



## Evidenzbasierte Arbeitsmarktpolitik braucht gute Daten IZA-Evaluationsdatensatz liefert wichtige Erkenntnisse

Die allgemeine Öffentlichkeit kennt die Trends und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vor allem aus den regelmäßig publizierten Statistiken und Analysen der Nürnberger Bundesagentur für Arbeit (BA). Das Datenmaterial der BA dient aufgrund seiner soliden Qualität und hohen Aktualität zudem als wichtige Entscheidungsgrundlage für Politik und Wirtschaft. Darüber hinaus sorgt inzwischen jedoch auch die unabhängige Arbeitsmarktforschung verstärkt dafür, dass mit Hilfe innovativer Datensammlungen zusätzliche Informationen über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt gewonnen werden können.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Evaluationsdatensatz des IZA. Er stellt eine durch fruchtbare Kooperation mit dem BA-nahen Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermöglichte Pionierleistung auf dem Gebiet der arbeitsökonomischen Datenerhebung dar. Der IZA-Evaluationsdatensatz umfasst eine groß angelegte Befragung von Arbeitslosen zur Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und verknüpft deren Auskünfte – mit dem Einverständnis der Befragten – mit erwerbsbiografischen Informationen der Bundesagentur. Damit werden die Nachteile überwunden, die bei der ausschließlichen Verwendung von Befragungs- oder Verwaltungsdaten typischerweise auftreten und die Analysemöglichkeiten einschränken. So geben die Verwaltungsdaten der BA zwar sehr genauen Aufschluss über Beginn und Ende von erwerbsbiografischen Episoden und die Höhe des damit verbundenen Einkommens. Doch sie enthalten weder Informationen über subjektive Einstellungen der Akteure noch über deren Haushaltskontext oder Qualifikationsprofil. Dabei sind gerade diese Informationen für die Analyse der

Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten von erheblicher Bedeutung.

*„Die Kombination aus Genauigkeit der Verwaltungsdaten und Informationsfülle der Befragungsdaten eröffnet bahnbrechende neue Möglichkeiten für die Wirkungsanalyse arbeitsmarktpolitischer Instrumente.“*

*Hilmar Schneider (Direktor Arbeitsmarktpolitik, IZA)*



Mit Hilfe von Befragungen lassen sich die fehlenden Informationen zwar erheben, doch stößt man damit insbesondere dann an Grenzen, wenn länger zurückliegende Sachverhalte erfragt werden müssen. Hier sind Befragungsdaten typischerweise sehr ungenau. Erst durch die im IZA-Evaluationsdatensatz enthaltene Kombination von Befragungs- und Verwaltungsdaten werden die jeweiligen Nachteile erfolgreich überwunden. Dieser innovative Ansatz wurde durch eine Ministererlaubnis des Bundesarbeitsministeriums aus dem Jahr 2002 ermöglicht. Der in aufwändiger Arbeit entstandene Datensatz hat eine wertvolle Grundlage geschaffen, um die vielfältigen Facetten der Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten auf einer soliden statistischen Basis untersuchen zu können. Die Ergebnisse tragen maßgeblich dazu bei, das Verständnis von Abläufen bei der Arbeitssuche und der Effektivität von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten für unterschiedliche Zielgruppen zu verbessern. Der IZA-Evaluationsdatensatz liefert damit wichtige Erkenntnisbausteine für die arbeitsmarktpolitische Praxis.

Wie erfolgreich diese wissenschaftliche Arbeit ist, wurde zuletzt erneut im Rahmen einer mehrtägigen Fachtagung deutlich, zu

### » In dieser Ausgabe

#### NEUE IZA OPEN ACCESS JOURNALS

Mit der Gründung von fünf frei zugänglichen elektronischen Fachzeitschriften zu verschiedenen Schwerpunkten der Arbeitsmarktforschung weitet das IZA seine Publikationsaktivitäten substantiell aus. [Seite 4](#)

#### VON DEUTSCHLAND LERNEN?

Eine aktuelle IZA-Studie beleuchtet das neue deutsche „Arbeitsmarktwunder“ und analysiert, inwieweit das deutsche Modell als beschäftigungspolitisches Vorbild für Europa dienen kann. [Seite 6](#)

#### ARBEITSMARKT UND ENTWICKLUNG

Mit seinen Partnerinstitutionen OECD und Weltbank richtete das IZA in Istanbul eine internationale Konferenz zu aktivierender Arbeitsmarktpolitik aus. Die Förderung der Arbeitsmärkte in Entwicklungsländern stand auch im Zentrum einer weiteren Fachtagung mit der KfW Entwicklungsbank in Berlin. [Seite 12](#)

#### 15 JAHRE IZA SUMMER SCHOOL

Dank hochkarätiger Referenten und eines innovativen Formats ist die IZA European Summer School in Labor Economics eine der weltweit bekanntesten Lehrveranstaltungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. [Seite 17](#)



#### EUROPEAN ASSOCIATION OF LABOUR ECONOMISTS ZU GAST IN BONN

Auf Einladung des IZA findet die Jahrestagung der europäischen Arbeitsökonominnen (EALE) vom 20. bis 22. September 2012 in Bonn statt. Im Rahmen der Veranstaltung wird auch der IZA Prize in Labor Economics 2012 verliehen.



► [www.iza.org/eale2012](http://www.iza.org/eale2012)

der auf Initiative des IZA namhafte Experten in Bonn zusammen trafen. IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* betonte dabei die herausragende Bedeutung des IZA-Evaluationsdatensatzes für Wissenschaft und Politik: „Eine hohe Qualität der Forschung setzt den Zugang zu hochwertigen Daten voraus, die evidenzbasierte Schlussfolgerungen für das konkrete politische Handeln gestatten. Die Zusammenarbeit in den letzten Jahren hat uns bei einer Vielzahl wichtiger Themen entscheidend vorangebracht. Es liegt im Interesse von Politik und Wirtschaft, dass dies auch in Zukunft gewährleistet ist. Datensätze wie der IZA-Evaluationsdatensatz tragen wesentlich dazu bei, die Zielgenauigkeit und Effektivität der Arbeitsmarktpolitik weiter zu verbessern.“

selseitigen Erwartungshaltungen und die Möglichkeiten zur engeren Kooperation in Bezug auf die Bereitstellung und Auswertung von Daten.

*„Mit der Verknüpfung von Verwaltungs- und Surveydaten wollte das IZA früh Zeichen für eine evidenzbasierte deutsche Arbeitsmarktpolitik setzen. Die Daten sind heute als Leistungsträger für Forschung und Beratung unverzichtbar.“*



*Klaus F. Zimmermann (Direktor, IZA)*

*Annette Bergemann* (Universität Mannheim und IZA) beleuchtete in ihrer Präsentation die Aussagekraft des IZA-Evaluationsdatensatzes bei der Analyse von ex ante-Effekten von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Können arbeitsmarktpolitische Instrumente auch wirken, bevor sie überhaupt zum Einsatz kommen? Was zunächst paradox klingen mag, hat einen ernstzunehmenden Hintergrund: Allein die Ankündigung einer Maßnahmenzuweisung kann dazu führen, dass die Betroffenen ihre eigenen Suchaktivitäten intensivieren, um nicht an einem Programm teilnehmen zu müssen. Solche Effekte sind für die Erfolgsbewertung von Arbeitsmarktmaßnahmen naturgemäß sehr bedeutend, jedoch praktisch kaum auszumachen, wenn keine Informationen über die Programmzuweisung und das Suchverhalten vorliegen. Genau diese Daten liefert jedoch der IZA-Evaluationsdatensatz. Bergemann und ihre Co-Autoren konnten auf dieser Datengrundlage zeigen, dass Arbeitsuchende ihren Reservationslohn (den Lohn, ab dem sie bereit sind, ein Arbeitsplatzangebot anzunehmen) absenken und den Suchaufwand erhöhen, sobald sich abzeichnet, dass sie dem-

nächst an einem Aktivierungsprogramm teilnehmen müssen.

IZA-Programmdirektorin *Amelie F. Constant* (George Washington University) richtete den Blick auf die Arbeitsmarktintegration von ethnischen Minderheiten. Dieses Thema gewinnt angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und der Notwendigkeit, hierauf auch mit dem Instrumentarium der Zuwanderungs- und Integrationspolitik zu reagieren, kontinuierlich an Bedeutung. Auch hier ist der IZA-Evaluationsdatensatz von hoher Relevanz, denn er wurde gezielt auch zur Analyse dieses Themenkomplexes konzipiert und liefert eine Vielzahl von Datenvariablen zu Migrationshintergrund und Arbeitsplatzsuchverhalten ethnischer Minderheiten. Ein von Constant angeführtes Forscherteam konnte in mehreren Untersuchungen die fruchtbare Anwendung des IZA-Evaluationsdatensatzes dokumentieren und aufschlussreiche Aussagen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, Mustern der Arbeitssuche und den Reservationslöhnen von arbeitslosen Migranten treffen. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass gesellschaftlich weniger gut integrierte, ethnisch separierte Migranten im Vergleich zu anderen, besser integrierten Migrantengruppen nur langsam am Arbeitsmarkt Fuß fassen, da sie im Allgemeinen einen geringeren Suchaufwand betreiben und ihre Reservationslöhne starrer sind. Ferner finden die Wissenschaftler die Hypothese bestätigt, dass sich im Vergleich zwischen erster und zweiter Zuwanderergeneration das Suchverhalten eindeutig verbessert, während zugleich jedoch die Reservationslöhne steigen. In beiden Fällen spielen die besseren Sprachkenntnisse der zweiten Generation eine entscheidende Rolle.

*„Die einzigartige Verknüpfung von administrativen Daten zur Erwerbsbiografie mit aktuellen Informationen zu Erwartungen und Persönlichkeitseigenschaften hilft uns, das Verhalten von Arbeitslosen besser zu verstehen und dadurch Arbeitsmarktpolitik besser und effektiver zu gestalten.“*



*Marco Caliendo (Professor, Universität Postdam; Programmdirektor, IZA)*

Der Workshop bot eine Leistungsschau zu den Analysemöglichkeiten des IZA-Evaluationsdatensatzes und fasste die aktuell vorliegenden, auf dieser Basis erarbeiteten Erkenntnisse zusammen. Zugleich diente die Veranstaltung als Diskussionsplattform zur Erörterung weiterer Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich Datenqualität und Datenzugriff. Darüber hinaus umfasste der Workshop eine intensive Debatte mit anwesenden Vertretern aus Politik und Wirtschaft über die wech-

*„Das IZA hat mit diesem Datensatz großartige Arbeit geleistet. Als innovative Informationsquelle ist er für die Erforschung individueller Reaktionen auf Arbeitslosigkeit von unschätzbarem Wert.“*



*Armin Falk (Professor, Universität Bonn; Programmdirektor, IZA)*

Auch zwei von *Ulf Rinne* (IZA) vorgestellte Untersuchungen nahmen das Arbeitsmarktverhalten von Immigranten in den Blick und studierten einerseits deren Risikobereitschaft, Wettbewerbsverhalten und Zeitpräferenzen, andererseits den unmittelbaren Einfluss des Migrationshintergrunds auf die Suchaktivitäten. Dabei zeigten sich wiederum deutliche Unterschiede nicht nur zwischen Einheimischen



und Zuwanderern, sondern ebenso zwischen erster und zweiter Zuwanderergeneration. Bei letzterer ist die Bereitschaft, im Rahmen der Arbeitssuche Risiken einzugehen, offenkundig ebenso stärker ausgeprägt wie positive Reziprozität (positive Erfahrungen führen zu positivem eigenem Verhalten). Die Studien machen deutlich, dass die ethnische Identität stärker als bislang berücksichtigt werden muss, wenn es darum geht, arbeitslose Zuwanderer erfolgsorientiert in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik einzubeziehen. Gestützt auf die Erkenntnisse der Wissenschaft kann eine gezielte Ansprache einzelner Gruppen zu einer rascheren Arbeitsmarktintegration bzw. -wiedereingliederung führen und dazu beitragen, dass die Potenziale und komplementären Qualifikationen von Migrantinnen besser genutzt werden.



*„Im Vergleich zu anderen Datensätzen erlaubt der IZA-Evaluationsdatensatz ein viel tiefergehendes Studium der Ursachen von Effizienz oder Ineffizienz von Arbeitsmarktpolitik. Für Wissenschaft, Politik und Gesellschaft sind diese Erkenntnisse von hohem Wert.“*

*Gerard J. van den Berg (Humboldt-Professor, Universität Mannheim; Programmdirektor, IZA)*

Ricarda Schmidl (IZA) trat mittels empirischer Belege zum Zusammenhang von sozialen Netzwerken und Suchverhalten den Beweis an, dass der IZA-Datensatz auch in dieser Hinsicht ergiebig ist. Personen mit größeren sozialen Netzwerken nutzen den Forschungsarbeiten zufolge besonders häufig und erfolgreich informelle Suchkanäle in Ergänzung zu den traditionellen Suchwegen und verlagern ihre Aktivitäten stark in deren Richtung. Arne Uhlendorff (Universität Mannheim und IZA) schlüsselte auf, inwieweit sich die je nach Individuum unterschiedlich ausgeprägte, subjektiv empfundene Steuerungsstärke über den eigenen Handlungserfolg auf das Suchverhalten auswirkt. Anhand der Daten des IZA-Evaluationsdatensatzes zeigte er, dass Personen mit einer stärkeren inneren Überzeugung, den eigenen Arbeitsmarkterfolg durch eigenes Handeln bestimmen zu können („internal locus of control“), auch messbar intensivere Suchaktivitäten unternehmen. Hieraus lassen sich wertvolle Gesichtspunkte für die Gestaltung und Zuordnung von Arbeitsmarktmaßnahmen ableiten.

Steffen Künn (IZA) stellte aus laufenden Forschungsarbeiten erste Resultate zur Wirksamkeit von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit Blick auf

arbeitslose Jugendliche zur Diskussion. Die von einem IZA-Team geleiteten Untersuchungen sind die ersten dieser Art in Deutschland. Bemerkenswerterweise lagen bislang keine belastbaren Studien zu diesem Thema vor, und dies, obwohl regelmäßig eine beträchtliche Anzahl von jungen Menschen diese Maßnahmen absolviert. Hierfür sind einmal mehr überwiegend Restriktionen auf der Datensseite ursächlich, die mit Hilfe des IZA-Evaluationsdatensatzes überwunden werden können. Den Forschungsergebnissen zufolge entfalten einzelne Maßnahmen wie etwa befristete Qualifizierungsprogramme einen im Grundsatz positiven langfristigen Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, wohingegen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im öffentlichen Sektor offenkundig ineffizient sind. Auf Basis des IZA-Datensatzes sind für die Zukunft detaillierte Erkenntnisse zu den Arbeitsergebnissen der jungen Generation zu erwarten.

Deborah A. Cobb-Clark (University of Melbourne und IZA) zog eine Bilanz ihrer langjährigen Erfahrungen mit der datenbasierten Arbeitsmarktanalyse und hob hervor, dass sich Umfang und Qualität des der Wissenschaft zur Verfügung stehenden Datenmaterials gegenüber früheren Zeiten wesentlich verbessert und zu einem deutlich gesteigerten Aufkommen praxisnaher Forschungsarbeiten geführt habe. Daraus ergebe sich jedoch für die Politik oft das Problem der „Überflutung“ mit Untersuchungsergebnissen und nicht selten widersprüchlichen Erkenntnissen. Sie plädierte für ein klares Primat experimenteller Studien unter Berücksichtigung neuer Erkenntnisse der ökonomisch-psychologischen Verhaltensforschung, wie sie unter anderem auch das IZA betreibt, und eine stärkere Interaktion zwischen Wissenschaft und Politik, um zielorientierte Forschungen voranzutreiben und mit adäquaten Daten auszustatten.

Hieran knüpfte eine von Hilmar Schneider (IZA-Direktor Arbeitsmarktpolitik) moderierte Diskussionsrunde zu den Perspektiven der empirischen Arbeitsmarktforschung in Deutschland an. Unter Mitwirkung von Eckart Hohmann (Präsident a.D. des Statistischen Landesamts Hessen; langjähriges Mitglied des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten), Johannes Vogel (MdB; arbeitsmarktpolitischer Sprecher der FDP-Fraktion) und Manfred Zauner (Österreichisches Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) thematisierten die Experten unter anderem Fragen des Datenschutzes und des Zugangs zu sensiblen, aber anonymisierbaren Daten sowie die Not-

wendigkeit, Initiativen wie den IZA-Evaluationsdatensatz von politischer Seite künftig noch stärker zu unterstützen.

Schneider zog eine positiv-kritische Bilanz der in Deutschland in den letzten Jahren erreichten Fortschritte auf dem Gebiet der Datenbereitstellung für die Wissenschaft. Zwar sei es – vor allem mit Hilfe der etablierten Forschungszentren – inzwischen gelungen, auf wesentlich verbreiteter Basis anonymisierte Datensätze zur Verfügung zu stellen. Das Kernproblem des allgemeinen Verbots der Datenvorratsspeicherung sei in Deutschland aber noch immer nicht gelöst, so dass die wissenschaftliche Nutzung amtlicher Verwaltungsdaten weiter erheblichen Schwierigkeiten begegne. Schneider appellierte an die Politik, durch einen breiten Zugang der Forschung zu entsprechend aufbereiteten Daten dafür zu sorgen, dass Fehlsteuerungen leichter identifiziert und bereits gut funktionierende Politikinstrumente weiter optimiert werden könnten. „Dabei muss sich die Politik auch zum Risiko des Irrtums bekennen“, so Schneider.



*„Wir US-Forscher beneiden unsere deutschen Kollegen um diesen einzigartigen Datensatz. In den USA und Kanada gibt es nichts Vergleichbares.“*

*Jeffrey A. Smith (Professor, University of Michigan; Research Fellow, IZA)*

Nach Einschätzung von Hohmann könnten sich Verbesserungen allerdings auf dem Umweg europäischer Rechtsharmonisierungen einstellen. Zauner verwies darauf, dass der Zugriff auf Verwaltungsdaten in Österreich wesentlich pragmatischer geregelt sei, ohne dabei Belange des Datenschutzes zu missachten. Die internationale Wissenschaft habe nicht zufällig inzwischen eine Vielzahl wichtiger Studien anhand österreichischer Datensätze vorgelegt. Vogel unterstrich die auch aus Sicht der Politik große Wichtigkeit eines weiter erleichterten Datenzugangs der unabhängigen Forschung, um die evidenzbasierte Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Programmen voranzutreiben zu können. Die Fachleute waren sich einig, dass dies in Zukunft sogar noch bedeutsamer werden wird, wenn es darum geht, die Konsequenzen aus dem demografischen Umbruch für Arbeitsmarkt, Beschäftigung und soziale Sicherungssysteme zu analysieren.

► <http://ftp.iza.org/dp5400.pdf>  
(enthält eine ausführliche Beschreibung des IZA-Evaluationsdatensatzes, erschienen im *International Journal of Manpower*)

# IZA-Publikationsoffensive mit fünf neuen Open Access Journals

## Ideales Forum für die internationale Arbeitsmarktforschung

Wissenschaft und fundierte Politikberatung leben von der Intensität des Austauschs neuer methodischer und empirischer Erkenntnisse. Spitzenforschung findet heute überwiegend in renommierten Zeitschriften statt, wobei allerdings häufig erhebliche Zeitverzögerungen bis zur Publikation in Kauf genommen werden müssen. Deshalb veröffentlichen alle namhaften Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsnetzwerke aktuelle Studien vorab in eigenen Diskussionspapierreihen, um den fachlichen Diskurs zu beschleunigen. Innerhalb der Arbeitsmarktforschung hat das IZA seit Jahren mit seiner international führenden, mehrere tausend Titel umfassenden Discussion Paper Series, dem vom Institut verwalteten Journal of Population Economics und der Co-Herausgeberschaft für die Zeitschriftenreihe Research in Labor Economics eine anerkannte, aktiv gestaltende Rolle inne. Das IZA legt dabei ohne Abstriche bei der strengen qualitativen Prüfung seit jeher großen Wert auf eine überdurchschnittlich rasche Publikation eingereicherter Arbeiten.

In enger Zusammenarbeit mit dem Springer-Verlag – seit langem ein wichtiger Partner des IZA im Publikationsbereich – erweitert das IZA ab sofort seine Publikationsaktivitäten und engagiert sich mit fünf zeitgleich startenden neuen IZA Open Access Journals

auch auf dem Feld der elektronischen Fachzeitschriften. Damit entsteht eine wertvolle Ergänzung zu den erfolgreichen bestehenden IZA-Formaten. Die neuen IZA Open Access Journals decken alle wichtigen Themenfelder der Arbeitsmarktforschung ab und bieten darüber hinaus Veröffentlichungsmöglichkeiten für politikorientierte Forschungsarbeiten. Alle fünf Journals werden von hochrangigen Herausgeberteams strikt als referierte Zeitschriften organisiert, unterziehen also wie etablierte Print-Journals jeden eingehenden Beitrag einer intensiven unabhängigen Qualitätskontrolle. Dieser Prozess wird intern jedoch weit rascher abgewickelt, so dass im Durchschnitt schon etwa drei Monate nach Einreichung des Manuskripts mit der Veröffentlichung der referierten Endfassung gerechnet werden kann. Damit steht der internationalen Arbeitsökonomie ab sofort ein hervorragendes Forum zur unmittelbar zeitnahen Publikation von Forschungsarbeiten zur Verfügung.

Die Besonderheit der neuen IZA Open Access Journals besteht neben der schnellen Publikation auch im Prinzip des weltweiten freien, unbeschränkten und kostenlosen Nutzerzugangs. Das IZA sieht seine Rolle darin, für die raschestmögliche Verbreitung hochwertiger Forschungsergebnisse und Politikempfehlungen zu sorgen. Dabei spielt

die Erleichterung des Zugriffs und dessen Kostenfreiheit gerade auch für Forschungseinrichtungen und Wissenschaftler in weniger entwickelten Regionen eine erhebliche Rolle. Mit Hilfe seiner neuen Open Access Journals möchte das IZA nicht zuletzt einen Beitrag zur Förderung der Arbeitsmarktforschung in diesen Staaten leisten und seine vielfältigen Aktivitäten in diese Richtung, wie sie etwa in Kooperation mit der Weltbank unternommen werden, fortsetzen.

Das IZA lädt ausdrücklich alle IZA Fellows und Affiliates dazu ein, regen Gebrauch von dem neuen Angebot zu machen und die eigenen Arbeiten künftig bevorzugt zur Veröffentlichung in einem der IZA Open Access Journals einzureichen. Alle Mitglieder des rund 1200 Arbeitsökonominnen umfassenden internationalen Forschernetzwerks des IZA sind von Publikationsgebühren befreit. Im Gegenzug erwartet das IZA auf Anfrage lediglich die aktive Beteiligung an der Qualitätsbewertung eingereicherter Forschungspapiere. Auf diese Weise besteht für IZA Fellows und Affiliates ein weiterer Anreiz für enge Kooperation. Von nicht dem IZA-Netzwerk angehörenden Autoren wird eine moderate Publikationsgebühr erhoben, die dazu beiträgt, den freien Zugang zu ermöglichen. Die Gebühr wird erlassen, wenn der Autor einige Referee Reports liefert. Im Üb-

► <http://izajole.iza.org/>  
✉ [izajole@iza.org](mailto:izajole@iza.org)

### Editors

Pierre Cahuc (Ecole Polytechnique, Paris and IZA)  
V. Joseph Hotz (Duke University and IZA)

### Managing Editor

Anne C. Gielen (Erasmus University Rotterdam and IZA)

### Associate Editors

Torben M. Andersen (University of Aarhus and IZA)  
Oriana Bandiera (LSE and IZA)  
Bob Gregory (ANU and IZA)  
James J. Heckman (University of Chicago and IZA)  
Peter J. Kuhn (UC Santa Barbara and IZA)  
Alexandre Mas (Princeton University and IZA)  
Andrew J. Oswald (IZA and Warwick University)  
Christopher A. Pissarides (LSE and IZA)  
Claudia Senik (PSE and IZA)  
Francis Vella (Georgetown University and IZA)

► <http://izajolp.iza.org/>  
✉ [izajolp@iza.org](mailto:izajolp@iza.org)

### Editors

Juan F. Jimeno (Bank of Spain and IZA)  
David Neumark (UC Irvine and IZA)

### Managing Editor

Núria Rodríguez-Planas (IZA, IAE-CSIC and Universitat Pompeu Fabra)

### Associate Editors

Kaushik Basu (Cornell University and IZA)  
David Blanchflower (Dartmouth College and IZA)  
Marco Caliendo (University of Potsdam and IZA)  
Anne Case (Princeton University and IZA)  
Janet Currie (Princeton University and IZA)  
Juan J. Dolado (Universidad Carlos III de Madrid and IZA)  
Richard B. Freeman (Harvard University and IZA)  
Stefano Scarpetta (OECD and IZA)  
Erdal Tekin (Georgia State University and IZA)  
Gerard van den Berg (University of Mannheim and IZA)

► <http://izajoels.iza.org/>  
✉ [izajoels@iza.org](mailto:izajoels@iza.org)

### Editors

Alan Barrett (Trinity College Dublin and IZA)  
Sara de la Rica (University of the Basque Country and IZA)

### Managing Editor

Martin Kahanec (Central European University, Budapest and IZA)

### Associate Editors

Werner Eichhorst (IZA)  
Pawel Kaczmarczyk (Warsaw University and IZA)  
Francis Kramarz (CREST and IZA)  
Jonathan Portes (NIESR and IZA)  
Jo Ritzen (IZA and Maastricht University)  
Nina Smith (University of Aarhus and IZA)  
Coen Teulings (CPB and IZA)  
Mirjam van Praag (University of Amsterdam and IZA)  
Arthur van Soest (Tilburg University and IZA)  
Etienne Wasmer (Sciences Po and IZA)

rigen sind auch für von den Herausgebern eingeladene Autoren, etwa aus Entwicklungs- oder Schwellenländern, keine Publikationsgebühren vorgesehen.

Generell kommen für eine Publikation in den IZA Open Access Journals vor allem Studien in Frage, die einen deutlichen inhaltlichen Bezug zu den aktuell sieben IZA-Forschungsschwerpunkten aufweisen. Thematisiert werden sollten vor allem Aspekte von Evaluationsforschung, Verhaltens- und Personalökonomie, Migration und Integration, Umwelt und Beschäftigung, der Funktionsweise von Arbeitsmarktinstitutionen sowie Arbeitsmärkten in Transformations- und Schwellenländern oder Zusammenhänge von Entwicklungspolitik und Beschäftigung.

Der Zuschnitt der IZA Journals wird nachfolgend vorgestellt.

### IZA Journal of Labor Economics

Das Journal veröffentlicht vorrangig theoretische und angewandte Forschungsarbeiten zu mikro- wie makroökonomischen Fragestellungen der Arbeitsmarktforschung und ist dabei thematisch sehr breit ausgerichtet. Berücksichtigt werden sowohl Arbeiten zur Evaluation von Arbeitsmarktprogrammen und neue Resultate der Verhaltensökonomie wie auch Untersuchungen, deren Gegenstand die Institutionenanalyse oder der immer wichtiger werdende Bereich der „Green Economy“ ist.

### IZA Journal of Labor Policy

Dieses Journal publiziert vorrangig Arbeiten, deren empirischer oder methodischer Ansatz und Untersuchungsthema von unmittelbarem Nutzen für die Bewertung und Formulierung von Politikansätzen sind und als Entscheidungshilfe dienen können. Berücksichtigt werden dabei sowohl Einzelstudien zu den sozioökonomischen Konsequenzen von Politikmaßnahmen als auch Surveys zum Forschungsstand, die neue Einsichten zu bestimmten Politikzusammenhängen gestatten. Dabei kommen Arbeiten aus allen IZA-Forschungsschwerpunkten in Frage, deren Ansatz allgemeine, international relevante Erkenntnisse zur Arbeitsmarkt-, Sozial- oder Bildungspolitik vermittelt.

### IZA Journal of European Labor Studies

Auch dieses Journal ist politikorientiert konzipiert, richtet den Blick aber anders als das international orientierte Journal of Labor Policy stark fokussiert auf konkrete Fragen der Gestaltung der europäischen Arbeitsmärkte. Es möchte die Politikdebatte innerhalb Europas und seiner Einzelstaaten durch die wissenschaftlich-praxisrelevante Diskussion aktueller Themen bereichern. Insoweit werden zur Publikation bevorzugt Arbeiten zugelassen, die sich mit relevanten Reformvorschlägen, Besonderheiten europäischer Arbeitsmarktpolitiken oder Initiativen auf EU-Ebene beschäftigen.

### IZA Journal of Migration

Mit diesem Journal unterstreicht das IZA die hohe Bedeutung von akademischer und politiknaher Forschung zu den weltweiten Zuwanderungstrends und Integrationsherausforderungen vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen und globalisierter Wirtschaftsprozesse. Das IZA Journal of Migration berücksichtigt sowohl Studien zu den Auswirkungen von Migration auf die Zielländer in der westlichen Welt als auch Arbeiten, die Wanderungsbewegungen innerhalb schwächer entwickelter Regionen und die Folgen von Emigration für die betroffenen Gesellschaften analysieren. Bestimmende Faktoren der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität kommen ebenso zur Sprache wie sozioökonomische Integrationserfahrungen der Zuwanderer und ihrer Familien etwa im Hinblick auf Sprach- und Bildungserwerb. Der Politik möchte das Journal darüber hinaus mit Arbeiten zur Effizienz aktiver Steuerung von Migration und Integration Handlungsoptionen aufzeigen.

### IZA Journal of Labor & Development

Für Forschungsarbeiten zum Studium der Arbeitsmarktstrukturen in Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern ist das IZA Journal of Labor & Development vorgesehen. In diesem Themenspektrum gibt es einen besonderen Bedarf zur Integration der Forschung diverser Teildisziplinen der Ökonomie. Dabei will das Journal einerseits Arbeiten präsentieren, die sich strukturellen Themen zuwenden und den Einfluss von Politik und internationaler Entwicklungszusammenarbeit auf Arbeitsmarkterfolge oder -misserfolge aufzeigen; andererseits sind auch Arbeiten zum Studium von Verhaltensformen und -anreizen auf der individuellen Ebene ausdrücklich erwünscht.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*: „Mit seinen fünf neuen Open Access Journals betreibt das IZA eine Offensive zur Stimulierung hochwertiger Forschung und ihrer raschen Zirkulation auf allen Gebieten der Arbeitsökonomie. Die Beschleunigung des Veröffentlichungsprozesses und der weltweite direkte und freie Zugang über das Internet sind wichtige Bausteine, um unser Wissen zu vergrößern und Handlungsempfehlungen für die Arbeitsmarktpolitik formulieren zu können. Das Netzwerk der IZA Research Fellows und Affiliates binden wir dabei stark ein.“

► <http://izajold.iza.org/>  
 ✉ [izajold@iza.org](mailto:izajold@iza.org)



#### Editors

David Lam (University of Michigan and IZA)  
 Hartmut Lehmann (University of Bologna and IZA)

#### Managing Editor

Jackline Wahba (University of Southampton and IZA)

#### Associate Editors

Nancy Chau (Cornell University and IZA)  
 John S. Earle (GMU and IZA)  
 Gary Fields (Cornell University and IZA)  
 Markus Frölich (University of Mannheim and IZA)  
 Adriana Kugler (Georgetown University and IZA)  
 Murray Leibbrandt (University of Capetown and IZA)  
 David A. Robalino (World Bank and IZA)  
 Klara Sabirianova Peter (UNC and IZA)  
 Rodrigo R. Soares (PUC-Rio and IZA)  
 Zhong Zhao (Renmin University of China and IZA)

► <http://izajom.iza.org/>  
 ✉ [izajom@iza.org](mailto:izajom@iza.org)



#### Editors

Amelie F. Constant (George Washington University and IZA)  
 Denis Fougère (CNRS, CREST and IZA)

#### Managing Editor

Corrado Giulietti (IZA)

#### Associate Editors

George J. Borjas (Harvard University and IZA)  
 Barry R. Chiswick (George Washington University and IZA)  
 Shi Li (Beijing Normal University and IZA)  
 Alan Manning (London School of Economics)  
 Pia M. Orrenius (Federal Reserve Bank of Dallas and IZA)  
 Una O. Osili (IUPUI and IZA)  
 Giovanni Peri (UC Davis and IZA)  
 Jacques Poot (University of Waikato and IZA)  
 James P. Smith (RAND and IZA)  
 Yves Zenou (Stockholm University and IZA)

# Erfolge auf dem Arbeitsmarkt: Lernen von Deutschland?

Nach Jahrzehnten der Kritik aus dem In- und Ausland und umfassenden Reformanstrengungen gilt das deutsche Arbeitsmarktmodell heute in vielfacher Hinsicht international als Vorbild. Hauptgrund hierfür ist allen voran der offensichtliche Erfolg des deutschen Arbeitsmarktes während der jüngsten Wirtschaftskrise. Nicht nur blieb die befürchtete Kündigungswelle aus; vielmehr sank sogar die Arbeitslosigkeit, und die Anzahl an neu geschaffenen Arbeitsplätzen erreichte ein Rekordhoch. Die Beschäftigungsrate ist in Deutschland aktuell eine der höchsten in Kontinentaleuropa, womit die Bundesrepublik den Anschluss zu Ländern wie Dänemark, Schweden oder den Niederlanden fast hergestellt hat und sich auf Augenhöhe mit Großbritannien bewegt (siehe Abbildung ▼). Ein neues IZA Discussion Paper beleuchtet diesen Wandel vom „kranken Mann“ Europas zum möglichen beschäftigungspolitischen Vorbild.

Gerade die frühere Schwäche Deutschlands, zu wenig Arbeitsplätze zu schaffen, hat sich inzwischen ins Gegenteil verkehrt. Dabei lässt sich der intensive Ausbau der Beschäftigung nicht allein auf die in Folge der Deregulierung des Arbeitsmarktes entstandenen „schlechten“ Jobs zurückführen. Der Wandel resultiert ebenso aus einer strukturellen Veränderung, die das Entstehen „guter“ Arbeitsplätze für Hochqualifizierte im Dienstleistungsgewerbe gefördert hat. Die Veränderungen der Rahmenbedingungen wurden allerdings nicht über Nacht erreicht, und ein Blick auf die gute Verfassung während der Krise reicht nicht aus. Die Erfolge

auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind das Ergebnis einer Reihe von strukturellen und institutionellen Reformen, die teilweise traditionelle Stärken Deutschlands neu belebt, teilweise neue Besonderheiten hervorgebracht haben. Bemerkenswert ist zudem die Tatsache, dass viele der Veränderungen weniger strategisch geplant, sondern vielmehr kurzfristig umgesetzt wurden. Dabei vertraute man nicht auf eine zentrale Koordination der gesamten Wirtschaft. Stattdessen wurden kleine Schritte verfolgt, sowohl in der Personalpolitik der Arbeitgeber und in der Tarifpolitik als auch in der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik und -regulierung.

## Bausteine des deutschen Erfolgswegs

Nach einer längeren Reformphase unterscheidet sich das deutsche Beschäftigungssystem mittlerweile fundamental von der Problemlage der 1990er Jahre. Die Politik setzte vor allem auf stärkere Anreize zu aktiver Arbeitsplatzsuche. Mit dieser Neuorientierung konnte Deutschland das Problem der Massenarbeitslosigkeit stark eindämmen, obwohl die Umsetzung der Reformen nicht immer geradlinig, sondern auch auf dem Weg politischer Kompromissformeln erfolgte. Damit entledigte sich die deutsche Wirtschaft ihrer „Achillesferse“ aus den 1980er und 1990er Jahren, als die hohe Arbeitslosigkeit das Bild Deutschlands prägte. Das anhaltende Beschäftigungswachstum setzte sich auch im Verlauf der europäischen Finanz- und Wirtschaftskrise nahezu ungebremst fort, während sich andere Länder mit massivem Stellenabbau konfrontiert

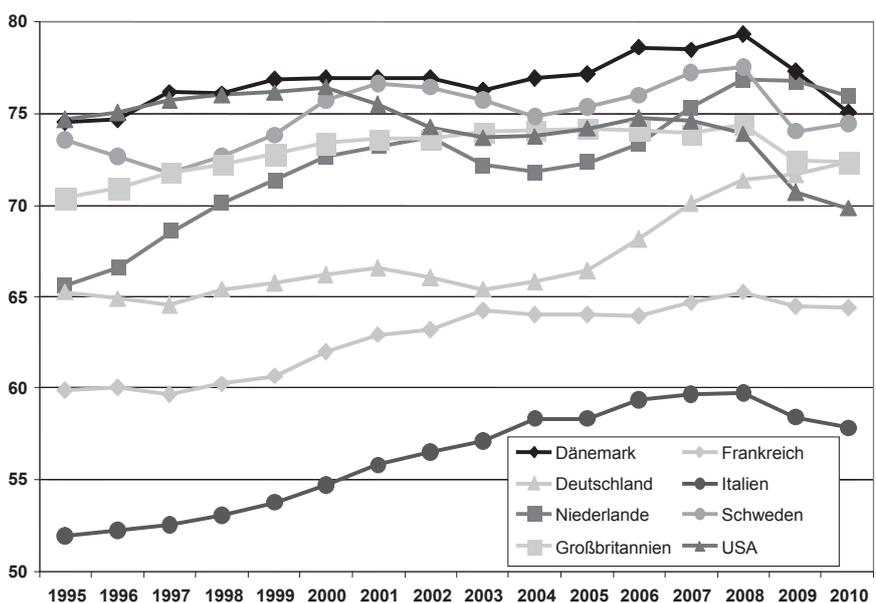
sahen. Vorerst, so scheint es jedenfalls, hat Deutschland eine Lösung gefunden, das Beste aus den gegebenen und teilweise angepassten institutionellen Rahmenbedingungen zu machen.

Die stark exportorientierten deutschen Unternehmen haben weitgehend unabhängig von politischen Reformanstrengungen ihrerseits erhebliche Veränderungen durchlaufen. Dies gilt insbesondere für die Schaffung von erweiterten Flexibilitätsspielräumen bei Löhnen, Arbeitszeiten und betrieblicher Organisation auch innerhalb tarifvertraglicher Regelungen. Hier wurden vielfach Wege gefunden, bewährte Strukturen durch Neues zu ergänzen. Die Kernbelegschaften sind jedoch kleiner geworden, die flexible Beschäftigung hat an Boden gewonnen. Gleichzeitig spielen Zulieferverträge sowie nationale und internationale Lieferketten eine immer bedeutendere Rolle. In diesem Zusammenhang ist die verantwortungsvolle Rolle gerade der Betriebsräte ein wichtiges Erfolgselement im Sinne einer wenig konfliktbeladenen Reform von betrieblichen Abläufen und Strukturen. Der Kern der Unternehmen wird durch eine ausgeklügelte Regelung von Arbeitszeitflexibilität und Vergütungspolitik im Rahmen von Tarifverträgen gestärkt, die dezentral ausgehandelt und damit weit flexibler gestaltet werden können.

Viele Eigenschaften des deutschen Arbeitsmarktes, die vor zehn Jahren noch als starr oder überholt abgetan wurden, erfahren derzeit eine Neubewertung: die duale Berufsausbildung ist nach wie vor ein wirksames Instrument, um einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Berufsleben zu gewährleisten und das Angebot an qualifizierten Arbeitskräfte zu steigern; Tarifverhandlungen wurden durch eine starke interne Flexibilität modernisiert und stabilisiert, wodurch die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie wieder hergestellt worden ist; Mitbestimmung und geteilte Verantwortung helfen, das Produktionsniveau zu stabilisieren. Hierzu hat des Weiteren die öffentlich geförderte Kurzarbeitsregelung einen wesentlichen Beitrag geleistet – rückschauend betrachtet hat sich gerade dieses Instrument als äußerst erfolgreich erwiesen, indem es die Arbeitnehmer im Betrieb belassen hat, so dass sie nach Abklingen der Krise sofort wieder in ihre reguläre Beschäftigung zurückkehren konnten.

Zusammen mit der wachsenden Zahl „guter Jobs“ im Dienstleistungsgewerbe haben sich die Gesamtzahlen unbefristeter Vollzeitstellen in Deutschland bemerkenswert stabilisiert und machen aktuell rund 60 Prozent

Beschäftigungsquote in ausgewählten Ländern, 1995-2010



Quelle: OECD.

aller Arbeitsplätze aus. Lohnzurückhaltung und interne Flexibilität haben die Tendenz zum Stellenabbau, die durch die Einstellung von Arbeitnehmern mit flexibleren Verträgen ermöglicht wurde, in weiten Teilen der Wirtschaft beendet oder zumindest deutlich abgeschwächt.

### Chancen versus Risiken

Zu einer angemessenen Gesamtbewertung gehört allerdings auch die Analyse der im Zuge der Anpassungsprozesse eingetretenen neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Unterschiedliche Arbeitnehmerskategorien sind entsprechend unterschiedlich von den Vor- und Nachteilen der Veränderungen betroffen. Für den qualifizierten Teil der Kernbelegschaft in der Industrie und im Dienstleistungssektor haben sich weder die stabilen Beschäftigungsverhältnisse noch das Lohnniveau erkennbar verschlechtert. Im Gegenteil: Flexible Arbeitszeiten, organisatorische Korrekturen und eine flexiblere und gemäßigte Lohnfindung haben maßgeblich zur Beständigkeit dieser Arbeitsplätze beigetragen, die für die Leistungsfähigkeit hoch produktiver Unternehmen unverzichtbar sind. Für die Randbelegschaft gestaltet sich die Situation anders: Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist insbesondere in einigen spezifischen Berufsfeldern dank der flexiblen Beschäftigung im Laufe der Zeit leichter geworden. Dies liegt zum einen an der Deregulierung, zum anderen an einem größeren Angebot derartiger Arbeitsplätze aufgrund des gegebenen Strukturwandels und der seitens der Arbeitgeber vorgenommenen Anpassungen. In einem derartigen Umfeld sind stabile Beschäftigungsverhältnisse für Unternehmen eher nachteilig, und die Randbelegschaft übt einen indirekten Druck auf denjenigen Teil der Kernbelegschaft aus, der prinzipiell ersetzbar ist. Zwar haben flexible Formen der Beschäftigung wie Minijobs und Zeitarbeit ihren Teil zum Beschäftigungsaufbau gerade im Dienstleistungssektor beigetragen, jedoch sind die Chancen auf Übergänge in stabilere Beschäftigung bzw. Arbeitsverhältnisse mit längeren Arbeitszeiten und höherer Entlohnung nicht besser geworden.

Bei alledem erscheint die „Mittelschicht“ als Rückgrat des deutschen Arbeitsmarktes in ihrer Einkommenssituation sehr stabil. Dies hat seine Ursache jedoch auch darin, dass in Partnerhaushalten häufig stagnierende Löhne in der Haupttätigkeit (Vollzeit, oftmals männlich) durch die Ausweitung des Arbeitsangebots (zumeist Teilzeit, weiblich) ausgeglichen werden können. Eine noch umfassendere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt wird allerdings durch das Fehlen von qualifizierten Kinderbetreuungsan-

Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland, 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (mittleres IAB-Szenario)
Reales BIP, %	+3,3	+1,1	-5,1	+3,7	+3,0	+1,1
Produktivität pro Arbeitsstunde, %	+1,7	-0,1	-2,5	+1,4	+1,3	+0,3
Arbeitsstunden, %	+1,6	+1,2	-2,7	+2,3	+1,7	+0,8
Beschäftigung (gesamt), %	+1,7	+1,2	+0,0	+0,5	+1,3	+1,1
Beschäftigte (gesamt), Tsd.	39.857	40.345	40.362	40.553	41.100	41.551
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Tsd.	26.943	27.510	27.493	27.756	28.431	28.942
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, %	+2,2	+2,1	-0,1	+1,0	+2,4	+1,8
Arbeitslose, Tsd.	3.760	3.258	3.415	3.238	2.976	2.843
Arbeitslosenquote, %	9,0	7,8	8,2	7,7	7,1	6,8
Zeitarbeiter, Tsd.	614	612	560	742	n.a.	n.a.
Kurzarbeiter, Tsd.	68	101	1.144	503	152	140
Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe, Tsd.	-	7.638	7.420	7.287	7.421	7.494

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit.

geboten und externen Pflegediensten sowie durch die hohen Grenzsteuersätze für Doppelverdienerhaushalte verhindert.

Alles in allem sind die Risiken der erhöhten Arbeitsmarktflexibilität nicht gleich auf alle Schultern verteilt. Einige Gruppen von Arbeitskräften tragen höhere Risiken etwa in Form unsicherer Arbeitsverhältnisse und vergleichsweise geringer Löhne. Dies gilt insbesondere in Bereichen, in denen die Verhandlungsmacht der Arbeitgeber stark und die Qualifikationsanforderungen an die Belegschaft, die wiederum längere Vertragslaufzeiten nach sich ziehen würden, gering sind. Andere Erwerbstätige wiederum, die im Besitz fester Arbeitsverträge sind, profitieren von ausgefeilten Modellen der internen Flexibilität, die in einem stabileren Arbeitsverhältnis resultiert und ihnen auf den ersten Blick lediglich einige Zugeständnisse bezüglich der Lohnentwicklung und der Arbeitszeitintensivierung aberlangt. Der Druck in Form der flexiblen Beschäftigung ist dennoch potenziell allgegenwärtig. Deregulierungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse und in gewissem Umfang auch Aktivierungsmaßnahmen haben ein völlig neues Segment des billigeren und flexible-

ren Arbeitstypus geschaffen; insbesondere fallen hierunter die Leiharbeit, das befristete Beschäftigungsverhältnis, freiberufliche Tätigkeit und flexible Teilzeitarbeit bis hin zu nur geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Vor allem das wachsende Arbeitsangebot in Dienstleistungsberufen kann bis zu einem gewissen Grad auf die erhöhte externe Flexibilität dieses Teils des Arbeitsmarktes zurückgeführt werden.

### Lehren aus der Werkstatt Deutschland?

Die neue Erfolgsgeschichte des deutschen Arbeitsmarktes ist nicht nur und nicht einmal in erster Linie das Resultat politischer Gestaltung. Neben der Würdigung der geleisteten Reformen, vor allem der Liberalisierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und der Aktivierungsmaßnahmen, müssen auch die großen Anpassungsleistungen der Akteure auf der Mikroebene hervorgehoben werden. Ohne Gefährdungen des sozialen Friedens, vielmehr mit hoher individueller, gewerkschaftlicher und betrieblicher Veränderungsbereitschaft hat Deutschland den Kurswechsel gestalten können. Während Veränderungen sowohl auf der Ebene von Maßnahmen für die Allgemeinheit als auch

auf der Unternehmensebene Zeit brauchen, um substanzielle Änderungen zu bewirken, könnte zu einem bestimmten Zeitpunkt ein Muster sehr effektiver Lösungen entstehen, das zum aktuellen wirtschaftlichen Umfeld passt. In diesem Sinne war die Anpassungsfähigkeit von staatlicher Seite, aber auch von Tarifpartnern und Unternehmen stärker ausgeprägt als von vielen Beobachtern erwartet. Die ökonomische Konstellation für die Unternehmen selbst stellt sich aktuell weit besser dar, als dies noch in den späten 1990er und den frühen 2000er Jahren erwartet werden konnte. Berufsausbildungen und Tarifverhandlungen wurden modernisiert und sind wichtige Elemente des „neuen“ deutschen Modells. Sukzessive erweiterte, gesetzlich geregelte Flexibilitätsspielräume bei Arbeitszeit und Löhnen mit starken Verhandlungspositionen auf sektoraler und betrieblicher Ebene wurden durch einen dynamischen Dienstleistungssektor ergänzt und teilweise auch erst angestoßen.

Für andere Länder, die derzeit auf der Suche nach Lösungen zur Verringerung der

Arbeitslosigkeit und zur Modernisierung ihrer Arbeitsmarktstrukturen sind, bietet der deutsche Kurs dennoch nur bedingt Anschauungsunterricht, zumindest was die kurzfristige Umsetzung von Reformen anbetrifft. Zu speziell und „typisch deutsch“ erscheinen die Erfolgssäulen der dualen beruflichen Bildung, der Partnerschaft auf sektoraler und auf betrieblicher Ebene sowie der allgemeinen Regulierung des Arbeitsmarktes, die im Vergleich zu vielen insbesondere südeuropäischen Staaten weniger stark segmentierend gestaltet ist. Die Entwicklung dieser Merkmale benötigte Zeit, war in der Vergangenheit auch nicht frei von Fehlsteuerungen und kann andernorts deshalb nicht kurz- oder mittelfristig nachgeahmt werden. Als Schlüssel zum deutschen Erfolg erscheint die aktive Einbeziehung der Arbeitgeber und Gewerkschaften, ohne die es nicht auf pragmatische Weise gelungen wäre, Anpassungen in den Bereichen der Weiterbildung, der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigung vorzunehmen. Die längerfristige Perspektive zeigt freilich auch, dass die Politik nur einen begrenzten Einfluss auf die

eigentliche Umstrukturierung und die Schaffung von Arbeitsplätzen hatte. Gleichzeitig zeigen die kumulierten Änderungen, die in Deutschland beobachtet wurden, dass eine wesentliche Umgestaltung auch ohne eine systematische Koordination, ohne eine langfristige politische Strategie oder ohne eine große Absprache zwischen Gesellschaft und Politik in korporatistischen Ländern erreicht werden kann. Auch in Deutschland ist im Übrigen kein institutioneller Stillstand im Sinne des Ausruhens auf dem Erreichten zu erwarten. Zwar scheint das gegenwärtige Muster der Arbeitsmarktflexibilität vorerst tragfähig, doch die nachhaltigen Veränderungen der globalisierten Wirtschaftsprozesse werden auch die Bundesrepublik zur permanenten Anpassung zwingen.

Werner Eichhorst

*The Unexpected Appearance of a New German Model*

IZA Discussion Paper No. 6625  
<http://ftp.iza.org/dp6625.pdf>



## Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“: Mehr Chancengleichheit bei der Arbeitsplatzsuche möglich

Mit der Anonymisierung von Bewerbungen kann unbewusster oder bewusster Diskriminierung erfolgreich entgegengewirkt werden. Zu diesem Ergebnis gelangt ein Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), das durch das IZA und die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) wissenschaftlich begleitet wurde. IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* stellte die Projektergebnisse im April 2012 gemeinsam mit ADS-Leiterin *Christine Lüders* in Berlin vor und verwies dabei auf den hohen volkswirtschaftlichen Schaden durch die Benachteiligung einzelner Bewerbergruppen auf dem Arbeitsmarkt.

An dem Projekt wirkten zahlreiche Organisationen freiwillig mit, die ihre Bewerbungsverfahren entsprechend auf anonymisierte Abläufe umstellten. Nach jeweils zwölfmonatiger Laufzeit in den beteiligten Unternehmen und Verwaltungen wurden insgesamt 8.550 Bewerbungen anonymisiert eingesehen, von denen 1.293 Personen zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Ziel des Projektes war es, zwei Fragen zu beantworten: Welche Wirkung haben anonymisierte Bewerbungsverfahren auf die Personalauswahl, und ist diese Art von Bewerbungen praktisch umsetzbar?

Mit anonymisierten Bewerbungen herrscht Chancengleichheit

Die empirischen Untersuchungen des IZA erfolgten in zwei Schritten. Zunächst wurde untersucht, ob innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren Chancengleichheit unter den Bewerbenden herrscht. Im zweiten Schritt wurde ein Vergleich mit der Situation ohne Anonymisierung („kontrafaktische Situation“) herangezogen, um mögliche kausale Zusammenhänge zu ermitteln.

Die Ergebnisse des ersten Teils der Analyse verdeutlichen, dass nach der Anonymisierung von Merkmalen wie Name, Geschlecht, Alter und Herkunft sowie dem Verzicht auf ein Bewerbungsfoto tatsächlich überwiegend Chancengleichheit unter den Bewerbenden hergestellt war. Innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren haben also potenziell benachteiligte Gruppen – Frauen und Personen mit Migrationshintergrund – die gleiche Chance auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch oder Eignungstest. Auf diese Weise können sie ihre Qualifikation und Berufserfahrung gleichberechtigt ins Spiel bringen.

Im darauf folgenden Teil der Analyse zeigt der Vergleich mit herkömmlichen Bewerbungsverfahren konkrete Auswirkungen auf die einzelnen Gruppen. Frauen haben

im Vergleich zum herkömmlichen Verfahren tendenziell bessere Chancen, zu einem Einladungsgespräch eingeladen zu werden. Es gibt Hinweise darauf, dass dies vor allem dann der Fall war, wenn sich die ausgeschriebene Stelle an Personen mit einem Mindestmaß an Berufserfahrung richtet und nicht an Berufseinsteiger. Anonymisierte Bewerbungsverfahren entfalten offenbar einen positiven Effekt für Frauen in Bezug auf potenzielle Brüche in ihrer Erwerbsbiografie. Das gilt vor allem für jüngere Frauen, die etwa wegen eines möglichen Kinderwunsches im herkömmlichen Bewerbungsverfahren potenziell benachteiligt wurden.

Bei Bewerbenden mit Migrationshintergrund war die Ausgangssituation unterschiedlich. Hatten sie zuvor aufgrund von unbewusster oder bewusster Benachteiligung schlechtere Chancen auf eine Einladung, haben sich diese nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren verbessert. Allerdings führen anonymisierte Bewerbungsverfahren bei dieser Gruppe dann zu keinem Effekt, wenn bereits in der Ausgangssituation keine systematischen Unterschiede für einzelne Gruppen existierten. Hier gilt es zu berücksichtigen, dass die am Projekt beteiligten Organisationen eine Positivauswahl in Sachen „Diversity“ darstellen. Wurden zuvor bereits einzelne potenziell benachteiligte Personengruppen im

Verlauf von Bewerbungsverfahren erklärtermaßen bevorzugt, so führt die Anonymisierung entsprechend zu einer Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten.

### Einschränkungen durch Modellcharakter des Projektes

Die empirischen Resultate liefern wichtige Hinweise zu den Effekten anonymisierter Bewerbungsverfahren, weitergehende Analysen erscheinen allerdings unverzichtbar. Dies betrifft unter anderem die Ermittlung kausaler Wirkungszusammenhänge. Im Rahmen des Pilotprojektes konnte kein echtes soziales Experiment durchgeführt werden, bei dem durch einen Vergleich von zufällig aufgeteilten anonymisierten und nicht-anonymisierten Bewerbenden kausale Effekte ermittelt werden können. Stattdessen wurden zu diesem Zweck mehr oder weniger geeignete Kontrollgruppen herangezogen, so dass dieser Analyseschritt zwar wichtige Hinweise liefert, aber keine abschließende Beurteilung der Kausalität ermöglicht. Zudem handelt es sich bei den freiwillig am Pilotprojekt teilnehmenden Organisationen um keine repräsentative Stichprobe. Eine Mehrheit hatte schon zuvor verschiedene Maßnahmen zur Sensibilisierung der Personalverantwortlichen im Bewerbungsprozess ergriffen, so dass anonymisierte Verfahren hier nur ein begrenztes Potenzial entfalten konnten. Insofern sind die ermittelten Effekte nicht als repräsentativ für die Gesamtheit der deutschen Unternehmen anzusehen. Die resultierenden Stichproben erwiesen sich zudem als nicht umfangreich genug, um belastbare Effekte auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebotes zu ermitteln.

### Praktikabilität überwiegend gegeben

Die Einschätzung der Personalverantwortlichen zeigt, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren nahezu in allen Beschäftigungsbereichen umsetzen lassen und Stellen erfolgreich besetzt werden können. Das Fehlen persönlicher Angaben in den Bewerbungsunterlagen wie Name, Geschlecht, Alter und Familienstand stellt nach Auffassung der Mehrheit der Personalverantwortlichen kein Problem dar. Besonders das Weglassen des Fotos trägt

nach Angaben einiger Personalverantwortlicher zu einer Fokussierung auf die Qualifikationen bei und wurde sehr positiv bewertet. Von vielen Beteiligten wurde zudem positiv beurteilt, dass die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren eine Diskussion der bisherigen Rekrutierungspraxis in der entsprechenden Organisation angeregt hat.

Hinsichtlich der Methoden der Anonymisierung hat sich die Verwendung von standardisierten Bewerbungsformularen als empfehlenswerte Lösung erwiesen, die sich prinzipiell für alle untersuchten Organisationsformen eignet. Das Fazit der Personalverantwortlichen fiel hier durchgängig positiv aus. Das Schwärzen von herkömmlichen Bewerbungsunterlagen ist dagegen relativ zeitintensiv und bei hohem Bewerberaufkommen kaum praktikabel. Auch die Bewerberinnen und Bewerber, die im Rahmen des Pilotprojektes ein standardisiertes Bewerbungsformular ausgefüllt haben und im Anschluss nach ihren Erfahrungen befragt wurden, bewerteten die Anonymisierung mit einem standardisierten Bewerbungsformular positiv.

### Ausblick: Nach dem Modellprojekt

Die Entscheidung über den Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren liegt bei den Unternehmen, denn eine gesetzliche Regelung ist nicht geplant. Trotz der genannten Einschränkungen für die Analyse sind die gewonnenen Erkenntnisse insgesamt als ermutigend einzustufen: Für Firmen kann es sich lohnen, anonymisierte Bewerbungsverfahren zu etablieren, um auf diese Weise tatsächlich die am besten geeigneten Bewerbenden identifizieren zu können und nicht ungewollt besonders geeignete Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld auszusortieren. Entsprechend veränderte Bewerbungsabläufe können aber letztlich nur ein möglicher Teil einer Gesamtstrategie sein. Parallel sind geschärfte Anforderungsprofile sowie klare und nachvollziehbare Bewertungskriterien erforderlich, über die sich die jeweilige Organisation selbst vergewissern muss. Erst dann wird die Verlagerung des Fokus auf die Qualifikationen der Bewerber, wie sie anonyme Verfahren gestatten, maximale Wirkung entfalten.

Langfristig erscheint es in jedem Fall sinnvoll, anonymisierte, mindestens jedoch „qualifikationszentrierte“ Bewerbungsverfahren zu implementieren. Dabei wird auf die persönlichen Angaben auf der ersten Seite (Foto, Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geburtsort, Staatsangehörigkeit und Familienstand) verzichtet. Weitere Angaben, die etwaige indirekte Rückschlüsse zulassen, könnten dabei toleriert werden. Diese Art des Bewerbungsverfahrens hätte den Vorteil, dass persönliche Angaben nicht mehr auf den ersten Blick erkenntlich sind und somit nicht mehr im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Hier wird ein starkes Gewicht auf die Qualifikationen gelegt, ohne dabei auf Zeugnisse und herkömmliche Unterlagen zu verzichten.

Das schließt eine flankierende Förderung von unterrepräsentierten Gruppen und die Fortführung entsprechender Programme nicht aus, welche im zweiten Schritt des Bewerbungsprozesses weiterhin möglich sind. Diversity-Strategien, die nicht starr sind, sondern Qualifikationen berücksichtigen, können weiterhin Anwendung finden, um strukturellen Ungleichheiten entgegenzuwirken. In diesem Kontext stellen anonymisierte Bewerbungsverfahren nur einen Aspekt für das Diversity-Management in Organisationen dar. Sie können zwar Benachteiligungen einzelner Gruppen in einer entscheidenden Phase reduzieren und dabei helfen, mehr Chancengleichheit im Bewerbungsprozess herzustellen, nicht aber strukturelle Diskriminierung im weiteren Verlauf des Arbeitslebens, etwa im Bildungsbereich oder der Karriereentwicklung kompensieren. Dazu bedarf es weiterer Strategien. Grundsätzlich erscheint es wünschenswert, dass Auswahlverfahren (noch) stärker als bislang unter den Gesichtspunkten der Transparenz und Objektivität gestaltet werden.

Annabelle Krause  
Ulf Rinne  
Klaus F. Zimmermann  
Ines Bösch  
Ramona Alt

Pilotprojekt  
„Anonymisierte Bewerbungsverfahren“

IZA Research Report No. 44  
[www.iza.org/link/report44.pdf](http://www.iza.org/link/report44.pdf)



## IZA Workshop:

# Wie verändert sich das Arbeitsangebot nach Politikreformen?

Wie reagieren die Beschäftigten auf staatliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt etwa in Form einer veränderten Steuer- und Transferpolitik? Kommt es bei Steuererhö-

hungen zwangsläufig zu einer Reduktion des Arbeitsangebots? Ziehen sich einzelne Gruppen womöglich ganz aus dem Arbeitsmarkt zurück? Diese Fragestellungen

gewinnen vor dem Hintergrund der aktuellen fiskalpolitischen Diskussionen erneut an Bedeutung.

Die Arbeitsökonomie untersucht die Arbeitsangebotseffekte von Politikmaßnahmen intensiv und vergleicht mit Hilfe von Schätzungen der Arbeitsangebotswirkungen verschiedene Politikmaßnahmen im Hinblick auf ihre Effizienz. Dabei ermöglichen „natürliche“ Experimente eine präzise Identifikation der Effekte konkreter Politikschritte, während strukturelle Modelle insbesondere dazu geeignet sind, Effekte von hypothetischen Reformen vorherzusagen. In jüngerer Zeit hat der Einsatz von neuen, quasi-experimentellen Methoden zur Analyse des Arbeitsangebots gezeigt, dass die Reaktionen auf Politikveränderungen offenbar geringer ausfallen als lange angenommen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Anpassungen des Arbeitsangebots auch auf Veränderungen in der Gestaltung von Arbeitsverträgen oder auf Jobwechsel zurückzuführen sind. Mit welcher Intensität die jeweiligen Einflussfaktoren auf das Arbeitsangebot wirken, bedarf noch weiterer wissenschaftlicher Untersuchungen.

Um den aktuellen Stand der Forschung zur Modellierung des Arbeitsangebots vorzustellen und das Leistungsvermögen von quasi-experimentellen Methoden mit dem von etablierten strukturellen Modellen zu vergleichen, lud das IZA am 18. und 19. Mai rund zwanzig internationale Spitzenforscher zu einem Workshop nach Dublin ein. Organisatoren der Tagung waren *Hilmar Schneider* (Direktor Arbeitsmarktpolitik, IZA), *Andreas Peichl* (Senior Research Associate, IZA) und *Olivier Bargain* (Universität Aix-Marseille II und IZA Visiting Research Fellow). Die Veranstaltung fand gemeinsam mit dem „European Meeting of the International Microsimulation Association“ als Bestandteil der European City of Science 2012 statt, die in diesem Jahr in Dublin ausgerichtet wurde.

In seinem Impulsreferat hob *Richard Blundell* (University College London und IZA) die Bedeutung des Arbeitsangebots für die Konsumglättung – also die Beibehaltung des gewohnten Konsumniveaus – in Reaktion auf wirtschaftliche Schocks hervor. In einer empirischen Studie untersuchte er, wie Familien ihre Konsum- und Arbeitsangebotsentscheidungen in Folge dauerhafter Einkommenseinbußen verändern. Für die Konsumglättung sorgt demnach bei einem Lohnausfall des Mannes insbesondere ein gesteigertes Arbeitsangebot der Frau, während externe Absicherungen wie Ersparnisse oder staatliche Transferleistungen eine vergleichsweise geringe Rolle spielen.

In einem zweiten Impulsreferat beleuchtete *Raj Chetty* (Harvard University und IZA) die

Auswirkungen von Lohnsubventionen auf das Arbeitsangebot am Beispiel des „Earned Income Tax Credit (EITC)“ in den USA. Chetty stellte eine neue Methode vor, die die Effekte dieser Subvention unterer Einkommensschichten auf die Arbeitsmarktaktivitäten misst. Unter der Annahme, dass sich Haushalte mit geringem Kenntnisstand über die Steueranrechnungsmöglichkeit so verhalten, als ob diese Maßnahme nicht existierte, verglich Chetty diese mit umfas-



Olivier Bargain, Richard Blundell, Cathal O'Donoghue, Andreas Peichl, Raj Chetty und Hilmar Schneider

send informierten Haushalten in anderen Regionen der USA. Dieser innovative Ansatz verdeutlichte, dass Haushalte ihr Arbeitsangebot in Reaktion auf den EITC verändern und ihr Einkommen auf diese Weise deutlich erhöhen.

Der Workshop beinhaltete mehrere Präsentationen zur Messung der Reaktionen des Arbeitsangebots auf Politikreformen. Die meisten Forscher fanden durch ihre Studien bestätigt, dass Steuerzahler ihr Arbeitsmarktverhalten an Veränderungen in der Steuerpolitik erkennbar anpassen. Während *James Ziliak* (University of Kentucky) in seinen Schätzungen für die USA deutliche Anpassungen des zu versteuernden Einkommens ermittelte, zeigte *Hakan Selik* (Universität Uppsala) anhand schwedischer Daten, dass diese Reaktionen zumeist auf Selbstständige zurückzuführen sind, die ihre Arbeitszeit und damit ihr zu versteuerndes Einkommen flexibler anpassen können.

Neben der Betrachtung von quasi-experimentellen Studien zur Bestimmung der Effekte von Steuerpolitik auf die Anpassung des Arbeitsangebots lag ein weiterer Fokus des Workshops darauf, die Leistungsfähigkeit von strukturellen Modellen mit natürlichen Experimenten etwa im Rahmen konkreter Steuerreformen zu vergleichen. Die Präsentationen zeigten, dass es aufwendigen strukturellen Modellen oft ähnlich gut gelingt, die eintretenden Effekte präzise zu bestimmen. *Trine Vatto* (Statistics Norway)

und *Jörgen Hansen* (Concordia University und IZA) belegten eine weitgehende Übereinstimmung der Resultate ihrer strukturellen Modelle mit den vorliegenden quasi-experimentellen Daten. Demgegenüber zeigte *Eleanor Choi* (U.S. Bureau of Labor Statistics), dass trotz sorgfältiger Modellkonzeption beachtliche Differenzen zwischen beiden Ansätzen auftreten können, die weiterer wissenschaftlicher Aufmerksamkeit bedürfen.

Der Workshop beschäftigte sich zudem mit dem Arbeitsangebot in einem dynamischen Kontext. Am Beispiel des österreichischen Rentensystems ermittelte *Andrea Weber* (Universität Mannheim und IZA), dass Männer und Frauen gleichermaßen auf die Anhebung des Frühverrentungsalters reagierten, indem sie ihre Pensionsansprüche und Berufsaustritte zurückstellten. Dies galt sogar für Personen, die nicht direkt von den Reformen betroffen waren. Ergänzend zur Schätzung der Verhaltensreaktion auf politische Reformen untersuchte *Alexander Gelber* (University of Pennsylvania), wie schnell Menschen auf Veränderungen im Steuer- und Transfersystem reagieren.

Seine Auswertung einer Reform des „U.S. Social Security Earnings Test“ ergab, dass die Anpassungsphase maximal ein bis zwei Jahre dauert.

Eng verbunden mit der Anpassung der Arbeitsangebotsreaktionen ist die Dynamik des Lebenszyklusverhaltens, das durch staatliche Politik beeinflusst wird. *Johannes Geyer* (DIW Berlin) präsentierte eine Studie zum reformierten Elterngeld in Deutschland, das höhere Leistungen innerhalb einer kürzeren Zeitspanne vorsieht. Seiner Analyse zufolge sank das Arbeitsangebot von Frauen erwartungsgemäß im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes, erhöhte sich jedoch im zweiten Jahr über das vor der Reform erreichte Niveau hinaus.

Anhand der Verringerung der deutschen Arbeitslosenversicherungsleistungen in Deutschland zeigte *Victoria Prowse* (Cornell University und IZA), dass sich durch eine Verkürzung der Bezugsdauer ein höherer Beschäftigungseffekt erzielen lässt als durch eine Minderung der Lohnersatzrate. *Monica Costa Dias* (Institute for Fiscal Studies und IZA) untersuchte die langfristigen Effekte von Lohnzuschüssen in Niedriglohnjobs mit Hilfe eines Lebenszyklusmodells unter Berücksichtigung des Arbeitsangebots von Frauen, der Humankapitalbildung und des Sparverhaltens. In Bezug auf Beschäftigung und Bildung wies sie in ihrer Analyse der Ausweitung des „Working Families Tax Credit“ in Großbritannien Antizipationseffekte

te nach: In Erwartung der Reform erhöhten die potenziellen Bezieher des Lohnzuschusses bereits im Vorfeld ihre Anstrengungen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Zum Abschluss des Workshops präsentierte Hilmar Schneider das Forschungsprojekt "NEUJOBS", das vom IZA mit 28 weiteren Partnerinstituten und Universitäten durchgeführt und von der Europäischen Kommission im Rahmen des 7th Framework Program gefördert wird. Das Ziel von NEUJOBS ist eine Analyse der künftigen Entwicklungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der bevorstehenden

gesellschaftlichen Veränderungsprozesse. Der Projektbeitrag des IZA besteht darin, strukturelle und verhaltensbezogene Aspekte von Arbeitsangebot und -nachfrage zu modellieren, um die Beschäftigungssituation auf dem europäischen Arbeitsmarkt im Jahr 2025 und darüber hinaus darzustellen.

Der Workshop unterstrich die großen Fortschritte bei der Erforschung des Arbeitsangebotsverhaltens in den letzten Jahren. Auch wurde deutlich, dass aus den verschiedenen Ansätzen zur Evaluation der Arbeitsangebotseffekte von Politikreformen im Einzelfall die jeweils geeignete Identifi-

kationsmethode auszuwählen ist. Für qualitativ hochwertige Forschung auf diesem Gebiet und daraus resultierende politische Handlungsempfehlungen besteht wachsender Bedarf, denn angesichts hoher Arbeitslosenquoten in vielen europäischen Staaten werden umfassende Reformen der Arbeitsmarktinstitutionen, einschließlich der Steuer- und Transfersysteme, unumgänglich sein. Das IZA wird seine Führungsrolle in diesem Forschungsfeld ausbauen und plant dazu weitere einschlägige Fachtagungen.

► [www.iza.org/link/Dublin2012](http://www.iza.org/link/Dublin2012)

## Ethnische Vielfalt, Integration, Innovation: 9. IZA Annual Migration Meeting

Bereits in neunter Auflage fand am 3. und 4. Juni das IZA Annual Migration Meeting (AM<sup>2</sup>) – Flaggschiff des IZA-Forschungsschwerpunkts zum Thema Migration – in Bonn statt. Gegenstand der von IZA-Programmdirektorin *Amelie F. Constant* (George Washington University) organisierten Expertendiskussion waren in diesem Jahr unter anderem die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern, Innovationspotenziale aufgrund ethnischer Vielfalt, Rückkehrmigration, Einstellungen und Vertrauen von Migranten, Bildungsteilnahme von ethnischen Minderheiten und Aspekte der Migrationspolitik.

*Hans Bloemen* (VU University Amsterdam und IZA) referierte über den Zusammenhang zwischen Spracherwerb und Arbeitsmarkterfolg bzw. -zufriedenheit von Immigranten in den Niederlanden. Seine Untersuchungen bestätigen für männliche Zuwanderer eindeutig die These, dass mangelnde Sprachkenntnisse in einer Beschäftigung unterhalb der eigentlichen individuellen Qualifikation und demzufolge einer geringeren Arbeitsplatzzufriedenheit resultieren. Umgekehrt zeigt sich ein deutlich positiver Effekt eines besseren Sprachniveaus auf die Qualität der Beschäftigung und die Zufriedenheit. Für weibliche Migranten konnte Bloemen allerdings keinen solchen signifikanten Zusammenhang ermitteln.

Der Beitrag von *Laura Pagani* (University of Milano-Bicocca) steuerte zu diesem Befund anhand italienischer Daten einen weiteren wichtigen Aspekt bei: Demnach verhindern „unsichtbare Barrieren“, dass selbst hoch

qualifizierte Immigranten am Markt so viel verdienen können wie vergleichbare Einheimische. Vor der Einwanderung erworbene Qualifikationen führen nicht zu angemessener Entlohnung, während zugleich der Zugang zu den bestbezahlten Jobs selten möglich wird. Formen bewusster oder unbe-

auswählender Immigranten am Markt so viel verdienen können wie vergleichbare Einheimische. Vor der Einwanderung erworbene Qualifikationen führen nicht zu angemessener Entlohnung, während zugleich der Zugang zu den bestbezahlten Jobs selten möglich wird. Formen bewusster oder unbe-



wusst Diskriminierung dürften hierfür vor allem ursächlich sein.

Die zunehmende Rückkehrmigration indischer Wissenschaftler und Ingenieure aus den USA war Thema von *Meghna Sabharwal* (University of Texas at Dallas). Ihre wichtige Pilotstudie ermittelt eine Reihe von Faktoren, die eine Rückwanderung in das Herkunftsland begünstigen können. Während gerade für indische Akademiker im Grundsatz nicht der sonst verbreitete Rückkehrgrund unbefriedigender allgemeiner Karriereaussichten in den USA zu gelten scheint, wirken als Hauptmotive offenbar vor allem Gesichtspunkte wie unzureichende Entscheidungskompetenzen im administrativen Bereich, aber auch der Wunsch nach familiärer Bindung im Heimatland. Untersuchungen wie diejenigen Sabharvals sind von hoher politischer Relevanz nicht

allein für die USA, wenn es darum geht, einen „umgekehrten“ Brain Drain in Richtung aufstrebender Volkswirtschaften einzudämmen und Hochqualifizierte im Land zu halten bzw. Humankapitalgewinne in den Herkunftsländern zu erreichen.

*Max Nathan* (London School of Economics) studierte die Wirkung von ethnischer Vielfalt auf das Innovationspotenzial in Großbritannien. Mit Hilfe von Daten der britischen Patentämter ermittelte er klare Vorteile von Vielfalt für die Wirtschaft: Immigranten reichten mehr Patente ein und sorgen für mehr Innovationen. Eine aktive Steuerung qualifizierter Immigration unter Berücksichtigung unterschiedlicher ethnischer Gruppen kann dabei helfen, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes deutlich zu steigern.

Dass ethnische Vielfalt nicht zu mehr Fremdenfeindlichkeit oder Rechtsextremismus führt, sondern im Gegenteil beidem eher entgegenwirkt, konnte *Verena Dill* (Universität Trier) in ihrer Untersuchung zum Wechselverhältnis von Vielfalt und Wahlverhalten in Deutschland bekräftigen. Die Anzahl ethnischer Gruppen ist demnach eindeutig negativ mit „rechtsextremem“ Wahlverhalten korreliert – vor allem dort wird „rechts“ gewählt, wo kaum ethnische Vielfalt anzutreffen ist.

*Martin Ljunge* (University of Copenhagen) präsentierte neue Forschungsergebnisse zur Frage, inwieweit sich Immigranten hinsichtlich ihres Vertrauens in die aufnehmende

Gesellschaft und auf ihre eigenen Perspektiven regional und zwischen den Generationen unterscheiden. Dabei ermittelte er interessante Differenzen zwischen Nord- und Südeuropa, wo dieses Vertrauen zwar gleichermaßen überwiegend mütterlicherseits an die zweite Zuwanderergeneration vermittelt wird, aber schwächer ausgeprägt zu sein scheint. Da Vertrauen eine wesentliche Komponente ökonomischer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft darstellt, sind solche Untersuchungen von erheblichem Wert.

Das Dilemma der Migrationspolitik hinsichtlich einer Amnestierung illegaler Zuwanderung beschäftigte *Giovanni Facchini* (Erasmus University Rotterdam und IZA). Das von ihm entwickelte Modell schafft ein besseres Verständnis für die Vor- und Nachteile, die für eine Gesellschaft mit der Umsetzung von Gesetzen zur Bekämpfung illegaler Einwanderung verbunden sind. Je größer die zu erwartenden ökonomischen Vorteile, je geringer der Umverteilungsgrad innerhalb des Sozialstaats und je stärker die Sorgen vor Kriminalität durch illegale Migranten, desto plausibler wird eine Amnestiepolitik, auch wenn sie ihrerseits Kosten verursacht.

*Pierre M. Picard* (University of Luxembourg und IZA) stellte Überlegungen zur Nachhaltigkeit von Migrationspolitik an. Welchen Nutzen hätten zwischenstaatliche Vereinbarungen grenzüberschreitender Arbeitsmobilität? Die kurzfristig entstehenden Anpassungskosten etwa in Form von Arbeitsplatzverlusten oder Lohndruck müssten dabei durch eintretende langfristige Vorteile durch mehr Arbeitsmarktflexibilität, Dynamik und Lohnglättung aufgewogen

werden. Doch dies sei, so Picard, nicht in jedem Fall zu erwarten. Vielmehr erzeuge die Mobilität von Arbeitnehmern nachhaltig positive externe Effekte nur dann, wenn die involvierten Volkswirtschaften einen relativ geringen Anteil an handelbaren Gütern aufweisen und die Produktion durch hinreichend große Skaleneffekte gekennzeichnet ist.

Am Beispiel Australiens untersuchte *Massimiliano Tani* (Macquarie University und IZA) den Einfluss von Änderungen der Migrationspolitik auf das „Matching“ von Qualifikationsniveau und Arbeitsplatz. Die von ihm angestellten Untersuchungen dokumentieren, dass eine striktere Auswahl von Migranten anhand von Ausbildungsmerkmalen und die „Belohnung“ von Qualifikationserwerb in Australien das Risiko der Überqualifikation für die nach der Einreise übernommene Tätigkeit vermindert und eine bessere „Passgenauigkeit“ der Zuwanderer hinsichtlich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt bewirkt. Auf diese Weise hat Australien zugleich aber auch dem Problem auftretender Unterqualifikation der Beschäftigten und fehlender Fachkräfte entgegenwirken können.

*Stefan C. Wolter* (University of Bern und IZA) wies auf deutliche Wechselwirkungen zwischen Migrationspolitik und den Resultaten in PISA-Studien zur Qualität der nationalen Bildungssysteme hin. So zeigt sich im Fall der Schweiz, dass positive Änderungen in der sozioökonomischen Komposition neuer Zuwandererkohorten auch die PISA-Ergebnisse günstig beeinflusst haben. Jenseits der Rückschlüsse für eine selektive Migrationspolitik legen diese Forschungsergebnisse

auch nahe, dass international vergleichende Analysen die Unterschiede nationaler Migrationspolitik stärker berücksichtigen sollten.

Einen besonders innovativen Forschungsansatz wählte *Oded Galor* (Brown University und IZA), der Begründer der „Unified Growth Theory“. Er präsentierte eine aktuelle Untersuchung zu genetischer Vielfalt und ökonomischem Wachstum, die im renommierten *American Economic Review* erscheint. Ausgehend von der These, die gesamte heutige Menschheit stamme ursprünglich von den gleichen in Afrika ansässigen Urahnen ab, analysierte er Daten zur regionalen Bevölkerungsentwicklung und den Wanderungsbewegungen alter ethnischer Gruppen und verknüpfte diese mit Wachstumsdaten. Auf diese Weise ermittelte er ein „optimales“ Maß genetischer Vielfalt in einer Bevölkerung, das die schnellste wirtschaftliche Weiterentwicklung ermöglicht. Laut Studie lassen sich rund 16 Prozent der heutigen Einkommensungleichheit in der Welt auf die genetische Vielfalt der Bevölkerungen zurückführen, die vor über 150.000 Jahren entstanden.

Den traditionellen Höhepunkt des Annual Migration Meeting bildete die Julian Simon Lecture zu Ehren des großen Pioniers der Migrationsforschung. Die Soziologin und Migrationsexpertin *Guillermina Jasso* (New York University und IZA) präsentierte ihre wichtigsten Forschungsergebnisse zur Selbstselektion von Zuwanderern und deren Auswanderungsmotiven.

► [www.iza.org/AMSquared](http://www.iza.org/AMSquared)

## Aktive Arbeitsmarktpolitik: Gemeinsame Konferenz von IZA, OECD und Weltbank

Mit Unterstützung der türkischen Regierung fand am 30. April und 1. Mai 2012 in Istanbul eine große Expertentagung zur Aktivierungs- und Beschäftigungsförderungspolitik in Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländern statt. Rund 150 Wissenschaftler und Politiker aus Osteuropa, Zentralasien, Lateinamerika, dem Mittleren Osten und Nordafrika nahmen an der Veranstaltung teil. In Kooperation mit der OECD und dem Human Development Network der Weltbank richtete der IZA-Forschungsbereich zu Beschäftigung und Entwicklung die Konferenz aus. Hauptthema war die Rolle von Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bei der Förderung der schnellen Reintegration von Arbeitslosen und der besseren Verknüpfung von Arbeitsnachfrage und -angebot.

Nach den einleitenden Überlegungen von *Arup Banerji* (Weltbank) und IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* lieferte *Torben M. Andersen* (University of Aarhus und IZA) einen Überblick zu den Hauptkenntnissen aus der Implementierung von Aktivierungsstrategien in den Staaten der OECD. Dabei richtete er den Blick insbesondere auf die „Flexicurity“-Strategie Dänemarks mit schwach ausgeprägtem Kündigungsschutz bei zugleich eher großzügiger Arbeitslosenunterstützung.

Ausführlich wurden die türkischen Erfahrungen mit aktiver Arbeitsmarktpolitik analysiert. Mehrere Referenten der türkischen Ministerien für Arbeit, Familien- und Sozialpolitik und Entwicklung stellten die spezifische Vorgehensweise des Landes

dar. Darauf folgend wurden anhand von Präsentationen der IZA-Programmdirektoren *Stefano Scarpetta* (OECD) und *David Robalino* (Weltbank) die Erfahrungen aus Industrie- und Entwicklungsländern betrachtet. Die Beiträge betonten dabei die unterschiedlichen Zielsetzungen, die sich aus den verschiedenen Hintergründen für Aktivierungsmaßnahmen und aktive Arbeitsmarktpolitik ergeben. In entwickelten Ländern haben Aktivierungsstrategien durchweg zu einer Mobilisierung von Arbeitslosen geführt und damit zu einer Reduzierung der strukturellen Arbeitslosigkeit beigetragen. Allerdings wurde dabei auch deutlich, dass Aktivierungsstrategien primär in wirtschaftlich günstigen Zeiten mit starker Arbeitsnachfrage effektiv wirken, jedoch in Zeiten – wie etwa aktuell – mit

schwacher Nachfrage und beschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere für benachteiligte Arbeitsuchende, erheblich angepasst werden müssen, um Wirkung zu erzielen. Demgegenüber stellt sich die Konstellation in Ländern mit mittleren bis niedrigen Einkommen grundlegend anders dar: In Ermangelung existenzsichernder Unterstützung im Falle von Arbeitslosigkeit ist hier weniger die Frage der Aktivierung Arbeitsloser als vielmehr die Verbesserung von Chancen zum Aufstieg in produktivere Jobs des formellen Sektors von Relevanz für die internationale Entwicklungszusammenarbeit.

Im Anschluss beschäftigten sich die Fachleute mit der Ausgestaltung und Implementierung von Arbeitslosenunterstützung und anderen Lohnersatzleistungen und deren Einfluss auf die Schaffung von Anreizen zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Ferner wurde thematisiert, wie Arbeitsuchende bereits in einer frühen Phase der Arbeitslosigkeit zu motivieren sind und wie Kunden und Dienstleistungen im Kontext von Aktivierungsstrategien zusammenzubringen sind.

*Jochen Kluge* (Humboldt-Universität Berlin, RWI und IZA) präsentierte die wichtigsten Fakten einer umfangreichen Meta-Analyse von empirischen Studien zur Beurteilung

von aktiven Arbeitsmarktprogrammen innerhalb der OECD und erörterte, in welchem Umfang die Erkenntnisse aus diesen Ländern auch für die Ausgestaltung und Erfolgsbewertung entsprechender Programme in Entwicklungs- und Schwellenländern herangezogen werden können.

Darüber hinaus nahm die Konferenz in zahlreichen detaillierten Länderstudien unterschiedliche Formen von Lohnsubventionen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Vermittlungsdienstleistungen, die Förderung von Selbstständigkeit und Existenzgründungen durch Einfachqualifizierte oder Transferempfänger sowie nicht zuletzt auch Aspekte der Schaffung von öffentlich-privaten Partnerschaften in der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den Blick. Die IZA-Homepage stellt diese aufschlussreichen Analysen zum Download bereit (siehe Link).

Zum Abschluss fand eine Podiumsdiskussion statt, die von Arup Banerji moderiert wurde. Teilnehmer waren Klaus F. Zimmermann, *Ana Revenga* (Weltbank), *Seyffetin Gürsel* (Bahcesehir University), *Erhan Batur* (Mi-



nisterium für Arbeit und soziale Sicherheit, Türkei) und *Valentin Mocanu* (Ministerium für Arbeit, Familie und soziale Absicherung, Rumänien). Unter den Experten herrschte ein breiter Konsens, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch in Entwicklungsländern von großer Bedeutung sind, insbesondere zur Beschleunigung von Arbeitsmarktübergängen – von der Schule in die Erwerbstätigkeit, von Inaktivität in Beschäftigung, heraus aus der Arbeitslosigkeit und zwischen verschiedenen Jobs. Die wesentliche Herausforderung in diesen Ländern sei jedoch der Ausbau der Produktivität bereits vorhandener Arbeitsplätze.

► [www.iza.org/link/ALMP2012](http://www.iza.org/link/ALMP2012)

## Fachkonferenz von IZA und KfW: Beschäftigung als Schlüssel zu effektiver Entwicklungszusammenarbeit

Nachhaltige Beschäftigung wird zunehmend als wichtiges Ziel und Mittel der Entwicklungszusammenarbeit betrachtet. Die jüngsten Geschehnisse in Nordafrika haben gezeigt, dass fehlende Beschäftigung eine große sozioökonomische Herausforderung darstellt. Neben Einkommenssteigerung und Armutsreduktion kann eine erfolgreiche Beschäftigungspolitik die soziale Sicherheit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und somit zu einer soliden Basis für wirtschaftliche Entwicklung beitragen. Um mehr und bessere Beschäftigungschancen zu schaffen, gilt es seitens der Partnerländer und Geberorganisationen genauer zu analysieren, wie Beschäftigung, Wachstum, Armut und andere Faktoren interagieren, wodurch Arbeitslosigkeit vor Ort entsteht und wie die Situation positiv beeinflusst werden kann. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass die Forschung hierbei Er-

kenntnislücken füllen kann, die bis heute oft noch einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik entgegenstehen. An diesem Punkt setzte deshalb am 15. und 16. März in Berlin eine von der KfW Entwicklungsbank gemeinsam mit dem IZA durchgeführte Fachkonferenz zu „Beschäftigung und Entwicklung“ an. Die Veranstaltung umfasste sowohl Präsentationen zum erreichten Stand der

Forschung und zu künftigen wissenschaftlichen Arbeitsschwerpunkten als auch eine intensive Diskussion über effizientere Wege der Entwicklungszusammenarbeit mit dem Ziel, sicherere und bessere Beschäftigung zu schaffen.

An der Konferenz nahmen neben namhaften Wissenschaftlern auch Vertreter von Weltbank und International Labour Organization (ILO), der deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), von politischen Stiftungen und Nicht-Regierungs-Organisationen sowie Politiker zahlreicher Partnerländer teil. Während große Einigkeit über die generelle Bedeutung von Beschäftigung als Kernelement einer Strategie zur Bekämpfung von Armut und Ungleichheit bestand, wurden die einzelnen Bausteine einer solchen Politik kontrovers diskutiert. So betonte Harvard-Professor *Dani Rodrik* in seinem Impulsreferat, dass sich die Wirtschaftspolitik



Dani Rodrik, Ghada Waly, Raymond Torres, Klaus F. Zimmermann und Namrata Bali

in Entwicklungsländern auf die Schaffung wachstumsfördernder Rahmenbedingungen und eines echten „Arbeits-Marktes“ konzentrieren müsse. Im Gegensatz dazu favorisierten Experten der ILO eine gezielte Förderung solcher Wachstumsformen, die direkt zu einer Schaffung regulärer Beschäftigung führen.

Auch über die Rolle des informellen Sektors beim Aufbau von Beschäftigung wurden unterschiedliche Ansichten geäußert. Einerseits ist er in vielen Entwicklungsländern ein wichtiger und schnell wachsender Sektor, ohne den viele Betroffene ganz ohne Arbeit wären. Andererseits bringt er durchweg niedrige Löhne und Arbeitsstandards mit sich und unterminiert auf diese Weise reguläre Beschäftigung. Eine Eindämmung des informellen Sektors könnte also

ebenso kontraproduktiv wirken wie seine Ausweitung. Einigkeit bestand vor diesem Hintergrund über das Ziel, auf der Basis gesicherten Wissens über die Wirkungsmechanismen des informellen Sektors und seine Arbeitsbedingungen Schritte zu seiner sukzessiven Aufwertung zu unternehmen. In diesem Zusammenhang setzt die KfW Bankengruppe bereits Instrumente der Mikrofinanzierung ein und fördert kleine und mittelständische Unternehmen. Darüber hinaus betrachtet die KfW Entwicklungsbank die Beschäftigungsschaffung als übergreifende Aufgabe, die alle Sektoren und Regionen betrifft.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* zog ein positives Fazit der Konferenz und hob die vielfältigen Aktivitäten des IZA und seiner Partner in diesem Themenbereich hervor.

„Die erfolgreiche Kooperation mit der KfW Entwicklungsbank setzt eine gute Tradition fort. Das IZA kooperiert im Bereich Beschäftigung und Entwicklung seit vielen Jahren mit renommierten Partnerinstitutionen wie etwa der Weltbank. Zusätzlich wurde vor kurzem ein neuer Fokus auf Wachstum und Arbeitsmärkte in Niedriglohnländern gelegt. Beauftragt vom britischen Department for International Development (DFID), koordiniert das IZA dabei Forschungsprojekte mit einem Volumen von insgesamt mehr als zehn Millionen Euro. Die Partner und uns eint die Überzeugung, dass die internationale Entwicklungszusammenarbeit eine noch stärkere Orientierung an den Belangen der Arbeitsmärkte benötigt. Wissenschaft und Politik sollten hier eng verzahnt werden.“

► [www.kfw.de/employment-conference](http://www.kfw.de/employment-conference)

## Mit Einheitsverträgen gegen weitere Arbeitsmarktsegmentierung? IZA-Fachkonferenz zum Dualismus befristeter und unbefristeter Beschäftigung

Als Reaktion auf die „Eurosklерose“ der frühen 1980er Jahre begannen viele europäische Staaten, ihre Arbeitsmarktinstitutionen umfassend zu reformieren. Der politischen Durchsetzbarkeit geschuldet, betrafen diese Reformen in der Regel nur Neueinstellungen, für die flexiblere und befristete Vertragsformen eingeführt oder ausgeweitet wurden. Auf diese Weise entstanden zwei parallele Arbeitsmärkte: Während Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen gegen ökonomische Schocks gut geschützt sind, werden konjunkturelle und andere unternehmerische Risiken fast ausschließlich von den befristet Beschäftigten getragen.

Eine prinzipielle Möglichkeit, diesem Dualismus entgegen zu wirken, ist die Schaffung einheitlicher Arbeitsverträge („single contracts“). Zum fachlichen Austausch theoretischer Überlegungen und empirischer Studien zu diesem Thema lud das IZA im April gemeinsam mit der spanischen FEDEA und der italienischen Fondazione Rodolfo De Benedetti zu einer Tagung nach Mailand ein. Organisatoren der Veranstaltung waren *Samuel Bentolila* (CEMFI, Madrid), *Tito Boeri* (Bocconi University und IZA), *Juan Jose Dolado* (Universidad Carlos III de Madrid und IZA), IZA-Programmdirektor *Pierre Cahuc* (Ecole Polytechnique, Paris) sowie sein Stellvertreter *Konstantinos Tatsiramos* (University of Leicester und IZA).

Der erste Themenkomplex behandelte Modelle eines Einheitsvertrages, bei dem sich die Arbeitsplatzsicherheit mit der

Dauer der Betriebszugehörigkeit erhöht. *J. Ignacio Garcia Perez* (Universidad Pablo de Olavide) simulierte die Einführung eines einheitlichen, unbefristeten Vertragsmodells mit steigenden Abfindungszahlungen. Unter den aktuellen spanischen Rahmenbedingungen würde demnach eine Vereinheitlichung der Arbeitsverträge für Neueinstellungen zu einem beträchtlichen Rückgang der Sockelarbeitslosigkeit und des Stellenabbaus führen. Das Entlassungsrisiko und die Höhe der Abfindungszahlungen würden sich innerhalb der Belegschaft stärker angleichen. Davon würde nicht nur die breite Mehrheit der Arbeitnehmer profitieren, sondern auch die Arbeitgeber wären aufgrund von insgesamt sinkenden Abfindungsansprüchen im Vorteil. *Pietro Garibaldi* (University of Turin und IZA) begründete anhand eines theoretischen Modells und eines empirischen Ländervergleichs, warum Abfindungszahlungen nur bei betriebsbedingten Kündigungen verpflichtend sein und mit Betriebszugehörigkeit steigen sollten.

Zur Dualisierung der Arbeitsmärkte und den Auswirkungen befristeter Beschäftigung auf Produktivität und Arbeitskräftefluktuation stellte *Juan Jose Dolado* Erkenntnisse aus Spanien vor. Die Produktivität spanischer Betriebe sank seinen Analysen zufolge mit steigendem Anteil befristeter Beschäftigung. Offenbar ist die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter deutlich höher, wenn gute Aussichten auf eine Umwandlung befris-

teter in unbefristete Beschäftigung bestehen. Aufgrund großer Unterschiede beim Kündigungsschutz zwischen beiden Vertragsformen nahm die Chance auf Entfristung von Zeitverträgen in Spanien jedoch spürbar ab. *Marco Leonardi* (University of Milan und IZA) zeichnete für Italien ein gemischtes Bild der Reform-erfolge. Liberalere Regelungen für die betriebliche Ausbildung ermöglichten es Unternehmen, neue Mitarbeiter zunächst über Ausbildungsverträge einzustellen. In der Praxis führte dies zu einer hohen Weiterbeschäftigungsquote und Produktivitätszuwachsen. Zugleich sorgte die Liberalisierung anderer befristeter Beschäftigungsformen wie Zeit- und Leiharbeit jedoch dafür, dass Arbeitgeber zwischen den verschiedenen Alternativen variierten – mit hoher Fluktuation und negativen Produktivitätseffekten.

Die Entscheidung der Firmen zwischen dem Angebot befristeter und unbefristeter Beschäftigung war Gegenstand der Untersuchung von *Franck Malherbet* (University of Rouen und IZA). Er wies daraufhin, dass Zeitverträge – anders als in ökonomischen Modellen meist angenommen – nicht jederzeit arbeitgeberseitig kündbar sind, sondern dass in der Regel die Vertragslaufzeit vollständig eingehalten werden muss. Aus diesem Grund sind befristete Verträge meist kürzer als dies aus Produktions-sicht optimal wäre. Somit ist die Fluktuation höher als nötig, worunter wiederum die Produktivität leidet.

*Alvaro Novo* (Banco de Portugal und IZA) zeigte, dass nach einer Ausweitung des Kündigungsschutzes für unbefristet Beschäftigte in Portugal der Anteil von befristeten Verträgen dramatisch anstieg, was auf ein hohes Maß an Substituierbarkeit zwischen den unterschiedlichen Vertragstypen schließen lässt. Wie sich die Einführung von Zeitverträgen auf das Einkommen der Betroffenen auswirken, untersuchte *Cristina Tealdi* (IMT Lucca). Auch sie fand die zunehmende Dualisierung des Ar-

beitsmarkts bestätigt: Während besonders produktive Arbeitnehmer von der Flexibilisierung profitieren, müssen Jüngere und Geringqualifizierte niedrigere Löhne und geringere Jobsicherheit in Kauf nehmen.

Eine von Juan Jose Dolado moderierte Podiumsdiskussion widmete sich vorrangig den jüngsten europäischen Konzepten zur Reformierung des Kündigungsschutzes. Die Diskutanten *Lenmart Janssens* (Europäische Kommission), *Pedro Portugal* (Banco de Portugal

und IZA) und *Danielle Venn* (OECD) waren sich einig, dass in Ländern mit besonders stark segmentierten Arbeitsmärkten die Einführung von Einheitsverträgen als Politikoption erwogen werden sollte.

Das Programm der Tagung ist online abrufbar:

► [www.iza.org/link/dlmsc2012](http://www.iza.org/link/dlmsc2012)

## IZA-Workshop und Buchprojekt: Internationale Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung

Am 29. und 30. März 2012 richtete das IZA einen Workshop zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen aus, in dem rund zwanzig internationale Experten die Perspektiven verschiedener europäischer Länder und der USA beleuchteten. Die Studien werden demnächst in einem Sammelband erscheinen, der von *Werner Eichhorst* (stellvertretender Direktor Arbeitsmarktpolitik, IZA) und *Paul Marx* (University of Southern Denmark und IZA) mit herausgegeben wird. Neben den einzelnen Länderkapiteln stellten die Referenten auch vergleichenden Analysen vor.

Nach einer einführenden Präsentation der Herausgeber, die zudem für die deutsche Fallstudie verantwortlich zeichnen, wurden die Analysen zu den Niederlanden, Spanien, den USA, Großbritannien, Dänemark und Italien diskutiert. Das Buch wird darüber hinaus Beiträge zu Schweden und Frankreich beinhalten. Zu den in den Vergleichsstudien untersuchten Themenschwerpunkten zählen Arbeitsmarktmobilität, subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, haushaltsinterne Arbeitsangebotsentscheidungen im Hinblick auf atypische Beschäftigung, Frauenerwerbstätigkeit in öffentlichem und privatem Sektor sowie Qualifizierung und Berufsausbildung. Ein weiterer Beitrag wird sich Länderunterschieden im Verhältnis zwischen den Tarifpartnern widmen.

Ein allgemein zu beobachtender Trend in entwickelten Volkswirtschaften ist die wachsende Flexibilität bei Lohnniveau und Arbeitsverträgen. Dies betrifft vor allem diejenigen europäischen Arbeitsmärkte, die noch vor ein bis zwei Jahrzehnten als eher egalitär galten. Hauptziel des Buchprojektes ist es, eine Erklärung für den Wandel vom „Normalarbeitsverhältnis“ (seltene Arbeitgeberwechsel, unbefristete Verträge, Lohnkomprimierung) hin zu einem weniger standardisierten Modell (flexible Beschäftigungsbeziehungen, Zeitverträge, stärkere Lohnspreizung) zu liefern. Zentraler Bestandteil dieses Wandels ist auch das zunehmende Verwischen eindeutiger Berufsbilder. In der vergleichenden Arbeitsmarktliteratur wird das Wachstum atypischer Beschäftigung – dazu zählen etwa befristete Arbeitsverträge, Leih- und Zeitarbeit, unfreiwillige Selbstständigkeit und Teilzeitarbeit – meist anhand von nationalen Durchschnittswerten im Zeitverlauf betrachtet. Ferner werden diese Entwicklungen im Zusammenhang mit Politikveränderungen gesehen, insbesondere in Form der Deregulierung der Arbeitsmärkte. Dieser Forschungsansatz unterschätzt jedoch tendenziell die Bedeutung sektoraler und berufsbezogener Unterschiede in der Beschäftigungsflexibilität. Viele Berufe im Dienstleistungssektor weisen ganz andere Qualifikationsanforderungen und Arbeitsabläufe auf als in der arbeitenden Industrie.

Der in Vorbereitung befindliche Band wird nicht nur eine Bestandsaufnahme national unterschiedlicher Arbeitsmarktmuster vornehmen, sondern auch die Ursachen der Unterschiede zwischen den Ländern analysieren. Dabei werden die vorliegenden Erklärungsansätze in Form von Globalisierung, stärkerem Wettbewerb, der zur Senkung von Arbeitskosten führt, Deindustrialisierung, technologischem Wandel, einer hierdurch bedingt abnehmenden Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit und zunehmender Flexibilisierung dargestellt und bewertet. Jeder dieser Trends erhöht den Druck auf Arbeitgeber und -nehmer, sich vom traditionellen Rahmen „klassischer“ Beschäftigungsverhältnisse zu lösen. Der auf diese Weise zunehmende Umfang atypischer Arbeit ist dabei keineswegs allein auf geringer qualifizierte Arbeitnehmer beschränkt, sondern betrifft zunehmend auch das Segment höher qualifizierter Beschäftigung, bei allerdings erheblichen Unterschieden je nach Wirtschaftssektor und Beruf.

Nach einem weiteren Workshop wird das Buch voraussichtlich im Herbst 2013 erscheinen. Die IZA-Homepage informiert näher über den Workshop und die am Buch beteiligten Autoren.

► [www.iza.org/link/nonstandard](http://www.iza.org/link/nonstandard)

## An der Schnittstelle von Ökonomie, Psychologie und Kriminologie: Annual Meeting on the Economics of Risky Behaviors (AMERB)

Menschliche Risikoeinstellungen – ob genetisch bedingt oder durch Umweltfaktoren beeinflusst – wirken sich auf die unterschiedlichsten ökonomischen Entscheidungsprozesse aus, mit zum Teil weitreichenden Konsequenzen für Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Vor die-

sem Hintergrund veranstaltet das IZA seit vier Jahren in Kooperation mit der Georgia State University eine Fachkonferenz zur ökonomischen Analyse von Risikoverhalten. Ausrichter der diesjährigen Tagung, organisiert von *Amelie F. Constant* (George Washington University und IZA) und *Erdal*

*Tekin* (Georgia State University und IZA), war die Bahcesehir-Universität Istanbul. Rund 40 renommierte Ökonomen und Kriminologen aus aller Welt diskutierten aktuelle Forschungsarbeiten zu einem breiten Themenspektrum.

Zu Beginn beleuchtete *Horst Entorf* (Goethe-Universität Frankfurt und IZA) das häufig beobachtete, aber bislang kaum untersuchte Phänomen, dass Verbrechenopfer selbst zu Tätern werden und umgekehrt. Neben verhaltenspsychologischen Erklärungsansätzen wie persönlichen Rachegefühlen, die in einen Teufelskreis der Gewalt münden können, begünstigen laut seiner Studie auch äußere Rahmenbedingungen wie zerrüttete Familienverhältnisse, Alkoholmissbrauch und Überschuldung diese Wechselwirkung. *Albert Young-II Kim* (Songang University) untersuchte die Auswirkung traumatischer Erlebnisse auf das Risikoverhalten. Am Beispiel des Korea-Krieges belegte er, dass traumatische Kindheitserfahrungen bei vielen der Betroffenen zu einer starken Risikoaversion führen.

*Scott Cunningham* (Baylor University) analysierte die Auswirkungen der Entkriminalisierung von Prostitution im US-Staat Rhode Island auf die Volksgesundheit. Die Geset-



zesänderung führte zu einem bemerkenswerten Rückgang von Geschlechtskrankheiten. Zugleich sank die Zahl der registrierten Vergewaltigungen innerhalb von fünf Jahren um rund die Hälfte. Auf die positiven Effekte einer liberalisierten Drogenpolitik wies *Pedro Portugal* (Banco de Portugal und IZA) hin. Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten sank im Zuge der portugiesischen Entkriminalisierungspolitik nicht nur die Zahl der Drogendelikte, sondern auch die Häufigkeit von Überdosierungen und Todesfällen durch Drogenkonsum. *Elaine Kelly* (Institute for Fiscal Studies, London) warnte hingegen vor den Risiken einer punktuellen Liberalisierung ohne flankierende Maßnahmen: Nachdem in einem Londoner Stadtteil geringe Mengen von Cannabis unter Straffreiheit gestellt worden waren, stieg die Anzahl der Krankenhauseinweisungen aufgrund des Konsums härterer Drogen dramatisch an.

Wie eng die gesetzlichen Öffnungszeiten von Gaststätten mit übermäßigem Alkoholkonsum korrelieren, zeigte *Colin P. Green*

(Lancaster University) anhand „natürlicher Experimente“ in England und Spanien. Während die Ausweitung der Öffnungszeiten in England erhöhte Fehlzeiten am Arbeitsplatz und negative gesundheitliche Folgen bewirkte, hatte die Einschränkung der Öffnungszeiten in Spanien den zu erwartenden gegenteiligen Effekt. *Tuomas Pekkarinen* (Aalto University und IZA) ermittelte im Zusammenhang mit Alkoholkonsum grenzüberschreitende Auswirkungen der Steuerpolitik: Im Norden Schwedens stiegen in Folge einer drastischen Senkung der finnischen Alkoholsteuer die Fehlzeiten am Arbeitsplatz bei Männern um fünf Prozent, bei Frauen sogar um 13 Prozent.

In Fällen von Trunkenheit am Steuer lässt sich laut einer Studie von *Benjamin Hansen* (University of Oregon) die Wiederholungsgefahr durch härtere Strafen merklich senken. Sozialstunden wiederum können ein probates Mittel zur Senkung der Rückfallquote bei Gewalttätern sein, wie *Signe Ander-*

*sen* (Rockwool Foundation Research Unit) am Beispiel Dänemarks erläuterte. Zudem stellte sie im Vergleich zu Gefängnisstrafen einen positiven Langzeiteffekt fest: Die Absolventen von Sozialstunden erzielten höhere Einkommen und waren weniger häufig auf Sozialhilfe angewiesen.

*Stephen Machin* (University College of London und IZA) gab als Hauptredner der Tagung Einblick in seine aktuelle Forschung zu fremdenfeindlichen Übergriffen („hate crimes“) als Reaktion auf Terroranschläge. Unmittelbar nach den Anschlägen in New York und London stieg die Gewaltbereitschaft in verschiedenen Regionen Englands um bis zu 30 Prozent an. Zwar gingen die Vorfälle mit der Zeit wieder zurück, doch langfristig blieb die Zahl der Übergriffe auf Araber und Asiaten über dem vorherigen Niveau. Somit verursacht der Terror erhebliche indirekte soziale Kosten, die auf nachhaltige Veränderungen der persönlichen Einstellungen etwa gegenüber britischen Muslimen zurückzuführen sind.

Einem weiteren Aspekt der Terroranschläge widmete sich *Brendon McConnell* (University College London und IZA). Er analysierte, ob es nach dem 11. September 2001 bei US-Gerichtsprozessen in Bezug auf das Strafmaß zu ethnischer Diskriminierung kam, fand jedoch nur eine geringe Benachteiligung von Straftätern mit hispanischen Wurzeln.

*N. Meltem Daysal* (Tilburg University und IZA) untersuchte die gesundheitlichen Auswirkungen von Warnhinweisen auf Medikamenten. Zwar reduzierten Patienten aller Bevölkerungsschichten als Reaktion auf das Bekanntwerden möglicher Nebenwirkungen ihren Medikamentenkonsum, doch nur Konsumenten mit hohem Bildungsniveau setzten alternativ auf Vorsorgeuntersuchungen und eine gesündere Lebensweise. Zusammenhängen zwischen Bildung und Risikoverhalten widmete sich auch *Marcello Sartarelli* (University of London). Seiner britischen Studie zufolge können strikte Zielvorgaben bei schulischen Leistungsprüfungen dazu beitragen, Schüler von „riskanten“ Verhaltensweisen abzuhalten.

*Alfonso Sousa-Poza* (Universität Hohenheim und IZA) fand in umfangreichen Datensätzen aus acht europäischen Staaten – im Gegensatz zu ähnlichen Studien aus den USA – keinerlei Hinweise darauf, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Müttern mit erhöhter Fettleibigkeit und allgemein ungesünder Lebensweise der Kinder einherginge. Einen bemerkenswerten Zusammenhang zwischen Kindergesundheit und dem „Super Bowl“, der wichtigsten Sportveranstaltung in den USA, entdeckte *Daniel I. Rees* (University of Colorado-Denver und IZA). Mittels Daten aus fünf Jahrzehnten belegt er, dass nach einem Sieg der „eigenen“ Mannschaft der Tabak- und Alkoholkonsum werdender Mütter anstieg, was eine erhöhte Zahl von Neugeborenen mit geringem Geburtsgewicht zur Folge hatte.

Einmal mehr zeigte die Fachtagung, dass sich aus den Erkenntnissen innovativer ökonomischer Forschung zu menschlichen Verhaltensweisen, die bislang in den traditionellen Wirtschaftswissenschaften eine eher untergeordnete Rolle spielten, wertvolle Hinweise für sozial- und gesundheitspolitische Maßnahmen ableiten lassen. Das IZA wird diesen Forschungszweig auch in Zukunft vorantreiben.

Die vorgestellten Studien sind über die IZA-Homepage online abrufbar:

► [www.iza.org/link/AMERB2012](http://www.iza.org/link/AMERB2012)

# Erfolgreiche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: IZA European Summer School feiert 15-jähriges Jubiläum

Im 15. Jahr seit ihrer Gründung ist die IZA European Summer School in Labor Economics ein unter ArbeitsökonomInnen weithin bekannter Markenname. Zahlreiche renommierte Arbeitsmarktforscher sind auf die eine oder andere Weise mit ihr in Berührung gekommen – sei es als Absolvent, als Referent oder als Doktorvater, der seine Doktoranden zur Teilnahme ermuntert hat. Ihre hervorragende Reputation verdankt die IZA Summer School neben den hochkarätigen Lehrveranstaltungen vor allem den vielfältigen Interaktionsmöglichkeiten zwischen Nachwuchswissenschaftlern und etablierten Wissenschaftlern.

*„Im Vergleich zu anderen Tagungen, die ich während meiner Promotion besucht habe, ermöglicht die Summer School einen deutlich profunderen Austausch mit hochkarätigen Referenten und anderen jungen Ökonomen aus verschiedenen Nationen.“*



*Patrick A. Puhani (Professor, Leibniz-Universität Hannover; Teilnehmer der 1. IZA Summer School)*

Inzwischen haben über 500 Doktorandinnen und Doktoranden die Summer School erfolgreich absolviert. Traditionell findet die Veranstaltung im Konferenzzentrum der Deutschen Post DHL in Buch am Ammersee statt. Die Zahl der Interessenten ist über die Jahre stetig gestiegen, so dass nur noch etwa jede vierte Bewerbung für die Teilnahme berücksichtigt werden kann. Gut 50 Prozent der IZA Summer School Alumni sind Frauen; die Teilnehmer gehören 40 verschiedenen Nationen an und kommen aus Universitäten in 20 verschiedenen Ländern.

Viele Absolventen blicken inzwischen auf eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft oder bei internationalen Organisati-

onen zurück und zählen zu den besonders aktiven Mitgliedern des weltweiten IZA-Netzwerks. Aufbauend auf eine von der langjährigen Summer-School-Organisatorin Ana Rute Cardoso (IAE/CSIC Barcelona und IZA) und IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann mit verfassten Studie (erschienen 2010 in *Scientometrics*) konnte ein deutlich positiver Zusammenhang der Teilnahme an der Summer School mit der späteren Publikationstätigkeit der Absolventen festgestellt werden.

*„Die gesamte Atmosphäre der IZA Summer School wirkt unglaublich stimulierend. Ich habe viele Kollegen kennengelernt, mit denen ich immer noch in engem fachlichen Kontakt stehe.“*



*Sascha O. Becker (Professor, University of Warwick; Teilnehmer der 2. IZA Summer School)*

Vom 23. bis 29. April 2012 hatten erneut 37 Doktoranden aus 15 Nationen die einmalige Gelegenheit, im Rahmen der 15. Summer School Vorlesungen von Andrew J. Oswald (IZA-Forschungsdirektor, University of Warwick) und Rainer Winkelmann (Universität Zürich und IZA) zu besuchen. Während Oswald zu den Grundlagen und aktuellen Befunden der „Glücks- und Gesundheitsökonomie“ referierte, gab Winkelmann den jungen Wissenschaftlern praktisches ökonomisches Handwerkszeug mit auf den Weg, um auf diesem Gebiet erfolgreiche angewandte Forschung betreiben zu können. Im Anschluss an die Lehrveranstaltungen stellten die Studenten ihre eigenen Forschungsarbeiten im Rahmen von Präsentationen und Poster Sessions vor.

Die Summer School wird inhaltlich durch ein unabhängiges Beratungsgremium begleitet, in dem mit dem Londoner Centre

for Economic Policy Research (CEPR), der European Economic Association (EEA), der European Association of Labor Economists (EALE) und der European Society for Population Economics (ESPE) gleich vier namhafte europäische Forschungsorganisationen vertreten sind. Mindestens ein Mitglied des Gremiums nimmt jeweils an der Summer School teil – in diesem Jahr war Uwe Sunde (Universität München und IZA) als EALE-Repräsentant vertreten – übrigens selbst Absolvent der IZA Summer School.

*„Mir haben vor allem die Vorlesungen gefallen, ebenso der Austausch mit Kommilitonen und Professoren. Wir konnten sehr frei über unsere Forschungsideen und Arbeiten diskutieren.“*



*Ying Yang (Doktorandin, Tilburg University, Teilnehmerin der 15. IZA Summer School)*

Anlässlich des Jubiläums der IZA-Talentschmiede hob IZA-Direktor Zimmermann den hohen Stellenwert der Summer School sowohl innerhalb der Arbeitsökonomie insgesamt als auch für das IZA hervor: „Von unserem Engagement profitiert die Zukunft, indem zukünftige Spitzenkräfte in der Forschung zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Karriere wichtige Kontakte zu führenden internationalen Fachvertretern knüpfen und von diesen intensiv geschult werden. Wir legen dabei neben den Inhalten auch Wert auf die Unterrichtung in Präsentationstechniken und Selbstdarstellung. Aber ebenso profitiert das IZA selbst: Wir nehmen im Rahmen des Bewerbungsprozesses Kontakt zu vielen leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlern auf, die wir später in unsere Forschungsaktivitäten und Netzwerke einbinden. Es ist auch kein Zufall, wenn einzelne Absolventinnen oder Absolventen im weiteren Verlauf als Forscher am IZA in Bonn tätig werden. Mit anderen Worten: Die IZA Summer School ist eine Erfolgsgeschichte in jeder Hinsicht.“

*„Nachdem mir der Besuch der IZA Summer School von verschiedenen Seiten wärmstens ans Herz gelegt wurde, waren meine Erwartungen entsprechend hoch – und sind sogar noch übertroffen worden!“*



*Arna Vardardottir (Doktorandin, Stockholm School of Economics; Teilnehmerin der 15. IZA Summer School)*



IZA European Summer School 2012

## 25 Jahre Journal of Population Economics

Das Journal of Population Economics, dessen Redaktionsbüro am IZA beheimatet ist, feiert sein 25-jähriges Bestehen. Die Zeitschrift der von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* zeitgleich mit begründeten European Society for Population Economics (ESPE) leistet seit 1988 einen wichtigen Beitrag zur Stärkung dieses Teilgebiets der Wirtschaftswissenschaften. Der Stellenwert der Bevölkerungswissenschaften wird unter dem Eindruck des herausziehenden demografischen Wandels künftig noch weiter an Bedeutung gewinnen. Die im Journal im Verlauf eines Vierteljahrhunderts publizierten Forschungsbeiträge zeigen die ganze Leistungsvielfalt der Bevöl-

kerungsökonomie und ihr breites thematisches Spektrum. Das Journal wird von den ESPE- und IZA-Netzwerkmittgliedern nachhaltig unterstützt.

Die Anzahl der eingereichten Arbeiten ist über die Jahre hinweg stetig gestiegen und liegt gegenwärtig bei über 400 pro Jahr. Auf 1500 Seiten werden jährlich rund 60 Artikel publiziert; die Dauer von der Akzeptanz bis zur Veröffentlichung liegt unter einem Jahr. Die zunehmende Reputation hat auch den „Impact-Factor“, mit dem der Einfluss des Journals innerhalb der Wissenschaft gemessen wird, kontinuierlich ansteigen lassen. Im Jahr 2010 betrug der Zwei-Jahres-Impact-Faktor 0,948, womit das Journal im Social Sciences Citation Index (SSCI) an 116. Stelle von insgesamt 305 gelisteten Zeitschriften rangierte. Im Juni 2012 lag das Journal im RePEc Aggregate Ranking unter den 1093 erfassten Zeitschriften auf Platz 65.



Im Rahmen einer Feierstunde während der ESPE-Jahrestagung 2012 in Bern ehrte *Katharina Wetzel-Vandai* im Namen des Springer-Verlags Klaus F. Zimmermann als Editor-in-Chief und *Erdal Tekin* als weiteren Vertreter des Herausgebergremiums für ihre Verdienste um das Journal.

„...hat einen stetig wachsenden Einfluss auf die Wirtschaftsforschung angesichts der vielen großen Fragen in den Bereichen Zuwanderung, Alterung, Familie und Frauenerwerbstätigkeit.“

*James J. Heckman, University of Chicago und IZA*



„... von großem Nutzen für Forscher in der Bevölkerungswirtschaft und verwandten Disziplinen.“

*Gary Becker, University of Chicago und IZA*



## Blockseminar für Studierende: „Fachkräftemangel – Illusion oder Herausforderung?“

Anlässlich seines zehnjährigen Jubiläums als Honorarprofessor an der Freien Universität Berlin (FU Berlin) führte IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* sein diesjähriges Blockseminar für FU-Masterstudenten am Bonner IZA durch. Das Blockseminar der Honorarprofessur wird seit 2002 in jedem Sommersemester angeboten und behandelt aktuelle Forschungsfragen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. An zwei Tagen (8./9. Juni 2012) präsentierten die an wirtschaftspolitischen Fragestellungen interessierten Studenten im Stile eines wissenschaftlichen Workshops ihre Seminararbeiten zum Thema „Fachkräftemangel – Illusion oder Herausforderung?“.

aktive Gestaltung an anderer Stelle aufgenommen werden kann.

Dass Politik, Wirtschaft und Gesellschaft dabei ausreichend Stellschrauben zur Verfügung stehen, wurde im weiteren Verlauf des Seminars anhand der thematisch fokussierten Beiträge der Studierenden deutlich. Unter Anleitung von Zimmermann analysierten die Nachwuchsökonom

hebbliches Potenzial wurde Anstrengungen zur Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit bescheinigt, während zugleich die Notwendigkeit aktiv organisierter Zuwanderung ausländischer Fachkräfte betont wurde. Auch der in in der aktuellen Debatte bislang weniger stark beachtete Aspekt einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit kam zur Sprache. Das IZA steuerte hierzu einen ausführlichen Werkstattbericht zur Vorgehensweise des Instituts bei Angebots- und Nachfrageprojektionen bei, der den Studierenden wertvolle Einblicke in eine anspruchsvolle wissenschaftliche Methodik vermittelte.



Eine Bandbreite von relevanten Aspekten wurde aus Sicht der Ökonomie beleuchtet und auf arbeitsmarktpolitische Implikationen befragt. Zunächst standen die demografischen Entwicklungen und vorliegende Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung in Deutschland im Mittelpunkt. Deutlich wurde, dass die absehbare Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials nicht mehr aufgehalten, sondern günstigstenfalls – entschlossenes politisches Handeln vorausgesetzt – nur noch verlangsamt und ansonsten durch

unter anderem Handlungsoptionen in Form einer Ausweitung von Wochen- oder Lebensarbeitszeit, Wege zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote und deren ökonomische Effekte sowie Möglichkeiten zur bedarfsorientierten Steuerung von qualifizierter Zuwanderung.

Intensiv wurde diskutiert, welche Voraussetzungen geschaffen sein müssen, um die Lebensarbeitszeit über das heutige Niveau hinaus verlängern und ein altersgerechtes Arbeiten ermöglichen zu können. Ein er-

Hieran schlossen sich Überlegungen zur politischen Ökonomie des demografischen Wandels und den Konsequenzen der sich zulasten der Jüngeren verändernden Machtverhältnisse in einer alternden Gesellschaft an. Zum Abschluss eines sehr erfolgreichen Blockseminars zeigte ein Blick auf die internationale Dimension der demografischen Veränderungsprozesse, dass eine nachhaltige Strategie zur Bewältigung des Fachkräftemangels zugleich auch die Interessen der Entsendeländer von Fachkräften berücksichtigen muss und weltweite Kooperation erfordert.

## IZA-Direktor: Europäische Union braucht Anreizprämien für nachhaltige Reformen, Wachstum und Beschäftigung

Bis zum Jahr 2020 will die Europäische Union knapp 18 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Geeignete Maßnahmen zur Umsetzung dieses Ziels waren jüngst Thema des Beschäftigungs- und Wachstumsgipfels der EU-Staats- und Regierungschefs am 28. und 29. Juni in Brüssel. Im Vorfeld des Treffens plädierte IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* in einem Gastbeitrag für die *Financial Times Deutschland* (26. Juni 2012) für eine umfassende Offensive der Gemeinschaft zur konsequenten Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen. So sollten im künftigen

Stabilitäts- und Wachstumspakt neben strengeren Kontrollmechanismen für ausgeglichene Haushalte auch Anreize zur Beschäftigungsentwicklung geschaffen werden.

Zimmermann: „Zu denken ist dabei an die Förderung von Innovationen in den Schlüsselbranchen der Zukunft, wie etwa Energie, Gesundheit, Mobilität und Informationstechniken. Fortschritte bei der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte sowie der nachhaltigen Schaffung neuer Jobs könnten prämiert werden: Jüngere müssen

früher und besser in Arbeit gebracht werden, Ältere sollten länger in Beschäftigung bleiben, und die weibliche Erwerbsquote muss weiter steigen. Auch eine weitere Liberalisierung der Dienstleistungsbranchen verspricht noch Job-Potenziale, ebenso wie die Förderung von Selbstständigkeit und Existenzgründungen.“ Bei entsprechender Konzentration der Mittel sei durchaus noch Geld für Anreizprämien vorhanden. So liegen in den EU-Strukturfonds rund 80 Mrd. Euro, die bislang nicht abgerufen wurden.

## Vibrant Europe Forum ruft zur Stärkung Europas auf

In einem gemeinsamen Aufruf fordern hochrangige europäische Repräsentanten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft dazu auf, die Lethargie in Europa zu überwinden und die EU vor allem durch Reformen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu stärken. Zu

den Erstunterzeichnern der Deklaration gehört auch IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*. Das „Vibrant Europe Forum (VEF)“ wurde auf Initiative des ehemaligen Bildungsministers der Niederlande und Weltbank-Vizepräsidenten *Jo Ritzen* gegründet, der als Senior

Advisor Policy auch eng mit dem IZA zusammenarbeitet. Die VEF-Initiative möchte einen Beitrag dazu leisten, die europäischen Strukturen zu revitalisieren.

► <http://vef.merit.unu.edu/>

## Das Wachstum der Zukunft ist weiblich: IZA fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen

Anlässlich der Messe „women&work“, die am 5. Mai in Bonn stattfand, verdeutlichte IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* in seinem aktuellen IZA Standpunkt No. 48, dass es einer stärkeren Aktivierung des Potenzials weiblicher Erwerbspersonen bei gleichzeitiger Steigerung der Geburtenrate bedarf, um den deutschen Arbeitsmarkt demografiefest zu machen. In diesem Zusammenhang komme der Schaffung besserer Betreuungs-

angebote eine Schlüsselrolle zu. „Jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum. Deshalb fordert das IZA seit langem, die verschiedenen familienpolitischen Leistungen in Deutschland von jährlich rund 200 Milliarden Euro stärker auf die frühkindliche Betreuung zu konzentrieren, um diesen Frauen bessere Berufsperspektiven zu bieten“, so Zimmermann.

An seinem Stand auf der Messe informierte das IZA über seine Forschungsarbeiten zum Thema. Das IZA setzt sich stark für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. So stieß der erst kürzlich erfolgreich durchgeführte IZA-Workshop „Women and Research“ auf sehr positive Resonanz. Innerhalb des IZA-Forscherteams wie auch unter den Absolventen der IZA Summer School ist der Frauenanteil hoch.

## Klaus F. Zimmermann beim Nachhaltigkeitstag 2012 der Deutsche Post DHL

Wie können wir die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Politik und gemeinnützigen Organisationen im Sinne nachhaltiger Ziele verbessern? Ist der Kapitalismus ein Auslaufmodell? Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf unsere zukünftige Arbeitswelt? Über diese und

weitere Fragen diskutierten am 3. Mai führende Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft auf Einladung der Deutsche Post DHL in Bonn. IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann*, der ebenfalls auf dem von *Cherno Jobatey* moderierten Podium (als Webcast über die Internetseite der Deut-

sche Post DHL abrufbar) vertreten war, beleuchtete die vielfältigen Herausforderungen des demografischen Wandels aus wissenschaftlicher Sicht und plädierte in diesem Zusammenhang für eine beschäftigungsorientierte „Agenda für den demografischen Aufbruch“.

## Jo Ritzen und Hiwon Yoon mit renommiertem Buchpreis ausgezeichnet

Die koreanische Akademie der Wissenschaften hat das Buch „A Chance for European Universities“ von Professor *Jo Ritzen* (IZA und Universität Maastricht) als beste internationale Neuerscheinung des Jahres 2011 gewürdigt. Die koreanische Übersetzung von Professor *Hiwon Yoon* (Seoul Na-

tional University) wurde im Rahmen der Initiative „Supporting the selection and distribution of outstanding books“ prämiert. Der mit rund 10.000 Euro dotierte Buchpreis gilt in Korea als wichtigste Auszeichnung auf diesem Gebiet.

*Jo Ritzen*

*A Chance for European Universities*

Amsterdam University Press 2010



## Wachstum – die wieder entdeckte Erfolgsformel

Vor 40 Jahren hatte der „Club of Rome“ mit seinem Report über „Die Grenzen des Wachstums“ eine weltweite Debatte über „Wohlstand ohne Wachstum“ ausgelöst.

Seither geht es in öffentlichen Diskussionen in schöner Regelmäßigkeit immer wieder einmal um die Risiken der „Wachstumsfalle“, eine „blinde Wachstumsideologie“, der Arbeitsplatzzerhaltung über alles gehe, um „Postwachstum“ oder „alternatives Wachstum“. Wollte man in den 1970er Jahren mit komplexen Sozialindikatoren den „Fetisch“ des Sozialprodukts ersetzen, sind es heute die Messungen von Glück, Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden, mit denen das Wachstum als gesellschaftliche Zielgröße abgelöst werden soll. Organisationen wie „Attac“ formulieren es so: „Die Zukunft einer Wirtschaft ohne Wachstum stellt sich als drängende Jahrhundertaufgabe.“

Doch angesichts anhaltender, schwerer Wirtschaftskrisen entpuppt sich dies als eine reine Luxusdebatte. Trotz eleganter neuer Forschungsprogramme und klugen akademischen Analysen ist bisher keine tragfähige wirtschaftliche und gesellschaftliche Weltformel entstanden. Vielmehr haben Wachstumsschwäche, hartnäckig hohe Arbeitslosigkeit und Überschuldung in den meisten entwickelten Staaten die Suche nach einer „neuen“ Wachstumsstrategie in den weltweiten politischen Gipfeltreffen wieder ganz nach oben auf die Agenda gebracht. Stehen wir also vor einem weiteren Paradigmenwechsel?

Es ist nur gut, wenn „Wachstum“ wieder ein zentraler Leitbegriff der wirtschaftlichen Debatte wird. Denn sonst würde der Wohlstand der westlichen Industriestaaten nicht zu halten sein, der wirtschaftliche Aufholprozess der armen Länder würde erlahmen, die ökonomischen Ungleichgewichte blieben erhalten, das Ziel der Vollbeschäftigung würde Illusion, soziale Spannungen und Verteilungskämpfe würden sich weltweit verschärfen, und die globalen Zukunftsaufgaben blieben liegen.

Eine ernsthafte Debatte über das Wachstum muss die Schaffung von Jobs in den Mittelpunkt stellen. Wachstum ist kein Selbstzweck. Die Europäische Union will bei den 20-64-Jährigen bis 2020 eine Erwerbsquote von 75 Prozent erreichen. Bis dahin sollen knapp 18 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstehen.

Mit einer Rückkehr zu alten Rezepten ist das nicht zu schaffen: Kurzfristige Stabilisierungspolitik muss auf automatische Stabilisatoren und nicht auf staatliche konjunkturelle Strohfeuerprogramme setzen. Denn diese Politik ist doppelt gescheitert: Die staatlichen Haushalte sind inzwischen nahezu manövrierunfähig, und gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit in vielen Staaten zum schwerwiegenden Dauerproblem geworden. Neuerliche Versuche, die aktuelle Schuldenkrise durch noch mehr Schulden bekämpfen zu wollen, führen nur noch tiefer in die Sackgasse.

Arbeitsplätze werden jedoch nur durch strukturelle Reformen, die die Wettbewerbsfähigkeit stärken, dauerhaft geschaffen – so wenig populär sie erscheinen mögen. Dabei gilt: Flexible Arbeitsmärkte stärken das Wachstum. Bei den Dienstleistungen gibt es dafür bisher noch keine erkennbaren Grenzen. Ungebrochen ist der Trend nach Information, Bildung, Sicherheit, Gesundheit, Freizeitgestaltung, Betreuung und mehr Service in allen Lebensbereichen. Neues Wachstum bedarf aber auch der Stärkung der klassischen Produktionsstandorte, statt einer Schwächung durch Deindustrialisierung. Wir brauchen ferner verstärkte Anstrengungen bei Bildung, Forschung und Innovationen.

Statt nach „den Grenzen des Wachstums“ zu fahnden, ist es höchste Zeit, jetzt wieder konsequent auf „die Chancen des Wachstums“ setzen.




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