



IZA

COMPACT

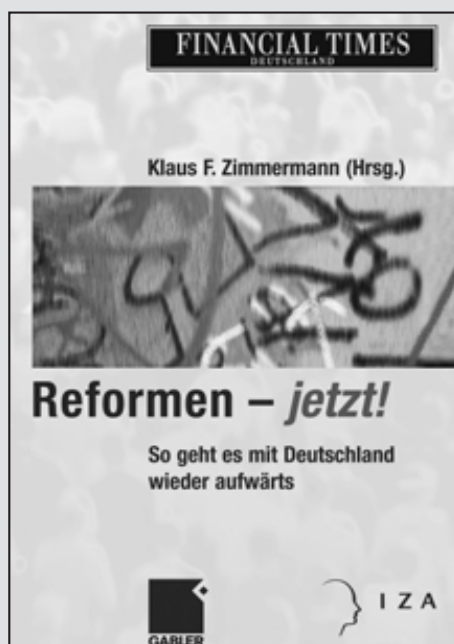
DIE ZUKUNFT DER ARBEIT DENKEN

Reformen – jetzt! Ökonomen fordern nachhaltige Modernisierung Deutschlands

Prominente Ökonomen unterstreichen in einem hochaktuellen Sammelband zu den anstehenden Reformaufgaben in Deutschland die Notwendigkeit grundlegender Veränderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen, um die Bundesrepublik auf einen erfolgreichen Zukunftspfad zu führen. Die Autoren stellen elementare Bausteine einer langfristig angelegten Reformagenda für Deutschland zur Diskussion. Dabei geht es den Wissenschaftlern nicht um Konsens schaffende Notlösungen, wie sie die politische Bühne in Deutschland zuletzt weitgehend beherrscht haben, sondern um zukunftsweisende Reformen in der Arbeitsmarkt- über die Bildungs- bis hin zur Zuwanderungspolitik.

Angestoßen durch den von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* initiierten Experten-Aufruf „Den Reformaufbruch wagen!“ im Mai 2003, hat sich ein Teil der inzwischen über 300 am Aufruf beteiligten Wissenschaftler in diesem Buch zusammengefunden und im jeweiligen Fachgebiet Konzepte vorgelegt, die Deutschland mittel- und langfristig wieder an die ökonomische Weltspitze führen sollen. Als Vor- und Querdenker ihrer Zukunft nennen sie die aufgestauten Probleme schonungslos beim Namen, zeichnen Lösungswege vor und geben der Politik damit ein gewichtiges Pflichtenheft an die Hand.

So fordert etwa *Hans-Georg Petersen* (Universität Potsdam und DIW Berlin), das deutsche Steuersystem radikal zu vereinfachen und bis zum Jahre 2015 stufenweise auf eine einheitliche Flatrate von 25% für die Einkom-



*Klaus F. Zimmermann (Hrsg.),
Reformen - jetzt!
So geht es mit Deutschland wieder aufwärts,
Wiesbaden (Gabler-Verlag) 2003,
(ISBN: 3-409-12524-8).*

mens- und Gewinnsteuer umzustellen. Die Einführung der Einfachsteuer wäre vor allem auch für internationale Anleger und Unternehmen ein positives Signal und würde so über ein zunehmendes Investitionsvolumen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze am Standort Deutschland führen.

Mit der Standortfrage beschäftigt sich auch *Thomas Straubhaar* (Präsident HWWA Hamburg und Universität Hamburg) in seinem Beitrag zur Zuwanderungspolitik, in dem er eine schnelle Beantwortung der „Z-Frage“ fordert. Gerade vor dem Hintergrund erheblicher Vorbehalte gegenüber einer unkontrollierten und unbegrenzten Zuwanderung erscheint es umso wichtiger eine Gesetzesgrundlage zu schaffen, die hilft die Zuwanderung in verlässliche, am tatsächlichen ökonomischen Bedarf orientierte Bahnen zu lenken.

Den Gedanken der Qualifizierung für möglichst gut ausgebildete Arbeitskräfte und den daraus resultierenden positiven Standortfaktor für Deutschland greift auch *Gert G. Wagner* (TU Berlin und DIW Berlin) in seinem Beitrag zur Hochschulpolitik auf. Er fordert eine stärkere Differenzierung der Studiengänge und plädiert dafür, die Profile der einzelnen Hochschulen durch mehr Wettbewerb zu schärfen. Ins Zentrum einer Hochschulreform stellt er eine dreifache Unterteilung in Anlehnung an das angelsächsische System: ein berufsbefähigendes Bachelor-Studium, ein berufsbezogenes Master-Studium, sowie ein hochqualifizierendes Doktoranden-Studium an so genannten Graduate Schools. Dabei ist die Förderung einer Leistungs-Elite ein Muss.

Die Reformdiskussionen des vergangenen Jahres haben auch gezeigt, dass die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands nicht zuletzt von der Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme abhängt. Daher fordert

In dieser Ausgabe

„Reformen – jetzt!“	1	Klaus F. Zimmermann bleibt DIW-Präsident	8
Neuordnung der IZA-Forschungsbereiche	3	Erwerbsbeteiligung von Frauen	9
Dennis Snower wird Präsident des IfW Kiel	5	Neues IZA Buch: „How Labor Migrants Fare“	10
IZA Discussion Paper No. 1000	5	EU-Kommission fördert IZA Summer School	11
IZA baut Internet-Arbeitsmarktportal aus	6	IZA Workshop: „Search and Matching“	11
Bert Rürup zu Gast im IZA Tower Talk	7	Neue IZA Discussion Papers/Gastwissenschaftler	13
Arbeitslosenversicherung in Chile	8	Meinung	14



Friedrich Breyer



Kai A. Konrad



Hans-Georg Petersen



Rüdiger Pohl



Bernd Raffelhüschen



Bert Rürup



Friedrich Schneider



Hilmar Schneider



Thomas Straubhaar



Gert G. Wagner



Klaus F. Zimmermann

Friedrich Breyer (Universität Konstanz und DIW Berlin) in seinem Beitrag zur Gesundheitsreform, die bisherige Strategie des „kleinsten gemeinsamen Nenners“ aufzugeben und eine intensive öffentliche Debatte über die Notwendigkeit einer weiter reichenden Reform der Finanzierung des Gesundheitssystems zu führen. Dabei lassen sich nach seiner Ansicht die bisher konträr diskutierten Konzepte einer „Bürgerversicherung“ und einer „Gesundheitsprämie“ durchaus miteinander vereinbaren.

Bert Rürup (TU Darmstadt) spricht sich in seinem Beitrag zur Rentenreform für eine Weiterentwicklung des bisherigen Systems statt eines radikalen Systemwechsels aus. Ausdrücklich warnt Rürup vor wohlfeilen Scheinlösungen wie einer Einbeziehung der Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung. Wichtig sei es, den mit den bereits eingeschlagenen Weg des Ausbaus der mehrsäuligen Altersvorsorge konsequent weiter zu gehen. Hierzu gehörten neben einer in der Tendenz einnahmenorientierten Ausgabenpolitik, die sich an den Beitragszielen orientiert, eine Anpassung des Renteneintrittsalters an die steigende Lebenserwartung und ein Ausbau der kapitalgedeckten Zusatzsysteme.

Für eine erhöhte kapitalgedeckte Rücklagenbildung plädiert auch Bernd Raffelhüschen (Universität Freiburg und Universität Bergen) bei der Pflegeversicherung. Der historische Fehler „Gesetzliche Pflegeversicherung“ (GPV) auf Kosten der nachfolgenden Generationen müsse innerhalb eines Zeitfensters von wenigen Jahren nachhaltig korrigiert werden, weil zu einem späteren Zeitpunkt zukünftige Pflegebedürftige – dann mit Recht – darauf verweisen würden, dass sie lange Jahre in die GPV eingezahlt hätten, ihre Ansprüche aber nun nicht mehr bedient werden könnten.

In der Summe stärken die hier vorgeschlagenen Maßnahmen die Verantwortlichkeit des

Einzelnen und entlasten die häufig über ihre Grenzen hinaus belastete Solidargemeinschaft von hohen Lohnnebenkosten. Auf diese Weise würde Arbeit in Deutschland wieder kostengünstiger und wettbewerbsfähiger. An diesem Punkt knüpft auch Hilmar Schneider (IZA) in seinem Beitrag zum Arbeitsmarkt an. Die hohen Stundenlöhne in Deutschland seien nicht allein das Ergebnis gewerkschaftlicher Tarifpolitik, sondern zu einem gewichtigen Teil eine Konsequenz der Anbindung der gesetzlichen Sozialversicherung an die Arbeitskosten. Jedoch seien die Gewerkschaften als selbst ernannte Hüter der sozialen Gerechtigkeit mit ihrem vehementen Festhalten an großzügig ausgestatteten Arbeitslosen- und Sozialhilfesystemen maßgeblich mitverantwortlich für das Nichtzustandekommen eines für gering qualifizierte Arbeitnehmer so wichtigen Niedriglohnssektors. Das gegenwärtige System stützt die bestehende Lohnstruktur, da die Lohnkonkurrenz aus dem unteren Einkommensbereich durch die impliziten Mindestlohnschwellen eingeschränkt ist. Schneider betrachtet die Abkehr vom Korporatismus und die Einführung eines – durch die Verwirklichung des Workfare-Prinzips zusätzlich stimulierten – Niedriglohnssektors bei gleichzeitiger Kürzung des Leistungsanspruchs aus der Arbeitslosenversicherung als wichtige Bausteine eines wieder auflebenden Arbeitsmarkts.

Eine Kostenentlastung des Faktors Arbeit führt nach Ansicht von Friedrich Schneider (Universität Linz) auch zu einer Reduzierung der Schwarzarbeit. Der wachsende Druck von Steuern und Abgaben auf den Faktor Arbeit sowie die zunehmende Regulierung in der offiziellen Arbeitswelt resultiere in ständig wachsenden schattenwirtschaftlichen Aktivitäten. Nicht mit strafrechtlichen, wohl aber mit gezielten anreizorientierten Maßnahmen könne es gelingen, bislang „schwarz“ geleistete Arbeiten pauschaliert steuerlich und sozialversicherungsmäßig abzugelten und

hierfür hohe Freigrenzen für die schon offiziell in der Wirtschaft Beschäftigten zu schaffen.

Rüdiger Pohl (Präsident IWH Halle und Universität Halle-Wittenberg) zieht eine negative Bilanz der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland und ruft dazu auf, die neuen Bundesländer zu Vorreitern der Flexibilisierung des Tarifvertragssystems zu machen. Beim Infrastrukturausbau müssten die Ressourcen auf die Wachstumspole in den Ballungszentren konzentriert werden, um dem Aufholprozess insgesamt mehr Dynamik zu verleihen.

Kai A. Konrad (Wissenschaftszentrum Berlin) beklagt in seinem Beitrag die verpasste Chance, die gemeinsame Interessenlage der Altmitglieder der Europäischen Union im Vorfeld der Osterweiterung für zentrale Strukturreformen zu nutzen. Die bestehenden Anreize zu einer weiteren Ausweitung der ineffizienten Umverteilungsaktivitäten der Union dürften sich in jedem Fall nicht weiter entfalten. Am Verfahren der Einstimmigkeit im Rat der Europäischen Union und der Beteiligung der nationalen Parlamente in Fragen der Finanzierung der Europäischen Union müsse deshalb zwingend festgehalten werden.

IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann schließlich bündelt in seinem Plädoyer für „Reformen jetzt!“ die unterschiedlichen Positionen des Bundes zu der gemeinsamen Forderung nach einer „Agenda 2010 II“, die den Prinzipien der Nachhaltigkeit Genüge tun und weit über bloße Reparaturmaßnahmen an einem kränkelnden System hinausgehen müsse. Nur mutige, einschneidende Reformen einschließlich einer Modernisierung der Grundprinzipien des deutschen Föderalismus gestatteten der „Deutschland AG“ eine schrittweise Rückkehr in die Erfolgsspur. Keine Frage: Mehr denn je sind weitsichtige Sanierungskonzepte gefragt, die dort ansetzen, wo die Politik bislang der Mut verlässt.

IZA reorganisiert zentrale Forschungsbereiche und beruft neue Programmdirektoren

Die Forschungstätigkeit des Instituts zur Zukunft der Arbeit vollzieht sich im Rahmen von sechs inhaltlichen Schwerpunktbereichen, die jeweils von einem renommierten Programmdirektor koordiniert werden und sowohl originäre Forschungsprojekte als auch Veranstaltungen zu ausgewählten wissenschaftlichen Fragestellungen durchführen. Das IZA-Forschungsteam erbringt eigenständig und in Zusammenarbeit mit dem exklusiven Kreis der IZA Research Fellows und Affiliates die wissenschaftliche Grundlagenforschung in den einzelnen Forschungsbereichen. Alle Forschungsergebnisse werden publiziert, kontinuierlich auf ihre arbeitsmarktpolitischen Implikationen hin untersucht und von einer IZA-internen Arbeitsgruppe systematisch für die Politikberatung ausgewertet. Während die Federführung aller Aufgaben in der Grundlagenforschung von IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk* (Universität Bonn) wahrgenommen wird, obliegt *Hilmar Schneider*, IZA-Direktor für Arbeitsmarktpolitik, die Leitung aller politikrelevanten Arbeiten des IZA.

Zu Jahresbeginn 2004 hat das IZA seine Forschungsbereiche teilweise neu geordnet und zwei neue Programmdirektoren berufen. Unterstützung bei ihren vielfältigen Koordinationsaufgaben erhalten alle sechs Programmdirektoren durch IZA-interne Stellvertreter, die insbesondere die Vernetzung zu den Forschungsaufgaben der IZA-Wissenschaftler sicherstellen.

Fortan wird das IZA in einem neu etablierten Forschungsschwerpunkt gezielt „Verhaltens- und Personalökonomie“ betreiben. Damit wird der zunehmenden Bedeutung dieses Forschungsfeldes Rechnung getragen. Als Programmdirektor konnte *Bentley MacLeod* (University of Southern California, Los Angeles) gewonnen werden, einer der international führenden Vertreter dieser Disziplin. Zugute kommt diesem Forschungsgebiet auch der Umstand, dass mit IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk* ein weiterer ausgewiesener Experte auf diesem Gebiet seine Professur an der Universität Bonn mit der Leitung des dortigen, renommierten Labors für experimentelle Ökonomie verknüpft. Aus dieser Konstellation werden wichtige Impulse für die Forschungsarbeiten sowohl an der Universität als auch am IZA resultieren.

Als weiteren neuen Forschungsschwerpunkt etabliert das IZA mit Blick auf die wachsende ökonomische Bedeutung internationaler Wanderungsbewegungen den Themenbereich „Migration“. Die Leitung dieses Forschungsprogramms übernimmt der ausgewiesene Migrationsexperte *Barry Chiswick* (University of Illinois, Chicago).

Elementarer Bestandteil des IZA-Forschungsprogramms ist und bleibt die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. *Hilmar Schneider* zeichnet gegenwärtig verantwortlich für die Forschungsarbeiten auf diesem für die Bewertung der Effektivität und Effizienz von Arbeitsmarktpolitik unverzichtbaren Forschungsfeld.

Innerhalb der anderen IZA-Forschungsbereiche werden teils neue Akzente gesetzt, um der ökonomischen Entwicklung gerecht zu werden. So wird etwa der von *Hartmut Lehmann* (University of Bologna) koordinierte Schwerpunkt in Zukunft über die Analyse von Transformationsökonomien hinaus sein Spektrum auf die Untersuchung der Arbeitsmärkte in so genannten Schwellenländern erweitern. Die Frage nach der Zukunft der Arbeit steht wie bisher im Mittelpunkt des gleichnamigen Forschungsbereichs unter Leitung von Programmdirektor *Dan Hamermesh* (University of Texas at Austin), wird aber stärker denn je unter dem Gesichtspunkt notwendiger arbeitsmarktpolitischer Anpassungsprozesse erörtert werden. Der von *Dennis Snower* (Birkbeck College, London) geleitete Forschungsschwerpunkt nimmt in Zukunft nicht allein die Interdependenz von Wohlfahrtsstaat und Arbeitsmarkt, sondern in erweiterter Perspektive den Einfluss von Institutionen und Regelungen auf die Arbeitsmarktentwicklung unter die Lupe.

Vor dem Hintergrund der Expertise der drei IZA-Direktoren *Klaus F. Zimmermann*, *Armin Falk* und *Hilmar Schneider* auf diesen Forschungsfeldern kommt den thematischen Schwerpunkten „Migration“, „Personalökonomie“ und „Evaluation“ im Rahmen des IZA-Forschungsprogramms ein herausgehobener Stellenwert zu. Hier werden die Forschungsarbeiten besonders intensiv vorangetrieben und mit der Erarbeitung konkreter Politikempfehlungen verknüpft.

Die nachfolgende Übersicht liefert nähere Informationen zu Führungspersonal und inhaltlichen Leitlinien der neu geordneten IZA-Forschungsbereiche.

Forschungsbereich 1: Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen



Programmdirektor (kommissarisch):
Hilmar Schneider, IZA



Stellvertreter Programmdirektor:
Holger Bonin, IZA

Moderne Sozialstaaten verwenden erhebliche Mittel auf beschäftigungsfördernde und lohnstützende arbeitsmarktpolitische Programme. Für die Entwicklung erfolgreicher Initiativen ist die Evaluation dieser Maßnahmen unabdingbar. In einer Zeit knapper öffentlicher Ressourcen liefert dieser IZA-Programmbereich Politik und Bürgern em-

pirisch gesicherte Erkenntnisse über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Welche Teilnehmer profitieren tatsächlich von einer Maßnahme? Wie wirkt die Maßnahme bei denjenigen, die nicht daran teilnehmen? Die Anwendung ökonomischer Techniken erlaubt solide Antworten auf diese Fragen selbst dann, wenn keine ausreichenden Informationen über die ökonomischen Ergebnisse, die sich ohne das Programm ergäben, vorliegen. Durch Simulationen, die auf empirisch erfassten individuellen Verhaltensmustern beruhen, lassen sich die Wirkungen einer Maßnahme sogar bereits vor ihrer Einführung abschätzen. Das IZA setzt diese wissenschaftlichen Instrumente ein, um den politischen Akteuren mit unabhängigem Rat zur Seite zu stehen. Seine Forschung auf dem Gebiet der Programmevaluation soll zur verantwortungsbewussten Verteilung öffentlicher Mittel beitragen.

Forschungsbereich 2: Verhaltens- und Personalökonomie



Programmdirektor:
Bentley MacLeod,
University
of Southern California,
Los Angeles



Stellvertreter
Programmdirektor:
David Huffman, IZA

Was macht manche Beschäftigungsverhältnisse erfolgreicher als andere bzw. warum scheitern Arbeitsverhältnisse? Inwieweit können Politik und Gesetzgebung aktiv zu einer Verbesserung der Erfolgchancen von bestehenden und neuen Arbeitsverhältnissen beitragen? Neue Forschungsergebnisse haben zu einem besseren Verständnis der psychologischen Funktionsweisen von Anreizsystemen beigetragen und gezeigt, dass neben dem Einkommen und dessen empfundenen „Fairness“ diverse andere Faktoren wie das Arbeitsumfeld, die Arbeitnehmermoral, die Sicherheit des Arbeitsplatzes das Arbeitnehmerverhalten unmittelbar beeinflussen. Das IZA untersucht diese Fragestellungen im Rahmen seines Forschungsschwerpunkts zur Verhaltens- und Personalökonomie. Die gewonnenen Ergebnisse können einerseits Unternehmen wertvolle Informationen über ein adäquates Personalmanagement liefern, andererseits erhält die Politik Hinweise zur Verbesserung bestehender Gesetze und Regularien.

Forschungsbereich 3: Migration



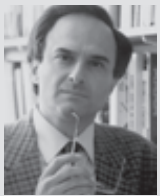
Programmdirektor:
Barry Chiswick,
University of Illinois,
Chicago



Stellvertretende
Programmdirektorin:
Amelie Constant, IZA

Innerhalb dieses Forschungsbereichs konzentrieren sich die Analysen auf die Dimensionen der zunehmenden internationalen Migration sowie der Binnenmigration. Erforscht werden die Determinanten des Migrationsangebotes und der -nachfrage, einschließlich des Effekts von Einwanderungsregelungen und des gesetzlichen Status von Migranten. Zudem stehen die Anpassung der Migranten an ihr neues ökonomisches und soziales Umfeld sowie politische Integrationsmaßnahmen im Blickpunkt. Schließlich beschäftigt sich das Programm mit den Auswirkungen der Migrationsentscheidung auf Herkunfts- und Einwanderungsland. Aus den Forschungsergebnissen sollen Leitlinien für effektive Einwanderungsregelungen, wirksame Integrationsmaßnahmen und andere Aufgaben der Migrationspolitik entwickelt werden.

Forschungsbereich 4: Arbeitsmärkte und Institutionen



Programmdirektor:
Dennis Snower,
Birkbeck College,
London



Stellvertretender
Programmdirektor:
Winfried Koeniger, IZA

Die Auswirkung von Institutionen und gesetzlichen Regelungen auf den Arbeitsmarkt sind Untersuchungsgegenstand dieses IZA-Forschungsprogramms. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Analyse von Institutionen auf der Mikroebene und ihrer makroökonomischen Konsequenzen für die wirtschaftliche Entwicklung. Erforscht werden ebenso die Determinanten von Institutionen wie Gewerkschaften, Kündigungsschutzregelungen, Mindestlöhnen, Arbeitslosenversicherung und anderen Elementen des Sozialstaates. Darüber hinaus gilt das Augenmerk den Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmärkten und Produkt- oder Finanzmärkten und ihren jeweiligen Institutionen vor dem Hintergrund zunehmend globaler Märkte.

Forschungsbereich 5: Arbeitsmärkte in Transformations- und Schwellenländern



Programmdirektor:
Hartmut Lehmann,
University of Bologna



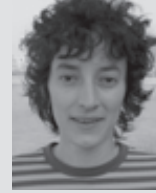
Stellvertretender
Programmdirektor:
Alexandru Voicu, IZA

Nach wie vor spielt die Untersuchung der Arbeitsmärkte in Transformationsländern eine große Rolle innerhalb der Arbeitsmarktökonomie. Im Mittelpunkt der IZA-Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet stehen länderspezifische Anpassungsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt, die Evaluation des Erfolgs von Arbeitsmarktreformen vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus westlichen Ländern, Lehren für den Reformprozess in den „alten“ EU-Volkswirtschaften sowie nicht zuletzt die Analyse von Arbeitsmarktprozessen, die in Verbindung mit der EU-Osterweiterung stehen. Der Fokus liegt sowohl auf den zentraleuropäischen Staaten als auch den Transformationsländern der ehemaligen Sowjetunion, in denen die ökonomischen Reformen im Vergleich zu Zentraleuropa mit geringerer Konsequenz verfolgt werden. Darüber hinaus beschäftigt sich die Analyse mit den Arbeitsmärkten in den aufstrebenden Wirtschaften Afrikas, Asiens und Lateinamerikas, wobei neben Gesichtspunkten der Armutsüberwindung auch der Frage nachgegangen wird, wie sich die Anwendung universeller Arbeitsstandards auf reguläre Arbeitsverhältnisse in diesen Ländern auswirkt.

Forschungsbereich 6: Zukunft der Arbeit



Programmdirektor:
Dan Hamermesh,
University of Texas at Austin

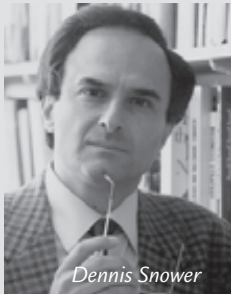


Stellvertretende
Programmdirektorin:
Ana Rute Cardoso, IZA

Die Zukunft der Arbeit wird von drei zentralen Faktoren bestimmt: Auf der Nachfrageseite führen Globalisierung und rascher technologischer Fortschritt zu einer Reorganisation und neuen Formen von Arbeit. Auf der Angebotsseite bestimmen Ausbildung, Mobilität und demographische Faktoren den Umfang und die sozialen Konsequenzen dieser Veränderungen. Das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage wird zudem von der Reaktion von Politik und Arbeitsmarktinstitutionen auf die Veränderungsprozesse beeinflusst. Wie werden sich Arbeitsstrukturen und Zeitnutzung entwickeln? Welche Eigenschaften befähigen in Zukunft zum Erfolg auf dem Arbeitsmarkt? Welche institutionellen Veränderungen und ökonomischen bzw. sozialpolitischen Maßnahmen können die Funktionsweise des Arbeitsmarktes verbessern? Wie werden sich tarifvertragliche und andere kollektive Vereinbarungen entwickeln (müssen)? Diesen und anderen Fragen geht der IZA-Forschungsbereich zur Zukunft der Arbeit nach.



IZA-Programmdirektor Dennis Snower wird Präsident des Instituts für Weltwirtschaft (IfW), Kiel – Weitere IZA Fellows an der Spitze deutscher Institute



IZA Research Fellow *Dennis J. Snower* (Birkbeck College, London), der seit 1998 in zentraler Funktion als Programmdirektor in die Forschungsaktivitäten des IZA eingebunden ist und international zu den renommiertesten Arbeitsökonomien zählt, wird neuer Präsident des renommierten Kieler Instituts für Weltwirtschaft (IfW). Er tritt die Nachfolge von *Horst Siebert* (Universität Kiel) an, der dieses Amt von 1989 bis 2003 innehatte. Damit übernimmt bereits der zweite IZA-Programmdirektor die Führung eines einflussreichen deutschen Wirtschaftsforschungsinstituts.

Schon Ende 2002 hatte der damalige IZA-Programmdirektor *Christoph M. Schmidt*

(Universität Bochum), der bei IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* habilitiert hatte, die Präsidentschaft des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI Essen) angetreten. Auch der ehemalige IZA-Programmdirektor *Thomas Bauer* (Universität Bochum), gleichfalls bei Zimmermann habilitiert, ist inzwischen in den Vorstand des RWI berufen worden. IZA Fellow *Thomas Straubhaar* (Universität Hamburg) steht bereits seit 1999 an der Spitze des Hamburgischen Weltwirtschafts-Archivs (HWWA Hamburg) und ist dem IZA unverändert eng verbunden.

Darüber hinaus hat IZA Fellow *Bernd Raffelhüschen* (Universität Freiburg; Universität Bergen), ausgewiesener Experte auf dem Gebiet der sozialen Sicherung und wissenschaftlichen Generationenbilanzierung, das Angebot erhalten, die Präsidentschaft des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) zu übernehmen. Raffelhüschen würde damit die Nachfolge von *Rüdiger Pohl*

(Universität Halle-Wittenberg) antreten, der das Institut in den vergangenen 10 Jahren überaus erfolgreich geleitet hat.

IZA-Direktor und DIW-Präsident *Klaus F. Zimmermann* zu den aktuellen Personalien: „Das IZA kann stolz darauf sein, wenn sich seine Programmdirektoren und besonders aktiven Fellows in solch wichtigen Funktionen etablieren. Dies darf und wird dem gesunden Wettbewerb der Institute nicht im Wege stehen, eröffnet aber zugleich interessante Kooperationsmöglichkeiten. Insbesondere freut es mich, dass mein Freund Dennis Snower nun auf dem exponierten Stuhl des Kieler Institutschefs Platz nimmt.“



IZA veröffentlicht Discussion Paper Nr. 1000 – Sanktionsmechanismen in der Arbeitslosenunterstützung bewirken Abbau von Arbeitslosigkeit

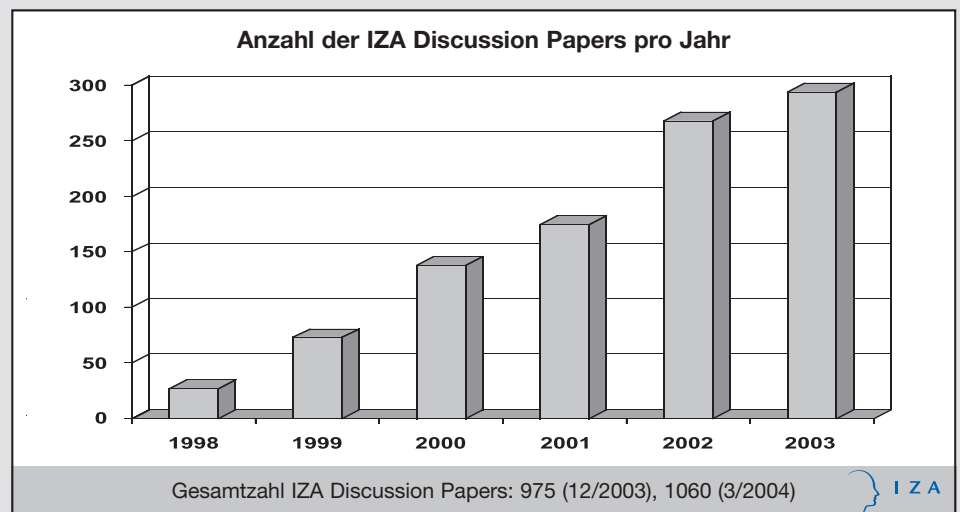
Im Februar 2004 publizierte das IZA das tausendste Forschungspapier in seiner erfolgreichen IZA Discussion Paper Series. Gegenwärtig werden in der Schriftenreihe durchschnittlich vier bis fünf Discussion Papers pro Woche veröffentlicht – ein Beleg für die dynamische Entwicklung der Serie seit ihrem Start im Jahr 1998 und die zentrale Rolle des IZA als Kommunikationsplattform für die internationale Arbeitsmarktforschung.

Die IZA Discussion Paper Series deckt alle relevanten Themengebiete der Arbeitsökonomie ab und lädt die IZA-„Familie“ von Research Associates, Fellows und Affiliates ein, ihre Forschungsergebnisse vor der Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift zur Publikation einzureichen. Die Serie fördert auf diese Weise die Verbreitung hochwertiger Forschungsergebnisse innerhalb der Fachdisziplin, aber auch einer interessierten Öffentlichkeit. Die Schriften zirkulieren weltweit und stehen auf der IZA-Homepage www.iza.org zum kostenlosen Download zur Verfügung. Die weltweit größte Online-Datenbank für wirtschaftswissenschaftliche Forschungspapiere, RePEc, führt das IZA derzeit an dritter Stelle in Bezug auf die Download-Häufigkeit von Discussion Paper-Abstracts. Im vergangenen Jahr wurden IZA Discussion Papers

mehr als 100.000fach von unserer Homepage heruntergeladen, Downloads über das SSRN-Netzwerk nicht mitgerechnet.

Das tausendste IZA Discussion Paper, für das als Mitverfasser mit *Jan van Ours* (Tilburg University) einer der aktivsten Autoren der Schriftenreihe verantwortlich zeichnet, analysiert das Verhalten von Arbeitssuchenden bei unterschiedlichen Wirkungsmechanismen von

Arbeitslosenunterstützung. Die Studie verwendet einen suchtheoretischen Ansatz und basiert auf Laborexperimenten, in denen Jobangebote exogen eintreffen und Sanktionen im Falle der Ablehnung eines solchen Arbeitsplatzangebots greifen können. Dabei wird das Lohnakzeptanz-Verhalten der Arbeitssuchenden genauer betrachtet (siehe: *Jan Boone/Abdolkarim Sadrieh/Jan van Ours, Experiments on Unemployment Benefit Sanctions and Job*



Search Behavior, IZA Discussion Paper No. 1000). Der ökonomischen Theorie zufolge wird das Verhalten eines Arbeitslosen bei der Jobsuche auf doppelte Weise durch einen Ex-ante- und einen Ex-post-Effekt beeinflusst: Ein Arbeitnehmer wird eher bereit sein ein Lohnangebot zu akzeptieren, wenn er mit Sanktionen bzw. Reduktionen der Arbeitslosenunterstützung konfrontiert wird, als wenn diese Unterstützung konstant bliebe und kein Sanktionsmechanismus im Fall der Ablehnung eines Jobangebots greift. Zu diesem Ex-post-Effekt tritt ein Ex-ante-Effekt hinzu, denn bereits zur Vermeidung der Konfrontation mit einer möglichen Reduzierung der staatlichen Unterstützungszahlungen wird derselbe Arbeitssuchende von vornherein eher zur Annahme eines gegebenen Lohnes bereit sein.

Die in der Studie vorgenommenen Experimente belegen die Relevanz beider Effekte

und verdeutlichen, dass das Ausmaß des jeweiligen Effekts von der Struktur des Sanktionsmechanismus und der Höhe des Lohnangebots abhängig ist. Insgesamt erscheint der – schwerer zu bestimmende – Ex-ante-Effekt als der dominierende. Im Experiment werden zwei Arbeitslosenunterstützungs-Systeme verglichen: eines gewährt in jeder Zeitperiode dieselbe Unterstützung, wohingegen das andere eine „Lotterie“ von relativ niedrigeren und höheren Unterstützungsleistungen darstellt, durch seine Ausgestaltung beim Arbeitssuchenden aber den gleichen Erwartungswert über die Höhe der Arbeitslosenunterstützung entstehen lässt. Im Lotterie-Experiment ergibt sich eine eindeutige Tendenz zur Rückkehr auf den regulären Arbeitsmarkt. Für die Arbeitsmarktpolitik lautet die Schlussfolgerung, dass die Einführung von Sanktionsmechanismen in die bestehenden Strukturen der Arbeitslosenunter-

stützung selbst dann zu einem nennenswerten Rückgang der Arbeitslosigkeit führen wird, wenn sich der individuelle Erwartungswert über die Höhe der staatlichen Unterstützung dabei nicht verändert.

Diese Einschätzung wird auch durch den Befund der Studie bestätigt, dass gerade im Falle eines konstanten Niveaus der Arbeitslosenunterstützung der tatsächliche Reservationslohn eines risikoneutralen Arbeitssuchenden (der Lohn, ab dem sich eine Beschäftigungsaufnahme subjektiv lohnt) deutlich über dem der ökonomischen Theorie gemäß zu erwartenden Reservationslohn liegt: der Verzicht auf eine anreizorientierte Struktur der Arbeitslosenunterstützung zieht unweigerlich steigende Arbeitslosigkeit nach sich.



IZA baut Internet-Arbeitsmarktportal weiter aus

Das Internet-Informationsangebot des IZA erfreut sich großer Resonanz insbesondere bei Wissenschaftlern, aber zunehmend auch bei Journalisten, politischen Institutionen und einer an Arbeitsmarktfragen interessierten Öffentlichkeit. Die Homepage des IZA hält sämtliche verfügbaren Publikationen des IZA entweder zum unmittelbaren Herunterladen bereit oder liefert bibliographische Angaben zu Veröffentlichungen des Instituts und seiner Mitarbeiter. Inzwischen sind 1.000 IZA Discussion Papers online verfügbar und über eine Suchmaschine komfortabel erschlossen. Informationen zu weltweit über 300 IZA Research Fellows und ihren Arbeitsschwerpunkten, eine laufend aktualisierte und ergänzte Datenbank „Who is Who in Labor Economics“ sowie eine umfangreiche Sammlung thematischer Links zählen ebenso zum Standard der IZA Website wie eine umfassende Übersicht zu internationalen Fachveranstaltungen auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie und verwandten Forschungsgebieten. Die Aufbereitung dieser Informationen entspricht dem Selbstverständnis des IZA, den Zugang zur Arbeitsmarktforschung und ihren Resultaten durch ein zentrales Internet-Portal zu erlauben. Exklusiv steht den Research Fellows des IZA zudem über ein separat zugängliches Extranet eine vollständige virtuelle IZA-Arbeitsplatzumgebung zur Verfügung. Insgesamt bietet die IZA-Homepage zurzeit rund 3.000 englisch- und 2.000 deutschsprachige Seiten an. Die kontinuierlich wachsende Zahl der Seitenaufrufe und Downloads pro Tag dokumentiert das Interesse an diesem Service des IZA.

Neu: Daten und Fakten

Zu Jahresbeginn 2004 hat das IZA sein Internetangebot um wichtige Funktionen ausgeweitet. Auf vielfachen Wunsch steht ab sofort eine spezielle Rubrik „Daten und Fakten“ zur Verfügung, in der statistische Informationen zu relevanten Arbeitsmarktfragen in grafisch aufbereiteter und kommentierter Form enthalten sind. Hier werden

fortlaufend elementare nationale und internationale Kennziffern, aber ebenso auch Übersichten zu den Prognosen der deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute zusammengestellt. Damit trägt das IZA dem Informationsbedürfnis der (Fach-)Öffentlichkeit gezielt Rechnung und erlaubt den Zugriff auf wichtige Informationen über ein einziges Arbeitsmarktportal. Zielgruppe dieses zweisprachigen Angebots sind neben Arbeitsökonominnen auch Schüler und Studierende, Lehrer und Lehrpersonal an den Hochschulen sowie Wirtschaftsjournalisten, die nach themenspezifischen Argumentationshilfen suchen. Anregungen zum Ausbau der „Daten und Fakten“ sind ausdrücklich erwünscht. (www.iza.org/de/webcontent/charts)

Neu: Erweiterte Funktionalität des „Who is Who in Labor Economics“

Inzwischen ist das vom IZA geführte „Who is Who in Labor Economics“ auf mehr als 600 Arbeitsökonominnen weltweit angewachsen. Die in die Datenbank eingetragenen Informationen lassen sich nach Namen, Forschungsgebieten und Veröffentlichungen durchsuchen. Nach einer Registrierung können Wissenschaftler neu in diese Liste aufgenommen werden und ihren Eintrag selbst gestalten. Mit dieser erweiterten Funktionalität wird ein hohes Maß an Aktualität der Datenbank sichergestellt. Wissenschaft vollzieht sich heute mehr denn je in Netzwerkprozessen. Das „Who is Who“ erleichtert den Einstieg in Forschungs Kooperationen, bietet aber auch Nicht-Wissenschaftlern die Möglichkeit, sich über verfügbare Experten zu einzelnen Sachgebieten der Arbeitsökonomie zu informieren. (www.iza.org/whoiswho)

Neu: IZA-Literatur-Datenbank Migration

Das IZA betreibt im Rahmen seines Forschungsprogramms intensive Arbeiten auf dem Gebiet der Migration. Zu diesem Themenkomplex steht seit 2003 eine umfang-

reiche Literatur-Datenbank zur Verfügung, die sich innerhalb kurzer Zeit zu einer der größten weltweit entwickelt hat. Diese Datenbank wird ständig – im Unterschied zu üblichen Literatur-Datenbanken auch um aktuelle Diskussionspapiere – aktualisiert und enthält inzwischen Tausende von Referenzen. Damit wird die Online-Literaturrecherche zu diesem Thema wesentlich erleichtert. Das IZA beabsichtigt, Literatur-Datenbanken auch zu anderen arbeitsökonomischen Themen aufzubauen. (www.iza.org/migration)

Technische Verbesserungen

Durch eine Reihe von Maßnahmen konnte die Verfügbarkeit und Ausfallsicherheit des IZA-Arbeitsmarktportals weiter erhöht werden und liegt derzeit bei 99,7 %. Unverändert wird das Internet-Angebot so gestaltet, dass eine ausreichende Performance auch mit niedrigen Übertragungsraten gewährleistet ist. Die Qualität von Informationen und Diensten genießt dabei nach wie vor Vorrang vor optischer Effekthascherei. Die Funktionalität der IZA-Suchmaschine wurde nochmals verbessert und gewährleistet neben der Zielgenauigkeit der Suchergebnisse auch eine transparente Ergebnispräsentation. Die Autoren der IZA Discussion Paper Series können ihre neuesten Forschungsarbeiten inzwischen online zur Publikation einreichen. Darüber hinaus können sich Interessenten online als Empfänger regelmäßiger Benachrichtigungen über neue IZA-Publikationen registrieren lassen oder den elektronischen IZA-Newsletter abonnieren.

Mit ihrer Informationsdichte und Funktionalität stellt die Webpage des IZA ein nahezu konkurrenzloses elektronisches Arbeitsmarktportal dar.

Warnung vor Scheinlösungen in der sozialen Sicherung – Bert Rürup zu Gast im IZA Tower Talk

Mit dem Vorsitzenden der „Kommission zur Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“, Bert Rürup (Technische Universität Darmstadt) konnte Hilmar Schneider, IZA-Direktor für Arbeitsmarktpolitik, am 21. Januar 2004 einen weiteren renommierten Referenten zum „IZA Tower Talk“ begrüßen. In seinem Vortrag und der anschließenden Diskussion im Bonner „Post Tower“ ging Rürup auf dringend notwendige Lösungen zur nachhaltigen sozialen Sicherung in Deutschland ein und warnte eindringlich vor verlockenden Scheinlösungen, die allenfalls geeignet seien, die Problematik in naher Zukunft weiter zu verschärfen. Rürup vertrat zum einen die Meinung, dass die bestehende gesetzliche Rentenversicherung reformiert, aber in ihren Grundformen bestehen bleiben müsse. Zum anderen verlangte er, die Finan-

wie Rürup in der Diskussion hervorhob. Damit könne der weitere Anstieg der Rentenbeiträge in Zukunft auf maximal 22% begrenzt werden. Andererseits führe kein Weg mehr daran vorbei, das Renteneintrittsalter gleitend auf 67 Jahre anzuheben, um damit „ein Signal zu setzen“. Unternehmen müssten lernen, mit älteren Arbeitnehmern zwischen 55 und 64 Jahren „im Wettbewerb zu bestehen“ und frühzeitige Entlassungen sowie Frühverrentung zu vermeiden, betonte Rürup. Zugleich räumte er ein, dass auf diese Weise zwar das bestehende Rentensystem langfristig stabilisiert werden könne, „aber nicht auf Lebensstandardniveau“. Deshalb seien eine bessere Ausbildung, höhere Bildung von Realkapital und eine längere Erwerbstätigkeit ebenso unumgänglich wie Leistungsrücknahmen bei den derzeitigen Renten. Hieran

Dagegen lehnte der Wirtschaftswissenschaftler die Vorschläge zum Umbau der Sozialversicherung in eine Bürgerversicherung unter Einbezug auch der Beamten, die Einführung einer steuerfinanzierten Grundrente und die Staffelung der Rentenbeiträge nach Anzahl der Kinder als „Irrwege der Rentenpolitik“ ebenso als unrealistisch und nicht finanzierbar ab, wie die völlige Abkehr des Rentensystems vom Umlageverfahren zum Kapitaldeckungsprinzip. Insbesondere dürfe die Familienpolitik nicht über die gesetzliche Rentenversicherung gesteuert werden. Als zentrale gesamtgesellschaftliche Aufgabe müsse sie auch von der Gesellschaft insgesamt getragen werden.

Während der Ökonom für eine systemimmanente Reform des Rentensystems plädierte, erachtete er das in Deutschland bestehende Gesundheitssystem in seiner jetzigen Form als nicht mehr zukunftsfähig. Die aktuelle Gesundheitsreform stelle sich nicht der Finanzierungsfrage und sei deshalb nicht mehr als eine Zwischenetappe auf dem Weg zu einem grundlegenden Umbau der Krankenversicherung. Eine effektive und allen anderen „Scheinlösungen“ überlegene Reform bestehe in der Einführung eines Gesundheitsprämienmodells und der damit verbundenen Entkoppelung des Faktors Arbeit von den Gesundheitskosten. Einziger „Vorteil“ der oft propagierten Bürgerversicherung sei ihr Name, der einerseits soziale Geborgenheit suggeriere und die Schlussfolgerung nahe lege, sie würde tatsächlich von allen Bürgern zu gleichen Anteilen getragen, ohne dieses Versprechen tatsächlich einlösen zu können.

An die Adresse der die Politik beratenden Wissenschaft gewandt, mahnte Rürup zum Abschluss eines vom Publikum mit viel Applaus bedachten Vortrags- und Diskussionsabends zu mehr Bereitschaft zum Bohren dicker Bretter und warb um Verständnis, wenn die Politik Reformen nur schrittweise umsetzen könne. Umso größer sei allerdings auch ihre Verantwortung, Reformprozesse frühzeitig einzuleiten. Hier komme der Wirtschaftswissenschaft als „Bringschuld“ die Aufgabe zu, realisierbare Konzepte zu entwickeln und aktiv in die Diskussion einzuspeisen.



zierung des deutschen Gesundheitssystems völlig neu zu gestalten, weil sie ökonomisch nicht mehr zu akzeptieren sei.

„Sichere Renten kann es gar nicht geben“ betonte Bert Rürup. Nachhaltigkeit könne nur erreicht werden, wenn „ein gegebenes Beitragsniveau gehalten werden kann, ohne dass Leistungsrücknahmen vorgenommen werden müssen“. Dafür sei die Schließung von Nachhaltigkeitslücken, die sich aus der Generationenbilanzierung ergeben, zwingend notwendig. Dies sei allerdings nur erreichbar, wenn zukünftige Generationen von Zahlungsansprüchen entlastet werden könnten. Die explizite (Zinszahlungen resultierend aus der Staatsverschuldung) und die implizite Staatschuld (z. B. Rückstellungen für Beamtenpensionen), die die Nachhaltigkeitslücke verursachen, müssten dringend reduziert werden.

Mit den Vorschlägen der von ihm geleiteten Expertenkommission sei dies erreichbar. Einerseits müsse ein Nachhaltigkeitsfaktor eingeführt werden, der wesentlich umfassender sei als ein rein demographischer Faktor,

knüpfte Rürup jedoch zwei Bedingungen: „Die Rücknahmen müssen vorhersehbar sein, damit sich die Betroffenen darauf einstellen können, und man muss darauf achten, dass die Beitragsrendite im umlagefinanzierten Rentensystem positiv bleibt“. Eine Flankierung der gesetzlichen Rentenversicherung durch private Vorsorge sei ohne Alternative. Nur mischfinanzierte Systeme der sozialen Sicherung könnten das Ziel der Lebensstandardsicherung erreichen.



Prof. Dr. Bert Rürup (Technische Universität Darmstadt)

ist Mitglied des „Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“, Vorsitzender des Sozialbeirates der Bundesregierung und des „Sachverständigenrats zur Neuordnung der Besteuerung von Altersaufwendungen und Alterseinkommen“. In den Jahren 2002 und 2003 war er zudem Vorsitzender der „Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“ (Rürup-Kommission).

Reform der Arbeitslosenversicherung in Chile – Denkanstöße für Deutschland?

Die deutsche Arbeitslosenversicherung (ALV) steht vor der Notwendigkeit einer Reform. Der Aspekt der Kosteneffizienz wird dabei im Mittelpunkt stehen müssen; Selbstbehalte, Karenzzeiten oder Wahltarife dürfen ebenso wenig ein Tabu sein wie die systematische Rückführung bislang innerhalb des ALV-Systems geregelter versicherungsfremder Leistungen. Darüber hinaus kann auch ein Blick in andere Staaten bei der Meinungsbildung über sinnvolle Reformschritte hilfreich sein. So hat etwa Chile mit der Implementierung so genannter „unemployment accounts“ (individuelle Konten in der Arbeitslosenversicherung) im Jahr 2002 eine interessante Alternative zur staatlichen Organisation nach deutschem Vorbild aufgezeigt. Das chilenische Modell der Arbeitslosenversicherung, das auf den persönlichen Konten der Rentenversicherung aufbaut, gilt ausschließlich in der Privatwirtschaft. Es liefert in seinen Grundzügen Denkanstöße auch für die weitere deutsche Reformdiskussion.

Der Unterschied des neuen Modells zur traditionellen chilenischen Arbeitslosenversicherung besteht darin, dass mit den Personenkonten die Umlagefinanzierung umgangen wird. Jeder Versicherte spart seine Beiträge für sich persönlich an und erhält das Kapital, das nicht für Zahlungen während der eigenen Arbeitslosigkeit verbraucht wurde, zu Rentenbeginn ausgezahlt. Dadurch profitiert der Versicherte unmittelbar von rascher Wiedereinstellung und möglichst kurzer Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen. In der Umlagefinanzierung dagegen wird derjenige „belohnt“, der möglichst lange arbeitslos bleibt, weil er auf diese Weise mehr Leistungen erhält – es fehlt der Anreiz, schnell wieder ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, da keine Bonifikation für nur kurzes Verweilen in der Arbeitslosigkeit gezahlt wird.

Die neuen unemployment accounts in Chile gelten nur für Arbeiter und Angestellte der

Privatwirtschaft (etwa 56% der Erwerbstätigen). Arbeitsverhältnisse, die nach dem 1. Oktober 2002 geschlossen wurden, sind versicherungspflichtig, alle früheren können freiwillig versichert werden. Bereits innerhalb der ersten zwölf Monate nach Einführung der unemployment accounts sind 50% der möglichen Versicherungskonten eröffnet worden. Dies erklärt sich freilich auch durch die große Anzahl befristeter Arbeitsverträge, die in der Einführungsphase der modifizierten Arbeitslosenversicherung erneuert wurden.

Chiles unemployment accounts beruhen auf folgenden vier Prinzipien:

- 1) **Individuelle Konten:** Der gesamte Arbeitnehmerbeitrag (0,6% des Bruttoeinkommens) sowie zwei Drittel des Arbeitgeberbeitrags (1,6% des Bruttoeinkommens) werden direkt auf ein für den Arbeitnehmer eingerichtetes Anlagekonto eingezahlt.
- 2) **Solidaritätsfonds:** Um das Problem zu niedriger Beträge auf Konten von Geringverdienern zu lösen, wurde ein Solidaritätsfonds eingerichtet, der aus dem restlichen Drittel der Arbeitgeberbeiträge (0,6% des Bruttoeinkommens) und einem Staatszuschuss (ca. 9 Millionen US\$) finanziert wird. Um Leistungen aus diesem Fonds zu bekommen, muss ein Arbeitnehmer aus einem unbefristeten Arbeitsvertrag entlassen worden sein, über unzureichende Mittel auf dem eigenen unemployment account verfügen, bereit sein an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen und jeden von der versicherungseigenen Arbeitsvermittlung angebotenen Job anzunehmen (innerhalb bestimmter Lohngrenzen).
- 3) **Abnehmende Leistungen:** Arbeitslose haben bis zu fünf Monate lang das Recht auf finanzielle Leistungen, abhängig von der Länge der Versicherungszugehörigkeit. Die Höhe der monatlichen Zahlungen nehmen über die Zeit kontinuierlich von

zunächst 50% des durchschnittlichen Lohns der letzten zwölf Monate auf zuletzt nur noch 30% ab. Damit wird ein weiterer Anreiz geschaffen, die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle zu intensivieren.

- 4) **Privates Management:** Die chilenische Regierung hat sich für ein privates Management der Anlagegesellschaft entschieden, weil weder Erfahrung mit noch politisches Interesse an einer weiteren staatlichen Institution vorhanden waren. Bei dem im Rahmen einer Ausschreibung für einen Zeitraum von zehn Jahren beauftragten Unternehmen handelt es sich um einen Zusammenschluss der sieben Anlagegesellschaften für die – ebenfalls in Form individueller Konten organisierte – Rentenversicherung. Die persönlichen Mittel sind sowohl vor dem Zugriff der beauftragten Anlageunternehmen als auch dem des Staates geschützt. Somit kann weder eine wirtschaftliche noch eine politische Krise die Ersparnisse der Arbeitnehmer gefährden.

In seinem Rentensystem hat Chile in den vergangenen zwanzig Jahren bereits sehr positive Erfahrungen mit persönlichen Konten gesammelt. Dieses Wissen ist in die Einrichtung der neuen unemployment accounts eingeflossen. So konnten durch die Nutzung der schon vorhandenen Infrastruktur die anfänglichen Investitionskosten minimiert werden. Ferner wirkte sich auch das gute Image und die hohe öffentliche Akzeptanz des Rentensystems positiv auf das neue Modell der Arbeitslosenversicherung aus.

Die Anfänge der neuen Versicherungsform sind viel versprechend, allerdings ist es noch zu früh, über Erfolg oder Misserfolg zu urteilen. Da die ersten Leistungen gerade erst ausgezahlt worden sind, müssen aussagekräftige Daten der nächsten Jahre abgewartet und ausgewertet werden, um beurteilen zu können, ob die gesetzten Ziele erreicht werden konnten.



Klaus F. Zimmermann bleibt Präsident des DIW Berlin

IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann hat soeben seine Amtszeit als Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) um weitere fünf Jahre bis 2009 verlängert. Seit Anfang 2000 leitet Klaus F. Zimmermann neben seinen Aufgaben am IZA zugleich das größte deutsche Wirtschaftsforschungsinstitut. Die Personalunion in der Führung beider Institute hat sowohl dem IZA als auch dem DIW Berlin wertvolle Impulse für Forschungs- und Projektkooperationen geliefert. „Diese Kooperation wollen wir konsequent vorantreiben und die gebündelten Stärken von IZA und DIW Berlin in die Waagschale des Wettbewerbs der Forschungsinstitute werfen“, erklärte Zimmermann. „Das IZA wird im Rahmen dessen seine Spitzenposition in der Arbeitsökonomie national wie international weiter ausbauen“.

IZA-Direktor in Weltbank-Beratungsgremium berufen

Die Weltbank hat im Rahmen ihres neuen Europäischen Forschungsnetzwerkes RAD (Researchers Alliance for Development) eine hochkarätig besetzte Expertengruppe zu Arbeitsmarktfragen eingesetzt. Diese Arbeitsgruppe wird im ständigen Dialog mit der Weltbank stehen, die gegenwärtig ihre eigene Arbeitsmarktstrategie überprüft. Die RAD versteht sich als praxisorientiert und multidisziplinär arbeitendes Netzwerk von Forschern aus Europa und angrenzenden Regionen mit dem Ziel die Interaktion zwischen Wissenschaft, Politik und Weltbank zu fördern und einen innovativen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen von Armut und ökonomischer Entwicklung zu leisten. IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann hat das Angebot angenommen, dem engeren Kreis der Arbeitsgruppe beizutreten, der aus insgesamt 15-20 Vertretern der Wissenschaft und politischen Entscheidungsträger von EU und OECD bestehen wird.

Mit steuerlichen Anreizen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen?

Im Zeichen der aktuellen Debatte um eine tragfähige Rentenreform in Deutschland kommt dem Aspekt der Arbeitsmarktintegration von Frauen eine noch zu geringe Bedeutung zu. Dabei könnte mit einer gezielten Ausschöpfung dieses Potenzials (wie auch desjenigen älterer Arbeitnehmer) sowohl dem bevorstehenden Fachkräftemangel vorgebeugt als auch der weiteren Erosion der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme begegnet werden. Ein aktuelles IZA Discussion Paper beschäftigt sich mit möglichen politischen Stellschrauben unter besonderer Berücksichtigung der Frage steuerlicher Anreize (*Pietro Garibaldi/Etienne Wasmer, Raising Female Employment: Reflexions and Policy Tools, IZA Discussion Paper No. 951*).

Innerhalb der EU, erst Recht aber im Vergleich zu den USA, sind erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsquote von Frauen (Anteil der tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt beschäftigten Frauen an der erwerbsfähigen weiblichen Bevölkerung) festzustellen. Derzeit liegt die Beschäftigungsquote von Frauen bei rund 40 Prozent in Spanien, Italien und Griechenland, in Skandinavien bei etwa 70 Prozent. In Deutschland beträgt der entsprechende Wert knapp 60 Prozent, in den USA mehr als 65 Prozent (▶ siehe Abbildung). Dies deutet daraufhin, dass in Deutschland, umso mehr aber in den Staaten Südeuropas, sehr wohl noch ein erheblicher Spielraum zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen gegeben ist.

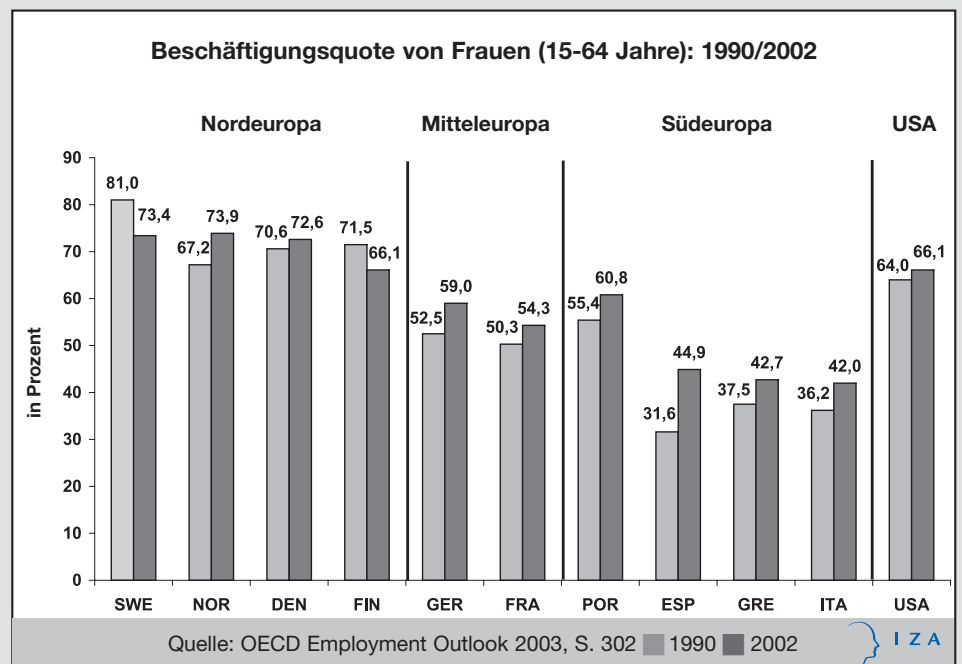
Neue empirische Untersuchungen zur Zeitbudgetnutzung zeigen, dass amerikanische und deutsche Frauen im Durchschnitt gleich viel Zeit mit Freizeitaktivitäten verbringen. Allerdings variiert die Zeitallokation in Bezug auf Arbeitsmarktpresenz und Heimtätigkeit zwischen den beiden Gruppen: Amerikanerinnen verbringen im Schnitt 5,3 Stunden pro Tag mehr auf dem Arbeitsmarkt als deutsche Frauen. Diese Diskrepanz lässt sich vor allem auf die unterschiedlichen Partizipationsentscheidungen zurückführen. So arbeitet ein großer Teil der deutschen Frauen ganztags im eigenen Haushalt (Kinderbetreuung, Essenszubereitung, usw.) und nicht auf dem Arbeitsmarkt.

Ungeachtet des breiten Konsenses hinsichtlich der Notwendigkeit die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf den meisten europäischen Arbeitsmärkten zu steigern, besteht doch immer noch große Uneinigkeit bei der Wahl der geeigneten Mittel, um dies zu erreichen. Eine Reduzierung der Abgabenquote und verbesserte Hilfestellungen bei der Beschäftigungssuche sind oft diskutierte Maßnahmen. Der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung stellt eine weitere Komponente dieses Maßnahmenkatalogs dar. Allerdings gehen Teilzeitstellen oft Hand in Hand mit geringeren Kranken- und Arbeitslosenversicherungsleistungen sowie einem geminderten Kündigungsschutz.

Die Heterogenität des individuellen Nutzens bei Zeiteinsatz im Haushaltsbereich und die Existenz von Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes müssen notwendigerweise bei der Er-

mittlung von Handlungsstrategien berücksichtigt werden. Eine erst kürzlich entwickelte Theorie bezüglich des Arbeitsangebots in einem friktionellen Arbeitsmarkt macht den folgenden Zusammenhang deutlich: Entstehen im Falle einer aktiven Arbeitsmarktintegration unvermeidbare Zugangskosten und ist gleichzeitig der Produktionsprozess nicht (z. B. zwischen Arbeitsplatz und Zuhause) teilbar, so beeinflusst dies asymmetrisch sowohl die Ein- als auch die Austrittsentscheidung – mit der Folge, dass die Partizipationsentscheidung als solche gleich doppelt berührt ist. Mit anderen Worten, Individuen, die einmal den Arbeitsmarkt betreten haben, werden ihn nicht ohne weiteres verlassen, da der Eintritt schwierig war und die erfolgreiche Jobsuche einen Kapitalwert besitzt, der bei einem Verlassen des Arbeitsmarktes verloren ginge.

Die zentrale Entscheidung der Beschäftigten fällt darüber, wieviel Zeit auf dem Arbeitsmarkt verbracht werden soll. Treten keine Arbeitsmarktfriktionen auf, kann die Teilnahmeentscheidung durch einen einzigen Reservationswert (ab dem sich eine Arbeitsmarktaktivität lohnt) beschrieben werden: alle Personen, deren Nutzen aus der Haushaltstätigkeit unter dem Nutzen einer Vollzeitbeschäftigung liegt, werden in diesem vereinfachten Modell den Weg auf den Arbeitsmarkt einschlagen. In der Realität werden jedoch Friktionen schon allein in Form unvollständiger Information über die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen auftreten. Die Sammlung und Verarbeitung der erforderlichen Informationen kann als Zahlung von irreversiblen Markteintrittskosten interpretiert werden. Diese Markteintrittskosten werden von technologischen und politischen Faktoren



Arbeitsangebot und Partizipation

Zur Analyse der Wirkung von Einkommensbesteuerung und Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitsmarkteintrittes verwendet die Studie ein erweitertes Grundmodell der Arbeitsnachfrage bei gegebenen Marktfriktionen: Das Modell nimmt an, dass eine Gruppe von Frauen Nutzen sowohl aus ihrer Haushaltstätigkeit als auch aus Arbeitsmarktaktivität zieht. Frauen verfügen über ein Zeitbudget, das sie am Arbeitsmarkt oder bei der Haushaltsproduktion einsetzen können, wobei es sich bei Arbeitsmarkt und Haushalt um vollständige Komplemente handelt. Ferner unterstellt das Modell eine Vollzeitbeschäftigung und betont die Partizipationsentscheidung des Arbeitsangebots. Bei einer Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt wird ein Nettolohn (nach Steuern) ausgezahlt; der aus dem Einsatz der gleichen Zeit in der Haushaltstätigkeit resultierende Nutzen pro Zeiteinheit wird hingegen nicht besteuert.

bestimmt. Zu letzteren zählen beispielsweise das System der Arbeitsplatzvermittlung, von Weiterbildung und Mobilitätssubventionen. Die Existenz dieser Kosten führt zu der bereits angesprochenen Divergenz zwischen Markteintritts- und Marktaustrittsentscheidung.

Effekte einer Reduzierung irreversibler Markteintrittskosten

Die Subventionierung des Arbeitsmarkteintrittes, die man auch als Mobilitätssubvention oder Unterstützung der Arbeitsplatzsuche interpretieren kann, ist die erste von zwei möglichen Maßnahmen, die Erwerbsquote zu erhöhen. Eine Subventionierung der Zugangskosten erscheint allerdings problematisch, da sie zwar durch eine Senkung der Eintrittsschwelle den Arbeitsmarkteintritt von bisherigen Nichtteilnehmern erleichtert, gleichzeitig aber bereits partizipierende Arbeitnehmer dazu verleitet den Arbeitsmarktaustritt vor dem Hintergrund zu wagen, dass der Wie-

dereinstieg in Zukunft leichter sein wird. Ihre Wirkung wäre also ausgesprochen ambivalent.

Steuereffekte und Teilzeitbeschäftigung

Anders verhält sich der Fall bei Steuerensenkungen. Hier sind die Effekte eindeutig: Der Anreizmechanismus einer reduzierten Besteuerung würde bewirken, dass mehr Personen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, statt sich einer Tätigkeit im Haushalt zu widmen. Damit würde sowohl die Erwerbsquote als auch die Produktion am Arbeitsmarkt steigen. Eine Bestätigung findet diese Einschätzung in Untersuchungen zu Beschäftigungsraten in Arbeitsmarktsegmenten, die ein Substitut zu Aufgaben im Haushalt darstellen (z. B. persönlicher Service, Kochen, Putzen und Kleinhandel). Dort ist der negative Beschäftigungsanreiz der Besteuerung besonders stark ausgeprägt, wohingegen eine Reduktion der Steuer- und Abgabenlast auf diese Tätigkeiten sowohl die Arbeitsmarktteilnahme von Frauen fördern als auch die Nachfrage nach diesen Tätigkeiten am regulären Markt steigern würde.

Mit steuerlichen Vergünstigungen könnte grundsätzlich auch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Müttern gegenüber der Vollzeitbeschäftigung gefördert werden, um hier einen gezielten Anreiz zur Arbeitsaufnahme zu setzen. Der Effekt einer solchen Maßnahme wäre allerdings problematisch: Einerseits werden Frauen, die im Haushalt beschäftigt sind, dazu motiviert, eine Teilzeitbeschäftigung

aufzunehmen („crowding in-Effekt“). Aber eine Subventionierung der Teilzeitbeschäftigung führt auch dazu, dass Frauen, die gegenwärtig einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, nun zu einer Teilzeitbeschäftigung wechseln und ihr Arbeitsangebot entsprechend des gesetzten Teilzeitanreizes reduzieren („crowding out-Effekt“). Sollte die Gruppe der Frauen, die eine stärkere Präferenz für Haushaltsproduktion aufweisen, größer (kleiner) als die Gruppe der Frauen sein, die der Vollzeitbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt den Vorzug geben, dominiert der crowding in (out)-Effekt und die Arbeitsmarktproduktion steigt (sinkt).

Fazit

Obwohl in Europa ein verbreiteter Konsens darüber besteht, dass die Frauenerwerbsquote angesichts des einsetzenden demographischen Wandels und der damit einhergehenden Herausforderungen für Arbeitsmarkt und soziale Sicherung gesteigert werden sollte, besteht hinsichtlich der Wahl der für die Realisierung dieses Ziels notwendigen Instrumente noch große Unsicherheit. Die Subvention der Arbeitsmarkteintrittskosten (z. B. in Form von Mobilitätsbeihilfen oder gezielten Vermittlungsangeboten) ist eine Möglichkeit. Der Effekt auf den Arbeitsmarkt ist allerdings unklar. Einerseits steigen mehr Frauen in den Arbeitsmarkt ein, andererseits steigt auch die Zahl der Frauen, die den Arbeitsmarkt gerade im Hinblick auf die ihnen in Zukunft offen stehenden Erleichterungen bei der Arbeits-

aufnahme zumindest vorübergehend verlassen. Eine Subventionierung von Teilzeitbeschäftigung führt zu einem Anstieg der Erwerbsquote, hat aber unklare Effekte auf die geleisteten Arbeitsstunden und die Arbeitsmarktproduktion, weil sie auch eine Abkehr von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung bedingen kann. Dagegen hat die Reduktion der Besteuerung von Arbeitsmarktbeschäftigten, die ein Substitut zur Haushaltsproduktion sind, einen eindeutig positiven Effekt auf die Erwerbsquote und die Arbeitsmarktproduktion: Frauen agieren in diesem Fall auf dem Arbeitsmarkt und fragen bislang von ihnen selbst geleistete Tätigkeiten im Haushalt nun als Dienstleistungen auf dem Markt nach.

Das Beispiel Deutschlands zeigt im Übrigen, dass es jenseits der in dieser Studie diskutierten Stellschrauben noch weitere zentrale Faktoren gibt, die die Partizipationsentscheidung von Frauen und Müttern auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Einerseits erhöhen staatliche Transferzahlungen an Familien die irreversiblen Arbeitsmarkteintrittskosten, während gleichzeitig vor allem der gravierende Mangel an Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen die Versuche zur Anhebung der Frauenerwerbsbeteiligungsquote konterkariert. Die Politik bleibt aufgefordert, dieses Defizit zu beseitigen, soll nicht das große, hochqualifizierte Potenzial von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auch weiterhin in erheblichem Umfang ungenutzt bleiben.



Neues IZA-Buch: „How Labor Migrants Fare“

In einer globalisierten Wirtschaftswelt erlangt die Wanderung von Arbeitskräften zunehmende Bedeutung. Bei der Analyse von Migrationsphänomenen steht eine Frage im Mittelpunkt: Wie verhalten sich Einwanderer im ökonomischen Umfeld des Ziellandes und wie passen sie sich den dortigen Gegebenheiten an? Ein neues IZA-Buch, herausgegeben von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* und IZA Research Fellow und Associate *Amelie Constant*, gibt Antwort auf diese Fragen. Es versammelt elementare Beiträge aus dem *Journal of Population Economics*, die sich

unter Verwendung von Daten der USA, Kanada, europäischen Ländern sowie Australien und Neuseeland mit Lohnentwicklungen, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Selbständigkeit, Gelegenheitsarbeit und Ausbildungsgrad von Arbeitern nach der Migration beschäftigen. Die Rolle der Sprache bei der Arbeitsmarktintegration wird ebenso untersucht wie die Situation von legalen, illegalen und unfreiwilligen Immigranten. Effekte der Migrationspolitik werden gleichfalls untersucht: Wie beeinflusst sie Erfolg und Misserfolg der Migranten auf dem

Arbeitsmarkt und damit auch die Budgetsituation der öffentlichen Haushalte? Der Band liefert einen breiten Überblick über das Verhalten/Leistungen von Migranten auf dem Arbeitsmarkt.

Klaus F. Zimmermann/Amelie Constant (Hrsg.), How Labor Migrants Fare, Berlin (Springer) 2004, (ISBN 3-450-00665-6).



IZA Visiting Research Fellow: Frédéric Docquier



Seit Januar 2004 ist *Frédéric Docquier* (Universität Lille 2) Visiting Research Fellow am IZA. In dieser Funktion wird er einen Teil seines Sabbaticals in Bonn verbringen. Neben seiner Aufgabe als Dozent für Volkswirtschaftslehre an der Universität Lille 2 arbeitet er als Berater für die volkswirtschaftliche Abteilung der wallonischen Regionalregierung

(IWEPS). Zuvor war er Fellow am Center for Operations Research and Econometrics in Louvain-la-Neuve und Teilzeit-Professor an der Freien Universität Brüssel.

Frédéric Docquier erhielt seinen Dokortitel in Volkswirtschaftslehre an der Universität Aix-Marseille 2. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen: allgemeine Gleichgewichtsmodelle, Generationenverträge, internationale Remissionen, Alterung und internationale Migration. Vor kurzem erhielt er vom Milken Institute den „Award for Distinguished Economic Research“ für eine Gemein-

schaftsarbeit zum Thema Brain Drain und wirtschaftliche Entwicklung.

Docquier ist Herausgeber dreier Bücher und hat zahlreiche Aufsätze in renommierten Fachzeitschriften wie etwa *Journal of Development Economics*, *Journal of Economic Dynamics and Control*, *Scandinavian Journal of Economics*, *Journal of Economic Behaviour and Organization*, *Economica*, *Public Choice*, *Journal of Population Economics* und *Regional Studies* veröffentlicht.

Europäische Kommission unterstützt IZA Summer School 2004 bis 2007



Ian Walker

Die IZA European Summer School in Labor Economics wird in den kommenden Jahren von der EU-Kommission im Zuge des 6. Europäischen Forschungsrahmenprogramms „Marie Curie Conferences and Training Courses“ gefördert. Diese finanzielle

Unterstützung können Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen in der EU oder assoziierten Staaten bei der Organisation von Konferenzen und Trainingskursen für junge und erfahrene Wissenschaftler erhalten. Die großzügige Förderung der EU-Kommission unterstreicht die hohe Qualität der jährlich stattfindenden IZA Summer

School. Mit *Ian Walker* (University of Warwick) als Repräsentant der European Economic Association (EEA) ist nun auch das neu eingerichtete Advisory Committee der Summer School vollständig besetzt. Alle wichtigen wirtschaftswissenschaftlichen Organisationen Europas sind in dem Gremium vertreten. *Peter Jensen* (Aarhus School of Business) repräsentiert die European Society for Population Economics (ESPE), *Claudio Lucifora* (Università Cattolica del Sacro Cuore) die European Association of Labour Economists (EALE), *Rudolf Winter-Ebmer* (Universität Linz) das Centre of Economic Policy Research (CEPR). Koordiniert wird die Arbeit des Gremiums von IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk* (Universität Bonn).



IZA-Workshop zu „Search und Matching“

Die Frage, wie sich Käufer und Verkäufer auf einem Markt mit Suchfraktionen finden, zählt zu den Kernthemen der Wirtschaftswissenschaften. Häufig beschäftigt sich die Forschung dabei mit dem Arbeitsmarkt, auf dem Fraktionen besonders stark sind und sich unmittelbar auf Arbeitslosigkeit und deren

darüber zu diskutieren, welche Richtung die Analyse von „Search and Matching“ in den nächsten Jahren einschlagen sollte.

Kenneth Burdett (University of Pennsylvania), der bereits mehrere grundlegende Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet vorgelegt

hat, eine wichtige Rolle bei Lohnsteigerungen spielt. Das von Burdett entwickelte Modell vermag diese Lücke zu schließen. Seinem Ansatz zufolge ist es für Firmen in einer Gleichgewichtskonstellation optimal, Lohnprofile anzubieten, die mit der Betriebszugehörigkeit steigen.



Dauer sowie auf die Lohnverteilung auswirken. Im Rahmen eines breit angelegten Workshops „Search and Matching on the Labor Market: Recent Developments and Avenues for Future Research“ bot das IZA Ende 2003 führenden Arbeitsökonomien die Gelegenheit, ihre neuesten Forschungsergebnisse auf diesem Gebiet vorzustellen und

hat, referierte zu „Equilibrium Wage-Tenure Contracts with Heterogeneous Firms“ und beschäftigte sich mit dem Problem, dass ältere Modelle zum Suchverhalten solche Lohnverteilungen implizieren, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit unabhängig sind. Hingegen ist in der Realität zu beobachten, dass die Dauer der Betriebszugehö-

rigkeit eine wichtige Rolle bei Lohnsteigerungen spielt. Das von Burdett entwickelte Modell vermag diese Lücke zu schließen. Seinem Ansatz zufolge ist es für Firmen in einer Gleichgewichtskonstellation optimal, Lohnprofile anzubieten, die mit der Betriebszugehörigkeit steigen.

In seinem Beitrag „Duration Dependent Unemployment Insurance and Stabilisation Policy“ stellte *Melvyn Coles* (Institute for Economic Analysis, Barcelona) seine Forschungsergebnisse zur Korrelation zwischen der Großzügigkeit der Arbeitslosenversicherung und der Dauer der Arbeitslosigkeit vor. Dabei kam er zu dem Ergebnis, dass Versicherungssysteme, die die individuelle Dauer des Leistungsbezugs berücksichtigen, tendenziell zur Stabilisierung der Beschäftigung über den Konjunkturzyklus führen.

Susan Vroman (Georgetown University, Washington D.C.) skizzierte ein Suchmodell, in dessen Zeitverlauf die „Verzweigung“ von Käufer bzw. Verkäufer zunimmt, das richtige Gegenüber zu finden. Am Beispiel des Immobilienmarktes veranschaulichte Vroman verschiedene Gleichgewichtssituationen, in denen unter anderem auch opportunistisches Verhalten Wirkung zeigt (etwa dann, wenn ein „entspannt“ agierender Käufer oder Verkäufer sein Suchverhalten davon leiten lässt, einen bereits „verzweifelten“ Kontraktspartner zu finden).

Jean-Marc Robin (University Paris I) präsentierte in seinem Vortrag „Wage Distribution and Wage Dynamics in Europe and the US: Lessons from a Simple Job Search Model“ empirische Forschungsergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen den Determinanten der Arbeitskräftefluktuation, individueller Lohndynamik und Lohnverteilung. Dabei

arbeitete er unter anderem deutliche internationale Unterschiede in den Arbeitsmarktfriktionen heraus.

Pietro Garibaldi (Bocconi University, Mailand) ging in seinem Beitrag „Equilibrium Employment in a Model of Imperfect Labour Markets“ auf das Problem der endogenen Arbeitsmarktpartizipation im Vergleich zu Haushaltsarbeit auf unvollkommenen Arbeitsmärkten ein. Aufgrund der Unvollkommenheit der Märkte entstehen den Arbeitnehmern hier Kosten, die eine zusätzliche Hürde für den Markteintritt und -austritt bedeuten.

Simon Burgess (University of Bristol) stellte seine Forschungsergebnisse zur Arbeitskräfte-Reallokation in Großbritannien vor. Das von ihm zur Analyse eingesetzte Modell berücksichtigt Suchfriktionen und fortlaufende Produktivitätsschocks; es liefert Hinweise auf den Zusammenhang zwischen der Arbeitskräfte-Reallokation und dem Verhältnis zwischen Arbeitslosenzahlen und dem Bestand an offenen Stellen. Die empirischen Ergebnisse bestätigen Burgess' Annahme, nach der ein großer Teil der Umverteilung nicht aufgrund von Arbeitslosigkeit, sondern aufgrund eines normalen Arbeitsplatzwechsels zustande kommt.

James Albrecht (Georgetown University, Washington D.C.) präsentierte seine Forschungsergebnisse zum Thema „Equilibrium Directed Search with Multiple Applications“. Das von ihm vorgestellte Modell verallgemeinert frühere Erkenntnisse, indem die Arbeitnehmer beliebig viele Bewerbungen, die zwischen einer und der Gesamtzahl der ausgeschriebenen Stellen variieren, einschicken können. Im Gleichgewicht impliziert das vorgestellte Modell Lohnstreuung, wobei Arbeitnehmer mit nur einem Arbeitsplatzangebot geringere Löhne im Vergleich zu ihren Kollegen mit mehreren Arbeitsplatzangeboten erhalten.

Pieter Gautier (Erasmus University Rotterdam und Tinbergen Institute) untersuchte die Auswirkungen auf Lohnstreuung und Arbeitslosigkeit, wenn die Zahl der Bewerbungen je Arbeitnehmer und die Löhne innerhalb der Unternehmen zeitgleich und endogen festgelegt werden. Unter diesen Bedingungen findet sich im Gleichgewicht nur dann eine Lohnverteilung mit Lohnspreizung, wenn sich die Arbeitnehmer um zwei oder mehr, nicht

aber um alle Stellen bewerben und es mehr Stellen als Bewerber gibt.

Etienne Wasmer (Free University, Brussels) erklärte mit seinem Modell Differenzen zwischen europäischem und amerikanischem Arbeitsmarkt anhand endogener Unterschiede bei der Aneignung allgemeinen und spezifischen Humankapitals. Seiner Argumentation zufolge sind die Erträge aus allgemeinem Humankapital höher – Arbeitnehmer investieren mehr in ihre allgemein einsetzbaren Qualifikationen, wenn Arbeitsmärkte, wie der amerikanische, weniger Friktionen aufweisen. Dagegen findet man in Europa aufgrund stärkerer Arbeitsmarktfriktionen eine geringere Investitionsbereitschaft.

Andreas Hornstein (Federal Reserve Bank of Richmond) ging in seinem Beitrag der Frage nach, inwieweit das Gleichgewicht auf mit Friktionen belasteten Arbeitsmärkten durch die Art und Weise beeinflusst wird, wie Unternehmen neue Technologien einführen. Anhand seiner quantitativen Ergebnisse aus einem Suchmodell, in dem Unternehmen mit einem ständig alternden Kapitalstock konfrontiert sind, der von Zeit zu Zeit erneuert werden muss, wurde deutlich, dass die vom Modell implizierten Gleichgewichtsergebnisse mit tatsächlich beobachteten Daten über Arbeitslosigkeit, Lohnungleichheit und den Anteil des Arbeitseinkommens an der Gesamtproduktion weitgehend übereinstimmen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Unternehmensleitung die Investitionsentscheidung zur Einführung einer Technologie allein oder in Absprache mit ihren Beschäftigten trifft.

Barbara Petrongolo (London School of Economics) stellte ihre empirische Analyse über die Entstehung von Arbeitsverhältnissen vor. Insbesondere untersuchte sie, inwiefern die von verschiedenen Matching-Theorien prognostizierte Arbeitslosigkeitsdauer mit der Realität übereinstimmt. Modelle, die Arbeitslosigkeit allein durch Suchfriktionen erklären und eine Suchstrategie nach dem Zufallsprinzip unterstellen, gelangen zu anderen Prognosen hinsichtlich der Verweildauer in der Arbeitslosigkeit als solche Konzepte, die Arbeitslosigkeit als Folge von Warteschlangen für Vakanzen erklären und das Matching nach einem „stock-flow“-Ansatz modellieren. Petrongolos Analysen zufolge finden annähernd

fünfzig Prozent aller Arbeitslosen bereits kurz nach Verlust ihres Arbeitsplatzes eine neue Anstellung. Dieses Ergebnis spricht für das „stock-flow“-Prinzip. Dagegen hängt die Wiedereinstellung der Arbeitslosen mit längerer Verweildauer in der Arbeitslosigkeit statistisch eher vom Zustrom an neu angebotenen offenen Stellen (flow) und nicht vom Bestand an bereits vorhandenen Vakanzen (stock) ab. Dies spricht eher gegen die Hypothese eines zufälligen Matchings.

Klaus Kultti (University of Helsinki) präsentierte ein Modell zur „physischen Suche“ vor. Hierzu wurden Käufer und Verkäufer eines festgelegten Ort zugeordnet, den sie zur Suche eines Handelspartners verlassen mussten. In diesem Szenario scheint die Suchaktivität einer Seite effizienter zu sein als die gleichzeitige Suche beider Seiten. Auch liefert das Modell Hinweise darauf, dass es effizienter ist, wenn die Mitglieder der größeren Gruppe, nicht die der kleineren, ihren Ort zur Suche verlassen.

Im letzten Teil des Workshops referierte *Pierre Cahuc* (University Paris I) seine Forschungsergebnisse zur Bedeutung ausgeprägter Arbeitnehmerschutzrechte im Falle risikoneutraler Beschäftigter. Hier sieht er eine effiziente Lösung in der Kombination einer von den Unternehmen zu zahlenden und staatlichen Subventionen, die mit den zusätzlichen Steuereinnahmen finanziert und zum Aufbau neuer Arbeitsplätze eingesetzt werden. Mit den Ausgaben für öffentliche Güter steigt die effiziente Höhe dieser Steuern und Subventionen; sie kann durchaus ein Niveau erreichen, welches über dem anderer Länder mit stark ausgeprägten Arbeitnehmerschutzrechten liegt.

Jan C. van Ours (Tilburg University) stellte einen Ländervergleich zu verschiedenen Programmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Kontext eines Suchmodells an. Seine Ergebnisse zeigen, dass Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu staatlichen Beschäftigungsprogrammen das wirksamere Mittel zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit darstellen. Hingegen fehlt es staatlich subventionierten Arbeitsplätzen an Effizienz.



IZA Fellow Jörn-Steffen Pischke neuer CEPR-Programmdirektor

Juan Dolado (University Carlos III, Madrid), Mitorganisator des IZA/CEPR European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE) ist von seinem Amt als Co-Direktor des CEPR-Arbeitsökonomieprogramms zurückgetreten. Dolado war es während seiner Amtszeit beim Centre for Economic Policy Research, London gelungen, zahlreiche herausragende Nachwuchswissenschaftler für die Disziplin der Arbeitsökonomie zu ge-



winnen und die qualitativ hochwertige empirische Wirtschaftsforschung auf diesem Gebiet voranzutreiben. Dolados Nachfolge hat *Jörn-Steffen Pischke* (London School of Economics) angetreten. Er leitet den Forschungs-

bereich gemeinsam mit *Gilles Saint-Paul* (University of Toulouse), der das Amt 2001 von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* übernommen hatte. Pischke ist seit 1999 IZA Research Fellow. Sein Wechsel vom MIT zur London School of Economics vor einigen Jahren hatte entscheidend zur Aufwertung der europäischen Arbeitsmarktforschung beigetragen.

NEUE IZA DISCUSSION PAPERS

Von Dezember 2003 bis März 2004 wurden unter anderem die folgenden IZA Discussion Papers vorgelegt (die IZA Homepage hält alle IZA Discussion Papers zum Download bereit):

- 1030 Ingrid Woolard, Stephan Klasen**
Determinants of Income Mobility and Household Poverty Dynamics in South Africa
- 1029 Maurice Schiff**
Trade Policy and Labor Services: Final Status Options for the West Bank and Gaza
- 1028 Maurice Schiff, Yanling Wang**
Education, Governance and Trade-Related Technology Diffusion in Latin America
- 1027 Maurice Schiff**
Labor Mobility, Trade and Social Capital
- 1026 Nicolai Kristensen, Niels Westergård-Nielsen**
Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?
- 1025 Guido Friebel, Sergei Guriev**
Smuggling Humans: A Theory of Debt-Financed Migration
- 1024 Hartmut Egger, Volker Grossmann**
Noncognitive Abilities and Within-Group Wage Inequality
- 1023 Gil S. Epstein, Shmuel Nitzan**
Tournaments: There Is More Than Meets the Eye
- 1022 Philippe Cattoir, Frédéric Docquier**
Population Prospects and the Determination of a Debt-Sharing Rule between Seceding Regions
- 1021 Horst Entorf, Nicoleta Minoiu**
PISA Results: What a Difference Immigration Law Makes
- 1020 Erkki Koskela, Rune Stenbacka**
Profit Sharing, Credit Market Imperfections and Equilibrium Unemployment
- 1019 Feng-Cheng Fu, Chu-Ping C. Vijverberg, Wim Vijverberg**
Public Infrastructure as a Determinant of Intertemporal and Interregional Productive Performance in China
- 1018 T. H. Gindling, Katherine Terrell**
Legal Minimum Wages and the Wages of Formal and Informal Sector Workers in Costa Rica
- 1017 Louis Jacobson, Robert LaLonde, Daniel G. Sullivan**
Estimating the Returns to Community College Schooling for Displaced Workers
- 1016 Rainer Winkelmann**
Subjective Well-Being and the Family: Results from an Ordered Probit Model with Multiple Random Effects
- 1015 Holger Bonin, Hilmar Schneider**
Analytical Prediction of Transitions Probabilities in the Conditional Logit Model
- 1014 Erdal Tekin**
Single Mothers Working at Night: Standard Work, Child Care Subsidies, and Implications for Welfare Reform
- 1013 Ernst Fehr, Jean-Robert Tyran**
Money Illusion and Coordination Failure
- 1012 Charles Bellemare**
A Life-Cycle Model of Outmigration and Economic Assimilation of Immigrants in Germany
- 1011 Astrid Kunze, Mette Ejrnæs**
Wage Dips and Drops around First Birth
- 1010 Nuria Rodriguez-Planas**
Re-Employment Bonuses in a Signalling Model of Temporary Layoffs
- 1009 Nuria Rodriguez-Planas**
Signaling in the Labor Market: New Evidence on Layoffs and Plant Closings
- 1008 Luis Diaz-Serrano**
Labour Income Uncertainty, Risk Aversion and Home Ownership
- 1007 Winfried Koeniger, Omar Licandro**
Substitutability and Competition in the Dixit-Stiglitz Model
- 1006 John S. Earle, Andrew Spicer, Klara Sabirianova Peter**
Community Norms and Organizational Practices: The Legitimization of Wage Arrears in Russia, 1992-1999
- 1005 Stephen Machin, Sandra McNally**
The Literacy Hour
- 1004 Christina Gathmann**
The Effects of Enforcement on Illegal Markets: Evidence from Migrant Smuggling along the Southwestern Border
- 1003 Christian Belzil, Michael Bognanno**
The Promotion Dynamics of American Executives
- 1002 Ernst Fehr, Lorenz Götte**
Do Workers Work More When Wages Are High?
- 1001 Klaus F. Zimmermann**
Advising Policymakers Through the Media
- 1000 Jan Boone, Abdolkarim Sadrieh, Jan C. van Ours**
Experiments on Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behavior
- 999 Thomas Bauer, Astrid Kunze**
The Demand for High-Skilled Workers and Immigration Policy (forthcoming in: Brussels Economic Review)
- 998 David C. Ribar**
What Do Social Scientists Know About the Benefits of Marriage? A Review of Quantitative Methodologies
- 997 Daniele Paserman**
Job Search and Hyperbolic Discounting: Structural Estimation and Policy Evaluation
- 996 Daniele Paserman**
Bayesian Inference for Duration Data with Unobserved and Unknown Heterogeneity: Monte Carlo Evidence and an Application
- 995 Giorgio Brunello, Massimo Giannini, Kenn Ariga**
The Optimal Timing of School Tracking
- 994 Michael Fertig, Robert Wright**
School Quality, Educational Attainment and Aggregation Bias
- 993 Angel Calderon-Madrid, Alexandru Voicu**
Total Factor Productivity Growth and Job Turnover in Mexican Manufacturing Plants in the 1990s
- 992 Axel Heitmueller**
Public-Private Sector Wage Differentials in Scotland: An Endogenous Switching Model
- 991 Sher Verick**
Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany
- 990 Holger Bonin, Concepción Patxot**
Generational Accounting as a Tool to Assess Fiscal Sustainability: An Overview of the Methodology
- 989 Joachim Wagner**
Are Young and Small Firms Hothouses for Nascent Entrepreneurs? Evidence from German Micro Data
- 988 Marcel Jansen**
Can Job Competition Prevent Hold-Ups?
- 987 Andrea Ichino, Gerd Muehlheusser**
How Often Should You Open the Door? Optimal Monitoring to Screen Heterogeneous Agents
- 986 Herbert Brücker, Parvati Trübswetter**
Do the Best Go West? An Analysis of the Self-Selection of Employed East-West Migrants in Germany
- 985 Stepán Jurajda, Heike Harmgart**
When Are 'Female' Occupations Paying More?
- 984 Wiji Arulampalam, Alison L. Booth, Mark L. Bryan**
Are There Asymmetries in the Effects of Training on the Conditional Male Wage Distribution?

IZA-GASTWISSENSCHAFTLER

Von Dezember 2003 bis März 2004 konnte das IZA die nachfolgenden Ökonomen als Gäste begrüßen und mit ihnen aktuelle Fragen der Arbeitsmarktforschung erörtern:

- Sascha O. Becker**
(Universität München)
- Martin Biewen**
(Universität Mannheim)
- David M. Blau**
(University of North Carolina, Chapel Hill)
- Atanas Christev**
(Heriot-Watt University, Edinburgh)
- Matteo Cervellati**
(Universitat Pompeu Fabra, Barcelona)
- Don J. DeVoretz**
(Simon Fraser University, Burnaby)
- Juan José Dolado**
(University Carlos III, Madrid)
- Pier-Giuseppe Fortunato**
(University Paris I)
- Pietro Garibaldi**
(Bocconi University, Milan)
- Lorenz Götte**
(University of Zurich)
- Sherrie Kossoudji**
(University of Michigan, Ann Arbor)
- Julián Messina**
(European Central Bank, Frankfurt/Main)
- Panu Poutvaara**
(CEBR, Copenhagen)
- Robert M. Sauer**
(Hebrew University, Jerusalem)
- Helena Skyt Nielsen**
(University of Aarhus)
- Leslie S. Stratton**
(Virginia Commonwealth University, Richmond)
- Jan C. van Ours**
(Tilburg University)
- Niels Westergård-Nielsen**
(Aarhus School of Business)

M E I N U N G

Ausbildungsplatzabgabe: Mit Zwang in die Krise



Die deutsche Lehrlingsausbildung ist eine Institution, die in guten, vergangenen Zeiten zu den Vorzeigeobjekten des Standorts Deutschland zählte. Sie verknüpft unternehmerische Initiative mit gesamtstaatlicher Solidarität, führt junge Menschen praxisnah ins Berufsleben und hält sie so von den Klauen der Jugendarbeitslosigkeit fern. Das Arbeitsleben ohne Job zu beginnen ist schwerwiegend. Es bedeutet in aller Regel, lebenslang als „Zitrone“ zu gelten, als Problemfall, mit höherem Arbeitslosigkeitsrisiko und geringeren Einkünften als andere, gleich qualifizierte. Die duale Lehrlingsausbildung ist deshalb hierzulande und international viel gelobt, obwohl sie erstaunlicherweise selten kopiert wurde.

Der Lack ist ab. Seit der Pisa-Studie ist das Vertrauen in die deutschen Bildungs- und Ausbildungsstandards geschrumpft, die Berufsausbildung wird als zu langatmig und nicht anpassungsfähig kritisiert. Immer mehr junge Menschen eines Jahrgangs schließen keinen Ausbildungsvertrag ab. Flugs wird das als eine Verweigerungshaltung der Wirtschaft interpretiert. Und schon ist der Staat auf dem Vormarsch: Im vergangenen Jahr wurde be-

reits jeder neunte der über 560.000 von den Unternehmen neu abgeschlossenen Lehrverträgen voll aus öffentlichen Mitteln finanziert.

Da liegt es nahe, gleich Nägel mit Köpfen zu machen: So wird gefordert, der Staat möge mit einer Ausbildungsplatzabgabe alle Unternehmen zu einem Beitrag zwingen. Ausbildende Betriebe könnten so für ihre Leistungen honoriert, Drückeberger und Schmarotzer unter den Unternehmen bestraft werden. Das klingt genial, ist aber ein Schildbürgerstreich.

Richtig ist: Viele Unternehmen sind derzeit nicht, oder nicht im gewohnten Umfang bereit, auszubilden. Dazu trägt die noch unsichere gesamtwirtschaftliche Lage bei. Noch immer sind wir einer jahrelangen Stagnationsphase nicht entronnen. Auch der Reformstau bei den sozialen Sicherungssystemen und in der Wirtschaftspolitik, für den Regierung und Opposition gleichermaßen verantwortlich sind, kann unternehmerische Initiativen nicht beflügeln. Zukunftsinvestitionen in Sach- und Humankapital werden folglich tendenziell zurückgestellt. Außerdem sind Angebotsmängel unübersehbar: Viele Jugendliche meiden bestimmte Berufsgruppen, sind schlecht motiviert und von der Schule mit unzureichenden Kenntnissen versehen. So wird Ausbildung zu einer Last, insbesondere für kleine Betriebe.

Unter diesen Bedingungen liefert eine Ausbildungsplatzabgabe nur ein fatales Signal für die Wirtschaft und den Standort Deutschland. Zu durchsichtig geriert diese Maßnahme zum Plazebo, das die politischen Widersacher des Reformprozesses ruhig stellen soll. Eine neue Bürokratie würde geschaffen, die neue Kosten entstehen lässt und einen guten Teil der Einnahmen aufsaugt. Ungeeignete Bewerber werden auch bei einer Abgabe nicht eingestellt. Dagegen werden Anreize geschaffen, sich dauerhaft von jeder Ausbildungsverantwortung frei zu kaufen. Hochwertige Ausbildungsplätze werden in jedem Fall teurer sein als die Abgabe. Damit wird der Verzicht auf Ausbildung zu einem guten Geschäft. Angesichts der demographisch bedingten Schrumpfung der Zahl junger Menschen die in den kommenden Jahren eine Berufsausbil-

dung suchen werden, ist die Abgabe eine falsche, panikartige Reaktion, die Gefahr läuft, das Gegenteil des Beabsichtigten zu bewirken.

Die duale Lehrlingsausbildung ist ein gutes, unbürokratisches Instrument. Die Unternehmen bilden aus, weil sich dies für sie lohnt. Große Betriebe vermarkten dies auch als Beleg ihres gesellschaftspolitischen Engagements. Jede Zwangsmaßnahme zerstört diese Motivation. Bewegung könnte bringen, die Ausbildungszeiten generell von drei auf zwei Jahre zu verringern und die Inhalte zu entschlacken. Auf zu spezifisches Wissen kann wegen der immer kürzeren Halbwertszeit von Wissen und der zusehends rascheren schöpferischen „Zerstörung“ von Humankapital verzichtet werden. Gefragt ist angesichts dessen ohnehin mehr denn je der Generalist, der berufs- und unternehmensspezifisches Wissen vor Ort im Betrieb erwirbt. Sinnvoll wäre deshalb auch eine neue, insgesamt mindestens einjährige Schulungskurse umfassende Weiterbildungsverpflichtung der Arbeitnehmer, die vor dem Erreichen des fünfzigsten Lebensjahrs eingelöst werden müsste.

Versagt die Hauptschule bei der Schulbildung, dann sollte sie gleich zum Angelpunkt von Reformen werden. Wirtschaft und Schule müssen im Abschlussjahr enger zusammenarbeiten: durch Praktika und durch die Vermittlung von Erfahrungen aus dem Berufsleben im Rahmen eines Bewerber- und Motivationstrainings. Auch sollten die Jugendlichen vorhandene Ausbildungsplätze nicht einfach ablehnen können. Ansonsten sollten staatliche monetäre Unterstützungsleistungen für sie entfallen.

Fazit: Unser Ausbildungssystem braucht ohne Zweifel frischen Wind, um den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden. Eines ist dabei allerdings überflüssig: eine Ausbildungsplatzabgabe.

K. F. Zimmermann



Forschungsinstitut
zur Zukunft
der Arbeit

IMPRESSUM

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