



I Z A

COMPACT

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT DENKEN

Führt die Lockerung des Kündigungsschutzes zu mehr Beschäftigung in Deutschland? Neue Studie untersucht betriebliche Anpassungen im Zeitverlauf

Zu Jahresbeginn 2004 sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt zahlreiche neue gesetzliche Bestimmungen in Kraft getreten. Bestandteil des Reformpakets ist auch eine Lockerung des Kündigungsschutzes, von der vielfach ein positiver Beschäftigungseffekt erwartet wird. Die Beschäftigtengrenze, mit der Kleinbetriebe von der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ausgenommen werden, wurde von fünf auf zehn Vollzeitbeschäftigte erhöht. In kleineren Betrieben sind nun auch Kündigungen zulässig, die nicht durch die Person und das Verhalten des Arbeitnehmers oder dringende betriebliche Erfordernisse begründet sind. Der Gesetzgeber ist damit im Grundsatz zu der von der Regierung Kohl im Jahr 1996 eingeführten Regelung zurückgekehrt, nachdem die sozialdemokratisch geführte Bundesregierung den Abbau des Kündigungsschutzes 1998 zunächst korrigiert hatte.

Die Arbeitsmarkteffekte eines gelockerten Kündigungsschutzes werden freilich seit jeher kontrovers diskutiert. Die Befürworter erwarten positive Beschäftigungseffekte durch eine sinkende Kostenbelastung der Betriebe. Dagegen verteidigen vor allem die Gewerkschaften den Kündigungsschutz mit dem Argument, unbeschränktes „Hire and Fire“ führe zu instabilen Arbeitsverhältnissen und insgesamt zu einem voranschreitenden Arbeitsplatzabbau.

Eine aktuelle, unter Beteiligung von Wissenschaftlern des IZA, des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI Essen) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Nürnberg) erarbeitete Studie nimmt die interessante Konstellation

eines zunächst gelockerten, kurze Zeit später jedoch wieder verschärften Kündigungsschutzes zum Anlass, um auf solider Datengrundlage die Wirkungen dieser Gesetzesänderungen auf betriebliche Praxis und Beschäftigungsentwicklung zu analysieren. *Thomas Bauer* (RWI Essen, Ruhr-Universität Bochum und IZA), *Stefan Bender* (IAB, Nürnberg) und *Holger Bonin* (IZA) gehen dabei insbesondere der Frage nach, ob die mit der Veränderung des Schwellenwertes vom Kündigungsschutz ausgenommenen Betriebe eine höhere Einstellungsbereitschaft aufweisen und inwieweit Beschäftigte ohne gesetzlichen Schutz häufiger entlassen werden. Dazu wird die Personalentwicklung in Kleinbetrieben untersucht, deren Beschäftigte in Folge der mehrfachen Gesetzesänderungen in der jüngeren Vergangenheit zeitweise nicht dem Kündigungsschutz unterlagen (vgl. *Thomas Bauer/Stefan Bender/Holger Bonin, Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments. IZA Discussion Paper No. 1105*).

Unsicherheit über die Wirkungen des Kündigungsschutzes

Aus theoretischer Sicht führt ein gesetzlich festgelegter Kündigungsschutz, der nicht durch Lohnsenkungen auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden kann, zu einem Gewinnrückgang bei den Unternehmen, die unproduktive Beschäftigungsverhältnisse aufrechterhalten. Dieser Effekt wird verstärkt, wenn nicht kündbare Arbeitnehmer übermäßige Lohnsteigerungen durchsetzen können oder weniger engagiert arbeiten. Die bestehende Gesetzeslage in Deutschland erzeugt mög-

licherweise zusätzliche Kosten. In vielen Fällen herrscht Unsicherheit über die Rechtmäßigkeit von Kündigungen. Entlassungsfälle enden nicht selten mit Abfindungszahlungen. Die Belastung der Unternehmensgewinne mit den Kosten des Kündigungsschutzes und die relative Verteuerung des Faktors Arbeit vermindern tendenziell die Einstellungsbereitschaft der Betriebe.

Andererseits verringert der gesetzliche Schutz bestehender Beschäftigungsverhältnisse die Zahl der Entlassungen. Betriebe können auf vorübergehende Auslastungsschwankungen nicht unmittelbar mit Belegschaftsabbau reagieren. Produktivitätssteigerungen durch sorgfältigere Personalauswahl sowie vermehrte Investitionen in Aus- und Weiterbildung bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen könnten diesen positiven Beschäftigungseffekt noch verstärken. Umgekehrt könnte die Personalbeschaffung kleiner Betriebe in Branchen mit Arbeitskräftemangel bzw. einem Bedarf an spezialisierten, hochqualifizierten Mitarbeitern durch den Wegfall des Kündigungsschutzes durchaus erschwert werden. Denn potenzielle Kandidaten bevorzugen womöglich eher größere Firmen mit Kündigungsschutz. Im Ergebnis ist es also theoretisch unklar, ob staatlicher Kündigungsschutz im Durchschnitt über den Konjunkturzyklus zu mehr oder weniger Beschäftigung führt bzw. beschäftigungsneutral wirkt.

Die überwiegende Zahl der bisherigen empirischen Studien untersucht die Arbeitsmarktwirkungen des Kündigungsschutzes auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene. Die Analyse

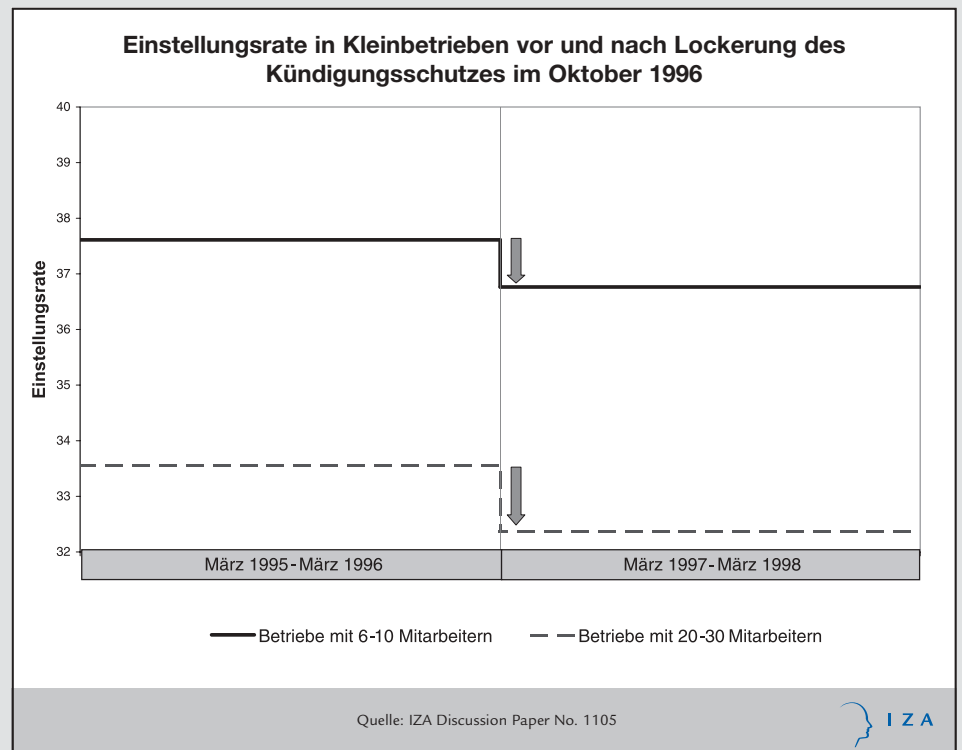
In dieser Ausgabe

Beschäftigungseffekte des Kündigungsschutzes	1	Neue Studien: Zuwanderung und Arbeitsmarkt	12
IZA Prize in Labor Economics 2004	4	IZA-Tagungsberichte	12
Friedrich Merz / Norbert Walter im IZA Tower Talk	6	Neue IZA-Programmdirektoren	13
Existenzgründer in Deutschland	7	Neue IZA-Wissenschaftler	14
PISA-Bilanz: Spielt Zuwanderungspolitik eine Rolle?	9	IZA legt Stipendienprogramm auf	14
IZA European Summer School 2004	10	Neue IZA Discussion Papers/Gastwissenschaftler	15
IZA Workshop: Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	11	Meinung	16

basiert im Regelfall auf dem internationalen Vergleich zwischen einem Index, der die Strenge der Beschäftigungsschutzregeln eines Landes misst, und dem Niveau von Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit. Insgesamt zeigen diese Studien einen schwach negativen Zusammenhang zwischen dem Niveau des Kündigungsschutzes und der Beschäftigungsdynamik eines Landes. Dieses Ergebnis ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren. Die für die Untersuchungen herangezogenen Indizes erfassen im Normalfall neben dem Kündigungsschutz weitere institutionelle Regelungen, von denen ebenfalls Beschäftigungswirkungen ausgehen können.

Die neue Studie vermeidet diese Schwierigkeiten, indem sie die Wirkungen des Kündigungsschutzes auf der Betriebsebene in Form der Zu- und Abgänge von Beschäftigten in Kleinbetrieben im Umfeld der Lockerung der Ausnahmeregelungen des Kündigungsschutzgesetzes vom Oktober 1996 sowie der anschließenden erneuten Verschärfung im Januar 1999 analysiert. Verwendet wird dabei eine repräsentative Stichprobe von fünf Prozent aller deutschen Betriebe mit weniger als 30 Mitarbeitern. Dies sind über 50.000 Betriebe mit fast 300.000 registrierten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

Zu erwarten ist, dass Kleinbetriebe unterhalb der jeweils gültigen Mitarbeitergrenze höhere Zu- und Abgangsraten aufweisen als größere Betriebe, die dem Kündigungsschutz unterliegen. Einerseits weisen Betriebe, die gerade unterhalb der gesetzlichen Schwelle liegen, möglicherweise geringere Einstellungsraten auf, sofern sie vermeiden wollen, in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes hineinzuwachsen. Andererseits könnten Be-



triebe knapp oberhalb der Schwelle in den Gesetzesbestimmungen einen Anreiz sehen, ihre Mitarbeiterzahl zu verringern, um auf diese Weise für die verbleibenden Mitarbeiter den Kündigungsschutz auszuschalten.

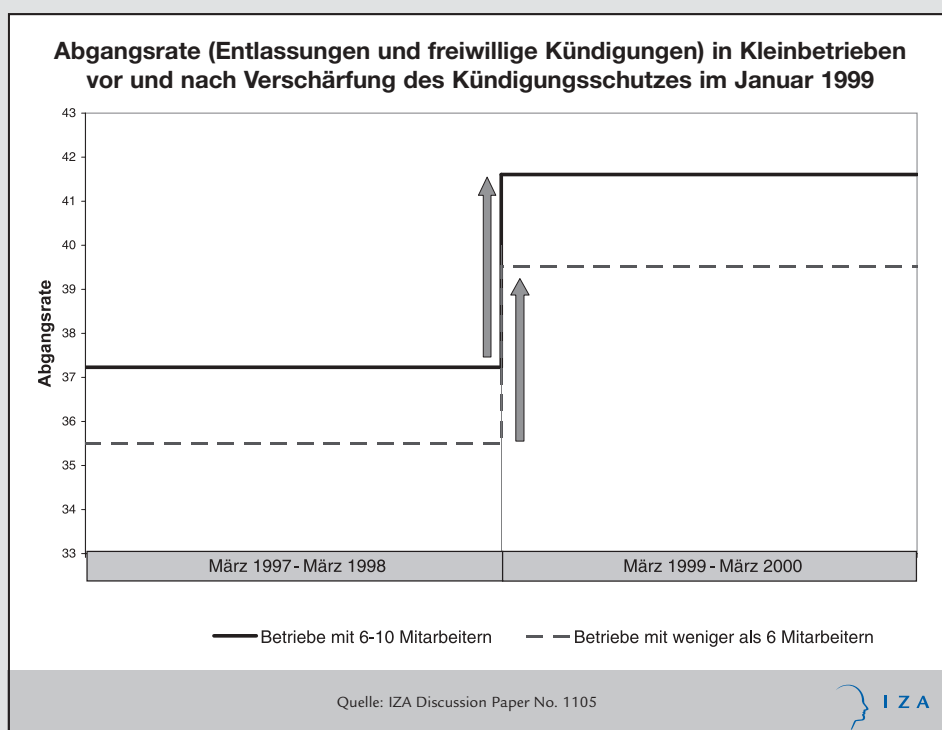
Die aktuelle Studie analysiert Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik zwischen Betrieben, die dem Kündigungsschutz unterliegen, und Betrieben, die vom Kündigungsschutz ausgenommen sind. Empirisch wird überprüft, ob es in Betrieben, deren Status hinsichtlich des Kündigungsschutzes infolge der

politischen Kurskorrekturen eine Veränderung erfuhr, zu vergleichsweise mehr oder weniger Einstellungen und Entlassungen kommt.

Innerbetriebliche Beschäftigungseffekte der Lockerung des Kündigungsschutzes von 1996?

Vergleicht man das Einstellungsverhalten der Kleinbetriebe mit 6-10 Mitarbeitern, die durch die Reform betroffen wurden, mit dem der nicht betroffenen Kleinbetriebe mit 20-30 Mitarbeitern über einen längeren Zeitraum, so fällt zunächst auf, dass sich die Rate der Neueinstellungen bei kleineren Betrieben mit 37,56% grundsätzlich über derjenigen der etwas größeren Unternehmen (33,61%) bewegt (▲ Abbildung). Doch ist dieser Unterschied im Einstellungsverhalten der beiden Betriebstypen nach Durchführung der Reform wirklich noch größer geworden, weil der Wegfall des Kündigungsschutzes Einstellungshindernisse in den kleineren Betrieben beseitigt hat?

Die Betrachtung der Einstellungsquoten vor der Reform (im Zeitraum März 1995 bis März 1996) mit denen nach der Reform (im Zeitraum März 1997 bis März 1998) verdeutlicht, dass die Einstellungsbereitschaft in allen Betrieben abgenommen hat. Für Kleinbetriebe mit 6-10 Mitarbeitern war ein Rückgang von 0,85 Prozentpunkten auf 36,76% zu verzeichnen, in Betrieben mit 20-30 Beschäftigten eine noch deutlichere Abnahme um 1,19 Prozentpunkte auf nurmehr 32,37% (▶ Tabelle S. 3). Dieser allgemeine Rückgang ist allerdings in erster Linie das Ergebnis konjunktureller Einflüsse. Der etwas schwächere Rückgang der Einstellungshäufigkeit bei den vom Kündigungsschutz befreiten Kleinbetrieben könnte zwar auf den ersten Blick als ein Hinweis dar-



auf interpretiert werden, dass sich die Lockerung des Kündigungsschutzes in einem negativen gesamtwirtschaftlichen Umfeld positiv auf die Einstellungsbereitschaft dieser Unternehmen ausgewirkt habe. Die zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe beobachteten Abweichungen im Einstellungsverhalten nach der Gesetzesänderung sind aber letztlich statistisch nicht signifikant.

Auswirkungen der Rechtsverschärfung von 1999

Verhält es sich anders bei der Entwicklung der Abgänge aus Betrieben durch Entlassungen und freiwillige Kündigungen nach der erneuten Verschärfung des Kündigungsschutzes mit Wirkung vom Januar 1999? Wenn der Kündigungsschutz Entlassungen verhindert, dann müsste die Abgangsrate aus den von der Gesetzesänderung betroffenen Betrieben mit 6-10 Mitarbeitern nach der Reform zurückgegangen sein. Tatsächlich jedoch sind in der Zeit vom März 1999 bis März 2000 mehr Beschäftigte ausgeschieden als im Vergleichszeitraum vor der Reform – die Abgangsrate stieg

von 37,23% auf 41,61% (↓ Abbildung S. 2). Als verantwortlich hierfür ist sicher primär der damalige konjunkturelle, mit höherer beruflicher Mobilität verbundene wirtschaftliche Aufschwung anzusehen. Sowohl die Abgänge aus den Betrieben als auch die Neueinstellungen nahmen unabhängig von der Betriebsgröße deutlich zu. Das Wachstum bei den Einstellungen ist dabei stärker ausgefallen als bei den Beschäftigungsabgängen – im beobachteten Zeitraum sind die Betriebe insgesamt gewachsen.

Die Annahme, bei den von der Verschärfung des Kündigungsschutzes betroffenen Kleinbetrieben sei das Beschäftigungswachstum geringer ausgefallen als bei nicht betroffenen Betrieben, erfährt keine Bestätigung. Es lassen sich keine statistisch signifikanten Abweichungen zum Verhalten einer Referenzgruppe von Betrieben mit weniger als 6 Mitarbeitern feststellen; die Abgangsrate stieg hier von 35,50% auf 39,52%. Statistische Tests führen zum gleichen Ergebnis, wenn wie zuvor als Kontrollgruppe größere Kleinbetriebe mit 20-30 Mitarbeitern herangezogen werden.

Fazit: Keine Arbeitsmarktbelebung zu erwarten

Die Studie liefert insgesamt keine Unterstützung für die Hypothese einer Zunahme der Beschäftigungsdynamik in vom Kündigungsschutz ausgenommenen Betrieben. Die Veränderungen der Schwellenwerte im deutschen Kündigungsschutz hatten weder auf die Zahl der Einstellungen noch auf die Zahl der Kündigungen einen messbaren Einfluss; ein signifikanter Einfluss kündigungsschutzrechtlicher Bestimmungen auf das Beschäftigungsniveau bzw. die Arbeitslosigkeit ist also auszuschließen.


Dies bedeutet allerdings nicht, dass der bestehende Kündigungsschutz für die Arbeitsmarktentwicklung gänzlich irrelevant ist. Zum einen lässt sich im deutschen institutionellen Umfeld empirisch nicht ohne weiteres feststellen, wie sich größere Unternehmen ohne Kündigungsschutz verhalten würden. Zum anderen entfaltet der Kündigungsschutz möglicherweise eine wichtige mittelbare Wirkung durch die Beeinflussung der Beschäftigungsstruktur, indem etwa mehr Teilzeitbeschäftigte, befristet oder geringfügig Beschäftigte eingestellt werden. Auch könnte der Kündigungsschutz zu Lasten der schwächeren Gruppen am Arbeitsmarkt gehen, da die Arbeitgeber, um Entlassungen zu vermeiden, mehr Wert auf hochproduktive, stabile Beschäftigungsverhältnisse legen werden. Darüber hinaus ist ein Zusammenhang zwischen Kündigungsschutzrecht und Arbeitszeitentwicklung durchaus wahrscheinlich: Unternehmen dürften im Hinblick auf die geltenden Kündigungsschutzbestimmungen vermehrt auf flexible Arbeitszeiten setzen, um konjunkturelle Schwankungen abzufedern. Die Untersuchung solcher möglichen Struktureffekte des Kündigungsschutzes ist Gegenstand einer in Arbeit befindlichen Folgestudie der Autoren.

Auch wenn es für eine abschließende Bewertung der Arbeitsmarktwirkungen der institutionellen Neuerungen im Kündigungsschutzrecht noch zu früh ist, lassen die jüngsten Forschungsergebnisse kaum Raum für Erwartungen von Teilen der Politik, mit einer begrenzten Reform auf diesem Gebiet könne der Arbeitsmarkt entscheidend belebt werden. Vielmehr drängt sich ein anderer Rückschluss auf: Wenn Detailreformen – sowohl in Richtung einer Verschärfung als auch einer Lockerung der geltenden Rechtslage – offenbar eher beschäftigungsneutral wirken, sollte ernsthaft erwogen werden, den bestehenden Kündigungsschutz generell durch gesetzliche Abfindungsregelungen zu ersetzen. Ein solcher Schritt würde den ineffizienten Zustand der Rechtsunsicherheit auf dem Gebiet des Kündigungsschutzes beenden. Die Beseitigung der hiermit verbundenen – psychologischen – Kosten könnte dazu beitragen, die Einstellungsbereitschaft von Firmen zu erhöhen, ohne den Kündigungsschutz für Arbeitnehmer als solchen in Frage zu stellen.

Zu- und Abgänge nach Betriebsgröße							
		1995 bis 1996	1997 bis 1998	1999 bis 2000	1995 bis 1996	1997 bis 1998	1999 bis 2000
Betriebe mit 0 bis 5 Mitarbeitern			... 6 bis 10 Mitarbeitern		
Einstellungsquote	Durchschnitt	46.177	49.976	55.273	37.611	36.764	42.196
	Standardabweichung	(1.016)	(1.425)	(815)	(1.835)	(587)	(623)
	vorher - nachher		-3.799 *	-5.297 *		-847	-5.432 *
Abgangsquote	Durchschnitt	34.623	35.496	39.520	39.182	37.231	41.606
	Standardabweichung	(427)	(435)	(432)	(478)	(427)	(461)
	vorher - nachher		-872	-4.025 *		1.951 *	-4.375 *
Beschäftigungsveränderung	Durchschnitt	11.553	14.480	15.752	-1.570	-467	590
	Standardabweichung	(867)	(1.174)	(578)	(1.777)	(451)	(67)
	vorher - nachher		-2.926 *	-1.272		-1.104	-1.057
Betriebe mit 11 bis 20 Mitarbeitern			... mehr als 20 Mitarbeitern		
Einstellungsquote	Durchschnitt	32.926	35.039	40.704	33.558	32.365	38.111
	Standardabweichung	(568)	(687)	(912)	(987)	(980)	(1.171)
	vorher - nachher		-2.112 *	-5.665 *		1.194	-5.746 *
Abgangsquote	Durchschnitt	35.828	35.649	40.168	35.201	33.946	37.527
	Standardabweichung	(490)	(540)	(598)	(898)	(868)	(859)
	vorher - nachher		178	-4.520 *		1.255	-3.581 *
Beschäftigungsveränderung	Durchschnitt	-2.902	-610	535	-1.642	-1.581	584
	Standardabweichung	(416)	(440)	(562)	(721)	(685)	(842)
	vorher - nachher		-2.291 *	-1.145		-61	-2.165 *

Hinweis: * zeigt die Signifikanz beim 95 % Konfidenzintervall an;
Vorher-Nachher-Vergleich dieser Periode mit der vorangegangenen Periode (Mittelwerte)

Quelle: IZA Discussion Paper No. 1105



IZA Prize in Labor Economics 2004 an Edward P. Lazear Feierliche Preisverleihung in Berlin



Wolfgang Clement



Edward P. Lazear



Friedrich Merz

Den mit 50.000 Euro dotierten IZA Prize in Labor Economics 2004 erhielt der renommierte US-Ökonom *Edward P. Lazear* (Stanford University) für seine großen Verdienste um die Begründung und Weiterentwicklung der Personalökonomie. Damit würdigt das IZA zum dritten Mal in Folge – nach Jacob Mincer und Orley Ashenfelter in den Vorjahren – einen bedeutenden amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler und seinen gestaltenden Beitrag zur Arbeitsmarktforschung. IZA-Präsident *Klaus Zumwinkel* überreichte Lazear den IZA Prize 2004 am 25. Oktober vor zahlreichen Gästen aus dem In- und Ausland im Rahmen einer Festveranstaltung in Berlin.

„Edward Lazear ist ein außergewöhnlich kreativer Denker, der durch seine Anregungen sowohl die ökonomische Grundlagenforschung als auch die wirtschaftspolitische Diskussion maßgeblich geprägt hat“, heißt es in der Preisbegründung des IZA Prize Committee (▶ S. 5), dem die Nobelpreisträger *George A. Akerlof* und *Gary S. Becker*, der Präsident des Centre for Economic Policy Research (CEPR), *Richard Portes*, sowie IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* und IZA-Forschungsdirektor *Armin Falk* angehören.

Lazears analytische und empirische Arbeiten haben einen maßgeblichen Beitrag zum Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarktes geliefert. Ebenso bedeutsam wie Lazears Analyse von Motivationsinstrumenten und deren optimaler Gestaltung im Unternehmen sind seine Forschungen zur Anreizwirkung von



K. Zimmermann, K. Zumwinkel, U. Backes-Gellner

Stücklöhnen, dienstaltersabhängiger Entlohnung, Gewinnbeteiligung oder von innerbetrieblichen Karriereleitern. Gleichzeitig hat Lazear wichtige Aspekte zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen – wie etwa Beförderungs- und Rekrutierungsstrategien von Firmen, Teamarbeit und alternative Organisationsformen des Arbeitsprozesses – untersucht. Besondere Aktualität haben die Arbeiten des Preisträgers zu Mitspracherechten von Arbeitnehmern und zur optimalen Gestaltung von Abfindungszahlungen.

Überdies gilt Edward P. Lazear als Begründer der Personalökonomie als Teildisziplin der Arbeitsökonomie. Mit der Gründung der derzeit wohl bedeutendsten wissenschaftlichen Fachzeitschrift für Arbeitsökonomie, des *Journal of Labor Economics*, hat er zudem einen erheblichen Anteil an der Verbreitung und Vertiefung der Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung.



Uschi Backes-Gellner

Zu Beginn des Festaktes verwies Bundeswirtschaftsminister *Wolfgang Clement* in seiner Grußansprache auf die hohe Qualität sowohl der Forschungsarbeiten Lazears als auch des wissenschaftlichen Beratungsangebots des IZA an die Arbeitsmarktpolitik und versprach sich davon wertvolle Impulse auch im Hinblick auf die von der Bundesregierung beabsichtigte umfassende Evaluation der deutschen Arbeitsmarktreform, an der das IZA maßgeblich mitwirkt. Im Anschluss erörterten Wirtschaftsminister Clement, Preisträger Lazear und IZA-Direktor Zimmermann mit dem stellvertretenden Vorsitzenden der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, *Friedrich Merz*, MdB und *Horst Neumann*, Vorstand für Personal- und Sozialwesen der AUDI AG, Perspektiven der künftigen Modernisierung der Arbeitsmarktstrukturen in Deutschland. Der ehemalige Staatsminister und Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit *Florian Gerster* moderierte die prominente Diskussionsrunde.



K. F. Zimmermann, E. Lazear, F. Merz, F. Gerster, W. Clement, H. Neumann

Der Co-Autorin von Lazears Standardwerk „Personalökonomik“, *Uschi Backes-Gellner* (Universität Zürich) war es vorbehalten, Lazear in ihrer sehr persönlich gehaltenen Laudatio als „den idealen IZA-Preisträger“ und „Hans Dampf der Arbeitsökonomie“ zu würdigen. Edward Lazear selbst skizzierte in seiner Dankesrede wichtige Errungenschaften der Personalökonomie und zeigte sich erfreut, dass dieser bedeutsamer werdende Forschungsweig auch in Form der durch IZA-Forschungsdirektor Armin Falk (zugleich Direktor des Labors für Experimentelle Ökonomie an der Universität Bonn) verkörperten Kooperation von universitärer und privat getragener Grundlagenforschung eine zusätzliche Aufwertung erfahre.



AWARD STATEMENT des IZA Prize Committee



Der IZA Prize in Labor Economics 2004 geht an den amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler *Edward P. Lazear*, Professor für Personalmanagement und Ökonomie an der Stanford University, Kalifornien, für seine fundamentalen Beiträge zur Arbeitsmarktforschung.

Edward P. Lazear nimmt als ein herausragender Forscher und visionärer Ökonom maßgeblichen Einfluss auf die moderne Arbeitsmarktforschung. Seine Führungsrolle und sein Pioniergeist haben diese Teildisziplin der Wirtschaftswissenschaften deutlich aufgewertet. Im Rahmen seiner originären Grundlagenforschung entwickelte Lazear Modelle, die neue und bisweilen überraschende Erkenntnisse lieferten. Durch die gelungene Verbindung wichtiger theoretischer Neuerungen mit handwerklicher Datenanalyse dienen seine Forschungsarbeiten als Paradebeispiele angewandter Wirtschaftstheorie. Lazear hat die Analyse von Entlohnungsmechanismen, Anreizstrukturen von Arbeitsverhältnissen und anderer Aspekte des Personalwesens konsequent vorangetrieben. Durch seine Vorreiterrolle in der Personalökonomie hat er die moderne Arbeitsmarktforschung entscheidend mitgeprägt.

Sein Artikel „Why Is There Mandatory Retirement?“ (*Journal of Political Economy*, 1979) bildete den Auftakt zu einer Reihe von Studien Lazears zu den Produktivitätseffekten unterschiedlicher Entlohnungssysteme. In dieser Arbeit argumentierte Lazear, Unternehmen entlohnten jeden Beschäftigten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses unterhalb seines jeweiligen Grenzprodukts, wofür im Laufe der Betriebszugehörigkeit eine Kompensation durch steigende Löhne erfolge. Auf diese Weise erhielten die Arbeitnehmer einen Anreiz zu effizientem Arbeitseinsatz über die gesamte Beschäftigungsdauer. Da die Arbeit jedoch bei einem solchen Entlohnungsmodell zum Ende des Erwerbslebens hin aus Arbeitnehmersicht an Attraktivität gewinne, zögen sich die Beschäftigten nicht freiwillig zum optimalen Zeitpunkt vom Arbeitsmarkt zurück, sondern müssten vom Unternehmen zum Eintritt in den Ruhestand durch die Festlegung eines Rentenalters verpflichtet werden. In „Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions“ (*American Economic Review*, 1981) erklärte Lazear, warum bei effizienten Arbeitsverträgen mit aufgeschobener Vergütung die Arbeitszeit festgelegt werden müsse. In dem gemeinsam mit Robert Moore veröffentlichten Artikel „Incentives, Productivity, and Labor Contracts“ (*Quarterly Journal of Economics*, 1984) legte Lazear dar, dass mit dem Lebensalter steigende Löhne größtenteils auf vertragliche Vereinbarungen zurückzuführen seien, die Ausdruck der Unternehmerpräferenz für langfristige Anreizstrukturen seien, und in geringerem Maße aus der Akkumulation von

Humankapital während des Arbeitslebens resultierten.

In einer Gemeinschaftsarbeit mit Sherwin Rosen, die unter dem Titel „Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts“ erschien (*Journal of Political Economy*, 1981), zeigte Lazear, dass betriebsinterne Konkurrenz um lukrative Beförderungen unter bestimmten Bedingungen einen wirkungsvolleren Arbeitsanreiz darstellt als Stücklöhne. Sein Beitrag „Salaries and Piece Rates“ (*Journal of Business*, 1986) widmete sich der Frage, warum manche Arbeitnehmer nach Output bezahlt werden, während andere für ihren Input ein festes Gehalt beziehen. Lazear hob hervor, dass die Entscheidung zwischen Festgehältern und Stücklöhnen abhängig von der Gewichtung der Outputqualität und -quantität, von der Berücksichtigung der Selbstselektion von Arbeitnehmern in einzelne Arbeitsbereiche mit unterschiedlichen Entlohnungsmodellen, von Überwachungskosten des Produktionsprozesses und von Informationsvorteilen auf Arbeitnehmerseite. Seine empirische Arbeit „Performance Pay and Productivity“ (*American Economic Review*, 2000) zur Einführung von Stücklöhnen in einem amerikanischen Industrieunternehmen zeigte, dass die Stücklöhne zu Produktivitätssteigerungen führten, indem sie die Beschäftigten zu höherem Arbeitseinsatz anspornten und zudem produktivere Arbeitskräfte anlockten.

Darüber hinaus hat Edward P. Lazear weitere Personalpraktiken näher beleuchtet. Sein Beitrag „Pay Equality and Industrial Politics“ (*Journal of Political Economy*, 1989) stellte ein gewisses Maß an Lohnkompression als effizient dar, da auf diese Weise unkooperatives, betriebsschädigendes Verhalten verringert werden könne. In seiner mit Eugene Kandel veröffentlichten Studie „Peer Pressure and Partnerships“ (*Journal of Political Economy*, 1992) untersuchte Lazear, ob das Prinzip der Gewinnbeteiligung zu erhöhtem Gruppenzwang führt, und inwieweit Faktoren wie Normen, Scham- oder Schuldgefühle und Einfühlungsvermögen zur Entwicklung von Anreizstrukturen in Unternehmen beitragen. Sein Artikel „Job Security Provisions and Employment“ (*Quarterly Journal of Economics*, 1990) wies darauf hin, dass gesetzlich vorgeschriebene Abfindungszahlungen durch optimale Arbeitsverträge bei vollständigem Wettbewerb neutralisiert werden können, während Zahlungen an Dritte, beispielsweise Gerichtskosten oder Strafzahlungen, notwendigerweise zu Verzerrungen der Anreize führen. Weiter analysierte Lazear, welche Beschäftigungseffekte auftreten, wenn die Voraussetzungen für neutral wirkende Abfindungszahlungen nicht gegeben sind. Ebenso einflussreich war die Studie „Male-Female Wage Differentials in Job Ladders“ (*Journal of Labor Economics*, 1990), in der Lazear und Rosen argumentieren, beobachte-

te Lohndifferenziale spiegelten geringere Beförderungschancen von Frauen wider, da für sie die Messlatte höher gelegt werde.

Lazears Führungsrolle und seine Forschungsarbeiten haben den entscheidenden Anstoß für die Herausbildung der Personalökonomie als eigenständigen Zweig der Wirtschaftswissenschaften geliefert. Mit seinem wissenschaftlichen Werk hat er die Forschungsagenda der Arbeitsökonomie wesentlich geprägt. Seine empirischen Analysen von personalökonomischen Strukturen in US-amerikanischen Firmen, die in dem 1992 von William J. Bruns herausgegebenen Buch *Performance Measurement, Evaluation, and Incentives* veröffentlicht sind, und insbesondere seine Antrittsrede als Präsident der Society of Labor Economics aus dem Jahre 1998 haben eine stetig wachsende Fachliteratur inspiriert. So wird Lazears intellektueller Einfluss auch bei zukünftigen Generationen von Personalökonomern erkennbar bleiben. Er ist ohne Zweifel die treibende Kraft hinter einem Großteil der Forschung auf diesem Gebiet. Das Fach Personalökonomie findet sich inzwischen auf den Lehrplänen vieler Universitäten und hat die Vermittlung von Aspekten der Personalforschung gerade in betriebswirtschaftlichen Studiengängen revo-



lutioniert. Durch seine Lehrbücher, die komplizierte Modelle auf anschauliche Weise erklären, hat Lazear zur Erfolgsgeschichte der Disziplin maßgeblich beigetragen.

Als Gründer des *Journal of Labor Economics*, der weltweit führenden Fachzeitschrift in der Arbeitsökonomie, schuf Lazear überdies ein Forum für den intellektuellen Austausch zwischen Arbeitsökonomern, das die wissenschaftliche Debatte stimuliert und das Forschungsgebiet zu einer weithin sichtbaren und respektierten Disziplin gemacht hat.

Der IZA Prize in Labor Economics 2004 ehrt einen herausragenden Arbeitsökonom für seine besonderen Verdienste um den Fortschritt praxisrelevanter empirischer und theoretischer Forschung in einem neuen Feld der Arbeitsökonomie.

Warnung vor „Wohlstandsillusion“ – Friedrich Merz, MdB zu Gast im IZA Tower Talk

Vor großem Publikum im Bonner Post-Tower fand die erfolgreiche Veranstaltungsreihe IZA Tower Talk am 16. März 2004 ihre Fort-



setzung. Auf Einladung des IZA referierte der stellvertretende Fraktionsvorsitzende der CDU/CSU-Opposition im Deutschen Bundestag, *Friedrich Merz*, über die Dimension der Wirtschafts- und Beschäftigungsmisere in Deutschland und die „Reformagenda 2004“. Deutschland stecke „sehr viel tiefer in der Krise, als ein Großteil der Bevölkerung das wahrnimmt“, so Merz. Die EU-Osterweiterung werde einen zusätzlichen „Abwärtssog auf Unternehmen und Arbeitsplätze“ hervorrufen. Nachdrücklich verwies der Arbeitsmarkt- und Finanzexperte der Union in diesem Zusammenhang auf den sich verschärfenden „Steuersatzwettbewerb“ innerhalb der Europäischen Union, der Deutschland zu weiteren Steuerreformen zwingen werde.

Insgesamt, so Friedrich Merz, huldige Deutschland noch allzu sehr einer „Wohlstandsillusion“, doch diese „Blase“ werde unweigerlich platzen und ziehe womöglich die „Gefahr einer politischen Destabilisierung“ nach sich. Erforderlich seien vorausschauendes Handeln und weitergehende Reformen, als sie bislang von der Politik auf den Weg gebracht worden seien. Bezogen auf den Arbeitsmarkt sei insbesondere eine Abkehr vom

Irrweg der Arbeitszeitverkürzung erforderlich, ebenso aber auch eine gründliche Durchforstung überlebter tarifvertraglicher Regelungen mit dem Ziel, betrieblichen Bündnissen für Arbeit im Interesse von mehr Beschäftigung Vorrang einzuräumen. Ebenso müsse ein „Ruck durch die Bildungspolitik“ gehen und dabei ausdrücklich auch die Schaffung von Leistungs- und Bildungseliten in den Zielkatalog aufgenommen werden.

Klare Worte fand Merz im Verlauf der an den Vortrag anschließenden Diskussion mit *Hilmar Schneider*, IZA-Direktor für Arbeitsmarktpolitik, auch für die Rolle der Bundesagentur für Arbeit bei der Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Probleme des Landes. Sie sei in ihrer gegenwärtigen Struktur kaum reformierbar und leide unter der im Rahmen der drittelparitätischen Selbstverwaltung „organisierten Verantwortungslosigkeit“. Den Hinweis von Schneider, der Politik gelinge es offenkundig nur unzureichend, der Bevölkerung die langfristige Sinnhaftigkeit der gegenwärtigen Reformen vor Augen zu führen, griff Merz auf, warnte zugleich aber vor pauschaler Politikschelte und rief zu verstärktem politischem Engagement der Bürger auf.



Anreize für eine höhere Erwerbsquote – Norbert Walter referiert im IZA Tower Talk

Als Gastreferent des fünften IZA Tower Talk nahm *Norbert Walter*, Chefvolkswirt der Deutschen Bank, am 23. Juni 2004 in Bonn kein



Blatt vor den Mund. Mit einem aufrüttelnden Appell an die Reformbereitschaft der Gesellschaft machte er deutlich, welche einschneidende Maßnahmen und Verhaltensänderun-

gen aus seiner Sicht zum erfolgreichen Umbau von Wirtschaft und Sozialsystemen notwendig sind.

Angesichts des zunehmenden Mangels an jungen Arbeitskräften sei eine Steigerung der Geburtenrate in Deutschland zwar sinnvoll, doch werde dies frühestens in zwanzig Jahren den demographischen Druck lindern. Auch Zuwanderung könne nur eine problemdämpfende Wirkung entfalten. Es müssten deshalb „alle Register gezogen werden“, um die Erwerbsquote in Deutschland zu steigern. Norbert Walter sprach sich nachdrücklich für eine rasche Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit, aber auch für eine Intensivierung der Maßnahmen zur besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie generell für eine konsequentere Entwicklung des Dienstleistungssektors aus. Wer das nicht verstehe, der mache „einen großen Fehler“.

Um dem Arbeitsmarkt verstärkt junge, innovative Arbeitskräfte zur Verfügung stellen zu können, müsse ferner der gesamte Bildungsbereich umfassend modernisiert werden. Es gelte, eine frühere Einschulung, das vermehrte Erlernen von Fremdsprachen, Aufnahmeprü-

fungen an weiterführenden Schulen und Universitäten, ein rascheres Abitur sowie Anreizstrukturen durch Studiengebühren entschlossen zu realisieren.

Anreize für eine höhere Erwerbsquote müssten darüber hinaus durch die Abschaffung von Mindestlöhnen und weitere Reformen auf dem Feld von Steuern und Abgaben geschaffen werden. Norbert Walter sprach sich in diesem Zusammenhang auch für die Abschaffung des Senioritätsprinzips in der Entlohnung zugunsten einer strikt leistungsorientierten Bezahlung aus.

In der anschließenden Gesprächsrunde mit *Hilmar Schneider*, IZA-Direktor für Arbeitsmarktpolitik, wies Walter darauf hin, dass das Zeitfenster für die Veränderungen lediglich fünf bis zehn Jahre betrage. Deswegen sei es umso wichtiger, dass die Eliten mit gutem Beispiel voran gingen, die Politik positiv beeinflussen und im Gegensatz zu vielen Unternehmen ihr Denken und Handeln langfristig auslegten. Dass dieser Prozess und die Vermittlung eines harten Reformkurses mit erheblichen Problemen verbunden ist, stritt Walter nicht ab: „Wenn die Kommunikation schlecht ist, hört keiner zu.“

Mut zur Selbständigkeit – wer wird Existenzgründer in Deutschland?

Deutschland braucht Innovationen, neue Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsideen – und mehr Mut zur Selbständigkeit. Der demographische Wandel lässt jedoch berechtigte Zweifel daran aufkommen, ob es in Zukunft tatsächlich mehr Existenzgründungen in Deutschland geben wird. Umso bedeutsamer werden vor diesem Hintergrund zielgerichtete Strategien zur Förderung der Selbständigkeit. Sie müssen sich freilich auf eine profunde Kenntnis der potenziellen Zielgruppe stützen, wollen sie erfolgreich sein.

Unter welchen Umständen werden in Deutschland neue Unternehmen gegründet, aus welchen Unternehmen kommen die (jungen) Menschen, die den Übergang von der abhängigen zur selbständigen Beschäftigung wagen, und welche Unterschiede lassen sich in Bezug auf männliche und weibliche Existenzgründer feststellen? Diesen Fragen gehen zwei aktuelle IZA Discussion Papers nach (*Joachim Wagner: Are Young and Small Firms Hothouses for Nascent Entrepreneurs? Evidence from German Micro Data, IZA Discussion Paper No. 989; Joachim Wagner: What a Difference a Y makes – Female and Male Nascent Entrepreneurs in Germany, IZA Discussion Paper No. 1134*).

Start-ups hängen von Größe und Alter einer Firma ab

Empirische Studien zur Bildung neuer Unternehmen weisen darauf hin, dass die Quote der Start-ups in einer Region offenbar positiv mit dem Anteil der Arbeitnehmer zusammenhängt, die in kleinen Firmen arbeiten bzw. dem Anteil der kleinen Betriebe unter allen Firmen in der jeweiligen Region. Eine nahe liegende theoretische Erklärung für diesen empirischen Befund dürfte sein, dass ein Arbeitnehmer in einer kleinen Firma über mehr existenzgründungsrelevante Berufserfahrung verfügt. Der Kundenkontakt ist intensiver, der eigene Verantwortungsbereich im Zweifel breiter gefächert, das Vorbild des Firmeninhabers für den mit der Selbständigkeit liebäugelnden Mitarbeiter unmittelbarer erlebbar, als dies für Beschäftigte in größeren Unternehmen der Fall sein wird.

Ähnliches gilt für die Arbeitnehmer bzw. potenziellen Existenzgründer, die in noch jungen, aufstrebenden Firmen arbeiten oder gearbeitet haben, im Vergleich zu Mitarbeitern in älteren, etablierten Unternehmen. Durch einen engeren Kontakt zu einem erfolgreichen Unternehmer und dem Erleben der Markteinführungs- oder -behauptungsphase des Betriebs haben Beschäftigte einer jungen Firma die Möglichkeit, wertvolle Informationen zum Übergang von einer bezahlten Beschäftigung zur beruflichen Selbständigkeit und den damit verbundenen Problemen sowie möglichen Lösungen zu sammeln und für die eigene Existenzgründung zu verwerten.

Diese Vorbildfunktion des Arbeitgebers wie auch der besondere Erfahrungshorizont des Beschäftigten selbst wird erst recht dann eine noch größere Relevanz für die Entscheidung zur Selbständigkeit erlangen, wenn beide Eigenschaften zusammentreffen. Die Mehrzahl der jungen Unternehmen startet als kleiner bis mittlerer Betrieb; in einem solchen Umfeld sollte die Wahrscheinlichkeit, zu vorteilhaften Kenntnissen und Erfahrungen für die spätere Selbständigkeit gelangen zu können, vergleichsweise besonders groß sein.

Die wenigen hierzu bislang vorgelegten Untersuchungen bestätigen diesen Zusammenhang: Die Wahrscheinlichkeit den Schritt in die berufliche Selbständigkeit zu wagen, nimmt einerseits mit wachsender Firmengröße ab, andererseits steigt sie dann deutlich an, wenn es sich bei den Existenzgründern in spe um Arbeitnehmer aus kleinen Unternehmen handelt oder sie zumindest dort ihre berufliche Ausbildung absolviert haben. Die in den beiden IZA Discussion Papers vorgenommenen Analysen bestätigen und ergänzen diese Befunde.

Jungunternehmer kommen aus kleinen und jungen Firmen

Die für die Studie zur Relevanz des Alters und der Größe einer Firma verwendeten Daten wurden einer repräsentativen Befragung der Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren in elf deutschen Regionen entnommen. Der Fragebogen umfasste soziodemographische Merkmale (Alter, Geschlecht, Stellung im Erwerbsleben, Ausbildung, Bereiche der Berufserfahrung) ebenso wie Einflussfaktoren des individuellen Risikoverhaltens und ermittelte zudem, ob der/die Befragte zum Zeitpunkt der Erhebung kurz vor dem Schritt in die Selbständigkeit stand. Personen, die dies bejahten, werden im Rahmen der Untersuchung als Existenzgründer bzw. Jungunternehmer bezeichnet; als „junge“ Unternehmen gelten solche, die höchstens zehn Jahre alt sind; Betriebe mit höchstens 20 Mitarbeitern werden als kleine Firma bezeichnet. Jungunternehmer sind oder waren zuvor besonders häufig in jüngeren und zugleich kleineren Firmen beschäftigt – fast jeder dritte Jungunternehmer kommt aus einer Firma dieser Art. 55% aller jungen Firmen in der Stichprobe haben bis zu 20 Angestellte, 40% der kleinen Firmen sind älter als 20 Jahre.

Angst vor dem unternehmerischen Misserfolg ist ein bedeutsames Hindernis im Vorfeld einer Firmengründung. Dieser und weitere Einflussfaktoren wie die Finanzausstattung potenzieller Existenzgründer und ihre grundsätzliche individuelle Risikobereitschaft wurden in der Erhebung entsprechend berücksichtigt. Sie sind insbesondere im Zusammenhang mit dem Lebensalter der Gründer von Bedeutung. Ein gewisses Mindestalter bürgt einerseits für ein hinreichendes Maß an Be-

ruferfahrung und eine solidere Finanzbasis; dies kann die Bereitschaft, das Risiko der Selbständigkeit einzugehen, prinzipiell fördern. Andererseits erhöht sich die Risikoaversion mit Blick auf die entsprechend kürzere Zeitspanne, die für die Amortisierung der Anfangsinvestitionen und die zusätzliche Rendite des Unternehmertums zur Verfügung steht, und überdies treten Altersvorsorgeaspekte in den Vordergrund, die sich gleichfalls dämpfend auf die Risikobereitschaft auswirken können.

Die Befragungsergebnisse bestätigen diese Zusammenhänge ebenso wie die Funktion des Unternehmer-Vorbildes, die hier am Beispiel der Existenz von Selbständigen in der Familie des potenziellen Existenzgründers und ihres positiven Einflusses auf die Entscheidung zur Selbständigkeit untersucht wurde. Als zentrales Element fand darüber hinaus der Faktor „Vielfalt der Berufserfahrung“ Bestätigung durch die Analyse. Die Anzahl der verschiedenen absolvierten Berufsfelder und erreichten beruflichen Abschlüsse steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit einer Existenzgründung. Beschäftigte mit „Tausendsassa“-Qualitäten, also einer überdurchschnittlich breiten Kenntnis aus unterschiedlichen, für das Überleben und den Erfolg eines Unternehmens notwendigen Wissensbereichen, sind weit häufiger unter den späteren Existenzgründern anzutreffen. Dennoch bleibt die Gründung eines neuen Unternehmens ein seltenes Ereignis in Deutschland. Nur 3,6% aller Personen der Stichprobe sind Jungunternehmer. Die wichtige „Treibhausfunktion“ wird eher von den jüngeren und kleineren Firmen geleistet und nicht von den kleineren und älteren Firmen. Das zeigen die Ergebnisse der in verschiedenen Modellvarianten durchgeführten ökonomischen Analyse nachdrücklich.

Mehr männliche als weibliche Jungunternehmer

International, vor allem in den westlichen Industriestaaten, ist der Anteil männlicher Selbständiger viel höher als der Anteil der Frauen. Die Spanne der Anteile selbständig berufstätiger Frauen bewegte sich im Jahr 2002 zwischen 17,5% in Japan und 44,3% in Südafrika. Die Daten für männliche und weibliche Selbständige in europäischen Staaten (► Abbildung S. 8) unterstreichen den Nachholbedarf von Frauen, zeigen aber auch, dass in bestimmten Industriesektoren mehr Frauen dazu neigen, unternehmerisch tätig zu werden.

Im Ganzen sind Männer mehr als doppelt so oft selbständig berufstätig wie Frauen. Deutschland ist dafür ein typisches Beispiel. Offizielle Statistiken zeigen, dass die Rate der selbständig berufstätigen Frauen (Prozentsatz aller berufstätigen Frauen) mit 6,3% im Jahr 2002 nur halb so groß ist wie die Rate der

Männer (12,9%). Innerhalb der deutschen Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren betrug der Anteil der Männer, die 2001 ein eigenes Unternehmen aufbauen wollten, 4,9% verglichen mit 2,3% bei Frauen. 15,9% aller deutschen Männer würden sich gern selbständig machen, jedoch nur 7,4% aller Frauen.

In der hier betrachteten Stichprobe ist der Prozentsatz der männlichen Jungunternehmer (4,7%) gleichfalls etwa doppelt so groß wie derjenige von Frauen (2,4%). Große Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich sowohl hinsichtlich der Risikoaversion als auch bei der Arbeit in kleinen und jungen Firmen beobachten. Zwar ist der Anteil von Frauen, die in diesen „Treibhäusern“ für Jungunternehmer arbeiten, größer als der entsprechende Anteil der Männer, doch im Durchschnitt sind männliche Existenzgründer jünger als weibliche, und sie verfügen im Durchschnitt über ein zusätzliches Feld beruflicher Erfahrung.

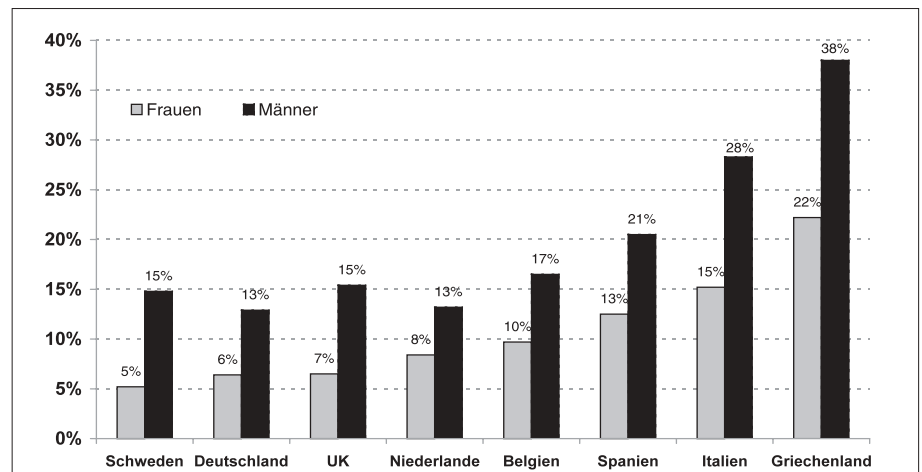
Nur 44% aller Männer, aber 56% aller Frauen in der untersuchten Stichprobe geben die Angst vor dem Misserfolg als Grund an, nicht selbständig berufstätig zu werden. Diese geschlechtsspezifisch unterschiedliche Risikoaversion nimmt demnach erheblichen Einfluss auf die Entscheidung zur Selbständigkeit. Diversen empirischen Studien zufolge schätzen Frauen Situationen eher als riskant ein, zeigen eine größere Risikoaversion bei ihrer Verhaltenswahl und sind deshalb beispielsweise weniger bereit sich zu verschulden, damit sich ihr Unternehmen auf lange Sicht kapitalisiert.

Die vor diesem Hintergrund kürzlich gestartete Initiative der deutschen Bundesregierung, Frauen in der Existenzgründungsphase zu unterstützen, sollte gründlich evaluiert werden, um hieraus Rückschlüsse für erfolgversprechende Strategien zur Förderung von Existenzgründungen ziehen zu können. Hierbei handelt es sich um ein Politikfeld von nicht zu unterschätzender Bedeutung.

Perspektiven

Neben den Erkenntnissen zu beruflicher und betrieblicher Herkunft sowie typischen Charakteristika potenzieller Existenzgründer lassen die hier vorgestellten Untersuchungsergebnisse einen wichtigen Rückschluss zu: Regionen, in denen heute viele junge und kleine Firmen – und damit die „Treibhäuser“ für Existenzgründungen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze – angesiedelt sind, werden mit großer Wahrscheinlichkeit auch morgen über ein überdurchschnittlich großes Reservoir junger und kleiner Firmen verfügen, auch dann, wenn die einst erfolgreichen jungen und kleinen Unternehmen bereits alt und viele von ihnen groß geworden sein werden. Dass dies nicht zuletzt auch einen Vorsprung an wirtschaftlicher Dynamik mit sich bringt, liegt auf der Hand. Dagegen dürften solche Regionen, die schon zur Zeit nur wenige dieser „Treibhäuser“ besitzen, auch in Zukunft mit diesem Defizit konfrontiert sein – sofern nicht entsprechende Initiativen zur Stärkung des Unternehmensnachwuchses eingeleitet werden.

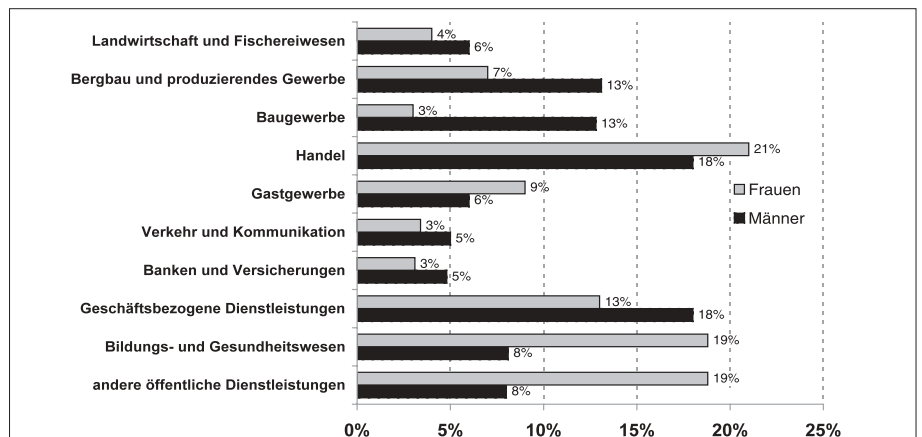
Selbständige in % der Erwerbsbevölkerung nach Geschlecht in ausgewählten EU-Ländern 2002



Quelle: Eurostat (LFS), Berechnungen ifm Universität Mannheim



Aufteilung von Start-Up-Unternehmen nach Industriezweig* und Geschlecht in Deutschland

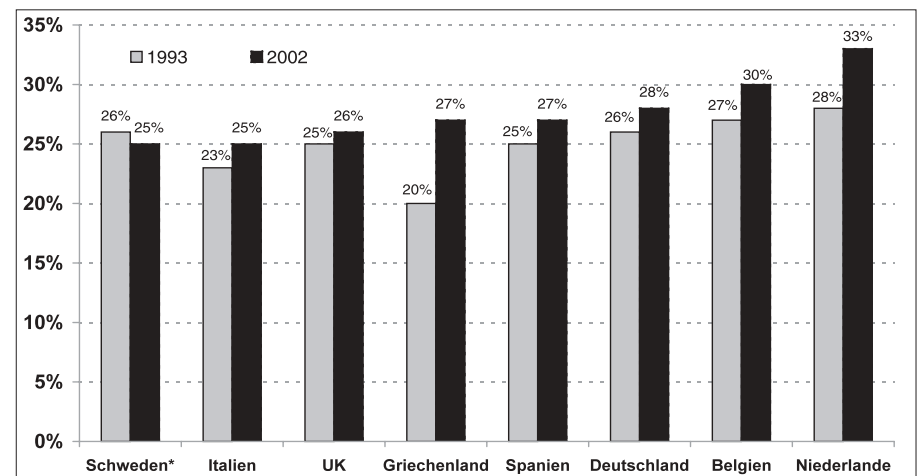


*) Energie und Wasser; Verwaltung: Stichprobengröße für eine verlässliche Schätzung zu klein

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen ifm Universität Mannheim



Selbständige Frauen in % aller Selbständigen in ausgewählten Ländern 1993/2002



*) Daten verfügbar ab 1995

Quelle: Eurostat (LFS), Berechnungen ifm Universität Mannheim



PISA-Bilanz – Spielt die Zuwanderungspolitik eine Rolle?

Deutschlands Bildungssystem erfreute sich über Jahrzehnte hinweg hoher Achtung in aller Welt. Deutsche Schüler und Studenten wurden aufgrund ihres guten akademischen Rufes gern von internationalen Schulen und Universitäten aufgenommen. Einziger Mangel des deutschen Bildungssystems schien das Alter der Studierenden zu sein, das nach Abschluss des Gymnasiums bzw. des Studiums durchschnittlich höher lag bzw. liegt als in vergleichbaren Ländern. Doch seit der „PISA“-Studie 2000 (Program for International Student Assessment), in der die Lese- und Schreibfähigkeit von insgesamt 265.000 Schülerinnen und Schülern weltweit getestet wurde, hat die Fremd- und

Selbstwahrnehmung des deutschen Bildungswesens erheblich gelitten. Dass die Ergebnisse der deutschen Schüler in dieser wie auch in der 2004 vorgelegten zweiten PISA-Bilanz weit unter dem Durchschnitt lagen, hat heftige öffentliche Diskussionen und in der Politik ein Nachdenken über Bildungs- bzw. Schulreformen ausgelöst.

Ein wichtiger, von den PISA-Studien dokumentierter Zusammenhang wurde in diesem Kontext bislang zu wenig beachtet – die Konsequenzen des Migrationshintergrundes und des Integrationsgrades von Schülern ausländischer Herkunft für ihr Abschneiden im Rah-

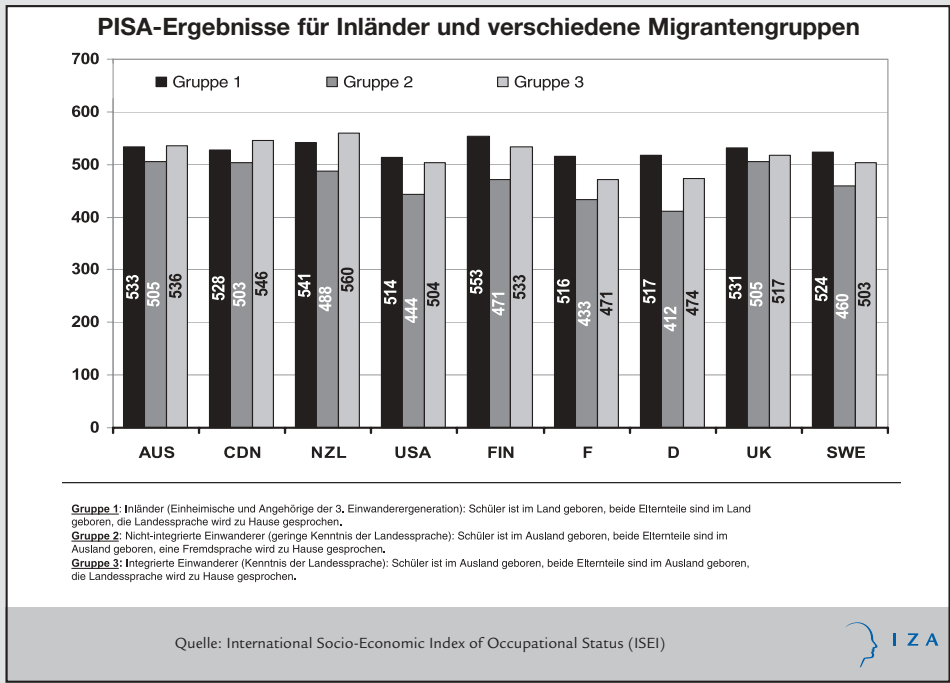
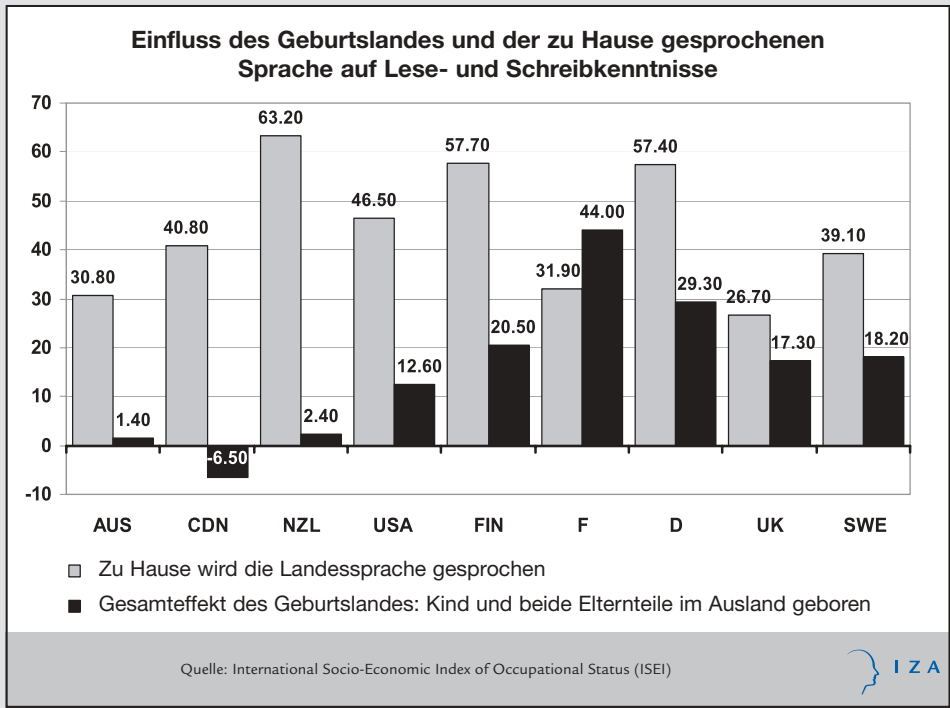
men der Untersuchung. Dabei liegt nicht zuletzt hier ein Schlüssel zur Verbesserung der schulischen Gesamtbilanz Deutschlands im internationalen Vergleich.

Von den 32 in der PISA-Studie 2000 berücksichtigten Ländern schnitten drei traditionelle Einwanderungsländer deutlich besser ab als die Konkurrenz: Kanada, Neuseeland und Australien belegten hinter Finnland die Plätze zwei bis vier, während Frankreich, Deutschland und andere europäische Staaten ebenso wie die USA erheblich schwächere Leistungen erbrachten. Geht dies auch auf unterschiedliche Immigrations- und Integrationspolitiken zurück? Um hierüber Aufschluss zu erhalten und die Auswirkung von Migration und Integration auf die schulischen Leistungen analysieren zu können, müssen die Leistungsdaten der Immigranten entsprechend gesondert erfasst und analysiert werden. Ein aktuelles IZA Discussion Paper unternimmt dies am Beispiel der PISA-Studie 2000 auf Grundlage des International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI), der vor allem Ausbildung, Beruf, Einkommen und Alter der Eltern erfasst (Horst Entorf/Nicoleta Minoiu, *PISA Results: What a Difference Immigration Law Makes*, IZA Discussion Paper No. 1021).

Starker Einfluss sozioökonomischer Faktoren auf Bildungserfolg

Die in den PISA-Studien offenbar gewordenen Probleme des deutschen Schulsystems könnten bis zu einem gewissen Grad durch die soziale und ethnische Abstammung der Schüler und ihrer Familien bedingt sein. Gerade in Deutschland haben die sozialen und ethnischen Verwandtschaftsbeziehungen offenbar großen Einfluss auf schulische Leistungen. Die frühe Einteilung nach Eignungsgrad in verschiedene höhere Schulsysteme scheint den Kindern von Zuwanderern zu wenig Zeit und Gelegenheit zu geben, sich ausreichend zu integrieren, um grundlegende Fähigkeiten zu lernen. Die schwachen Testergebnisse unzureichend integrierter Kinder mit Migrationshintergrund haben die deutschen PISA-Ergebnisse stark beeinflusst. Ein Großteil der Zuwandererkinder stammt aus sozial schwachen Familien. In vielen europäischen Ländern, vor allem in Deutschland, sind sozial benachteiligte Kinder häufig Nachkommen von Arbeitsmigranten. Andere Einwanderungsländer selektieren Immigranten auf unterschiedliche Weise, etwa nach Qualifikation oder Bildung. Dies führt dazu, dass in traditionellen Einwanderungsländern der sozioökonomische Status von Migranten den des nationalen Durchschnitts meist übersteigt. In anderen Ländern stammen die Zuwanderer nicht nur aus verschiedensten Nationen und Schichten, sondern sind auch in allen Sektoren des Arbeitsmarkts zu finden.

Der Einfluss des sozioökonomischen Status der Eltern (*socioeconomic gradient*) auf die Schulleistung ihrer Kinder ist im internationalen Vergleich unterschiedlich ausgeprägt. Der bedeutendste Einfluss wurde für Deutschland, Großbritannien und die USA gemessen. In skandinavischen Ländern und



Kanada ist ein höheres Maß an sozialer Mobilität zu beobachten. Bildungsbedingte Unterschiede zwischen sozialen Schichten können gravierende Ausmaße annehmen. OECD-Untersuchungen zufolge hat die im Elternhaus gesprochene Sprache ähnlich großes Gewicht wie der sozioökonomische Status. Werden bereits Kenntnisse der Landessprache mitgebracht, oder wird in der Familie bewusst diese Sprache verwendet, verbessern sich die Chancen einer erfolgreichen Integration deutlich (▼ Abbildung).

Ein Faktor von gleichfalls entscheidender Bedeutung für die schulischen Leistungen von Zuwandererkindern ist das soziale Kapital der Migrantenfamilien, das in der Regel geringer ist als bei Einheimischen. Zu den weiteren Faktoren zählen das Leben in sozial benachteiligten städtischen Randgebieten sowie

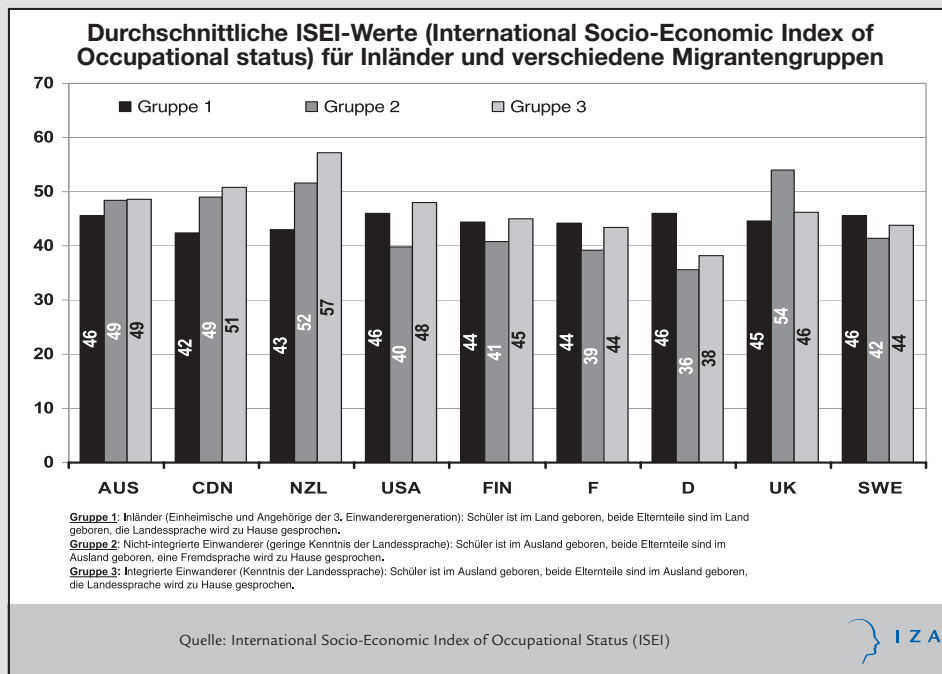
Schulsysteme, die nur unzureichend auf die Bedürfnisse von Kindern anderer kultureller Herkunft eingehen. Schüler haben in jedem Land bessere Aussichten auf schulischen Erfolg, wenn sie im Zielland geboren und aufgewachsen sind. Aber auch das Geburtsland der Eltern spielt hier eine Rolle. Interessanterweise erzielen in traditionellen Einwanderungsländern Schüler, deren Elternteile beide im Ausland geboren sind, bessere Ergebnisse als Einheimische, während in Europa das Gegenteil der Fall ist (◀ Abbildung S. 9). Neben Finnland zählen traditionelle Einwanderungsländer (mit Ausnahme der USA) zu den Gewinnern der PISA-Studie 2000. Deutschland, Frankreich und die USA, aber auch Neuseeland (eigene Maori-Sprache) hätten um 10 Punkte besser abgeschnitten, wären nur Muttersprachler oder Schüler, die auch im Elternhaus die Landessprache sprechen, getestet

worden (◀ Abbildung S. 9). Zwar würde die sprachliche Assimilierung von Arbeitsimmigranten in Deutschland und Frankreich zu einer signifikanten Verbesserung der Lese- und Schreibleistung führen, doch aufgrund anderer Faktoren lägen die schulischen Leistungen von Immigranten weiterhin unter dem Niveau einheimischer Schüler.

Schulische Probleme in allen Disziplinen werden vor allem in Deutschland und Frankreich durch Sprachschwierigkeiten verstärkt. Das sozioökonomische Gefälle tritt gerade in Deutschland offen zutage, doch Großbritannien und die USA sind in noch stärkerem Maße durch mangelhafte soziale Mobilität gekennzeichnet. Generell zeigt sich, dass die großen Länderunterschiede bei den schulischen Leistungen sehr wesentlich auch auf den Migrantenstatus in Verbindung mit sozioökonomischem Status und potenziellen Sprachschwierigkeiten zurückzuführen sind.

Fazit: Gegensteuern auch mit den Mitteln der Integrationspolitik

Dieser Befund unterstreicht nachdrücklich die Dringlichkeit einer verbesserten Integrationspolitik für Zuwanderer, die im Interesse der Zukunftsaussichten der jungen Generation insbesondere auch den Spracherwerb der Eltern forcieren muss. Über die spezifische Integrationspolitik hinaus – die sich diesbezüglich das in die Arbeitsmarktpolitik unterdessen immerhin in Ansätzen implementierte Prinzip des „Förderns und Forderns“ durchaus zu eigen machen sollte – bedarf aber auch das deutsche Bildungssystem selbst der Restrukturierung und Verbesserung, um eine erfolgreichere Eingliederung von Immigrantenkindern sicherzustellen und ihr intellektuelles Potenzial auszuschöpfen. Dabei gehört nicht zuletzt auch das in Deutschland besonders konsequent verwirklichte Prinzip einer (zu) frühzeitigen Einteilung in verschiedene Schulniveaus auf den Prüfstand. Die PISA-Studien jedenfalls sind kein Beleg dafür, dass aus der frühen Schulzweigwahl ein Optimum an schulischer Leistung resultiert.



IZA European Summer School in Labor Economics – Förderung durch die EU

Bereits zum siebten Mal richtete das IZA vom 19.-25. April 2004 die jährliche European Summer School in Labor Economics im Konferenzzentrum der Deutschen Post World Net im bayerischen Buch am Ammersee aus.

Die Summer School soll einer größeren Zahl von Doktoranden die Möglichkeit bieten, gemeinsam mit renommierten Wissenschaftlern neue Gebiete der Arbeitsökonomie zu erforschen. 37 Studenten nahmen an der Veranstaltung teil. Die 16 vertretenen Nationalitäten schafften ein buntes und zugleich hoch produktives internationales Umfeld.

Als Dozenten der 7. European Summer School standen *Armin Falk* (IZA und Universität Bonn) und *Christian Belzil* (Centre National de Recherche Scientifique/GATE, IZA und Concordia University) zur Verfügung. Während *Falks* Vorlesungen den Forschungsbereich „Behavioral Economics“ zum Schwerpunkt

hatten, referierte *Belzil* zum Thema „Empirical Labor Market Models with Dynamic Self-Selection: Applications to Wage Regression Functions, Human Capital Accumulation Models and Personnel Economics“.

Die Studenten selbst stellten eine große Bandbreite an arbeitsmarktökonomischen Themen vor, darunter Untersuchungen zu den psychologischen Grundlagen von Anreizmechanismen, zu Arbeitsmärkten in Transformationsländern, Migration, Diskriminierung, Nutzen von Bildung und Ausbildung, Arbeitslosigkeit sowie zur Evaluation von Arbeitsmarktprogrammen. Zur Verbesserung ihrer eigenen Präsentationstechnik erhielten die Teilnehmer eine spezielle, videounterstützte Schulung.

Die European Summer School wird vom Centre for Economic Policy Research (CEPR), der European Economic Association (EEA), der European Association of Labor Economists

(EALE) und der European Society for Population Economics (ESPE) unterstützt. *Peter Jensen*, Mitglied des Beratungskomitees der IZA Summer School, überzeugte sich als ESPE-Vertreter vor Ort vom hohen Niveau der Veranstaltung. Die Summer School wird im Rahmen des „Sixth Framework Programme, Marie Curie Conferences and Training Courses“ von der Europäischen Union gefördert.

Die nächste Summer School wird vom 18.-24. April 2005 stattfinden. Gastreferenten sind **Frank Vella** (European University Institute) mit einer Vorlesung zum Thema „Semiparametric Estimation of Micro Econometric Models“ sowie **Patricia Appis** (University of Sydney) mit dem Themenschwerpunkt „Modeling the Labor Supply of Multiperson Households“. Die Anmeldefrist endet am 4. Februar 2005. Nähere Informationen sind unter www.iza.org abrufbar.

IZA Workshop: Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt?



Im Rahmen seines von *Dan Hamermesh* (University of Texas, Austin) geleiteten Forschungsprogramms „Zukunft der Arbeit“ richtete das IZA am 1. Juni 2004 einen Workshop zu Diskriminierungsformen auf dem Arbeitsmarkt aus. In zahlreichen Vorträgen und Diskussion wurde ein facettenreiches Bild dieses wichtigen Themengebietes der Arbeitsökonomie gezeichnet, wobei ein Schwerpunkt auf der Analyse von Lohndiskriminierung lag.

Roland Fryer (Harvard University) und *Matthew Jackson* (California Institute of Technology) griffen zu Beginn eine grundsätzliche Frage der Diskriminierungsforschung auf: Wie kommt es in der menschlichen Wahrnehmung zur Aufteilung der Mitmenschen in Gruppen? Gibt es eine ökonomische Theorie zur Gruppenbildung, durch die sich scheinbar diskriminierende Ergebnisse erklären lassen? Die gedankliche Gruppenbildung, so die Überlegung, verursacht Kosten – sie wird umso länger dauern, je mehr Kategorien zur Einteilung der Individuen in der Vorstellung vorhanden sind. Daher werden Menschen bestrebt sein, die Anzahl unterschiedlicher Gruppen möglichst gering zu halten und nur für solche Eigenschaftsbündel neue Kategorien einrichten, die sie häufig anzutreffen vermuten. Dies kann Ausgangspunkt von Diskriminierung sein.

Tuomas Pekkarinen (Oxford University) und *Juhana Vartiainen* (FIEF-Stockholm) beschäftigten sich mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei Beförderungen. Auf der Basis eines umfangreichen Datensatzes zu Beschäftigten und Unternehmen in der finnischen Metallindustrie zwischen 1990 und 2000 untersuchten sie, ob bei der Aufgabenverteilung am Arbeitsplatz und bei der Beförderungsquote Geschlechterdiskriminierung vorliegt und inwiefern dies mit der Beurteilung durch Vorgesetzte zusammenhängt. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass es bei Beförderungen in komplexere, besser bezahlte Aufgabenbereiche häufig deshalb zu Diskriminierung kommt, weil die Messlatte für Frauen höher angesetzt wird als für Männer.

Michael Ransom (Brigham Young University) und *Ronald Oaxaca* (University of Arizona, Tucson) studierten Monopsonie-Erscheinungen auf dem Arbeitsmarkt, die dadurch zu Tage treten können, dass Arbeitgeber bestrebt sein könnten, ihre Arbeitskräfte „auszubeuten“, wenn im näheren Umkreis nur wenige

alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für diese zur Verfügung stehen. Mit Hilfe eines mathematischen Modells lässt sich das Ausmaß der Monopsonie durch die Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Reaktion auf Gehaltsschocks bestimmen. Werden Männer eher kündigen als Frauen, wenn ihre Gehaltsaussichten anderswo höher wären? Es zeigt sich, dass Frauen bei vergleichsweise schlechter Bezahlung seltener zum Jobwechsel neigen als Männer. Arbeitgeber können diese mangelnde Flexibilität ausnutzen. Insofern ist eine mögliche Erklärung für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede die größere „Monopsonie“-Macht über Frauen.

Sandra Black (University of California, Los Angeles), *Astrid Kunze* und *Kjell Salvanes* (beide Norwegian School of Economics and Business Administration, Bergen) untersuchten ebenfalls mögliche Gründe für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Offensichtlich liegt ein Hauptgrund in der unterschiedlichen Aufteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Beschäftigungsfelder und Branchen. Die Autoren konzentrierten sich in ihrer Studie auf Unterschiede in den Arbeitgeberereignissen. Sie fanden heraus, dass Frauen bevorzugt für Unternehmen arbeiten, deren Wirtschaftlichkeit möglichst geringen Schwankungen unterworfen ist, die also ein geringes Konkursrisiko bei ebenso geringen Gewinnsteigerungschancen aufweisen. Diese Form der Risikoaversion könnte zur „Einsortierung“ von Frauen und Männern in verschiedene Jobgruppen beitragen und folglich auch die Löhne beeinflussen.

Rafael Lalive und *Alois Stutzer* (beide Universität Zürich) analysierten die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede anhand eines umfangreichen Querschnittsdatsatzes für die Schweiz. Zur Erklärung der von ihnen gefundenen Einkommenslücke zogen sie Unterschiede in der persönlichen Einstellung zur Rolle der Frau außerhalb des Haushaltes heran. Konkret untersuchten sie das Abstimmungsverhalten von mehr als 3.000 Gemeinden zu einer geplanten Verfassungsänderung, nach der Frauen „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ erhalten sollten. Hier zeigte sich, dass in Gemeinden mit hoher Zustimmungsrate die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede geringer ausfielen. Dennoch waren die Frauen in diesen Gemeinden ten-

denziell unzufriedener mit ihrem Leben. Nach Auffassung der Autoren spricht diese Beobachtung dafür, dass die Lohnunterschiede nicht allein auf Diskriminierung zurückgeführt werden können.

Ghazala Azmat und *Alan Manning* (beide London School of Economics) sowie *Maia Güell* (Universität Pompeu Fabra, Barcelona) erörterten geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich. Sie fanden heraus, dass im angelsächsischen Raum kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern existieren, während im Mittelmeerraum die Arbeitslosenquote bei Frauen deutlich höher liegt als bei Männern. Eine solche Lücke tritt immer dann auf, wenn sich die Übergangsraten zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit bei Männern und Frauen stark unterscheiden.

Derek Neal (University of Chicago) lieferte eine umfassende Analyse der Unterschiede in Qualifikation und Arbeitsmarkterfolg zwischen Schwarzen und Weißen in Amerika. Zwar haben sich die Qualifikationsunterschiede zwischen beiden Gruppen, gemessen etwa an Testergebnissen oder Bildungsabschluss, in den 1960er bis zu Beginn der 1980er Jahren deutlich verringert, doch seit den frühen 1980er Jahren nehmen die Unterschiede tendenziell eher wieder zu, obwohl eine Untersuchung des Bildungsnutzens als Anreiz für Bildungsinvestitionen einen tendenziell eher höheren Nutzen für Schwarze gegenüber Weißen ergibt. Während Ökonomen die Ausbildungskosten für Schwarze und Weiße üblicherweise als gleich annehmen, verwies Neal darauf, dass für Schwarze aufgrund vergangener Diskriminierung hinsichtlich Schulqualität und Finanzkraft der Eltern eine entsprechende Bildung vergleichsweise so teuer ist, dass dieser Teufelskreis nur selten durchbrochen werden kann.

Kate Antonovics (University of California-San Diego) und *Brian Knight* (Brown University) gingen der Frage nach, ob Rassendiskriminierung in den USA auf Gegenseitigkeit beruht, also nicht allein von Weißen ausgeht: Bevorzugen Afro-Amerikaner und Hispanier ebenfalls Mitglieder ihrer eigenen ethnischen Gruppe, während sie Weiße diskriminieren? Anhand von Polizeidaten konnten die Autoren nachweisen, dass in der Tat „racial profiling“ in beide Richtungen betrieben wird. Diese Erkenntnisse lassen sich auch auf den Arbeitsmarkt übertragen.

Insgesamt hat der Workshop gezeigt, dass sich die Diskriminierungsforschung nicht auf das Messen von Lohn- und Beschäftigungsdifferenzialen zwischen Geschlechtern, Rassen und Ethnien beschränken darf. Dass es am Arbeitsmarkt immer wieder zu Diskriminierung kommt, ist unbestritten. Doch auf die Frage nach den Ursachen geben auch die hier vorgestellten Studien noch keine abschließende Antwort. Vorurteile spielen ebenso eine Rolle wie der Zugang zu Bildung. Hier unterschieden sich die Erfahrungen sowohl im internationalen Vergleich als auch zwischen Geschlechter- und Minderheitendiskriminierung deutlich voneinander. Die „Ökonomie der Diskriminierung“ bleibt somit ein wichtiges und spannendes Forschungsfeld.

Zuwanderung und Arbeitsmarkt: Deutschland und Dänemark im Vergleich

Die Einwanderung von Arbeitskräften und deren Familien in die Staaten Westeuropas ist ein wichtiges Thema der europäischen Politik und hat sich zu einem intensiv bearbeiteten Untersuchungsfeld der Volkswirtschaftslehre entwickelt. Trotz diverser Studien mangelt es aber noch an fundierten Ländervergleichen, die dem Erfolg oder Misserfolg der gesellschaftlichen und ökonomischen Integration der Zuwanderer nachgehen. In zwei aktuellen Studien liegt nun erstmals eine solche vergleichende Untersuchung für Dänemark und Deutschland vor. Beide Bände sind auf der Basis der mehrjährigen Arbeit einer internationalen Forschergruppe entstanden, die sich um

die dänische Rockwool Foundation Research Unit (RFF) und das IZA gruppierte. Geleitet wurden die Arbeiten von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* und RFF-Forschungsdirektor *Torben Tranæs*. Wesentliche Grundlage der Analysen sind die in Form des Rockwool Foundation Migration Survey eigens erhobenen, umfangreichen Befragungen von Migranten in beiden Ländern. Schwerpunktthemen sind die Entwicklung der Zuwanderung und ihre migrations- wie integrationspolitischen Rahmenbedingungen, Bildung und Ausbildung, wichtige Trends der Arbeitsmarktintegration sowie die selbständige Erwerbstätigkeit der Zuwanderer. Untersucht wird zudem der Ein-



fluss der jeweiligen sozialen Sicherungssysteme auf das Arbeitsangebot der Migranten. Das deutschsprachige, von *Klaus F. Zimmermann* und *Holger Hinte* (IZA) verfasste Buch präsentiert darüber hinaus Ergebnisse einer vergleichenden Generationenbilanzierung und nimmt ausführlich zum neuen deutschen Zuwanderungsgesetz Stellung. Die nächste Ausgabe von IZA Compact wird ausführlicher über die Forschungsergebnisse im Rahmen dieses Ländervergleichs berichten.



TransAtlantic Meeting 2004 Finanzielle Unterstützung durch DFG



Das dritte „TransAtlantic Meeting of Labor Economists“ fand vom 3. bis 6. Juni 2004 im Management Center der Deutsche Post World Net im bayrischen Buch am Ammersee statt. Die Tagungen werden jedes Jahr gemeinsam vom IZA und der Society of Labor Economists (SOLE) organisiert und dienen dem Wissensaustausch europäischer und amerikanischer Experten auf höchstem fachlichen Niveau. Erstmals förderte die Deutsche For-

schungsgemeinschaft (DFG) die Tagung, die sich als fruchtbar auch für den von ihr etablierten Forschungsschwerpunkt zu „Flexibilitätpotenzialen in heterogenen Arbeitsmärkten“ erwies. Aus über 100 Arbeiten wurden 19 zur Präsentation ausgewählt. Das Programm deckte unter anderem die Themenbereiche Arbeitsmarktangebot, Humankapitalbildung, Arbeitsplatzsuche und Arbeitslosigkeit, interne Arbeitsmärkte, Mobilität, Arbeitsmärkte in

Transformationsökonomien sowie den Zusammenhang von Arbeitsangebot, Kinderbetreuung und Gesundheit ab. In geballter Form wurden die neuesten Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung vermittelt und wichtige Anstöße zu künftigen Forschungsprojekten gegeben. Das vollständige Programm sowie die präsentierten Arbeiten sind auf der Homepage des IZA zu finden.



IZA und Urban Institute: Migrationsforschung vorantreiben!

Am 21. Mai 2004 veranstaltete das IZA mit dem renommierten Urban Institute in Washington, D.C. einen intensiven Workshop zu Fragen der Migrationsforschung in Deutschland und den USA. Seitens des IZA lag die Federführung bei der stellvertretenden Programmdirektorin für den Forschungsschwerpunkt „Migration“, *Amelie Constant*. Neben ihr war das IZA durch Direktor *Klaus F. Zimmermann*, Programmdirektor *Barry Chiswick* und Senior Research Associate *Holger Bonin* vertreten. Unter personeller Beteiligung auch des DIW Berlin wurden aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Möglichkeiten der weiteren Kooperation auf diesem Gebiet diskutiert. Die IZA-Homepage hält nähere Informationen zu diesem Workshop bereit, der gemeinsam mit dem ebenfalls im vergangenen Jahr initiierten IZA Annual Migration Meeting (▶) die Intensität der Forschungsarbeiten des Instituts auf diesem Gebiet unterstreicht.



Erfolgreiche Premiere des IZA Annual Migration Meeting



Das IZA verstärkt sein Engagement in der Migrationsforschung weiter: Am 25./26. Juni 2004 fand das erste Annual Migration Meeting (AM²) in Bonn statt. Die Organisatoren *Amelie Constant* und *Klaus F. Zimmermann* konnten zahlreiche ausgewiesene Fachwissenschaftler zu dieser hochkarätigen interdisziplinären Veranstaltung begrüßen. Zu den Schwerpunkten der Diskussion zählten Rückkehrmigration, Ortswahl und Wohneigentumsquote von Migranten, Auswirkungen von Zuwanderung auf die einheimische Bevölkerung, Nettomigration, Selbstselektion, Menschenschmuggel, Humankapital sowie aktuelle Entwicklungen im Datenbestand der Migrationsforschung.

Im Rahmen der Tagung gab IZA Research Fellow *Don J. DeVoretz* (Simon Fraser University, Burnaby, Kanada) unter dem Titel „Immigration Policy: Methods of Economic Assessment“ die erste „Julian Simon Lecture“ zu Ehren des verstorbenen US-Migrationsexperten Julian Simon.

Dank der gelungenen Mischung aus teilnehmenden Ökonomen und Soziologen, der großen Bandbreite der behandelten Themen und der hohen Qualität der präsentierten Beiträge geriet das Annual Migration Meeting 2004 zur erfolgreichen Premiere dieser neuen IZA-Initiative zur Förderung der internationalen Migrationsforschung.

IZA beruft Gerard van den Berg und Pierre Cahuc zu neuen Programmdirektoren für „Evaluation“ und „Institutionen“



Seit Juli 2004 ist *Gerard J. van den Berg* Programmdirektor des IZA für den Forschungsbereich „Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen“. An der Freien Universität Amsterdam lehrt van den Berg seit 1996 als Professor für Arbeitsökonomie. Zuvor war er unter anderem an der Northwestern University, New York University, Stockholm School of Economics, CREST-INSEE sowie den Universitäten Tilburg und Groningen tätig. Er ist Mitherausgeber des *Economic Journal* und veröffentlichte u. a. in Fachzeitschriften wie *Econometrica*, *Review of Economic Studies* und *International Economic Review*. Mit dem IZA ist van den Berg bereits seit Anfang 1999 als Research Fellow verbunden; darüber hinaus ist er mit IFAU (Uppsala), CREST-INSEE (Paris) und CEPR (London) affiliert.



Pierre Cahuc, seit Oktober 1999 Research Fellow des IZA, wurde im April 2004 als Nachfolger von *Dennis Snower* zum neuen IZA-Programmdirektor für den Forschungsbereich „Arbeitsmärkte und Institutionen“ ernannt. Cahuc ist Wirtschaftsprofessor an der Université Paris 1. Darüber hinaus ist er am Forschungsinstitut CREST-INSEE tätig und als Research Fellow mit dem CEPR in London affiliert. Zu seinen Forschungsinteressen zählen unter anderem die mikroökonomischen Grundlagen der Makroökonomik mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt. Seine Arbeiten wurden in renommierten Fachzeitschriften wie *Economic Journal*, *European Economic Review*, *Journal of Public Economics*, *Economics Letters*, *Journal of Labor Economics*, *Labour Economics* und *Review of International Economics* veröffentlicht.



IZA-Präsident Klaus Zumwinkel mit dem „John J. McCloy Award 2004“ geehrt



Klaus Zumwinkel, Präsident des IZA und Vorstandsvorsitzender der Deutsche Post World Net, wurde am 29. November 2004 mit dem „John J. McCloy Award“ geehrt. Das American Council on Germany verlieh Zumwinkel diese Auszeichnung für seinen Beitrag zur Stärkung der deutsch-amerikanischen Wirtschaftsbeziehungen durch die zunehmende Präsenz des Post-Konzerns in den

USA. In seiner inzwischen fast 15-jährigen Amtszeit hat Zumwinkel die Deutsche Post von einer Staatsbehörde zu einem globalen Konzern geformt. Als Präsident des IZA steht er zudem einem international orientierten Forschungsinstitut mit gleichfalls intensiven Beziehungen nach Amerika vor. Der „John J. McCloy Award“ ist nach dem ehemaligen Hohen Kommissar der US-Regierung in Deutschland (1949-1952) und späterem Initiator des Besuchs von US-Präsident John F. Kennedy in Berlin (1963) benannt.



IZA ernennt Florian Gerster zum Direktor „Policy Fellows“



Florian Gerster, Staatsminister a.D. und ehemaliger Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, nimmt seit kurzem als Direktor „Policy Fellows“ des IZA eine zentrale Beratungsfunktion für das Institut wahr. Unter anderem wird Gerster ein Gremium einflussreicher Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Kultur, Medien und Wissenschaft auf-

bauen und koordinieren, das dem IZA unterstützend zur Seite treten, ebenso aber auch von dessen Forschungsergebnissen profitieren soll. „Wir streben auf diese Weise einen intensiveren Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik zu Fragen des Arbeitsmarktes an. Das ist ein Gebot der Stunde, um die ökonomischen Herausforderungen in Deutschland erfolgreich bewältigen zu können“, so IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*.

Kuznets Prize 2004 an Olympia Bover und Manuel Arellano



Anlässlich des Jahrestreffens der European Society for Population Economics (ESPE) im norwegischen Bergen gab *Klaus F. Zimmermann*, IZA-Direktor und Herausgeber des *Journal of Population Economics*, im Juni 2004 die dritten Gewinner des „Kuznets Prize“ bekannt. Mit diesem Preis ehrt das Journal das beste Forschungspapier innerhalb eines Veröffentlichungszeitraums von drei Jahren. *Olympia Bover* (Banco de Espana) und *Manuel Arellano* (CEMFI) erhielten den Preis für ihren 2002 publizierten Aufsatz „Learning about migration decisions from the migrants“.



Auszeichnung für IZA-Forschungsdirektor Armin Falk



Armin Falk, Forschungsdirektor des IZA, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn und Leiter des dortigen Labors für Experimentelle Ökonomie, hat im Mai 2004 den „CESifo Prize in Public Economics 2004 – Distinguished CESifo Affiliate“ erhalten. Mit dieser Auszeichnung ehrt das Center for Economic Studies der Universität München in Verbindung mit dem ifo-Institut jährlich die herausragende wissenschaftliche und praxisrelevante Forschungsarbeit eines mit CESifo kooperierenden Ökonomen im Bereich Public Sector Economics. Prämiiert wurde Armin Falks Untersuchung zum Thema „Charitable Giving as a Gift Exchange – Evidence from a Field Experiment“ (IZA Discussion Paper No. 1148).

IZA Research Fellow Felix Büchel verstorben



Das IZA trauert um seinen Research Fellow *Felix Büchel*, der am 12. Juli 2004 verstorben ist. Büchel war Forschungsgruppenleiter am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung sowie außerplanmäßiger Professor für Volkswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin und Honorarprofessor für Soziologie an der Freien Universität Berlin. Mit mehreren Workshop-Teilnahmen und zehn veröffentlichten IZA Discussion Papers zählte Büchel zu den aktivsten IZA-Fellows. Das IZA wird ihn und seine Forschungstätigkeit in Ehren halten.

Alain Jousten neuer Visiting Research Fellow des IZA



Von Oktober bis Dezember 2004 besuchte *Alain Jousten* (Universität Liège) das IZA zu einem dreimonatigen Forschungsaufenthalt als Visiting Research Fellow. Jousten, der seit 1999 als Professor für Makroökonomie in Liège tätig ist und unter

anderem die Tragfähigkeit staatlicher wie privater Rentenmodelle analysiert, löste *Frederic Docquier* (Universität Lille 2) ab, der zuvor für ebenfalls drei Monate Visiting Research Fellow des IZA war. In die USA ist Ende Juli 2004 *David Jaeger* (College of William and Mary) nach einem einjährigen IZA-Aufenthalt zurückgekehrt. Das Visiting Research Fellows-Programm des IZA richtet sich exklusiv an das Fellow-Netzwerk des Instituts und bewährt sich als attraktive Form intensiver Forschungs-kooperation.



DFG fördert IZA-Aufenthalt von Christian Belzil



Im Rahmen ihres Mercator-Programms hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahr 2004 den IZA-Aufenthalt von IZA Research Fellow und Associate *Christian Belzil* finanziell gefördert. Der IZA-Wissenschaftler ist einer von nur zwei Professoren für Ökonomie, die in 2004 von der DFG auf diese Weise unterstützt wurden.

Mit dem Mercator-Gastprofessorenprogramm bietet die DFG deutschen wissenschaftlichen Hochschulen die Möglichkeit, hochqualifizierte im Ausland tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu einem von der DFG finanzierten Aufenthalt in ihren Instituten einzuladen. Im Vordergrund des Gastaufenthal-

tes soll die von Gast und Gastgeber getragene Zusammenarbeit an gemeinsamen Forschungsvorhaben stehen; mit der Übernahme von Aufgaben in der Lehre durch die Gäste soll die forschungsbetonte Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine deutliche internationale Komponente in den gastgebenden Instituten erhalten.

Neben seiner Forschungsarbeit hat Belzil Lehrveranstaltungen in Angewandter Mikroökonomie für Doktoranden der Bonn Graduate School of Economics durchgeführt und war auch in das Lehrprogramm der IZA European Summer School in Labor Economics involviert (◀ S. 10).

IZA Alumni

Im Jahr 2004 haben die IZA-Wissenschaftler *Gülcin Gümüş* und *Sher Verick* ihre Tätigkeit für das Institut beendet und sich neuen Herausforderungen gestellt. Während *Gülcin Gümüş* seit Juli 2004 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in die Forschungsgruppe Gesundheitsöko-

nomie der University of Miami eingebunden ist, wechselte *Sher Verick* im Oktober an das Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research nach Australien. Als IZA Alumni werden beide auch künftig mit dem IZA verbunden bleiben.

Neue IZA-Wissenschaftler



Im September 2004 hat das IZA-Team Verstärkung durch zwei junge Arbeitsökonomien erhalten. Research Associate *Olivier Bargain* war zuvor als Doktorand am Forschungsinstitut DELTA in Paris tätig und wurde dort

in 2004 promoviert. Bereits seit Jahresbeginn war er als Research Affiliate mit dem IZA verbunden. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen angewandte Wirtschaftsforschung und Familienökonomie. Seine bisherigen Arbeiten beschäftigten sich unter anderem mit dem Arbeitsangebotsverhalten von Haushalten sowie der Frage optimaler Besteuerung.



Lutz Kaiser schloss sein Studium an der Ruhr-Universität Bochum 1997 als Diplom-Sozialwissenschaftler ab und promovierte 2003 ebenfalls in Bochum. Von 1995 bis 1996 studierte er „Contemporary European Integration“ am Trinity College Dublin. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen Arbeitsangebot, Jobzufriedenheit, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik.

IZA legt eigenes Stipendienprogramm auf

Das IZA weitet seine Aktivitäten in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie kontinuierlich aus. Über die Einbindung junger Forscher als IZA Research Associates und IZA Research Affiliates hinaus ist das IZA auch in die Graduiertenausbildung im Rahmen der Bonn Graduate School of Economics eingebunden. Besonders geeignete Studierende der Graduate School können ihre Forschungsarbeiten als Residential Affiliates am IZA betreiben.

Darüber hinaus hat das IZA ein eigenes Stipendienprogramm aufgelegt. Im Zuge dieser gezielten Nachwuchsförderung vergibt das IZA mehrere Doktoranden-Stipendien zu unterschiedlichen Fragestellungen in der Arbeitsökonomie. Bevorzugt berücksichtigt werden dabei Arbeiten auf den Themengebieten **(1) Arbeitsmarktpolitik**, **(2) Migration** und **(3) Experimentelle Arbeitsökonomie (Behavioral Economics)**.

Ein Stipendium kann erhalten, wer Prüfungsleistungen nachweist, die insgesamt weit über den durchschnittlichen Anforderungen liegen und/oder vom IZA aufgrund besonderer Eignung für bestimmte Forschungsarbeiten ein solches Angebot erhält. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen der für die jeweilige Hochschule maßgeblichen Promotionsordnung. Grundsätzlich steht das IZA-Stipendienprogramm allen geeigneten Bewerbern/Bewer-

berinnen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit offen.

Das Promotionsvorhaben muss von einem Lehrstuhlinhaber an einer deutschen oder ausländischen Universität oder einem dazu berechtigten Mitarbeiter des IZA betreut werden. Jedem Stipendiaten wird ein IZA-Wissenschaftler als Tutor zugeordnet. Ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz wird im Regelfall zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus kann die gesamte Infrastruktur des IZA, inklusive aller internen Einrichtungen und Wissenschaftsnetzwerke, genutzt werden.

Der Stipendiat/die Stipendiatin wird in die Arbeit des IZA unmittelbar einbezogen. Dies geschieht sowohl durch die Wahl des Forschungsthemas als auch durch die Einbindung in laufende Forschungsprojekte und sonstige Aktivitäten des IZA. Jeder Stipendiat wird einem IZA-Forschungsschwerpunkt zugeordnet.

Das Stipendium hat eine Laufzeit von einem Jahr und kann bis zu zweimal um je ein Jahr verlängert werden. Die genauen Modalitäten der Stipendienvergabe regeln die „**Richtlinien für das Stipendienprogramm des Instituts zur Zukunft der Arbeit**“, einsehbar auf der IZA-Homepage (www.iza.org). Mit dieser Initiative rundet das IZA sein umfangreiches Angebot zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Arbeitsökonomie ab.

NEUE IZA DISCUSSION PAPERS

Bis November 2004 wurden unter anderem die folgenden IZA Discussion Papers vorgelegt
(die IZA Homepage hält alle IZA Discussion Papers zum Download bereit):

- 1400 James Albrecht, Aico van Vuuren, Susan Vroman**
Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments
- 1399 Alicia Adsera**
Marital Fertility and Religion: Recent Changes in Spain
- 1398 Sylke V. Schnepf**
How Different Are Immigrants? A Cross-Country and Cross-Survey Analysis of Educational Achievement
- 1397 Stanley A. Sedo, Sherrie Kossoudji**
Rooms of One's Own: Gender, Race and Home Ownership as Wealth Accumulation in the United States
- 1396 Luis Diaz-Serrano**
Income Volatility and Residential Mortgage Delinquency: Evidence from 12 EU Countries
- 1395 Don J. DeVoretz, Sergiy Pivnenko**
The Economic Causes and Consequences of Canadian Citizenship
- 1394 Ingo Lückgen, Dirk Oberschachtsiek, Rolf Sternberg, Joachim Wagner**
Nascent Entrepreneurs in German Regions: Evidence from the Regional Entrepreneurship Monitor (REM)
- 1393 Daniel München, Jan Svejnar, Katherine Terrell**
Do Markets Favor Women's Human Capital More than Planners?
- 1392 Anne Flipo, Denis Fougère, Lucile Olier**
Is the Household Demand for In-Home Services Sensitive to Tax Reductions? The French Case
- 1391 Philippe Mahler, Rainer Winkelmann**
Single Motherhood and (Un)Equal Educational Opportunities: Evidence for Germany
- 1390 Evelyn L. Lehrer**
Religion as a Determinant of Economic and Demographic Behavior in the United States
- 1389 Shelly Lundberg, Richard Startz**
Information and Racial Exclusion
- 1388 Pedro S. Martins**
Do Foreign Firms Really Pay Higher Wages? Evidence from Different Estimators
- 1387 Eduardo Melero**
Sex Differences in Managerial Style: From Individual Leadership to Organisational Labour Relationships
- 1386 Amelie Constant, Klaus F. Zimmermann**
Self-Employment Dynamics Across the Business Cycle: Migrants Versus Natives
- 1385 Daniele Checchi, Laura Pagani**
The Effects of Unions on Wage Inequality: The Italian Case in the 1990s
- 1384 Maurice Schiff, Yanling Wang**
North-South Technology Diffusion, Regional Integration, and the Dynamics of the "Natural Trading Partners" Hypothesis
- 1383 Mirko Cardinale, Michael Orszag**
Severance Pay and Corporate Finance: Empirical Evidence from a Panel of Austrian and Italian Firms
- 1382 Pedro S. Martins**
Firm-Level Social Returns to Education
- 1381 Armin Falk, Urs Fischbacher, Simon Gächter**
Living in Two Neighborhoods: Social Interactions in the Lab
- 1380 Deborah Cobb-Clark**
Selection Policy and the Labour Market Outcomes of New Immigrants
- 1379 Richard Akresh**
Adjusting Household Structure: School Enrollment Impacts of Child Fostering in Burkina Faso
- 1378 John T. Addison, Christopher J. Surfield**
The Use of Alternative Work Arrangements by the Jobless: Evidence from the CAEAS/CPS
- 1377 Eduardo Melero**
Evidence on Training and Career Paths: Human Capital, Information and Incentives
- 1376 Pedro S. Martins**
Rent Sharing Before and After the Wage Bill
- 1375 Simon Gächter, Arno Riedl**
Dividing Justly in Bargaining Problems with Claims: Normative Judgments and Actual Negotiations
- 1374 Eric Bartelsmann, John C. Haltiwanger, Stefano Scarpetta**
Microeconomic Evidence of Creative Destruction in Industrial and Developing Countries
- 1373 Wiji Arulampalam, Alison L. Booth, Mark L. Bryan**
Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution
- 1372 Holger Görg, Aoife Hanley**
Does Outsourcing Increase Profitability? (forthcoming in: Economic and Social Review)
- 1371 Tito Boeri, J. Ignacio Conde-Ruiz, Vincenzo Galasso**
Cross-Skill Redistribution and the Tradeoff between Unemployment Benefits and Employment Protection
- 1370 Swati Basu, Saul Estrin, Jan Svejnar**
Employment Determination in Enterprises under Communism and in Transition: Evidence from Central Europe

IZA-GASTWISSENSCHAFTLER

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

- Alain Jousten** (CREPP, Univ. de Liège), **Jonas Agell** (Stockholm Univ.), **Arne Uhlenhorff** (DIW Berlin), **Nuria Rodriguez-Planas** (Univ. Autònoma de Barcelona), **Bruce A. Weinberg** (Ohio State Univ.), **Saul Schwartz** (Carleton Univ.), **Miguel Portela** (Tinbergen Institute), **Bernd Fitzenberger** (Univ. of Frankfurt), **Kenneth L. Sokoloff** (Univ. of California, Los Angeles), **Theo Eicher** (Univ. of Washington), **Tapio K. Palokangas** (Univ. of Helsinki), **Xiaodong Gong** (Australian National Univ.), **Miles Corak** (Statistics Canada), **Marcus Hagedorn** (Univ. of Pennsylvania), **Marco Leonardini** (Univ. of Milan), **Leif Danziger** (Bar-Ilan Univ.), **Don J. DeVoretz** (Simon Fraser Univ.), **Guillermina Jasso** (New York Univ.), **Francine D. Blau** (Cornell Univ.), **Lawrence M. Kahn** (Cornell Univ.), **Mark Gradstein** (Ben Gurion Univ. of the Negev), **Shoshana Neuman** (Bar-Ilan Univ.), **Michael C. Burda** (Humboldt Univ.), **Sebastian Kessing** (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)), **Giorgio Brunello** (Univ. of Padova), **Laszlo Goerke** (Univ. of Mainz), **Michael Sattinger** (State Univ. of New York, Albany), **Gil S. Epstein** (Bar-Ilan Univ.), **Antje Mertens** (Max Planck Institute for Human Development), **Myeong-Su Yun** (Tulane Univ.), **Ira N. Gang** (Rutgers Univ.), **Yoram Weiss** (Tel Aviv Univ.), **Till von Wachter** (Columbia Univ.), **Eytan Sheshinski** (Hebrew Univ., Jerusalem), **Astrid Kunze** (Norwegian School of Econ. and Business Administr.), **Øivind Anti Nilsen** (Univ. of Bergen), **Kenneth Troske** (Univ. of Missouri), **Audrey Light** (Ohio State Univ.), **Axel Heitmueller** (Department for Work and Pensions, UK), **Kostas G. Mavromaras** (Univ. of Aberdeen), **Chinhui Juhn** (Univ. of Houston), **Deborah Cobb-Clark** (Australian National Univ.), **Marek Góra** (Warsaw School of Econ.), **Charles Bellemare** (Univ. Laval), **Sherrie Kossoudji** (Univ. of Michigan), **Josef Zweimüller** (Univ. of Zurich), **Holger Stichnoth** (Univ. of Bonn), **Simon Gächter** (Univ. of St. Gallen), **Barry R. Chiswick** (Univ. of Illinois, Chicago), **Jörgen Hansen** (Concordia Univ.), **Fabien Postel-Vinay** (CREST-INSEE), **Robert M. Sauer** (Hebrew Univ., Jerusalem), **Michael Bognanno** (Temple Univ.), **Miguel Portela** (Tinbergen Institute), **José V. Rodríguez Mora** (Univ. Pompeu Fabra), **Urs Fischbacher** (Univ. of Zurich), **Lorenz Götte** (Univ. of Zurich), **Olivier Deschenes** (Univ. of California, Santa Barbara), **Hartmut Lehmann** (Univ. of Bologna), **Bas van der Klaauw** (Free Univ. of Amsterdam), **Mark R. Rosenzweig** (Harvard Univ.), **Marco Francesconi** (Univ. of Essex), **Jan C. van Ours** (Tilburg Univ.), **Wendelin Schnedler** (Univ. of Bristol), **Martin Biewen** (Univ. of Frankfurt), **Richard Akresh** (Yale Univ.), **Helena Skyt Nielsen** (University of Aarhus and IZA), **Alfonso Rosolia** (Bank of Italy), **Hillel Rapoport** (Bar-Ilan University), **Sascha O. Becker** (Univ. of Munich)

M E I N U N G

Trendwende am deutschen Arbeitsmarkt ?



Im neuen Jahr gibt es tatsächlich Anlass zu verhaltenem Optimismus. Die Konjunktur hat 2004 den Stagnationspfad verlassen. Wie bei Aufschwüngen in Deutschland schon traditionell, sprang der Funke von einer stark prosperierenden Weltwirtschaft und getragen von einer sehr kräftigen Exportentwicklung endlich auch auf die deutsche Wirtschaft über. Das reale Wirtschaftswachstum lag 2004 bei immerhin 1,7%. 2005 sind die Voraussetzungen für einen weiteren stetigen Expansionspfad ermutigend, da positive interne Faktoren mit den wesentlich günstiger gewordenen weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammenfallen. Für das laufende Jahr ist mit einem Wirtschaftswachstum von 1,8% und 2006 von 2% zu rechnen. Verglichen mit den drei mageren Jahren 2001 bis 2003 stellt dies eine signifikante Verbesserung dar.

Der Arbeitsmarkt wird von diesem neuen konjunkturellen Schwung jedoch noch nicht richtig erfasst. So wird die Zahl der Erwerbstätigen von 38,4 Millionen im Jahr 2004 wohl nur auf 38,6 Millionen in 2005

und 38,9 Millionen im Jahr 2006 steigen. Makroökonomisch gesehen sinkt die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt nicht erheblich; erst 2006 ist mit einem Rückgang um knapp 400.000 Arbeitslose gegenüber 2005 zu rechnen. Dabei sind allerdings mögliche durchschlagende Erfolge der Arbeitsmarktreformen wegen ihres mikroökonomischen Charakters in der konjunkturellen Dynamik nicht abschließend zu bewerten und noch nicht eingerechnet.

Der Boom in der Weltwirtschaft lässt derzeit zwar nach, aber es ist ein Nachlassen auf sehr hohem Niveau. Das gilt für die USA, besonders aber für Asien und Osteuropa. Weder von einem hohen Ölpreis, noch von einem schwachen Dollarkurs gehen zu große Gefahren aus. Hinzu kommt, dass sich die Konjunktur in den Ländern, in die Deutschland erheblich exportiert, weiter verfestigen wird. Entscheidend für den weiteren Fortgang der Konjunktur ist freilich die Herausbildung eines selbsttragenden Aufschwungs, der durch binnenwirtschaftliche Auftriebskräfte entstehen muss. Aufgrund der massiven Stabilisierungsbedarfe der öffentlichen Haushalte kann die notwendige Belebung der deutschen Binnenkonjunktur nur durch private Investitionen und den privaten Konsum erfolgen. Es ist jetzt damit zu rechnen, dass die private Investitionstätigkeit anspringt. Der längere Verzicht auf nötige Ersatzinvestitionen, die Belebung der weltwirtschaftlichen Nachfrage und das wachsende Vertrauen in den Reformkurs der Politik machen eine solche positive Entwicklung möglich.

Zu Jahresbeginn ist der wichtigste Teil der deutschen Arbeitsmarktreform in Kraft getreten. Mit dem unter dem Begriff „Hartz IV“ bekannt gewordenen Reformschritt werden Teile der noch aus Vollbeschäftigungszeiten stammenden Arbeitslosenhilfe aufgegeben. Langzeitarbeitslose haben nun nicht mehr einen Anspruch auf Unterstützung, die sich an dem zuletzt erzielten Lohninkommen orientiert, sondern sie erhalten in der Regel geringere und nur noch

pauschale Zahlungen in Höhe etwa der Sozialhilfe. Unter dem Motto „Fördern und Fordern“ soll die Beratung für Arbeitslose verbessert, zugleich aber auch die Bereitschaft erhöht werden, auch dann Jobs zu suchen oder anzunehmen, wenn sie nur gering entlohnt werden. Dadurch könnte der bislang in Deutschland wenig entwickelte Niedriglohnbereich stimuliert werden, der vor allem für die besonders von Arbeitslosigkeit betroffenen gering qualifizierten Menschen eine Beschäftigungsperspektive bietet. Tatsächlich handelt es sich bei Hartz IV um eine kleine Revolution, denn es wurde Abschied von einer Praxis genommen, die nicht nur immer weniger finanzierbar war, sondern die den Langzeitarbeitslosen zu wenig Anreize für die Übernahme einer Beschäftigung gab.

Der Politik ist deshalb zu raten, am eingeschlagenen Erfolgskurs festzuhalten. Deutschland befindet sich jetzt in gemäßigttem makroökonomischen Fahrwasser. Die Finanzpolitik konsolidiert vorsichtig und die Europäische Kommission wird den Stabilitäts- und Wachstumspakt in diesem Jahr durch Reformen glaubwürdiger zu machen suchen. Das ist gut so, weil dies eine Voraussetzung für eine stetige und solide Fortsetzung des Umbaus unserer Volkswirtschaft darstellt. Dass wirtschaftliche Erfolge aber letztlich ohne die richtigen Anreizsysteme und ohne ein effizient organisiertes Wirtschafts- und Sozialsystem unmöglich sind, sollte sich herumgesprochen haben. Dies erfordert auch weiterhin entschlossene Reformen bei der Organisation des Föderalismus, im Gesundheits- und Rentensystem, in Bildung und Forschung und eine Verstärkung des Wettbewerbs. Die nächsten mutigen Schritte in diese Richtung werden auch das Vertrauen der Wirtschaft in den Standort Deutschland und die Investitionsbereitschaft der Unternehmer stärken. Beides ist unverzichtbar für einen anhaltenden Aufschwung und nachhaltige Erfolge auf dem Arbeitsmarkt.

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