



Kommt die Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt? Neues Buch analysiert die Folgen des demografischen Wandels für die Erwerbsgesellschaft

Die deutsche Bevölkerung schrumpft und altert in den kommenden Jahren in nie dagewesenem Ausmaß. Ohne dass dies noch verhindert werden könnte, wird die Gesamtbevölkerung und stärker noch die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland zurückgehen. Schon in zehn Jahren könnten dem Arbeitsmarkt fünf Millionen oder gar mehr Arbeitskräfte fehlen. Die Gesamtbevölkerung wird nach heutiger Schätzung im Jahr 2060 um mindestens 15 Millionen Personen kleiner ausfallen. Wanderungen von Ost nach West und vom Land in die Stadt verschärfen diese Entwicklung noch. Parallel wird die deutsche Gesellschaft beschleunigt altern, denn die Geburtenraten sind historisch niedrig und die Lebenserwartung steigt kontinuierlich. Die Folge: Während heute „nur“ jeder fünfte Einwohner älter ist als 65 Jahre, wird dies schon 2050 in etwa jeder dritte sein. Und schon viel früher, in gut 15 Jahren, werden es nur

noch zwei Erwerbstätige sein, die für die Altersversorgung eines Rentners aufzukommen haben – heute sind es immerhin noch drei.

Keine andere Herausforderung wird Deutschland deshalb fortan stärker beschäftigen müssen als der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Deutschland ist nicht allein mit diesem Problem konfrontiert, aber in keinem anderen europäischen Land werden sich die demografischen Verwerfungen wohl so spürbar ausprägen. Wir stehen vor einer Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt und müssen verhindern, dass die demografischen Veränderungen die Wirtschaftskraft und den Wohlstand unseres Landes gefährden.

Man braucht kein „Wachstumsfetischist“ zu sein, um zu erkennen, dass eine verantwortliche Antwort auf den demografischen Wandel nicht darin bestehen kann, auf eine bevorstehende geringere Besiedlungsdichte in Deutschland zu hoffen, auf Einsparpotenziale im Bereich der öffentlichen Infrastruktur zu spekulieren und achselzuckend die Bereitschaft zu bekunden, auch mit weniger Wachstum „zufrieden“ sein zu wollen. Die Folgen der Schrumpfungs- und Alterungsprozesse reichen weit tiefer, als es eine solche oberflächliche Sichtweise wahrhaben will.

In Kooperation mit der Bundeszentrale für politische Bildung hat das IZA jüngst einen Sammelband publiziert, der diesen Fragen nachgeht und die „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“ unter demografischen Vorzeichen aus breiter Perspektive thematisiert. Der von *Holger Hinte* und *Klaus F. Zimmermann* herausgegebene Band stellt die ökonomischen Zusammenhänge in den Vordergrund, doch auch soziologische Überlegungen



» In dieser Ausgabe

IZA PREIS 2013 AN DAN HAMERMESH

Im Rahmen einer Festveranstaltung wurde der diesjährige IZA Prize in Labor Economics an den US-Ökonomen Daniel S. Hamermesh verliehen. [Seite 5](#)

FLEXIBLE ARBEITSWELT

Eine neue IZA-Studie analysiert die „Entgrenzung“ der Erwerbsarbeit. Demnach geht der Ausbau atypischer Beschäftigung nicht zulasten normaler Arbeitsverhältnisse. [Seite 6](#)

INNOVATIONSFORUM IN ATHEN

Mit einer kohärenten Innovationsstrategie und der Förderung von Forschung und Entwicklung kann Griechenland aus der Krise finden, so das Resümee des ersten „Hellenic Innovation Forum“. [Seite 8](#)

WIRTSCHAFTSKRISE IN EUROPA

In Brüssel debattierten internationale Experten auf Einladung des IZA notwendige Reformen der europäischen Arbeitsmärkte. [Seite 10](#)

ARBEITSMARKT UND UMWELT

Ein Workshop des IZA-Forschungsschwerpunkts „Umwelt und Beschäftigung“ thematisierte die Arbeitsmarkteffekte von Energiewende, Klimawandel und Umweltverschmutzung. [Seite 11](#)

ETHNIZITÄT VON MIGRANTEN

Auf der Abschlusskonferenz des Projekts „Migration und Integration“ der VolkswagenStiftung präsentierte das IZA seine Studien zum Einfluss ethnischer Identität auf den Arbeitsmarkterfolg. [Seite 17](#)

IZA BAUT FORSCHUNG UND BERATUNG AUS

Zur Stärkung seiner Aktivitäten beruft das IZA drei neue Direktoren. [Seite 19](#)

und historische Einordnungen haben ihren Platz. Streitbar und in der Diagnose durchaus kontrovers, präsentieren insgesamt 18 Buchbeiträge eine Fülle von facettenreichen An- und Einsichten zur Zukunft unserer Arbeitswelt. Die Autorinnen und Autoren richten sich dabei weniger an wissenschaftliche Fachkreise, sondern neben politischen Akteuren vor allem an Schülerinnen, Schüler und Studierende sowie an Lehrkräfte an Schulen, Hochschulen und im Bereich der politischen Bildung. Ihnen möchte das Buch ein argumentatives Fundament zur kritischen Auseinandersetzung mit den zentralen Zukunftsfragen unserer Gesellschaft liefern.

Das neue Buch erscheint in einer Zeit, in der sich Deutschland mit bemerkenswerten ökonomischen Erfolgen und einem stabilen Arbeitsmarkt gegen krisenhafte Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene stemmt. Umso wichtiger wäre es, vorhandene Ressourcen jetzt konsequent dafür zu verwenden, Deutschland „demografiefest“ zu machen und hierauf die nötigen weiteren Reformen zu fokussieren. Die Lektüre des Bandes verdeutlicht, wie vordringlich diese Aufgabe ist.

Wie kann eine mit markantem Fachkräftemangel konfrontierte Gesellschaft noch die wirtschaftliche Produktivität erreichen, die notwendig ist, um Wohlstand, angemessene soziale Sicherung und gesellschaftliche Verteilungsspielräume zu bewahren? Was bedeutet es, wenn unterschiedlich stark ausgeprägte demografische Schrumpfungsprozesse und Binnenwanderungen Wachstumsbrennpunkte zulasten benachteiligter Regionen begünstigen? Wie lässt sich verhindern, dass der „Generationenvertrag“ kollabiert, weil eine schwindende Zahl von Beitragszahlern die Ansprüche von immer mehr Rentnern nicht mehr erfüllen kann (und will)? Brauchen wir deshalb andere Regeln zum späteren, an der Lebenserwartung orientierten Renteneintritt oder gar ganz andere Konzepte etwa im Hinblick auf ein gesichertes Grundeinkommen für alle Bürger?

Und weiter: Sorgt der demografische Wandel womöglich immerhin für ein Ende der Arbeitslosigkeit, oder profitieren nur die gesuchten Fachkräfte in Form neuer „Arbeitnehmermacht“, so dass neue Ungerechtigkeit und Ungleichheit drohen? Muss nicht gerade der Bildungssektor fundamental reformiert werden, der nach wie vor viel zu viele Menschen ohne adäquate Ausbildung in das Erwerbsleben entlässt und den Bildungserfolg zu oft von der sozialen Herkunft

abhängig macht? Welche Ressourcen und „stillen Reserven“ können wir noch für den Arbeitsmarkt mobilisieren, und welche Chancen böte der Versuch, gezielt qualifizierte Zuwanderer für Deutschland zu gewinnen? Welche Rolle kommt künftig den Gewerkschaften zu, wenn es darum geht, auseinander strebende Arbeitnehmerinteressen wirksam zu vertreten? Bleibt uns noch Zeit für gesellschaftlich wichtige Tätigkeiten wie das Ehrenamt, wenn die Erwerbsarbeit in alle Bereiche unseres Lebens vordringt und uns förmlich rund um die Uhr „beschäftigt“? Und wird uns angesichts all dessen endgültig die Freude an der Arbeit vergehen, oder macht Arbeit weiterhin – und sogar bei wahrscheinlich sukzessive weiter verlängerten Lebensarbeitszeiten – die meisten von uns glücklich?

Zum Auftakt des Bandes formuliert IZA-Direktor Zimmermann (Universität Bonn) zehn zugespitzte **Thesen zur Weiterentwicklung der Arbeitswelt** in den nächsten Jahren. Er thematisiert die Trendwende vom Mangel an Arbeitsplätzen zum Mangel an Arbeitskräften, sieht große Chancen für eine intensivere Erwerbsbeteiligung von Frauen, fordert mehr Zuwanderung und plädiert für die „Rente mit 70“. Darüber hinaus skizziert er die Folgen wachsender Arbeitsmobilität und neue Beschäftigungsformen im Zeichen einer Verwischung der Grenzen zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer. Zimmermann liefert damit das Fundament für die nachfolgenden Beiträge.

Viele namhafte Autoren haben sich auf Initiative des IZA an dem neuen Buch beteiligt. So untersucht *Thomas Straubhaar* (Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut/HWWI und IZA) in einem sehr anschaulichen Aufsatz die historische Entwicklung und die Auswirkungen der **Globalisierung** auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Sein Fazit fällt optimistisch aus: Bei allem Anpassungsdruck und Strukturwandelrisiken überwiegen die Chancen, durch weltweit vernetztes Arbeiten den gesellschaftlichen Wohlstand zu bewahren und zugleich „auch etwas mehr Verteilungsgerechtigkeit in der Welt herstellen zu können“.

Steffen Kröhnert (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung) liefert einen ungeschönten Überblick zu den demografischen Fakten. Er verdeutlicht, wie sehr die gesellschaftlichen **Alterungs- und Schrumpfungsprozesse** die Gesellschaft verändern werden, wenn spätestens ab 2030 jedes Jahr die Bevölkerungszahl Deutschlands um 400.000 Menschen, ab 2060 vermutlich sogar um 500.000

jährlich zurückgehen wird. Jenseits der nackten Zahlen zeigt sich die eigentliche Problematik vor allem in einem eklatanten Bevölkerungsrückgang im ländlichen Raum, im Ruhrgebiet und in Teilen Ostdeutschlands, der mit Kaufkraftverlusten und neuen Aufgabenstellungen hinsichtlich Infrastruktur und Instandhaltung einher gehen wird. Kröhnert prognostiziert, dass „Produktivitätsfortschritte, die in der Vergangenheit den Wohlstand aller gemehrt haben, künftig zur Bewältigung des demografischen Wandels benötigt“ werden.

Mit den unmittelbaren Konsequenzen der Bevölkerungsveränderungen für die Arbeitswelt beschäftigt sich der Beitrag von *Joachim Möller* und *Ulrich Walwei* (beide Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/IAB). In verschiedenen Szenarien legen sie dar, dass der Einbruch im Erwerbspotenzial, selbst wenn lindernde Effekte durch Zuwanderung einkalkuliert werden, faktisch nicht mehr zu verhindern ist, sondern sich vielmehr schon sehr bald, ab dem Jahr 2015, beschleunigt vollziehen wird. Neben den offensichtlichen Folgen von Fachkräftemangel und alternden Belegschaften wird auch die Lohnungleichheit ihren Analysen zufolge zunehmen. Eine zentrale Zukunftsaufgabe sei deshalb „auf breiter Ebene neue Bildungsanstrengungen“ zu unternehmen, um ein weiteres „Auseinanderdriften der Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten und höher Qualifizierten“ zu verhindern.

Hilmar Schneider (CEPS-INSTEAD, Luxemburg und IZA) richtet den Blick auf die **Reformen der deutschen Arbeitsmarktpolitik** in der jüngeren Vergangenheit und zeigt auf, dass es sehr wesentlich der mit der „Agenda 2010“ verbundenen Kurskorrektur zu verdanken ist, dass Deutschlands Arbeitsmarkt gute Voraussetzungen mitbringt, um „demografiefest“ zu werden. Die inzwischen deutlich höhere Erwerbsbeteiligung von Älteren infolge verringerter Frühverrentungsanreize sowie die heute durchschnittlich kürzere Arbeitslosigkeitsdauer aufgrund von verringerten Transferansprüchen und neu eingeführten Elementen von „Fördern und Fordern“ in der Arbeitsvermittlung führt Schneider als Beispiele für den Reformersfolg an. Künftig in der Arbeitsmarktpolitik noch stärker auf das Prinzip von Leistung und Gegenleistung zu setzen, sei in Zeiten des demografischen Wandels sozial gerecht.

Auch *André Habisch* (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) beleuchtet Aspekte der **gesellschaftlichen Gerech-**

tigkeit und sieht die soziale Marktwirtschaft infolge der Demografie in einer besonderen Bewährungsprobe. Insbesondere die deutsche Arbeitsverfassung müsse konsequent „hin zu mehr Generationengerechtigkeit und sozialer Nachhaltigkeit“ entwickelt und wesentlich familienfreundlicher organisiert werden. Dabei gehe es nicht etwa um eine neue „Bevorzugung“ von Familien, sondern um die überfällige Beseitigung struktureller Benachteiligungen, die sich in der demografische Krise besonders folgenscher auswirken.

Starke Gewerkschaften sind in der modernen Arbeitswelt nicht etwa überflüssig, sondern werden sogar in besonderer Weise gebraucht, um „neuen Schieflegen“ in Form von Billiglöhnen und atypischer Beschäftigung entgegenzuwirken. Diese Überzeugung vertritt **Dierk Hirschel** (ver.di) in seinem engagierten Plädoyer für eine „Humanisierungsoffensive“ auf dem Arbeitsmarkt, eine Stärkung des Tarifvertragssystems und ein gesetzliches Vorgehen gegen Lohndumping und prekäre Beschäftigung. **Anke Hassel** (Hertie School of Governance, Berlin) analysiert die **Zukunft der deutschen Sozialpartnerschaft** und gelangt zu dem Schluss, „dass sich der Alleinvertretungsanspruch der Großgewerkschaften kaum noch aufrechterhalten lässt“. Im Zuge der voranschreitenden Individualisierung eines schrumpfenden Arbeitsmarkts komme es künftig darauf an, dass „kleinere, flexiblere, reaktionsschnellere“ Gewerkschaften eine größere Nähe zu den tatsächlichen Interessen ihrer Mitglieder entwickeln, um so die Sozialpartnerschaft als ein wichtiges Fundament des Arbeitsmarkts zu bewahren.

Den oft als Ausweg aus sozialer Ungleichheit gepriesenen Grundeinkommenskonzepten, wonach jeder deutsche Bürger einen „bedingungslosen“ Anspruch auf ein staatliches „Bürgergeld“ auch ohne Erwerbsarbeit haben sollte, stellt **Philipp Krohn** (Frankfurter Allgemeine Zeitung) kein gutes Zeugnis aus. Zwar sei das gedankliche Modell verlockend, ein solches **garantiertes Mindesteinkommen** könne zu einer freieren und damit leistungsstärkeren Arbeitswelt führen, in der jeder Einzelne sich optimal entsprechend seiner Leistungsfähigkeit und -bereitschaft in die Gesellschaft einbringe. Doch sprächen nicht allein ungeklärte Fragen hinsichtlich Finanzierbarkeit und (falscher) Erwerbsanreize dagegen, sondern auch Gerechtigkeitsüberlegungen, noch dazu in einer demografisch herausgeforderten Gesellschaft.

Welchen Herausforderungen sich die Unternehmen gegenüber sehen, wenn es gilt, sich im Wettbewerb um knapper werdende Fachkräfte zu behaupten, ist Gegenstand des Beitrags von **Michael Stahl** (Arbeitgeberverband Gesamtmetall). Er zeigt, wie vielfältig die **Aufgabenstellungen für die betriebliche Personalplanung** sind. Sie reichen von der Anhebung des Qualifikationsniveaus der vorhandenen Beschäftigten durch gezielte betriebliche Weiterbildung und „lebenslanges Lernen“ über die Verlängerung der Arbeitszeiten für knappe Fachkräfte und Rationalisierungsnotwendigkeiten bis hin zur konsequenten Imagebildung als „guter“ Arbeitgeber.

Die Familienförderung zählt unbestritten zu den Großbaustellen einer demografieorientierten Politik. **C. Katharina Spiess** (Freie Universität Berlin und Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung/DIW Berlin) macht klar, wie mit neuen Initiativen – sei es in Form von Marktanreizen etwa durch die Ausgabe von Kinderbetreuungsgutscheinen an Eltern oder durch die Organisation von Agenturen zur Koordination von Angebot und Nachfrage, sei es durch „Familien- oder Pflegezeitkontingente“ über den Lebensverlauf, sei es durch stärkeres Engagement der Unternehmen – mehr **Nachhaltigkeit in der Familienpolitik** und zugleich ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Eltern erreicht werden kann.

Ein wichtiger Baustein zur Bewältigung des demografischen Wandels ist eine **ökonomisch motivierte Zuwanderungspolitik**, die an die Stelle der bislang eher zufälligen Einreise von qualifizierten Fachkräften deren gezielte Anwerbung setzt. Mit dem Instrument einer aktiven qualitativen und quantitativen Auswahl

Inhaltsverzeichnis



Klaus F. Zimmermann
Reflexionen zur Zukunft der Arbeit



Thomas Straubhaar
Wirtschaft im Wandel: Globalisierung, Technologie, Deindustrialisierung



Steffen Kröhnert
Demografische Entwicklung in Deutschland: Grundtendenzen und regionale Besonderheiten



Joachim Möller und Ulrich Walwei
Konsequenzen des demografischen Wandels für die Arbeitswelt: Ende der Arbeitslosigkeit nicht in Sicht?



Hilmar Schneider
Reformpolitik und institutioneller Wandel: Neue Chancen für benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt?



André Habisch
Soziale Marktwirtschaft in der demografischen Krise: Neue Gerechtigkeitsprobleme und Wege zu ihrer Überwindung



Dierk Hirschel
Eine neue Ordnung für den Arbeitsmarkt: Warum Deutschland mehr denn je starke Gewerkschaften braucht



Anke Hassel
Die Zukunft der Sozialpartnerschaft: Individualisierung versus Arbeitnehmerschutz?



Philipp Krohn
Solidarisches Bürgergeld und bedingungsloses Grundeinkommen: Braucht die alternde Gesellschaft Alternativen und innovative Anreize zur Erwerbsarbeit?



Michael Stahl
Fachkräftemangel: Welche Antworten finden die Unternehmen?



C. Katharina Spiess
Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit: Ein neuer Ansatzpunkt der deutschen Familienpolitik



Holger Hinte
Zuwanderung und Integration: Baustein einer demografiefesten Politik



Christoph Müller und Bernd Raffelhüschen
Demografischer Wandel: Künftige Handlungsoptionen für die deutsche Rentenpolitik



Jo Ritzen und Holger Hinte
Chancengleichheit und lebenslanges Lernen: Zur Zukunft der Bildung in Deutschland



Toni Pierenkemper
Quo vadis Normalarbeitsverhältnis? Bestandsaufnahme und Zukunftsüberlegungen aus wirtschaftshistorischer Perspektive



Harald Künemund
Ehrenamt und soziale Netze: Auslaufmodell oder tragende Säule der Gesellschaft?



Clemens Hetschko und Andreas Knabe
Macht Arbeit glücklich?



Werner Eichhorst
Vom kranken Mann zum Vorbild Europas: Kann Deutschlands Arbeitsmarkt noch vom Ausland lernen?

Das Buch ist nur bei der Bundeszentrale für politische Bildung zum Preis von 4,50 EUR erhältlich:

<http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/168897/zeitenwende-auf-dem-arbeitsmarkt>

von Zuwanderern kann eine gegenüber dem heutigen Status quo verbesserte Basis für ihren Arbeitsmarkt- und Integrationserfolg geschaffen werden. Holger Hinte (IZA) plädiert dafür, Migration und Integration in Deutschland endlich als zentrale Zukunftsaufgabe ernst zu nehmen: Die Potenziale hier lebender Migranten müssten genutzt statt ignoriert oder durch mangelnde Chancengerechtigkeit von Kindesbeinen an verschüttet zu werden.

In der öffentlichen Wahrnehmung wird der demografische Wandel vor allem im Zusammenhang mit der **Rentenentwicklung** thematisiert. Hier leuchtet der Handlungsdruck sehr unmittelbar ein: weniger Beschäftigte müssen höhere Rentenbeiträge im Rahmen des Generationenvertrags erwirtschaften, sei es durch höhere Lohnabzüge, sei es durch längere Lebensarbeitszeit, wenn das Rentenniveau weitgehend bewahrt bleiben soll. An dieser Stelle setzt der Beitrag von *Christoph Müller* und *Bernd Raffelhüschen* (Forschungszentrum Generationenverträge, Universität Freiburg) an. Er veranschaulicht in aller Deutlichkeit, dass allein der zu erwartende Anstieg der allgemeinen Lebenserwartung zu Rentenbeitragssätzen von 25 Prozent oder gar mehr bis zum Jahr 2060 führen würde – eine inakzeptable Belastung kommender Erwerbsgenerationen. Müller und Raffelhüschen skizzieren die entlastende Wirkung einer weiteren Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und bringen zudem als Reformvorschlag die Einführung eines Lebenserwartungsfaktors (und damit eine implizite Absenkung des Rentenniveaus) ins Gespräch. Selbst in diesem Fall seien allerdings Steigerungen der Beitragssätze gegenüber dem aktuellen Stand nicht mehr vermeidbar.

Der ehemalige Bildungsminister der Niederlande *Jo Ritzen* (United Nations University/UNU-MERIT und IZA) liefert gemeinsam mit Holger Hinte eine provokant zugespitzte **Diagnose des deutschen Bildungssystems**. Der Beitrag kritisiert die nach wie vor zu geringe soziale Gerechtigkeit im Bildungssektor und fordert einen systematischen, wissenschaftlich zu evaluierenden Wettbewerb der Bundesländer um die beste frühkindliche Bildung und das erfolgreichste Schulsystem. Zugleich müsse das duale Ausbildungssystem intensiviert und auch als „Brücke“ in den Hochschulsektor hinein weiterentwickelt werden, indem für besonders begabte Auszubildende beispielsweise Fachhochschulkurse angeboten werden. Die Hochschulen selbst sollten sich Quereinsteigern und dem Weiterbil-

dungsmarkt konsequent öffnen. In Form nachgelagerter, also erst bei beruflichem Erfolg zu entrichtender Studiengebühren sollten die Absolventen einen angemessenen Solidarbeitrag aufbringen. Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten müssten Zeitsparkonten selbstverständlich werden, um Bildungsauszeiten konstruktiv organisieren zu können.

Eine wirtschaftshistorische Perspektive steuert *Toni Pierenkemper* (Universität Köln) zum Buch bei. Er analysiert die geschichtliche **Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses** seit dem 19. Jahrhundert und gelangt zu der Schlussfolgerung, dass unbeschadet aller Flexibilisierungstrends, die zu „neuen Normalitäten“ in Form unsteter Beschäftigung und Patchwork-Erwerbsbiografien führen, auch der andere Fall „normal“ bleiben wird: Für einen großen Teil insbesondere der gut qualifizierten Arbeitnehmer werden auch in Zukunft verlässliche Verträge bei gesicherten Einkommen die Regel bleiben, die zugleich durch Elemente der Flexibilität auch der Lebenswirklichkeit der Beschäftigten entgegen kommen.

Harald Künemund (Universität Vechta) stellt die Frage nach der **Zukunft des Ehrenamtes und der sozialen Netze** für Pflege und Kinderbetreuung in der modernen, omnipräsenten Arbeitswelt. Entgegen der verbreiteten Überzeugung, den Menschen bleibe aufgrund der Ausstrahlung des Erwerbslebens bis in das Private hinein kaum noch Zeit für ehrenamtliche Aktivitäten, dokumentiert Künemund, dass dieses Engagement zumindest in den mittleren Altersgruppen in jüngerer Zeit sogar zugenommen hat. Der leichte Rückgang bei Jüngeren werde womöglich durch die neuen Freiräume nach dem Wegfall der Pflichtdienste und neue Angebote für Freiwilligendienste kompensiert werden. Bei Älteren beeinträchtigt zwar deren inzwischen wieder höhere Erwerbsquote und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit den zeitlichen Spielraum für das Ehrenamt, zugleich werde aber der durchschnittlich bessere Gesundheits- und Bildungsstand neues Interesse an freiwilliger Arbeit hervorrufen. Generell empfiehlt Künemund, die Rahmenbedingungen durch Versicherungsschutz, Aufwandsentschädigungen oder Bildungsangebote so zu verbessern, dass das Ehrenamt seine Rolle als eine tragende Säule einer solidarischen Gesellschaft auch in Zukunft erfüllen kann.

„Macht Arbeit glücklich?“, fragen *Clemens Hetschko* (Freie Universität Berlin) und *Andreas Knabe* (Universität Magdeburg). Angesichts des permanenten Anpassungs-

drucks in der Arbeitswelt könnte vermutet werden, dass dies heute nicht mehr Fall ist. Die Untersuchungen der Autoren zeigen allerdings, dass Arbeit nach wie vor die maßgebliche „Glückskomponente“ in unserem Leben darstellt. Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt die **Arbeits- und Lebenszufriedenheit** im Alter an Bedeutung. Anders als ungewollt Arbeitslose, deren Lebenszufriedenheit nicht nur in Phasen der Erwerbslosigkeit sinkt, sondern aufgrund der gemachten Erfahrungen auch bei Wiederbeschäftigung oft nicht mehr das frühere Maß erreicht, erleben Rentner nach Aufgabe ihrer Arbeit durchweg keinen Verlust an emotionalem Wohlbefinden. Ihre Lebenszufriedenheit wächst vielmehr vor allem dann, wenn sie anstelle eines abrupten Übergangs in den Ruhestand diesen gleitend gestalten können.

Zum Abschluss eines facettenreichen Bandes erläutert *Werner Eichhorst* (IZA), in welcher Hinsicht Deutschland ungeachtet aller erfolgreichen Reformen der jüngeren Zeit – die auch von Erfahrungen im Ausland inspiriert wurden und die Bundesrepublik vom „kranken Mann“ zum Vorbild Europas gemacht haben – noch von der Politik anderer Staaten lernen kann. Besonderen Handlungsbedarf sieht Eichhorst in demografischer Hinsicht vor allem auf dem Gebiet der Familienfreundlichkeit, wo neben quantitativ und qualitativ verbesserten Kinderbetreuungsangeboten und individualisierten Arbeitszeitmodellen insbesondere auch die falschen Erwerbsanreize des Ehegattensplittings im Steuerrecht beseitigt werden müssten. Auch hinsichtlich der Weiterbildung älterer Beschäftigter und einer Abkehr von starren Renteneintrittsregeln zugunsten einer Flexibilisierung des Renteneintritts sollte Deutschland **positive Beispiele aus dem europäischen Ausland aufgreifen**.

Insgesamt zeigt der Band „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“, wie groß die Handlungsnotwendigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, in der Bildungspolitik und auf dem Gebiet der sozialen Sicherung weiterhin sind. Die aktuell vergleichsweise günstige Wirtschaftslage sollte nicht den Blick darauf verstellen, dass sich Deutschland angesichts der gravierenden demografischen Veränderungen eine Aufweichung seines Reformkurses nicht leisten kann. Ob die neue Bundesregierung die Kraft aufbringen wird, die Weichen in Richtung einer demografieorientierten Politik zu stellen, bleibt abzuwarten.

Festakt in Washington: Daniel Hamermesh erhält IZA-Preis 2013

Im Rahmen einer zweitägigen Festveranstaltung in Washington überreichte IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* den diesjährigen IZA Prize in Labor Economics an den amerikanischen Top-Ökonomen *Daniel S. Hamermesh* in Anerkennung seiner überragenden wissenschaftlichen Leistungen. Die seit 2002 vergebene und mit 50.000 Euro dotierte Auszeichnung zählt zu den bedeutendsten Wissenschaftspreisen in der Ökonomie.

Hamermesh war von 2008 bis 2009 IZA-Forschungsdirektor, lehrt seit langen Jahren als Wirtschaftsprofessor an der Universität Texas in Austin sowie darüber hinaus am Royal Holloway College der Universität London. Hamermeshs wichtigste Arbeiten beschäftigten sich mit der Analyse der Arbeitsnachfrage. Einige der Kernfragen seiner Forschung lauten: Reduzieren Unternehmen als Reaktion auf höhere Lohnforderungen die Anzahl ihrer Mitarbeiter? Wie schnell passen Firmen ihre Belegschaftsgröße veränderten Rahmenbedingungen an? Welchen Effekt haben Überstundenregelungen? Wie wirken sich Mindestlöhne aus? Antworten darauf liefert der Preisträger in zahlreichen einschlägigen Publikationen sowie in dem 2014 erscheinenden Band „Demand for Labor: The Neglected Side of the Market“, der von Zimmermann und IZA-Forschungsdirektor *Corrado Giuliatti* als Teil der IZA-Preis-Buchreihe herausgegeben wird. Hamermesh steuerte auch den Beitrag zur Arbeitsnachfrage für das Projekt „IZA World of Labor“ bei, das am Tag der Preisverleihung ebenfalls in Washington vorgestellt wurde (siehe Bericht unten).

Wie Laudator *George J. Borjas* (Harvard University; IZA-Preisträger 2011) betonte, deckt Hamermesh darüber hinaus ein enormes Themenspektrum ab und hat „sämtliche Phasen des menschlichen Lebens, von der Geburt bis zum Tod, aus ökonomischer Pers-

pektive untersucht“. So zeigte er beispielsweise, wie Menschen ihre Zeit nutzen, wann und auf welchem Wege sie in Rente gehen, und warum schöne Menschen mehr verdienen.

So abwechslungsreich Hamermeshs Forschung, so vielseitig war auch die zu seinen Ehren ausgerichtete Fachtagung „Frontiers in Labor Economics“, die exemplarisch einige Studien namhafter Ökonomen zu aktuellen



Arbeitsmarktthemen diskutierte. So erläuterte *Janet Currie* (Princeton University und IZA) in ihrem Vortrag, wie sich bessere ärztliche Diagnosemethoden und operative Abläufe auf die Zahl der in den USA vorgenommenen Kaiserschnitte auswirken.

Passend zum Anlass beschäftigte sich George Borjas in seinem Vortrag mit dem Effekt von Wissenschaftspreisen auf die Produktivität von Forschern. Dazu analysierte er, wie sich der Erhalt der Fields-Medaille, dem wichtigsten Preis für Mathematiker, auf die zukünftige Anzahl der Publikationen auswirkt. Seiner Studie zufolge nimmt die Produktivität der Preisträger nach Erhalt der Medaille im Vergleich zu anderen Top-Forschern, die ebenfalls aussichtsreiche Kandidaten auf den Preis waren, deutlich ab. Einen der Gründe sieht Borjas darin, dass Kandidaten nach der Eh-

rung ihr bisheriges Forschungsfeld verlassen und sich neuen Themen zuwenden.

Joseph Altonji (Yale University und IZA) bezifferte den finanziellen Nachteil, den Universitätsabsolventen in Kauf nehmen müssen, wenn sie während einer Rezession ihr Studium beenden und auf den Arbeitsmarkt drängen. Aus seiner empirischen Analyse geht hervor, dass Neueinsteiger in den Arbeitsmarkt während eines durchschnittlichen Abschwungs Einkommenseinbußen von etwa elf Prozent erleiden. Zwar gehen diese Verluste nach einigen Jahren zurück, doch bleibt dauerhaft ein negativer Effekt auf den erzielten Stundenlohn in Höhe von rund drei Prozent bestehen. Dabei hängt das Ausmaß der finanziellen Nachteile stark vom Studienfach ab: Ingenieure oder Wirtschaftswissenschaftler sind weit weniger von Konjunkturschwankungen betroffen.

Der ehemalige IZA-Forschungsdirektor *Gerard Pfann* (Universität Maastricht) untersuchte die Wirkungen von flexiblen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Bereich des Kündigungsschutzes während Arbeitsmarktkrisen. Seine Studie beschäftigt sich mit einer niederländischen Regelung, die den Staat bei ausstehenden Abfindungszahlungen mit in die Pflicht nimmt, wenn das betroffene Unternehmen wirtschaftlich dazu nicht in der Lage ist. Laut Pfann kann eine solche flexible Regelung insbesondere in Zeiten des konjunkturellen Abschwungs eine nicht zu unterschätzende Wirkung entfalten, was er mittels Daten zu Arbeitsgerichtsverfahren in den Niederlanden auch empirisch untermauern konnte.

Die offizielle Erklärung des IZA-Preiskomitees zur Verleihung des IZA Prize an Daniel S. Hamermesh ist online arufbar.

► www.iza.org/link/Prize2013.pdf

IZA World of Labor: Projekt in Washington vorgestellt

Das in Kooperation mit dem renommierten Bloomsbury-Verlag derzeit entwickelte Projekt „IZA World of Labor“, eine umfassende Online-Enzyklopädie zu politikrelevanten Arbeitsmarktthemen, wurde im Washingtoner Hauptquartier des Internationalen Währungsfonds (IWF) erstmals einem breiteren Fachpublikum vorgestellt. Vertreter des IWF und der Weltbank sowie verschiedener Universitäten und Forschungseinrich-

tungen diskutierten die enormen Herausforderungen, die sich für die nationale und internationale Politik durch die zunehmende Vernetzung der globalen Arbeitsmärkte und deren Krisenanfälligkeit ergeben.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* wies in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit evidenzbasierter Politikberatung hin. Bislang fehlt es vielfach an der geeig-

neten Aufbereitung des aktuellen Forschungsstands zu politisch relevanten Fragestellungen – eine Lücke, die das „IZA World of Labor“-Projekt schließen will, wie deren Managing Editor *Alexander Kritikos* (Universität Potsdam, DIW Berlin und IZA) in seiner Präsentation veranschaulichte.

IZA Compact wird im kommenden Jahr ausführlich berichten.

Flexible Arbeitswelt: Atypische Beschäftigung wächst nicht zu Lasten des Normalarbeitsverhältnisses

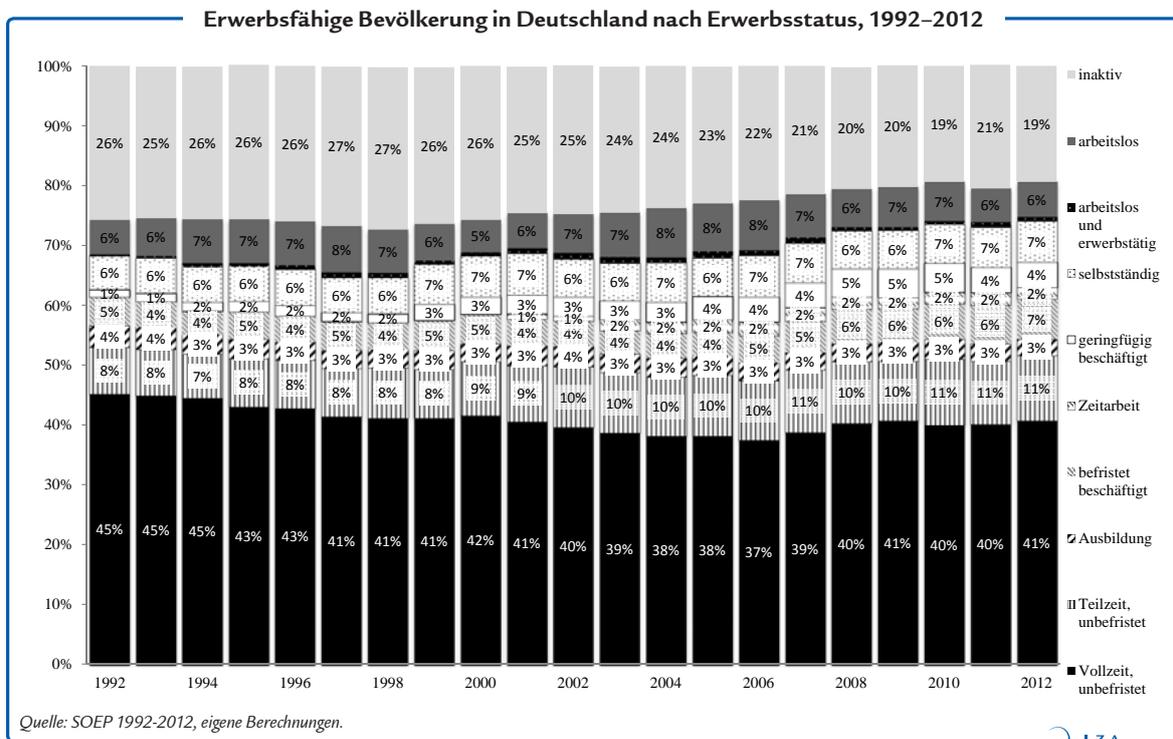
In jüngster Vergangenheit wird vermehrt über eine „Entgrenzung“ der Arbeitswelt und deren mögliche negative Wirkungen auf die Erwerbstätigen diskutiert. Dies gilt für das Wachstum so genannter „atypischer“ Arbeitsverhältnisse auf der einen Seite und für die stärkere Durchdringung von Arbeit und Freizeit auf der anderen. In Deutschland hat die Liberalisierung flexibler oder atypischer Beschäftigungsformen in den letzten Jahren zu einem Zuwachs an Arbeitsplätzen beigetragen. Zeitarbeit, Minijobs, aber auch befristete und selbstständige Tätigkeiten haben zugenommen und sind in bestimmten Teilbereichen des Dienstleistungssektors besonders stark vertreten. Gleichzeitig ist aber auch eine erstaunliche Stabilität der so genannten Normalarbeitsverhältnisse, also

statt. Zu diesem Ergebnis kommt eine in Kürze erscheinende Studie des IZA im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Von der zeitgleich gewachsenen innerbetrieblichen Flexibilität sind allerdings auch die Erwerbstätigen in stabilen Arbeitsverhältnissen berührt. Auch für sie gelten heute verbreitet flexiblere Formen der Entlohnung ebenso wie flexiblere Arbeitszeiten und flexiblere Formen der Arbeitsorganisation. Begünstigt durch technologische Entwicklungen haben mobiles Arbeiten und die Erreichbarkeit außerhalb der üblichen Arbeitszeiten für bestimmte Berufsgruppen und Führungskräfte deutlich zugenommen. Gleichzeitig gibt es Anzeichen für eine zunehmende Arbeitsverdichtung.

Für zahlreiche Berufe des mittleren Qualifikationssegmentes, etwa Anlagenbediener im produzierenden Gewerbe oder Handwerker, bleibt zwar der unbefristete Vollzeitjob eher die Regel, allerdings sank hier die Zahl der Beschäftigten von 1995 bis 2012 um knapp die Hälfte. Auf einem ähnlich schrumpfenden Arbeitsmarkt befinden sich auch Bauarbeiter, Arbeiter in der Produktion oder Hilfsarbeiter. Der Anteil atypischer Beschäftigung ist hier ebenfalls gestiegen.

Empirische Daten zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit in Deutschland insgesamt seit 2002 nicht zurückgegangen ist – trotz der Umwälzungen am Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Arbeitswelt (siehe Abbildung ►). Denn aus der wachsenden Vielfalt und



unbefristeter Vollzeitarbeit feststellbar – sowohl im industriellen Sektor als auch in vielen Dienstleistungsberufen. Zwischen 2002 und 2012 hat sich der prozentuale Anteil der Beschäftigten in diesem Segment (bezogen auf alle erwerbsfähigen Personen) praktisch nicht verändert (siehe Abbildung ▲). In diesem von erheblichen Flexibilisierungsschüben gekennzeichneten Zeitraum befanden sich konstant rund 40 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung in einem unbefristeten Vollarbeitsverhältnis. Mit anderen Worten: In den 2000er Jahren fand im Wesentlichen eine Ergänzung, weniger eine Verdrängung der stabilen Beschäftigungsverhältnisse

Viele neue Jobs außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses sind in den vergangenen zehn Jahren in Bereichen entstanden, die eine hohe Qualifikation erfordern, beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in kreativen und akademisch-wissenschaftlichen Berufen (v.a. Selbstständige ohne Angestellte und befristete Verträge). Auch im privaten Dienstleistungssektor mit mittleren Qualifikationen wurden seit Mitte der 1990er Jahre etwa ein Viertel mehr Stellen geschaffen, beispielsweise bei Verkäufern oder Büroangestellten mit Kundenkontakt. Dies ging mit einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse einher.

Flexibilität der Arbeit ergeben sich eben auch neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf. Jedoch erfolgt gleichzeitig eine stärkere Zuschreibung psychischer Beschwerden an die Veränderungen in der Arbeitswelt. Selbst gestaltbare Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe, also Autonomie und Eigenverantwortung, in Verbindung mit guten sozialen Beziehungen und klaren Erwartungslagen am Arbeitsplatz führen zu höherer Arbeitszufriedenheit, können jedoch auch zu Situationen der Überlastung beitragen.

Akteure in der Pflicht: Politik, Unternehmen, Sozialpartner – aber auch die Beschäftigten selbst

Die weitere Entwicklung des flexiblen Arbeitens hängt davon ab, welche gestaltenden Schritte die verschiedenen Akteure – Politik, Unternehmen, Sozialpartner und Individuen – ergreifen. Die Politik steht vor der Herausforderung, dafür zu sorgen, dass der Arbeitsmarkt flexibel bleibt und sich dynamisch an veränderte gesellschaftliche und ökonomische Bedingungen anpassen kann, parallel dazu aber die Regelungen für verschiedene Erwerbsformen nicht zu sehr divergieren. Das spricht vor allem für eine Überprüfung und Anpassung der Regeln, die am Rand des Arbeitsmarktes gelten. Striktere Anforderungen an Zeitarbeit oder befristete Arbeitsverträge sollten aber mit einer Reform des Kündigungsschutzes verbunden werden, um die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes insgesamt zu verbessern. Daneben steht auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz vor der Auf-

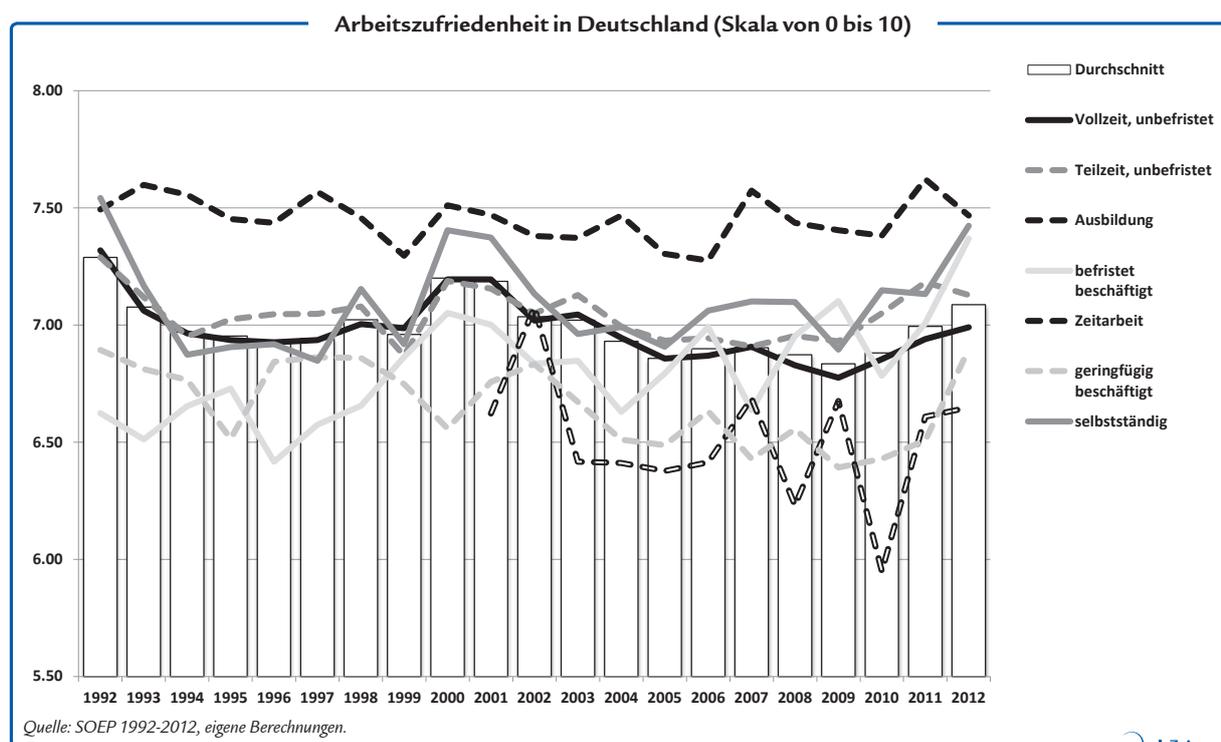
zen – etwa durch eine stärkere Verlagerung von Entscheidungskompetenzen und Autonomiespielräumen hin zu den Mitarbeitern oder Projektpartnern. Zunehmend wichtig werden Maßnahmen zur Vermeidung von Überlastungssituationen. Um die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter zu stärken, beginnen viele Unternehmen inzwischen damit, nicht nur Angebote zur Vereinbarung von Familie und Beruf auszubauen, sondern auch in Form interner Fitness- und Entspannungskurse sowie durch Vermittlungsdienste bei pflegebedürftigen Angehörigen entsprechende Angebote zu schaffen. Immer mehr Betriebe flexibilisieren ihre Arbeitsformen durch Telearbeit, verschiedene Teilzeitmodelle, Zeitkonten und Vertrauensarbeitszeiten. Erst recht wird der Stellenwert von betrieblicher Weiterbildung künftig noch größer werden.

Im Zuge des demografisch bedingt wachsenden Fachkräftemangels werden die Unternehmen große Anstrengungen unterneh-

zung alternder Belegschaften geht, wie sie seit Mitte der 2000er Jahre in Tarifverträgen, beginnend in der Stahl- und der Chemieindustrie, vorangetrieben werden.

Die Stärke der Sozialpartnerschaft in Kernbereichen der Wirtschaft geht aber zum Teil auch mit Tendenzen zur Abwälzung von Risiken auf flexibel Beschäftigte einher. In vielen Bereichen des privaten Dienstleistungssektors sind die Sozialpartner nicht annähernd so stark und gestaltungsfähig wie in etablierten Kernbranchen der Industrie, wo Gewerkschaften und Betriebsräte den Einsatz flexibler Beschäftigungsformen zunehmend stärker beeinflussen können. Hier kommt staatlichen Rahmenseetzungen eine wichtige Rolle zu.

Schließlich wachsen auch die Anforderungen an jeden Einzelnen, sich in der Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich zu behaupten. Zunehmende Bedeutung wird dabei neben Multitasking- und Selbstorganisations-



gabe, den gewandelten Anforderungen der flexibleren Arbeitswelt gerecht zu werden.

Die Unternehmen werden bei knapper werdenden Fachkräften, längeren Erwerbsbiografien und wachsenden Anforderungen an Innovation und Wettbewerbsfähigkeit versuchen müssen, attraktive Arbeitsbedingungen mit flexiblen, produktiven, aber auch auf Dauer tragfähigen Organisationsformen zu verbinden. Es wird darum gehen, neue Formen der Kooperation, Koordination und Führung, aber auch der Leistungsbewertung zu entwickeln. Das bedeutet auch, etablierte hierarchische Steuerungsformen zu erset-

men müssen, um für knapper werdende und deshalb umworbene Fachkräfte attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und von vornherein günstige Voraussetzungen für Arbeitszufriedenheit und Firmentreue zu schaffen.

Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern haben bereits in den letzten Jahren geholfen, die deutsche Wirtschaft zu modernisieren, zu flexibilisieren und damit in einem harten globalen Wettbewerb zu stabilisieren. Die Gestaltungsfähigkeit der Sozialpartner ist auch künftig entscheidend gefragt, wenn es um Initiativen zur Fachkräftesicherung und zur Gesunderhaltung und Weiterqualifi-

Kompetenzen die Fähigkeit erlangen, Arbeitsinhalte und -ziele selbstbewusst auszuhandeln, zugleich aber auch Grenzen der Zuständigkeit und Präsenz mit anderen Projektpartnern, Vorgesetzten und Kollegen zu definieren.

Zwar bietet die moderne Arbeitswelt sehr viele Möglichkeiten für Eigeninitiative und individuellen Zuschnitt der Arbeit, doch ohne entsprechende Qualifizierung ist nicht jeder Mitarbeiter gleichermaßen in der Lage, die sich daraus ergebenden Chancen optimal zu nutzen, sondern sieht sich potenziellen neuen Belastungen ausgesetzt. Auch die indivi-

duelle Fähigkeit, mit den Möglichkeiten und Zumutungen einer offenen und flexibleren Arbeitswelt umzugehen, sollte deshalb verstärkt Gegenstand von Weiterbildungsangeboten oder -verpflichtungen werden.

Ausblick: Individualisierung der Arbeit?

In Zukunft ist von einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitswelt auszugehen, vorangeht insbesondere durch sektoralen Wandel, technologische Innovationen und einen immer globaleren Wettbewerb in vielen Bereichen der Wirtschaft. Damit werden auch in einem flexiblen institutionellen Rahmen die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse Angebot und Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen stärker widerspiegeln. Das impliziert auch eine noch stärker marktorientierte Gestaltung der Beziehungen im Produktionsprozess etwa in Form projektbe-

zogener Verträge und Entgeltsysteme sowie einer weiteren Verdichtung, Vernetzung und Beschleunigung betrieblicher Abläufe.

Dennoch ist nicht von einem unaufhaltsamen Wachstum der atypischen Beschäftigung in Kernbereichen des Arbeitsmarktes auszugehen, da angesichts von Fachkräftengpässen auch Bestrebungen der Arbeitgeber wichtiger werden, rare Fachkräfte längerfristig an das eigene Unternehmen zu binden und betriebsspezifisches Wissen aufzubauen. Fachkräfte erhalten auf diese Weise eine größere Verhandlungsmacht im Hinblick auf die Durchsetzung ihrer Präferenzen bezüglich Gehalt, Arbeitszeiten oder anderen Arbeitsbedingungen.

In bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes wird es außerdem zu Schritten der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Re-Regulierung

kommen, wie das in der jüngeren Vergangenheit bereits im Bereich der Zeitarbeit und sektoraler Mindestlöhne beobachtet werden konnte. Vieles spricht dafür, dass auf dem Arbeitsmarkt von morgen das „flexible Normalarbeitsverhältnis“ vor allem im mittleren Qualifikationsbereich weiterhin eine stark prägende Rolle spielen wird. Zugleich werden gesuchte Fachkräfte günstige Perspektiven hinsichtlich einer weitgehenden Individualisierung ihrer Erwerbsarbeit vorfinden.

Werner Eichhorst, Verena Tobsch
Flexible Arbeitswelten
 IZA Research Report No. 59
www.iza.org/link/reports
 Januar 2014



Erstes „Hellenic Innovation Forum“: Gute Chancen für Griechenland durch mehr Innovationen

Griechenland braucht mehr als nur Sparmaßnahmen und institutionelle Reformen, um aus der gegenwärtigen schweren Krise herauszufinden. Wenn das Land den Weg zu langfristigem ökonomischen Wachstum beschreiten will, dann benötigt es vor allem eine kohärente Innovationsstrategie. Zu diesem Ergebnis kam das erste „Hellenic Innovation Forum“, das auf Initiative von IZA, Eugenides Stiftung und der EU Task Force für Griechenland am 7. und 8. Oktober in Athen stattfand. Unterstützt wurde die Fachkonferenz durch die Deutsche Botschaft Athen, die Boddosaki-Stiftung und die Eurobank. Rund 50 Experten, Politiker, und Unternehmer aus Griechenland, ganz Europa und den USA erörterten mit 350 Teilnehmern mögliche Ansätze zur Förderung von Innovationen unter den krisenhaften Bedingungen. Unter den Mitwirkenden befand sich auch der griechische Minister für die Verwaltungsreform und E-Government *Kyriakos Mitsotakis*, der deutsche Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung *Thomas Rachel*, sowie der Leiter der „Task Force Griechenland“ der Europäischen Kommission *Horst Reichenbach*. Die inhaltliche Organisation der Veranstaltung lag bei *Alexander Kritikos* (Universität Potsdam, DIW Berlin und IZA) und *Georges Siotis* (Senior Advisor der EU Task Force Griechenland).

Kritikos betonte in seiner Einführung die Dringlichkeit von Reformen mit dem Ziel,

Innovationen in Griechenland voranzutreiben: „Das unternehmerische Potenzial in Griechenland wird bei weitem nicht ausgeschöpft, Erfindungen werden nicht konsequent in Innovationen umgesetzt. Das muss sich dringend ändern, damit Arbeitsmarktpulse entstehen können.“



Kyriakos Mitsotakis

Horst Reichenbach

Mitsotakis stimmte dieser Diagnose zu – die Zukunft Griechenlands hänge entscheidend von der Fähigkeit des Landes ab, Kurs auf eine nachhaltige Entwicklung zu nehmen und das gescheiterte griechische „Geschäftsmodell“ aufzugeben. Die Bedingungen für ein innovatives, wirtschaftliches Umfeld mit leistungsstarken Unternehmen seien in Griechenland tatsächlich noch stark verbesserungsfähig. Es sei primäre Aufgabe des Staates, die zahlreichen Hindernisse und bürokratischen Hürden, die die griechische Wirtschaft einschränken, zu beseitigen. Der griechische Minister sieht sein Land diesbezüglich vor einer „Herku-

lesaufgabe“: „Nur mit enormen Aufwand lassen sich überlebte Denkmuster und Verhaltensweisen verändern.“

Auch der deutsche Parlamentarische Staatssekretär *Thomas Rachel* betonte, dass „Investitionen in Forschung und Bildung eine maßgebliche Voraussetzung sind, um die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit Griechenlands und Europas zu stärken. Im Zuge der neuen Herausforderungen, die mit der Globalisierung entstanden sind, müssen Europa und besonders Griechenland aktuelle Forschung und innovative Maßnahmen stärker fördern, um auf internationaler Ebene mit Asien und Amerika erfolgreich konkurrieren zu können.“

Horst Reichenbach, der Leiter der EU Task Force für Griechenland, bescheinigte Griechenland „ein enormes, ungenutztes wirtschaftliches Potenzial – und Innovation ist eine Möglichkeit, dieses Potenzial zu realisieren und damit neue Arbeitsplätze zu schaffen und für Wachstum zu sorgen.“ Die gegenwärtigen ungünstigen wirtschaftlichen Umstände sollten Unternehmen nicht dazu verleiten die Zukunft zu ignorieren. „Um den Erfolg zu sichern und eine starke Grundlage für Wachstum in der Zukunft zu schaffen, müssen private Investitionen in Forschung und Entwicklung aufrechterhalten werden. Es ist außerdem von entscheidender Bedeutung, dass die Regierung die strukturellen Reformen weiter vorantreibt.“

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* wies darauf hin, dass die starke griechische „Diaspora“ im Ausland viel intensiver zum Wohle Griechenlands genutzt werden könne. „Eine bessere Vernetzung zu den im Ausland lebenden und in aller Regel ökonomisch sehr erfolgreichen Griechen kann auch einen Beitrag zur Stimulation von Innovationen leisten.“ Statt Verluste von Humankapital in Form von abwandernden Spitzenkräften tatenlos hinzunehmen, könne Griechenland beispielsweise gezielt Anreize für zirkuläre Migration von Wissenschaftlern etablieren, indem ihnen entsprechende Lehr- und Forschungsaufträge angeboten werden.

In diesem Zusammenhang identifizierten das Expertentreffen die „versteckten“ und bislang zu wenig genutzten Stärken Griechenlands: Sie bestehen etwa in zahlreichen international renommierten Forschungszentren wie dem National Centre for Scientific Research „Demokritos“, der Foundation for Research and Technology - Hellas (FORTH), dem Mediterranean Agronomic Institute of Chania oder dem CErTH-Centre for Research and Technology Hellas. Die genannten und weitere griechische Forschungsinstitutionen erhalten regelmäßig Fördermittel durch das European Research Council (ERC), das für sein besonders wettbewerbliches Fördermodell bekannt ist. Die Präsidenten dieser führenden griechischen Wissenschaftseinrichtungen nahmen ebenfalls an der Tagung teil.

Das zweite versteckte Potenzial Griechenlands besteht in der großen Anzahl griechischer Spitzenforscher, die als Mitglieder der Diaspora außerhalb Griechenlands arbeiten und deutlich mehr ERC-Fördergelder erhalten als in Griechenland arbeitende Wissenschaftler. An beide Gruppen – griechische Forscher im In- und Ausland – wurden zwischen 2007 und 2011 insgesamt 52 ERC-Förderzusagen vergeben. Betrachtet man den Anteil der im Inland und in Europa lebenden griechischen Wissenschaftler an der Gesamtbevölkerung, so bewegt sich der ERC-Förderanteil auf ähnlichem Niveau wie in den innovationsstarken Volkswirtschaften Frankreich, Großbritannien oder Deutschland – mit dem Unterschied, dass die meisten griechischen Wissenschaftler ihre Forschungen zum Nutzen anderer betreiben. Hinzu kommt, dass zahlreiche griechische Spitzenforscher heute an den besten Forschungsinstituten der USA tätig sind. Griechenland ist das einzige Land in der Eurozone, aus dem mehr eigene Wissenschaftler ins europäische Ausland oder in die USA abwandern als gehalten werden können.

Drittens gibt es in Griechenland landesweit eine beachtliche Anzahl kleiner, aber ausgesprochen innovativer Unternehmen, die ihren Standort trotz des ungünstigen Innovationsumfeldes in Griechenland bislang noch nicht ins Ausland verlagert haben. Sie gilt es gezielt in eine umfassende Innovationsstrategie einzubeziehen. Von potenziell hohem Wert ist schließlich auch die Attraktivität Griechenlands aufgrund von Klima und Lebensqualität. In einem verstärkten globalen Wettbewerb um die talentiertesten Fachkräfte wird die Lebensqualität außerhalb des Arbeitsplatzes zu einem wichtigen Entscheidungskriterium. Die gleichen Vorzüge, die Touristen anziehen, sollten auch offensiv genutzt werden, um gesuchte Fachkräfte für Griechenland zu gewinnen.

Angesichts von Griechenlands Stärken und Schwächen ist fraglos eine neue Vision für das Land notwendig, die das Thema Innovationen ins Zentrum rücken sollte.



Alexander Kritikos

Eine kohärente Innovationsstrategie, die die versteckten griechischen Vorzüge besser ausspielt, erfordert ein Maßnahmenpaket auf unterschiedlichen Rechts- und Politikfeldern, mit dem Ziel, die „Innovationskette“ zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu schließen:

1. Weitere Reformen der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Erleichterung der Geschäftstätigkeit und Existenzgründung
2. Investitionen in exzellente Forschungseinrichtungen und Clusterbildung der Forschungszentren und Universitäten
3. Intensivierung des Austausches und der Netzwerkbildung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sowie Abbau von mentalen Hürden in der griechischen Bevölkerung gegenüber einer Kooperation aller Akteure auf der „Innovationsleiter“

4. Beschleunigung der Netzwerkbildung durch eine zielorientierte Diasporapolitik
5. Schaffung von politisch unabhängigen Forschungsinstitutionen, die Fördermittel ausschließlich aufgrund von wissenschaftlichen Kriterien vergeben.

Die administrativen Hürden, die bei Unternehmensgründungen zu überwinden sind, müssen drastisch reduziert werden. Wie *Jack Harding* (eSilicon.com, San Jose, USA) verdeutlichte, könnte Griechenland erheblich davon profitieren, sich vom Negativimage eines bürokratiebeladenen Standorts zu befreien. Ziel sollte sein, Firmengründungen binnen kürzester Frist zu ermöglichen und auf dem Index der Weltbank in die Top-25 der besten Volkswirtschaften vorzustoßen, wenn es um reibungslose Geschäftsabläufe geht.

Charles Wessner (National Academy of Sciences, Washington) unterstrich den akuten Nachholbedarf Griechenlands im Hinblick auf eine in sich schlüssige Innovationsstrategie. Von politischer Seite müssten alle Anstrengungen unternommen werden, Forschung und Entwicklung systematisch und nachhaltig zu fördern. Nach Einschätzung von *David Audretsch* (Indiana University) müssten dazu prioritär die Verbindungen und der Wissensaustausch zwischen den Hauptakteuren – Universitäten, Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen – gestärkt werden. Der Präsident des Demokritos-Forschungszentrums, *Nick Kanellopoulos*, stellte dazu exemplarisch ein Restrukturierungsmodell für die Region Attika vor.

Wie können die erforderlichen umfangreichen Investitionen finanziert werden? Unternehmensberater *Odysseas Cartalos* (Logotech, Athen) nahm an dieser Stelle nicht nur die griechische Regierung in die Pflicht, sondern verwies auf erhebliche Mittel, die die Europäische Union mit „Horizont 2020“, dem ab 2014 in Kraft tretenden neuen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, bereitstellen werde. Das Hauptziel solcher EU-Programme besteht darin, Staaten wie Griechenland die Möglichkeit zu geben, erstklassige Wissenschaft in Verbindung mit technologiebasierten Unternehmensgründungen voranzutreiben. *Peter Chen* (Eidgenössische Technische Hochschule Zürich) zeigte am Beispiel der Schweiz und der USA, wie durch die Schaffung oder den Ausbau von Spitzenforschungseinrichtungen genau diejenigen innovationsstarken Wissenschaftler gewonnen werden können, die Griechenland so dringend benötigte. *Emmanuel Giannelis*

(Cornell University) machte deutlich, dass Spitzenforscher neue, auch privatwirtschaftlich geförderte Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten initiieren und damit selbst dazu beitragen, den Einsatz öffentlicher Mittel – nach der entscheidenden Aufbauphase – wieder zu begrenzen. IKT-Industrien rund um Stanford, Bio-Tech in Harvard, am MIT oder in Berlin-Adlershof, Forschungslaboratorien privater Unternehmen in Zürich nahe der ETH Zürich sind Beispiele für kostspielige private Investitionen, die getätigt wurden, um mit Erfolg weltweit führende Wissenschaftler für die jeweiligen Standorte zu gewinnen. Griechenland hat durchaus die Chance, einen ähnlichen Weg einzuschlagen.

Wissenschaftlich wettbewerbsfähige Forschungszentren zu gründen bzw. verstärkt zu fördern, wird dazu beitragen, die Lücken in Sachen Innovation zu beseitigen und talentierte Fachkräfte sowohl griechischer als auch nicht-griechischer Herkunft anzulocken. Wie *Joseph Sifakis* (Ecole Polytechnique Fédérale Lausanne) allerdings hervorhob, wird „dieser Ansatz nur funktionieren, wenn Universitäten und Forschungseinrichtungen unabhängig von politischer Einflussnahme agieren können, also eigenständig über ihren Etat entschei-

den können und finanzielle Unterstützung von unabhängigen nationalen Forschungseinrichtungen erhalten.“

Ist es einmal gelungen solche Institute anzusiedeln, sollten sich die existierenden und neu zu gründenden Forschungszentren und Universitäten idealerweise in räumlicher Nähe zueinander befinden, um rasch gemeinsame Forschungskapazitäten aufzubauen, von der gemeinsamen Infrastruktur zu profitieren und unmittelbar Wissenstransfers zu ermöglichen. Inhaltlich müssen nach Einschätzung von *Leonidas Demetriades-Eugenides* (Präsident Eugenides-Stiftung) die Schwerpunkte dort gesetzt werden, wo Griechenland bereits eine Tendenz zur Spezialisierung aufweist, etwa in den Bereichen Informationsgesellschaft, nachhaltiges Wachstum und Energie, oder Lebensqualität.

Ob die Vision eines neuen Griechenlands als Innovationsmittelpunkt in Europa tatsächlich Realität wird, hängt freilich nicht nur von Investitionen in Forschung und Entwicklung ab. Angesichts der vielen eigennützigen Interessen auf allen Ebenen und des breiten öffentlichen Widerstandes gegen den ökonomischen Reformprozess wird ein solches Vorhaben nur schwer auf

den Weg zu bringen sein, auch wenn die Vorteile offensichtlich sind. Vor der griechischen Politik liegt auch an dieser Stelle viel Überzeugungsarbeit, die zunächst einen festen politischen Willen voraussetzt. Die griechischen Innovationspläne sind paradigmatisch für die größte Herausforderung des Landes, die dramatische Krise zu nutzen, um sich als Staat gewissermaßen neu zu erfinden und ein neues gesellschaftliches Selbstverständnis zu entwickeln.

Entsprechend lautete das Fazit von *Christos Vasilakos* (Generalsekretär für Forschung und Technologie im griechischen Bildungsministerium): „Griechenland muss sich reformieren, in das Land investieren und sich transformieren. Überfällig sind Reformen für effektivere Forschungs- und Technologiesysteme, anhaltende Investitionen in Bildung sowie strukturelle Veränderungen für eine Wirtschaft, die auf Wissen basiert.“

Weitere Informationen bietet der im IZA Journal of European Labor Studies erschienene Artikel „Growing out of the crisis: hidden assets to Greece’s transition to an innovation economy“:

► www.izajoels.com/content/2/1/14

IZA-Expertentagung in Brüssel: Arbeitsmarktreformen in der Wirtschaftskrise

Die anhaltende Wirtschaftskrise hat Entscheidungsträger weltweit vor neue Herausforderungen im Hinblick auf notwendige Arbeitsmarktanpassungen gestellt. Viele verschiedene Strategien wurden dabei angewandt, aber ihre Auswirkungen sind bislang wissenschaftlich noch nicht umfassend analysiert. Das IZA führte vor diesem Hintergrund am 10. und 11. Oktober in Brüssel eine Expertentagung durch, deren Ergebnisse im IZA Journal of Labor Policy sowie im IZA Journal of European Labor Studies dokumentiert werden.

Der Workshop untersuchte die Erfolge und Misserfolge ausgewählter Reformmaßnahmen aus nationaler und vergleichender Perspektive. Nach einer Einführung durch IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* referierte der EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, *Laszlo Andor*, über die europäischen Politikdebatten und erläuterte in diesem Zusammenhang die Handlungsempfehlungen der Europäischen Kommission.

Eine von *Michael J. Kendzia* (IWSB Basel und IZA) vorgestellte Studie geht europaweit

der Frage nach, inwieweit junge und ältere Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt als Konkurrenten auftreten. Die Untersuchung weist eine solche Rivalität allerdings nur in sehr geringem Umfang nach und belegt stattdessen vielmehr eine hohe Komplementarität beider Gruppen. Diese wechselseitige Ergänzung von Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt gelte es durch strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Einstellung junger Berufseinsteiger ebenso wie zur Sicherung der Beschäftigung älterer Menschen weiter zu stärken.

Die vergleichsweise hervorragende Beschäftigungssituation junger Menschen in Deutschland während der Rezession und das zeitgleiche Scheitern Frankreichs in dieser Hinsicht ist auf grundlegende strukturelle Unterschiede in der Arbeitsmarktpolitik und das erfolgreiche deutsche duale Ausbildungssystem zurückzuführen. Zu diesem Befund gelangt eine von *Ulf Rinne* (IZA) präsentierte Studie, die für konsequente Struktur- und Ausbildungsreformen in denjenigen EU-Staaten plädiert, die von hoher Jugendarbeitslosigkeit betroffen sind.

Kilian Niedermayer (IAB Nürnberg) ergänzte diese Betrachtung um eine Analyse zum Einfluss der modifizierten Kurzarbeitsregelungen auf die erstaunliche Krisenfestigkeit der deutschen Wirtschaft. Staatliche Zuschüsse zur Finanzierung von Kurzarbeit hätten sich als sehr effektiv erwiesen und sollten deshalb auch in etwaigen künftigen, weniger ausgeprägten Krisen erneut zum Einsatz kommen.

Eine Steigerung der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität kann einen erheblichen Beitrag zur Linderung von Krisenfolgen und zur besseren Nutzung knapper werdender Humankapitalressourcen liefern. Mobilität trägt so zu einer dynamischeren wirtschaftlichen Entwicklung der EU bei. Gleichzeitig entsteht auf diese Weise mehr soziale Gerechtigkeit, indem Mobilität hilft, ein bestehendes Wohlstandsgefälle innerhalb Europas zu verringern. Das zeigt eine von *Martin Kahanec* (Central European University, IZA und CELSI) präsentierte Studie sehr eindrucksvoll. Die positiven Auswirkungen auf das Bruttoinlandsprodukt und die Beschäftigung resultieren sowohl aus der Mobilität innerhalb der EU

als auch aus der Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten.

Zu den Workshop-Referenten zählte auch die ehemalige Ministerin für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit der Regierung Monti in Italien, *Elsa Fornero*. Als Wirtschaftswissenschaftlerin und Professorin an der Universität Turin hat sie einschlägige Erfahrungen auf beiden Seiten der Politikberatung. So verband sie in ihrer Ansprache die wissenschaftliche und politische Perspektive, zeigte Wege zur Überwindung der Kluft zwischen beiden „Welten“ auf und stellte ihre Analysen zur italienischen Arbeitsmarktreform zur Diskussion.

Pedro S. Martins (Queen Mary, University of London und IZA) beleuchtete den Zusammenhang zwischen Politikgestaltung und Forschung am Beispiel Portugals. Er untersuchte die dortigen Arbeitsmarktreformen der Jahre 2011 bis 2013 und erläuterte, inwiefern sie die Beschäftigungsentwicklung beeinflusst haben.

In seinem Keynote-Vortrag erläuterte *Coen Teulings* (University of Amsterdam, Cambridge University und IZA) die Interdependenzen von makroökonomischen Entwicklungen und Arbeitsmarkttrends in Europa. So erklärte sich das wirtschaftliche Zurückbleiben der Niederlande gegenüber Deutschland im Zuge der Krise auch durch eine Wechselwirkung zwischen Fiskalpolitik und Wohnungsmarkt. Die niederländische Fiskalpolitik habe nicht für eine ausreichende generationenübergreifende soziale Absicherung gesorgt, auch habe sich im Falle der Niederlande das EU-Rahmenwerk deutlich negativ ausgewirkt.

Zwei Workshop-Teilnehmer präsentierten unterschiedliche Erklärungsansätze für den dramatischen Anstieg der US-Arbeitslosigkeit während der Krise (von fünf auf zehn Prozent) und das Verharren auf hohem Niveau selbst nach dem neuerlichen wirtschaftlichen Aufschwung. *Casey Mulligan* (University of Chicago) wies darauf hin, dass der Ausbau sozialstaat-



licher Maßnahmen in Zeiten wachsender wirtschaftlicher Unsicherheit negative Auswirkungen auf der Arbeitsangebotsseite entfaltet. Hingegen argumentierte *Adriana Kugler* (Georgetown University und IZA) unter Verweis auf eine Reihe von theoretischen Modellen und empirischen Datenanalysen, dass der zyklisch, aber auch strukturell bedingte Einbruch der Arbeitsnachfrage für die anhaltende Jobmisere in den USA maßgeblich sei.

Robert Valletta (Federal Reserve Bank of San Francisco und IZA) präsentierte die Ergebnisse einer Studie, in der er die Auswirkungen der im Verlauf der jüngsten Krise sowie zuvor im Jahr 2001 in unterschiedlichem Umfang ausgeweiteten US-Arbeitslosenunterstützung auf das Suchverhalten von Arbeitslosen untersuchte. Demnach führt eine zehnwöchige Verlängerung der Bezugsdauer zugleich zu einer um anderthalb Wochen verlängerten Arbeitslosigkeit – mit nur wenigen Abweichungen in beiden untersuchten

Zeitabschnitten. Dieses Ergebnis rangiert im mittleren bis oberen Bereich der Schätzungen aus früheren Untersuchungen und deutet darauf hin, dass solche Reformen sich nur geringfügig auf den Arbeitsmarkt insgesamt auswirken.

Florence Jaumotte (International Monetary Fund) stellte eine Arbeit vor, in der sie die Arbeitsmarktempfehlungen des Währungsfonds für Industrienationen während der Wirtschaftskrise untersuchte. Ihre Analyse war dabei zum einen auf die Mikroflexibilität gerichtet, d.h. die Fähigkeit eines Wirtschaftssystems, für die Reallokation von Arbeitskräften in wachstumsrelevante Jobs zu sorgen. Auf der anderen Seite behandelt die Studie auch die Makroflexibilität, also die An-

passungsfähigkeit an makroökonomische Erschütterungen. Beide Arten von Flexibilität sind nicht immer leicht miteinander vereinbar, ohne die Beschäftigungssicherung im bestehenden System zu gefährden.

In ähnlicher Weise analysierte *Giuseppe Bertola* (EDHEC Business School) in seiner Präsentation sowohl theoretisch als auch empirisch, wie Arbeitsmarktpolitik die Beziehung zwischen Produktion und Beschäftigung auf der einen, sowie Einkommensstabilität und Ungleichheit auf der anderen Seite prägt. Er verdeutlichte damit den zentralen Stellenwert weiterer, konsequenter Arbeitsmarktreformen, ohne die eine nachhaltige Bewältigung der Wirtschaftskrise gerade in den von ihr besonders hart betroffenen Ländern kaum gelingen wird.

► www.iza.org/link/LMRGR2013

Feldexperimente geben Aufschluss über menschliches Verhalten: IZA-Workshops zu Implikationen auch jenseits der Personalpolitik

Inwiefern beeinflussen Unternehmensleitlinien die Qualität von Jobbewerbern und die Leistung der Mitarbeiter? Lassen sich Arbeitnehmer durch öffentliche Anerkennung motivieren? Wie wichtig ist eine klare Kommunikation der Gründe für innerbetriebliche Gehaltsunterschiede? Können finanzielle Anreize Menschen dazu bringen, einen gesünderen Lebensstil zu pflegen? Diese und weitere Fragen diskutierten in-

ternationale Experten im Rahmen zweier Workshops, die der IZA-Programmbereich „Verhaltens- und Personalökonomie“ in diesem Jahr ausrichtete.

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Arbeitsmarktforschung wichtige Fortschritte dadurch erzielt, dass immer mehr Unternehmen der Wissenschaft Einblick in ihre Personalakten und betrieblichen Prozesse

gewähren. Viele Firmen arbeiten inzwischen aktiv mit Forschern zusammen, um aus kontrollierten Verhaltensexperimenten zu lernen, wie sie ihre organisatorischen Strategien und Entlohnungsmechanismen optimieren können, um die Motivation der Beschäftigten zu steigern und erfolgreich qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben. Mit seinem Workshop „Behavioral Organizational Economics“, finanziell gefördert durch

die Stiftung UniCredit & Universities, bot der seit inzwischen zehn Jahren bestehende IZA-Forschungsschwerpunkt ein Forum für den Austausch aktueller Spitzenforschung zu diesem Themenkomplex. Organisatoren waren IZA-Programmdirektor *Armin Falk* (Universität Bonn), sein Stellvertreter *Steffen Altmann* (IZA) sowie *Mirco Tonin* (CEU Budapest und IZA) und *Michael Vlassopoulos* (University of Southampton).

Ein zweiter Workshop mit dem Titel „Field Days 2013: Experiments Outside the Lab“ in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und der Humboldt-Universität zu Berlin konzentrierte sich ganz auf die politischen Implikationen verhaltensökonomischer Erkenntnisse im Hinblick auf Arbeitsmarkt, Gesundheit, Bildung, Finanzen und wirtschaftliche Entwicklung. In all diesen Bereichen können mangelnde Willenskraft, eingeschränktes Urteilsvermögen und beschränkt rationale Entscheidungen zu Verhaltensweisen führen, die auf lange Sicht dem Eigeninteresse der handelnden Personen zuwiderlaufen. Die Politik kann durch „sanfte Interventionen“ – in der Fachliteratur auch als „Nudge“ bezeichnet – dazu beitragen, Schaden von den Betroffenen abzuwenden. Ziel solcher „Nudges“ ist es, ohne direkten Eingriff in die individuelle Entscheidungsfreiheit die Wahrscheinlichkeit kostspieliger Fehlentscheidungen zu minimieren. Länder wie die USA und Großbritannien greifen bereits in vielen Politikbereichen auf verhaltensökonomische Erkenntnisse zurück und nutzen insbesondere Feldexperimente, um politische Maßnahmen zu entwickeln und deren Erfolg zu evaluieren. Der IZA/WZB-Workshop stellte einige solcher Maßnahmen vor und diskutierte die Chancen und Herausforderungen dieses Forschungsansatzes. Organisatoren der durch die VolkswagenStiftung und die Deutsche Forschungsgemeinschaft unterstützten Fachtagung waren *Steffen Altmann* (IZA), *Dietmar Fehr* (WZB), und *Maria Grith* (Humboldt-Universität).

Eine zentrale Fragestellung des ersten Workshops war, wie sich die Bezahlung – insbesondere im Vergleich mit Kollegen – auf das Verhalten von Beschäftigten auswirkt. Der Einfluss relativer Entlohnung auf Arbeitszufriedenheit, subjektives Wohlbefinden und Produktivität ist bereits Gegenstand zahlreicher Studien. Wenig untersucht ist bislang die Auswirkung auf den Anspruchslohn und die Stundenzahl, die Mitarbeiter bereit sind zu arbeiten. *Anat Brachot* (Federal Reserve Bank of Boston) präsentierte dazu neue Ergebnisse eines Laborexperiments, in dem Teilnehmer ihr Arbeitsangebot in Form der geleisteten Stunden zurückschraubten, wenn sie ihren

Lohn als zu niedrig im Vergleich zur Lohnhöhe von anderen Teilnehmern empfanden. Konnte der Lohnunterschied jedoch sachlich begründet werden, verschwanden die Unterschiede in der Leistungsbereitschaft. Das Ergebnis unterstreicht die Bedeutung einer klaren Kommunikation des Lohnfindungsprozesses für die Akzeptanz der Vergütungsregelungen durch die Mitarbeiter – und folglich für deren Motivation.

Die Ergebnisse von *Robert Dur* (Erasmus University Rotterdam und IZA) unterstrichen die Bedeutung von Kommunikation und öffentlicher Anerkennung als Motivationsinstrument. In einem Experiment mit mehr als 300 Mitarbeitern, die im Bereich Datenerfassung arbeiteten, fanden Dur und seine Kollegen heraus, dass Anerken-



nung – hier in Form einer kleinen Dankeskarte ohne Geldwert – die Leistung der Arbeitnehmer deutlich steigerte, und zwar insbesondere dann, wenn nur die produktivsten Mitarbeiter Dankeskarten erhielten. In dem Fall wirkte sich die Anerkennung vor allem leistungssteigernd auf die nicht berücksichtigten Mitarbeiter aus.

Im weiteren Verlauf demonstrierten *Oriana Bandiera* (London School of Economics und IZA) und *Judd Kessler* (Wharton School, University of Pennsylvania) in ihren Vorträgen, dass allein die Zielsetzung eines Unternehmens bereits ein wichtiger Faktor für die Zusammensetzung und Leistung der Belegschaft sein kann. Kessler arbeitete mit „Teach for America“ zusammen – einer gemeinnützigen Organisation, mithilfe derer Hochschulabsolventen und Fachkräfte auf freiwilliger Basis für zwei Jahre an öffentlichen Schulen unterrichten. Laut Kesslers Studie tragen unterschwellige Informationen in Annahmeschreiben (in diesem Fall zur Annahmequote des Vorjahres) maßgeblich dazu bei, ob sich Bewerber für ein Jobangebot entscheiden und wie lange sie in diesem Job bleiben. Bandiera untersuchte

in Sambia, die in Zusammenarbeit mit dem dortigen Gesundheitsministerium durchgeführt wurde, welche Bedeutung das Unternehmensleitbild für potenzielle Mitarbeiter hat. Die Stellenanzeigen für die Besetzung neugeschaffener Stellen im Gesundheitsdienst gestaltete Bandiera so, dass entweder „persönliche“ Aspekte des Jobs (zum Beispiel gute Aufstiegschancen) oder aber „soziale“ Faktoren wie die gemeinnützige Aufgabe im Vordergrund standen.

Die Studie zeigt, dass auf diese Weise sowohl die durchschnittliche Qualität der Bewerber als auch deren spätere Leistung am Arbeitsplatz beeinflusst werden. Das gilt nicht nur für Tätigkeiten im gemeinnützigen Bereich, sondern spiegelt sich auch in den vielfältigen Unternehmensinitiativen

unter dem Stichwort „Corporate Social Responsibility“ wider. Eine weitere Strategie zur Anwerbung qualifizierten Personals ist die Nutzung von Empfehlungen etablierter Mitarbeiter, wie *Mitchell Hoffman* (Yale University) mittels umfangreicher Daten aus neun großen Firmen verschiedener Branchen belegen konnte. Seiner Analyse zufolge fielen Arbeitnehmer, die aufgrund der Empfehlung anderer Mitarbeiter eingestellt wurden, nicht nur durch deutlich höhere Leistung auf, sondern kündigten auch 10 bis 30 Prozent seltener.

Ein Paradebeispiel für den sinnvollen Wissenstransfer von Erkenntnissen aus der Personalökonomie in andere Forschungsgebiete lieferte *Patrick Nolen* (University of Essex) im Rahmen des zweiten Workshops. Er prüfte, ob sich arbeitsmarkttypische Anreizsysteme wie Stücklöhne und Leistungswettbewerbe auch eignen, um gesundheitsbewusstes Verhalten bei Schulkindern zu fördern. In britischen Grundschulen wurden Kinder mit Aufklebern und kleinen Geschenken ermuntert, zum Mittagessen eine Portion Obst oder Gemüse zu wählen. Diese Maßnahme entfaltete eine umso höhere Wirkung, wenn sie Wettbe-

werbscharakter hatte. Zwar hielten die positiven Ernährungseffekte nach dem Ende der Initiative im Durchschnitt nicht lange an, doch gerade bei Kindern aus benachteiligten Familien waren langfristig gesündere Essensgewohnheiten erkennbar. Dass gesundheitsfördernde Maßnahmen nicht nur bei Grundschulern wirken, demonstrierte *Heather Royer* (University of California, Santa Barbara) anhand von Mitarbeiterdaten eines US-Konzerns, der seinen Beschäftigten ein betriebseigenes Fitnessstudio zur Verfügung stellte. Royer zeigte, dass langfristige Verhaltensänderungen besonders gut erreicht werden können, wenn der Vertrag für die Mitglieder anreiztheoretische Grundlagen mit Methoden aus der Verhaltensökonomie verknüpft, um Handlungsaufschübe zu vermeiden.

Zwei Präsentationen von *James Choi* (Yale University) und *Sebastian Goerg* (Florida State University) verdeutlichten, dass ähnliche psychologische Mechanismen auf viele weitere Kontexte anwendbar sind – sei es das

Sparen für den Ruhestand oder das Arbeiten in besonders eintönigen Jobs. Die Forschungsergebnisse aus umfangreichen Feldexperimenten zeigen, dass für Menschen konkrete Ziele wichtig sind, unabhängig



von direkten finanziellen Belohnungen. So wurden zufällig ausgewählten Teilnehmern willkürlich höhere Spar- oder Produktivitätsziele gesetzt, worauf sie tatsächlich mit höheren Anstrengungen zur Zielerreichung reagierten. Goerg zufolge ist davon auszugehen, dass dieser Effekt bis zu einem gewissen Grad auch für selbstgesteckte Ziele gilt.

Diese Beispiele veranschaulichen, dass die engere Verknüpfung von Einsichten zu menschlichen Entscheidungsprozessen aus der Verhaltens- und Organisationsökonomie nicht nur für Forscher interessant, son-

dern auch für Entscheidungsträger relevant ist. Das bestätigte *Paul Adams* von der britischen Finanzaufsicht, der auf die Nutzung ökonomischer und psychologischer Erkenntnisse bei der Entwicklung von Regulierungsinstrumenten hinwies, mit deren Hilfe Konsumenten effektiver Entschädigungen für Fehlberatung bei Finanzprodukten einfordern konnten. Jüngste politische Initiativen wie das „Behavioral Insights Team“ der britischen Regierung und die allgemeine Hinwendung zu mehr evidenzbasierter Politikgestaltung lassen erahnen, dass die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Verhaltensökonomie und praktischer Politik noch längst nicht ausgeschöpft sind. Das IZA wird diese Entwicklung weiter vorantreiben.

Die vorgestellten Studien beider Workshops sind online abrufbar:

- ▶ www.iza.org/conference_files/boe2013
- ▶ www.iza.org/link/fielddays2013

Arbeitsmarkteffekte umweltpolitischer Maßnahmen: Erster IZA-Workshop in Bonn

In seinem neu gegründeten Forschungsbereich „Umwelt und Beschäftigung“ widmet sich das IZA den Auswirkungen umweltpolitischer Maßnahmen auf den Arbeitsmarkt. Auf diesem Gebiet besteht angesichts des Klimawandels und der wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung erneuerbarer Energien großer Forschungsbedarf. Im September 2013 versammelte der federführende Programmdirektor *Olivier Deschenes* (University of California, Santa Barbara) gemeinsam mit seinem Stellvertreter *Nico Pestel* (IZA) renommierte internationale Forscher auf diesem Gebiet zum ersten Workshop des Programmbereichs in Bonn. Neben der Energiewende standen auch die ökonomischen Folgen von Klimawandel, Umweltverschmutzung und Naturkatastrophen, auf der Agenda. IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* gab in seiner Einführung einen Überblick über die bisherigen IZA-Studien auf diesem Gebiet.

Im ersten Vortrag analysierte *Joseph Aldy* (Harvard University) die Arbeitsmarktkonsequenzen der größten Ölkatastrophe in der US-Geschichte. In der Folge wurde

die Offshore-Erdölförderung zeitweise ganz ausgesetzt, was Beschäftigungsverluste in der betroffenen Küstenregion befürchten ließ. In den unmittelbar angrenzenden Gemeinden des US-Bundesstaates Louisiana kam es jedoch durch die umfangreichen Aufräumarbeiten, unterstützt durch Hilfs- und Ausgleichszahlungen, sogar zu einem Zuwachs an Beschäftigung und Löhnen. Weiter entfernte Gebiete in Florida, die ebenfalls vom Produktionsrückgang betroffen waren, verzeichneten hingegen Jobverluste.

Amir Jina (Columbia University) untersuchte, wie sich Naturkatastrophen auf die langfristige wirtschaftliche Entwicklung auswirken. Anhand der tropischen Wirbelstürme im Zeitraum 1970-2008, deren Folgen insgesamt 2,3 Milliarden Menschen zu spüren bekamen, konnte er zeigen, dass sich neben hohen Einkommenseinbußen insbesondere in den regelmäßig von schweren Stürmen heimgesuchten Weltregionen auch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung deutlich verlangsamte. Eine weitere Folge von Naturkatastrophen ist verstärkte Auswanderung.

Die von *Linguère Mously Mbaye* (IZA) präsentierte Studie ermittelte auf der Basis der Zuwanderungsströme von Entwicklungsländern in die OECD-Staaten, dass nach Katastrophen die Emigrationsbereitschaft insbesondere von Hochqualifizierten zunimmt. Im Hinblick auf Binnenmigration innerhalb der USA wertete *Wolfram Schlenker* (University of California, Berkeley) witterbedingte Ernteaussfälle in den Staaten des „Maisgürtels“ aus. Die Arbeitskräfte passen sich dem veränderten Jobangebot aufgrund von regionalen Ernteschwankungen durch hohe Mobilität rasch an, allerdings nur in jungem Alter.

Emissionsschutzgesetze und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Luftqualität waren Gegenstand mehrerer vorgestellter Studien. *Mark Curtis* (Georgia State University) untersuchte ein Umweltprogramm, das in Teilen der USA einen Handel mit Emissionszertifikaten und eine Deckelung des Schadstoffausstoßes von Industrieanlagen einführte. Die energieintensive Industrie reagierte auf die damit verbundene Steigerung der Produktionskosten mit Einsparungen im Personalbereich. Aller-

dings kam es nur selten zu Entlassungen, sondern vielmehr zur Verringerung der Zahl von Neueinstellungen und zur Absenkung der Einstiegsgehälter.

Ulrich Wagner (Universidad Carlos III de Madrid) konzentrierte sich auf den EU-Emissionshandel. Seiner Analyse zufolge könnte eine effizientere Verteilung der Emissionsberechtigungen die Jobverluste in energieintensiven Unternehmen um mehr als die Hälfte reduzieren, ohne dass das Gesamtvolumen der kostenlos vergebenen Zertifikate erhöht werden müsste. Auch *Ron Shadbegian* (Council of Economic Advisers) widmete sich den Beschäftigungseinbußen infolge von Luftreinhaltungsprogrammen. Durch unterschiedliche Geltungsbereiche des „Clean Air Act“ in den USA konnte er die Arbeitsmarkteffekte im Detail vergleichen, fand jedoch lediglich eine moderate Abschwächung des Beschäftigungswachstums in besonders streng oder neu regulierten Branchen und Regionen.

Matthew Neidell (Columbia University) wies anhand von Produktivitätsdaten aus einem Obstbetrieb darauf hin, dass eine erhöhte Feinstaubbelastung in der Außenluft auch die Produktivität von Arbeitskräften, die innerhalb von Gebäuden arbeiten, spürbar verringert. Laut der Studie von *Michael R. Ransom* (Brigham Young University und IZA) wirkt sich geringere Feinstaubbelastung auch positiv auf die Gesundheit von Schülern aus und reduziert so deren Fehlzeiten. Diesen Zusammenhang konnte er empirisch anhand der Schließung eines Stahlwerkes in Schulinähe belegen.

Eine andere Möglichkeit zur Verbesserung der Luftqualität stellte *Erdal Tekin* (Georgia State University und IZA) zur Diskussion: In der Türkei führte die Verbreitung umweltfreundlicher Erdgasheizungen zu einer signifikanten Verringerung der Säuglingssterblichkeit in den Regionen, in denen das Gasnetz für Privathaushalte flächendeckend ausgebaut wurde. Bessere Luft zahlt



sich auch langfristig aus, wie *Reed Walker* (University of California, Berkeley) darlegte. Seine Untersuchungen dokumentieren ein überdurchschnittlich hohes Einkommen bei US-Bürgern, die zum Zeitpunkt der Einführung eines Luftreinheitsgesetzes 1970 in Gemeinden zur Welt kamen, in denen die Emissionen aufgrund des Gesetzes besonders drastisch zurückgingen.

Eine wichtige Frage, die der IZA-Forschungsbereich analysiert, ist das Potenzial der so genannten „Green Jobs“. *Robert J. R. Elliott* (University of Birmingham) steuerte dazu eine Studie aus den USA bei, nach der mit wachsendem Anteil „grüner“ Arbeitsplätze das Produktivitätswachstum

zurückgeht. Zugleich steigt in der Umweltbranche die Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerem Qualifikationsniveau zuungunsten der Geringqualifizierten. In Indien fand *Ama Baafra Abeberese* (Columbia University) heraus, dass ein Anstieg des Strompreises viele Unternehmen dazu veranlasste, auf weniger energieintensive Produktion umzustellen, was zu Produktivitätsverlusten führte und potenziell das gesamtwirtschaftliche Wachstum bremste.

Eine andere Reaktion auf steigende Preise beobachtete *Hendrik Wolff* (University of Washington und IZA) bei Autofahrern in den USA: Der drastische Anstieg der Kraftstoffpreise veranlasste sie zu einer sparsameren Fahrweise, die sich in einem Rückgang von Geschwindigkeitsüberschreitungen niederschlug.

Nico Pestel stellte zum Abschluss des Workshops eine gemeinsam mit Ko-Organisator *Andreas Peichl* und zwei weiteren IZA-Kollegen erstellte Studie zu den Beschäftigungseffekten der Energiewende in Deutschland vor. Daten zu Stromverbrauch und Arbeitsnachfrage der verarbeitenden Industrie deuten darauf hin, dass die kommende Erhöhung der EEG-Umlage zu einem moderaten Arbeitsplatzabbau in den energieintensiven Branchen führen könnte, wodurch Gering- und Hochqualifizierte stärker betroffen sein dürften als Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation.

Die vorgestellten Studien sind über die IZA-Homepage abrufbar:

▶ www.iza.org/link/envir2013

Neue Ansätze der Evaluationsforschung: Achte IZA-Fachkonferenz

Die Nachfrage nach empirisch basierter, wissenschaftlicher Politikevaluation und -beratung wächst kontinuierlich, was angesichts der ständig wachsenden Komplexität politischer Aufgabenstellungen nur konsequent ist. Weltweit greifen Entscheidungsträger in Regierungen, Nichtregierungsorganisationen oder großen internationalen Organisationen wie etwa der Weltbank inzwischen verstärkt auf wissenschaftliche Politikbewertungen zurück, wenn es darum geht, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Konzepte vorzubereiten. Innerhalb der Wirtschaftswissenschaften gewinnt die quantitative Evaluationsforschung weiter an Stellenwert und verbessert ihre Methodik kontinuierlich. Das IZA engagiert sich seit Jahren besonders stark auf diesem Gebiet und führte im Oktober in London bereits seine achte Fachkonferenz zur Evaluation von Arbeitsmarktpolitiken

durch. Lokaler Gastgeber und Partner bei der Planung und Durchführung der Veranstaltung war das renommierte Institute for Fiscal Studies (IFS). Die Organisatoren *Patrick Arni* (IZA), *Marco Caliendo* (Universität Potsdam und IZA), *Gerard J. van den Berg* (Universität Mannheim und IZA), *Monica Costa Dias* (IFS) und *Barbara Sianesi* (IFS) stellten ein breit gefächertes Programm zusammen, für das nur etwa 15 Prozent der eingereichten Arbeiten berücksichtigt werden konnten. Thematisch standen neben Beiträgen zur Arbeitsmarktevaluation auch Forschungsergebnisse zur Bewertung von Bildungs-, Familien- und Entwicklungspolitik auf der Agenda.

In seinem Keynote-Vortrag präsentierte *Costas Meghir* (Yale University und IZA) Einblicke in ein aktuelles Feldexperiment zur Beeinflussung der frühkindlichen Ent-

wicklung in einkommensschwachen kolumbianischen Familien. Das Experiment umfasste wiederholte Hausbesuche und Beratungsgespräche mit den Eltern sowie eine nährstoffreichere Ernährung der Kinder. Bereits die ersten Studienergebnisse deuten auf positive Auswirkungen im Bereich der Wahrnehmungs- und Sprachentwicklung, aber auch hinsichtlich der sozialen Fähigkeiten der am Programm teilnehmenden Kinder hin.

IZA-Preisträger *Richard Blundell* (University College London und IZA) evaluierte die Auswirkungen von Steuererleichterungen (tax credits) und Einkommenssubventionen für einkommensschwache Familien im Verlauf verschiedener sozialpolitischer Reformen in Großbritannien. Offenkundig haben diese politischen Maßnahmen starken, aber keineswegs immer günstigen

Einfluss auf die Bildungsentscheidungen, die Schaffung von Humankapital und die langfristigen Beschäftigungsaussichten von Frauen genommen. Vor allem direkte Lohnsubventionen verringern laut Blundell eher den Anreiz zu eigenen Bildungsanstrengungen.

Rosa Sanchis-Guarner (London School of Economics) lieferte in ihrer Präsentation Belege dafür, dass die Verfügbarkeit eines häuslichen Breitband-Internetzugangs den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern verbessert. *Jeffrey Smith* (University of Michigan und IZA) nahm sich der Frage an, inwieweit die subjektive Einschätzung der Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen durch die Teilnehmer mit der wissenschaftlichen Evaluation in Einklang steht. Tatsächlich gibt es seinen Untersuchungen zufolge kaum Übereinstimmungen, weil sich die Einschätzung der Teilnehmer eher an der empfundenen Qualität der Betreuungsleistung der Kursleiter orientiert, wohingegen die Evaluation des eingetretenen ökonomischen Effekts diese subjektiven Eindrücke ausblendet.



Intensiv wurden neue, verbesserte Evaluationsmethoden diskutiert. *Robert Joyce* (IFS), *Matias Cattaneo* (University of Michigan) und *Thierry Magnac* (University of Toulouse und IZA) lieferten mit ihren Untersuchungen zur Modifizierung des „Differences-in-Differences“-Ansatzes, zur Ermittlung von Konfidenzintervallen sowie zur Kontrollgruppenanalyse in regionalen Politikzusammenhängen den Nachweis einer sehr dynamischen Methodikdebatte innerhalb der Evaluationsforschung.

Bewertungen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im engeren Sinne bildeten den Schwerpunkt der Veranstaltung. Diskutiert wurden insbesondere der Einfluss aktiver Arbeitsmarktpolitik und die Auswirkungen von Reformen der Arbeitslosenversicherung. *Nadine Ketel* (VU University Amsterdam) präsentierte experimentelle Belege zu den positiven Wirkungen gezielt gesetzter Verhaltens- und Suchanreize für Arbeitslose. Während dieser Zeiträume, die maximal vier Wochen andauerten, wurden Transferempfänger in Form von Suchaufforderungen und Wartezeiten bis zur Transferzahlung gedrängt, selbst intensiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Personen, die von dieser Maßnahme betroffen waren, schieden nachweislich früher aus der Gruppe der Transferbezieher aus.

Der Vortrag von *Nitika Bagaria* (London School of Economics) verlagerte den Blick auf die Anreizstrukturen in den staatlichen Arbeitsagenturen und ihren Einfluss auf den Beratungserfolg. Im Zuge der Sozialstaatsreformen in Großbritannien wurden die organisatorischen Strukturen und Leistungsanreize innerhalb der Arbeitsvermittlung verändert. In der Folge steigerte sich der durchschnittliche Vermittlungserfolg und mehr Arbeitsuchende kehrten auf den Arbeitsmarkt zurück. Die gesamtgesellschaftlichen Kosten amortisierten sich nach fünf Jahren – für erfolgreiche Reformen ist dies kein schlechter Wert, doch sind für ein Intervall von nur vier Jahren gewählte Politiker oftmals an

rascheren, häufig aber nur scheinbaren „Erfolgen“ interessiert. Eine dritte Dimension der Arbeitsmarktevaluation eröffnete *Sashka Dimova* (Aarhus University) mit einer Untersuchung, inwiefern aktive Arbeitsmarktpolitik die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes beeinflusst. Offenbar trägt die gezielte Betreuung von Arbeitssuchenden in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs erkennbar dazu bei, offene Arbeitsplätze rascher zu besetzen.

Marcus Hagedorn (University of Oslo) lieferte neue Erkenntnisse zum Einfluss makroökonomischer Entwicklungen auf die Arbeitslosigkeit und die Ausgestaltung von Arbeitslosenunterstützung im Verlauf der jüngsten Wirtschaftskrise. Das Verhalten von Transferempfängern, die im Rahmen einer norwegischen Reform zusätzlich eine Abfindung vom letzten Arbeitgeber in Höhe von 1,2 Monatsgehältern erhielten, war Gegenstand der Untersuchungen von *Andreas Fagereng* (Statistics Norway). Er konnte zeigen, dass diese Erhöhung der Liquidität von Arbeitssuchenden den Anteil der nach einem Jahr wieder in Beschäftigung eingetretenen Personen um acht Prozentpunkte verringerte.

Mobilitätsanreize in Form von Umzugsbeihilfen für Arbeitssuchende können einen beachtlichen Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit in Problemregionen und

zur Vermeidung von Fachkräftemangel in Boomregionen leisten. Zu diesem Ergebnis kommt eine von *Robert Mahlstedt* (IZA) vorgestellte Studie. In vielen Fällen konnte durch solche Fördermaßnahmen eine Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer erreicht werden. Vor allem aber profitierten die Geförderten in Form sichererer Arbeitsplätze und höherer Einkommen als vor der Arbeitslosigkeit. Patrick Arni widmete sich den belohnenden und strafenden Instrumenten innerhalb der Arbeitslosenversicherung der Schweiz und studierte deren mögliche Wechselwirkungen. Seinen Ergebnissen zufolge tragen positive Verhaltensanreize zu langfristig verbesserten Einkommensaussichten bei, während

Negativanreize im Sinne einer Bestrafung von Fehlverhalten den gegenteiligen Effekt erzeugen. Werden gleichzeitig belohnende und bestrafende Instrumente verstärkt, schafft dies keine vorteilhaften Komplementaritäten, sondern beeinträchtigt gleichfalls die Einkommensperspektiven auf lange Sicht.

Die Konferenz leistete darüber hinaus einen Beitrag zur Analyse der Arbeitsmärkte in den aufstrebenden Volkswirtschaften Indiens und Mexikos. *Manuela Angelucci* (University of Michigan und IZA) präsentierte die Ergebnisse eines randomisierten Experiments auf Basis von Daten der Compartamos Banco Mexico zur Vergabe von Mikrokrediten und den damit verbundenen Einkommenseffekten. Offenbar hat die Ausweitung des Kreditprogramms kaum negative, sondern überwiegend positive Effekte hervorgerufen, wie Analysen über einen Zeitraum von drei Jahren ergeben. *Supreet Kaur* (Columbia University) nutzte quasi-experimentelle Variationen von Niederschlägen in ländlichen Regionen Indiens, um den Einfluss nominaler Lohnrigidität auf die regionale Beschäftigung zu untersuchen. Die infolge günstiger, regenreicher Wetterbedingungen bei wachsender Beschäftigung steigenden Löhne verringerten sich in Dürreperioden nicht wieder im gleichen Umfang. Dies wirkte sich jedoch zu Ungunsten von oh-

nehin bereits benachteiligten, landlosen Arbeitern in prekärer Beschäftigung aus: Die Lohnrigidität trug hier zum Beschäftigungsabbau bei.

Die achte Evaluationskonferenz des IZA bot eine Leistungsschau der internationalen ökonomischen Evaluationsforschung, deren solide Ergebnisse in

Zukunft noch an Bedeutung gewinnen werden.

► www.iza.org/link/Eval2013

Politische Ökonomie der Arbeitsmarktreform in Entwicklungsländern: IZA/Weltbank-Konferenz in Bonn

Bereits seit 2006 bringt das IZA in enger Kooperation mit der Weltbank politische Entscheidungsträger und Wissenschaftler auf dem Gebiet der Entwicklungsökonomie zu einer jährlichen Fachtagung zusammen, um Möglichkeiten zur Intensivierung der internationalen Entwicklungszusammenarbeit und einen verstärkten Fokus der Armutsbekämpfung auf die Besonderheiten der regionalen Arbeitsmärkte zu debattieren. Die jüngste weltweite Wirtschaftskrise hat die Durchführung von entsprechenden Reformen sowohl erschwert als auch besonders dringlich gemacht. Dabei können Lehren auch aus der Evaluation von krisenbedingt durchgeführten Reformen in den Industriestaaten gezogen werden, wenngleich die starke Rolle informeller Wirtschaftssektoren in vielen Entwicklungsländern die Übertragbarkeit von Erfahrungen nur eingeschränkt zulässt. Mehr als 100 Experten nahmen Ende August 2013 an der 8. IZA/Weltbank-Konferenz in Bonn teil, die federführend von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* (Universität Bonn), *Arub Banerji* (World Bank Director for Social Protection and Labor) und den IZA-Programmdirektoren *David A. Robalino* (World Bank) und *Stefano Scarpetta* (OECD) organisiert wurde.

Elsa Fornero, die ehemalige Ministerin für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit in Italien, betonte in ihrer Einführungsansprache die große Bedeutung der Renten- und Arbeitsmarktreformen für den Umgang mit der eklatanten italienischen Staatsverschuldung. Die durchgeführten Flexibilisierungen benötigten zwar Zeit, würden aber zu wesentlichen strukturellen Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt und zugleich deutlichen Entlastungen des Staatshaushalts führen. Die Bewältigung der italienischen Krise biete deshalb auch Anschauungsmaterial für fundamentale Reformen in Entwicklungsländern. In seinem Keynote-Vortrag wies *Selim El Sayegh*, der ehemalige libanesische Minister für Soziales, mit Bezug auf sein eigenes Land auf die Bedeutung einer gleichzeitigen Reform der sozialen Sicherung und der Be-

schäftigungspolitik hin. Der Libanon hat aktuell mit großen Problemen zu kämpfen. Dazu gehört eine trotz Wirtschaftswachstum stagnierende Beschäftigung sowie ein hoher Anteil an Informalität und ein schwacher Übergang zu formaler Beschäftigung. Zudem wandern viele hochqualifizierte Fachkräfte aus, während Menschen mit geringer Qualifikation in das Land einwandern. Ziel der nationalen sozialen Entwicklungsstrategie (NSDS) sei deshalb eine Reform des so-



Stefano Scarpetta, Elsa Fornero, Selim El Sayegh, Klaus F. Zimmermann

zialen Netzes, um die finanzielle Absicherung der schutzbedürftigsten Menschen zu gewährleisten. Allerdings drohe die Wirkung solcher Reformen zu verpuffen, wenn sie nicht zugleich von einer Reform der Beschäftigungspolitik begleitet würden, die Innovationen stärke, vor allem in Bereiche mit höherem Produktivitätswachstum investiere, Qualifizierungsmaßnahmen durchführe und das Unternehmertum fördere.

Ausgehend von dem Beispiel Lateinamerikas, der weltweit am stärksten von sozialer Ungleichheit betroffenen Region, zeigte auch *David Kaplan* (Inter-American Development Bank und IZA), dass ein Programm zur sozialen Sicherung eng mit dem Arbeitsmarkt verbunden sein muss. Außerdem hob er hervor, dass soziale Sicherungsprogramme arbeitsmarktpolitische Anreize liefern, die wiederum das Verhalten von Menschen beeinflussen. Daher sollte die Ausgestaltung sozialstaatlicher Reformprogramme diese Effekte mit berücksichtigen.

David Robalino betonte in seinem Vortrag, dass der Arbeitnehmerschutz und die Schaffung neuer, guter Arbeitsplätze in Entwicklungsländern sich nicht ausschließen, sondern parallel verwirklicht werden können. Zum einen sollte das Sozialversicherungssystem den Arbeitnehmerschutz verbessern, zum anderen durch Fokussierung auf die richtigen Zielgruppen den Nutzen für die schutzbedürftigsten Gruppen maximieren. Durch steuerliche Eingriffe könnten Verzerrungen am Arbeitsmarkt verringert werden. Schon bei der Programmkonzeption sollte die Zielgruppe eindeutig definiert, die Zahl der zu begünstigenden Personen zuverlässig kalkuliert und die zu erwartenden Kosten abgeschätzt werden. Zudem müsse der Umfang des informellen Sektors als besonders wichtiger Faktor in die Programmplanung einbezogen werden.

Während der Konferenz wurde auch der „Global Wage Indicator“ der Wage Indicator-Stiftung präsentiert, mit dessen Hilfe die wissenschaftliche Datenbasis wesentlich verbessert werden soll. Der Indikator liefert unter anderem Daten zu Löhnen, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungszahlen, Lebenshaltungskosten aus rund 70 Staaten und gestattet den Zugang zu einer großen Stichprobenmenge. Das IZA-Datenservicezentrum stellt weitere Informationen zu diesem Datensatz zur Verfügung.

Im Verlauf einer intensiven Podiumsdiskussion, an der neben Arub Banerji, Selim El Sayegh und Klaus F. Zimmermann auch *Robert Holzmann* (University of Malaya und IZA) und *Tan Mei Ling* (stellvertretende Direktorin von PAMANDU) teilnahmen, bestand Einigkeit, dass der Erfolg von Sozialstaats- und Arbeitsmarktreformen in Entwicklungsländern in besonderer Weise auf die Information, Akzeptanz und Mitwirkung ihrer Bürger angewiesen ist. Nach Einschätzung von Holzmann wird die Bedeutung von Renten- und Arbeitsmarktreformen und ihr positiver Einfluss auf die individuellen Lebensper-

spektiven nach wie vor verbreitet unterschätzt, was ihre Durchsetzbarkeit und ihre Nachhaltigkeit gefährde. Tan Mei Ling betonte, dass deshalb umso mehr die wissenschaftliche Politikberatung vor Ort von Bedeutung sei. Voraussetzung

sei allerdings, wie auch El Sayegh beipflichtete, ein stärkerer Praxisbezug der wissenschaftlichen Empfehlungen. Zimmermann verwies in diesem Zusammenhang auf das IZA Journal of Labor Development, das es sich zur Aufgabe mache,

eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis zu schlagen.

Weitere Informationen zur Kooperation von IZA und Weltbank:

► www.iza.org/development

Arbeitsmarkterfolg und ethnische Identität von Migranten: IZA-Projekt bei Abschlusskonferenz der VolkswagenStiftung

Im Oktober 2013 fand in Berlin die Abschlusskonferenz der von der Volkswagen-Stiftung geförderten Studiengruppen zum Forschungsschwerpunkt „Migration und Integration“ statt, an der Wissenschaftler, Politiker sowie Experten aus der Praxis teilnahmen. Das IZA war mit dem von 2005 bis 2008 geförderten Projekt „Ethnizität bei Migranten“ vertreten. Im Rahmen der Förderinitiative „Zukunftsfragen der Gesellschaft – Analyse, Beratung und Kommunikation zwischen Wissenschaft und Praxis“ wurden seit 2002 insgesamt 13 Studiengruppen gefördert, von denen zehn ihre Ergebnisse in Berlin präsentierten. Die interdisziplinäre Konferenz sollte noch einmal dem Ziel der Förderinitiative gerecht werden, die Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis zu schlagen. Studien zum Bildungserfolg der zweiten Generation, zur Bilingualität, psychosozialen Gesundheitsversorgung von Migranten und der Rolle von Zuwanderern im Polizeidienst wurden durch das IZA-Forschungsprojekt komplementiert. Geleitet wurde das Projekt von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* (Universität Bonn), Programmdirektorin *Amelie F. Constant* (George Washington University und Temple University) sowie den IZA-Fellows *Barry R. Chiswick* (George Washington University) und *Don J. DeVoretz* (Simon Fraser University). Dem IZA kam dabei die Aufgabe zu, die Bedeutung ethnischer Identität für die soziale und Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern zu untersuchen. Der Fokus der Forschungsarbeiten war zum einen auf die Messung von Ethnizität, ihre Einflussfaktoren und Auswirkungen gerichtet. Zum anderen wurden drei Dimensionen von Ethnizität detailliert analysiert: Einbürgerung, interethnische Eheschließungen und ethnisches Unternehmertum.

Um die Rolle der ethnischen Identität für die ökonomische Integration messen zu können, hat das IZA-Forschungsteam ein zweidimensionales Konzept entwickelt, für das der Begriff „Ethnosizer“ geprägt wurde. Ethnische Identität wird als Grad an Identifikation mit dem Aufnahme- und dem Herkunftsland verstanden. Der Prozess der Anpassung und Integration, den die Immigranten durchlaufen, ist hierbei von zentraler Bedeutung. Der Ethnosizer ist ein Instrument zur Messung

der Intensität der ethnischen Identität einer Person und vereint die folgenden Elemente: Sprache, Kultur, soziale Interaktion und ethnisches Netzwerk, Migrationsgeschichte und ethnische Selbstidentifizierung des Individuums. Die Forschungsergebnisse decken auf, dass ethnische Identitäten primär exogener Natur sind, stark nach Herkunftsland und Geschlecht variieren und sich hauptsächlich bereits vor der Migration herausgebildet haben.

Vier Identitätszustände lassen sich dem Konzept zufolge unterscheiden: Assimilation – starke Identifikation mit Kultur und Gesellschaft des Aufnahmelandes bei nur noch schwacher Identifikation mit dem Herkunftsland; Integration – starke Verbundenheit mit dem Herkunftsland, gleichzeitig aber auch starke Bindung an das Aufnahmeland; Separation – Identifikation ausschließlich mit der Ursprungskultur auch nach Jahren der Emigration; Marginalisierung – kein Zugehörigkeitsgefühl, weder zur Kultur des Aufnahmelandes noch zu derjenigen des Herkunftslandes.

Ethnische Identität beeinflusst Arbeitsmarkterfolg

Berechnungen auf Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass mit der Integration oder Assimilation sowohl die Arbeitswahrscheinlichkeit und die monatlichen Löhne als auch die Eigenheimquote steigen, während starke Separation oder Marginalisierung einen gegenteiligen Effekt hervorrufen. Der Einkommenseffekt kann jedoch durch die Selektion in den Arbeitsmarkt erklärt werden. Zudem profitieren männliche Immigranten sowohl von Assimilation als auch von Integration, während Frauen nur dann anhaltend erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt sind, wenn sie gut integriert sind. Weitere Analysen konnten einen kausalen Zusammenhang herstellen: Die jeweilige Ausprägung der ethnischen Identität bestimmt den Grad des Arbeitsmarkterfolges, nicht umgekehrt.

Empirische Analysen zur Einbürgerungsbereitschaft zeigen, dass der Grad der Integration in die deutsche Gesellschaft einen

unmittelbaren Einfluss auf die Annahme der Staatsangehörigkeit hat: Während ein längerer Aufenthalt die Einbürgerungsbereitschaft tendenziell negativ beeinflusst, nehmen Immigranten, die in jungen Jahren einwandern und enge deutsche Freunde haben, die Staatsbürgerschaft eher an. Da die Risikobereitschaft eine wichtige Persönlichkeitseigenschaft im Hinblick auf das Unternehmertum darstellt, wurde im Projekt auch der Zusammenhang zwischen ethnischer Identität und Risikobereitschaft untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die erste Zuwanderergeneration in Deutschland weit risikoscheuer ist als Einheimische, während sich die zweite Generation in der Risikobereitschaft nicht mehr von den Einheimischen unterscheidet. Je höher der Grad der Assimilation, desto höher ist auch die Risikobereitschaft. Am Beispiel interethnischer Eheschließungen zeigen die IZA-Forschungsergebnisse darüber hinaus, dass ein Festhalten an ethnischer Identität die erfolgreiche Eingliederung von Individuen in eine größere Gesellschaft keineswegs verhindert.

Fazit: Integrationswahrscheinlichkeit stärker berücksichtigen

Eine vorausschauende Zuwanderungs- und Integrationspolitik tut gut daran, die Wirkungsfaktoren von ethnischer Identität ins Kalkül zu ziehen. Den IZA-Analysen zufolge ist die vollständige Assimilation von Immigranten auf dem Arbeitsmarkt nicht unbedingt ein Vorteil, während es zugleich Separation und Marginalisierung zu verhindern gilt. Wünschenswert sind Strategien, die gleichberechtigte Integration und ethnische Vielfalt in der Gesellschaft begrüßen und dadurch Kreativität und Dynamik fördern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Eigenschaften, die für die ethnische Identität bestimmend sind, im Wesentlichen schon vor der Migration bestehen. So dürfte es unter den hier diskutierten Gesichtspunkten beispielsweise sinnvoller sein, verstärkt junge Menschen als Zuwanderer zu gewinnen, die in Deutschland ihre (akademische) Ausbildung absolvieren, als auf das schon im Herkunftsland erworbene Ausbildungsniveau zu achten, das eben per se noch keine

„Garantie“ für eine erfolgreiche Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft bietet.

Mit insgesamt 45 veröffentlichten Artikeln in referierten Fachzeitschriften, acht Fachbeiträgen im Revisionsprozess, zwei Büchern, drei Sonderausgaben zu ethnischer Identität in internationalen Fachzeitschriften und 13 Workshops ist der fachliche Ertrag des IZA-Projekts bemerkenswert groß.

Dies unterstreicht die Relevanz des Themas in wissenschaftlicher, aber auch politischer Hinsicht. Mit dem Abschluss des Forschungsprojekts hat das IZA seine Analysen im übrigen nicht beendet, sondern setzt sie weiter fort. Unter anderem wurde von 2009 bis 2012 ein weiteres Projekt zu Ethnizität und Arbeitsmarkterfolg von Zuwanderern in Deutschland im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogrammes „Flexi-

bilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ gefördert.

Weitere Informationen und eine ausführliche Zusammenfassung des von der VolkswagenStiftung geförderten Projekts „Ethnizität bei Migranten“ sind auf der IZA-Homepage verfügbar:

► www.iza.org/ethnicity

Erfolgreiche Nachwuchsförderung: IZA@DC Young Scholar Program findet zum zweiten Mal statt

Angeregt durch den großen Erfolg der letztjährigen Veranstaltung hat das IZA zusammen mit dem Wirtschaftsfachbereich der Georgetown University und dem Georgetown Center of Economic Research (GCER) zum zweiten Mal das IZA@DC Young Scholar Program organisiert. Das Hauptziel des gemeinsamen Projektes ist es, ausgewählte Doktorandinnen und Doktoranden im Zuge einer intensiven Studienwoche mit den weltweit führenden Vertretern der Arbeitsökonomie zusammenzubringen, um so die wissenschaftliche Vernetzung der Nachwuchsforscher zu fördern und zugleich Forschungskooperationen mit Kollegen aus dem Raum Washington zu ermöglichen, wo die Arbeitsmarktforschung mit zahlreichen IZA Research Fellows stark vertreten ist.

Im Gegensatz zu anderen Workshops und Konferenzen, die vom IZA organisiert werden, können sich die Teilnehmer des IZA@DC-Programms nicht selbst bewerben, sondern werden von IZA Fellows dafür vorgeschlagen. Basierend auf diesen Empfehlungen, wählten die Programmorganisatoren *Frank Vella* (Georgetown University und IZA) und *Steffen Künn* (IZA) zehn Teilnehmer aus neun verschiedenen Ländern aus. Ende September 2013 kamen die jungen Forscher nach Washington, um an dem intensiven Programm, bestehend aus Vorträgen, Diskursen mit erfahrenden Wissenschaftlern und eigenen Präsentationen, mitzuwirken.

Janet Currie (Princeton University und IZA) präsentierte den Teilnehmern ein Modell, das die Auswirkungen der diagnostischen und chirurgischen Fähigkeiten von Ärzten in Hinblick auf unnötige, kostentreibende medizinische Eingriffe untersucht. Sie ermittelte anhand von amerikanischen Daten, ob oder in welchem Maße die entsprechenden Charakteristika von Ärzten die Wahrscheinlichkeit eines Kaiserschnittes beeinflussen. Hintergrund hierfür ist die überdurchschnittliche Häufigkeit dieser Operationen in den USA.

Anhand des Modells lässt sich zeigen, dass bessere diagnostische Fähigkeiten des Arztes die Zahl von Kaiserschnitten bei weniger gefährdeten Schwangeren senkt, während die Zahl bei Risikoschwangeren ansteigt. Bessere chirurgische Fertigkeiten des Arztes steigern hingegen die Zahl von Kaiserschnitten bei Schwangeren insgesamt.

Martin Ravallion (Georgetown University) stellte die Ergebnisse einer randomisierten Kontrollstudie vor, deren Gegenstand die Effekte von Informationskampagnen zu Beschäftigungsmaßnahmen in ländlichen

David Autor (MIT und IZA) analysierte am Beispiel der USA, inwiefern Arbeitnehmer von externen Erschütterungen der Arbeitsnachfrage beeinträchtigt werden – in diesem Fall von der wachsenden Konkurrenz auf dem US-Markt durch chinesische Importe. Anhand von Mikrodaten belegte er, dass die Einkommen von Arbeitnehmern in Exportbranchen davon tatsächlich negativ beeinflusst wurden. Autor zufolge sind hierfür auch Ausweichreaktionen der Beschäftigten ursächlich, die unter dem Eindruck der verschärften Marktgegebenheiten in andere Branchen wechseln und dabei geringere Löh-



Gebieten Indiens waren. Die Resultate der Studie zeigen, dass mit der Kampagne zwar die Information der Bevölkerung über das Förderprogramm verbessert werden konnte, positive ökonomische Folgen jedoch nicht eintraten. Ravallion führte dies vor allem auf den Einfluss von Korruption zurück. Die von *Joseph G. Altonji* (Yale University und IZA) präsentierten Forschungsergebnisse widmeten sich der Frage, welche Auswirkungen die wirtschaftliche Situation von US-Hochschulabsolventen zum Zeitpunkt ihres Einstiegs ins Berufsleben auf ihren späteren Arbeitsmarkterfolg hat. Altonji wies nach, dass eine insgesamt höhere Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt des eigenen Berufseintritts das Einkommen und die Vollzeitbeschäftigungsrate der Absolventen im weiteren Verlauf des Lebens negativ beeinflusst.

ne in Kauf nehmen. IZA-Preisträger *George J. Borjas* (Harvard University und IZA) beleuchtete in seiner Präsentation die ökonomische Eingliederung von Immigranten in den USA und den auffälligen Umstand, dass jüngere Zuwandererkohorten nicht nur niedrigere Einstiegsgehälter erzielen, sondern auch mit einer durchschnittlich langsameren Lohnangleichung konfrontiert sind. Borjas führte dies vor allem auf den starken Zuzug einzelner ethnischer Gruppen zurück, der mit langsamerem Spracherwerb einher gehe.

Zusätzlich zu den Seminaren wurde den Nachwuchswissenschaftlern Gelegenheit zum intensiven Austausch mit den Referenten gegeben. Dabei standen neben der Diskussion eigener Forschungsvorhaben auch Beratungsgespräche zum wissen-

schaftlichen Publikationsprozess sowie Informationen zu den Berufsperspektiven für Arbeitsökonominnen im Mittelpunkt. Jeder Teilnehmer hatte zudem die Möglichkeit, seine eigenen Arbeiten zur Diskussion zu stellen. Die jeweiligen Sitzungen wurden von den IZA Fellows *John C. Haltiwanger* (University of Maryland), *Amelie F. Constant* (George Washington University und Temp-

le University), *James Albrecht* (Georgetown University) und *Eric Gould* (Hebrew University) geleitet.

Ein weiterer, wichtiger Baustein des Programms bestand aus individuell vereinbarten Gesprächen mit lokal ansässigen IZA Research Fellows in einflussreichen Forschungs- oder Beratungseinrichtungen

wie Weltbank, Brooking Institution, U.S. Bureau of Labor Statistics, Bureau of International Labor Affairs, Inter-American Development Bank, und der Georgetown University.

Das IZA wird sein IZA@DC Young Scholar Programm auch im kommenden Jahr fortsetzen.

Ausbau von Forschung und Politikberatung: IZA beruft drei neue Direktoren

Das IZA baut seine Aktivitäten in Forschung und Beratung weiter massiv aus. Nach der Einstellung hochkarätiger Wissenschaftler zur Stärkung der Forschung (siehe IZA Compact, Oktober 2013) erweitert es nun seine Führungsmannschaft um drei neue Direktoren.

Werner Eichhorst, bisher stellvertretender Direktor Arbeitsmarktpolitik am IZA, fungiert ab Januar 2014 als Direktor Arbeitsmarktpolitik Europa. Er wird sich insbesondere um die Zusammenarbeit mit den europäischen Institutionen kümmern. Eichhorst hat sich bereits in herausragender Weise um die komparative Arbeitsmarktforschung verdient gemacht. *Jo Ritzen*, Professor an der Universität Maastricht und Berater des IZA-Direktors zu Fragen der europäischen Arbeitsmarktpolitik, unterstützt diese Arbeit weiter.

Alexander Spermann, bisher Direktor beim Personaldienstleister Randstad, wird am IZA ab April 2014 die Position des Direktors Arbeitsmarktpolitik Deutschland besetzen. Vor seiner Tätigkeit in der Wirtschaft war Spermann Forschungsbereichsleiter für Arbeitsmärkte am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim. Er hat die Debatte um die deutschen Arbeitsmarktreformen in Forschung und Beratung frühzeitig mitgeprägt. Spermann wird

das IZA in den Bereichen Evaluation und lebenslange Weiterbildung unterstützen sowie die arbeitsmarktpolitische Beratung in Deutschland vorantreiben.

Vom Kieler Institut für Weltwirtschaft kommt *Alessio Brown* ab März 2014 als Direktor für Strategie und Forschungsma-

bal orientierten Netzwerkes beschäftigen und dabei den Direktor des Instituts entlasten.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*: „Mit diesen Personalentscheidungen reagieren wir auf unsere großen weltweiten Erfolge und stellen offensiv die Weichen für die nächste



Werner Eichhorst



Alexander Spermann



Alessio Brown

nagement an den Rhein. Brown hat zur Reformpolitik im Wohlfahrtsstaat geforscht und war Executive Director des Kieler Global Economic Symposiums. Er wird sich am IZA vor allem mit dem Wissensmanagement sowie der Strategie des glo-

Entwicklungsphase des IZA. In Deutschland kommen in der Reformpolitik und mit dem demografischen Wandel weitere Herausforderungen auf uns zu. Und die Globalisierung der Arbeitsmärkte erfordert mehr denn je auch eine globale Arbeitsmarktforschung.“

Paolo Masella erhält Kuznets-Preis 2014

IZA Research Fellow *Paolo Masella* (University of Sussex) wird für seinen Artikel „National Identity and Ethnic Diversity“, der in diesem Jahr im Journal of Population Economics veröffentlicht wurde, mit dem Kuznets-Preis 2014 ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird im Rahmen der nächsten Jahrestagung der European Society of Population Economics (ESPE) überreicht, die im Juni 2014 von der Universität Minho in Portugal ausgerichtet wird.



Paolo Masella

Die preisgekrönte Studie untersucht die Zusammenhänge zwischen ethnischer

Diversität und Nationalgefühl. Aktuelle empirische Erkenntnisse legen nahe, dass ein hohes Maß an ethnischer Diversität die wirtschaftliche Entwicklung und politische Stabilität eines Landes negativ beeinflussen kann. Umso wichtiger erscheint es, die Herausbildung einer einheitlichen nationalen Identität zu fördern. Entgegen der landläufigen Meinung findet Masella jedoch keine Hinweise darauf, dass die Existenz vieler unterschiedlicher ethnischer Minderheiten in einer Gesellschaft mit einem geringer ausgeprägten Nationalgefühl einhergeht.

Seit 1997 vergibt das Journal of Population Economics den Preis für die beste Veröffentlichung – bislang alle drei Jahre und ab sofort jährlich – zu Ehren von *Simon Kuznets*. Der 1985 verstorbene Harvard-Professor und Wirtschaftsnobelpreisträger des Jahres 1971 gilt als Pionier der Bevölkerungsökonomie. Dem Preiskomitee gehören neben IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*, der auch als Editor-in-Chief des Journals fungiert, die Editors *Alessandro Cigno* (Universität Florenz und IZA), *Erdal Tekin* (Georgia State University und IZA) und *Junsen Zhang* (Chinese University of Hong Kong und IZA) an.

Der prämierte Artikel ist über die Homepage der Zeitschrift kostenfrei abrufbar: www.popecon.org

Die falschen Hoffnungen auf den Mindestlohn

Die neue deutsche Bundesregierung plant die schrittweise Einführung eines flächendeckenden Mindeststundelohnes von 8,50 Euro. Das ist mutig, denn damit setzt sich Deutschland in die Spitzengruppe der weltweiten Mindestlohnregelungen. Nach einer Simulation mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels betrifft dies unter den beschäftigten Arbeitern und Angestellten Deutschlands 4,5 Millionen Menschen oder 15 Prozent. Dabei wird auch die große Mehrheit der jungen Deutschen unter 25 Jahren erfasst. In Europa hat nur noch Frankreich mit 9,43 Euro einen höheren Mindestlohn. Dafür gab es Ende 2012 dort eine Jugendarbeitslosigkeit von knapp 26 Prozent.

Der Anpassungsbedarf auf den Märkten wird also erheblich sein. Viele Sektoren haben Flächentarifverträge, die unterhalb des geplanten Mindestlohns abgeschlossen sind. Darüber hinaus ist die Einkommenssicherung in Deutschland komplex: Das Grundgesetz verbietet Armut, sodass Niedriglohnbezieher durch staatliche Subventionierung „aufstocken“ können. Neben den Tariflöhnen gibt es ferner eine staatliche Grundsicherung auch ohne Arbeit in Form von „Hartz IV“. Da Deutschland bisher keine flächendeckenden Mindestlöhne kennt, ist die massive Einführung also Neuland, das der Forschung immerhin reichlich Anschauungsmaterial für neue Studien liefern wird.

International lösen die deutschen Pläne großes Erstaunen aus. Richtig, viele Länder haben einen Mindestlohn. Aber auf einem viel niedrigerem Niveau, auf dem er weniger Schaden anrichten kann. In den USA liegt er bei 7,25 Dollar, also bei gut 5 Euro. Allerdings fallen nur weniger als 3 Prozent aller amerikanischen Arbeitnehmer unter diese Regelung. Einige, die wie Paul Krugman gerade wieder die Steigerung der Mindestlöhne zur Konjunkturstimulierung in den USA empfehlen, werden einen allgemeinen deutschen Mindestlohn zur Kräftigung der Massenkaufkraft für gut befinden. Dann wäre dies der deutsche Beitrag zur Stärkung der nationalen Bin-

nenkonjunktur, der über steigende Importe auch den großen Exportüberschuss abbaut und so die Kritik am deutschen Exportwunder verstummen lassen könnte.

Wahrscheinlicher ist jedoch, dass dadurch ein Großteil der Jobs im Niedriglohnbereich, die in den letzten Jahren entstanden sind, langfristig wieder verschwindet. Die Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes, die geringfügige Beschäftigung signalisiert, könnte so wieder eingeschränkt werden. Und Jobverluste müssen nicht primär unter denen entstehen, die im neuen Mindestlohnbereich arbeiten. Es könnte auch gering qualifizierte Vollzeitbeschäftigte mit einer Entlohnung über dem Mindestlohn treffen, die wegen sinkender Nachfrage entlassen werden, wenn die Unternehmen die Kostensteigerungen auf die Produktpreise überwälzen, was sie versuchen werden.

Niedriglohnbezieher sind in Deutschland nicht typischerweise gering qualifiziert, sie leben überwiegend nicht allein von diesem geringen Einkommen, noch gehören sie typischerweise zu von Armut bedrohten Haushalten. Das ist ein anderer Trugschluss der Mindestlohnbewegung: Mindestlöhne sind kein gutes Umverteilungsinstrument. So haben Studien ergeben, dass die Einführung des Mindestlohns in Deutschland die Einkommensverteilung der Haushalte kaum „gerechter“ machen wird.

Da nicht primär einkommenschwache Haushalte profitieren, wird es den erhofften Konsumschub kaum geben, also auch keine Stärkung der Importe. Der Mindestlohn stärkt auch nicht die Gewerkschaften, die langfristig die Anreize verlieren, sich ohne Staatseinfluss für die Arbeitnehmer zu engagieren. Somit bleibt nur das trügerische gute Gefühl der Akteure, etwas für die Gerechtigkeit getan zu haben.




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 94 510
 E-Mail: compact@iza.org
 Internet: www.iza.org
 Grafiken/Fotos: IZA
 Druck: Güll GmbH, Lindau
 Layout: Benedikt Kliche, Thomas Wasilewski