IZA COMPACT

Die Zukunft der Arbeit denken

www.iza.org

Juli 2005

Reform der Arbeitslosenversicherung: Wahltarife einführen, Lohnnebenkosten senken!

Mit einer grundlegenden Neugestaltung der Arbeitslosenversicherung kann ein wichtiger Beitrag zur Verkürzung der Arbeitslosigkeit und zur Absenkung der Lohnnebenkosten geleistet werden. Das IZA hat ein umfassendes Reformkonzept entwickelt, das die gravierenden Fehlanreize des bestehenden Systems vermeidet und eine Differenzierung von Vertragsformen und Wahltarifen je nach Absicherungsbedarf der Arbeitnehmer erlaubt.

Die gegenwärtige Ausgestaltung des Systems der Arbeitslosenversicherung zählt zu den institutionellen Fehlanreizen, die das Problem der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit wesentlich mit hervorgerufen und verfestigt haben. Dabei spielt zum einen die Höhe des Unterstützungsniveaus eine Rolle, zum anderen die Dauer des Unterstützungsanspruchs. Beides führt zu einem beachtlichen Anstieg der Reservationslöhne, d. h. des Mindesteinkommens, ab dem Arbeitssuchende erst bereit sind, ein Stellenangebot anzunehmen. Hinzu kommt, dass die Arbeitslosenversicherung in ihrer bisherigen Organisation leicht zum Spielball tarifpolitischer Interessen wird, da die Finanzierung arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten zur Kompensation tarifpolitischen Fehlverhaltens herangezogen werden kann. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Arbeitslosenversicherung die Entlassungsbereitschaft von Unternehmen erhöht. Eine gewichtige Konsequenz aus falschen Erwerbsanreizen und falschen arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten sind überhöhte Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, die damit ihrerseits zur Entstehung von Arbeitslosigkeit beitragen.

Eine Reform der Arbeitslosenversicherung, die solche Fehlanreize beseitigt oder zumindest verringert, ist deshalb überfällig und kann einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit leisten. Eine aktuelle, im Auftrag der Bertelsmann Stiftung entstandene IZA-Studie diskutiert verschiedene Reformoptionen, die das versicherungsinduzierte Verhalten von Arbeitnehmern und Unternehmen im Sinne einer gesamtwirtschaftlichen Effizienzsteigerung positiv beeinflussen können und legt einen konkreten Reformvorschlag vor (↳ *Hilmar Schneider/Marcus Hagedorn/Ashok Kaul/Tim Mennel*: Reform der Arbeitslosenversicherung, Gütersloh 2004).

Vom Ausland lernen? Stärken und Schwächen verschiedener Reformoptionen

Wie eine große Zahl empirischer Studien bestätigt, leidet die Arbeitslosenversicherung in besonderer Weise unter einem generellen Problem von Versicherungen: Die Bereitstellung der Versicherung erhöht die Schadenswahrscheinlichkeit und -höhe

Schneider, Hilmar
Hagedorn, Marcus
Kaul, Ashok
Mennel, Tim
Reform der Arbeitslosenversicherung
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2004
100 Seiten
ISBN: 3892047367

>> In dieser Ausgabe

IZA POLICY FELLOWS

Als erstes deutsches Forschungsinstitut etabliert das IZA ein Netzwerk einflussreicher „Policy Fellows" zur Stimulation des Austausches zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis.
Seite **16**

NEUE FACHBÜCHER

Eine Bestandsaufnahme des Arbeitsmarkterfolgs von Zuwanderern nehmen zwei neue IZA-Bücher vor. Eine weitere Neuerscheinung zur Migrationsökonomie stammt von IZA-Programmdirektor Barry Chiswick.
Seite **5/18**

HUMANKAPITAL

Hinter dem als „Unwort des Jahres" apostrophierten Begriff Humankapital verbirgt sich eine Kernvariable für die Zukunft der Arbeit.
Seite **8**

IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann im Handelsblatt-Ökonomenranking vorn
Seite **17**

Neue IZA-Studie: Mitarbeitermotivation leidet unter zu viel Kontrolle
Seite **5**

>> Neues Layout

Seit über 6 Jahren versorgt der Newsletter IZA Compact einen ständig wachsenden Leserkreis in aller Welt mit aktuellen Nachrichten aus der Arbeit des Instituts. Grund genug für eine umfassende Neugestaltung des Layouts. Wir hoffen, dass die Neuerungen Ihre Zustimmung finden und freuen uns auf Ihr Feedback.

(Moral Hazard). Besonders naheliegend erscheint deshalb die Frage, ob die Aufgabe der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung – Schutz vor Einkommens- bzw. Konsumausfall im Falle von Arbeitslosigkeit – nicht auch durch Eigenvorsorge oder private Kredit- bzw. Versicherungsmärkte abgedeckt werden könnte. Doch die dabei lauernden Risiken sind erheblich. Zwar könnte insbesondere die Eigenvorsorge durch Ersparnisse das Problem des „Moral Hazard" lösen, dies aber nur um den Preis neuerlicher Ineffizienzen, denn die Ersparnisse müssen nicht nur aufgebaut, sondern eben auch ständig bereitgehalten werden („Vorsichtssparen"). Damit wären permanent Mittel gebunden, die dem Konsum nicht zur Verfügung stünden, so dass die derzeit massiv spürbare Konsumzurückhaltung der Verbraucher weiter verschärft würde. Gleichzeitig liefern erhebliche Beschränkungen der Kreditmärkte und das „Versagen" der Versicherungsmärkte (adverse Selektion) eine Rechtfertigung der Existenz einer gesetzlichen Arbeitslosenversicherung.

Um „Moral Hazard" bei der Arbeitssuche auf der Arbeitnehmerseite einzuschränken, kann die Eigenvorsorge auch durch individuelle Versicherungskonten innerhalb des Systems der Arbeitslosenversicherung gestärkt werden. Die Beiträge der Arbeitnehmer zur Arbeitslosenversicherung werden dabei ihrem jeweiligen persönlichen Versicherungskonto gutgeschrieben. Wird ein Arbeitnehmer arbeitslos, so werden die Versicherungsleistungen dann von diesem Versicherungskonto finanziert. Letztlich würde mit diesem inzwischen von Chile – unter anderen Voraussetzungen – realisierten Verfahren (↳ IZA Compact Februar/März 2004) jedoch wiederum die Abkehr vom Prinzip der Solidarversicherung eingeleitet.

Ein wesentliches Problem tritt im Falle von Versicherungskonten vor allem dann auf, wenn die Kontodeckung nicht dem Anspruch auf Versicherungsleistungen entspricht. Zwar kann dieser Schwierigkeit beispielsweise durch die Übernahme der so entstehenden Schulden durch eine staatliche Versicherung entgegen gewirkt werden, doch wären dann wiederum die positiven Anreizwirkungen der Systemveränderung insgesamt in Frage gestellt. Eine alternativ denkbare Beleihung der individuellen Rentenansprüche würde das Lohnausfallrisiko voll auf das Individuum übertragen, mit der Gefahr hoher Einbußen bei der Altersvorsorge. Durch die Verknüpfung mit der Altersvorsorge würden Versicherungskonten demnach keine Garantie auf den Mindestnutzen enthalten. Für Deutschland kommt deshalb auch dieses Modell kaum in Betracht.

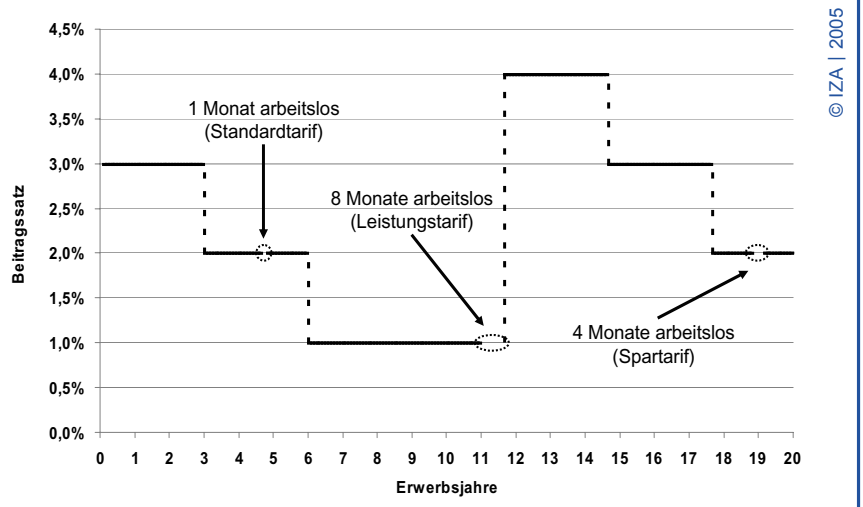
Kritik muss sich die Arbeitslosenversicherung gleichwohl auch in anderer Hinsicht gefallen lassen: Sie bietet in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung einen massiven Anreiz für Unternehmen vorübergehende Auslastungsschwächen zu Lasten der Solidargemeinschaft durch Entlassungen aufzufangen (Temporary Layoffs). Dies führt zu der Überlegung, ob nicht Unternehmen an den entstehenden Kosten insofern beteiligt werden sollten, als die Zahl der von ihnen vorgenommenen Entlassungen einen unmittelbaren Einfluss auf die Höhe der Belastung des Unternehmens bei der Zahlung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung nehmen sollte (Experience Rating). Eine solche Regelung hat sich in den USA bewährt, um dem Phänomen temporärer Entlassungen zu begegnen.

In Deutschland existiert freilich mit einem – trotz der jüngsten Korrekturen – immer noch stark ausgebauten Kündigungsschutz bereits ein funktionales Äquivalent zur Eindämmung temporärer Entlassungen. Die Übernahme eines nach US-Vorbild gestalteten Experience-Rating würde den bestehenden Kündigungsschutz noch verstärken und damit womöglich kontraproduktiv wirken. Zudem wären negative Rückwirkungen des Experience-Rating auf das ohnehin zögerliche Einstellungsverhalten von Unternehmen zu erwarten. Das Experience-Rating verschärft im Übrigen potenziell Unternehmenskrisen, da ein schlechtes Betriebsergebnis in Phasen schwacher Produktionsauslastung durch überdurchschnittliche Zahlungen an die Arbeitslosenversicherung zusätzlich belastet wird. Eine Einführung erscheint deshalb in Deutschland unter den gegenwärtigen institutionellen Gegebenheiten nicht sinnvoll. Positive Effekte wären allenfalls dann zu erwarten, wenn gleichzeitig der Kündigungsschutz entsprechend deutlich abgebaut würde, was wiederum ob des fraglichen gesamtwirtschaftlichen Nutzens problematisch wäre (↳ IZA Compact Januar 2005).

Das Instrument der Lohnversicherung bildet ein weiteres Element im Katalog der Reformoptionen. Sie ist speziell auf Langzeitarbeitslose ausgerichtet. Dieser Personenkreis zeichnet sich mehrheitlich dadurch aus, dass er in der Regel allenfalls noch Stellenangebote erhält, deren Lohn mehr oder weniger deutlich unter dem Niveau vorhergehender Tätigkeiten liegt. In diesem Fall sinkt die Bereitschaft zur Stellenannahme stark ab. Mit Hilfe der Lohnversicherung soll deshalb der Anreiz erhöht werden, solche Stellenangebote dennoch anzunehmen. Sie zahlt für einen befristeten Zeitraum einen Teil der Einkommensdifferenz zum vorherigen, höheren Einkommen aus. Dies ist von den Versicherungsleistungen abzugrenzen, die im Falle kurzfristiger Arbeitslosigkeit gewährt werden. In dieser Form werden Lohnversicherungen in den USA, Kanada, der Schweiz, aber durchaus auch bereits in Deutschland angeboten. Empirische Ergebnisse verweisen darauf, dass die Lohnversicherung eine sinnvolle Ergänzung zur Arbeitslosenversicherung darstellen kann, wenngleich sie ordnungspolitischen Vorbehalten begegnet.

Doch wäre eine grundsätzlichere, systemimmanente Reform nicht solchen Konstruktionen von vornherein überlegen? Hierzu gibt es zahlreiche Überlegungen, die sich insbesondere auf das Konzept dynamischer Versicherungsverträge konzentrieren. Mangels praktischer Erfahrungen mit solchen Modellen muss hier zwar auf die Ergebnisse von Simulationsmodellen

Beitragssatzauswirkungen eines prototypischen Erwerbsverlaufs



Quelle: Schneider et al., Reform der Arbeitslosenversicherung, S.74

zur optimalen Arbeitslosenversicherung zurückgegriffen werden, doch sind diese derart eindeutig, dass sich aus ihnen ein im Vergleich aller Alternativen besonders hoher Versicherungsnutzen zu den geringsten Kosten ableiten lässt.

Grundprinzip des IZA-Reformvorschlags

Im Kern kombiniert eine optimale Arbeitslosenversicherung zwei Säulen der Absicherung: (1) eine solidarische Versicherungskomponente und (2) die Eigenvorsorge durch Sparen. Dabei muss sie nicht nur den Zielkonflikt zwischen beiden Komponenten (Konsumausfall wegen Vorsichtssparens versus eingeschränktes Unterstützungsniveau zwecks kürzerer Verweildauer in Arbeitslosigkeit) auflösen, sondern insbesondere auch der Heterogenität der Arbeitnehmer Rechnung tragen. Das Gewicht der Eigenvorsorge im Vergleich zur solidarischen Komponente der Arbeitslosenversicherung muss je nach Ersparnissen, Wiederbeschäftigungschancen und individueller Risikobereitschaft variiert werden können.

Ein einziger Versicherungsvertrag mit fester Lohnersatzquote, wie er zur Zeit in Deutschland existiert, wird diesen Anforderungen naturgemäß nicht gerecht. Stattdessen sollten im Interesse einer optimalen Kosten-Nutzen-Verteilung im Rahmen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung in Zukunft Wahlmöglichkeiten geschaffen werden, die es Arbeitnehmern erlauben, das Gewicht der solidarischen Komponente gemäß ihrer jeweiligen Präferenzen selbst zu dosieren (Prinzip der Selbstselektion). Grundsätzlich sollte das Arbeitslosengeld während des Bezugszeitraums in der Höhe gestaffelt sein. Wahltarife mit im Zeitverlauf abfallenden Zahlungen dienen der Stimulation von Suchanreizen, während Auszahlungsprofile mit Karenzzeiten besonders geeignet erscheinen, um Arbeitnehmer mit einkommensbedingt hoher Eigenvorsorge adäquat abzusichern. Die Beitragssätze richten sich dabei unmittelbar nach dem selbst gewählten Profil der Versicherung und lassen diejenigen Tarife deutlich teurer werden, die zwar eine bessere Absicherung, dafür aber geringere Suchanreize bieten.

Der auf Basis dieser grundsätzlichen Überlegungen entwickelte Reformvorschlag des IZA beinhaltet deshalb die folgenden zentralen Elemente:

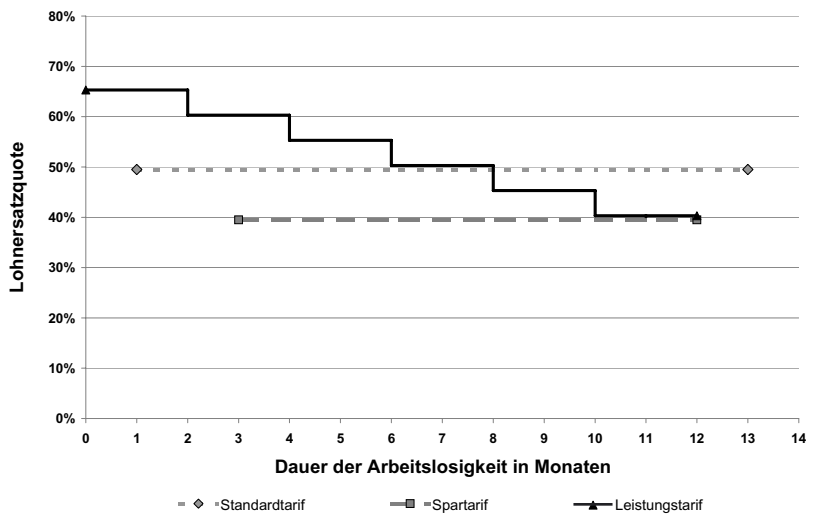
- Differenzierung der Versicherungsverträge und Wahlmöglichkeiten
- Berücksichtigung der Verdiensthöhe bei den Wahlmöglichkeiten
- Stärkung der Selbstversicherung durch Sparen.

Das Konzept sieht vor, jeden Arbeitnehmer aus einem Menü von Versicherungsverträgen eine freie Wahl treffen zu lassen. Hierbei stehen zunächst zwei grundsätzliche Alternativen zur Verfügung: Zunächst kann zu Beginn des Erwerbslebens ein Versicherungsvertrag mit einem bestimmten garantierten Auszahlungsprofil bei Arbeitslosigkeit ausgewählt werden (Ex-ante-Tarifierung). Großzügigere Auszahlungsprofile gehen dabei mit höheren Beitragssätzen einher. Werden über einen längeren Zeitraum keine Leistungen aus der Versicherung in Anspruch genommen, finden Beitragsrückerstattungen statt. Zu bestimmten Zeitpunkten kann der Vertrag verändert oder gewechselt werden.

Die zweite Alternative (Ex-post-Tarifierung) ist an das Muster der Kfz-Versicherung angelehnt und sieht verschiedene Beitragsklassen vor. Hier führt die Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen ebenso zu nachträglichen Beitragssatzanpassungen wie eine anhaltende Schadensfreiheit. Tritt der Schadensfall Arbeitslosigkeit ein, kann aus einem Menü diejenige Vertragsabwicklung ausgewählt werden, die den individuell geeigneten Versicherungsschutz gewährt. Die Neueinstufung in die Beitragsklassen nach Wiederaufnahme einer Arbeit richtet sich dann folgerichtig nach dem ausgewählten Vertrag (höhere Einstufung bei umfassenderem Schutz) und nach der Dauer der Arbeitslosigkeit (höhere Einstufung bei längerer Arbeitslosigkeit).

Bei der Gestaltung der Verträge muss die jeweilige Einkommensgruppe berücksichtigt werden. Am unteren Ende der Lohnskala verfehlen die Anreize, die durch ein niedriges Auszahlungsprofil gesetzt werden sollen, ihre Wirkung, wenn sie unter den Sozialhilfesatz fallen. Auch müssen die Beitragssätze so gesetzt werden, dass die Anreize zur Wiederaufnahme von Arbeit nicht unterlaufen werden.

Tarifwahl gemäß IZA-Reformvorschlag



© IZA | 2005

Quelle: Schneider et al., Reform der Arbeitslosenversicherung, S.70-71

Kosteneinsparpotenzial durch flexible Wahltarife

Modellvariante	Relative Kosten
Maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld 18 Monate; Repräsentative Lohnersatzquote 65% (Referenzszenario)	100
Maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld 12 Monate; Repräsentative Lohnersatzquote 65% (Bezugsdauereffekt)	84
Flexible Wahltarife ohne Berücksichtigung von endogenen Verhaltensänderungen (Selektionseffekt)	57
Flexible Wahltarife mit Berücksichtigung von endogenen Verhaltensänderungen (Verhaltenseffekt)	50

© IZA | 2005

Quelle: Schneider et al., Reform der Arbeitslosenversicherung, S.80

Ausschlaggebend ist in beiden Varianten das Ausmaß der tatsächlichen Inanspruchnahme des Versicherungsschutzes: Wer seine Versicherung weniger in Anspruch nimmt, muss langfristig auch geringere Beiträge zahlen. Dieses Prinzip spielt in den meisten privat angebotenen Versicherungen eine wichtige Rolle, stößt jedoch in der Sozialversicherung bislang noch auf zu wenig Resonanz. Es gibt allerdings keinen versicherungslogischen Grund, der eine solche Regelung nur im Rahmen von privaten Versicherungsverträgen rechtfertigen würde. Ein Problem ergibt sich lediglich, wenn Arbeitslose aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung fehlt dann das vorgesehene Sanktionsinstrument. Dem lässt sich allerdings begegnen, wenn der Sanktionsmechanismus in angemessener Weise auf die späteren Rentenansprüche übertragen wird. Im gegenwärtigen System ist es dagegen genau umgekehrt: Wer sich arbeitslos meldet, sichert sich damit neben der akuten Unterstützung auch besondere Rentenansprüche, selbst wenn gar kein Interesse an einer Erwerbsaufnahme besteht.

Die verschiedenen Tarife des IZA-Reformvorschlags

Abgesehen von der Wahl zwischen unterschiedlichen Tarifierungen können sich die Arbeitnehmer nach dem IZA-Vorschlag zwischen verschiedenen Tarifen entscheiden (↳ Beitragssatzauswirkungen, S. 2). Den Arbeitnehmern wird zunächst ein „Standardtarif" angeboten. Er sieht einen Karenzmonat beim Bezug von Arbeitslosenunterstützung vor und gewährt eine Lohnersatzquote von 50 Prozent über maximal zwölf Monate. Neben dem Standardtarif werden zwei Wahltarife angeboten. Der „Leistungstarif" sieht keine Karenzzeit vor und gewährt ebenfalls eine maximale Bezugsdauer von zwölf Monaten. Das Auszahlungsprofil unterscheidet sich aber grundlegend vom Standardtarif: Die Lohnersatzquote beträgt zunächst 65 Prozent und wird alle zwei Monate um 5 Punkte gesenkt, so dass im elften und zwölften Monat nur noch 40 Prozent des Referenzeinkommens gezahlt werden. Der zweite Wahltarif eröffnet Personen mit hohem Einkommen als „Spartarif" die Möglichkeit, sich im Schadensfall stärker auf ihre Ersparnisse zu stützen. Der Tarif sieht drei Karenzmonate und eine Lohnersatzquote von 40 Prozent für maximal neun Monate vor. Er setzt starke Anreize zur schnelleren Wiederaufnahme einer Beschäftigung, kann aber Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen nicht angeboten werden, da sie mit einer Lohnersatzrate von 40 Prozent unter das Sozialhilfeniveau fallen könnten.

Die Beiträge richten sich nach dem Versicherungsniveau des gewählten Auszahlungstarifs und der gewählten Tarifierung (↳ Tarifwahl, S. 3).

Alternative 1:
Tarifwahl zu Beginn des Erwerbslebens und regelmäßige Wechselmöglichkeit
Die Beitragssätze für die drei Tarife betragen 1 Prozent des Bruttolohns für den Spartarif, 3 Prozent für den Standardtarif und 5 Prozent für den Leistungstarif. Die Anreizsetzung erfolgt analog zu dem Vorbild der privaten Krankenversicherung. Zu Beginn des Erwerbslebens entscheidet sich ein Arbeitnehmer für einen der zur Auswahl stehenden Tarife und zahlt entsprechende Beiträge. Die Beiträge ändern sich bei Inanspruchnahme der Versicherungsleistung nicht. Nach langen Phasen der Nichtinanspruchnahme werden Beitragsrückerstattungen fällig. Während der Erwerbsphase wird den Arbeitnehmern alle zwei Jahre die Möglichkeit eingeräumt, ihren Tarif zu wechseln. Sie werden dann entsprechend ihres neuen Tarifs eingestuft.

Alternative 2:
Tarifwahl bei Arbeitslosigkeit
Bei dieser Alternative startet jeder Arbeitnehmer mit einem festen Beitragssatz von 3 Prozent des Bruttolohns ins Arbeitsleben. Nach einer bestimmten Phase der Einzahlung bestehen Ansprüche auf den Bezug von Arbeitslosenunterstützung. Ist ein Arbeitnehmer sehr lange beschäftigt, ohne die Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen zu haben, wird sein Beitragssatz schrittweise abgesenkt. Die Absenkung erfolgt in Drei-Jahres-Intervallen um jeweils einen Prozentpunkt, bis die niedrigste Stufe von 1 Prozent erreicht ist. Erst wenn ein Arbeitnehmer arbeitslos wird, wählt er mit Meldung beim Arbeitsamt einen der drei Tarife aus, der seine Leistungsansprüche festlegt. Dies hat den Vorteil, dass er zu diesem Zeitpunkt am besten abschätzen kann, wie groß seine Wiederbeschäftigungschancen und Ersparnisse sind. Je nach Länge der Arbeitslosigkeitsphase und Wahl des Tarifes erfolgt nach Wiederaufnahme einer Beschäftigung eine Beitragssatzanpassung mit entsprechend höheren Beiträgen. Der maximale Beitragssatz liegt bei 5 Prozent. Insgesamt werden fünf Beitragsklassen von 1 bis 5 Prozent eingerichtet.

Simulationsergebnisse: Enorme Kosteneinsparungen durch Wahltarife!

Welche Kostenersparnisse sich gegenüber dem bestehenden System der Arbeitslosenversicherung realisieren ließen, wurde im Rahmen der IZA-Studie mit Hilfe einer Simulation berechnet. Dabei wurde für das bestehende System der Arbeitslosenversicherung eine repräsentative Lohnersatzquote von 65 Prozent und eine maximale Arbeitslosengeldbezugsdauer von 18 Monaten unterstellt. Die resultierenden Kosten wurden mit dem Bezugswert 100 gleichgesetzt. Eine Verkürzung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld von 18 auf 12 Monate führt bei gleicher Lohnersatzquote und identischem Suchverhalten zu einer Kostenreduktion um 16 Prozent (↳ Kosteneinsparpotential, S. 3). Dieses Szenario wurde als Referenzszenario für die Modelle mit flexiblen Wahltarifen herangezogen.

In einem dritten Schritt wurden die Kosten des Wahltarifmodells unter der Annahme eines unveränderten Suchverhaltens kalkuliert. Der Vergleich zu den Resultaten aus dem vorangegangenen Schritt erlaubt eine Abschätzung des Effekts der Selbstselektion in die verschiedenen Wahltarife. Er beträgt im vorliegenden Fall ca. 27 Prozentpunkte. In einem letzten Schritt wurden die Einspareffekte durch die tarifbedingte Verhaltensänderung in Form einer verstärkten Suchintensität simuliert. Dieser Effekt macht noch einmal zusätzlich ca. 7 Prozentpunkte aus. Im Vergleich zu dem Selektionseffekt ist der Verhaltenseffekt aber offenbar weniger bedeutsam. Nimmt man alle Komponenten zusammen, ergibt sich gegenüber dem Referenzmodell ein Einsparpotenzial von insgesamt gut 50 Prozent, wobei die Wirkungen der Reform auf die Arbeitsnachfrageseite in der Modellierung noch nicht einmal berücksichtigt sind.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich ein bestimmter Mindestversicherungsnutzen in der Arbeitslosenversicherung durch die Einführung von flexiblen Wahltarifen mit erheblich geringeren Kosten realisieren lässt als bei einem starren Einheitstarif. Die Wirkung resultiert im Wesentlichen aus einer Verringerung des Moral Hazard-Problems. Die dominante Rolle spielt dabei der Selektionseffekt, d.h. die Einschränkung der Umverteilung zwischen verschiedenen Risikoklassen. Erst in zweiter Linie kommt hier ein Verhaltenseffekt zum Tragen, der aus einer dem Auszahlungsprofil angepassten Suchintensität resultiert. Eine Umsetzung des Reformvorschlags würde die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit für einen erheblichen Teil der Arbeitslosen stark verkürzen und damit einen wichtigen Beitrag zur Sanierung des deutschen Arbeitsmarktes liefern.

Neue IZA-Studie
Mitarbeitermotivation leidet unter zu viel Kontrolle

Ein Zuviel an Mitarbeiterkontrolle kann die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten stark negativ beeinflussen, wohingegen ihre Bereitschaft zur Mehrarbeit dann besonders stark ausgeprägt sein kann, wenn ihnen gegenüber ein Führungsstil der „freien Hand" praktiziert wird. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie von IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk* (zugleich Universität Bonn) und *Michael Kosfeld* (Universität Zürich) zu den versteckten Kosten von Mitarbeiterkontrolle und Misstrauen (↳ Armin Falk/Michael Kosfeld, Distrust: The Hidden Cost of Control, IZA Discussion Paper No. 1203).

Grundlage der Untersuchung waren umfangreiche Verhaltensexperimente mit 144 Schweizer Studenten, die zu diesem Zweck die Rolle von Mitarbeitern und Vorgesetzten einnahmen, wobei sie ihren Arbeitseinsatz bzw. Kontrollaufwand je nach Verhalten der „Gegenseite" variieren konnten. Dabei zeigte sich, dass die negativen Effekte von starker Kontrolle auf die Mitarbeitermotivation eindeutig überwiegen.

Zwar kann auch die Existenz besonders umfassender Kontrollmöglichkeiten des Vorgesetzten prinzipiell leistungsfördernd wirken, doch gehen Motivation und Leistung der Mitarbeiter deutlich zurück, wenn diese Kontrolle als Ausdruck von Misstrauen empfunden wird. Selbst ein hohes Ausmaß an Kontrolle führt womöglich nur zu einer Mitarbeiterleistung, wie sie auch durch mehr Vertrauen hätte erreicht werden können.

Letztlich gibt es jedoch keinen „Königsweg" der Mitarbeiterkontrolle. Sie ist stets auch von den sonstigen Rahmenbedingungen im Unternehmen abhängig. Stehen dem Vorgesetzten beispielsweise kaum leistungsfördernde Anreizmechanismen zur Verfügung, dürfte ein von Vertrauen geprägter Führungsstil erfolgversprechender sein. Verfügt der Vorgesetzte hingegen über ein Portfolio von Anreiz- und Belohnungsformen, so kann deren disziplinierender Effekt gegenüber etwaigen Demotivationseffekten verstärkter Kontrolle überwiegen. Eine optimale Führungs- und Kontrollstrategie muss ferner das unterschiedliche Verhalten von „opportunistischen" und „intrinsisch motivierten" Mitarbeitern berücksichtigen.

Neue IZA-Bücher zur **Migrationsforschung**

Zuwanderung und Arbeitsmarkt
Deutschland und Dänemark im Vergleich

Die Einwanderung von Arbeitskräften und deren Familien in die Staaten Westeuropas ist ein wichtiges Thema der europäischen Politik und hat sich zu einem intensiv bearbeiteten Untersuchungsfeld der Volkswirtschaftslehre entwickelt. Trotz diverser Studien mangelt es aber noch an fundierten Ländervergleichen, die dem Erfolg oder Misserfolg der gesellschaftlichen und ökonomischen Integration der Zuwanderer nachgehen.

In zwei neuen Studien liegt nun erstmals eine solche vergleichende Untersuchung für Dänemark und Deutschland vor. Beide Bände sind auf Basis mehrjähriger Forschungsarbeiten einer internationalen Wissenschaftlergruppe entstanden, die sich um die dänische Rockwool Foundation Research Unit (RFF) und das IZA gruppierte.

Geleitet wurden die Arbeiten von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* und RFF-Forschungsdirektor *Torben Tranæs*. Das Forscherteam bestand aus *Marie Louise Schultz-Nielsen* (RFF), *Claus Larsen* (RFF), *Niels-Kenneth Nielsen* (RFF), *Amelie Constant* (IZA), *Poul Christian Matthiessen* (University of Copenhagen), *Thomas Bauer* (Ruhr-Universität Bochum), *Horst Entorf* (Technische Universität Darmstadt), *Eskil Wadensjö* (Swedish Institute for Social Research/SOFI, Stockholm) und *Christer Gerdes* (SOFI).

Wesentliche Grundlage der Analysen sind die in Form des Rockwool Foundation Migration Survey (RFMS) eigens erhobenen, umfangreichen Befragungen von Migranten in beiden Ländern. Schwerpunktthemen sind die Entwicklung der Zuwanderung und ihre migrations- wie integrationspolitischen Rahmenbedingungen, Bildung und Ausbildung, wichtige Trends der Arbeitsmarktintegration sowie die selbständige Erwerbstätigkeit der Zuwanderer. Untersucht wird zudem der Einfluss der jeweiligen sozialen Sicherungssysteme auf das Arbeitsangebot der Migranten. Das von *Klaus F. Zimmermann* und *Holger Hinte* (IZA) verfasste deutschsprachige Buch präsentiert darüber hinaus Ergebnisse einer vergleichenden Generationenbilanzierung und nimmt ausführlich zum neuen deutschen Zuwanderungsgesetz Stellung. Der nachfolgende Überblick fasst einige zentrale Ergebnisse beider Publikationen zusammen.

Migration und Zuwanderungspolitik

Eine Bestandsaufnahme der Migrationsgeschichte zeigt für Deutschland und Dänemark einen durchaus ähnlichen zeitlichen Verlauf. Aufgrund der wesentlich intensiveren Phase der Gastarbeiteranwerbung weisen Zuwanderer in Deutschland jedoch deutlich längere durchschnittliche Aufenthaltszeiten und ein höheres durchschnittliches Lebensalter auf.

Insgesamt ist der Anteil nicht-westlicher Zuwanderer in Dänemark größer, wohingegen der Gesamtumfang der Immigration weit geringer ist als in Deutschland. Der Anteil von Ausländern an der dänischen Gesamtbevölkerung erreichte mit zuletzt rund 5 Prozent kaum mehr als die Hälfte des deutschen Niveaus. Das zuwanderungspolitische Instrumentarium beider Länder weist Ähnlichkeiten auf; während in Dänemark zuletzt jedoch Rechtsverschärfungen, etwa im Staatsangehörigkeitsrecht, eingetreten sind, hat Deutschland hier eine behutsame Liberalisierung eingeleitet.

Bildung und Ausbildung

Die Analyse der Einflussfaktoren des schulischen Erfolgs und der Berufsausbildung von Zuwanderern verdeutlicht die Komplexität der Mechanismen, die auf die Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen sowie ihre Ergebnisse einwirken.

Auch wenn sich kein kohärentes Bild der Erfolgsbedingungen in Deutschland und Dänemark ergibt, lässt sich als zentrales Ergebnis festhalten, dass Einwanderer der zweiten Generation (obgleich in beiden Ländern erfolgreicher als Immigranten der ersten Generation) einen großen Bildungs- und Ausbildungsrückstand gegenüber der einheimischen Bevölkerung aufweisen. Vor allem in Deutschland schließt sich diese Lücke nur sehr langsam.

Beschäftigung, Selbständigkeit und Einkommen

Die Eingliederung von Einwanderern nicht-westlicher Herkunft in den Arbeitsmarkt ist in Deutschland im Zeitverlauf insgesamt erfolgreicher gelungen. Dafür sprechen die höheren Beschäftigungsquoten dieser Zuwanderungsgruppe, vor allem in Relation zur jeweiligen Gesamtbeschäftigungsquote. Die Diskrepanz zwischen der im europäischen Vergleich besonders hohen Beschäftigungsquote der Gesamtbevölkerung Dänemarks und der weit dahinter liegenden Quote der nicht-westlichen Zuwanderer ist ungleich größer als im Falle Deutschlands. Das dänische System der Arbeitslosenunterstützung sichert Geringverdienern eine höhere Lohnersatzquote zu und reduziert somit die finanziellen Arbeitsanreize stark.

Gemeinsam ist beiden Ländern eine im langjährigen Durchschnitt fallende Beschäftigungsquote von Immigranten, die erheblich unter dem Niveau der Einheimischen rangiert. Als wesentliche Erklärung hierfür lässt sich die über die Zeit veränderte Zusammensetzung der Zuwanderergruppen in beiden Ländern anführen. Später eingereiste Zuwanderungskohorten haben, weil von Familiennachzug und Asylsuche dominiert, eine von vornherein geringere Partizipationswahrscheinlichkeit mitgebracht als zuvor die Gastarbeitergeneration. Hinzu kommen aber auch erhebliche arbeitsrechtliche Restriktionen, die sich aus ökonomischer Sicht unnötig hemmend auf die Arbeitsmarktteilhabe von Zuwanderern auswirken (Beschäftigungsquoten).

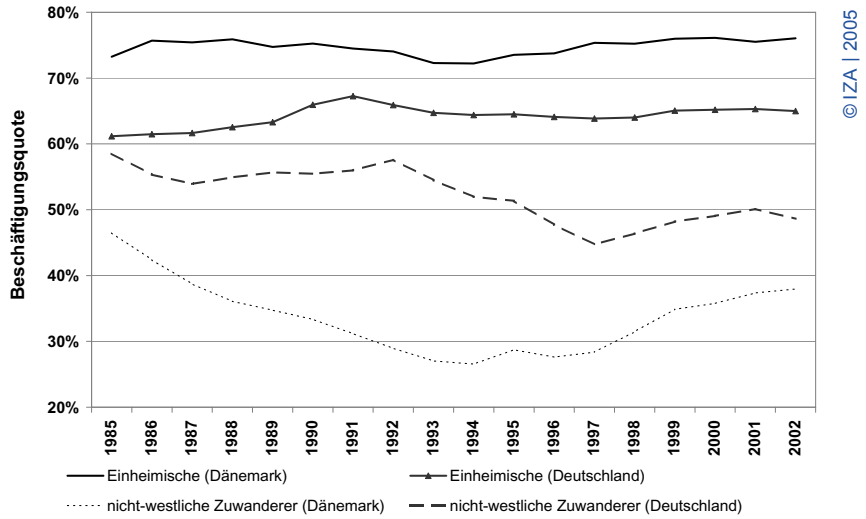
Berechnungen der Einkommenslücken zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit zeigen, dass der Anteil der Einwanderer, die durch eine Beschäftigung weniger als 100 Euro zusätzlich erwirtschaftet haben, in Deutschland zwischen 13 und 15 Prozent, in Dänemark hingegen zwischen 33 und 41 Prozent liegt. Die Existenz solch niedriger Arbeitsanreize steht im Einklang mit der Beobachtung, dass arbeitslose Einwanderer dem Arbeitsmarkt scheinbar häufig nicht zur Verfügung stehen.

Eine Untersuchung der Einkommensdeterminanten von Zuwanderern nicht-westlicher Herkunft in beiden Ländern offenbart große Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie einen Vorteil für eingebürgerte Migranten. Humankapitalinvestitionen und Spracherwerb erbringen sowohl in Deutschland als auch in Dänemark Lohnzuwächse. Zusätzliche Arbeitserfahrung wird in Deutschland entsprechend honoriert, führt in Dänemark hingegen nicht zu nennenswerten Lohnsteigerungen. Dessen ungeachtet verfügen Zuwanderer in Dänemark von Beginn an über einen deutlichen Einkommensvorsprung, der von den in Deutschland arbeitenden Immigranten im Verlauf ihres gesamten Arbeitslebens nicht aufgeholt wird. Dies spiegelt letztlich jedoch vor allem das in Dänemark erheblich höhere Bruttolohnniveau wider. Darüber hinaus zeigen kontrafaktische Experimente, dass es Dänemark offenbar besser gelingt, den frühen finanziellen Arbeitsmarkterfolg von qualifizierten Zuwanderern zu stimulieren.

Allerdings hat dieses Bild durchaus seine Kehrseite: Das dänische Wohlfahrtssystem selektiert durch seine Anreizstrukturen Zuwanderer mit überdurchschnittlicher Produktivität, während diejenigen, die kein über dem Sozialtransferanspruch liegendes Einkommen erzielen können, dem Arbeitsmarkt fernbleiben oder aber chancenlos sind.

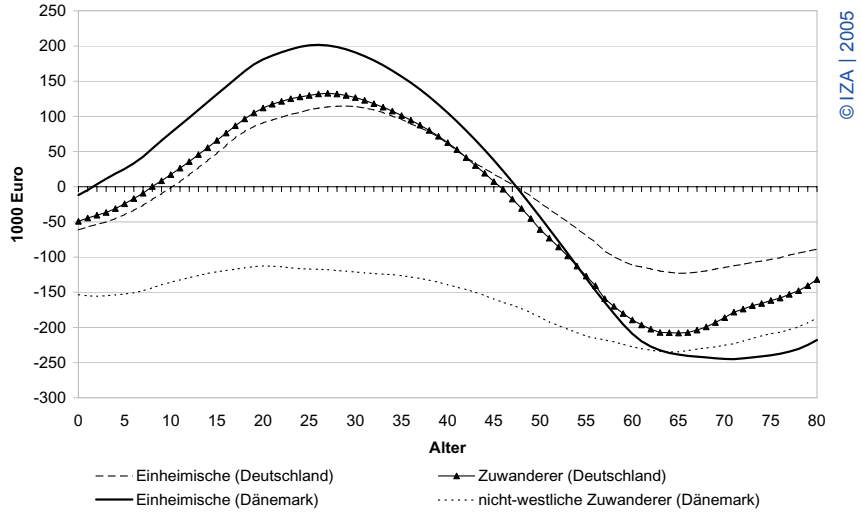
Potenziale für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration sind in der Stimulation der selbständigen Erwerbstätigkeit von Zuwanderern zu sehen. Hier gibt es in Deutschland, vor allem aber in Dänemark, erheblichen Nachholbedarf, dessen Deckung zu einem merklichen Hinzugewinn

Beschäftigungsquoten für Einheimische und Zuwanderer in Deutschland und Dänemark, 1985 bis 2002



Quelle: Zimmermann/Hinte, Zuwanderung und Arbeitsmarkt, S. 106

Generationenkonten von Einheimischen und Zuwanderern für Deutschland (1996) und Dänemark (2000)



Quelle: Zimmermann/Hinte, Zuwanderung und Arbeitsmarkt, S. 201, 214

an wirtschaftlicher Dynamik führen könnte. Dazu sollten auch auf diesem Gebiet Rechtsvereinfachungen vorgenommen werden.

Sozio-ökonomische Bilanz

Die Sozialsysteme Deutschlands und Dänemarks folgen unterschiedlichen Regeln. So gründet sich die dänische Arbeitslosenversicherung, anders als in Deutschland, auf eine freiwillige Basis und wird weitgehend aus allgemeinen Steuern finanziert. Für Geringverdiener stellt sie Lohnersatzleistungen von bis zu 90 Prozent des vorherigen Einkommens bereit und schafft damit nur geringe Anreize zur Arbeitsaufnahme in diesem Segment. Demgegenüber ist in Deutschland der Arbeitslosengeldbezug als beitragsfinanzierte „Schadensfall"-Leistung konzipiert. Die Leistungshöhe bemisst sich nach der Erwerbsbiographie und dem Lebensalter. Dies hat zur Folge, dass Zuwanderer hier aufgrund ihrer jüngeren Altersstruktur bei durchschnittlich höherer Arbeitslosigkeit dennoch nur zu kürzeren Bezugszeiten berechtigt sind. Nach der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum neuen Arbeitslosengeld II gilt erst recht, dass geringer verdienende Migranten in Deutschland bei Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit schlechter gestellt sind als in Dänemark.

Insgesamt sorgt die Erwerbsbezogenheit aller wesentlichen Komponenten des deutschen sozialen Sicherungssystems – mit Ausnahme der Sozialhilfe – für einen weniger leichten Zugang von Immigranten in Deutschland. Dagegen führen die Bevorzugung niedriger Einkommensgruppen, die sich auch in der Altersvorsorge fortsetzt, und die Freiwilligkeit der Arbeitslosenversicherung in Dänemark zu einem höheren Anteil von Sozialhilfebeziehern.

Die fiskalischen Folgen der Zuwanderung fallen in Deutschland positiv aus. Für das Jahr 1996 errechnete sich für ausländische Familien mit türkischem, jugoslawischem, griechischem, spanischem oder italienischem Haushaltsvorstand ein durchschnittlicher Finanzierungsbeitrag pro Kopf von 2.100 Euro, derjenige für Deutsche lag mit 2.700 Euro nur leicht darüber. Legt man ein Generationenkonto an, verknüpft also die altersspezifischen Nettosteuerzahlungen mit der statistischen Lebenserwartung, so verdeutlicht sich der ökonomische Nutzen der Zuwanderung nach Deutschland: Im Durchschnitt aller Altersgruppen erreicht der Nettofinanzierungsbeitrag der Immigranten bis zu deren Lebensende einen Gegenwartswert von 35.000 Euro pro Kopf. Dagegen sind Deutsche, bedingt durch ihre wesentlich ungünstigere Altersstruktur, im Durchschnitt Nettotransferempfänger von 14.000 Euro (Generationenkonten, S.6).

Anders stellt sich die Situation in Dänemark dar, für das die fiskalische Position insbesondere von nicht-westlichen Zuwanderern im Jahr 2000 deutlich ungünstiger ausfiel. Einem durchschnittlichen Finanzierungsbeitrag von 4.000 Euro pro Kopf der dänischen Bevölkerung steht ein Nettotransferbezug von 1.400 Euro pro Kopf der zugewanderten Bevölkerung gegenüber. Als Grund hierfür lässt sich neben der materiell großzügigeren Absicherung in Dänemark und der relativ geringeren Erwerbsbeteiligung auch die Inanspruchnahme staatlicher Leistungen anführen. Dies korrespondiert mit einem negativen Generationenkonto der Einwanderer, das einen Nettotransferbezug von 93.300 Euro ausweist, während Dänen Nettosteuerzahlungen in Höhe von 16.600 Euro leisten.

Betrachtet man Zuwanderer nicht-westlicher Herkunft, so fällt dieser Befund noch schlechter aus. Die Umverteilung zu ihren Gunsten beläuft sich für das Jahr 2000 auf 142.900 Euro; westliche Migranten zahlen dagegen 39.700 Euro und übertreffen in ihrer Bilanz somit die Einheimischen in Dänemark.

Ausblick

Die Nachfrage nach geringqualifizierter Arbeit wird sich zukünftig aufgrund struktureller Veränderungen, voranschreitender Internationalisierung der Wirtschaftsräume und der Humankapitalintensivierung weiter Bereiche der Beschäftigung zusehens verringern. Es drohen neue Rückschläge für den Prozess der ökonomischen Integration von Migranten. Dies stellt Politik und Gesellschaft vor eine große Herausforderung: Eine Begrenzung des weiteren Zuzugs von Immigranten mit geringer Qualifikation drängt sich förmlich auf, während es zugleich aufgrund des wachsenden Fachkräftemangels um die gezielte Anwerbung von hochqualifizierten Zuwanderern gehen muss. Die Befunde deuten in beiden Ländern auf ein nachteiliges Zusammentreffen von Integrationsdefiziten sowie sprachlichen und Qualifikationsmängeln mit grundsätzlichen Funktionsdefiziten der Arbeitsmärkte hin. Migranten sind in erster Linie als Leidtragende, weniger als Profiteure falscher Anreize zu sehen.

Die in beiden Ländern seit längerem diskutierten und teils beschrittenen Wege zur Wiederbelebung des Niedriglohnbereichs sind eine Möglichkeit zur Verbesserung der Arbeitsmarktbilanz von Zuwanderern nicht-westlicher Herkunft. Dazu ist freilich ein Umdenken hinsichtlich der Praxis der Arbeitsgenehmigung für Migranten unerlässlich. Strategien zur Verbesserung des Humankapitals sollten vor allem bei der Intensivierung des Spracherwerbs ansetzen, wie sie in Dänemark seit einigen Jahren verstärkt betrieben wird. Eine forcierte Politik des „Förderns und Forderns", die den Besuch von Sprach- und Integrationskursen noch stärker mit Anreizen (und Sanktionen) verknüpft, als dies bislang in beiden Ländern der Fall ist, wäre auch für die soziale Eingliederung hilfreich.

Zimmermann, Klaus F.
Hinte, Holger
Zuwanderung und Arbeitsmarkt
Springer, Berlin 2005
322 Seiten
ISBN: 354023179X

Tranaes, Torben
Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.)
Migrants, Work, and the Welfare State
Univ. Pr. of S. Denmark, Odense 2005
436 Seiten
ISBN: 8778387744

Humankapital
Verkanntes „Unwort" mit großer ökonomischer Relevanz

Der Begriff „Humankapital" ist in Deutschland von einer Jury aus Sprachwissenschaftlern zum „Unwort des Jahres 2004" gewählt worden. Die Jury begründete ihre Entscheidung damit, dass das Wort „zunehmend auf Lebensbereiche bezogen werde, die keine unmittelbare Verbindung zu ökonomischen Fragestellungen haben". Daher fördere der Begriff eine unangemessene Beurteilung weiter Lebensbereiche anhand primär wirtschaftlicher Kategorien und degradiere somit nicht nur Arbeitskräfte in Betrieben, sondern Menschen überhaupt zu nur noch ökonomisch relevanten Größen.

Diese Sichtweise offenbart eine ihrerseits kritikwürdige Verweigerung, elementare ökonomische Zusammenhänge zur Kenntnis zu nehmen. Mehr noch, sie erweist den Bemühungen, die Zukunftsfähigkeit des Standortes Deutschland zu verbessern, einen Bärendienst. Dabei wäre ein geschärftes Bewusstsein wichtig, dass Humankapital (das Wissen, die Qualifikationen und Fähigkeiten der Menschen) für die Gestaltung der Zukunft Deutschlands entscheidend sein wird. Davon lenken die aktuellen Begriffsschelte in unangebrachter Weise ab.

Zahllose wirtschaftswissenschaftliche Untersuchungen beschäftigen sich mit der Rolle des Humankapitals für die Beschäftigungsperspektiven auf modernen Arbeitsmärkten. Zwei neue Studien von *Eduardo Melero* (IZA und University Pompeu Fabra, Barcelona), sowie von *John T. Addison* (University of South Carolina und IZA) und *Clive R. Belfield* (Teachers College, Columbia University) analysieren die Effekte von Aus- und Weiterbildung auf den Karrierefortschritt und das Einkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten ebenso wie die Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. Darüber hinaus bereichern sie die Perspektive um den bislang durchweg vernachlässigten Aspekt des Einflusses von Gewerkschaftsmacht auf den betrieblichen Weiterbildungssektor (↳ IZA Discussion Paper No. 1264/1377).

Die Untersuchung von Melero verwendet Daten des British Household Panel Survey (BHPS) 1991-2002 zur Beantwortung der Frage, inwieweit berufliche Aus- bzw. Weiterbildung die Chancen der Beschäftigten auf Gehaltserhöhungen oder einen Karrierefortschritt in Form einer innerbetrieblichen Beförderung oder eines Arbeitsplatzwechsels positiv beeinflussen. In welchem Umfang begünstigen Qualifizierungsanstrengungen die nichtmonetäre Entlohnung von Beschäftigten durch steigende Beförderungschancen? Bis zu welchem Grad geht ein etwaiger Lohnanstieg auf Humankapitalbildung oder auf die Tatsache einer Beförderung zurück, und welche Interaktionen treten hier auf? Auf Basis solcher Analysen lassen sich auch Profilunterschiede in der Berufslaufbahn von Männern und Frauen studieren. Interessanterweise finden sich bedeutende Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten darin, wie Weiterbildung die Karrierelaufbahn beeinflusst und wie sie in Kombination mit Beförderungen das Lohnwachstum bestimmt.

Die Produktivität von stellenbezogener Weiterbildung und der Einfluss der Gewerkschaften auf die Unternehmensleistung werden von der Arbeitsökonomie bereits durchaus kontrovers analysiert. Ebenso bedeutsam ist freilich die Untersuchung der Frage, ob sich in Arbeitsmarktstrukturen mit starkem Gewerkschaftseinfluss größere Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten ergeben und wie sie sich gegebenenfalls auf das erzielte Einkommen, die Arbeitsproduktivität und die Marktsituation des Unternehmens auswirken. Addison und Belfield verwenden zum Studium dieser Zusammenhänge eine Kombination von Daten über offene und besetzte Stellen aus dem British Workplace Employee Relations Survey (1998).

Der Wert des Humankapitals - Theoretische Überlegungen

Ökonomische Theorien zu den Effekten der innerbetrieblichen Humankapitalbildung verfolgen im Grundsatz drei unterschiedliche Ansätze: Eine erste Gruppe von Erklärungsansätzen geht von einem schrittweisen (symmetrischen) Lernprozess der Unternehmen hinsichtlich der Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmer aus. In diesem Kontext können Beförderungen als gewissermaßen „natürliche" Konsequenz der Aneignung von Fähigkeiten interpretiert werden, deren Produktivität bei Tätigkeiten mit größerer Verantwortung höher anzusetzen ist. Gemäß diesem theoretischen Ansatz werden Beschäftigte dann befördert, wenn ihr Humankapital einen bestimmten Schwellenwert übersteigt.

Eine zweite Gruppe ökonomischer Theorien unterstellt demgegenüber einen asymmetrischen Lernprozess zu Gunsten der gegenwärtigen Arbeitgeber. Da sie bessere Informationen über die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten besitzen als andere mögliche Arbeitgeber, können sie versucht sein, ihren längerfristig Beschäftigten Gehälter unterhalb ihrer derzeitigen Produktivität zu zahlen und Informationen über den „wahren" Wert ihrer Mitarbeiter dadurch zu schützen, dass sie manchen Beschäftigten, deren Arbeit auf höheren Arbeitsebenen produktiver wäre, die Beförderung versagen oder sie zumindest hinauszögern.

Theorien, die Beförderungen als Anreizmechanismus sowohl zur Leistungssteigerung als auch zur Humankapitalbildung ansehen, lassen sich in eine dritte Gruppe von Erklärungsversuchen einordnen. Ihnen zufolge hängen die Beförderungsaussichten stark von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, aber auch von den berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen ab, sofern diese unternehmensspezifischer Art sind. In diesem Modell haben folglich interne Arbeitsmärkte eine besondere Bedeutung, da Arbeitsplätze lediglich auf unteren Ebenen dem unmittelbaren Marktwettbewerb unterliegen. Theoretische Ansätze zur Erklärung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich ihrer Karrierelaufbahn und ihres Lohnwachstums greifen auf diese Modelle zurück.

Welchen Einfluss hat nun ein stark von Gewerkschaftsinteressen geprägtes Umfeld auf Umfang und Produktivität von Weiterbildungsmaßnahmen? Theoretisch ist ein negativer Effekt zu erwarten, wenn dieses Umfeld (etwa durch höhere Lohnabschlüsse) den Spielraum der Arbeitgeber zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen beeinträchtigt. Zugleich könnten etwaige Vereinbarungen besonderer Senioritätsregelungen zum „Schutz" langjährig Beschäftigter sowohl deren Anreize zur Weiterbildung als auch das Interesse der Unternehmen schwinden lassen, diesbezügliche Investitionen zu tätigen. Umgekehrt sind freilich auch Konstellationen vorstellbar, in denen Gewerkschaftsaktivitäten das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen begünstigen. Da die Mitarbeiterfluktuation bei gewerkschaftlich organisierten Belegschaften tendenziell geringer ist, lässt die längerfristige betriebliche Bindung

der Beschäftigten die Bereitschaft des Arbeitgebers wachsen, in unternehmensspezifische Weiterbildung zu investieren. In der Tat zeigen frühere britische Arbeiten über die Bestimmungsgrößen von Weiterbildung einen durchaus günstigen Gewerkschaftseffekt im Hinblick auf die Dauer von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, deren Produktivität zudem überwiegend positiv beurteilt wird.

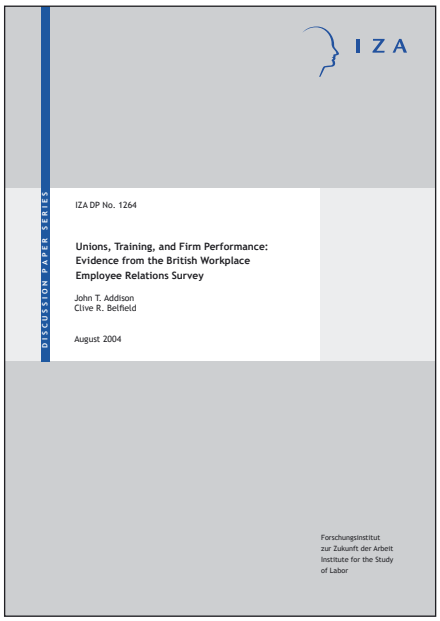
Humankapitalbildung versus Gewerkschaftseinfluss?

Die Produktivität von Weiterbildungsmaßnahmen wird durch die Untersuchungsergebnisse von Addison und Belfield im Wesentlichen bestätigt. Zwar belegt die Studie der Autoren einen insgesamt nicht förderlichen Einfluss gewerkschaftlicher Verflechtung auf die Produktivität und finanzielle Leistungsfähigkeit von Unternehmen, doch dieser Effekt geht offenbar nicht auf die Weiterbildungsmaßnahmen als solche und den speziell hier ausgeübten Gewerkschaftseinfluss zurück. Arbeitnehmer in englischen Betrieben, die Lohnverhandlungen mit mehreren Gewerkschaften zu führen haben, verfügen bemerkenswerterweise im Verlauf eines Jahres über längere Zeiträume für Weiterbildung als Mitarbeiter in Firmen ohne Gewerkschaftseinfluss. Dagegen reduziert sich der Spielraum für Bildungsmaßnahmen gegenüber der Konstellation in gewerkschaftsfreien Unternehmen, wenn nur eine Einzelgewerkschaft als Verhandlungspartner agiert. Zugleich erzielen Arbeitnehmer in gewerkschaftsfreien Unternehmen Lohnzuschläge für absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen, die signifikant höher ausfallen als die Prämien für Beschäftigte, die in gewerkschaftlich organisierten Betrieben tätig sind.

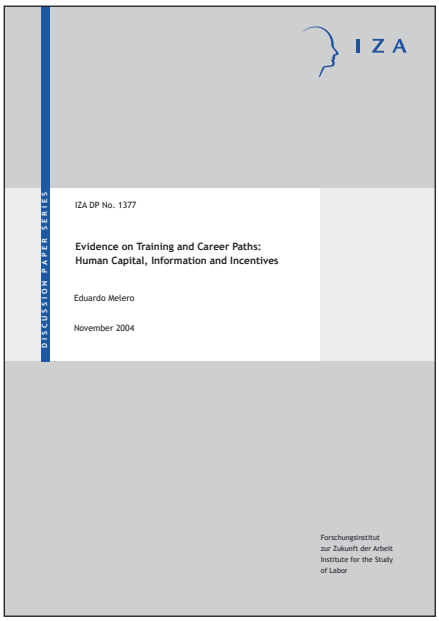
Beide hier vorgestellen Arbeiten stimmen darin überein, dass die Personalfluktuation in gewerkschaftlich geprägten Betrieben im Unterschied zu frei agierenden Unternehmen auffallend gering ist. Dass die Arbeit in einem gewerkschaftlich organisierten Unternehmen die Wahrscheinlichkeit eines internen Aufstiegs für einen männlichen Beschäftigten erhöht, vor allem wenn dieser nicht selbst der Gewerkschaft angehört, ist eines der Ergebnisse der Untersuchungen von Melero. Für weibliche Beschäftigte zeigt sich ein ähnliches Muster, jedoch in einem kleineren und statistisch insignifikanten Ausmaß. Laut Meleros Untersuchungen scheint der Karrierefortschritt von Männern enger mit der internen Arbeitsmarktstruktur verbunden zu sein, die zum Großteil auf innerhalb des Unternehmens erbrachte Leistung und Weiterbildung zurückgeht. Hingegen ist die Karriere einer Frau eher mit dem Wert ihres allgemeinen, schon vorhandenen Humankapitals verknüpft. Dies zeigt sich vor allem dahingehend, dass die Weiterbildungsmaßnahmen bei früheren Arbeitgebern ihre in Aussicht stehenden Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich Gehalt und Position positiv beeinflussen.

Typischerweise müssen Arbeitnehmer jedoch nicht bis zur Beförderung warten, um von positiven Rückflüssen aus den Weiterbildungsmaßnahmen zu profitieren. Dies lässt vermuten, dass Beförderungsaussichten nicht der Hauptanreiz zur Erlangung von zusätzlichem Humankapital sind. Dennoch kennzeichnet Meleros Analyse entsprechende Beförderungen eher als Konsequenz eines bereits vorhandenen hohen Humankapitalbestands, denn als einen Anreiz zur späteren Erzielung spezifischer Fähigkeiten. Monetäre Rückflüsse aus Weiterbildungsmaßnahmen sind dabei für männliche Beschäftigte signifikant höher, wenn sie mit einer Beförderung einhergehen.

Die hier exemplarisch erwähnten Forschungsarbeiten stellen nur einen kleinen Ausschnitt aus der Fülle wichtiger Untersuchungen zum Humankapital dar. Das „Unwort des Jahres 2004" ist in Wirklichkeit eine Kernvariable für die Zukunft der Arbeit.



ftp://ftp.iza.org/dps/dp1264.pdf



ftp://ftp.iza.org/dps/dp1377.pdf

Jahreskonferenz des IZA-Forschungsbereichs **„Verhaltens- und Personalökonomie"**

Erste IZA-Jahreskonferenz zur Verhaltens- und Organisationsökonomie

Warum und in welcher Organisationsform existieren Unternehmen? Nach welchen Organisationsstrukturen bestimmt sich die Art der Mitarbeiterentlohnung in Form von Stücklöhnen, Festgehältern oder relativer Leistungsvergütung? Dies sind zwei Kernfragen der Organisationsökonomie, die die Beziehungen zwischen Recht, Institutionen und dem Arbeitsverhalten von Beschäftigten analysiert. Jüngste Forschungsarbeiten auf dem Gebiet der Verhaltensökonomie ergänzen diese Perspektive, indem sie das Verständnis der psychologischen Grundlagen von Anreizen verbessern. Ziel des IZA-Forschungsbereichs zur Verhaltensökonomie ist unter anderem die engere Verzahnung beider Disziplinen. Zu diesem Zweck fand am 30. und 31. Mai 2005 der erste IZA-Jahreskonferenz zur Verhaltens- und Organisationsökonomie in Bonn statt.

IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk*, *David Huffman* (IZA) und IZA-Programmdirektor *Bentley MacLeod* (University of Southern California) führten zahlreiche an der Nahtstelle dieser beiden Forschungsbereiche tätigen Experten zur Erörterung aktueller Resultate auf diesem viel versprechenden Forschungsgebiet zusammen. Entsprechend seiner Intention deckte der Workshop ein breites Spektrum von Forschungsansätzen ab und widmete sich sowohl der empirischen Forschung mittels statistischer Daten und der wirtschaftswissenschaftlichen Theorie als auch Laborexperimenten und Feldversuchen.

Im ersten Teil des Workshops wurden drei Arbeiten von *Lorenz Götte* (Universität Zürich), *Henry Farber* (Princeton University) und *Bruce Shearer* (University Laval) vorgestellt, die sich mit grundlegenden Anreizfragen befassten: In welchem Umfang führen höhere Löhne zu dauerhaft gesteigertem Arbeitseinsatz? Ältere Studien konnten die naheliegende Vermutung, dass Beschäftigte ihren Arbeitseinsatz bei höherem Lohn steigern, zumeist nur schwer bestätigen. Beispielsweise konnte der leistungssteigernde Effekt eines temporären Lohnanstiegs durchweg nur als inexistent oder sogar negativ klassifiziert werden. Eine Erklärung dafür ist, dass Lohnsteigerungen in früheren Studien nicht exogen gegeben sind. Ferner wirken Lohnsteigerungen unter Umständen in gegensätzlicher Weise mit nicht-monetären, psychologischen Beweggründen (wie persönlichen Zielen) zusammen und führen so zu einem Rückgang der Arbeitsleistung. Durch die Verwendung von ergiebigen Daten über den täglichen Arbeitseinsatz, die Generierung von exogenen Lohnveränderungen durch Feldversuche, und die Berücksichtigung monetärer wie psychologischer Verhaltensmotive von Beschäftigten konnten die Arbeiten stimmige Belege zu den Anreizwirkungen von Lohnänderungen liefern.

Der zweite Teil des Workshops widmete sich den Einflüssen anderer wichtiger Anreizmodelle in Form von Teamanreizen und Lohnturnieren mit relativen Leistungsentlohnungen. Die hier präsentierten Arbeiten fußten auf der gemeinsamen Grundüberzeugung, dass eine breitere, psychologisch realistischere Betrachtung der menschlichen Verhaltensbeweggründe nötig ist, um Veränderungen des Arbeitseinsatzes entsprechend diesen Anreizen erklären zu können. *Dorothea Kübler* (Technische Universität Berlin) präsentierte Erkenntnisse aus einem Laborexperiment, die auf einen Geschlechterunterschied hinsichtlich der Effekte von Teamanreizen auf den Arbeitseinsatz hindeuten. *Matthias Kräkel* (Universität Bonn) ergänzte die Lohnturnier-Theorie durch Untersuchungen zu Verhaltensänderungen am Arbeitsplatz im Falle auftretender Emotionen wie Ärger oder Stolz. *Iwan Barankay* (University of Essex) verwendete Daten eines Unternehmens, das sein Gehaltssystem von einer relativen Leistungsentlohnung auf Stücklöhne umstellte, und konnte an diesem Beispiel aufzeigen, in welcher Weise die steigende Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter im Falle einer relativen Vergütung leistungsmindernd wirken kann.

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt des IZA-Workshops widmete sich der grundlegenden Fragestellung der Organisationsökonomie nach den erklärenden Faktoren für Zuschnitt und Verteilung der Arbeit im Betrieb. Schon früh hat etwa Adam Smith in seiner bahnbrechenden Arbeit über den „Wohlstand der Nationen" Fragen der Spezialisierung und ihres Einflusses auf die Motivation von Beschäftigten diskutiert. Mit dem heute entwickelten methodischen Rüstzeug lassen sich hierzu kontinuierlich neue Einsichten gewinnen.

Michael Gibbs (University of Chicago) legte eine empirische Analyse der betrieblichen Arbeitsgestaltung vor und ging dabei unter anderem der Frage nach, unter welchen Bedingungen Firmen Aufgabenbeschreibungen konkret vorgeben oder aber in einem dynamischen Prozess in Kooperation mit den Beschäftigten entwickeln. Hier lassen sich deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen, aber auch zwischen ansonsten vergleichbaren Unternehmen feststellen, wobei ein einmal gewähltes Verfahren zumeist über die betrieblichen Ebenen hinweg unverändert praktiziert wird. Ergänzend präsentierte *Ricardo Alonso* (Northwestern University) ein theoretisches Modell über den optimalen Grad von Delegation innerhalb einer Organisation, während die Studie von *James Rebitzer* (Case Western University) die beschränkte Rationalität von Beschäftigten und die Wahrscheinlichkeit von Fehlverhalten untersuchte.

Zum Abschluss des Workshops befassten sich mehrere Arbeiten mit der Wirkung unterschiedlicher Institutionen und Anreizmodelle bei unvollständigen Verträgen und nicht-kontrahierbarem Arbeitseinsatz. Da die Arbeitsleistung stets solchen nicht „erzwingbaren" Bedingungen unterliegen wird, sind diesbezügliche Untersuchungen von zentraler Bedeutung für das Verständnis der Wirkungen von Institutionen. Ergebnisse eines Laborexperiments von *Martin Brown* (Universität

Zürich) betonen die Bedeutung der empfundenen fairen Vergütung für das Niveau des Arbeitseinsatzes und die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Eine Arbeit von *Ferdinand von Siemens* (Universität München) stellte ein neues Verhandlungsmodell im Rahmen von unvollständigen Verträgen und unbeobachtbaren heterogenen Fairnesserwartungen vor. *Regina Riphahn* (Universität Basel) präsentierte abschließend eine empirische Studie über den Einfluss von Leistungsprämien in großen Unternehmen.

Mit den „IZA Annual Workshops on Behavioral and Organizational Economics" möchte das IZA zu intensiver empirischer und theoretischer Forschung auf diesem Gebiet ermutigen. Sorgfältige Analysen und innovative Forschungsarbeiten können dabei helfen, die organisatorischen Veränderungen in Unternehmen vor dem Hintergrund von Globalisierung und wachsendem Wettbewerb besser zu verstehen und zu bewältigen.

Jahreskonferenz des IZA-Forschungsbereichs **„Evaluation"**

Erste IZA-Jahreskonferenz zur Evaluation von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Mit den „IZA Social Policy Evaluation Annual Conferences (SPEAC)" gibt das Institut zur Zukunft der Arbeit renommierten Evaluationsexperten die Möglichkeit, internationale Erfahrungen mit sozialpolitischen Reformen und methodische Fortschritte im Bereich der Programmevaluation zu diskutieren. Die von *Holger Bonin* (IZA) und *Deborah Cobb-Clark* (SPEAR Centre) organisierte Auftaktveranstaltung der neuen Konferenzreihe fand vom 23. bis 25. Februar an der Australian National University in Canberra statt. Ermöglicht wurde die Konferenz durch die großzügige finanzielle Unterstützung des *Department of Family and Community Services* der australischen Regierung.

Ein Schwerpunkt von SPEAC 2005 waren die Wirkungen familien- und bildungspolitischer Maßnahmen. *Jochen Kluve* (RWI Essen) widersprach einer in den Erziehungswissenschaften verbreiteten Auffassung, dass eine Einschulung in höherem Alter zu besseren schulischen Leistungen führen würde. Am Beispiel der in Deutschland praktizierten Regelungen zu verspäteter Einschulung zeigte er, dass dies gerade nicht zu positiven Leistungseffekten führt, weil gleichzeitig auftretende Selektionseffekte berücksichtigt werden müssen. *Chris Ryan* (Australian National University) untersuchte die Konsequenzen einer Ausweitung der Zahl der Unterrichtsstunden während der Grundschulzeit in Australien. Diese Maßnahme am Beginn der Schullaufbahn scheint den weiteren Bildungserfolg substanziell zu verbessern. *Analia Schlosser* (Hebrew University of Jerusalem) betrachtete die Wirkungen eines Programms zur Förderung unterdurchschnittlicher Schüler in Israel. Dieses Programm sorgte zwar für eine höhere Bildungsbeteiligung der Zielgruppe, war aber in Anbetracht der Kosten im Vergleich zu alternativen Programmen, die auf Anreize für Schüler und Lehrer setzen, nicht effizient.

Verschiedene Vorträge beschäftigten sich mit familienpolitischen Maßnahmen. *Guido Friebel* (University of Toulouse) analysierte die Einführung einer speziellen einmonatigen Erziehungszeit in Schweden, die ausschließlich von Vätern in Anspruch genommen werden kann. Zwar nehmen viele Väter dieses Angebot an, allerdings zeigen die Daten, dass die gewonnene Zeit nicht für die Kinderbetreuung verwendet wird. *Rebecca Edwards* (Reserve Bank of Australia) berechnete den Wert des Erziehungsurlaubs für australische Frauen. Ihre Ergebnisse zeigen, dass Frauen bereit sind, für den Anspruch auf Elternzeit Lohnabstriche hinzunehmen. Der Wert dieses Anspruchs ist insgesamt höher als die Kosten, die bei Einführung eines universellen Anspruchs auf Erziehungszeit in Australien entstehen würden.

Den Effekten veränderter Unterhaltsregeln für Väter im britischen Scheidungsrecht widmete sich *Ian Walker* (University of Warwick). Die resultierenden höheren Unterhaltsverpflichtungen führten zu einer signifikanten Senkung der Scheidungsrate. Das Thema ehelicher Stabilität prägte auch den Vortrag von *Avner Ahituv* (University of Haifa). Er untersuchte den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsstabilität, Lohnentwicklung und Verheiratungsquote. In einem sequenziellen dynamischen Modell mit Rückkopplungseffekten zeigte er eine positive Korrelation zwischen diesen drei Größen.

Mehrere Referenten befassten sich anhand spezieller arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit methodischen Problemen der Programmevaluation. So verdeutlichte *Marianne Bitler* (RAND Corporation), dass eine Durchschnittsbetrachtung bei der Messung von Programmeffekten vielfach unzureichend ist. Am Beispiel eines Sozialhilfeprogramms in den Vereinigten Staaten berechnete sie Programmeffekte entlang der Einkommensverteilung, und veranschaulichte so die erhebliche systematische Streuung der Wirkungen im Hinblick auf Löhne, Transferbezug und Einkommen. *Michael Lechner* (Universität St. Gallen) erklärte, wie durch Variation der Teilnahmequoten an Arbeitsmarktprogrammen zwischen Arbeitslosen, die sich im gleichen lokalen Arbeitsmarkt der Schweiz, dort aber in Kantonen mit unterschiedlicher Arbeitsmarktpolitik befinden, valide Instrumentvariablen zur Schätzung von Programmeffekten generiert werden können.

Jochen Kluve (RWI Essen) kontrollierte Veränderungen im makroökonomischen Umfeld, die die Wirkungen der untersuchten polnischen Arbeitsmarktprogramme beeinflussen, durch zeitlich bewegliche Fenster von individuellen Arbeitsmarktbiographien vor Maßnahmeneintritt. In einer verwandten Studie zeigte *Steve Stillman* (Statistics New Zealand) anhand neuseeländischer Daten, dass kürzerer Transferbezug und mehr Arbeitsmarkterfahrungen innerhalb und außerhalb des Transferbezugs die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach Auslaufen der Transfers erhöhen.

Einige der vorgestellten Untersuchungen befassten sich mit speziellen, innovativen Programmen. *Dean Karlan* (Princeton University) erforschte im Feldversuch, wie Individuen mit zeitinkonsistenten Präferenzen oder Problemen der Selbstkontrolle durch geeignet gestaltete

Sparformen zu höherer Ersparnis angeregt werden können. *Rodrigo Soares* (University of Maryland) ging vom monetären Wert eines Menschenlebens aus, um die durch physische Gewalt verursachten Wohlfahrtskosten in mehr als 70 Staaten

der Erde zu schätzen. Legt man Sterbetafeln nach Todesursache an, erweisen sich die nicht-monetären Wohlfahrtseinbußen durch physische Gewalt in vielen Fällen als genauso wichtig wie die unmittelbaren materiellen Kosten. *Andrew Leigh* (Australian National University) analysierte den Zusammenhang von Steuerprogression und effektiver Einkommensungleichheit. Regressionen unter Verwendung eines neuartigen Index für den Umverteilungsgrad eines Steuersystems, der von Verhaltensreaktionen der Steuerzahler unabhängig ist, zeigten, dass mehr oder weniger umverteilende Einkommensteuersysteme in den US-Bundesstaaten keinen systematischen Einfluss auf den Grad der Einkommensungleichheit ausüben.

Robert Fairlie (University of California at Santa Cruz) untersuchte Programme zur Förderung der Selbständigkeit von Minderheiten. Ausgehend von der unterschiedlichen Förderpraxis kalifornischer Städte dokumentierte er, dass die Zunahme der Selbständigkeit bei männlichen Farbigen zeitgleich mit der Einführung der Förderprogramme auftrat. *Jeff Borland* (University of Melbourne) und *Thomas Kaplan* (University of Wisconsin-Madison) behandelten schließlich zwei Programme zur Unterstützung von Arbeitslosen. Borland untersuchte den Effekt einer Pflicht zur Führung eines Kontrolltagebuches, in dem Arbeitsuchende Rechenschaft über ihre Suchaktivitäten ablegen müssen. Diese Maßnahme reduzierte die Dauer der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen bei mehr als der Hälfte der Teilnehmer. Kaplan evaluierte das „Wisconsin-BadgerCare"-Programm, das die Gesundheitskosten für arme, allein stehende Mütter abdeckt. Die Zielgruppe realisierte nach Einführung ein signifikant höheres Haushaltseinkommen, die materielle Verbesserung war jedoch außerordentlich gering.

SPEAC 2005 war nicht nur in wissenschaftlicher Hinsicht ein vielversprechender Start dieser neuen IZA-Konferenzreihe. Durch die Anwesenheit zahlreicher Mitarbeiter aus verschiedenen australischen Ministerien wurde auch das Ziel von IZA und SPEAR-Centre erreicht, neueste Ergebnisse und Methoden der Programmevaluation an politische Entscheidungsträger zu vermitteln.

Workshop des IZA-Forschungsbereichs **„Zukunft der Arbeit"**

Arbeitszeit und Arbeitsanreize älterer Arbeitnehmer

Der IZA-Programmbereich „Zukunft der Arbeit" veranstaltete vom 16.-17. Mai 2005 im portugiesischen Queluz bei Lissabon einen internationalen Workshop zur Stellung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Im Rahmen der von von *Ana Rute Cardoso* (IZA) und IZA-Programmdirektor *Daniel Hamermesh* (University of Texas, Austin) organisierten Tagung wurden Forschungsergebnisse zu den Themenschwerpunkten Erwerbsbeteiligung und Renteneintritt erörtert.

Richard Disney (University of Nottingham) stellte ein Optimierungsmodell zu Erwerbsbeteiligung und privater Sparquote vor, das auf einer umfassenden Analyse der Rentenversicherungssysteme und staatlichen Transferleistungen in 22 Ländern beruht. Die Ergebnisse belegen, dass sich Modifikationen der staatlichen Programme zwar in der erwarteten Weise auf das Arbeitsverhalten von Frauen, nicht aber auf das der Männer auswirkten. In Ländern mit einer konsequenten Hinwendung zur privaten Altersvorsorge ergab sich eine negative Wirkung auf die Sparquote der privaten Haushalte. *Axel Börsch-Supan* (Universität Mannheim) untersuchte, inwieweit der alterungsbedingt schrumpfende Anteil der aktiven Erwerbsbevölkerung das Wachstum des Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukts beeinflusst. Am Beispiel Deutschlands zeigte er, dass der mit der alternden Erwerbsbevölkerung verbundene Produktivitätsrückgang offenbar nicht allein durch gesteigerten Kapitaleinsatz und wachsende Zuwanderung kompensiert werden kann. Vielmehr müsse bei den verbleibenden Arbeitskräften gezielt Humankapital aufgebaut werden.

Sergi Jiménez-Martín (University Pompeu Fabra, Barcelona) präsentierte ein Optimierungsmodell, das auf der Grundlage spanischer Arbeitsmarktdaten die Auswirkungen der Einführung einer staatlichen Mindestrente untersucht. Nach den vorgelegten Berechnungen erhöhte sich durch diese Maßnahme die Renteneintrittsquote vor dem 65. Lebensjahr von 60 auf 75 Prozent. *John Rust* (University of Maryland) stellte mögliche Entwürfe für ein effizientes Sozialversicherungssystem vor. Der Schwerpunkt lag hier auf den jüngsten Plänen zur Teilprivatisierung des staatlichen Rentensystems in den USA. Ein solches Mischsystem könne im Vergleich zur Umlagefinanzierung und unter der Annahme realistischer Kapitalrenditen eine erhebliche Wohlfahrtssteigerung herbeiführen. *James Banks* (University College London) untersuchte aktuelle Daten zu Gesundheit und Renteneintritt in England. Zwar existieren bereits zahlreiche Studien zur Auswirkung von Veränderungen des Gesundheitszustandes auf den Renteneintritt, doch stützen sich diese vorrangig auf Selbsteinschätzungen der eigenen Gesundheit. Banks stellte den Informationsgehalt dieser Daten in Frage und ergänzte sie durch objektive Gesundheitsdaten, um zuverlässigere Rückschlüsse zum Renteneintrittsverhalten älterer Arbeitnehmer ziehen zu können.

Michael Hurd (RAND Corporation) analysierte den Einfluss unerwarteter Vermögensveränderungen auf den geplanten Ausstieg der Betroffenen aus dem Erwerbsleben. Als Beispiel diente der massive Wertzuwachs und anschließende Wertverfall des Aktienbesitzes älterer Arbeitnehmer in den USA Ende der 1990er Jahre und zu Beginn dieses Jahrzehnts.

Anhand der verfügbaren Daten zeigte Hurd, dass der Vermögenszuwachs nicht zu frühzeitigem Renteneintritt führte, während das darauf folgende Platzen der Aktienblase die erwartete Dauer des Erwerbslebens um rund sechs Monate verlängerte. *Agar Brugiavini* (University of Venice) untersuchte die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Reaktion auf eine Anpassung der staatlichen Renten. Entgegen der allgemeinen Erwartung, dass Frauen stärker auf veränderte Arbeitsanreize reagieren, zeigen die Ergebnisse, dass sich in Italien das Renteneintrittsverhalten bei Männern deutlicher verändert als bei Frauen. Dieses überraschende Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass das Arbeitsangebotsverhalten älterer Frauen größeren Beschränkungen unterliegt.

Ana Llena-Nozal (Free University of Amsterdam) entwickelte auf der Grundlage britischer Daten ein komplexes Modell zum Einfluss körperlicher Behinderungen auf die Arbeitsmarktaktivität. Hier wirken sich der soziale Hintergrund der Eltern sowie die Behandlung und das Verhalten während der frühen Kindheit signifikant auf die Unfallhäufigkeit aus. Unfälle wiederum senken die Wahrscheinlichkeit, dass der Geschädigte später erwerbstätig wird. *Daniel Hamermesh* untersuchte den Einfluss der Arbeitsmarktteilnahme auf häusliche Aktivitäten mittels einer umfangreichen Zeitbudgeterhebung aus den USA. Danach verringert Erwerbstätigkeit in erster Linie die reinen Freizeitaktivitäten, während der Umfang der Haushaltstätigkeiten weitgehend unberührt bleibt. Die Studie belegt ferner, dass unflexible Arbeitszeiten die Bandbreite häuslicher Aktivitäten zu Lasten der reinen Freizeitbeschäftigungen schmälern.

John Abowd (Cornell University) befasste sich mit der Verknüpfung von Technologieeinsatz und Arbeitnehmereigenschaften. Seinen Erkenntnissen zufolge setzen Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer tendenziell komplementär zu modernen Technologien ein. Ausnahmen bilden Unternehmen, in denen der Anteil von Computersoftware im Vergleich zu Hardware besonders hoch ist. *Frederic Vermeulen* (University of Tilburg) untersuchte anhand amerikanischer Datensätze das Arbeits- und Freizeitverhalten älterer Ehepaare. Demnach reagieren Paare gemeinsam auf plötzliche Ereignisse wie die Verschlechterung des Gesundheitszustands eines Partners. Das Modell weist ferner nach, dass Veränderungen bei den Rentenansprüchen nur einen sehr geringen Einfluss auf die Entscheidung zum Eintritt in den Ruhestand haben.

Angesichts der raschen Alterung der westlichen Gesellschaften und des damit einhergehenden Bedeutungszuwachses älterer Arbeitnehmer für die „Zukunft der Arbeit" in Europa wird das IZA seine Forschungsaktivitäten auf diesem Gebiet intensiv vorantreiben.

Workshop des IZA-Forschungsbereichs **„Arbeitsmärkte und Institutionen"**

Einfluss von Institutionen und Gesetzgebung auf das Funktionieren der Arbeitsmärkte

Inwieweit werden Arbeitsmarktresultate durch Existenz und Eingriffe staatlicher Institutionen bestimmt? Auf Einladung des IZA trafen im Dezember 2004 führende europäische und nordamerikanische Wissenschaftler aus diesem Forschungsbereich in Bonn zusammen. Der zweitägige Workshop unter dem Titel „Arbeitsmärkte und Institutionen: Determinanten und Ergebnisse" wurde von IZA-Programmdirektor *Pierre Cahuc* (University Paris I) und *Winfried Koeniger* (IZA) mit Unterstützung der Fritz-Thyssen-Stiftung organisiert.

Mehrere Beiträge befassten sich mit dem Einfluss der Kündigungsschutzgesetzgebung auf den Arbeitsmarkt. Für Deutschland wurden empirische Befunde vorgelegt, denen zufolge Variationen im Kündigungsschutz keine nennenswerten Auswirkungen auf die Fluktuation von Arbeitnehmern haben (↳ IZA Compact Januar 2005). Der Kündigungsschutz dürfte eher bei temporären als bei lang anhaltenden ökonomischen Schocks von Bedeutung sein. Für diese These sprechen die im Rahmen des Workshops präsentierten Berechnungen zur saisonalen Fluktuation in 14 OECD-Ländern. In einem weiteren Beitrag wurden Daten aus Haushaltsbefragungen in Europa analysiert. Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit wird danach eher durch die Arbeitslosenunterstützung als durch den Kündigungsschutz geprägt.

Darüber hinaus thematisierte der Workshop die Auswirkungen der Arbeitslosenversicherung auf Arbeitssuchverhalten und Reintegration in den Erwerbsprozess. Für Frankreich wurden empirische Ergebnisse präsentiert, wonach durch die Unterstützung bei der Arbeitssuche Dauer und Wiederholungshäufigkeit von Arbeitslosigkeit verringert wurden. Eine weitere Studie verglich die Erfahrungen europäischer Länder und kam zu dem Resultat, dass höhere Transferbezüge bei Arbeitslosigkeit die Wiederbeschäftigungsquote merklich reduzieren. Allerdings können höhere Bezüge zu einer anschließend höheren Beschäftigungsstabilität führen, wenn die Empfänger nur kurze Zeit arbeitslos waren.

Das Augenmerk des Workshops galt ferner dem Wirkungszusammenhang zwischen Kreditmarktstrukturen und Arbeitsmarktregulierung. Gezeigt wurde unter anderem, dass Regulierung und Umverteilung in Ländern mit unvollkommeneren Kreditmärkten stärker ausgeprägt sind.

Andere Forschungsarbeiten widmeten sich dem Zusammenhang von Gewerkschaftspräsenz und Arbeitsmarktergebnissen. Es wurden unter anderem empirische Belege dafür vorgelegt, dass mit höherer Gewerkschaftsdichte Arbeitslosigkeit und Löhne steigen, aber auch umgekehrt Arbeitslosigkeit zu höherer Gewerkschaftsdichte führt. Der negative Beschäftigungseffekt tritt insbesondere bei stark regulierten Produktmärkten auf, deren tendenziell höhere Gewinnmargen die gewerkschaftliche Organisierung attraktiver erscheinen lassen und zu verhältnismäßig hohen Tarifforderungen verleiten.

Die im Verlauf der Tagung vorgestellten Forschungsergebnisse dokumentieren die hohe Relevanz des IZA-Forschungsschwerpunkts „Arbeitsmärkte und Institutionen".

Guido Westerwelle: Die Chancen sehen, nicht das Risiko

Am 19. August 2004 referierte der FDP-Bundesvorsitzende *Guido Westerwelle* im Rahmen des IZA Tower Talk über die ökonomischen und sozialen Konsequenzen von EU-Osterweiterung und Globalisierung und die sich daraus ergebenden wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Reformnotwendigkeiten für Deutschland. Er mahnte in diesem Zusammenhang eindringlich mehr „mentale Standortfähigkeit" und die Bereitschaft an, in den Veränderungszwängen vor allem neue Chancen, statt allein neue Risiken zu sehen. Sich gegen die Modernisierung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft zu stemmen, berge ein weit größeres Risiko als der Wandel selbst. Angesichts der beeinträchtigten Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands sei ein rasantes Reformtempo erforderlich.

Westerwelle schlug ein Vier-Punkte-Programm als Einstieg in einen weiterreichenden Reformprozess vor: (1) ein fundamental erneuertes und vereinfachtes Steuersystem, das neue Arbeits- und Investitionsanreize schaffe und die Rückkehr aus der Schattenwirtschaft stimuliere, (2) eine konsequente Überprüfung des Arbeitsrechts mit dem Ziel von mehr Flexibilität, weniger Kündigungsschutz und einem prinzipiellen Vorrang innerbetrieblicher vor flächentarifvertraglichen Bestimmungen, (3) intelligente Strukturen zur Erzeugung von mehr Eigenverantwortung in den sozialen Sicherungssystemen sowie (4) eine neue Forschungs- und Bildungspolitik mit mehr Autonomie für und mehr Wettbewerb unter den Bildungseinrichtungen. Westerwelle forderte außerdem, den Wohlfahrtsstaat konsequent an den Grundprinzipien von Leistung, Gegenleistung und Bedürftigkeit zu orientieren, um Missbrauch und Trittbrettfahrerverhalten zu verhindern. Heftige Kritik übte er im Verlauf der Diskussion an der „wenig konstruktiven" Rolle der Gewerkschaften im Reformprozess.

Dr. Guido Westerwelle ist seit dem 4. Mai 2001 Bundesvorsitzender der Freien Demokratische Partei. Seit dem 8. Februar 1996 ist er Mitglied des Deutschen Bundestages. Darüber hinaus ist Westerwelle Mitglied des Kuratoriums der Theodor-Heuss-Stiftung. Von Dezember 1994 bis 2001 war er Generalsekretär der FDP. Seit 1980 ist er Mitglied der FDP und seit 1991 als selbständiger Rechtsanwalt in Bonn tätig.

Hans Barbier: Am Kern der Fehlsteuerung angelangt

Der langjährige Leiter des Wirtschaftsressorts der Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) hat auch in seiner Eigenschaft als Vorstandsvorsitzender der der Förderung der Sozialen Marktwirtschaft verpflichteten Ludwig-Erhard-Stiftung nicht an Scharfzüngigkeit eingebüßt. Dies bewies er als Gast des IZA Tower Talk am 12. Oktober 2004 im Bonner Post-Tower. „Deutschland arbeitet zu wenig", kritisierte *Hans Barbier* und plädierte dafür, im Rahmen der anstehenden Arbeitsmarktreform den Wert der Arbeit durch konsequente Verhaltensanreize wieder zu stärken. Eine Gesellschaft freier und eigenverantwortlich handelnder Bürger müsse zwar ihrer Verpflichtung zur Unterstützung Bedürftiger gerecht werden; sie schade sich aber selbst durch die de facto-Subvention derer, die sich in einer „Grauzone zwischen Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe" aufhielten, wohl arbeiten könnten, es aber – in unter den gegebenen Strukturen völlig rationaler Entscheidung – nicht tun wollten.

Mit der Bündelung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sei die Politik endlich am „Kern der Fehlsteuerung" angelangt. Vorstellbar sei auch eine Ablösung der Arbeitslosenversicherung alter Prägung durch ein System aus obligatorischer Grundsicherung und privater Zusatzvorsorge, um mehr Kosten- und Verhaltensbewusstsein zu schaffen. Hier wusste sich Barbier mit *Hilmar Schneider*, IZA-Direktor für Arbeitsmarktpolitik, ebenso einig wie in der Forderung nach einer umfassenden Beendigung des Irrwegs der Frühverrentung. Das gegenwärtige Solidarsystem kritisierte Barbier als längst nicht mehr solidarisch. Er forderte einen „Bewusstseinswandel in der Alters- und Gesundheitsvorsorge", die durch den Aufbau kapitalgedeckter Rentensysteme und die Einführung von „Kopfpauschalen" in der Krankenversicherung eingeleitet werden könne.

Dr. Hans D. Barbier ist seit 2002 Vorstandsvorsitzender der Ludwig-Erhard-Stiftung. Zuvor war er langjähriger Redakteur für Wirtschaftspolitik der Frankfurter Allgemeine Zeitung. Barbier ist unter anderem Träger der Bernhard-Harms-Medaille des Kieler Instituts für Weltwirtschaft, des Ludwig-Erhard-Preises für Wirtschaftspublizistik und der Alexander-Rüstow-Plakette der Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft.

Peer Steinbrück: Deutschland ist keine Basarwirtschaft

Im Rahmen des IZA Tower Talk referierte der damalige Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, *Peer Steinbrück*, am 12. Januar 2005 zum Thema „Zwischen Wohlfahrtsstaat und Basarwirtschaft: Die Zukunft der sozialen Arbeitsmarktpolitik in Deutschland". Steinbrück bekräftigte die Notwendigkeit einer konsequenten Umsetzung der Hartz-Reformen, die er als den weitreichendsten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformschritt in der Geschichte der Bundesrepublik wertete. Der Bildungspolitik maß Steinbrück zentrale Bedeutung zu. Hier gehe es insbesondere darum, bislang ungenutzte Humankapitalpotenziale junger, hochqualifizierter Frauen und Mütter durch eine konsequente Verbesserung des Angebots von Kinderbetreuungsmöglichkeiten besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um dem demographischen Schwund begegnen zu können.

Peer Steinbrück widersprach der „Basarökonomie"-These, wonach die Wertschöpfung der deutschen Exportgüter, die hierzulande lediglich endmontiert werden, im Vergleich zum Wert des Imports billig produzierter Vorleistungen abnehme. Die Handelsbilanz mit den Staaten Osteuropas, die einen deutlichen Außenhandelsüberschuss ausweist, zeige, dass Deutschland bislang eindeutig von der intensiveren Arbeitsteilung gerade mit den neuen EU-Staaten profitiere.

Im Gespräch mit *Hilmar Schneider* und dem Publikum erteilte Steinbrück Forderungen nach weiteren Steuersenkungen eine Absage und plädierte stattdessen für eine stärker steuerfinanzierte soziale Sicherung zur Entlastung des Faktors Arbeit. Ausdrücklich würdigte der Ministerpräsident die Forschungsarbeit des IZA und dessen Teilnahme an der wissenschaftlichen Analyse der Umsetzung der Hartz-Reformen.

Peer Steinbrück war von November 2002 bis Juni 2005 Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen. Seit 2000 ist er Mitglied des Landtages. Zuvor war er unter anderem Minister für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr, sowie Finanzminister in Nordrhein-Westfalen und Staatssekretär in Schleswig-Holstein. Peer Steinbrück ist seit 1969 Mitglied der SPD und seit 1995 Mitglied der IG Metall.

Herbert Henzler: Deutschland – Vom Weltmeister zum Sanierungsfall?

Am 7. Juni 2005 war der ehemalige langjährige Deutschland-Chef der amerikanischen Unternehmensberatung McKinsey und engagierte Politikberater *Herbert Henzler* zu Gast im IZA Tower Talk. Gegenstand seines Referats waren die langfristigen Perspektiven der deutschen Volkswirtschaft.

Weder lasse sich die von der internationalen Verflechtung der Finanzmärkte vorangetriebene Globalisierung in ihrem Tempo verlangsamen, noch könne Deutschland den Deregulierungszwängen aufgrund von intensiviertem Wettbewerb dauerhaft ausweichen. Angesichts der rasanten Entwicklung der Informations- und Produktionstechnologien könnten heute überdies Produktivitätsvorteile nur noch für kurze Zeit bewahrt werden, müssten also stets aufs Neue erarbeitet werden. Damit gerate die deutsche Wirtschaft unter permanenten Bewährungsdruck.

Henzler kritisierte in diesem Zusammenhang die unzureichend entwickelte Unternehmerkultur in Deutschland. Bedenklich sei, dass der Anteil der Selbständigen in den letzten 25 Jahren kontinuierlich gesunken sei, während der Anteil der Staatsbediensteten im gleichen Zeitraum zugenommen habe. Offenbar stünden viele Menschen mit dem Unternehmertum förmlich auf „Kriegsfuß". Daran trage im Übrigen auch die universitäre Ausbildung eine Mitschuld, die zumeist weit entfernt von der unternehmerischen Praxis stattfinde.

Henzler schlug fünf Schwerpunkte künftigen Handelns vor. Dazu gehöre (1) ein fundamentaler Umbau der Sozialsysteme, (2) ein größeres Produktivitätswachstum, (3) das unternehmerische Umfeld durch ein verbessertes Image von Selbständigkeit und den Abbau von bürokratischen Hemmnissen zu stärken, (4) technische Innovationen massiv zu fördern und (5) eine Bildungsoffensive, die gezieltes Lernen im Vorschulalter und eine Reform der Hochschulen beinhalten müsse.

Dr. Herbert A. Henzler war Deutschland- und Europachef von McKinsey, ist gegenwärtig Vizepräsident des Internationalen Beirats der Credit Suisse Group sowie Honorarprofessor für Strategie- und Organisationsberatung an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Darüber hinaus ist er Mitglied im Aufsichtsrat der FC Bayern Fussball AG und stand der Deregulierungskommission des Freistaats Bayern vor.

IZA Policy Fellows
Neues Arbeitsmarkt-Netzwerk gegründet

Das Institut zur Zukunft der Arbeit verfügt über einen exklusiven Kreis von Policy Fellows, mit denen es in besonderer Weise kooperiert. Dieses Netzwerk einflussreicher Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Medien und Gesellschaft tritt neben den Verbund der wirtschaftswissenschaftlichen „Research Fellows" des Instituts. Eine aktive, über den wissenschaftlichen Raum hinausreichende Vernetzung des IZA mit diesen Entscheidungsträgern soll dazu beitragen, das Beratungsangebot des Instituts den Anforderungen der Praxis entsprechend zu akzentuieren und seine Forschungsergebnisse noch gezielter in der Öffentlichkeit zu vermitteln. Damit kommt das IZA seinem Auftrag nach, Grundlagenforschung mit „basisorientierter" Beratungsarbeit zu verknüpfen.

Das IZA ist das erste deutsche Forschungsinstitut, das ein solch innovatives Konzept zur Intensivierung des Austausches zwischen Wissenschaft und Praxis verfolgt. Die Gründungsversammlung der IZA Policy Fellows fand am 28. und 29. April 2005 in Berlin statt. Gastreferent war der Vorstandsvorsitzende der Deutsche Bank Gruppe, *Josef Ackermann*. Im Rahmen einer intensiven Diskussion wurden Perspektiven der künftigen Zusammenarbeit des Netzwerkes erörtert. Koordiniert wird das Gremium von *Florian Gerster* (IZA-Direktor Policy Fellows, Staatsminister a.D.). IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* wertete die neue IZA-Initiative als „wichtigen Schritt zur Stimulation eines erfolgreichen, ökonomischen wie sozialen Kriterien gerecht werdenden arbeitsmarktpolitischen Reformprozesses".

Zu den Gründungsmitgliedern der IZA Policy Fellows zählen:

Dr. Stephan Articus (Geschäftsführendes Präsidiumsmitglied, Deutscher Städtetag)

Dr. Norbert Bensel (Vorstand Transport & Logistik, Deutsche Bahn AG)

Prof. Dr. Friedrich Buttler (Reginaldirektor, International Labour Organization)

Dr. Kurt Demmer (Direktor, IKB Deutsche Industriebank AG)

Dr. Achim Dercks (Stellv. Hauptgeschäftsführer, DIHK Berlin)

Dr. Michael Domitra (Geschäftsführer Managerkreis, Friedrich-Ebert-Stiftung)

Dr. Christiane Ebel-Gabriel (Generalsekretärin, Hochschulrektorenkonferenz)

Günter Ederer (Wirtschaftspublizist, Fernsehautor und Filmproduzent)

Dr. Nico Fickinger (Redakteur, FAZ-Wirtschaftsredaktion)

Georg Fischer (Abteilungsleiter Social Protection/Integration, EU-Kommission)

Olaf Gersemann (Teamleiter Ausland, Financial Times Deutschland)

Katrin Göring-Eckardt (MdB und Fraktionsvorsitzende, Bündnis 90/DIE GRÜNEN)

Prof. Stanislawa Golinowska, PhD (Direktorin, Institute of Public Health, Universität Krakau)

Johann Hahlen (Präsident, Statistisches Bundesamt)

Dr. Norbert Hoekstra (Ministerialrat, Bundesministerium der Finanzen)

Dr. Karen Horn (Redakteurin, FAZ-Wirtschaftsredaktion)

Cherno Jobatey (Moderator, ZDF-Morgenmagazin)

Christoph Kannengießer (Stellv. Generalsekretär, Konrad-Adenauer-Stiftung)

Dr. Markus Klimmer (Leiter Bereich Öffentlicher Sektor, McKinsey Deutschland)

Dr. Heinz Klinkhammer (Vorstand Personal, Deutsche Telekom AG)

Prof. Dr. Dieter Lenzen (Präsident, Freie Universität Berlin)

Prof. Dr. Miriam Meckel (Staatssekretärin für Europa, Internationales und Medien, NRW)

Friedrich Merz (MdB, CDU/CSU-Fraktion)

Dr. Horst Neumann (Vorstand Personal- und Sozialwesen, AUDI AG)

Dirk Niebel (MdB, FDP-Fraktion; FDP-Generalsekretär)

Nikolaus Piper (Ressortleiter Wirtschaft, Süddeutsche Zeitung)

Prof. Detlef W. Prinz (Inhaber Prinz Medien)

Klaus Regling (Generaldirektor Wirtschaft und Finanzen, EU-Kommission)

Thomas Rommerskirchen (Geschäftsführer, Medienverlag Rommerskirchen GmbH)

Dr. Ulrich Roppel (Direktor, Bundesknappschaft)

Prof. Dr. Dr. Bert Rürup (Vorsitzender Sachverständigenrat; Technische Universität Darmstadt)

Dr. Annette Schavan (Ministerin für Kultus, Jugend und Sport, Baden-Württemberg)

Dr. Wilhelm Schäffer (Abteilungsleiter, Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, NRW)

Walter Scheurle (Vorstand Personal, Deutsche Post AG)

Hanns-Eberhard Schleyer (Generalsekretär, Zentralverband des Deutschen Handwerks)

Hubertus Schmoldt (Vorsitzender, IG Bergbau, Chemie, Energie)

Dieter Stein (Management Partner, Ray & Berndtson Unternehmensberatung)

Prof. Dr. Thomas Straubhaar (Präsident, Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv, HWWA)

Heinrich Tiemann (Staatssekretär, Bundesministerium für Gesundheit u. Soziale Sicherung)

Prof. Dr. Norbert Walter (Chefvolkswirt, Deutsche Bank Gruppe)

Claus Wisser (Firmengründer und Geschäftsführer, WISAG Service-Holding)

Dr. Monika Wulf-Mathies (Leiterin, Zentralbereich Politik/Nachhaltigkeit, Deutsche Post AG)

Walter Wüllenweber (Autor, Stern-Magazin)

Christian Zahn (Mitglied des Bundesvorstandes, ver.di)

IZA-Direktor im Handelsblatt-Ökonomenranking vorn

In einem vom Handelsblatt veröffentlichten Ranking deutscher Wirtschaftswissenschaftler erreichte IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* (zugleich Präsident des DIW Berlin) als einziger Ökonom in beiden Kategorien einen Platz unter den Top 10. Während er unter den führenden Forschern – gemessen an der Häufigkeit, in der ihre Publikationen während der letzten zehn Jahre in führenden Fachzeitschriften zitiert wurden – Platz fünf belegt, rangiert er auf dem Gebiet der Medienpräsenz an vierter Stelle.

Nur drei weitere Ökonomen schafften in beiden Kategorien den Sprung in die Top 25. Diesen offenkundigen Dualismus zwischen Forschern und Kommunikatoren hält Zimmermann für ein entscheidendes Manko der deutschen Forschungslandschaft: „Im Normalfall sollte ein Ökonom, der als Politikberater tätig ist, auch in der Forschung etwas zu sagen haben." Umgekehrt seien in Deutschland – anders als etwa in den USA – „viele Spitzenökonomen noch zu wenig bereit, sich auf das Spiel mit den Medien einzulassen. Doch nur so kann Wissenschaft wichtige Impulse aus der Politikberatung erhalten und die Politikberatung wissenschaftlich fundiert sein."

Das IZA sieht sich durch das Ergebnis des Rankings in seiner Strategie bestätigt, neben erstklassiger wissenschaftlicher Forschung gleichermaßen gezielt Beratungsaufgaben wahrzunehmen.

Auch die Wahl des Standorts Bonn war nach Einschätzung des Handelsblatts eine richtige Entscheidung: Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der Bonner Universität zählt bundesweit zu den produktivsten Fakultäten. Darüber hinaus gilt die Bonn Graduate School of Economics (BGSE), mit der das IZA eng kooperiert, als Vorreiter bei der Graduiertenförderung. Gerade in diesem Bereich müsse angesetzt werden, um die deutsche Wirtschaftswissenschaft im internationalen Vergleich weiter nach vorn zu bringen, schreibt das Handelsblatt.

http://www.iza.org/ranking

IZA **Summer School 2005/2006**

8. IZA European Summer School in Labor Economics

Bereits zum achten Mal richtete das IZA vom 18.–24. April 2005 die jährliche European Summer School in Labor Economics im Konferenzzentrum der Deutschen Post World Net im bayerischen Buch am Ammersee aus. Dieses Jahr nahmen 36 Studenten aus 17 verschiedenen Ländern an der Veranstaltung teil.

Als Dozenten der 8. European Summer School standen *Frank Vella* (European University Institute) und *Patricia Apps* (University of Sydney) zur Verfügung. Während Vella sich auf das Thema „Semiparametrische Schätzung mikroökonometrischer Modelle" konzentrierte, lehrte Apps über die „Modellierung der Arbeitsangebotsentscheidungen von Mehrpersonen-Haushalten".

Jeder Doktorand präsentierte seine Arbeit in Form eines Vortrages oder einer „poster session". Andere Studierende waren in die Diskussionsleitung eingebunden oder wirkten als Diskutanten mit. Darüber hinaus gab ein Experte für professionelle Kommunikation den Nachwuchswissenschaftlern wertvolle Ratschläge zur Verbesserung ihrer Präsentationen.

Die European Summer School wird vom Centre for Economic Policy Research (CEPR), der European Economic Association (EEA), der European Association of Labor Economists (EALE) und der European Society for Population Economics (ESPE) unterstützt. *Claudio Lucifora* und *Rudolf Winter-Ebmer*, Mitglieder des Beratungskomitees der IZA Summer School, nahmen als Vertreter von EALE und CEPR an der Veranstaltung teil.

Die Summer School wird im Rahmen des „Sixth Framework Programme, Marie Curie Conferences and Training Courses" von der Europäischen Union gefördert.

MARIE CURIE ACTIONS

Die nächste IZA Summer School in Labor Economics wird vom 3.-9. April 2006 wiederum in Buch am Ammersee stattfinden. Gastreferenten werden *Gilles Saint-Paul* (University of Toulouse) mit einer Vorlesung zum Thema „Labor Market Models for the New Economy" sowie *Peter Gottschalk* (Boston College) mit einem Vortrag über „Topics in Inequality and Mobility" sein. Die Anmeldefrist endet am **20. Januar 2006**. Nähere Informationen unter www.iza.org.

Nächste **IZA-Konferenzen** und **Workshops**

11.09.2005 - 12.09.2005	Second IZA Annual Migration Meeting (AM²)	Chicago
15.09.2005 - 18.09.2005	IZA/CEPR European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE)	Buch am Ammersee
26.09.2005 - 27.09.2005	Income Distribution, Health, and Social Insurance of an Aging Population	Bonn
23.10.2005 - 24.10.2005	IZA Prize Conference and Award Ceremony	Berlin
28.10.2005 - 29.10.2005	Interaction within the Family: Collective Approach and Bargaining Models	Turin
02.12.2005 - 03.12.2005	Employment Protection and Labor Markets	Bonn

Klaus F. Zimmermann zum **ARGE-Vorsitzenden** gewählt

IZA-Direktor neuer Vorsitzender der Forschungsinstitute-Arbeitsgemeinschaft ARGE

Klaus F. Zimmermann, IZA-Direktor und Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), wurde von der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e.V. (ARGE) zu ihrem neuen Vorsitzenden gewählt. Er tritt die Nachfolge von IZA-Fellow *Thomas Straubhaar* (Präsident HWWA Hamburg) an, der dieses Amt seit 2001 inne hatte.

Zimmermann betonte anlässlich seiner Wahl die herausragende Bedeutung der wissenschaftlichen Stärke und politischen Unabhängigkeit der ARGE-Institute: „Angesichts unserer großen wirtschaftspolitischen Herausforderungen spielen die ARGE-Institute eine zentrale Rolle, da sie wissenschaftlich fundierte Lösungskonzepte anbieten können. Die Politik muss den eingeschlagenen Reformprozess von Wirtschaft und Gesellschaft fortsetzen. Die deutsche Politikberatung ist hervorragend aufgestellt, die dazu erforderlichen Beratungsleistungen auf hohem wissenschaftlichen Niveau zu erbringen." Zu stellvertretenden ARGE-Vorsitzenden wurden *Ulrich Blum* (IWH Halle), *Johann Eekhoff* (Universität zu Köln), *Wolfgang Franz* (Präsident ZEW Mannheim), *Hans-Werner Sinn* (Präsident ifo Institut München) und *Thomas Straubhaar* gewählt. Auch *Dennis Snower* (Präsident IfW Kiel) und *Christoph Schmidt* (Präsident RWI Essen) gehören dem ARGE-Vorstand weiter als stellvertretende Vorsitzende an.

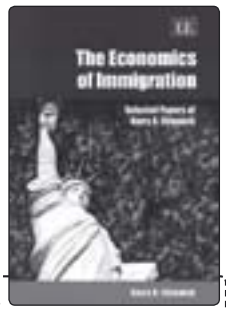
Die ARGE-Mitglieder DIW Berlin, HWWA, ifo, IfW, IWH und RWI legen die einflussreichen jährlichen Frühjahrs- und Herbstgutachten zur wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland vor.

IZA-Programmdirektor veröffentlicht **Fachbeiträge zu Migrationsfragen**

„The Economics of Immigration" Buchneuerscheinung von Barry R. Chiswick

Zuwanderungsfragen haben in allen westlichen Industrieländern an Bedeutung gewonnen, nicht nur in der politischen Debatte, sondern zunehmend auch in der wissenschaftlichen Forschung. IZA-Programmdirektor *Barry R. Chiswick* (University of Illinois, Chicago) gilt wegen zahlreicher wegweisender Arbeiten als Pionier auf dem Gebiet der Migrationsforschung. So untersuchte er das Phänomen der Zuwanderung unter anderem im Hinblick auf Arbeitsmarkt, Bildung, Spracherwerb und wirtschaftlichen Einfluss auf das Gastland. Auch zu Fragen der Zuwanderungspolitik veröffentlichte er umfangreiche Studien.

„Seine Beiträge treiben die Migrationsforschung seit über zwei Jahrzehnten voran. Indem er die entscheidenden Fragen aufwirft, nimmt er eine klare Führungsrolle auf diesem Gebiet ein", so IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*. Chiswicks einflussreichste und meistzitierte Werke der vergangenen 25 Jahre sind nun unter dem Titel „The Economics of Immigration", versehen mit einem Vorwort von Nobelpreisträger *Gary S. Becker* (University of Chicago und IZA), bei Edward Elgar Publishing erschienen.



Chiswick, Barry R.
The Economics of Immigration
Edward Elgar Publishing,
Cheltenham 2005
424 Seiten
ISBN: 184376458X

Reformvorschlag

Drei Punkte für mehr Wachstum! Reformaufruf von Institutsleitern

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* hat sich am 11. März 2005 gemeinsam mit dem Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft, *Michael Hüther*, und dem Präsidenten des HWWA, *Thomas Straubhaar*, in einem Reformaufruf an die Politik gewandt. In dem Papier schlagen die Institutsleiter die Umsetzung eines Sofortprogramms zur Belebung des deutschen Arbeitsmarkts vor:

1 Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags und Abschaffungs des Solidaritätszuschlags bei gleichzeitiger Erhöhung der Mehrwertsteuer.

2 Breitere Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen zur Befristung von Arbeitsverträgen und mittelfristige Entscheidung über die Ersetzung des Kündigungsschutzes durch Abfindungsregelungen.

3 Entbürokratisierung der Vorschriften zur Nutzung von Zukunftstechnologien und anderer beschäftigungshemmender Bestimmungen.

http://www.iza.org/aufruf2005.pdf

Global Development Award 2004

IZA Discussion Paper erhält Auszeichnung

Verfasst von *Guido Friebel* (University of Toulouse und IZA) und *Sergej Guriev* (New Economic School, Moscow), wurde das IZA Discussion Paper No. 1025 unlängst mit der „First Place Medal for Outstanding Research on Conflict, Human Security and Migration" des Global Development Network ausgezeichnet. Die Studie behandelt das Thema „Smuggling Humans: A Theory of Debt-financed Migration".

ftp://ftp.iza.org/dps/dp1025.pdf

IZA Prize 2005

Joseph Stiglitz Mitglied im IZA Prize Committee

Am 24. Oktober 2005 wird der diesjährige IZA Prize in Labor Economics verliehen.

Zur Zeit berät das IZA Prize Committee über den Preisträger. Das fünfköpfige Auswahlgremium setzt sich aus den Nobelpreisträgern *George Akerlof* (University of California, Berkeley) und *Joseph Stiglitz* (Columbia University) sowie CEPR-Präsident *Richard Portes*, IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* und IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk* zusammen. Stiglitz tritt die Nachfolge von *Gary Becker* (University of Illinois, Chicago) an, der dem Komitee seit der erstmaligen Auslobung des IZA Prize vor drei Jahren angehörte.

Der jährlich in Anerkennung besonderer wissenschaftlicher Leistungen auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie verliehene IZA Prize soll einen Anreiz zu weiteren Forschungsarbeiten liefern, die sich den drängenden Fragen der Arbeitsmarktpolitik widmen. Die bisherigen Preisträgern waren *Jacob Mincer* (2002), *Orley Ashenfelter* (2003) sowie *Edward Lazear* (2004).

IZA-**Personalia**

Neuer IZA Visiting Research Fellow

Michael L. Bognanno (Temple University) besucht das IZA zu einem sechsmonatigen Forschungsaufenthalt als Visiting Research Fellow. Bognanno promovierte 1990 an der Cornell University und ist seitdem wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Temple University in Philadelphia. Auf dem Gebiet der Personalökonomie befasst sich Bognanno vor allem mit Vergütung, Beförderung und Anreizsystemen von Führungskräften.

Das Visiting Research Fellows-Programm des IZA richtet sich exklusiv an das Fellow-Netzwerk des Instituts und bewährt sich als attraktive Form einer besonders intensiven Forschungskooperation.

Neuer IZA-Wissenschaftler

Zhong Zhao ist seit Januar 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter des IZA (beurlaubt von der Renmin University of China, Beijing). Er absolvierte sein Bachelor-Studium an der Universität Renmin (China) und wurde an der Johns Hopkins University promoviert. Unter anderem war er bereits als Gastdozent an der University of Southern California sowie als Berater für die Weltbank tätig. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen Arbeitsökonomie, Mikroökonometrie und die Evaluation sozialpolitischer Maßnahmen.

Neue IZA Resident Research Affiliates

Das IZA gibt im Rahmen seiner Nachwuchsförderung regelmäßig ausgewählten Doktorandinnen und Doktoranden die Möglichkeit, ihre wissenschaftlichen Arbeiten am IZA voranzutreiben. In diesem Jahr sind mit *Johannes Abeler*, *Steffen Altmann*, *Felix Marklein*, *Philippe Raab* und *Matthias Wibral* bislang fünf junge Arbeitsökonomen als externe Resident Research Affiliates in die Forschungstätigkeit des IZA eingebunden worden. Sie profitieren sowohl von den vielfältigen Ressourcen des Instituts als auch von der Kooperation mit den erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeitern des IZA. Zugleich sind sie Programmteilnehmer der Bonn Graduate School of Economics, mit der das IZA eng kooperiert.

IZA-**Gastwissenschaftlerprogramm**

Von November 2004 bis Mai 2005 konnte das IZA die nachfolgenden Ökonomen als Gäste begrüßen und mit ihnen aktuelle Fragen der Arbeitsmarktforschung erörtern:

Catalina Amuedo-Dorantes (San Diego State University, California und IZA); Gadi Barlevy (Federal Reserve Bank of Chicago); Alan Barrett (ESRI, Dublin und IZA); Erling Barth (Institute for Social Research, Oslo und IZA); Gerard J. van den Berg (Free University of Amsterdam und IZA); Annette Bergemann (Free University of Amsterdam und IZA); Graziella Bertocchi (University of Modena and Reggio Emilia); Lex Borghans (University of Maastricht und IZA); Barry R. Chiswick (University of Illinois, Chicago und IZA); Piero Cipollone (Bank of Italy); Leif Danziger (Bar-Ilan University und IZA); Don J. DeVoretz (Simon Fraser University und IZA); Burcu Duygan (European University Institute); Gil S. Epstein (Bar-Ilan University und IZA); Josef Falkinger (University of Zurich und IZA); Antonio Filippin (University of Milan und IZA); Charles Grant (University of Reading); Volker Grossmann (University of Zurich und IZA); Thomas Hintermaier (Institute for Advanced Studies (IHS), Vienna); Steinar Holden (University of Oslo); Hans K. Hvide (Norwegian School of Economics and Business Administration und IZA); Herwig Immervoll (OECD und IZA); David A. Jaeger (College of William and Mary und IZA); Alain Jousten (CREPP, University of Liege und IZA); Pramod N. (Raja) Junankar (University of Western Sydney und IZA); Stepán Jurajda (CERGE, Charles University, Prague und IZA); Rafael Lalive (University of Zurich und IZA); Edward Lazear (Stanford University und IZA); Hartmut Lehmann (University of Bologna und IZA); Marco Leonardi (University of Milan und IZA); Thierry Magnac (University of Toulouse I und IZA); Gerald Marschke (State University of New York, Albany); Pedro S. Martins (Queen Mary, University of London und IZA); Peter R. Mueser (University of Missouri-Columbia und IZA); David Neumark (Public Policy Institute of California und IZA); Francesco Pastore (University of Naples II und IZA); Michele Pellizzari (Bocconi University, Milan und IZA); Miguel Portela (Tinbergen Institute und IZA); Dragos Radu (HWWA, Hamburg); Robert M. Sauer (Hebrew University, Jerusalem und IZA); Sylke V. Schnepf (University of Southampton und IZA); Saul Schwartz (Carleton University); Kenneth Troske (University of Missouri-Columbia und IZA); Frederic Vermeulen (Tilburg University und IZA); Ian Walker (University of Warwick und IZA); Bas ter Weel (University of Maastricht und IZA); Justin Wolfers (Wharton School, University of Pennsylvania und IZA); Christopher Zeiss (University of Frankfurt)

>> Meinung

Was auf die neue Bundesregierung zukommt

Die deutsche Politik steckt in einem Dilemma. Die überfälligen Reformschritte der Bundesregierung haben ihre Früchte noch nicht abwerfen können, wohl aber einen Vertrauensverlust in der Bevölkerung hervorgerufen. Gleichzeitig gibt es jedoch keine Alternative zu dem eingeleiteten Reformprozess; ein neuerlicher Kurswechsel wäre fatal. Dies den Bürgern überzeugend zu vermitteln, wäre Aufgabe gemeinsamer Bemühungen von Regierung und Opposition, von denen freilich bislang wenig zu spüren war. Deshalb sind auch die jüngsten Wahlerfolge der Union auf des Messers Schneide erzielt: Der im Wahlergebnis dokumentierte Zuspruch entspringt nicht dem Glauben an ein überlegenes politisches Konzept, sondern der Verunsicherung oder Enttäuschung über Ziele und Status quo der Reform von Arbeitsmarkt und Sozialstaat.

Klaus F. Zimmermann

Letztlich steht das Selbstverständnis unserer sozialen Marktwirtschaft auf dem Prüfstand. Fragen der sozialen Gerechtigkeit und der effizienten Nutzung volkswirtschaftlicher Ressourcen müssen fortan strikter getrennt werden. Die Wertschöpfung muss Priorität über die Frage bekommen, wie das Produzierte gerecht verteilt wird. Chancengerechtigkeit kommt vor Verteilungsgerechtigkeit. Gesellschaftliche Solidarität und Eigenverantwortung brauchen eine neue, verträgliche Balance. Wer Solidarität fordert und erhält, muss seinerseits die Bereitschaft zur Gegenleistung mitbringen. Das ist ein Gebot sozialer Fairness und nicht etwa ein sozialstaatlicher Sündenfall.

Die Blaupausen für die unvermeidbaren Reformschritte liegen auf dem Tisch:

1 Bürokratieabbau und eine Föderalismusreform stehen an. Die Einspruchsmöglichkeiten des Bundesrates müssen deutlich reduziert werden. Der Länderfinanzausgleich setzt keine Leistungsanreize und sollte einem neuen System weichen, das Ländern und Gemeinden eigenständigere Finanzierungsquellen einräumt. Wahltermine sollten gebündelt, Länderfusionen gefördert und die Legislaturperioden der Parlamente auf sechs Jahre verlängert werden, um der Politik eine längerfristige Perspektive zu ermöglichen und die Basis für eine nachhaltige Reformpolitik zu verbessern.

2 Ferner sind Impulse zur Erneuerung der Wirtschaft nötig. Dazu trägt eine längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich bei. So kann der Fachkräftemangel bekämpft und einfache Arbeit preiswerter werden. Zukunftsträchtige Wirtschaftssektoren wie Bildung und Weiterbildung, Innovationen und Forschung, Gesundheit, Betreuung und haushaltsnahe Dienste müssen durch Marktprozesse gestärkt werden. Ein System von Bildungs- und Kinderbetreuungsgutscheinen ist dabei ebenso sinnvoll wie die Abschaffung des Zivildienstes, ein verändertes Stiftungsrecht zur Stimulation privatwirtschaftlich geförderter Wissenschaft und die Einrichtung von Agenturen zur gezielten Koppelung von Angebot und Nachfrage im Bereich einfacher Serviceangebote.

3 Ein radikaler Subventionsabbau in Verbindung mit einer Mehrwertsteuererhöhung kann kurz- und mittelfristig Spielraum für Steuervereinfachungen, eine Senkung der Lohnnebenkosten und die Finanzierung neuer staatlicher Leistungsschwerpunkte schaffen. Langfristiges Ziel einer „großen" Steuerreform sollte die Rückführung direkter zugunsten indirekter Steuern sein, wobei ein Mehrwertsteuerprivileg für Güter und Dienstleistungen vorgesehen werden kann, die mit einem hohem Anteil an geringqualifizierter Arbeit produziert werden.

4 Die sozialen Sicherungssysteme müssen insgesamt „entfesselt" und in den größtmöglichen Wettbewerb entlassen werden. Dauerhaft wird kein Weg an einer deutlichen Verlängerung der Lebensarbeitszeiten und an Modellen privater Vorsorge vorbei führen, durch die die Altersvorsorge stabilisiert werden kann. Ebenso unverzichtbar ist das Gesundheitsprämienmodell zur Abkoppelung der Finanzierung des Gesundheitssystems vom Faktor Arbeit. Auch die Arbeitslosenversicherung kann durch die Einführung von Wahltarifen effizienter organisiert werden.

5 Bei der Reform der Arbeitsmarktpolitik ist ein langer Atem erforderlich. Die Reformmaßnahmen brauchen Zeit und müssen sorgfältig evaluiert werden. Hektische Reformen der Reformen wären falsch, sinnvoll ist allerdings das Nachdenken über einen fundamentalen Neuanfang: Eine reine Versicherungsagentur regelt die Leistungen der Arbeitslosenversicherung für Kurzzeit-Arbeitslose, die wahrscheinlich aus eigener Kraft in den Arbeitsmarkt zurückfinden. Eine restrukturierte Bundesagentur für Arbeit kümmert sich nach einem gründlichen Profiling der neuen Arbeitslosen um potenzielle Problemfälle, überwiegend Menschen ohne Berufsausbildung und ältere Arbeitnehmer. Die Kommunen mit ihrer Kenntnis der lokalen Gegebenheiten übernehmen schließlich die Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen. Dem Transferbezug steht dabei die Pflicht zur Gegenleistung in Form sozial nützlicher Arbeit gegenüber; dies fördert die Bereitschaft zur Annahme angebotener Arbeitsplätze.

Die soziale Marktwirtschaft betreibt durch die Umsetzung eines solchen Reformkatalogs keinen Verrat an ihren Prinzipien, sondern sichert ihren Bestand.

Impressum

IZA

Herausgeber:	Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Redaktion:	Holger Hinte, Mark Fallak
Addresse:	IZA, Postfach 7240, D-53072 Bonn
Telefon:	+49 (0) 228 - 38 94 222
Fax:	+49 (0) 228 - 38 94 180
E-Mail:	compact@iza.org
Internet:	www.iza.org
Grafiken/Fotos:	IZA
Druck:	Verlag Andrea Dynowski, Köln
Layout:	IZA