



## IZA World of Labor Neues Online-Kompodium bietet Entscheidungshilfen für die internationale Arbeitsmarktpolitik

Seit Mai 2014 steht für Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft mit IZA World of Labor (WoL) eine innovative Informationsplattform zu wichtigen Themen der internationalen Arbeitsmärkte zur Verfügung. Eine kontinuierlich wachsende Zahl von Beiträgen bereitet das vorhandene Expertenwissen in allgemein verständlicher, laufend aktualisierter Form auf und leitet daraus politikorientierte Handlungsempfehlungen ab. Damit geht ein einzigartiges Online-Kompodium an den Start, an dem unter Federführung des IZA namhafte Kooperationspartner und zahlreiche international renommierte Wissenschaftler mitwirken.

### IZA WoL: Aufgaben und Ziele

Mehr denn je stehen Politik und Unternehmen heute vor der Aufgabe, in kurzer Zeit auf neue, sich ständig wandelnde Herausforderungen reagieren und dabei Entscheidungen von erheblicher Tragweite treffen zu müssen. Es ist für die Verantwortlichen nicht leicht, aus der Fülle wissenschaftlicher Analysen und Empfehlungen eine solide Entscheidungsgrundlage abzuleiten, zumal dann, wenn sich die Studien in der Bewertung widersprechen. Die Relevanz von Forschungsergebnissen einzuschätzen,

methodische Aspekte der Datenanalyse zu berücksichtigen und belastbare internationale Ländervergleiche auf umfassender empirischer Basis zu identifizieren, fällt oft genug schwer oder unterbleibt womöglich ganz, wenn nicht rasch eine „passende“ Untersuchung herangezogen werden kann.

Genau hier setzt IZA World of Labor an und schließt eine erkennbare Marktlücke. Jeder WoL-Beitrag trägt in komprimierter Form das evidenzbasierte Wissen zusammen und endet mit einer konkreten Handlungsempfehlung. Auf diese Weise stellt IZA World of Labor den Akteuren in Regierungen und Parlamenten, Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften in internationalen Gremien und Nichtregierungsorganisationen den Stand der

„IZA World of Labor stellt eine ein-drucksvolle Plattform des Wissens dar: Hier finden die Gestalter aus Politik und Wirtschaft den profunden Rat, den sie beherzigen sollten.“

Solomon Polachek  
(Binghamton University und IZA)



### » In dieser Ausgabe

#### IZA-EVALUATIONSDATENSATZ

In Kürze werden die Befragungsdaten des IZA-Evaluationsdatensatzes der Wissenschaft zur Nutzung bereitgestellt. [Seite 4](#)

#### FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Ein IZA-Workshop analysierte die jüngsten internationalen Trends auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. [Seite 5](#)

#### IZA TOWER TALK

Die Arbeitsdirektorin der Deutschen Post DHL, Angela Titzrath, stellte sich im IZA Tower Talk der Diskussion zum Thema „Ist die Zukunft der Erwerbsarbeit weiblich?“ [Seite 6](#)

#### IZA-INTERVIEW

IZA Senior Research Associate Massimiliano Tani spricht über seine Forschungsthemen und den Wert einer engen Kooperation mit dem IZA. [Seite 7](#)

#### MEINUNG

IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann fordert eine kritische Begleitforschung der unabhängigen Wissenschaft zu den Auswirkungen des künftigen deutschen Mindestlohns. [Seite 8](#)

The screenshot shows the IZA World of Labor website. At the top, there is a navigation bar with the IZA logo, the text 'World of Labor Evidence-based policy making', and a search bar. Below the navigation bar, there are links for 'Home', 'About', 'Articles', 'News', 'Events', 'Commentary', 'Contact us', and 'For contributors | IZA'. The main content area features a large heading 'Evidence-based policy making' and a sub-heading 'Introduction | Subject areas'. A blue banner at the bottom left of the screenshot reads 'Jetzt online: wol.iza.org'. The right sidebar of the website shows 'News from IZA World of Labor' with a recent article titled 'The IZA World of Labor launches' dated April 9, 2014, and a 'Featured video' section with a video titled 'Richard Blundell on the importance of labor supply and the role of public policy'.

IZA  
World of Labor  
Evidence-based policy making

BLOOMSBURY

THE  
WORLD  
BANK

Forschung über ein zentrales, unabhängiges Portal als Entscheidungsgrundlage zur Verfügung. Ebenso können Medien und interessierte Öffentlichkeit IZA World of Labor dazu nutzen, den Sinn von strittigen Politikentscheidungen anhand der angebotenen fachlichen Kurzanalysen kritisch zu hinterfragen. Für Studierende schafft IZA World of Labor einen kompetenten Einstieg in die eigene wissenschaftliche Arbeit.

**IZA WoL: Klare Struktur, verständlicher Aufbau**

Jeder Beitrag zur IZA World of Labor erfüllt hohe Standards sowohl bei der Qualitätskontrolle in Form eines strengen Begutachtungsprozesses als auch in der Form der Präsentation. Als Umfang sind generell

zehn Seiten vorgegeben, um den Nutzern ein überschaubares, einheitliches Format anbieten zu können. Auf der Titelseite (▼) wird zunächst die Relevanz des Themas auf den Punkt gebracht („Elevator Pitch“) und mit einer anschaulichen Grafik illustriert. Die zentralen wissenschaftlichen Befunde werden stichwortartig gegeneinander abgewogen („Key Findings: Pros and Cons“), bevor dann die Handlungsempfehlungen in kurzer Form dargestellt werden („Author’s Main Message“).

Diese bewusst sehr kompakt und übersichtlich gehaltene Form bietet einen besonders leichten Zugang zur jeweiligen Thematik, ohne dass darunter die Ausgewogenheit des Inhalts leidet. Zur vereinfachten Weiterverwendung kann dieser „One-Pager“ als separate PDF-Datei von der WoL-Homepage

„Das neue Online-Kompodium zur Arbeitsökonomie macht anspruchsvolle Forschung verständlich – und für die Politik relevanter denn je!“



Daniel S. Hamermesh  
(University of Texas at Austin, Royal Holloway, University of London und IZA)

heruntergeladen werden, etwa um Beschlussvorlagen in Politik und Wirtschaft entsprechend aufzubereiten.

Im weiteren Verlauf ihrer WoL-Beiträge vertiefen die Autoren die auf der Titelseite dargestellten Aspekte („Motivation“ und „Discussion of Pros and Cons“), reichern sie je

„Die komplexen Zusammenhänge der globalisierten Welt verlangen neue Formen der Wissensvermittlung und Politikberatung. IZA World of Labor macht die Erkenntnisse der evidenzbasierten Wissenschaft auf innovative Weise für Entscheidungsträger und Öffentlichkeit verfügbar – getreu dem Auftrag des IZA.“



Klaus F. Zimmermann  
(IZA und Universität Bonn)

The screenshot shows the IZA World of Labor website interface. The article title is "How responsive is the labor market to tax policy?". The author is Richard Blundell. The article includes an "Elevator pitch" section, "Key findings" with "Pros" and "Cons" sections, and a graph titled "Age-specific male employment rates" comparing the UK, US, and France. The graph shows employment rates from age 15 to 75. The UK (solid line) has the highest employment rate, followed by the US (dashed line) and France (dotted line). The graph shows that employment rates are high for young people and decrease significantly after age 50.

bringt die Relevanz des Themas auf den Punkt

liefert Pro- und Contra-Argumente

formuliert politknähe Handlungsempfehlungen

The graphic shows a map of Europe with numbered markers (1-10) indicating empirical findings across different countries. The markers are placed on various European countries, suggesting a focus on regional or country-specific data.

ordnet die empirischen Befunde zu

nach Thema mit Informationsboxen und Schaubildern an und gehen auch auf Forschungslücken und andere Grenzen der wissenschaftlichen Analyse ein („*Limitations and Gaps*“). Den Abschluss bildet jeweils ein klar formuliertes, ausgewogenes Fazit mit einem besonderen Augenmerk auf politische Aspekte des Themas („*Summary and Policy Advice*“). Wichtige Literatur wird im Artikel explizit genannt und kann online weiter erschlossen werden. Der Gesamttext wird gleichfalls als sorgfältig editierte, zitierfähige PDF-Datei angeboten. Durch elektronische Verlinkungen zu thematisch verwandten Beiträgen werden die Leserinnen und Leser nutzerfreundlich durch die Themenvielfalt der IZA World of Labor geführt.

Ein besonders innovatives Element jedes WoL-Beitrags ist die „*Evidence Map*“ (◀): Jeder Artikel ist mit einer Weltkarte verknüpft, die anschaulich macht, auf welche Weltregionen und Staaten sich die im Text genannten empirischen Belege jeweils beziehen. Per Mausclick lassen sich die relevanten Belege im Detail anzeigen.

Zu jedem Artikel wird im Interesse der korrekten Zitation eine fortlaufende Nummer vergeben. Ältere Versionen können jederzeit wieder aufgerufen werden. Die Beiträge zu IZA World of Labor werden bei *RePEc* und *Google Scholar* geführt und in Kürze von den Rankings von *SSCI*, *Scopus*, *Summon*, *EconLit/EBSCO* und *CrossRef* erfasst. Alle Autoren sind den strengen Regeln wissenschaftlicher Sorgfalt (IZA Guiding Principles of Research Integrity) verpflichtet und garantieren die inhaltliche Unabhängigkeit ihrer Beiträge.

Darüber hinaus bieten die Internetseiten der IZA World of Labor allen Komfort einer zeitgemäßen Online-Plattform, einschließlich Verknüpfungen zu den sozialen Netzwerken wie Twitter, LinkedIn oder Facebook.

#### IZA WoL: Führende Ökonomen wirken mit

Zur ständig wachsenden Zahl der Autorinnen und Autoren für IZA World of Labor zählen viele prominente Ökonomen aus aller Welt. Dabei ist der Kreis der kooperierenden Experten ausdrücklich nicht allein auf das Netzwerk von über 1100 IZA Research Fellows beschränkt. Das IZA lädt je nach Thema ausgewiesene internationale Fachleute zur Mitarbeit ein. Wichtige Beiträge stammen unter anderem von *Richard Freeman* (Harvard University und IZA), *Edward Lazear* (Stanford University und IZA), *Daniel Hamermesh* (University of Texas at Austin, RHUL und IZA), *Solomon Polachek* (Binghamton University und IZA), *Richard Blundell* (University College of London und IZA), *Gary Fields* (Cornell University und IZA) und *Robert Moffitt* (John Hopkins University und IZA).

## IZA WoL: Themenbereiche und Fachredakteure

EVALUATION .....	<a href="#">Jan van Ours</a> (Tilburg University und IZA)
VERHALTENS- UND PERSONALÖKONOMIE .....	<a href="#">Kathryn Shaw</a> (Stanford University und IZA)
MIGRATION .....	<a href="#">Klaus F. Zimmermann</a> (IZA und Universität Bonn)
ARBEITSMARKT-INSTITUTIONEN .....	<a href="#">Pierre Cahuc</a> (Ecole Polytechnique, Paris und IZA)
TRANSFORMATIONS- UND SCHWELLENÖKONOMIEN .....	<a href="#">Hartmut Lehmann</a> (Universität Bologna und IZA)
ENTWICKLUNG .....	<a href="#">David Robalino</a> (Weltbank und IZA)
UMWELT .....	<a href="#">Matthew Kahn</a> (UCLA und IZA)
BILDUNG UND HUMANKAPITAL ..	<a href="#">Colm Harmon</a> (University of Sydney und IZA)
DEMOGRAFIE, FAMILIE, GENDER ..	<a href="#">Junsen Zhang</a> (Chinese University of Hong Kong und IZA)
DATEN UND METHODIK .....	<a href="#">John Haltiwanger</a> (University of Maryland und IZA)

Als Editor-in-Chief hat IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* (Universität Bonn) die Projektleitung übernommen. *Alexander Kritikos* (DIW Berlin, Universität Potsdam und IZA) ist als Managing Editor für IZA World of Labor tätig. IZA-Wissenschaftlerin *Olga Nottmeyer* leitet das WoL-Projektbüro und betreut den täglichen Produktionsablauf. *Alessio J. G. Brown*, neuer IZA-Direktor für Strategie und Forschungsmanagement, koordiniert die gesamten Prozessabläufe. Darüber hinaus hat das IZA für insgesamt zehn thematische Schwerpunktbereiche – von Demografie und Migration bis hin zu Umwelt und Entwicklung – etablierte internationale Experten als Themenredakteure benannt (▲). Sie gestalten den inhaltlichen Zuschnitt des jeweiligen WoL-Schwerpunkts, halten den Kontakt zu den Autoren und steuern die inhaltliche Qualitätskontrolle der Beiträge.

Das IZA lädt ausdrücklich dazu ein, sich als Autorin oder Autor an IZA World of Labor zu beteiligen. Die neue Online-Plattform bietet nicht nur innovative Möglichkeiten zur empirisch basierten Politik- und Wirtschaftsberatung, sondern verschafft zugleich auch den Autoren selbst ein Forum zur weltweiten Darstellung ihrer Forschungspositionen über die Wissenschaft hinaus. Alle Autoren werden auf den WoL-Seiten mit Angaben zu Lebenslauf, Publikationen und Beratungsaktivitäten vorgestellt. Bitte besuchen Sie die WoL-Webseiten unter [wol.iza.org](http://wol.iza.org) und kontaktieren Sie das Büro der IZA World of Labor ([wol@iza.org](mailto:wol@iza.org)), um sich näher über die Möglichkeiten zur Mitarbeit zu informieren.

#### IZA WoL: Namhafte Kooperationspartner

IZA World of Labor ist ein ambitioniertes Großprojekt. Neben dem IZA als Initiator und Spiritus Rector wirken auch die Weltbank sowie die Verlagsgruppe Bloomsbury Publishing Plc an der Entwicklung der IZA World of Labor mit. Bloomsbury, bekannt

auch als Verleger der Harry Potter-Romane, zählt zu den weltweit größten unabhängigen Verlagshäusern und verfügt über breite Erfahrung in der elektronischen Wissensaufbereitung und -vermittlung. Mit Büros in London, New York, Sydney und New Delhi spielt Bloomsbury eine maßgebliche Rolle beim technischen Aufbau der WoL-Plattform und der weltweiten Präsenz von IZA World of Labor.

Die Weltbank zählt schon traditionell zu den wichtigsten Partnern des IZA bei einer ganzen Reihe gemeinsamer Initiativen, darunter auch die Jobs Knowledge Platform (JKP), ein Online-Forum für Ideen und Wissen zur Förderung von Beschäftigung, Unternehmertum und besseren Arbeitsbedingungen in aller Welt. Zu den weiteren JKP-Partnern gehören das McKinsey Global Institute, das Economic Research Forum (EGF, Ägypten), die kolumbianische Stiftung Fedesarrollo, das International Development Research Centre (IDRC, Kanada), die Latin American and Caribbean Economic Association (LACEA) sowie das Forschungsnetzwerk Research on African Labour Markets (REALM/AMERU). IZA World of Labor kooperiert mit der Jobs Knowledge Platform vor allem mit Blick auf wichtige Fragestellungen der internationalen Entwicklungsökonomie.

Emöglicht wurde IZA World of Labor dank großzügiger finanzieller Förderung durch die Deutsche Post-Stiftung.

#### IZA WoL: Erfolgreicher Start

Der offizielle Start der IZA World of Labor-Plattform fand am 2. und 3. Mai 2014 anlässlich der Jahrestagung der amerikanischen Society of Labor Economists (SOLE) in Arlington, Virginia statt. Unter Vorsitz von SOLE-Präsident *John Abowd* (Cornell University und IZA) präsentierten IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann und



„IZA World of Labor baut eine Brücke von der Wissenschaft zur Politik und kommt mit der komprimierten, ausgewogenen Darstellung von Fakten und Handlungsempfehlungen dem Bedürfnis nach rascher, verlässlicher Information entgegen.“

Alexander Kritikos  
(DIW Berlin, Universität Potsdam und IZA)

mehrere anwesende Autoren im Rahmen einer Invited Session ihre Beiträge zu IZA World of Labor der Fachwelt. Bereits vor der Konferenz waren am weltweiten Tag der Arbeit (1. Mai) zahlreiche Journalisten und Politikrepräsentanten auf Einladung des IZA zu einer lebhaften Diskussion ausgewählter WoL-Themen zusammen gekommen.

Um Erkenntnisse zum Nutzerverhalten zu gewinnen, hatte das IZA sein WoL-Projekt bereits in einer frühen Phase wiederholt ausgewählten Zielgruppen vorgestellt, so etwa im Verlauf einer gemeinsamen Expertentagung von Weltbank und Internationalem Währungsfonds im November

2013 in Washington DC. Dort diskutierten gleich mehrere wissenschaftliche und politikorientierte Foren den großen Bedarf an evidenzbasierter Politikberatung und die Strategie von IZA World of Labor. Eine Poster-Session zu den ersten WoL-Artikeln fand sehr positive Resonanz. Im Verlauf der Jahrestagung der Allied Social Science Associations (ASSA) in Philadelphia führte das IZA im Januar 2014 eine Konferenzsitzung zu „Providing evidence-based policy advice“ durch. Daran nahmen neben WoL-Chefredakteur Klaus F. Zimmermann von Autorensseite Richard Blundell, Daniel Hamermesh, Robert Moffitt und Solomon Polachek teil.

Die IZA-Konferenz „A Minimum Wage for Germany? Learning from European Experiences“ bot im März 2014 in Berlin eine ideale Gelegenheit, jenseits kontroverser Debatten um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland die von mehreren WoL-Autoren kompetent auf den Punkt gebrachten internationalen Erfahrungen mit Mindestlöhnen zu dokumentieren. Zur Tagung wurden unter anderem die WoL-Beiträge von *David Neumark*

(University of California, Irvine und IZA), *T.H. Gindling* (University of Maryland, Baltimore County und IZA), *David Margolis* (Paris School of Economics und IZA) und Daniel Hamermesh vorgelegt.

### IZA WoL: Ein dynamisches Kompendium

Mit dem Start von IZA World of Labor beginnt nun die Phase der weltweiten Markteinführung und des systematischen Ausbaus der inhaltlichen Angebote. Bis zum Ende dieses Jahres wird die Zahl der WoL-Beiträge deutlich erweitert – als ehrgeiziges Ziel setzt sich das IZA selbst eine Zahl von 250 Beiträgen. Spätestens Ende 2016 sollen dann 500 Beiträge erreicht sein. Zugleich werden alle Instrumente der Online-Plattform erprobt und evaluiert mit dem Ziel, den Service für die Nutzer immer weiter zu verbessern. Besuchen Sie die WoL-Internetseiten, geben Sie Anregungen an usw. weiter, informieren Sie Ihre Netzwerke über das Projekt und abonnieren Sie den WoL-Newsletter, um sich regelmäßig über IZA World of Labor zu informieren.

► [wol.iza.org](http://wol.iza.org)

## IZA-Evaluationsdatensatz: Befragungsdaten in Kürze verfügbar

Die Entwicklung des IZA-Evaluationsdatensatzes in Form einer Verknüpfung von amtlichen Daten zur Arbeitslosigkeit und eigenen Befragungsdaten war eine der wichtigsten Initiativen des IZA auf dem Gebiet der Verbesserung der wissenschaftlichen Datenstruktur. Nach umfangreichen Vorarbeiten können jetzt die Survey-Daten als exklusiver Scientific Use File der Wissenschaft zur Verfügung gestellt werden.

Während die Entwicklung von ökonometrischen Methoden und der Rechenleistung immer weiter voranschreitet, stellen die Datenverfügbarkeit oder der Informationsgehalt der existierenden Datensätze in vielfacher Hinsicht nach wie vor einen Engpass dar. Das Hauptziel des IZA-Datensatzes ist es, bestehende Datenbeschränkungen in Bezug auf die Evaluation von sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu beseitigen und Informationen zum Übergangsprozess von Arbeitslosigkeit (zurück) in die Erwerbstätigkeit zu liefern. Allein auf Basis der amtlichen Statistik sind solche Erkenntnisse nicht möglich. Mit Hilfe der IZA-Daten lassen sich verlässliche Informationen über die Effektivität politischer Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit gewinnen.

Der IZA-Evaluationsdatensatz fokussiert im Gegensatz zu repräsentativen Datensätzen zur Gesamtbevölkerung allein auf

den Übergang in die Arbeitslosigkeit. Der Datensatz konzentriert sich damit auf die unmittelbare Zielgruppe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Die verwendeten amtlichen Daten bestehen aus einer fünfprozentigen Stichprobe von Übergängen in die Erwerbslosigkeit in den Jahren 2001 bis 2008 in Deutschland und stammen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEBS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Das eigentliche Kernstück des Datensatzes bildet die Befragung von mehr als 17.000 Personen, die zwischen Juni 2007 und Mai 2008 erwerbslos wurden. Beginnend mit dem Eintritt in die Erwerbslosigkeit wurden die Umfrageteilnehmer in häufigen Intervallen während der ersten 12 Monate ihrer Arbeitslosigkeit und langfristig im Verlauf der folgenden drei Jahre insgesamt bis zu viermal befragt.

Die Umfrage beinhaltet sehr detaillierte Informationen aus einem breiten Spektrum von Fragen, die in anderen Datensätzen üblicherweise nicht aufgezeichnet werden – wie zum Beispiel persönliche Merkmale der Befragten, Verhaltensmuster bei der Stellensuche, soziale Netzwerke, nicht-kognitive Fähigkeiten und die ethnische Identität. Aufgrund der Größe der Stichprobe, der breiten Anzahl von Variablen und der Erfassung von Veränderungen

über die wiederholte Befragung liefern die IZA-Daten der Forschung viele neue Ansatzpunkte.

So sind unter anderem neue Erkenntnisse darüber möglich, inwiefern Politikprogramme, Anreize oder institutionelle Faktoren das Verhalten von Arbeitssuchenden beeinflussen. Gerade Informationen über Verhaltenseffekte können sehr wertvoll für die zukünftige, präzisere und zielgruppengerechtere Gestaltung von politischen Maßnahmen sein.

Umso wichtiger ist es, dass nun in einem ersten Schritt die Befragungsdaten als elementare Teilmenge des IZA-Evaluationsdatensatzes über das Internationale Datenservicezentrum (IDSC) des IZA zur Nutzung angeboten werden können. Der Zugriff auf den Gesamtdatensatz war bislang aufgrund datenschutzrechtlicher Restriktionen hinsichtlich der verwendeten administrativen Daten nur IZA-intern möglich. In Kooperation mit dem IAB arbeitet das IZA an Lösungen, um zu einem späteren Zeitpunkt den IZA-Evaluationsdatensatz in Gänze der Forschung anbieten zu können.

Weitere Informationen zum IZA-Evaluationsdatensatz unter:

► <http://idsc.iza.org/iza-ed-survey>



## IZA Tower Talk: Ist die Zukunft der Erwerbsarbeit weiblich?

Die demografischen Veränderungen sorgen in den nächsten Jahren für einen massiven Schwund an Erwerbspersonen. Jenseits der Notwendigkeit einer aktiv steuernden Zuwanderungspolitik und weiterer Schritte zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit kommt deshalb vor allem der Aktivierung weiblicher Arbeitskräfte ein besonderer Stellenwert zu. Vielfache Barrieren in Form unzureichender Kinder-Ganztagsbetreuung, falscher Erwerbsanreize durch das Ehegattensplitting im Steuerrecht und einer nach wie vor unzureichenden Chancengleichheit selbst hochqualifizierter Frauen auf der betrieblichen Karriereleiter sorgen dafür, dass das Potenzial weiblicher Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt noch nicht voll zum Zuge kommt.

Vor diesem Hintergrund betreibt das IZA eine aktive Frauenförderung in der Wissenschaft – etwa im Rahmen des IZA-Forschernetzwerks und der IZA European Summer School in Labor Economics sowie in Form von Jobangeboten für junge Wissenschaftlerinnen – und führt regelmäßige Workshops zum Thema durch (siehe unten). Im Rahmen der IZA-Forschungsarbeiten zu anonymisierten Bewerbungsverfahren wird nicht zuletzt deren Einfluss auf die Chancengleichheit von Frauen analysiert.

Auch der jüngste IZA Tower Talk in Kooperation mit dem Zonta Club Bonn-Rheinaue hatte die Rolle von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zum Diskussionsgegenstand. Als Gastreferentin betonte *Angela Titzrath*, Arbeitsdirektorin und Mitglied des Vorstands der Deutschen Post DHL, dass die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen im Erwerbsleben nicht nur „selbstverständlich“, sondern auch „eine Frage der wirtschaftlichen Vernunft“ sei – doch eine Steigerung der Frauenbeschäftigung könne das Bruttoinlandsprodukt merklich gesteigert werden. Obwohl Frauen inzwischen hinsichtlich ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung längst „klar in Führung“ lägen, gäbe es allerdings noch zu viele Männerdomänen in den Unternehmen und einen zu hohen Prozentsatz un-

freiwilliger Teilzeitarbeit, was mit Lohn- und Renteneinbußen sowie Karriereachteilen einhergehe. Mit betriebsinternen Zielen zum Frauenanteil an den Belegschaften und Angeboten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung könne dem entgegengewirkt werden. Ebenso könne durch betriebliche Programme zur Begleitung von weiblichen (und männlichen) Beschäftigten in Elternzeit, wie sie etwa von der Deutschen Post DHL praktiziert würden, eine größere Erwerbsnähe und Firmentreue erreicht werden.

Angela Titzrath forderte, das Augenmerk nicht nur auf nötige Maßnahmen zur Verbesserung der außerhäuslichen und betrieblichen Kinderbetreuung zu legen, sondern auch einen „Wandel der Arbeitskultur“ herbeizuführen. Die junge „Erwerbsgeneration“ zeichnet sich nach ihrer Wahrnehmung dadurch aus, dass sie – noch dazu in Zeiten von einsetzender Fachkräfteknappheit – sehr selbstbewusst auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Flexibilität am Arbeitsplatz einfordere. Familien-, Pflege- oder Ausbildungszeiten und Sabbaticals würden deshalb im Arbeitsprozess künftig immer weitere Verbreitung finden. Das lasse erwarten, dass die Rolle der Frauen auf dem Arbeitsmarkt kontinuierlich gestärkt werde.

IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* verwies in seiner Ansprache auf den zuletzt deutlich positiven Trend in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Doch dürfe die Statistik nicht darüber hinweg täuschen, dass der erreichte Zuwachs überwiegend durch eine starke Ausweitung von Teilzeittätigkeiten erreicht wurde, die in Deutschland EU-weit am häufigsten ausgeübt würden. Auch daran werde deutlich, dass die Kinderbetreuungsangebote offenkundig noch nicht ausreichend und flexibel genug seien, anders als etwa in Schweden oder Frankreich. „Warum muss für die Kinderbetreuung in Deutschland – bei nach wie vor unzureichendem Angebot – viel Geld gezahlt werden, während das Hochschulstudium fast kostenlos ist? Das ist unfair und ökonomisch widersinnig“, so Zimmermann.



Angela Titzrath

In einer lebhaften Diskussion ging es sowohl um die bessere Vereinbarkeit von Karriere und Familie als auch um die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft. *Annegret Schell* (Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Bonn/Rhein-Sieg) gab in der von *Adelheid Feilcke* (Deutsche Welle) moderierten Diskussion einen Einblick in ihre Arbeit. Dort erlebe sie häufig, dass Frauen in Berufungsgesprächen anders behandelt würden als Männer. „Wir haben gut qualifizierte Frauen, holen sie aber zu wenig in die entsprechenden Positionen“, kritisierte Schnell mit Blick auf die Wissenschaft.

Zimmermann sprach sich ähnlich wie Titzrath für einen Ausbau der Ganztagschulen und gegen die Förderung von Teilzeitarbeit aus. Anders als *Annegret Schnell* plädierte er jedoch explizit gegen die systematische Einführung von verpflichtenden Frauenquoten, da sie aus ökonomischer Sicht ineffizient seien und dem Prinzip der Bestenauswahl zuwider laufen könnten. Ohnehin werde sich die Präsenz von Frauen in Führungspositionen auch ohne Quote lösen. „Wir durchlaufen einen längeren Prozess, den wir nur konsequent zu Ende führen und durch mehr Familienfreundlichkeit unterstützen müssen. Die Zukunft gehört den Frauen“, argumentierte Zimmermann.

Angela Titzrath zog am Ende einer spannenden Debatte das Fazit: „Trauen Sie sich, Frauen etwas zuzutrauen!“

## IZA-Workshop: Konvergieren die Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt?

Frauen sind auf den internationalen Arbeitsmärkten fast durchweg auf dem Vormarsch – ihr Qualifikationsniveau, ihre Erwerbsbeteiligung und ihre Arbeitsvolumen nehmen weltweit zu. Gleichzeitig nähern sich auch die Löhne von Frauen und Männern sowie die Beschäftigungsstrukturen (bei allen nach wie vor zu verzeichnenden Diskrepanzen) vor allem in den westlichen Staaten immer weiter an. Das IZA themati-

sierte diese Trends am 4. und 5. April 2014 im Rahmen eines Workshops, der von *Solomon Polachek* (Binghamton University, New York und IZA), *Konstantinos Tatsiramos* (University of Nottingham und IZA) und IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* (Universität Bonn) organisiert wurde.

Am Beispiel der Entwicklung in den USA während der letzten 50 Jahre untersuchte

*Joyce Jacobsen* (Wesleyan University) das sich verändernde Niveau der Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihre Humankapitalrenditen. Die durchschnittliche Bildungsdauer von Frauen hat seit 1964 in den USA deutlich schneller zugenommen als die der Männer. In den frühen 2000er Jahren hatten Frauen die Männer bereits in Hinblick auf die Bildungsjahre überholt. Die Erträge der Bildung glichen sich ebenso an – auch in die-

ser Hinsicht liegen Frauen seit Jahren vor den Männern. Ebenso lässt sich ein Aufholprozess der Frauen bei der geleisteten Arbeitszeit dokumentieren, während sich die Annäherung der Stundenlöhne in den 2000er Jahren offenbar verlangsamt hat und sich die zu erwartenden Lebenseinkommen auch deshalb nur allmählich angleichen.

*Christina Hakanson* (Schwedische Reichsbank) präsentierte ein theoretisches Modell zur Prognose von Arbeitsangebotsentscheidungen unter Berücksichtigung von (zeitlichen) Flexibilitätseinschränkungen. Demnach neigen Frauen bei geringerer Flexibilität im Hinblick auf ihre Arbeitszeiten und ihre familiären Verpflichtungen eher dazu, Jobs anzunehmen, die zwar eine geringere Bezahlung beinhalten, aber vom Zeiteinsatz „berechenbarer“ sind. Erhöht sich jedoch die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und der Kinderbetreuungsoptionen, wählen Frauen mit familiären Verpflichtungen auch Anstellungen in eher karriereorientierten Beschäftigungen.

Der Zusammenhang von geschlechterspezifischem Lohngefälle und (unfreiwilligen) Berufsentscheidungen von Frauen war auch Thema von *Barry Hirsch* (Georgia State University und IZA). Ausgehend von der Dominanz von Frauen in – unterdurchschnittlich bezahlten – Pflegeberufen fragte er nach dem Ausmaß von faktischen Pflegeaufgaben über alle Beschäftigungsgruppen der USA hinweg und deren Einfluss auf die Lohnfindung. Seine Forschungsergebnisse zeigten, dass die Lohnabstriche im Falle von Pflegeaufgaben bei Männern zwar beachtlicher sind als bei Frauen, diese jedoch aufgrund ihrer stärkeren Präsenz in diesen Berufen stärker von Lohnnachteilen betroffen sind.

Familiäre Einschränkungen bilden eine wesentliche Ursache des beobachteten Lohngefälles zwischen Männern und Frauen. Letztere sind nach wie vor stärker in die Haus- und Betreuungsarbeit eingebunden. *Solomon Polachek* zeigte, dass dafür nicht allein tradierte Rollenbilder ausschlaggebend sein müssen. Zum Zeitpunkt der Heirat sind Männer meist etwas älter und auch deshalb potenziell besser ausgebildet als ihre Ehefrauen. Der Kinderwunsch, so *Polachek*, sorgt für eine stärkere „Nachfrage“ von Männern nach jüngeren Frauen, deren Bildungsniveau vor der Geburt ihrer Kinder deshalb oft geringer ausgeprägt sei. *Polachek* illustrierte seinen Forschungsansatz anhand der Auswirkungen der Ein-Kind-Politik Chinas auf Fruchtbarkeit, Bildungs- und Altersunterschiede von Ehepaaren. So verringerte der

rückläufige Kinderwunsch aufgrund der Ein-Kind-Politik die Unterschiede der Ehepartner in Bezug auf Alter und Bildung, insbesondere im ländlichen Raum.

*Daniele Paserman* (Boston University und IZA) untersuchte die Auswirkungen einer stärkeren Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen auf den betrieblichen Erfolg in Deutschland. Auf den ersten Blick zeigte sich eine negative Beziehung zwischen dem Anteil von Frauen in Führungspositionen und der Unternehmensleistung sowie in Bezug auf Löhne und Beschäftigungserfolge. Jedoch sind diese Effekte durchweg darin begründet, dass Frauen häufiger in kleineren Firmen Managementfunktionen ausüben, die weniger produktiv sind, geringeren Lohn bieten und eine höhere Mitarbeiterfluktuation aufweisen.



Die Erkenntnisse der Studie liefern hingegen keine Bestätigung dafür, dass ein hoher Anteil von Frauen in Führungspositionen den relativen Erfolg von Frauen im Betrieb steigert, obwohl einiges darauf hinweist, dass eine größere Anzahl von Frauen in Führungspositionen mit familienfreundlicheren Maßnahmen auf Firmenebene einhergeht.

*Susan Vroman* (Georgetown University und IZA) beleuchtete am Beispiel Schwedens die Entwicklung der „gläsernen Decke“, die Frauen den Zugang zu Führungspositionen verwehrt und den Einfluss solcher Barrieren auf die Familienplanung. Obwohl die gläserne Decke der Studie zufolge sogar bereits vor der Geburt des ersten Kindes besteht, verstärkt sich der Effekt, nachdem Kinder geboren wurden und Elternzeit verstärkt in Anspruch genommen wird. Die Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass das Angebot von sehr langen Elternzeiten in Schweden möglicherweise für die gläserne Decke mitverantwortlich sein könnte, indem ausbleibende oder zumindest verringerte Humankapitalinvestitionen in dieser Zeit die Arbeitgeber dazu veranlassen, relativ wenige Frauen in Führungskarrieren zu befördern. *Astrid Kunze* (Norwegian School of Economics und IZA)

zeigte einen direkten Zusammenhang zwischen Mutterschaft und Karrierefortschritt von Frauen auf. Indem sie Kohorten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Laufe der Zeit beobachtete, konnte sie belegen, dass Frauen besonders während der frühen Jahre ihrer Karriere ins Hintertreffen geraten und Mütter mit geringerer Wahrscheinlichkeit befördert werden.

*Shelly Lundberg* (UC Santa Barbara und IZA) ging anhand amerikanischer Daten der Frage nach, ob kognitive und nicht-kognitive Fähigkeiten die sozioökonomischen Unterschiede im Hinblick auf die Ehestabilität erklären können. Die Untersuchungsergebnisse deuten an, dass Charaktermerkmale wie Aufgeschlossenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion und emotionale Stabilität zwar einen messbaren Einfluss auf die familiäre Situation jüngerer Jahrgänge in den USA haben, die zu beobachtenden Unterschiede zwischen Gruppen mit unterschiedlichem Bildungsniveau jedoch nur bedingt erklären können.

Ob sich Maßnahmen zur Frauenförderung auf den Arbeitsmärkten negativ auf die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Männern auswirken, hängt wesentlich davon ab, inwieweit sich beide Geschlechter im Erwerbsprozess ergänzen oder ersetzen. *Marco Paccagnella* (Bank of Italy) analysierte den Substitutionseffekt für eine Altersgruppe von 15-24-Jährigen unter Berücksichtigung der Geschlechterrelation bei Geburt und der Abschaffung der Wehrpflicht in Italien. Seine Resultate zeigen eine nur eingeschränkte Substituierbarkeit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Der zunehmende Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten aufgrund des technologischen Fortschritts begünstigt die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen. *Manuel Fernandez* (University of Oxford) prüfte diese These und untersuchte die Entwicklung des geschlechterspezifischen Lohngefälles in Mexiko – vor und nach dem NAFTA-Beitritt, der mit einem fortschreitenden technologischen Wandel sowie unterschiedlichem Wachstum in verschiedenen mexikanischen Wirtschaftszweigen einherging. Am oberen und unteren Ende der Lohnverteilung zeigte sich eine signifikante Verringerung des Lohngefälles, die auch auf die verbesserten Erträge des weiblichen Humankapitals zurückzuführen ist.

Die Workshop-Beiträge sind online verfügbar:

► [www.iza.org/link/gender2014](http://www.iza.org/link/gender2014)

## „Nicht die Zahl der Köpfe, der Inhalt ist entscheidend“



Max Tani

Mit einer neuen Interview-Reihe möchten wir unseren Lesern einen Blick hinter die Kulissen eines dynamischen internationalen Wirtschaftsforschungsinstituts bieten. Im Gespräch mit IZA Compact beantworten Mitarbeiter, Gastwissenschaftler und Mitglieder des weltweiten IZA-Netzwerks Fragen zu ihrer wissenschaftlichen Laufbahn und ihrer aktuellen Forschungstätigkeit für das IZA. Den Anfang macht *Massimiliano (Max) Tani*. Der langjährige IZA-Fellow kam im Januar von der australischen Macquarie University als Senior Research Associate ans IZA und zählt zu den ersten Autoren der IZA World of Labor (siehe Seite 1-4 in dieser Ausgabe von IZA Compact).

**IZA Compact:** *Herr Professor Tani, für Ihre wissenschaftliche Karriere haben Sie einen hochbezahlten Job als Investmentbanker an den Nagel gehängt. Wie kam es zu diesem Sinneswandel?*

**Max Tani:** Investmentbanker zu sein war lange Zeit mein Traumjob, und ich hatte einige aufregende Jahre in dieser Funktion. Aber irgendwann habe ich festgestellt, dass meine wahren Interessen doch eher in Richtung Wissenschaft gingen. Ich war immer schon sehr an ökonomischen Fragestellungen interessiert, und so brachte mich schließlich eine Kette von Zufällen als Doktorand an die Australian National University. Das ist jetzt zehn Jahre her. Meine anschließende Forschungs- und Lehrtätigkeit an verschiedenen australischen Universitäten habe ich als sehr erfüllend empfunden – vor allem weil man in diesem Beruf hautnah miterlebt, wie sehr Bildung das Leben der Menschen bereichern kann.

*Deshalb forschen Sie auch zum Thema Bildung?*

Richtig. Vor allem interessiert mich die sogenannte Bildungsrendite, also der Arbeitsmarktvorsprung von Universitätsabsolventen. Solche Vorteile kann man messen, zum Beispiel anhand von Jobchancen oder Durchschnittsgehältern. Aber wir wissen zu wenig über die genauen Wirkungskanäle, etwa welche Rolle der Ressourceneinsatz an Universitäten spielt – und was wir als Professoren beitragen können, um die „Produktion von Humankapital“ zu perfektionieren.

*Migration zählt ebenfalls zu Ihren Forschungsschwerpunkten...*

...und auch hier spielt Bildung eine ganz entscheidende Rolle. Denn der Arbeitsmarkterfolg hängt nicht zuletzt davon ab, wo die Menschen ihre Bildung erworben haben. Hochschulabsolventen aus dem Ausland haben es trotz gleichwertiger Abschlüsse meist schwerer auf dem Arbeitsmarkt. Hier müssen wir uns genau anschauen, woran das liegt und wie sich diese Nachteile abbauen lassen. Übrigens kann eine selektive Zuwanderungspolitik paradoxerweise auch dazu führen, dass besonders talentierte und hochmotivierte Wanderungswillige ausgesperrt bleiben, weil sie sich in ihrem Heimatland keinen Universitätsbesuch leisten konnten.

*Darum geht es auch in Ihrem IZA World of Labor-Beitrag zu Punktesystemen als Steuerungsmechanismus für Zuwanderung. Was ist Ihre Botschaft?*

Punktesysteme sind im Prinzip ein wirksames Instrument, um die Zuwanderer ins Land zu holen, die man haben will. Das heißt allerdings noch lange nicht, dass diese Menschen dann auch tatsächlich effektiv auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Denn oft sehen wir, dass Zuwanderer in Jobs arbeiten, für die sie eigentlich

überqualifiziert sind. Eine selektive Zuwanderungspolitik muss in jedem Fall durch gezielte Integrationsmaßnahmen flankiert werden. Dazu braucht es ein generelles Umdenken, Migranten nicht nur als Arbeitskraft, sondern als Zukunftsressource zu verstehen.

*Wie beurteilen Sie das Projekt IZA World of Labor als Autor?*

Für uns Wissenschaftler ist es ja bekanntermaßen eine Herausforderung, pointiert und allgemeinverständlich zu kommunizieren. Aber ich habe diese Herausforderung sehr gerne angenommen, weil ich davon überzeugt bin, dass „IZA World of Labor“ ein ideales Medium ist, Wissenschaft und Politik zusammenzubringen. Es fördert das gegenseitige Verständnis und hilft, einen echten Dialog zu wichtigen Arbeitsmarktthemen herzustellen.

*Anfang des Jahres tauschten Sie Sydney gegen Bonn. Was zog Sie ans IZA?*

Ich fand es an der Zeit, ein ausgedehntes „Sabbatical“ zu nehmen, um mich ganz der Forschung widmen. Das IZA ist dafür der perfekte Ort, weil man hier wissenschaftliche Forschung in Reinkultur vorfindet – mit viel Kommunikation, Reflexion und dem oft auch kritischen Diskurs unter Gleichgesinnten. Fast pausenlos finden Seminare, Workshops oder Konferenzen statt. Mich hat es vor allem sehr beeindruckt, wie offen die Wissenschaftler hier im Haus aufeinander zugehen und miteinander kommunizieren, statt sich hinter die verschlossene Bürotür zurückziehen. Was mir dabei besonders wichtig ist: Die Interaktion ist echt, nicht erzwungen.

*Woran forschen Sie im Moment?*

Mein Schwerpunkt ist die vorübergehende Mobilität von Arbeitskräften in Form von Geschäftsreisen. Mit dem Aufenthaltsort wechseln wir ja nicht notwendigerweise auch den Wohnort. Deswegen bin ich sehr dafür, Mobilität nicht nur als Veränderung der Anzahl von Köpfen zu begreifen, sondern auch als Veränderung in den Köpfen. Wenn Menschen reisen, verbreiten sie Wissen und kehren mit neuen Erfahrungen zurück, die sich häufig in volkswirtschaftlichen Nutzen umsetzen lassen. Letztlich profitieren davon Heimat- und Gastland, ohne dass sich das Arbeitsangebot durch Ein- und Auswanderung ändert.

*Spielen denn Geschäftsreisen im Zeitalter moderner Kommunikationstechnologien überhaupt noch eine Rolle?*

Auf jeden Fall. Keine Technologie der Welt kann menschliche Interaktion vollständig ersetzen. Das hat uns die Befragung von Tausenden Geschäftsreisenden an einem australischen Flughafen bestätigt. Oft lassen sich komplexe Probleme nur vor Ort erklären und lösen. Unabhängig von ökonomischen Fragen hilft der direkte menschliche Kontakt auch, kulturelle Missverständnisse zu vermeiden.

*Welche Erfahrungen haben Sie selbst in den letzten Monaten als „temporärer Migrant“ in Deutschland gemacht?*

Ich muss zugeben, ich hatte früher auch das stereotype Bild des „humorlosen, regelkonformen Deutschen“. Das hat sich allerdings grundlegend gewandelt, seit ich hier bin: Zum einen habe ich festgestellt, dass die Deutschen einen tollen Sinn für Humor haben. Zum anderen spielen Regeln in vielen Bereichen offenbar keine so große Rolle – das denke ich zumindest jedes Mal, wenn ein Fahrradfahrer ohne Helm auf dem Gehweg an mir vorbeirauscht...

## Der deutsche Mindestlohn braucht unabhängige Evaluation

Weltweit erfährt Aufmerksamkeit, dass Deutschland zügig einen hohen einheitlichen und flächendeckenden Mindestlohn einführen will. Es folgt damit einem weltweiten Trend, denn ein Großteil der OECD-Staaten verfügt über Mindestlohnregelungen. Dennoch wird das Vorhaben auch von der internationalen Wissenschaft als riskantes Großexperiment verstanden, dessen volle Konsequenzen schwer abschätzbar sind. Dies zeigte sich etwa bei einer im März in Berlin vom IZA veranstalteten großen internationalen Fachtagung mit starker öffentlicher Aufmerksamkeit.

Schließlich ist beispielsweise der traditionelle amerikanische Mindestlohn immer noch sehr niedrig und der in jüngster Zeit eingeführte britische über ein Jahrzehnt von einer Mindestlohnkommission in Trippelschritten herantastend festgelegt worden. Während in vielen Staaten nur drei Prozent der Beschäftigten erfasst werden, gehen erste Schätzungen für Deutschland von bis zu 15 Prozent aus. Mit noch erheblich größeren Anteilen ist im Osten Deutschlands zu rechnen, wo immer noch niedrigere Löhne, allerdings auch geringere Lebenshaltungskosten vorherrschen.

Die reichlich vorhandene internationale Forschungsliteratur lässt mögliche Arbeitsplatzverluste und unklare Verteilungswirkungen vermuten. Das zeigen auch die Beiträge zur *IZA World of Labor* (siehe Seite 1-4 in dieser Ausgabe von *IZA Compact*), die sich mit dem Mindestlohn und seinen ökonomischen Effekten beschäftigen.

Das Bundeskabinett hat inzwischen den ersten Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums vom März des Jahres überarbeitet und etwas weniger rigoros gestaltet. Zwar bleibt es bei einer gesetzlichen Lohnuntergrenze von 8,50 Euro für alle. Jedoch sollen jetzt Langzeitarbeitslose bei Annahme eines Jobs in den ersten sechs Monaten, Jugendliche unter 18 ohne Ausbildung und Praktikanten in Berufsvorbereitung vom Mindestlohn ausgenommen werden. Das Gesetz soll bis zur Sommerpause verabschiedet werden, so dass der gesetzliche Mindestlohn bis

zum 1. Januar 2015 in Kraft treten kann. Einzelne Branchen erhalten jedoch Übergangsfristen bis Ende 2016.

Beim Thema der Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns hat die Regierung auf den massiven Druck aus der Wissenschaft reagiert. So sah der Referentenentwurf des Arbeitsministeriums noch ausdrücklich keine Evaluation vor. Nun wurde ein zusätzlicher Paragraph in den Gesetzentwurf aufgenommen, der eine Evaluation der Maßnahmen und ihrer Wirkungen für das Jahr 2020 zwingend vorsieht. Auch wird eine noch einzusetzende Mindestlohnkommission über ein Budget für Forschungsfördermittel verfügen.

Zwar geht das in die richtige Richtung. Diese Mittel müssen allerdings substanzial sein und in wettbewerblichen Verfahren an externe, unabhängige Forscher vergeben werden. Die wissenschaftlichen Arbeiten müssen mit Datenerhebungen bereits jetzt beginnen, da sich erste Wirkungen des Mindestlohns bereits vor seiner Einführung abzeichnen. Wegen der großen Bedeutung sollten auch Parallelforschungen zugelassen werden, um ein solide abgesichertes Ergebnis zu erhalten.

Weiterhin nötig sind Nachbesserungen bei der Gestaltung der Mindestlohnkommission. Nach dem Vorbild der britischen „Low Pay Commission“ sollte sie unabhängig sein. Wissenschaftler sollten ihr nicht angehören, denn dadurch würden Berater zu politischen Akteuren und verlören ihre wissenschaftliche Unabhängigkeit. Vielmehr sollte die Kommission verpflichtet werden, unabhängigen wissenschaftlichen Sachverstand regelmäßig anzuhören und geeignete unabhängige Forschungsaufträge zu vergeben.

Nur so kann die Bevölkerung ihr Recht auf Transparenz als Basis demokratischer Wahlentscheidungen bewahren.




Klaus F. Zimmermann



Institut zur Zukunft der Arbeit



Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann  
 Redaktion: Holger Hinte, Mark Fallak  
 Adresse: IZA, Postfach 7240, 53072 Bonn  
 Tel.: +49 (0) 228 - 38 94 222  
 Fax: +49 (0) 228 - 38 94 510  
 E-Mail: compact@iza.org  
 Internet: www.iza.org  
 Grafiken/Fotos: IZA  
 Druck: Güll GmbH, Lindau  
 Layout: Benedikt Kliche, Lars Meierwisch, Thomas Wasilewski