



I Z A

COMPACT

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT DENKEN

Deutschland für Arbeitsmigranten öffnen? Zeit für ein ökonomisches Zuwanderungskonzept

Nach jahrelangem politischen Stillstand liegt Bundestag und Bundesrat erstmals ein umfassender Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Steuerung der Zuwanderung nach Deutschland vor, der eine erkennbare ökonomische Komponente beinhaltet. Damit scheint die Bundesrepublik ausgerechnet zu einem Zeitpunkt vor einer bahnbrechenden migrationspolitischen Richtungsentscheidung zu stehen, zu dem in anderen Staaten angesichts der Bedrohung durch den internationalen Terrorismus über Restriktionen in der Zuwanderungspolitik nachgedacht wird.

Unter Ökonomen ist die Notwendigkeit eines quantitativ und qualitativ gesteuerten Zuzugs ausländischer Arbeitskräfte weitgehend unstrittig. Insbesondere herrscht große Einigkeit über die sich in demographischer Perspektive ergebenden Zuwanderungsbedarfe, wengleich der Umfang der anzustrebenden Immigration unterschiedlich eingeschätzt wird. Das IZA hat im Frühjahr 2001 in einem Gutachten für die „Unabhängige Kommission Zuwanderung der Bundesregierung“ den aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf analysiert und ein Konzept für die Gestaltung einer ökonomischen Zuwanderungskomponente entwickelt. Eine aktualisierte Fassung dieser Studie liegt inzwischen als Buch vor (Klaus F. Zimmermann/Thomas K. Bauer/Holger Bonin/René Fahr/Holger Hinte, *Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit – Ein ökonomisches Zuwanderungskonzept für Deutschland*, Berlin/Heidelberg 2002).

Ausgangslage

Das Phänomen eines Fachkräftemangels bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit ist Ausdruck von Koordinationsmängeln auf dem Arbeitsmarkt: die vorhandene Qualifikationsstruktur des einheimischen Erwerbspersonenpotentials hält mit den sich wandelnden Qualifikationsanforderungen nicht Schritt. Eine große Zahl von zu gering oder falsch qualifizierten kommt für den Einsatz in den derzeitigen Mangelberufen auch in der längeren Frist nicht in Frage. Gleichzeitig fehlt es bisher an rechtlichem Spielraum für eine gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte wie auch an den nötigen bildungspolitischen Reformen.

Von der gezielten Beseitigung qualifikatorischer Arbeitsmarktungleichgewichte durch ökonomische Migration kann das gesamte inländische Arbeitskräfte-reservoir profitieren: Eine wachstumshemmende Engpaßsituation kann beseitigt, neue Beschäftigung geschaffen und zugleich gezielt Arbeitslosigkeit im Niedrigqualifikationsbereich abgebaut werden, weil der zusätzliche Einsatz von zuwandernden Fachkräften auch die Nachfrage nach geringer qualifizierten Arbeiten stärkt.

Zu berücksichtigen ist darüber hinaus der demographische Wandel. Die Überalterung des inländischen Erwerbspotentials würde eine eklatante qualifikatorische Lücke bei jungen, anpassungsfähigen und gut ausgebildeten Arbeitskräften entstehen lassen, wenn nicht rechtzeitig auch durch behutsame Zuwanderung gegengesteuert wird.

Kurz- und langfristige Arbeitskräftebedarfe

Diese Konstellation legt eine zugewanderungspolitische Doppelstrategie nahe, um auf den kurzfristigen Fachkräftemangel und die langfristigen demographischen Prozesse angemessen zu reagieren.

Zur Erfassung *kurzfristiger* Arbeitsmarktbedarfe stehen verschiedene statistische Knappheitsindikatoren zur Verfügung. Mit ihrer Hilfe lassen sich einige Bereiche identifizieren, in denen derzeit ein Arbeitskräftebedarf in Deutschland vorliegen dürfte. Dazu zählen insbesondere:

- Gesundheitsdienstberufe wie Krankenschwestern, Pfleger und Hebammen, Körperpfleger, Diätassistenten sowie pharmazeutisch technische Assistenten
- Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe wie Datenverarbeitungsfachkräfte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Unternehmensberater und Organisatoren
- Sozial- und Erziehungsberufe wie beispielsweise Sozialpädagogen und Kindergärtnerinnen und -pflegerinnen.

Die Knappheitsindikatoren weisen jedoch aufgrund einer unbefriedigenden Datenlage teils große Schwankungen auf. Die Ergebnisse be-

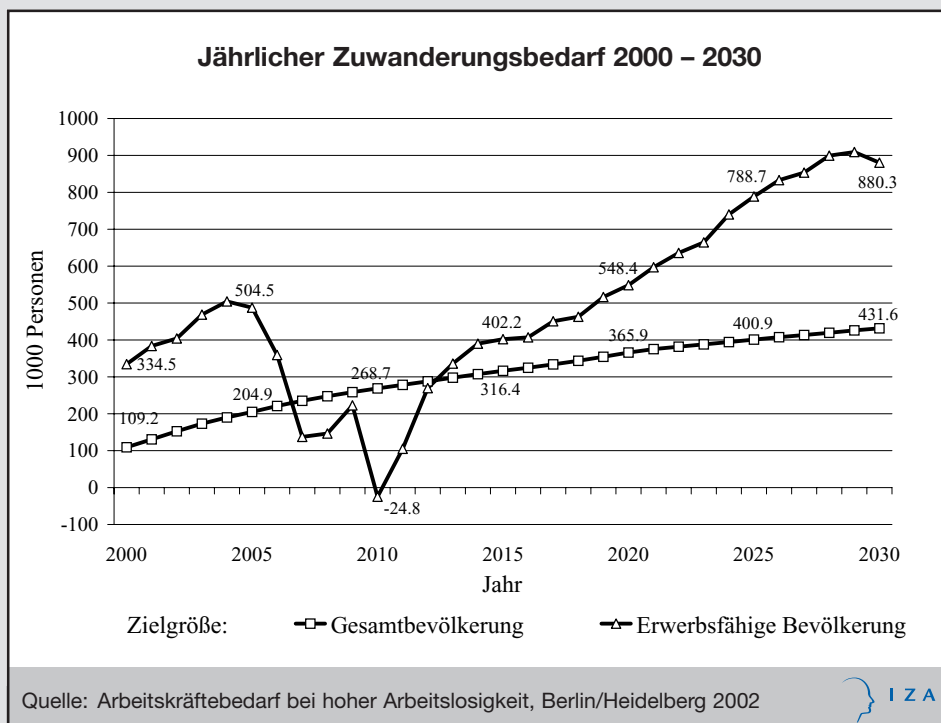
sagen deshalb nicht, daß in anderen Berufsordnungen kein Arbeitskräftebedarf vorliegen kann.

Umfang und Struktur des langfristigen Zuwanderungsbedarfs können anhand einer Fortschreibung des aktuellen Bevölkerungsbestands unter Berücksichtigung der Erwerbs- und Qualifikationsstruktur der inländischen Bevölkerung analysiert werden. Die demographischen Modellrechnungen der IZA-Studie lassen folgende Schlüsse zu:

- Der demographische Schrumpfungsprozess vollzieht sich im nächsten Jahrzehnt zunächst noch relativ langsam. Spätestens ab 2010 wird der Bedarf an kompensierender Zuwanderung jedoch erheblich. Eine migrationspolitische Strategie, die auf den Erhalt des Bevölkerungsbestands in Deutschland zielt, müßte bis 2020 einen Wanderungsüberschuß von mindestens 200.000 bis 300.000 Personen jährlich zulassen (siehe Abbildung ▶ Seite 2).



Klaus F. Zimmermann/Thomas K. Bauer/Holger Bonin/René Fahr/Holger Hinte, *Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit – Ein ökonomisches Zuwanderungskonzept für Deutschland*, Berlin/Heidelberg 2002, ISBN 3-540-42158-0.



• Obwohl Zuwanderer im Durchschnitt deutlich jünger sind als der inländische Bevölkerungsbestand, bleibt die bremsende Wirkung von Zuwanderung auf den Prozeß der Alterung der Gesellschaft so gering, daß sie in jedem Fall nur ein ergänzendes Instrument zu weiterreichenden ökonomischen und politischen Anstrengungen darstellen kann.

• Weil der Ausfall junger Geburtskohorten zunächst die mittleren Altersklassen betrifft, sind die demographisch bedingten Verwerfungen im Erwerbspersonenpotential schon früher wirksam – und relativ betrachtet stärker – als in der Bevölkerung insgesamt. Das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung steigt spürbar. Sind ausfallende junge Arbeitskräfte schlecht gegen ältere Arbeitnehmer substituierbar, könnten daher schon in relativ kurzer Zeit Knappheiten bei jüngeren Arbeitnehmern auftreten, die Zuzüge aus dem Ausland rechtfertigen würden.

Insgesamt betrachtet legen demographische Analysen eine jährliche Zuwanderung in der Größenordnung von 200.000 bis 300.000 Personen netto nahe, um eine spürbare demographische Entlastung herbeizuführen. Positive Wanderungsgewinne in dieser Größenordnung entsprechen dem langfristigen Durchschnitt in Deutschland. Unter Berücksichtigung der langfristigen Zahl der jährlichen Fortzüge aus Deutschland wären 700.000 bis 800.000 Einwanderer jährlich anzustreben, um den Bevölkerungsbestand in den kommenden zwei Jahrzehnten stabil zu halten. Auch die Erwerbsbevölkerung bliebe in einem solchen Szenario gegenüber heute weitgehend konstant.

Genauere Aussagen über langfristig erforderliche Qualifikations- und Berufsanforderungen an Migranten sind schwer zu treffen, weil insbesondere Schätzungen künftiger Nachfragebedingungen mit großer Unsicherheit behaftet sind. Unter Berücksichtigung der Altersverteilung

von Ausbildungsabschlüssen und Berufsordnungen ergeben sich aus der demographischen Entwicklung folgende Trends:

• Der Bestand an Hochschulabsolventen wird in den kommenden zwei Jahrzehnten noch leicht zunehmen, jedoch vermutlich weniger stark wachsen als der Bedarf an Akademikern. Stark rückläufig ist das inländische Potential an Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Eine denkbare verstärkte Nachfrage der Wirtschaft nach mittleren Qualifikationen würde hier den demographisch ausgelösten Fachkräftemangel noch verschärfen. Insofern besteht bei zukünftigen Zuwanderern mit hoher Wahrscheinlichkeit eher ein Facharbeiterbedarf als ein Bedarf an Akademikern. Der Facharbeiterbedarf ist durch eine Weiterqualifikation der Arbeitskräfte ohne Berufsabschluß vermutlich nicht zu decken, weil diese Bevölkerungsgruppe zunächst sogar deutlicher zurückgeht als diejenige der Facharbeiter.

• Verallgemeinernde Aussagen über Berufsordnungen mit langfristiger Knappheitssituation, in denen demzufolge ein Zuwanderungsbedarf besteht, sind kaum möglich. In der Tendenz wird sich vor allem in Berufsordnungen, in denen der derzeitige Beschäftigtenbestand durch ein niedriges Durchschnittsalter charakterisiert ist, ein Arbeitskräftemangel entwickeln.

• Schätzt man die Wahrscheinlichkeiten des Übergangs zwischen verschiedenen Berufsgruppen auf Grundlage der Strukturveränderungen des letzten Jahrzehnts, so lassen sich mehrheitlich Markt Anpassungsprozesse beobachten, die Angebotsknappheiten trotz eines sich verschlechternden demographischen Umfelds mittelfristig beseitigen könnten. Demnach liegt in einigen der aktuellen Mangelberufe eher ein Bedarf an zeitlich befristeter Zuwanderung vor. Eine Politik dauerhafter Zuwanderung könnte in solchen Fällen die funkti-

onfähigen internen Anpassungsprozesse des Arbeitsmarkts stören.

Steuerung ökonomischer Zuwanderung

Ausgehend von einem vom IZA für erforderlich gehaltenen Zuwanderungszufluß von bis zu 800.000 Personen brutto ist der Anteil der als steuerbar anzusehenden Zuwanderung – bedingt auch durch den Rückgang der Zahl der Einreisen von Spätaussiedlern und Flüchtlingen – in den vergangenen Jahren deutlich auf zuletzt knapp 400.000 Personen gestiegen und wird wahrscheinlich weiter anwachsen (siehe Tabelle ▶ Seite 3). Somit ergibt sich ein ausreichender quantitativer Spielraum für eine ökonomisch motivierte Zuwanderungspolitik, ohne daß bestehende Einreiserechtsansprüche tangiert werden. Das IZA schlägt vor, innerhalb des steuerbaren Potentials eine Quote für dauerhaft einreisende Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in Höhe von jährlich insgesamt 200.000 Personen einzurichten. Der Anteil der Arbeitnehmer an dieser Quote dürfte schätzungsweise bei 120.000 liegen. Diverse bestehende Einreise-Sonderregelungen für Arbeitskräfte sollten in dem vorgeschlagenen Zuwanderungszweig aufgehen, so daß die faktische Zuwanderung durch diesen Kanal zunächst nur gering ansteigen würde. Zunächst würde vor allem die Auswahl aus wirtschaftlicher Sicht verbessert.

Bei der *permanenten* Zuwanderung sollte, wie es auch der Gesetzentwurf der Bundesregierung vorsieht, zwischen qualifizierten Arbeitskräften, Investoren und Unternehmern differenziert werden. Die **Auswahl von Arbeitskräften** geschieht sinnvollerweise durch ein Punktesystem. Unvermeidbar ist es dabei, Mindestanforderungen insbesondere an das Höchstalter, die Qualifikation und ausreichende Finanzmittel für die Niederlassungsphase zu stellen. Ein Sprachtest kann obligatorisch gemacht werden und im Falle des Nichtbestehens zur Zahlung einer Kautions verpflichtet, die erst nach im Inland erfolgreich absolvierten Sprachkursen rückzahlbar ist. Innerhalb der Punktevergabe sind Kriterien wie Alter, Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung oder das Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots vorrangig zu gewichten. Unter Integrationsgesichtspunkten sollten vorherige Deutschlandaufenthalte, verwandtschaftliche Beziehungen nach Deutschland, die Mitnahme von Kindern und – vor allem – Sprachkenntnisse gewichtet werden.

Seiner Natur als dauerhaftes Zuwanderungsangebot entsprechend sind angemessene **Integrationsangebote** bereitzustellen, die sich auf ein „Vertragsverhältnis“ zwischen Zuwanderer und aufnehmender Gesellschaft gründen und über das heutige Niveau hinaus eindeutige Signale der Akzeptanz als gleichberechtigte Staatsbürger (nach Absolvierung einer „Probezeit“ und anschließender frühzeitiger Einbürgerung) aussenden sollten. Das „Integrationspaket“ hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluß auf die Migrationsentscheidung und den Arbeitsmarkterfolg der Zuwanderer.

Die **Zuwanderung von Unternehmern und Investoren** sollte jenseits eines Punkteverfahrens unmittelbar erfolgen. Ausschlaggebend für die Einreise als Investor sollte allein die Höhe des zu investierenden Kapitals sein. Summen ab einer Höhe von ca. 1 Mio. DM könnten in einen staatlichen Strukturfonds mit dem Charakter einer Staatsanleihe fließen. Demgegenüber sollten sich Unternehmer verpflichten, in einen neuen oder bestehenden Betrieb zu investieren und hierfür über ein Eigenkapital von mindestens 0,5 Mio. DM oder eine entsprechende Finanzierungszusage verfügen. Hinzutreten muß hier eine regelmäßige Kontrolle der Realisierung des Vorhabens.

Dem raschen Handlungsbedarf zur Deckung *temporärer* Fachkräftebedarfe sollte durch die Schaffung einer Quote von zunächst jährlich 30.000 Arbeitskräften Rechnung getragen werden, wobei alle auf einen befristeten Aufenthalt zielenden zugewanderungspolitischen Maßnahmen einbezogen werden sollten. Zu unterscheiden wäre zwischen Mangelarbeitskräften, Führungskräften multinationaler Unternehmen sowie Wissenschaftlern, zu Studien- und Ausbildungszwecken einreisenden Migranten und anderen Sonderfällen.

Zur Steuerung der befristeten Zuwanderung von Mangelarbeitskräften empfiehlt das IZA ein **Auktionsverfahren**, das sich anderen denkbaren Verfahren (Gebührensysteem, etc.) insbesondere dadurch überlegen zeigt, daß es eine zielgenaue Verknüpfung von Bedarfsanalyse und Bedarfsdeckung leistet. Unternehmen werden nur dann bereit sein, in einer Auktion das Recht zu ersteigern, sich auf dem Weltmarkt benötigte Arbeitskräfte zu suchen, wenn sie ihren Bedarf auf dem einheimischen Arbeitsmarkt nicht decken können. Mit einem Mindestgebot kann dieses Ziel unterstrichen werden. Die Einwanderungszertifikate müssen einer Kontingentierung unterliegen und sollten auf einen Zeitraum von maximal 3 Jahren befr-

stet sein. Die Angeworbenen sollten zur Mitnahme auch ihrer Familie berechtigt sein, wobei der Ehepartner eine an den Bestand des Zertifikats des Angeworbenen gekoppelte Arbeitserlaubnis erhalten sollte. Sicherheitspolitische Belange werden von einem Auktionsverfahren nicht ausgehebelt. Während der Laufzeit des Einwanderungszertifikats sollte den Angeworbenen die Möglichkeit gegeben werden, einen Zuwanderungsantrag im Rahmen des Punktesystems zu stellen. Auf diese Weise würde eine sinnvolle „Brücke“ zwischen den Systemen permanenter und temporärer Immigration hergestellt. Die Auktionserlöse könnten in das heimische Bildungs- und Ausbildungssystem fließen.

Die **Zuwanderung von Führungskräften multinationaler Unternehmen und hochqualifizierten Wissenschaftlern** sollte über das bestehende Maß hinaus erleichtert werden, um der Internationalisierung von Wirtschaft und Wissenschaft Rechnung zu tragen. In beiden Fällen empfiehlt das IZA, unter Verzicht auf eine Kontingentierung beschleunigte Prüfverfahren zu entwickeln, um eine reibungslose Arbeitsaufnahme in Deutschland zu gewährleisten. Zentrales Kriterium sollte dabei das Vorliegen eines Arbeitsplatzangebotes sein.

Eine Erleichterung der **Zuwanderung zu Studien- und Ausbildungszwecken** ist dringend angezeigt, um Hochqualifizierte frühzeitig an Deutschland zu binden. Die Auswahl der Studierenden sollte dabei in die alleinige Verantwortung der Hochschulen fallen. An die Stelle strenger Auflagen zum Spracherwerb sollte die Ausweitung des englischsprachigen Lehrangebots treten. Nach Abschluß des Studiums sollte ein Zuwanderungsantrag im Rahmen des Punktesystems gestellt werden können, der bei Vorlage eines Arbeitsplatzangebotes zudem beschleunigt abgewickelt werden kann. Im Falle eines konkreten Lehrstellenangebots sollten darüber hinaus auch ausländische Auszubildende in diese Zuwanderergruppe fallen.

Hinsichtlich der **Regelung von Sonderfällen befristeter Arbeitsmigration** schlägt das IZA vor, die geltenden rechtlichen Bestimmungen der Anwerbestopp-Ausnahmereverordnung mit dem Ziel ihrer Straffung zu überprüfen und sie in den Gesamtkontext reformierter zugewanderungsrechtlicher Regelungen zu stellen. Zuwanderergruppen wie Sportler, Künstler und Lehrkräfte werden auch weiterhin einen Ausnahmefall darstellen. Als wesentlicher Personenkreis verbleibt darüber hinaus die Gruppe der Werkvertragsarbeiter und Saisonarbeitskräfte. In beiden Fällen erscheint im Zusammenhang mit der anstehenden EU-Osterweiterung eine Modifizierung bzw. Beendigung des Sonderstatus notwendig.

Defizite des Regierungsentwurfs

Bestehende zugewanderungsrechtliche Tatbestände sollen weder durch das skizzierte IZA-Konzept noch durch den Regierungsentwurf in Frage gestellt werden. Ähnlich wie das IZA-Modell sieht der Entwurf eine Unterscheidung verschiedener Gruppen von ökonomischen Migranten vor. Aus ökonomischer Sicht sind dennoch viele Detailregelungen des Gesetzentwurfes der Bundesregierung zu kritisieren, insbesondere solche, die einen Generalvorbehalt von Ausländerbehörden und Bundesanstalt für Arbeit schaffen oder im Falle ausländischer Unternehmensgründer gar die Mitsprache einheimischer Verbände vorsehen und auf diese Weise protektionistischen Bestrebungen Vorschub leisten könnten. Auf aktuelle Knappheitserscheinungen reagiert der Gesetzentwurf nur unzureichend. Eine Notwendigkeit differenzierter Regelungen zum Familiennachzug, wie sie der Entwurf für einzelne Zuwanderergruppen vorsieht, ist nicht zu erkennen.

Der mitunter erhobene Vorwurf einer starken Ausweitung der Zuwanderung nach Deutschland durch den Gesetzentwurf zielt freilich ins Leere. Im Gegenteil mangelt es dem Entwurf an der nötigen Konsequenz bei der Einführung einer ökonomischen Zuwanderungskomponente – „Begrenzung“ wird zu groß, „Öffnung“ noch zu klein geschrieben. Dennoch wäre es verfehlt, das Scheitern des Vorhabens billigend in Kauf zu nehmen. Der Gesetzentwurf ist nach Auffassung des IZA ungeachtet aller kritischen Einwände ein erster, wichtiger Schritt zu einer Neubestimmung der deutschen zugewanderungspolitischen. Als solcher sollte er so rasch wie möglich umgesetzt werden.

Deutschland wäre gut beraten, bis zum Eintritt der Phase wachsender Zuwanderungsbedarfe ein effektives Instrumentarium zur quantitativen und qualitativen Steuerung ökonomischer Zuwanderung zu entwickeln und zu erproben, um sich als Zuwanderungsland für potentielle Migranten zu etablieren. Die Bundesrepublik befindet sich mit anderen Zuwanderungsländern in einem sich verschärfenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte und muß dieser Situation auch in ihrer zugewanderungspolitischen Rechnung tragen.

Zuzüge nach Deutschland und steuerbare Zuwanderung 1990 – 1999 (1000 Personen)

Jahr	Zuzüge insgesamt	Aus-siedler	Sonstige Deutsche	EU-Aus-länder	Asylbe-werber	Sonstige Nicht-EU-Ausländer	Abweichung vom Referenz-wert	Steuerbare Zuwanderung
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	=800-(1)	=800-(2)-(3)-(4)-(5)
1990	1256	397	23	140	193	503	-456	47
1991	1199	222	52	147	256	522	-399	123
1992	1502	230	60	141	438	632	-702	-70
1993	1277	219	69	136	323	532	-477	54
1994	1083	223	82	159	127	492	-283	209
1995	1096	218	85	177	128	488	-296	191
1996	960	178	74	172	116	419	-160	259
1997	841	134	91	152	104	359	-41	319
1998	802	103	94	137	99	370	-2	367
1999	874	105	95	137	95	441	-74	367

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland (mehrere Jahrgänge, Berechnungen des IZA)



Europäisierung der Arbeitsmärkte?

Die politische Diskussion beschäftigt sich unter dem Schlagwort „Globalisierung“ zusehends mit der Frage, wie sich die internationale Integration auf die Arbeitsmärkte auswirken wird. Manche Experten betrachten diese Entwicklung als Chance für beschleunigtes Wachstum und mehr Beschäftigung. Andere wiederum sehen darin die Gefahr, daß es zu größerer Ungleichheit und einer Einschränkung bestehender Standards und Rechte auf den Arbeitsmärkten kommen könne. Es erscheint daher dringend erforderlich, die Arbeitsmarktimplikationen interna-

tionaler Integration zu beachten. Erstens ist der internationale Handel durch rasantes Wachstum geprägt. So macht der Handel für den verarbeitenden Sektor in der Europäischen Union über 120 Prozent der Wertschöpfung aus. Vor nur dreißig Jahren lag der Anteil noch bei der Hälfte des aktuellen Niveaus. Auch direkte Investitionen aus dem Ausland nehmen weiterhin zu und tragen zu einer „Internationalisierung“ der Produktion bei. Zweitens verändern sich die Charakteristika des Handels. Ursprünglich wurde der Handel durch unterschiedliche Faktorausstat-

Im übrigen ist die gegenwärtige Globalisierungsdebatte zum Teil irreführend. Häufig wird dabei der Eindruck erweckt, das Wachstum des internationalen Handels sei in erster Linie auf den wachsenden Handel mit den Schwellenländern zurückzuführen. Doch das ist nicht der Fall. Gemessen am Gesamthandel im Verhältnis zur Produktion ist Europas Wirtschaft so geschlossen wie vor dreißig Jahren. Der Handel nimmt an relativer Bedeutung zu – allerdings innerhalb Europas. Statt eines Globalisierungsprozesses muß in bezug auf die europäischen Verhältnisse also vielmehr von einer Europäisierung des Handels gesprochen werden.

Die verbreitete „Globalisierungsangst“ erscheint vor diesem Hintergrund als ungerechtfertigt. Die Sorge, daß der Handel mit Schwellenländern, die meist durch ein hohes Maß an geringqualifizierten Arbeitskräften und niedrige Lohnniveaus gekennzeichnet sind, die Lebensstandards und insbesondere die Arbeitsmarktchancen heimischer geringqualifizierter Beschäftigter bedrohen könnte, ist weit weniger begründet, als gemeinhin angenommen wird. Eine Vielzahl empirischer Arbeiten hat sich bereits mit diesem Aspekt beschäftigt. Das allgemeine Ergebnis ist, daß die Globalisierung – wenn überhaupt – nur eine äußerst geringe Auswirkung auf die Arbeitsmarktposition geringqualifizierter Beschäftigter hat.

Gütermärkte und Arbeitsmobilität

Weiterhin wird häufig angenommen, daß die Arbeitsmärkte nur dann entscheidend durch internationale Integration beeinflusst werden, wenn es eine deutliche Mobilität des Faktors Arbeit über die Staatsgrenzen hinweg gibt. Da die Arbeitsmobilität zwischen den EU-Staaten derzeit gering ist, könnte daraus gefolgert werden, die Folgen der europäischen Integration für die Arbeitsmärkte würden sich in Grenzen halten. Es bleibt natürlich offen, ob die Arbeitsmobilität in Zukunft als Folge internationaler Integration im weiteren Sinne – also etwa aufgrund der schnelleren Informationsverbreitung oder stärker international orientierter Bildung – zunehmen wird. Doch selbst bei mangelnder Arbeitsmobilität gibt es einen weiteren, ebenso wichtigen Wirkungskanal, durch den die Arbeitsmärkte beeinflusst werden können und der in den letzten Jahren erheblich gestärkt wurde. Dieser Wirkungskanal hat seinen Ursprung auf den Gütermärkten: Ihre Integration hat entscheidende Auswirkungen auch auf die Arbeitsmärkte, denn sie bewirkt im wesentlichen ein Ansteigen der Jobmobilität.

Die Funktionsweise von Arbeitsmärkten hängt maßgeblich von den Strukturen der Gütermärkte ab, da durch sie die Arbeitsnachfrage beeinflusst wird. Es ist eine grund-



ler Integration gründlicher zu untersuchen. Denn nur wenn die entstehenden strukturellen Veränderungen richtig interpretiert werden, lassen sich die durch die Integration hervorgerufenen Chancen und Risiken mit Hilfe entsprechender Politikmaßnahmen bewältigen. Aus europäischer Perspektive ist diese Frage besonders wichtig – nicht nur aufgrund der Geschwindigkeit, mit der die Integration der europäischen Staaten voranschreitet, sondern auch im Hinblick auf die strukturellen Probleme, die den europäischen Arbeitsmärkten häufig attestiert werden. Eine der Kernfragen lautet: Wird die europäische Integration die nationalen Arbeitsmärkte dazu zwingen, wechselseitige Anpassungsprozesse vorzunehmen? Kommt es also zu einer Europäisierung der Arbeitsmärkte?

Handel fördert Integration

Bei der Beantwortung dieser Frage gilt es zunächst einige Fakten hinsichtlich interna-

tungen (Rohstoffe etc.) vorangetrieben, doch gegenwärtig macht der sogenannte intra-industrielle Handel etwa drei Viertel des internationalen Handelsvolumens aus. Beim intra-industriellen Handel werden Waren und Dienstleistungen aus dem gleichen Industriesektor gehandelt. Diese Güter ähneln sich also in mancher Hinsicht, werden jedoch aus Gründen der Marktsegmentierung auf unterschiedliche Weise differenziert. Daß die europäische Integration vom intra-industriellen Handel vorangetrieben wird, ist von entscheidender Bedeutung für die Wechselbeziehungen zwischen den europäischen Staaten, zumal immer mehr Handel mit Gütern betrieben wird, die grundsätzlich überall in Europa produziert werden könnten. In der Folge werden Wettbewerbsfähigkeit und komparative Vorteile eine stärkere Rolle bei der Auswahl des Produktionsstandorts und somit für die Beschäftigungssituation spielen.

legende Erkenntnis der Theorie des internationalen Handels, daß der Warenhandel als Substitut für Faktormobilität zwischen Staaten gelten kann. Nach dem Modell der Faktorpreisangleichung kann Handel unter idealen Bedingungen – mit vollständigem Wettbewerb auf Güter- und Faktormärkten sowie mit identischen Technologien – sogar ein perfektes Substitut für Faktormobilität sein. Auf die aktuelle europäische Situation ist dieses Modell zwar nicht direkt anwendbar. Es verdeutlicht aber dennoch wichtige Effekte.

Internationale Integration wird zwei Hauptauswirkungen auf Gütermärkte haben. Zum einen führt der Wegfall von Friktionen zu verstärktem Wettbewerb, da die Bedingungen, zu denen ausländische Produzenten um Marktanteile auf dem Binnenmarkt konkurrieren (und umgekehrt), verbessert werden. Zum anderen steigern integrierte Märkte auch die Mobilität von Unternehmen. Nationale Märkte lassen sich leichter versorgen, wenn die Produktion dort angesiedelt ist, wo die profitabelsten Produktionsbedingungen herrschen. Das betrifft insbesondere Güter im intra-industriellen Handel, der in Europa zunehmend an Bedeutung gewinnt. Diese erhöhte Mobilität könnte etwa in Form von ausländischen Direktinvestitionen oder in verstärktem Outsourcing zum Tragen kommen. All diese Wirkungskanäle führen im wesentlichen zu einer Steigerung der Arbeitsplatzmobilität. Auch wenn die Arbeitskräfte selbst nicht besonders mobil sind, werden zumindest die Jobs in den europäischen Staaten zunehmend mobil.

Die Auswirkung dieser Entwicklung auf das Beschäftigungsniveau bleibt insgesamt unklar. Stärker integrierte Märkte bieten zusätzliche Möglichkeiten des Exports, was tendenziell zu verbesserten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt führt, während sich die zunehmenden Importe durch den entgegengesetzten Effekt nachteilig auswirken. Allerdings ist dies nicht ein Nullsummenspiel zwischen den einzelnen Ländern; schließlich beeinflusst die Integration von Produktmärkten auch die Marktmacht auf Produkt- und Arbeitsmärkten. In günstigsten Fall entsteht als Nettoeffekt ein Gesamtanstieg der Beschäftigung. Im Grunde wirkt sich dieser Prozeß wie eine implizite Strukturreform aus, da die Integration der Produkt- und Arbeitsmärkte die Marktmacht reduziert und somit einige der strukturellen Barrieren abbaut, die den europäischen Arbeitsmarkt bislang gekennzeichnet haben. Je nach Ausgangsposition werden die einzelnen Länder in unterschiedlicher Weise betroffen sein.

Konsequenzen für die Lohnbildung

Eine Reihe empirischer Analysen der jüngsten Entwicklung des europäischen Arbeitsmarktes deuten auf einen Zusammenhang zwischen europäischer Integration und Arbeitsmarktlage hin. So zeigt etwa die Werksverla-



gerung des französischen Automobilbauers Renault von Belgien nach Spanien oder die Schließung der Danone-Produktionseinheit in Frankreich, daß Unternehmen Vorteile aus der Integration der Produktmärkte ziehen und die Produktion zunehmend einen transnationalen Charakter erhält. Die Furcht vor Arbeitsplatzverlusten läßt Widerstand gegen derartige Entwicklungen aufkommen.

Weitere Aspekte legen nahe, daß Veränderungen stattgefunden haben. Europa hat einen weitaus schnelleren Wechsel zu einer niedrigen und stabilen Inflationsrate vollzogen, als dies vor dem Hintergrund der Anpassungsprobleme des europäischen Arbeitsmarktes in der Vergangenheit zu erwarten war. Abbildung 1 (◀ Seite 4) zeigt die Standardabweichung der nominalen Lohnerhöhungen in 13 europäischen Ländern von 1971 bis 1999 (Daten für Luxemburg und Portugal fehlen). Die Annäherung bei den nominalen Lohnerhöhungen ist durchaus bemerkenswert. Ein Grund für den raschen Trend zu niedrigen, stabilen Lohnerhöhungen ohne einen gleichzeitigen Anstieg der Arbeitslosigkeit mag darin liegen, daß die Gefahr der Konkurrenz als sehr groß wahrgenommen wurde – Staaten, die dem Trend nicht folgten, würden relativ gesehen Arbeitsplätze verlieren. Die Bedeutung dieser Entwicklung läßt sich auch daran ablesen, daß Länder wie Belgien und Schweden derzeit versuchen, eine europäische Norm für den Lohnbildungsprozeß zu institutionalisieren. Dadurch sollen Lohnentwicklungen, die nicht dem europäischen Trend entsprechen, vermieden werden. Die Frage der Wettbewerbsfähigkeit und die Standortfrage innerhalb Europas spielen auch für die Gewerkschaften und in politischen Kreisen eine wichtige Rolle.

All dies sind jedoch nur indirekte Beweise. Die Mechanismen, durch die internationale Integration auf die Arbeitsmärkte einwirkt, werden dadurch nicht erklärt. Vor allem sagt die Konvergenz der Nominallohnsteigerungen nicht zwangsläufig etwas über die Anpassung des Reallohnlevels aus, das wiederum ein wichtiger Bestimmungsfaktor für Beschäftigung ist.

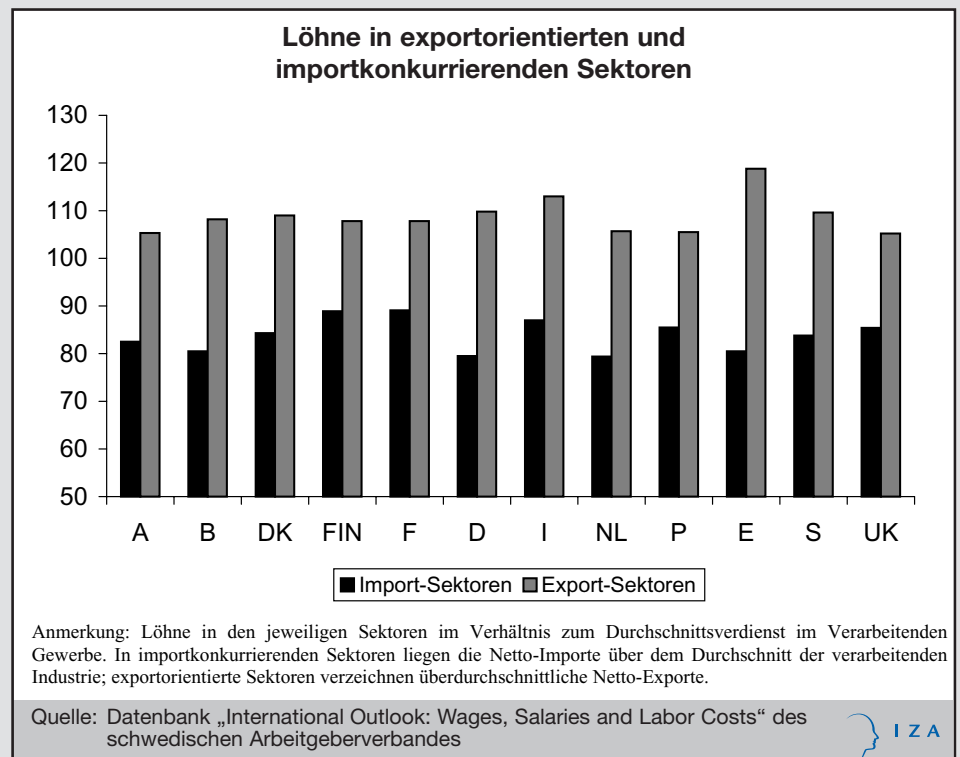
Wenn die europäische Integration die nationalen Arbeitsmärkte über die Produktmärkte zunehmend voneinander abhängig macht, dann sollten die relativen Löhne bzw. die Wettbewerbsfähigkeit der Löhne konvergieren. Eine Betrachtung der Wettbewerbsfähigkeit der Löhne in den EU-Staaten anhand der Gesamtlohnkosten der einzelnen Länder läßt – abgesehen von Deutschland und Griechenland – einen Trend zu realer Konvergenz erkennen. Abbildung 2 ▲ zeigt die Standardabweichung der Lohnwettbewerbsfähigkeit in den europäischen Ländern. Darin wird der beobachtete Konvergenzprozeß besonders deutlich. Da die Arbeitsmärkte also offensichtlich stark durch die Integration der Produktmärkte beeinflusst werden, ist zu erwarten, daß die fortschreitende Integration auch in Zukunft signifikante Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte haben wird.

Gewinner und Verlierer?

Bringt die voranschreitende Integration somit eine uneingeschränkt gute Nachricht für den Arbeitsmarkt? Nicht unbedingt, denn die Möglichkeiten und Herausforderungen der Integration beeinflussen einzelne Gruppen auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlicher Weise. Ein wesentlicher Grund ist, daß Wettbewerbsfähigkeit und komparative Vorteile aufgrund von internationaler Integration be-

ständig an Bedeutung gewinnen. So werden diejenigen Gruppen, denen sich neue Exportchancen eröffnen, tendenziell die produktivsten sein und über wertvolle komparative Vorteile verfügen. Umgekehrt verhält es sich mit den Gruppen, die am meisten mit dem zunehmenden Importdruck zu kämpfen haben. Abbildung 3 ► belegt diesen Zusammenhang empirisch: Während die Löhne in exportorientierten Unternehmen relativ hoch sind, sind sie in den vom Import bedrohten Unternehmen vergleichsweise niedrig. Eine naheliegende Folgerung besteht also darin, daß zunehmende Integration zu erhöhter Lohn dispersion führen könnte und die Beschäftigungssituation geringqualifizierter Arbeitskräfte weiter verschlechtert.

Kurzfristig könnte diese Entwicklung Politikmaßnahmen zur Entschädigung der „Verlierer“ erfordern, doch auf Dauer wäre dies keine tragbare Lösung. Ebenso wenig sollte die Politik versuchen, eine weitergehende Integration zu verhindern. Zwar mag Integration als Ursache des Problems erscheinen. Tatsache ist jedoch, daß in diesem Falle Beschäftigung nur durch direkte oder indirekte Subventionierung bzw. Protektion erhalten bleiben kann. Den Preis dafür zahlen die Konsumenten. Besser geeignet wäre daher ein aktiver Ansatz, der sich mit der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen beschäftigt. Auf Dauer kann nur dann für mehr Beschäftigung und Gleichheit gesorgt werden, wenn die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen berücksichtigt wird



und das politische Handeln sich nicht auf passive Maßnahmen beschränkt.

Es bedarf dringend weiterer Forschung, um mehr darüber zu erfahren, wie der fortschreitende Prozeß der internationalen Integration die Strukturen und die Leistung der Arbeits-

märkte beeinflußt – und welche Herausforderungen und Politikoptionen sich daraus ergeben. Diese Themen sind eine wichtiger Bestandteil des von IZA-Programmdirektor *Torben M. Andersen* (Universität Aarhus, Dänemark) geleiteten IZA-Forschungsprogramms „Internationalisierung der Arbeitsmärkte“.



Ist die deutsche Rentenreform zukunftsfähig?

Im Mai 2001 verabschiedete der Deutsche Bundestag eine grundlegende Rentenreform. Damit reagierte die Politik den Umstand, daß die umlagefinanzierte Gesetzliche Rentenversicherung für die rasch alternde deutsche Gesellschaft langfristig nicht mehr tragfähig wäre. Die Reform bringt zwei wesentliche Neuerungen. Einerseits soll eine Veränderung der Indexierungsregeln künftige Zuwächse der staatlichen Renten begrenzen. Andererseits wird mit dem Aufbau einer freiwilligen privaten Altersvorsorge begonnen. Eine neue IZA-Studie unterzieht diese Reformen einer kritischen Bewertung. (*Holger Bonin: Will it Last? An Assessment of the 2001 German Pension Reform, IZA Discussion Paper No. 343*).

Die Reform des Umlageverfahrens

Das erklärte Ziel der Reform ist es, die Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) bis zum Jahr 2030 unter 22 Prozent zu halten. Hierfür wird die bisherige Anbindung der Renten an die Nettolohnentwicklung aufgegeben. In Zukunft orientiert sich die jährliche Rentensteigerung am Zuwachs der – um die Beiträge für gesetzliche und privaten Altersvorsorge

verminderten – Bruttolöhne. Auch wenn die Bruttolöhne in einer alternden Gesellschaft in der Tendenz schneller steigen als die Nettolöhne, wird diese Maßnahme die künftigen Rentenausgaben begrenzen. Zunächst verhindert das Bruttoprinzip expansive Rückkopplungseffekte der bis zum Jahr 2005 geplanten Einkommensteuersenkungen. Zudem wird die bisherige implizite Absicherung der Rentner gegen steigende Beiträge in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgegeben. Schließlich reagiert die neue Anpassungsregel relativ elastischer auf Veränderungen der Beiträge zur GRV. Also führt jeder demographisch bedingte Anstieg des Beitragssatzes zu einem höheren Abschlag bei der anschließenden Rentenanpassung.

Ob die Verlangsamung des Anstiegs der Rentenausgaben allerdings ausreicht, um das angestrebte Beitragssatzziel zu erreichen, ist eine empirische Frage. Eine zweites, damit zusammenhängendes Problem ist, inwieweit die Reform die Einkommensposition der Rentner gegenüber den Beitragszahlern verändert. Ein Merkmal des aufgegebenen Nettoprinzips ist, daß es das Rentenniveau, also das Ver-

hältnis von durchschnittlichen Nettorenten und Nettolöhnen, ungefähr konstant hält. Dies ist durch das Bruttoprinzip nicht mehr garantiert. Deshalb hat sich die Politik zum Eingreifen verpflichtet, sollte das Rentenniveau, das heute bei rund 70 Prozent liegt, unter die Marke von 67 Prozent fallen.

Inkonsistente Reformziele

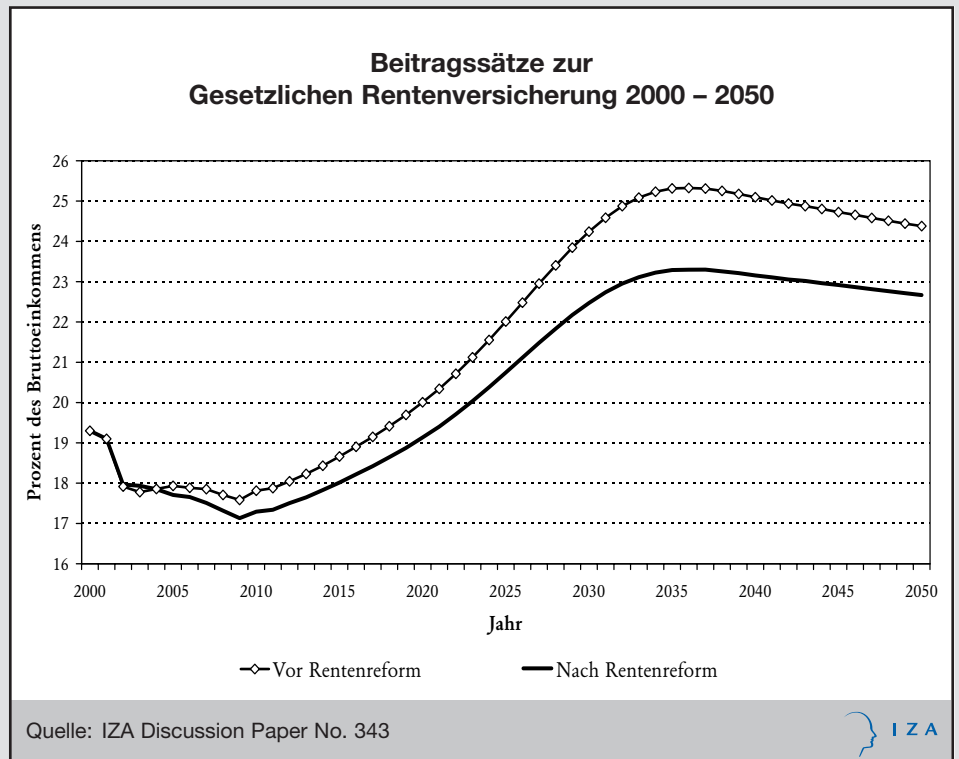
Langfristige Projektionen der Finanzen der GRV unter Einschluß der neuen Rahmenbedingungen belegen, daß die gesetzten Beitrags- und Rentenniveaueziele nur bei extrem günstigen Entwicklungen der relevanten sozio-ökonomischen und demographischen Einflußgrößen miteinander vereinbar sind. Im Normalfall wird entweder das Beitragsziel überschritten oder das Rentenniveaueziel unterschritten. In den Abbildungen (► Seite 7) werden die Ergebnisse eines mittleren Szenarios dargestellt, das weitgehend am ökonomischen und demographischen Status Quo festhält. Bereits in diesem Szenario, das die Belastungen der GRV durch steigende Lebenserwartung vermutlich unterschätzt, wird der für das Jahr 2030 angestrebte Beitrag klar ver-

fehlt (Abbildung 1 ▶). Zugleich wird das angestrebte Nettorentenniveau von 67 Prozent unterschritten (Abbildung 2 ▼). Nach 2020 liegt es unter 63 Prozent. Statistisch läßt sich dieses Nettorentenniveau zwar erhöhen, indem Beiträge zur privaten Altersvorsorge als Steuer klassifiziert werden. Ökonomisch wäre dies jedoch kein sinnvolles Konzept des Nettoeinkommens. Beiträge zur individuellen Altersvorsorge sind freiwillig und konkurrieren daher mit anderen Arten der Einkommensverwendung. Ersparnisbildung für den Ruhestand verringert die individuellen Konsummöglichkeiten nicht, sondern verlagert sie auf einen späteren Zeitpunkt.

Übersteigen nach 2020 die Beiträge zur GRV die Zielmarke von 22 Prozent, während das Nettorentenniveau unter den angestrebten Satz gefallen ist, bliebe als einziger Ausweg innerhalb des Umlageverfahrens, den Bundeszuschuß zur Rentenversicherung, der schon heute die Steuerzahler nicht unerheblich belastet, weiter zu erhöhen. Praktisch dürfte dies kaum zu realisieren sein. Wahrscheinlicher ist, daß stärkere Abschläge bei den Rentenzuwächsen toleriert werden als bislang vorgesehen, auch wenn damit das Rentenniveau weiter fällt. Dies ist eine Handlungsalternative, weil dann erhebliche Einkommen aus privater Altersvorsorge zur Verfügung stehen, die Verluste bei der umlagefinanzierten staatlichen Rente kompensieren.

Aufbau privater Altersvorsorge

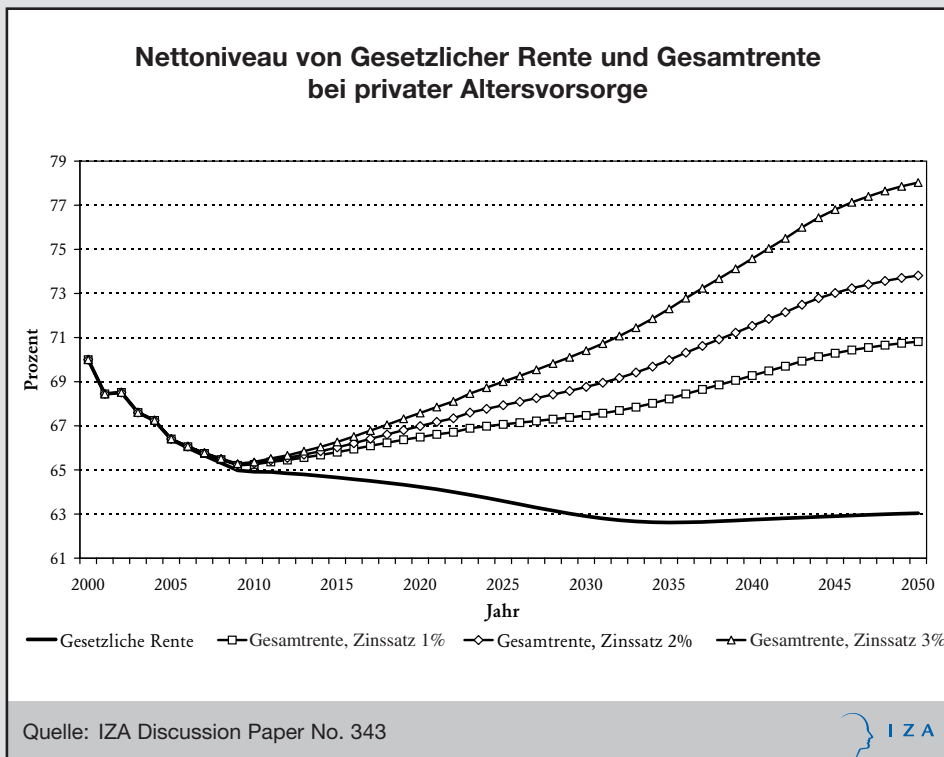
Der systematische Aufbau einer privaten Altersvorsorge in Deutschland bedeutet eine Annäherung an das angelsächsische Modell der Alterssicherung. Bereits vom nächsten Jahr an sollen Arbeitnehmer ein Prozent ihres



Bruttoeinkommens zur privaten Altersvorsorge über individuelle Versicherungen oder betriebliche Pensionsfonds aufwenden. Bis 2008 steigt der vorgesehene Sparbeitrag auf 4 Prozent des Bruttoeinkommens. Um Anreize für die - freiwillige - private Ersparnisbildung zu setzen, sieht die Rentenreform neben Steuervorteilen direkte Zuschüsse (154 Euro, pro Erwachsenen und Jahr auf der letzten Stufe) vor. Gleichzeitig gilt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung: Einzahlungen in individuelle Vorsorgepläne bleiben steuerfrei, die Er-

träge der Rentenversicherung hingegen sind zu versteuern. Dieses Prinzip wird durch eine weitere Regel ergänzt: Ist der Vorteil aus dem Sparerfreibetrag höher als der direkte Zuschuß, wird die Steuerermäßigung um die gewährte Subvention gekürzt. Umgekehrt entfällt der Sparerfreibetrag, wenn die Steuerermäßigung kleiner ist als der staatliche Ersparniszuschuß. Durch diese Regelung ist die staatliche Förderung individueller Altersvorsorge regressiv und bleibt auf die unteren Einkommensgruppen beschränkt. Die Subventionspolitik steht also im Einklang mit verteilungspolitischen Zielen. Dennoch erscheint das parallele System von Zuschüssen und Steuerfreibeträgen unnötig kompliziert. Einfacher wäre es, allen Steuerzahlern den vollen Freibetrag für ihre individuelle Altersvorsorge zu gewähren, um anschließend einen ergänzenden Zuschuß nur an diejenigen zu zahlen, deren Steuerentlastung geringer ausfällt als das Förderziel.

Grundsätzlich kann man die staatliche Subventionierung der privaten Altersvorsorge, die den Staatshaushalt mit rund 10 Milliarden Euro jährlich belasten wird, in Frage stellen. Es ist denkbar, daß dieser Betrag, zur Verringerung der Staatsverschuldung eingesetzt, einen größeren Ertrag erzielt. Zur Verbesserung kleiner Renten könnten dann vorhandene sozialpolitische Instrumente eingesetzt werden. Politisch ist das Subventionsversprechen nicht unvorteilhaft, weil Gelder in privaten Rentenplänen den finanziellen Begehrlichkeiten des Staates teilweise entzogen sind. Eine notwendige ökonomische Bedingung für die Überlegenheit der Subventionspolitik ist allerdings, daß die Erträge der privaten Altersvorsorge den Zins auf Staatsanleihen übertreffen. Diese Bedingung ist normaler-



weise bei vollkommenen Kapitalmärkten und freier Portfoliowahl erfüllt. Jedoch könnten die subventionierten Geringverdiener nur eingeschränkten Kapitalmarktzugang haben, etwa weil sie schlechter informiert sind, oder weil ihnen bei niedrigen Sparbeträgen nur begrenzte Anlagemöglichkeiten zur Verfügung stehen. Auch könnten die Erträge aus privater Altersvorsorge unterdurchschnittlich ausfallen, weil die geförderten Anlageprodukte einer Reihe staatlicher Beschränkungen unterliegen.

Überregulierung?

Als Schutz vor den Risiken kapitalgedeckter Altersvorsorge setzt die Rentenreform Bedingungen für die Förderung und Steuerfreiheit von privaten Rentenversicherungen. So müssen Anlagen mindestens gleichbleibende monatliche Rentenzahlungen bis an das Lebensende (Annuität) gewähren, sowie die Garantie bieten, daß der nominale Wert des Rentenfonds bei Auszahlungsbeginn nicht geringer ist als der Wert der geleisteten Prämien. Beide Regelungen belasten die Verbraucher: Die Pflicht zur Annuitätenbildung behindert eine optimale Verteilung des Konsums in der Rentenphase, weil manche Rentner eine degressive Rente oder Einmalzahlungen bevorzugen könnten. Die Kapitalwertgarantie reduziert den Ertrag der privaten Altersvorsorge. Private Rentenversicherer müssen Rücklagen bilden oder risikoärmere Portfolios (etwa mit geringerem Aktienanteil) wählen, um das Risiko eines Kapitalverlustes auszuschließen.

Ob die Kosten des Verbraucherschutzes im vorliegenden Fall gerechtfertigt sind, ist ungewiß. Angesichts des auch weiterhin relativ hohen staatlichen Rentenniveaus würde die Mehrzahl der Arbeitnehmer auch dann über eine ausreichende Absicherung verfügen, wenn ihr privater Vorsorgeplan scheitert. Letztlich ist abzuwarten, ob die staatliche Förderung die anerkannten Anlageformen so attraktiv macht, daß die Verbraucher ihnen trotz ihrer Beschränkungen gegenüber anderen Formen der privaten Ersparnisbildung den Vorzug geben werden.

Private Renten kompensieren Absenkung des staatlichen Rentenniveaus

Reicht der geplante Umfang der privaten Altersvorsorge aus, um die Absenkung des Netto Rentenniveaus in der GRV zu kompensieren? Abbildung 2 (► Seite 7) illustriert das Rentenniveau künftiger Rentnergenerationen im Jahr ihres Renteneintritts unter Einschluß der Renten aus privater Vorsorge. Schon die Rentner des Jahres 2015 können mit den vorgesehenen Sparerträgen rund ein Prozent des Nettoeinkommens durch Kapitaleinkommen ersetzen. Allerdings ist dies nicht ausreichend, um den starken Rückgang des staatlichen Rentenniveaus in der Anfangsphase der Reform zu kompensieren. Danach nimmt mit dem Reifen der privaten Altersvorsorge das private Renteneinkommen rasch zu. Selbst

unter der Annahme einer sehr geringen realen Verzinsung der Rentenpläne von nur einem Prozent pro Jahr überschreitet das Rentenniveau das 67 Prozent-Ziel ab dem Jahr 2025. Langfristig konvergiert das Versorgungsniveau des reformierten Rentensystems bei 71%, also über dem heutigen Wert. Bei besseren Erträgen privater Altersvorsorge verbessert sich die relative Einkommensposition der Rentner weiter. Bei einem Realzins von zwei (bzw. drei) Prozent, wird der Referenzwert von 67 Prozent schon 2020 (bzw. 2018) wieder erreicht. Bereits nach dem Jahr 2030 wird das heutige Netto-Rentenniveau deutlich überschritten.

Dennoch ist das Sparziel durch die Reform nicht zu hoch angesetzt. Da das Beitragssatzziel in der GRV unter normalen Umständen klar verfehlt wird, schafft nur der derzeit vorgesehene Umfang privater Altersvorsorge den Spielraum, das staatliche Leistungsniveau weiter zu senken, um Spitzenbelastungen der Beitragszahler zu vermeiden und gleichzeitig ein Netto Rentenniveau von insgesamt 67 Prozent zu erreichen.

Schlußfolgerungen

Es ist unwahrscheinlich, daß die deutsche Rentenreform unverändert Bestand haben wird. Vor allem die Begrenzung der umlagefinanzierten Renten geht nicht weit genug. Bei einer normalen sozio-ökonomischen Entwicklung werden die Beiträge zur GRV trotz Risiko

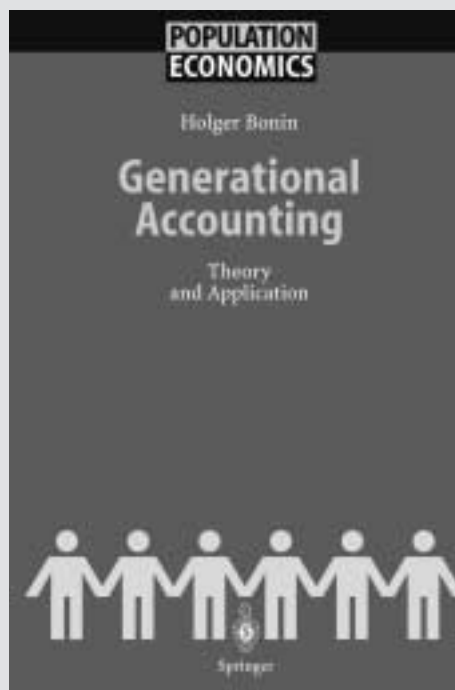
form deutlich über das heutige Niveau ansteigen, wenn der demographische Druck zunimmt. Frühzeitige Festlegung auf eine stärkere Absenkung des staatlichen Rentenniveaus wäre eine sinnvolle Maßnahme, um Anreize zur privaten Vorsorge schaffen. Der vorgesehene Umfang der privaten Altersvorsorge ist dagegen ausreichend. Allerdings erscheinen die staatlichen Eingriffe unnötig stark.

Darüber hinaus sind weitere Probleme ungelöst. So wurde die Frage der Besteuerung von Alterseinkommen nicht endgültig entschieden. Weiterhin erhöht die Rentenreform zwar die internen Ertragsraten der Versicherten, die Erträge der Altersvorsorge schwanken jedoch erheblich zwischen den Generationen. Benachteiligt werden vor allem Arbeitnehmer, die im nächsten Jahrzehnt in Rente gehen und von der Absenkung des Rentenniveaus betroffen sind, ohne vorsorgen zu können. Ebenso ist die Generation im Nachteil, die genau dann Spitzenbeiträge in die GRV entrichten muss, während sie wirtschaftlich am produktivsten ist.

Schon die jetzige Reform war mit einem politischen Kraftakt verbunden. So bleibt zu befürchten, daß weitergehende Reformen noch auf sich warten lassen werden.



Paul Thomas-Preis 2001 an IZA-Wissenschaftler



Holger Bonin, *Generational Accounting – Theory and Application*, Berlin/Heidelberg 2001, ISBN 3-540-42266-8

Im Oktober erhielt IZA-Wissenschaftler *Holger Bonin* den Paul Thomas-Preis 2001. Mit dieser Auszeichnung ehrt die Deutsche Angestellten Akademie (DAA) in Freiburg herausragende wissenschaftliche Leistungen von Nachwuchsforschern zu Fragestellungen der sozialen Sicherung. Der alle zwei Jahre vergebene Preis ist mit DM 3000 dotiert.

Holger Bonin erhielt die Auszeichnung für seine Dissertation, die seit kurzem auch als Buch erhältlich ist. Seine Studie beruht auf der sogenannten Generationenbilanzierung, einem Verfahren zur Bestimmung der implizierten Verbindlichkeiten des Staates vor dem Hintergrund demographischen Wandels. Das Buch bietet neben einem umfassenden Überblick über die Methodik der Generationenbilanzierung eine empirische Anwendung für Deutschland. Holger Bonin zeigt, daß die deutsche Finanzpolitik gegenwärtig nicht nachhaltig ist und erhebliche Umverteilungen zu Lasten zukünftiger Generationen hinnimmt. Der Autor entwickelt dabei neue Verfahren, um die fiskalischen Gewinne aus Zuwanderung sowie die generationalen Verteilungswirkungen von Reformen in der Rentenversicherung zu bewerten.

Ökonomie von Niedriglöhnen

4. IZA European Summer School in Labor Economics widmete sich hochaktuellem Thema

Bewerbungsfrist für Summer School 2002: 1. Februar 2002

Vom 10.-16. September 2001 war das IZA Gastgeber der XII. Summer School of Economics der European Economic Association (EEA), die als gemeinsame Veranstaltung mit der 4. IZA Summer School in Labor Economics konzipiert war. Unter dem Titel „The Economics of Low Income and Low Paid Work“ war die prekäre Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten das Schwerpunktthema.

Ziel der jährlich stattfindenden Summer School ist es, Doktoranden und renommierte Wirtschaftswissenschaftler zusammenzubringen, um neue Forschungsergebnisse auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie zu präsentieren und zu diskutieren. In diesem Jahr konnten nach einem strengen Auswahlverfahren 31 Doktoranden aus ganz Europa und ein Nachwuchswissenschaftler aus den USA an der Summer School teilnehmen.

Für die Lehrveranstaltungen konnten mit *Philippe Aghion* (Harvard University), *Juan Dolado* (Universidad Carlos III, Madrid) und *Peter Sloane* (University of Aberdeen) einmal mehr hochrangige Ökonomen gewonnen werden.

Philippe Aghion referierte zum Thema „Dynamics of Income Inequality in Schumpeterian Growth Models“. Ausführlich erläuterte er, wie aktuelle Wachstumstheorien – basierend auf endogenem technischen Wandel und auf der Schumpeterschen Theorie der Obsoleszenz – zum Verständnis der Entwicklung von Einkommensungleichheiten beitragen können. Dabei verfolgte er zwei Hauptansatz-

punkte: zum einen die Entwicklung von Ungleichheit zwischen einzelnen sozialen Gruppen innerhalb der letzten 30 Jahre, insbesondere den Anstieg des Lohnvorsprungs von Hochschulabsolventen in den USA, zum anderen die gestiegene Ungleichheit innerhalb der einzelnen Gruppen. Aghion präsentierte darüber hinaus einige seiner neuesten und bislang unveröffentlichten Arbeiten, um diese beiden Punkte näher zu erklären. Technischer Fortschritt, speziell die Entwicklung technologischer Paradigmen, stellt einen entscheidenden Erklärungsansatz für den aktuellen Anstieg der Lohnungleichheit dar. Darüber hinaus analysierte Aghion den Zusammenhang zwischen endogenem Wachstum und Einkommensunterschieden im internationalen Vergleich.



Philippe Aghion

Philippe Aghion (Harvard University) erläuterte, wie aktuelle Wachstumstheorien zum Verständnis der Entwicklung von Einkommensungleichheiten beitragen können.

Peter Sloane (University of Aberdeen) gab einen Überblick über die Ökonomie gering bezahlter Tätigkeiten unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsmarktsegmentierung.

Juan Dolado (Universidad Carlos III, Madrid) verglich die Niedriglohnbeschäftigung in Europa und den USA.

Gegenstand der Lecture von *Juan Dolado* waren „Minimum Wages and Low-wage Employment“. Er verglich die Niedriglohnbeschäftigung in Europa und den USA in den letzten 30 Jahren vor dem Hintergrund stetig hoher Arbeitslosigkeit in Europa, der zunehmenden Globalisierung sowie des qualifikationsbezogenen technologischen Wandels. Dolado präsentierte eine detaillierte Untersuchung der institutionellen Rahmenbedingungen, die unter anderem die Gesetzgebung zu Mindestlöhnen, Flächentarifverträge und Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung umfassen. Ebenso erörterte er die Entwicklung von Niedriglohnbeschäftigung im internationalen Vergleich, die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung sowie die „Überqualifizierung“ in einigen Staaten der EU. Anhand dieser Aspekte erläuterte Dolado, daß Bildung nur bedingt als Ausweg aus der Arbeitslosigkeitsfalle dienen könne.

Peter Sloane referierte zum Thema „The Economics of Low Income and Low Paid Work“. Unter anderem gab er einen Überblick über die Ökonomie gering bezahlter Tätigkeiten unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsmarktsegmentierung. Dabei diskutierte er verschiedene Schlüsselthemen im Bereich der Arbeitsmarkttheorie und -empirie, wie die Messung der Arbeitsplatzzufriedenheit als Folge von Jobmerkmalen und Externalitäten aufgrund der Qualifikation von Kollegen. Darüber hinaus verglich Sloane Einkommensflexibilität und Lohnwachstum im Niedriglohnbereich europäischer Volkswirtschaft



Peter Sloane



Juan Dolado

ten und der USA. Zugleich gab Sloane einen vertieften Einblick in das Thema der Über- und Unterqualifizierung. Mithilfe empirischer Ergebnisse des britischen Arbeitsmarkts wurden Definitionen und Möglichkeiten der Meßbarkeit dieser beiden Phänomene diskutiert. Sein besonderes Augenmerk galt dabei der Analyse von Überqualifizierung bei Hochschulabsolventen verschiedener ethnischer Gruppen.

Die eingeladenen Doktoranden präsentierten ihre Forschungsergebnisse in Form von Vorträgen oder im Rahmen einer „Poster Session“. Zu den diversen arbeitsökonomischen Themen, die in den theoretischen und empirischen Arbeiten behandelt wurden, zählten die Effekte von Produktnachfrage und Marktmacht auf Lohnungleichheiten, der Effekt von technologischem Wandel auf gering qualifizierte Arbeitskräfte, der Zusammenhang von Mindestlöhnen und Beschäftigung, Sheepskin-Effekte in Transformationsländern, die Auswirkungen von Arbeitsmarktbedingungen auf die Frauenerwerbsquote, der Zusammen-



hang von Fertilität und Bildungsentscheidungen, das Phänomen anhaltender Armut sowie die Einkommenseffekte von Arbeitsmarktbedingungen zu Beginn des Berufslebens.

In jeder „Poster Session“ hatten bis zu sechs Doktoranden die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse anhand eines Posters vorzustellen. Wie schon bei den Summer Schools der Vorjahre erwies sich diese Präsentations-

form auch diesmal als eine für Referenten und Teilnehmer gleichermaßen effektive Form der Diskussion von Forschungsergebnissen.

Die nächste IZA European Summer School in Labor Economics wird vom 15.-20. April stattfinden. Bewerbungsfrist ist der 1. Februar 2002. Auf der IZA-Homepage sind nähere Informationen über Inhalte und Teilnahmodalitäten verfügbar.



Warum bilden Unternehmen aus?

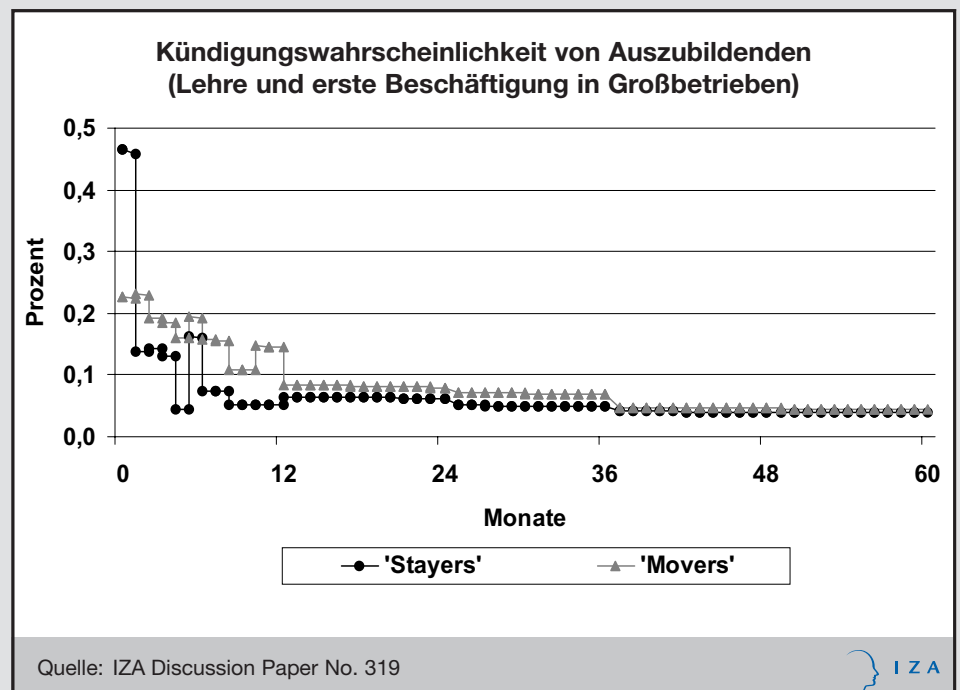
Empirische Evidenz zum Erfolg von Ausbildungsabsolventen auf dem ersten Arbeitsmarkt

Deutsche Unternehmen sind im Rahmen des dualen Ausbildungssystems in die Berufsausbildung von Jugendlichen stärker eingebunden, als dies in anderen Ländern der Fall ist.

Eine aktuelle IZA-Studie legt empirische Ergebnisse zur Beteiligung von Firmen an der Ausbildung und an der Vermittlung allgemeiner, nicht betriebsspezifischer Qualifikationen vor (*Rob Euwals/ Rainer Winkelmann: Why Do Firms Train? Empirical Evidence on the First Labour Market Outcomes of Graduated Apprentices, IZA Discussion Paper No. 319*).

Die Studie stützt sich auf Daten aus der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die aufgrund ihrer Genauigkeit, des langen Beobachtungszeitraums (1975-1995) und der hohen Fallzahlen für die Untersuchung besonders geeignet waren.

Vor allem berufsspezifische Analysen konnten auf einer bislang unerreichten Disaggregationsebene durchgeführt werden. Eine der plausibelsten Erklärungen für die Teilnahme der Unternehmen am dualen Ausbildungssystem basiert auf der Theorie der asymmetri-



schen Information, die von den diesjährigen Nobelpreisträgern für Wirtschaft George Akerlof, Michael Spence und Joseph Stiglitz formuliert wurde. Bezogen auf das deutsche Ausbildungssystem sagt dieses Prinzip aus,

daß ein Lehrbetrieb die Fähigkeiten seiner eigenen Lehrlinge während der Ausbildung genau kennenlernt, während anderen Firmen diese für den Arbeitsmarkt wichtigen Informationen nicht zur Verfügung stehen. Wenn

sich ein ausgebildeter Lehrling bei einer externen Firma bewirbt, weiß diese zunächst nicht, ob der Lehrling entlassen wurde oder ob er ein Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs abgelehnt hat. Folglich kann ein Lehrbetrieb „seinen“ Lehrlingen Übernahmeverträge zu Löhnen anbieten, die nur marginal über dem Lohnniveau des Marktes liegen und somit dank der hohen Produktivität dieser Lehrlinge die Ausbildungs-kosten im nachhinein wieder einnehmen.

In zahlreichen Studien wurde bereits versucht, Belege für diese Theorie konkurrierende Erklärungsansätze zu finden. Doch in den meisten Fällen brachte die Empirie nur dürftige oder sogar widersprüchliche Resultate hervor. Beispielsweise konnte bislang nicht eindeutig geklärt werden, ob Ausbildungsabsolventen letztlich höhere Löhne und sicherere Jobs erhalten, wenn sie in ihrem Lehrbetrieb bleiben. Festgestellt werden konnte immerhin, daß etwa zwei Drittel aller Lehrlinge ihren Lehrbetrieb innerhalb von fünf Jahren nach ihrem Abschluß verlassen. Insoweit besteht noch großer Forschungsbedarf in bezug auf das Funktionieren des deutschen Ausbildungssystems. Die IZA-Studie belegt, daß der dürftige Kenntnisstand in erster Linie auf die Unzulänglichkeit der bisher verwendeten Daten zurückzuführen ist.

Am deutlichsten zeigt sich der Einfluß des deutschen Ausbildungswesens auf Qualifika-

tionsniveau und Arbeitsmarktverhalten der Ausbildungsabsolventen in dem Zeitraum unmittelbar nach dem Abschluß der Lehre. Während dieser Phase wird das Verhältnis der Absolventen zum externen Arbeitsmarkt noch nicht durch andere Faktoren überlagert.

Hinsichtlich des Lohnniveaus nach Abschluß der Lehre muß dabei unterschieden werden zwischen den Ausgelernten, die ihrem Lehrbetrieb erhalten bleiben (sogenannte „Stayer“) und denjenigen, die den Betrieb verlassen („Mover“). Der IZA-Untersuchung zufolge erreichen „Stayer“ in großen Unternehmen einen Lohnvorteil von rund vier Prozent. Es läßt sich jedoch nicht eindeutig feststellen, ob diese höheren Löhne von „symmetrischer“ oder „asymmetrischer“ Information herrühren.

Die zweite Fragestellung der Studie beschäftigt sich daher mit dem bislang kaum untersuchten Zusammenhang zwischen Ausbildung und der Dauer des ersten Beschäftigungsverhältnisses. Dieser Zusammenhang ist von entscheidender Bedeutung: Die Investition der Lehrbetriebe in die Ausbildung von Lehrlingen rentiert sich vor allem dann, wenn diese nach Abschluß der Lehre dem Betrieb möglichst lange erhalten bleiben. Die Wahrscheinlichkeit, daß ein „Mover“ seinen ersten Job in den ersten Monaten wieder kündigt bzw. entlassen wird, ist höher als bei einem „Stayer“. Zu erklären ist dies damit, daß Unternehmen, die Absolventen direkt vom Ar-

beitsmarkt anwerben, deren Fähigkeiten erst im nachhinein kennenlernen.

Die Abbildung (◀ Seite 10) zeigt die Entwicklung der Kündigungswahrscheinlichkeiten während der ersten fünf Jahre für eine durchschnittliche Arbeitskraft, basierend auf Daten aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Mit Ausnahme der ersten zwei Wochen sind die Kündigungswahrscheinlichkeiten für „Mover“ tatsächlich größer als für „Stayer“. Erst nach drei Jahren läßt sich kein Unterschied mehr feststellen. Insbesondere in großen Lehrbetrieben bleiben „Stayer“ in ihrem ersten Job deutlich länger beschäftigt als „Mover“.

Insgesamt decken sich die Erkenntnisse der Studie mit der „Cream-Skimming“-These, nach der sich die Lehrbetriebe unter ihren eigenen Absolventen „die Rosinen herauspicken“. Anhand der IAB-Beschäftigtenstichprobe zeigt die IZA-Untersuchung, daß Lehrlinge, die in einem großen Betrieb ausgebildet und dort auch übernommen werden, höhere Löhne bekommen und länger im ersten Job bleiben als Absolventen größerer Unternehmen, die nach ihrer Ausbildung zu anderen großen Firmen wechseln.



ESSLE 2002 – Call for Papers European Summer Symposium in Labour Economics Buch am Ammersee – 10.-14. September 2002

Bewerbungsfrist 1. Februar 2002

Das 4. European Summer Symposium in Labor Economics (ESSLE) wird vom 10. bis 14. September 2002 im Konferenzzentrum der Deutschen Post World Net in Buch am Ammersee statt. Bis zum 1. Februar 2002 können Vortragsexposés zu allen Gebieten der Arbeitsökonomie eingereicht werden. Gastgeber dieser Konferenz ist das IZA, die Organisation liegt bei *Juan J. Dolado* (Universidad Carlos III, Madrid, und CEPR), *Gilles Saint-Paul* (Université des Sciences Sociales de Toulouse und CEPR) und *Klaus F. Zimmermann* (IZA, Universität Bonn, DIW Berlin und CEPR).

ESSLE 2002 wird ca. 40 Arbeitsökonominnen aus ganz Europa und renommierte außereuropäische Wissenschaftler zum Diskurs zusammenbringen. Darüber hinaus bietet ESSLE jungen Ökonomen die Gelegenheit, ihre Arbeiten mit

den Experten zu diskutieren. Das Programm bietet neben Sitzungen mit inhaltlichen Beiträgen auch ausreichend Zeit für Zusammenarbeit und gegenseitige Beratung. Die Teilnahme an der gesamten fünftägigen Veranstaltung wird vorausgesetzt.

Reise- und Unterbringungskosten können entsprechend den CEPR-Richtlinien übernommen werden. Sollten Sie Ihre Reisekosten jedoch (anteilig) selbst tragen können, werden zusätzliche Teilnehmerplätze möglich. Bitte vermerken Sie deshalb auf Ihrem Anmeldeformular, ob Sie eine Reisekostenerstattung durch das CEPR benötigen.

Voraussichtlich werden nicht alle Bewerbungen für ESSLE Berücksichtigung finden können, da die Nachfrage in der Regel die Zahl

der Teilnehmerplätze übersteigt. Bitte teilen Sie uns deshalb mit, ob Sie einen Vortrag für die Konferenz anbieten wollen oder als Korreferent zur Verfügung stehen. Ein Bewerbungsformular finden Sie auf der IZA-Homepage www.iza.org. Bitte legen Sie eine Zusammenfassung Ihres Vortrags bei und wenden sich bis spätestens 1. Februar 2002 an Janet Seabrook (jseabrook@cepr.org oder Fax 0044-20-7878 2999). Wir werden Ihre Teilnahme im März 2002 bestätigen.

Die deutsche Lehrlingsausbildung: Ein Modell für die Zukunft? – Erfolgreicher IZA Workshop

Vom 9. bis 10. November 2001 veranstaltete das IZA in Bonn einen internationalen Workshop zum Thema Lehrlingsausbildung. Zahlreiche Wissenschaftler aus der angewandten und der Grundlagenforschung nutzten dieses Forum, um ihre neuesten Arbeiten zur Jugendbildung und Lehrlingsausbildung zu diskutieren. Der Workshop fand im Rahmen des IZA Forschungsbereiches „Zukunft der Arbeit“ statt und wurde von IZA Research Associate *Rob Euwals* und IZA-Programmdirektor *Rainer Winkelmann* organisiert.

Sowohl die berufliche Bildung von Jugendlichen nach dem Schulabschluß als auch die Erleichterung des Übergangs vom Schul- ins Arbeitsleben sind wichtige bildungspolitische Themen. Viele Länder, in denen Jugendliche die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung haben, erwägen einen Ausbau ihres Systems der betrieblichen Lehre. Häufig dient hierbei das hochentwickelte und staatlich regulierte deutsche Ausbildungssystem als Vorbild. Vor

allem in Deutschland vermitteln die Firmen allgemeine Qualifikationen, die auch außerhalb des Ausbildungsbetriebs eingesetzt werden können. Um eine solche Ausbildung zu gewährleisten, tätigen die Unternehmen sogar umfangreiche Nettoinvestitionen.

Im Rahmen des IZA-Workshops wurden zunächst einige theoretische Erklärungsversuche für das Verhalten der Firmen aufgezeigt. *Hans Gersbach* (Universität Heidelberg und IZA) legte hierbei den Schwerpunkt auf das Zusammenspiel mit den Produktmärkten, während *Damon Clark* (IZA) sich auf das Matching von Arbeitnehmern und Arbeitgebern konzentrierte. Ein weiterer Ansatz von *Anette Boom* (Freie Universität Berlin) basierte auf dem Prinzip der asymmetrischen Informationsverteilung. *Uta Schönberg* (University College London) erörterte den Einfluß von Gewerkschaften, während *René Fahr* (IZA) den berufsspezifischen Teil der Ausbildung beleuchtete.

Im zweiten Teil des Workshops wurden empirische Ergebnisse zu Lehre und Berufsausbildung im internationalen Vergleich vorgestellt. *Spiros Bougheas* (University of Nottingham) stellte seine Untersuchungsergebnisse zu internationalen Arbeitsmärkten am Beispiel von Akademikern und Sportlern vor. *Rudolf Winter-Ebmer* (Universität Linz und IZA) und *Bart Cockx* (IRES, Université Catholique de Louvain und IZA) präsentierten ihre Ergebnisse zum österreichischen bzw. belgischen Arbeitsmarkt. Im letzten Teil des Workshops erörterten *Felix Büchel* (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Technische Universität Berlin und DIW Berlin) und *Rob Euwals* (IZA) verschiedene Quellen für empirische Untersuchungen des deutschen Lehrlingsausbildungssystems. Das IZA wird seine Arbeiten zu diesem Themenkomplex fortsetzen.

NEUE IZA-MITARBEITER



Damon Clark

Damon Clark erhielt 1994 seinen Titel als BA Economics von der Newcastle University. Von 1995 bis 1997 belegte er einen Magisterstudienangang in Wirtschaftswissenschaften am Nuffield College, Oxford. Von 1997 bis 1998 arbeitete er als Wissenschaftler bei der Social Market Foundation, einem unabhängigen Forschungsinstitut in London. Seit 1998 promoviert er am Nuffield College, Oxford. Im Februar 2001 wurde *Damon Clark* zum IZA Research Affiliate ernannt, bevor er dem IZA-Forscherteam im Oktober 2001 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beitrug.

Winfried Koeniger schloß sein Studium an der Universität Bonn 1997 mit dem Diplom ab und promoviert im Juni 2001 am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz. Seine Dissertation handelt von Interaktionen zwischen Finanz- und Arbeitsmärkten, zum anderen analysiert er darin die Auswirkung des Außenhandels in entwickelten Ländern durch institutionell verschiedene Arbeitsmärkte und



Winfried Koeniger

endogene Technologie. Seit September 2001 ist *Winfried Koeniger* als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IZA beschäftigt.

Gabriele Herbrig beendete 1980 in Heidelberg ihr Studium als Übersetzerin. Von 1980 bis



Gabriele Herbrig

1983 war sie in verschiedenen Unternehmen als Übersetzerin für die Sprachen Französisch, Englisch und Italienisch tätig und wechselte danach an ein wissenschaftliches Institut für interdisziplinäre Forschung in Heidelberg. Dort gehörte zu ihrem Tätigkeitsbereich neben Übersetzungen auch die Organisation von wissenschaftlichen Kolloquien, Pressekonferenzen und Tagungen im In- und Ausland. Seit dem 1. August 2001 ist *Gabriele Herbrig* Assistentin des IZA-Direktors.

Alexandru Voicu erhielt 1992 einen B.A. in Maschinenbau von der Universität Bukarest und 1995 einen M.A. in Wirtschaftswissenschaften von der Central European University in Prag. Im Mai 2001 promovierte er an der Rutgers University mit einer Dissertation zum Thema „Bayesian Markov chain Monte Carlo estimation of dynamic labor force participation models“. Seit Oktober 2001 ist *Alexandru Voicu* wissenschaftlicher Mitarbeiter des IZA.



Alexandru Voicu

NEUE IZA DISCUSSION PAPERS

Eine vollständige Liste aller IZA Discussion Papers ist unter www.iza.org abrufbar.
Die meisten Discussion Papers stehen als PDF-Dateien zur Verfügung.

- 377 S. J. Trejo**
Intergenerational Progress of Mexican-Origin Workers in the U.S. Labor Market
- 376 G. Corneo**
Work and Television
- 375 J. A. Dunlevy, W. K. Hutchinson**
The Pro-Trade Effect of Immigration on American Exports During the Late Nineteenth and Early Twentieth Centuries
- 374 G. J. van den Berg, B. van der Klaauw**
Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment
- 373 S. J. Trejo**
Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?
- 372 J. Konings, H. Lehmann**
Marshall and Labour Demand in Russia: Going Back to Basics
- 371 S. C. Wolter, A. Zbinden**
Rates of Return to Education: The View of Students in Switzerland
- 370 A. S. Kalwij**
Individuals' Unemployment Experiences: Heterogeneity and Business Cycle Effects
- 369 A. S. Kalwij**
Individuals' Unemployment Durations over the Business Cycle
- 368 J. Angrist**
How Do Sex Ratios Affect Marriage and Labor Markets? Evidence from America's Second Generation
- 367 C. Dustmann**
Parental Background, Primary to Secondary School Transitions, and Wages
- 366 M. C. Regets**
Research and Policy Issues in High-Skilled International Migration: A Perspective with Data from the United States
- 365 H. S. Nielsen, M. Rosholm, N. Smith, L. Husted**
Qualifications, Discrimination, or Assimilation? An Extended Framework for Analysing Immigrant Wage Gaps
- 364 M. Jäntti, S. P. Jenkins**
Examining the Impact of Macro-Economic Conditions on Income Inequality
- 363 H. Antecol, D. A. Cobb-Clark, S. J. Trejo**
Immigration Policy and the Skills of Immigrants to Australia, Canada, and the United States
- 362 J. Angrist, V. Lavy**
New Evidence on Classroom Computers and Pupil Learning
- 361 M. C. Berger, J. S. Earle, K. Z. Sabirianova**
Worker Training in a Restructuring Economy: Evidence from the Russian Transition
- 360 J. Hansen, M. Lofstrom**
The Dynamics of Immigrant Welfare and Labor Market Behavior
- 359 M. Pflüger**
A Simple, Analytically Solvable Chamberlinian Agglomeration Model
- 358 T. Beissinger, O. Buesse**
Bismarck versus Beveridge: Which Unemployment Compensation System is More Prone to Labor Market Shocks?
- 357 C. Knoppik, T. Beissinger**
How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications for Germany
- 356 C. Heady, T. Mitrakos, P. Tsakloglou**
The Distributional Impact of Social Transfers in the European Union: Evidence from the ECHP
- 355 J. Kluge, H. Lehmann, C. M. Schmidt**
Disentangling Treatment Effects of Polish Active Labor Market Policies: Evidence from Matched Samples
- 354 J. Kluge**
On the Role of Counterfactuals in Inferring Causal Effects of Treatments
- 353 T. Bauer, S. Bender**
Flexible Work Systems and the Structure of Wages: Evidence from Matched Employer-Employee Data
- 352 J. T. Addison, J. S. Heywood, X. Wei**
Unions and Plant Closings in Britain: New Evidence from the 1990/98 WERS
- 351 J. D. Brown, J. S. Earle**
Gross Job Flows in Russian Industry Before and After Reforms: Has Destruction Become More Creative?
- 350 J. T. Addison, P. Portugal**
Unemployment Duration: Competing and Defective Risks
- 349 J. T. Addison, P. Portugal**
Job Search Methods and Outcomes
- 348 S. Neuman, A. Ziderman**
Can Vocational Education Improve the Wages of Minorities and Disadvantaged Groups? The case of Israel
- 347 M. Lofstrom, F. D. Bean**
Labor Market Conditions and Post-Reform Declines in Welfare Receipt Among Immigrants
- 346 L. Locher**
The Determination of a Migration Wave Using Ethnicity and Community Ties
- 345 J. Hampe, M. Steininger**
Survival, Growth, and Interfirm Collaboration of Start-Up Companies in High-Technology Industries: A Case Study of Upper Bavaria
- 344 E. Plug, P. Berkhout**
Effects of Sexual Preferences on Earnings in the Netherlands
- 343 H. Bonin**
Will it Last? An Assessment of the 2001 German Pension Reform
- 342 W. Schnedler**
The Virtue of Being Underestimated: A Note on Discriminatory Contracts in Hidden Information Models
- 341 S. Kohns**
Testing for Asymmetry in British, German and US Unemployment Data
- 340 X. Wauthy, Y. Zenou**
How Does Imperfect Competition in the Labor Market Affect Unemployment Policies?
- 339 A. Ibourk, B. Maillard, S. Perelman, H. R. Sneessens**
The Matching Efficiency of Regional Labour Markets: A Stochastic Production Frontier Estimation, France 1990-1995
- 338 C. Bell, H. Gersbach**
Child Labor and the Education of a Society
- 337 F. Büchel, M. Pollmann-Schult**
Overeducation and Skill Endowments: The Role of School Achievement and Vocational Training Quality
- 336 F. Lima, P. Telhado Pereira**
Careers and Wage Growth within Large Firms



GÄSTEPROGRAMM DES IZA

Von September bis November 2001 konnte das IZA die nachfolgenden Ökonomen als Gäste begrüßen und mit ihnen aktuelle Fragen der Arbeitsmarktforschung erörtern:

- Marco Caliendo**
(University of Frankfurt, Germany)
- Björn Christensen**
(Kiel Institute of World Economics, Germany)
- Melvyn Coles**
(University of Essex, UK)
- Wayne A. Cornelius**
(University of California, San Diego, USA)
- Leif Danziger**
(York University, Canada)
- Marco Francesconi**
(University of Essex, UK)
- Scott M. Fuess**
(University of Nebraska, USA)
- Bart Hobijn**
(Federal Reserve Bank of New York, USA)
- P. N. (Raja) Junankar**
(School of Economics and Finance, University of Western Sydney, Australia)
- Arie Kapteyn**
(RAND Corporation, USA)
- Christoph Knoppik**
(University of Regensburg, Germany)
- Hartmut Lehmann**
(Heriot-Watt University, Edinburgh, UK)
- Espen Moen**
(Norwegian School of Management, Sandvika)
- Shoshana Neuman**
(Bar-Ilan University, Ramat Gan, Israel)
- Nicola Pavoni**
(University College London, UK)
- Jean-Marc Robin**
(INRA, Paris, France)
- Knut Røed**
(Ragnar Frisch Centre for Economic Research, Norway)
- Jennifer Smith**
(University of Warwick, UK)
- Mette Verner**
(Aarhus School of Business, Denmark)
- Edward Vytlačil**
(Stanford University, USA)
- Jonathan Wadsworth**
(CEP, London School of Economics, UK)
- Itzhak Zilcha**
(Tel Aviv University, Israel)

M E I N U N G

Die Feminisierung der Arbeit



Die Feminisierung der bezahlten Arbeit ist gleichzeitig Trend und Notwendigkeit. Seit längerem zeigen sich am Arbeitsmarkt bedenkliche Knappheitserscheinungen für qualifizierte Arbeitskräfte. Mit der demographischen Schrumpfung und der Alterung unter der erwerbsfähigen Bevölkerung wird sich diese Lücke in den nächsten Jahrzehnten weiter verstärken. Dazu kommt, daß durch die Expansion der Informations- und Dienstleistungsbranchen künftig weitere Bedarfe an qualifizierter Arbeit entstehen. Die gegenwärtige konjunkturelle Stagnation ändert daran nichts. Auch wird gerade in Krisenzeiten qualifiziertes Personal benötigt.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Westdeutschland ist seit langem kontinuierlich gestiegen. So waren verheiratete Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren 1950 nur zu 20% erwerbstätig, heute sind es bereits über 70%. Im letzten Jahrzehnt hat sich insbesondere die Bildungsbeteiligung verstärkt. Heute sind die Hälfte aller Studienanfänger weiblich. Es überrascht nicht, daß angesichts steigender Qualifikationsniveaus und der Zunahme von Teilzeittätigkeiten bei stagnierendem

Arbeitsvolumen die Integration von Frauen in den ersten Arbeitsmarkt weitgehend problemlos erfolgen konnte. In Ostdeutschland haben Frauen traditionell eine weit höhere Erwerbsbeteiligung als im Westen, und es dominiert die Vollzeittätigkeit. Doch hier sinkt die Beteiligung, so daß die innerdeutschen Unterschiede langsam verschwinden.

Die traditionelle Rolle des Mannes als Alleinverdiener geht in ihrer Bedeutung zurück. In 61% aller Ehepaar-Haushalte in Deutschland gehen beide Partner einer Beschäftigung nach, in einem Drittel dieser Fälle ist die Partnerin vollzeitbeschäftigt. Nur noch in 30% der Familienhaushalte ist der Mann der traditionelle Alleinernährer.

International gesehen ist Deutschland bei der Feminisierung der Arbeit guter Durchschnitt. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Alter von 25-54 Jahren an der Bevölkerung gleichen Alters lag im Jahre 2000 bei 71% und damit deutlich über den 66% der gesamten Europäischen Union. Die Bundesrepublik liegt damit gleichauf mit den Niederlanden. Andere Staaten sind Deutschland allerdings voraus: Großbritannien mit 73%, die Vereinigten Staaten mit 74% und Schweden gar mit 82%. Auch gemessen an der nach OECD-Kriterien berechneten Arbeitslosenquote liegt Deutschland im Jahre 2000 zwar mit 8% etwas günstiger als die Europäische Union insgesamt (8,9%), allerdings merklich schlechter als die Niederlande (3%), die USA (3,3%), Großbritannien (4%) und Schweden (4,6%).

Durchschnitt zu sein ist auf Dauer nicht genug. Es muß gelingen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen als Joker in den Profilierungsprozeß des deutschen Arbeitsmarktes einzubringen. Dabei ist vor dem Einsatz der Brechstange zu warnen: Ein Gleichstellungsgesetz wie von den Gewerkschaften gefordert, das Frauenarbeit gesetzlich aufwertet, ist genauso kontraproduktiv wie der kürzlich in Deutschland per Gesetz eingeführte Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. So wird Frauenarbeit nur unnötig stigmatisiert.

Die Realitäten am Arbeitsmarkt verändern sich am wirksamsten durch marktwirtschaftliche Entwicklungen. Eine Schlüsselrolle für die Frauenerwerbstätigkeit nimmt dabei die Frage der Kinderbetreuung ein. Das Defizit in diesem Sektor stellt einen gravierenden Engpaß dar. Nur durch Zusammenspiel von Reformen der Nachfrage- und Angebotsbedingungen wird man hier weiterkommen. Das deutsche Bildungssystem verläßt sich zu sehr auf die Beiträge der Familie. Ganztagskindergärten und -schulen müssen zur Regelform werden, besondere Organisationsformen der Betreuung von jugendlichen Leistungsträgern und schwachen Schülern hinzukommen. Betriebskindergärten, eine Individualisierung der Arbeitszeiten und eine breite Einführung von Arbeitszeitkonten würden auf betrieblicher Ebene zusätzliche Flexibilitäten schaffen.

Daneben kann eine Reform des Fördersystems der deutschen Kinderbetreuung weiterhelfen, die die derzeit dominante Praxis der Trägersubventionierung ablöst. Zweckgebundene, vom Staat finanzierte Kinderbetreuungsgutscheine gäben den Eltern Nachfragemacht bei der Wahl zwischen zertifizierten Kinderbetreuungseinrichtungen, deren Anerkennung durch staatlich kontrollierte Agenturen erfolgte. Der gestiegene Wettbewerb gäbe auch privater Initiative eine Chance, der Markt für Kinderbetreuung könnte expandieren.

Die Quadratur des Kreises gelänge so in erster Annäherung: Im Betreuungsbereich kommt es auch zu einem größeren Bedarf an geringer qualifizierten Arbeitskräften, den wir so dringend benötigen. Daneben würde das große Potential an hochqualifizierten Frauen mit Kindern besser genutzt werden. Auch der bisher behinderte Aufstieg von Frauen in Leitungsfunktionen von Wirtschaft und Gesellschaft stellt sich mit der längerfristigen Einbindung in den Arbeitsmarkt und der höheren Nutzung fachlicher Qualifikationen leichter ein.

K. F. Zimmermann



Forschungsinstitut
zur Zukunft
der Arbeit

IMPRESSUM

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