



Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels

Im Zusammenhang mit dem wachsenden Mangel an Fachkräften in Deutschland zählt eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu den wichtigsten politischen Stellschrauben. Erhebliche Humankapitalressourcen junger Frauen und Mütter werden bislang missachtet, weil es entweder an hinreichend flexiblen Arbeitsplätzen oder angemessenen Kinderbetreuungsangeboten fehlt.

Eine aktuelle IZA-Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) kommt zu dem Ergebnis, dass sich über 1,5 Millionen vollzeitäquivalente Erwerbswünsche von Müttern mit Kindern unter 16 Jahren in die Tat umsetzen ließen, wenn das Angebot öffentlicher und betrieblicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten entsprechend ausgebaut würde. Drei Viertel davon entfallen auf den Bereich qualifizierter Beschäftigung. Einen Großteil dieser Lücke machen nicht erwerbstätige Mütter aus: Rechnerisch wären hier knapp 830.000 Vollzeitbeschäftigte bei Müttern mit Berufsausbildung und rund 310.000 bei Akademikerinnen möglich. Darüber hinaus äußern Erwerbstätige mit Berufsausbildung einen starken Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung. Hier besteht ein Potenzial von immerhin 117.000 Vollzeitstellen.

Erfolg versprechende Maßnahmen der betrieblichen Personalpolitik sind der Studie zufolge (1) flexible Arbeitszeiten, (2) alternierende Telearbeit und Jobsharing, (3) ein verstärktes Angebot vollzeitnaher Teilzeitarbeit zwischen 20 und 35 Wochenstunden, (4) Angebote zu Teilzeitarbeit und Weiterbildung in der Elternzeit, (5) eine gezielte Ansprache nicht erwerbstätiger Mütter unter Hinweis auf neue Flexibilisierungsformen. IZA Compact fasst die wichtigsten Überlegungen der neuen Studie zusammen.

Qualifizierte Mütter – ein brachliegendes Fachkräftepotenzial

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat angesichts des wachsenden Fachkräftemangels in Deutschland eine neue Dringlichkeit erreicht. Naheliegende Strategien, um dieser Herausforderung zu begegnen, umfassen beispielsweise die Höherqualifizierung von Berufseinsteigern und Erwerbstätigen sowie die Verlängerung des Erwerbslebens durch späteren Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt oder verlängerte Arbeitszeiten. Diese Möglichkeiten sind allerdings entweder nur schwer kurz- und mittelfristig umzusetzen (wie vor allem die Qualifizierungsstrategie) oder zu einem großen Teil bereits ausgeschöpft (Arbeitszeiten in Vollzeit) bzw. weit vorangeschritten (stärkere Erwerbsbeteiligung von Älteren). Deshalb erscheint neben einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderungspolitik insbesondere die gezielte Mobilisierung von Frauen und Müttern für den Arbeitsmarkt vielversprechend, zumal ihr durchschnittliches Bildungsniveau das von Männern längst übertrifft.

Im Zeitablauf ist die Erwerbstätigkeit von Frauen zwar generell angewachsen, jedoch primär im Teilzeit- und Minijobsegment bei gleichzeitigem Bedeutungsrückgang von Vollzeitarbeit. Hieraus resultieren insgesamt geringere durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen. Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass erwerbstätige Mütter in Deutschland auf Grund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten eher aus dem Beruf aussteigen und relativ spät – meist über Teilzeit – in die Erwerbstätigkeit zurückkehren. Ihr tatsächliches Potenzial wird mithin bei weitem nicht genutzt oder kommt deutlich „unter Wert“ zum Einsatz. Darin drücken sich in demografischer Hinsicht folgenschwere politische und wirtschaftliche Versäumnisse aus.

Das IZA-Gutachten identifiziert das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial von qualifizier-

» In dieser Ausgabe

ANONYMISIERTE BEWERBUNGSVERFAHREN

Das IZA begleitet ein Pilotprojekt zur Anonymisierung von Bewerbungen. Ziel ist die Vermeidung von bewusster oder unbewusster Diskriminierung von Angehörigen ethnischer Minderheiten. Zu den Projektteilnehmern gehören Unternehmen, Behörden und Kommunen. [Seite 4](#)

NEUE IZA PRIZE-BÜCHER

Im Rahmen der IZA Prize Book Series liegen zwei neue Titel vor: Die Nobelpreisträger Dale Mortensen und Christopher Pissarides untersuchen „Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment“. Richard Easterlin analysiert „Happiness, Growth, and the Life Cycle“ und liefert damit einen wichtigen Beitrag zur Debatte um alternative Wohlstandsindikatoren. [Seite 6](#)

IZA-PREISVERLEIHUNG IN DENVER

Als erste Ökonomin erhielt Francine Blau den IZA Prize in Labor Economics für ihre Studien zur Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Verleihung fand in Denver (USA) statt. [Seite 8](#)

WORKSHOP ZU PERSÖNLICHKEITSFAKTOREN

Ein spannender IZA-Workshop mit Nobelpreisträger James Heckman befasste sich mit dem Einfluss individueller Persönlichkeitsmerkmale und nicht-kognitiver Fähigkeiten auf den Arbeitsmarkterfolg. [Seite 9](#)

IDSC: DIENSTLEISTER DER ARBEITSÖKONOMIE

Das Internationale Datenservicezentrum des IZA vernetzt sich systematisch weiter in der Wissenschaft und ist an der Entwicklung von Standards für die Datendokumentation beteiligt. [Seite 14](#)

ten, aber nicht (vollständig) erwerbstätigen Müttern und entwickelt eine Mobilisierungsstrategie. Zur Abschätzung der Gruppe von Müttern mit Kindern in verschiedenen Altersgruppen, die auf Grund von Kinderbetreuung nicht oder nur teilweise erwerbstätig sind, aber in stärkerem Umfang erwerbstätig sein könnten bzw. wollen, wird das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) für 2009 herangezogen.

erwerbstätigen Mütter sinkt nicht wesentlich mit dem Alter des jüngsten Kindes, sondern bewegt sich für alle Altersgruppen der jüngsten Kinder zwischen 17 und 24 Prozent.

Etwa 70 Prozent der beurlaubten Mütter kehren nach den ersten drei Jahren in ihren Beruf zurück. Teilzeit bleibt dabei für Mütter das gegenüber Vollzeit dominierende Arbeitszeitmodell, auch wenn das jüngste Kind

mindestens über eine mittlere Bildung, d.h. einen Berufsabschluss verfügen; bei Personen in Mutterschutz bzw. Elternzeit liegt dieser Anteil etwas höher.

Aufnahme und Ausweitung einer Erwerbstätigkeit von vielen Müttern gewünscht

Bei vollständiger Erfüllung der Arbeitszeitpräferenzen (sowohl Verlängerung als auch Verkürzung) aller erwerbstätigen Mütter verbleibt insgesamt ein Nettovolumen von 2,8 Millionen Wochenstunden. Dies entspricht in etwa 75.000 Vollzeitstellen bei durchschnittlich gewünschter Vollzeitarbeitszeit von 36,8 Stunden pro Woche. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass die Verlängerungswünsche der Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 20 Stunden pro Woche die Mehrheit ausmachen. Ein weiteres und wesentlich umfangreicheres Potenzial verbirgt sich bei den nicht erwerbstätigen Müttern. Für diese Personen kann unter der Annahme, dass ihre gewünschten Wochenarbeitszeiten sich im Durchschnitt mit denen der derzeit Erwerbstätigen decken, das Erwerbspotenzial abgeschätzt werden. Eine Vollzeitbeschäftigung streben 17 bis 23 Prozent der Frauen an, 45 bis 68 Prozent eine Teilzeitbeschäftigung (Tabelle, Seite 3). Dies ergibt hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung Deutschlands 1,4 Millionen gewünschte Teilzeitstellen und weitere 576.000 Vollzeitstellen.

Die von im Erwerbsleben stehenden Voll- und Teilzeitkräften angegebenen Wunscharbeitszeiten pro Woche können dabei als Präferenzen auch für die Gruppe der bislang nicht Erwerbstätigen unterstellt werden. Sie betragen bei Vollzeitkräften im Durch-

Erwerbsmuster in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes (in Prozent)

	Erwerbsstatus von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes					
	bis unter 3 Jahre	3 bis unter 6 Jahre	6 bis unter 10 Jahre	10 bis unter 12 Jahre	12 bis 16 Jahre	GESAMT
Vollzeit >35 Std.	8,3	13,7	16,3	21,3	21,2	15,9
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	8,5	28,1	28,1	27,9	30,1	24,7
Teilzeit bis 20 Std.	16,0	25,3	30,9	29,2	23,8	24,8
Geringfügig/gelegentlich beschäftigt in Ausbildung	0,2	1,9	0,2	0,7	0,5	0,7
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	0,4	0,2	0,1	1,3	0,2	0,3
Nicht erwerbstätig	49,4	6,4	0,3	0,0	0,1	11,4
Total	17,3	24,4	24,3	19,7	24,1	22,4
GESAMT	100	100	100	100	100	100
GESAMT	19,8	23,2	21,6	11,5	23,9	

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

Auf Basis der aktuellen Daten des SOEP lassen sich für das Jahr 2009 in Deutschland hochgerechnet ca. 8,03 Mio. Familien mit Kindern unter 16 Jahren ermitteln, davon 6,53 Millionen Paarhaushalte (81%), 1,42 Mio. alleinerziehende Mütter (18%) und schätzungsweise 73.000 alleinerziehende Väter (1%). Mütter in Paarhaushalten mit Kindern unter 16 waren 2009 zu einem Drittel nicht aktiv erwerbstätig, lediglich zu 14 Prozent in Vollzeit über 35 Stunden, aber zu 50 Prozent in Teilzeit unter 35 Stunden, davon knapp die Hälfte (25%) in vollzeitnaher Teilzeit mit mehr als 20 Stunden pro Woche.

Bei alleinerziehenden Müttern lag die Nichterwerbstätigkeit mit knapp 37 Prozent etwas höher, ebenso jedoch der Anteil der in Vollzeit Erwerbstätigen mit rund 22 Prozent, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit etwa 40 Prozent, insbesondere Teilzeit mit bis zu 20 Stunden pro Woche deutlich niedriger ausfiel.

Aufschlussreich ist das Erwerbsmuster in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes (Tabelle ▲). Der Anteil der in Mutterschutz und Elternzeit befindlichen Personen liegt bei Eltern von Kindern unter 3 Jahren bei knapp der Hälfte und ist bei älteren Kindern nicht relevant. Dieses Muster entspricht dem erwarteten Verlauf. Auffällig ist jedoch, dass die Erwerbsneigung (bis auf Vollzeiterwerbstätigkeit) von Müttern mit einem jüngsten Kind zwischen 3 und 16 Jahren relativ stabil bleibt, sich also mit dem Alter des Kindes nicht grundlegend ändert. Der Anteil der nicht

der Nichterwerbstätigkeit entwerfen.

Das Qualifikationsniveau hat einen starken Effekt auf die Erwerbsbeteiligung. Relativ zu gering qualifizierten Personen ist eine Erwerbstätigkeit für höher qualifizierte gegenüber der Nichterwerbstätigkeit deutlich attraktiver (Tabelle ▼). Dieser generelle Zusammenhang zeigt sich auch bei Eltern. Mütter mit akademischer Bildung sind in stärkerem Umfang erwerbstätig als Elternteile, die nur über einen Berufsabschluss bzw. Abitur verfügen. Diese sind wiederum in stärkerem Maße erwerbstätig als Personen mit lediglich elementarer Schulbildung. Mit dem Bildungsniveau nehmen auch die Anteile der Vollzeitbeschäftigten zu und die der unregelmäßig Beschäftigten ab.

Immerhin sind aber rund 15 Prozent der akademisch Gebildeten und über 20 Prozent der Elternteile mit Abitur oder Berufsabschluss nicht erwerbstätig. Bezüglich der Arbeitsmarktnähe nicht erwerbstätiger Mütter ist festzuhalten, dass 70 Prozent der nicht aktiv Erwerbstätigen

Erwerbsstatus nach Qualifikationsniveau (in Prozent)

	Erwerbsstatus von Müttern nach Bildungsniveau				
	keine Angabe	ohne Berufsabschluss	mit Berufsabschluss	höhere Bildung	GESAMT
Vollzeit >35 Std.	17,8	13,1	13,7	22,1	15,9
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	20,3	15,7	26,8	25,3	24,7
Teilzeit bis 20 Std.	20,7	18,9	26,8	23,8	24,8
Geringfügig/gelegentlich beschäftigt in Ausbildung	0,0	2,3	0,6	0,1	0,7
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	1,1	1,1	0,2	0,2	0,3
Nicht erwerbstätig	14,5	8,1	11,2	13,2	11,4
Total	25,7	40,8	20,7	15,4	22,4
GESAMT	100	100	100	100	100
GESAMT	2,3	14,5	57,5	25,7	

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

schnitt 36,8 Stunden und für Teilzeitkräfte gemittelt 23,2 Stunden. Daraus ergibt sich ein zusätzliches Erwerbspotenzial von 20,3 Millionen Wochenstunden für Personen in Mutterschutz oder Elternzeit und 34,4

Gewünschte und tatsächliche Erwerbsmuster (in Prozent)

Tatsächlicher Erwerbsstatus von Müttern	Gewünschter Erwerbsstatus* von Müttern						Total
	Keine Angabe/ noch unklar	Keine Erwerbstätigkeit gewünscht in nächster Zeit	Vollzeit >35 Std.	Teilzeit		Teil- oder Vollzeit (egal)	
				>20 bis 35 Std.	bis 20 Std.		
Vollzeit >35 Std.	5,6	–	56,5	35,7	2,3	–	100
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	3,3	–	8,7	63,6	24,4	–	100
Teilzeit bis 20 Std.	3,3	–	4,1	20,9	71,7	–	100
Geringfügig/gelegentlich beschäftigt in Ausbildung	0,0	–	43,3	29,8	26,9	–	100
0,0	0,0	–	53,5	46,5	0,0	–	100
GESAMT (Erwerbstätige)	3,8	–	19,0	40,6	36,7	–	100
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	1,6	12,9	3,8	68,1		13,6	100
Nicht erwerbstätig	3,7	27,4	7,9	45,7		15,3	100
GESAMT (Nichterwerbstätige)	3,0	22,5	6,5	53,2	14,8	–	100

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

* Für Erwerbstätige erfolgt die Abgrenzung nach gewünschter Arbeitszeit in Stunden pro Woche, für Nichterwerbstätige lediglich nach der Angabe Vollzeit/Teilzeit/egal.



Mio. Wochenstunden für Nichterwerbstätige. Wenn alle Nichterwerbstätigen ihre Präferenzen vollständig realisieren können, ergibt sich eine zusätzliche Beschäftigung von ca. 54,7 Millionen Wochenstunden oder rund 1,48 Mio. Vollzeitstellen. Das an den Erwerbswünschen gemessene Beschäftigungspotenzial ist damit bei beurlaubten und nicht erwerbstätigen Müttern deutlich höher als bei bereits (in Teilzeit) erwerbstätigen Müttern.

Der Vergleich der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter 16 Jahren nach Qualifikationsniveau zeigt, dass Erwerbstätige mit höherer Bildung eher ihre wöchentliche Arbeitszeit um durchschnittlich 1,5 Stunden verkürzen wollen, um Überstunden abzubauen, während Erwerbstätige mit Berufsausbildung ihre Arbeitzeit in etwa gleichem Umfang (rund 1,4 Stunden pro Woche) ausweiten möchten.

Beurlaubte und nicht erwerbstätige Mütter mit mittlerer und höherer Bildung weisen eine etwas stärkere Erwerbsneigung (76%) als Mütter ohne Berufsabschluss (69%) aus (Tabelle ▼). Letztere präferieren jedoch

in stärkerem Maße eine Vollzeittätigkeit. Die Auswertung der Erwerbswünsche von Nichterwerbstätigen nach Qualifikationsniveau zeigt, dass insbesondere bei qualifizierten Müttern ein großes Aktivierungspotenzial liegt. Vor dem Hintergrund des heraufziehenden Fachkräftemangels liegt hier also eine hoch relevante Zielgruppe für Unternehmen und politische Maßnahmen.

Rechnerisches Gesamtpotenzial nach Erwerbsstatus, Erwerbswunsch und Qualifikation in Vollzeitäquivalenten

Qualifikationsniveau von Müttern	Rechnerisches Potenzial in 1000 Vollzeitäquivalente*								SUMME GESAMT
	Erwerbswunsch nicht aktiv erwerbstätiger Mütter			Erwerbswunsch aktiv erwerbstätiger Mütter					
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	keine Angabe	Vollzeit >35 Std.	Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	Teilzeit bis 20 Std.	Summe	
keine Angabe	19	23	42	0,2	-0,5	1	0,2	1	43
ohne Berufsausbildung	155	149	304	0,5	-7	16	8	17	321
mit Berufsausbildung	303	524	828	4	32	83	-1	117	945
höhere Bildung	100	212	311	-3	-9	-45	-5	-62	249
GESAMT	576	909	1.485	3	16	55	1	75	1.560

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

* bei durchschnittlich gewünschter Vollzeitarbeitszeit (36,80 Std./Woche)



Rein rechnerisch ergeben sich für alle Mütter mit Kindern bis 16 Jahre schätzungsweise 1,56 Millionen zusätzliche Vollzeitäquivalente bei Realisierung ihrer Erwerbswünsche. Davon entfallen knapp 950.000 auf Mütter mit mittlerer und etwa 250.000 auf Mütter mit höherer Qualifikation (Tabelle ▲). Einen Großteil davon machen die Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter aus: rund 830.000 Vollzeitäquivalente sind es bei Müttern mit Berufsausbildung bzw. 310.000 bei Akademikerinnen.

wunsch oder Erwerbstätige mit einer Präferenz für längere Arbeitszeiten nicht über ähnliche spezifische Qualifikationen verfügen.

Wie kann das Potenzial mobilisiert werden?

Wie kann eine Mobilisierung des prinzipiell vorhandenen Potenzials von nicht oder nur teilweise erwerbsfähigen Müttern gelingen? Hierbei sind zwei Politikfelder zu unterscheiden: die staatlichen Rahmenbedingungen und die Personal- und Arbeitszeitpolitik der Unternehmen.

Im Hinblick auf staatliche Rahmenseetzungen ist der Ausbau einer öffentlich geförderten Kinderbetreuung mit ganzjähriger und ganz-

Erwerbswunsch nach Qualifikationsniveau (nur für Nichterwerbstätige, in Prozent)

Qualifikationsniveau von nichterwerbstätigen Müttern	Erwerbswunsch			
	keine Angabe/ weiss noch nicht	keine Erwerbstätigkeit in nächster Zeit	Vollzeit (oder Teilzeit)	Teilzeit
keine Angabe	13,7	11,8	25,0	49,5
ohne Berufsausbildung	3,5	27,8	27,2	41,5
mit Berufsausbildung	2,4	20,5	20,6	56,5
höhere Bildung	0,5	23,6	16,9	57,0
GESAMT (Nichterwerbstätige)	3,0	22,5	21,3	53,2

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), nur nichterwerbstätige Mütter, eigene Berechnungen.



tägiger Abdeckung für Kinder aller Altersgruppen ein wichtiger Faktor, der die Rückkehr von Müttern in den Arbeitsmarkt und die Ausdehnung von Arbeitszeiten erleichtert. Weiterhin sollten Fehlanreize des Steuer- und Abgabensystems abgebaut werden, die derzeit eine geringfügige Tätigkeit oder Teilzeitarbeit mit wenigen Wochenstunden begünstigen.

Was die Personal- und Arbeitszeitpolitik angeht, so ist Deutschland bereits heute ein Land flexibler Arbeitszeiten. Allerdings gilt dies vor allem für die stark ausgebaute Rolle arbeitgeberorientierter Arbeitszeitflexibilität, die jedoch vor allem zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und auch zur Bewältigung der jüngsten Wirtschaftskrise beigetragen hat.

Flexible Arbeitszeiten sind insbesondere nicht per se familienfreundlich. Betriebliche Erfordernisse haben oft Vorrang vor den Bedürfnissen der Familien, die ihrerseits an Flexibilität und Planbarkeit interessiert sind. Dies gilt insbesondere bei sehr langen Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Fachkräften oder bei einer sehr ungünstigen Lage von Arbeitszeiten. Gleichwohl gibt es hier erhebliche Unterschiede zwischen den Unternehmen und zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen. Familienorientierte Arbeitszeitmodelle sollten eine Balance zwischen betrieblichen und familiären Anforderungen herstellen.

Es gibt durchaus Beispiele für Arbeitszeitmodelle und andere personalpolitische Maßnahmen, die diesem Ziel gerecht werden:

- individuelle Vereinbarung über die Länge von Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten in der Praxis, Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeiten;
- alternierende Telearbeit und Jobsharing;
- Abkehr von überlangen Arbeitszeiten

und Präsenzkultur in Richtung „vollzeitnaher Teilzeitarbeit“ zwischen 20 und 35 Stunden in der Woche;

- Pflege der Kontakte zu Müttern in der Phase der Elternzeit und Bemühungen um baldige Rückkehr oder Weiterarbeit, mindestens auf Teilzeitbasis, auch in Verbindung mit Weiterbildung;
- gezielte Ansprache und Mobilisierung von nicht erwerbstätigen Müttern, auch in Verbindung mit Einarbeitung und Qualifizierung;

reits heute bei höher qualifizierten Müttern stärker verbreitet.

Dieses Angebot wird von den Unternehmen in vermehrtem Maße als Teil einer Strategie zur Personalrekrutierung und -entwicklung angesehen und aktiv eingesetzt. Wenn die Maßnahmen den Bedürfnissen entsprechen und richtig kommuniziert werden, werden sie von den Beschäftigten auch wahrgenommen. Die Unternehmen erwarten von solchen Maßnahmen neben einer größeren

Arbeitszeitgestaltung bei erwerbstätigen Müttern (in Prozent)

Qualifikationsniveau erwerbstätiger Mütter	Arbeitszeitregelung von Müttern nach Qualifikationsniveau						Telearbeit (ja)
	Keine Angabe	Fester Beginn und festes Ende der Arbeitszeit	vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag	keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeit selbst fest	Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto mit gewisser Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit	Total	
keine Angabe	0,0	28,4	23,4	1,4	46,8	100	8,0
ohne Berufsausbildung	0,6	48,8	22,2	17,1	11,4	100	9,8
mit Berufsausbildung	1,6	40,9	25,1	16,1	16,3	100	13,2
höhere Bildung	2,9	30,3	18,3	25,4	23,1	100	33,3
GESAMT (Erwerbstätige)	1,8	38,6	22,9	18,5	18,3	100	18,3

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

- ergänzende Unterstützung durch die Betriebe im Hinblick auf familienbedingte Zeitengpässe (flexible Auszeiten, Freistellungen bei Krankheit des Kindes oder Pflegeverpflichtungen; Kinderbetreuung im Betrieb oder mit Unterstützung bzw. Vermittlung durch den Betrieb, v.a. nachmittags, abends, ggf. am Wochenende, in den Ferien).

Diese Maßnahmen haben im Zeitverlauf bereits an Bedeutung gewonnen. Immerhin bereits rund ein Drittel der erwerbstätigen Frauen können familienorientiertere Arbeitszeitformen wie Gleitzeit oder formal nicht fixierte und somit auch selbst festgelegte Arbeitszeiten nutzen (Tabelle ▲). Etwa die Hälfte der erwerbstätigen Akademikerinnen hat entsprechende Handlungsspielräume. Ein Drittel von ihnen hat auch die Möglichkeit, teilweise in Telearbeit erwerbstätig zu sein. Die familienorientierte Gestaltung von Arbeitszeiten ist also be-

Zufriedenheit der Beschäftigten auch eine höhere Produktivität, geringere Fluktuation und reduzierte Fehlzeiten. Sie können mit ihren Initiativen für mehr Familienfreundlichkeit und Arbeitszeitflexibilität zu einer stärkeren Entwicklung und Bindung des Fachkräftepotenzials von Müttern beitragen, einen produktiveren Einsatz des Humankapitals herbeiführen und damit nicht zuletzt auch höhere Einnahmen für die Sozialsysteme erwirtschaften.

Werner Eichhorst
Paul Marx
Verena Tobsch
Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels
IZA Research Report Nr. 33
www.iza.org/link/report33.pdf



Anonymisierte Bewerbungsverfahren im Praxistest Wissenschaftliche Begleitung durch das IZA

Angehörige ethnischer Minderheiten in Deutschland stehen häufig auch dann vor besonderen ökonomischen Integrationsproblemen, wenn sie eine hohe Qualifikation mitbringen. Bewusste oder unbewusste Diskriminierung setzt bereits im Bewerbungsverfahren ein und kann dazu führen, dass nicht die „besten“ Bewerber für die

angebotene Stelle ausgewählt werden. Aus ökonomischer wie auch sozialer Sicht sind Maßnahmen zur proaktiven Vermeidung von Diskriminierungen deshalb von erheblicher Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund startete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im

Herbst 2010 das Modellprojekt „Anonym Bewerbungen – weil Qualifikation zählt“. Das zwölfmonatige Projekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren wird durch das IZA wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Zu den Teilnehmern zählen vier Groß- und ein mittelständisches Unternehmen sowie zwei Behörden und eine Kommune. Im

Rahmen des Projekts modifizieren sie die Abläufe ihrer Bewerbungsverfahren. Fotos und persönliche Angaben wie Name, Alter, Geschlecht, Herkunft und Familienstand werden in der ersten Phase ausgeblendet, um sowohl die Praktikabilität als auch die Effektivität anonymisierter Bewerbungsverfahren zu testen.

Bisherige internationale Erfahrungen zeigen, dass in dieser Form anonymisierte Bewerbungsverfahren helfen können, systematische Benachteiligungen bestimmter Personengruppen zumindest in der ersten Stufe des Bewerbungsprozesses zu reduzieren. Erst wenn diesen Gruppen die Gelegenheit gegeben wird, sich in einem persönlichen Gespräch zu beweisen, können sie Vorurteile gegenüber ihrer vermeintlich geringeren Eignung ausräumen.

IZA-Diskussionspapier gibt Anstoß für öffentliche Debatte

Einen wichtigen Anstoß für die aktuelle Diskussion gab im Jahr 2010 ein IZA-Diskussionspapier von IZA Research Fellow *Leo Kaas* und *Christian Manger* (beide Universität Konstanz). Die Studie belegt, dass Bewerbende mit einem türkisch klingenden Namen bei der Stellensuche von Personalverantwortlichen systematisch benachteiligt werden. Der Untersuchung zufolge fallen bei ansonsten identischem Lebenslauf die Chancen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch für Bewerbende mit einem deutschen Namen im Durchschnitt um 14 Prozent höher aus. Dieses Ausmaß der Diskriminierung ist erstaunlich, da die Ergebnisse in einem sehr speziellen Segment des Arbeitsmarktes festgestellt werden: Es handelt sich um Stellenausschreibungen für Praktika, die hoch qualifizierte Bewerbende während ihres Studiums absolvieren. Hier ist zunächst von einem eher geringen Maß an Diskriminierung auszugehen. So zeigen Studien aus anderen Ländern, dass Benachteiligungen in hoch qualifizierten Berufsgruppen deutlich geringer ausfallen als in niedrig qualifizierten Segmenten. Das tatsächliche Ausmaß der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt dürfte somit insgesamt noch größer sein. Außerdem dokumentiert die Untersuchung, dass die Ungleichbehandlung in kleineren Unternehmen deutlich ausgeprägter ist.

Die Risiken solcher Diskriminierungen für die Betroffenen liegen offen zutage. Führen Spekulationen und Vorurteile über vermeintlich geringere Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft oder betriebliche Integrationsfähigkeit zu einem faktischen Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren, vollzieht sich auf diese Weise im ungünstigsten Fall eine selbst erfüllende Prophezeiung: Die

so Benachteiligten erleiden massive Nachteile auf dem Arbeitsmarkt, die bis hin zu Dequalifizierung und einem Rückgang ihrer Produktivität aufgrund längerer Phasen der Arbeitslosigkeit reichen können. Dem entgegenzuwirken, ist deshalb ein zentrales Gebot einer weitsichtigen Integrationspolitik.

Expertise des IZA: Internationale Erfahrungen und Handlungsempfehlungen

Das IZA hat inzwischen eine Expertise in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt und die bisherigen internationalen Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren analysiert. Insgesamt muss dabei konstatiert werden, dass trotz der Erfahrungen aus Modellprojekten in unterschiedlichen Ländern (u.a. Schweden, Frankreich, Schweiz, Niederlande) die Effekte einer Einführung eines derartigen Verfahrens nach wie vor empirisch noch nicht gründlich genug erforscht sind. Die Projekte waren mehrheitlich nicht darauf ausgelegt, den Erfolg klar zu messen. So gibt es zwar Hinweise darauf, dass sich die intendierten Effekte einstellen, also eine Zunahme der Einladungs- und Einstellungswahrscheinlichkeit potenziell von Diskriminierung betroffener Personengruppen, aber eine eindeutige Kausalität wurde in den meisten Fällen nicht explizit untersucht.

Die IZA-Expertise konnte dennoch eine Reihe von Handlungsempfehlungen aus den Erfahrungen im Ausland ableiten, die insbesondere die Methoden der Anonymisierung betreffen. Ziel des deutschen Modellprojektes ist es, Fehler und Nachteile weitgehend auszuschließen, die sich in anderen Ländern inzwischen gezeigt haben. So erscheint es unter anderem plausibel, ein Verfahren zu implementieren, bei dem statt der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen ein um kritische Merkmale bereinigtes, standardisiertes Formular verwendet wird. Nur auf Grundlage dieses Formulars fallen dann die Personalverantwortlichen eine Entscheidung über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Auf weitere, nicht anonymisierte Unterlagen im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs kann bei einem entsprechend aussagekräftigen standardisiertem Formular komplett verzichtet werden. Die Identifikation der Bewerbenden erfolgt in der anonymisierten Phase auf Grundlage eindeutiger, aber anonymer Bezeichnungen.

Nachweis der Effektivität durch Vergleich mit der kontrafaktischen Situation

Neben der praktischen Implementierung des anonymisierten Verfahrens ist auch der methodische Ansatz zur Ermittlung der Effektivität im Vorfeld zu bedenken. Hier wei-

sen die Erfahrungen des Auslands auf die Notwendigkeit hin, klare Evaluationskriterien von Beginn an mit zu entwickeln. Der Nachweis der Effektivität und Kausalität wird generell durch kurze Projektlaufzeiten, geringe Fallzahlen und andere Probleme, die in einer experimentellen Situation entstehen, erschwert. Von fundamentaler Bedeutung ist der Vergleich mit der so genannten kontrafaktischen Situation, die sich eingestellt hätte, wenn das Bewerbungsverfahren nicht anonymisiert, sondern nach der üblichen Vorgehensweise durchgeführt worden wäre. Üblicherweise stellt die Evaluationsforschung eine solche Konstellation dadurch her, dass zwei Gruppen von Probanden innerhalb und außerhalb eines Projekts parallel studiert werden. Auf diese Weise kann – unter der Voraussetzung ansonsten vergleichbarer individueller Merkmale – die Frage beantwortet werden, ob sich die Projektteilnahme vorteilhaft, neutral oder aber negativ auswirkt.

Im Fall der Anonymisierung von Bewerbungsverfahren lässt sich dieses evaluatorische Ziel beispielsweise dadurch erreichen, dass Stellenausschreibungen in einem Unternehmen auf verschiedene Weise gehandhabt werden: Ein Teil der Ausschreibungen verlangt anonymisierte Bewerbungen, ein anderer folgt dem üblichen Verfahren. Die Auswahl des jeweiligen Verfahrens für eine gegebene Stelle muss dabei nach dem Zufallsprinzip erfolgen, da nur auf diese Weise kausale Aussagen hinsichtlich der Effektivität der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren möglich sind. Ein möglicher Nachteil einer solchen Vorgehensweise besteht allerdings darin, dass Personalverantwortliche ihr Verhalten durch das Wissen um die Teilnahme an einem Modellprojekt ändern könnten.

Eine alternative Herangehensweise greift auf Daten der Vergangenheit als Vergleich zurück und unterstellt dabei ansonsten unveränderte Abläufe im Bewerbungsverfahren. Diese Daten stammen aus einem Zeitraum vor Bekanntgabe der Teilnahme des jeweiligen Unternehmens am Modellprojekt, so dass Personalverantwortliche ihr Verhalten nicht angepasst haben können. Dieser Vorher-Nachher-Vergleich geschieht also zwischen Ergebnissen von vergangenen Stellenausschreibungen nach dem üblichen Verfahren mit den entsprechenden Ergebnissen nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren.

Modellprojekt „Anonym Bewerben – weil Qualifikation zählt“

Die Handlungsempfehlungen des IZA waren Ausgangspunkt für die konkrete Umsetzung des ADS-Modellprojekts. Innerhalb der ge-

planten Projektlaufzeit von 12 Monaten werden eingehende Bewerbungsunterlagen für rund 225 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze auf drei Arten anonymisiert. Einige der beteiligten Unternehmen passen ihre bereits existierenden Online-Bewerbungen an. Andere haben sich für ein einheitliches Formular entschieden, das den Bewerbenden per E-Mail oder Post bereitgestellt wird. Eine weitere Gruppe von Unternehmen anonymisiert die persönlichen Daten nachträglich. Die Anwendung unterschiedlicher Methoden der Anonymisierung kann Erkenntnisse darüber liefern, welche Verfahren sich in welchem Kontext als geeignet herausstellen.

Neben dem Ziel, die Praktikabilität von anonymisierten Bewerbungsverfahren in Deutschland zu prüfen, können bei entsprechendem methodischem Vorgehen auch belastbare Aussagen bezüglich der Effektivität solcher Verfahren getroffen werden. Mit den beschriebenen Methoden zur Annäherung an die kontrafaktische Situation ist es zudem möglich, die Auswirkungen auf die Chancen zu einem Bewerbungsgespräch und die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebotes zu untersuchen. Auf diese Weise kann auch eine Antwort auf die Frage gegeben werden, ob und inwieweit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren Diskriminierung möglicherweise nur auf einen späteren Zeitpunkt im Bewerbungsprozess verlagert wird.

Eine weitere Hypothese, die überprüft werden kann, betrifft Änderungen im Kreis der Bewerbenden. Diese könnten sowohl quantitativer als auch qualitativer Art ausfallen, etwa indem sich Angehörige ethnischer Minderheiten verstärkt bei den am Projekt teilnehmenden Unternehmen bewerben oder

eine Selbstselektion besonders qualifizierter Bewerber stattfindet.

Ausblick: Evaluation durch das IZA

Das IZA wird den gesamten Prozess der Umsetzung des Modellprojektes in Deutschland wissenschaftlich begleiten. Es steht dabei sowohl in engem Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als auch mit den beteiligten Unternehmen. Der Fokus der Untersuchungen, die das IZA im Rahmen des Projektes anstrebt, liegt dabei auf den quantitativen Effekten der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren. Qualitative Untersuchungen werden durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder durchgeführt. Erste Ergebnisse der Evaluation werden nach Abschluss des Modellprojektes Ende 2011 vorliegen.

Dann wird sich zeigen, inwieweit anonymisierte Bewerbungsverfahren auch in Deutschland dazu beitragen können, Diskriminierung in der ersten Stufe des Bewerbungsprozesses – und möglicherweise darüber hinaus – zu reduzieren. Schon heute scheint sicher, dass für eine bessere Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Personen ein Umdenken seitens vieler Arbeitgeber notwendig ist. Wenn dieser Prozess durch das Modellprojekt beschleunigt werden könnte, wäre bereits viel erreicht. Eine gesetzliche Regelung, die anonymisierte Bewerbungsverfahren verpflichtend vorschreibt, kann letztlich kaum eine sinnvolle Handlungsalternative sein, weil sie zu wenig Rücksicht auf betriebliche Interessen nimmt. Nicht für alle Personalrekrutierungen eignet sich ein solches Verfahren. Es könnte sich im Einzelfall kontraproduktiv auswirken, wenn

Firmen aufgrund ihrer Unternehmensziele vermehrt Angehörige ethnischer Minderheiten beschäftigen wollen. Letztlich sollte es im Interesse eines jeden Unternehmens liegen, offene Stellen mit den für die Aufgaben fähigsten Personen zu besetzen. Anonymisierte Bewerbungsverfahren können in diesem Zusammenhang betriebsintern wichtige Hinweise auf bewusste oder unbewusste Diskriminierung liefern, die sich gerade angesichts des heraufziehenden Fachkräftemangels zum Nachteil des Unternehmens auswirken können.

Unabhängig vom Erfolg des Modellprojektes verdeutlicht die einsetzende öffentliche Diskussion in Deutschland eine wachsende Sensibilität für dieses Thema. Anonymisierte Bewerbungsverfahren sollten auch als ein Element einer breiteren Debatte um Integration und Zuwanderung sowie insgesamt um die Zukunftsfähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes verstanden werden.

Leo Kaas
Christian Manger

**Ethnic Discrimination in
Germany's Labour Market:
A Field Experiment**

IZA Discussion Paper Nr. 4741
<http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>

Annabelle Krause
Ulf Rinne
Klaus F. Zimmermann

**Anonymisierte
Bewerbungsverfahren**

IZA Research Report Nr. 27
www.iza.org/link/report27.pdf



Neues IZA-Buch von Nobelpreisträgern Mortensen und Pissarides

Seit April 2011 ist als weiterer Teilband der IZA Prize Book Series das Buch „Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment“ von Dale T. Mortensen (Northwestern University) und Christopher A. Pissarides (London School of Economics) erhältlich. Die IZA-Preisträger des Jahres 2005 erhielten für ihre wegweisenden gemeinsamen Forschungsarbeiten zu Suchkosten und Anpassungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2010 auch den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften. Das Buch ist die erste Veröffentlichung beider Autoren nach Entgegennahme des Nobelpreises.

Die Analysen der beiden Spitzenökonomien führen zu einem besseren Verständnis des Verhaltens von Akteuren auf Arbeitsmärkten, die durch technologischen Fortschritt

und Globalisierung geprägt sind. Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen vor der Frage, wie intensiv sie suchen, wann sie mit der Suche aufhören, oder ob es sich lohnt, weiter nach einem Partner Ausschau zu halten, der möglicherweise eine noch größere „Passgenauigkeit“ verspricht. Die Modelle von Mortensen und Pissarides machen deutlich, von welchen Faktoren die Entscheidungsfindung abhängt. Institutionen wie etwa die Arbeitslosenversicherung, Mindestlohnbestimmungen oder die aktive Arbeitsvermittlung spielen hier eine wesentliche Rolle.

Der von Konstantinos Tatsiramos und Klaus F. Zimmermann editierte Band versammelt die fünf zentralen Studien der Nobelpreisträger in für das Buch aufbereiteter Form. Mortensen und Pissarides ergänzen die Kollektion

um eine aktuelle Einleitung und ein Resümee aus heutiger Sicht. Damit liegt eine profunde Gesamtschau des einflussreichen Schaffens der IZA- und Nobelpreisträger vor, die für die anhaltende Diskussion um internationale Arbeitsmarktreflexionen von hoher Aktualität sind.

Dale T. Mortensen
Christopher A. Pissarides

**Job Matching, Wage Dispersion,
and Unemployment**

(herausgegeben von
K. Tatsiramos u. K. F. Zimmermann)

Oxford University Press
220 Seiten

ISBN: 978-0199233786



IZA verstärkt ökonomische Glücksforschung

Neues IZA-Buch von Richard Easterlin – Andrew Oswald wechselt nach Bonn



Klaus F. Zimmermann und Richard A. Easterlin

Die ökonomische Glücksforschung und die Erarbeitung innovativer Wohlstandsindikatoren erlangen auch in Deutschland zusehends Bedeutung. Neben dem IZA-Netzwerk sind zahlreiche Forschungseinrichtungen und Einzelwissenschaftler auf diesem Themengebiet aktiv. Auch die deutsche Politik geht inzwischen auf Bundesebene der Frage nach „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ in einer zu Jahresanfang 2011 eingesetzten Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags nach. Die Kommission soll „Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ weisen.

Neues Easterlin-Buch zu „Happiness, Growth, and the Life Cycle“

Als zentraler Begründer der wissenschaftlichen Erforschung von Lebenszufriedenheit darf der US-Ökonom *Richard A. Easterlin* gelten. Er erhielt 2009 den IZA Prize in Labor Economics für seine maßgeblichen Beiträge zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktteilhabe, Wohlstand und subjektiver Lebenszufriedenheit sowie zum Einfluss demographischer Entwicklungen auf den ökonomischen Erfolg.

Easterlins Arbeiten sind heute mehr denn je von großer Bedeutung und nehmen Einfluss auf die aktuelle Debatte um innovative Wohlstandsindikatoren. Erst jüngst wurden die Arbeiten einer vom französischen Staatspräsidenten eingesetzten Expertenkommission zur Messung von Wohlstand und sozialem Fortschritt wesentlich von seinen Pionierforschungen inspiriert.

Richard Easterlin wies erstmals nach, dass höherer materieller Wohlstand nicht automatisch mit steigender Lebenszufriedenheit

einhergeht. Zwar sind innerhalb einer Gesellschaft Menschen mit höherem Einkommen im Durchschnitt zufriedener als Ärmere. Doch wenn durch die Teilhabe am Arbeitsleben ein bestimmtes Wohlstandsniveau erreicht ist, das grundlegende Lebensbedürfnisse sicherstellt, steigt die Zufriedenheit eines Individuums und damit auch die Zufriedenheit einer Gesellschaft als Ganzes nicht mehr an, wenn sich ihr

Wohlstand (etwa durch Wirtschaftswachstum) weiter erhöht. Soziale Vergleiche und Veränderungen im Anspruchsdenken beeinflussen die individuelle Zufriedenheit dagegen sehr stark.

Die als „Easterlin-Paradox“ bekannt gewordenen Mechanismen wirken sich beispielsweise auf das Suchverhalten von Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt oder auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen unmittelbar aus. Aus der Arbeitsmarktforschung sind Easterlins Erkenntnisse längst nicht mehr wegzudenken.

Im Rahmen der von Oxford University Press verlegten IZA Prize Book Series wurde soeben der aktuelle Band „Happiness, Growth, and the Life Cycle“ vorgelegt. Er präsentiert elf der wichtigsten Forschungsarbeiten Richard Easterlins in von ihm neu durchgesehenen und kommentierten Fassungen.

Die breit angelegte Werkschau Easterlins und ihre Einbettung in den aktuellen Kontext veranschaulichen den besonderen Wert der ökonomischen Glücksforschung als Subdisziplin der Wirtschaftswissenschaften. In enger Zusammenarbeit mit den Herausgebern des Bandes, *Holger Hinte* und *Klaus F. Zimmermann* (IZA), ist ein hochinteressantes Buch entstanden, das seinen Einfluss auf die Diskussion um die Messung von empfundenen Wohlstand und Lebenszufriedenheit nicht verfehlen wird.

Top-Ökonom Andrew Oswald wird IZA-Forscher

Die in Deutschland beginnende Diskussion um dieses Thema verleiht einer Personalentscheidung des IZA zusätzliches Ge-

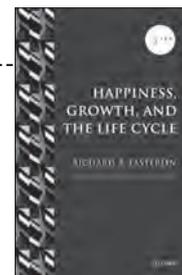


Andrew J. Oswald

wicht: Ab Mai 2011 wird der prominente britische Arbeitsökonom *Andrew J. Oswald* (Warwick University) für zwei Jahre als Visiting Research Fellow am IZA tätig sein. Er gilt nach Easterlin als neuer Vorreiter der ökonomischen Glücksforschung. Beratend war er zuletzt unter anderem für die Sarkozy-Kommission in Frankreich tätig und – wie auch IZA Research Fellow *Alan B. Krueger* (Princeton University) maßgeblich in die Erarbeitung des ersten umfangreichen Berichts dieses Gremiums eingebunden. Gleichzeitig ist er einer von wenigen Wirtschaftswissenschaftlern im Herausgebergremium der weltweit führenden Fachzeitschrift *Science*. Seine vielfach preisgekrönten Forschungsarbeiten verfolgen einen interdisziplinären Ansatz unter Verwendung von Elementen aus Ökonomie, Psychologie und Epidemiologie.

„Das IZA wird die Präsenz Oswalds dazu nutzen, der Erforschung der Lebenszufriedenheit in Deutschland frische Impulse zu geben“, kündigte IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann an. „Für die beginnende auch politische Diskussion um dieses Thema in Deutschland ist es ideal, auf seine Expertise vor Ort zurückgreifen zu können.“

Richard A. Easterlin
**Happiness, Growth,
 and the Life Cycle**
 (herausgegeben von
H. Hinte und K. F. Zimmermann)
 Oxford University Press
 304 Seiten
 ISBN: 978-019959709



IZA-Preisverleihung im Rahmen der ASSA-Tagung in Denver US-Ökonomin Francine D. Blau erhält Auszeichnung für ihre Forschung zur Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Am 8. Januar 2011 wurde der renommierte IZA Prize in Labor Economics erstmals im Rahmen der Jahrestagung der Allied Social Science Associations (ASSA) verliehen. Die mit über 7000 Teilnehmern weltweit wichtigste Ökonomentagung fand in diesem Jahr in Denver (USA) statt. Vor rund 100 geladenen Gästen überreichte IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* gemeinsam mit *Jan Svejnar* (University of Michigan; Mitglied des IZA-Preiskomitees) den mit 50.000 Euro dotierten IZA-Preis an *Francine D. Blau* (Cornell University) für ihre grundlegenden Forschungsarbeiten zur Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Preisträgerin zeigt in ihren Studien, wie stark die Einkommens- und Karriere Nachteile weiblicher Arbeitnehmer nach wie vor ausgeprägt sind. Die Potenziale von Frauen bleiben weltweit auch heute noch vielfach ungenutzt – angesichts des drohenden Fachkräftemangels ein unhaltbarer Zustand. Die Analysen von Francine Blau unterstreichen die Bedeutung von Maßnahmen auf politischer und Unternehmensebene zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der amtierende Präsident der American Economic Association (AEA) und IZA-Preisträger des Jahres 2003, *Orley C. Ashenfelter* (Princeton University), hob in seiner Begrüßungsansprache die herausragende Stellung des IZA als führendes globales Netzwerk von Arbeitsökonomien hervor. Für die Keynote-Rede konnte das IZA den aktuellen Wirtschaftsnobelpreisträger *Dale T. Mortensen* (Northwestern University) ge-



IZA-Preisträgerin Francine Blau mit Jan Svejnar und Klaus F. Zimmermann

winnen, der gemeinsam mit *Christopher A. Pissarides* (London School of Economics) bereits 2005 mit dem IZA-Preis ausgezeichnet wurde.

Mit *David Card* (University of California, Berkeley) und *Alan B. Krueger* (Princeton University) waren zudem die IZA-Preisträger des Jahres 2006 vertreten. Gemeinsam mit Ashenfelter, Mortensen und Blau erörterten sie im Rahmen einer von *Shelly Lundberg* (University of California, Santa Barbara) moderierten Podiumsdiskussion aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen der internationalen Arbeitsmarktforschung.

In ihrer Laudatio auf Francine Blau würdigte *Jane Waldfogel* (Columbia University) den ersten weiblichen IZA-Preisträger als exzellente Wissenschaftlerin, die sich nicht nur der ökonomischen Analyse der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verschrieben habe, sondern zugleich selbst als Paradebeispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf diene.

Ebenfalls im Rahmen der Gala-Veranstaltung in Denver präsentierten IZA-Forschungsdirektor *Marco Caliendo* und sein Vorgänger *Daniel S. Hamermesh* (University of Texas at Austin) den letztjährigen Gewinner des IZA Young Labor Economist Award: *Raj Chetty* (Harvard University) erhielt den mit 5.000 Euro dotierten Nachwuchspreis für seine im Journal of Political Economy veröffentlichte Studie „Moral Hazard Versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance“.

Prominenten Besuch erhielt der Stand des IZA im Verlauf der ASSA-Tagung: *Richard A. Easterlin* (University of Southern California), IZA-Preisträger 2009, nutzte seinen Aufenthalt in Denver dazu, die ersten druckfrischen Exemplare seines Buches „Happiness, Growth, and the Life Cycle“ entgegenzunehmen und für interessierte Leser zu signieren. Die inhaltlich hochaktuelle Neuerscheinung ist ein Teilband der exklusiven IZA Prize Book Series, die im Verlagshaus Oxford University Press verlegt wird. Ein weiterer Folgebund dieser Buchreihe liegt inzwischen ebenfalls vor: In ihrem ersten gemeinsamen Buch seit der Auszeichnung mit dem Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften widmen sich Dale T. Mortensen und Christopher Pissarides dem nicht minder aktuellen Thema „Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment“ (siehe auch Seite 6-7).

Mit der nächsten IZA-Preisverleihung kehrt die Festveranstaltung voraussichtlich nach Europa zurück. Mehr als 1000 IZA Research Fellows sind bereits aufgerufen, sich an der Kür des kommenden Preisträgers bzw. der nächsten Preisträgerin zu beteiligen.



Orley Ashenfelter, Shelly Lundberg, Dale Mortensen, Jane Waldfogel, Raj Chetty

Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen den Arbeitsmarkterfolg

Hochkarätige IZA-Fachtagung mit Nobelpreisträger James Heckman in Bonn

Inwieweit beeinflussen Persönlichkeitsmerkmale den ökonomischen Erfolg? In welchem Ausmaß werden diese Eigenschaften und nicht-kognitiven Fähigkeiten von biologischen Faktoren, der Familienumgebung und dem Bildungssystem beeinflusst? Ist es möglich zwischen kognitiven und nicht-kognitiven Fähigkeiten zu unterscheiden, und wie hängen diese zusammen? Wie können staatliche Interventionsprogramme vor dem Hintergrund dieser Wirkungszusammenhänge gestaltet werden, um Schul- und Arbeitsmarkterfolg gezielt zu fördern?

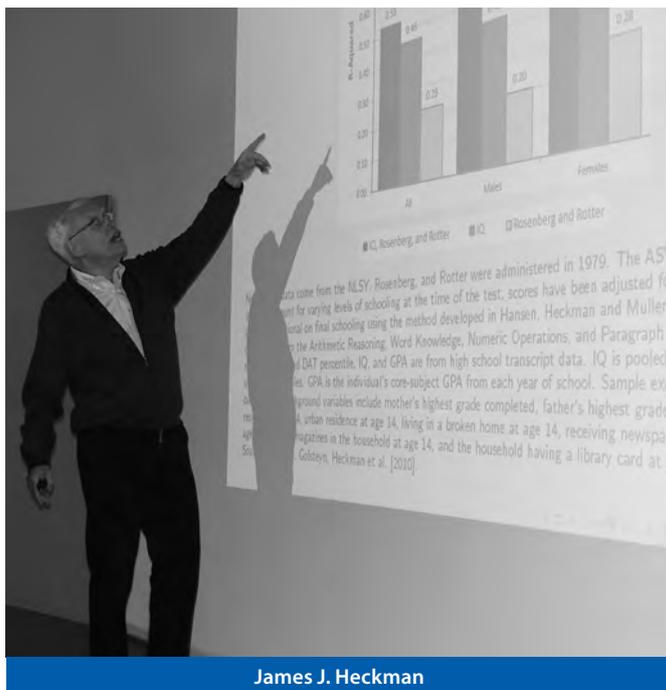
Ende Januar 2011 war ein IZA-Workshop diesen Fragen gewidmet, die angesichts der wissenschaftlichen Methoden- und Erkenntnisfortschritte auf dem Gebiet der Verhaltensforschung und Neuroökonomie zusehends in den Blickpunkt des Interesses rücken.

Neuere Forschungsarbeiten von Ökonomen, Psychologen und Soziologen belegen inzwischen, dass über kognitive Fähigkeiten hinaus auch nicht-kognitive Faktoren, wie beispielsweise die individuelle Risikoeinstellung, Geduld sowie Durchhaltefähigkeit und Ausdrucksvermögen eine ähnlich wichtige Rolle dabei spielen, ökonomisch relevante Ergebnisse wie Schulerfolg, Lohnhöhe und Dauer von Arbeitslosigkeit zu erklären. Diese Forschungsergebnisse haben die Diskussion auf eine stärker integrierte Analyse der Determinanten von „Lebenserfolg“ verlagert, die sich auf die Interaktion von Einflussfaktoren wie Persönlichkeit, Intelligenz sowie Präferenzen fokussiert. Die in den Räumlichkeiten des Center for Economics and Neuroscience der Universität Bonn durchgeführte Tagung dokumentierte das hohe wissenschaftliche Niveau der Forschung auf diesem Gebiet.

Die Keynote-Rede des von Armin Falk (Universität Bonn) und Steffen Altmann (IZA) organisierten Workshops wurde von Nobelpreisträger James J. Heckman (University of Chicago) gehalten, der als einer der führenden Vertreter des integrierten Ansatzes zur Erforschung von Persönlichkeit, Kognition und ökonomischen Präferenzen gilt. Seine Arbeiten zielen nicht zuletzt auch darauf ab, die Sprache von

Psychologie und Ökonomie zu vereinen, um das Verständnis von individuellem Verhalten, ökonomischen Ergebnis und der Nützlichkeit von staatlichen Interventionen zu verbessern. Heckman wies darauf hin, dass jede Handlung als Ergebnis der Interaktion zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, Motivation, Bemühen und situationsbezogener Faktoren gesehen werden sollte.

Als Beispiel führte er ein US-amerikanisches Vorschulprogramm für sozial benachteiligte Kinder an und zeigte, dass dessen bleibende positive Effekte weniger verbesserten kognitiven Fähigkeiten zugeschrieben werden konnten, als vielmehr dem positiven Einfluss des Programms auf die sozial-emotionalen Fähigkeiten.



James J. Heckman

Mehrere weitere Präsentationen konzentrierten sich auf das Thema der Messung und Interaktion von kognitiven und nicht-kognitiven Fähigkeiten. Solomon W. Polachek (Binghamton University, New York) untersuchte, inwieweit sich die ökonomischen und psychologischen Ansätze zur Messung von „Fähigkeit“ unterscheiden. Aus dem Vergleich von traditionellen ökonomischen „Lifecycle Earnings-Modellen“ und Messungen durch psychologisch fundierte Tests zog er den Schluss, dass beide Herangehensweisen eine gemeinsame Komponente von individueller „Fähigkeit“ ermitteln, allerdings auch wichtige Unterschiede zwischen den Konzepten bestehen.

Bart Golsteyn (Maastricht University) konnte zeigen, dass „Achievement Tests“, deren Ziel eine Messung der kognitiven Fähigkeiten ist, häufig deutlich stärker mit der individuellen Motivation und Persönlichkeit korreliert sind als mit dem reinen IQ-Wert. Aldo Rustichini (University of Minnesota) kehrte zu den Überlegungen Heckmans zurück und präsentierte erste Ergebnisse zur Integration von klassischer Entscheidungstheorie und Persönlichkeitstheorie. Anhand von Daten zu amerikanischen Fernfahrern dokumentierte er, dass Persönlichkeitsmerkmale die Vermeidung von Fahrunfällen, Body Mass Index und Rauchergewohnheiten besser erklären können als ökonomische Präferenzen.

Gegenstand des Workshops war ebenso die Rolle biologischer Faktoren in der Bildung von Präferenzen und ökonomischem Verhalten. Unter anderem untersuchte Camelia M. Kuhnen (Northwestern University) die neurobiologischen Grundlagen des Lernens in riskanter Umgebung und belegte, dass unterschiedliche Methoden affektiven, also gefühlsbetonten Lernens mit der individuellen Akkumulation von Schulden und Finanzanlagen im Zusammenhang stehen. Luigi Guiso (European University Institute) untersuchte Größe und Profitabilität von Firmen in Abhängigkeit von biologischen Faktoren der Unternehmensgründer.

Ein weiterer Fokus des Workshops lag auf Schul- und Ausbildungsentscheidungen. In einer Reihe von Vorträgen wurde der Einfluss von Lehrern und Mentoren auf die Leistungen von Schülern analysiert. Pedro Martins (Queen Mary, University of London) evaluierte ein privatwirtschaftliches Förderprogramm aus Portugal, das zum Ziel hat, die Leistungen von Schülern zu verbessern und die Schulabbrecherquote zu verringern. Zielgruppe des Programms sind Schüler mit unterdurchschnittlichen Leistungen; ihnen bietet das Programm Kleingruppentreffen an, in denen Lernfähigkeiten, aber auch persönlichkeitsbedingte Faktoren wie Motivation und Selbstbewusstsein trainiert werden. Die Resultate zeigen, dass die Abbrecherquote um mehr als 10 Prozent reduziert werden konnte.

Nuria Rodriguez-Planas (Universität Autònoma de Barcelona) lieferte in die gleiche Richtung weisende Hinweise am Beispiel von Langzeiteffekten eines amerikanischen Interventionsprogramms. *Ludger Woessmann* (ifo Institut) hob die Bedeutung des Fachwissens von Lehrern für den Lernerfolg von Schülern hervor, während *Christian Belzil* (École Polytechnique, Paris) und *Didier Fourage* (Maastricht University) die Rolle von individuellen Präferenzen bei Bildungsentscheidungen und Berufswahl betonten. Belzil zeigte, wie Risikoeinstellungen und soziale Präferenzen Schulentcheidungen beeinflussen. Laut Fourage spielen dieselben Präferenzen nach Schulabschluss eine Schlüsselrolle für Berufsentscheidungen und Jobstabilität.

Mehrere im Rahmen des Workshops vorgestellte Arbeiten hatten den Einfluss der

frühkindlichen Umweltbedingungen auf spätere Arbeitsmarktchancen, gesundheitlichen Status und sozialen Erfolg zum Gegenstand. *Janet Currie* (Columbia University) verwendete dazu Daten zu Industrie-Emissionen und Fabrikschließungen in den USA und konnte zeigen, dass Umweltbelastungen während der Schwangerschaft einen negativen Effekt nicht nur auf die Gesundheit zum Geburtszeitpunkt, sondern auch auf Ergebnisse im späteren Lebensverlauf des Kindes haben können.

Die Rolle von Vätern und Müttern bei der Entwicklung von Fähigkeiten ihres Kindes wurde von *Anders Björklund* (SOFI, Stockholm University) untersucht, der dazu eine umfangreiche Datensammlung aus Schweden heranzog und sich auf die Besonderheiten aufgrund des vorzeitigen Todes eines Elternteils konzentrierte.

Amanda Agan (University of Chicago) stellte einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung nicht-kognitiver Fähigkeiten im Kindesalter und der Involvierung Jugendlicher in kriminelle Aktivitäten her.

Das Programm des Workshops umfasste darüber hinaus zwei „Poster Sessions“ zu laufenden Forschungsprojekten von Nachwuchswissenschaftlern. Insgesamt bot der Workshop eine breite Leistungsschau dieser noch jungen Forschungsdisziplin, die vor allem durch die Integration ökonomischer und psychologischer Ansätze auch künftig wichtige Erkenntnisse für die Arbeitsmarktforschung liefern wird.

► www.iza.org/link/CoNoCoSk2011

Evaluation von Arbeitsmarktpolitik

Dritte gemeinsame Fachkonferenz von IZA und IFAU

Die wissenschaftliche Evaluation von Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik zeichnet sich durch eine große Vielseitigkeit der Forschungsmethoden aus. Dies spiegelt auch die Breite der Anwendungsgebiete wider, in denen heute mit den Methoden der Evaluationsforschung belastbare Erkenntnisse über den Nutzen von Politikmaßnahmen gewonnen werden können. Zur weiteren Stimulation von Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet führt das IZA eine jährliche Fachtagung durch, die in jedem zweiten Jahr gemeinsam mit dem schwedischen Institut zur Evaluation von Arbeitsmarktpolitik (IFAU) ausgerichtet wird, zuletzt Anfang Oktober 2010 im schwedischen Uppsala.

Im Anschluss an die thematische Einführung durch IFAU-Direktor *Erik Mellander* eröffnete *Jeffrey A. Smith* (University of Michigan) die Konferenz mit einem Überblick zu den grundlegenden Fragen der Methodik bei Verwendung eines nicht-experimentellen Evaluationsansatzes. *Pål Schøne* (Institute of Social Research, Norwegen) präsentierte eine sehr anwendungsnahe Evaluationsstudie, in der der Effekt reduzierter Kinderbetreuungskosten auf das Arbeitsangebot von Müttern in Norwegen untersucht wurde. Für die Evaluation war wichtig, dass die Senkung der Betreuungskosten nicht einheitlich gestaltet war, sondern sowohl nach Bezirk als auch im Zeitablauf variierte. So konnten die Autoren einen unmittelbaren Positiveffekt der Reform auf die Frauenerwerbstätigkeit feststellen. Bereits berufstätige Mütter dehnten ihre Arbeitszeit jedoch nicht weiter aus.

Ari Kang (University of North Dakota) analysierte die Bedeutung elterlicher Entscheidungen bezüglich Arbeitsangebot, Fertilität und Trennungen auf den Arbeitsmarkterfolg ihrer Kinder sowie den Effekt staatlicher Programme auf die jeweiligen Entscheidungen der Eltern. Unter anderem zeigte sie, dass Heiratsprämien offenbar geeignet sein können, die zukünftigen Arbeitsmarktchancen von Kindern zu verbessern. Der Effekt zielgruppenfokussierter aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen war Gegenstand der Analysen von *Ricarda Schmidl* (IZA) und *Patrick Arni* (University of Lausanne). Sie stellten zwei Evaluationsstudien vor, die zum einen den Effekt verschiedener aktiver Förderprogramme für arbeitslose Jugendliche in Deutschland, zum anderen die Wirkung von Fortbildungs- und Monitoringprogrammen für über 45-jährige Arbeitsuchende in der Schweiz studierten. Schmidl nutzte nicht-experimentelle administrative Daten und „Matching Estimators“, um den Effekt der Programmteilnahme auf die Beschäftigungschancen zu ermitteln. Arni verwendete Daten von zufällig für eine Programmteilnahme ausgewählten Arbeitslosen, um potenzielle Verringerungen der Arbeitslosigkeitsdauer zu ermitteln. Beide Studien stellen deutlich positive Effekte für die Mehrzahl der Programmkomponenten fest.

Erik Grönqvist (IFAU) und *Pierre Koning* (CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis) stellten Belege für einen Einfluss der Privatisierung der zuvor öffentlich verwalteten Arbeits- und Sozialagentur in den

Niederlanden auf die Arbeitsmarktergebnisse vor. In seiner Analyse konzentrierte sich Grönqvist auf das häufigere Zurückgreifen auf private Auftragnehmer bei der Platzierung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen auf dem regulären Arbeitsmarkt. Die Analyse experimenteller Daten lässt den Rückschluss zu, dass die Zufriedenheit bei Unterstützung durch private Vermittler zwar höher ist, die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit allerdings nicht anstieg. Koning untersuchte private Vermittlungsagenturen mit Leistungsanreizen und nutzte Änderungen in der Gesetzgebung, um potenziell negative Effekte durch fehlerhaft ausgestaltete Leistungsanreize zu ermitteln. Dabei fand er Belege für „Rosinenpicken“ sowie Verhaltensweisen der privatwirtschaftlichen Auftragnehmer, die lediglich zu einer Zunahme der gemessenen, nicht jedoch der tatsächlichen Vermittlungsquote führten.

Stephen Kastoryano (University of Amsterdam) verglich die Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Methoden zur Erfolgsbewertung eines staatlichen Arbeitsvermittlungsprogramms in den Niederlanden, während *Todd Pugatch* (University of Michigan) am Beispiel von Schulabgängern in Südafrika die Akzeptanzraten von Arbeitsangeboten in Abhängigkeit von Lohnsubventionen analysierte.

In einer evaluationstheoretischen Präsentation verdeutlichte *Debopam Bhattacharya* (University of Oxford) die Wirkungsmechanismen einer Evaluationskonstellation,

in der allein dem von einer Politikmaßnahme potenziell Begünstigten das Recht zur Teilnahmeentscheidung obliegt. Durch entsprechende Präferenzen wird die Zuweisung der Programmteilnehmer verzerrt und ineffizient. *Francis Vella* (Georgetown University) stellte ein neues Modell zur Schätzung von Programmwirkungen vor, das sich insbesondere bei begrenzter Stichprobengröße gut zu bewähren scheint. *Per Johansson* (IFAU) entwickelte einen Vorschlag zum Einsatz von „Quasi-Instrumenten“ zum Studium der Wechselwirkungen zwischen beobachtbaren und nicht-beobachtbaren Faktoren. *Xavier de Luna* (Umeå University) steuerte einen Beitrag zu statistischen Inferenzen und Methoden für die Konstruktion von Konfidenzintervallen bei.

Anne Gielen (IZA) widmete sich dem Einfluss strengerer Anspruchsvoraussetzungen der niederländischen Berufsunfähigkeitsversicherung auf die Inanspruchnahme anderer Sozialkassen in den Niederlanden. Der Untersuchung zufolge ist dieser Effekt signifikant und lässt sich durch Schwankungen bei den Anspruchskriterien für unterschiedliche Altersgruppen sogar quantifizieren. *Oana Calavrezo* (DARES, Französisches Arbeitsministerium) untersuchte den Zusammenhang zwischen der Einführung von Kurzarbeitsprogrammen während der Wirtschaftskrise in Frankreich und der Überlebenswahrscheinlichkeit von Unternehmen. Entgegen optimistischeren Ergebnissen anderer Studien stellte sie fest, dass französische Firmen, die an Kurzar-

beitsprogrammen teilgenommen hatten, im Folgejahr mit höherer Wahrscheinlichkeit in Existenznot gerieten.

Die im Verlauf der IZA/IFAU-Konferenz vorgestellten Arbeiten stehen auf der IZA-Homepage zum Download zur Verfügung.

► www.iza.org/link/EVAL2010

Die diesjährige IZA-Evaluationskonferenz findet vom 7.-8. Oktober 2011 am Institut for Quantitative Social Science (IQSS), Harvard University, statt. Die Bewerbungsfrist endet am 15. Mai.

► www.iza.org/link/EVAL2011

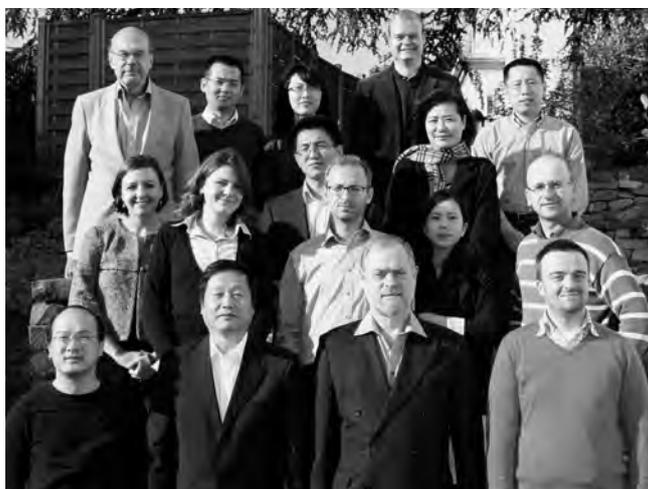
IZA treibt Analyse chinesischer und europäischer Arbeitsmärkte voran Zweiter Workshop in Kooperation mit dem China Institute for Employment Research

Der chinesische Arbeitsmarkt befindet sich vor dem Hintergrund der rasanten Wirtschaftsentwicklung des Landes im Umbruch. Land-Stadt-Migration und schwankende Einkommensdisparitäten sind nur zwei der prägenden Elemente dieses Veränderungsprozesses.

Gemeinsam mit dem an der Renmin University in Peking angesiedelten China Institute for Employment Research führt das IZA seit 2009 eine jährliche Fachtagung zur komparativen Analyse von aktuellen Entwicklungen der Arbeitsmärkte in China und Europa durch. Die zweite Jahreskonferenz fand vom 7.- 9. Oktober 2010 in Bonn statt. Zu den Organisatoren zählten *Xiangquan Zeng* und *Zhong Zhao* (beide Renmin University) sowie auf Seiten des IZA *Corrado Giuliotti* und *Klaus F. Zimmermann*. Zeng und Zimmermann betonten zu Beginn der Tagung die strategische Bedeutung eines intensiven Wissenstransfers zu Arbeitsmarktfragen zwischen Europa und China. „Das bessere Verständnis für die Wirkungsmechanismen und Reformbemühungen auf dem chinesischen Arbeitsmarkt ist von zentraler Bedeutung für fruchtbare Wirtschaftsbeziehungen beider Länder. Für die Arbeitsmarktforschung bietet China ein hochinteressantes Betätigungsfeld – das IZA arbeitet hier intensiv mit seinen chinesischen Research Fellows zusammen“, sagte Zimmermann.

Elaine M. Liu (University of Houston) präsentierte eine Studie, in der sie die die Risi-

kopräferenzen von Land-Stadt-Migranten in China untersuchte. Ihre Analyse basierte auf einem Laborexperiment, das im Rahmen des „Rural-to-Urban Migration in China and Indonesia Project“ (RUMiCI) durchgeführt wurde. Zu den wichtigsten



bislang vorliegenden Erkenntnissen gehört *Liu* zufolge, dass Migranten aus größeren Haushalten eine höhere Risikobereitschaft auf dem Arbeitsmarkt zeigen und häufiger selbstständig tätig sind.

Auf der gleichen Datenquelle basiert eine Arbeit von *Olivier Bargain* (University College Dublin) zur Lebenszufriedenheit von Migranten im Selbstvergleich zu anderen vom Land in die Stadt Zugewanderten und etablierten städtischen Einwohnern. Lebenszufriedenheit und Glückempfinden von Migranten werden offenbar stark negativ durch die (bessere) Einkommensposition anderer Migranten und die empfundene Konkurrenzsituation beeinflusst, während

die potenziell günstigere Einkommensposition der städtischen Bevölkerung einen positiven Effekt auf die eigene Lebenszufriedenheit – im Sinne einer somit aufgezeigten Erfolgsperspektive – hat.

Intergenerationale Auswirkungen von Arbeitsmarktanpassungen waren Gegenstand der Präsentation von *Zhong Zhao*. Er untersuchte die Effekte umfangreicher Entlassungen in staatlich gelenkten Unternehmen auf den Gesundheitszustand von Kindern der betroffenen Arbeitnehmer. Dabei scheint sich nur die Arbeitslosigkeit des Vaters negativ auf die Gesundheit des Kindes auszuwirken. Eine Erklärung für diesen Befund ist darin zu suchen, dass der Arbeitsplatzverlust des Vaters das Familieneinkommen weit substanzieller reduziert als die Entlassung der Mutter. Nur im

letzteren Fall sorgt offenbar überdies eine Intensivierung der Kinderbetreuung durch die Mutter für eine verbesserte Gesundheit des Nachwuchses.

Auch *Maria Porter* (University of Oxford) studierte intergenerationale Effekte und zog hierzu die Reformen heran, die in China in den 1990er Jahren zum Übergang zu einem privaten Immobilienmarkt geführt hatten. Die Möglichkeit, vom Arbeitgeber zugeteilte städtische Wohnungen verkaufen zu dürfen, hat in kurzer Frist zu unvorhergesehenen Vermögenszuwächsen geführt, die Transferleistungen von Kindern an ihre Eltern deutlich verringert und neue Konsumspielräume geschaffen.

Drei Referate des Workshops waren der Analyse des sich wandelnden Lohn- und Einkommensgefälles in China gewidmet. *Lina Song* (University of Nottingham) zeigte, dass ein Teil der Einkommensschere seine Ursache in der wachsenden Bildungsrendite im oberen Abschnitt der Einkommensverteilung hat, aber auch wachsende Einkommensdisparitäten zwischen den Geschlechtern eine Rolle spielen. Allerdings zeigte sich auch, dass die Ungleichheit während der betrachteten Periode von 1982 bis 2002 insgesamt leicht zurückging.

In einer Studie über den Arbeitsmarkt Hong Kongs dokumentierte *Yuhao Ge* (Renmin University) die positiven Auswirkungen der steigenden Bildungserfolge und Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auf die Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommenskluft. *Junfu Zhang* (Clark University) präsentierte neben einem theoretischen Modell multipler Migrationsentscheidungen auch empirische Resultate zum Zielkonflikt der Land-Stadt-Migranten zwischen dem durch Migration zu erwartenden massiven Einkommensvorteil und dem Nachteil der großen geographischen Distanz zwischen Herkunfts- und Zielregion innerhalb Chinas. Die ungeachtet der problematischen geografischen Gegebenheiten hohe Wanderungsbereitschaft weist auf das eklatante Wohlstandsgefälle zwischen den ländlichen und städtischen Regionen Chinas hin.

Dem Effekt der Reform des chinesischen Haushaltsregistrierungssystems (hukuo)

auf Eheschließungen ging eine Studie von *Chunbing Xing* (Beijing Normal University) nach. Die Reform schaffte die Regel ab, derzufolge das hukuo der Kinder am Wohnsitz der Mutter registriert werden musste. In der Folge haben Eheschließungen zwischen Land- und Stadtbewohnern (insbesondere zwischen Männern aus der Stadt und Frauen aus ländlichen Regionen) erheblich zugenommen.

Björn Gustafsson (Göteborg University) diskutierte die Dynamik innerhalb des wachsenden Anteils der nicht-erwerbstätigen Bevölkerung in China. Ein großer Teil der „neuen“ Nichterwerbstätigen kann in der gegenwärtigen Kohorte junger Erwachsener gefunden werden, die mit höherer Wahrscheinlichkeit studieren oder mit Arbeitslosigkeit konfrontiert sind. Dass hiermit bislang keine weitere Zunahme der Einkommensungleichheit einhergeht, dürfte auf die überdurchschnittlich wohlhabenden Elternhäuser dieser Personengruppe zurückzuführen sein.

Tomáš Konečný (CERGE-EI) stellte Schätzergebnisse zur Quantifizierung des Anteil des Handels vor, der Immigrantennetzwerken zugeschrieben werden kann. Seine Untersuchungen deuten darauf hin, dass innerhalb der OECD-Staaten ein Zuwachs an Immigration mit einem Rückgang von Importen und Exporten, also verringerter Handelsaktivität, einhergeht. Die Beziehung zwischen Größe und Qualität von sozialen Netzwerken und dem Lohn der vom Land in die Stadt ziehenden Migranten wurde von *Martin Guzi* (IZA) erforscht. Seine Studie

basiert auf dem RUMiCI-Datensatz und zeigte, dass ein stabiles soziales Netzwerk und die enge Freundschaft zu Menschen in Arbeit unmittelbar mit höheren Löhnen für Migranten verbunden ist.

Das IZA stellte ferner eine Auswahl seiner aktuellen Forschungsarbeiten zur Arbeitsmarktevaluation vor. *Ricarda Schmidl* (IZA) analysierte Programme gegen Jugendarbeitslosigkeit und wies darauf hin, dass Berufsausbildungen und Lohnsubventionen einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und das Einkommen der Betroffenen haben. *Ulf Rinne* (IZA) nutzte die deutsche Wiedervereinigung als ein natürliches Experiment, um die Auswirkungen des sozialistischen Systems auf die Bildung zu untersuchen. Er konnte zeigen, dass die Bildungsrendite für Absolventen ostdeutscher Universitäten in Studiengängen, die durch das sozialistische System stark beeinflusst waren (etwa Wirtschaft und Jura), nach der Wiedervereinigung erheblich sank. *Corrado Giulietti* (IZA) präsentierte eine Studie zur Messbarkeit des Einflusses von sozialen Netzwerken auf den Arbeitsmarkterfolg.

Der nächste CIER/IZA Workshop wird am 17. und 18. September 2011 am China Institute for Employment Research an der Remin University of China in Peking stattfinden.

► www.iza.org/link/ReLabEco2010

European Summer Symposium in Labor Economics 2010

Breites Spektrum an Arbeitsmarktthemen

Vom 1.-5. September 2010 fand das zwölfte European Summer Symposium in Labor Economics (ESSLE) im Schulungszentrum der Deutschen Post in Buch am Ammersee statt. Wie immer bot ein breit angelegtes Programm, das Arbeitsmarktthemen aus mikro- wie auch aus makroökonomischer Perspektive beleuchtete, einer größeren Zahl international renommierter Ökonomen sowie ausgewählten Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren und zu diskutieren. Organisiert wurde das Symposium von *Giuseppe Bertola* (University of Turin), *Marco Caliendo* (Direktor Forschung, IZA) und *Josef Zweimüller* (University of Zurich).

Ein zentrales Thema des Symposiums war die Reaktion von Arbeitnehmern auf Leistungsanreize. *Konstantinos Poulidakas* (University of Aberdeen) untersuch-

te die Effekte unterschiedlicher Formen leistungsabhängiger Bezahlung auf Leistungskriterien wie Abwesenheitsrate und Unternehmensproduktivität. Seine Ergebnisse verdeutlichen, dass es sich, um ungewünschte Ausweichreaktionen zu vermeiden, auszahlen kann, objektive und subjektive Leistungsbewertungskriterien simultan anzuwenden.

Iwan Barankay (University of Pennsylvania) präsentierte eine Arbeit über Feedbacksysteme in Beschäftigungsverhältnissen. Mit Hilfe von Daten eines Online-Feldexperiments analysierte er, inwiefern der Arbeitsaufwand von Angestellten durch die Kenntnis ihres Rangs in einer Performance- und Einkommensverteilung abhing. Offenbar kann ein solches Feedback negative Konsequenzen in Form verringerter Produktivität gegenüber einer Situation haben, in der Rangpositionen unbekannt sind.

Die Forschungsfelder Ausbildungs- und Familienökonomie bildeten einen weiteren Themenschwerpunkt von ESSLE. *Gill Wyness* (Institute for Fiscal Studies, London) beschäftigte sich mit Studiengebühren und -darlehen sowie der Studienquote in Großbritannien. Ihren Untersuchungen zufolge verringern die hohen Studiengebühren in Großbritannien die dortige Studienquote signifikant.

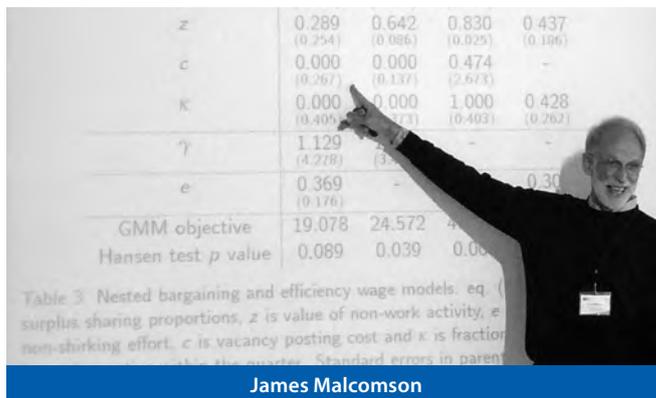
Betreuungskosten für Kinder und deren Einfluss auf das Berufsleben, insbesondere bei geringverdienenden Alleinerziehenden, wurden von *Claire Crawford* (Institute for Fiscal Studies, London) analysiert. Ihre Ergebnisse legen nahe, dass die Ausweitung von öffentlichen Bildungsprogrammen für jüngere sozial benachteiligte Kinder nur eine geringe Anzahl von allein erziehenden Niedrigverdienern zu einer Rückkehr in den Job veranlasst. *Gianna Giannelli* (University of Florence) studierte

Größenordnungen und den Wert unbezahlter Familienbetreuung auf europäischer Ebene, wohingegen *Andreas Steinhauer* und *Josef Zweimüller* (beide Universität Zürich) der Frage nachgingen, wie Arbeitnehmerschutz und Elternzeit die Karriere von Müttern nach der Geburt ihrer Kinder beeinflussen. Die Dauer der bezahlten Elternzeit ist offenbar entscheidend für die tatsächliche Länge der beruflichen Auszeit nach der Geburt des Kindes.

Einkommensungleichheit und Einkommensstabilität sowie ihr Einfluss auf das individuelle Wohlbefinden wurden von *Danièle Checchi* (University of Milan), *Peter Gottschalk* (Boston College) und *Jörn-Steffen Pischke* (London School of Economics) diskutiert. Checchi verglich die Ausmaße der Einkommensungleichheit sowie die Ungleichverteilung von Chancen in 25 europäischen Ländern. Seine Ergebnisse legen nahe, dass Ex-ante-Chancengleichheit positiv mit öffentlichen Bildungsausgaben korreliert ist. Ex-post-Chancengleichheit ist dagegen positiv mit der Stärke von Gewerkschaften sowie staatlichen Umverteilungsmaßnahmen korreliert.

Gottschalk konnte zeigen, dass der Anstieg der Einkommensinstabilität auf Familienebene eine Folge der Änderung der zugrunde liegenden Verteilungen einzelner Einkommenskomponenten darstellt. Dabei scheint das Wachstum der Einkommensinstabilität vor allem in höherer Fluktuation des Hauptverdienereinkommens begründet zu sein,

wobei eine Abnahme der Einkommensinstabilität verheirateter Frauen Einkommensfluktuationen auf Familienebene ausgleicht. Pischke lieferte neue Antworten auf die



James Malcomson

Frage, ob bei der positiven Korrelation zwischen Lebenszufriedenheit und Einkommen die Kausalität von Geld zu Glück läuft oder umgekehrt. Bei grundsätzlich vergleichbaren Jobs berichteten Arbeitnehmer in besser zahlenden Branchen im Durchschnitt eine insgesamt höhere Lebenszufriedenheit, was für einen direkten Einfluss des Einkommens auf die Lebenszufriedenheit spricht.

Eine letzte Gruppe von Präsentationen fokussierte auf die institutionellen und makroökonomischen Aspekte von Arbeitsmärkten. Die auffallend unterschiedliche Reaktion der spanischen Arbeitslosenrate auf die Rezession relativ zu anderen wichtigen EU-Volkswirtschaften wurde von *Juan J. Dolado* (University of Madrid Carlos III) untersucht. Ein großer Teil der spanischen Arbeitslosigkeit während der Krise hätte Dolado zufolge

vermieden werden können, wenn Spanien die französischen Arbeitslosenschutzgesetze vor der Krise übernommen hätte. *Pablo Agnese* (University Pompeu Fabra, Barcelona) untersuchte die Hauptursachen für den strukturellen Fall der Lohnquote in Japan während der „verlorenen Dekade“ und der anschließenden wirtschaftlichen Erholung. Der kontinuierliche Verlust von Gewerkschaftsmacht ist seinen Analysen zufolge als Hauptursache für den Rückgang der Lohnquote anzusehen.

Die Bedeutung einer gesamtheitlichen Betrachtung von Arbeitsmarktinstitutionen, individuellen Anreizen und gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktergebnissen hob zum Abschluss der Konferenz *James Malcomson* (University of Oxford) in seiner Keynote-Rede hervor. Malcomson stellte ein neues Konzept vor, mit dem die empirische Relevanz von unterschiedlichen Lohnverhandlungsmechanismen analysiert werden kann. Auf Grundlage von Daten für den amerikanischen Arbeitsmarkt der letzten 50 Jahre zeigte er, dass Effizienzlöhne oberhalb des markträumenden Gleichgewichtslohns eine hohe Arbeitnehmermotivation bewirken und eine entscheidende Rolle bei der Erklärung der Entwicklungen des amerikanischen Arbeitsmarktes spielen.

Die IZA-Homepage stellt alle ESSLE-Forschungsarbeiten zur Verfügung.

► www.iza.org/link/ESSLE2010

Bundesministerin für Arbeit und Soziales besucht IZA

Am 10. Dezember 2010 war die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Frau *Ursula von der Leyen*, Gast des IZA. Im Gespräch mit Institutsdirektor *Klaus F. Zimmermann* und *Hilmar Schneider*, IZA-Direktor für Arbeitsmarktpolitik erörterte sie aktuelle Themen der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Im Zentrum des intensiven Gedankenaustausch standen unter anderem der zunehmende Fachkräftemangel, Wege zu dessen präziserer Diagnose und Optionen zur Bewältigung der Folgen von Nachwuchsmangel und Überalterung. Einig war man sich in der Diagnose, nur mit einem aufeinander abgestimmten "Gesamtpaket" könne eine wirksame Linderung der Wirkungen des demografischen Wandels gelingen.



Ursula von der Leyen mit Hilmar Schneider und Klaus F. Zimmermann

Dazu zählten vor allem die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und innerbetriebliche Initiativen zur Weiterbeschäftigung

und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. Zimmermann betonte die Notwendigkeit einer gezielt dosierten Arbeitsmigration, Schneider verwies auf die erheblichen Entlastungseffekte einer moderaten Verlängerung von Wochen- und Lebensarbeitszeit. In diesem Zusammenhang präsentierte das IZA erstmals eine frühe Entwicklungsstufe eines in Vorbereitung befindlichen institutseigenen Simulationsmodells, mit dessen Hilfe sich künftige potenzielle Fachkräftengpässe identifizieren lassen. Die Arbeiten an diesem Modell sind Teil eines mehrjährigen Forschungsprojekts im Auftrag der Europäischen Kommission; erste Ergebnisse für Deutschland sind schon im laufenden Jahr zu erwarten.

IDSC vernetzt sich weiter im Dienst der Arbeitsmarktforschung

Das Internationale Datenservicezentrum des IZA (IDSC) kommt seinem Ziel, interessierten Wissenschaftlern als ein zentrales Portal für alle Fragen der Datensatzdokumentation und -recherche zur Verfügung zu stehen, mit großen Schritten näher. Im Zentrum seiner Aktivitäten steht derzeit neben der kontinuierlichen Erweiterung des Datensatzbestands und der Verfeinerung seiner innovativen Analyse-Tools vor allem die systematische Vernetzung in der Wissenschaft. Darüber hinaus ist das IDSC aktiv an der Erarbeitung von Standards für die Datendokumentation beteiligt.

EDDI 2010: Hohe Ziele in der Standardisierung von Datendokumentationen

Auf Anregung des IDSC und in enger Kooperation mit dem Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) findet seit 2009 eine jährliche Expertentagung der europäischen Institutionen statt, die sich der Data Documentation Initiative (DDI-Allianz) angeschlossen haben. Ziel ist die Diskussion der fachlichen Anforderungen an spezifische Software-Lösungen und deren Weiterentwicklung. Am 8. und 9. Dezember 2010 war die niederländische SURF Foundation, die sich der systematischen Verbesserung der Informationstechnologien für die Wissenschaft verschrieben hat, Gastgeber der zweiten europäischen EDDI-Jahreskonferenz, an der neben IDSC und GESIS auch CentERdata (Institute for Data Collection and Research), DANS (Data Archiving and Networked Services) und der Bibliotheksdienst der Universität Tilburg beteiligt waren. Mehr als 70 Experten aus Europa, aber auch aus den USA und Australien, nutzten das Forum zur Weiterbildung und Anbahnung fachlicher Vernetzungen.

Die programmatischen Angebote von EDDI werden kontinuierlich ausgeweitet und umfassten neben DDI-Kursen erstmals auch Schulungen in SDMX, dem führenden Metadaten-Standard (ermöglicht mit Unterstützung der Open Data Foundation) und eine mehrtägige Subtagung von Software-Entwicklern. Die DDI-Standards zur Datenverwaltung und -dokumentation werden in der täglichen

Arbeit des IDSC unmittelbar erprobt und sind eine wichtige Stütze für die zielgenaue Analyse auch umfangreicher Datensätze durch die Wissenschaft. Im laufenden Jahr wird der Swedish National Data Service an der Universität Göteborg Ausrichter von EDDI sein.

IDSC/GESIS/RatSWD Workshop: Ständige Identifikatoren für Datensätze in den Sozialwissenschaften

Neben der Vereinheitlichung der technischen Aufbereitung und Bereitstellung von Datensätzen ist auch die Frage ihrer angemessenen formalen Zitation in wissenschaftlichen Arbeiten von hoher Relevanz. Die im Wettbewerb der Wissenschaft heute immer wichtigere Messung von Publikationsleistungen durch Methoden der Szientometrie und Bibliometrie blendet die Datensatzthematik bislang aus.

tion von Datensätzen in Bonn durch. Die Teilnehmer diskutierten das Für und Wider verschiedener denkbarer Ansätze und ihre Implementierbarkeit im Forschungsbetrieb.

Kooperation mit Wage Indicator Foundation und Universität Amsterdam

Als jüngstes Beispiel für die Vernetzung des IDSC mit der internationalen Wissenschaft kann die exklusive Kooperation mit der Wage Indicator Foundation (WIF) und dem Amsterdam Institute for Labour Studies der Universität Amsterdam (AIAS) gelten. Die Wage Indicator Foundation wurde 2003 von den niederländischen Gewerkschaften (FNV), der Universität Amsterdam und der Online-Stellenbörse „Monster“ gegründet. Ihre selbst gestellte Aufgabe besteht in der Erhebung und Indizierung von statistischen Informationen über Lohnentwicklungen und Lohngefüge



So lässt sich zwar die Zitierhäufigkeit von Fachbeiträgen heute mit elektronischen Werkzeugen recht präzise erfassen und bewerten, eine auch nur annähernde Aussage über die Relevanz von Datensätzen ist bislang aber noch nicht möglich. Die elektronische Nachverfolgung zitierter Datensätze dient dabei nicht nur statistischen Zwecken, sondern kann auch Aufschluss über künftige Betätigungsfelder für die Datenservicezentren geben. Ferner liegt es nicht zuletzt im Interesse von Datenproduzenten, wenn ihre Daten auf diese Weise „sichtbar“ werden. Mit Hilfe ständiger Identifikatoren, also eindeutig zuzuordnender, standardisierbarer und zugleich maschinell verarbeitbarer Merkmale des jeweiligen Datensatzes („persistent identifiers“), soll dies künftig erreicht werden.

Zur Intensivierung des Meinungsaustauschs zu dieser komplexen Thematik führten IDSC, GESIS und der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) am 1. und 2. Februar 2011 einen Workshop über die Möglichkeiten einer eindeutigen Zita-

auf internationaler Ebene. Die WIF verfügt inzwischen über einen für die Arbeitsmarktforschung hoch interessanten Datensatz mit Lohnstrukturinformationen aus 55 Staaten, der künftig ausschließlich über das IDSC allen interessierten Wissenschaftlern zur Verfügung gestellt werden wird. Für Mitglieder des IZA-Fellownetzwerks wird ein kostenfreier Zugang zu diesem Datensatz eingerichtet.

Diese Form der Kooperation und aus ihr erwachsender neuer Serviceangebote ist für das IDSC Richtschnur des konzeptionellen Handelns, getreu seinem Motto: „It's all about data!“

► <http://idsc.iza.org>
idsc@iza.org



Verstärkung für das IZA: Amanda Goodall wechselt nach Bonn

Gemeinsam mit *Andrew J. Oswald* (siehe Bericht Seite 7) wechselt *Amanda Goodall* (derzeit Visiting Fellow an der Cass Business School in London) zum IZA und wird als Senior Research Associate für das Institut tätig. Goodall promovierte 2007 an der

Warwick Business School und ist seit 2010 Fellow des IZA. Ihre Forschungsinteressen und Publikationen konzentrieren sich vor allem auf Personal- und Managementthemen. Im Jahr 2009 erschien ihr Buch „*Socrates in the Boardroom: Why Research*

Universities Should be Led by Top Scholars“. Sie wird ihre Forschungsschwerpunkte auch am IZA weiter verfolgen.



Neues IZA-Buch zur ethnischen Vielfalt auf den europäischen Arbeitsmärkten

Für Millionen von Angehörigen ethnischer Minderheiten in Europa stellen soziale und wirtschaftliche Ausgrenzung weiterhin eine tägliche Herausforderung dar. Teil einer ethnischen Minderheit zu sein ist nach wie vor oft ein erheblicher Nachteil für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Einer Segmentierung des Arbeitsmarktes entgegen zu wirken, zählt zu den wichtigsten Aufgaben im Rahmen der europäischen Arbeitsmarktintegration. Dies gilt umso mehr, als vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen gerade auch die Zuwanderung von Arbeitskräften eine Politikoption von großer strategischer Bedeutung darstellt.

Das IZA hat im Auftrag der Europäischen Kommission eine umfangreiche Studie zur sozialen und ökonomischen Integration ethnischer Minderheiten erarbeitet (siehe auch IZA Compact Juli 2008). Unter dem Titel „*Ethnic Diversity in European Labor Markets: Challenges and Solutions*“ werden die wesentlichen Forschungsergebnisse in Kürze in Buchform vorliegen.

Der bei Edward Elgar Publishing verlegte Band wird von IZA Senior Research Associate *Martin Kahanec* und Institutsdirektor *Klaus F. Zimmermann* herausgegeben. Die enthaltenen Einzelstudien beschreiben zunächst die Situation ethnischer Minderheiten auf dem

Arbeitsmarkt in der Europäischen Union sowie die drängenden Probleme in einzelnen Ländern. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Identifizierung von internen und externen Barrieren, die es ethnischen Minderheiten verwehren, voll am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Ferner beleuchtet das Buch die bisherige politische Praxis bei der Identifikation und Überwindung von Ausgrenzungsproblemen und benennt – ausgehend von der konkreten Bedürfnislage ethnischer Minderheiten – die noch ungelösten politischen Aufgaben. In einem dritten Abschnitt werden ausgewählte Maßnahmen und Initiativen zur Integrationsförderung in der EU evaluiert und die wichtigsten Faktoren für ihren Erfolg herausgearbeitet.

Bereits im vergangenen Herbst präsentierten Zimmermann und Kahanec die zentralen Erkenntnisse des Buches in Ungarn und der Slowakei. Auf Einladung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Central European Labour Studies Institute referierten die beiden Buchherausgeber in Bratislava. An der Konferenz nahmen zahlreiche Wissenschaftler, politische Entscheidungsträger und Vertreter von Interessengruppen teil. Die Staatssekretärin des slowakischen Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie, *Lucia Nicholsonová*, zeigte sich dankbar für die detaillierte Benennung der Schwächen der

bisherigen Integrationspolitik und die konkreten Hinweise des Buches zu einer „guten Praxis“ der Eingliederung von ethnischen Minderheiten. Zimmermann und Kahanec hatten darüber hinaus die Gelegenheit zu einer ausführlichen Erörterung des Themas mit dem stellvertretenden Premierminister und Minister für Arbeit, Familie und Soziales der Slowakischen Republik, *Jozef Mihal*.

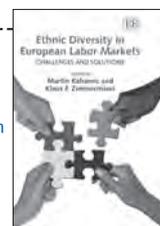
In Budapest waren Zimmermann und Kahanec Gäste des Political Economy Research Group-Seminars der Europa-Universität. Auch dort fanden ihre Überlegungen zur Bedeutung einer zielgerichteteren Integration von ethnischen Minderheiten erhebliches Interesse. Der im Juni 2011 erscheinende Band liefert wertvolle Einsichten im Hinblick auf die weitere Umsetzung der gemeinsamen Integrationsagenda der Europäischen Union.

Martin Kahanec
Klaus F. Zimmermann (Hrsg.)

Ethnic Diversity in European Labor Markets: Challenges and Solutions

Edward Elgar Publishing
384 Seiten

ISBN: 978-1848445598



IZA initiiert Buchprojekt zur „Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt“

bbp: Bundeszentrale für politische Bildung

Derzeit organisiert das IZA in Kooperation mit der Bundeszentrale für politische Bildung die Produktion eines Sammelbands mit zahlreichen Beiträgen zum Thema „Zeitenwende auf dem Arbeits-

markt – Wie der demographische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert“. Das Buch von *Holger Hinte* und *Klaus F. Zimmermann* (IZA) wird unter Beteiligung namhafter Wissenschaftler schlaglicht-

artig die Facetten dieses zentralen Zukunftsthemas beleuchten und richtet sich an einen breiten Leserkreis. Der Band erscheint voraussichtlich Ende 2011.

Ehemaliger Bildungsminister wird Berater des IZA

Der ehemalige niederländische Bildungsminister *Jo Ritzen* verstärkt seit Februar 2011 die Forschungs- und Beratungstätigkeit des IZA als „Senior Advisor Policy“. Vor seiner politischen Karriere war der promovierte Ökonom Ritzen langjährig in Forschung und Lehre aktiv, unter anderem an der Erasmus-Universität Rotterdam und der University of California in Berke-

ley. Nach seinem Ausscheiden aus der Politik war Ritzen in führender Position für die Weltbank tätig und beriet internationale Organisationen wie die UNESCO und die OECD. Von 2003 bis 2011 amtierte er als Präsident der Universität Maastricht und kehrte damit zu seinen wissenschaftlichen Wurzeln zurück. Neben eigener Forschungstätigkeit wird er am IZA die

Vernetzung mit der europäischen Politik vorantreiben und das bildungsökonomische Profil des Instituts schärfen.



Die Arbeitnehmer-Freizügigkeit für Osteuropa

Spät genug öffnet ab dem 1. Mai auch Deutschland die Tore seines Arbeitsmarktes für Arbeitnehmer aus jenen osteuropäischen Staaten, die bereits 2004 der Europäischen Union beigetreten sind. Ihnen wird damit nach einer allzu langen Übergangsphase die volle Freizügigkeit auch in Deutschland eingeräumt.

Mit ihrer zögerlichen Haltung aus Angst vor vermeintlichen Belastungen für den deutschen Arbeitsmarkt hat die deutsche Politik dem Land keinen Gefallen getan. Denn die Bilanz zeigt, dass die Qualifizierten aus den östlichen Nachbarländern, die Deutschland gut hätte gebrauchen können, stattdessen in Länder wie Großbritannien, Irland oder Schweden gegangen sind. Diese hatten sich bereits frühzeitig für Fachkräfte aus Polen, den baltischen Staaten, Tschechien oder Ungarn geöffnet.

Andererseits sind Menschen mit unzureichender Ausbildung und Ältere aus dem Osten Europas über andere Zuwanderungskanäle dennoch nach Deutschland gekommen. Das Bremsmanöver des Jahres 2004 hat also zu einer gleich doppelten Fehlsteuerung geführt.

Dieses unvorteilhafte Ergebnis dient nun als Argument für einen weiteren Trugschluss: In der aktuellen Debatte um die dringend notwendige Reform des Zuwanderungsrechts wird jetzt erklärt, man müsse zunächst abwarten, wie sich die Liberalisierung nach dem 1. Mai 2011 auswirke. Diese erneute Denkpause kann man sich getrost sparen. Denn der Effekt der verspäteten Öffnung wird eher gering ausfallen.

Unbegründet sind jedenfalls Befürchtungen, es könne demnächst zu einem Massenansturm von Arbeitnehmern aus Osteuropa in die westlichen Nachbarländer und insbesondere nach Deutschland kommen. Nichts spricht für ein solches Szenario. Die begehrten „high potentials“ aus Osteuropa haben sich längst in anderen attraktiven Regionen der Welt niedergelassen.

Andererseits ist selbst auf dem Markt für Saisonarbeiter aus den östlichen EU-Ländern, der bereits seit Jahresanfang liberalisiert ist, das Interesse an einer Beschäftigung im Westen inzwischen recht verhalten.

Wirtschaft und Politik sollten deshalb jetzt gemeinsam eine Strategie entwickeln, die die Chancen der neuen Freiheit angesichts der wachsenden personellen Knappheit in vielen Wirtschaftssektoren klug nutzt. Denn die Öffnung kann für Deutschland langfristig deutlich positive Effekte haben. Mögliche Produktivitätsgewinne werden höhere Einkommen und Vermögen erbringen – und die gesamtwirtschaftlichen Vorteile werden umso deutlicher ausfallen, je aktiver Deutschland jetzt um qualifizierte Zuwanderer wirbt.

Deutsche Unternehmen sind gut beraten, vor Ort in Osteuropa rasch Informations- und Servicestellen in Kooperation mit dortigen lokalen Partnern aufzubauen, die Wanderungswillige beraten und bei der beruflichen Neuorientierung begleiten.

Die Wirtschaft sollte voran gehen und jetzt aus den Fehlern der bisherigen Migrations- und Integrationspolitik Konsequenzen ziehen. Interessierte Menschen aus Osteuropa sollten durch eine Kultur der Offenheit und des Willkommens von den Vorzügen des Standortes Deutschland überzeugt werden. Dabei geht es um mehr als nur die eigene wirtschaftliche Stärke – es geht auch um eine Ausfüllung der Potenziale des gemeinsamen europäischen Wirtschaftsraums. Nur wenn sich die Arbeitsmärkte dynamisch austauschen und Menschen aus den EU-Partnerländern nach den Bedarfslagen der Volkswirtschaften zu- und abwandern, wird das europäische Projekt die nötige Flexibilität für seinen Erfolg aufbringen.




Klaus F. Zimmermann



Institut zur Zukunft der Arbeit



Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
 Redaktion: Mark Fallak, Holger Hinte
 Adresse: IZA, Postfach 7240, 53072 Bonn
 Tel.: +49 (0) 228 - 38 94 223
 Fax: +49 (0) 228 - 38 94 510
 E-Mail: compact@iza.org
 Internet: www.iza.org
 Grafiken/Fotos: IZA
 Druck: Güll GmbH, Lindau
 Layout: IZA