



20 Jahre European Society for Population Economics (ESPE) Zwei Jahrzehnte Forschung am Puls der Zeit

Zu ihrer 20. Jahrestagung trafen vom 22.-24. Juni 2006 im italienischen Verona die europäischen Bevölkerungsökonominnen zusammen. Traditionell dient die Tagung nicht nur dem Austausch von Forschungsergebnissen zu den demografischen Prozessen (Eheschließungen, Fertilität, Migration und Mortalität) und ihren politischen Implikationen, sondern schließt eine ganze Reihe von Forschungsfeldern ein, zu denen unter anderem Haushaltsökonomie, Arbeitsökonomie, Finanzwissenschaft und Gesundheitsökonomie gehören. Die rund 300 Teilnehmer der Veranstaltung stellten insgesamt fast 200 neue Studien vor. Im Rahmen der Tagung überreichte die amtierende ESPE-Präsidentin *Patricia Apps* (University of Sydney und IZA) gemeinsam mit dem designierten Präsidenten *Barry R. Chiswick* (University of Illinois at Chicago und IZA) eine Ehrentafel an IZA-Direktor und ESPE-Mitbegründer *Klaus F. Zimmermann* „für seine Inspiration und Führungskraft bei der Gründung der European Society for Population Economics und für 20 Jahre engagierter Beratungstätigkeit für ESPE“.

Die European Society for Population Economics (ESPE) hat sich in den zwei Jahrzehnten ihres Bestehens zu einer international einflussreichen Gesellschaft entwickelt. Das Journal of Population Economics, das durch die Arbeit der Gesellschaft möglich gemacht wurde, ist heute eine der führenden ökonomischen Fachzeitschriften der Welt. Das IZA betreut den Internetauftritt sowohl von ESPE (www.espe.org) als auch des Journals of Population Economics (www.popecon.org) und beherbergt darüber hinaus dessen Redaktionsbüro.

Demografische Zusammenhänge bestimmen heute in vielen wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Bereichen die Diskussion. Die Bevölkerungen Europas schrumpfen infolge des Geburtenrückgangs und instabiler Familienstrukturen. Zugleich altern die Arbeitsbevölkerungen, die Probleme der Finanzierung von Renten- und Krankenversicherungen nehmen zu, und die Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Gütern sowie die Finanzierung der staatlichen Haushalte bereiten wachsende Schwierigkeiten.

» In dieser Ausgabe

BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER

Ein aktuelles IZA Discussion Paper untersucht den Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen auf die Arbeitsmarktperspektiven Älterer in Deutschland und kritisiert den bislang unvollständigen „Paradigmenwechsel“.

Seite 4

OSTDEUTSCHER ARBEITSMARKT

Die Transferzahlungen von West nach Ostdeutschland und die Übertragung westdeutscher Arbeitsmarktregularien haben laut einem IZA Discussion Paper maßgeblich zu den anhaltenden Problemen der ostdeutschen Wirtschaft beigetragen.

Seite 6

IZA/WELTBANK-INITIATIVE ZUR ARMBTBEKÄMPFUNG

Beschäftigungsstrategien müssen ins Zentrum internationaler Entwicklungszusammenarbeit gerückt werden. Diesem Ziel dient eine gemeinsame Initiative von Weltbank und IZA, die im Rahmen einer hochkarätigen Fachkonferenz in Berlin vorgestellt wurde.

Seite 7

STIEGENDE EINKOMMENSUNGLEICHHEIT

Die Einkommensungleichheit zwischen Hochschulabsolventen in Deutschland nimmt deutlich zu. Öffnung des Hochschulzugangs verstärkt Einkommensunterschiede in der Gesellschaft. Zu diesem Ergebnis gelangt eine Studie, die als IZA Discussion Paper vorliegt.

Seite 9



Pierre Pestieau, Gerhard Schmitt-Rink, Klaus F. Zimmermann, Bernard M. S. van Praag, Jo Ritzen

Über den ESPE-Gründungsvorstand

Bernard M. S. van Praag

(67, Universität Amsterdam, ESPE President 1986/87)

Nach seiner akademischen Ausbildung an der Universität Amsterdam führte der Werdegang von Bernard van Praag über die Freie Universität Brüssel, die Universität Leiden und die Erasmus-Universität Rotterdam zurück an die Universität Amsterdam. Van Praag lenkte die ESPE als deren erster Präsident 1986/1987. Zu diesem Zeitpunkt war der niederländische Ökonom als Professor an der Erasmus-Universität Rotterdam tätig, von der er erst 1992 an die Universität Amsterdam wechselte. Dort ist er bis heute in Forschung und Lehre aktiv. Neben seinen Aufgaben als ESPE-Mitbegründer wirkte van Praag zeitgleich auch als Mitinitiator und Gründungsdirektor des renommierten Tinbergen-Instituts. Von 1988 bis 1993 war er zudem Mitglied des wissenschaftlichen Beraterstabs der niederländischen Regierung und in dieser Funktion maßgeblich an der Erarbeitung eines Berichts zur Alterung der Gesellschaft beteiligt, der die demografische Debatte in den Niederlanden entscheidend geprägt hat. 1999 wurde van Praag in die Royal Dutch Academy of Sciences berufen. Zeitweise war er auch Direktor der einflussreichen niederländischen Foundation for Economic Research. Seine Forschungsarbeiten sind in einem breiten Spektrum erstklassiger internationaler Fachzeitschriften erschienen und widmen sich neben Demografiethemen auch aktuellen Fragestellungen der Arbeits- und Gesundheitsökonomie.

Pierre Pestieau

(62, Universität Liège, ESPE President-Elect 1986/87, President 1988)

Pierre Pestieau hat seine Ausbildung in Philosophie, Soziologie und Ökonomie zunächst an der Universität Louvain erhalten und schloss sie 1972 an der Yale University mit einer Promotion in Ökonomie ab. Nach einer Professur an der Cornell University ist er seit 1975 Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Liège und leitet dort zur Zeit als Präsident das Centre de Recherche en Economie Publique et de la Population (CREPP). Pestieau hat seit Beginn seiner Forschungstätigkeit kontinuierlich wichtige Fachbeiträge zu Fragen der Bevölkerungsökonomie vorgelegt und engagierte sich konsequent für die ESPE. Zu seinen bevorzugten Forschungsschwerpunkten zählen Finanzwissenschaft und Themen der sozialen Sicherung. Gastaufenthalte führten ihn an renommierte europäische Universitäten sowie nach Peru, Kanada und in die USA. Pestieau hat zahlreiche Fachbücher und wissenschaftliche Aufsätze in wichtigen internationalen Fachzeitschriften veröffentlicht. Darüber hinaus ist der belgische Ökonom Mitherausgeber des Journal of Public Economics und des Journal of Population Economics. 1988 wurde Pestieau Präsident der ESPE. Im Jahr 1989 erhielt er den Francqui Prize der belgischen Fondation Francqui Stichting für seinen Beitrag zum Fortschritt der Wirtschaftswissenschaften.

Gerhard Schmitt-Rink

(80, Ruhr-Universität Bochum, ESPE Treasurer 1986-1989)

ESPE-Gründungsvorstand Gerhard Schmitt-Rink kann auf eine lange Laufbahn als Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ruhr-Universität Bochum zurückblicken. Von 1970 bis zu seiner Emeritierung im Jahr 1991 ist er der renommierten Bochumer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät treu geblieben. Darüber hinaus entfaltete Schmitt-Rink eine rege Aktivität als Gastprofessor an zahlreichen Hochschulen in den USA, China, Indien, Singapur und Afghanistan. Nach seiner Emeritierung übernahm er unermüdlich und bis heute neue Aufgaben zunächst als Gründungsdekan der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und als

Gründungsvorstand des dortigen Instituts für Unternehmensforschung und Unternehmensführung sowie danach als Gründungsvorstand der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in Wiesbaden und Köln. Sein Spektrum in Forschung und Lehre war stets ungemein breit angelegt, wie auch seine einschlägigen Fachveröffentlichungen zu Fragen von Konsumdynamik, Außenhandel, Verteilungs- und Wachstumstheorie sowie Makro- und Bevölkerungsökonomie zeigen. Seine Forschungsarbeiten haben wertvolle Impulse für die Arbeit von ESPE geliefert.

Klaus F. Zimmermann

(53, IZA, DIW Berlin, Universität Bonn, Freie Universität Berlin, ESPE Secretary 1986-1992, ESPE Conference Organizer, Mannheim 1988, ESPE President-Elect 1993, President 1994)

Klaus F. Zimmermann führte seine intensive Forschungstätigkeit auf dem Gebiet der Bevölkerungsökonomie und verschiedene Aufgaben als Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft und Leiter eines Arbeitskreises für Bevölkerungsökonomie dieser Gesellschaft 1986 folgerichtig zur Gründung der European Society for Population Economics. Die Entwicklung von ESPE zur weltweit bedeutendsten Vereinigung der Bevölkerungsökonomien hat Zimmermann als Secretary der Gesellschaft (bis 1992), als President-Elect 1993 und ESPE-Präsident 1994 sowie danach als Mitglied des ESPE Councils von 1995-1998 und 2004-2006 maßgeblich mitgestaltet. Nach seiner akademischen Ausbildung an der Universität Mannheim und internationalen Stationen als Forscher und Professor am Center for Operations Research and Econometrics (CORE) an der Universität Louvain-la-Neuve und der University of Pennsylvania in Philadelphia nahm Zimmermann zunächst 1989-1998 eine Professur für Volkswirtschaftslehre an der Universität München wahr. Seit 1998 ist er Professor an der Universität Bonn sowie seit 2001 Honorarprofessor an der Freien Universität Berlin. Neben seinen Aufgaben als Direktor des IZA (seit 1998) und Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin, seit 2000) sowie als Mitglied zahlreicher Wissenschafts- und Beratungsgremien widmet er sich intensiv der Erforschung der Migration und ihrer Implikationen für den Arbeitsmarkt. Seit 1988 ist er Herausgeber des Journal of Population Economics. Im Rahmen seines umfassenden Publikationsspektrums hat er 33 Fachbücher und knapp 200 Fachartikel in renommierten internationalen Fachzeitschriften und Sammelbänden publiziert.

Jo Ritzen

(60, Präsident der Universität Maastricht, ESPE Conference Organizer, Rotterdam 1987)

Bereits vor der Gründung von ESPE hatte Jo Ritzen eine eindrucksvolle wissenschaftliche Karriere durchlaufen. Nach Stationen an der Universität Nijmegen, der University of California in Berkeley sowie am Robert M. LaFollette Institute of Public Affairs der University of Wisconsin in Madison war er bei der ESPE-Gründung Professor an der Erasmus-Universität Rotterdam. Danach entschied er sich für eine politische Karriere: Von 1989 bis 1998 gehörte er der niederländischen Regierung in mehreren Funktionen als Minister an, darunter für Bildung, Kultur und Wissenschaft. Als Bildungsminister war er einer der am längsten amtierenden Minister der Welt. Während seiner Amtszeit zeichnete er u.a. für wichtige Reformen des Bildungssystems der Niederlande verantwortlich. Im Anschluss wechselte Ritzen in wichtiger Funktion zur Weltbank, wo er von 1999 bis 2001 als Vizepräsident des Development Economics Department und anschließend bis 2003 in gleicher Funktion für das Human Development Network der Weltbank tätig war. Seit 2003 ist Jo Ritzen Präsident der Universität Maastricht.

Es entstehen neue Formen intergenerationaler Ungleichheiten. Demografische, politische und wirtschaftliche Faktoren erzeugen einen hohen Anpassungsdruck, der sich nicht zuletzt in zunehmender internationaler Migration äußert. Die Wanderungsbewegungen selbst erzeugen wiederum eine Fülle von Herausforderungen für die gesellschaftliche Entwicklung und die Forschungsarbeit.

Politische Reaktion auf demografischen Wandel zu lange vernachlässigt

Der wissenschaftliche Diskussionsstand der 1980er Jahre liefert ein beredtes Zeugnis dafür, dass die wesentlichen Probleme und Lösungsansätze bereits damals ausreichend bekannt waren. Die Gründung von ESPE war angesichts des Problemdrucks und des akuten Forschungsbedarfs somit schon zu dieser Zeit überfällig. Dass die gesellschaftspolitische Praxis in den meisten Ländern heute noch nicht viel weiter vorangekommen ist, entspringt nicht mangelnder Weitsicht der Ökonomen, sondern bestenfalls ihrem Unvermögen, ihre Erkenntnisse Politik und Gesellschaft nachhaltig zu vermitteln. Teil des Problems ist sicherlich die langfristige Wirkungsweise demografischer Prozesse. Die Konsequenzen der längst aufgedeckten Zusammenhänge werden erst heute allmählich spürbar, und es wird wohl noch weitere 20 Jahre dauern, bis sich ihre Wirkungen voll und unvermeidbar entfaltet haben.

ESPE-Gründer feiern Jubiläum im Garten des IZA

Nicht zufällig stand die Wiege von ESPE im Länderdreieck Belgien, Holland und Deutschland. Im Kontinentaleuropa der 1980er Jahre war das von Jacques Drèze gegründete Center for Operations Research and Econometrics (CORE) in Louvain-la-Neuve das einzige herausragende Forschungszentrum. Von CORE ging

seinerzeit die Gründung der European Economic Association (EEA) aus, die 1986 ihren ersten Jahreskongress in Wien abhielt. Diese Gründung war Teil eines allgemeinen forschungspolitischen Erwachens in Europa, das zu einer stärkeren Positionierung europäischer Forschungseinrichtungen gegenüber der nordamerikanischen Dominanz in der ökonomischen Forschung führte. Holland und Deutschland gehörten zu diesem Zeitpunkt zu den forschungsaktivsten Nationen in der Bevölkerungsökonomie.

Deutschland und Niederlande Vorreiter der Bevölkerungsökonomie

Für Deutschland stellte der demografische Wandel seit langem eine gravierende Herausforderung dar. Aber noch mangelte es an Forschungskapazität und einer Plattform für den wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Austausch. In der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft (DGBW) trafen sich Anfang der 1980er Jahre interessierte deutsche Ökonomen, darunter Gunter Steinmann (Universität Paderborn, heute Universität Halle), Gerhard Schmitt-Rink (Universität Bochum, heute Professor Emeritus in Wiesbaden), Bernhard Felderer (Universität Köln, heute Institut für Höhere Studien, Wien) und Klaus F. Zimmermann (Universität Mannheim, heute IZA und Universität Bonn sowie Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW Berlin). Ab 1982 leitete Zimmermann einen auf seine Initiative hin neu gegründeten Arbeitskreis Bevölkerungsökonomie in der DGBW, ab 1985 Felderer den von ihm inspirierten Ausschuss für Bevölkerungsökonomie des Vereins für Socialpolitik (VfS). Insoweit waren die deutschen Bevölkerungsökonom national bereits Mitte der 1980er Jahre forschungspolitisch gut mobilisiert und organisiert.

Eine internationale Einbindung dieser Ökonomen in die International Union for the Scientific Study of Population (IUSSP) scheiterte in diesen Jahren, und so wuchsen

die Vorstellungen zur Gründung einer eigenen internationalen Fachgesellschaft. 1986 war Zimmermann Research Fellow am CORE und geriet dort in Kontakt mit den Vorbereitungen zur Gründung der EEA. Er traf dort auch auf Pierre Pestieau (Universität Liège und CORE). Auf diversen Wochenendreisen von Louvain-la-Neuve zurück nach Mannheim beriet Zimmermann mit Schmitt-Rink in dessen Privatwohnung in Wiesbaden die Gründung einer europäischen Fachgesellschaft. Auf einer alten Schreibmaschine in der Küche von Schmitt-Rink entstand dabei nach und nach die Satzung einer European Society for Population Economics. Zurück am CORE konnte Zimmermann auch Pestieau für die Idee einer neuen Gesellschaft begeistern. Gemeinsam gewannen sie Bernard van Praag (Universität Rotterdam, jetzt Universität Amsterdam), sich für die Initiative an herausragender Stelle zur Verfügung zu stellen.

ESPE bleibt weltweit einzigartige Institution

Bereits im Herbst 1986 wurde das Projekt am Rande einer Fachtagung über „Demographic Change and Economic Development“, die Alois Wenig (Universität Hagen, heute Universität Halle) und Zimmermann an der Universität Hagen organisiert hatten, von den interessierten Teilnehmern institutionalisiert. Für die Jahre 1986/87 wurden alsdann Bernard van Praag als „President“, Pierre Pestieau als „President-Elect“, Gerhard Schmitt-Rink als „Treasurer“ und Klaus F. Zimmermann als „Secretary“ gewählt. Sie bildeten zusammen das erste ESPE „Executive Committee“. President und President-Elect waren für ein Jahr, Treasurer und Secretary für drei Jahre gewählt. Der „President-Elect“ wurde im Folgejahr automatisch „President“. Jo Ritzen (Universität Rotterdam, heute Universität Maastricht) wurde zum Organisator der ersten Jahrestagung bestimmt, die vom 17.–19. September 1987 an der Universität Rotterdam stattfand und dank einer perfekten Organisation einen erfolgreichen und wissenschaftlich sehr produktiven Verlauf nahm. Sehr viele der Erstteilnehmer an der Tagung haben zwischenzeitlich bedeutende Forschungsbeiträge geliefert und dabei häufig eng zusammengearbeitet.

Auch heute aktive Teilnehmer der akademischen Diskussion

Die Gründung der Gesellschaft trug wesentlich dazu bei, die Bevölkerungsökonomie als eigenständige Disziplin innerhalb der Wirtschaftswissenschaften zu etablieren. Dabei ist die ESPE bis heute die einzige internationale Gesellschaft dieser Art in der Welt geblieben, was ihre besondere Rolle und Dominanz bekräftigt.



20 Jahre danach: ESPEs erstes Executive Committee am IZA in Bonn, 7. Juni 2006

Unvollständiger Paradigmenwechsel

„Altersneutrales“ Regelwerk für den deutschen Arbeitsmarkt erforderlich

Die Situation älterer Erwerbspersonen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist nach wie vor unbefriedigend und im internationalen Vergleich besonders prekär. Ältere Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 64 Jahren sind weiterhin deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert als jüngere Altersgruppen, treten seltener auf dem Arbeitsmarkt als Anbieter von Arbeit auf und weisen ein niedrigeres Beschäftigungsniveau auf. Gleichzeitig fällt die Arbeitslosigkeit Älterer trotz verschiedener Optionen zum vorzeitigen Berufsausstieg aus dem Erwerbsleben höher aus. Obwohl in den letzten Jahren ein leichter Anstieg der Erwerbstätigkeit Älterer zu beobachten war, verbleibt die Beschäftigungsquote aller Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren im internationalen Vergleich unterhalb des Durchschnitts und der EU-Zielgröße von 50%. Gerade über Transferleistungen abgesicherte Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit als Übergangsphase in den Ruhestand spielen dabei noch immer eine bedeutende Rolle. Damit gehen ein Verlust an produktiv einsetzbarem Erwerbspersonenpotenzial und eine erhebliche Belastung der Sozialsysteme einher.

Angesichts des demografischen Wandels muss eine bessere Arbeitsmarktintegration auch im späteren Verlauf des Erwerbslebens ein wichtiges Ziel der Beschäftigungspolitik sein. In diesem Zusammenhang hat die deutsche Politik im Verlauf der letzten Jahre die institutionellen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Älterer teilweise reformiert. Inwieweit diese Reformen zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Älterer beigetragen haben, ist Gegenstand eines aktuellen IZA Discussion Papers von *Werner Eichhorst* (IZA), das die institutionellen Einflussgrößen der Beschäftigung Älterer analysiert und zeigt, dass der „Paradigmenwechsel“ zugunsten einer stärkeren Erwerbsintegration Älterer noch längst nicht ausreichend realisiert worden ist.

Arbeitsmarktregulierung

Nach dem deutschen Kündigungsschutzgesetz gelten bei langer Betriebszugehörigkeit und steigendem Lebensalter entsprechend längere Kündigungsfristen. Dies erschwert oder verteuert die Entlassung älterer Arbeitnehmer für den Arbeitgeber erheblich. Viele Unternehmen greifen auf Auflösungsverträge in Verbindung mit Abfindungszahlungen zurück, während zugleich ihre Bereitschaft abnimmt, ältere Arbeitnehmer neu einzustellen. Die Absicherung Älterer durch den Kündigungsschutz kann sich somit gegen

die Wiederbeschäftigungschancen dieser Gruppe nach einem Arbeitsplatzverlust richten und damit exakt das Gegenteil der beabsichtigten Wirkung erreichen.

Um die negativen Wirkungen des Kündigungsschutzes auf die Wiedereinstellung Älterer zu vermindern, wurde im Zuge der Hartz-Reformen 2003 – in Verbindung mit der ohnehin möglichen Vertragsbefristung auf zwei Jahre ohne Angabe eines sachlichen Grundes – die Möglichkeit eröffnet, Arbeitskräfte bereits ab dem 50. Lebensjahr ohne Beschränkungen mehrfach hintereinander befristet einzustellen. Mittlerweile vorliegende Evaluationsergebnisse zeigen jedoch keine Effekte der neuen Regelung im Sinne eines höheren Anteils befristeter Beschäftigter in dieser Altersgruppe.

Entlohnung

Verfügbare Informationen lassen für Deutschland, sieht man von entsprechenden Regelungen für den Öffentlichen Dienst ab, keine ausgeprägte Senioritätsentlohnung in Form eines „automatischen“ Anstiegs des Arbeitsentgelts mit dem Lebensalter erkennen. Stark verbreitet sind jedoch tarifvertragliche Regelungen über einen Anstieg der Entlohnung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dies kann aus betrieblicher Sicht durchaus sinnvoll sein, führt zugleich jedoch dazu, dass bei einem notwendig werdenden Stellenwechsel auf dem Markt verfügbare Angebote kaum Attraktivität besitzen. Die aufgrund langer Betriebszugehörigkeit beim bisherigen Arbeitgeber oft deutlich höheren Anspruchslöhne älterer Arbeitnehmer lösen im Falle ihrer Arbeitslosigkeit häufig einen „Sperrklinkeneffekt“ aus und erschweren bzw. verhindern die Aufnahme vergleichsweise gering entlohnter Arbeit.

Transferleistungen

Verschiedene Frühverrentungsoptionen und Möglichkeiten zu vorzeitigem Renteneintritt vor dem gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren sind in den letzten Jahren abgebaut worden. Weiterhin möglich ist jedoch das vorgezogene Ausscheiden über die Altersteilzeit ab 55 Jahren bis zum Renteneintritt, welche aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik für maximal sechs Jahre gefördert werden kann. In der Praxis führt diese Altersteilzeitregelung in ihrer weit überwiegenden Nutzung als „Blockmodell“ nicht zu einem graduellen Übergang, sondern zu einem vorgezogenen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu Beginn der Freistellungsphase.

In den kommenden Jahren dürfte der Bezug von Transferleistungen als Überbrückung bis zum Eintritt in die Rente aufgrund der Veränderungen in den Altersrenten, der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I und des Wegfalls der einkommensbezogenen Arbeitslosenhilfe allerdings an Bedeutung verlieren. Die Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung wird den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt nach hinten verschieben. Gleichzeitig manifestiert sich jedoch eine hohe und steigende Transferabhängigkeit älterer Erwerbspersonen unterhalb des gesetzlichen Rentenalters. Hier waren in den letzten Jahren nochmals steigende Bestandsziffern zu verzeichnen, etwa in der Altersteilzeit oder beim Bezug von Arbeitslosengeld, ohne dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen zu müssen.

Ogleich somit einige Transferleistungen inzwischen an Großzügigkeit und damit an Attraktivität verloren haben, bestehen auch in den nächsten Jahren noch genügend Optionen zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt. Die Anreize, die verbleibenden Pfade stärker zu nutzen, werden damit nahezu unweigerlich zunehmen. Erst mit weiteren Reformen und der langsamen Anpassung des Beschäftigungssystems dürften sich hier Entlastungen ergeben, denn im gleichen Maße, wie diese Brücken in den Ruhestand wegfallen, werden ältere Arbeitskräfte stärker auf Wieder- oder Weiterbeschäftigung angewiesen sein und auch bislang nicht in Betracht gezogene Arbeitsmöglichkeiten in Anspruch nehmen.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Aktive Arbeitsmarktpolitik kann dazu beitragen, Phasen der Arbeitslosigkeit durch den Einsatz geeigneter Instrumente zu vermeiden oder zu verkürzen. Bezogen auf ältere Erwerbspersonen ist dabei vor allem von Bedeutung, inwieweit diese Instrumente und deren praktische Anwendung dazu beitragen, das „Matching“ zwischen älteren Arbeitskräften und verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten zu erleichtern, indem Qualifikationsdefizite behoben, mögliche Produktivitätsdefizite oder zu hohe Anspruchslöhne korrigiert und berufliche Mobilität unterstützt werden. Von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen, deren Teilnehmerkreis zum großen Teil aus älteren Arbeitslosen besteht, geht erwiesenermaßen kaum eine Integrationswirkung in Richtung des regulären Arbeitsmarktes

aus. Sie dienen eher dazu, ansonsten in der Statistik erscheinende Arbeitslosigkeit zu verdecken. Die häufig genutzten Eingliederungszuschüsse sind mit einer hohen Anfälligkeit für Mitnahmeeffekte verbunden. Humankapitalorientierte Weiterbildungsmaßnahmen erreichen Ältere kaum noch. Sie setzen tendenziell zu spät an, also erst nach eingetretener Arbeitslosigkeit oder bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze. Insgesamt sind die Bestände Älterer in den Einkommensersatzleistungen der passiven Arbeitsmarktpolitik wesentlich größer als bei den Fördermaßnahmen. In diesem Sinne kann noch immer von einer massiven, dringend zu korrigierenden Subventionierung von Inaktivität gesprochen werden.

Aktive Arbeitsmarktpolitik spielt demnach eine ausgesprochen ambivalente Rolle bei den Anstrengungen zur Integration Älterer in den Arbeitsmarkt. Was fehlt, ist eine konsequente Beratungs-, Vermittlungs- und Aktivierungsstrategie der Bundesagentur für Arbeit (BA) für teilweise Erwerbsgeminderte und Ältere. Nach wie vor hemmen Altersteilzeit und die implizite Erwartung eines baldigen Renteneintritts eine konsequente Aktivierung älterer Erwerbspersonen. Der rasche Übergang in Alters- oder Erwerbsminderungsrente ist nicht selten explizites Ziel der Handlungsprogramme der BA für ältere Arbeitslose, die meist pauschal als „Betreuungskunden“ eingruppiert werden und somit kaum noch gefördert (und gefordert) werden. Die kontraproduktive Wirkung auf die Bemühungen zur Reintegration Älterer in den ersten Arbeitsmarkt und zur Entlastung der sozialen Sicherungssysteme ist offensichtlich.

Humankapital und Leistungsfähigkeit

Angesichts des beschleunigten Strukturwandels kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass einmal erworbenes berufliches Wissen genügt, um den sich wandelnden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft gerecht werden zu können. Diesen gestiegenen Anforderungen stehen jedoch sehr große Defizite bei „lebenslangem Lernen“ in Deutschland gegenüber, die vor allem mit den institutionellen Strukturen des Aus- und Weiterbildungssystems erklärt werden können. Auf der einen Seite erleichtert die hoch entwickelte und differenzierte berufliche Erstausbildung zwar den Einstieg in das Berufsleben, sie führt jedoch andererseits zu einer starken Festlegung des beruflichen Tätigkeitsspektrums, was Anpassungen im weiteren Verlauf des Erwerbslebens erschwert. Dieses in Deutschland besonders ausgeprägte Problem wird durch den deutlichen Rückgang der Beteiligung an Weiterbildung im Alter und die Konzentration entspre-

chender Angebote auf Höherqualifizierte noch verschärft. Die einem besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzte Gruppe der Älteren mit geringer formaler Qualifikation hat in Deutschland faktisch kaum Zugang zu Weiterbildung.

Darüber hinaus haben institutionell bedingte Fehlanreize zu der verbreiteten Wahrnehmung geführt, dass Ältere nur eingeschränkt leistungsfähig seien. Die potenziell erreichbare Leistungsfähigkeit über einen langen Erwerbsverlauf hinweg kann nicht mobilisiert werden, wenn aufgrund der Erwartung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt Investitionen in Weiterbildung unterbleiben. In einem solchen Fall kann die Produktivität tatsächlich zurückgehen und damit entsprechende Annahmen als selbst erfüllende Prophezeiung bestätigen. Unternehmensbefragungen im Rahmen der Hartz-Evaluation zufolge sind Ältere aber nicht weniger, sondern eher „anders“ leistungsfähig, was in Arbeitszusammenhängen mit altersgemischten Belegschaften sehr wohl von Vorteil sein kann. Der Weiterqualifizierung und altersgerechten Arbeitsgestaltung muss mehr Aufmerksamkeit zukommen, damit Leistungsvermögen und Qualifikation älterer Arbeitnehmer erhalten oder verbessert werden können. Voraussetzung ist freilich, dass die hierzu notwendigen Investitionen nicht zu spät und zu spärlich ausfallen und auch die weniger hoch Qualifizierten erreichen, die ein besonders hohes Risiko der Arbeitslosigkeit im Verlauf des Erwerbslebens aufweisen.

Fazit: Weitere institutionelle Reformen dringend erforderlich

Internationale Vergleiche zur Beschäftigung Älterer zeigen zweierlei: Zum einen kann ein höheres Beschäftigungsniveau älterer Personen dauerhaft gehalten werden. Zum anderen ist es auch möglich, Phasen der massiven Frühverrentung durch geeignete institutionelle Reformen zu überwinden und die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitskräfte deutlich und nachhaltig zu verbessern. Grundlage hierfür sind konsistente Reformen und deren konsequente Umsetzung sowie ausreichend Zeit für die Anpassung der Akteure an die veränderten Rahmenbedingungen. Soll die Beschäftigung älterer Erwerbspersonen in Deutschland gesteigert werden, ist vor allem ein einheitliches und „altersneutrales“ Regelwerk für den Arbeitsmarkt notwendig, das Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage

erhöht sowie das Matching beider Seiten verbessert.

Dies erfordert den zügigen Abbau aller noch bestehenden Anreize zum vorgezogenen Ruhestand, wie etwa die Altersteilzeit oder den Bezug von Arbeitslosengeld ohne Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt (§428 SGB III). Um ein Ausweichen in andere Transfersysteme wie die Erwerbsminderungsrente zu verhindern, sollten teilweise Erwerbsgeminderte keine Renten mehr in voller Höhe erhalten.

Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt überdies, dass das Arbeitsplatzangebot einer Volkswirtschaft keineswegs fix ist. Unter geänderten Rahmenbedingungen können mehr Arbeitsplätze entstehen. Davon profitieren auch ältere Erwerbspersonen. Für sie sind eine Reform des Kündigungsschutzes, eine generelle Liberalisierung der befristeten Beschäftigung sowie eine flexible und produktivitätsorientierte Entlohnung von besonderer Bedeutung. Eine konsequente Aktivierung älterer Erwerbspersonen ist ein weiteres Element einer widerspruchsfreien Strategie – gerade bei hoher Arbeitslosigkeit. Die Erwerbsintegration Älterer kann nicht gelingen, wenn an diese Gruppe geringere Anforderungen hinsichtlich Arbeitssuche, Verfügbarkeit und Zumutbarkeit gestellt werden als an Jüngere. Die bisherige Praxis der Bundesagentur für Arbeit ist vor diesem Hintergrund kontraproduktiv.

Die Weiter- und Wiederbeschäftigung älterer Arbeitskräfte wird leichter gelingen, wenn eine längerfristige Entwicklung ihres Humankapitals institutionalisiert wird, um Qualifikationen an veränderte Anforderungen in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt rechtzeitig anzupassen. Dies setzt die Entwicklung und breite Anwendung geeigneter Organisations- und Finanzierungsmodelle voraus. Betriebe und Tarifpartner stehen hier primär in der Verantwortung. Weiterbildung wird in Zukunft jedoch zunehmend auch Aufgabe der einzelnen Arbeitnehmer sein, die sich zum Erhalt ihrer „Beschäftigungsfähigkeit“ nicht allein auf Arbeitgeber oder Arbeitsmarktpolitik verlassen können. Investitionen in das Humankapital müssen wie die private Altersvorsorge zur Selbstverständlichkeit werden.



Werner Eichhorst

Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel

IZA Discussion Paper No. 1985
▶ ftp.iza.org/dps/dp1985.pdf

Westdeutsche Transferintensität

Hemmschuh des ostdeutschen Arbeitsmarktes?

Die Bilanz der Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Ostdeutschland seit der Wiedervereinigung fällt bislang ernüchternd aus. Vor allem die eklatant hohe Arbeitslosigkeit ist zum Dauerproblem geworden. Angesichts der inzwischen teils weitaus günstigeren Entwicklung in verschiedenen osteuropäischen Nachbarländern erscheint dies auf den ersten Blick erstaunlich. Von dem zu Beginn der 1990er Jahre in Form umfangreicher westdeutscher Transferleistungen, massiver Infrastrukturinvestitionen und eines relativ geordneten Privatisierungsprozesses gegebenen „Startvorteil“ gegenüber den Transformationsökonomien in Mittel- und Osteuropa ist nichts mehr geblieben. Im Gegenteil: Nachdem das erste Strohfeuer, angefacht durch westdeutsche Subventionen, erloschen war, gewannen die osteuropäischen Nachbarn rasch Anschluss; manche von ihnen sind längst an den neuen Bundesländern vorbeigezogen.

Gegenwärtig fließen jährlich nach wie vor Transferleistungen im Volumen von etwa 80 Milliarden Euro (ca. 4% des deutschen BIP) nach Ostdeutschland. Ungefähr ein Viertel des ostdeutschen Konsums wird durch westdeutsche Transferzahlungen finanziert; nie zuvor erhielt eine Region solch immense Unterstützung im Übergang zu einem kapitalistisch geprägten Wirtschaftssystem. Dennoch gewinnen die ostdeutsche Wirtschaft und der Arbeitsmarkt nicht entscheidend an Dynamik.

Den Ursachen für diese unbefriedigende Situation geht eine Studie von IZA Research Fellow *Dennis J. Snower* (Präsident Institut für Weltwirtschaft/IfW Kiel) und *Christian Merkl* (IfW Kiel) nach. Sie liefert eine ungeschönte, zugespitzte Diagnose und macht deutlich, dass die Probleme gerade des ostdeutschen Arbeitsmarktes durch verschiedene Formen westdeutscher „Fürsorge“ etwa bei Tarifverhandlungen, Arbeitslosenunterstützung und Kündigungsschutzregelungen zumindest verschärft, wenn nicht gar erst hervorgerufen worden sind. Sichtbar werden somit nicht allein die Fallstricke des Übergangs in ein kapitalistisch geprägtes Wirtschaftssystem, sondern auch die Schwächen europäischer Sozialsysteme.

Nachwirkungen politischer Fehlentscheidungen

Die Einführung westdeutscher Löhne und Arbeitsmarktvorschriften auf dem ost-

deutschen Arbeitsmarkt war ein schwerer Fehler im Wiedervereinigungsprozess. Da ostdeutsche Tarifverhandlungen unmittelbar nach der Wiedervereinigung hauptsächlich in der Hand der westdeutschen Gewerkschaften und Arbeitgeber lagen, wurde auch westdeutsches Kalkül maßgeblich für das Tempo der Lohnangleichung zwischen Ost und West. Das ostdeutsche Lohnniveau wurde de facto viel zu schnell angehoben. Wenngleich mit den Notwendigkeiten innerdeutscher Solidarität begründet, fürchteten die Gewerkschaften der alten Bundesländer in Wirklichkeit doch vor allem eine Wanderung der Arbeitnehmer von Osten nach Westen und der Firmen in die umgekehrte Richtung, was westdeutsche Löhne und Beschäftigung unter Druck gesetzt hätte. Die pauschal auf Ostdeutschland übertragenen westdeutschen Standards in Form einer großzügigen Arbeitslosenunterstützung, strikter Arbeitsmarktvorschriften und Kündigungsschutzregelungen erzeugten einen zusätzlichen Aufwärtsdruck auf die dortigen Löhne. Die Folgen waren offensichtlich: Sie manifestierten sich in einer drastisch verringerten Neueinstellungs- und Beschäftigungsrate.

Mittlerweile lösen sich ostdeutsche Tarifparteien zunehmend vom westdeutschen Einfluss. Dies bestätigen die für die Studie herangezogenen Daten über Arbeitskosten in Ostdeutschland. Ein Vergleich mit den fiktiven Arbeitskosten, wie sie sich bei eigenständigen Verhandlungen der ostdeutschen Tarifparteien darstellen würden, belegt einen zwar immer noch deutlichen Einfluss westdeutscher Tarifpartner auf ostdeutsche Lohnverhandlungen, der jedoch in den letzten Jahren erkennbar zurückgegangen ist. Die wachsende Lohnfindungsautonomie der ostdeutschen Tarifparteien hat einen effektiven Lohnrückgang in Relation zur Arbeitsproduktivität nach sich gezogen, ohne dass allerdings ein nennenswerter Anstieg der Beschäftigungsrate zu verzeichnen gewesen wäre. Das wiederum dürfte auf die persistenten Nachwirkungen der auf Ostdeutschland übertragenen Kündigungsschutzregelungen und Arbeitsmarktvorschriften zurückzuführen sein, die zur Verfestigung der Beschäftigungsprobleme geführt haben.

Spezifische Probleme des ostdeutschen Arbeitsmarktes

Die langsame Reaktion des Arbeitsmarktes auf veränderte Rahmenbedingungen vermag allerdings nicht zu erklären, warum in Ostdeutschland bis heute kaum ein Beschäftigungsanstieg erkennbar geworden ist. Den Analysen Snowers und Merkl zufolge sind hierfür im Wesentlichen vier Ursachen verantwortlich zu machen.

Zum einen waren und sind gerade die geringqualifizierten unter der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung besonderen Schwierigkeiten ausgesetzt. Ihre Löhne verharrten aufgrund von Arbeitslosenunterstützung, beigeordneten Sozialansprüchen und Kündigungsschutzbestimmungen im Verhältnis zur Produktivität auf einem sehr hohen Niveau, was die Betroffenen besonders anfällig für (Dauer-)Arbeitslosigkeit machte. Darüber hinaus hatten und haben jüngere Ostdeutsche einen stärkeren Anreiz in den Westen abzuwandern, wo das dort höhere zu erwartende Einkommen die Fixkosten der Wanderung rasch auszugleich vermag. Als dritte Ursache führen die Autoren an, dass der Lohnanstieg und die enormen Subventionen nach der Wiedervereinigung Investitionen in arbeitssparendes physisches Kapital besonders profitabel machten. War dieses Kapital aber erst einmal vorhanden, wurde es für Arbeitslose deutlich schwerer Arbeit zu finden. Für Arbeitnehmer wurde es hingegen zur Sicherung ihres Arbeitsplatzes unvermeidlich, ihrerseits arbeitssparende Fähigkeiten zu erwerben, was die Arbeitsnachfrage zusätzlich verringerte. Eine vierte Schwierigkeit erwuchs aus der Tatsache, dass mit gewaltigen staatlichen Industriesubventionen nicht wettbewerbsfähige Unternehmen gestützt und wirtschaftlich effiziente Anpassungen verhindert worden sind.

Der ostdeutsche Arbeitsmarkt ist somit gleich in eine mehrfache „Falle“ von Ge-



ring- und Dequalifikation, wanderungsbedingter Alterung und Kapitalfehleinsetzung geraten. Dies hat die ostdeutsche Arbeitsproduktivität und Arbeitsnachfrage nachhaltig negativ beeinflusst und die Abhängigkeit von westdeutscher „Fürsorge“ zementiert.

Kurskorrektur unvermeidlich

Die Bilanz der ostdeutschen Arbeitsmärkte seit der Wiedervereinigung hätte, so das

Fazit der Studie, erheblich besser ausfallen können, wenn anfängliche, transformati- onsbedingte Unzulänglichkeiten weniger intensiv durch westdeutsche Unterstützung „gehegt“ worden wären. Vor diesem Hintergrund wäre es fatal, die bisherige politische Praxis unverändert fortzusetzen. Je länger zielgerichtete Korrekturen auf sich warten lassen, umso dauerhafter der Schaden für die ostdeutsche Wirtschaft. Ohne ein Reformpaket, das in die „Tiefe“ (radikale Verbesserung der Ar-

beitsanreize) und in die „Breite“ (weitreichende, auf die spezifischen ostdeutschen Erfordernisse abgestimmte Maßnahmen) geht, wird Ostdeutschland wahrscheinlich weiter mit der paradoxen Situation leben müssen, auf westdeutsche „Fürsorge“ angewiesen zu sein, die sich zugleich als massiver Hemmschuh des ökonomischen Fortschritts in den neuen Bundesländern auswirkt.

IZA/Weltbank-Konferenz in Berlin

Mehr Jobdynamik zur Bekämpfung von Armut Initiative von Weltbank und IZA in Berlin vorgestellt

Die internationale Entwicklungszusammenarbeit muss sich fortan stärker darauf konzentrieren, in den gering entwickelten Staaten der Welt einen Beitrag zu mehr und besseren Arbeitsplätzen zu leisten. Neue Beschäftigungsperspektiven müssen geschaffen, Ausbeutung und Kinderarbeit wirksam eingedämmt werden. Ohne eine intensivere Bekämpfung von Massenarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung wird nicht nur das Ziel, Armut und soziale Ausgrenzung zu reduzieren, unerreichbar bleiben, sondern auch weiterer Süd-Nord-Migration Vorschub geleistet. Deshalb muss Beschäftigungsstrategien dringend Vorrang in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit eingeräumt werden.

Mit diesem Appell haben sich die Weltbank und das IZA gemeinsam an die westlichen Industriestaaten gewandt. Hintergrund des Aufrufs ist eine von Weltbank und IZA gestartete Initiative zur Kooperation von Forschungseinrichtungen, Hilfsorganisationen und Politik, durch die Arbeitsplatzschaffung ins Zentrum der weltweiten Entwicklungshilfeprogramme gerückt werden sollen.

Als Auftakt dieser wichtigen Initiative fand vom 25.-27. Mai 2006 eine internationale Expertentagung in Berlin statt. In ihrer Eröffnungsansprache betonte Bundesentwicklungsministerin *Heidmarie Wiecek-Zeul*, Anstrengungen zur Schaffung besserer Arbeitsmarktperspektiven in den Entwicklungsländern lägen im unmittelbaren Eigeninteresse der westlichen Industriestaaten. Sie verwies darauf, dass über die Hälfte der weltweiten Erwerbsbevölkerung nachhaltig unterbeschäftigt oder arbeitslos sei. Dies könne auch eine Gefahr für den Weltfrieden darstellen, zumal hiervon mehr als drei

Milliarden Menschen unter 25 Jahren und ihre Lebensperspektiven betroffen seien.

Die Konferenz identifizierte als zentrale Aufgabenstellung der künftigen Entwicklungshilfe die Erarbeitung von Strategien, mit deren Hilfe die Wirtschaft der ärmsten Länder in die Lage versetzt werden kann, aus eigener Kraft angemessene Arbeitsplätze für ihre Bevölkerungen zur Verfügung zu stellen. Angesichts der in den Entwicklungsländern weit verbreiteten Jobs, mit denen keine Existenzsicherung möglich ist, sind Konzepte gefordert, die sich vor allem auf die Qualität der zu schaffenden Arbeitsplätze konzentrieren. Dies stellt Entwicklungs- und Geberländer vor eine große Herausforderung.

Weltbank und IZA begrüßten die von Deutschland bereits unternommenen Schritte in die-

se Richtung und forderten die westlichen Industriestaaten dazu auf, Forschungsarbeiten im Rahmen der IZA/Weltbank-Initiative zu unterstützen, damit der Politik die notwendigen Handlungsempfehlungen bereit gestellt werden können.

Einen Überblick über die Bandbreite der im Verlauf der Auftaktkonferenz diskutierten Forschungs- und Politikthemen liefert die umseitige Programmübersicht. Die IZA-Homepage hält überdies eine ausführliche Zusammenfassung des Diskussionsverlaufs der Panel Sessions bereit. Unterdessen hat das IZA erste Schulungsmaßnahmen für Arbeitsökonominnen in Kenia durchgeführt. IZA Compact wird in der kommenden Ausgabe näher hierüber berichten.

► www.iza.org/link/worldbankreport



Klaus F. Zimmermann, Olivier Bargain, Robert Holzmann, Stefano Scarpetta

IZA/World Bank Conference: Employment and Development

May 25

Opening Remarks by **Heidemarie Wiecek-Zeul** (Federal Minister for Economic Cooperation and Development, Germany)

Robert Holzmann (Director of the Social Protection Department, World Bank, USA and IZA) and **Klaus F. Zimmermann** (Director of IZA and President of DIW Berlin, Germany): "Why a New Theme for IZA?"

Panel Session: "Globalization, Labor Market Developments and Poverty"

Chair: Robert Holzmann (World Bank, USA and IZA)
Discussion: Duncan Campbell (ILO, Switzerland), Erik Thorbecke (Cornell University, USA), Francis Teal (Oxford University, UK), Timo Voipio (Ministry for Foreign Affairs, Finland)

Panel Session: "Assessing Informality and Vulnerability in Labor Markets of Developing Countries"

Chair: Boris Najman (University of Paris I, France)
Discussion: Gary Fields (Cornell University, USA), Jean-Paul Azam (IDEI, France), Ragui Assaad (Population Council for West Asia and North Africa, Egypt), Rachel Phillipson (DFID, UK)

May 26

Panel Session: "Regulatory and Labor Market Policy Reforms: What Is Feasible?"

Chair: Klaus F. Zimmermann (IZA and DIW Berlin, Germany)
Discussion: Jan Svejnar (University of Michigan, USA and IZA), Stefano Scarpetta (World Bank, USA and IZA), Ernest Aryeetey (ISSER, Ghana), Thomas Haahr (Directorate General Development of the European Commission, Belgium)

Panel Session: "Skill Development for Better Labor Market Outcomes"

Chair: Marco Vivarelli (Catholic University of Sacro Cuore, Italy and IZA)
Discussion: Bob Gregory (Australian National University, Canberra), Ira N. Gang (Rutgers University, USA and IZA), Sumon Bhaumik (Brunel University, UK and IZA), Miriam Altman (Human Sciences Research Council, South Africa)

Panel Session: "International Migration and Labor Markets"

Chair: Pierella Paci (World Bank, USA)
Discussion: Klaus F. Zimmermann (IZA and DIW Berlin, Germany), Barry R. Chiswick (University of Illinois at Chicago, USA and IZA), Amelie Constant (IZA, Germany), Irina Kausch (GTZ, Germany)

Parallel Sessions

Vulnerability I

Chair: Jackson Janes (AICGS, USA)
Elsa V. Artadi (Harvard University, USA): "Going into Labor: Earnings vs. Infant Survival in Rural Africa"
Dhushyanth Raju (Cornell University, USA): "Do Wages Compensate for Harmful Child Labor? Evidence from the Philippines"
Christophe J. Nordman (DIAL, France): "Is There a Glass Ceiling in Morocco? Evidence from Matched Worker-Firm Data"

Skills I

Chair: Tilman Brück (DIW Berlin, Germany and IZA)

Bernhard Ganglmair (Bonn University, Germany): "'Intrinsic Competition' and the Labor-Schooling Trade-off in Uganda"
Francis J. Teal (Oxford University, UK): "Learning and Earning in Africa: Evidence from Ghana"
Miriam Altman (Human Sciences Research Council, South Africa): "Low Skill Work in South Africa"

Labor Market Policies I

Chair: Jan Svejnar (University of Michigan, USA and IZA)
Marco Manacorda (Queen Mary, University of London, UK): "Minimum Wages in Mexico"
James Albrecht (Georgetown University, USA and IZA): "The Effects of Labor Market Policies in an Economy with an Informal Sector"
Bibhas Chandra Saha (University of East Anglia, UK): "Impact of Labour Unions and Economic Reforms on the Number of Registered Factories in India"

Informality I

Chair: Gary S. Fields (Cornell University, USA)
Rita K. Almeida (World Bank, USA and IZA): "Enforcement of Regulation, Informal Labor and Firm Performance"
Kenneth A. Swinnerton (US Department of Labor, USA): "A Model of Informal Sector Labor Markets"
Sher Verick (UNECA, Ethiopia and IZA): "The Impact of Globalization on the Informal Sector in Africa"

May 27

Parallel Sessions

Vulnerability II

Chair: James Albrecht (Georgetown University, USA and IZA)
Theis Theisen (Agder University College, Norway): "Multiple-Job-Holding in Africa: The Case of Tanzania"
Johannes P. Jütting (OECD, France): "Measuring Gender (In)Equality: Introducing the Gender, Institutions and Development Data Base (GID)"
Nicola Coniglio (University of Bari, Italy): "Does Clandestinity Damage Potential Development in the Countries of Origin? A Study of Illegal Migrants in Italy"

Skills II

Chair: Samir Radwan (Economic Research Forum, Egypt)
Alexander Muravyev (European University Institute, Italy): "Human Capital Externalities: Evidence from the Transition Economy of Russia"
Ulf Rinne (IZA, Germany): "Beautiful Serbia"
Chiara Binelli (UCL and IFS, UK): "Educational Attainment and Wages in Brazil"

Labor Market Policies II

Chair: Carmen Pages (World Bank, USA and IZA)
Sara Lemos (University of Leicester, UK and IZA): "Minimum Wage Effects in a Developing Country"
Katherine Terrell (University of Michigan, USA and IZA): "The Effects of Multiple Minimum Wages Throughout the Labor Market: The Case of Costa Rica"
Frank L. McIntyre (Brigham Young University, USA): "An Empirical Model of Illegal Work, the Minimum Wage, and Mandated Non-Wage Benefits"

Migration I

Chair: Barry R. Chiswick (University of Illinois at Chicago, USA and IZA)
Xin Meng (Australian National University, Australia): "Impact of the Guest Worker System on Poverty and Wellbeing of Migrant Workers in Urban China"
Gorawut Numnak (University of New England, Australia): "Development and Structural Diversification of the Thai Economy: The Cause of Labour Immigration"
Michael M. Lokshin (World Bank, USA): "Male Work Migration and Labor Force Participation of Left-Behind Wives in Nepal"

Parallel Sessions

Informality II

Chair: Olivier Bargain (IZA, Germany)
Isabel Günther (University of Göttingen, Germany): "Competitive and Segmented Informal Labor Markets"
Justin Sandefur (Oxford University, UK): "Explaining the Trend toward Informal Employment in Africa: Evidence from Ghanaian Manufacturing"
Saumik Paul (Claremont Graduate University, USA): "Opening the Pandora's Box? Trade Openness and Informal Sector Growth"

Globalization

Chair: Stefano Scarpetta (World Bank, USA and IZA)
Maria Ines Terra Ortiz (UDELAR, Uruguay): "The Effects of Increasing Openness and Integration to the MERCOSUR on the Uruguayan Labour Market. A CGE Modeling Analysis"
John Bennett (Brunel University, UK): "Regulatory Barriers and Entry in Developing Economies"
Melissa L. Dell (Oxford University, UK): "Widening the Border: The Impact of NAFTA on Female Labor Force Participation in Mexico"

Migration II

Chair: Amelie Constant (IZA, Germany)
Emily Christi A. Cabegin (De La Salle University-Manila, Philippines and IZA): "The Effect of Filipino Overseas Migration on the Non-Migrant Spouse's Labor Supply Behavior"
Eduardo Rodriguez-Oreggia (University Iberoamericana, Mexico): "The Effect of Remittances on Labor Force Participation: An Analysis of Mexico's 2002 ENET"
Mariapia Mendola (University of Milano-Bicocca, Italy): "Migration and Technological Change in Rural Households: Complements or Substitutes?"

Labor Market Policies III

Chair: Carmel U. Chiswick (University of Illinois at Chicago, USA and IZA)
Carmen Pages (World Bank, USA and IZA): "The Economic Effects of Employment Protection Laws"
Manisha G. Singh (India Development Foundation, India): "Labor Adjustment in an Evolving Marketplace - An Empirical Investigation"
Klara Sabirianova Peter (Georgia State University, USA and IZA): "Public Sector Pay and Corruption: Measuring Bribery from Micro Data"

Die den Präsentationen der Parallel Sessions zugrunde liegenden Studien sind auf der IZA-Homepage abrufbar.

► www.iza.org/conference_files/worldb2006

Qualifikation und Einkommensungleichheit

Zunehmende Lohnspreizung unter Hochschulabsolventen

Die Ausweitung von Bildungsinvestitionen gilt als wichtiges Instrument zur Verringerung wirtschaftlicher und sozialer Unterschiede in der Bevölkerung durch verbesserte Arbeitsmarktchancen. Will die Bildungspolitik auf diesem Gebiet nachhaltige Erfolge erzielen, muss sie jedoch stärker als bislang den Umstand berücksichtigen, dass das Durchschnittseinkommen nicht nur zwischen verschiedenen Bildungsgruppen, sondern auch innerhalb dieser Gruppen stark variiert. Diesem Phänomen widmen sich *Santiago Budría* und IZA Research Fellow *Pedro Telhado Pereira* (beide University of Madeira) in einer als IZA Discussion Paper veröffentlichten Studie zum Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Einkommensunterschieden. Auf der Grundlage von Daten aus neun europäischen Staaten (Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Norwegen, Portugal, Schweden und Großbritannien) berechnen die Autoren die jeweils am Arbeitsmarkt erzielte Bildungsrendite, um Rückschlüsse auf den Einfluss des Bildungsniveaus auf die Veränderungen bei der Einkommensverteilung in Europa während der vergangenen zehn Jahre ziehen zu können. Im Unterschied zu bislang vorliegenden Studien wird dabei erstmals zwischen vier unterschiedlichen Bildungsniveaus (Hochschulabschluss, Abitur, Mittlere Reife, geringer als Mittlere Reife) differenziert.

Einkommensunterschiede zwischen Hochschulabsolventen nehmen deutlich zu

Die Ergebnisse zeigen, dass die Bildungserträge im Verlauf der Lohnskala zunehmen. Ein erreichter Bildungsabschluss wirkt sich nicht mehr im gleichen Maße auf den erzielten Arbeitslohn aus wie früher, vielmehr werden die Einkommensunterschiede innerhalb der Bildungsgruppen deutlich größer. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Hochschulabsolventen, wo der Effekt in fast allen Staaten weit stärker ausfällt als in den Gruppen mit geringerem Bildungsniveau. Im Hinblick auf die Lohnschere *zwischen* den einzelnen Bildungsgruppen lassen sich die untersuchten Länder in drei Gruppen einteilen. Die erste Gruppe (Frankreich, Portugal und Schweden) weist sinkende Bildungsrenditen für alle Qualifikationsgruppen über den Untersuchungszeitraum auf, was insgesamt zu einer Verringerung der Lohnspreizung beitrug. Für die Länder der zweiten Gruppe (Deutschland, Finnland, Norwegen und Großbritannien) ergeben sich keine eindeutigen Befunde. In Deutschland und Großbritannien sanken die Bildungserträge der Hochschulabsolventen, während sie

in den übrigen Gruppen etwa im gleichen Maße stiegen. In Norwegen und Finnland hingegen waren die Veränderungen bei den Hochschulabsolventen zwar verhältnismäßig größer, führten jedoch zu unterschiedlichen Resultaten: So stieg die Lohnungleichheit in Norwegen insgesamt, während sie in Finnland tendenziell geringer wurde. In der dritten Staatengruppe (Griechenland und Italien) nahmen die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen eindeutig zu.

Hinsichtlich der Veränderungen *innerhalb* der jeweiligen Bildungsgruppen kristallisieren sich ebenfalls drei Staatengruppen heraus. Portugal und Schweden tendieren zu einer geringeren Lohnstreuung in allen Bildungsgruppen. In Deutschland, Großbritannien, Finnland und Frankreich ist wiederum kein klarer Trend erkennbar. In den ersten drei Staaten glichen sich die Veränderungen innerhalb einzelner Bildungsgruppen insgesamt aus, da eine größere Streuung bei den Hochschulabsolventen mit einer geringeren Lohnspreizung bei den unteren Bildungsgruppen einherging. In Frankreich fiel die Differenz unter den Hochschulabsolventen im Verhältnis höher aus, was auf eine insgesamt leicht gestiegene Einkommensungleichheit innerhalb der Bildungsgruppen schließen lässt. Die dritte Gruppe (Griechenland, Italien und Norwegen) verzeichnete eine breitere Lohnstreuung für alle beobachteten Bildungsniveaus.

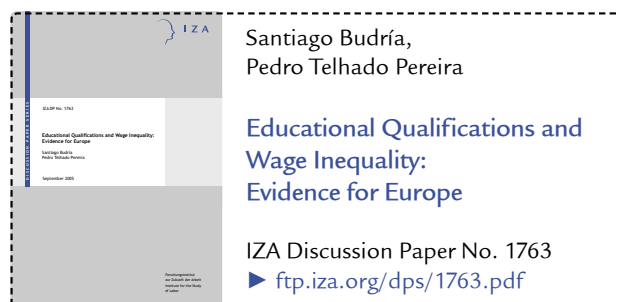
Öffnung des Hochschulzugangs verstärkt Einkommensungleichheit

Die Unterscheidung der einzelnen Bildungsgruppen erlaubt einige wichtige Schlussfolgerungen. So zeigt sich, dass die Verteilung der Einkommen von Hochqualifizierten in den letzten Jahren deutlich breiter geworden ist. In Deutschland, Frankreich, Griechenland, Italien und Norwegen wird ein Universitätsabschluss in gut bezahlten Jobs prozentual stärker honoriert, während er bei den niedrigeren Lohngruppen kaum noch ins Gewicht fällt. Dies deutet auf eine wachsende Heterogenität innerhalb der Akademikergruppe hin, wobei sowohl individuelle Fähigkeiten und Erfahrungen als auch die Art und Qualität der Universitätsausbildung eine Rolle spielen. So dürfte beispielsweise die bildungspolitisch gewollte Öffnung des Hochschulzugangs für möglichst breite Bevölkerungsgruppen

dazu geführt haben, dass nun auch Personen mit geringeren Fähigkeiten einen höheren Bildungsabschluss erreichen. Diese erzielen allerdings vergleichsweise geringere Bildungsrenditen und senken somit den unteren Rand der Lohnskala von Höherqualifizierten, was die Lohnstreuung innerhalb dieser Gruppe erhöht. Die Ergebnisse für Deutschland und Frankreich scheinen diese These zu bestätigen. Hier sind die wachsenden Einkommensdifferenzen unter Hochqualifizierten vorrangig auf geringere Bildungserträge in den niedrigeren Lohngruppen zurückzuführen. In Griechenland, Italien und Norwegen hingegen beruht die verstärkte Streuung der Einkommen auf gestiegenen Bildungsrenditen in Hochlohngruppen.

Individuelle Fähigkeiten machen den Unterschied

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die wachsende Bedeutung, die der Hochschulbildung beigemessen wird, zum Anstieg der Einkommensungleichheit in der Bevölkerung beiträgt. Zwar ist in Staaten wie Deutschland und Frankreich der durch einen Universitätsabschluss erzielte Lohnvorteil geringer geworden, was auf eine Annäherung der Einkommensniveaus verschiedener Bildungsgruppen hindeutet. Dieser Effekt wird jedoch durch die zunehmende Heterogenität innerhalb der Gruppe der Hochschulabsolventen überlagert. Diese Entwicklung hat sowohl für die Bildungspolitik als auch für die privaten Bildungsinvestitionen wichtige Implikationen. In Deutschland etwa erzielt jeder in die Hochschulbildung investierte Euro eine immer geringere Bildungsrendite. Zwar ermöglicht ein abgeschlossenes Hochschulstudium nach wie vor ein höheres Durchschnittseinkommen. Zugleich jedoch steigt das damit verbundene Einkommensrisiko, da die Lohnschere unter den Absolventen zunehmend auseinanderklafft. Mit anderen Worten: Der individuelle Bildungsertrag wird in Zukunft immer stärker von den persönlichen Merkmalen und zusehends weniger vom erreichten formalen Bildungsstand abhängen.



„IZA Topic Week“ untersucht Auswirkungen von Arbeitsmarktinstitutionen auf Arbeitnehmerverhalten

Um den internationalen wissenschaftlichen Austausch in den Kernbereichen seines Forschungsprogramms gezielt voranzutreiben, hat das IZA in diesem Jahr themenbezogene „Topic Weeks“ ins Leben gerufen, die jeweils jährlich in den Bonner Räumlichkeiten des Instituts stattfinden. Das umfangreiche, hochkarätig besetzte Vortragsprogramm wird dabei um verschiedene Arbeitsgruppen, Diskussionsrunden sowie die Möglichkeit zum intensiven Austausch mit IZA-Mitarbeitern und Gastwissenschaftlern bereichert. So bieten die „Topic Weeks“ den idealen Rahmen für einen produktiven Forschungsaufenthalt am IZA, der weit über den Umfang eines typischen Workshops hinausgeht.

Die erste Themenwoche des IZA-Forschungsbereichs Verhaltens- und Personalökonomie fand vom 3.–7. Juli 2006 zum Thema „Institutions and the Employment Relationship“ statt. Rund zwanzig renommierte Arbeitsökonominnen diskutierten unter anderem, inwieweit sich die bestehenden Arbeitsmarktinstitutionen dem veränderten Umfeld der zunehmend globalisierten Arbeitswelt anpassen.

Das Programm bot eine ausgewogene Mischung aus theoretischen und empirischen Arbeiten. *Guy Laroque* (CREST-INSEE und IZA) stellte das Standardmodell der optimalen Besteuerung, das mit dem Merkmal „Qualifikation“ nur eine einzige Dimension von Heterogenität kennt, auf den Prüfstand. Werden darüber hinaus etwa die Fixkosten des Arbeitseinsatzes als heterogen angenommen, so kann eine optimale Besteuerung unter Umständen nur durch Subventionierung geringqualifizierter Beschäftigung erreicht werden. Die Wirksamkeit einer solchen Politik hat jedoch die Messbarkeit des Besteuerungseffekts auf Individuen mit unterschiedlichen Lohnstrukturen zur Vorbedingung.

An diesem Punkt setzt die von *Nicole Fortin* (University of British Columbia, Vancouver) vorgestellte Technik zur Messung institutioneller Effekte an. Fortin berechnete mit Hilfe dieser Methode, inwieweit die gestiegene Lohnungleichheit unter britischen und amerikanischen Männern auf Veränderungen bei der Gewerkschaftsmitgliedschaft oder der Beschäftigung im öffentlichen Dienst zurückzuführen sind. Laut Fortin haben diese institutionellen Faktoren einen entscheidenden Einfluss auf die zu beobachtende „Einkommenspolarisierung“.

Auch das Arbeitsrecht ist aufgrund seiner direkten Wirkung auf die Fluktuationskosten von Unternehmen ein wichtiges Politikinstrument. *Gerd Muehlheusser* (University of Bern und IZA) untersuchte die Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, umfangreiche Abfindungsregelungen oder eine Mindestvertragsdauer in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. IZA-Programmdirektor *W. Bentley MacLeod* (Columbia University) bot einen umfassenden Überblick über die bestehende Literatur zum Thema „Reputation, Beziehungen und die Vollstreckung unvollständiger Verträge“ und ging dabei insbesondere auf die Rolle leistungsbezogener Entlohnung und sozialer Netzwerke ein.

Die aktuelle Diskussion zum Thema Kündigungsschutz bereicherte *David Huffman* (IZA) mit einer Studie zur Aussagekraft von Laborexperimenten im Hinblick auf die Analyse komplexer Arbeitsmarktinstitutionen. Kausalzusammenhänge zwischen Politikmaßnahmen und verändertem Arbeitsmarktverhalten – wie im Fall des Kündigungsschutzes – sind dabei zumeist nur schwer nachzuweisen. Da in der Laborumgebung die Maßnahme eindeutig exogen ist, lässt sich ihre kausale Wirkung auf das Arbeitsmarktverhalten hier klar identifizieren. Zum einen konnte Huffman so die wirtschaftstheoretische Standardhypothese bestätigen, dass der Kündigungsschutz bei inflexiblen Arbeitsverträgen zu einer deutlichen Verschlechterung sowohl der Arbeitsleistung als auch der Bezahlung führt. Zum anderen zeigte sich jedoch auch, dass Unternehmen mittels Leistungsprämien den Effizienzverlust deutlich verringern konnten – und die Arbeitnehmer dadurch insgesamt sogar mehr verdienen als in der simulierten Situation ohne Kündigungsschutz.

Daniel Parent (McGill University, Montreal) konnte diesen Befund anhand eines umfangreichen US-Datensatzes untermauern. Laut seiner Studie führt leistungsbezogene Entlohnung tendenziell zu höheren Einkommen und stabileren Beschäftigungsverhältnissen. *Thomas Lemieux* (University of British Columbia und NBER) wies hingegen auf die Nachteile dieses Zusammenhangs hin: Da fähigere Mitarbeiter durch Leistungsprämien angemessener – also entsprechend höher – entlohnt werden als ihre weniger fähigen Kollegen, steigt insgesamt die Lohnungleichheit. Lemieux führt sogar rund ein Viertel des Anstiegs der Lohnungleichheit bei Männern in den vergangenen zwei Jahrzehnten auf die wachsende Bedeutung von

Bonuszahlungen zurück. Dieser Trend wird durch den von *Nicole Fortin* untersuchten Machtverlust der Gewerkschaften, die auf eine Koppelung des Lohns an gleichartige Arbeitsplätze hinarbeiten, noch verstärkt.

Die „Topic Week“ umfasste darüber hinaus eine Reihe von Beiträgen zum Einfluss neuer Formen der Arbeitsorganisation auf die Leistung von Arbeitnehmern. Gemäß einer verbreiteten Hypothese hängt die Leistungsbereitschaft entscheidend davon ab, wie „gerecht“ sich der Arbeitnehmer behandelt fühlt. Um diesen Zusammenhang zu bestätigen, muss zunächst die wissenschaftliche Gültigkeit des Konzepts eines „gerechten Lohns“ überprüft werden. *Eric Verhoogen* (Columbia University und IZA) fand mittels einer Umfrage unter Lagerarbeitern einer überregional tätigen, gewerkschaftlich organisierten US-Spedition heraus, dass die Arbeitslosenquote und das Lohnniveau von vergleichbaren Arbeitern außerhalb des eigenen Unternehmens einen deutlich messbaren Einfluss auf die subjektiv wahrgenommene Lohngerechtigkeit hat. So halten die Arbeiter erwartungsgemäß ihren Lohn für gerechter, wenn die Arbeitslosigkeit steigt oder das Lohnniveau ihrer externen Kollegen sinkt.

In einem nächsten Schritt untersuchte *Takao Kato* (Colgate University, Hamilton, Columbia Business School und IZA) in seiner Studie die Rolle von Interaktion mit anderen Arbeitnehmern. Anhand von detaillierten Daten zur Tages- und Wochenleistung der Angestellten zweier Lampenfabriken in den USA und China konnte Kato zeigen, dass Teamarbeit die individuelle Produktivität zunächst um rund 3% und die Arbeitsqualität (gemessen an der Ausschussquote) um rund 27% erhöht. Diese Steigerung schwächt sich im Zeitverlauf um 10–16% pro 100 Tage Teammitgliedschaft ab. Die nicht-produktive Arbeitszeit der Teammitglieder steigt zu Beginn an, was mit Kosten verbunden ist, die im Zeitverlauf jedoch wieder sinken. Von der Geschäftsführung eingesetzte Teammitglieder zeigen in der Regel höhere und dauerhaftere Leistungssteigerungen als freiwillige Teammitglieder.

Iwan Barankay (University of Essex und IZA) konnte auf der Basis von Personaldaten zu landwirtschaftlichen Arbeitskräften und weiteren Individualdaten aufzeigen, dass die Produktivität von Freunden durch gemeinsames Arbeiten beeinflusst wird. Die Studie gelangt unter anderem zu folgenden Ergebnissen: die gemeinsame Arbeit erhöht die Produktivität schwacher Arbeitskräfte,

mindert jedoch umgekehrt die Leistung fähigerer Arbeitskräfte; Peer-Effekte sind nur zu finden, wenn sich Freunde untereinander beobachten können.

Auch *Alexandre Mas* (University of California, Berkeley und NBER) betrachtete Peer-Effekte, indem er die Scannerdaten von Supermarktkassen zur Messung der Arbeitsleistung des Kassenspersonals heranzog. Wurde eine Arbeitskraft durch eine um 10% produktivere Kollegin ersetzt, erhöhte sich die Produktivität der übrigen Schichtkollegen um durchschnittlich 1,7%, wobei dieser Spillover-Effekt nur dann auftrat, wenn sich die produktivere Kollegin im direkten Blickfeld der leistungsschwächeren Arbeitskraft befand – nicht etwa umgekehrt. Anstelle des in der Theorie häufig angenommenen „Aufsichtseffekts“ scheint demnach vielmehr eine Art „Vorbildeffekt“ einzutreten. Der Studie zufolge könnte die Supermarktkette durch eine optimale Einteilung des Schichtpersonals jährlich bis zu 124.000 Arbeitsstunden bzw. rund eine Million Dollar Arbeitskosten einsparen.

Drei weitere Studien beschäftigten sich mit verschiedenen Aspekten von Karriereentwicklung und Humankapitalbildung auf dem Arbeitsmarkt. *Janet Currie* (Columbia

University, IZA und NBER) schloss die Lücke zwischen den Forschungsarbeiten zu „Gesundheitskapital“ und Humankapital mit einer Analyse der bestehenden Fachliteratur zu den Auswirkungen des sozioökonomischen Status von Eltern auf die Gesundheit und den späteren Arbeitsmarkterfolg ihrer Kinder. Allgemein führt mangelnde Gesundheit zu längeren Fehlzeiten in der Schule, dementsprechend schlechteren schulischen Leistungen – und letztlich einem geringeren Lebens Einkommen. Daran zeigt sich, dass gesundheitliche Ungleichheit zur Reproduktion sozioökonomischer Ungleichheit entscheidend beiträgt.

Till von Wachter (Columbia University und IZA) fand heraus, dass Einkommensungleichheiten auch durch den Zeitpunkt des Berufseintritts entstehen können: Tritt ein Hochschulabsolvent während einer Rezession ins Berufsleben ein, so verdient er weniger als während eines Aufschwungs. Für den durchschnittlichen Arbeitnehmer schwächt sich dieser Einkommensverlust nach 8-10 Jahren Berufstätigkeit deutlich ab, bleibt allerdings für die unteren Einkommenschichten auf Dauer bestehen.

David Autor (MIT, NBER und IZA) konnte belegen, dass Sozialhilfeempfänger durch

Vermittlung in Zeitarbeitsverhältnisse zwar kurzfristige Einkommenssteigerungen, nach ein bis zwei Jahren jedoch geringere Einkommen, kürzere Beschäftigungszeiten und eine höhere Rückkehrwahrscheinlichkeit in den Sozialhilfebezug aufwiesen. Wurden sie direkt in feste Arbeitsverhältnisse vermittelt, blieb der positive Effekt hingegen längerfristig bestehen. Der Studie zufolge hat die Vermittlung in Zeitarbeitsverhältnisse keinerlei positive, womöglich sogar negative Langzeiteffekte für Sozialhilfeempfänger.

Die erste „Topic Week“ innerhalb des IZA-Forschungsbereichs zur Verhaltens- und Personalökonomie bot eine Fülle neuer Einsichten in eines der spannendsten Themengebiete der Arbeitsmarktforschung. Die Teilnehmer zeigten sich sehr zufrieden mit der Intensität der wissenschaftlichen Diskussion sowohl im Verlauf der Veranstaltungen selbst als auch außerhalb des Tagungsprogramms mit den Wissenschaftlern des IZA. Die Vielzahl der für die vorgestellten Analysen herangezogenen Datensätze verdeutlichte die hohe Relevanz eines erleichterten Zugangs zu amtlichen und weiteren aussagekräftigen Daten, mit deren Hilfe wichtige neue Erkenntnisse für Forschung und Politikberatung gewonnen werden können.

IZA-Datenservicezentrum – Informationsportal für Arbeitsökonomien

Das IZA-Datenservicezentrum hat sich zu einem wichtigen Portal für Arbeitsökonomien entwickelt. Dank der Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung konnte das Serviceangebot kontinuierlich ausgeweitet werden. Neben den allen interessierten Wissenschaftlern zur Verfügung stehenden Suchfunktionen können autorisierte Forscher inzwischen die wichtigsten Datensätze mittels eines kontrollierten Fernrechensystems analysieren. Der Leistungsumfang des Datenservicezentrums umfasst auch die Dokumentati- on relevanter Datenbestände in englischer Sprache und die Unterstützung beim Zu-

griff auf deutsche Datenbestände aus dem Ausland.

Serviceleistungen

- Unterstützung bei Datensuche und -nutzung
- Hilfestellung beim Zugang zu Scientific Use Files und On-Site Files der amtlichen Statistik
- Klärung der Voraussetzungen für den Zugriff auf deutsche Daten
- Kontaktaufnahme mit deutschen Datenproduzenten

Datenfernverarbeitung mit JOSUA (Job Submission Application)

- JOSUA erlaubt ein professionelles Analysemanagement durch ein verschlüsseltes Web-Interface
- JOSUA ermöglicht Interaktion mit anderen Wissenschaftlern
- JOSUA prüft Analysecodes und Analyseergebnisse durch ein „human interface“
- JOSUA leitet keine Einzeldaten weiter
- JOSUA erlaubt keinen direkten Zugriff auf Individualdaten

Zugriffsregeln

- Kein direkter Datenzugriff möglich
- Zugriff ist auf Forscher akademischer Einrichtungen oder gemeinnütziger Organisationen beschränkt
- Datennutzung durch kontrolliertes Fernrechnen setzt einen gemeinsamen, zeitlich befristeten Nutzungsantrag aller interessierten Forscher voraus (Hilfestellung durch IZA)

► <http://metadata.iza.org>

The screenshot shows the IZA - Labor Market Data website interface. The main content area displays a table titled "MICROCENSUS (The German Microcensus): Variable Time Table". The table lists various variables and their corresponding data sources for different years (1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025). The variables listed include: PERSONAL STATE, HOUSEHOLD IDENTIFICATION - ADDRESS IN THE DISTRICT, HOUSEHOLD IDENTIFICATION - NUMBER OF SELECTED HOUSEHOLDS, HOUSEHOLD IDENTIFICATION - SERIAL NUMBER OF PERSON IN HOUSEHOLD, SERIAL NUMBER OF PERSON IN HOUSEHOLD (FROM A), SERIAL NUMBER OF PERSON IN HOUSEHOLD (SINGLE), SERIAL NUMBER OF FAMILY IN HOUSEHOLD, NUMBER OF PERSONS IN HOUSEHOLD, HOUSEHOLD TYPE (PRIVATE OR SHARED HOUSING), CLASS OF MUNICIPAL SIZE (OR CLASS), FEDERAL SPATIAL STRUCTURE NUMBER, REGION OF COUNTRY, POLITICAL QUARTER, SERIAL NUMBER OF APARTMENT IN SELECTED DISTRICT, SERIAL NUMBER OF APARTMENT IN BUILDING.

Fünftes IZA/SOLE Transatlantic Meeting of Labor Economists

Vom 18.–21. Mai 2006 war das Managementzentrum der Deutsche Post World Net in Buch am Ammersee Tagungsort des Transatlantic Meeting of Labor Economists, dessen fünfte Auflage das IZA erneut gemeinsam mit der Society of Labor Economists (SOLE) ausrichtete. Unter der Leitung von IZA-Programmdirektor *Dan Hamermesh* (University of Texas at Austin) stand der intensive Dialog zwischen den teilnehmenden Wissenschaftlern im Vordergrund.

Enrico Moretti (University of California, Berkeley) belegte in seiner Studie „Productivity Spillovers in the Workplace“ auf der Grundlage von Scannerdaten von Supermarktkassen, dass besonders produktive Arbeitskräfte ihre Kollegen zu höherer Leistungsbereitschaft anregen, sofern sie in deren unmittelbarem Blickfeld arbeiten. Die Existenz vergleichbarer Gruppeneffekte untersuchte *Shajponja Telhaj* (London School of Economics) anhand von Daten zur schulischen Entwicklung englischer Grundschulabgänger. *Mari Rege* (University of Stavanger) konnte in ihrer Studie „Social Interaction and Disability Pension Participation“ nachweisen, dass Norweger mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Erwerbsunfähigkeitsrente beantragen, wenn ihre Nachbarn bereits eine entsprechende Rente beziehen. *Bas ter Weel* (Maastricht University) widmete sich der Bedeutung sozialer Kompetenzen im Berufsleben. Seinen Analysen zufolge ist „Direktheit“ im Umgang mit Kollegen in den vergangenen zwanzig Jahren wichtiger für den Arbeitsmarkterfolg geworden.

Giovanni Pica (University of Salerno) untersuchte die Auswirkungen der italienischen Kündigungsschutzreform auf die Lohnentwicklung und fand heraus, dass höhere Kündigungskosten kleine Unternehmen dazu veranlassen, die Löhne – insbesondere für junge Arbeiter – zu senken. *Duncan McVicar* (Queen's University, Belfast) befasste sich mit dem Jobsuchverhalten nordirischer Arbeitsloser. Seine Analyse zeigte, dass Kontrolle durch das Arbeitsamt einen deutlich höheren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigungsaufnahme hat als staatliche Unterstützung bei der Jobsuche. *Francis Green* (University of Kent) beschäftigte sich mit der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust. Anhand deutscher und australischer Daten belegte er, dass die subjektive Einschätzung der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit die objektive Jobsicherheit tatsächlich widerspiegelt – allerdings wird die Gefahr des Arbeitsplatzverlusts um etwa das Zweifache überschätzt. *Sarah Hamersma* (University of Florida) referierte Forschungsergebnisse, nach denen Unternehmen Lohnsubven-

tionen für behinderte Beschäftigte meist erst dann beantragen, wenn eine gewisse Mitarbeiterzahl die notwendigen Kriterien erfüllt. Auch ändern die Unternehmen ihre Personalpolitik offenkundig nicht, um in den Genuss höherer Subventionen zu kommen. In seiner Präsentation „The Impact of Labor Market Reforms on the Effectiveness of Training Programs in Germany“ fasste *Hilmar Schneider* (IZA) die zentralen Evaluationsergebnisse des IZA zu den Reformen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Hartz-Reform zusammen. Die eingeleiteten Maßnahmen haben bislang nur geringe positive Wirkungen auf die Beschäftigungsaussichten der Programmteilnehmer erzielt, so dass konsequente weitere Schritte an dieser Stelle seitens der Politik sinnvoll erscheinen.

David Blau und *Ryan Goodstein* (University of North Carolina at Chapel Hill) gingen der Frage nach, warum die Erwerbsbeteiligung von Männern nach einem kontinuierlichen Rückgang auffälligerweise ab Ende des 20. Jahrhunderts wieder angestiegen ist. Als wichtigsten Einflussfaktor ermittelten sie das im Durchschnitt gestiegene Qualifikationsniveau älterer Arbeitnehmer, das vor allem auf den Rückgang der Schulabbruchquote zurückzuführen sei. *Uta Schönberg* (University of Rochester) beleuchtete den Wandel in der deutschen Familienpolitik der 1970er Jahre. Dabei stellte sie fest, dass die Verlängerung des Erziehungsurlaubs nicht nur den Wiedereintritt der Frauen in den Arbeitsmarkt verzögerte, sondern sich noch acht Jahre nach der Geburt negativ auf deren Arbeitslohn auswirkte. Auch *Almudena Sevilla-Sanz* (University of Essex) bezog die Lohnentwicklung von Frauen in ihre Untersuchung der Arbeitsteilung spanischer Haushalte ein. Ein im Vergleich zum Arbeitslohn des Mannes steigendes Einkommen der Frau resultiert ihren Analysen zufolge nicht in einem Rückgang der von der Frau geleisteten Haushaltsarbeit, sondern lässt die vorherige Rollenverteilung weitgehend unberührt. Dies gilt insbesondere für die Hausarbeit am Wochenende und für Betreuungstätigkeiten. *Gerald Oettinger* (University of Texas at Austin) stellte fest, dass trotz der gestiegenen Nachfrage nach Heimarbeitsplätzen der damit verbundene Lohnnachteil geringer geworden ist, was offenbar auf Produktivitätssteigerungen durch neue Informationstechnologien zurückzuführen ist.

Richard Akresh (University of Illinois at Urbana-Champaign) richtete den Blick erneut auf das Thema Bildung. Anhand von ihm selbst erhobener Daten aus Burkina Faso konnte er belegen, dass Pflegekinder ein höheres Bildungsniveau erlangen als ihre bei den

leiblichen Eltern verbliebenen Geschwister. Auf Bildungsunterschiede ging auch *Stephen Gibbons* (London School of Economics) ein. Er konnte anhand von Testergebnissen jedoch nur geringe Vorteile von Absolventen professioneller Grundschulen gegenüber nicht-professionell ausgebildeten Schülern feststellen. Hinsichtlich der weiterführenden Bildung fand *Brahim Boudarbat* (University of Montreal) heraus, dass Männer sich bei der Wahl des Studienfachs weit stärker durch die jeweiligen Gehaltsaussichten beeinflussen lassen als Frauen. Karriereaspekte standen im Mittelpunkt der Analysen von *Alexander Koch* (Royal Holloway, University of London). Mittels eines Laborexperiments bestätigte er die theoretische Annahme, dass Arbeitnehmer leistungsbereiter sind und mehr Aufwand betreiben, um in einem „guten Licht“ zu erscheinen, wenn ihre tatsächlichen Fähigkeiten für den Vorgesetzten nicht unmittelbar erkennbar sind. *Paul Oyer* (Stanford University) stellte einen Zusammenhang zwischen der Börsenentwicklung und der Berufsentscheidung von Stanford-Absolventen mit MBA-Abschluss her. Treten diese während einer Börsenflaute ins Berufsleben ein, finden sie weniger häufig einen gut bezahlten Job an der Wall Street. Ihr Einkommensnachteil gegenüber Berufseinsteigern während eines Börsenbooms bleibt auch nach vielen Jahren bestehen.

Dem Themenbereich Zuwanderung wandte sich *David Jaeger* (College of William and Mary) zu. Anhand von Daten zu deutschen Binnenmigranten konnte er schlüssig belegen, dass risikofreudigere Personen eher zum Wohnortwechsel tendieren. Anhand umfangreicher Daten zu Unternehmen und Beschäftigten konnte *Josef Zweimüller* (University of Zurich) nachweisen, dass unternehmensspezifische Unfallrisiken durch höhere Löhne kompensiert werden. Er fand jedoch keinerlei Hinweise darauf, dass produktivere Arbeitnehmer bevorzugt Jobs in Firmen mit geringerem Unfallrisiko annehmen. *Manuela Angelucci* (University of Arizona) belegte einen „Spillover-Effekt“ von Entwicklungshilfezahlungen an arme Dorfbewohner in Mexiko: Auch die reicheren Haushalte desselben Dorfes steigerten in der Folge ihre Konsumausgaben. In einem wirtschaftstheoretischen Beitrag stellte *Uwe Sunde* (IZA) ein Modell vor, nach dem die Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Beschäftigungschancen zur Entmutigung des Arbeitslosen und letztlich zum Arbeitsmarktausstieg führen kann, zumal das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten mit der Arbeitslosigkeitsdauer stetig abnehmen wird.

Klaus von Dohnanyi: „Erklärungen der Arbeitslosigkeit sind fragwürdig“

Am 28. März 2006 stellte sich *Klaus von Dohnanyi* als stellvertretender Vorsitzender des „Konvent für Deutschland“ der Diskussion im IZA Tower Talk. Er widersprach der These, dass die Bundesrepublik aufgrund eines eklatanten Reformstaus wirtschaftliches Schlusslicht in Europa sei. Als Hauptursache der hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland identifizierte er die sowohl historisch als auch im internationalen Vergleich singuläre Belastung durch die Wiedervereinigung. Hinzu kämen die Folgen der Konvergenzdynamik im Zuge der Einführung des Euro. Im Jahr 1989 habe es „die erste EU-Osterweiterung im eigenen Land“ gegeben, die schlagartig zur Integration einer großen Zahl von Erwerbspersonen „ohne Produkte und Kunden“ gezwungen und gigantische Transferleistungen von West nach Ost erfordert habe. Um die deutsche Einheit zu finanzieren, sei zudem der deutsche Arbeitsmarkt durch zusätzliche Lohnnebenkosten in starker Weise belastet worden. Bei näherer

Betrachtung zeige sich, dass die Wirtschaftsleistung der alten Bundesrepublik nach wie vor jedem Vergleich standhalte und folglich das „typisch deutsche“ Lamentieren über die eigene „Misere“ fehl am Platze sei. Deutschland sei international nach wie vor sehr gut positioniert und habe seinen Weltmarktanteil ungeachtet des Hinzutretens neuer Akteure wie China oder Indien behaupten können.

Seit den 1980er Jahren habe Deutschland de facto nichts von seiner Wettbewerbsfähigkeit eingebüßt – und dies, obwohl neben der Belastung durch die deutsche Einheit auch der Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen EU-Staaten in Form einer besonders starken Währung und stabiler Preise mit der – richtigen – Einführung des Euro verloren gegangen sei. Vor diesem Hintergrund forderte Dohnanyi zu mehr Selbstbewusstsein im Blick auf die Wirtschaftskraft und Reformfähigkeit Deutschlands auf. Nur



IZA
Tower Talk

Klaus von Dohnanyi war stellvertretender Vorsitzender des „Konvent für Deutschland“, eines überparteilich organisierten Beratergremiums. Zuvor war Dohnanyi in einer langen politischen Laufbahn unter anderem als Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg (1981-1988) und Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1972-1974) tätig.

durch mehr Aufrichtigkeit im Umgang mit den ökonomischen Fakten entstehe Zuversicht und der nötige gesellschaftliche Mut zur Durchführung weitreichender Reformen, die gerade angesichts der besonderen Situation Deutschland unvermeidbar seien.

Meinhard Miegel: „Abkehr von der Wachstumsgläubigkeit“

Am 26. April 2006 war der Leiter des Bonner Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft (IWG), *Meinhard Miegel*, zu Gast im IZA Tower Talk. Gegenstand seines Vortrags und der anschließenden Diskussion mit *Hilmar Schneider*, IZA-Direktor Arbeitsmarktpolitik, war die Frage nach den Grenzen von Wirtschaftswachstum und kontinuierlicher Wohlstandsmehrung in den westlichen Industriestaaten.

Miegel diagnostizierte ein seit den 1970er Jahren im Westen durchweg nur noch durch Schuldenanhäufung ermöglichtes Wachstum, das keinen zusätzlichen Wohlstand mehr erzeugt habe. Es werde seitdem lediglich noch zur „Aufrechterhaltung der Wohlstandsfassade“, aber zunehmend auch zur Finanzierung von Wohlstandskrankheiten, Rüstung, Terror- und Drogenbekämpfung sowie zum Schutz von Eigentumsrechten gebraucht. Parallel habe der innere Zusammenhalt der westlichen Gesellschaften erheblichen Schaden genommen, was sich nicht zuletzt in Kinderarmut äußere.

Es sei deshalb dringend an der Zeit, die allgegenwärtige Ressourcenvergeudung einzudämmen und sich von der Fixierung auf kontinuierliche materielle Zugewinne zu verabschieden. Der Aufholprozess von „hunderterten Millionen Menschen“ in Ländern wie

China oder Indien werde unweigerlich dazu führen, dass die arrivierten Staaten ihnen „ein spürbares Stück entgegenkommen“, also gewisse Wohlstandseinbußen hinnehmen müssten. Wenn jeden Tag 200.000 Erwerbspersonen aus den Schwellenländern auf den Weltarbeitsmarkt drängten, die es an Ausbildung und Motivation allemal mit den westlichen Arbeitskräften aufnehmen könnten, ihnen aber hinsichtlich ihrer Einkommenserwartungen alles andere als gleich seien, dann ziehe das folgerichtig eine schleichende Nivellierung der Einkommensverhältnisse im globalen Maßstab nach sich.

Die westlichen Industriestaaten haben, so Miegel, eine historisch einzigartige Wachstumsphase hinter sich gelassen und eine Phase „neuer Normalität“ erreicht, wenn auch noch nicht verinnerlicht. In Form von Lohnstagnation und sinkenden Renten, aber auch durch nachfragebedingt steigende Rohstoffpreise, sei dieser Trend allerdings bereits für jeden Einzelnen spürbar geworden. Kein Wunder sei es auch, dass die insbesondere in Deutschland dank guter Wachstumsperspektiven in den 1960er und 1970er Jahren stark ausgeweiteten Sozialsysteme heute unter veränderten Rahmenbedingungen nicht mehr funktionsfähig seien. Miegel unterstrich die Notwendigkeit weiterer um-



IZA
Tower Talk

Seit 1977 ist **Meinhard Miegel** Leiter des Bonner Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft. Der ausgewiesene Experte auf den Gebieten Demographie, Arbeitsmarkt und soziale Sicherungssysteme arbeitet darüber hinaus in zahlreichen Kommissionen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft mit.

fassender Wirtschafts- und Arbeitsmarktreformen. Während sich die Schwellenländer im Aufbruch zu neuen Wohlstandsphasen befänden und von den Problemen des Westens damit noch Jahrzehnte entfernt seien, müssten die alternden und schrumpfenden Gesellschaften des Westens fortan weit sorgsamer mit ihren knapper werdenden Ressourcen umgehen, damit sie nicht Gefahr liefen, unnötig viel von ihrem eigenen Wohlstand einzubüßen. Das setze fundamentale Veränderungen von Sichtweisen und Lebenseinstellungen sowie neue, immaterielle gesellschaftliche Orientierungspunkte voraus.

IZA Topic Week 2007 zur Zukunft der Arbeit

Vom 30. Mai bis 2. Juni 2007 veranstaltet der Forschungsbereich Zukunft der Arbeit des IZA eine Topic Week zum Thema „Non-market Time in Economics“. Organisatoren der Themenwoches sind IZA-Programmdirektor *Dan S. Hamermesh* (University of Texas at

Austin) und IZA Senior Research Associate *Ana Rute Cardoso*. Für die Veranstaltungen im Rahmen der Topic Week können noch bis zum **18. September 2006** (Ausschlussfrist) Forschungsarbeiten zur Präsentation als Referat oder Poster eingereicht wer-

den. Nähere Einzelheiten zur Topic Week sind auf der Homepage des IZA verfügbar.

► www.iza.org/conference_files/nmte_tw2007

Neunte IZA European Summer School in Labor Economics

Die jährliche IZA Summer School in Labor Economics ist mittlerweile zur guten Tradition geworden. Bereits zum neunten Mal brachte das IZA vom 3.-9. April 2006 einen streng ausgewählten Kreis von 34 Doktoranden aus 19 Ländern mit etablierten Arbeitsökonomern im Konferenzzentrum der Deutsche Post World Net im bayerischen Buch am Ammersee zusammen. Auf diese Weise hatten die Nachwuchswissenschaftler ideale Möglichkeiten zur Präsentation und Diskussion ihrer aktuellen Forschungsarbeiten sowie zur Erörterung künftiger Vorhaben mit den anwesenden Experten.

Gilles Saint-Paul (University of Toulouse) und *Peter Gottschalk* (Boston College) standen als Dozenten der 9. European Summer School zur Verfügung. Während Saint-Paul sich auf das Thema „Labor Market Models for the New Economy“ konzentrierte, referierte Gottschalk über „Topics in Inequality and Mobility“.

Die nächste IZA Summer School in Labor Economics wird erneut vom Marie Curie-Programm gefördert und findet vom 23.-29. April 2007 statt. Gastreferenten werden *Giuseppe Bertola* (University of

Turin) mit einer Vorlesung zum Thema „Labor Markets and Economic Integration: Imperfections, Regulation, and Reforms“ sowie *Richard B. Freeman* (Harvard University) mit einem Vortrag über „Searching for the Soul of Capitalism: Greed vs. Cooperation in the Labor Market“ sein. Die Anmeldefrist endet am **1. Februar 2007**.



► www.iza.org/conference_files/SUMS2007

US-Senatskomitee hört Expertenmeinung von IZA-Fellows zur Zuwanderungsreform

Unter den vier Migrationsexperten, die am 25. April 2006 vor dem einflussreichen Judiciary Committee des US-Senats zur Ökonomie der Zuwanderung aussagten, waren neben IZA-Programmdirektor *Barry R. Chiswick* (University of Illinois at Chicago) mit *Harry J. Holzer* (Georgetown University) und *Richard B. Freeman* (Harvard University) zwei

weitere IZA-Fellows vertreten. Gemeinsam mit *Dan Siciliano* (Stanford Law School) stellten sie aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zum in den USA derzeit heiß diskutierten Thema Zuwanderungsreform vor. Dabei ging es unter anderem um die Immigration hoch- und geringqualifizierter Arbeitskräfte sowie die Themen illegale

Zuwanderung, ausländische Studierende, Gastarbeiterprogramme und Amnestieregelungen. Die Stellungnahme Chiswicks fand ein außerordentlich großes Medien-echo. Die IZA Homepage stellt sie im Wortlaut zur Verfügung.

► www.iza.org/link/archiv

Buchtipps: „Globale Migration und Weltwirtschaft“

Unter dem Titel „Global Migration and the World Economy – Two Centuries of Policy and Performance“ haben die beiden prominenten IZA Research-Fellows *Timothy J. Hatton* (Australian National University und University of Essex) und *Jeffrey G. Williamson* (Harvard University) ein Buch veröffentlicht, das einen analytischen Blick auf 200 Jahre weltweiter Migrationsentwicklung wirft. Der Band präsentiert erstmals eine umfassende ökonomische Einschätzung der Effekte

globaler Migration unter Verwendung einer langfristigen historischen Perspektive. Es analysiert die Auswirkungen der im Zeitverlauf beständig gewachsenen weltweiten Mobilität für Herkunfts- und Zielländer sowie für die Migranten selbst. Die Autoren zeigen, dass die aktuelle Debatte über Migrationseffekte und die Anforderungen an eine zeitgemäße Einwanderungspolitik vom Blick auf die historischen Erfahrungen mit diesem Thema erheblich profitieren kann.



Timothy J. Hatton
Jeffrey G. Williamson

Global Migration and the World Economy

MIT Press, 2006
448 Seiten; ISBN: 0-262-08342-6

Nächste IZA Konferenzen und Workshops

03.-04. September, 2006	IZA/EUI Workshop on Demographic Change and Secular Transitions in Labor Markets: What Can We Learn from a Dynamic Perspective	IZA, Bonn
14.-16. September, 2006	IZA/CEPR European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE 2006)	Buch am Ammersee
06.-07. Oktober, 2006	IFAU/IZA Conference on Labour Market Policy Evaluation	Uppsala, Schweden
23.-29. April, 2007	10th IZA European Summer School Labor Economics	Buch am Ammersee
30. Mai - 02. Juni, 2007	IZA Topic Week: Nonmarket Time in Economics	IZA, Bonn

IZA-Programmdirektor Hartmut Lehmann in ACES-Vorstand gewählt

Hartmut Lehmann (University of Bologna), IZA-Programmdirektor für den Forschungsbereich Arbeitsmärkte in Transformations- und Schwellenländern, ist für drei Jahre in den Vorstand der Association for Comparative Economic Studies (ACES) gewählt worden. ACES ist die weltweit bedeutendste Vereinigung

auf dem Gebiet der komparativen Wirtschaftsforschung. Ihr Ziel besteht in der Fortentwicklung des Erkenntnisstands in dieser Disziplin sowie des wissenschaftlichen Austauschs zwischen Forschern, die sich mit vergleichenden Studien zu Wirtschaftssystemen, Wirtschaftsplanung und Entwicklung befassen.



Hartmut Lehmann

IZA Research Fellow erhält Auszeichnung als „bester junger Ökonom“

Etienne Wasmer, Wirtschaftsprofessor an der Universität Quebec in Montreal und seit 1999 Research Fellow des IZA, wurde am 9. Mai 2006 vom einflussreichen Gremium „Cercle des Economistes“ und der Tageszeitung *Le Monde* als „bester junger Ökonom“ ausgezeichnet. Vor dem französischen Senat wurde der jährlich an herausragende Wirtschaftswissenschaftler unter 40 Jahren verliehene Preis von

Michel Pébereau (Präsident BNP-Bank) überreicht. Der 36jährige Wasmer teilt sich den Preis mit *Thierry Mayer* (University of Paris XI). Unter den bisherigen Preisträgern ist auch IZA-Programmdirektor *Pierre Cahuc* (University of Paris I); neunominiert wurde in diesem Jahr unter anderem IZA-Fellow *Fabien Postel-Vinay* (University of Bristol und CNRS).



Etienne Wasmer

IZA-Wissenschaftlerin Ana Rute Cardoso in EALE-Vorstand gewählt

Ana Rute Cardoso, IZA Senior Research Associate und stellvertretende Programmdirektorin für den IZA-Forschungsbereich Zukunft der Arbeit, wurde mit dem größten Anteil aller abgegebenen Stimmen zum Vorstandsmitglied der European Association of Labour Economists (EALE) gewählt. Die übrigen neu ge-

wählten bzw. im Amt bestätigten Mitglieder gehören ebenfalls dem IZA-Netzwerk an: *Regina T. Riphahn* (Universität Erlangen-Nürnberg), *Zvi Eckstein* (Tel Aviv University) sowie *Adriana Kugler* (University of Houston).

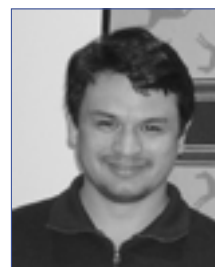


Ana Rute Cardoso

Neuer IZA Research Associate

Randall Akee promovierte im Juni 2006 an der Harvard University in den Fächern Wirtschaftswissenschaften und Regierungslehre. Seine Dissertation zum Thema Migrationsentscheidungen basiert auf einem neuartigen Panel-Datensatz mit Informationen über US-Immigranten aus kleineren Entwicklungsländern. Zuvor schloss Akee den Master-Studiengang International and Development Economics an der Yale University ab und war bereits einige Jahre für das „Office of Ha-

waiian Affairs“ des US-Bundesstaates Hawaii in der Abteilung für wirtschaftliche Entwicklung tätig. Seine Forschungsinteressen konzentrieren sich auf Arbeitsökonomik, wirtschaftliche Entwicklung und Migration. Nachdem er bereits aktiv im IZA-Programmbe- reich Migration mitgewirkt hatte, ergänzt Randall Akee den wissenschaftlichen Mitarbeiterstab des IZA seit August 2006 als Research Associate.



Randall Akee

IZA-Gastwissenschaftlerprogramm

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

James Albrecht (Georgetown University und IZA); *Badi H. Baltagi* (Syracuse University und IZA); *Lutz Bellmann* (IAB, Nürnberg und IZA); *Sumon Bhaumik* (Brunel University und IZA); *Alena Bicakova* (European University Institute); *Michael Bognanno* (Temple University und IZA); *Daniele Checchi* (University of Milan und IZA); *Leif Danziger* (Ben Gurion University und IZA); *Ralitza Dimova* (Brunel University); *Christian Dustmann* (University College London und IZA); *Gil S. Epstein* (Bar-Ilan University und IZA); *Rob Euwals* (CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis und IZA); *Ira N. Gang* (Rutgers University und IZA); *Lorenz Goette* (University of Zurich und IZA); *Carlos Gradín* (University of Vigo); *Erica L. Groshen* (Federal Reserve Bank of New York und IZA); *Spyros Konstantopoulos* (Northwestern University und IZA); *Olga Kupets* (National University of Kiev-Mohyla Academy und IZA); *Erzo Luttmer* (Harvard University); *Eduardo Melero Martín* (Universidad Carlos III, Madrid und IZA); *Pierre-Carl Michaud* (RAND und IZA); *Shoshana Neuman* (Bar-Ilan University und IZA); *David Neumark* (Public Policy Institute of California und IZA); *Ronald L. Oaxaca* (University of Arizona und IZA); *Elena Pastorino* (University of Iowa); *Yona Rubinstein* (Tel Aviv University und IZA); *Uta Schönberg* (University of Rochester und IZA); *Saul Schwartz* (Carleton University und IZA); *Thomas Siedler* (University of Essex und IZA); *Leslie S. Stratton* (Virginia Commonwealth University und IZA); *Mehmet Tosun* (West Virginia University); *Manuelita Ureta* (Texas A&M University und IZA); *Maarten Vendrik* (University of Maastricht); *Susan Vroman* (Georgetown University und IZA); *Georg Weizsäcker* (London School of Economics und IZA); *Myeong-Su Yun* (Tulane University und IZA); *Christian Zimmermann* (University of Connecticut)



Mindestlöhne gefährden Beschäftigung

Bisher gibt es verbindliche Mindestlöhne in Deutschland nur für die vom Arbeitnehmerentendegesetz abgedeckte Bauwirtschaft. Für diesen Herbst hat die Bundesregierung angekündigt, Reformvorschläge für eine flächendeckende Einführung von Mindestlöhnen vorzulegen. In welcher Form das geschehen soll, ist bisher unklar. Denkbar ist, dass Tarifabschlüsse mit Mindestlohnvereinbarungen per Rechtsverordnung nach dem Entsendegesetz für allgemeingültig erklärt werden. Dies ist derzeit für das Gebäudereinigerhandwerk und die Zeitarbeit zu erwarten. Oder es könnten – wie es in den USA oder einer Reihe europäischer Länder der Fall ist – per Gesetz Mindestlöhne festgelegt werden, die dann in allen Branchen landesweit gelten.

Was treibt den Staat dazu, massiv in das Marktgeschehen und sogar in die grundgesetzlich verbrieft Tarifaautonomie eingreifen zu wollen? Zum einen sind es sozialpolitische Erwägungen: Durch Erwerbsarbeit soll ein Einkommen oberhalb des Existenzminimums erzielt werden. Verkannt wird bei dieser Forderung allerdings, dass es sich bei der gering entlohnten Beschäftigung häufig nicht um die einzige Einkommensquelle eines Haushaltes handelt, sondern um Hinzuverdienste. Zum anderen soll der Marktzugang von Anbietern aus dem Ausland erschwert, wenn nicht gar völlig abgeblockt werden. Das war auch der Hintergrund für die Einführung von Mindestlöhnen im Baugewerbe. Im Kern ist das eine Form von Protektionismus: Durch die Behinderung von Wettbewerb werden die Preise künstlich hoch gehalten. Mögliche Kaufkraftgewinne und eine damit verbundene Ausweitung der Nachfrage kommen nicht zustande. Auch unterbleiben zusätzliche Innovationsanreize für Unternehmen.

Die verfügbaren wissenschaftlichen Untersuchungen aus dem Ausland geben keine eindeutige Antwort auf die Frage, ob sich Mindestlöhne schädlich oder gar positiv auf die Beschäftigung auswirken. Allerdings sind sie zum Teil aufgrund unzureichender Daten und wegen methodischer Probleme nur bedingt aussagekräftig. Jedenfalls können sie nicht als Beleg dafür genommen werden, dass die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland unschädlich

wäre. Wenig stichhaltig ist auch die mitunter vorgebrachte Begründung, dass von Mindestlöhnen deshalb keine negativen Beschäftigungseffekte zu erwarten seien, weil es sich bereits in Ländern mit einer vergleichsweise günstigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gäbe. Denn dabei werden die übrigen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen ausgeblendet, die in den einzelnen Staaten sehr unterschiedlich ausfallen. So gibt es in Deutschland – anders als etwa in den angelsächsischen Ländern – eine großzügige soziale Grundsicherung, von der wenig Anreize ausgehen, eine gering entlohnte Beschäftigung anzunehmen. Mindestlöhne müssten hierzulande entsprechend hoch angesetzt werden, damit von ihnen Impulse für die Aufnahme einer Beschäftigung ausgehen. Bereits bestehende Arbeit im Niedriglohnssektor würde dadurch verteuert und es käme zu Domino-Effekten im Lohngefüge, weil qualifiziertere Arbeitnehmer steigende Löhne fordern würden, um die bisherigen Lohnabstände wieder herzustellen. Betroffen wären vor allem Teile des Handwerks und einfache Dienstleistungen – also arbeitsintensive Branchen, in denen die Unternehmen auf Lohnanhebungen im Wesentlichen nur mit Preissteigerungen reagieren können. Weil aber gerade in Deutschland mit seiner fast chronisch schwachen Binnennachfrage kaum zu erwarten ist, dass entsprechende Preissteigerungen auf dem Markt durchzusetzen sind, ist eine Einschränkung des Güterangebots und somit der Beschäftigung wahrscheinlich.

Eine flächendeckende Einführung von Mindestlöhnen mag sozialpolitisch gut gemeint sein, doch sollte sich die Politik im Klaren sein, dass sie damit ein gefährliches Feldexperiment wagt. In kaum einem anderen Industriestaat ist die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten so hoch wie in Deutschland, und nirgendwo fallen die Beschäftigungschancen der schlecht und gut Qualifizierten weiter auseinander. Deshalb braucht Deutschland keine Mindestlöhne, sondern mehr Arbeitsplätze mit geringer Entlohnung.



Klaus F. Zimmermann



Institut zur Zukunft der Arbeit



Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Redaktion: Holger Hinte, Mark Fallak
Adresse: IZA, Postfach 7240, 53072 Bonn
Tel.: +49 (0) 228 - 38 94 222
Fax: +49 (0) 228 - 38 94 180
E-Mail: compact@iza.org
Internet: www.iza.org
Grafiken/Fotos: IZA
Druck: Verlag Andrea Dynowski, Köln
Layout: IZA