hohen Arbeitslosigkeit? Erfordert nicht die sich seit langem abzeichnende langfristige Schrumpfung der Bevölkerung schon längst eine Umkehr zu wieder längeren Lebensarbeitszeiten?

Die demographische Herausforderung wird in jedem Fall eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit erzwingen. Da bleibt es sich zunächst gleich, ob dies pro Woche, pro Jahr oder bei der Regelung des Zeitpunkts des Renteneintritts erfolgt. Vieles spricht dafür, diese Optionen flexibel einzusetzen. Ein späterer Renteneintritt erscheint aber schon deshalb notwendig, um die Rentenkassen im Falle einer früheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschlüsse bei der Rentenhöhe schonen zu können. Ältere Arbeitnehmer sind für die meisten Jobs gerade in der sich entwickelnden Wissens- und Informationsgesellschaft nicht weniger leistungsfähig als jüngere. Allerdings wird es notwendig sein das Senioritätsprinzip der Entlohnung auf den Prüfstand zu stellen: Für die Beschäftigten bedeutet dies, nicht allein ihren Arbeitsplatz – anders als früher – über den Zyklus ihres Arbeitslebens hinweg häufiger zu wechseln, sondern in der letzten Erwerbsphase auch geringer bezahlte Tätigkeiten anzunehmen.

Häufig steckt hinter der Arbeitszeitdebatte als Leitbild der Stundentakt des Arbeiters am Fließband. Dass sich die Arbeitszeit in Wirklichkeit durch unbezahlte freiwillige Überstunden oder faktisch ungeregelte Arbeitszeiten längst schleichend ausgeweitet hat, wird dabei ignoriert. In immer mehr Jobs werden die Mitarbeiter für eine erfolgreiche Arbeit und nicht für die genaue zeitliche Präsenz bezahlt. Arbeit wird Teil der privaten Lebensgestaltung der Menschen und ist nicht nur Broterwerb. Hier ist die wirtschaftliche Realität längst über die gesellschaftliche Debatte hinweggegangen.

Wir müssen künftig differenziert denken und handeln: Arbeitnehmer ohne guten Ausbildungsabschluss sollten weniger Stunden arbeiten können, aber auch ihr Stundenlohn muss sinken, wenn mehr Menschen Arbeit finden sollen. Fachkräfte sollten länger arbeiten, da es generell an diesen Arbeitnehmern fehlt. Tun sie das für den gleichen Stundenlohn, dann werden sie für den Unternehmer preiswerter und werden noch mehr nachgefragt. Dabei kann sich die Beschäftigung ausweiten, wenn wir mehr qualifiziertes Personal ausbilden können. Die Möglichkeiten dazu sind angesichts knapper einheimischer Humankapital-Ressourcen allerdings begrenzt – nur durch Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften lassen sie sich deutlich verbessern.

Eine Arbeitsausweitung bei gleichem Einkommen für Fachkräfte kann vor diesem Hintergrund nur eine erste Maßnahme sein, die auf Dauer nicht tragen wird. Qualifizierte Arbeitskräfte zu halten oder aus dem Ausland anzuziehen wird uns nur gelingen, wenn auch die Einkommen in diesem Segment langfristig steigen. Insgesamt kann eine Lösung unserer Probleme nur erreicht werden, wenn die Gesellschaft eine größere Einkommensungleichheit akzeptiert. Das kann funktionieren, weil dies die Arbeitslosen wieder in die Arbeitsgesellschaft integriert.

Der neue Trend in der Arbeitszeitpolitik wird Vielfalt heißen. Gesuchte Fachkräfte werden mehr arbeiten. Gleichzeitig werden kombinierte Teilzeitjobs, die ein Arbeitnehmer mit geringerer Qualifikation für verschiedene Unternehmen erbringt, an Bedeutung zunehmen. Menschen ohne geeignete Ausbildung werden vor allem geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen. Als faktische Ein-Personen-Unternehmen werden diese Arbeitnehmer in ungesicherteren Beschäftigungsverhältnissen leben, als dies heute üblich ist. Auch wegen der geringeren Bezahlung werden sie künftig insgesamt mehr arbeiten müssen, um sich ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können.

K. F. Zimmermann



Forschungsinstitut
zur Zukunft
der Arbeit

IMPRESSUM

Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Redaktion: Holger Hinte
IZA, Postfach 7240, D-53072 Bonn
Tel. (02 28) 38 94 222, Fax (02 28) 38 94 180
e-mail: compact@iza.org
Internet: www.iza.org
Grafiken/Fotos: IZA
Layout/Druck: Verlag Andrea Dynowski, Köln