



„Hartz“-Reformen teilweise erfolgreich IZA bewertet Neuausrichtung der Förderung beruflicher Weiterbildung positiv

Die „Hartz“-Reformen zur Modernisierung des deutschen Arbeitsmarktes haben in einer ersten, von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Evaluation unter Beteiligung zahlreicher renommierter Forschungseinrichtungen insgesamt wenig günstig abgeschnitten. Viele Bausteine der Reformen sind nur allzu offenkundig kaum effektiv oder in der praktischen Umsetzung mit erheblichen Mängeln behaftet. Dies gilt allerdings nicht für die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), wie eine im Rahmen der Hartz-Evaluation vom IZA in Zusammenarbeit mit DIW Berlin und infas Bonn durchgeführte Untersuchung zeigt. Hier wird seit 2003 eine umfassende Neuausrichtung vorgenommen, die bereits erste positive Wirkungen entfaltet hat. Zu diesem Ergebnis kommt die als IZA Research Report No. 6 verfügbare aktuelle Studie.

Die bisherige Evaluationsforschung zu Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung hat weder für Ost- noch für Westdeutschland zu einem eindeutigen Ergebnis geführt. Die Besonderheit der von IZA, DIW Berlin und infas vorgelegten Analyse besteht darin, dass erstmals eine differenzierte Unterscheidung zwischen den verschiedenen FbW-Maßnahmentypen vorgenommen wurde. Darüber hinaus erlauben die verwendeten Daten eine nach Regionaltypen differenzierte Analyse. Auf diese Weise trägt die Studie dazu bei, den bisherigen Kenntnisstand mit Blick auf die Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen deutlich zu verbessern.

Qualitätssteigerung durch Wettbewerb der Anbieter und Eigenverantwortung der Teilnehmer

Die gesetzlichen Grundlagen der Förderung beruflicher Weiterbildung haben im Zuge der Hartz-Reformen vielfache Änderungen erfahren. Deren übergeordnetes Ziel einer verbesserten Integration zu fördernder Personen in den

allgemeinen Arbeitsmarkt soll durch umfassende Qualitätssteigerungen bei Weiterbildungsmaßnahmen und deren Rahmenbedingungen erreicht werden. Zu diesem Zweck wurde unter anderem der Bildungsgutschein als neues Instrument zur Steuerung des Zugangs in geförderte Maßnahmen eingeführt. Dadurch soll nicht zuletzt die Eigenverantwortung potenzieller Maßnahmenteilnehmer durch Wahlfreiheit unter den Weiterbildungseinrichtungen gefördert

IZA Research Report No. 7
Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission
Hilmar Schneider
Karl Brenke
Lutz Kaiser
Jacob Steinwede
Birgit Jesske
Arne Uhlendorff
February 2006

DIW Berlin
infas
ifl

Hilmar Schneider, Karl Brenke, Lutz Kaiser, Jacob Steinwede, Birgit Jesske, Arne Uhlendorff
Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission
IZA Research Report No. 7
▶ www.iza.org/link/reports
Februar 2006

» In dieser Ausgabe

EVALUATION BERUFLICHER WEITERBILDUNG

Im Rahmen der „Hartz“-Evaluation hat das IZA in Kooperation mit DIW Berlin und infas Bonn eine Beurteilung der veränderten Förderung beruflicher Weiterbildung vorgenommen. Die Maßnahmen werden insgesamt positiv bewertet. [Seite 1](#)

PERSONALPOLITIK

Eine aktuelle IZA-Studie zu „Personalpolitischen Strategien deutscher Unternehmen zur Bewältigung demografisch bedingter Rekrutierungsgaps bei Führungskräften“ zeigt erheblichen Handlungsbedarf auf. [Seite 5](#)

NEUER FORSCHUNGSSCHWERPUNKT

In Zusammenarbeit mit der Weltbank hat das IZA den Forschungsbereich „Beschäftigung und Entwicklung“ etabliert. Eine internationale Auftaktkonferenz findet Ende Mai in Berlin statt. Lehrprogramme für Arbeitsökonomien in Kenia sind in Vorbereitung. [Seite 8](#)

IZA TOWER TALK

Der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Telekom AG, Kai-Uwe Ricke, referierte im IZA Tower Talk zu Technologie- und Personalmanagement im Zeitalter der Globalisierung. [Seite 13](#)

IZA-PREISTRÄGER NEUER WIRTSCHAFTSBERATER DES US-PRÄSIDENTEN

Edward Lazear, IZA-Preisträger 2004, wurde in das einflussreiche Amt des Wirtschaftsberaters des US-Präsidenten berufen. In dieser Funktion leitet er seit März 2006 das „Council of Economic Advisers“. [Seite 15](#)

werden. Ein verstärktes Qualitätsmanagement durch Zertifizierung der Weiterbildungseinrichtungen und -maßnahmen sowie eine bessere Qualitätskontrolle durch Wettbewerb unter den Weiterbildungseinrichtungen dient ferner der vom Gesetzgeber angestrebten engeren Verzahnung von Weiterbildung und Vermittlung.

Starker Rückgang der FbW nach der Reform

Im Zuge der Reform mit Wirkung ab dem Jahr 2003 hat sich ein starker Rückgang von FbW-Maßnahmen entwickelt. Ursache sind die mit der FbW-Reform eingeführten Regelungen, die zu einer Veränderung der Zugangsbestimmungen auf der Nachfrageseite und zu einem stärkeren Wettbewerb unter den Anbietern geführt haben. Dabei kam es hinsichtlich der verschiedenen Maßnahmenarten zu erheblichen Strukturverschiebungen innerhalb der Teilnehmergruppen. Die Veränderung der Maßnahmenstruktur hat auch dazu geführt, dass in Ostdeutschland der Abbau der FbW weit überdurchschnittlich ausfiel, da hier vor der Reform die betroffenen Maßnahmen ein viel höheres Gewicht hatten als in den alten Bundesländern. Zudem kam es zu Strukturveränderungen in der Teilnehmerschaft. So ging der Anteil der Älteren und Langzeitarbeitslosen besonders stark zurück.

Anlaufschwierigkeiten bei der Umsetzung der Reform in den Agenturen

Durch die Hartz-Reform hat sich die geschäftspolitische Ausrichtung der FbW in zentralen Aspekten deutlich verändert. Bei der Umsetzung der Reform mussten die Agenturen

zunächst vor allem Sozialisations- und Informationsprobleme lösen. Neue Anforderungen an Arbeitsvermittler machten Schulungen notwendig, die jedoch nicht immer ausreichend waren. Mittlerweile hat im Vergleich zur Vorreformzeit die Vereinbarung von Integrationszielen und Effizienzgesichtspunkten eine höhere Bedeutung bei der Ausrichtung der FbW-Politik in den Agenturen erhalten. Auch der Bedarf der Arbeitgeberkunden und die Verbindung von Ziel und Ausrichtung der Arbeitsvermittlung haben mit der Reform ein höheres Gewicht erfahren. Sozialpolitische Motive sind dagegen eher in den Hintergrund getreten.

Die vormalige Maßnahmenzuweisung in FbW wurde durch eine Bildungszielplanung als zentrales Steuerungsinstrument ersetzt. Planungen der Agenturen orientieren sich nunmehr an Mittelverfügbarkeiten und dem kurzfristigen Bedarf regionaler Arbeitsmärkte. Als problematisch gelten jedoch die im Rahmen der Bildungszielplanungen geforderten Bedarfsprognosen. Die Agenturen gewinnen mit der Bildungszielplanung Handlungsautonomie. Durch die Einlösepraxis des Bildungsgutscheins verlieren sie aber auch Steuerungsmöglichkeiten an Kunden, die einen Bildungsgutschein erhalten haben. Vermittler sind hier mit Nachsteuerungsproblemen konfrontiert, die durch das Nichtzustandekommen von Bildungsmaßnahmen aufgrund zu geringer Teilnehmerzahlen entstehen.

Soziale Selektionswirkung des Bildungsgutscheins

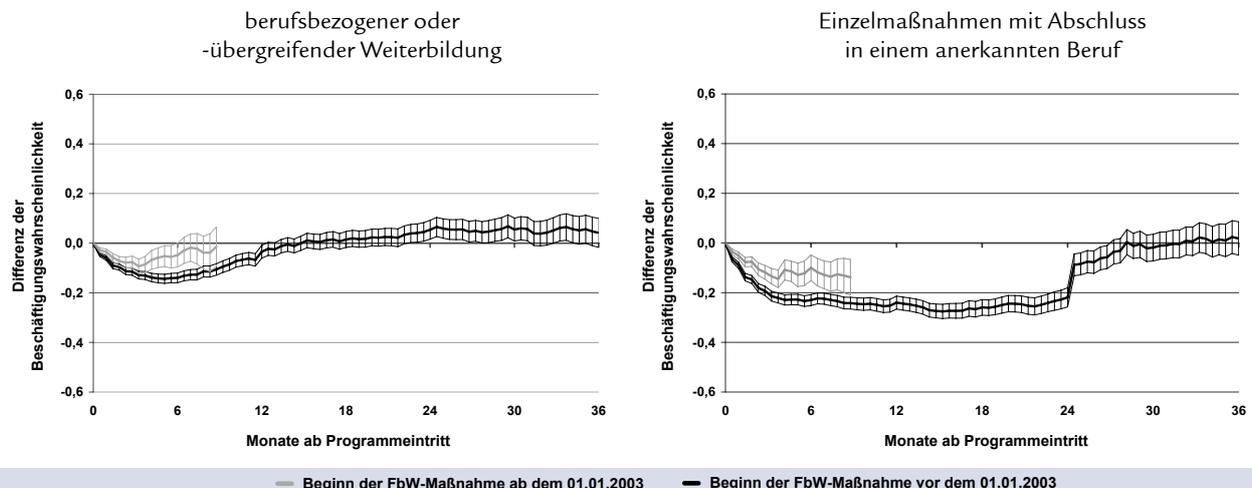
Das Instrument des Bildungsgutscheins wird in den Agenturen unterschiedlich beurteilt,

wobei Kritik eher überwiegt. Obwohl einige Kunden mit der neuen Wahlfreiheit überfordert sind, wird sie insgesamt positiv bewertet. Als zentraler Nachteil gilt aus Sicht der Agenturen die harte Kundenselektion durch den Bildungsgutschein. Seine Vergabe hängt von einer Reihe mehr oder weniger objektiver Kriterien ab. Dazu zählen eine Prognose der individuellen Eingliederungswahrscheinlichkeit (70%-Regel), das Ergebnis der Eignungsfeststellung und die bisher erzielte Eingliederungsquote der anvisierten FbW-Maßnahmenart.

Darüber hinaus treten praktische Probleme bei der Ausgabe des Bildungsgutscheins auf. Genannt werden technische Probleme mit der EDV und Probleme mit der Einlösefrist bei einer beobachtbar uneinheitlichen Praxis zwischen der Drei- und Ein-Monatsbestimmung. Ferner bestehen Unsicherheiten bei Vermittlern durch mangelnde Vorgaben zum Umgang mit der Wahlfreiheit. Die Umsetzung der 70%-Regel gilt häufig als schwierig. Man orientiert sich konkret an bekannten Eingliederungsquoten von Maßnahmen und an der Eignungsprüfung der Bildungsgutscheinbewerber. Im Hinblick auf die Vergabe von Bildungsgutscheinen bilden die individuelle Eingliederungswahrscheinlichkeit und die neue marktorientierte Sichtweise zentrale Entscheidungskriterien. Das setzt „ehrliche“ Entscheidungen und „Neinsagekompetenzen“ gegenüber Kunden voraus. Diese Kompetenzen stellen zentrale Anforderungen an die Vermittlungsfachkräfte dar.

Als Folge der Einführung von Bildungsgutscheinen machen sowohl Agenturen als auch Bildungsträger soziale Teilungen der Zugangschancen zu FbW-Maßnahmen aus. Als Schei-

Entwicklung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei Teilnahme an



Betrachtet wird der Verlauf der Differenz der Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Teilnehmern und vergleichbaren Nichtteilnehmern ab dem Zeitpunkt des Maßnahmeneintritts des Teilnehmers. Die Differenz ist in den Abbildungen durch die jeweiligen mittleren Linien dargestellt. Die schraffierten Flächen um die mittlere Linie beschreiben den entsprechenden statistischen Schwankungsbereich, in denen die mit Stichprobenfehlern behafteten Werte auftreten können. Aussagekräftig – d.h. statistisch signifikant – sind diejenigen Stellen, wo sich entweder die dargestellten Flächen von Vor- und Nachreformphase nicht überschneiden, oder aber die Flächengrenzen eindeutig im positiven oder negativen Bereich liegen.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographiedaten der BA; eigene Berechnungen

delinie gilt die Vorqualifikation. Besser qualifizierte Personen kommen mit den Anforderungen des Bildungsgutscheins eher zurecht und haben demzufolge bessere Zugangschancen. Geringer Qualifizierte, Behinderte, wenig mobile Personen sowie Menschen mit Sprachschwierigkeiten, Immigranten und häufig auch Langzeitarbeitslose sind mit den Anforderungen des Bildungsgutscheins hingegen häufig überfordert. Diese Personengruppen haben folglich geringere Zugangschancen zur FbW. Mit Blick auf die anvisierten Effektivitäts- und Effizienzsteigerungen bleibt es Aufgabe anderer präventiver oder interventiver Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik und anderer Politikfelder, den aus der FbW herausfallenden Kundenstamm der BA in Erwerbsprozesse zu (re)integrieren, um negative gesamtfiskalische Effekte abzufedern.

Wettbewerb der Bildungsträger fördert Marktberäumungsprozesse

Mit der FbW-Reform haben sich auch die Beziehungen zwischen Agenturen und Bildungsträgern spürbar verändert. Überkommene Kooperationen schwinden und Kommunikationsbeziehungen werden einseitiger, da die Bedeutung des Internet als Kommunikationsmedium steigt. Auch lösen sich bestehende Netzwerke offenbar auf. Bildungsträger kritisieren diese Entwicklung. Sie weisen auf bestehende Informationsdefizite hin. Die Agenturen sehen dagegen Probleme in den häufig scheiternden Maßnahmen sowie in der Verbilligung und dem damit einhergehenden Qualitätsverlust. Indes stellen Bildungsgutscheininhaber bzw. -einlöser den Bildungsträgern ein gutes Zeugnis aus. Mit den Maßnahmen selbst zeigt man sich weitgehend zufrieden. Allerdings

besteht Handlungsbedarf bei Belegung und Zusammensetzung der Teilnehmergruppen von Bildungsveranstaltungen. Hierzu äußern Weiterbildungsteilnehmer am deutlichsten Kritik.

Der angestrebte Wandel in der Qualitätssicherung der Weiterbildung ist organisatorisch noch nicht abgeschlossen. Die entsprechenden fachkundigen Stellen befinden sich noch im Aufbau. In den Agenturen zweifelt man aber teilweise schon heute deren Unabhängigkeit an und plädiert für eine verstärkte eigene Prüfung laufender Maßnahmen. In der Übergangsphase der Reform haben direkte Qualitätskontrollen vor Ort durch die Agenturen allerdings sichtbar abgenommen. Ebenso ist ein Rückgang von Gesprächen und Arbeitstreffen mit den Trägern sowie von Befragungen der Teilnehmer bzw. Bewerber zu verzeichnen. Zu einer steigenden Aktivität kam es dagegen bei den schriftlichen Zielvereinbarungen zwischen der BA und den Trägern der FbW.

Die Neuausrichtung der Förderung beruflicher Weiterbildung zeigt auch deutliche Auswirkungen auf die Bildungsträgerlandschaft selbst. Aufgrund fehlender Nachfrage teilt sich der Markt der Träger in Anbieter mit geringen Veranstaltungszahlen und solchen, die FbW-Veranstaltungen in großem Umfang anbieten. Von dieser Dynamik sind im Wesentlichen die Träger in Ostdeutschland und Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit betroffen. Sie verzeichnen Umsatzeinbußen, auf die sie mit Beschäftigungsabbau und Umstellung auf flexiblere Beschäftigungsverhältnisse durch Honorarverträge reagieren. Für ostdeutsche Träger sind die Gestaltungsmöglichkeiten begrenzt. Der massive Rückgang der Teilnehmerzahlen

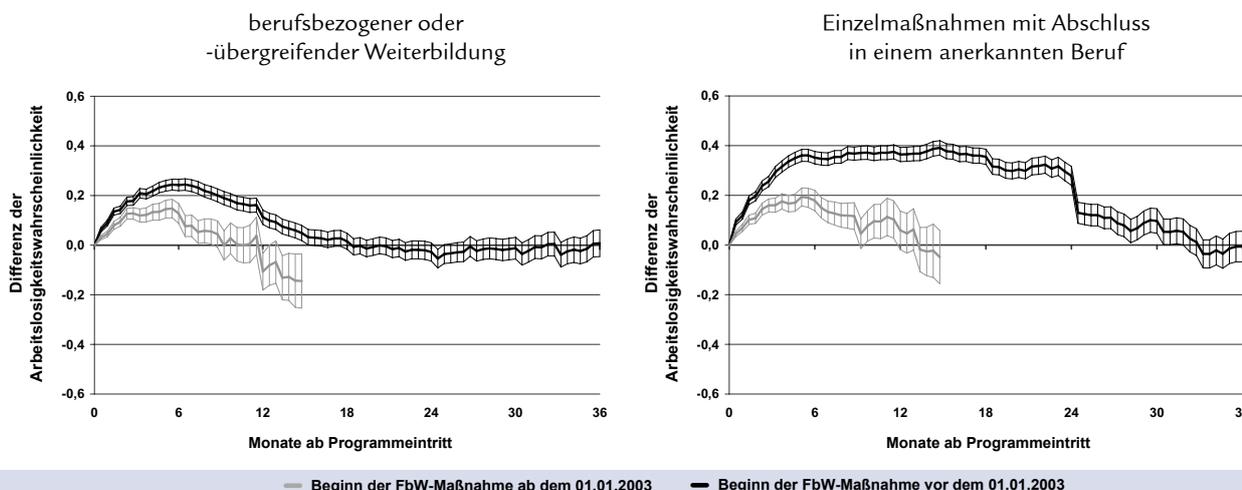
geförderter Maßnahmen erfordert neben Kosteneinsparungen auch eine Umorientierung in der geschäftspolitischen Ausrichtung. In der Folge erweitern Träger ihr Angebotsspektrum und setzen auf Bereiche allgemeiner Weiterbildung. Dagegen verlieren Maßnahmen aus dem Bereich beruflicher Weiterbildung zunehmend an Bedeutung im Angebotsportfolio der Bildungsträger.

Aus der Marktberäumung ergeben sich Gewinner und Verlierer in der Bildungsträgerlandschaft. In Gebieten mit guter Arbeitsmarktlage können Träger sich weiterhin behaupten und den Markt geförderter Maßnahmen optimal ausschöpfen. Nicht zuletzt spielt dabei auch die Größe des Trägers eine Rolle. Die Erwartungen der Träger für die nächsten zwei Jahre weisen auf eine weitere Verschärfung der Situation hin. Häufig soll deshalb durch Kooperationsbemühungen und Abstimmungsgespräche mit Arbeitgebern und Kammern auf den Marktdruck reagiert werden.

FbW bedingt Rückkehr ins Erwerbsleben, wirkt aber wenig nachhaltig

Der Effekt, der aus der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen resultiert, setzt sich grundsätzlich aus zwei entgegengesetzten Komponenten zusammen: Dem so genannten Lock-In-Effekt und dem Programmeffekt. Der Lock-In-Effekt besteht darin, dass die Teilnehmer während der Maßnahme im Regelfall eine herabgesetzte Stellensuchaktivität an den Tag legen, was durchaus im Sinne der Teilnahme ist. Erst im Anschluss an die Maßnahme treten die zu erwartenden Wirkungen ein, die den Verlust durch die eingeschränkte Stellensuche während der Maßnahme nicht

Entwicklung der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit bei Teilnahme an



Betrachtet wird der Verlauf der Differenz der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit von Teilnehmern und vergleichbaren Nichtteilnehmern ab dem Zeitpunkt des Maßnahmeneintritts des Teilnehmers. Die Differenz ist in den Abbildungen durch die jeweiligen mittleren Linien dargestellt. Die schraffierten Flächen um die mittlere Linie beschreiben den entsprechenden statistischen Schwankungsbereich, in denen die mit Stichprobenfehlern behafteten Werte auftreten können. Aussagekräftig – d.h. statistisch signifikant – sind diejenigen Stellen, wo sich entweder die dargestellten Flächen von Vor- und Nachreformphase nicht überschneiden, oder aber die Flächengrenzen eindeutig im positiven oder negativen Bereich liegen.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographiedaten der BA; eigene Berechnungen

nur ausgleichen, sondern sogar übertreffen müssen, wenn die Maßnahme wirkungsvoll sein soll.

Betrachtet man die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Teilnehmern und vergleichbaren Nichtteilnehmern ab dem Zeitpunkt des Eintritts in eine Weiterbildungsmaßnahme, kommt man für die Vorreformzeit zu dem Schluss, dass manche Maßnahmen nicht, andere jedoch immerhin mäßig erfolgreich waren. Nach etwa 24 Monaten ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Teilnehmern berufsbezogener bzw. berufsübergreifender Weiterbildung signifikant höher als bei Nichtteilnehmern. Die Größenordnung liegt bei etwa 5 Prozentpunkten. Für Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Beruf zeigt sich dagegen keine positive Wirkung durch die Teilnahme. Die analoge Betrachtung der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit legt allerdings den Schluss nahe, dass die meisten Maßnahmen vor der Reform keinen nennenswerten positiven Effekt hatten (↪ [Abbildungen S.2/3](#)).

Mit der Reform hat sich hingegen sowohl bei der Beschäftigungs-, als auch bei der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit die Maßnahmenwirkung bei den meisten Programmtypen merklich verbessert. Für berufsbezogene bzw. berufsübergreifende Weiterbildung ergibt sich nach der Reform beispielsweise eine absolute Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos um durchschnittlich etwa 10 Prozentpunkte. Diese Entwicklung spricht eindeutig für einen positiven Reformeffekt.

Dennoch erweisen sich die erzielten Effekte als wenig nachhaltig. Betrachtet man die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit, zeigt sich zwar, dass der Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit nach Beendigung der FbW früher erfolgt als ohne Teilnahme; in Kombination mit den vorherigen Ergebnissen muss allerdings geschlussfolgert werden, dass der Austritt aus der Arbeitslosigkeit den Betroffenen mittelfris-

tig keinen Vorteil verschafft. Die Rückkehr in das Erwerbsleben erweist sich somit als nicht nachhaltig, da ansonsten die Ergebnisse für die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit stärker zugunsten der Maßnahmen ausschlagen würden.

Die Tatsache, dass sich die bisherigen Studien zumeist (einseitig) nur auf jeweils einen der betrachteten Indikatoren bezogen haben, erklärt zum Teil, warum bislang keine eindeutigen Resultate hinsichtlich der Wirkung der FbW zutage getreten sind.

Effizienz von Maßnahmen steigt

Mit Blick auf die Dauer von FbW-Maßnahmen zeigt sich, dass diese in der Nachreformphase wesentlich schneller durchlaufen werden, was jedoch nicht zwangsläufig zum Nachteil gereicht. Denn eine gleichzeitige Absenkung der Abbrecherquote hat zu einer teilweisen Kompensation der verkürzten Maßnahmendauer geführt. Dies kann bedeuten, dass Teilnehmer und Maßnahmen nach der Reform nun besser zusammen passen und deshalb weniger vorzeitige Ausstiege erfolgen als vorher, oder aber, dass die Qualität der Maßnahmen besser geworden ist und sich die Inkaufnahme des Lock-In-Effekts für die Teilnehmer nun eher lohnt als vorher.

In der fiskalischen Kosten-Nutzen-Betrachtung weisen FbW-Maßnahmen für die Vergangenheit eher eine negative Bilanz auf. Für die Nachreformphase ist es aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums derzeit für eine abschließende Bewertung noch zu früh. Der Tendenz nach zeichnet sich jedoch eine erhebliche Verbesserung des Verhältnisses von Kosten und Erträgen ab. Dies ist auf die Verkürzung der durchschnittlichen Maßnahmendauer zurückzuführen. Lang andauernde Maßnahmen schneiden in dieser Betrachtung eher schlecht ab, weil der Lock-In-Effekt den Maßnahmeneffekt stark dominiert. Das heißt aber nicht, dass die Verkürzung einer Maßnahme allein

schon die Lösung darstellt. In der empirischen Betrachtung finden sich auch relativ kurze Maßnahmen mit einer negativen Bilanz.

Typisierung und Timing von besonderer Bedeutung

Alles in allem bleibt festzustellen, dass ein Pauschalurteil über die Wirkung von FbW-Maßnahmen nicht möglich ist. Es gibt durchaus Maßnahmen, die sowohl im Hinblick auf Effektivität als auch im Hinblick auf Kosten-Nutzen-Abwägungen eine positive Bilanz vorweisen können. Mit Hilfe der in der IZA-Studie zugrunde gelegten Typisierung lassen sich diese immerhin eingrenzen. Neben dem Programmtyp kommt es auch auf das Timing an. Werden Maßnahmen gleich zu Beginn der Arbeitslosigkeit eingesetzt, besteht das Problem, dass zu viele Teilnehmer gefördert werden, die ohne Maßnahme ebenso schnell in die Beschäftigung zurückgefunden hätten. Setzt die Maßnahme zu spät an, muss diese nicht nur die anfänglichen Vermittlungshemmnisse überwinden, sondern auch den durch die Arbeitslosigkeit entstandenen Rückgang von Fähigkeiten und Kenntnissen korrigieren. Es ist zu erwarten, dass die Reformwirkungen in ihrem vollen Umfang bislang noch gar nicht zum Tragen gekommen sind. Darauf deuten vor allem die Ergebnisse einer Implementationsanalyse hin.

Trotz der generellen Kritik an FbW-Maßnahmen kann zusammenfassend festgestellt werden, dass die Reform zu relativen Verbesserungen der Wirkung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments geführt hat. Die Maßnahmen sind insgesamt kürzer geworden und gehen mit einer deutlichen Steigerung der Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit einher. Mit fortschreitender Zertifizierung der Maßnahmenträger, der Verankerung des Wettbewerbsprinzips und dem damit verbundenen Prozess der Maßnahmenauslese dürften sich die Reformwirkungen der Maßnahmen noch weiter verbessern.

Handelsblatt misst **Forschungoutput deutscher Institute**

Hervorragendes Qualitätszeugnis – IZA baut Marktanteil aus

In einer vom „Handelsblatt“ (Ausgabe vom 20. Februar 2006) veröffentlichten Untersuchung des Publikationsoutputs der neun wichtigsten deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute in ausgewählten Fachzeitschriften hat das IZA hervorragend abgeschnitten. Wie das Handelsblatt berichtete, konnte das IZA seinen Marktanteil in den für die Studie herangezogenen Zeitschriften seit der Gründung des Instituts auf inzwischen 9 Prozent ausbauen. Dies ist angesichts der Tatsache, dass das

IZA als einziges der untersuchten Institute über einen besonders starken thematischen Fokus verfügt, ein ausgezeichneter Wert.

Die vom Handelsblatt in Auftrag gegebene Studie ermittelte für das IZA zugleich eine überdurchschnittliche Produktivität pro Wissenschaftler. Hinter den Ökonomen des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) rangiert das IZA in dieser Hinsicht auf Platz zwei. Auch für diese Auswertung wurde eine per Umfrage unter deutschen Ökonomen

ermittelte Liste von 42 Fachzeitschriften herangezogen. Darin ist lediglich eine auf Arbeitsökonomie spezialisierte Zeitschrift eingegangen. Auf diese Weise konnte die Handelsblatt-Untersuchung nur gut ein Fünftel der IZA-Fachpublikationen überhaupt für den Institute-Vergleich heranziehen. Umso bemerkenswerter ist deshalb das Abschneiden des IZA in dieser Untersuchung.

► www.iza.org/link/news

Personalpolitische Strategien deutscher Unternehmen – Auf den demografischen Wandel nur bedingt vorbereitet

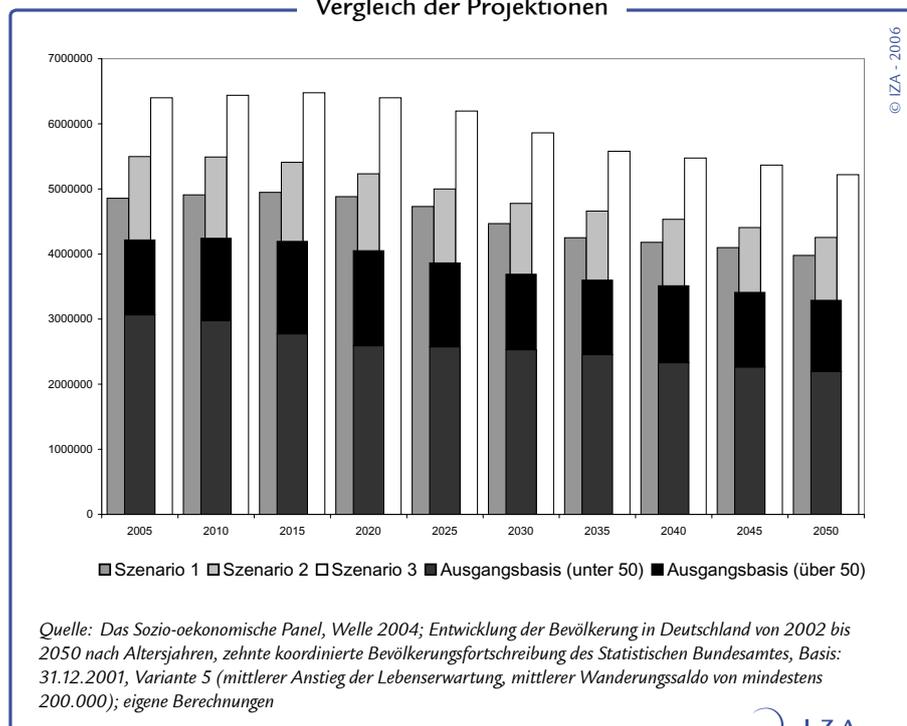
Die demografische Entwicklung in Deutschland wird innerhalb der kommenden Jahre zu spürbaren Konsequenzen in zentralen Lebensbereichen führen. Nicht zuletzt steht die unternehmerische Personalpolitik vor ernsthaften Herausforderungen, gerade was die Rekrutierung von gut ausgebildetem Fach- und Führungskräftenachwuchs angeht, der in naher Zukunft zur Mangelware zu werden droht. Dennoch steht die

öffentliche Wahrnehmung der damit verbundenen Probleme in einem auffallenden Gegensatz zur absehbaren Faktenlage. Entsprechend planlos agiert die Politik.

Vor diesem Hintergrund hat das IZA auf Initiative und in Zusammenarbeit mit Ray & Berndtson eine Online-Befragung unter deutschen Großunternehmen durchgeführt, mit dem Ziel einer Bestandsaufnahme hin-

sichtlich Problemlage, Problembewusstsein und Lösungsstrategien der Unternehmen. Die daraus entstandene Studie von *Hilmar Schneider*, IZA-Direktor für Arbeitsmarktpolitik, und *Dieter Stein*, Managing Partner von Ray & Berndtson, zeigt die personalpolitischen Strategien deutscher Unternehmen mit Blick auf die in Zukunft auftretenden demografisch bedingten Rekrutierungsengpässe bei Fach- und Führungskräften auf.

Vergleich der Projektionen

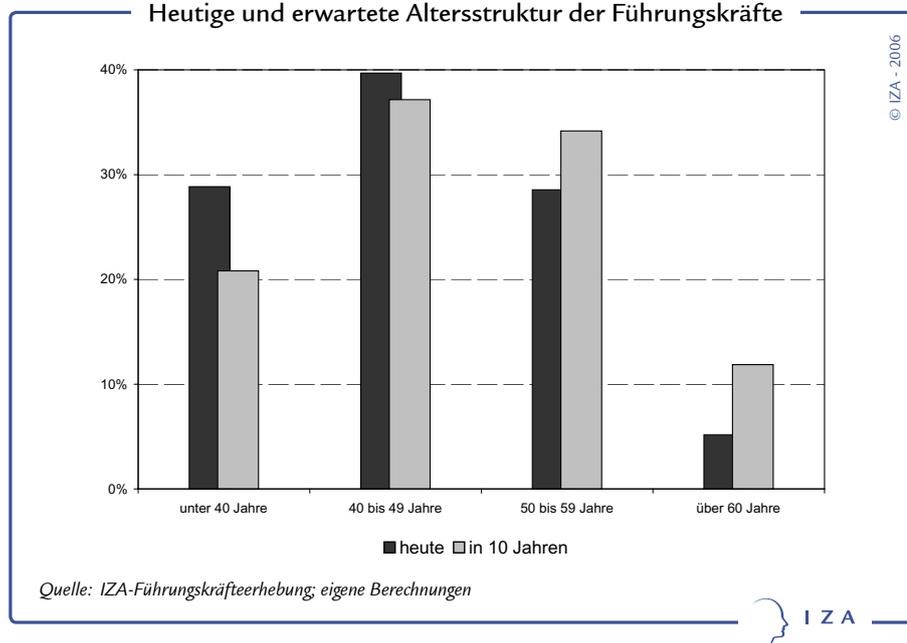


Demografischer Wandel und Rekrutierungsengpässe

Oberflächlich betrachtet liegen die Probleme aus heutiger Sicht noch weit in der Zukunft. Bleiben Altersverteilung und Geschlechterverhältnis unverändert, setzt ein allmählicher Rückgang des Angebots an Fach- und Führungskräften erst ab dem Jahr 2015 ein, der aber bereits im Jahr 2025 zu einer Lücke von etwa 350.000 Personen führen wird, was einem Rückgang von 8 Prozent gegenüber heute entspricht. Bis zum Jahr 2050 wird sich die Lücke voraussichtlich auf einen Wert von knapp einer Million erhöht haben. Die Zahl der verfügbaren Fach- und Führungskräfte wäre im Vergleich zu heute um fast ein Viertel geringer (Abbildung).

Die damit verbundenen Altersstrukturprobleme werden jedoch schon viel früher spürbar sein (Abbildung). Während heute nur etwa 27 Prozent der Fach- und Führungskräfte älter als 50 Jahre sind, wird bereits im Jahr 2015 jeder Dritte dieser Alterskategorie angehören. Der Anteil der Jüngeren wird entsprechend abnehmen. Aus einem Verhältnis von fast 1:3 wird ein Verhältnis von 1:2 werden. In absoluten Zahlen ausgedrückt werden in der Alterskategorie bis 50 Jahre 300.000 Fach- und Führungskräfte weniger vorhanden sein als heute. Bis zum Jahr 2020 wird sich diese Lücke auf knapp 500.000 Personen vergrößert haben. Deutschland steht damit vor einer ernsthaften Herausforderung, was die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit angeht.

Heutige und erwartete Altersstruktur der Führungskräfte



Problembewusstsein bei den Unternehmen

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung legen nahe, dass sich die Unternehmen der demografischen Bedrohungen sehr wohl bewusst sind. So sehen sich langfristig über drei Viertel vom demografischen Trend betroffen, wenn auch eher durchschnittlich. Ein knappes Viertel der befragten Unter-

nehmen sieht sogar größere Probleme auf sich zukommen.

Bereits gegenwärtig ist knapp ein Drittel der Unternehmen regelmäßig mit Rekrutierungsschwierigkeiten in Hinblick auf die Besetzung einer offenen Leitungsposition konfrontiert. Bei gut 60 Prozent treten solche Probleme bislang nur gelegentlich auf. Sieben Prozent der Unternehmen sehen sich derzeit eher selten mit solchen Hindernissen konfrontiert. Bemerkenswert dabei ist, dass 80 Prozent der Unternehmen ihren Führungskräftebedarf vorwiegend intern rekrutieren. Der sorgfältigen Auswahl unter den Berufseinsteigern kommt somit eine besondere Bedeutung zu.

Lösungsalternativen

Es gibt durchaus Möglichkeiten, derartigen Rekrutierungsproblemen zu entgehen. Wichtige Gegenstrategien bestehen darin, ältere Mitarbeiter länger im Unternehmen zu halten, das Potenzial von Frauen stärker als bisher zu nutzen oder auf eine verstärkte Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften sowie auf ein intensiveres Werben um Nachwuchs an höheren Bildungseinrichtungen zu setzen. Der zeitliche Vorlauf der Lösungsstrategien ist für die Entfaltung ihrer Wirkungen von entscheidender Bedeutung. Folglich wäre ein Zögern bei der Umsetzung fatal, auch wenn der Eintritt der demografisch bedingten Probleme noch in ferner Zukunft zu liegen scheint.

Berechnungen zeigen, dass schon das quantitative Lösungspotenzial der ersten beiden Strategien weitaus größer ist, als es dem an heutigen Verhältnissen gemessenen Bedarf entspricht. Würden sowohl die geschlechtsspezifische Angleichung als auch die längere Bindung von Älteren konsequent umgesetzt, wäre das Angebot an Fach- und Führungskräften selbst im Jahr 2050 noch um eine Million Personen höher als heute. Die absehbaren Probleme dürften sich demnach bereits mit relativ moderaten Formen der beschriebenen Strategien bewältigen lassen. Allerdings haben all diese Strategien durchaus auch ihre Tücken.

Verlängerte Beschäftigung älterer Manager

Eine verlängerte Beschäftigung von älteren Managern erscheint rein quantitativ als vernünftige Option, muss allerdings in qualitativer Hinsicht durchaus kritisch gesehen werden. Ein wichtiger Aspekt für einen längeren Verbleib älterer Fach- und Führungskräfte im Unternehmen sind deren Qualitäten und Defizite relativ zu denen anderer Altersgruppen. Wie die Befragungen zeigen, werden Ältere von Unternehmen je-

doch nicht nur als weniger leistungsfähig eingestuft, sondern weisen darüber hinaus ein Leistungsfähigkeitsprofil auf, das sich von demjenigen jüngerer Führungskräfte markant unterscheidet. Während ‚Networking‘, ‚psychische Belastbarkeit‘, ‚Erfahrung‘ und ‚soziale Kompetenz‘ eindeutig zu den Stärken der Älteren gehören, vermögen diese Eigenschaften jedoch nicht deren geringere ‚Mobilität‘, ‚körperliche Belastbarkeit‘ und ‚Innovationskraft‘ in vollem Umfang zu ersetzen. Daneben steht die bei Führungskräften häufig praktizierte Senioritätsentlohnung einer Verlängerung der Beschäftigung im Wege. Dies erklärt nicht nur, warum sich Unternehmen in der Vergangenheit gerne von älteren Führungskräften getrennt haben, sondern zeigt auch deutlich auf, wo die Probleme des hier betrachteten Lösungsansatzes liegen. Ein gänzlicher Verzicht auf das Prinzip der Senioritätsentlohnung dürfte aber kein probates Mittel darstellen, da Unternehmen mutmaßlich ungern auf die damit verbundene Möglichkeit der Mitarbeiterbindung verzichten werden.

Die Erschließung des Potenzials von älteren Führungskräften erfordert somit kreative Ansätze, um die Diskrepanz zwischen Entlohnung und Leistungsfähigkeit zu verringern. Projektorientierte Ausstiege aus dem Erwerbsleben stellen hier möglicherweise eine Option dar, die in Zukunft eine zunehmende Bedeutung erlangen dürfte. Sie eignen sich mutmaßlich auch dazu, die Motivation aufstrebender junger Führungskräfte zu erhalten, die bei einer einfachen Verlängerung des Verbleibs von älteren Managern in ihrer Position

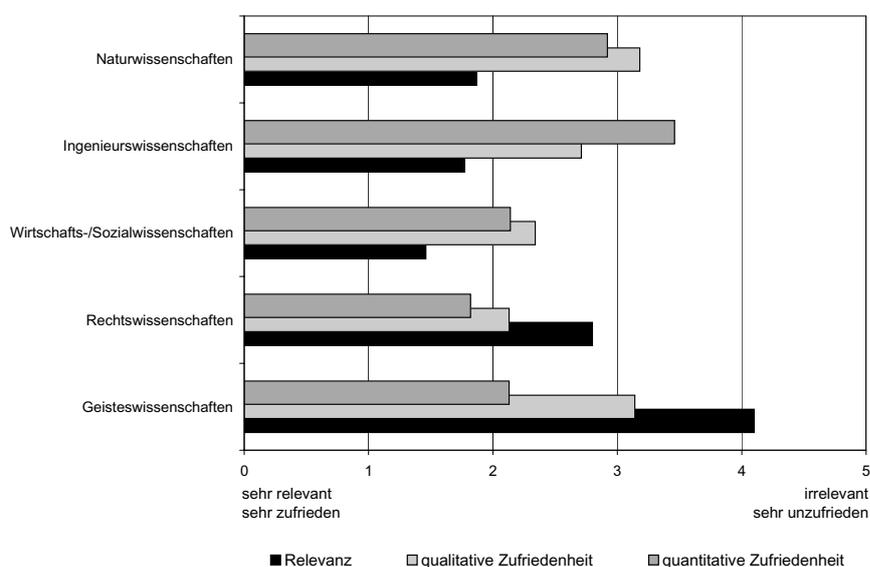
entsprechend länger auf eine Aufstiegsmöglichkeit warten müssten. Es könnte zu Beförderungsstaus kommen, was sich negativ auf das Betriebsklima auswirken dürfte. In Japan hat sich in diesem Zusammenhang das Modell einer zweiten Karriere innerhalb des Unternehmens entwickelt. Dies könnte auch ein Vorbild für deutsche Unternehmen sein. Die Senior Manager bleiben so dem Unternehmen mit ihrem Wissen in beratender Funktion erhalten, bekommen allerdings ein niedrigeres Gehalt und gegebenenfalls eine geringere Arbeitslast. Aufgrund des spezifischen Leistungsfähigkeitsprofils von Älteren sind darüber hinaus geeignete Qualifizierungsstrategien zu entwickeln, damit Ältere stärker als bisher den betrieblichen Belangen in Hinblick auf Innovationsfähigkeit Rechnung tragen können.

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Die Frauenerwerbsquote ist in Deutschland mit 66,1 Prozent im Gegensatz zu anderen westlichen Industriestaaten vergleichsweise gering (USA 69,2%, Schweiz 73,9%, Norwegen 75,7%). Eine Anhebung dieser Quote könnte folglich den potenziellen Führungskräftemangel zumindest lindern. Auch für die befragten Unternehmen besitzt die Erhöhung des Frauenanteils unter den Führungskräften einen hohen Stellenwert. Zugleich sehen Unternehmen hier das größte Vollzugsdefizit verglichen mit anderen Handlungsoptionen.

Derzeit liegt der Anteil von weiblichen Managern, die erstmals eine Führungsposition

Relevanz von Studienrichtungen und Zufriedenheit mit dem Absolventenangebot



Quelle: IZA-Führungskräfteerhebung; eigene Berechnungen

bei einem Unternehmen übernehmen, bei ca. 16 Prozent. Der Anteil weiblicher Führungskräfte insgesamt ist praktisch genauso hoch, was darauf schließen lässt, dass Frauen, wenn auch in Führungspositionen unterrepräsentiert, beim weiteren Karriereaufstieg nicht überproportional auf der Strecke bleiben. Das Problem scheint sich vielmehr auf den Zugang in die Einstiegspositionen zu konzentrieren.

Hier wird auch von den Unternehmen selbst ein Vollzugsdefizit festgestellt. Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen unternimmt bis heute nichts, um weiblichen Führungskräften den Spagat zwischen Familie und Beruf zu erleichtern. Diejenigen Unternehmen, die behaupten, ihre weiblichen Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, können hingegen eine Palette von Hilfsangeboten vorweisen, die von reduzierter Tätigkeit während der Erziehungsphase, über die Bereitstellung von Krippenplätzen, bis hin zu Beurlaubung und Kinderbetreuung reichen. Es ist allerdings schwer zu beurteilen, was dies in qualitativer Hinsicht jeweils bedeutet. Die gegenwärtig zu beobachtende Frauenerwerbsquote lässt jedenfalls nicht darauf schließen, dass das vorhandene Angebot bereits ausreicht, um einen durchgreifenden Wandel zu erzielen. Die Erhöhung der Attraktivität von Führungspositionen für Frauen mit Kinderwunsch bedarf folglich noch einer erheblichen Verstärkung der Anstrengungen.

Verstärkte Nachwuchsförderung

In verstärkter Nachwuchsrekrutierung sehen die Unternehmen die wichtigste Strategie zur Bewältigung der demografischen Probleme. Offenbar haben sie auch bereits mit der Vorbereitung dazu begonnen, denn bei keiner anderen Alternative liegen Wichtigkeit, Grad der Umsetzung und Umsetzungspriorität derart dicht beieinander wie hier. Dennoch entfaltet diese Option ihre Wirkung nur, wenn es gelingt, die Ausschöpfungsrate für Führungspersonal nennenswert zu erhöhen, was bedeutet, dass sich Menschen für Führungspositionen qualifizieren müssen, denen dies unter heutigen Bedingungen nicht gelingen würde.

Der demografische Wandel stellt somit auch besondere Anforderungen an das bestehende Bildungssystem. Neben qualitativen Systemverbesserungen zur Erhöhung der Ausschöpfungsrate, könnten institutionelle Reformen wie eine Verkürzung der schulischen Ausbildungsdauer dazu beitragen, der drohenden Angebotsverknappung entgegen zu wirken, was den bevorstehenden Bedarfsengpass in nicht unerheblichem Maße abmildern könnte.

Im Übrigen spielt die Erlangung formaler Qualifikationen auf dem Weg zur Führungskraft eine zunehmend größere Rolle. Bereits heute besitzt knapp die Hälfte der Führungskräfte in deutschen Unternehmen einen Universitätsabschluss. Die anderen Qualifikationen folgen mit einigem Abstand. Folgerichtig sehen die befragten Unternehmen in der Unterstützung junger Studenten einen sinnvollen Weg zur Nachwuchsförderung und damit indirekt zur Rekrutierung.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Frage nach der Zufriedenheit der Unternehmen mit dem Nachwuchs in Hinblick auf dessen fachliche Qualifikation und Quantität (↪ [Abbildung S.6](#)). Es zeigt sich, dass einzig bei den Rechtswissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften sowohl die qualitative als auch die quantitative Zufriedenheit mit dem Absolventenangebot als ‚gut‘ angesehen wird. Hohe Relevanz bescheinigt man darüber hinaus den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Hier klafft allerdings eine beträchtliche Lücke zwischen Relevanz und Zufriedenheit mit dem Absolventenangebot. Beunruhigend daran ist, dass neben dem bekannten quantitativen Mangel auch Mängel in qualitativer Hinsicht diagnostiziert werden. Ein wesentlicher Standortfaktor in Form von hoch qualifizierten Fachleuten droht damit mittelfristig verloren zu gehen.

Erhöhung des Anteils ausländischer Führungskräfte

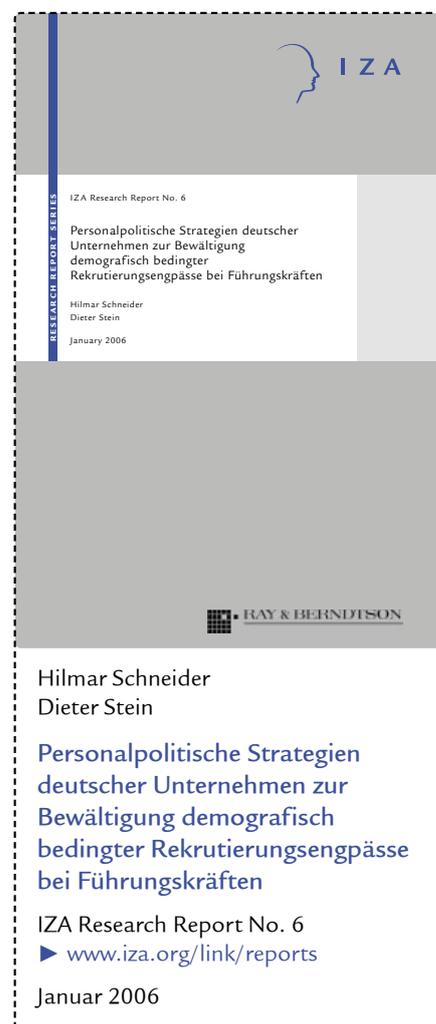
Der Anteil ausländischer Führungskräfte bei den befragten Unternehmen liegt derzeit bei gut zehn Prozent. Die Rekrutierung ausländischer Führungskräfte spielt somit momentan eher eine Nebenrolle. Dass die Unternehmen aber schon dabei sind, ihren Bedarf an Führungskräften im Ausland zu decken, zeigt der Anteil an Jobangeboten, die Unternehmen gezielt an ausländische Führungskräfte richten. Er liegt bei knapp einem Viertel aller ausgeschriebenen Stellen. Angesichts der zunehmenden internationalen Verflechtung großer Unternehmen dürfte dies nicht weiter überraschen.

Die erfolgreiche Integration ausländischer Führungskräfte stellt zweifellos eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg entsprechender Rekrutierungsbemühungen dar. Ein Hindernis auf diesem Weg besteht in der komplizierten und nicht-wettbewerbsfähigen deutschen Steuer- und Sozialgesetzgebung. Rund ein Viertel der befragten Unternehmen hat mit diesem Punkt schon einmal negative Erfahrungen gemacht. Kulturelle und sprachliche Probleme, die jeweils von einem Drittel angegeben werden, sollten für Unternehmen lösbar sein, bewegt sich das Geschäftsleben im Zuge

der Internationalisierung doch immer mehr auf angelsächsische Standards zu.

Unternehmen in der Pflicht

Insgesamt bleibt festzustellen, dass die sich abzeichnenden demografischen Probleme zwar einerseits gravierend, andererseits aber durchaus lösbar sind. Ihre Bewältigung setzt jedoch voraus, dass die Weichenstellungen möglichst frühzeitig vorgenommen werden. Wenn die Probleme einmal in der Gegenwart angekommen sind, ist es für eine kurzfristige Korrektur zu spät. Versäumnisse in der Ausbildung von Jugendlichen sind später kaum noch zu kompensieren. Ältere Arbeitnehmer, die zuvor in den Vorruhestand entlassen worden sind, werden sich nur sehr schwer wieder zurückholen lassen. Frauen, die nicht beizeiten eine Chance hatten, ihre Führungsqualitäten zu entwickeln, werden diesen Verlust nicht mehr nachholen können, wenn erst einmal „Not am Mann“ ist. Die befragten Unternehmen scheinen dies grundsätzlich erkannt zu haben. Für die konkrete Umsetzung der erforderlichen Schritte sind jedoch teilweise noch erhebliche Anstrengungen notwendig, die sich derzeit allenfalls in Ansätzen zeigen.



IZA etabliert Forschungsbereich „Beschäftigung und Entwicklung“ in Kooperation mit der Weltbank – Auftaktkonferenz in Berlin

Die Sicherung von Beschäftigung und die Schaffung neuer Arbeitsplätze ist nicht allein ein Thema der industrialisierten Welt, sondern erlangt eine zunehmende Bedeutung gerade auch in den Ländern Afrikas. Obgleich sich in vielen dieser Länder im Zuge wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen die ökonomische Lage in den letzten Jahren immerhin verbessert hat, verzeichnet der reguläre Arbeitsmarkt keinen merklichen Zuwachs. Vielerorts finden sich weiterhin schlechte Arbeitsmarktbedingungen, die hohe Arbeitslosigkeit, massive Armutsprobleme und soziale Ausgrenzung nach sich ziehen. Daneben sehen sich viele Arbeitnehmer weiterhin eklatant niedrigen

nierende Arbeitsmärkte ermöglichen eine positive und nachhaltige Jobentwicklung. Sie garantieren somit den Erfolg und die soziale Akzeptanz von Strukturreformen, die letztendlich dem Ziel der Armutsbekämpfung dienen und ihrerseits neue Perspektiven für den wirtschaftlichen Aufholprozess eröffnen.

Zu diesem Zweck hat das IZA auf Initiative und in enger Zusammenarbeit mit der Weltbank einen eigenen Forschungsschwerpunkt „Beschäftigung und Entwicklung“ etabliert. Hauptaufgabe dieses Forschungsbereichs ist die Stimulation intensiver Forschungs-, aber auch Beratungstätigkeit auf diesem wichtigen

gebiete *Olivier Bargain*. Der neue IZA-Forschungsschwerpunkt konzentriert sich in seiner Arbeit auf die Analyse der Faktoren für eine ‚gute‘ und nachhaltige Arbeitsmarktpolitik in sich entwickelnden Ländern. Er profitiert dabei im Besonderen von den Ergebnissen anderer IZA-Programmbereiche, insbesondere „Arbeitsmärkte und Institutionen“, „Arbeitsmärkte in Transformations- und Schwellenländern“ sowie „Migration“.

Internationale Auftaktkonferenz „Employment and Development“ in Berlin

IZA und Weltbankveranstalten vom 25.-27. Mai 2006 in Berlin eine internationale Auftaktkonferenz zu diesem wichtigen Forschungsgebiet. Die Konferenz richtet sich sowohl an Fachwissenschaftler als auch an eine breitere interessierte Öffentlichkeit und liefert einen profunden Einstieg in eines der bedeutendsten Arbeitsgebiete der internationalen Politik und wirtschaftlichen Zusammenarbeit. Wenn es nicht gelingt, den Arbeitsmärkten der sich entwickelnden Länder einen entscheidenden Impuls zu geben, drohen diese den Anschluss an die dynamische Entwicklung der Weltwirtschaft im Zeichen der Globalisierung endgültig zu verlieren, was sich wiederum unweigerlich auch zum Nachteil der entwickelten Volkswirtschaften auswirken wird. Einzelheiten zum Programm sind auf der Konferenz-Homepage verfügbar.

► www.iza.org/conference_files/worldb2006



Klaus F. Zimmermann



Robert Holzmann



Olivier Bargain

Löhnen sowie schlechten und unsicheren Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Da die westlichen Angebote zur Entwicklungshilfe nur geringe Erfolgsaussichten versprechen, sind gezielte Initiativen zur Förderung verbesserter Arbeitsmarktstrukturen gefragt. Gut funktionio-

Gebiet. Die kommissarische Programmleitung des neuen Bereichs übernehmen *Robert Holzmann* (Director, Social Protection Department des Human Development Network der Weltbank) und IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*. Sie werden unterstützt von IZA Research Asso-

IZA organisiert Weiterbildung junger Arbeitsökonominnen in Kenia

Angesichts der besonderen Dringlichkeit wirksamer Arbeitsmarktreflexionen in den Ländern Afrikas hat das Human Development Network der Weltbank darüber hinaus ein mehrjähriges Projekt unter dem Titel „Labor Markets, Core Labor Standards, and Poverty Reduction in Africa“ aufgelegt. Finanziert wird das Projekt vom German Trust Fund, der sich die Entwicklung effizienterer analytischer Grundlagen zur besseren Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in ärmeren Ländern zum Ziel gesetzt hat. Gegenstand des Projekts ist die länderübergreifende und länderspezifische Arbeitsmarktforschung sowie die Herstellung geeigneter Forschungsstrukturen. So sollen eine Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktprobleme afrikanischer Länder durchgeführt und Pilotprojekte zu arbeitsmarktpolitischen Reformmaßnahmen in ausgewählten Ländern eingeführt werden. Daneben soll eine für Forschung

und Entwicklung förderliche Infrastruktur für afrikanische Beamte, Wissenschaftler und andere Interessensgruppen geschaffen werden. Auf diesem Wege versucht das Projekt die dringendsten Arbeitsmarktprobleme afrikanischer Staaten aufzudecken, erfolgversprechende Lösungsansätze zu entwickeln und örtliche Kapazitäten für eigene arbeitsmarktpolitische Forschung aufzubauen.

Da der Rahmen für eine adäquate Arbeitsmarktforschung in den Ländern südlich der Sahara, wie in vielen Regionen mit niedrigem Einkommensniveau, momentan noch unterentwickelt ist, hat sich das Projekt darüber hinaus zum Ziel gesetzt, junge afrikanische Arbeitsökonominnen bei ihrer Ausbildung zu unterstützen, um eine Grundlage für die Herausbildung geeigneter Forschungsstrukturen auf diesem Gebiet zu schaffen. Gegenwärtig steht die Arbeitsökonomie, im

Gegensatz zur Makroökonomie, bestenfalls sehr selten auf dem Ausbildungsplan von Master- und Doktorandenprogrammen. Aufgrund seiner Erfahrung auf diesem Gebiet wurde dem IZA im Rahmen des Projekts unter anderem die Aufgabe übertragen, laufende Forschungsarbeiten zu begleiten, kurzfristige Forschungsaufenthalte ausgewählter Studenten am IZA zu koordinieren und ein Labor Economists Intensive Training Program als Angebot für graduierte Studenten an der University of Nairobi in Kenia zu etablieren.

Ziel dieses zweiwöchigen Intensivkurses ist es, den teilnehmenden graduierten Wirtschaftswissenschaftlern politikrelevante Forschung auf arbeitsökonomischen Themengebieten zu vermitteln, um so mittelfristig die Ausbildungs- und Forschungsstrukturen in diesem Bereich vor Ort zu stärken. Damit einher geht die Hoffnung, auf diese

Weise einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktpolitik in den afrikanischen Staaten, angefangen bei der Problemdiagnose bis hin zur nachträglichen Evaluation von Reformmaßnahmen, leisten zu können. Das IZA Labor Economists Intensive Training Program fungiert dabei als Pilotprojekt, dem im Erfolgsfall weitere vergleichbare Maßnahmen folgen sollen. Das Kurspro-

gramm und die Organisation werden in Zusammenarbeit mit dem African Economic Research Consortium (AERC) ausgearbeitet. Das AERC bietet eigens ein Ph.D. Training Program an, das darauf abzielt, Theorie und Methoden in Hinblick auf afrikanische Besonderheiten in die akademische Ausbildung zu integrieren. Der IZA-Intensivkurs wird in diesen Ausbildungsplan eingebettet

sein und grundlegendes Wissen aus dem Bereich der Arbeitsökonomik, ihrer Methodik und ihrer Anwendung auf politisch relevante Fragestellungen vermitteln. Vorbereitungen für das IZA-Projekt haben bereits begonnen, erste Kurse sind für die zweite Jahreshälfte 2006 geplant.

IZA-Studie bewertet Politikoptionen zur **Abfederung der demografischen Alterung**

Demografische Handlungsalternativen für alternde Gesellschaften

Seit langem zeichnen sich fundamentale demografische Schrumpfungsprozesse in den hochentwickelten Industriestaaten insbesondere Europas (einschließlich Russlands), Nordamerikas und Ostasiens ab. Sie sehen sich mit einem niedrigen oder gar negativen Bevölkerungswachstum, sinkenden Arbeitskräftepotenzialen und einem steigenden Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung konfrontiert. Zum Portfolio politischer Handlungsoptionen zählen prinzipiell eine Intensivierung der ökonomischen Zuwanderung, Maßnahmen zur gezielten Steigerung der Erwerbsbeteiligung (vor allem von Frauen) sowie familien- und bevölkerungspolitische Reformen mit dem Ziel einer Steigerung der Geburtenhäufigkeit.

Ohne Migration würde einer aktuellen UNO-Projektion zufolge das Arbeitskräftepotenzial in den hochentwickelten Ländern schon bis zum Jahr 2025 um 29 Millionen, bis 2050 gar um 244 Millionen Menschen zurückgehen, wohingegen in sich entwickelnden Ländern insgesamt ein Zuwachs von 1,55 Milliarden Menschen bis 2050 zu erwarten wäre. Bereits einfache fiskalische Überlegungen machen deutlich, welche Konsequenzen den Industrienationen aus diesem eklatanten Arbeitskräfteschwund allein für die etablierten Systeme der Alters- und Gesundheitsvorsorge erwachsen werden. Die wahren Folgen dieser Entwicklung werden weit darüber hinaus reichen. Auf eine entsprechend gesteuerte Zuwanderung sollten diese Länder deshalb im eigenen Interesse nicht verzichten. Doch kann sie angesichts der mit ihr einhergehenden Integrationsaufgaben naturgemäß lediglich in begrenztem Umfang erfolgen und mithin nur einen Baustein einer plausiblen Gesamtstrategie zur Bewältigung des demografischen Wandels darstellen.

Eine neue Studie des kommissarischen IZA-Programmdirektors für Beschäftigung und Entwicklung, *Robert Holzmann* (World Bank), untersucht vor diesem Hintergrund Alternativen zu einer ausgeweiteten Migration. Erhöhte Geburtenraten sowie die Anhebung der Erwerbsquote stehen im Zentrum seiner Analyse, die die Implikationen sowohl mit

Blick auf ihr quantitatives Lösungspotenzial als auch hinsichtlich ihrer politischen Umsetzbarkeit bewertet.

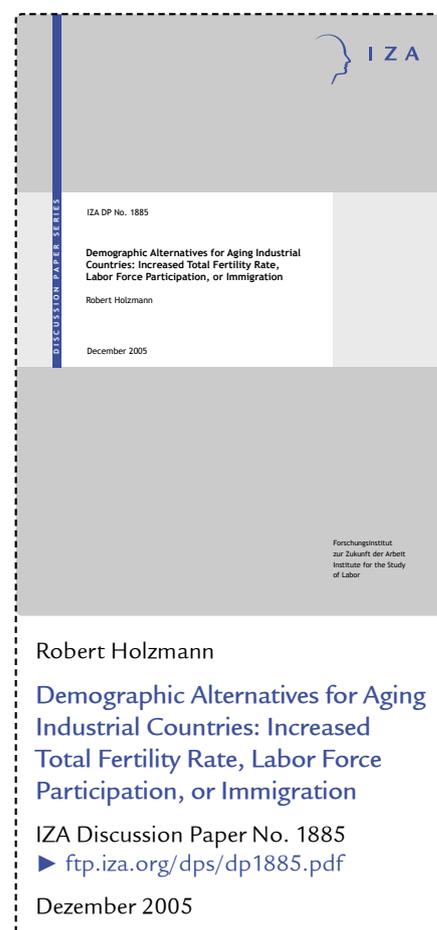
Begrenzte politische Gestaltungsoptionen

Eine Steigerung der Geburtenraten birgt allein in langer Frist Möglichkeiten zur nachhaltigen Stabilisierung des Arbeitskräftepotenzials. Die kurz- und mittelfristigen Effekte sind denkbar gering. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt benötigt eine gestiegene Geburtenzahl 15, 20 und mehr Jahre, um überhaupt Wirkungen auf die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte zu entfalten. Zudem sind die Einflussmöglichkeiten der Regierungen auf das Geburtenverhalten sehr beschränkt. Verbreitet zum Einsatz kommende finanzielle Unterstützungsangebote verblasen förmlich angesichts der tatsächlichen direkten und indirekten Kosten der Kindererziehung; sinnvoller sind umfassende, mit der nötigen nachfrageorientierten Flexibilität ausgestattete Kinderbetreuungsangebote, die die Entscheidung für Kinder wesentlich erleichtern können.

Strategien zur Realisierung einer erhöhten Erwerbsquote können im Grundsatz sowohl bei einer allgemeinen Steigerung der Beschäftigung über alle Altersklassen hinweg als auch bei der Angleichung der Erwerbsquoten von Frauen an die von Männern sowie der Verlängerung der Lebensarbeitszeit ansetzen. Doch erforderte dies weit über das derzeit gegebene Maß hinaus kraftvoll und konsequent agierende Arbeitsmarktpolitiken. Und selbst eine – kurzfristig deshalb von vornherein unrealistische – Kombination dieser drei Strategien würde nur bis zum Jahr 2025 eine ausreichende Verfügbarkeit an Arbeitskräften auf den Arbeitsmärkten der hochentwickelten, von der demografischen Schrumpfung betroffenen Staaten gewährleisten können. Für den Zeitraum bis 2050 vermag selbst eine stark erhöhte Erwerbsquote den Rückgang des Arbeitskräftepotenzials in diesen Gesellschaften nicht mehr zu kompensieren.

Letztlich gilt es auch zu erkennen, dass jenseits der Frage politischer Umsetzbarkeit keine der

drei „großen Optionen“ Geburtensteigerung, Erwerbsquotenanstieg und Immigration als isolierte Einzelmaßnahme die Konsequenzen des demografischen Wandels für das Arbeitsangebot auch nur annähernd auszugleichen in der Lage wäre. Erst eine – politisch noch unwahrscheinlichere – Kombination aller Maßnahmen dürfte das Potenzial zur hinreichenden Abfederung der heranziehenden demografischen Umwälzungen in sich bergen. Die Analyse der strategischen Optionen wird deshalb auch um die Variante ergänzt werden müssen, Maßnahmen jenseits rein demografischer Anpassungen zu treffen und sich insoweit auf unaufhaltsame gesellschaftliche Alterungs- und Schrumpfungsprozesse einzustellen.



Robert Holzmann

Demographic Alternatives for Aging Industrial Countries: Increased Total Fertility Rate, Labor Force Participation, or Immigration

IZA Discussion Paper No. 1885

► [ftp.iza.org/dps/dp1885.pdf](ftp://ftp.iza.org/dps/dp1885.pdf)

Dezember 2005

Studie zur prekären Lage deutscher Gewerkschaften

2000. Veröffentlichung in der IZA Discussion Paper Series

Die Veröffentlichung des 2000. IZA Discussion Papers markiert einen weiteren Meilenstein in der Erfolgsgeschichte dieser viel beachteten IZA-Publikationsreihe. Die 1998 begründete IZA Discussion Paper Series hat sich innerhalb weniger Jahre fest in der internationalen Forschungslandschaft etabliert und zählt heute zu den einflussreichsten Veröffentlichungsreihen auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie. Inzwischen verzeichnet der Publikationsserver des IZA monatlich über 30.000 Zugriffe. Hinzu kommen etwa ebenso viele Downloads über die Homepage des Social Science Research Network (SSRN), mit dem das IZA seit geraumer Zeit erfolgreich kooperiert. Die überwiegende Mehrzahl der IZA Discussion Papers wird in wichtigen Fachzeitschriften publiziert.

Auch wenn die laufenden Nummern der Papiere in der Reihenfolge des Eingangs vergeben werden, überrascht es nicht, dass das 2000. Discussion Paper von IZA-Fellow *John T. Addison* (University of South Carolina) eingereicht wurde. Mit nunmehr 31 IZA-Forschungspapieren führt Addison die „Rangliste“ innerhalb der Schriftenreihe an. Mitverfasser der Forschungsarbeit sind *Claus Schnabel* (Universität Erlangen-Nürnberg) und IZA Research Fellow *Joachim Wagner* (Universität Lüneburg), der zu den meistzitierten deutschen Ökonomen zählt. Ihre gemeinsame Studie analysiert die aktuelle Lage der deutschen Gewerkschaften vor dem Hintergrund von Mitgliederschwund und sich verändernden Gegebenheiten der Arbeitswelt.

Rückläufiger Organisationsgrad deutscher Arbeitnehmer

Die deutschen Gewerkschaften stehen vor einer großen Herausforderung: der gewerkschaftliche Organisationsgrad der deutschen Arbeitnehmer ist stark rückläufig, immer mehr Arbeitgeber kehren dem Tarifvertragssystem den Rücken, und die sinkenden Mitgliederzahlen der Einzelgewerkschaften tangieren deren Verhandlungsstärke und politischen Einfluss unmittelbar. Zurückzuführen ist diese Konstellation nicht zuletzt auf Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitnehmererschaft im Zeichen der technologiegetriebenen Modernisierung, auf den Übergangsprozess im Osten Deutschlands sowie auf den Einfluss der Globalisierung. Von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind aber auch die oft unzureichenden, vielfach als nicht mehr zeitgemäß empfundenen Antworten der Gewerkschaften selbst auf die sozioökonomischen Veränderungsprozesse.

Das deutsche System der gleichberechtigten Tarifpartnerschaft von Arbeitgeber- und Ar-

beitnehmervertretungen hat über Jahrzehnte hinweg zur Wirtschaftskraft und zum sozialen Frieden Deutschlands beigetragen. Nicht von ungefähr weist Deutschland nach wie vor eine der geringsten Streikraten in Europa auf. Insofern kommt der Frage, wie die Gewerkschaften auf die veränderten „Spielregeln“ reagieren, eine große gesamtwirtschaftliche Bedeutung zu.

Die Entwicklung der Gewerkschaftsmitgliedschaft seit 1970 ist gekennzeichnet durch ein moderates Wachstum in Westdeutschland und einen drastischen Sprung der Mitgliederzahlen im Zuge der Wiedervereinigung auf rund 13,7 Millionen im Jahr 1991. In der Folge setzte ein rasanter Abwärtstrend ein – im Jahr 2004 belief sich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bundesweit auf nurmehr 8,6 Millionen. Inzwischen ist nur noch jeder fünfte Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert. Die Kosten der gewerkschaftlichen Erschließung Ostdeutschlands und die sinkenden Einnahmen aus der schrumpfenden Mitgliederzahl veranlassten die Gewerkschaften, ihre regionale und lokale Präsenz herabzusetzen – mit wiederum nachteiligen Auswirkungen auf die Mitgliedschaft. Die Gewerkschaften haben erkennbar Schwierigkeiten, ihre Mitgliederstruktur den strukturellen und Berufsbild-Veränderungen anzupassen. Die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder entstammt, ungeachtet der bereits zwei Jahrzehnte andauernden Dominanz von Angestellten in den Beschäftigungsverhältnissen, noch immer dem Arbeitermilieu.

Auf den Strukturwandel und die damit einhergehenden Verluste von Mitgliedern, Einnahmen und Einfluss haben die Gewerkschaften bislang vor allem mit Fusionen von Einzelgewerkschaften reagiert. Dieser Prozess gipfelte in der Gründung der rund drei Millionen Mitglieder umfassenden *Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)*. Zweifelhaft ist allerdings, ob diese „defensiven“ Zusammenschlüsse die Mitgliedschaft ankurbeln und die Gewerkschaftsfinanzen nachhaltig sanieren können. Die nüchternen Fakten konstatieren jedenfalls einen Rückgang der Mitgliedschaften bei *ver.di* um 15 Prozent zwischen 2000 und 2004 – drei Prozentpunkte mehr als der vergleichbare Mitgliederrückgang der Gewerkschaften im Ganzen. Das Entstehen eines sektorübergreifenden Gewerkschaftswesens kann zudem Streitigkeiten über die Abgrenzung der Zu-

ständigkeiten schüren und die Autorität der Dachorganisation *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)* untergraben.

Erosion der Tarifverhandlungsmacht

Mit der Durchsetzung deutlicher Lohnsteigerungen in guten Zeiten – und nomineller Lohnrigidität in schlechten – haben sich die Gewerkschaften dem Vorwurf ausgesetzt, zu Lasten Arbeitsuchender wie klassische Insider-Organisationen zu agieren. Da die branchenweiten Tarifverträge darüber hinaus den Handlungsspielraum einzelner Betriebe massiv einschränkten, kehrte eine wachsende Zahl von Unternehmen den Arbeitgeberorganisationen den Rücken oder wählte den Weg der (stillschweigenden) Vereinbarungen auf Betriebsebene. In der Folge stieg zwar die Verhandlungsmacht der Betriebsräte, gleichzeitig aber nahm deren Zahl deutlich ab, da es den Gewerkschaften nicht gelungen war, diese für die Umsetzung der Tarifvereinbarungen wichtige Institution auch in den aufstrebenden Dienstleistungs- und Hochtechnologiesektoren erfolgreich zu etablieren. Hier büßten die Gewerkschaften somit einen weiteren Teil ihrer Regulierungs- und Verteilungsfunktion ein.

Deutsche Gewerkschaften am Scheideweg

Erst in der jüngeren Vergangenheit wurde in Form einer vergleichsweise zurückhaltenden Lohnpolitik der Gewerkschaften der Versuch erkennbar, verlorenes Terrain zurück zu gewinnen. Der Weg der Flexibilisierung von Tarifvertragslandschaft und betrieblicher Lohnfindung wird sich gleichwohl nicht umkehren lassen. Somit werden die Gewerkschaften Antworten auf zwei Fragen zu finden haben: wie sie ihr Profil und ihre Präsenz am Arbeitsplatz so verbessern können, dass sie neue Mitglieder gewinnen und ob bzw. wie sie die von ihnen erzielten Verhandlungsergebnisse exklusiv auf ihre Mitglieder beschränken können. Ob hingegen jüngste Aktivitäten wie Streiks gegen die Standortverlagerung von Produktionsstätten und die Verlängerung der Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst allein genügen, das Ruder herum zu reißen, erscheint fraglich.



John T. Addison
Claus Schnabel
Joachim Wagner

The (Parlous) State of German Unions

IZA Discussion Paper No. 2000
▶ ftp.iza.org/dps/dp2000.pdf

März 2006

IZA Workshop: Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Die Suchtheorie der Arbeitslosigkeit ist ein hervorragendes Hilfsmittel, um das Verhalten von Arbeitslosen, einschließlich ihrer Reaktion auf veränderte Parameter gegenwärtiger und zukünftiger Arbeitsmarktpolitik, zu modellieren. In jüngster Zeit ist das Interesse gewachsen, Search- und Matching-Modelle auch als Grundlage für eine ökonomische Evaluation konkreter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einzusetzen.

Um die Möglichkeiten dieses Ansatzes zu diskutieren, lud der IZA-Programmbereich „Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen“ am 12. November 2005 zu einem internationalen Workshop am Bonner Forschungsinstitut ein. Der von IZA-Programmdirektor *Gerard van den Berg* (Free University of Amsterdam) und *Holger Bonin* (IZA) organisierte Workshop vereinte ausgewählte Forschungsarbeiten zur strukturellen empirischen Analyse arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Das Spektrum umfasste sowohl Partialmodelle als auch allgemeine Gleichgewichtsmodelle, strukturelle Schätzungen auf Basis von Individualdaten ebenso wie Simulationen auf Basis kalibrierter Modelle. Die Bewertung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit stand dabei im Mittelpunkt.

Bruno van Linden (Catholic University of Leuven und IZA) stellte eine Erweiterung des Search- und Matching-Ansatzes vor, die eine allgemeine Gleichgewichtsanalyse der Wirkungen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erlaubt, die nur auf Teilgruppen des Arbeitsmarktes zielen. Sein Modell erzeugt Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Teilarbeitsmärkten, indem die Produktivität der Beschäftigten vom Beschäftigungsniveau auf allen Teilmärkten abhängt. In diesem Rahmen untersucht van der Linden die Effekte von Lohnsubventionen, die mit anderen Instrumenten aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik konkurrieren. Seine Simulationen zeigen, dass Lohnzuschüsse für Geringqualifizierte zumindest in Ländern mit hoher Abgabenbelastung ein probates Mittel sind. Sie steigern Beschäftigung, Löhne und Einkommen in allen Segmenten des Arbeitsmarktes.

Susan Vroman (Georgetown University, Washington D.C. und IZA) widmete sich einer in ihrem Umfang beispiellosen Qualifizierungsoffensive für Erwachsene, dem so genannten „Knowledge Lift“ in Schweden. Ihre ökonomische Evaluation des Programms zeigt stark steigende Beschäftigungschancen zumindest bei männlichen Teilnehmern. Somit dürfte sich wegen der Größe der Intervention das Arbeitsmarktgleichgewicht verändern. Die Simulation

in einem Suchmodell mit unterschiedlich qualifizierten Agenten zeigt, dass die Teilnehmer am stärksten von der Fortbildung profitieren. Positive Effekte treten jedoch auch bei Arbeitnehmern mit mittlerer Qualifikation auf, weil sich die Anforderungen bei offenen Stellen generell erhöhen. Schlechtere Beschäftigungschancen haben dagegen Geringqualifizierte, die nicht von dem Programm erfasst werden. Generell sind die im Rahmen eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells gefundenen Effekte stärker als bei einer partialanalytischen Betrachtung.

Denis Fougère (CREST-INSEE und IZA) präsentierte eine empirische Analyse auf Basis eines partiellen Suchmodells mit drei Zuständen: reguläre Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Teilnahme an aktiven Arbeitsmarktprogrammen entweder in Form von subventionierter Beschäftigung mit und ohne Training oder als Weiterbildung ohne Beschäftigung. In seinem Modell beeinflusst die Maßnahmenteilnahme die Frequenz von Stellenangeboten, die Verteilung der Lohnofferten und die Häufigkeit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Fougère schätzt, dass im Anschluss an eine Beschäftigung die Frequenz von Stellenangeboten und im Anschluss an eine Programmteilnahme die Frequenz von Angeboten höher ist. Außerdem werden Beschäftigungsverhältnisse im Anschluss an eine Programmteilnahme häufiger beendet. Die Lohnangebote sind im Anschluss an eine Beschäftigung im Allgemeinen höher.

Mit „make-work-pay“-Strategien, wie sie gegenwärtig in mehreren Ländern diskutiert werden, beschäftigte sich *Shannon Seitz* (Queen's University Kingston, Ontario). Sie analysierte die Bedeutung gesamtwirtschaftlicher Rückkopplungseffekte für die Beurteilung dieser Programme. Die Besonderheit der Untersuchung liegt darin, dass zunächst die Güte des verwendeten allgemeinen Gleichgewichtsmodells getestet wird. Hierzu werden die partialanalytischen Implikationen des Modells mit Daten aus einem randomisierten Experiment getestet. Das kalibrierte Modell trifft die ökonomisch geschätzten Programmwirkungen sehr genau. Für das „Canadian Self-Sufficiency Project“, das Transferempfängern Anreize zur Aufnahme stabiler Beschäftigungsverhältnisse liefert, deutet die strukturelle Analyse auf erhebliche allgemeine Gleichgewichtseffekte hin.

Diese sind so bedeutend, dass sich das bei partialanalytischer Betrachtung gefundene positive Kosten-Nutzen-Verhältnis umkehrt.

James Albrecht (Georgetown University, Washington D.C. und IZA) präsentierte ein Modell zur Evaluation von Arbeitsmarktreformen in Entwicklungsländern. Er erweiterte das klassische Search- und Matching-Modell um einen unregulierten informellen Sektor, der Arbeiter mit niedriger Produktivität aufnimmt. Arbeiter im daneben bestehenden formellen Sektor sind unterschiedlich produktiv. Numerische Lösung und Simulation von Albrechts Modell zeigt unter anderem, dass die Einführung gesetzlicher Abfindungen bei Entlassungen die Arbeitslosigkeit senkt. Die Beschäftigung steigt im formellen Sektor stärker als im informellen. Dagegen vergrößert die Einführung einer Lohnbesteuerung nur den informellen Sektor. Die Arbeitslosigkeit insgesamt steigt.

Mit einem strukturellen ökonomischen Modell analysierte *Christian Belzil* (CNRS, GATE und IZA) individuelle Erwerbsverläufe und Humankapitalinvestitionen in einem Zeitfenster, das die Ausbildungsphase und den Einstieg ins Erwerbsleben beinhaltet. Sein Modell erfasst



die berufliche Ausbildung, Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung, den Berufseinstieg über befristete Arbeitsverhältnisse, Weiterbildungsaktivitäten im Beruf, den Aufstieg in unbefristete Beschäftigung sowie die Dauer einer sich möglicherweise anschließenden Arbeitslosigkeit. Die Schätzung des Modells auf Basis französischer Paneldaten zeigt, dass für Berufseinsteiger mit befristeten Arbeitsverhältnissen weitere Qualifizierungsanstrengungen im Job der wichtigste Faktor sind, um neue und unbefristete Beschäftigung zu finden.

Gerard van den Berg analysierte die Effekte einer Überwachung der Suchaktivitäten von Arbeitslosen. Er betrachtete Teilnehmer an einem sozialen Experiment, bei dem die

Überwachungsintensität bei Arbeitslosen mit vergleichsweise guten Beschäftigungschancen variiert wurde. Zur Schätzung eines Suchmodells mit mehreren Suchstrategien verknüpft van den Berg Verwaltungsdaten über individuelle Arbeitslosigkeitsdauer und Löhne mit Umfragedaten zur Suchaktivität. Seine Ergebnisse zeigen, dass Arbeitslose auf die verstärkte Kontrolle mit einer Änderung der Suchstrategie weg von informellen hin zu formellen

Methoden reagieren. Dies beeinflusst jedoch kaum die Dauer der Arbeitslosigkeit oder die bei einer Beschäftigung erzielten Löhne. Um die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit deutlich zu erhöhen, wäre eine gegenüber heute sehr viel höhere Überwachungsintensität nötig.

Der IZA-Workshop gab wichtige Impulse für die weitere Arbeit auf einem sehr vielversprechenden neuen Gebiet der Evaluati-

onsforschung. Die Vielfalt der vorgestellten Ansätze zeigte, dass das von den letztjährigen Gewinnern des IZA Prize in Labor Economics, *Dale Mortensen* (Northwestern University, Evanston) und *Christopher Pissarides* (London School of Economics), entwickelte Such- und Matching-Modell ein hervorragendes, flexibles Instrument zur Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen darstellt.

Analyse der Auswirkungen von Kündigungsschutzregelungen und Abfindungszahlungen

IZA Workshop: Beschäftigungssicherheit und Arbeitsmärkte

Das Thema „Beschäftigungssicherheit und Arbeitsmärkte“ stand im Zentrum eines IZA-Workshops, der am 2. und 3. Dezember 2005 in Bonn stattfand. IZA-Programmdirektor *Pierre Cahuc* (University of Paris I) und *Winfried Koeniger* (IZA) führten dazu zahlreiche Experten dieses Forschungsbereichs zusammen, um mit ihnen aktuelle Fragen und Ergebnisse auf dem Gebiet der Arbeitsmärkte und Institutionen zu erörtern. Im Vordergrund standen dabei theoretische und empirische Beiträge, die sich im Besonderen mit der Analyse von Kündigungsschutzregelungen (Employment Protection Legislation, EPL) oder Abfindungszahlungen beschäftigten.

Zum Auftakt des Workshops analysierte *Björn Brüggemann* (Yale University und IZA) die unterschiedliche Strenge von Kündigungsschutzregelungen in verschiedenen OECD-Industriestaaten und konnte zeigen, dass im Zuge verzögerter EPL-Reformen sowohl strikte als auch lockere Kündigungsschutzregelungen zu stabilen arbeitsmarktpolitischen Ergebnissen führen können. Die Studie von *Julien Prat* (Universität Wien und IZA) und *Winfried Koeniger* (IZA) widmete sich der Interaktion von Güter- und Arbeitsmarktregulierung (in Form von EPL). Ihnen zufolge erleichtern Markteintrittsbarrieren zwar etablierten Unternehmen die finanzielle Tragfähigkeit von Kündigungen, hindern jedoch gleichzeitig weniger produktive Firmen am Markteintritt, verbunden mit den entsprechenden adversen Beschäftigungseffekten.

Der Frage, warum Kündigungsschutzregelungen und der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe innerhalb der entwickelten OECD-Staaten als Substitute auftreten, gingen zwei Arbeiten von *Yann Algan* (University Marne-la-Vallée und IZA) und *Pierre Cahuc* sowie *Michael Neugart* (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) nach. Die öffentliche Meinung, manifestiert in gesellschaftlichen Wertevorstellungen, ist dabei für Algan und Cahuc eine wichtige Determinante der Ausgestaltung von Institutionen des Arbeitsmark-

tes. Demnach sinke das Niveau der Arbeitslosenunterstützung und steige die Strenge von Kündigungsschutzregelungen, wenn die Hemmschwelle zum Erschleichen von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gering sei. Neugart hingegen verwies darauf, dass arbeitslose Mitglieder eines Haushalts, die von intra-familiären Transferzahlungen abhängig seien, ein verstärktes (persönliches) Interesse an strikteren Kündigungsschutzregelungen hätten.

Im zweiten Teil des Workshops zeigten *Julián Messina* (University of Salerno und IZA) und *Giovanna Vallanti* (London School of Economics), wie restriktive Kündigungsschutzgesetze konjunkturelle Schwankungen der Beschäftigungsfuktuation verstärken können. In diesem Zusammenhang verdeutlichte die Arbeit von *Pietro Garibaldi* (University of Turin und IZA) und *Tito Boeri* (Bocconi University, Milan und IZA), dass der Effekt von Kündigungsschutzgesetzen auf die Schaffung neuer Stellen kurzfristig durch die Flexibilität gesetzlich verfügbarer Arbeitsvertragstypen bedingt wird. Diese sei in den letzten Jahren gestiegen, was den feststellbaren Zuwachs von befristeter Beschäftigung in vielen EU-Staaten erklären könne, der strikte Kündigungsschutzregelungen indirekt aufgeweicht hat.

Zum Auftakt des zweiten Workshopstages präsentierten *Marloes De Graaf-Zijl* (University of Amsterdam) und *Lawrence M. Kahn* (Cornell University, Ithaca und IZA) ihre Studien über die Effekte von EPL auf Arbeitsvertragstypen. De Graaf-Zijls Ansicht nach sehen Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge als probates Mittel zur Beschränkung von Entlassungskosten, obgleich sie aufgrund von Einstellungskosten im Allgemeinen reguläre Arbeitsverhältnisse bevorzugten. Kahns Analyse ging der Frage eines möglichen Zusammenhangs zwischen Kündigungsschutzregelungen für reguläre Arbeitsverhältnisse und dem Auftreten von befristeter Beschäftigung bei Geringqualifizierten nach. Seiner Untersuchung zufolge be-

steht für junge Arbeitnehmer, (einheimische und immigrierte) Frauen sowie Menschen mit geringen Qualifikationen eine positive Korrelation zwischen der Strenge von EPL und dem Auftreten befristeter Beschäftigung. *Giulio Fella* (Queen Mary, University of London) verdeutlichte anschließend, dass sich im Rahmen unvollständiger Verträge gesetzliche Kündigungsschutzregelungen als nicht effektiv erweisen können, da sie unter Umständen privat ausgehandelte Abfindungszahlungen reduzieren und so zu Vermögenseinbußen führen können.

Mit ihrem Beitrag über den Effekt von EPL auf verschiedene Arbeitnehmertypen zeigten *William Kerr* (Harvard Business School), *David Autor* (MIT) und *Adriana Kugler* (University of Houston und IZA), dass Fehlsteuerungen bei Kündigungsschutzregelungen in den USA die Bedeutung des Faktors Arbeit reduziert und die des Kapitals und der Qualifikation der Arbeitnehmer verstärkt haben. Dass die Effekte von EPL aber auch von Jobeigenschaften, im Besonderen vom Grad beschäftigungsspezifischer Investitionen abhängen, machten zum Abschluss des Workshops *Bentley MacLeod* (Columbia University und IZA) und *Voraprapa Nakavachara* (University of Southern California, Los Angeles) deutlich. So induzierten Kündigungsschutzregelungen negative bzw. positive Beschäftigungseffekte, je nachdem ob die jeweilige Beschäftigung mit geringen oder hohen Humankapitalinvestitionen einhergeht.

Mit dem erfolgreichen Workshop zu Beschäftigungssicherheit und Arbeitsmärkten unterstreicht das IZA die hervorstechende Bedeutung empirischer und theoretischer Forschung auf diesem Gebiet. Sorgfältige Analysen und innovative Forschung können dabei helfen, die Effekte von Institutionen des Arbeitsmarktes auf dessen Performance besser zu verstehen, nicht zuletzt vor dem Hintergrund fortwährender Arbeitsmarktformen weltweit.

Auf dem Weg zur Servicekultur? Telekomchef Kai-Uwe Ricke zu Gast im IZA Tower Talk

Vor Rekordkulisse referierte am 1. Februar der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Telekom, *Kai-Uwe Ricke*, im IZA Tower Talk zum Thema „Innovationen für Märkte von morgen – wie Technologie- und Personalmanagement im Zeitalter der Globalisierung zusammenwirken müssen“. Die zentrale Herausforderung für die Telekommunikationsbranche bestehe in näherer Zukunft darin, so Ricke, sich von zusehends überlebten, rein technologieorientierten Geschäftsmodellen hin zum Angebot „kundennaher multimedialer Dienstleistungspakete“ zu bewegen. Für einen vormals technologiebestimmten Markt entstehe die zwingende Notwendigkeit, sich zu einem Dienstleistungsmarkt weiterzuentwickeln, auf dem nicht mehr nur technische Qualität, sondern vor allem auch Service und Flexibilität zählen. Für die Marktanbieter bedeute dies nichts anderes, als über die technischen Voraussetzungen des Zugangs zu Telefon- und Datennetzen hinaus maßgeschneiderte Angebote entsprechend der sich wandelnden Kundenbedürfnisse anbieten zu müssen.

Die Deutsche Telekom sei bestrebt, an die Spitze dieser Entwicklung zu treten. Deshalb müsse das Unternehmen bei der Umsetzung von Innovationen in neue Produkte und Dienstleistungen deutlich an Geschwindigkeit gewinnen. In einem Markt, der ohnehin bereits über besonders kurze Produktzyklen verfüge, bedeute dies eine nochmalige Tempoverschärfung. Dem könne sich auch

das Personalmanagement der Deutschen Telekom angesichts des erheblichen, durch Regulierungsaufgaben noch zuungunsten des Unternehmens erhöhten Wettbewerbsdrucks nicht entziehen. Die Errichtung neuer Hochgeschwindigkeitsnetzwerke bringe zwar neue Beschäftigungschancen für hochqualifizierte Arbeitskräfte mit sich. Gleichzeitig führe der immer dynamischere technische Fortschritt in vielen Geschäftsfeldern zum Wegfall ganzer Tätigkeitsbereiche von Mitarbeitern und völlig veränderten Anforderungsprofilen für diejenigen Beschäftigten, die nicht vom unvermeidlichen Stellenabbau betroffen seien. Der Telekom-Chef warb um Verständnis für die angekündigte Personalreduzierung von über 30.000 Stellen. Ein Teil der Beschäftigten werde durch den Verkauf von Betriebssparten der Telekom zu anderen Unternehmen wechseln können. Zugleich bezifferte Ricke die Zahl der beabsichtigten Neueinstellungen in anderen Unternehmenssegmenten mit zunächst 6.000. Das „Gesicht“ des gesamten Unternehmens werde sich im Zuge von Personalaustausch und gewollter, die Leistungsfähigkeit stimulierender, betriebsinterner Konkurrenz von Unternehmensbereichen zusehends verändern.

Im Verlauf der Diskussion mit *Hilmar Schneider* (IZA-Direktor Arbeitsmarktpolitik) und dem Publikum unterstrich Kai-Uwe Ricke die Handlungszwänge, denen die Telekommunikationsbranche insgesamt, vor allem aber die Deutsche Telekom, aufgrund der sich wan-

delnden Marktbedingungen ausgesetzt sei. Es gebe keine Alternativen zum eingeschlagenen Modernisierungskurs; auch umfassende Weiterbildungsstrategien böten keinen Ausweg aus der durch Wettbewerbs- und Technologiedruck ausgelösten Beschäftigungskrise in einzelnen Unternehmensfeldern. Sich den anstehenden Aufgaben heute zu entziehen und vor dem Umbauprozess zurückzuschrecken, bedeute, morgen die Zeche für die Versäumnisse in Form weit einschneidender Maßnahmen zahlen zu müssen. Technologie- und Personalmanagement müssten ineinander greifen, um den Herausforderungen gerecht werden zu können.



IZA
Tower Talk

Kai-Uwe Ricke ist seit November 2002 Vorstandsvorsitzender der Deutschen Telekom AG. Als Mitglied des Vorstands war er bereits seit 2001 für die Mobilfunk- und Online-Aktivitäten des Konzerns verantwortlich.

Experimentelle Wirtschaftsforschung in Bonn feiert Jubiläum

IZA gratuliert Bonner Labor für Experimentelle Wirtschaftsforschung zum 20jährigen Bestehen

Das vor zwei Jahrzehnten vom Bonner Nobelpreisträger und Mitbegründer der Spieltheorie *Reinhard Selten* gegründete, inzwischen von seinem Nachfolger, IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk*, geleitete Labor für Experimentelle Wirtschaftsforschung zählt weltweit nach wie vor zu den herausragenden Einrichtungen seiner Art. Seit 1986 hat es in intensiver experimenteller Forschungsarbeit dazu beigetragen, das eindimensionale Bild vom streng rational handelnden „Homo oeconomicus“ zu korrigieren.

„Aus der Ökonomie ist die maßgeblich vom Bonner Labor vorangetriebene Kombination aus spieltheoretischer Vorhersage

und experimenteller Überprüfung längst nicht mehr wegzudenken. Das ist das Verdienst Reinhard Seltens“, bekundete Armin Falk anlässlich eines Festkolloquiums an der Universität Bonn seinen Respekt vor dem Lebenswerk Seltens. Mit Hilfe der experimentellen Verhaltensökonomie als heute fest etabliertem Zweig der Wirtschaftswissenschaften lassen sich unter Berücksichtigung des Einflusses psychologischer Aspekte Vorhersagen zum Verhalten beispielsweise der Akteure auf dem Arbeitsmarkt treffen.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*: „Die Analysen des Labors tragen entscheidend zum Erkenntnisgewinn der modernen Ökonomie

bei. Nicht umsonst hat das Institut zur Zukunft der Arbeit einen eigenen Forschungsschwerpunkt zu diesen Fragen etabliert, der sich hervorragend mit den von Armin Falk geleiteten Aktivitäten des Labors ergänzt. Das IZA gratuliert dem Bonner Labor für Experimentelle Wirtschaftsforschung herzlich zu seinem Jubiläum.“

 **BonnEconLab**
▶ www.bonneconlab.uni-bonn.de

Call for Papers: IFAU/IZA-Konferenz zur Evaluation von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Im Rahmen der IZA-Konferenzreihe zur Evaluation von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (SPEAC) findet in diesem Jahr die IFAU/IZA Conference on Labor Market Policy Evaluation am 6. und 7. Oktober 2006 in Uppsala (Schweden) statt. Die vom IZA gemeinsam mit dem schwedischen Institute for Labor Market Policy Evaluation (IFAU) in Uppsala ausgerichtete Konferenz gibt renommierten Evaluationsexperten die Möglichkeit, internationale Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Reformen und methodische Fortschritte im Bereich der Programmevaluation zu diskutieren.

Dem Programmkomitee, bestehend aus *Gerard J. van den Berg* (Free University of Amsterdam, IFAU Uppsala und IZA), *Holger Bonin* (IZA) und *Katarina Richardson* (IFAU Uppsala), können noch bis zum **1. Mai 2006** Forschungsarbeiten aus dem Bereich der Labor Market Policy Evaluation vorgeschlagen werden. Seine Entscheidung über die Annahme von Arbeiten gibt das Programmkomitee bis zum 1. Juni 2006 bekannt. Weitere Informationen zur Konferenz sind auf der IZA-Homepage zu finden.

► www.iza.org/conference_files/SPEAC2006

Forschungsbereich Migration

Call for Papers

IZA Topic Week Migration

Erstmals veranstaltet das IZA eine „Topic Week“ im Rahmen seines Forschungsbereichs Migration. In der Woche vom 13.-21. Mai 2006 werden Migrationsexperten aus aller Welt zu Gast am IZA sein, um im Rahmen von Vorträgen und Workshops, aber auch außerhalb der festen Veranstaltungen aktuelle Forschungsergebnisse zu diskutieren, neue Kontakte etwa zwischen Nachwuchswissenschaftlern und renommierten Forschern zu knüpfen und gemeinsame Forschungsprojekte anzubahnen. In diesem Jahr wird die „Migration Topic Week“ vom 2nd Migrant Ethnicity Meeting (MEM, 14.-16. Mai), das auch ein Treffen mit Vertretern aus der Praxis beinhaltet, sowie dem 3rd Annual Migration Meeting (AM², 20.-21. Mai) eingerahmt.

IZA/CEPR European Summer Symposium

Vom 14.-16. September 2006 findet das 8. IZA/CEPR European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE) im Konferenzzentrum der Deutschen Post World Net in Buch am Ammersee nahe München statt. Für diese hochrangige Fachkonferenz, die renommierten Experten und Nachwuchswissenschaftlern ein ideales Diskussionsforum bietet, können noch bis zum **19. Mai 2006** (Ausschlussfrist) Forschungsarbeiten zur Präsentation als Referat oder Poster eingereicht werden. Nähere Einzelheiten zu ESSLE 2006 sind auf der Homepage des IZA verfügbar.

► www.iza.org/conference_files/essle2006

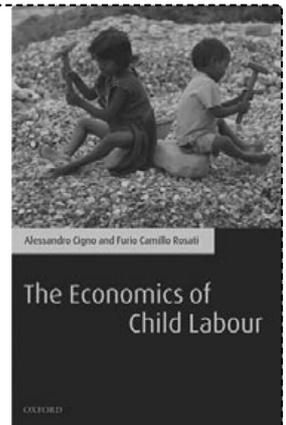
Buchempfehlung: The Economics of Child Labour

Ein neues Buch von IZA Research Fellow *Alessandro Cigno* (University of Florence) und *Furio C. Rosati* (CEIS University of Rome) widmet sich einem brisanten Thema – der Ökonomie von Kinderarbeit. Sieht man von den verwerflichen Beispielen der weit verbreiteten Ausbeutung von Kindern ab, kann Kinderarbeit nicht pauschal verdammt werden. „The Economics of Child Labour“ entwickelt ein schlüssiges theoretisches Modell über die Effekte von Kinderarbeit und verwandten Faktoren wie Geburten- und Kindersterblichkeitsraten, studiert aber auch den Einfluss öffentlicher Interventionen. Neueste internationale empirische Forschungsergebnisse und Länderstudien unter Verwendung moderner mikroökonomischer Ansätze ermöglichen darüber hinaus die Überprüfung der dargestellten theoretischen Aspekte am Beispiel ausgewählter Staaten.

Alessandro Cigno,
Furio C. Rosati

The Economics of Child Labour

Oxford University Press, 2005
264 Seiten
ISBN: 0 199 264 457



Rainer Brandl als IZA-Geschäftsführer verabschiedet

Martin T. Clemens neuer Leiter Verwaltung des IZA

Seit dem 1. Februar ist *Martin T. Clemens* als Leiter Verwaltung des IZA tätig. Zu-



Klaus F. Zimmermann, Rainer Brandl, Martin T. Clemens

gleich übernimmt er wesentliche Funktionen des bisherigen IZA-Geschäftsführers

Rainer Brandl, der nach mehr als fünfjähriger, erfolgreicher Arbeit für das Institut in den verdienten Ruhestand verabschiedet wurde. IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* würdigte Brandls Leistungen, mit denen er „maßgeblich zum Auf- und Ausbau einer schlagkräftigen Infrastruktur des IZA beigetragen und den IZA-Wissenschaftlern zu jeder Zeit den Rücken frei gehalten“ habe. „Das IZA ist Rainer Brandl zu großem Dank verpflichtet“, betonte Zimmermann. Auch nach seinem Ausscheiden aus der Geschäftsführertätigkeit wird Rainer Brandl dem IZA als Policy Fellow mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Martin T. Clemens wechselt von der Deutschen Post World Net zum IZA. Dort war er

zwischen 1996 und 2005 in verschiedenen leitenden Funktionen des Personalmanagements tätig, zunächst bis 1999 als Head of Human Resources der Deutschen Post Consult, danach als Director of Human Resources Management der Deutschen Post Euro Express. Die gleiche Position hatte er ab 2003 bei der Deutschen Post Global Mail inne, bis ihn sein Weg zum IZA führte. „Seine vielfältigen Erfahrungen auf den Gebieten von Personalentwicklung, Mitarbeiterführung und effizienter Organisationsstruktur werden für das IZA von großem Wert sein“, so Klaus F. Zimmermann anlässlich der Amtseinführung des neuen Leiters Verwaltung.

Edward Lazear neuer Wirtschaftsberater des US-Präsidenten

Mit *Edward P. Lazear* (Stanford University) ist einer der wichtigsten Fellows des IZA soeben in das Amt des Wirtschaftsberaters des US-Präsidenten und Vorsitzenden des Council of Economic Advisers berufen worden. Für seine herausragenden Leistungen auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie wurde ihm im Jahr 2004 der IZA Prize in Labor Economics verliehen. Lazears Forschungsarbeiten setzen einen Schwerpunkt unter anderem in Fragen der Personalökonomie und der

Arbeitnehmer-Mitspracherechte. So zählt der neue Bush-Berater zu den ausdrücklichen Befürwortern der deutschen Mitbestimmung. „Dass die US-Administration einen ausgewiesenen Deutschland-Kenner zum neuen Wirtschaftsberater ernannt, ist außerordentlich ermutigend für den Fortgang der deutsch-amerikanischen Wirtschafts- und Politikbeziehungen“, begrüßte IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* die Berufung des IZA-Fellows.



Edward P. Lazear

Bentley MacLeod neuer Fellow der Econometric Society

IZA-Fellow *W. Bentley MacLeod* (Columbia University), seit Januar 2004 Direktor des IZA-Forschungsprogramms „Verhaltens- und Personalökonomie“, ist vor kurzem zum Fellow der Econometric Society gewählt worden. Dieser Ehrentitel gilt international als eine der bedeutendsten Auszeichnungen für Wirtschaftswissenschaftler. Zu den 14 neu gewählten Fellows der Society zählt neben MacLeod auch IZA-Fellow

James Malcomson (University of Oxford). Damit sind inzwischen mehr als 30 Mitglieder des IZA-Netzwerks im exklusiven Kreis der Society-Fellows vertreten. Erklärtes Ziel dieses weltweit vertretenen Ökonomenverbands ist es, das Zusammenspiel von Wirtschaftstheorie und statistisch-mathematischer Methodik in der Forschung voranzutreiben.



W. Bentley MacLeod

Barry Chiswick neuer Präsident der European Society of Population Economics (ESPE)

Barry R. Chiswick (University of Chicago), Programmdirektor des IZA-Forschungsbereichs „Migration“, ist mit über 90 Prozent aller abgegebenen Mitgliederstimmen zum Präsidenten der European Society for Population Economics (ESPE) gewählt worden. Die vor 20 Jahren von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* gegründete Society ist die bedeutendste internationale Vereinigung von Wis-

senschaftlern, die einen Schwerpunkt ihrer Forschungsarbeiten auf die Analyse bevölkerungsökonomischer Fragestellungen legen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des bevorstehenden demografischen Wandels genießt diese Teildisziplin der Wirtschaftswissenschaften hohe Aktualität und wachsende Bedeutung.



Barry R. Chiswick

David Blanchflower in das „Monetary Policy Committee“ der Bank of England berufen

IZA Research Fellow *David G. Blanchflower* (Dartmouth College, Hanover) wurde im März vom britischen Finanzminister *Gordon Brown* in das einflussreiche „Monetary Policy Committee“ (MPC) der Bank of England berufen, wo er ab Juni 2006 den Sitz von IZA-Fellow *Steve Nickell* (London School of Economics) überneh-

men wird. Das MPC trifft sämtliche operativen Entscheidungen der nationalen Zinspolitik und umfasst neben Vorstandsmitgliedern der britischen Zentralbank vier externe Experten mit relevanter Fachkompetenz. Blanchflower hat sich unter anderem mit Untersuchungen zur Lohnkurve einen Namen gemacht.



David G. Blanchflower

IZA-Gastwissenschaftlerprogramm

Von Dezember 2005 bis März 2006 konnte das IZA die nachfolgenden Ökonomen als Gäste begrüßen und mit ihnen aktuelle Fragen der Arbeitsmarktforschung erörtern:

Sherrilyn M. Billger (Illinois State University und IZA); *Linda A. Bell* (Haverford College, Pennsylvania und IZA); *Tito Boeri* (Bocconi University, Milan und IZA); *Lex Borghans* (University of Maastricht und IZA); *Kerwin Charles* (University of Michigan, Ann Arbor); *Ernst Fehr* (University of Zurich und IZA); *Anton Flossmann* (University of Konstanz); *Guido Friebel* (University of Toulouse I und IZA); *Scott M. Fuess, Jr.* (University of Nebraska at Lincoln und IZA); *Simon Gächter* (University of Nottingham und IZA); *Uri Gneezy* (University of Chicago und IZA); *David A. Jaeger* (College of William and Mary, Williamsburg und IZA); *Hartmut Lehmann* (University of Bologna und IZA); *Marco Leonardi* (University of Milan und IZA); *Alexandre Mas* (University of California, Berkeley); *Peter R. Mueser* (University of Missouri-Columbia und IZA); *Jan C. van Ours* (Tilburg University und IZA); *Jeff Richardson* (Monash University, Victoria, Australia); *Michael Rosholm* (University of Aarhus und IZA); *Mark Schaffer* (Heriot-Watt University, Edinburgh und IZA); *Olmo Silva* (London School of Economics); *Michael Svarer* (University of Aarhus); *Jonathan Wadsworth* (Royal Holloway, University of London und IZA); *Eyal Winter* (Hebrew University, Jerusalem)



Zuwanderungspolitik vor der Wende?

Wie sich die Bilder gleichen: Weltweit wächst in den entwickelten Volkswirtschaften die Anspannung über die Migration. Einerseits nehmen Sicherheits- und Integrationsbefürchtungen zu. Dies ist von neuen ethnischen Rivalitäten begleitet, die sich auch in Gewalt und Terrorismus äußern. Andererseits wird darüber nachgedacht, die ökonomisch motivierte Zuwanderung zu intensivieren. Trotz aller Widersprüche liegen hier große Chancen für eine Verbesserung der Zuwanderungspolitik.

Vornweg bleiben die traditionellen Zuwanderungsstaaten Kanada, Australien und Neuseeland, die sich mit ihrem etablierten Punktesystem bereits lange ausbalanciert und routiniert um qualifizierte, ökonomisch „passende“ Bürger für ihre Arbeitsmärkte bemühen. Die Vereinigten Staaten, die traumwandlerisch sicher ohne ausgeklügelte Selektion an die besten Kräfte der Welt und die dringend benötigten einfachen Arbeiter gelangen, streiten intern um die Einführung eines Gastarbeitersystems zur Eindämmung der illegalen (mexikanischen) Zuwanderung. Großbritannien eilt den noch zögernden europäischen Staaten und ihrer Europäischen Kommission weit voraus und führt mutig das Punktesystem zur gezielten Auswahl von Immigranten ein. Frankreich und Deutschland verkünden Reformreflexionen ihrer Zuwanderungspolitik, die sich zwischen Integrationspessimismus, Verstärkung der Sprachkenntnisse und der Anwerbung Hochqualifizierter zerreißen.

Keine dynamische Volkswirtschaft kann sich den Anforderungen einer ökonomisch motivierten Zuwanderungspolitik entziehen. Migranten stehen dem Arbeitsmarkt bislang zu wenig zur Verfügung, und ihre Bildungsintegration ist auch in der zweiten und dritten Generation nicht zufriedenstellend. Der Überschuss an einheimischen Geringqualifizierten und der Mangel an Fachkräften zwingt alle entwickelten Staaten zum transnationalen Wettbewerb um die aktive Gestaltung der Zuwanderung. Wichtige ökonomische Zusammenhänge müssen dabei gerade in denjenigen Ländern stärker ins Bewusstsein gerückt werden, die – wie Deutschland – bislang eine eher

bruchstückhafte Zuwanderungs- und Integrationspolitik praktizieren.

Ökonomisch motivierte Zuwanderer finden einen dauerhafteren und erfolgreicherem Zugang zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt, und sie verlassen das Land bei Misserfolg eher als andere Gruppen. Qualifizierte Zuwanderer schaffen darüber hinaus Arbeitsplätze für gering qualifizierte Einheimische und helfen so, Arbeitslosigkeit abzubauen. Die Bereitschaft zur Öffnung gegenüber der Ethnizität des Gastlandes ist eine Erfolgsbedingung auch für die ökonomisch erfolgreiche Partizipation. Dabei ist die Bewahrung der Ethnizität des Herkunftslandes bei gleichzeitiger Integration wirtschaftlich erfolgreicher als die reine Anpassung. Es ist das ethnische Kapital, das Migranten besonders wertvoll macht. Ältere Zuwanderer, Muslime und solche, die bereits im Ausbildungssystem des Heimatlandes geprägt wurden, haben Schwierigkeiten mit Integration oder Assimilation.

Eine gezielte ökonomische, auf Selektion gegründete Zuwanderungspolitik kann die wirtschaftlichen Erfolgschancen von Migranten erheblich steigern. Dies fördert auch die gesellschaftliche Akzeptanz von Zuwanderern. Integrationspolitik muss Teil einer auch ökonomisch motivierten Migrationspolitik sein und sollte Problemgruppen identifizieren und betreuen. Sprach- und Staatsbürgerschaftstests sind deshalb durchaus sinnvoll. Die Förderung von Sprachkenntnissen ist auch in der zweiten Generation wichtig. Hochqualifizierte Zuwanderer und ausländische Studierende sollten deshalb restriktionsfrei im Land verbleiben können, sobald ein Arbeitsplatz vorhanden ist. Die vom deutschen Bundesinnenminister angekündigte Überprüfung des deutschen Zuwanderungsgesetzes und einer vorsichtigen weiteren Öffnung gegenüber Hochqualifizierten ist deshalb sehr zu begrüßen. Und auch in Deutschland gehört ein Punktesystem in Verbindung mit flexiblen Höchstquoten auf die politische Agenda. Andernfalls werden uns andere Nationen auch hier den Schneid abkaufen.



Klaus F. Zimmermann



Institut zur Zukunft der Arbeit



Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Redaktion: Holger Hinte, Mark Fallak
Adresse: IZA, Postfach 7240, 53072 Bonn
Tel.: +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