



Munich Personal RePEc Archive

**The unemployment insurance in
Germany - does it cause or does it help
to overcome unemployment?**

Breiding, Torsten

14 September 2006

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/20999/>
MPRA Paper No. 20999, posted 02 Mar 2010 23:49 UTC

„Die Arbeitslosenversicherung in Deutschland – Beitrag zur Bekämpfung
oder Ursache von Arbeitslosigkeit“

14.09.2006 – überarbeitet am 25.02.2010

Torsten Breiding
An der Mollburg 49
51107 Köln

Email: torsten@breiding.name

Vorwort

Das größte Unglück, das es gibt, ist ein Leben ohne Arbeit und ohne Furcht derselben an seinem Ende. Daher gibt es auch und muss es geben ein Recht auf Arbeit, es ist dies sogar das ursprünglichste aller Menschenrechte. Die Arbeitslosen sind in der Tat die wahren Unglücklichen in dieser Welt. *Carl Hilty (1905)*

Bereits zu Hiltys Zeit war Arbeitslosigkeit ein existenzielles Problem. Heute scheint sie aufgrund sozialstaatlicher Eingriffe an Drohpotential für die Existenz des Einzelnen verloren zu haben. Steigende Arbeitslosigkeit hat aber im gesellschaftlichen Bewusstsein einen neuen Stellenwert bekommen, da sie in unserem Verständnis stärker in die soziale Verantwortung des Staates fällt. Hilty sieht Arbeitslosigkeit als maximalen Zustand der Unzufriedenheit. Falls dies noch heute gilt, wieso bleibt bei allen Bemühungen der Betroffenen das Problem bestehen? Es stellt sich die Frage, ob in einem sozialen Sicherungssystem, wie man es in der Bundesrepublik Deutschland findet, ausreichend Anreize gesetzt werden, um Arbeit für alle Individuen zur Bewältigung der täglichen finanziellen Lasten notwendig oder erstrebenswert erscheinen zu lassen. Oder gibt es heute Mechanismen, die dem Arbeitssuchenden das ursprüngliche Recht auf Arbeit verwehren?

Schwerte, im September 2006

Torsten Breiding

Diese Arbeit basiert auf den Erkenntnissen, die im Zuge einer Diplomarbeit am Lehrstuhl für Wirtschaftspolitik an der Universität Dortmund im Jahre 2006 entstanden. Aufgrund der Aktualität des Themas wurde die Arbeit in Teilen überarbeitet, redaktionell verändert und neu zusammen geführt. Die Recherche und die wesentlichen Erkenntnisse zur Analyse des Status Quos in Deutschland stammen aus dem Jahr der Verfassung. Ich danke Herrn Stefan Giesen und Herrn Professor Dr. Kornelius Kraft für die damalige Unterstützung. Zudem danke ich Herrn Andreas Stein, mit dem ich eine Seminararbeit zur Arbeitsmarktpolitik verfasste, woraus sich das besondere Interesse an der deutschen Arbeitslosenversicherung entwickelte.

Inhaltsverzeichnis

<i>Abbildungen</i>	IV
<i>Tabellen</i>	VI
<i>Abkürzungsverzeichnis</i>	VII
1. Einleitung	1
2. Analyse der relevanten Wirtschaftsdaten und Entwicklung.....	2
2.1. Formen der Arbeitslosigkeit	2
2.2. Der deutsche Arbeitsmarkt – ein Rückblick.....	3
2.3. Risikogruppen – Wer ist arbeitslos?.....	7
2.4. Arbeitslosigkeit bei internationaler Betrachtung	9
3. Entwicklung der Arbeitslosenversicherung.....	11
3.1. Grundbegriffe der Arbeitslosenversicherung.....	11
3.2. Entwicklung der Arbeitslosenversicherung bis 2001	15
3.3. Die Arbeitslosenversicherung im Zuge der Hartz-Gesetzgebung	19
3.4. Die deutsche Arbeitslosenversicherung im internationalen Vergleich	23
4. Modelltheoretische Analyse der Wirkung einer Arbeitslosenversicherung	25
4.1. Der klassische Ansatz.....	25
4.2. Suchtheorie.....	30
4.3. Die Suchtheorie im Matching	36
4.3.1. Die Beveridge-Kurve im Kontext des Matching	36
4.3.2. Weiterentwicklung des Modells	39
4.4. Gewerkschaften und Arbeitslosenversicherung	44
4.4.1. Grundlagen der kollektiven Lohnverhandlungen	44
4.4.2. Die Insider-Outsider-Theorie	46
4.4.3. Die Union-Bargaining-Theorie	48
4.4. Die Kontrakttheorie	49
5. Empirische Ergebnisse ausgewählter Studien.....	50
5.1. Ökonometrische Analyse des deutschen Arbeitsmarktes	51
5.1.1. Einführung in die Begriffe der Empirie	51
5.1.2. Auswirkungen der Arbeitslosenversicherung.....	54
5.2. Anwendungen der Suchtheorie.....	59
5.2.1. Reservationslöhne und Lohnabstand	59
5.2.2. Lohnabstand bei ALG II.....	63
5.3. Arbeitslosenversicherung im Matching – eine Diskussion	67
5.4. Rückrufe – eine vernachlässigte Quersubventionierung?.....	73
5.5. Stellschrauben einer Reform - Lohnersatzrate oder Bezugszeitraum?	75
5.6. Fazit der Empirie.....	76
6. Weiterführende Vorschläge zu Reformen	80
6.1. Lohnverhandlungen	80

6.2. Arbeitgeberbeiträge	81
6.3. Reservationslohn	82
6.4. Ansatzpunkte im Matching	85
6.5. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes	86
6.6. Privatisierung der Arbeitslosenversicherung	88
7. Resümee	91
Literaturverzeichnis	93
Anhang	101
<i>Abbildungsverzeichnis</i>	101
<i>Tabellenverzeichnis</i>	114
<i>Mathematischer Anhang</i>	129

Abbildungen

<i>Abb. 1: Formen der Arbeitslosigkeit und Zeitdauer</i>	S. 3
<i>Abb. 2: Klassifizierungen im deutschen Arbeitsmarkt</i>	S. 101
<i>Abb. 3: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Deutschland von 1960 bis 2005</i>	S. 102
<i>Abb. 4: Westdeutsche Arbeitsmarktbilanz 1970 bis 2001</i>	S. 102
<i>Abb. 5: OKUN-Kurve für die Bundesrepublik 1965 -1997</i>	S. 6
<i>Abb. 6: Veränderung des BIP gegenüber Vorjahr in Prozent</i>	S. 6
<i>Abb. 7: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich</i>	S. 103
<i>Abb. 8: Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im früheren Bundesgebiet und Berlin-West</i>	S. 103
<i>Abb. 9: Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern und Berlin-Ost</i>	S. 104
<i>Abb. 10: Erwerbs- und Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen</i>	S. 104
<i>Abb. 11: Arbeitslosenquoten von Geringqualifizierten in ausgewählten Ländern</i>	S. 105
<i>Abb. 12: Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit im Ländervergleich für 2000 – 2002</i>	S. 105
<i>Abb. 13: Die Entwicklung des Budgets der Bundesanstalt für Arbeit von 1969 – 1998</i>	S. 106
<i>Abb. 14: Entwicklung der Pflichtbeiträge zur ALV von 1969 bis 2003</i>	S. 106
<i>Abb. 15: Eintritte in ausgewählte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 1994 bis 2001</i>	S. 107
<i>Abb. 16: Beispielrechnung des Haushaltseinkommen von ALG II-Beziehern</i>	S. 107
<i>Abb. 17: Ausgaben für aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in % des BIP</i>	S. 108
<i>Abb. 18: Maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Ländervergleich im Jahr 2000</i>	S. 108
<i>Abb. 19: Lohnersatzrate des letzten Nettolohnes vor Arbeitslosigkeit</i>	S. 109
<i>Abb. 20: Nutzenoptimales Arbeitsangebot bei Existenz einer ALV im Vergleich</i>	S. 27
<i>Abb. 21: Erklärung von Arbeitslosigkeit im klassischen Modell</i>	S. 27
<i>Abb. 22: Optimale Entscheidungen zwischen Arbeit und Freizeit</i>	S. 29
<i>Abb. 23: Theorie der Arbeitssuche</i>	S. 30
<i>Abb. 24: Einkommensentwicklung bei der Arbeitssuche unter Berücksichtigung der ALV</i>	S. 32
<i>Abb. 25: Verteilung der Lohnofferten und Reservationslohn</i>	S. 33
<i>Abb. 26: Die Vermittlungsfunktion zur Herleitung der Beveridge-Kurve</i>	S. 109
<i>Abb. 27: Die Beveridge-Kurve</i>	S. 38
<i>Abb. 28: Überblick der Beveridge-Kurve in Deutschland</i>	S. 110
<i>Abb. 29: Die Beveridge-Kurve im Gleichgewicht</i>	S. 41
<i>Abb. 30: Grafische Darstellung der Job-Creation-Kurve</i>	S. 42
<i>Abb. 31: Darstellung der Job-Creation-Kurve und die Anspannung im Arbeitsmarkt</i>	S. 44
<i>Abb. 32: Die Beveridge-Kurve im dynamischen Gleichgewicht</i>	S. 44
<i>Abb. 33: Theoretische Verläufe von Hazard-Funktionen</i>	S. 53
<i>Abb. 34: Der Differenzen-von-Differenzen-Ansatz</i>	S. 54

<i>Abb. 35: Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit</i>	S. 57
<i>Abb. 36: Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit zur Verdeutlichung des Mitnahmeeffektes</i>	S. 110
<i>Abb. 37: Durchschnittliche relative Lohnabstände zu ALG II mit Lohnabschlag von 20%</i>	S. 66
<i>Abb. 38: Brutto- und Nettoeinkommen bei unterschiedlichen Transfers</i>	S. 111
<i>Abb. 39: Modell USA im Matching zur Darstellung der Wirkungskräfte</i>	S. 111
<i>Abb. 40: Modell Europa im Matching zur Darstellung der Wirkungskräfte</i>	S. 112
<i>Abb. 41: Hazard-Raten für 2-Wochen Intervalle der Beschäftigung (PSID)</i>	S. 112
<i>Abb. 42: Arbeitslose nach ausgewählten Personengruppen</i>	S. 113

Tabellen

<i>Tab. 1: Der Arbeitsmarkt in Deutschland im Jahresdurchschnitt</i>	S. 5
<i>Tab. 2: Arbeitslosigkeitsentwicklung unterteilt nach Dauer von 1971 – 2001</i>	S. 114
<i>Tab. 3: Standardisierte Arbeitslosenquote in ausgewählten Ländern</i>	S. 115
<i>Tab. 4: Übersicht der Anwartschaftszeit und des Bezugszeitraumes für Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld</i>	S. 115
<i>Tab. 5: Eintritte in ausgewählte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Deutschland 1994 bis 2001</i>	S. 17
<i>Tab. 6: Ausgaben ausgewählter Elemente der Arbeitslosenversicherung im Zeitverlauf</i>	S. 116
<i>Tab. 7: Survival Rates in Arbeitslosigkeit (%) nach 12 Monaten, Männer und Frauen</i>	S. 55
<i>Tab. 8: Hazard-Raten arbeitsloser Männer mit ALG bzw. ALH-Bezug</i>	S. 117
<i>Tab. 9: Hazard-Raten arbeitsloser Frauen mit ALG bzw. ALH-Bezug</i>	S. 119
<i>Tab. 10: Hazard-Raten der Treatment-Gruppe</i>	S. 121
<i>Tab. 11: Hazard-Raten bei auslaufendem Restbezugszeitraum</i>	S. 122
<i>Tab. 12: Auswirkung der Arbeitslosenunterstützung auf die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit</i>	S. 57
<i>Tab. 13 : Auswirkungen der Arbeitslosenunterstützung auf den Zugang in Arbeitslosigkeit</i>	S. 58
<i>Tab. 14 : RWR und letztes Einkommen vor Arbeitslosigkeit</i>	S. 60
<i>Tab. 15 : RWR und AWR für verschiedene Arbeitslosigkeitsdauern</i>	S. 60
<i>Tab. 16: Reservationslohngleichung OLS im Gesamtsample</i>	S. 123
<i>Tab. 17: Charakteristische Gruppen von ALG II-Beziehern und ihre Merkmale</i>	S. 124
<i>Tab. 18: Anreizprobleme bei ALG II bei Kindergeldzahlung</i>	S. 124
<i>Tab. 19: Anreizprobleme bei ALG II auf Basis realistischerer Einstiegslohne nach Arbeitslosigkeit</i>	S. 125
<i>Tab. 20: Anreizprobleme bei ALG II auf Basis realistischerer Einstiegslohne nach Arbeitslosigkeit bei 1-Euro-Jobs</i>	S. 126
<i>Tab. 21: Entwicklung der Einstiegslohne nach Arbeitslosigkeit von 1984 bis 1995 im Ländervergleich</i>	S. 70
<i>Tab. 22: Verteilung der Reallöhne im Ländervergleich 1984 – 1995 nach Arbeitslosigkeit</i>	S. 127
<i>Tab. 23: Veränderungsraten ausgewählter volkswirtschaftlicher Indikatoren</i>	S. 72
<i>Tab. 24: Durchschnittliche Investitionsquoten im Ländervergleich</i>	S. 72
<i>Tab. 25 : Semiparametric hazard model estimates</i>	S. 128

Abkürzungsverzeichnis

AAMP	- aktive Arbeitsmarktpolitik
ALG	- Arbeitslosengeld
ALH	- Arbeitslosenhilfe
ALQ	- Arbeitslosenquote
Anm. d. Verf.	- Anmerkung des Verfassers
BIP	- Bruttoinlandsprodukt
BK	- Beveridge-Kurve
bzw.	- beziehungsweise
CWBH	- Continuous Wage and Benefit History
D-v-D	- Differenzen-von-Differenzen-Ansatz
i.e.S.	- im engeren Sinne
o.g.	- oben genannten
PAMP	- passive Arbeitsmarktpolitik
PSID	- Panel Study of Income Dynamics
SIPP	- Survey of Income and Program Participation
SLH	- Sozialhilfe
SOEP	- Sozio-oekonomisches Panel
u.a.	- unter anderem
z.B.	- zum Beispiel

1. Einleitung

Arbeitslosigkeit gilt als eines der schwerwiegendsten gesellschaftlichen Probleme unserer Zeit. Doch welche Gründe liegen, trotz der über die Jahre eingeleiteten Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, für die anhaltende Beschäftigungskrise vor? Und in welchem Umfang hat das deutsche Sozial- und Wohlfahrtssystem zu der anhaltenden Misere beigetragen?

Insbesondere der Arbeitslosenversicherung wird vorgeworfen, einer der Hauptverursacher der Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu sein. Um Deutschland wettbewerbsfähig zu halten, versuchen die politischen Gruppierungen durch Reformen das Land im globalen Umfeld zu positionieren und so optimale Lebens- wie Investitionsbedingungen zu schaffen. Doch wie effizient sind diese Reformen und wie wirken sie auf den Arbeitsmarkt? Welche Rolle spielen dabei die Reformen der Arbeitslosenversicherung und wie wirken sich diese aus?

Dass eine Arbeitslosenversicherung in einem Wirtschaftssystem wünschenswert und auch notwendig ist, lässt sich mit dem Argument der sozialen Sicherheit begründen. Allerdings muss die Aufgabe einer Arbeitslosenversicherung die soziale Absicherung im Falle einer möglichen, temporären Arbeitslosigkeit sein. Der Betroffene ist für die Dauer der Suche nach einer neuen Arbeit, die bestmöglich der Qualifikation des Einzelnen entspricht, finanziell abgesichert. Ein Absinken unter die Armutsgrenze wird verhindert. Die Steuerung des Arbeitsangebotsverhaltens des Einzelnen ist jedoch ein Nebeneffekt der Arbeitslosenversicherung, den es zu untersuchen gilt. Das die Arbeitslosenversicherung Einfluss auf das Arbeitsangebotsverhalten der Arbeitnehmer hat und welche weiteren Effekte aus der im Sozialsystem eingebetteten Arbeitslosenversicherung entstehen, soll diese Arbeit zeigen.

Zur Strukturierung der genannten Fragen nimmt diese Arbeit eine Dreiteilung vor. Analysen der wirtschaftlichen Situation Deutschlands und die Identifikation von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt sollen die Wirkungen der Arbeitslosenversicherung kausal darstellen. Konjunkturbedingte Veränderungen von Arbeitslosenzahlen sollen weitestgehend als exogene Größe betrachtet werden und nicht in die Bewertung der Arbeitslosenversicherung einfließen. Durch die Parallelität der Ereignisse lassen sich die tatsächlichen Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen jedoch oft schwer selektieren. Um Effekte zuordnen zu können, wird ein historischer Abriss der Entwicklung des Systems der Arbeitslosenversicherung gegeben. Ein internationaler Vergleich dient der Standortbestimmung des deutschen Systems.

Der zweite Teil der Arbeit befasst sich mit den Einflüssen der Arbeitslosenversicherung in verschiedenen Modellansätzen. Durch die Betrachtung der prognostizierten Effekte wird ein Abgleich der Theorie mit der Praxis erfolgen. Sowohl die Anreizwirkungen auf individueller Ebene im Arbeitsangebots- und Suchverhalten werden modelltheoretisch aufgezeigt, als auch der Einfluss auf das Kalkül im optimalen Verhalten von Gruppen und Kollektiven. Der Abgleich der Modelle mit der Empirie zeigt verschiedene Anreizverzerrungen der Arbeitslosenversicherung. Auffallend ist, dass insbesondere die Bezugsdauer der Unterstützung Einfluss auf den Zugang in, den Abgang aus und die daraus resultierende Dauer der Arbeitslosigkeit hat. Die vom Alt-Bundeskanzler Gerhard Schröder einstmals angestoßene Diskussion um die Mitnahme-Mentalität der Deutschen findet im Sozialsystem Argumente und Fundierung.

Die Implikationen der Hartz-Reformen sind vielfältig. Die positiven Aspekte werden im dritten Teil aufgezeigt und mögliche Verbesserungen vorgeschlagen. Trotz der Forderung nach mehr Eigenverantwortung der Transfer-Bezieher und weitreichenden Änderungen zur Verschlinkung des administrativen Aufwandes ist der Erfolg des Hartz-Konzeptes zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bewertbar. Besonders kritisch sind die Lohnabstände bei Geringverdienern, wodurch zielgerichtete Nachbesserungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit notwendig scheinen. Dazu werden Vorschläge zu Reformen der Arbeitslosenversicherung diskutiert. Ziel der Reformen sollte eine zeitgemäße Anpassung der Arbeitslosenversicherung an gesamtwirtschaftliche Entwicklungen sein.

2. Analyse der relevanten Wirtschaftsdaten und Entwicklung

Die Wirtschaft setzt die Arbeitslosenversicherung durch sich ständig ändernde Bedingungen immer neuen Anforderungen aus. Um die Wirkung der Arbeitslosenversicherung kenntlich zu machen, muss zuerst die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung unabhängig betrachtet werden. Die Struktur der Wirtschaft schlägt sich im Wandel des historisch wichtigen produzierenden Gewerbes hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft nieder und hinterlässt dabei Problemgruppen, die zu Arbeitslosigkeit neigen.

2.1. Formen der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit lässt sich verschiedenartig kategorisieren. Tritt sie gleichverteilt über alle wirtschaftlichen Bereiche, Berufsgruppen und Regionen auf, dann wird sie als gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit gesehen. Als teilwirtschaftliche Arbeitslosigkeit wird sie bei nur punktuellm Auftauchen gesehen [vgl. MUSSEL,

PÄTZOLD, 1995, S. 35]. Die folgenden Zusammenhänge werden in Abb. 1 abgebildet.

Abb. 1: Formen der Arbeitslosigkeit und Zeitdauer

Verbreitung \ Zeitdauer	gesamtwirtschaftliches Phänomen	teilwirtschaftliches Phänomen
kurzfristig	friktionelle Arbeitslosigkeit	saisonale Arbeitslosigkeit
vorübergehend (temporär)	konjunkturelle Arbeitslosigkeit	strukturalisierte konjunkturelle Arbeitslosigkeit
anhaltend (zählebig)	wachstumsdefizitäre Arbeitslosigkeit	strukturelle Arbeitslosigkeit i.e.S.
	strukturelle Arbeitslosigkeit im weitesten Sinn	

Quelle: PESCHKE, S. 2004, S. 125; angelehnt an MUSSEL, PÄTZOLD, 1995, S. 79.

Auf einer generellen Ebene lassen sich verschiedene Formen der Arbeitslosigkeit ordnen: friktionelle, saisonale, konjunkturelle und strukturelle Arbeitslosigkeit. Friktionelle Arbeitslosigkeit ist temporär unvermeidlich und beschreibt die Dauer der Suche einer Erwerbsperson nach einem neuen Arbeitsplatz. Diese Fluktuations- und Sucharbeitslosigkeit ist auf die Anpassungsvorgänge im Arbeitsmarkt zurückzuführen [vgl. PESCHKE, 2004, S. 127]. MUSSEL und PÄTZOLD [1995, S. 37] begründen saisonale Arbeitslosigkeit mit biologischen, klimatischen, verhaltens- und institutionell bedingten Faktoren, die Unbeständigkeiten in der Produktion und Nachfrage von Gütern entstehen lassen.

Konjunkturelle Arbeitslosigkeit betrifft die ganze Volkswirtschaft. Tritt eine Wachstumsschwäche in der Volkswirtschaft auf, reagieren i.d.R. alle Sektoren mit Beschäftigungsabbau. Die zyklischen Schwankungen verändern den Auslastungsgrad des gesamtwirtschaftlichen Produktionspotentials [vgl. PESCHKE, 2004, S. 129]. Unter der strukturellen Arbeitslosigkeit werden die qualifikatorischen und regionalen Funktionsstörungen des Arbeitsmarktes subsumiert [vgl. ZIMMERMANN et al., 2001, S. 51]. Wirtschaftliche Veränderungen in der sektoralen Beschäftigungsstruktur sind in der Vergangenheit geprägt worden durch die Verlagerung der Beschäftigung vom landwirtschaftlichen Bereich in den sekundären und letztlich in den tertiären Bereich.

2.2. Der deutsche Arbeitsmarkt – ein Rückblick

Der Arbeitsmarkt scheint nicht in der Lage zu sein, das Arbeitskräfteangebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften in Einklang zu bringen [vgl. EUROPÄISCHE ZENTRALBANK, 2002, S. 6]. Dabei sind die Erwerbspersonen¹ als Basis für das Arbeitsangebot, die Arbeitslosen und vakante Stellen in dieser Arbeit von besonderem Interesse. Die Arbeits(kräfte)nachfrage ist für die wirtschaftliche

¹ Abb. 2 im Anhang klassifiziert die Aufteilung innerhalb des Arbeitsmarktes.

Entwicklung ebenso wichtig wie das Angebot, soll aber aufgrund des Fokus auf die Wirkung der Arbeitslosenversicherung (im Folgenden ALV) und individuelle Verhalten der Erwerbspersonen eher vernachlässigt werden. Von Bedeutung für die individuelle Arbeitsangebotsentscheidung ist jedoch, in welchem Kontext sie stehen bzw. welche Regulierungen von außen auf diese wirken.

Der Arbeitsmarkt bringt Arbeitsangebot und Nachfrage zusammen. Dabei wird zuallererst die Arbeitslosenquote (im Folgenden ALQ) als Indikator für die wirtschaftliche Lage des Landes und die Funktionsfähigkeit der Allokation der Faktoren Arbeit und Kapital gesehen. Die ALQ ist als Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer definiert und berechnet sich wie folgt:

$$\text{Arbeitslosenquote} = \text{Risiko} * \text{Dauer [in Wochen]} / 52 \quad (2.1)$$

Das *Risiko* bestimmt sich durch die Anzahl der Zugänge in Arbeitslosigkeit im Verhältnis zu der Gesamtzahl der abhängigen, zivilen Erwerbspersonen [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 9]. Die *Dauer* bezieht sich auf die Dauer der Arbeitslosigkeit.² Aktuell sind ca. 4,4 Millionen Menschen arbeitslos [vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, 2006]. Betrachtet man die Entwicklung der absoluten Arbeitslosenzahlen und der ALQ von 1960 bis 2005 zeigt sich ein Trend der steigenden Arbeitslosigkeit in Deutschland mit typischen konjunkturellen Wellenbewegungen.³ Bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit spielt die steigende Zahl der Erwerbspersonen zusätzlich eine Rolle. Der SACHVERSTÄNDIGENRAT [2005, S. 119] gibt eine durchschnittliche Arbeitslosenquote für 2005 von 11,8% bei einer Erwerbsbeteiligung von 42,8 Millionen und 0,4 Millionen offenen Stellen an (Tab. 1). Seit Mitte der siebziger Jahre hat sich die Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland um ca. acht Millionen erhöht.⁴ Dies ist zumindest teilweise durch die zunehmende Zahl verheirateter Frauen erklärbar, die in den Arbeitsmarkt drängen [vgl. ATKINSON, MICKLEWRIGHT, 1991, S. 1707]. Im Sozialismus der ehemaligen DDR war die Erwerbsbeteiligung traditionell sehr hoch, wodurch die Wiedervereinigung zu überproportional steigender Erwerbsbeteiligung führte [vgl. WOLFF, 2003, S. 5]. Es stellt sich die Frage, warum dem steigenden Arbeitsangebot kein ausreichendes Arbeitsplatzangebot zur Verfügung steht.

² Die ALQ wird vereinfacht auch als Quotient aus registrierten Arbeitslosen und zivilen Erwerbspersonen berechnet. In der statistischen Erfassung der ALQ gibt es jedoch nationale Unterschiede.

³ Abb. 3 im Anhang zeigt die registrierten Arbeitslosen für das alte und neue Bundesgebiet. Dieser Trend soll in diesem Kapitel hinterfragt werden.

⁴ Die Abb. 4 im Anhang zeigt die Zusammenhänge aus Abb. 2 grafisch im Zeitverlauf.

Tab. 1: Der Arbeitsmarkt in Deutschland im Jahresdurchschnitt

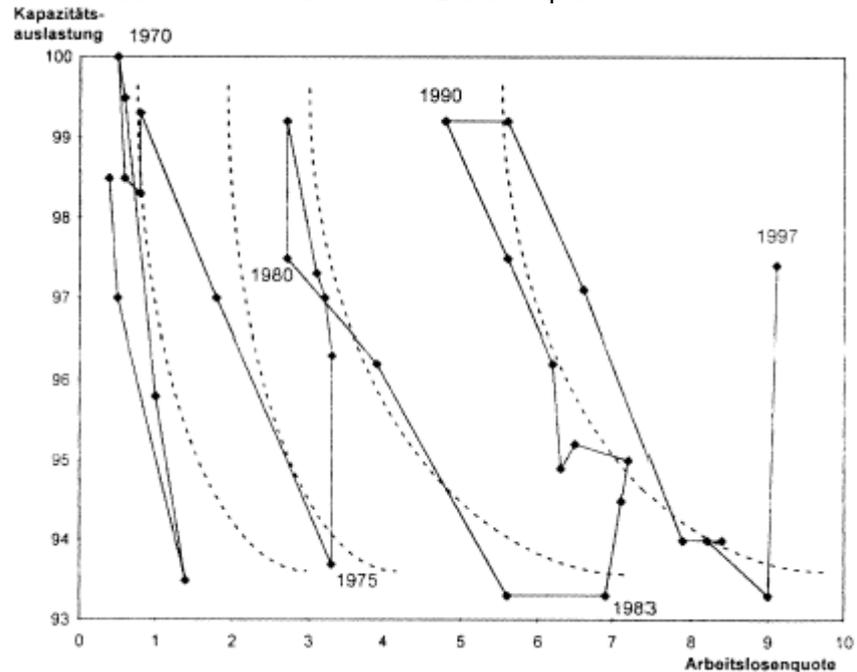
	2002	2003	2004	2005 ¹
Erwerbspersonen in Tsd.	42.223	42.335	42.173	42.798
gemeldete offene Stellen in Tsd.	452	355	286	405
Arbeitslosenquote	9,8	10,5	10,5	11,8

¹Berechnung des SACHVERSTÄNDIGENRATES

Quelle: eigene Darstellung angelehnt an SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 119.

Der deutsche Arbeitsmarkt unterliegt wie bereits angedeutet konjunkturellen Schwankungen. Indikatoren für die wirtschaftliche Situation kommen jedoch nicht nur vom Arbeitsmarkt. Zur Ermittlung des Produktionspotentials wird zusätzlich die Auslastung des Kapitals herangezogen. So kann analog zum Beschäftigungsgrad auch die Kapazitätsauslastungsquote dargestellt werden. Betrachtet man den Trend der ALQ fällt auf, dass „Arbeitslosigkeit in Deutschland kein ausschließlich konjunkturelles Phänomen ist: Jeder Konjunkturzyklus weist eine höhere durchschnittliche Arbeitslosenquote auf als der vorherige.“ [GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 1] Auf Nachfrageschwankungen wird über Anpassung der Beschäftigung und der Nutzungsintensität von Kapital reagiert. Der Konjunkturverlauf kann durch die so genannte OKUN-Kurve dargestellt werden. Sie basiert auf der Beobachtung einer engen Korrelation zwischen der Wachstumsrate des realen BIP und der ALQ. „Im Kontext einer kurzfristig-konjunkturellen Betrachtung geht man nicht weit an der Realität vorbei, wenn man die gesamte Faktorausstattung einer Volkswirtschaft, also das Arbeitskräftepotential und den Realkapitalbestand, als konstant vorgegeben betrachtet. Zyklische Outputbewegungen müssen dann mit weitgehend gleichgerichteten Bewegungen der Auslastungsgrade beider Faktoren einhergehen, weil in der kurzen Frist ja auch kaum Substitutionen zwischen Arbeit und Kapital möglich sind.“ [LANDMANN, JERGER, 1999, S. 27] Der Auslastungsgrad des Kapitals und der Arbeit bewegen sich im Konjunkturzyklus annahmegemäß gleichgerichtet auf der Kurve [ebenda, S. 27]. Die Darstellung der Entwicklung der konjunkturellen Lage in Deutschland soll auf diese beiden Indikatoren beschränkt bleiben. Der hyperbolische Verlauf der OKUN-Kurve zeigt in der Hochkonjunktur eine hohe Auslastung der Sachkapazitäten und eine geringe ALQ [vgl. ZERCHE, 2000, S. 36 f.]. Die gepunktete Kurve steht für den idealisierten Verlauf zwischen 1965 und 1997 für die alten Bundesländer. Sie spiegeln die Rezessionen in Deutschland in 1973 aufgrund des ersten Ölpreisschocks, nach dem zweiten Ölpreisschock von 1979 und in den Jahren nach der Wiedervereinigung durch Bewegungen auf der jeweiligen Kurve mit steigender ALQ und geringer werdender Auslastung von Kapital wider.

Abb. 5: OKUN-Kurve für die Bundesrepublik 1965 -1997



Quelle: ZERCHE, 2000, S. 37.

Abb. 6: Veränderung des BIP gegenüber Vorjahr in Prozent



Quelle: REINBERG, HUMMEL, 2003, S. 3.

Die Veränderung des BIP in Deutschland gibt diesen Trend vor und zeigt den Konjunkturverlauf. Die davon abhängigen Faktoren Arbeit und Kapital verhalten sich entsprechend und folgen über den Verlauf der Kurve. Die Rechtsverschiebung der OKUN-Kurve und der Trend zu steigender Arbeitslosigkeit implizieren, dass mit jedem Konjunkturzyklus eine höhere Sockelarbeitslosigkeit etabliert wurde und bestätigen obige Aussage. Dies wird auch deutlich bei Betrachtung der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit, also derer, die ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind. Waren 1971 noch 5,3% der Arbeitslosen als langzeitarbeitslos registriert,⁵ erhöht sich der Anteil 1985 auf 31%. 2004 waren es sogar 36,8%. In Ostdeutschland stieg der Anteil 1996 von 27,9% auf 39% in 2004 an [vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 133]. Der prognostizierte inverse Zusammenhang der Faktoren Arbeit und Kapital bestätigt sich nur kurzfristig, die Rechtsverschiebung gibt „Anlaß zur Skepsis gegenüber Hoffnungen auf eine rein

⁵ vgl. Tab. 2 im Anhang; Als langzeitarbeitslos nach § 18 SGB III werden Arbeitslose bezeichnet, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

konjunkturelle Lösung des Beschäftigungsproblems in der Bundesrepublik.“
[ZERCHE, 2000, S. 38]

2.3. Risikogruppen – Wer ist arbeitslos?

Die Struktur der Arbeitslosigkeit weist Merkmale auf, die es bei genauerer Betrachtung möglich macht, Gruppierungen zu identifizieren, die Probleme bei der Integration im Arbeitsmarkt aufweisen. Es fällt auf, dass ältere Arbeitslose, verglichen mit der Gesamtheit der Arbeitslosen, überrepräsentiert sind [vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 133]. Das STATISTISCHE BUNDESAMT [2001, S. 41] gab für 2000 an, dass knapp 23% der Erwerbspersonen über 50 Jahre alt waren. Im Herbst 2001 wurde bei den 50- bis 55-Jährigen, bezogen auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, eine ALQ von 15%, bei den 60- bis 65-Jährigen sogar von 19,6% registriert [vgl. SCHÄFER, 2002, S. 1]. Diese Quote liegt somit weit über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.⁶ Hinzu kommt die geringe Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppen. Aktuell gilt für Nordrhein-Westfalen, dass nur vier von zehn der 55- bis 64-Jährigen noch erwerbstätig sind [vgl. WESTFÄLISCHE RUNDSCHAU, 2006, S. RWI1].

Bis zur Rentenreform 2000 war es möglich, ab dem sechzigsten Lebensjahr in Rente zu gehen. Bei den unter 50-Jährigen liegt die Quote der Langzeitarbeitslosen bei 25%. Im Vergleich lagen die älteren Arbeitslosen über 50 Jahre bei 53% [vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, 2001, S. 33]. Bis zur Reform gingen 28% der westdeutschen und 56% der ostdeutschen Männer wegen Arbeitslosigkeit in Rente [vgl. KOLLER, 2001, S. 9 ff.]. Im Vergleich liegt das deutsche Rentenzugangsalter im Jahr 1999 bei 60,5 Jahre deutlich niedriger als in den USA mit 65,1 oder Schweden mit 63,3 Jahren [vgl. SCHÄFER, 2002, S. 1].

Es stellt sich die Frage, warum ältere Erwerbspersonen in Deutschland zu einer Problemgruppe wurden. Ist die Arbeitsnachfrage nach diesen Gruppen so niedrig? Der vermeintliche Jugendwahn der Arbeitgeber spricht für mangelnde Nachfrage nach diesen Arbeitskräften. SCHÄFER [ebenda, S. 2] merkt jedoch an, dass die individuelle Produktivität Älterer nicht signifikant von Jüngeren abweicht, da das durch Erfahrung kumulierte Humankapital mögliche Flexibilitätsdefizite aufwiegt. Vertraglich zugesicherte Anciennität erhöht sukzessiv das Gehalt und kann das Verhalten der Arbeitsnachfrage beeinflussen, vor allem wenn der Produktivitätsgewinn nicht dem Automatismus der Lohnsteigerung folgt. Hinzu kommt ein stärkerer Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer [vgl. BERTELSMANN

⁶ In Kapitel 2.2 bzw. Tab. 1 wurde eine Quote von ca. 10,5% gezeigt.

STIFTUNG, 2004, S. 5].⁷ Fragen zum Einstellungsverhalten sollen aber in diesem Kontext nicht weiter untersucht werden.

Strukturelle Arbeitslosigkeit erfordert von vielen Arbeitslosen die Suche nach neuer Beschäftigung im tertiären Sektor. Technologischer Fortschritt und ein schrumpfender Arbeitsmarkt führen zu sinkenden Beschäftigtenzahlen im sekundären Sektor.⁸ Waren 1970 noch 9,1% im primären, 49,4% im sekundären und 41,5% im tertiären Sektor beschäftigt, so verlagerte sich dies zu respektiv 2,6%, 32,4% und 65% im Jahr 2001 [STATISTISCHES BUNDESAMT, 2002, S. 92]. Es drängen zunehmend Arbeitskräfte in den tertiären Arbeitsmarkt, die dieser nicht vollständig aufnehmen kann. Zudem geht das sektorspezifische Humankapital bei einem Arbeitsplatzwechsel verloren. Die niedrigere Produktivität nach einem Sektorwechsel schlägt sich auf die Löhne nieder. Zudem hat der Arbeitsmarkt insgesamt offensichtlich Probleme bei der Integration von Geringqualifizierten. Im Jahr 2004 waren 16% aller Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss, stellten jedoch 33,4% der zu dieser Zeit 4,4 Millionen arbeitslos gemeldeten Personen [vgl. SINN, 2006, S. 5]. Der Anteil der Geringqualifizierten ohne Berufsausbildung an den Langzeitarbeitslosen ist mit 48% (Jahr 2000) überproportional hoch [vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE, 2002, S. 10].

Die hohe Anzahl von ungelerten Arbeitskräften mit niedrigen Qualifikationen wird vom Strukturwandel besonders getroffen. So ist die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden für diese Gruppe besonders hoch. Im Jahr 1994 wurde durchschnittlich einer von drei ungelerten Arbeitskräften pro Jahr arbeitslos [vgl. STEINER, 2000, S. 22]. Dieser Tatsache soll vertiefend nachgegangen werden, indem die qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit für das frühere Bundesgebiet seit 1975 und für die neuen Bundesländer ab 1991 betrachtet wird.⁹ Die Quoten ergeben sich, indem für jede Qualifikationsebene die Zahl der Arbeitslosen durch die Zahl der Erwerbspersonen dieser Qualifikation geteilt wird. Beide Darstellungen zeigen, dass Personen ohne Berufschulabschluss dominieren und diese Entwicklung sich in den neunziger Jahren verstärkt hat. Für das alte Bundesgebiet stieg die ALQ ohne berufliche Qualifikation von 12,8 auf 21,7% an. Dies deutet auf ein erhöhtes Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit oder eine geringer werdende Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit hin und birgt die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit. In Ostdeutschland stieg für diese Qualifikationsgruppe der Anteil der Arbeitslosen sogar von 31,1% auf 51,1%, während die Zahlen für hochqualifizierte Absolventen

⁷ Der Kündigungsschutz kann in diesem Zusammenhang dazu führen, das Arbeitgeber sich von diesen Arbeitnehmern frühzeitig trennen, um später keine hohen Abfindungen zahlen zu müssen oder das verhältnismäßig hohe Gehalt sparen zu können. PESCHKE [2004, S. 69] merkt an, dass ältere Arbeitslose kein höheres Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit haben als andere Arbeitnehmer. Wenn sie arbeitslos werden, ist es für sie jedoch vergleichsweise schwerer eine neue Arbeit zu finden.

⁸ Abb. 7 im Anhang macht den rückläufigen Verlauf deutlich.

⁹ Abb. 8 und Abb. 9 im Anhang

von Universitäten bzw. Fachhochschulen stabil blieben. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten für betrieblich Ausgebildete stiegen an, der Anstieg war aber geringer im Vergleich zu den Geringqualifizierten [vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2004, S. 133 ff.]. Betrachtet man die Entwicklung der Konjunktur in 1973, in 1979 und nach der Wende, wird deutlich, dass die Geringqualifizierten die eigentlichen Verlierer im Konjunkturverlauf waren. Auch das Wirtschaftswachstum trug nicht zur Verbesserung ihrer allgemeinen Situation bei. „(...) denn zumindest in der Öffentlichkeit wird häufig der Eindruck erweckt, dass die aktuellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt im Wesentlichen der Wachstumsschwäche geschuldet sind.“ [REINBERG, HUMMEL, 2003, S. 2]. So folgen die Kurven aller Qualifikationsgrade dem Konjunkturverlauf, die Reaktion auf konjunkturbedingte Abschwünge ist jedoch größer bei Gruppen mit geringerer Qualifikation.¹⁰

2.4. Arbeitslosigkeit bei internationaler Betrachtung

Ist das Phänomen der steigenden Arbeitslosigkeit ein deutsches Problem? Ist sie möglicherweise aufgrund institutioneller Rahmenbedingungen hausgemacht? Falls ja, dann wäre es möglich, durch Änderungen der Gegebenheiten Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Globalisierung - Der deutsche Arbeitsmarkt steht im Zuge der Globalisierung zunehmend unter Druck, da ein Trend zu Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse festzustellen ist. Der Eintritt exsozialistischer Niedriglohn-Länder in den neunziger Jahren in das Weltwirtschaftssystem führte zu drastisch verschärftem Kosten- und Preisdruck. In Deutschland, allgemein als Hochlohnland angesehen, geht der Trend zunehmend zur Mischkalkulation über den wachsenden Bezug kostengünstiger Vorleistungen aus dem Ausland, da einfache, lohnintensive Produktion bei den veränderten globalen Rahmenbedingungen sich zunehmend weniger rentiert. Erfolgreich hält sich also insbesondere die anspruchsvolle, komplexe Wertschöpfung. Es werden demzufolge auch hochwertige Arbeitsplätze neu geschaffen, die vom Absatz deutscher Produkte und Dienstleistungen im Ausland profitieren. Insgesamt führen jedoch Betriebsverlagerungen bzw. wachsende Importe im Bereich der einfachen Massenproduktion zur Freisetzung niedrigqualifizierter Erwerbspersonen. Ähnlich wirkt der arbeitssparende technische Fortschritt, der die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften erhöht und gering qualifizierte Arbeit freisetzt. Rationalisierungen sind durch gestiegene Renditeerwartungen der Kapitalgeber, insbesondere finanzstarker Fonds, erwünscht. Die anonymen ‚Shareholder‘, die sich

¹⁰ Die Abb. 8 und 9 zeigen einen Zusammenhang vom Wirtschaftswachstum mit der Beschäftigungsentwicklung. Dabei entsteht eine zunehmende Sockelarbeitslosigkeit bei den Geringqualifizierten. Dies ist ein langfristiger Effekt konjunktureller und struktureller Arbeitslosigkeit.

oft aus Kleinanlegern rekrutieren, sind ausschließlich an der Verzinsung der Kapitalanlagen interessiert. Renditebewusstsein dominiert und führt zu Rationalisierungen. Letztlich verhalten sich die Verbraucher immer preisbewusster. Konsumenten fordern zunehmend Spitzenqualität zu Tiefstpreisen, was letztlich zu stärkerer Konkurrenz der Unternehmen im Kampf um den Konsumenten führt [vgl. HOFMANN, 2006, S. 1, auch BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE, 2002, S. 11].

Arbeitslosigkeit - Der Druck der Arbeitslosigkeit lastet jedoch auf allen westeuropäischen Ländern bzw. der USA. Nachdem für Deutschland steigende ALQ bereits belegt ist, fällt in Tab. 3 im Anhang eine ähnliche Entwicklung für die westeuropäischen Länder auf. Die Zahlen sind Durchschnittswerte der jeweiligen Zeiträume und basieren auf Ergebnissen der OECD und LAYARD [1991]. Steigende Arbeitslosigkeit von 1960 bis 1999 findet sich z.B. in Frankreich, Italien, und Schweden. Auffällig ist jedoch die USA, die zwar für den Zeitraum steigende Arbeitslosenquoten zeigt, ab 1985 jedoch einen rückläufigen Trend aufweist. Der stufenweise Aufbau der Sockelarbeitslosigkeit bestätigt sich nicht. „Der Verweis auf globale Schocks erklärt zwar für sich genommen den signifikanten Anstieg in nahezu allen betrachteten Ländern, offen bleibt aber, warum dieser Anstieg in den einzelnen Ländern so unterschiedlich stark ausfiel.“ [SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2004, S. 168] In diesem Zusammenhang gilt es, die institutionellen Rahmenbedingungen der Länder als mögliche Verursacher genauer zu untersuchen.

Erwerbsbeteiligung - Wie bereits in Kapitel 2.2 angedeutet, ist die Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland gering. Der internationale Vergleich im Jahr 2002 zeigt die verhältnismäßig geringe Erwerbsbeteiligung für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland. In Schweden lag die Quote der Erwerbsbeteiligung bei ca. 70%, in den USA bei ca. 57%, in Deutschland bei ca. 43% und in Frankreich bei nur ca. 37%. Abb. 10 im Anhang verdeutlicht die mangelnde Integration dieser Gruppe im Arbeitsmarkt. Je tiefer sie unter der 45-Grad Linie liegen, desto schlechter ist die Integration [vgl. OECD, 2004, S. 65].

Qualifikation - Das Phänomen der hohen Arbeitslosenquoten von Geringqualifizierten ist kein ausschließlich deutsches Problem. Im Ländervergleich fallen Deutschland und Frankreich besonders auf, wobei Deutschland die stärkste Quote über den betrachteten Zeitraum von 1998 bis 2003 aufweist. Deutschland hat von den in Abb. 11 dargestellten Ländern die geringste Integration Niedrigqualifizierter [vgl. DÜLL, 2006, S. 4].

Langzeitarbeitslosigkeit - Abschließend soll die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrachtet werden. Dazu dient der Zeitraum von 2000 bis 2002, dargestellt in Abb. 12 im Anhang. Auffallend ist die lange Verbleibszeit in

Arbeitslosigkeit innerhalb der westeuropäischen Länder. Hier liegt Deutschland an drittletzter Stelle. 66% der Arbeitslosen verbleiben für mehr als sechs Monate in Arbeitslosigkeit, ca. 50% werden der Langzeitarbeitslosigkeit zugerechnet. Im Vergleich ist die durchschnittliche Verweildauer der Arbeitslosen in den USA bei ca. 23% für mehr als sechs Monate, nach mehr als zwölf Monaten sind noch ca. 6% arbeitslos und suchen eine Anstellung.

Die Gesetzgebung hat nun die Aufgabe, mögliche Fehlwirkungen institutioneller Rahmenbedingungen zu erkennen bzw. zu beheben. Deutschland bewegt sich im europäischen Trend, hat aber aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit Handlungsbedarf. Die globalen Auswirkungen auf die genannten Risikogruppen bestehen auch im Ländervergleich, schlagen sich aber in Deutschland stärker nieder. Im Folgenden soll die ALV in ihrem Beitrag zur Arbeitslosigkeit genauer betrachtet werden.

3. Entwicklung der Arbeitslosenversicherung

Die ALV unterlag in der Vergangenheit mehreren Modifikationen und Anpassungen. Zum besseren Verständnis werden Grundbegriffe der ALV in diesem Kapitel erklärt, ein historischer Abriss der Entwicklung dargestellt und die aktuelle Ausgestaltung präsentiert. Die Abgrenzung von Kombilöhnen und ein internationaler Vergleich schließen die Darstellung ab.

3.1. Grundbegriffe der Arbeitslosenversicherung

Träger der ALV ist die Bundesagentur für Arbeit (im Folgenden BA) in Nürnberg, die bis 1998 noch Bundesanstalt für Arbeit hieß. Die Aufgaben der BA sind im Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) – Arbeitsförderung – geregelt. Die Aufgabe der ALV ist den von Entlassungen betroffenen Arbeitnehmern „für die Dauer ihrer Arbeitsplatzsuche einen zeitlich begrenzten Ausgleich des Einkommensverlustes zu sichern.“ [VON BERCHEM, 2005, S. 112] Der Arbeitsmarktpolitik stehen zwei Instrumente zur Verfügung: aktive und passive Arbeitsmarktpolitik.

Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik (im Folgenden AAMP) ist die bessere Passgenauigkeit des Arbeitssuchenden mit der aktuellen Arbeitsnachfrage. Speziell gefördert werden Personen, die aufgrund regionaler oder qualifikatorischer Diskrepanzen arbeitslos sind. Darunter fallen insbesondere Jugendliche, ethnische Minderheiten und Geringqualifizierte. Unter die AAMP fallen gemäß §3 SGB III z.B. die Vermittlung, Weiterbildungsmaßnahmen, Trainingsmaßnahmen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Die passive Arbeitsmarktpolitik (im Folgenden PAMP) bezieht sich auf den Fall der Einkommenskompensation bei Arbeitslosigkeit. Das Leistungssystem der passiven Seite ist konzeptionell, organisatorisch und finanziell mit den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eng verbunden [vgl. WERNER, WINKLER, 2004, S. 8].

Grundsätzlich hat die ALV verschiedene Funktionen in der Gesellschaft, die NEUBAUER und BÄCKER [2003, S. 234] folgendermaßen klassifizieren: Sie hat die Aufgabe der finanziellen und sozialen Absicherung nach dem Verlust des Arbeitsplatzes und somit eine *sozialpolitische Funktion*. Die entgeltbezogenen Versicherungsleistungen sollen abrupte und bis zur Armut führende Einbrüche im Lebensstandard verhindern. Die *arbeitsmarktpolitische Funktion* ist die materielle Absicherung einer längeren Suchphase auf dem Arbeitsmarkt. Der Arbeitssuchende muss nicht aus einer Notlage heraus das erstbeste und möglicherweise qualifikationsinadäquate Arbeitsangebot annehmen.

Die ALV übernimmt die Rolle eines antizyklischen, automatischen Stabilisators in einer Phase des gesamtwirtschaftlichen Rückgangs. Somit hat sie Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage und eine *konjunkturpolitische Funktion*. Die Einnahmen und Ausgaben der ALV folgen dem Konjunkturverlauf. Während im Aufschwung die Einnahmen aus Beiträgen zur ALV steigen und die Ausgaben für Auszahlungen an Arbeitslose sinken, verhalten sich die Einnahmen und Ausgaben im Abschwung entgegengesetzt [vgl. BRÜMMERHOFF, 2001, S. 355]. Der Glättungseffekt des privaten Konsums setzt jedoch stabile Prämien zur ALV voraus, die nicht an die jeweilige konjunkturelle Lage bzw. Einnahmen- und Ausgabensituation angepasst werden [vgl. SCHULZE, 2004, S. 33].

Die Existenz einer ALV soll zudem die Risikobereitschaft bei Ausbildungs- und Berufsentscheidungen fördern, da eine Fehlentscheidung in einem zukunftssträchtigen, aber noch nicht nachgefragten Bereich oder aber in einem schrumpfenden Bereich nicht unmittelbar zu Armut führt. Risikobereitschaft und schnelle Anpassungen an den Strukturwandel werden der *wachstums- und strukturpolitischen Funktion* zugeordnet. Die Sicherung des sozialen Friedens in der Gesellschaft soll gewährleistet und die negativen Rückkopplungseffekte von Massenarbeitslosigkeit auf das gesamte Entgelt- und Tarifgefüge durch die *gesellschaftspolitische Funktion* begrenzt werden. Die Entlastung der Kommunen strukturschwacher Regionen wird durch ein der Sozialhilfe vorgelagertes Versicherungssystem herbeigeführt. In Phasen des konjunkturellen Rückganges wären Kommunen dieser Regionen bei hohen Arbeitslosenzahlen von den Ausgaben besonders betroffen. Die ALV hat also eine *regionalpolitische Ausgleichsfunktion*. Letztlich unterstützt die ALV den sozialen Ausgleich, da sie als staatliche Pflichtversicherung für alle abhängig Beschäftigten, mit Ausnahme von Beamten und Soldaten, gilt und dem solidarischen Versicherungsprinzip unterliegt. Dies ist die *verteilungspolitische Funktion*.

Die ALV wird häufig in Verbindung mit der Instrumentalisierung eines *Mindestlohnes* genannt. Innerhalb des Strukturwandels und den damit verbundenen

Arbeitsplatzwechseln kann das Lohnniveau aufgrund anderer, höherer Qualifikationsansprüche oft nicht gehalten werden. Die Konkurrenz der Niedrigqualifizierten nimmt zu. Somit stehen die Ersatzzahlungen oft in direkter Konkurrenz zu Lohnofferten des Arbeitsmarktes. „Fast alle staatlichen Instrumente - auch im Rahmen der ALV - sind darauf ausgerichtet, den Arbeitnehmern Einkommenseinbußen, einen Arbeitsplatzwechsel oder Wohnortwechsel zu ersparen. Die Marktsignale in Richtung der Strukturänderung und Mobilität werden teilweise außer Kraft gesetzt.“ [EELHOFF, MILLEKER, 2000, S. 36] Argumente zur Senkung der Lohnersatzrate stehen im Zusammenhang mit einem zu geringen Lohnabstand der Leistungen aus der ALV zum Marktlohn. „(...) mithin faktisch eine Senkung des Mindestlohns - senkt die Produktivitätsschwelle, die Arbeitnehmer zur Erwirtschaftung eines bestimmten Nominallohns bzw. eines kalkulatorischen Stundenlohnes überspringen müssen.“ [KLÖS, 1997, S. 140] Die Diskussionen um zu hohe Leistungen aus ALV entspringen also der Argumentation, der Sozialstaat werde zum „Konkurrenten der privaten Wirtschaft, der Löhne hochtreibt und private Beschäftigung verdrängt.“ [SINN, 2006, S. 4]

Die *Arbeitslosigkeitsfalle* beschreibt das Einrichten der Arbeitslosen an den Gegebenheiten der Arbeitslosenversicherung mit anhaltender Dauer der Ersatzzahlungen. Die Arbeitslosen passen ihren Lebensstandard der verringerten Einkommenssituation an und reduzieren ihre Suchaktivitäten [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 94]. Diese Situation kann auch eintreten durch Entmutigung bzw. resignative Erfahrungen [vgl. NEUBAUER, BÄCKER, 2003, S. 236]. Auf der Seite der Arbeitgeber kann ein langer Verbleib in Arbeitslosigkeit Signalwirkung haben für geringe Produktivität oder schlechte Arbeitsmoral des Arbeitssuchenden. Dieser Effekt wird *Stigmatisierung* des Arbeitslosen genannt.

Außerdem schwindet mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit das branchen- bzw. berufsspezifische Humankapital, was den Konflikt zwischen Produktivität des Arbeitslosen und geforderten Lohn, i.e.S. dem Lohnabstandsproblem, weiter schürt. Diese Prozesse können einer effizienten Arbeitsvermittlung entgegenstehen. Auch hier ist ein hohes Leistungsniveau einer schnellen Neuanstellung eher hinderlich. Es besteht also ein Konflikt zwischen sozialer Absicherung innerhalb der Gesellschaft und möglichst hohen Anreizen eine Arbeit aufzunehmen.

Arbeitslosigkeit ist nicht einfach objektivierbar. Risikoeintritt und Risikodauer sind z.B. viel stärker als die Risiken Krankheit, Alter, Invalidität oder Unfall individuell beeinflussbar [vgl. NEUBAUER, BÄCKER, 2003, S. 235]. Da die ALV in staatlicher Hand eine solidarische Pflichtversicherung ist, wird kein individuell angepasster Beitragssatz festgelegt. ‚*Moral-Hazard*‘ beschreibt „Versuche sich Vorteile zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft zu verschaffen, z.B. Arbeitslosigkeit bewusst herbei

führen oder die Dauer der Arbeitslosigkeit unnötig ausdehnen.“ [EEKHOFF, MILLEKER, 2000, S. 29] Der Begriff der *Zumutbarkeit* ist im zeitlichen Verlauf der ALV häufig modifiziert worden. Das Zumutbarkeitskriterium soll ‚Moral-Hazard-Verhalten‘ begrenzen und vor allem *Mitnahmeeffekte*, also die unnötige Ausdehnung der Arbeitslosigkeit innerhalb begrenzter Bezugszeiträume, verhindern. Somit können Stellen mit verhältnismäßig schlechter Bezahlung oder Stellen, die ein im Verhältnis zur Arbeitszeit sehr hohen Pendelaufwand mit sich bringen würden, gegen Zumutbarkeitskriterien verstoßen. Sollte eine zumutbare Stelle abgelehnt werden, drohen Sanktionen in Form von Kürzungen der Lohnersatzzahlungen. Der Begriff der Zumutbarkeit ist also als ein Sanktionierungskriterium zu verstehen.

Die ALV enthält *versicherungsfremde* und *versicherungsanaloge* Leistungen. Versicherungsanalog bedeutet, dass die Leistung der Versicherung im Falle des Eintritts mit den vorangegangenen Beiträgen der Versicherten korreliert [vgl. GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 2]. Zur Abgrenzung zwischen versicherungsfremden und versicherungsgemäßen Leistungen wird das *Versicherungs- bzw. das Äquivalenzprinzip* herangezogen. Es besagt, dass die Versicherten zum Erhalt der Versicherungsleistungen Beiträge zu entrichten haben und eine Wechselbeziehung zwischen Beiträgen und Leistung besteht. Dabei dienen die Beitragsmittel ausschließlich dem Versicherungszweck und nicht dem Zweck staatlicher Zielsetzungen der Sozial-, Familien-, Ausbildungs- und Wirtschaftspolitik [vgl. RÖMER, BORELL, 2002, S. 2].

Um der wirtschaftlichen Entwicklung und den Problemgruppen möglichst effektiv zu begegnen, werden immer wieder *Kombilöhne* in der Öffentlichkeit diskutiert. Kombilöhne sind auf der einen Seite von der ALV abzugrenzen. Auf der anderen Seite hat die aktuelle Gesetzgebung die Elemente eines Kombilohns in der ALV verankert.¹¹

Kombilöhne sind eine Lohnsubvention seitens des Staates, der es Arbeitssuchenden mit niedriger Qualifikation ermöglichen soll, einen ihrer Produktivität entsprechenden Marktlohn zu erzielen. Dem gegenüber stehen das Lohnabstandsgebot und tarifliche Vereinbarungen. Ist der Lohnabstand zu den Zahlungen der ALV zu gering oder liegt der produktivitätsnahe Lohn unter dem Tariflohn, verbleiben die Individuen in Langzeitarbeitslosigkeit. Der Staat tritt an dieser Stelle ein und gibt einen Lohnzuschuss, der die Differenz zwischen dem marktgerechten Lohn und dem tatsächlich gezahlten Lohn ausgleicht. Kombilöhne sollen dabei eher temporär an Langzeitarbeitslose gezahlt werden, um hohe Einarbeitungskosten und zu Beginn der Anstellung niedrige Produktivität auszugleichen. Ziel ist, nach Ablauf der Bezuschussung den Langzeitarbeitslosen

¹¹ Diese Zusammenhänge werden in Kapitel 3.3 erläutert.

selbstständig dem Arbeitsmarkt überlassen zu können. Kritiker sehen jedoch in einem Kombilohn hohe Ausgaben durch Transferleistungen auf Seiten des Staates und *Mitnahmeeffekte* der Arbeitgeber, die bestehende Arbeitsplätze durch günstige bezuschusste Arbeitnehmer besetzen. Zudem ist der Langzeiteffekt des Kombilohns nicht unbedingt gegeben, da nach Ablauf der Bezuschussung neue Kombilohnempfänger eingestellt werden könnten, was unter dem Begriff *Drehtür- oder Verdrängungseffekt* zusammengefasst wird [vgl. SINN, 2006, S. 3].

3.2. Entwicklung der Arbeitslosenversicherung bis 2001

Die ALV kann als Nachzüglerprojekt in der Etablierung der Sozialversicherung betrachtet werden, da sie erst 1927 reichseinheitlich in Deutschland eingeführt wurde [vgl. NEUBAUER, BÄCKER, 2003, S. 234]. Das System der Arbeitslosenversicherung ist in seinen grundsätzlichen Strukturen seit den sechziger Jahren bis 2001 erhalten geblieben. So basierte die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit bis zu den Reformen der Hartz-Gesetzgebung auf einer Dreiteilung: Arbeitslosengeld (im Folgenden ALG), Arbeitslosenhilfe (ALH) und Sozialhilfe (SLH). Die BA definierte einen Arbeitslosen über folgende Kriterien: (1) vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis, (2) eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden wöchentlich suchend, (3) den Vermittlungsbemühungen der BA zur Verfügung stehend, (4) bei der BA arbeitslos gemeldet, (5) das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet und (6) nicht arbeitsunfähig erkrankt ist.¹² Dabei galt die Anwartschaftszeit (§ 117 SGB III) als Qualifizierungsperiode für den Erhalt des ALGs, d.h. dass registrierte Arbeitslose nur ein Anrecht auf ALG hatten, wenn sie in einer Rahmenfrist von drei Jahren vor Arbeitslosigkeit mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren (§ 123 SGB III). Erreichten registrierte Arbeitslose die Anwartschaftszeit nicht, konnten aber Bedürftigkeit und mindestens an einem Tag der einjährigen Vorfrist ALG-Bezug nachweisen, erhielten sie nach Bedürftigkeitsprüfung ALH. Waren sie nach Prüfung nicht anspruchsberechtigt, wurden sie gemäß Bundessozialhilfegesetz an die SLH verwiesen [vgl. WAGNER, JAHN, 2004, S. 224 f.].

Im Jahr 2001 staffelten sich die Bezugszeiträume des ALG und die Anwartschaftszeit nach dem Alter des Leistungsbeziehers.¹³ Die Bezugszeiträume variierten mit Alter des Arbeitslosen zwischen sechs und 32 Monaten. Auffällig sind die langen Bezugszeiträume für ältere Arbeitslose ab 45 Jahren.

¹² Es gelten die Regelungen des § 16 SGB III. Im Folgenden ist unter dem Begriff ‚arbeitslos‘ ein registrierter Erwerbsloser zu verstehen [vgl. § 119, Abs. 1, SGB III, auch FRANZ, 2003, S. 346].

¹³ vgl. Tab. 4 im Anhang

Die Höhe der Lohnersatzrate betrug 60% bzw. 67% des Nettoarbeitsentgelts, je nachdem ob mindestens ein Kind im Haushalt lebte. Das ALG war grundsätzlich beitragsfinanziert. Die steuerbefreiten Lohnersatzzahlungen im Falle der Arbeitslosigkeit berechneten sich auf das durchschnittliche Bruttoentgelt der letzten 52 Wochen vor Eintritt des Versicherungsfalles, abzüglich gesetzlicher Entgeltabzüge wie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge [vgl. VON BERCHEM, 2005, S. 121].

Die ALH wurde faktisch unbegrenzt gewährt. Ähnlich wie das ALG war sie gestaffelt mit 53% und 57% des Nettoarbeitsentgelts. Flankiert von ALG und SLH nahm sie mit der Zwischenstellung eine Art Schutzfunktion innerhalb der ALV ein. Sie sollte verhindern, dass Langzeitarbeitslose, deren ALG-Bezug auslief, unmittelbar auf SLH angewiesen waren. Die ALH war steuerfinanziert [vgl. NEUBAUER, BÄCKER, 2003, S. 234].

Die SHL orientierte sich am individuellen Bedarf bzw. der Bedürftigkeit und nicht am vormals erzielten Einkommen. Sie wurde nur beim Vorliegen einer objektiven Notlage und subjektiver Bedürftigkeit im Einzelfall durch die Kommune bereitgestellt und finanziert [vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE, 2003, S. 8].

Die wirtschaftliche Lage Deutschlands spiegelt sich in den Arbeitslosenzahlen und somit in den Ausgaben der BA wider.¹⁴ Es wird deutlich, dass die steigende Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 1969 bis 1998 zu einem kontinuierlichen Anstieg der Ausgaben der Arbeitslosenversicherung führte. So berechneten GLISMANN und SCHRADER [2000, S. 8] von 1969 bis 1998 einem Anstieg der Ausgaben von 1,522 Milliarden auf 68,059 Milliarden Euro. Das ALG führte im Zeitverlauf zu den höchsten prozentualen Ausgaben der Gesamtausgaben. Konjunkturelle Schwankungen werden durch das Absinken von 36,54% auf 28,62% im Vergleich von 1989 zu 1991 deutlich. Den Trend bestätigt die ALH mit 17,06% in 1989 und 8,63% in 1991. Jedoch ist im Zuge der Wiedervereinigung der Posten des Kurzarbeitergeldes und der Weiterbildungen gegen den Trend angestiegen, da die Erwerbspersonen aus Ostdeutschland ohne vorherige Einzahlungen integriert werden mussten. Elemente der ALV wie Kurzarbeitergeld und Winterausfallgeld haben an Bedeutung verloren. Im Jahr 1998 nahm das ALG nahezu 40% der Gesamtausgaben der ALV ein, die ALH stieg auf 22,87%. Die ALH gibt Hinweise auf Langzeitarbeitslosigkeit und die steigende Sockelarbeitslosigkeit nach jedem Konjunkturzyklus. Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit spielten 1969 eine vergleichsweise geringe Rolle [vgl. GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 9].

¹⁴ Tab. 5 im Anhang zeigt die Entwicklung der Ausgaben der BA im Zeitraum 1969 – 1998.

Tab. 5: Ausgaben ausgewählter Elemente der Arbeitslosenversicherung im Zeitverlauf

	1969	1989	1991	1998
Ausgaben in Mill. € ¹	1.522	24.592	42.424	68.059
in % des BSP	0,49	2,14	2,88	3,55
davon in %				
Arbeitslosengeld	23,03	36,54	28,62	39,69
Kurzarbeitergeld	0,11	0,94	12,64	0,49
Winterausfallgeld	28,48	1,89	1,79	0,34
Weiterbildung	6,44	9,69	13,41	10,04
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	0,47	7,05	7,39	5,79
Arbeitslosenhilfe	3,94	17,06	8,63	22,87

¹ Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit sowie Ausgaben des Bundes für Leistungen nach SGB III.

Quelle: eigene Darstellung basierend auf GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 8

Das Budget der BA zeigt sich ähnlich volatil wie die Arbeitslosenzahlen.¹⁵ Es wird deutlich, dass in fast allen Jahren die Beitragseinnahmen nicht ausreichten, um die Ausgaben zu decken, i.e.S. die Beitragssätze zu niedrig waren. Besonders deutlich wird dies in den konjunkturell schwierigen Jahren 1975, 1980 und 1993. Die Politik reagierte auf die steigenden Arbeitslosenzahlen durch verschiedene Modifizierungen der ALV, jedoch waren die Maßnahmen ambivalent. Demzufolge wurden zeitnah zu den vom Bund bezuschussten Jahren die Beitragssätze angehoben.¹⁶ Der deutlich gemachte Einnahmenüberschuss im 1985 und die folgende Ausweitung der Bezugszeiträume des ALGs belegen insgesamt einen prozyklischen Verlauf in der Politik der ALV. Dies widerspricht der konjunkturpolitischen Funktion, die der ALV eine antizyklische und somit stabilisierende Aufgabe zuschreibt [ebenda, S. 13 f.].

So wurde 1985 „ (...) erstmals die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose angehoben.“ [vgl. SCHÄFER, 2003, S. 35] Erwerbslose ab 49 Jahren hatten fortan einen maximalen Anspruch von 18 Monaten ALG. Zuvor lag die maximale Bezugszeit bei zwölf Monaten. 1986 wurde die maximale Bezugszeit auf 24 Monate erhöht und die Altersgrenze dieser Bezugsdauer herabgesetzt. Eine nochmalige Verlängerung auf maximal 32 Monate Bezugsdauer von ALG folgte 1987. Gleichzeitig wurde die Anwartschaftszeit zum Bezug von einem Monat ALG von drei auf zwei Monate verkürzt [ebenda, S. 36]. Die Fristenverlängerung sollte vor allem langjährig Versicherten die mit der ALH verbundene Bedürftigkeitsprüfung ersparen, da mit steigender Arbeitslosigkeit der politische Druck „zur Verbesserung der sozialen Absicherung der Arbeitslosen“ [ebenda, S. 34] stieg.

Einsparungen wurden lediglich über die Lohnersatzrate des ALG und der ALH erzielt. Wurde 1975 eine Lohnersatzrate im ALG von 68%/68% (Verheiratete mit/ohne Kinder) festgelegt, folgte 1985 eine Senkung auf 68%/63%, die nur

¹⁵ Abb. 13 im Anhang zeigt die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben der BA.

¹⁶ vgl. Abb. 14 im Anhang

Verheiratete ohne Kinder betraf und in 1994 bei 67%/60% endete. Die ALH wurde erstmals 1984 von 58%/58% auf 58%/56% gekürzt und war nach der Kürzung in 1994 57%/53% bis zum Ende des Betrachtungszeitraumes in 2001 stabil [vgl. GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 11 f.].

Betrachtet man die Entwicklung der ALV, kommt man nicht umhin die sich ergebenden Änderungen der AAMP, die direkten Einfluss auf die ALV haben, anzusprechen. Da die AAMP die Wiedereingliederung durch Maßnahmen der Qualifizierung forciert, verbessert sie langfristig die Arbeitsmarktsituation bzw. die Ausgabensituation der BA durch Senkung der Ausgaben aus Lohnkompensation. Zudem wird die AAMP zunehmend als Sanktionierungsmittel genutzt. Lohnsubventionen werden, wie in Kapitel 3.1 erläutert, als Instrument der AAMP gesehen. Sie sind eine „relativ flexible und effiziente Methode (...), um die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitnehmern zu erhöhen und ihre Einkommens- und Beschäftigungschancen zu verbessern“ [HAGEN, SPERMANN, 2004, S. 203]. Tab. 6 und Abb. 15 stellen die Entwicklung der Lohnsubventionen an Arbeitgeber den Eintritten in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von 1994 bis 2001 gegenüber. Im Jahr 1994 lag die Zahl der lohnsubventionierten Arbeitnehmer bei 68.257. Dagegen wurden 220.159 Arbeitnehmer in 2001 gefördert [vgl. HAGEN, SPERMANN, 2004, S. 203 f.]. Im betrachteten Zeitraum lag die Zahl der Geförderten in der beruflichen Weiterbildung und in beschäftigungsschaffenden Maßnahmen immer über der Zahl der lohnsubventionierten Arbeitnehmer. Die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose sollten diese Personengruppe in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Für die unbefristete Einstellung eines Langzeitarbeitslosen wurde für die Dauer von einem Jahr ein Zuschuss von 60 bis 80% in der ersten Jahreshälfte gezahlt, welcher in der zweiten Jahreshälfte um 20% gesenkt wurde. Diese Form der Lohnsubvention ist von 1994 bis 2001 von 12.215 geförderten Personen auf 50.003 angestiegen. Relativ zum Anteil der Langzeitarbeitslosen an den gesamten Arbeitslosen ist diese Zahl jedoch verschwindend gering. Auffällig ist auch das Umdenken bezogen auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (im Folgenden ABM), die im gleichen Zeitraum von 389.170 auf 192.037 geförderte Personen sank.

Das bestehende System wurde jedoch wegen dem Nebeneinander zweier bedürftigkeitsabhängiger Sozialleistungssysteme kritisiert, da mangelnde Transparenz, ein erhöhter Verwaltungsaufwand, mangelnde Abstimmung bei unklaren Verantwortlichkeiten und unnötigen Erschwernisse für die Betroffenen einhergingen [vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE, 2003, S. 8]. Um diesen Kritikpunkten Rechnung zu tragen, wurde am 22. Februar 2002 die

Hartz-Kommission beauftragt, Vorschläge zur Reformierung des bestehenden Systems vorzulegen.

3.3. Die Arbeitslosenversicherung im Zuge der Hartz-Gesetzgebung

Im August 2002 legte die aus 15 Mitgliedern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft, Politik, Unternehmensberatung, Ländern und Kommunen bestehende Hartz-Kommission ihren einstimmig verabschiedeten Abschlussbericht vor. Dieser sah 13 Innovationsmodule vor, die aktivierend auf Arbeitslose einwirken sollten. Den identifizierten Problemgruppen sollen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen Anreize gegeben werden, selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln und wieder Arbeit aufzunehmen. Dabei soll der Übergang aus der Arbeitslosigkeit für alle Gruppen beschleunigt und bestehende Langzeitarbeitslosigkeit bekämpft werden [vgl. FREYTAG, RENAUD, 2004, S. 3].

Das ‚Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ trat am 01.01.2003 in Kraft, weitere Teile folgten zum 01.05. und 01.07.2003. Diese Regelungen, allgemein unter Hartz I zusammengefasst, sahen u.a. eine frühere Meldepflicht unter Androhung von Leistungsabzug vor. Zu einer schnelleren Vermittlung wurden Personal-Service-Agenturen (im Folgenden PSA) flächendeckend durch die Verbindung bestehender Leiharbeitsfirmen und Arbeitsämter eingeführt. Neben der Vermittlung und des Verleihs haben die PSA die Aufgabe, die Arbeitssuchenden in der verleihfreien Zeit zu qualifizieren und weiterzubilden. Die Verpflichtung der Teilnahme an Programmen der PSA wird in den Zumutbarkeitsregeln festgelegt. Seit dem 01.01.2003 besteht durch § 421j SGB II die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer. Diese gilt für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahre, die bei Aufnahme schlechter bezahlter Tätigkeiten nach Arbeitslosigkeit finanzielle Einbußen abfedert. Das Arbeitsamt zahlt 50% der Entgeltdifferenz zum früheren Nettolohn und unterstützt die Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 90% des zugrunde gelegten Bemessungsentgelts. Voraussetzung ist die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, ein bestehender (Rest-)Anspruch auf ALG von mindestens 180 Tagen und eine Entlohnung, die entweder den tariflichen Regelungen oder den örtlichen Bedingungen entspricht [vgl. HAGEN, SPERMANN, 2004, S. 229]. Als Anreiz für die Arbeitgeber wird eine Freistellung von den Beiträgen zur ALV bei Einstellung Arbeitsloser ab 55 gewährt, die für vier Jahre erprobt werden soll [ebenda, S. 19].

Das ‚Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ trat am 01.01.2004 in Kraft (Hartz II). Job-Center sollen als zentrale Anlaufstellen sowohl Arbeitslose als auch Sozialhilfeempfänger betreuen. Somit erfolgt die Betreuung aus

einer Hand. Die Einführung der Ich-AGs und der Mini-Jobs mit 400€ als Einkommensgrenze für steuerfreies Einkommen sollte Schwarzarbeit bekämpfen. Arbeitgeber zahlen bei dieser Geringfügigkeitsgrenze eine Pauschalabgabe in Höhe von 25%, die Beiträge zur Renten-, Krankenversicherung und Steuern enthält [vgl. ebenda, S. 20]. Zudem wird das System der Hinzuverdienste um Midi-Jobs ergänzt, die eine Gleitzone für Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung bis 800€ darstellt. Stellt ein Arbeitgeber einen über 55 jährigen Arbeitslosen ein, entfallen die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung [vgl. FREYTAG, RENAULD, 2004, S. 8].

Das nicht zustimmungspflichtige ‚Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ wurde am 17.10.2003 vom Bundestag verabschiedet (Hartz III). Der Umbau der BA in eine kundenorientierte Dienstleistungsorganisation führte zu der Namensänderung der Arbeitsämter in ‚Agenturen für Arbeit‘. Diese soll sich auf die Kernaufgaben konzentrieren, andere Aufgaben wie u.a. die Bekämpfung illegaler Beschäftigung werden ihr entzogen. Bessere Kontrolle von Leistungsmissbrauch soll durch interne Datenabgleiche und Kooperation der Agenturen möglich werden. Die Anwartschaftszeit wird vereinheitlicht und die Nebeneinkommensregelung wird von ehemals 20% des Arbeitslosengeldes auf einen absoluten Freibetrag von 165€ im Monat abgelöst.

Das ‚Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ wurde am 24.12.2003 verabschiedet und trat über einen Zeitraum bis zum 01.01.2005 stufenweise in Kraft. Die Zusammenlegung von ALH und SLH, die beide steuerfinanziert waren, sollte die Transparenz erhöhen und den Verwaltungsaufwand senken. Das ALG II bleibt steuerfinanziert, neu ist dabei die Anspruchsberechtigung im Bedürftigkeitsfall. Dafür muss gemäß SGB IV die Erwerbsfähigkeit gegeben sein und der eigene Bedarf bzw. der in der zugehörigen Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen ungedeckt bleiben, also Hilfebedürftigkeit bestehen. Nach der Vermögensprüfung wird der Erwerbssuchende Arbeitslose das ALG II erhalten, wobei der Transfer pauschalisiert wird [vgl. HAGEN, SPERMANN, 2004, S. 24 ff.]. Für Singles gelten die Sätze von 345€ in Westdeutschland und 331€ in Ostdeutschland. Paare erhalten 90% des Regelsatzes, d.h. 311€ pro Person für West- und 298€ für Ostdeutschland. Die Sätze wurden zum 01. Juli 2006 auf Westniveau angeglichen.

Um während der Bezugszeit des ALG I anspruchsberechtigt zu bleiben, ist eine Beschäftigungssuche und die generelle Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt Voraussetzung. „Auf Verlangen ist die Beschäftigungssuche und das Eigenbemühen der Arbeitsverwaltung nachzuweisen.“ [VON BERCHEM, 2005 S. 127] Eine durch die Arbeitsverwaltung angebotene Stelle muss angenommen werden, sofern sie den Zumutbarkeitskriterien entspricht [§ 119, SGB III]. Die maximale

Bezugsdauer des ALG I wird auf zwölf Monate begrenzt. Eine Ausnahmeregelung besteht für Arbeitslose über 55 Jahre, die einen verlängerten Anspruch von 18 Monaten haben. Die Kürzung des Bezugszeitraumes für ältere Arbeitslose soll verhindern, dass ALG als Brücke zur Frühverrentung missbraucht werden kann [vgl. KARL-BRÄUER INSTITUT DES BUNDES FÜR STEUERZAHLER, 2005, S. 11].

Nach Ablauf des ALG I erhalten Bezieher nach § 24 SGB II zur Abfederung möglicher Einkommensverluste beim Übergang zum ALG II den Anspruch auf einen Zuschlag von zwei Drittel der Differenz von ALG I plus Wohngeld und dem Anspruch auf ALG II, maximal jedoch 160€ pro Person im ersten Jahr, zuzüglich 60€ pro Kind. Dieser Betrag wird im zweiten Jahr halbiert [vgl. MICHAELIS, SPERMANN, 2004, S. 8]. Eine Familie mit zwei Kindern könnte so maximal 440€ Zuschlag erhalten [vgl. SCHÄFER, 2005, S. 4].

Die Hinzuverdienstmöglichkeiten im ALG II wurden verbessert. Ein Zusatzeinkommen bis 100€ gilt als Grundfreibetrag, bis 800€ liegt der Freibetrag bei 20%, ein Einkommen über 800€ hat einen Freibetrag von 10%. Die Obergrenze der Freibeträge liegt bei 1200€ für Kinderlose und 1500€ bei Arbeitslosigkeit mit Kindern. Bei einem Zusatzverdienst von 400€ verbleiben also 160€ im verfügbaren Einkommen.¹⁷ Zusätzlich zu der Übergangsregelung nach § 24 SGB II und den Hinzuverdienstmöglichkeiten wird noch ein Zuschuss für den Wohnraum gezahlt. Für Alleinstehende werden 318€ für Miete und Heizung bei einer Wohnung von 45 Quadratmetern als angemessen gesehen. Paare erhalten bis zu 409€, eine Familie mit vier Personen kann 511€ Zuschuss erhalten [vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2006, S. 21 ff.]. Abb. 16 stellt eine einfache Berechnung des Haushaltseinkommens eines (Ehe-)Paares mit zwei Kindern dar. Wohnzuschuss, Kindergeld und der Zuschuss nach § 24 SGB II werden berechnet und ergeben bei einem früheren Bruttoeinkommen von 3.000€ ein Einkommen von 1.739€ im ersten, 1.657€ im zweiten und 1.574€ im dritten Jahr nach Auslaufen des Anspruchs auf ALG I.

Dabei ist für ALG I-Bezieher praktisch jede Stelle zumutbar, zu der jemand geistig, seelisch und körperlich in der Lage ist. Abgelehnt werden können Stellen, wenn die angebotene Arbeit die Rückkehr in den früheren Beruf erschwert. Empfängern von ALG II wird dabei durch § 10 SGB II auferlegt, jede angebotene Stelle anzunehmen. Ausnahmen werden nur bei Betreuung von Angehörigen und Kindern unter drei Jahren gemacht. Lediglich Sittenwidrigkeit nach BGB begrenzt die Flexibilität des Lohnes nach unten [vgl. SCHÄFER, 2005, S. 2].

In diesen Kontext fällt auch die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für ALG II-Empfänger auf Basis eines Stundenlohnes von ein bis zwei Euro. Bei unbegründeter Ablehnung eines Arbeitsangebots oder Fehlverhalten kommt es

¹⁷ 100€ des Freibetrages werden also mit 20% von 300€ addiert.

gemäß § 31 des SGB II zur Streichung des Zuschlages nach § 24 SGB II und einer Kürzung des ALG II um 30%. Bei wiederholter Pflichtverletzung erfolgt eine weitere Kürzung um den gleichen Prozentsatz. Wer dreimal innerhalb von zwölf Monaten eine angebotene Stelle ablehnt, könnte sogar einer vollkommenen Streichung ausgesetzt werden. Es gilt die umgekehrte Beweislast, d.h. der Arbeitslose muss bei Prüfung belegen, warum die Stelle nicht zumutbar ist [vgl. SCHULZE, 2004, S. 331]. Zudem muss der Arbeitslose im Streitfall nachweisen, dass er die Arbeitslosigkeit nicht schuldhaft herbeigeführt hat.

Für den Bezug des ALG II gilt grundsätzlich keine zeitliche Begrenzung. Allerdings wird das eigene Vermögen ab einem Betrag von 200€ pro Lebensjahr¹⁸ dem ALG II angerechnet. „Für Vermögen, das der Altersvorsorge nach dem 60. Lebensjahr dient, bleibt ein zusätzlicher Betrag von 200 Euro pro Lebensjahr geschützt.“ [LANDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG BADEN-WÜRTTEMBERG, 2006]

Zusätzlich zu den genannten Hartz-Gesetzen sieht der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD eine Senkung des Beitragssatzes zur ALV von 6,5% auf 4,5% zum 01.01.2007 vor. Die Senkung soll finanziert werden aus Einsparungen bzw. besserer Vermittlung der BA und durch den Einsatz eines Prozentpunktes der Mehrwertsteuererhöhung von 16% auf 19% zum 01.01.2007 [vgl. CDU/CSU, SPD, 2005, S. 21].

In einer Pressemitteilung vom 24.08.2006 gab der Finanzvorstand BECKER der BA bekannt, dass in diesem Haushaltsjahr ein Überschuss von 8,8 bis 9,6 Milliarden Euro erwirtschaftet wird. Bislang war man von einem Überschuss von 4,5 Milliarden Euro ausgegangen. Dies wird primär der Konjunktur und höheren Einnahmen aus Beiträgen geschuldet. Voraussichtlichen Einnahmen von rund 54,7 Milliarden Euro stehen Ausgaben von ca. 45,1 bis 45,9 Milliarden Euro gegenüber. Die Ausgaben für das ALG liegen durch kürzere friktionelle Arbeitslosigkeit drei Milliarden Euro niedriger. Zudem ist die Zahl der Antragssteller auf ALG II geringer als prognostiziert. Auch der Aussteuerungsbetrag fiel um 500 Millionen Euro niedriger aus als erwartet. Dieser Aussteuerungsbetrag ist eine Art Strafzahlung, falls ein Arbeitsloser länger als zwölf Monate arbeitslos war und somit in den Verantwortungsbereich des Bundes und des ALG II fällt. Bei nicht gelungener Vermittlung muss die BA 10.000€ an den Bund zahlen, wodurch die Motivation der Vermittlung erhöht werden soll. Die BA sieht die Hartz-Reformen aufgrund der präsentierten Zahlen als Erfolg an.

¹⁸ Das Alter des Arbeitslosen in Jahren multipliziert mit 200€ gilt als nicht anrechenbares Vermögen bzw. Freibetrag im ALG II.

3.4. Die deutsche Arbeitslosenversicherung im internationalen Vergleich

Die Systeme der Einkommenssicherung bei Arbeitslosigkeit sind im internationalen Vergleich vielfältig und von großen Unterschieden geprägt. Dies liegt zum einen an den verschiedenen Anpassungen an die jeweilige wirtschaftliche Entwicklung des betrachteten Landes, hat aber auch kulturelle und sozio-ökonomische Gründe. Es macht daher wenig Sinn, verschiedene Systeme und wirtschaftspolitische Ausstattungen aufzuzählen. In diesem Kapitel soll die verschiedene Sicht der USA und Europas hinsichtlich der Aufgabe der ALV aufgezeigt werden.

Die Beiträge zur ALV werden in den USA individuell am Ende des Jahres für das nächste Jahr berechnet. Jedoch sind die Regeln und gesetzlichen Vorschriften nicht einheitlich und variieren zwischen den Staaten. Als Beispiel wird das System von Washington D.C. dargestellt. Die ALV in den USA ist eine gesetzliche Pflichtversicherung, in der die Leistung bei Arbeitslosigkeit von dem vorigen Einkommen bestimmt wird. Die Beiträge zur ALV werden ausschließlich von den Arbeitgebern getragen. Ausnahmen sind Alaska, New Jersey und Pennsylvania, in denen auch die Arbeitnehmer Beiträge leisten. Die Beiträge liegen in Washington D.C. zwischen 1,6% und 7% des Bruttolohnes und werden individuell für jeden Arbeitgeber berechnet. Versichert werden die Arbeitslosen gegen unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Objektive und subjektive Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt muss bestehen und ständig dokumentiert werden. So müssen pro Woche zumindest zwei Vorstellungsgespräche nachgewiesen werden. Es gibt keine Warteperiode, d.h. die Zahlungen aus ALV erfolgen umgehend nach Entlassung. Es gibt auch keine Rahmenbedingungen oder Qualifikationsperioden, in denen eine Mindestzeit gearbeitet bzw. Beiträge zur ALV geleistet worden sein müssen. Jedoch muss ein Einkommen von mindestens 1.300\$ in einem der letzten vier Quartale erzielt worden sein und mindestens 1.950\$ in der Summe in den letzten beiden Quartalen erwirtschaftet worden sein. Die Lohnersatzzahlungen liegen zwischen 50\$ und 309\$ pro Woche, wobei die Lohnersatzrate bei ca. 50% liegt. Kleine Zuschüsse für abhängige Familienmitglieder ohne Einkommen bewegen sich zwischen 5\$ bis 20\$ pro Woche. Zusatzeinkommen senken die Zahlungen der ALV und werden ausschließlich berücksichtigt. Der Bezugszeitraum liegt in Washington D.C. bei 26 Wochen, kann jedoch durch ‚Temporary Extended Unemployment Compensation‘ in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit um 13 Wochen steuerfinanziert ausgeweitet werden. Das Einkommen aus der ALV muss zum Jahresende versteuert werden, der Arbeitslose muss jedoch keine Sozialabgaben während der Arbeitslosigkeit leisten. Zur Berechnung der Beiträge werden zwei Quotienten herangezogen: ‚benefit ratio‘ und ‚replenishment rate‘. Die ‚benefit ratio‘ kann über eine Beispielrechnung

dargestellt werden: Zahlte der Arbeitgeber im laufenden Jahr 40.000\$ an Beiträgen für seine Angestellten und wurden von ihm entlassene Angestellte aus den Beiträgen der ALV mit 800\$ im laufenden Jahr unterstützt, so ist die Quote für das nächste Jahr 2% (800/40.000). Die ‚replenishment rate‘ ist ein national berechneter Quotient, in dem allgemeine Ausgaben der ALV abgedeckt werden, die nicht in den Wirkungsbereich des Arbeitgeber fallen. Dies können z.B. Naturkatastrophen sein oder Aufwendungen für Arbeitnehmer, die aufgrund gesundheitlicher Probleme berufsunfähig werden. Die beiden Werte werden dann miteinander multipliziert und ergeben den Prozentwert, den die Arbeitgeber von den gezahlten Bruttolöhnen abführen müssen. Da das Entlassungsverhalten der Arbeitgeber direkt über die ‚benefit ratio‘ die Höhe der Beiträge zur ALV beeinflusst, kann der Arbeitgeber die Ausgaben langfristig steuern. Diese Form der Beitragsberechnung wird ‚experience rating‘ genannt, da die Beiträge vergangenheitsorientiert am Verhalten der Unternehmen bemessen werden [vgl. WERNER, WINKLER, 2004, S. 10 ff.].

In Deutschland, Österreich und der Schweiz werden die Beiträge zur ALV jeweils zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen, in Frankreich, Kanada und den Niederlanden zahlen die Arbeitgeber einen höheren Anteil als die Arbeitnehmer, in Dänemark zahlen die Arbeitnehmer den vollen Beitrag [ebenda, S. 10]. In Schweden ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft mit der ALV verbunden, da es kein staatliches Pflichtsystem gibt. 90% der schwedischen Arbeitnehmer sind so freiwillig versichert, wobei die Mitgliedskasse i.d.R. von der Gewerkschaft verwaltet wird. Nicht-Mitglieder erhalten lediglich einen Betrag bei Arbeitslosigkeit, der ungefähr der Sozialhilfe entspricht [vgl. WIKIPEDIA, 2006].

Interessant ist der Ländervergleich der Ausgaben für aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in Prozent des BIP für das Jahr 2000.¹⁹ Deutschland liegt im Trend der europäischen Länder nur hinter Dänemark, hat also die zweithöchsten relativen Ausgaben mit 1,24% für AAMP und 1,89% für PAMP. Die USA liegt mit 0,15% respektiv 0,30% deutlich unter den Ausgaben der Europäer. In der maximalen Bezugsdauer zeigen sich die Europäer generöser als die USA oder Großbritannien. Ein 40-jähriger Arbeitsloser hat Anrecht auf 48 Monate Bezugsdauer auf das vergleichbare ALG in Dänemark, zwölf Monate in Deutschland und nur sechs Monate in den USA aus.²⁰

Letztlich liegen die Europäer mit Ausnahme der skandinavischen Länder in der Höhe der Lohnersatzrate eines 40-jährigen Arbeitslosen²¹ eng zusammen. Deutschland und Frankreich mit 60% bzw. 57,4% liegen trotz allem deutlich über der Lohnersatzrate der USA mit den genannten 50%. Die Europäer haben insgesamt

¹⁹ Abb. 17 im Anhang

²⁰ Stand vor Hartz-Reformen, Abb. 18 im Anhang

²¹ Abb. 19 im Anhang

ein System der ALV implementiert, das generöser mit Arbeitslosen umgeht. Der unmittelbare Zwang, eine möglicherweise nicht den Fähigkeiten des Arbeitssuchenden entsprechenden Stelle anzunehmen, ist aufgrund der Höhe und der Dauer der Zahlungen bei Arbeitslosigkeit in Europa geringer als in den USA. Arbeitslose haben die Möglichkeit, innerhalb eines längeren zeitlichen Horizonts eine adäquate Stelle zu finden.

4. Modelltheoretische Analyse der Wirkung einer Arbeitslosenversicherung

Die Wirkung der ALV kann in verschiedenen Ansätzen dargestellt werden. Je nach gewähltem Ansatz werden verschiedene Aspekte untersucht. So beeinflusst die ALV die Arbeitsangebotsentscheidung, die durch verschiedene Ansätze abgebildet werden kann. Dazu soll im Folgenden insbesondere die klassische Theorie der Arbeitsangebotsentscheidung beleuchtet werden. Zudem stellt die Suchtheorie die Wirkung der ALV und die Anreize über den geforderten Lohn bei Arbeitsplatzsuche dar. Die Zusammenhänge der Suchtheorie werden anschliessend makroökonomisch dargestellt. Die Gewerkschaften verhandeln über die Lohnhöhe und die Höhe der Beschäftigung. Dabei geht die Theorie weg von dem individuellen Arbeitsangebot und befasst sich mit kollektiver Lohnfindung bzw. Hemmnissen für das individuelle Arbeitsangebot.

4.1. Der klassische Ansatz

Als Referenzmodell dient das neoklassische Grundmodell des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage. Beide finden über den gleichgewichtigen Lohnsatz stets zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt. Es gelten die folgenden Annahmen: Arbeitsangebotsentscheidungen im Familienkontext sind ausgeschlossen, keine Marktmacht auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes, nicht-pekuniäre Eigenschaften des Arbeitsplatzes spielen keine Rolle, vollständige Information, rationales Verhalten, Faktorhomogenität und unendlich schnelle Anpassungsgeschwindigkeit; Teilarbeitsmärkte finden keine Berücksichtigung. Arbeitslosigkeit wird nur als freiwilliges Phänomen angesehen, jedes Individuum könnte ohne Suchkosten zum herrschenden Lohnsatz eine Beschäftigung finden [vgl. SCHULZE, 2004, S.39 f.]. „Die Wirtschaftssubjekte kaufen und verkaufen ihre Fähigkeiten und Arbeitszeiten im Rahmen eines Versteigerungsverfahrens, bei dem Gleichgewichtspreise die Märkte räumen und keine unzufriedenen Käufer und Verkäufer hinterlassen“ [THUROW, 1984, S. 213] Dabei gilt das ‚SAYSCHE Theorem‘,²² nach dem sich jedes

²² Es herrscht Markträumung. Bei unendlich schneller Anpassungsgeschwindigkeit herrscht immer Vollbeschäftigung. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit existiert bei flexiblen Löhnen nicht.

Angebot seine Nachfrage schafft [vgl. PESCHKE, 2004, S. 143]. Das Referenzmodell wird nun im Fall der Existenz einer ALV dargestellt.

Die individuelle Arbeitsangebotsentscheidung ist das Ergebnis der Nutzenmaximierung. Die Aggregation einzelwirtschaftlicher Angebotsfunktionen führt über Annahmen der verschiedenen Anbietertypen, ihrer Verteilung unter den Erwerbspersonen, die Eigenschaften der Nutzenfunktion und den enthaltenden Substitutionsbeziehungen [vgl. WAGNER, JAHN, 2004, S. 32]. Die folgende formale Darstellung basiert auf FRANZ [2003, S. 28 ff.]. Individuen entscheiden bei abnehmendem Grenznutzen der beiden Parameter Arbeitseinkommen und arbeitsfreier Zeit über ein optimales Arbeitsangebot innerhalb der Budgetrestriktion. Diese setzt sich aus der maximal verfügbaren Freizeit (pro Zeiteinheit) und dem maximal erzielbaren Lohn (pro Zeiteinheit) zusammen, wobei T die verfügbare Zeit für Arbeitszeit H und Freizeit F ist.

$$P * x \leq W * H + V \quad (3.1)$$

Das mit dem Lohnsatz bewertete Arbeitsangebot H und das sonstige Vermögen V stehen dem Individuum für das mit Preisen bewertete Konsumbündel bei Abstinenz von Kreditaufnahme zur Verfügung. Die ALV steht im präsentierten Fall für das sonstige Vermögen, da bei einem Arbeitsangebot von Null und maximaler Freizeit noch Spielraum für Konsum ist. Die Budgetgerade wird durch die ALV flacher. Die Isoquante verläuft konvex zum Ursprung und markiert im Tangentialpunkt mit der Budgetgerade das nutzenmaximale Arbeitsangebot.

$$\max_{x,H} U[x, (T - H); R, \mu] \quad (3.2)$$

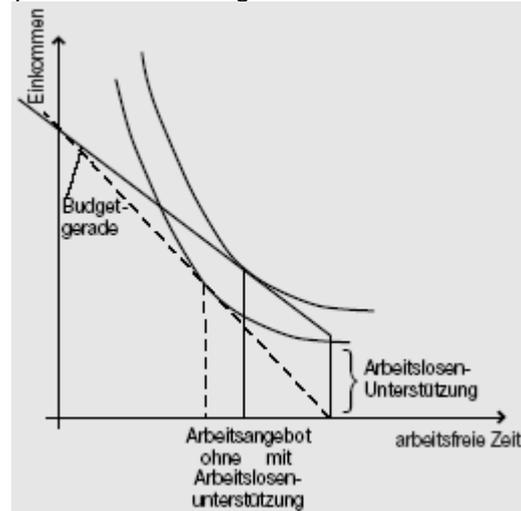
R beschreibt Charakteristika wie Alter und Geschlecht des Individuums, während μ andere nichtbeobachtbare Präferenzen einschließt. Bei starker Präferenz für Freizeit verläuft die Isoquante sehr steil. Im Extremfall kann dies im Nutzenmaximum zu einem Arbeitsangebot von Null und maximalem Einkommen in Höhe der ALV führen.

Das Individuum legt bei gegebenem Lohnsatz seine Arbeitsangebotsentscheidung und sein bevorzugtes Pensum der Freizeit fest. Wie in Abb. 20 dargestellt ist das maximal erreichbare Nutzenniveau bei Einführung der ALV ceteris paribus höher.

Vergleicht man in Abb. 8 ceteris paribus das Arbeitsangebot vor und nach der Einführung einer ALV,²³ führt das geringere individuelle Arbeitsangebot zu einer Linksverschiebung der aggregierten Arbeitsangebotskurve. Insgesamt ergibt sich ein höherer Gleichgewichtslohn und niedrigere Beschäftigung, wobei der Rückgang freiwilliger Natur ist.

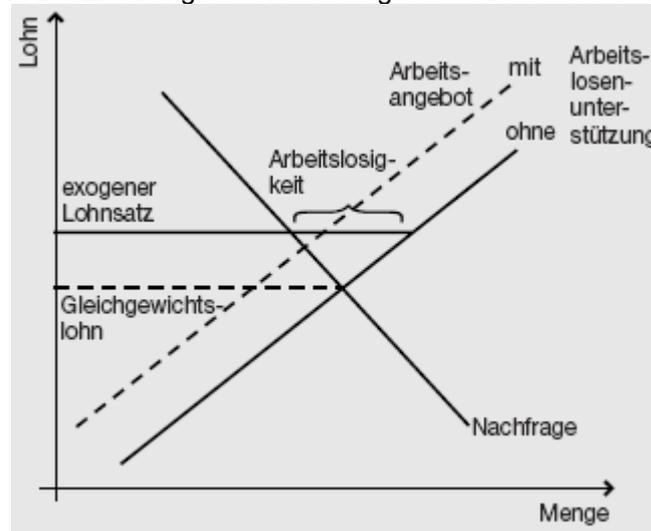
²³ Die gepunktete Linie verschiebt das Arbeitsangebot per Annahme nach links.

Abb. 20: Nutzenoptimales Arbeitsangebot bei Existenz einer ALV im Vergleich



Quelle: SCHÄFER, 2003, S. 8

Abb. 21: Erklärung von Arbeitslosigkeit im klassischen Modell



Quelle: SCHÄFER, 2003, S. 9.

Arbeitslosigkeit kann im Grundmodell nur durch einen Überhang des Arbeitsangebots zur Arbeitsnachfrage entstehen, ausgelöst durch zu hohe Reallöhne verglichen mit dem Gleichgewichtslohnsatz. Dies kann durch Gewerkschaften in der Aushandlung der Tariflöhne und durch den Staat in Form von Mindestlöhnen exogen entstehen. „Wirtschaftspolitische Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit müssen nach neoklassischer Auffassung in erster Linie an der Angebotsseite ansetzen.“ [PESCHKE, 2004, S. 147] Ansatzpunkte für Reformen liegen also primär in der Verbesserung der Flexibilisierung der Löhne.

Das statische Modell kann a priori keine eindeutige Aussage über den Effekt der ALV auf die Arbeitslosigkeit geben, da die optimale Arbeitsangebotsentscheidung von den Präferenzen abhängt und das Vorzeichen des Gesamteffektes bestimmt, Richtung und Gesamteffekt bleiben fragwürdig [vgl. SCHÄFER, 2003, S. 9 f.].

Die klassische Theorie kann durch verschiedene Weiterentwicklungen [vgl. STEINER, 2000, S. 34 ff.] auch zeitliche Aspekte einführen, die über die Dauer der

Arbeitslosigkeit Aussagen treffen und in nachstehender Abbildung verifiziert werden. STEINER [2000] stellt über Indifferenzkurven die Nutzenmaximierung zwischen Freizeit und Einkommen Y dar. Dazu vergleicht er in einer Weiterentwicklung des komparativ-statischen Modells in zwei Szenarien die Wirkung einer Ausweitung des Bezugszeitraumes aus ALV-Zahlungen und eine Erhöhung der Lohnersatzrate. Die Lage der Indifferenzkurven zeigt den nutzenoptimalen Zeitpunkt des Arbeitslosen auf der Zeitachse zwischen $[0, t]$ für den Wechsel von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Arbeit ist annahmegemäß vorhanden und Arbeitslosigkeit bringt nur den Nutzen der Freizeit, wird also nicht zur aktiven Suche nach Arbeit genutzt. Somit ist ein höheres Einkommen durch höhere Suchintensität für die Zukunft ausgeschlossen. Es besteht keine Unsicherheit in Bezug auf Löhne und Qualifikation.

Die individuelle Budgetgerade \overline{AD} für Arbeit und Freizeit hat die Steigung W für den Nettolohnsatz und einer zeitlich begrenzten Zahlung aus ALV in \overline{AB} . Läge der Tangentialpunkt der Indifferenzkurve mit der Budgetgerade im Punkt D , dann hätte das Individuum seine Zeit bis dahin nur für Freizeit aufgewendet. Ohne Zeit in Arbeitslosigkeit ist ein maximales Einkommen von A zu erzielen, nimmt er Arbeit im Zeitpunkt t an (bzw. verbrachte er t Monate in Arbeitslosigkeit), erwirtschaftet er ein Einkommen D in seinem Erwerbsleben. $W(1-RR)$ dagegen ist die prozentuale Lohnersatzrate bei Arbeitslosigkeit, multipliziert mit dem Nettolohnsatz bei Arbeitsangebot. Der Verlust von Einkommen bei Arbeitslosigkeit verringert sich, \overline{AB} liegt oberhalb der ursprünglichen Budgetgerade, die bei Abstinenz von ALV gilt. Bis zum Ende des Bezugszeitraumes verringert sich das Einkommen um $W(1-RR)$ pro weiterer Periode Arbeitslosigkeit, nach Ende des Bezugszeitraumes ist der Einkommensverzicht aus einem weiteren Monat Arbeitslosigkeit wieder W . Die Budgetgerade hat nun einen Knick im Punkt B , der das Ende des Bezugszeitraumes aus ALV markiert.

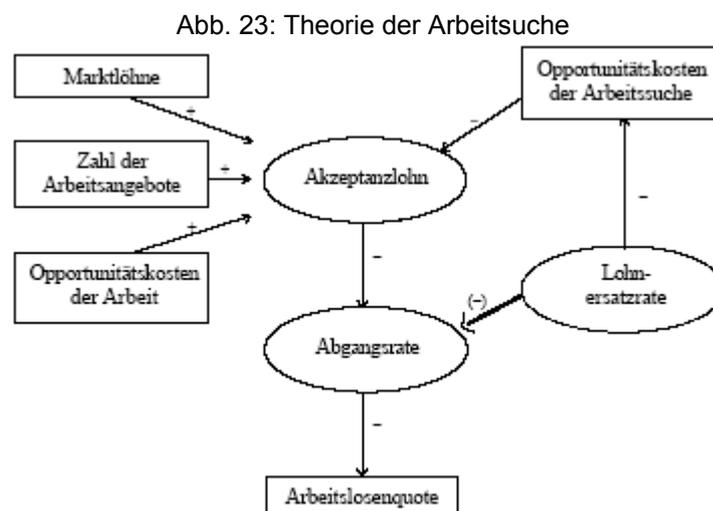
Wählt das Individuum, abhängig von der Gestalt der Indifferenzkurve, einen Zeitpunkt vor Auslaufen des Bezugszeitraumes, dann liegt der Tangentialpunkt zwischen \overline{AB} . Es zeigt sich, dass der nutzenmaximale Punkt für einen Teil der Individuen aufgrund der jeweiligen Präferenzen auf dem Tangentialpunkt B liegt. Sobald die Zahlungen der ALV auslaufen, wird wieder gearbeitet, das Individuum bestimmt eine optimale Laufzeit der Arbeitslosigkeit. Eine Verlängerung des Bezugszeitraumes führt zum nutzenoptimalen Punkt B^* und zu längerem Verbleib in der Arbeitslosigkeit.

Eine Erhöhung der Lohnersatzrate lässt die Budgetgerade zwischen \overline{AE} flacher werden, nach Auslaufen des Bezugszeitraumes kehrt die Steigung zurück zu W ,

Jobangeboten ohne Unsicherheit unterliegt, bietet das Modell in der Abbildung der Realität jedoch Ansatzpunkte der Kritik. Um ein realistischeres Bild der Arbeitsangebotsentscheidung eines Individuums zu zeichnen, wurde die Suchtheorie entwickelt.

4.2. Suchtheorie

Am Anfang der Suchtheorie stand die Erkenntnis, dass das Arbeitsangebotsverhalten der Individuen nicht einfach nur die Entscheidung zwischen Arbeit und Freizeit ist, sondern wesentlich komplexer ist. Während beim klassischen Ansatz von vollkommener Information aller Marktteilnehmer ausgegangen wird, hat die Suchtheorie die deutlich realistischere Situation der unvollkommenen Information und heterogener Marktteilnehmer zur Annahme. Die Arbeitssuche verursacht Kosten, die es modelltheoretisch zu berücksichtigen gilt. Es wird aus den in Abb. 23 abgebildeten Zusammenhängen ein Akzeptanzlohn gebildet, der die individuelle Abgangsentscheidung aus der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Aggregiert ergibt dieser Vorgang über alle Arbeitslosen die Arbeitslosenquote.



Quelle: GLISMANN, SCHRADER, 2005, S. 12.

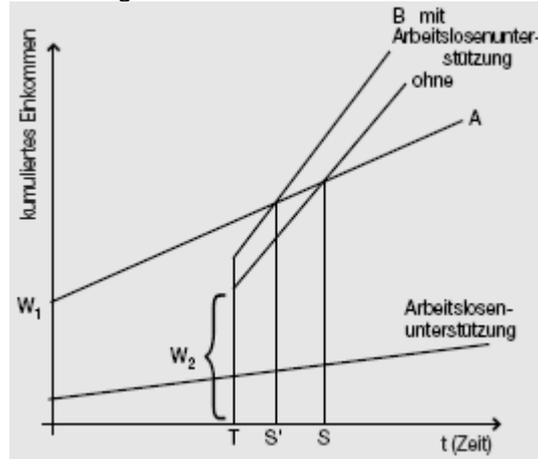
Wie dieser Akzeptanzlohn gebildet wird, soll im Folgenden dargestellt werden. Dazu wird zum Einstieg ein einfaches Modell der Suchtheorie nach SCHÄFER [2003] eingeführt. Anschließend wird eine genauere Untersuchung der Bildung einer erwarteten Lohnhöhe, die das Lohnangebot zur Annahme mindestens erreichen muss, dargestellt. Dazu soll stellvertretend für die verschiedenen Darstellungen das Modell von FRANZ [2003] präsentiert werden.

Der Ausgangspunkt der Suchtheorie in der Darstellung von SCHÄFER [2003, S. 10] ist ein arbeitsloses Individuum auf Arbeitssuche. Zwar befinden sich auch Erwerbstätige auf Arbeitssuche, allerdings argumentiert FRANZ [2003, S. 208], dass bei der Darstellung der arbeitslose Sucher im Mittelpunkt stehen soll. Die Analyse

von Suchprozessen zeigt in diesem Kontext, wie lange eine optimale Suche unter Effizienzgesichtspunkten dauern sollte bzw. wie Lohnofferten bewertet werden.

Es sei also im Folgenden angenommen, dass der Suchende ein Lohnangebot w_1 offeriert bekommt. Er kann es annehmen oder aber ablehnen und hat dabei zwischen den kumulierten Erträgen des Lohnangebots und den kumulierten Opportunitätskosten abzuwägen. Opportunitätskosten bestimmen sich durch die Aufgabe der Chance auf ein besseres Lohnangebot sowie durch den Wegfall von Nichterwerbseinkommen wie ALG und Freizeit. „Über den Freizeitwert von Arbeitslosigkeit liegen jedoch kaum empirisch verwertbare Studien vor. Die Möglichkeit, dass dieser aus psychosozialen Gründen negativ ist, muss zumindest in Betracht gezogen werden.“ [SCHÄFER, 2003, S. 12] Somit soll der Freizeitwert eines Arbeitslosen hier vernachlässigt werden. Diese Opportunitätskosten, die bei Annahme des Angebots entstehen würden, definieren so einen Anspruchslohn der dem Arbeitssuchenden mindestens offeriert werden muss, damit sich die Annahme des Angebots für ihn lohnt. Der Arbeitssuchende stellt die kumulierten Erträge im Zeitablauf gegeneinander. Aus nachstehender Abb. 24 wird die modelltheoretische Wirkung der ALV deutlich. Die arbeitslose Person kann im Zeitpunkt $t = 0$ ein Lohnangebot w_1 annehmen und auf eine weitere Suche nach einem höheren Lohnsatz und Zahlungen aus ALV verzichten. Lehnt der Arbeitssuchende das Lohnangebot w_1 ab, kann er zu späteren Zeitpunkten ein höheres Lohnangebot erhalten. Der Arbeitssuchende diskontiert die zukünftigen kumulierten Erträge der periodenabhängigen Lohnangebote. Schneiden sich die Geraden aufgrund des höheren Lohnsatzes des späteren Angebotes, dann markiert der Schnittpunkt den Zeitpunkt, ab dem sich der Arbeitssuchende mit dem höheren Lohnangebot besser stellt als mit dem in Zeitpunkt Null angenommenen Angebot. Durch Zahlung der ALV rückt der Zeitpunkt S näher (verdeutlicht durch S'). S bzw. S' ist hier der Zeitpunkt, in dem die kumulierten Erträge aus einem später angenommenen, höheren Lohnangebot w_2 die kumulierten Erträge eines frühzeitig angenommenen Lohnangebots w_1 übersteigen. Somit definiert sich ein höherer Anspruchslohn durch Steigerung der Opportunitätskosten, denn ein höherer Lohnsatz w_1 würde S wiederum weiter in die Zukunft rücken, womit dessen Erreichen zunehmend unwahrscheinlicher wird; die Suchdauer steigt also durch Zahlung einer Arbeitslosenunterstützung.

Abb. 24: Einkommensentwicklung bei der Arbeitssuche unter Berücksichtigung der ALV



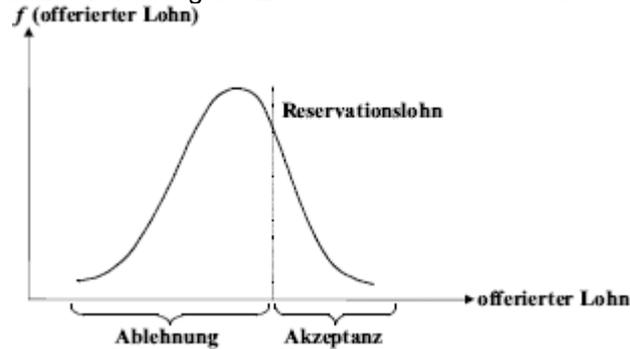
Quelle: SCHÄFER, 2003, S. 12

SCHÄFER [2003] kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahlung einer Arbeitslosenunterstützung zu höherer Arbeitslosigkeit führt. Die Hauptaussage in dem vorgestellten Modell ist, dass die Zahlung einer Arbeitslosenunterstützung die Suchdauer positiv beeinflusst, da die kumulierten Erträge des Weitersuchens steigen und sich dadurch das Warten auf einen höheren Lohnsatz w_2 lohnt. Die Erhöhung der individuellen Suchdauer führt zu einer Steigerung der Arbeitslosigkeit insgesamt.

Allerdings kann dieses recht einfache Modell nur unter einigen Restriktionen auf die Realität angewandt werden. So ist sicherlich von der Annahme unendlicher Erwerbstätigkeit abzurücken, ebenso von unendlicher Zahlung der Arbeitslosenunterstützung sowie von dem grundsätzlichen Empfang von Lohnersatzzahlungen. Weiter müssen zukünftige Erträge abdiskontiert werden, um den Gegenwartswert zu ermitteln.

FRANZ [2003, S. 212 ff.] kommt bei seiner Darstellung des Suchprozesses eines Arbeitnehmers zu einem nicht ganz so eindeutigen Ergebnis hinsichtlich der Wirkung der ALV. Aufgrund seiner bereits angeführten Argumente steht auch bei ihm der arbeitslose Sucher im Mittelpunkt der Betrachtung. Das vorgestellte stationäre Modell nimmt an, dass der Arbeitssuchende mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit je Periode jeweils ein Arbeitsangebot erhält, welches aus einer festgelegten und ihm bekannten Lohnverteilung zufällig gezogen wird. Die Dichtefunktion wird in Abb. 25 dargestellt. Ähnlich wie im vorangegangenen Modell vergleicht der Arbeitslose die Kosten und Erträge dieses und der potentiell folgenden Lohnangebote und maximiert sein zukünftiges Einkommen. Bei Annahme verzichtet der Arbeitssuchende auf ein späteres, möglicherweise besseres, Lohnangebot bei fortgesetzter Suche. Die Nichtannahme verursacht Kosten in Form von Verdienstauffällen abzüglich der Zahlungen der ALV.

Abb. 25: Verteilung der Lohnofferten und Reservationslohn



Quelle: CHRISTENSEN, 2003, S. 574.

Der Einfachheit halber seien in diesem Modell die angebotenen Stellen lediglich durch den Lohn charakterisiert. Nicht-pekuniäre Effekte des Arbeitsplatzes sollen vernachlässigt werden. Nun hat der Arbeitssuchende in jeder Zeiteinheit darüber zu entscheiden, ob er den offerierten Lohn annimmt oder nicht. Die folgende Notation ist entnommen aus FRANZ [ebenda, S. 210 ff.]. Zunächst sei mit der Formel (3.3) die Wahrscheinlichkeit bestimmt, dass der Arbeitssuchende eine Lohnofferte annimmt:

$$p(z, w^R) = \int_{w^R}^{\infty} q(z, w) \cdot f(w) dw. \quad (3.3)$$

Die Variable z steht für individuelle Charakteristika des Suchenden, wie Schul- und Berufsausbildung, w steht für den mit dem Arbeitsplatz verbundenen Lohnsatz. Mit einem höheren w ist auch eine höhere Zahl der Bewerber ceteris paribus bereit, die Stelle anzunehmen, denn je höher w , desto eher ist w größer als der erwartete Lohn. Somit ist $q(z, w)$ die Wahrscheinlichkeit, dass der Sucher eine Lohnofferte erhält. Multipliziert mit $f(w)$ ist das wiederum die Wahrscheinlichkeit für ein bestimmtes Lohnangebot. Da in dem Integral ausschließlich ein Lohn über w^R , also dem Reservationslohn, berücksichtigt wird, kann der im nächsten Suchschritt erwartete Lohnsatz mit (3.4) dargestellt werden:

$$E(w | w \geq w^R) = \frac{\int_{w^R}^{\infty} w \cdot q(z, w) \cdot f(w) dw}{\int_{w^R}^{\infty} q(z, w) \cdot f(w) dw}. \quad (3.4)$$

Der individuelle Reservationslohn spielt offenbar eine zentrale Rolle bei der Entscheidung über die Annahme eines Lohnangebots. Formal bestimmt werden kann er, indem im Optimum „der Gegenwartswert des Ertrages der Annahme der Lohnofferte und der eine weitere Suche übereinstimmen.“ [ebenda, S. 210] w^R muss also für t Zeitperioden aufaddiert und abdiskontiert werden, um den Gegenwartswert einer Lohnofferte in Höhe von w^R zu erhalten:

$$\sum_{t=0}^{\infty} \frac{w^R}{(1+r)^t} = \frac{(1+r) \cdot w^R}{r}. \quad (3.5)$$

Lehnt der Suchende das Angebot ab, erhält er bei Existenz einer ALV trotz allem ein Einkommen, das sich aus der Differenz von Lohnersatzrate u und den fixen Kosten der Suche c ergibt. Für diese Periode ergibt sich, ausgehend von Periode 0, der Gegenwartswert eines unmittelbar folgenden Suchschritts:

$$u - c + \sum_{t=1}^{\infty} \frac{p(z, w^R) \cdot E(w|w \geq w^R)}{(1+r)^t}. \quad (3.6)$$

Hinzuaddiert wird der Gegenwartswert aller zukünftigen Einkommen, sofern in $t=1$ die Lohnofferte akzeptiert wird. Sollte die Lohnofferte abermals ausgeschlagen werden, so wird die Suche fortgesetzt, und es ergibt sich für die nachfolgende Zeitperiode $t=2$ folgendes erwartetes Einkommen:

$$\left[1 - p(z, w^R)\right] \cdot \left[\frac{u - c}{1+r} + \sum_{t=2}^{\infty} \frac{p(z, w^R) \cdot E(w|w \geq w^R)}{(1+r)^t} \right]. \quad (3.7)$$

Für die Zeitperiode $t=2$ wurde das erwartete Einkommen fast wie zuvor errechnet. Die Arbeitslosenunterstützung abzüglich der Suchkosten wird allerdings nur für $t-1$ Perioden abdiskontiert, da sie in der Vorperiode der Annahme der Lohnofferte ja noch bezogen wird, bzw. anfällt. Multipliziert wird die Summe des zweiten und dritten Terms mit der Wahrscheinlichkeit, dass der Sucher die Lohnofferte in $t=1$ nicht annimmt. Analog kann der Wert für $t=3$ bestimmt werden:

$$\left[1 - p(z, w^R)\right]^2 \cdot \left[\frac{u - c}{(1+r)^2} + \sum_{t=3}^{\infty} \frac{p(z, w^R) \cdot E(w|w \geq w^R)}{(1+r)^t} \right]. \quad (3.8)$$

Die Berechnung der erwarteten Einkommen kann so für beliebige Perioden t in der Zukunft fortgeführt werden. Summiert man nun die erwarteten Einkommen aller zukünftigen Zeitperioden auf, erhält man den Ausdruck (3.9). Dabei wird der Gegenwartswert zukünftiger Suchschritte für $t=1$ bis ∞ Zeiteinheiten aufaddiert und abdiskontiert. Dieser bestimmt sich durch den Erhalt von Arbeitslosenunterstützung in der Höhe u für $t=0$ bis $n-1$, also der Vorperiode der Annahme einer Lohnofferte, abzüglich fixer Suchkosten c pro Zeiteinheit plus den Gegenwartswert aller zukünftig erwarteten Einkommen:

$$\frac{(u - c) \cdot (1+r)}{r + p(z, w^R)} + p(z, w^R) \cdot E(w|w \geq w^R) \cdot \frac{1+r}{r[r + p(z, w^R)]}. \quad (3.9)$$

Das Optimum ergibt sich nun aus Gleichsetzen von (3.5) und (3.9). Die Auflösung nach w^R ergibt dann:

$$w^R = \frac{r \cdot (u - c) + p(z, w^R) \cdot E(w|w \geq w^R)}{r + p(z, w^R)}. \quad (3.10)$$

Mit w^R aus (3.10) ergibt sich ein Mindestanspruch des Arbeitssuchenden. Es ist ersichtlich, dass mit höherer Arbeitslosenunterstützung u der Anspruchslohn steigt,

da entgangenes Einkommen durch ein höheres u kompensiert wird. Zwar beeinflussen die individuellen Erwartungen und der Diskontfaktor ebenfalls den Reservationslohn, allerdings soll an dieser Stelle die Wirkung der Arbeitslosenunterstützung analysiert werden.

Kritisch muss allerdings die Grundannahme des Modells gesehen werden, dass der Arbeitssuchende in jeder Periode ein Arbeitsangebot bekommt. Bei Langzeitarbeitslosen, älteren Arbeitslosen und Geringqualifizierten ist dies nicht immer gewährleistet [ebenda, S. 212]. Anzumerken bleibt, dass es im Zeitablauf zu einer Entwertung des Humankapitals kommt und es für den Arbeitssuchenden schwieriger wird, eine Stelle mit dem erwarteten Reservationslohn zu finden.

Die Suchtheorie ist insofern eine Weiterentwicklung der bis dato existierenden Theorien zur Erklärung von Arbeitslosigkeit, da sie eine Sucharbeitslosigkeit in einer Volkswirtschaft erklären kann. Die stets freiwillige Arbeitslosigkeit im klassischen Referenzmodell wird durch die Sucharbeitslosigkeit, die unfreiwilliger Natur ist, ersetzt. Das Suchmodell hat jedoch die Schwäche eines über den Zeitraum konstant bleibenden Reservationslohnes. So sind Argumente wie eine Zunahme des Grenzleids der Arbeitslosigkeit bzw. ein abnehmender Grenznutzen der Freizeit im Laufe der Arbeitslosigkeit als Einfluss auf den Reservationslohn denkbar. Zudem nimmt das Modell einen unendlichen Zeithorizont des Suchers an und dass ein einmal gefundener Job endlos zu diesem Lohnsatz ausgeübt wird. Wird der zeitliche Horizont begrenzt, nimmt der marginale Gewinn der fortgesetzten Suche jedoch ab. Daher ist ein sinkender Reservationslohn zu beobachten [vgl. SCHULZE, 2004, S. 67].

Die Unterstellung einer zufälligen Auswahl des nächsten Unternehmens, dass im Bewerbungsprozess kontaktiert werden soll, erscheint fragwürdig. SALOP [1973, S. 191] nimmt an, dass zumindest Vorkenntnisse über Unternehmen und deren Beschäftigungsmöglichkeiten beim Suchenden bestehen. Die Unternehmen würden bei Suchbeginn durch den Sucher nach Einstellungschancen sortiert werden. Dann sollte der Reservationslohn nach Ablehnung für die nächste Bewerbung nach unten revidiert werden. Weiterentwicklungen des Grundmodells sind möglich, in denen z.B. die Wahrscheinlichkeit eines adäquaten Angebotes von der in die Suche investierten Zeit oder dem finanziellen Aufwand beeinflusst wird. Dies kann das Grundmodell ebenso wenig einbeziehen wie die Wirkung möglicher Sanktionen bei Nichtannahme einer zumutbaren Stelle oder das nahende Auslaufen des Bezugszeitraumes und somit einer veränderbaren Lohnersatzrate [vgl. ATKINSON, MICKLEWRIGHT, 1991, S. 1700].

Zusammengefasst werden kann die Suchtheorie durch die zu Beginn des Kapitels angesprochene Wirkungskette. Die Abgangsrate ist „definitorisch negativ mit der

Arbeitslosenquote verbunden (...). Der Akzeptanzlohn ist umso höher, je niedriger die "Opportunitätskosten der Arbeitssuche" sind: Das sind jene Kosten, die dem Arbeitslosen entstehen, wenn er darauf verzichtet, sich nach Arbeit umzusehen. Die Lohnersatzrate – d.h. letztlich die Arbeitslosenunterstützung – wirkt eben über diese Opportunitätskosten der Arbeitssuche; je höher die Unterstützung, desto eher kann der Arbeitslose auf die Arbeitssuche verzichten, d.h. die Opportunitätskosten der Arbeitssuche sinken mit steigender Unterstützung." [GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 16]. Die genannten Wirkungen der ALV in Deutschland auf die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und die Rolle der Opportunitätskosten in der Entscheidung der Individuen, egal ob arbeitslos oder erwerbstätig, sollen in Kapitel 5 untersucht werden.

Die Wirkung der Arbeitslosenunterstützung sieht FRANZ [2003] in der Praxis als nicht eindeutig an. Denn ist der Arbeitssuchende nicht anspruchsberechtigt, „so kann gezeigt werden, dass eine negative Beziehung zwischen diesen Variablen (Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenunterstützung, Anm. d. Verf.) bestehen kann, weil es für Arbeitslose lohnend sein kann, möglichst schnell Arbeit aufzunehmen um die Arbeitslosenunterstützung dann später in Anspruch nehmen zu können. Somit ist bereits in der theoretischen Analyse die behauptete Kausalität nicht eindeutig." [FRANZ, 2003, S. 212] Dieser Effekt wird ‚entitlement effect‘ genannt [vgl. HOLMLUND, FREDRIKSSON, 2003, S. 3], dürfte aber keinesfalls kompensierend wirken. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass die Antwort von Arbeitslosen auf eine Erhöhung der Lohnersatzrate bzw. der Generosität der ALV steigende Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit nach sich ziehen kann. Weiter kann ein niedriger Reservationslohn durch tariflich vereinbarte Löhne trotzdem erfolglos sein, da solche als nicht unterschreitbare Mindestlöhne wirken.

4.3. Die Suchtheorie im Matching

4.3.1. Die Beveridge-Kurve im Kontext des Matching

Die Suchtheorie sagt einen ceteris paribus höheren individuellen Anspruchslohn für Arbeitssuchende bei der Existenz einer ALV voraus. Überträgt man diese Aussage auf die Makro-Ebene, bildet das ‚Matching‘ die Arbeitssuche des Individuums in der Gesamtwirtschaft ab und verbindet die Arbeitssuche mit der Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber. Trifft das Arbeitsangebot im Markt auf die Arbeitsnachfrage, kommt es zu Vertragsabschlüssen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitsvertrag wird als positives ‚Match‘ gesehen. Die Qualität des ‚Matches‘ hat hohen Einfluss auf die Beschäftigung. Ein perfektes ‚Match‘ führt zu geringen Entlassungsquoten [vgl. STEINER, 2001, S. 18], da ein dem Humankapital und der Produktivität entsprechender Lohn zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis und

größtmöglicher Effizienz führt. Der Vorgang ist jedoch nicht immer reibungsfrei. Unvollständige Information, Qualifikation, zu hohe Anspruchslöhne und mangelnde Mobilität führen zu Mismatch-Arbeitslosigkeit, die sowohl eine strukturelle wie friktionelle Komponente beinhaltet [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 46].

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Suchtheorie dargestellt wurde, soll nun das Konzept der Beveridge-Kurve (im Folgenden BK) zur Identifizierung von Mechanismen eingeführt werden, die positiv und negativ auf Beschäftigung wirken. Später in dem Kapitel soll die Existenz der ALV bzw. die Höhe der Lohnersatzrate in einer Weiterentwicklung der BK dargestellt werden.

Das Arbeitsangebot eines Individuums wird durch die Entscheidungen im Suchprozess bestimmt. Die Intensität und Dauer der Suche nach einem adäquaten Job beeinflusst die Reihenfolge und Anzahl der Firmen, die kontaktiert werden und daher sowohl die monetären wie zeitlichen Suchkosten. Die Analyse der Suchprozesse und der optimalen Suchdauer folgt dem Ziel der Erklärung von friktioneller Arbeitslosigkeit [vgl. FRANZ, 2003, S. 209].

Die BK stellt den Zusammenhang zwischen der Zahl der offenen Stellen und der Zahl der Arbeitslosen dar. Sie zeigt die Transparenz am Arbeitsmarkt und impliziert, wie effektiv die Vermittlung von Arbeitssuchenden wirklich ist. Die Veränderung von Rahmenbedingungen kann über die Lage der BK untersucht werden.

Zur Interpretation von späteren Ergebnissen werden die folgenden Variablen eingeführt; dabei hält sich die Darstellung an LANDMANN und JERGER [1999, S. 54 ff.]. Arbeitslose treten mit der Wahrscheinlichkeit η innerhalb einer Periode in die Beschäftigung ein. s beschreibt den Anteil der Beschäftigten, die innerhalb der Periode den Arbeitsplatz verlieren. Offene Stellen werden durch V und die absolute Anzahl der Arbeitslosen durch U gezeigt. N^s ist das Arbeitsangebot, N^d die Arbeitsnachfrage und N die realisierte Beschäftigung. Aus den einfachen Zusammenhängen wird die BK entwickelt:

$$N = N^s - U. \quad (3.11)$$

$$N^d = N + V. \quad (3.12)$$

$$U = V + N^s - N^d. \quad (3.13)$$

Dabei folgt aus Gleichsetzung von (3.11) = (3.12) die Gleichung (3.13). Betrachtet man nun die Veränderung der realisierten Beschäftigung und der Arbeitslosenzahl im Zeitverlauf und setzt diese gleich, so erhält man:

$$\Delta N_t = N_t - N_{t-1} = \eta U_{t-1} - s(N_{t-1} - U_{t-1}). \quad (3.14)$$

$$\Delta u_t = s(\bar{N}^s - U_{t-1}) - \eta U_{t-1}. \quad (3.15)$$

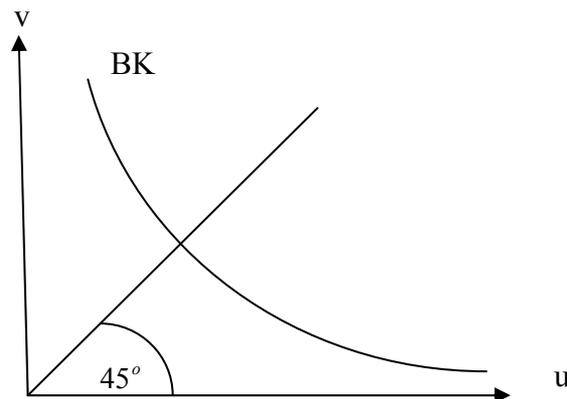
$$\Delta N_t = -\Delta U_t. \quad (3.16)$$

Unter der Annahme von konstantem Arbeitsangebot \bar{N}^s und konstanten Arbeitslosenzahlen \bar{U} zeigt sich der Zusammenhang der anteiligen Personen s , die in der jeweiligen Periode den Arbeitsplatz verlieren, der Austrittswahrscheinlichkeit aus der Arbeitslosigkeit η und der ALQ $\bar{U} / \bar{N}^s = s / (s + \eta)$. Der Quotient aus offenen Stellen V und Arbeitslosen U geht in die Vermittlungsfunktion $g(\theta)$ ein. Es ist $V/U = \theta$ und $\eta = g(\theta)$ mit $g' > 0$ und $g'' < 0$.²⁴

Die Vermittlungsfunktion fasst alle institutionellen Einflussfaktoren η_0 der Vermittlungsagenturen zusammen. Die Vermittlungsfunktion liegt also umso höher, je größer dieser Faktor ist, d.h. desto besser ist die Vermittlung. Der Zusammenhang wird in Abb. 26 im Anhang verdeutlicht. Die BK wird dann durch (3.17) berechnet und in Abb. 27 grafisch dargestellt. Auf der Abszisse ist die ALQ u abgetragen, auf der Ordinate die Quote der offenen Stellen.

$$\frac{u}{(1-u)^2} = \left(\frac{s}{\eta_0} \right)^2 \cdot \frac{1}{v}. \quad (3.17)$$

Abb. 27: Die Beveridge-Kurve



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an LANDMANN, JERGER, 1999, S. 57.

Der Verlauf der Kurve zeigt eine inverse Relation der beiden Werte und ist konvex zum Ursprung. Eine Verschiebung der BK nach rechts kann verschiedene Ursachen, z.B. schlechteres Arbeiten der Vermittlungsagenturen, ein intransparenter werdender Arbeitsmarkt, eine Zunahme der Dauer der Suchaktivität und zunehmende sektorale, qualifikatorische und regionale Ungleichgewichte haben [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 47]. Die BK ist als ein langfristiges Gleichgewicht zu verstehen. Die Winkelhalbierende markiert Situationen, in denen Vakanzen und Arbeitslose gleich sind. Kommt es im Laufe des Konjunkturzyklus zum Aufschwung, ist ein Ansteigen der Vakanzen bei langsam geringer werdender Arbeitslosigkeit ein Indikator. Die Bewegung auf der Kurve nach links folgt im Zeitablauf. Über einen

²⁴ Die Funktion $\eta = \eta_0 \cdot \theta^{0,5}$ erfüllt diese Eigenschaften

längeren Zeitraum ist jedoch eine anhaltende Rechtsverschiebung erkennbar.²⁵ Würde der Arbeitsmarkt perfekt funktionieren, befände sich die Volkswirtschaft immer im Ursprung.

Wirtschaftspolitisch interessant ist die BK daher in ihren Aussagen über Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeitslosenunterstützung, Tarifautonomie, Kündigungsschutzregelungen, Humankapital im Strukturwandel und Änderungen der Variablen im ‚Matching‘ [vgl. LANDMANN, JERGER, 1999, S. 54]. Die BK beschreibt also das Phänomen gleichzeitig auftretender Überschussnachfrage und Überschussangebot auf dem Arbeitsmarkt. Sie dient als Werkzeug zur Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung im Zeitverlauf. Zum einen werden die institutionellen Aufgaben der BA analysiert, da die AAMP eine bessere Vermittlung und Verringerung der ‚Mismatch-Arbeitslosigkeit‘ zum Ziel hat. Zum anderen wird der Konjunkturverlauf, regionaler und qualifikatorischer ‚Mismatch‘ deutlich. Qualifikatorischer ‚Mismatch‘ kann durch ein Überangebot an Geringqualifizierten zu einem Abwärtsdruck auf die Löhne dieser Qualifikation führen. Die Entwicklung des Strukturwandels, einhergehend mit der beschriebenen Freisetzung Geringqualifizierter (Kapitel 2) und erhöhter Nachfrage nach Höherqualifizierten, wird bei Betrachtung der vakanten Stellen und der Verschiebung der BK nach außen deutlich [vgl. EUROPÄISCHE ZENTRALBANK, 2002, S. 5].

Die BK liefert so einen Beitrag zur Erklärung von Arbeitslosigkeit, da sie die Wirkung von Änderungen der leicht erfassbaren Eintritts- und Austrittswahrscheinlichkeiten verwertet. So liegt die Vermutung nahe, dass die Existenz einer ALV die Austrittswahrscheinlichkeit η aus Arbeitslosigkeit senkt, da die Dringlichkeit, eine Offerte anzunehmen, sinkt. Auch Mindestlöhne und Strukturwandel wirken senkend auf η , während Kündigungsschutzregelungen auf ein kleines s als Eintrittswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit wirken sollen. Jedoch wird der Effekt kompensiert von einem kleinen η , da Arbeitgeber vorsichtiger einstellen. Die Wirkung der ALV lässt sich also nur indirekt aus der dargestellten BK ablesen. Diesen Mangel soll die folgende Weiterentwicklung beheben.

4.3.2. Weiterentwicklung des Modells

Die Wirkung der ALV auf die Arbeitslosenquote kann in einer Erweiterung der BK deutlich gemacht werden, die auf PISSARIDES [2000, Kapitel 1] Darstellung eines dynamischen Modells des Arbeitsmarktes basiert. Das Modell betrachtet als ‚equilibrium search model‘ das ‚Matching‘ und die Suchtheorie auf Makroebene. Die ‚Matching-Funktion‘ beschreibt dabei die Interaktion zwischen dem Arbeitssuchenden und den offenen Stellen bei konstanten Skalenerträgen. Die Individuen sind nur am

²⁵ Abb. 28 im Anhang deutet eine dem Trend entsprechende Kurve von 1970 bis 1983 an. Ab 1985 bewegt sich die Kurve nicht eindeutig, scheint jedoch eine neue Kurve bis 2004 zu etablieren.

erwarteten Barwert des abdiskontierten Lebenseinkommens interessiert. Vakante Stellen existieren nur bei erwarteten Gewinnen der Unternehmen. Die Löhne werden in dezentralen Verhandlungen festgelegt.

Die Anzahl der Kontakte M zwischen potentiellen Arbeitgebern und Arbeitslosen wird beschrieben durch $m \cdot L = m(uL, vL)$. L beschreibt die Zahl der Erwerbspersonen, die multipliziert mit der Kontaktquote m die absolute Anzahl der Kontakte ergibt. u ist die ALQ und v die Quote der offenen Stellen. m ist homogen vom Grad 1 und hängt positiv von den Stellensuchenden $u \cdot L$ ab, also den Erwerbspersonen multipliziert mit der Arbeitslosenquote und den ausgeschriebenen Stellen $v \cdot L$, definiert durch die Erwerbspersonen multipliziert mit der Quote der offenen Stellen.

Die Annahme der konstanten Skalenerträge führt zu der Kontaktwahrscheinlichkeit einer offenen Stelle eines Arbeitgebers als Quotient aus der Anzahl der Kontakte m und der Anzahl der offenen Stellen $v \cdot L$ und lässt sich weiter umformen durch:

$$\frac{m}{vL} = m\left(\frac{uL}{vL}, \frac{vL}{vL}\right) = m\left(\frac{u}{v}, 1\right). \quad (3.18)$$

Hinzu kommt die Anspannung am Arbeitsmarkt, ausgedrückt durch θ . θ gibt die Konkurrenz der Arbeitgeber um Arbeitssuchende wider, also $\theta = v/u$. Eine hohe Quote offener Stellen bei niedriger ALQ steht also für eine hohe Anspannung des Arbeitsmarktes für den Arbeitgeber. Die Kontaktwahrscheinlichkeit wird durch Einsetzen von $\theta = v/u$ zu $m(u/v, 1) = m(1/\theta, 1)$ und wird im Folgenden bezeichnet durch $q(\theta) = m(1/\theta, 1)$. Eine steigende Anspannung im Arbeitsmarkt führt zu einer niedrigeren Kontaktwahrscheinlichkeit einzelner Stellen und somit sinkt $q(\theta)$ in θ .

Die Kontaktwahrscheinlichkeit eines Arbeitslosen lässt sich ähnlich darstellen:

$$\frac{m}{uL} = \frac{m}{vL} \cdot \frac{vL}{uL} = \theta \cdot p(\theta). \quad (3.19)$$

Bei zunehmender Anspannung im Arbeitsmarkt erhöht sich die Kontaktwahrscheinlichkeit eines Arbeitslosen, d.h. $\theta \cdot p(\theta)$ steigt in θ . Strukturelle Merkmale der Arbeitslosigkeit können nun durch Unterschiede in der Gleichgewichtsarbeitslosigkeit untersucht werden. Die Gleichgewichtsarbeitslosigkeit ist die ALQ einer stationären Ökonomie. Charakteristisch ist, dass der Zustrom in die Arbeitslosigkeit gleich der Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit ist. Der Zustrom in die Arbeitslosigkeit ist das Produkt aus der Beschäftigung λ und der Anzahl der arbeitenden Personen $(1-u)L$, also $(1-u)L \cdot \lambda$. λ gibt die Wahrscheinlichkeit an, mit der ein Job unproduktiv und zerstört wird, ist unabhängig und exogen vorgegeben. In der Weiterentwicklung von PISSARIDES [2000] wird auch λ endogenisiert. Das einfache Gleichgewichtsmodell

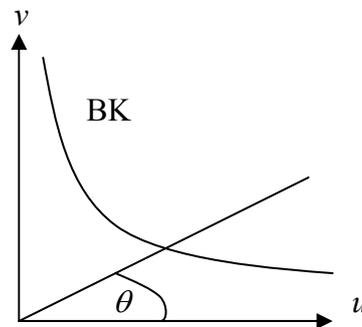
reicht jedoch, um die Wirkung der ALV auf die Arbeitslosigkeit zu zeigen. Der Abgang aus Arbeitslosigkeit entspricht $\theta \cdot p(\theta) \cdot uL$, also der Zahl der Arbeitslosen multipliziert mit der Kontaktwahrscheinlichkeit eines Arbeitslosen $\theta \cdot p(\theta)$. Die Differenz aus Zustrom in Arbeitslosigkeit und Abgang aus Arbeitslosigkeit ergibt die Entwicklung der Arbeitslosenrate:

$$\dot{u} = \lambda(1-u)L - \theta q(\theta)L. \quad (3.20)$$

Da in der stationären Ökonomie die Arbeitslosenrate konstant bleibt, ist $\lambda(1-u)L = \theta q(\theta)L$ und führt nach Umformung zur BK (Abb. 29):

$$u = \frac{\lambda}{(\lambda + \theta \cdot p(\theta))}. \quad (3.21)$$

Abb. 29: Die Beveridge-Kurve im Gleichgewicht



Quelle: eigene Modifikation in Anlehnung an PISSARIDES, 2000, S. 20.

Ein Anstieg der vorgegeben Eintrittswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit verschiebt die BK nach rechts. Die Lage der BK und der Gerade durch den Ursprung lassen im Schnittpunkt auf die Anspannung im Arbeitsmarkt schließen. Rotiert die Gerade im Ursprung zur Ordinate, liegt eine hohe Anspannung vor, rotiert sie Richtung Abszisse, ist die Anspannung niedrig. Je größer θ ist, desto größer ist der eingeschlossene Winkel aus der Gerade und der Abszisse.

Um einen Punkt auf der BK in der Realität zu erreichen, muss auch das Verhalten der Arbeitnehmer und –geber einbezogen werden. Dazu wird zuerst der Wert einer besetzten Stelle für den Arbeitgeber dargestellt. Pro Periode ist dies die Differenz aus der Produktivität p des Arbeitnehmers und dessen Lohn w , also $J = p - w$.

Eine unbesetzte Stelle hat den Wert V für den Arbeitgeber, die mit der Abgangsrate aus der Beschäftigung λ frei wird. Somit ist eine Stelle mit der Wahrscheinlichkeit $(1-\lambda)$ in der nächsten Periode besetzt. Durch Abdiskontierung und der Wahrscheinlichkeit, dass eine Stelle besetzt ist, ergibt sich für die Periode t der Wert eines Jobs J_t für den Arbeitgeber, definiert durch:

$$J_t = \frac{1}{1+r} (p - w + \lambda V_{t+1} + (1-\lambda)J_{t+1}). \quad (3.22)$$

Nimmt man einen konstanten Wert J eines Jobs über alle Perioden an, führt das über $J_t = J_{t+1} = J$ und $V_t = V_{t+1} = V$ bei $\sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{1+r} = \frac{1}{r}$ zu:

$$rJ = p - w + \lambda(V - J). \quad (3.23)$$

Der Wert einer unbesetzten Stelle wird mit den Rekrutierungskosten pc und der Kontaktwahrscheinlichkeit berechnet. Die Rekrutierungskosten steigen proportional zur Produktivität.

$$rV = -pc + q(\theta)(J - V). \quad (3.24)$$

Ein Arbeitgeber wird so lange Stellen anbieten, bis der Wert einer offenen Stelle gleich null ist. Durch $V = 0$ wird aus Gleichung (3.23):

$$J = \frac{p - w}{r + \lambda}. \quad (3.25)$$

und aus (3.24):

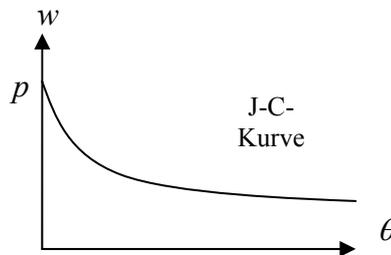
$$J = \frac{pc}{q(\theta)}. \quad (3.26)$$

Durch Gleichsetzen erhält man dann die ‚Job-Creation-Kurve‘:

$$(3.25) = (3.26) \quad \Rightarrow \quad \frac{p - w}{r + \lambda} = \frac{pc}{q(\theta)}. \quad (3.27)$$

$$w = p - (r + \lambda) \frac{pc}{q(\theta)}. \quad (3.28)$$

Abb. 30: Grafische Darstellung der Job-Creation-Kurve



Quelle: eigene Modifikation in Anlehnung an PISSARIDES, 2000, S. 19.

Die linke Seite der Gleichung (3.27) stellt den abdiskontierten Periodengewinn des Jobs dar. Die rechte Seite zeigt die totalen Rekrutierungskosten, die aus den Periodenkosten der Rekrutierung pc multipliziert mit der erwarteten Dauer einer Nichtbesetzung der Stelle $1/q(\theta)$ resultieren. ‚Job Creation‘ findet statt wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auf einen Arbeitsvertrag einigen.

Die Kurve stellt alle $w - \theta$ -Kombinationen dar, in denen der Wert einer nicht besetzten Stelle null ist. Da $\theta = v/u$ ist, enthält das Modell noch die drei Unbekannten v , u und w . Der Zinssatz wird als exogen angenommen, der im Zeitverlauf konstant bleibt.

Das Modell wird gelöst über den Wert eines Jobs für den Arbeitnehmer, der durch w ausgedrückt wird. Der Periodengewinn W_t in t wird bei konstantem W und U über alle Perioden zu²⁶:

$$rW = w + \lambda(U - W). \quad (3.30)$$

U stellt den erwarteten abdiskontierten Einkommensstrom bei Arbeitslosigkeit dar. rW entspricht dabei nicht dem permanenten Einkommen w , da Arbeitslosigkeit mit der exogenen Wahrscheinlichkeit λ eintreten kann. Als Nicht-Arbeitseinkommen erzielt der Arbeitnehmer ein Einkommen z aus der ALV, das je nach Modellierung auch für Einkommen aus Schwarzarbeit oder die Bewertung von Freizeit stehen kann. In dieser Darstellung sei z ausschließlich Einkünfte aus ALV, unabhängig von der Höhe von früheren Einkünften oder Anwartschaften. Analog zu (3.30) lässt sich darstellen:

$$rU = z + \theta q(\theta)(W - U). \quad (3.31)$$

rU ist somit auch als Reservationslohn interpretierbar. Die Rente der Arbeitnehmer ist die Differenz aus dem erwarteten abdiskontierten Einkommensstrom aus Arbeit und dem erwarteten abdiskontierten Einkommensstrom aus Arbeitslosigkeit²⁷:

$$W - U = \frac{w - rU}{r + \lambda}. \quad (3.35)$$

Die Rente der Firmen ist die Differenz aus dem erwarteten abdiskontierten Wert einer besetzten Stelle und dem erwarteten abdiskontierten Wert einer unbesetzten Stelle²⁸, wobei die Annahme $V = 0$ noch vernachlässigt wird.

$$J - V = \frac{p - w - rV}{r + \lambda}. \quad (3.39)$$

Daraus ergibt sich ein Optimierungsproblem, in dem durch Verhandlung die Renten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern berechnet werden.

$$w = \arg \max (W - U)^\beta (J - V)^{1-\beta}. \quad (3.40)$$

β steht für die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer mit $\beta \in [0,1]$ und beruht auf der Nash-Verhandlungslösung. Die Lösung dieses Optimierungsproblems führt zu der Lohnforderungsgleichung²⁹:

$$w = (1 - \beta)z + \beta p(c\theta + 1). \quad (3.54)$$

Die Lohnforderungsgleichung ersetzt die Arbeitsangebotskurve der walrasianischen Standardmodelle. Grafisch wird diese mit der ‚Job-Creation-Gleichung‘ zusammengeführt und so werden die nutzenoptimale Entscheidung der Erwerbsspersonen und die gewinnoptimale Entscheidung der Arbeitgeber deutlich.

²⁶ vgl. (3.22) und mathematischer Anhang

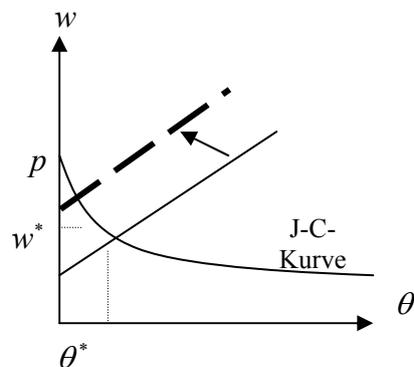
²⁷ Herleitung im mathematischen Anhang Schritte (3.32) bis (3.35)

²⁸ Herleitung im mathematischen Anhang Schritte (3.36) bis (3.39)

²⁹ Die Herleitung der Lohnforderungsgleichung (3.54) wird im mathematischen Anhang erläutert.

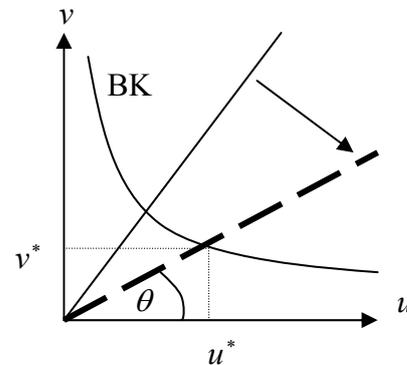
Der Schnittpunkt führt zu (θ^*, w^*) . Übertragen in die BK erhält man die Gleichgewichtswerte für (u^*, v^*) für die ALQ und die Quote der offenen Stellen.

Abb. 31: Darstellung der Job-Creation-Kurve und die Anspannung im Arbeitsmarkt



Quelle: eigene Modifikation in Anlehnung an PISSARIDES, 2000, S. 19.

Abb. 32: Die Beveridge Kurve im dynamischen Gleichgewicht



Quelle: eigene Modifikation in Anlehnung an PISSARIDES, 2000, S. 19.

Dies ist eine Weiterentwicklung des einfachen Modells der BK, da die drei Gleichgewichtswerte (u^*, v^*, θ^*) endogen bestimmt werden und so Punkte auf der BK abgebildet werden. Der Vorteil dieser Darstellung liegt in der dynamischen Betrachtung des Arbeitsmarktes. Veränderungen der Rahmenbedingungen können ceteris paribus deutlich gemacht werden. Die Wirkung einer Veränderung der Lohnersatzrate aus der ALV kann durch Veränderungen in den Gleichgewichtswerten für (u^*, v^*) aufgezeigt werden. Eine Erhöhung der Lohnersatzrate führt zu einer Parallelverschiebung der Lohnforderungsgleichung nach oben, da die ALV nur im Y-Achsenabschnitt der Gleichung vorkommt. Der neu entstehende Gleichgewichtswert führt im Schnitt der Lohnforderungsgleichung und der ‚Job-Creation-Kurve‘ zu einem höheren Lohnsatz und steigendem θ^* . Da θ^* für die Quote der offenen Stellen dividiert durch die Arbeitslosenquote steht und die Anspannung am Arbeitsmarkt widerspiegelt, rotiert die Gerade bei steigender Lohnersatzrate Richtung Abszisse. Eine Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung führt also zu einer Erhöhung der ALQ. Insgesamt lässt sich in dieser Darstellung Arbeitslosigkeit durch die Existenz einer ALV zeigen.

4.4. Gewerkschaften und Arbeitslosenversicherung

4.4.1. Grundlagen der kollektiven Lohnverhandlungen

Das vorangegangene Modell von PISSARIDES [2000] basierte auf dezentralen Lohnverhandlungen. Allerdings muss für ein vollständiges Bild auch die Möglichkeit der kollektiven Lohnverhandlungen angesprochen werden, da die Beteiligten des Arbeitsmarktes ihre Lohnsetzung nicht uneingeschränkt nach eigenem Ermessen

durchführen können. In diesem Kapitel sollen die beteiligten Gruppen an den Lohnverhandlungen dargestellt werden und die Nutzenmaximierung der Gewerkschaften bei Existenz einer ALV in einfacher Form gezeigt werden. Die Einbeziehung der Gewerkschaften in die ökonomische Betrachtung der Wirkungen der ALV auf den Arbeitsmarkt führt weg von der individuellen Angebotsentscheidung, da es sich um kollektive Lohnverhandlungen handelt. Das Ergebnis der Lohnverhandlung führt zu Lohnstarrheiten nach unten und beeinflusst vor allem den Arbeitsmarkt für Geringverdiener.

Die Gewerkschaften als organisierter Zusammenschluss der Arbeitnehmer vertreten die wirtschaftlichen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder. Dabei können mehrere Verhandlungspartner entstehen, da sie keine Einheitsgewerkschaft bilden [vgl. WAGNER, JAHN, 2004, S. 184]. Der jeweilige Organisationsgrad der Gewerkschaft gibt Aufschluss über ihre Verhandlungsmacht. Gewerkschaften vertreten zuallererst das Lohnziel, d.h. sie versuchen, möglichst hohe Löhne in den Tarifverträgen festzuschreiben.

Die Arbeitgeberverbände vertreten ebenso die sozialen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder. Sie sind ähnlich wie die Gewerkschaften organisiert und handeln die jeweiligen Tarifverträge ihrer Zuständigkeit nach aus. Sie haben wenig Interesse an dezentralen, also beschäftigungsorientierten Lohnverhandlungen. Zentrale Lösungen stärken die Verhandlungsmacht. Zudem sind Tarifverhandlungen gleichzeitig Daseinsberechtigung für die Verbandsfunktionäre, was sowohl für die Gewerkschaftsseite als auch die Arbeitgeberverbände gilt. Die Arbeitgeberverbände vertreten gemeinhin die Ziele der Großunternehmen, da diese mehr Einfluss auf die Verbandsführung in der Interessensverwirklichung ausüben können [vgl. FREYTAG, RENAUD, 2004, S. 6]. Dies induziert einen Interessenkonflikt zwischen großen und kleinen Mitgliedsunternehmen. Höhere Lohnabschlüsse im Flächentarifvertrag können laut FREYTAG und RENAUD [2004, S. 5, auch WAGNER, JAHN, 2004, S. 188 und FRANZ, 2003, S. 264] zum Beschneiden der Wettbewerbsfähigkeit kleinerer Unternehmen führen.

Zusammenfassend wirken beide als Informationsagenturen, die Informationsasymmetrien und Transaktionskosten reduzieren, wobei aber ein Prinzipal-Agent-Problem besteht [vgl. WAGNER, JAHN, 2004, S. 214, auch FREYTAG, RENAUD, 2004, S. 4]. Lohnverhandlung kann auch auf betrieblicher Ebene stattfinden, in denen Vertreter der Beschäftigten analog mit den Arbeitgebern verhandeln. Nachdem geklärt wurde, welche Gruppen an den Lohnverhandlungen teilnehmen, soll nun die Wirkung der ALV auf das Verhandlungsverhalten dargestellt werden.

4.4.2. Die Insider-Outsider-Theorie

WAGNER und JAHN [2004] bieten über die Insider-Outsider-Theorie einen Erklärungsansatz der steigenden Arbeitslosigkeit bei Existenz einer Monopol-Gewerkschaft in Deutschland. Insider besitzen einen und Outsider suchen einen Arbeitsplatz. Die Outsider ziehen eine höhere Beschäftigung einer Lohnerhöhung vor, die Insider sind bei Arbeitsplatzsicherheit eher an Lohnwachstum interessiert [vgl. WAGNER, JAHN, 2004, S. 212]. Die Monopolgewerkschaft vertritt bei kollektiver Lohnverhandlung ausschließlich die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder. Anhand der gewerkschaftlichen Lohnforderung setzt der Arbeitgeber die dem Grenzprodukt der Arbeit entsprechende Beschäftigung.

In Rezessionen reduzieren die Unternehmen die Beschäftigung, arbeitslos gewordene Gewerkschaftsmitglieder werden zu Outsidern. Im Aufschwung findet keine Beschäftigungsausweitung statt, da die geringere Mitgliederzahl als neuer Status Quo gilt. Die Lohnforderung wird im Aufschwung entsprechend der geringeren Mitgliederzahl höher ausfallen. Konjunkturelle Schwankungen führen nicht zu Anpassungen der Beschäftigung, es findet keine Lohnunterbietung statt. Die Folge ist ein Beschäftigungs- und Arbeitslosenniveau wie in der Rezession. Die vorübergehende Störung hat also einen dauerhaften Effekt auf die Beschäftigung. Dieser Effekt wird Hysterese genannt [ebenda, S. 214], die mangelnde Realitätsnähe führt an dieser Stelle jedoch zu einer sehr knappen Darstellung.

Die Grundfrage der Insider-Outsider-Theorie ist, worin die Macht der Insider zu suchen ist, bzw. warum es den Outsidern nicht möglich ist, durch Lohnunterbietung eine Anstellung zu finden [vgl. FRANZ, 2003, S. 305]. Dabei steht wie in der Monopolgewerkschaftstheorie der Begriff Insider für die bereits Beschäftigten, die Outsider sind die Arbeitslosen, die auf Einstellung hoffen. Allgemein ist die Macht der Insider auf den Fluktuationskosten begründet. Firmengebundenes Humankapital, das ‚on the job‘ erworben werden muss, und monetäre Entlassungskosten in Form von Abfindungen schützen den Insider. Hinzu kommen Einstellungs- und Einarbeitungskosten, die in der Summe als Transaktionskosten gesehen werden, die nicht an die Insider weitergegeben werden können. Je höher diese Kosten sind, desto höher ist der Verhandlungsspielraum der Insider. Versucht ein Outsider trotz allem eine Anstellung zu finden, muss er seine Arbeitskraft dementsprechend billig anbieten.

FRANZ [ebenda, S. 305 ff.] modelliert die Insider-Outsider-Theorie wie folgt: die drei homogenen Gruppen L_I für die Insider, L_E für die Neubeschäftigten, die nach Einarbeitung zu Insidern werden und die Outsider. Die Lohnsätze sind W_I und W_E , die Produktivität wird durch die Produktionsfunktion $y = f(L_I + L_E)$ mit $f' > 0$ und

$f'' < 0$. In der Vorperiode waren m Insider beschäftigt, wobei $L_I \leq m$ und die Kosten von $(m - L_I)$ Insidern durch die Kostenfunktion $C_I(m - L_I)$ abgebildet werden. Die Kostenfunktion bei der Neueinstellung lautet $C_E(L_E)$, wobei die Grenzkosten in beiden Fällen positiv sind, also $C'_E > 0$ und $C'_I > 0$. Bei Neubeschäftigung wird der Lohn W_E gezahlt, der genau dem Anspruchslohn entspricht. Der Lohn W_I der Insider ist Ergebnis von Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Insidern. Das Arbeitsnachfrageverhalten der Firma führt zur Lösung des Optimierungsproblems:

$$G(L_I, L_E) = P \cdot f(L_I + L_E) - W_I L_I - W_E L_E - C_I(m - L_I) - C_E(L_E). \quad (3.55)$$

$$\text{u.d.Nb. } 0 \leq L_I \leq m \text{ und } L_E \geq 0. \quad (3.56)$$

Das Optimierungsproblem wird im mathematischen Anhang ausgeführt. Die Firma maximiert die Gewinne, wodurch die Insider den Rahmen für ihre Lohnsetzung ablesen können. Solange es den Insidern gelingt, den Lohn wie in (3.65) genau gleich dem Grenzwertprodukt plus Entlassungskosten zu setzen, ist $L_I^* = m$ und $L_E^* = 0$.

$$W_I^* = P \cdot f'(m) + C'_I(0). \quad (3.65)$$

Aus diesem einfachen Modell wird deutlich, dass hohe Fluktuationskosten den Insidern helfen, hohe Lohnforderungen bis zu der natürlichen Grenze, ab der Neubeschäftigte Arbeit finden, durchzusetzen. Ungeklärt bleibt, wieso ein Unterbieten der Löhne durch die Outsider nicht stattfindet. Das Modell nimmt an, dass die Insider die Anspruchslöhne der potentiell Neubeschäftigten kennen und daraufhin ihre Lohnforderung setzen. Die Anspruchslöhne sind in der Untersuchung der Wirkung der ALV der zentrale Ansatzpunkt. Eine Senkung der Lohnersatzleistungen würde ceteris paribus trotz Produktivitätsvorteilen der Insider zu geringeren Reservationslöhnen der Outsider führen und so sinkende Lohnforderungen der Insider nach sich ziehen. Bei ausreichend niedrigen Anspruchslöhnen der Outsider kann dies zu einer Ausweitung der Beschäftigung führen [vgl. FREYTAG, RENAUD, 2004, S. 5].

An dieser Frage setzen verschiedene Weiterentwicklungen der Insider-Outsider-Theorie an. Allgemein greift die ALV durch den Lohnabstand als auch der Tariflohn als Untergrenze in das Arbeitsangebot ein. Den Outsidern wird so der Weg zum Insider verwehrt, da Lohnunterbietung zu wenig Anreize liefert oder tariflich nicht erlaubt ist. Auch können die Insider durch mangelnde Kooperation die Outsider blockieren. Hinzu kommt die Stigmatisierung durch Langzeitarbeitslosigkeit bei den Outsidern. Der Arbeitgeber schätzt die potentielle Produktivität nach Verweildauer in Arbeitslosigkeit ein, die so Schlüsse auf die Länge der Anlernzeit zulassen. Dies ist auch eine Form von Transaktionskosten [vgl. LINDBECK, SNOWER, 2002, S. 7].

LANDMANN und JERGER [1999, S. 270] sehen in der Insider-Outsider-Theorie den besten ökonomischen Erklärungsansatz der Hysterese in Deutschland.

4.4.3. Die Union-Bargaining-Theorie

Die verschiedenen Ansätze der Insider-Outsider-Theorie sind zu ergänzen um kollektive Lohnverhandlung unter Einbeziehung der Gewerkschaften in der ‚Union-Bargaining-Theorie‘. Um ein realistischeres Bild zu zeichnen, betrachtet man i.d.R. Modelle, die dem ‚right-to-manage‘ Ansatz folgen. Der vorgestellte Ansatz basiert auf dem MINI-MIMIC Modell der CPB Niederlande und ist eine modifizierte Version eines vom Umfang her eher kleinen allgemeinen Gleichgewichtsmodells [vgl. BORGHUIS, 2003, S. 9 ff.]. Hier stehen sich Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände in Verhandlungen gegenüber. Dabei optimieren beide simultan ihre Interessen, d.h. die Firmen ihre Gewinne Π und die Gewerkschaft den Nutzen U . Optimiert wird über eine Nash-Verhandlungslösung:³⁰

$$\underset{W}{Max} \Omega = \Pi^\alpha \cdot U^{1-\alpha}. \quad (3.66)$$

Der Parameter α beschreibt die relative Verhandlungsmacht der Arbeitgeberorganisation. Ein niedriges α steht für geringe Verhandlungsmacht der Arbeitgeber und dementsprechend starker Verhandlungsposition der Gewerkschaft. Beide Partner verhandeln über die Lohnhöhe W . Gemäß dem Verhandlungsausgang W setzen die Firmen in ihrer Arbeitsnachfragefunktion dann ihre Beschäftigung. Die Arbeitgeber maximieren $\Pi = P \cdot Y - W \cdot L$. Die Gewinne hängen positiv von dem mit Preisen bewerteten Output ab und negativ von der eingesetzten Arbeitsmenge L , die mit dem Lohnsatz W bewertet wird.

Die Nutzenfunktion der Gewerkschaft lautet $U = L^\eta (W - W^*)^{1-\eta}$, woraus ersichtlich wird, dass die Gewerkschaften sowohl das Beschäftigungsniveau als auch die Lohnhöhe beachten. Der Parameter η mit $\eta \in [0,1]$ spiegelt dabei die Wertstellung der beiden Faktoren wider. Je größer η ist, desto mehr Gewicht legen die Gewerkschaften auf eine höhere Beschäftigung. Gemäß der Arbeitsnachfragefunktion ist ersichtlich, dass steigende Löhne sinkende Beschäftigung nach sich ziehen. Da ein Scheitern der Verhandlungen bei Existenz einer ALV für das Individuum zu einem Einkommen führt, wird dieses in das Kalkül der Gewerkschaft als ‚outside option‘ einbezogen.

$$W^* = (1-u)\bar{W} + uB. \quad (3.67)$$

W^* ist das erwartete Einkommen, gegeben durch den durchschnittlichen Lohnsatz \bar{W} in der Volkswirtschaft, multipliziert mit der Wahrscheinlichkeit beschäftigt zu sein.

³⁰ Die Form der Nash-Verhandlungslösung gleicht der in PISSARIDES [2000] in Kapitel 4.3.2.

Diese ergibt sich aus der Arbeitslosenquote u . Ist das Individuum nicht beschäftigt, erhält es das Einkommen B aus der ALV, multipliziert mit der Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein.

Je nach Größe der Parameter α und η ergibt sich nach Optimierung von (3.66):

$$W = \frac{\chi_1 \cdot W^* + \chi_2 \cdot P \cdot Y/L}{\chi_1 + \chi_2}. \quad (3.68)$$

Es wird im Ergebnis der Lohnverhandlung der Einfluss der Preiselastizität der Nachfrage ε deutlich, da $\chi_1 = \alpha/(1-\alpha) + \eta/(1+\varepsilon^{-1})$ und $\chi_2 = 1-\eta$. Das Ergebnis ist als gewichteter Mittelwert der ‚outside option‘ und der Produktivität des Faktors Arbeit zu sehen. Die Gewichtungen hängen von den Parametern des Verhandlungsprozesses ab. Da in dieser Darstellung einzig der Einfluss der ALV betrachtet werden soll, werden diese Parameter hier vernachlässigt. Je höher B ist, desto größer wird der Gleichgewichtswert W . Höhere Löhne bei fallender Arbeitsnachfrage implizieren Beschäftigungsrückgänge, Lohnrigiditäten nach unten, da Unterbietung des ausgehandelten Lohnes nicht stattfindet und in letzter Konsequenz Arbeitslosigkeit. Dieser Auszug aus dem allgemeinen Gleichgewichtsmodell nach BORGHIS et al. [2003] soll stellvertretend für die vielen Modellansätze der ‚Union-Bargaining-Theorie‘ zum Einfluss der ALV in Verhandlungslösungen stehen. Für weitere Erläuterungen zum MINI-MIMIC Modell wird auf BOVENBERG et al. [1998] und GRAAFLAND [2001] verwiesen.

4.4. Die Kontrakttheorie

Die Kontrakttheorie ist ein weiterer Ansatz, Arbeitslosigkeit durch fehlende Lohnflexibilität nach unten zu erklären. International viel diskutiert, hat sie in Deutschland jedoch nicht diese hohe Wertstellung. Als Mosaik im Gesamtbild der vielen verschiedenen Einflüsse auf den Arbeitsmarkt in Verbindung mit der ALV soll sie zumindest kurz erläutert werden. Der Grundgedanke der Kontrakttheorie liegt aufgrund unterschiedlicher Risikopräferenzen in folgenden Schwerpunkten: Es wird von risikoaversen Arbeitnehmern ausgegangen, die einen stetigen Einkommensfluss gegenüber einem konjunkturell schwankenden Einkommen, das ständig durch Neuverhandlung festgelegt wird, vorziehen. Somit geht in das Nutzenmaximierungsproblem auch dauerhafte Einkommenssicherheit ein. Dabei wird Humankapital als arbeitsplatzgebunden angesehen. Arbeitgeber sind als risikoneutral anzusehen, da sie durch besseren Zugang zum Kapitalmarkt leichter Risiken übernehmen können [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 64].

Der Arbeitsvertrag bietet dabei die Sicherheit eines konstanten Einkommensflusses durch ein Festgehalt. Steigende Grenzproduktivität in guten Konjunkturphasen wird durch niedrige Grenzproduktivität in Rezessionen für Arbeitgeber ausgeglichen. Da

Löhne nicht ständig gewinnoptimal der jeweiligen Marktlage angepasst werden, können Unternehmen so langfristig Arbeitskräfte zu einem niedrigeren Durchschnittslohn an sich binden. Die Differenz aus tatsächlich akzeptiertem Lohn und einem ständig dem Gewinn des Unternehmens angepasstem Lohn (Konjunktur) ist als eine Risikoprämie seitens der Arbeitnehmer für eine stabile, langfristig ausgelegte Lohnpolitik des Unternehmens zu sehen [vgl. SESSELMMEIER, BLAUERMEL, 1997, S. 147].

Somit tritt neben dem normalen Arbeitsvertrag, der Entlohnung, Arbeitszeit und Rahmenbedingungen regelt, ein impliziter Vertrag der sozialen Sicherung, der Arbeitnehmern unabhängig von der momentanen Produktivität einen konstanten Lohn gewährt. Dieser implizite Kontrakt kann jedoch bei extremen Konjunkturverschlechterungen Beschäftigungsanpassungen erzwingen, da Lohnanpassungen ja durch den Arbeitsvertrag vermieden werden. Es kommt zu Lohnstarrheit.

Kann aus Freizeit bzw. Nichtarbeitszeit ein Nutzen erzielt werden, steigt der Anspruchslohn [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 66]. Eine Lohnersatzrate nahe 100% setzt die Risikoaversion vollständig aus, in guten Konjunkturphasen würde sich die Lohnforderung an der Grenzproduktivität orientieren, in Rezessionen würde die geforderte Lohnuntergrenze in Höhe der ALV liegen. Der Spielraum für die Risikoprämie zur Gewährung des sicheren Einkommensstromes wird bei steigendem Anspruchslohn geringer. Die langen Bezugszeiträume und die Höhe der Lohnersatzrate sichern die Arbeitnehmer ab, ohne dass sie eine Risikoprämie zahlen müssen. Zusätzlich sichern die für den Arbeitgeber anfallenden Transaktionskosten bei Neueinstellung eines Arbeitssuchenden den Arbeitnehmer ab. Arbeitgeber könnten in guten Phasen keine Gewinne mehr abschöpfen, da der implizite Kontrakt auf der Risikoaversion der Arbeitnehmer basiert. Da Lohnanpassungen nicht möglich sind, wird also in konjunkturellen und saisonalen Schwankungen durch Beschäftigungsanpassung reagiert, die häufig in Rückrufen enden [ebenda, S. 69].

5. Empirische Ergebnisse ausgewählter Studien

Die Existenz einer ALV in einer Volkswirtschaft ist in verschiedenen Modellen in ihrer theoretischen Wirkung betrachtet worden. Dabei wurden die besonderen Einflussgrößen auf die Arbeitslosigkeit deutlich. Der Anspruchslohn und der Lohnabstand spielen auf individueller Ebene im Nutzenkalkül ebenso eine Rolle wie Eintritts- und Austrittswahrscheinlichkeiten in und aus Arbeitslosigkeit auf der Makro-Ebene. Inwieweit das Individuum sich modellkonform in seiner individuellen Angebotsentscheidung verhält, soll in diesem Kapitel hinterfragt werden. Ob die

ALV ausschließlich negative Effekte der Modelle erzeugt, soll in diesem Zusammenhang diskutiert werden.

5.1. Ökonometrische Analyse des deutschen Arbeitsmarktes

5.1.1. Einführung in die Begriffe der Empirie

Durch die Angaben der Anteile älterer Arbeitsloser an der Langzeitarbeitslosigkeit in Kapitel 2.3 erkennt man Probleme bei der Eingliederung der Gruppe in den Arbeitsmarkt. Die Aussagekraft der Angaben ist jedoch auf dieser Ebene gering, geben sie doch keine Auskunft darüber, warum bestimmte Problemgruppen länger in Arbeitslosigkeit verbringen als andere. Reichhaltigere Informationen über die Bestimmungsfaktoren der Dauer der Arbeitslosigkeit sind nötig. Die Analyse auf der Basis von Individualdaten hilft an dieser Stelle weiter [vgl. FRANZ, 2003, S. 360]. Als Feld der Untersuchungen dienen z.B. die Verlängerungen der Bezugszeiten von ALG für ältere Arbeitslose Ende der achtziger Jahre in Deutschland. Die stufenweise Verlängerung der Bezugszeiträume kann als natürliches Experiment angesehen werden.

Datengrundlage der Untersuchungen von STEINER [2000] ist das Sozio-oekonomischen Panel (im Folgenden SOEP) des DEUTSCHEN INSTITUTS FÜR WIRTSCHAFT (DIW). Diese repräsentative Längsschnittstudie privater Haushalte in Deutschland ist eine Wiederholungsbefragung und läuft seit 1984. Im Jahr der ersten Durchführung beteiligten sich für Westdeutschland 5.921 Haushalte mit 12.290 Personen. Nach 18 Wellen waren von den ursprünglichen Haushalten noch 3.977 mit 7.424 Personen übrig. Zusätzlich wurden die Erhebungen um weitere Haushalte ergänzt, wodurch im Jahr 2000 ca. 12.000 Haushalte mit ca. 24.000 Personen teilnahmen. Themenschwerpunkte des SOEP sind unter anderem Haushaltszusammensetzungen, Erwerbs- und Familienbiografie, Erwerbsbeteiligung, berufliche Mobilität und Einkommensverläufe [vgl. DIW Internetdokument, 2006]. STEINER [2000] betrachtet die ersten zwölf Wellen des SOEP von 1984 bis 1994 für Westdeutschland. Dabei wurden Individuen in drei mögliche Kategorien eingeteilt: Beschäftigte, Arbeitslose, Personen ohne Erwerbsbeteiligung. Die Einteilung entspricht dem in Abb. 1 dargestellten Sachverhalt. Gänzlich aus der Studie ausgeschlossen wurden Arbeitslose über 58 Jahren, die gesetzliche Sonderregelungen genießen und so zu Verzerrungen in der Analyse führen würden. Zudem wurden Personen aus Branchen, die zu starken saisonalen Schwankungen in der Beschäftigung neigen, ausgeschlossen [vgl. STEINER, 2000, S. 61]. Somit blieben aus dem Sample von 2.828 Männern und

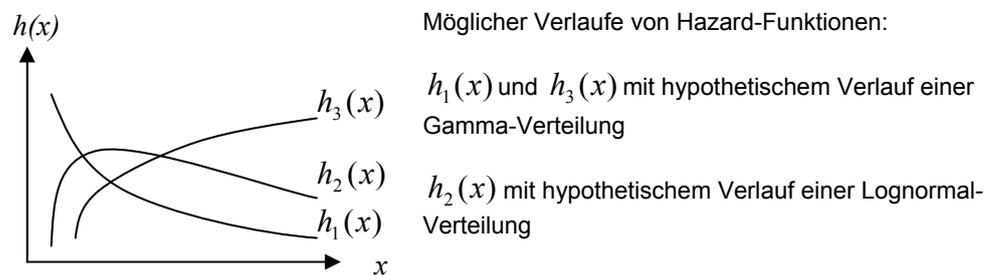
2.159 Frauen, die im betrachteten Zeitraum arbeitslos wurden, noch 1.736 Männer und 1.766 Frauen.

Einzelne Reformmaßnahmen betreffen häufig Ergebnisgrößen, die über die Verweildauer ausgedrückt werden. Die Verweildaueranalyse ist durch englische Begrifflichkeiten geprägt. Die Verweildauerdaten („spell data“) werden ökonometrisch in der ‚survival analysis‘ untersucht. Die Überlebenszeit („survival time“) beschreibt dabei die Dauer bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses („time-to-event“). Anwendung findet die Verweildaueranalyse in vielen Fachgebieten; für die Analyse des Arbeitsmarktes werden insbesondere die Fragen der Zeit, die bis zu einem bestimmten Ereignis vergeht bzw. ein Ereignis, das bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eintritt (oder nicht), betrachtet [vgl. FERTIG, 2004, S. 76 f.]. In der Verweildaueranalyse kann es zu einer Zensierung der Daten kommen. Allgemein geht man von zensierten Daten aus, wenn am Ende des Betrachtungszeitraumes nicht bei allen Individuen das zu untersuchende Ereignis eingetreten ist. Liegt der Beginn der Arbeitslosigkeit im betrachteten Zeitraum von 1984 bis 1994, der Austritt aus Arbeitslosigkeit aber außerhalb des betrachteten Zeitraumes, dann findet dieses Ereignis rechts-zensiert statt. Für die Individuen werden je nach Merkmalausprägungen Schätzungen über den weiteren Verbleib in der Arbeitslosigkeit erstellt. STEINER [2000] bedient sich des KAPLAN-MEIER-Schätzers, der eine alternative Methode nicht-parametrischer Natur ist. „For each particular process time, the survivor function in unemployment gives the probability of remaining unemployed at least up to that time period (...)“ [STEINER, 2000, S. 63] Da STEINER [2000] den Einfluss der Verlängerung der Bezugszeiträume bzw. dem Recht auf ALG auf die Dauer der Arbeitslosigkeit analysieren will, können die Verweildauer bzw. Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit fundiert sichtbar gemacht werden. Ähnliche Studien, die auf den Daten der SOEP basieren, zeigen Schwächen in der Anpassung der maximalen Bezugsdauer Arbeitsloser an die Vorgeschichte der Individuen. HUNT [1995] hat in einer ähnlichen Studie für jeden Arbeitslosen bei Eintritt in Arbeitslosigkeit den maximalen Bezugszeitraum des ALGs angenommen. STEINER [2000] nahm aufgrund der monatlichen Erhebungen des SOEP das Einkommen der Personen durch eine ‚0=nicht erwerbstätig‘ und ‚1=erwerbstätig‘ auf, um ein vollständiges Bild der Erwerbsgeschichte zeichnen zu können und Qualifizierungsperioden modellieren zu können.

Die zugrunde liegenden Daten geben die Möglichkeit, explizit die Aussagen der Theorie zu testen. Um die Wahrscheinlichkeit die Arbeitslosigkeit zu verlassen analysieren zu können, greift STEINER [2000] auf so genannte ‚Hazard-Funktionen‘ zurück. „Dieses für die Analyse von Verlaufsdaten zentrale Konstrukt stammt aus der Erneuerungstheorie und gibt in diesem Zusammenhang an, mit welcher

Wahrscheinlichkeit eine im Zeitpunkt t_0 arbeitslos gewordene Person, welche bis t_1 arbeitslos geblieben ist, im Zeitpunkt t_1 aus der Arbeitslosigkeit ausscheidet.“ [FRANZ, 2003, S. 360] Dabei ist die Dauer der individuellen Arbeitslosigkeit umso länger, je geringer die von der ‚Hazard-Funktion‘ angezeigte Wahrscheinlichkeit ist. Im Ergebnis kann der Einfluss verschiedener Merkmale wie Qualifikation, Alter, Arbeitsmarktbedingungen, usw. auf die Austrittswahrscheinlichkeiten untersucht werden. Im Zeitablauf wird zudem der Einfluss der jetzigen Arbeitslosigkeitsperiode auf zukünftige Perioden deutlich, d.h. der Verlauf ‚Hazard-Funktion‘ in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Abb. 33: Theoretische Verläufe von Hazard-Funktionen



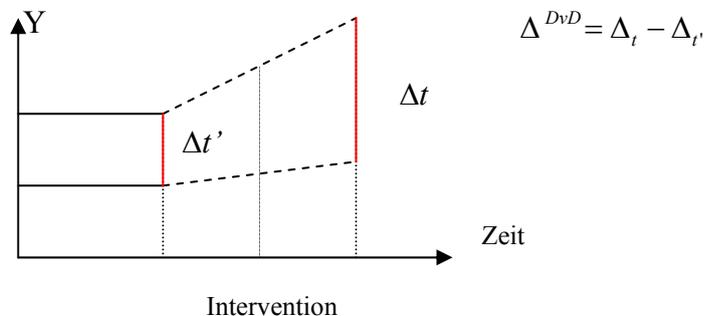
Quelle: eigene Modifikation in Anlehnung an FRANZ, 2003, S. 360.

Abb. 33 stellt mögliche Verläufe der Funktionen dar. Es kann untersucht werden, ob die Austrittswahrscheinlichkeit sinkt wie $h_1(x)$ oder steigt wie $h_2(x)$ mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit darstellt. Durch $h_3(x)$ wird der hypothetische Fall einer Merkmalsgruppe mit zuerst steigenden und dann fallenden Austrittswahrscheinlichkeiten gezeigt.

Die ‚Hazard-Raten‘ allein geben also Auskunft über die Austrittswahrscheinlichkeit der Gruppen, die durch bestimmte Merkmale gekennzeichnet sind. Dies reicht aber noch nicht, um eine Politikmaßnahme in ihren Effekt kenntlich zu machen. Eine allgemeine Evaluation von Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes fällt schwer, da die Ermittlung des kausalen Effekts einer Maßnahme nicht ohne weiteres ersichtlich ist. Die Aufgabe des Studiendesigns ist es, bei Vorliegen mehrerer gleichzeitiger Eingriffe eine isolierte Betrachtung zu gewährleisten. Dies wird erreicht, wenn sich ein „Vergleich zweier Situationen ermitteln lässt, die sich bis auf den Umstand, dass in der einen Situation die Intervention durchgeführt wird und in der anderen nicht, äußerst ähnlich sind.“ [FERTIG, 2004, S. 19] Die Auswahl der Merkmalsausprägungen der abzugrenzenden Gruppen ist also von besonderer Bedeutung. Das Konzept des Differenzen-von-Differenzen-Ansatzes (im Folgenden D-v-D) ist eine Kombination aus einem Querschnittsschätzer und einem Vorher-Nachher-Vergleich. Die Idee beim Vorher-Nachher-Vergleich besteht darin, die Teilnehmer mit sich selbst zwischen zwei Zeitpunkten zu vergleichen [ebenda, S. 74]. Dazu werden die Nicht-Teilnehmer als Kontrollgruppe der ‚Treatment-Gruppe‘

genutzt, ähnlich dem Querschnittsvergleich, wobei die Veränderung der zu untersuchenden Größe zwischen den Zeitpunkten t' und t und zwischen den beiden Gruppen untersucht wird. Letztlich ist die Differenz der beiden Differenzen der Maßnahmeneffekt und wird durch Abb. 34 grafisch dargestellt.

Abb. 34: Der Differenzen-von-Differenzen-Ansatz



Quelle: eigene Modifikation in Anlehnung an FERTIG, 2004, S. 73.

Die Arbeitslosen werden in zwei Gruppen aufgeteilt, zum einen die ‚Treatment-Gruppe‘ als Betroffene der Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer von ALG und zum anderen die Kontrollgruppe, die dieses Privileg nicht genießt. Der Effekt der Reformen der achtziger Jahre ist die Differenz in der Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen den beiden Gruppen vor und nach den Gesetzesänderungen [vgl. STEINER, 2003a, S. 403], die dann auf die Schätzung von Abgangsratemodellen angewendet wird. Dazu werden die Daten der SOEP nach Alter, Geschlecht und Bezugsrecht auf ALG bzw. ALH betrachtet. Die Gruppierungen haben die Möglichkeit, die Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit zu verlassen. Durch das veränderte Verhalten nach den Verlängerungen der Bezugszeiträume, kenntlich gemacht durch den D-v-D-Ansatz, kann die Reagibilität der Gruppenzugehörigen deutlich und Verhalten bei weiteren Variationen prognostiziert werden. Zudem fällt die Senkung des ALG in 1985 und der ALH in 1984 in den Betrachtungszeitraum, wodurch Wirkungen der Variation der Lohnersatzrate im Modell einbezogen werden können.

Im Hinblick auf eine tiefer gehende Darstellung der Modellierung wird auf das Kapitel 2.5.2 in STEINER [2000] verwiesen. Die folgenden Ergebnisse der Studie stellen die Wirkung der ALV im Betrachtungszeitraum, eingebettet in die institutionellen Rahmenbedingungen, dar und geben Aufschlüsse über die Fehlwirkungen der langen Bezugszeiträume auf ALG, die die achtziger Jahre prägten.

5.1.2. Auswirkungen der Arbeitslosenversicherung

Die Berechnung der o.g. ‚survival rates‘ für verschiedene Gruppenmerkmale lässt eine Analyse der Reaktion der Gruppe auf Änderungen der Rahmenbedingungen zu. Betrachtet man die Referenzgruppe mit den Merkmalen: deutsch, nicht

behindert, verheiratet, Alter zwischen 25 und 40, abgeschlossene Berufsausbildung, Vorbeschäftigung in der verarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen, arbeitslos geworden im zweiten Quartal 1991, Anspruch auf ALG von mindestens zwölf Monaten (Tab. 7). Diese Gruppe ist vergleichbar mit Merkmalsausprägungen anderer Gruppen bzw. mit sich selbst bei anderer Ausstattung mit ALG oder ALH. Die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit nach zwölf Monaten liegt für die Referenzgruppe bei 33,5% bei den Männern und 15% bei den Frauen. STEINER [2000] bestätigt durch die Betrachtung der Altersgruppen die Probleme in der Integration älterer Arbeitssuchender. Mit steigendem Alter steigt die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit. Die Altersgruppe der unter 25-Jährigen hat mit 6,3% bzw. 4% für Männer bzw. Frauen im Vergleich zu den über 54-Jährigen mit 65,2% bzw. 69% bessere Voraussetzungen die Arbeitslosigkeit zu verlassen. Ein Universitätsabschluss senkt für Männer die Verbleibswahrscheinlichkeit von 33,5% auf 19,6%. Investitionen in Humankapital schützen also vor längeren Verweildauern in Arbeitslosigkeit. Hat die Gruppe keinen Anspruch auf ALG oder ALH, sinkt die Verbleibswahrscheinlichkeit von den genannten 33,5% bzw. 12% auf 20,5% bei den Männern respektiv 11,7% bei den Frauen. Auf eine Senkung der Lohnersatzrate auf 53% reagieren die Männer kaum. Die Verbleibswahrscheinlichkeit der Referenzgruppe sinkt von 33,5% auf 33,2%. Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass eine Variation der Lohnersatzrate keinen Effekt auf die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit hat und somit die Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit als Ergebnis der Bemühungen des Arbeitslosen eine Arbeit aufzunehmen nicht ausschlaggebend verändert.

Tab. 7: Survival Rates in Arbeitslosigkeit (%) nach 12 Monaten, Männer und Frauen

	Männer	Frauen
<i>Referenzgruppe</i>	33,5	15
Alter < 25 Jahre	6,3	4
48 < Alter < 54 Jahre	39,3	39,2
Alter \geq 54 Jahre	65,2	69
Universitätsabschluss	19,6	-
kein Anspruch auf ALG oder ALH	20,5	11,7
ALG mit gesenkter Lohnersatzrate -10%	33,2	17,1

Quelle: eigene Darstellung nach STEINER, 2000, S. 95.

Das umfangreiche Datenmaterial des SOEP ermöglicht es, die Wirkung der Ausstattung mit dem Bezugsrecht auf ALG und ALH durch verschiedene Gruppen noch genauer darzustellen. Nachdem STEINER [2000] die ‚survival rates‘ im zehnjährigen Betrachtungszeitraum periodisch aufgestellt hat, ist es aufgrund des natürlichen Experimentes möglich, den Einfluss der Änderungen der Parameter des

ALV-Systems auf die ‚survival rates‘ abzulesen.³¹ Anhand dieser Beobachtungen können die Reaktion und das Verhalten der Arbeitslosen ceteris paribus bei Variation der Anspruchsdauer und Lohnersatzrate simuliert werden.

STEINER [2000] stellt in der Simulation fünf Gruppen mit unterschiedlichen Ausstattungsmerkmalen in ihrer Reaktion einander gegenüber. In Tab. 12 werden drei dieser Gruppen dargestellt. Die Simulationsgruppe A ist ohne Anspruch auf ALG und ALH. Gruppe B hat Anspruch auf 63% ALG und 56% ALH und genießt die bestmögliche Absicherung. Gruppe C hat zwar wie B einen Anspruch auf ALG, jedoch besteht nach Ende der Anspruchsdauer kein Anspruch auf ALH.

Gruppe A zeigt, dass nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit noch 43,5% der Männer arbeitslos waren. Nach zwölf Monaten sank die Verbleibswahrscheinlichkeit auf 18,3% und pendelte sich bei dem Wert von 8,3% nach 18 bzw. 4,7% nach 24 Monaten ein. Besteht ein Leistungsanspruch auf ALG von sechs Monaten erhöht sich für Gruppe B der Wert für Männer auf 66% nach sechs Monaten. Simulation B gewährt im Anschluss an das ALG die ALH. Nur 18,3% der Männer sind in Simulation A von Langzeitarbeitslosigkeit, also zwölf Monate Verbleibszeit in Arbeitslosigkeit, betroffen. In Gruppe B dagegen zeigt sich ein Verbleib von fast 50% in Langzeitarbeitslosigkeit [vgl. STEINER, 2003a, S. 405]. Die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit nach 18 Monaten liegt mit 36,7% und 24 Monaten von 28,7% weit über den Ergebnissen der Gruppe A. Aufschluss gibt der Vergleich mit Gruppe C, die zwar Anspruch auf ALG für sechs Monate besitzt, danach aber keinen Anspruch auf ALH besitzt. Nach zwölf Monaten liegt die Verbleibswahrscheinlichkeit bei 26,2% und somit im direkten Vergleich zu Gruppe B mit 48,9% weit darunter. Das Ende des Bezugszeitraumes von ALG gibt zusätzliche Anreize, die Arbeitslosigkeit zu verlassen. Nach 18 bzw. 24 Monaten gleichen sich die Ergebnisse denen von Gruppe A ohne jeglichen Anspruch an. Dies lässt den Schluss zu, dass ALH die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit erhöht und somit die Gesamtarbeitslosigkeit verstärkt. Haben die Gruppen B und C einen Anspruch von zwölf Monaten auf ALG sind die Werte der Simulation für beide Gruppen gleich, bis zu dem Zeitpunkt, an dem für Gruppe B die ALH greift und Gruppe C keinen weiteren Anspruch hat. Nach 18 Monaten liegt C mit 11,5% deutlich unter der Verbleibswahrscheinlichkeit von B mit 28,3%. Die Simulation zeigt zudem, dass ohne die theoretisch unendliche Zahlung der ALH eine Gruppe der Langzeitarbeitslosen um ca. 5% bis 8% als Bodensatz nach 24 Monaten gilt. Die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit wird stark von der Existenz der ALH beeinflusst.

³¹ Die Tabellen der Berechnungen sind der Vollständigkeit halber im Anhang angefügt. Dies sind Tab. 8 bis Tab. 11 und dienen als Grundlage der ‚Hazard-Raten‘ und weiterer Simulationen.

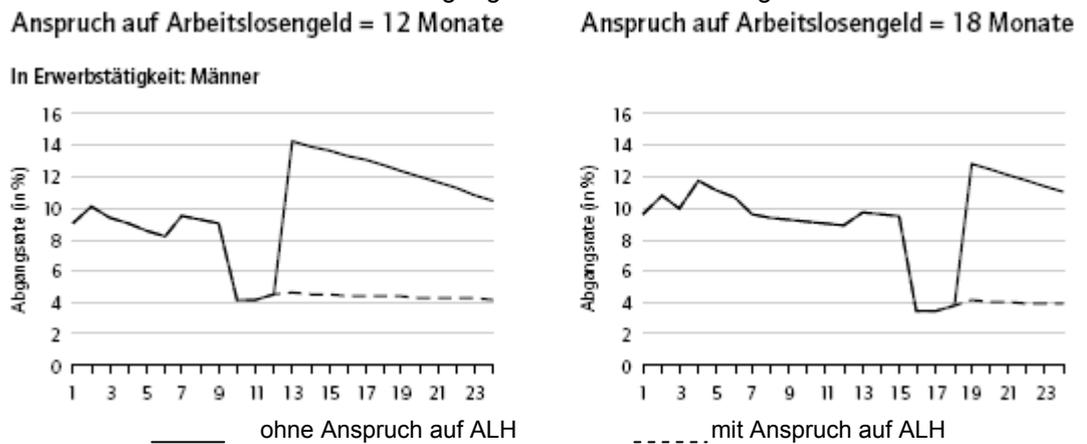
Tab. 12: Auswirkung der Arbeitslosenunterstützung auf die Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit¹

Simulation	Männer – Verbleibswert nach ... Monaten			
	6	12	18	24
Anspruchsdauer = 0 Monate				
A	43,50%	18,30%	8,30%	4,70%
Anspruchsdauer = 6 Monate				
B	66,00%	48,90%	36,70%	28,70%
C	66,00%	26,20%	11,50%	5,90%
Anspruchsdauer = 12 Monate				
B	56,70%	37,20%	28,30%	21,80%
C	56,70%	37,20%	15,60%	7,50%

¹ **A:** kein Anspruch auf ALG oder ALH, **B:** ALG = 63%, ALH = 56% als Lohnersatzrate, **C:** ALG = 63%, kein Anspruch auf ALH

Quelle: eigene Darstellung nach STEINER, 2003a, S. 405.

Abb. 35: Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit



Quelle: STEINER, 2003a, S. 404.

STEINERS [2000] Modelldesign ermöglicht es, die Wirkung der ALV auf verschiedenen Wegen zu untersuchen und darzustellen. Da zwischen der Abgangsrate und der erwarteten abgeschlossenen Dauer der Arbeitslosigkeit ein inverser Zusammenhang besteht, sollen die ‚Hazard-Raten‘ näher betrachtet werden. Aufgrund des Datensatzes des SOEP ist es STEINER [2000] gelungen, starke Mitnahmeeffekte bei Anspruch auf ALG kenntlich zu machen. Abb. 35 zeigt die Hazard-Raten als Ergebnis der Schätzung des Abgangsrate-modells aus den Querschnittsdaten. Die nachstehenden Ergebnisse beziehen sich auf die Personengruppe der 44- bis 48-jährigen Unverheirateten, die zwischen Juli 1987 und Dezember 1992 arbeitslos wurden. Nach Ablauf des Anspruchs auf ALG kommt es jeweils bei den Männern zu sprunghaften Anstiegen der Abgangsrate in die Erwerbstätigkeit [vgl. STEINER, 2003a, S. 403 f.]. In beiden Situationen, in denen die Zahlung nach zwölf bzw. 18 Monaten ausläuft, steigt die Abgangsrate in die Erwerbstätigkeit von ca. 4% auf 14% bzw. von 4% auf 12%. Diese Darstellung impliziert, dass die Arbeitslosen erst nach Auslaufen des ALG einen verstärkten Anreiz verspüren, aus der Arbeitslosigkeit auszutreten bzw. verstärkt nach einer Anstellung zu suchen und verdeutlicht Mitnahmeeffekte. Haben sie jedoch einen

Anspruch auf ALH, dann sind keine verstärkten Abgänge aus der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Die gestrichelte Linie macht den Verlauf bei Anrecht auf ALH deutlich. Die Herabsenkung der Lohnersatzrate durch den Wechsel von ALG zu ALH hat keinen Effekt auf die ‚Hazard-Rate‘.

Bei den Frauen spielen die Austritte aus der Arbeitslosigkeit nach Ablauf des ALG zusätzlich eine Rolle. Abb. 36 im Anhang zeigt eine ähnliche Tendenz der steigenden Abgangsraten aus der Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit, jedoch ist der Anstieg sehr viel geringer als bei den Männern. Es wird jedoch sichtbar, dass auch für Frauen ein Mitnahmeeffekt des ALG vorliegt. Nach Ablauf des Anspruches auf ALG werden steigende Abgänge in die Nichterwerbstätigkeit deutlich. STEINER [2003a, S. 404] merkt an, dass sich für verschiedene Altersgruppen und Zeitperioden das Niveau der Simulationsergebnisse ändern kann, der Verlauf aber repräsentativ ist.

Die Gesetzesänderungen der achtziger Jahre hatten aber nicht nur einen Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Auch der Zugang in die Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung zeigt gemäß STEINER [2003a] signifikante Differenzen zwischen der Kontrollgruppe, die keinen zeitlich ausgeweiteten Anspruch auf ALG hat und den Berechtigten aus der ALV mit zeitlicher Verlängerung.

Tab. 13 : Auswirkungen der Arbeitslosenunterstützung auf den Zugang in Arbeitslosigkeit
Referenzgruppe 7,07%

Nur Männer	Kontrollgruppe	
	Kontrollgruppe	Berechtigte
Periode 1 x Alter \geq 54 Jahre	2,50%	12,90%
Periode 2 x Alter \geq 54 Jahre	1,67%	5,88%
Periode 3 x Alter \geq 54 Jahre	4,00%	13,30%

Periode 1: Januar 1986 bis Juni 1987; Periode 2: Juli 1987 bis Dezember 1992;
Periode 3: Januar 1993 bis Dezember 1994;

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an STEINER, 2000, S. 116.

Die durchschnittliche Zugangsrate in Arbeitslosigkeit bei Männern liegt für die o.g. Referenzgruppe der 44- bis 48-jährigen Unverheirateten bei ca. 7%. Der erstaunlich hohe Wert nach Gesetzesänderung für die über 54-jährigen Männer liegt bei 12,9% entgegen 2,5% der Kontrollgruppe, die nicht in den Genuss der Verlängerung der Bezugszeiträume des ALG kamen. Die Ergebnisse liegen fast fünfmal so hoch bei der ‚Treatment-Gruppe‘. Die Schwankungen im Vergleich der Perioden sind konjunkturell bedingt. Durch den Vergleich mit der ‚Treatment-Gruppe‘ wird jedoch ‚Moral Hazard-Verhalten‘ deutlich, der Eintritt in Arbeitslosigkeit fällt der Problemgruppe älterer Arbeitnehmer leichter. Andere Altersgruppen zeigen keine so eindeutigen Reaktionen auf die Ausweitungen der Bezugszeiträume.

Insgesamt kommt es neben der erhöhten Verbleibswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit durch die Ausweitung der Bezugszeiträume zu einem erhöhten Zugang in die Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse sind über alle Betrachtungen der

Studie für Männer stärker ausgeprägt als bei Frauen. Die Reformen der achtziger Jahre haben durch längere Verbleibszeiten in Arbeitslosigkeit und erleichtertem Zugang in Arbeitslosigkeit für ältere Arbeitnehmer zu den steigenden Arbeitslosenzahlen beigetragen. Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen kann als ein hausgemachtes Problem durch Begünstigungen in der Ausdehnung der Bezugszeiträume angesehen werden. Hinzu kommt der Mitnahmeeffekt für die Dauer der Zahlung des ALG und dem Verbleib in Langzeitarbeitslosigkeit bei Anspruch auf ALH über die verschiedenen betrachteten Gruppen. Die Modellierung im Abgangsratenmodell belegt bei Bestehen eines Anspruches auf Arbeitslosenunterstützung einen längeren Verbleib in Arbeitslosigkeit. Aufgrund der empirischen Evidenz kann davon ausgegangen werden, dass die Elastizität der Arbeitslosigkeitsdauer bezüglich der Lohnersatzrate relativ gering ist. Die Studie bestätigt, dass Arbeitslose durch ihr Arbeitssuchverhalten ihre individuelle Arbeitslosigkeitsdauer beeinflussen können. Die Kontrolle der Suchintensität durch die Arbeitsämter scheint jedoch nicht auszureichen, um Mitnahmeeffekte auszuschließen [vgl. STEINER, 2003a, S. 407].

5.2. Anwendungen der Suchtheorie

5.2.1. Reservationslöhne und Lohnabstand

Die Studie von STEINER [2000] des vorigen Kapitels gibt einen guten Gesamteindruck der Auswirkungen der ALV auf das Verhalten der Individuen im betrachteten Zeitraum. Nachdem der Mitnahmeeffekt, ‚Moral-Hazard-Verhalten‘ älterer Arbeitnehmer und der verstärkte Verbleib in Langzeitarbeitslosigkeit bei ALH-Bezug belegt wurde, sollen nun Reservationslöhne und neuere Lohnabstandsuntersuchungen betrachtet werden.

Zur genaueren Analyse des Suchverhaltens wird auf das Konstrukt der Theorien aus Kapitel 4.2 zurückgegriffen. Der Einfluss der Arbeitslosenunterstützung auf den Reservationslohn wurde aufgezeigt, und es bleibt die Frage, inwieweit eine Variation der Lohnersatzleistungen tatsächlich wirkt und wie der Reservationslohn beeinflusst wird. Dazu soll zuerst eine Studie von CHRISTENSEN [2003] dem Einstieg dienen, die sich mit der Setzung der Reservationslöhne beschäftigt. Die Studie basiert auf den ersten 17 Wellen des SOEP von 1984 bis 2000. Der Grunddatensatz verwendet alle Personen zwischen 19 und 58 Jahren mit Wohnsitz in Westdeutschland. Personen, die während des Betrachtungszeitraumes arbeitslos gemeldet waren, stehen im Blickpunkt der Analyse. Ihnen wurde die Frage gestellt: „Wie hoch müsste der Nettoverdienst [pro Monat] mindestens sein, damit Sie eine angebotene Stelle annehmen würden?“ [CHRISTENSEN, 2003, S. 576]

Dabei werden nur Personen aufgenommen, die eine Vollzeitstelle suchen und einen Reservationslohn von über 800 DM in Preisen von 1995 angaben. Alle Reservationslohnangaben werden mit dem Verbraucherindex deflationiert. Angaben unter 800 DM werden als unglaubwürdig eliminiert, wodurch der Datensatz sich letztlich auf 595 Beobachtungen beschränkt. Der Datensatz wird letztlich auf 463 Beobachtungen weiter beschränkt, um Personen, die vor Arbeitslosigkeit keine Vollzeitbeschäftigung hatten, auszuschließen. Da die Untersuchung vor den Hartz-Reformen stattfand, werden Transferzahlungen durch Dummy-Variablen für ALG, ALH und SLH integriert.

Die Lohnofferten-Verteilung wird über Proxy-Variablen integriert. Diese Variablen sollen bei Schätzproblemen helfen, in denen eine wichtige erklärende Variable der Regression nicht aufgenommen werden kann. Die Proxy-Variable korreliert mit der nicht-beobachtbaren Variable, wodurch die Wahrscheinlichkeit, ein Lohnangebot zu erhalten, als auch die Höhe, in der das Angebot abgegeben wird, indirekt in das Modell integriert werden. Beispiele der Proxy-Variablen sind u.a. der letzte Lohn vor der Arbeitslosigkeit. Dieser hat Signalcharakter für die Produktivität des Arbeitssuchenden bei Neueinstellung und hat Einfluss auf den Reservationslohn. Ähnlich wirkt die persönliche Qualifikation auf den Reservationslohn. Die Schul- und Berufsausbildung wird über Dummy-Variablen integriert. Makroökonomische Aspekte, ausgedrückt u.a. durch die regionale und qualifikationsspezifische ALQ sowie einem Index des Strukturwandels im jeweiligen Sektor sollen ebenfalls als Einflussgrößen auf die Lohnverteilung betrachtet werden. Das Alter des Arbeitssuchenden wird gemäß dem Senioritätsprinzip positiv auf die Reservationslöhne wirken.³²

Tab. 14 : RWR und letztes Einkommen vor Arbeitslosigkeit

Letztes Einkommen vor Arbeitslosigkeit ^a	Reservation Wage Ratio	Anzahl Beobachtungen
alle Einkommen	1,10	595
800 DM bis 1.500 DM	1,55	72
1.501 DM bis 2.000 DM	1,19	149
2.001 DM bis 2.500 DM	1,02	199
2.501 DM bis 3.000 DM	0,98	100
3.001 DM bis 3.500 DM	0,95	49
3.501 DM bis 4.000 DM	0,82	11
über 4.000 DM	0,83	15

^a Nettolohn in Preisen von 1995.

Quelle: CHRISTENSEN, 2003, S. 581

Tab. 15 : RWR und AWR für verschiedene Arbeitslosigkeitsdauern

Arbeitslosigkeitsdauer	RWR			AWR		
	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl
Alle	1,10	1,03	463	1,04	0,99	702
bis 6 Monate	1,10	1,03	178	1,06	1,01	456
7–12 Monate	1,12	1,01	108	1,06	1,00	135
13–18 Monate	1,07	0,98	57	0,98	0,92	52
19–24 Monate	1,04	1,00	45	0,84	0,85	24
25–36 Monate	1,12	1,06	42	0,97	0,90	25
über 36 Monate	1,14	1,07	33	0,84	0,80	10

Quelle: CHRISTENSEN, 2003, S. 582

Die erfragten Reservationslöhne werden mit einem zweiten Vergleichsdatsatz, der alle Personen erfasst, die nach einer Periode der Arbeitslosigkeit eine Vollzeit-

³² Die weiteren Proxy- und Dummy-Variablen sind in Kapitel 3.1 von CHRISTENSEN [2001] ausführlich dargestellt.

Beschäftigung aufnahmen, erfragt. So kann für 702 Observationen ein akzeptierter Lohn als Nettolohn der neuen Beschäftigung zum Vergleich mit vorhergegangenen Interviews herangezogen werden.

Tab. 14 und 15 stellen die Ergebnisse der Auswertung dar. Die ‚Reservation Wage Ratio‘ (im Folgenden RWR) ist das mittlere Verhältnis von Reservationslohn zum letzten Lohn vor der Arbeitslosigkeit. Die ‚Accepted Wage Ratio‘ (im Folgenden AWR) dagegen ist analog zum RWR das mittlere Verhältnis von akzeptiertem Lohn nach der Arbeitslosigkeit zum letzten Lohn vor der Arbeitslosigkeit. Im Sample in Tab. 15 fällt auf, dass der Reservationslohn im Mittel deutlich größer ist als der letzte Lohnsatz, wodurch eine geringe Konzessionsbereitschaft beim Einkommen erkennbar wird. Zudem wird die Stationarität des Reservationslohnes vor allem innerhalb der ersten zwölf Monate der Arbeitslosigkeit deutlich. Bei sinkender Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit und konstant hohem Reservationslohn zeigt sich, dass Langzeitarbeitslose den Reservationslohn bei Humankapitalverlust zu hoch ansetzen. In dieser Studie sind nur 47% der Arbeitslosen zu Lohnabschlägen bereit, 53% der Arbeitslosen lehnen ein niedrigeres Einkommen ab. Dies hat gemäß CHRISTENSEN [2003] vor allem mit dem Lohnabstandsgebot zu tun, das durch die SLH nach unten begrenzt wird. Personen mit niedrigem Erwerbseinkommen in der letzten Beschäftigung setzen den Reservationslohn überproportional hoch an, weil das zu erzielende Einkommen bei erfolgreicher Suche sonst nur geringfügig über den Transferzahlungen läge [vgl. CHRISTENSEN, 2003, S. 580 f.]. Diese Schlussfolgerung wird bestätigt durch Tab. 14. Einkommen bis 1.500 DM lagen im Gesamtsample mit einem RWR von 1,55 weit über den anderen Einkommensgruppen, erst ab einem vorherigen Einkommen von 2.501 DM sind die Arbeitslosen zu Lohnverzicht bereit.

Auffällig ist jedoch die Höhe der AWR im Vergleich zu den RWR in Tab. 15. Die AWR bleibt im Gegensatz zu der RWR nicht über die Arbeitslosigkeitsdauer konstant, sondern sinkt. Diejenigen Arbeitslosen, die ihren Reservationslohn niedriger ansetzen bzw. im Zeitablauf senken, finden also ein Lohnangebot in akzeptabler Höhe. Verlassen diese Personen den Pool der Arbeitslosen, müsste der mittlere RWR ceteris paribus steigen. Dem entgegengesetzt wirkt eine Senkung des Reservationslohnes bei einem Teil der verbliebenen Arbeitslosen im Zeitablauf, welche den mittleren RWR senken würde. Wirken beide Effekte auf den mittleren RWR erscheint dieser im Nettoeffekt als stationärer Reservationslohn. Die erfolgreichen Jobsucher mit sinkendem mittleren AWR bei zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer deuten auf nicht-stationäre Reservationslöhne hin. Diese Gruppe kann im Zeitablauf erfolgreich vermittelt werden, da die Wahrscheinlichkeit vermittelt zu werden vergleichsweise höher liegt. Somit ist ein sinkender

Reservationslohn ausdrücklich erwünscht und sollte gefördert werden. Insgesamt ist die Absenkung des Reservationslohnes jedoch erst nach erheblicher Dauer der Arbeitslosigkeit erkennbar, was auf einen für lange Zeit stationären Reservationslohn hinweist.

Die Determinanten des Reservationslohnes sind vielfältig und wurden von CHRISTENSEN [2003] abschließend genauer über Kleinst-Quadrat-Schätzung der Reservationslohngleichung im Datensatz untersucht.³³ Der letzte Lohnsatz hat den größten Einfluss auf den Reservationslohn. Dies bestätigt die Annahme, dass die individuelle Produktivität vom Lohnsatz ablesbar ist und dass die persönlichen Konsumgewohnheiten sich am letzten Einkommen orientieren. Ausgedrückt wird dies über das partielle Bestimmtheitsmaß des letzten Lohnes, welches den Anteil der erklärten Streuung an der Gesamtstreuung angibt. Der Anteil des letzten Lohnsatzes wird mit einem Drittel der gesamten erklärten Streuung des Gesamtmodells ausgegeben.

Mit der Akkumulation von Humankapital steigt der Reservationslohn bis zu einem Alter von 41 Jahren. Ab Mitte des Erwerbslebens sinkt dieser jedoch wieder. Der Reservationslohn eines 57-Jährigen liegt ca. 7% niedriger als der eines 41-Jährigen. Arbeitnehmer scheinen die im hohen Erwerbstätigenalter sinkenden Wiederbeschäftigungschancen in den Reservationslöhnen zu berücksichtigen. Ein verheirateter Mann hat einen höheren Reservationslohn als ein Unverheirateter, was CHRISTENSEN [2003] auf die günstigere Steuerklasse III zurückführt.

Überraschend ist der Reservationslohn Arbeitsloser mit hoher Qualifikation, der nur 6% über dem eines Niedrigqualifizierten liegt. Dabei ist ein höher Qualifizierter als ‚Person mit Ausbildung und mindestens Fachhochschulreife‘ angegeben, ein niedrig Qualifizierter hat ‚keinen Berufsabschluss und maximal einen Realschulabschluss‘. Die Werte sind jedoch aufgrund der Kollinearität der Variablen verzerrt und daher in ihrer Aussage zu vernachlässigen. Das ALG bzw. die ALH haben keinen signifikanten Effekt auf den Reservationslohn, was darauf schliessen lässt, dass die Einkommenssituation während der Arbeitslosigkeit eher eine untergeordnete Rolle spielt. CHRISTENSEN [2003, S. 585] merkt jedoch an, dass auch diese Ergebnisse von Multikollinearität geprägt sind. Der sinkende AWR nach 13 Monaten deutet jedoch auf verstärkte Austritte aus Arbeitslosigkeit nach Ablauf des ALG hin.

Offensichtlich spielen makroökonomische Indikatoren nur eine untergeordnete Rolle. Die Arbeitsmarktbedingungen wirken nur über die qualifikationsspezifische ALQ, nicht aber über die ökonomischen Rahmenbedingungen bzw. den nach Selbsteinschätzung gesehenen Wiederbeschäftigungschancen. Die schwankende Arbeitsnachfrage scheint nicht auf die Reservationslöhne zu wirken.

³³ Die Ergebnisse der Regression sind der Vollständigkeit halber in Tab. 15 im Anhang dargestellt.

Langzeitarbeitslose richten ihren Reservationslohn entgegen der Annahme, dass der letzte Lohnsatz ausschlaggebend ist, eher an ihren individuellen finanziellen Bedürfnissen aus. Speziell für kurze Zeiträume der Arbeitslosigkeit werden die o.g. Determinanten als ausschlaggebend gesehen, bei Langzeitarbeitslosen wirken Gewöhnungseffekte, die eine Anpassung des Lebensstils an die derzeitige Situation erklären.

Die Analyse von Reservationslöhnen bietet jedoch einige Hindernisse. Weiterentwicklungen des Ansatzes mit abnehmenden Transferzahlungen zu einem nicht-stationären Modell sind bereits durchgeführt worden, sind aber in ihrem Prognosegehalt noch zu wenig realistisch. Allgemein gilt, dass die begrenzte Bezugsdauer von ALG die Modelle der Suchtheorie schwer umsetzbar macht. Der Anspruchslohn bleibt nicht konstant, sondern fällt im Zeitablauf bis die Regelungen das Ende der Zahlungen postulieren. Nach Ablauf des Bezugszeitraumes sinken der Reservationslohn und das Anspruchsdenken, da der Leidensdruck des Nichtarbeitens größer wird. Da die Zahlungen von der Dauer der Vorbeschäftigung, dem Alter des Empfängers und dem durchschnittlichen letzten Gehältern abhängen, wird die generalisierte Modellbildung erschwert. Unterschiedliche Anspruchskriterien führen zu Verzerrungen im einfachen sequentiellen Modell [vgl. SCHÄFER, 2003, S. 14 f., auch PLASSMANN, 2002, S. 57 f.]. Zudem haben das Zumutbarkeitskriterium und der Zwang zur Annahme im laufenden Bewerbungsprozess Einfluss auf den Reservationslohn, der daher eher endogenisierte Wirkung aus einer Sanktionsandrohung haben dürfte. SCHÄFER [2003] weist daraufhin, dass Lohnkompensation bei Arbeitslosigkeit positive Anreize bei zeit- und kostenintensiven Suchkosten setzt. Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann bei vorhandenen Ressourcen, die nötig sind zur Arbeitsplatzsuche, verkürzt werden. Die Absetzungsmöglichkeiten der Bewerbungskosten [§45 SGB III] lassen dieses Argument als positiver Aspekt der ALV jedoch für Deutschland eher unwichtig erscheinen.

5.2.2. Lohnabstand bei ALG II

Das ALG II ist ein Schlüsselement der Hartz-Reform und soll Problemgruppen den Einstieg in Arbeit ebnen. Anders als die ALH soll es nur zur Überbrückung dienen, bis durch Eingliederungsmaßnahmen die Vermittlung in die Erwerbstätigkeit gelingt. In dieser Zeit soll es vorübergehend das sozio-ökonomische Existenzminimum sichern. Über allen Bemühungen steht das Motto ‚Fördern und Fordern‘. Der Zeitraum nach dem endgültigen Inkrafttreten der letzten Stufe des Konzeptes liegt noch nicht ausreichend zurück, um vollständige Evaluierungen durchzuführen. Jedoch werden schon jetzt Anreizprobleme deutlich, die aufgrund des Lohnabstandsgebotes auftreten. Hier setzt die Studie von BOSS et al. an. Nachdem

in Kapitel 5.1 und 5.2.1 die allgemeine Wirkung der Reservationslöhne bzw. des ALG und der ALH gezeigt wurde, soll im Folgenden die aktuelle Ausgestaltung des ALG II mit der Problemgruppe der Geringverdiener³⁴ und Niedrigqualifizierten betrachtet werden. Dazu werden in mehreren Szenarien die Anreize für charakteristische Gruppen der ALG II-Bezieher zur Arbeitsaufnahme untersucht. Grundlage sind die Daten der Lohnstrukturerhebung in 2001 des STATISTISCHEN BUNDESAMTES³⁵, die auf das Jahr 2005 hochgerechnet werden. Die Erhebung im zentralen lohnstatistischen Berichtssystem findet im vierjährigen Abstand statt. Die effektiven Löhne und Gehälter werden nach Wirtschaftszweigen, Geschlecht, Ausbildung, Alter, Region usw. ausgewiesen. Im Jahr 2001 wurden ca. 27.000 Betriebe mit 900.000 Beschäftigten befragt. Die Qualifikation ‚niedrig‘ steht für maximal Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung, ‚hoch‘ umfasst Hochschulabsolventen. Die Hochrechnungen auf 2005 erfolgen mit einem allgemeinen Faktor von durchschnittlich 2,5%, der auf der Basis der Tariflohnentwicklung und der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung geschätzt wurde [vgl. Boss et al., 2005a, S. 18].

Die Modelle der Suchtheorie sind Grundlage der Studie. Arbeitslosigkeit hat, wie Einkommen aus Erwerbstätigkeit, einen Barwert künftiger Einnahmen. Der Barwert des ALG II wird dabei in der Realität noch durch den zukünftigen Nutzen der Freizeit ergänzt, kann aber nicht modelliert werden.³⁶ Die Berechnungen der ALG II-Zahlungen plus Kindergeld orientieren sich an den Vorgaben des SGB II und werden sukzessiv aufgestockt.

Die Studie betrachtet den Einfluss des Haushaltskommens, das durch zwei Effekte belastet wird. Auf der einen Seite sinkt das Arbeitseinkommen durch Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Sozialversicherungsbeiträgen bei Erwerbstätigkeit. Zum anderen werden Hinzuverdienste mit dem ALG II verrechnet. „Die daraus resultierende explizite und implizite Belastung ist von Bedeutung bei der Entscheidung über das Ausmaß der angestrebten Arbeit.“ [Boss et al., 2005a, S. 4] Potentielle Anreizprobleme, ausgelöst durch den ALG II-Bezug, sollen im Folgenden über den Lohnabstand betrachtet werden.

Dazu werden Gruppen nach der Haushaltsform Single, Verheiratete, Verheiratete mit Kindern, Alleinerziehende usw. gebildet. Hinzu kommen die Erwerbsmerkmale als maßgebliche Determinante der realisierbaren Lohnhöhe. Dies können Qualifikation, Sektorzugehörigkeit, Arbeitsmarktregion usw. sein. Die Merkmale sind in Tab. 17 im Anhang abgebildet und können untereinander kombiniert werden.

³⁴ Als Bezugspunkt der Schwelle zum Niedriglohn wird eine Lohnhöhe von zwei Dritteln des Medianlohnes gesehen [vgl. RHEIN, STAMM, 2006, S. 5 f.].

³⁵ vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, 2005a

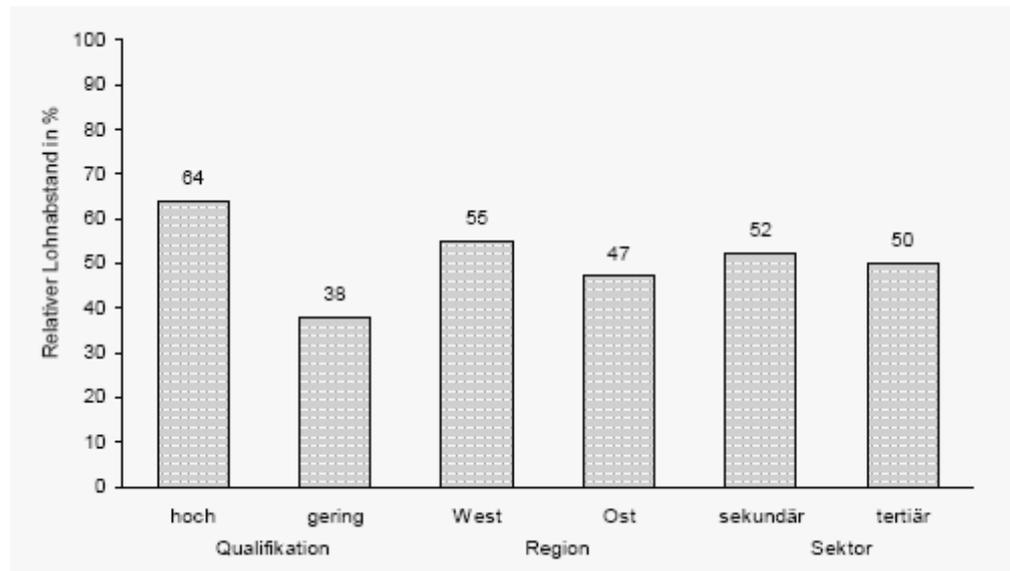
³⁶ Die Darstellung ähnelt der von SCHÄFER [2003] in Kapitel 4.2.

Berechnet wird dann für die verschiedenen Merkmalskombinationen der prozentuale Abstand zwischen ALG II-Zahlung und potentielltem Nettoerwerbslohn. Der relative Lohnabstand wird ausgedrückt durch die Differenz von 100 Prozent und der Relation einer potentiellen ALG II-Zahlung zu einem potentiellen Nettolohn bei Erwerbstätigkeit. Der berechnete Lohnabstand zeigt also, wieviel Prozentpunkte die ALG II-Zahlung vom potentiellen Nettolohn entfernt ist. Ist das Ergebnis negativ, deutet dies auf höhere Zahlungen aus ALG II als Arbeitseinkommen hin.³⁷ Der Lohnabstand ist tendenziell am geringsten, wenn Erwerbsmerkmale der geringen Qualifikation, Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, Arbeitsplatz im Osten sowie das Haushaltsmerkmal Kinder zusammenkommen. Der Lohnabstand bei dieser Konstellation liegt bei nur 15% im Ausgangsszenarium, bei der vergleichbaren Konstellation im Westen liegt er bei 26%. Diese Problemgruppen haben zudem keinen erwerbstätigen Ehepartner, der Einkommen aus ALG II reduzieren könnte. Der höchste Lohnabstand liegt bei 72% bei hoher Qualifikation, tertiärer Sektor in der Region West.

Da für ALG II-Bezieher ein Lohn bei Neuanstellung in Höhe des Durchschnittslohnes durch Humankapitalverlust und Stigmatisierung nicht unbedingt zu erwarten ist, wird der Einstiegslohn nach Arbeitslosigkeit modifiziert. Im zweiten Schritt der Analyse wird ein realisierbarer Wiedereinstiegslohn angenommen. Dieser Lohn liegt 20% unter dem Bruttolohn der jeweiligen Lohngruppe, wobei der Abschlag bei Niedrigverdienern bei Langzeitarbeitslosigkeit sogar größer sein dürfte. Zu den neuen Werten wird dann der Lohnabstand zum ALG II berechnet.³⁸ Insbesondere die Gruppe der Niedrigqualifizierten, die i.d.R. nur eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor finden, weisen den geringsten Lohnabstand aus. Die Arbeitsmarktregion Ostdeutschland scheint aufgrund des niedrigeren Lohnniveaus oder durch strukturelle Probleme anfällig für das Lohnabstandsproblem. Zwischen dem sekundären und tertiären Sektor ist der Lohnabstand ohne merkliche Abweichung. Die Problemgruppe des Ausgangsszenarios geringe Qualifikation, tertiärer Sektor, Region Ost liegt bei minus 1%. Somit sind die Transferzahlungen höher als der erreichbare Lohn in Erwerbstätigkeit. Auch Alleinerziehende mit zwei Kindern, geringer Qualifikation, sekundärer Sektor und Region Ost liegen bei minus 1%. Singles ohne Kinder weisen dagegen die höchsten Lohnabstände aus.

³⁷ Die Formel und die detaillierten Ergebnisse aller Konstellationen sind in Tab. 17 im Anhang abgebildet.

³⁸ Die Ergebnisse werden in Abb. 37 und Tab. 18 des Anhangs deutlich. Abb. 37 zeigt die Durchschnittswerte des jeweiligen Merkmals, unabhängig davon mit welchem anderen Merkmal es kombiniert wurde.

Abb. 37: Durchschnittliche relative Lohnabstände^a zu ALG II mit Lohnabschlag von 20%

^a Ungewichtete Durchschnitte über alle berücksichtigten Haushaltstypen
Quelle: BOSS et al., 2005a, S. 8.

Erweitert man das bestehende Szenario um die durch Hartz IV geförderten Zusatzeinkommen in der Berechnung des Lohnabstandsgebotes, verschärfen sich die Probleme. Die Anreizprobleme werden durch die Erhöhung des ALG II größer, je mehr Zuzahlungen der Arbeitslose erhält. Unterstellt man die Mehraufwandsentschädigung für einen 1-Euro-Job in Höhe von 240€, fallen weitere Haushaltstypen in die Problemgruppen. Waren im vorangegangenen Szenario noch ‚Alleinerziehende mit zwei Kindern‘ und ‚Verheiratete mit zwei Kindern und mit einem nicht-erwerbstätigen Partner‘ besonders von geringen Lohnabständen betroffen, wird die Zahl der Problemgruppen durch diese Regelungen vergrößert. Single-Haushalte mit niedriger Qualifikation rutschen für alle weiteren Haushaltsmerkmalkombinationen unter den kritischen Lohnabstand von 20 bis 30%. Einzig hochqualifizierte Singles bleiben ohne Anreizprobleme. Bei Alleinerziehenden fallen die Anreizprobleme noch größer aus, da alle Merkmalskombinationen betroffen sind. Die Lohnabstände sinken auf bis zu -20%, wodurch die Aufnahme einer Beschäftigung nicht rational nachvollziehbar sein kann.³⁹ Einzig psychologische Effekte der Arbeitslosigkeit, durch die das Leid der Arbeitslosigkeit theoretisch übermächtig werden kann, erklären den Weg aus der Arbeitslosigkeit. Die Zahl der Problemgruppen erweitert sich also sukzessiv mit Hinzuverdiensten bzw. Zuzahlungen zum ALG II durch die 1-Euro-Jobs. Gemäß § 16 SGB II sollen diese Arbeitsgelegenheiten dazu beitragen, berufliche Qualifikation zu erhalten bzw. zu erwerben. ALG II-Bezieher können an einen normalen Arbeitsalltag wieder gewöhnt werden. Jedoch senken die Hinzuverdienstmöglichkeiten in dieser Form nicht das ALG II, die implizite Grenzbelastung ist null. In den Berechnungen der

³⁹ Die Merkmalskombinationen sind in Tab. 19 des Anhangs dargestellt.

Studie rutschen selbst die Verheirateten ohne Kinder (hohe Qualifikation und Arbeitsmarkregion Ost) in die Gruppe mit Anreizproblemen, und zwar unabhängig von der Erwerbssituation des Partners. Bei erwerbsfähigem Partner liegt der Lohnabstand bei -27%, da beide Partner Mehraufwandsentschädigungen beziehen können. Verheiratete mit Kindern liegen bei bis zu -35% [vgl. BOSS, 2005a, S. 9 f.]. Hinzuverdienstmöglichkeiten durch Mini-Jobs bis 400 Euro garantieren bis zu 139 Euro zusätzliches Nettoeinkommen und sind somit niedriger als die Mehraufwandsentschädigung, die bei 1-Euro-Jobs gezahlt wird. Diese Zuverdienste mildern also den ALG II-Anspruch, und ein Teil des Haushaltseinkommens wird durch reguläre Arbeit erzielt. Die Ausweitung der Erwerbstätigkeit reduziert jedoch den ALG II-Anspruch und den Zugewinn an Haushalteinkommen. Je mehr in diesem Instrumentarium hinzuverdient wird, desto stärker wirken ALG II-Entzug und die einsetzende steuerliche Belastung. Für alle Problemgruppen wäre dann ein Verharren in Mini-Jobs oder 1-Euro-Jobs rational. Die Anreizproblematik liegt in der ALG II-Falle, da die Anreize einer regulären Beschäftigung durch den geringen Lohnabstand nicht ausreichen und Langzeitarbeitslosigkeit nach sich ziehen. Schlecht aufeinander abgestimmte Zuschläge führen in ihrer Kombination dazu, dass es für den Arbeitslosen optimal erscheint, das Einkommen nicht über gewisse Grenzen auszudehnen [ebenda, S. 10 ff.]. SCHÄFER [2005] bestätigt die Ergebnisse und zeigt u.a., dass ein lokales Maximum für eine Familie mit zwei Kindern bei einem verfügbaren Einkommen in Höhe von 1.600€ erreicht wird. Die Abb. 38 im Anhang zeigt die Anreizverzerrung für den Fall des vormaligen Nettoeinkommens von 2.000€, zwei Kindern, Kindergeld und dem Zuschlag nach §24 SGB II [vgl. SCHÄFER, 2005, S. 6]. Die derzeitige Ausgestaltung des ALG II bedarf gemäß dieser Ergebnisse weiterer Nachbesserungen.

5.3. Arbeitslosenversicherung im Matching – eine Diskussion

Bisher konnte nur ein negativer Einfluss der ALV auf die Arbeitslosigkeit gezeigt werden. Die Aufgaben der ALV⁴⁰ sprachen zwar von einer stabilisierenden Funktion, doch wenn das Ergebnis persistente und nach jedem Konjunkturzyklus steigende Arbeitslosenquoten beinhaltet, ist die Versuchung groß, die Transferzahlungen auf ein niedrigeres, noch sozial-vertretbares Minimum zu senken. Durch die Studie von GANGL [2003] soll eine Diskussion angestoßen werden, warum die ALV nicht vollständig als veraltetes unwirtschaftliches Instrument abgetan werden sollte. Gesamtwirtschaftlich kann der Wohlstand durch die Zahlung der ALV steigen, da

⁴⁰ vgl. Kapitel 3.1.

Arbeitssuchende ein höheres Risiko gehen können.⁴¹ Eine Arbeit, die schwerer zu finden ist und dem Humankapital des Arbeitssuchenden entspricht, würde dann zu höherer Produktivität führen. Jedoch stellt sich die Frage, ob die Finanzierung der ALV nicht höhere Wohlfahrtsverluste herbeiführt als das Mehr an Produktivität kompensieren kann [vgl. HOLMLUND, 1997, S. 15]. Dazu sollen zuerst die zwei verschiedenen Anschauungen der ALV in der USA und in Europa/Deutschland in Verbindung mit dem ‚Matching‘ dargestellt werden. Anschließend sollen Argumente gesammelt werden für beide Seiten.

Im ‚Matching‘ stehen sich zwei Ideologien gegenüber, die gegensätzliche Ansatzpunkte zur Schaffung von Arbeit und Durchführung der Vermittlung vertreten. Stellt man das ‚Modell USA‘ dem ‚Modell Europa‘ gegenüber, fallen die verschiedenen sozio-kulturellen Grundsätze auf. Amerikaner sind bekannt für hohe Mobilität, schnelle Einarbeitungen und Fortbildungen bei einem sektorialem Wechsel oder Umschulung auf ein anderes Berufsbild und kurze Suchdauern. Deutschland dagegen, traditionell stolz auf hohe Motivation, Qualifikation und Ausbildungsstandards der breiten Masse, setzt auf soziale Sicherung durch ALV und Kündigungsschutz. Langfristige Sicherheit hat einen hohen Stellenwert. Die Ziele des Sicherungssystems durch ALV sind der Erhalt des Humankapitals und eine finanzielle Unabhängigkeit für die Dauer der Suche nach einem perfektem ‚Match‘. Abgeschlossene Arbeitsverträge unter hohem Zeitdruck suggerieren Effizienz in der Vermittlung, sind jedoch langfristig nicht von Dauer [vgl. STEINER, 2001, S. 12 f.].

Das ‚Modell Europa‘ führt zu einem ‚long-term Matching‘, während im ‚Modell USA‘ eher das Gesetz von ‚hire and fire‘ gilt. Es stehen sich per Definition der Arbeitslosenquote die Einflüsse der Zugangsrate s in Arbeitslosigkeit und der Austrittswahrscheinlichkeit η gegenüber. In den USA gehen hohe Findungsraten mit hohen Entlassungsraten einher. Die hohe Qualität des Matches in Europa bei langer Suchdauer und stabilen Arbeitsbedingungen führen zu kleinen s und η . Fluktuationskosten durch z.B. Abfindungen erschweren jedoch das ‚Matching‘ am Arbeitsmarkt [vgl. STEINER, 2001, S. 22]. Kündigungsschutz nützt daher eher Beschäftigten als Arbeitssuchenden. In der Summe bleibt ein stärker regulierter Arbeitsmarkt in Deutschland zu verzeichnen, der im Vergleich zur USA wenig flexibel erscheint. Beide Modelle sind im Anhang dargestellt (Abb. 39, Abb. 40) und dienen dem besseren Verständnis der Wirkungszusammenhänge, die durch Pfeile gekennzeichnet werden. Sind die Pfeile fettgedruckt, ist der Einfluss des Faktors

⁴¹ FRANZ [2003, S. 209] Aussage, dass ein gewisses Maß an Sucharbeitslosigkeit effizient sein kann (Kapitel 4.3), gilt es zu belegen.

besonders hoch. Sie beschreiben die in diesem Kapitel wichtigen und zu erläuternden Zusammenhänge.

Die Ergebnisse STEINERS [2000] zeigen den Effekt der Ausweitung der ALV auf die Zugangswahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit und die Abgangswahrscheinlichkeit in Nichterwerbstätigkeit bzw. Erwerbstätigkeit, die im theoretischen Modell des ‚Matchings‘ starken Einfluss auf die ALQ haben. Die Zusammenhänge wurden bereits im Kapitel 4.3 durch die Theorie der BK dargestellt.

Deutschland und die USA haben also verschiedene Blickwinkel der ALV. GANGL [2003] untersucht, inwieweit die höheren Reservationslöhne der Suchtheorie im deutschen Transfersystem zu höheren Einstiegslohnen und Produktivität führen. Dabei untersucht er den Zeitraum 1984 bis 1995 mit Hilfe der Datengrundlage des SOEPs und den vergleichbaren Erhebungen in den USA im ‚U.S. Survey of Income and Program Participation‘ (SIPP). Von den ca. 20.000 nicht-zensierten Eintritten in die Arbeitslosigkeit des SIPP werden 14.786 in die Analyse aufgenommen. Aus dem SOEP bleiben von 2.850 noch 1.178 Eintritte im respektiven Zeitraum. Die Aussortierung unvollständiger Informationen der arbeitslos gewordenen Individuen begrenzt das Sample. Aufgenommen werden nur diejenigen, über die Informationen über die Höhe des ersten ausgezahlten Lohnes nach Beendigung der Arbeitslosigkeit bestehen. Dabei ist es auch möglich, dass Personen mehrmals aufgenommen werden. So wurde im Schnitt jede Person im SOEP 1,2 Mal und im SIPP 1,5 Mal arbeitslos. Dazu wird mit Hilfe der Regressionsanalyse der Einkommensverteilung deutlich, dass ein ‚trade-off‘ zwischen kurzen Verweildauern in Arbeitslosigkeit und verbesserter Qualität des vermittelten Jobs besteht.

Die mitgeteilten Einkommensdaten werden in Preisen von 1990 deflationiert und in Dollar über die Kaufkraftparität umgerechnet. Die Kaufkraftparität beschreibt den fiktiven Wechselkurs zwischen Währungen und wird regelmäßig von internationalen Organisationen wie der WELTBANK ermittelt. „A condition that states if international arbitrage is possible, then the price of a good in one nation should be the same as the price of the same good in another nation, adjusted for the exchange rate.“ [MILLER, VANHOOSE, 2004, S. 89]

Im ersten Schritt untersucht GANGL [2003] die Verteilung der Kovariablen in den beiden Samplen. Arbeitslose in Deutschland sind im Schnitt älter, haben mehr Erfahrung, waren länger beim letzten Arbeitgeber angestellt und hatten ein höheres letztes Einkommen als Arbeitslose in den USA. Somit hatten sie in den meisten Fällen Anspruch auf ALG. Es waren ca. 90% der deutschen Arbeitslosen berechtigt, ALG oder ALH zu beziehen, während in den USA nur ca. 40% der Arbeitslosen Unterstützung erhielten. Tab. 21 zeigt die Ergebnisse der Studie für die Länder insgesamt und nach Anspruch auf ALG. Die Verweildauer von 4,8 Monaten im

Median ist im Vergleich zur USA mit 2,31 Monaten mehr als doppelt so hoch in Deutschland. Für beide Länder zeigt sich ein längerer Verbleib in Arbeitslosigkeit, falls ein Anspruch auf ALG besteht.

Tab. 21: Entwicklung der Einstiegslohne nach Arbeitslosigkeit von 1984 bis 1995 im Ländervergleich

	USA			Deutschland		
	insg.	mit ALG	ohne ALG	insg.	mit ALG	ohne ALG
Median der Verweildauer in Arbeitslosigkeit (Monate)	2,31	3,37	1,78	4,80	5,10	2,80
<u>Übergänge in Beschäftigung in %:</u>						
Mit Einkommensverlusten	49,60			45,90		
Einkommensverluste > 20%	35,60			16,00		
Berufliche Mobilität	63,90	57,60	67,60	33,30	33,20	33,40
Jobdauer < 6 Monate	58,40	51,10	62,80	25,70	24,10	38,60
Jobdauer < 12 Monate	81,50	77,40	83,80	53,50	52,90	59,00
Leistungsempfängerquote	38,90			89,20		

Quelle: eigene Darstellung, angelehnt an WAGNER, JAHN, 2003, S. 237 nach der Studie von GANGL, 2002, S. 11 ff., auch GANGL, 2003, S. 1.

Betrachtet man die Verteilung der Einkommen nach Arbeitslosigkeit in den USA, zeigt sich, dass 43% der Austritte aus Arbeitslosigkeit mindestens 10% Einkommensverlust hinnehmen mussten, 36% mussten sogar mehr als 20% Minus hinnehmen. Für Deutschland führte dies respektiv für 26% und 16% zu den Einkommensverlusten von mindestens 10% bzw. 20%. Im Durchschnitt erhalten Deutsche 4% bis 6% mehr bei Wiedereinstellung nach Arbeitslosigkeit als Amerikaner [GANGL, 2003, S. 87 f.].⁴² Die Ergebnisse bestätigen die Suchtheorie, die höhere Reservationslöhne bei höheren Transferzahlungen prognostiziert. GANGL [2003] widerspricht aber der allgemeinen Ansicht, dass die ALV lediglich die Suchdauer verlängert und allgemein Anreize verzerrt. „To some extent, maintaining accumulated human capital through adequate reemployment apparently requires accepting slightly longer search durations.“ [GANGL, 2003, S. 93] Großzügigere Wohlfahrtsstaaten ordnen also das kurzfristige Ziel der kürzeren Verweildauer in Arbeitslosigkeit dem langfristigen Ziel des Humankapitalerhaltes durch optimales ‚Matching‘ unter.

GANGLS Ergebnisse [2003] können vertiefend im Kontext des ‚Matchings‘ diskutiert werden. Die Wirkung der ALV und dem somit geringeren Zwang, ein Jobangebot anzunehmen, senkt die Mobilität der Arbeitssuchenden [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 62]. GANGL [2003] bestätigt die höhere Mobilität der Amerikaner im Falle der Arbeitslosigkeit, die mit ca. 64% Umzugsbereitschaft über den 33% der deutschen Arbeitslosen liegt. Die Arbeitslosigkeit steigt insgesamt an, da die ALV immobile Arbeitnehmer hervorbringt, die eher branchen- und firmenspezifisches Wissen

⁴² Die Ergebnisse der Schätzungen sind in Tab. 21 im Anhang dargestellt.

erwerben und nicht allgemeines Humankapital [vgl. BURDA, 1997, S. 281]. Ergebnisse sind strukturelle Arbeitslosigkeit und regionale Disparitäten.

Auch die Annahme des ‚Modells USA‘, das die Job-Rotation durch ‚hire and fire‘ in den USA höher ist als in Deutschland, wird durch GANGL [2003] bestätigt. Werden innerhalb der ersten zwölf Monate bereits 81,5% der eingestellten Arbeitslosen wieder entlassen, sind es in Deutschland im Verhältnis dazu 53,5%. Häufige Eintritte und somit wiederkehrender Bezug von ALV (USA) stehen der längeren Bezugsdauer und Suche nach einer passenden Stelle gegenüber (Deutschland), die temporär höhere Ausgaben der ALV nach sich zieht. Jedoch ist die Wahrscheinlichkeit, innerhalb kurzer Zeit wieder arbeitslos zu werden und somit Arbeitslosenunterstützung zu beziehen, verhältnismäßig geringer.

PLASSMANN [2002] kommt zu dem Schluss, dass die ALV keine eindeutige Wirkung im ‚Matching‘ hat, da eine höhere Produktivität als Resultat eines guten ‚Matches‘ und höherer Mitteleinsatz auf der einen Seite einem höheren Anspruchslohn und geringerer Suchintensität auf der anderen Seite gegenüberstehen. Hinzu kommt der Stigmaeffekt. Entmutigte Arbeitslose verlieren im Zeitablauf ihr Humankapital und werden schwerer vermittelbar. Die steigende Zahl der Arbeitslosen verändert die Relation zum Betreuungspersonal der Vermittlungsagenturen und führt schlussendlich zu negativen ‚Matching-Effekten‘ [vgl. BURTLESS, 1987, S. 149 f.].

Die Existenz der ALV verringert die Suchaktivitäten, falls die Differenz zwischen Anspruchslohn und Arbeitslosenzahlung zu gering ist [vgl. SCHRÖDER, 2003, S. 16]. Dabei kommt es temporär zu Bewegungen auf der BK durch die Existenz der ALV.⁴³ Langfristig schiebt sich die BK umso weiter nach außen, je länger Leistungen gewährt werden und je geringer die o.g. Differenz zwischen ALV und Anspruchslohn ist [vgl. MORTENSEN, 1977, S. 510 ff.].

Die Diskussion um die positiven Effekte des ‚Matchings‘ müsste auf sämtliche institutionellen Einrichtungen der jeweiligen Länder ausgeweitet werden. Fragen zum Kündigungsschutz oder den Effekten des Wohlfahrtsstaates führen jedoch weg von dem Ziel, die ALV genauer zu untersuchen. Zudem müssen die Einflüsse isoliert betrachtet werden.

Abschließend in dieser Diskussion soll angemerkt werden, dass die Produktivität in den USA im Vergleich zu Europa geringere Wachstumsraten aufweist. Das Wirtschaftswachstum der USA liegt in beiden betrachteten Zeiträumen mit 2,9% in 1980-1989 und 2,5% in 1990-1997 über dem der EU 15-Länder mit 2,4% und 1,9%. Das Wachstum ist unter anderem das Ergebnis optimaler Faktorallokation von Arbeit und Kapital. Die USA verzeichnet bei hohen Beschäftigungsgewinnen geringe

⁴³ PISSARIDES [2000] zeigte die Bewegung auf der BK. Trotz vorhandener Stellen nehmen die Arbeitslosen bei geringer Suchintensität bzw. zu hohen Reservationslöhnen keine Arbeit auf.

Produktivitätsgewinne [vgl. HEIDENREICH, 2001]. Das Wachstum kommt zum Teil von dem etablierten Niedriglohnsektor in den USA. Die Aussage „an economic system able to prosper in terms of McJobs but unable to create ‚good jobs““ [PESCHKE, 2004, S. 4] beschreibt diese Entwicklung bildhaft.

Tab. 23: Veränderungsraten ausgewählter volkswirtschaftlicher Indikatoren

Durchschnittliche jährliche Veränderungsraten		1980-1989	1990-1997
USA	Wachstum des BIP ¹	2,90%	2,50%
	Produktivitätssteigerung	1,10%	1,20%
	Zahl der Erwerbstätigen	1,80%	1,20%
EU 15	Wachstum des BIP ¹	2,40%	1,90%
	Produktivitätssteigerung	1,90%	1,50%
	Zahl der Erwerbstätigen	0,50%	0,40%

¹ BIP in Preisen von 1991

Quelle: HEIDENREICH, 2001, Internetdokument.

Obwohl die Arbeitsnachfrage der Firmen in dieser Arbeit vernachlässigt wird, lassen sich Schlüsse aus dem Kontext der beiden vorgestellten Modelle des ‚Matchings‘ ziehen. Westdeutschland lag in den durchschnittlichen Investitionsquoten in reale Anlageinvestitionen in Prozent des BIPs (Tab. 24) mit 21,1%, 20%, 22,4% und 21,6% in den Zeiträumen 1980-1984, 1985-1989, 1990-1994 und 1994-1997 deutlich über den Investitionen der USA mit respektiv 17,1%, 17,9%, 16,6% und 18,3%. Dies ist mit dem relativ billigeren Faktor Arbeit in den USA zu erklären. Neueste Produktionsmittel führen zu höherer Produktivität, Arbeit wird durch Kapital substituiert, was auf die institutionelle Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitsmarktes zurückgeführt werden kann. Hohe Lohnnebenkosten, auch erzeugt durch Beiträge zur ALV, senken die Arbeitsnachfrage. Die Frage, welchen Anteil die höheren Investitionsquoten in effiziente Produktionsmittel bzw. das ‚Matching‘ bei Existenz einer ALV an den Produktivitätsanstiegen haben, bleibt an dieser Stelle ungeklärt. Der langfristige Trend der Verschiebung der OKUN-Kurve in Kapitel 2.2 durch Substitutionsbeziehungen wird bestätigt. Arbeit ist relativ teuer, durch Kündigungsschutz reguliert und durch Tarifautonomie in ihrem Preis nach unten begrenzt.

Tab. 24: Durchschnittliche Investitionsquoten im Ländervergleich

		USA	Westdeutschland
Investitionsquoten in %	1980-1984	17,10%	21,10%
	1985-1989	17,90%	20,00%
5-Jahres-Durchschnitte	1990-1994	16,60%	22,40%
	1995-1997	18,30%	21,60%

Quelle: eigene Darstellung, angelehnt an NEUBÄUMER, 2000, S. 153.

Der vergleichsweise hohe Anstieg der Produktivität in Deutschland resultierte zum Teil in steigenden Löhnen, da die Produktivitätssteigerungen weitergegeben wurden [vgl. NEUBÄUMER, 2000, S. 182]. Aus diesem Grunde ist in Europa das in der öffentlichen Meinung dringendste Hauptproblem die Arbeitslosigkeit, während in den

USA eher das Problem der ‚working poor‘ diskutiert wird. Dieser Begriff beschreibt das gleichzeitige Auftreten von Erwerbsbeteiligung und Armut [vgl. PETER, 2005, S. 13].

MARIMON und ZILIBOTTI [1997] zeigen in einer Studie, angelehnt an PISSARIDES [2000], dass ein Staat mit ALV-System durch qualitativ besseres ‚Matching‘ auf Technologieschocks zwar mit lang anhaltender Rezession und anschließend persistenter Arbeitslosigkeit reagiert, zugleich aber auch eine langfristig höhere Produktivität und geringere Einkommensungleichheit aufweist [vgl. MARIMON, ZILIBOTTI, 1997, S. 39]. Höhere Durchschnittslöhne im Gleichgewicht durch längere Suchdauer und höhere Produktivität pro Beschäftigtem zeigen deutlich die Vorzüge des ‚Matchings‘ im sogenannten Wohlfahrtsstaat. Die Suchtheorie und die Ergebnisse GANGLS [2003] werden gestützt. So ist auf der Seite der USA das Problem der ‚working poor‘, auf der europäischen Seite das Problem persistenter Arbeitslosigkeit. Dies ist je nachdem, welches Modell man favorisiert, als „the price to pay“ anzusehen [MARIMON, ZILIBOTTI, 1997, S. 2]. Die armutspolitischen Herausforderungen, denen sich Deutschland und die USA stellen müssen, sind nach PETER dieselben. „Das Armutrisiko steigt, wenn eine stärkere Lohndifferenzierung notwendig ist, um die Erwerbschancen von Geringqualifizierten zu erhalten oder zu verbessern (...) und der globale Wettbewerb zunimmt.“ [PETER, 2005, S. 14] Die Verdrängung der Niedrigqualifizierten in der Globalisierung⁴⁴ setzt Arbeitskräfte frei, denen durch mangelnde Anreize durch Transferzahlungen oder durch Lohnrigiditäten der Weg in die Beschäftigung versperrt bleibt.

In diesem Kapitel sollten die unterschiedlichen Sichten der beiden Modelle ‚USA‘ und ‚Europa‘ gezeigt werden, ein genaues Resümee fällt im ‚Matching‘ jedoch schwer. Die Frage, ob längere Suchzeiten und somit gesellschaftliche Kosten durch höhere Produktivität bzw. höhere Gehälter im Anschlussjob kompensiert werden, bleibt vorerst ungeklärt.

5.4. Rückrufe – eine vernachlässigte Quersubventionierung?

Rückrufe sind in Deutschland ein akzeptiertes Phänomen. Branchen wie das Bau- oder Gastgewerbe setzen durch vorübergehende Entlassungen ihre Angestellten frei um saisonal bedingte Unstetigkeiten in der Nachfrage zu überbrücken. Dabei bedienen sie sich der garantierten Zahlungen der Arbeitslosenunterstützung, die zu einem stetigen Einkommensstrom führen. Um den Umfang der Rückrufe deutlich zu machen, wird im Folgenden ein kurzer Abriss der Studie von PLASSMANN [2002] dargestellt.

⁴⁴ vgl. Kapitel 2.4

Die Kontrakttheorie bekommt eine saisonale Komponente, wenn sie mit Rückrufen gekoppelt wird. Unternehmen reagieren mit Beschäftigungsanpassungen, da sie aufgrund der impliziten Kontrakte Lohnrigidität ausgesetzt sind. Eine Wiedereinstellung ist nicht garantiert, wodurch der Arbeitnehmer das Risiko trägt. Ein Rückruf verhindert jedoch den Verlust des unternehmensspezifischen Humankapitals und anfallender Transaktionskosten in Form von Einstellungs- und Entlassungskosten. Finanziell abgesichert werden Arbeitnehmer für die Zeit der Lohnkompensation aus der ALV. Das Risiko der Fluktuationskosten von Entlassungen und Neueinstellungen wird verringert, da sich Arbeitgeber und –nehmer in Fähigkeiten, Anforderungen und Rahmenbedingungen bekannt sind [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 96]. Arbeitgeber brauchen für die Zeit der Entlassung keine Entlohnung zu zahlen und sparen mögliche Kosten für zeitlich begrenzte Betriebsstilllegungen. Kündigungsschutzregelungen gelten nicht, da Saisonbetriebe gemäß § 22 KSchG ausgenommen sind. Die empirische Bedeutung der Kontrakttheorie und der Rückrufe ist umstritten und soll nur am Rand erwähnt werden. Plassmann [2002] untersucht im Zeitraum 1982 bis 1995 80.671 Personen auf Rückrufe. Stimmen die Betriebsnummern des alten und neuen Arbeitgebers überein, handelt es sich um einen Rückruf. Grundlage der Daten ist das Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Meldepflichtig ist, wer zumindest einen Tag sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Daher liegen taggenaue Verlaufsinformationen vor, die genaue Auskunft über Merkmale der Arbeitnehmer zulassen. Diese sind z.B. Geschlecht, Familienstand, Ausbildung, usw. [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 129 ff.]. Die Personen werden zudem auf Persönlichkeitsmerkmale wie Bildung, Stellung im Beruf, Entlohnung, usw. untersucht. Wirtschaftszweige vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit, Alter der Arbeitnehmer und Dauer der Arbeitslosigkeit wurden in die Untersuchung eingepflegt.

30% der Entlassungen enden im betrachteten Zeitraum von 1982 bis 1995 in Rückrufen. Ältere Arbeitnehmer ab 41 Jahren stellen 41% der gesamten Rückrufe, da sie in ihrer Verlässlichkeit vorhersehbar sind. Die höchste Zahl der Rückrufe ist in der Land- und Forstwirtschaft mit zwei Drittel der Eintritte in die Arbeitslosigkeit, die in Rückrufen enden, in der Baubranche werden 50% und im Gastgewerbe 46% der Entlassenen zurückgerufen. Die höchste Zahl der Rückrufe erfolgt im dritten Monat, nach zwölf Monaten sind 97% der Rückrufe bereits erfolgt. Rückrufe erfolgen häufiger bei Nichtfacharbeitern als bei Angestellten [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 156]. Insgesamt erscheinen Rückrufe als ein probates Mittel saisonale und jahreszeitliche Rahmenbedingungen zu nutzen. Zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit entspricht bei Zahlung von ALG dem Nutzenkalkül. Der Anspruch auf ALG wirkt positiv auf die

Rückrufrate, und negativ, wenn kein Leistungsbezug oder sinkender Leistungsbezug durch den Wechsel in die ALH auftritt. Die Verlängerung der Bezugsdauer von ALG für ältere Arbeitslose hat aufgrund der abgewickelten Rückrufe von 97% innerhalb der ersten zwölf Monate nach Entlassung keine Signifikanz [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 172]. Insgesamt finanziert die ALV die durch Rückrufe ausgelöste Arbeitslosigkeit und verringert die Risikoaversion der Arbeitnehmer. Die indirekte Subventionierung saisonabhängiger Unternehmen liegt jedoch außerhalb der ursprünglichen Aufgaben der ALV.

5.5. Stellschrauben einer Reform - Lohnersatzrate oder Bezugszeitraum?

Unterschiedliche Arbeitsmarktregulierungen erschweren die Vergleichbarkeit von verschiedenen empirischen Studien. Der direkte Einfluss des Versicherungssystems muss isoliert werden, die Determinanten der Arbeitslosigkeit aufgezeigt werden. Die Ergebnisse STEINERS [2000] zeigen eine geringe Reagibilität der Arbeitslosen auf Änderungen der Lohnersatzrate. Die Literatur bietet insbesondere für die USA mehrere fundierte Studien, die diese Ergebnisse stützen. Die Studie von KATZ und MEYER [1990] zeigt diese Zusammenhänge in der Betrachtung auf Grundlage der Suchtheorie und ‚Hazard-Raten‘. Die modelltheoretischen Grundlagen wurden bereits in Kapitel 5.1 erläutert, da beide Studien auf ähnliche Verfahren zurückgreifen.

Der Datensatz beruht auf dem ‚Panel Study of Income Dynamics‘ (PSID) und den ‚Continuous Wage and Benefit History‘ (CWBH). Die Daten geben Auskunft über die Verteilung von Verweildauern, Austritte aus Arbeitslosigkeit und Rückrufe. Die Erhebungen lassen Variationen im Verhalten je nach Bezugsrecht auf Arbeitslosenunterstützung in der Länge und Höhe zu.

Die Daten des PSID werden aus den unfreiwilligen Entlassungen im Zeitraum 1980-1981 für Haushaltsmitglieder zwischen 20 und 65 Jahren erhoben. 1.115 Entlassungen verbleiben in der Erhebung, von denen 703 im Betrachtungszeitraum zumindest kurzzeitig Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hatten. Daraus werden Rückrufraten und Neuanstellungsraten extrahiert. Das Modell generiert über den KAPLAN-MEIER-Schätzer die folgenden Ergebnisse: Der Verlauf der ‚Hazard-Funktion‘ ist fallend im Zeitablauf, zeigt jedoch für Berechtigte der Arbeitslosenunterstützung bei jeweils 26 bzw. 39 Wochen sprunghaft ansteigende Austrittswahrscheinlichkeiten. Woche 26 und 39 markieren das Ende der Bezugszeiträume der Arbeitslosenunterstützung.⁴⁵ Gemäß PSID werden durchschnittlich 52% der Entlassenen zurückgerufen, wobei diese zumeist Anspruch

⁴⁵ Abb. 41 im Anhang zeigt den Verlauf grafisch.

auf Unterstützung hatten. Die steigende Austrittswahrscheinlichkeit zum Ende des Bezugszeitraumes wird zum Teil erklärt durch vermehrte Rückrufe der Arbeitslosen in ihre Stammfirma [vgl. KATZ, MEYER, 1990, S. 51].

Die Daten des CWBH betrachten 3.365 arbeitslos gewordene Männer im Zeitraum von 1978 bis 1983. Sie ermöglichen eine genauere Untersuchung des Einflusses der Höhe der Zahlung aus ALV und der Bezugsdauer, die im CWBH detailliert erfasst werden. Die Parameter der ALV sind für die zwölf betrachteten Staaten unterschiedlich. So liegt z.B. die maximal mögliche Zahlung an Arbeitslose in Missouri unter der durchschnittlichen Zahlung in Pennsylvania. Die Bezugsdauer liegt in Louisiana bei 28, in Pennsylvania aber bei 30 Wochen. Verschiedene staatlich initiierte Programme dehnten im Betrachtungszeitraum die Bezugszeiträume aus. Das ‚Extended Benefits Program‘ verlängerte den Bezugszeitraum um 50%, maximal aber 39 Wochen. Im Herbst 1982 dehnte das ‚Federal Supplemental Benefits Program‘ die Bezugszeiträume, abhängig von der Erwerbsgeschichte des Arbeitslosen, die Unterstützung auf maximal 65 Wochen aus. Ähnlich wie in Deutschland in den achtziger Jahren ist dies als natürliches Experiment zu sehen.

Die Ergebnisse geben Aufschluss über die Variation der Parameter. Eine zehnprozentige Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung senkt die ‚Hazard-Rate‘ durchschnittlich um 5,4%. Die ‚Hazard-Rate‘ im Zeitverlauf liegt zwei Wochen vor Ende des Bezugszeitraumes 94% höher als sechs Wochen vor dem Bezugsende. In der letzten Woche steigt diese noch einmal um 78% an und bestätigt Mitnahmeeffekte. Die Berechnungen von KATZ und MEYER [1990] geben bei einer einwöchigen Verlängerung des Bezugszeitraumes einen durchschnittlich 0,16 bis 0,2 Wochen längeren Verbleib in der Arbeitslosigkeit an. Eine Verlängerung des Bezugszeitraumes von sechs Monaten auf ein Jahr zieht ca. fünf Wochen längeren durchschnittlichen Verbleib in der Arbeitslosigkeit nach sich. Eine Senkung der Arbeitslosenunterstützung um 10% hat denselben Effekt wie die Senkung des Bezugszeitraumes von 39 auf 26 Wochen. Die Veränderung der Bezugszeiträume bietet somit größere Spielräume für Variationen bei stärkeren Reaktionen der Arbeitslosen in der Verweildauer. Dieser Effekt ist aufgrund eines größeren Handlungsspielraumes für Reformen äußerst interessant.

5.6. Fazit der Empirie

Die vorangegangene Studie von STEINER [2000] war von großer Bedeutung für die Vorschläge der Hartz-Kommission. Die Wirkung der ALV auf den deutschen Arbeitsmarkt konnte bei damaligen Arbeitsmarktsbedingungen gezeigt werden. Neuere Studien, die sich an den aktuellen Reformen des Hartz-Konzeptes

orientieren, sind aufgrund des kurzen Zeithorizontes seit der Einführung rar. Diese müssen vornehmlich die Fragen beantworten, welche Kosten entstanden sind, d.h. welche Maßnahmen effizient sind. Dazu gehört, inwieweit die Maßnahmen die Rahmenbedingungen verändert haben und welche Nettowirkung erzielt wird, d.h. ob die Maßnahme ihr Ziel erreicht hat und welche Faktoren dafür verantwortlich waren. Die Effizienz wird letztlich durch die Ursachen auf der Implementierungs- und Prozessebene identifiziert [vgl. FERTIG et al., 2004, S. 26 ff.]. Dazu sollten die Arbeitsämter die zur Evaluierung der einzelnen Indikatoren nötigen Daten möglichst zeitnah zur Verfügung stellen. Die BA hat eine Zeitverzögerung von acht bis zwölf Monaten in der Datenweitergabe [ebenda, S. 22].

Die Hartz-Kommission folgte den Ergebnissen STEINERS [2000] und beließ die Lohnersatzrate für das ALG I bei den alten Sätzen. Dem zugrunde liegt die Erkenntnis, dass eine Variation der Lohnersatzrate in der Realität wenig Einfluss auf das Angebotsverhalten hat und das ALG I im optimalen Bereich liegt. Die Senkung der Bezugszeiträume des ALG I sind ein richtiger Schritt und Konsequenz der Studien, wie die ALV in Deutschland wirkt. Die positiven Effekte einer optimalen Suchdauer im ‚Matching‘ bleiben bei den verkürzten Bezugszeiträumen weitgehend bestehen und begrenzen gleichzeitig ‚Moral-Hazard-Verhalten‘. Sonderregelungen älterer Arbeitsloser ab 55 Jahren sollten jedoch reduziert werden, auch wenn die Möglichkeit des Missbrauchs als Brücke zur Frühverrentung aufgehoben worden ist [vgl. KARL-BRÄUER INSTITUT DES BUNDES FÜR STEUERZAHLER, 2005, S. 11].

Die PSA müssen in Zukunft kritisch evaluiert werden. So erscheint Leiharbeit zum einen zu einem versteckten Niedriglohnsektor zu werden, zum anderen verzerren die gezahlten Zuschüsse die Konkurrenz mit der nichtsubventionierten Arbeit [ebenda, S. 7]. Verdrängungseffekte führen nicht zu einer Erhöhung der Beschäftigung. Ob der erhoffte ‚Klebeeffekt‘ eintritt, ist derzeit nicht eindeutig erwiesen. Durch die Trennung zwischen rechtlichem und faktischem Arbeitgeber werden die nachteiligen Wirkungen des Kündigungsschutzes umgangen, ohne den Kündigungsschutz des gesamten Arbeitsmarktes zu verändern. Die Umgehung des Tariflohnes soll weitere Neueinstellungen hervorrufen [vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT, 2003, S. 2]. Zwar liegt der Anteil der Leiharbeiter derzeit bei nur ca. 1,5% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die Bedeutung hat jedoch in den letzten Jahren zugenommen. Positiv bleibt eine Tendenz zur Flexibilisierung, wodurch temporäre Auftragsspitzen durch Leiharbeit aufgefangen werden können. Eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes scheint jedoch nötig [vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 192]. Besonders problematisch ist die Frage, inwieweit Missbrauch eingedämmt werden kann. Die Vorgehensweise, dass Arbeitgeber vor der Einstellung potentielle Arbeitnehmer erst zum Amt zur

Bezuschussung schicken, bzw. die Entlassung und subventionierte Wiedereinstellung forcieren, muss stärker kontrolliert werden.

Die Verringerung der ABM als versicherungsfremde Leistung der AAMP erscheint sinnvoll, da Verdrängungseffekte in der Privatwirtschaft gesenkt werden. Zudem werden Teilnehmer nach Beendigung der Maßnahme zumeist wieder arbeitslos [KARL-BRÄUER INSTITUT DES BUNDES FÜR STEUERZAHLER, 2005, S. 6]. Die Einführung der 1-Euro-Jobs als Test für die Arbeitswilligkeit auf der einen Seite und auf der anderen Seite als Möglichkeit, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederzugewinnen, ist als positiv einzuschätzen. Die Anreizverzerrung führt im ALG II jedoch für manche Gruppen zum Verbleib im zweiten Arbeitsmarkt [vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 185]. Die ‚Drehtüreffekte‘, in denen lediglich an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen wird, um weiter ALG-berechtigt zu sein, führen anschließend zu immer neuen Qualifizierungsmaßnahmen [vgl. FERTIG et al., 2004, S. 34]. Die entstehenden Kosten müssen mit den Einsparungen der 30 prozentigen Kürzungen des ALG II bei Arbeitsunwilligen verglichen werden.

Sanktionierungen und verschärfte Zumutbarkeitskriterien können Mitnahmeeffekte bereinigen und eine glaubhafte Kontrolle ungerechtfertigte Zahlungen verhindern. Eine lückenlose Kontrolle erscheint jedoch nicht effizient bzw. möglich [vgl. PLASSMANN, 2002, S. 64 ff.]. Das ALG II soll stärker als die ALH aktivierend auf die Arbeitslosen wirken. Die Sanktionierung fällt, falls andere Haushaltsmitglieder wie z.B. Kinder betroffen sind, den zuständigen Stellen jedoch oftmals moralisch schwer [vgl. SCHÄFER, 2005, S. 2]. Die umgekehrte Beweislast, warum eine Stelle nicht zumutbar ist, stellt eine sinnvolle Verschärfung dieser Regelungen dar [vgl. SCHÄFER, 2003, S. 42].

Die Zusammenlegung von ALG und ALH ist die notwendige Konsequenz der Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosigkeit und Ressourcenverschwendung durch unklare Zuständigkeiten. Die prinzipiell zeitlich unbegrenzte und steuerfinanzierte ALH senkte zwar die Lohnersatzrate, trug jedoch u.a. durch Gewöhnungseffekte und folgendem Verbleib in Langzeitarbeitslosigkeit für bestimmte Gruppen zu der hohen ALQ in Deutschland maßgeblich bei. Inwieweit es möglich ist, den Anteil älterer Arbeitnehmer zu erhöhen, bleibt fraglich. Die Förderung der Gruppe der über 50-jährigen Arbeitslosen bei Anstellung ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Im Abgleich mit der Theorie sind in den Hartz-Reformen Elemente der klassische Arbeitsmarkttheorien zu finden, da sie Flexibilisierung und Deregulierung beinhaltet [vgl. PESCHKE, 2004, S. 142]. Transparenz und die daraus resultierende schnellere Vermittlung soll das Arbeitsangebot erhöhen und schnellere Anpassungsmechanismen im Arbeitsmarkt etablieren. Besseres ‚Matching‘ durch ein Stellenbesetzungsmanagement soll friktionelle Arbeitslosigkeit verringern.

Leiharbeit führt zu mehr Flexibilität, Lohnrigiditäten bleiben jedoch insgesamt bestehen. Die Suchtheorie wird durch die Hartz-Reform in Bezug auf das ALG I eher vernachlässigt, da die Lohnersatzrate gleich geblieben ist und keinen sinkenden Reservationslohn im Vergleich zu den Regelungen vor der Reform nach sich zieht. Das Drohpotential des ALG II ist jedoch größer als von der ALH gewohnt. Bezieht ein Arbeitsloser ALG II ist ein sinkender Reservationslohn durch Sanktionen möglich,⁴⁶ wobei der geringe Lohnabstand für Geringqualifizierte in diesem Kontext eher kontraproduktiv ist.

Die dargestellten Modelle in Kapitel 4.4 zeigten grundsätzlich höhere Löhne bei Lohnverhandlungen und Existenz einer ALV. Die Schwelle, die der Geringqualifizierte in seiner Produktivität überschreiten muss, liegt im System kollektiver Lohnverhandlungen höher. Aufgrund des konstanten Satzes des ALG I-Bezuges nach den Reformen sind Kontrakttheorie, ‚Union-Bargaining-Theorie‘ und ‚Insider-Outsider-Theorie‘ in ihrem Prognosecharakter unverändert. Der frühere Wechsel von ALG I in ALG II könnte durch die verbundenen geringeren Bezüge und Sanktionen das Kalkül der Theorien verändern bzw. zu mehr Beschäftigung führen. Daher sollten in Zukunft insbesondere Veränderungen der Reservationslöhne im kausalen Zusammenhang evaluiert werden. Anzumerken ist die Senkung der Prämien zur ALV in 2007 um 2%, die auch die Arbeitgeber- und somit Arbeitsnachfrageseite mit einbezieht.

Die BA hat gute Einnahmen-Ausgaben-Prognosen für 2006 veröffentlicht, diese sind zum Teil jedoch konjunkturbedingt. Zudem hat sich der Missbrauch der ALH zum Übergang in die Rente verringert, was in der Halbierung der Zahl der Arbeitslosen über 55 Jahren resultierte.⁴⁷ Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit muss weiter voranschreiten. Die BA [1997, S. 168 f.] errechnete für 1996 unmittelbare gesamtfiskalische Kosten eines Arbeitslosen in Höhe von 20.000€ aufgrund der Transferzahlungen und steuerlichen Mindereinnahmen pro Jahr. Es bleibt das Problem, das eine Reform der ALV allein dauerhaft das Problem der Arbeitslosigkeit nicht zu lösen scheint. Die Gründe für die Arbeitslosigkeit in Deutschland sind vielfältig, teilweise entstanden aus der Interaktion verschiedener Politikmaßnahmen. Weitere Änderungen der Rahmenbedingungen sind nötig, um die genannten Problemgruppen den Weg in die Beschäftigung zu erleichtern. Kapitel 6 soll Vorschläge und Maßnahmen erläutern, wie die ALV in Zukunft als zeitgemäßes Instrument der Arbeitsmarktpolitik den gesamtwirtschaftlichen Veränderungen angepasst werden kann.

⁴⁶ Die Möglichkeit einer endogenisierten Wirkung wurde in Kapitel 5.2.1. angesprochen.

⁴⁷ vgl. 42 Abb. im Anhang

6. Weiterführende Vorschläge zu Reformen

Es ist grundsätzlich erkennbar, dass es massiver Veränderungen und Einschnitte bedarf, um spürbare Effekte zu erzielen. In Deutschland gibt es viele Reformvorschläge, jedoch wenig schlüssige Gesamtkonzepte. Primär werden in der Literatur einzelne Maßnahmen vorgeschlagen, die in die Wirkungszusammenhänge der vorgestellten Theorien eingeordnet werden können. Eine partielle Sicht auf einzelne Maßnahmen verhindert dabei oft den Blick auf Realisierbarkeit und Interdependenzen mit anderen Maßnahmen des Arbeitsmarktes. Letztlich ist die Frage zu stellen, wie eine anreizkompatible Ausgestaltung einer ALV aussehen kann, ohne dass ihr Hauptzweck, die Absicherung gegen unfreiwillige und unverschuldete Arbeitslosigkeit, unerfüllt bleibt.

6.1. Lohnverhandlungen

Der SACHVERSTÄNDIGENRAT bringt das Problem wie folgt auf den Punkt: „Es kommt somit darauf an, die sozialstaatlich gebotene Mindestsicherung insbesondere des Arbeitslosengelds II mit hinreichend attraktiven Anreizmechanismen für Hinzuverdienste und ergänzenden Sanktionsmechanismen bei zu niedriger Suchintensität so zu kombinieren, dass sich für Geringqualifizierte die Arbeitsaufnahme auch zu den ihrer Produktivität entsprechenden niedrigen Löhnen rentiert. Das Arbeitslosengeld II demgemäß auszutarieren und die Grenzbelastung hinreichend zu senken, ist, gegeben die prekäre Haushaltsslage und den beträchtlichen Abgabenkeil, nicht einfach.“ [SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 180]. Dazu gibt es acht Ansatzpunkte, die zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation führen können: die Höhe der Lohnersatzleistungen, die Dauer der Bezugszeiträume aus ALV, der Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der gewerkschaftliche Organisationsgrad, Tarifautonomie und Koordination der Lohnverhandlungen, die Höhe der Steuern und Abgaben auf den Faktor Arbeit und der Kündigungsschutz [ebenda, S. 171].

Der Vorschlag, die Gewerkschaften an den Prämien der ALV zu beteiligen, scheint interessant, da der Konflikt zwischen Lohn- und Beschäftigungsziel gelöst werden und zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit beitragen könnte. Wirkungen und Finanzierung sind jedoch nicht hinreichend überprüft. Insgesamt würden die Gewerkschaften mehr Verantwortung übernehmen und die gesamte Arbeitnehmerschaft inklusive der Arbeitslosen vertreten [vgl. PLASSMANN, 2003, S. 181 f.], bzw. die Rückwirkungen der eigenen Politik selber tragen und internalisieren. Dieser Vorschlag ist angelehnt am schwedischen Vorbild und würde zur Beseitigung negativer Externalitäten durch die Gewerkschaften führen [vgl. FREYTAG, RENAUD, 2004, S. 13 ff.]. Nur die Gewerkschaften in die Pflicht zu

nehmen, würde jedoch aufgrund der kollektiven Verantwortung beider Partner nicht gerecht werden, wie die ‚Union-Bargaining-Theorie‘ zeigt. Eine Beteiligung der Arbeitgeber ist unumgänglich aufgrund der Verschiebung der Verhandlungsmacht. Dieser Vorschlag erscheint schwer operationalisierbar. Die Nähe der Gewerkschaften und Verbände zu politischen Entscheidungsträgern lässt starken Widerstand gegen Reformen dieser Art erwarten. Die Globalisierung zeigt zumindest den Zwang zu einem Umdenken. Die rückläufige Beschäftigung Deutschlands in der Integration Europas bei den Niedrigqualifizierten zeigt den schwelenden Konflikt der Anpassung im Niedriglohnsektor mit der Tarifautonomie. Inwieweit eine Beteiligung der Gewerkschaften an der ALV tatsächlich Abhilfe schaffen kann, bleibt fragwürdig.

6.2. Arbeitgeberbeiträge

Verschiedene Sektoren bzw. Branchen verursachen negative Salden bei der BA. Die Beiträge zur ALV können dabei die Zahlungen an die aus Entlassungen freigesetzten Arbeitslosen nicht decken. „Die Quersubventionierung ist eine Folge nicht risikobezogener arbeitgeberseitiger Prämien in der Arbeitslosenversicherung. (...) Einheitliche Beitragssätze bringen eine Umverteilung von niedrigen zu hohen Risiken mit sich.“ [WAGNER, JAHN, 2004, S. 101] Empfängersektoren sind begünstigt, da sie im System der Einheitsbeiträge zur ALV geringere Lohnkosten im Vergleich zu einem System mit angewandter Risikodifferenzierung aufweisen. Diese Quersubventionierung führt zu einer Verzerrung der Faktorpreise und zu Veränderungen der Allokation des Faktors Arbeit [vgl. LAURENCE, 1987, S. 9 f.]. Eine Umstellung auf ‚experience rating‘ wäre vergleichbar mit den Merkmalen einer Automobilversicherung. Versicherungsprämien werden gemäß einer Klassenzugehörigkeit differenziert. Im Schadensfall steigen die Beiträge, im Falle der Nichtanspruchnahme über gewisse Zeiträume werden Rabatte gewährt. „Dasselbe Ziel – das Verringern von moral hazard – und das Internalisieren der sozialen Kosten der Arbeitslosigkeit hat das experience rating in der Arbeitslosenversicherung. Allerdings geht es nicht um die Ermittlung versicherungsmathematisch korrekter Prämien auf Unternehmensbasis, sondern nur um die vergangenheitsorientierte Zuordnung der sozialen Kosten einer Entlassung.“ [WAGNER, JAHN, 2004, S. 104]⁴⁸ Zudem würde ein ‚experience rating‘ die Subventionierung der saisonal geprägten Branchen aufheben. Falls das

⁴⁸ Orientierte sich der Anteil der Prämien im Arbeitgeberanteil am ‚experience rating‘, dann könnte das Kündigungsverhalten für ältere Arbeitnehmer möglicherweise besser gesteuert werden. Ältere Arbeitnehmer sind für Unternehmen relativ teurer als Jüngere. Zusätzlich ist für Ältere die Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit geringer, wodurch sie zu Langzeitarbeitslosigkeit tendieren. Für Unternehmen könnten über niedrigere Lohnnebenkosten Anreize geschaffen werden, ältere Arbeitnehmer anzustellen bzw. nicht zu entlassen [vgl. STEINER, 2003a, S. 408].

‚experience rating‘ jedoch zur Schließung der saisonabhängigen Betriebe führt, wäre dies möglicherweise die schlechtere Alternative. Es bleibt die Frage, ob ein beschleunigter Strukturwandel, ausgelöst durch das ‚experience rating‘, politisch gewollt ist. Ein Abbau der Quersubventionierung würde zu mehr Entlassungen in schwächeren Branchen führen [ebenda, S. 107].

Kritisch muss zudem das Investitionsverhalten von Unternehmen in der globalen Welt einbezogen werden. Eine Änderung der Arbeitgeberbeiträge kann negative Rückwirkungen haben und ungewollt Investitionsvorhaben in andere Länder verlagern. Der Standort Deutschland kann je nach Höhe des Beitrages über die Lohnnebenkosten Schaden nehmen. Zudem sollten von Verlusten bedrohte ansässige Unternehmen nicht grundsätzlich durch ‚experience rating‘ belastet werden [vgl. GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 28].

6.3. Reservationslohn

Der Reservationslohn ist eine natürliche Schwelle des Lohnes, die eine Jobofferte überschreiten muss. Hier herrscht der Konflikt zwischen einer ökonomisch effizienten Absicherung der durch Arbeitslosigkeit verursachten Einkommensschwankungen und der schnellen Vermittlung. In Kapitel 5 wurde bereits gezeigt, dass Veränderungen in der Höhe der Zahlungen zwar die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen, aber nur wenig sozialpolitisch vertretbarer Spielraum in der Wahl der Lohnersatzrate besteht. Die optimale Höhe der Zahlung hängt vom Ausmaß der Risikoaversion der Arbeitslosen auf Einkommensschwankungen und der Elastizität der Arbeitslosigkeitsdauer bezüglich der Lohnersatzrate ab. Für die in Deutschland geltende mittlere Risikoaversion bei einer relativ geringen Elastizität der Arbeitslosigkeitsdauer lässt sich eine optimale Lohnersatzrate von ca. 50 bis 65% für kurzfristige Arbeitslosigkeit festlegen, falls Arbeitslose die Chance haben, sich nötigenfalls zu verschulden [vgl. STEINER, 2003a, S. 406]. Ansätze für Kürzungen liefern die Zuschüsse zum ALG II, die das verfügbare Haushaltseinkommen über Grenzen heben und zu geringem Lohnabstand von Transfer- und potentielltem Erwerbseinkommen führen.

In diesem Zusammenhang werden häufig die Einsparpotentiale auf der Seite der AAMP genannt. Die AAMP ist jedoch mehr als eine Kontrollmaßnahme für die Bereitschaft, eine Stelle anzunehmen. Dabei gibt es zwei Möglichkeiten Niedrigqualifizierte in Arbeit zu bringen. Die Erste ist, die Produktivität über die Mindestlöhne aus Tarifautonomie und ALV zu heben, so dass diese einen ihrer Produktivität entsprechenden Lohn beziehen können. Inwieweit die AAMP in der Qualifizierung wirklich dazu fähig ist, bleibt jedoch diskussionswürdig.

Die zweite Möglichkeit liegt in Kombilöhnen. CHRISTENSEN [2003] und BOSS [2005a] verweisen, wie in Kapitel 5.2 deutlich gemacht, auf den geringen Lohnabstand und den zu hoch angesetzten Reservationslohn bei den Geringverdienern. Der Weg aus der Armutsfalle führt über eine Senkung des Reservationslohnes oder zusätzliche Anreize aus Steuervergünstigungen. „Das Problem der langen Dauer von Arbeitslosigkeit besteht darin, dass die Entwertung des Humankapitals schneller voranschreitet als die Senkung des Anspruchslohns.“ [SCHÄFER, 2003, S. 49]. Geht man nun von der jetzigen Höhe der Lohnersatzrate bzw. der geltenden Sätze des ALG II aus, könnten durch eine Negativsteuer nach dem amerikanischen Vorbild des ‚Earned Income Tax Credit‘ zusätzliche Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit geschaffen werden. Arbeitsanreize sollen dabei nicht als zusätzliche Transferzahlungen gewährt werden, sondern direkt in das Steuersystem integriert werden [vgl. DÜLL, 2006, S. 5]. Transferempfänger müssen keine Steuern und Abgaben leisten, sondern erhalten bei Unterschreiten von bestimmten Einkommensgrenzen eine Gutschrift, wodurch die Steuerlast positiv wird. Ein ähnliches Konzept verfolgt Großbritannien, das durch die Parole ‚Making Work Pay‘ beschrieben wird. So soll vermieden werden, dass das Erwerbseinkommen steigt, das verfügbare Haushaltseinkommen jedoch nicht im gleichen Maße nachzieht. Die Senkung der Lohnansprüche ginge bei Einführung des nach SINN [2006] erstellten Vorschlages der ‚aktivierenden Sozialhilfe‘ einher mit der Schaffung neuer Stellen, die sich aus der vorhandenen Nachfrage im entstehenden Niedriglohnsektor nach Arbeitskräften rekrutieren. Reicht diese Nachfrage nicht, ist eine Beschäftigung im kommunalen Bereich der öffentlichen Einrichtungen vorgesehen. Die Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten im Bereich der aktivierenden SLH bzw. ALG II ist dabei vorgesehen. Herzstück ist jedoch der Kombilohn-Zuschuss, der über die negative Einkommenssteuer Vollzeitbeschäftigung im Niedriglohnsektor finanziell deutlich attraktiver macht, indem die Grenzbelastung der Arbeit im unteren Einkommensbereich gesenkt wird. Dabei sollen Kürzungen der SLH die Ablehnung angebotener Stellen drastisch bestrafen und Mitnahmeeffekte weitgehend ausgeschlossen werden [vgl. SINN, 2006, S. 7 ff.]. Der Einsatz von Lohnsubventionen ist jedoch aus humankapitaltheoretischer Sicht zu kritisieren. Der fehlende Weiterbildungsaspekt wird der schnellen Vermittlung untergeordnet. Langfristig gesehen haben Trainingsmaßnahmen den Vorteil der besseren Integration in den Arbeitsmarkt. Sinnvoll erscheint es, Lohnsubventionen mit Trainingsmaßnahmen zu verbinden [vgl. HAGEN, SPERMANN, 2004, S. 203].

Ein einfacher und doch im Hinblick auf die empirischen Ergebnisse probat erscheinender Vorschlag sind monatlich sinkende Zahlungen des ALG an Arbeitslose, um Reservationslöhne stetig zu verringern [vgl. PLASSMANN, 2002, S.

179]. Dies hätte zwei Effekte: zum einen würde der Anreiz, eine Arbeit anzunehmen mit jedem verstreichenden Monat größer, jedoch führt das zu dem gegenläufigen Effekt, der kurzzeitige wiederkehrende Arbeitslosigkeit begünstigt. Eine Erhöhung der Ausgaben für den Staat ist dabei nicht auszuschließen. Häufiges Eintreten in Arbeitslosigkeit sollte daher sanktioniert werden und zu geringeren Zahlungen in den ersten Perioden bei wiederholter Arbeitslosigkeit führen. Dazu sollten rückwirkend die Arbeitslosigkeitsperioden der letzten zwei Jahre addiert werden. Mitnahmeeffekte sollten eingeschränkt und saisonale Schwankungen einbezogen werden können [vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 183]. Insgesamt wären die Ausgaben für friktionelle und kurzfristige Arbeitslosigkeit höher, jedoch kompensiert die verringerte Zeit in Arbeitslosigkeit diesen Effekt zumindest teilweise. Die Effektivität dieses Vorschlages ist bisher nicht belegt worden. Alternativ könnte auch ein ‚Premium‘ an den Arbeitslosen für schnelle Vermittlung gezahlt werden. Eine schnellere Vermittlung bei ausreichender Kontrolle könnte zusätzliche Anreize schaffen [vgl. WERNER, WINKLER, 2004, S. 8].

Aufgrund der Schwächen der Suchtheorie sehen HOLMLUND und FREDRIKSSON [2003] die drei folgenden Reformansätze als sinnvoll: „(i) the duration of benefit payments; (ii) monitoring in conjunction with sanctions, and (iii) workfare.“ [2003, S. 1] Dabei gehen sie allgemein in einem System der ALV davon aus, dass nicht die Höhe der Zahlungen geändert werden muss, sondern über die genannten Punkte genügend zusätzliche Anreize zur Arbeitsaufnahme geschaffen werden können.

Kürzere Bezugszeiträume sind bereits hinreichend erläutert worden. Punkt (ii) und (iii) können wie folgt erreicht werden. STEINER [2003a, 2003b] versucht, in einem Bündel von Maßnahmen den negativen Effekten der ALV auf Langzeitarbeitslosigkeit zu begegnen. Eine Arbeitsplatzgarantie im öffentlichen Sektor (iii) soll allen Arbeitsfähigen offeriert werden und zu einer Ausweitung des öffentlichen Beschäftigungssektor führen. Ablehnung führt zu Transferentzug und kann als Selbstselektion für Arbeitswilligkeit gesehen werden. Bei starker Präferenz für Freizeit in der Nutzenfunktion kommt es zu Sanktionierung (ii). Die Drohung soll bei Arbeitssuchenden zu sinkenden Reservationslöhnen führen, Mitnahmeeffekte bzw. ‚Moral Hazard-Verhalten‘ senken und zu vermehrten Austritten aus Arbeitslosigkeit in die Erwerbs- oder Nichterwerbstätigkeit führen. DE MOOIJ [2004, S. 28] geht davon aus, dass egal wie unproduktiv die geleistete Arbeit im öffentlichen Beschäftigungssektor auch sein mag, das Einsparungspotential die möglichen Kosten übertrifft. Hilfeempfängern würde es erschwert werden, Transfereinkommen mit Schwarzarbeit zu kombinieren [vgl. SCHÄFER, 2005, S. 3] Inwieweit es allerdings möglich ist, eine hohe Zahl Arbeitsloser tatsächlich in den öffentlichen Sektor einzugliedern, bleibt fragwürdig. Die Vorschläge sind durch die

Zumutbarkeitskriterien und 1-Euro-Jobs in Deutschland bereits angedeutet, sind aber durch die Konkurrenz zur regulären Beschäftigung nicht in dem Ausmaß, wie STEINER [2003a] es vorschlägt, durchgeführt worden. Der bereits in Kapitel 5.5 beschriebene Transferentzug bei Ablehnung einer annehmbaren Stelle ist trotz der umgekehrten Beweislast mit hohem administrativem und somit kostenintensivem Aufwand verbunden. Dabei gilt nach HOLMLUND und FREDRIKSSON [2003, S. 20] der Leitsatz: je teurer das ‚monitoring‘, desto höher müssen die Sanktionen des Transferentzuges sein.

6.4. Ansatzpunkte im Matching

Die Komplexität des Arbeitsmarktes erfordert nach STEINER [2001, S. 61 f.] ein Maßnahmenpaket, das ‚Matching‘ zu verbessern. Diese Maßnahmen sollen unterstützend zu Reformen der ALV gesehen werden. Unverkennbar sind die Hartz-Reformen als moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt bereits auf dieses Ziel ausgerichtet. Der von STEINER [2001] prognostizierte Effekt ist jedoch überraschend hoch und zeigt den Stellenwert des ‚Matchings‘. Ein verbessertes Stellenbesetzungsmanagement könnte, wenn alle beteiligten Gruppen entsprechend involviert werden, zu einer Verringerung von 200.000 Arbeitslosen führen. Dazu müsste die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit um drei Tage gesenkt werden und das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit um 0,5 Prozentpunkte verringert werden. Alternativ würde bei konstantem Zugangsrisiko eine geringere Verbleibdauer von acht Tagen für diesen Effekt sorgen. Die Wirksamkeit der geringeren Zeit des Verbleibes in Arbeitslosigkeit ist hoch und würde die Ausgabenseite der Behörden -kumuliert auf ein Jahr betrachtet- erheblich senken. Maßnahmen wären z.B. bedarfsnähere Aus- und Weiterbildung, eine statistische Auswertung regionaler Anforderungen an die Struktur des Arbeitsangebots und der Nachfrage, eine Modernisierung des Transferzahlungssystems und eine Forcierung des Meldesystems der freien Stellen. Die Aussage „Im Zweifel lieber eine befristete Einstellung als eine offene Stelle“ [STEINER, 2001, S.61] zeigt wie Arbeitgeber einen Beitrag in ihrem Handeln zur Senkung der Arbeitslosigkeit leisten können.

Trotz des hohen Stellenwerts den STEINER [2001] dem ‚Matching‘ zuschreibt, ist verbesserte ‚Matching-Qualität‘ jedoch kein Allheilmittel. Inwieweit tatsächlich offene Stellen z.B. im Niedriglohn-Bereich vorhanden sind, ist diskussionswürdig. „Es bleibt die schlichte Erkenntnis, dass durch einen größeren Anreiz oder Druck, Arbeit aufzunehmen, nicht plötzlich neue Arbeitsplätze entstehen.“ [NEUBAUER, BÄCKER, 2003, S. 235] Derzeit geben 36% der Arbeitslosen eine falsche Qualifikation für die angebotenen Stellen oder fehlende Stellen im passenden Berufsfeld als Grund der Arbeitslosigkeit an [vgl. PERSPEKTIVE DEUTSCHLAND, 2006, S. 10]. Die Probleme der

Arbeitslosigkeit durch Fehlqualifikation und Strukturwandel liegen jedoch nicht direkt im Verantwortungsbereich der ALV, werden aber verschärft durch die Lohnabstandsproblematik und mangelnde Anreize, die Arbeitslosigkeit zu verlassen. Die AAMP versucht dabei, kostenaufwändig und wenig effizient, durch Umschulungen die Symptome zu heilen. Es bleibt weiterhin die Erkenntnis, dass die ALV allein die Probleme der Arbeitslosigkeit nicht lösen kann. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes geht nur über eine Abstimmung der Maßnahmen mit einer Anpassung der ALV.

6.5. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Regulierungen und Ausgestaltungen des Systems, die eigentlich die Schwächeren der Gesellschaft absichern sollten, haben dazu beigetragen diese erst zu Problemgruppen werden zu lassen. „Die (Langzeit-)Beschäftigungslosigkeit in Deutschland ist eben nicht gottgegeben, sondern man-made.“ [STRAUBHAAR, 2002, S. 379] Reformen der ALV sollten daher möglichst gezielt auf die Problemgruppen abgestimmt sein. Eine der Aufgaben der Politik wird sein, den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte weiter zu öffnen.

Der Umweg durch die Hintertür der PSA einen Niedriglohnsektor zu schaffen, könnte durch konsequente Verfolgung der Einführung für den Gesamtmarkt stärkere Auswirkungen haben. Gleichzeitig kann, im Vergleich zu der Einführung eines Niedriglohnsektors, aber über die PSA zielgerichteter die Problemgruppe der Niedrigqualifizierten und Langzeitarbeitslosen erreicht werden. Dies wird ohne Veränderung des Status Quos des Gesamtmarktes und möglichem Druck auf die Löhne aller Beschäftigten erreicht. L'HARIDON und MALHERBET [2002, S. 2] nennen diesen Zustand das ‚europäische Paradox‘, in dem starke Kündigungsschutzregelungen und Arbeitsplatzsicherungen einhergehen mit gleichzeitiger Forcierung von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes schreitet so, wenn auch langsam, voran und bedeutet eine schrittweise Abkehr vom ‚Modell Europa‘. „ (...) there can be no ideal, generally-applicable form of unemployment compensation. The system for payment of unemployment benefits reflects the traditional and historical background, societal priorities, and economic strength of each country.“ [WERNER, WINKLER, 2004, S. 16] Nimmt man die Entwicklung der Niederlande als Erfolgsmodell, müssten die Regulierungen in Deutschland sogar verschärft werden. In Erinnerung sollte bei allem Reformwillen bleiben, dass die Niederlande mit einem stärker regulierten Arbeitsmarkt im Vergleich zu Deutschland zum Jahrtausendwechsel zeitweilig Vollbeschäftigungsniveau, also eine Arbeitslosenquote von unter 2%, erreicht haben [vgl. SCHETTKAT, 2001, S. 675]. ‚Best Practice‘ ist keine Erfolgsgarantie. Jedoch soll

an dieser Stelle nicht über Sinn und Unsinn des regulierten Wohlfahrtsstaates diskutiert werden. Festzuhalten bleibt, dass Reformen komplexer sind, als es auf den ersten Blick scheint. „Sometimes it is hard to escape the thought that the single-minded focus on the labor market stems from the naive belief that unemployment must be a defect in the labor market, as if the hole in the flat tire must always be on the bottom, because that is where the tire is flat.“ [SOLOW, 2000, S 5]

Ein zukünftiges Modell muss sich orientieren und wissen, welchen Weg es einschlägt. Es scheint unumgänglich, einen Kompromiss aus den Zwängen der Globalisierung und den gesellschaftlich gewachsenen deutschen Ansichten der Sicherung und Verantwortung des Sozialstaates zu finden. Dabei sollte die Flexibilisierung nicht zu dem Phänomen der ‚working poor‘ beitragen. Die Aussage, dass die ALV ein Verursacher der Arbeitslosigkeit war und noch immer ist, zeigt Handlungsbedarf. Die Hartz-Reformen sind keine Abkehr vom Wohlfahrtsstaat und kein grundsätzlicher Richtungswechsel, sondern ein Ansatz zur schnelleren Vermittlung und zur Verhinderung von Missbrauch. Problemgruppen soll durch aktivierende Förderung der Weg ins Arbeitsleben geebnet werden, ohne das System vollständig zu ändern und sozialstaatliche Verantwortung aufzugeben. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bleibt ein gesellschaftliches Problem, wird aber spezifisch auf die Problemgruppen ausgelegt. Die verbleibende Bezugsdauer von ALG lässt genug Spielraum bei angemessener Suchintensität ein gutes ‚Match‘ zu erzielen.

Abschließend zum Thema Flexibilisierung des Arbeitsmarktes stellt sich die Frage, welchen Beitrag die ALV tatsächlich leisten kann. Daher kann die ALV nur ein Mosaikstein einer Reform sein. „Der vermeintliche Königsweg aus diesem Dilemma ist zwar eine höhere Qualifikation, doch zu einer ehrlichen Bestandsaufnahme auf diesem Arbeitsmarkt gehört das Eingeständnis, dass ein erheblicher Teil der Geringqualifizierten kurzfristig nur sehr begrenzt qualifizierbar sein dürfte.“ [SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 179] Langfristig und außerhalb der ALV bleibt somit die immer wichtiger werdende schulische Investition in Humankapital. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass Qualifikation eine gute Sicherheit gegen Arbeitslosigkeit bietet. Da eine Differenzierung der Beiträge nach dem Risiko in der staatlichen ALV nicht stattfindet, ergeben sich Umverteilungswirkungen von guten zu schlechten Risiken. Diese Umverteilung verringert jedoch die Anreize von einem schlechten zu einem guten Risiko zu werden, wodurch die ALV in letzter Konsequenz die individuelle Humankapitalbildung verschlechtert [vgl. SCHULZE, 2004, S. 30].

Eine Umgestaltung des Prämiensystems könnte somit Niedrigqualifizierte langfristig beeinflussen und soll im folgenden Kapitel diskutiert werden. Fragwürdig ist zudem,

inwieweit die ALV familienpolitisch eingreifen sollte. Die Differenzierung des ALG nach Kinderzahl ist als versicherungsfremde Leistung anzusehen und gehört zu den gesamtstaatlichen Belangen und nicht in den Verantwortungs- und Finanzierungsbereich der Beitragszahler [vgl. RÖMER, BORELL, 2002, S. 4]. Durch Umfinanzierung der versicherungsfremden Leistungen könnten Beitragszahler entlastet werden. Gesamtgesellschaftliche Ziele sollten durch allgemeine Steuermittel finanziert werden, wodurch die AAMP auf den Prüfstand kommt. Durch weitere Einsparungen und Steuerfinanzierung der AAMP könnten die Beiträge über die bereits beschlossene Senkung von 2% hinaus weiter gesenkt werden [vgl. KARL-BRÄUER INSTITUT DES BUNDES FÜR STEUERZAHLER, 2005, S. 16].

6.6. Privatisierung der Arbeitslosenversicherung

Die Umfrage der PERSPEKTIVE DEUTSCHLAND [2006, S. 6] unter der Schirmherrschaft des ehemaligen Bundespräsidenten VON WEIZÄCKER kommt zu dem Ergebnis, dass die deutschen Bürger Reformen durchaus positiv gegenüberstehen. Dabei wünschen sie sich einen Weg, der zwei auf den ersten Blick widersprüchliche Komponenten vereint. Auf der einen Seite wird mehrheitlich eine stärkere Leistungsorientierung und ‚mehr Markt‘ gefordert, gleichzeitig aber auch die Sicherung des sozialen Ausgleichs und die Verantwortung des Staates betont. Das gesellschaftlich gewünschte Leitbild der Deutschen lässt sich als ‚soziale Leistungsgesellschaft‘ zusammenfassen. Dieser Begriff zeigt die Schwierigkeiten der Politik, die Reformbewegung zielgerichtet durchzuführen. Auch die Wortschöpfung ‚Flexicurity‘, zusammengesetzt aus ‚Flexibility‘ und ‚Security‘, geht in diese Richtung. Entstanden ist der Begriff in der dänischen Debatte in den neunziger Jahren über die Ausrichtung des Wohlfahrtsstaates. Erleichtertes Einstellen und Entlassen für Arbeitgeber geht einher mit hoher Arbeitslosenunterstützung und hoher Bedeutung von AAMP. Schweden und Finnland haben Grundzüge des Systems übernommen. Hier liegt die Herausforderung der Politik, die eine Abstimmung von Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und gleichzeitige Beschäftigungs- und soziale Sicherheit auf der anderen Seite finden muss [vgl. BRAUN, 2003, S. 98].

Aus diesem Zusammenhang der Leistungsorientierung bei gleichzeitiger sozialer Verantwortung des Staates wird die gänzliche oder teilweise Privatisierung der ALV diskutiert werden. Der Übergang von einem staatlichen Zwangsmonopol zu einem privaten, wettbewerblich organisierten Versicherungssystem auf freiwilliger Basis könnte verschiedene Fehlwirkungen der ALV beseitigen, gleichzeitig jedoch neue Probleme schaffen. Grundannahmen sind Vertragsfreiheit, Wettbewerb der Anbieter und risikoäquivalente Beiträge. ‚Moral Hazard‘ könnte begegnet werden, da die

Konsequenz einer freiwilligen Arbeitslosigkeit sich in höheren Beiträgen für den Versicherungsnehmer widerspiegeln würde. Im Nutzenmaximierungskalkül stehen sich dann der Bezug der Lohnersatzrate und später höhere Prämien gegenüber [vgl. SCHÄFER, 2003, S. 43 f.]. Gleiches gilt für Rückrufe. Zu vergleichen ist dies mit einer KFZ-Versicherung⁴⁹ bei mehrmaligem Schadensfall. Mögliche Konsequenzen wären geringere Eintritts- und Austrittsraten und ein geringerer Anspruchslohn in der Suchtheorie, wodurch die Suchdauer verringert würde.

Differieren die Beitragssätze regional sehr stark, können strukturschwache Regionen Schaden nehmen. Die branchenspezifische Festlegung der Prämien würde Quersubventionierungen und somit zu starke Besteuerung ‚guter Branchen‘ beenden und Branchen, die einen negativen Saldo bei der BA erwirtschaften, stärker belasten. Die verursachungsgerechte Belastung würde insgesamt den Strukturwandel beschleunigen. Problematisch kann die Zuordnung bei unklaren Abgrenzungen des Berufsbildes sein. Ein Informatiker in einem Chemieunternehmen unterliegt schlussendlich keiner offensichtlichen Gruppenzugehörigkeit [vgl. ENGLER, 2004, S. 720 f.].

Geringverdiener sind aufgrund ihrer oftmals niedrigeren Qualifikation einem höheren Arbeitsloskeitsrisiko ausgesetzt, wodurch Prämien bei geringerem Einkommen relativ hoch sein können [vgl. SCHÄFER, 2003, S. 44 f.], was wiederum zu sozialen Härtefällen führen kann. Fragwürdig ist, inwieweit die ‚guten Risiken‘ überzeugt werden können, an dem System der freiwilligen Versicherung zu partizipieren [vgl. GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 25]. Eine Investition in Humankapital verringert die Gefahr der Arbeitslosigkeit und müsste sich in niedrigeren Prämien widerspiegeln. Werden die ‚guten Risiken‘ mit hohen Beiträgen zur Umfinanzierung herangezogen, wird die Nachfrage nach einer ALV gering sein. Dies bietet Anreize, insbesondere in jungen Jahren in Humankapital zu investieren und ein ‚gutes Risiko‘ zu werden. Das Problem der adversen Selektion gilt in Deutschland als Hauptgrund der obligatorischen ALV mit solidarischen Beiträgen und soll an dieser Stelle nicht vertieft werden [vgl. SCHULZE, 2004, S. 188].

Beschäftigte haben oftmals ein ‚Insider-Wissen‘, durch welches sie möglicherweise den Fall der Arbeitslosigkeit antizipieren können. Ein solches Informationsungleichgewicht kann zu Problemen in der richtigen Einordnung der Beiträge führen. Der Hinweis einer bevorstehenden Entlassung seitens des Arbeitgebers ist private Information. Der zukünftig Versicherte kann die Tatsachen nicht beeinflussen, sie sind ihm zum Vertragsabschluss jedoch bereits bekannt [vgl. ENGLER, 2004, S. 713]. Aus diesem Grund sind auch firmenweite Verträge mit dem

⁴⁹ ähnlich dem ‚experience rating‘

privaten Versicherer möglich, in denen sowohl ‚gute‘ wie ‚schlechte Risiken‘ vorkommen.

Offen ist die Zuordnung der AAMP, die zur Berechtigung an der Fortzahlung der ALV die Arbeitslosen in ihrem Arbeitswillen auf die Probe stellt. Inwieweit es möglich ist, die Verwaltung und Vermittlung zu entkoppeln, bleibt offen. Dass bei nötigen Doppelstrukturen tatsächlich Effizienzgewinne auftreten, als auch wie die Datenweitergabe von der BA zu einem privaten Versicherer bei bestehenden Datenschutzregelungen überhaupt gesetzlich vertretbar ist, muss weiterhin geklärt werden [vgl. NEUBAUER, BÄCKER, 2003, S. 238].

Weitere Probleme für den privaten Versicherer sind in den Kalkulationen der Beiträge zu suchen. So sind die Risiken der Arbeitslosigkeit nicht hinreichend unabhängig voneinander, was besonders bei Konjunkturschwankungen bzw. Wirtschaftskrisen schwer wiegen kann. Es bedarf großen Aufwandes zur Kalkulierung des Ausmaßes des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Schadenshöhe [vgl. GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 33]. Die zahllosen Risikomerkmale sind jedoch weitgehend bekannt und werden nach Branchen oder Berufsgruppen, Regionen oder Qualifikation spezifiziert. Der Wettbewerb der privaten Anbieter sollte zu risikoäquivalenten Beiträgen führen [vgl. GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 27], wobei die einzelnen Risikofaktoren nicht einfach miteinander multipliziert werden dürfen. Eine private Versicherungsgesellschaft muss sehr genau prüfen, ob die Faktoren von einander abhängen [vgl. ENGLER, 2004, S. 705].

Kritisch bleibt die Finanzierung der privaten Versicherer in Wirtschaftskrisen und die Aufweichung des Solidaritätsprinzips in der sozialen Marktwirtschaft. Die ALV vermischt das Äquivalenzprinzip mit dem Solidarprinzip. „Das Äquivalenzprinzip postuliert die Entsprechung von Beiträgen und Leistungen, während das Solidarprinzip Umverteilungseffekte einfordert.“ [SCHULZE, 2004, S. 30]

Die Beurteilung der Prämienhöhe und der Korrelation der Eintrittswahrscheinlichkeit mit der Lohnhöhe könnte durch staatlichen Zwang als Mindestversicherung mit der Möglichkeit, sich privat Zusatz zu versichern, vereinfacht werden. Eine Quersubventionierung von guten und schlechten Risiken könnte das Entstehen einer Versichertengemeinschaft, die vollständig aus schlechten Risiken besteht, verhindern. So bleiben im Nutzenkalkül auch Arbeitnehmer mit geringer Eintrittswahrscheinlichkeit im System der Versicherungen. Eine solche Versicherung könnte viele denkbare Ausgestaltungen annehmen. Ob eine private ALV die anfallenden Aufgaben lösen kann, ist aus Mangel an praktischen Beispielen nicht gesichert [vgl. SCHÄFER, 2003, S. 43]. Sie scheint eine Alternative bei anhaltenden Problemen zu sein, insbesondere bei gesetzlicher Mindest- und privater Zusatzversicherung [vgl. SCHULZE, 2004, S. 194].

7. Resümee

Die Arbeit widmete sich der Frage, ob die ALV in Deutschland zu den Missständen einer persistenten und im internationalen Vergleich hohen Arbeitslosigkeit beigetragen hat. Um sich dem Problem systematisch zu nähern, wurde eine Dreiteilung vorgenommen. Zuerst wurde die wirtschaftliche Situation und Entwicklung dargestellt, wodurch das Umfeld, in dem die ALV im Zuge der Arbeitsmarktpolitik agiert, deutlich wird. Globalisierung, technologischer Wandel und Strukturwandel üben starken Druck auf den Arbeitsmarkt aus. Wie Entscheidungsträger auf diese Probleme reagierten, wurde durch die historische Entwicklung und aktuelle Ausgestaltung der ALV verdeutlicht.

Im zweiten Teil der Arbeit wurde die theoretische Wirkung einer ALV analysiert und mit der Realität verglichen. Die modelltheoretischen Darstellungen prognostizieren eine höhere Arbeitslosigkeit bei Existenz einer ALV. Tenor der empirischen Analysen ist die verstärkende Wirkung der Arbeitslosigkeit bei Eingriff der ALV in den Arbeitsmarkt. Realität und Theorie scheinen konform. Ein Teil der Arbeitslosen verlässt die Arbeitslosigkeit erst bei Auslaufen der Unterstützung, was auf Mitnahmeeffekte schließen lässt. Eine Ausweitung der Bezugszeiträume führt für diese Gruppe somit zu längerem Verbleib in der Arbeitslosigkeit. Die ALV hat in der Vergangenheit einen Beitrag zur hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland geleistet. Insbesondere die Suchtheorie eignet sich für Diskussion über die Wirkungen der ALV, da sie eine verhaltensorientierte Analyse erwerbsloser Individuen darstellt. Positive Effekte einer finanziellen Unterstützung für die Dauer der Suche nach einem der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz dürfen nicht unterbewertet werden. Arbeitslosigkeit führt nach dieser Theorie für einen Großteil der Suchenden nicht oder nur zu geringen Einkommenseinbußen. Für die Problemgruppe der Niedrigqualifizierten führt jedoch die Ausgestaltung der ALV durch zu geringe Lohnabstände und Anreizverzerrungen zu Arbeitslosigkeit.

Im letzten Teil der Arbeit wurde eine Standortbestimmung durchgeführt. Kernpunkt des Ausblickes ist, inwiefern die ALV ihre Aufgaben im Sozialsystem als modernes Instrument der Arbeitsmarktpolitik weiterhin erfüllen kann. Dabei bietet die aktuelle Ausgestaltung der ALV genügend Potential für Änderungen, sodass ein vollständiger Systemwechsel nicht nötig scheint. Die ALV kann, obwohl sie Arbeitslosigkeit verursacht, durch Modifikationen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beitragen. Falls die Probleme trotz Anpassungen langfristig anhalten bzw. sich verschärfen, könnte eine private Zusatzversicherung mit staatlicher Mindestabsicherung eine zukunftssträchtige Alternative sein. Eine Reform müsste jedoch mehrere Politikfelder betreffen, da ein punktuelles Ändern der gesetzlichen

Rahmenbedingungen die Gefahr von ungewollten Interdependenzen, neuen Anreizverzerrungen oder vollständiger Wirkungslosigkeit bietet.

Nachwort

Arbeit ist die ewige Last, ohne die alle
übrigen Lasten unerträglich würden.

Klaus Mann

Aktueller denn je scheinen die in dieser Arbeit untersuchten Themen der Arbeitslosigkeit, der Arbeitslosenversicherung und der Hartz-Gesetze im Jahr 1 nach der Finanzkrise. Als Konsequenz der politischen Neuausrichtung der SPD, die primär aus dem Erstarken der Linkspartei und der folgenden Wahlniederlage bei der Bundestagswahl in 2009 resultiert, wird die Verlängerung der Zahlungen bei Arbeitslosigkeit von der SPD programmatisch angegangen. Gleichzeitig positioniert sich Außenminister Westerwelle in der Diskussion über die Höhe der Hartz IV-Zahlungen. Die veränderten Machtverhältnisse bringen das Meinungspendel zur Arbeitslosenversicherung in neuen Schwung.

Es scheint fast ein Naturgesetz zu sein, Reformen anzugehen, um sie dann wieder zurück drehen zu wollen. Wahlkalkül und Klientelpolitik werden dazu führen, dass ein durchaus nicht perfektes System an zu vielen Stellen gleichzeitig reformiert wird, ohne die Probleme des Einzelnen zu lösen. Die Last des Einzelnen, des Arbeitslosen, der zu allererst für sich selbst verantwortlich ist, gilt es zu mildern. Es gilt Anreize und Hilfestellungen zu geben, so dass Hilfe zur Selbsthilfe auch funktioniert. Doch diese Hilfen müssen zeitlich eng begrenzt sein, so dass zumindest neben dem Leidensdruck der Arbeitslosigkeit auch ein monetärer Druck entsteht. Diskreditierung von Arbeitslosen mit Stammtischparolen hilft ebenso wenig weiter wie eine mögliche Verlängerung von Zahlungen. Denn weder die Ausstattung von Arbeitslosen mit einer neuen Opfermentalität, noch ein Leben in der Komfortzone langer Bezugszeiträume werden die Probleme lösen. Und vielleicht ist es ketzerisch, wenn eine Gesellschaft einen gewissen Bodensatz an Arbeitslosigkeit zu akzeptieren beginnt. Denn in letzter Konsequenz ist es gegebenenfalls günstiger, zu akzeptieren, dass nicht jeder vermittelt werden will. Doch diese Frage gilt es an späterer Stelle zu beantworten...

Literaturverzeichnis

I : Monographien und wissenschaftliche Aufsätze

Bücher und Schriften

BERTELSMANN - STIFTUNG (2004): Internationales Standortranking 2004 – Wachstum und Beschäftigung, Gütersloh.

BORGHUIS, A. et al. (2003): European Wage Coordination: Nightmare or Dream to Come True, EUROPEAN NETWORK OF ECONOMIC POLICY RESEARCH INSTITUTES (Hrsg.), Working Paper No. 20, Brüssel.

BOSS, A. et al. (2005a): Anreizprobleme bei Hartz IV: lieber ALG II statt Arbeit?, INSTITUT FÜR WELTWIRTSCHAFT KIEL (Hrsg.), Kiel.

BOSS, A., ELENDER, T. (2005b): Incentives to Work: The Case of Germany, INSTITUT FÜR WELTWIRTSCHAFT KIEL (Hrsg.), Kiel Working Paper No. 1237, Kiel.

BRÜMMERHOFF, D. (2001): Finanzwissenschaft, 8. Auflage, München.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (1997): Zahlenfibel, Nürnberg.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2001): Strukturanalyse 2001, 49. Jg., 12/2001.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006): SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende – Arbeitslosengeld II/Sozialgeld, 08/2006, Nürnberg.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE (2002): Reform des Sozialstaats für mehr Beschäftigung im Bereich gering qualifizierter Arbeit, Nr. 512, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE (2003): Die Hartz-Reformen - ein Beitrag zur Lösung des Beschäftigungsproblems?, Dokumentation Nr. 518, Berlin.

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (2002): Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, 2. akt. Auflage, Bonn.

CDU/CSU, SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, Koalitionsvertrag vom 11.11.2005.

DE MOOIJ, R. A. (2004): Towards efficient unemployment insurance in the Netherlands, CPB NETHERLANDS BUREAU FOR ECONOMIC POLICY ANALYSIS (Hrsg.), Den Haag.

DEUTSCHER BUNDESTAG (1984): Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes und der gesetzlichen Rentenversicherung, Bundestags-Drucksache 0/2176.

ECKHOFF, J., MILLEKER D. F. (2000): Die Aufgaben der Arbeitslosenversicherung neu bestimmen, Bad Homburg.

EUROPÄISCHE ZENTRALBANK (2002): Mismatches am Arbeitsmarkt der Länder des Euro – Währungsgebiets, März 2002, Frankfurt am Main.

FERTIG, M. et al. (2004): Die Hartz- Gesetze zur Arbeitsmarktpolitik – Ein umfassendes Evaluationskonzept, RWI Essen: Schriften Heft 74, Berlin.

FRANZ, W. (2003): Arbeitsmarktökonomik, 5. Auflage, Berlin · Heidelberg · New York.

GANGL, M. (2002): Unemployment Benefits as a Search Subsidy: New Evidence on Duration and Wage Effects of Unemployment Insurance, WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN FÜR SOZIALFORSCHUNG (Hrsg.), Discussion Paper FS I 02 – 208, Berlin.

GLISMANN, H. H., SCHRADER, K. (2000): Zur Reform der deutschen Arbeitslosenversicherung – Probleme und Lösungsansätze in der deutschen Literatur, INSTITUT FÜR WELTWIRTSCHAFT KIEL (Hrsg.), Kieler Arbeitspapier Nr. 995, Kiel.

GLISMANN, H. H., SCHRADER, K. (2005): Privatisierung der Arbeitslosenversicherung: Ein Konzept für Deutschland, INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (Hrsg.), Heidelberg · Berlin · New York.

GRAAFLAND, J. et al. (2001): MIMICing tax policies and the labour market, Amsterdam.

HAGEN, T., SPERMANN, A. (2004): Hartz–Gesetze – Methodische Ansätze zu einer Evaluierung, ZEW Wirtschaftsanalysen, Band 74, 1. Auflage.

HILTY, C. (1905): Über das Glück.

HOLMLUND, B. (1997): Unemployment Insurance in Theory and Practice, Uppsala University Working Paper No. 25, Uppsala.

HOLMLUND, B., FREDRIKSSON, P. (2003): Improving Incentives in Unemployment Insurance: A Review of Recent Research, Uppsala.

KARL-BRÄUER INSTITUT DES BUNDES FÜR STEUERZAHLER (2005): Senkung des Beitragssatzes in der Arbeitslosenversicherung ohne Steuererhöhung möglich, Rundschreiben 10/2005.

KLEINHENZ, G. (2002): Befunde zur Massenarbeitslosigkeit – Nur eine umfassende Strategie kann aus der Krise führen, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), IAB Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.

KOLLER, B. (2001): Das Rentenalter wurde angehoben – zieht der Arbeitsmarkt mit?, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), Nürnberg.

LANDMANN, O., JERGER, J. (1999): Beschäftigungstheorie, Berlin · Heidelberg.

LAURENCE, L. (1987): A microeconomic analysis of cross-subsidization in unemployment insurance, (zugl. Diss. University of Maryland, 1987) Ann Arbor.

LAYARD, R. et al. (1991): Unemployment: Macroeconomic Performance in the Labour Market, Oxford.

- L'HARIDON, O., MALHERBET, F. (2002): Unemployment Compensation Finance and Aggregate Employment Fluctuations, Discussion Paper 3614, CENTRE FOR ECONOMIC POLICY RESEARCH (Hrsg.), London.
- LINDBECK, A., SNOWER, D. (2002): The Insider-Outsider Theory: A Survey, INSTITUTE FOR THE STUDY OF LABOR (Hrsg.), IZA DP Nr. 534.
- MARIMON, R., ZILIBOTTI, F. (1997): Unemployment vs. mismatch of talents: Reconsidering unemployment benefits, Discussion Paper 1769, CENTRE FOR ECONOMIC POLICY RESEARCH (Hrsg.), London.
- MILLER, R., VANHOOSE, D. (2004): Macroeconomics – Theories, Policies, and International Applications, 3. Ausgabe, Ohio.
- MUSSEL, G., PÄTZOLD, J. (1995): Grundfragen der Wirtschaftspolitik, München.
- OECD (2004): OECD Wirtschaftsberichte Deutschland, Paris.
- PERSPEKTIVE DEUTSCHLAND (2006): Vorläufiger Projektbericht Perspektive Deutschland 2005/06, MCKINSEY, STERN, ZDF und WEB.DE (Hrsg.), Düsseldorf.
- PESCHKE, R. (2004): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Eine Bestandsaufnahme und kritische Sichtung der Lösungsansätze der Hartz-Kommission, (zugl. Diss.Universität der Bundeswehr München) München.
- PETER, W. (2005): Der amerikanische Earned Income Tax Credit als Beispiel einer "make work pay"-Strategie, Vorabdruck aus: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (Hrsg.), 32. Jahrgang, Heft 3/2005, Köln.
- PISSARIDES, C. A. (2000): Equilibrium Unemployment Theory, 2. Auflage, Massachusetts.
- PLASSMANN, G. (2002): Der Einfluss der Arbeitslosenversicherung auf die Arbeitslosigkeit in Deutschland, BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), BeitrAB 255, Nürnberg.
- REINBERG, A. HUMMEL, M. (2003): Geringqualifizierte – In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), IAB Kurzbericht Nr. 19, 11.11.2003, Nürnberg.
- RHEIN, T., STAMM, M. (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), IAB Forschungsbericht Nr. 12/2006 Nürnberg.
- RÖMER, M., BORELL, R. (2002): Versicherungsfremde Leistungen in der Arbeitslosenversicherung, KARL-BRÄUR-INSTITUT DES BUNDES DER STEUERZÄHLER (Hrsg.), Wiesbaden.
- SCHÄFER, H. (2002): Lohnversicherung: Ein Vorschlag zur Reform der Arbeitslosenversicherung, INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (Hrsg.), Köln.
- SCHÄFER, H. (2003): Reformen der Arbeitslosenversicherung – ökonomische Aspekte einer politischen Debatte, INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (Hrsg.), Köln.

- SCHULZE, S. (2004): Anreizwirkungen und Arbeitsmarkteffekte der Ausgestaltung einer Arbeitslosenversicherung, (zugl. Diss. Helmut-Schmidt-Universität Hamburg 2004) Schriften zur Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik Band 32, Frankfurt am Main.
- SESSELMEIER, W., BLAUERMEL, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien – Ein Überblick, Heidelberg.
- SINN, H. W. et al. (2006): Aktivierende Sozialhilfe 2006: Das Kombilohn-Modell des Ifo-Institutes, INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG an der Universität München (Hrsg.), München.
- SOLOW, R. M. (2000): Unemployment in the United States and in Europe – a Contrast and the Reasons, INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (Hrsg.), CESifo Working Paper No. 231, München.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2001): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2005a): Gehalts- und Lohnstrukturerhebung Oktober 2001, Fernauswertung vom 29. März 2005 über das Hessische Statistische Landesamt, Stuttgart.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2005b): Statistisches Jahrbuch 2005, Wiesbaden.
- STEIN, A., BREIDING, T. (2006): Auswirkungen der Arbeitslosenversicherung auf den Arbeitsmarkt, Schwerte.
- STEINER, V. (2000): Benefit-Entitlement Effects on the Duration and Incidence of Unemployment, (zugl. Habil. Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt/Main 2000) in: „Employment effects of Social Security Reforms in Germany“, Frankfurt am Main.
- STEINER, V. et al. (2001): Mismatch am Arbeitsmarkt - was leistet die Arbeitsmarktpolitik, Münster · New York · München · Berlin.
- THUROW, L. C. (1984): Gefährliche Strömungen, Frankfurt.
- VON BERCHEM, S. (2005): Reform der Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe – Markt, Staat und Föderalismus, Hamburg.
- WAGNER, T., JAHN, E. J. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien, 2. Auflage, Stuttgart.
- WERNER, H., WINKLER, W. (2004): Unemployment compensation systems – A Cross-Country Comparison, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), Nr. 56, Nürnberg.
- WOLFF, J. (2003): Unemployment Benefits and the Duration of Unemployment in East Germany, Discussion Paper No. 344, München.
- ZERCHE, J. et al. (2000): Arbeitsmarktpolitik und –theorie, München.
- ZIMMERMANN, K. F. et al. (2001): Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit – Ein ökonomisches Zuwanderungskonzept für Deutschland, Berlin.

Sammelwerke

BURDA, M. C. (1997): „Unemployment Compensation: Theory and Practice“ in H. GIERSCH (Hrsg.): *Reforming the Welfare State*, Berlin, S.267 – 293.

BURTLESS, G. (1987): „Jobless Pay and High European Unemployment“, in R. Z. LAWRENCE et al. (Hrsg): *Barriers to European Growth: A Transatlantic View*, Washington, S. 105 – 174.

CHRISTENSEN, B. (2003): *Anspruchslohn und Arbeitslosigkeit in Deutschland*, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.), *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 04/2003, Nürnberg, S. 573 – 598.

DÜLL, H. (2006): „Arbeitsanreize im Kontext des Steuer-Transfer-Systems: Ein ausgewählter internationaler Vergleich“, BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.), in *Bundesarbeitsblatt* 4-2006, Stuttgart, S. 4 – 16.

ENGLER, H. (2004): „Die Arbeitslosenversicherung privatisieren?“, SCHALTEGGER, C., SCHALTEGGER, S. (Hrsg.): *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Zürich, S. 701 - 722.

HUJER, R., CALIENDO, M. (2003): „Lohnsubvention in Deutschland: Wie sieht eine optimale Evaluierungsstrategie aus?“, DIW (Hrsg.) in: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* Nr. 72, 2003, S. 109 – 123.

KLÖS, P. H. (1997): „Der Beitrag von Einfacharbeitsplätzen zur Verringerung der Sockelarbeitslosigkeit“ in LEO MONTADA (Hrsg.): *Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit*, Frankfurt am Main, S. 127 – 152.

NEUBÄUMER, R. (2000): „Der amerikanische Arbeitsmarkt – ein Modell für die Bundesrepublik Deutschland?“, in H. BERG (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Deutschland im internationalen Vergleich*, Schriften des Vereins für Socialpolitik Band 272, Berlin, S. 146 – 193.

II: Zeitschriften

ATKINSON, A. B., MICKLEWRIGHT, J. (1991), „Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review“; in: *Journal of Economic Literature*, Vol. XXIX, S. 1679 – 1727.

BECKER, R. (2006): „Haushaltsüberschuss der BA 2006 voraussichtlich bei 8,8 bis 9,6 Milliarden Euro“; *Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit*, 24.08.2006, Nürnberg.

BOVENBERG, L. et al. (2001), „Tax reform and the Dutch labor market: an applied general equilibrium approach“; in: *Journal of Public Economics*, 78, S. 193 – 214.

BRAUN, T. (2003), „Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt“; in: *WSI Mitteilungen* 2/2003, S. 92 – 99.

FREYTAG, A., RENAUD, S. (2004), „Langfristorientierung in der Arbeitsmarktpolitik“; in: *Jenaer Schriften zur Wirtschaftspolitik*, Diskussionspapier, S. 1 – 22.

GANGL, M. (2003), „Unemployment Insurance and the Stability of Earnings: A Comparison of Work from Unemployment in the United States and Germany“; in: *Schmollers Jahrbuch* 123, S. 83 - 94.

HOFMANN, J. (2006), „Globalisierung – mehr Segen als Fluch“; *Wirtschaftskurier*, 49. Jg. Nr. 5, S. 1.

HUNT, J. (1995), „The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany“; in: *Journal of Labor Economics*, 13 (1), S. 88 – 120.

KATZ, L. F., MEYER, B. D. (1990), „The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment“; in: *Journal of Public Economics*, Vol. 41, S. 45 – 72.

MEYER, B. D. (1990), „Unemployment“; in: *Econometrica*, 4, S. 757 – 782.

MICHAELIS, J., SPERMANN, A. (2004), „Evaluation von Mini- und Midijobs sowie Arbeitslosengeld II: Methodische Grundprobleme und Lösungsansätze“; in: *Zeitschrift für Evaluation*, 2/2004, S. 223 – 240, Vorabdruck, S. 1 - 22.

MOFFITT, R., NICHOLSON, W. (1982), „The Effect of Unemployment Insurance on Unemployment: The Case of Federal Supplement Benefits“; in: *Review of Economics and Statistics*, 1, S. 1 – 11.

MORTENSEN, D. T. (1977), „Unemployment Insurance and Job Search Decisions“; in: *Industrial and Labor Relations Review*, 30. Jg., S. 505 – 517.

NEUBAUER, J., BÄCKER, G. (2003), „Abbau der Arbeitslosigkeit durch Abbau der Arbeitslosenversicherung?“; in: *Sozialer Fortschritt* 9/2003, S. 233 – 239.

SALOP, S. C. (1973), „Systematic Job Search and Unemployment“; in: *Review of Economic Studies*, Vol. 40, Nr. 2, S. 191 – 201.

SCHÄFER, H. (2005), „Zur Weiterentwicklung der sozialen Grundsicherung in Deutschland“; Vorabdruck aus: *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT, Köln, 32. Jahrgang, Heft 3/2005.

SCHETTKAT, R. (2001), „Sind Arbeitsmarktrigiditäten die Ursache der Wirtschaftsschwäche in Deutschland? Der niederländische und deutsche Sozialstaat im Vergleich“; *WSI Mitteilungen* 11/2001, S. 674 – 684.

STRAUBHAAR, T. (2002), „Deutschland braucht einen deregulierten Arbeitsmarkt“; *Wirtschaftsdienst*, Vol. 7, S. 378 - 379.

STEINER, V. (2003a), „Senkung der Arbeitslosenunterstützung: Weniger Arbeitslosigkeit, mehr Effizienz“; in: *DIW Berlin*, Nr. 25/03, S. 401 – 408.

STEINER, V. (2003b), „Reform der Arbeitslosen- und Sozialhilfe – Ein Weg zu mehr Beschäftigung?“; in: *DIW Wochenbericht* 19/03, S. 309 - 315.

WESTFÄLISCHE RUNDSCHAU (2006), „Firmen in NRW stellen kaum Ältere ein“; Ausgabe Nr. 149, 30.6.2006, S. RW11.

III : Internetdokumente

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: ALG II-Haushaltseinkommen (Ehe-) Paar mit zwei Kindern,

<http://www.arbeitsmarktreform.de/Arbeitsmarktreform/Navigation/Service/infografiken,did=52424.html>, (Abfrage: 23.07.2006).

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Das Sozio-oekonomische Panel, <http://www.diw.de/deutsch/sop/index.html>, (Abfrage: 02.08.2006).

Heidenreich, M.: Beschäftigungsordnungen in Europa, http://web.uni-bamberg.de/sowi/europastudien/employment_vortrag.htm, (Abfrage: 20.07.2006)
Universität Bamberg – Sozialwissenschaftliche Europaforschung.

Humboldt-Universität zu Berlin, Arbeitsmarkt: Kräfteangebot und Kräftenachfrage, www2.hu-berlin.de/pol_soz/lehre/Maschke/Inputs/Schaubild%20Angebot%20und%20Nachfrage%20Arbeitsmarkt.pdf, (Abfrage: 16.07.2006).

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Arbeitslosengeld II – Hartz IV, http://www.lpb.bwue.de/aktuell/hartz_iv.php3, (Abfrage: 09.01.2006).

Statistisches Bundesamt Deutschland, Registrierte Arbeitslose Deutschland, <http://www.destatis.de/indicators/d/arb110ad.htm>, (Abfrage 26.08.2006).

Wikipedia: Wohlfahrtsstaat Schweden, http://de.wikipedia.org/wiki/Wohlfahrtsstaat_Schweden, (Abfrage: 23.07.2006).

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Kapitel 2.2.

Abb. 2: Klassifizierungen im deutschen Arbeitsmarkt

Arbeits(kräfte)angebot, Erwerbs(personen)potenzial				
realisiert; Erwerbstätige, Beschäftigte			nicht realisiert; Beschäftigungslose	
Erwerbspersonenangebot			Stille Reserve	
abhängig Beschäftigte			Selbständige und Mithelfende	Arbeitslose
sozialver- sicherung- spflichtig Beschäftigte	geringfügig/ sozialversi- cherungs- freie Beschäftigte	Beamte, Richter, Soldaten	Stille Reserve i.e.S.	Stille Reserve in arbeitsmarkt- politischen Maß- nahmen
den Arbeitsämtern nicht gemeldet	den Arbeitsämtern gemeldet	realisiert; besetzte Stellen		
nicht realisiert; unbesetzte Stellen				
Arbeits(kräfte)nachfrage				

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Humboldt-Universität, Internetdokument vom 16.07.2006.

Abb. 3: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Deutschland von 1960 bis 2005

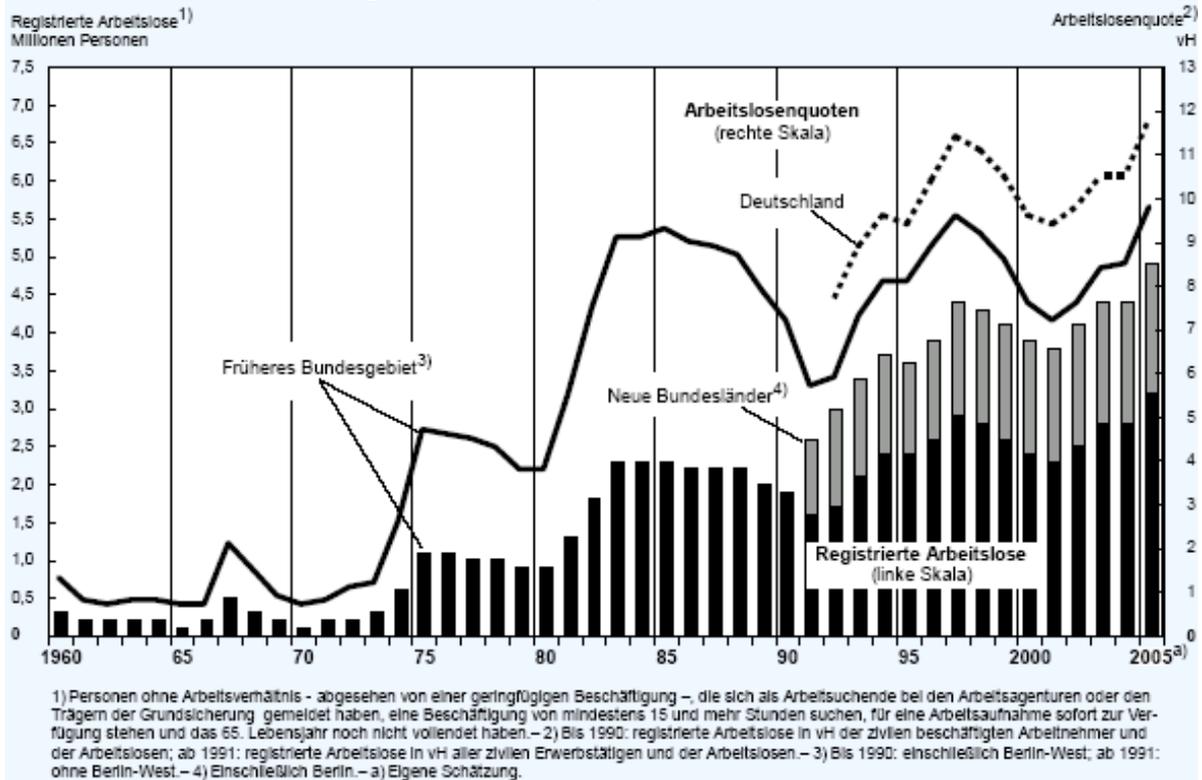
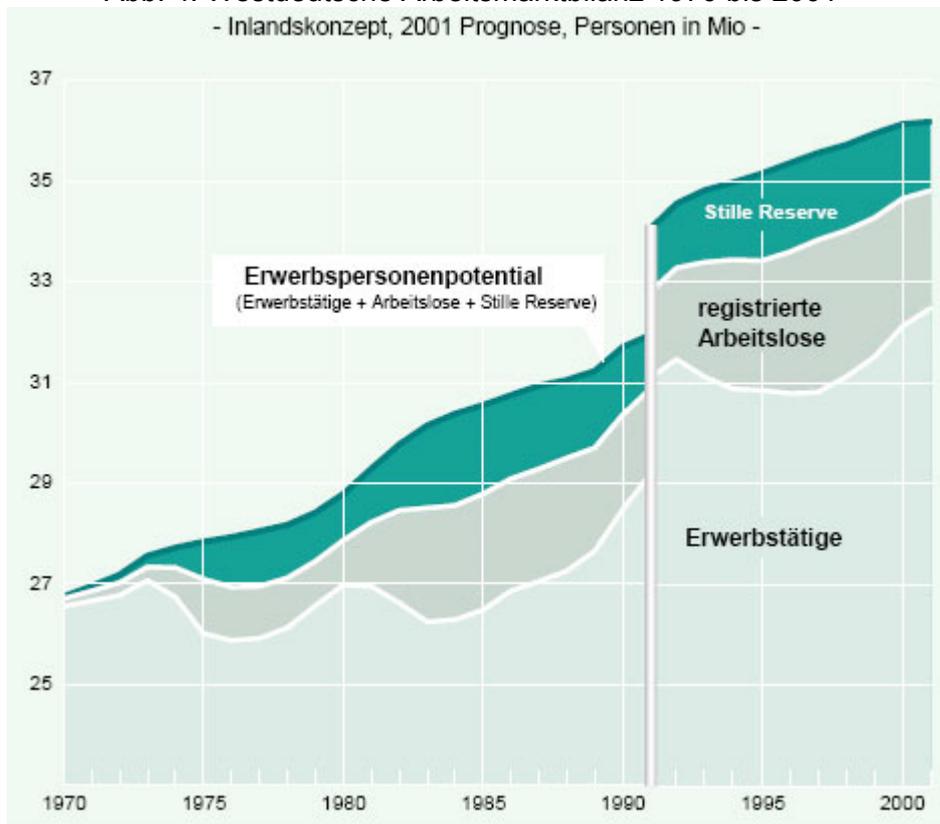
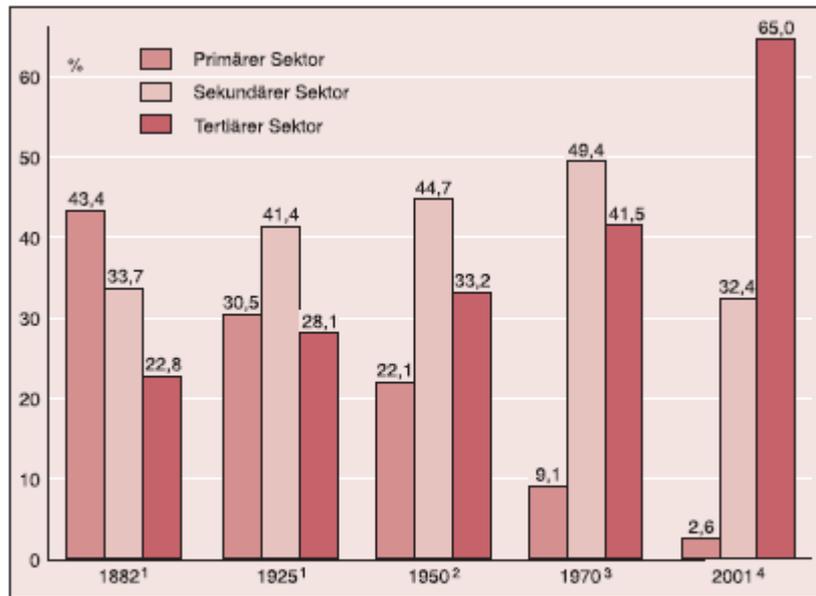


Abb. 4: Westdeutsche Arbeitsmarktbilanz 1970 bis 2001¹
- Inlandskonzept, 2001 Prognose, Personen in Mio -



Kapitel 2.3.

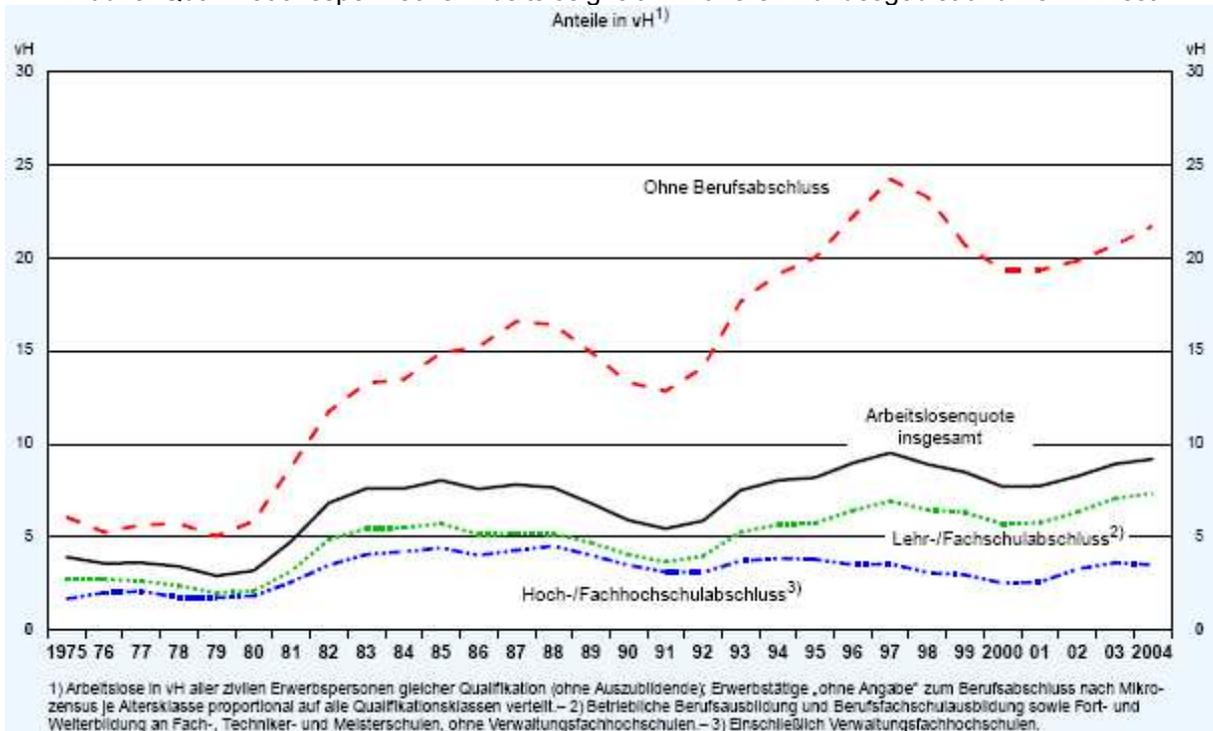
Abb. 7: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich



- 1 Ergebnisse der Berufszählung im Reichsgebiet – Erwerbspersonen.
- 2 Ergebnisse der Berufszählung im früheren Bundesgebiet.
- 3 Ergebnisse des Mikrozensus April 1970 im früheren Bundesgebiet.
- 4 Ergebnisse des Mikrozensus April 2001 in Deutschland.

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, 2002, S. 92.

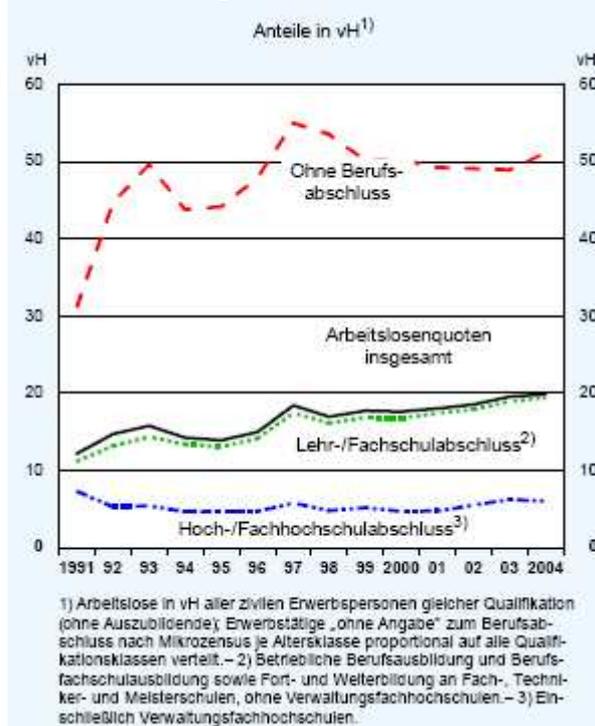
Abb. 8: Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im früheren Bundesgebiet und Berlin-West



1) Arbeitslose in vH aller zivilen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation (ohne Auszubildende); Erwerbstätige „ohne Angabe“ zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional auf alle Qualifikationsklassen verteilt.– 2) Betriebliche Berufsausbildung und Berufsfachschulabschluss sowie Fort- und Weiterbildung an Fach-, Techniker- und Meisterschulen, ohne Verwaltungsfachhochschulen.– 3) Einschließlich Verwaltungsfachhochschulen.

Quelle: SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 134.

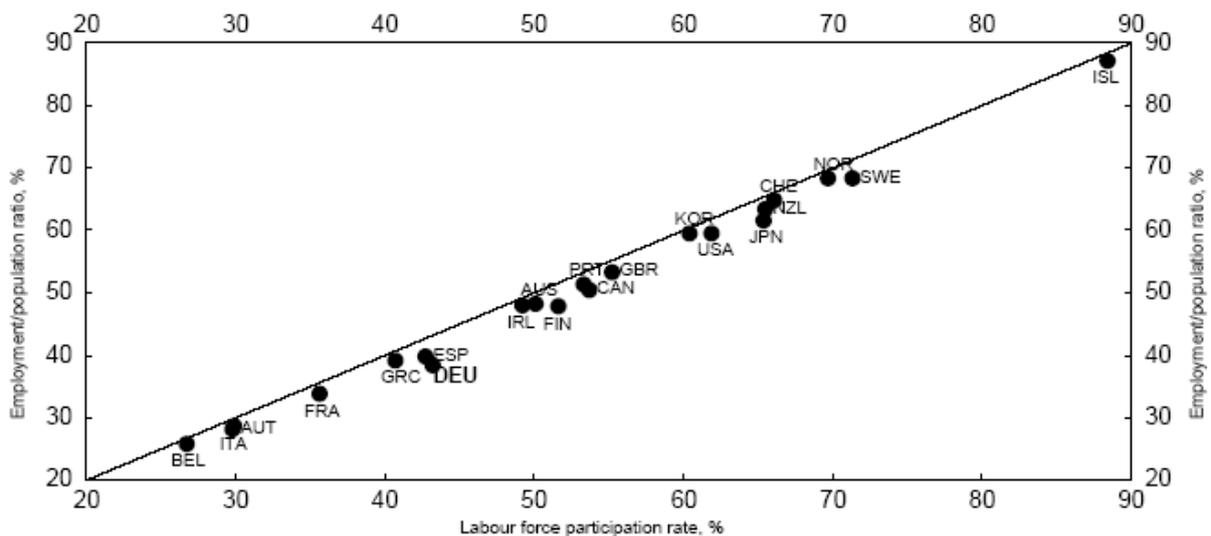
Abb. 9: Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern und Berlin-Ost



Quelle: SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 135.

Kapitel 2.4.

Abb. 10: Erwerbs- und Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen¹



¹ Bei der Erwerbsquote und der Beschäftigungsquote handelt es sich jeweils um die Zahl der Erwerbspersonen bzw. der Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren, geteilt durch die Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren

Quelle: OECD, 2004, S. 65.

Abb. 11: Arbeitslosenquoten von Geringqualifizierten in ausgewählten Ländern

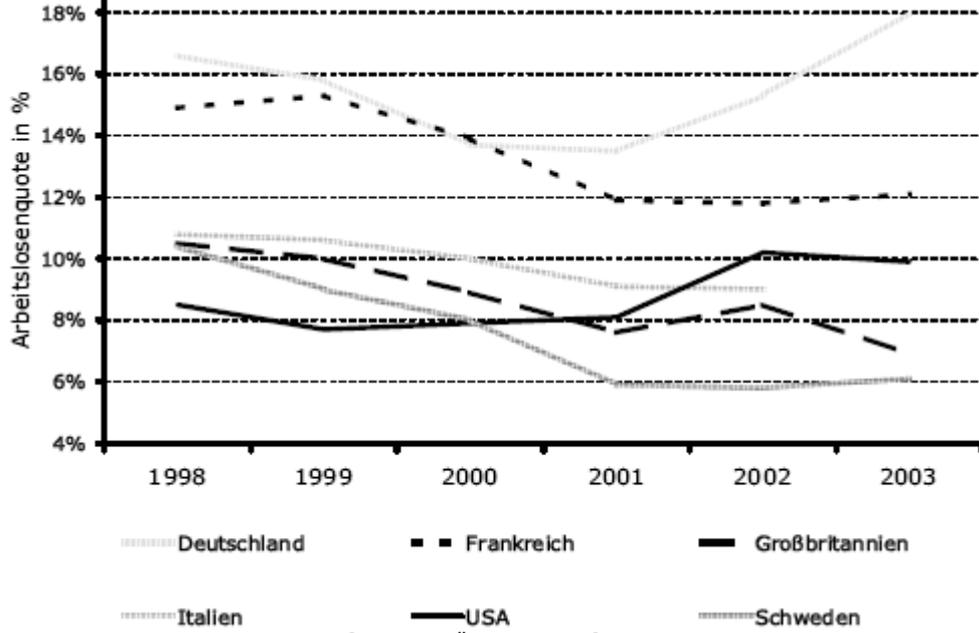
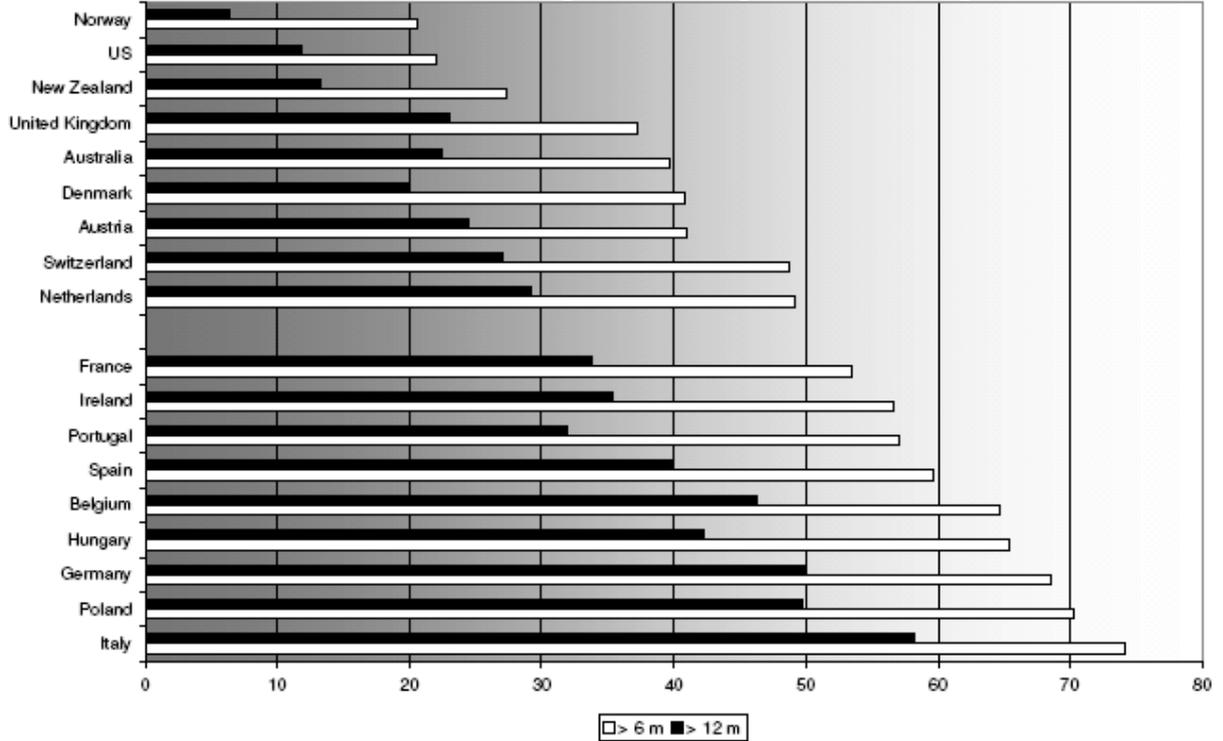
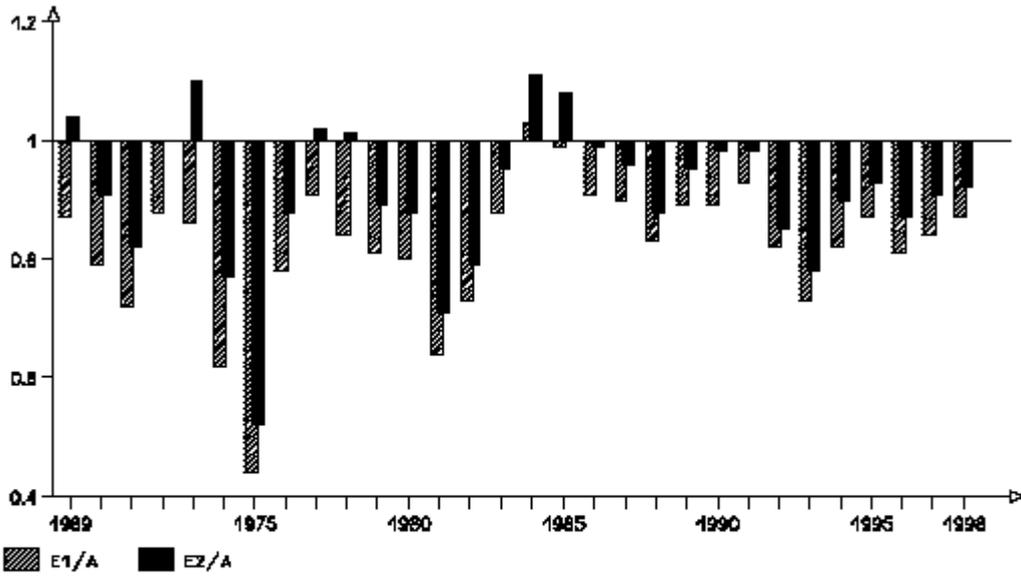


Abb. 12: Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit im Ländervergleich für 2000 - 2002



Kapitel 3.2.

Abb. 13: Die Entwicklung des Budgets der Bundesanstalt für Arbeit^a von 1969 - 1998

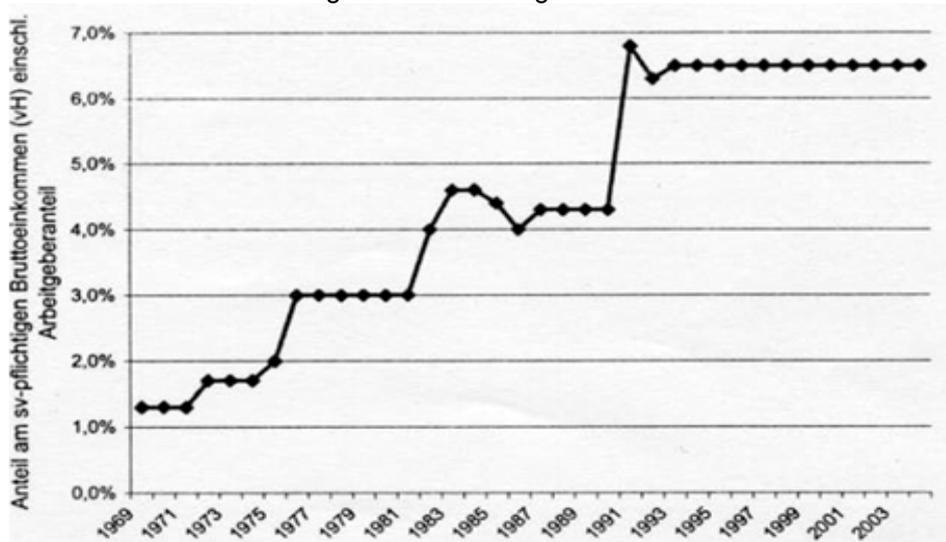


E1 = Beitragseinnahmen, E2 = Gesamteinnahmen, A = Gesamtausgaben

^a Die 1-Linie kennzeichnet ein ausgeglichenes Budget. – ^b Anteil der Einnahmen aus Beiträgen an den gesamten Ausgaben. – ^c Anteil der Gesamteinnahmen an den Gesamtausgaben; zu den Gesamteinnahmen zählen außer den Beiträgen folgende Einnahmekategorien; Winterbau-Umlage, Konkursausfallgeld-Umlage, Europäischer Sozialfonds, Verwaltungskostenerstattungen sowie sonstige Einnahmen.

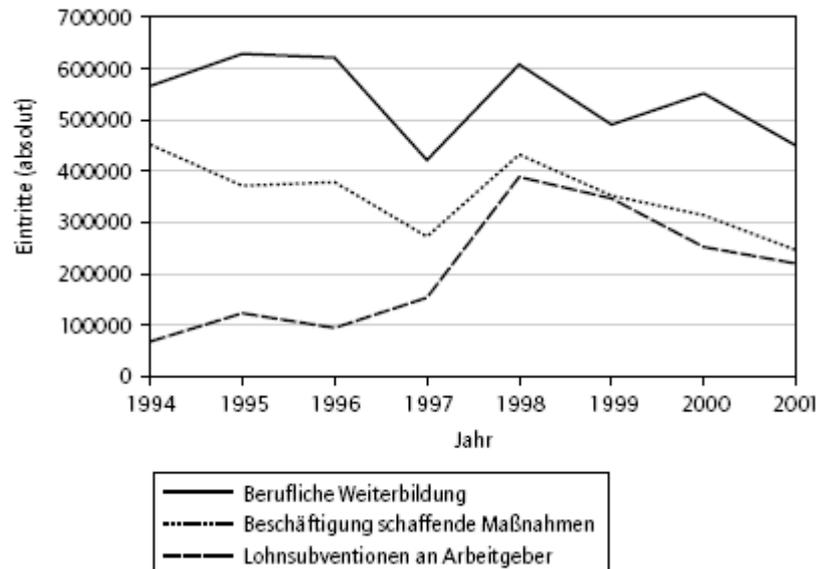
Quelle: GLISMANN, SCHRADER, 2000, S. 10.

Abb. 14: Entwicklung der Pflichtbeiträge zur ALV von 1969 bis 2003



Quelle: VON BERCHEM, 2005, S.117.

Abb. 15: Eintritte in ausgewählte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 1994 bis 2001.



Quelle: HUIER, CALIENDO, 2003, S. 110; angelehnt an BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, 2002.

Kapitel 3.3.

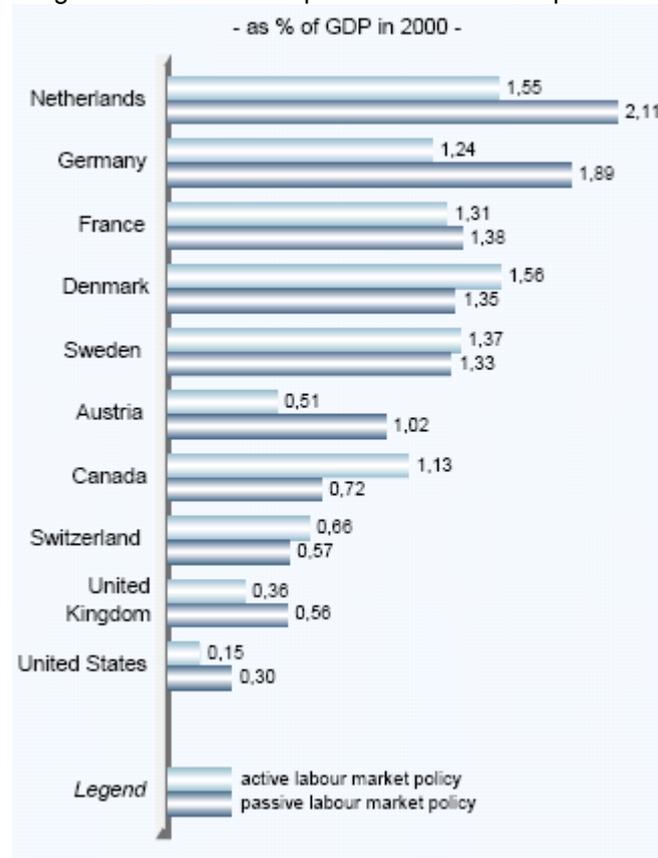
Abb. 16: Beispielrechnung des Haushaltseinkommen von ALG II-Beziehern¹

Bedarfsberechnung	
Regelleistung bei Partnerschaft	311,00
Regelleistung bei Partnerschaft	311,00
Regelleistung Kind	207,00
Regelleistung Kind	207,00
Unterkunft und Heizung	538,00
Bedarf insgesamt	1.574,00
Zu berücksichtigende Einkommen	
Kindergeld	-308,00
Sonstiges zu berücksichtigendes Einkommen	0,00
Berechnung ALG II	
ALG II-Leistung	1.266,00
Zuzüglich befristeter Zuschlag (im 1. Jahr nach ALG I)	+165,00
Zuzüglich befristeter Zuschlag (im 2. Jahr nach ALG I)	+83,00
Haushaltseinkommen mit ALG II/Sozialgeld + Kindergeld	
im 1. Jahr nach ALG I	1.739,00
im 2. Jahr nach ALG I	1.657,00
ab 3. Jahr nach ALG I	1.574,00

¹ (Ehe-)Paar mit 2 Kindern, West, 4- bis 12-jährige Kinder, früheres Bruttoeinkommen 3.000€
Quelle: www.arbeitsmarktreform.de, 2006.

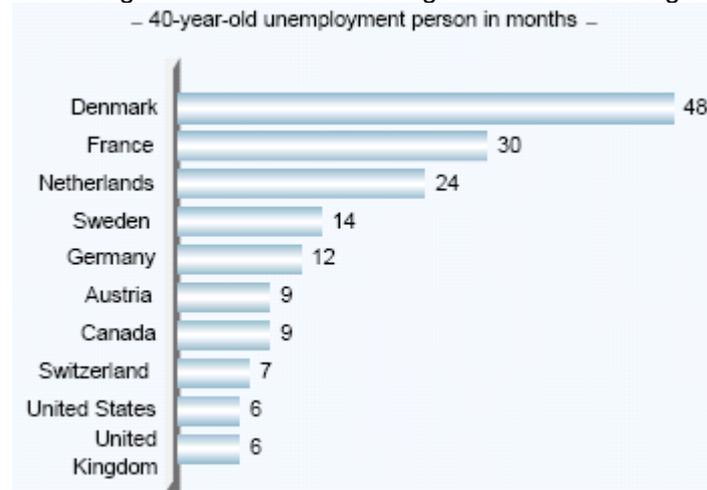
Kapitel 3.4.

Abb. 17: Ausgaben für aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in % des BIP



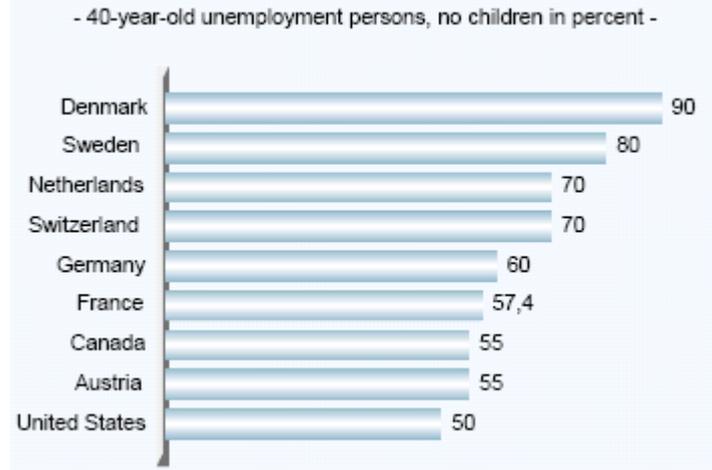
Quelle: WERNER, WINKLER, 2004, S. 9.

Abb. 18: Maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Ländervergleich im Jahr 2000



Quelle: WERNER, WINKLER, 2004, S. 12.

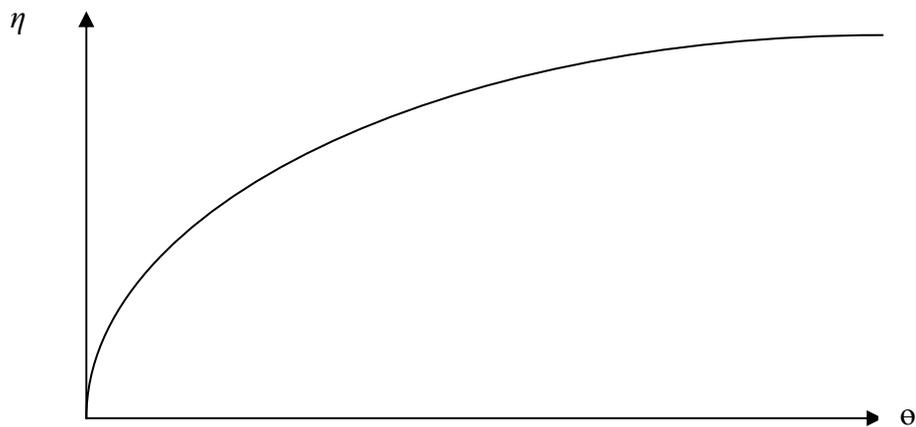
Abb. 19: Lohnersatzrate des letzten Nettolohnes vor Arbeitslosigkeit
- 40-year-old unemployment persons, no children in percent -



Quelle: WERNER, WINKLER, 2004, S. 13.

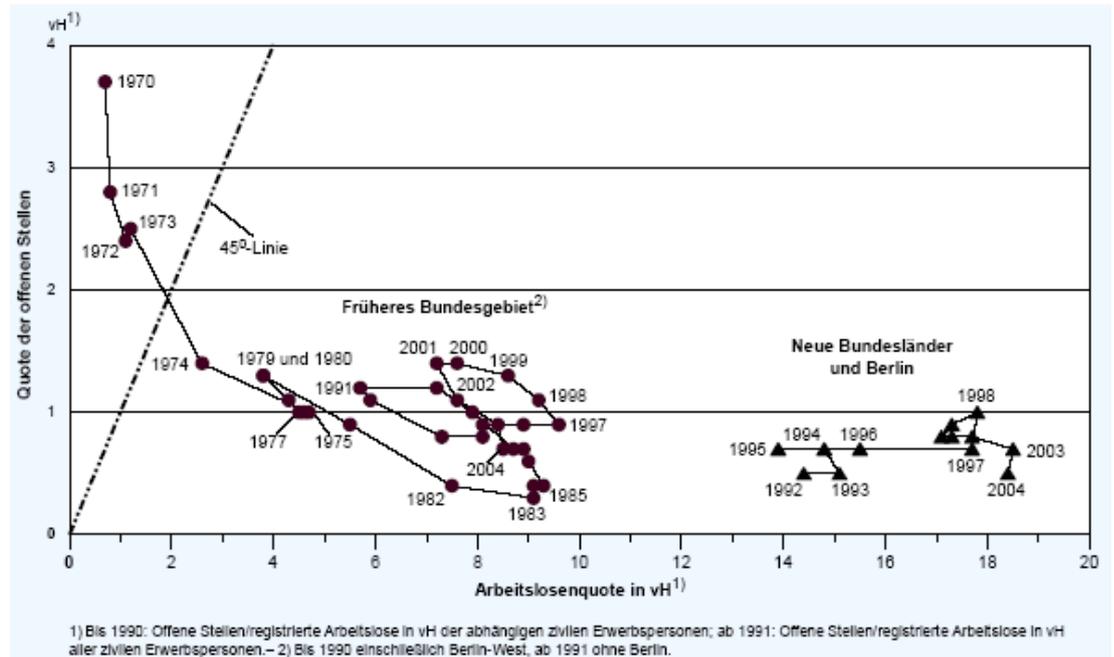
Kapitel 4.3.1.

Abb. 26: Die Vermittlungsfunktion zur Herleitung der Beveridge-Kurve



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an LANDMANN, JERGER, 1999, S. 55.

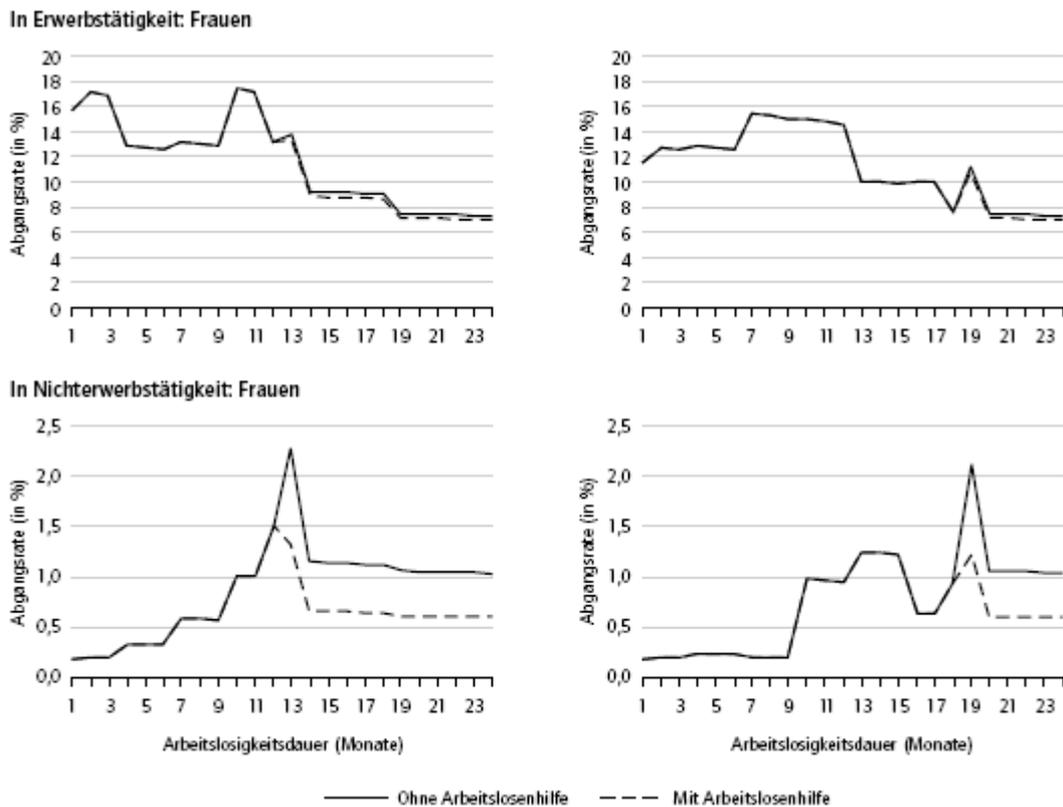
Abb. 28: Überblick der Beveridge-Kurve in Deutschland



Quelle: SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 166.

Kapitel 5.2.2.

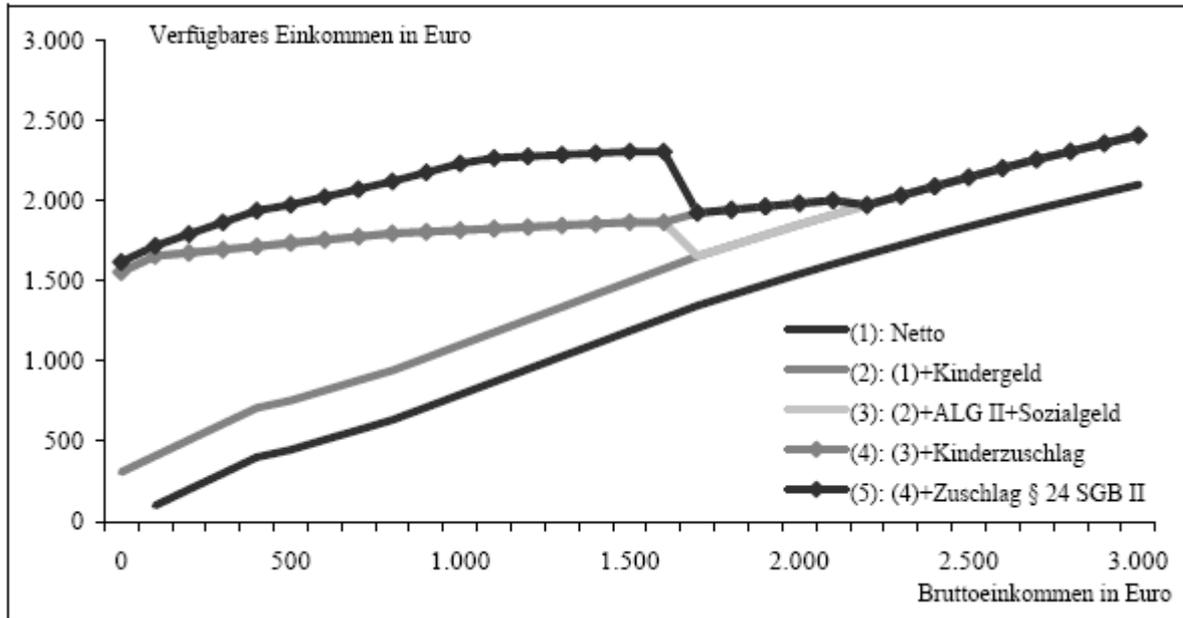
Abb.36: Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit zur Verdeutlichung des Mitnahmeeffektes
Anspruch auf Arbeitslosengeld = 12 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld = 18 Monate



Quelle: STEINER, 2003a, S. 404.

Kapitel 5.5.2.

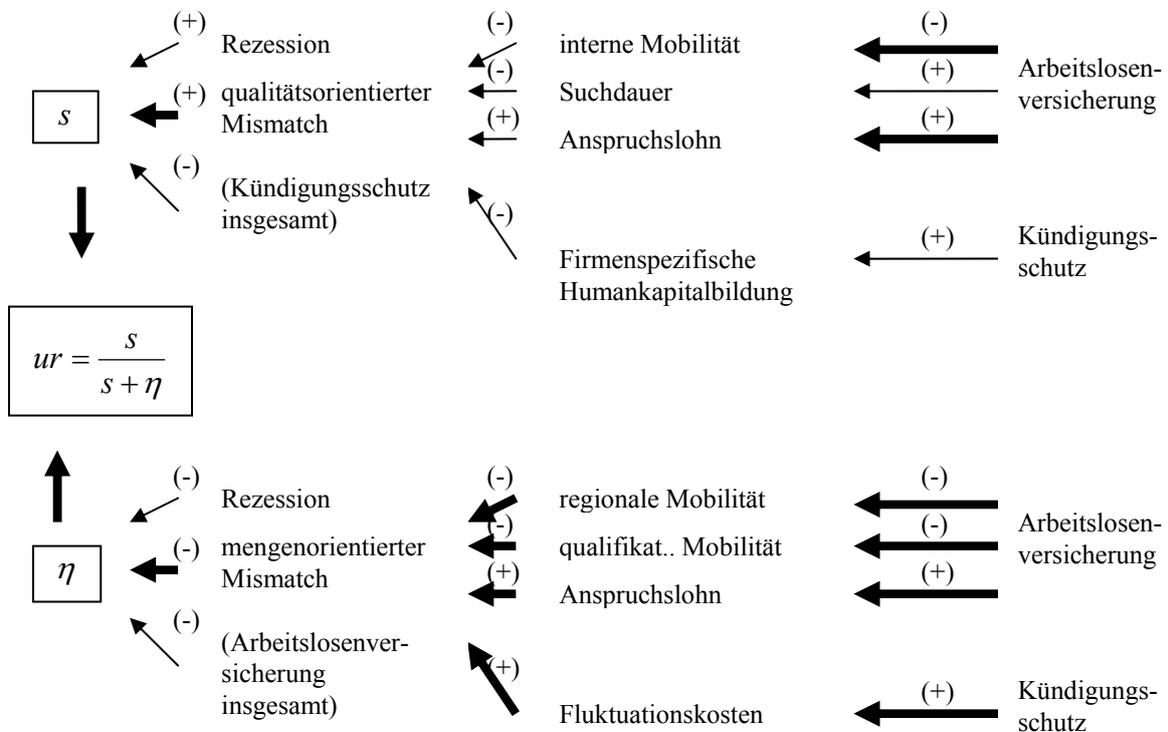
Abb. 38: Brutto- und Nettoeinkommen bei unterschiedlichen Transfers¹



¹Verfügbares Einkommen eines Verheirateten mit zwei Kindern unter Berücksichtigung verschiedener Transferleistungen in Abhängigkeit vom Bruttomonatseinkommen, jeweils in Euro; Annahme: Nettoeinkommen vor Arbeitslosigkeit in Höhe von 2.000 Euro
Quelle: SCHÄFER, 2005, S. 6.

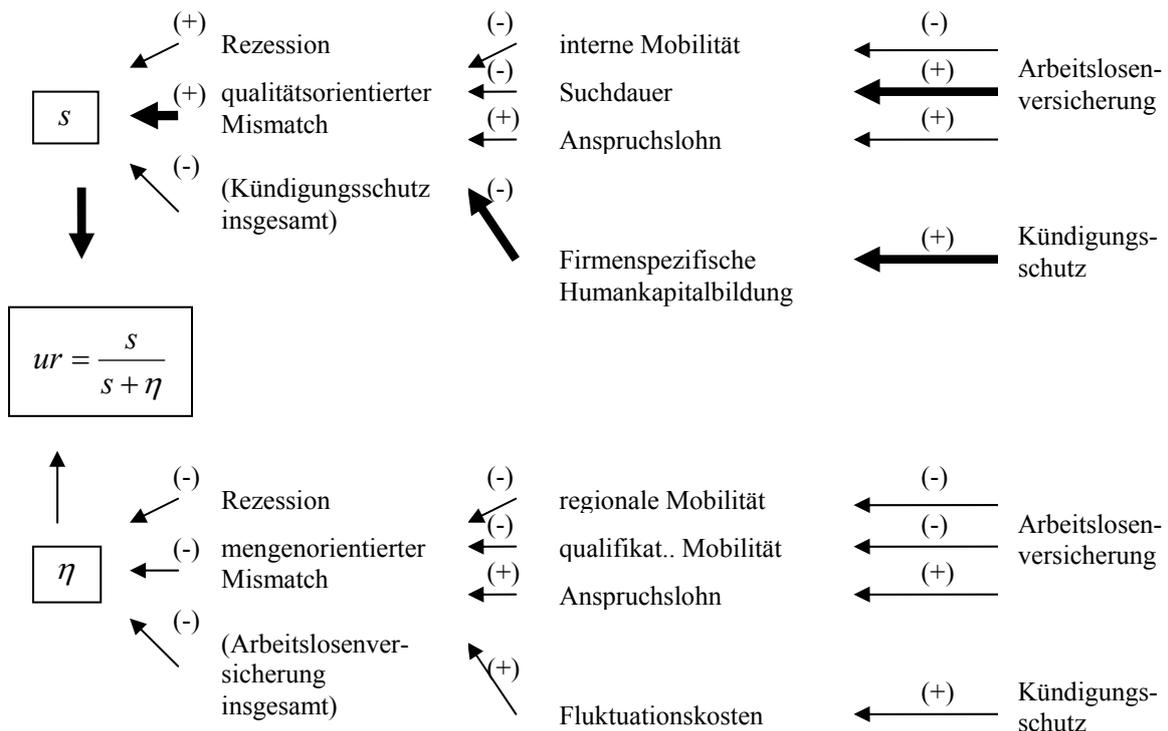
Kapitel 5.3.

Abb. 39: Modell USA im Matching zur Darstellung der Wirkungskräfte



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an STEINER, 2001, S. 23.

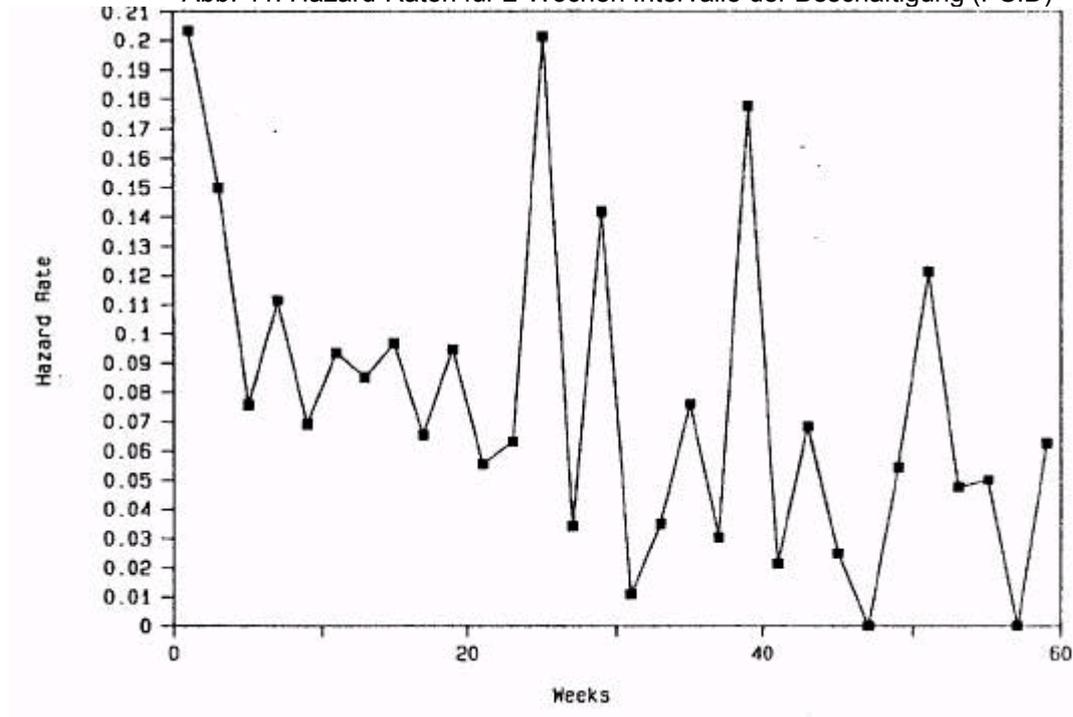
Abb. 40: Modell Europa im Matching zur Darstellung der Wirkungskräfte



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an STEINER, 2001, S. 24.

Kapitel 5.5.

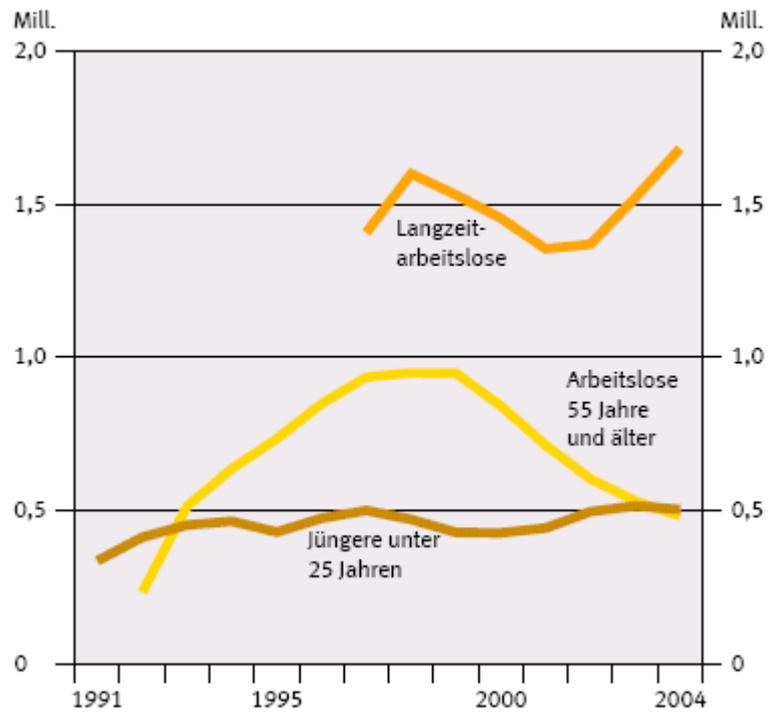
Abb. 41: Hazard-Raten für 2-Wochen Intervalle der Beschäftigung (PSID)



Quelle: KATZ, MEYER, 1990, S. 57.

Kapitel 5.6.

Abb. 42: Arbeitslose nach ausgewählten Personengruppen



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, 2005b, S. 93.

Tabellenverzeichnis

Kapitel 2.2.

Tab. 2: Arbeitslosigkeitsentwicklung unterteilt nach Dauer von 1971 - 2001

Jahr jeweils September	Arbeitslose	Davon waren arbeitslos in %		
		unter 3 Monate	3 Monate bis unter 1 Jahr	1 Jahr und länger
<i>Früheres Bundesgebiet</i>				
1971	146 740	60,7	34,0	5,3
1975	1 006 554	41,9	48,5	9,6
1979	736 690	41,8	38,3	19,9
1985	2 150 897	32,5	36,6	31,0
1990	1 727 742	35,2	35,0	29,7
1991	1 809 500	38,3	33,4	28,3
1992	1 783 608	37,8	35,6	26,6
1993	2 287 972	34,5	39,5	26,0
1994	2 452 468	31,1	36,4	32,5
1995	2 488 434	32,3	34,4	33,3
1996	2 748 515	31,4	35,9	32,7
1997	2 932 907	29,1	34,8	36,1
1998	2 733 415	31,2	31,1	37,7
1999	2 622 324	30,2	33,0	36,7
2000	2 382 513	32,0	30,9	37,1
2001	2 421 833	33,6	33,9	32,5
<i>Neue Länder und Berlin-Ost</i>				
1993	1 159 098	29,2	40,1	30,7
1994	1 040 853	27,0	38,3	34,7
1995	1 032 610	30,9	40,3	28,8
1996	1 099 934	29,2	43,8	27,0
1997	1 375 187	28,2	42,0	29,8
1998	1 231 913	29,5	36,1	34,4
1999	1 320 912	29,1	39,4	31,4
2000	1 302 277	28,6	36,1	35,2
2001	1 321 189	27,6	37,0	35,4
<i>Deutschland</i>				
1993	3 447 070	32,7	39,7	27,6
1994	3 493 319	29,9	36,9	33,2
1995	3 521 044	31,9	36,1	31,9
1996	3 848 449	30,7	38,2	31,1
1997	4 308 094	28,8	37,1	34,1
1998	3 965 328	30,6	32,7	36,7
1999	3 943 236	29,8	35,2	35,0
2000	3 684 790	30,8	32,8	36,4
2001	3 743 022	31,5	35,1	33,5

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, 2002, S. 109.

Kapitel 2.4.

Tab. 3: Standardisierte Arbeitslosenquote in ausgewählten Ländern¹⁾

Land	1960 bis 1964	1965 bis 1969	1970 bis 1974	1975 bis 1979	1980 bis 1984	1985 bis 1989	1990 bis 1994	1995 bis 1999	2000 bis 2004
Deutschland ²⁾	0,6	0,8	1,0	3,3	5,3	6,4	6,3	8,5	8,3
Belgien	2,3	2,4	2,5	7,0	10,2	9,2	7,7	9,3	7,3
Finnland	1,4	2,5	2,1	5,0	5,2	5,0	10,9	12,8	9,2
Frankreich	1,5	2,0	2,7	4,9	7,6	9,5	10,0	11,2	9,1
Irland	5,1	4,9	5,7	8,1	11,6	16,2	14,7	9,4	4,3
Italien	3,5	4,2	4,1	4,7	6,6	9,2	9,3	11,2	8,8
Niederlande	0,9	1,5	2,1	5,9	7,2	7,4	5,9	4,9	3,2
Österreich	1,6	1,6	1,0	1,6	2,8	3,5	3,7	4,2	4,1
Spanien	2,4	2,5	2,7	5,8	13,7	16,3	15,9	16,4	11,2
Dänemark	2,2	1,7	1,6	6,1	8,1	5,8	8,2	5,6	4,9
Schweden	1,2	1,5	1,8	1,5	3,0	2,2	5,8	8,6	5,5
Vereinigtes Königreich ..	2,6	2,7	3,4	5,4	9,6	9,7	9,0	7,1	5,0
Australien	2,5	1,7	2,2	5,6	7,6	7,4	9,3	7,9	6,2
Japan	1,4	1,2	1,3	2,0	2,4	2,6	2,4	3,7	5,0
Kanada	6,0	4,0	5,8	7,6	9,9	8,9	10,3	8,9	7,3
Neuseeland	0,1	0,3	0,2	0,9	4,1	5,0	9,2	6,6	5,0
Vereinigte Staaten	5,7	3,8	5,4	7,0	8,3	6,2	6,6	4,9	5,2
Ungewichtete Mittel									
(Fünf Jahre)	2,4	2,3	2,7	4,8	7,2	7,7	8,5	8,3	6,5
(Zehn Jahre)	2,4		3,8		7,5		8,4		

¹⁾ Die verwendeten Zeitreihen basieren auf den Berechnungen der von der OECD veröffentlichten Quartalsberichte. Für Länder in denen eingeschränkt Zahlen vorhanden sind basierend die Daten auf LAYARD (1991). ²⁾ Bis 1991 früheres Bundesgebiet.

Quelle: SACHVERSTÄNDIGENRAT, 2005, S. 146, Datenbasis LAYARD et al., 1991.

Kapitel 3.2.

Tab. 4: Übersicht der Anwartschaftszeit und des Bezugszeitraumes für Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld

12	./.	6
16	./.	8
20	./.	10
24	./.	12
28	45	14
32	45	16
36	45	18
40	47	20
44	47	22
48	52	24
52	52	26
56	57	28
60	57	30
64	57	32

Quelle : eigene Darstellung, angelehnt an BOSS, ELENDER, 2005b, S. 16.

Tab. 6: Eintritte in ausgewählte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Deutschland 1994 bis 2001

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Berufliche Weiterbildung	565 721	628 655	621 086	421 641	607 970	490 796	551 534	449 622
Beschäftigung schaffende Maßnahmen darunter:	452 131	371 635	378 585	272 551	432 597	352 518	314 291	246 084
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	389 170	310 036	324 380	215 906	366 555	295 499	260 079	192 037
Traditionelle Strukturpassungsmaßnahmen	62 961	61 599	54 205	56 645	66 042	57 019	54 212	54 047
Lohnsubventionen an Arbeitgeber	68 257	123 456	94 967	153 893	388 943	346 908	252 461	220 159
darunter:								
Strukturpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen				51 301	206 136	151 001	46 782	27 272
Eingliederungszuschüsse	56 042	68 470	65 272	43 641	101 041	141 856	146 187	129 035
Einstellungszuschuss				5 309	12 158	13 976	15 164	13 517
Eingliederungsvertrag				974	2 782	989	731	332
Beschäftigungshilfen für Langzeit- arbeitslose	12 215	54 986	29 695	52 668	66 826	39 086	43 597	50 003

Quelle: HUIER, CALIENDO, 2003, S. 115; angelehnt an BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, 2002.

Kapitel 5.1.2.

Tab. 8: Hazard-Raten arbeitsloser Männer mit ALG bzw. ALH-Bezug¹

	coefficient	t-value
Constant	-2.5409	-3.42
Baseline hazard		
Months 2–3	0.2288	1.56
Months 4–6	0.3427	1.96
Months 7–9	0.4556	2.19
Months 10–12	0.3478	1.43
Months 13–18	0.5996	2.36
Months > 19	0.5293	1.80
Age < 25 years	0.4100	2.89
42 ≤ Age < 44	-0.1688	-0.62
44 ≤ Age < 49	-0.8075	-3.20
49 ≤ Age < 54	-1.0019	-4.03
Age ≥ 54 years	-1.9651	-6.93
Foreigner	-0.5494	-4.49
Married	0.1994	1.36
No child	0.0501	0.43
Disabled	-0.0066	-0.03
No occupational qualification	-0.1647	-1.35
Master craftsman	-0.1153	-0.35
University graduates	0.4969	2.14
Not employed before spell begin	-0.0478	-0.33
Regional unemployment rate	0.1945	1.38
Regional UR squared	-0.0095	-1.15
Berlin	-0.1317	-0.51
Northern states	-0.0439	-0.25
Hesse	0.3513	1.46
Rhineland– Palatinate, Saarland	0.0161	0.07
Baden – Wuerttemberg	0.2506	0.88
Bavaria	0.4299	2.03
Spell begin in:		
1st Quarter	0.1383	0.97
2nd Quarter	0.0036	0.02
3rd Quarter	0.2382	1.60

Fortsetzung folgt

Tab. 8: Fortsetzung

	coefficient	t-value
Entry date in :		
Jan. 84 – Dec. 84	-0.2309	-1.13
Jan. 85 – Dec. 85	0.0445	0.20
Jan. 86 – June 87	0.2224	1.18
July 87 – Dec. 92	0.3318	1.94
Jan. 93 – Dec. 94	-0.3183	-1.54
December dummy	1.0322	9.06
Other household income	-0.0010	-0.04
Earnings of spouse	-0.1840	-2.41
Spouse employed	0.3449	1.69
Receives ALG	-0.3948	-1.99
Receives ALH	-1.1300	-5.38
Income replacement ratio	-0.1073	-0.36
<i>Mass points</i>		
ε_1	-1.6843	(0.7261)
ε_2	1.7108	(0.3764)
ε_3	-0.1398	(0.0922)
Pr(ε_1)	0.0637	(0.0706)
Pr(ε_2)	0.0129	(0.0554)
Pr(ε_3)	0.8077	(0.0668)
log likelihood	-2310.96	
# spells	1242	
# individuals	663	

¹The most simple specification includes two dummy variables for the entitlement to ALG and ALH as well as the level of unemployment compensation.

Quelle: STEINER, 2000, S. 87 f.

Tab. 9: Hazard-Raten arbeitsloser Frauen mit ALG bzw. ALH-Bezug¹

	employment		out-of-the-labor-force	
	coefficient	t-value	coefficient	t-value
Constant	-1.6469	-1.589	-5.7164	-3.66
Baseline hazard:				
Months 2-3	0.1189	0.83	0.1920	0.59
Months 4-6	-0.0013	-0.01	0.5484	1.71
Months 7-9	-0.0179	-0.10	0.8595	2.59
Months 10-12	-0.3090	1.54	1.9330	5.96
Months 13-18	-0.1414	-0.55	1.9621	5.56
Months > 19	-0.3194	-0.90	1.9083	4.74
Age < 25 years	0.6349	4.90	0.8041	4.28
42 ≤ Age < 44	-0.4667	-1.50	-0.4617	-1.22
44 ≤ Age < 49	-0.0532	-0.29	-0.3260	-1.18
49 ≤ Age < 54	-0.8788	-3.52	-0.7120	-2.34
Age ≥ 54 years	-1.9112	-5.54	-0.9565	-2.96
Foreigner	-0.2604	-2.20	-0.3337	-2.04
Married	-0.1605	-1.18	0.7876	3.59
Child(ren) ≤ 6 years	-0.4118	-1.84	0.5109	1.96
Married x Child(ren) ≤ 6 years	-0.0332	-0.13	-0.2677	-0.98
No child	0.0067	0.05	-0.0610	-0.32
Disabled	-0.1748	-0.70	0.3242	1.10
No occupational qualification	-0.1240	-1.09	0.1629	1.01
Master craftsman	-0.0504	-0.17	-0.2855	-0.58
University graduate	-0.0217	-0.09	-0.3095	-0.78
Out of the labor force before	-0.5063	-3.70	-0.0254	-0.16
Services	0.2628	2.17	0.2967	1.80
Others, missing	0.1209	0.84	0.1410	0.76
Regional unemployment rate	-0.0453	0.24	0.1911	0.70
Regional unempl. rate squared	-0.0082	-0.84	-0.0196	-1.42
Berlin	-0.2654	-0.95	-0.6619	-1.68
Northern states	-0.0157	-0.09	-0.2824	-1.24
Hesse	-0.1633	-0.62	-1.0925	-3.00
Rhineland-Palatinate, Saarland	-0.1811	-0.76	-0.3230	-1.07
Baden-Wuerttemberg	-0.2731	-0.88	-0.9670	-2.22
Bavaria	-0.1777	-0.69	-0.9237	-2.60

Fortsetzung folgt

Tab. 9: Fortsetzung

	employment		non-participation	
	coefficient	t-value	coefficient	t-value
Spell begin in:				
1st Quarter	-0.3785	-2.58	-0.1291	-0.61
2nd Quarter	-0.1948	-1.24	0.2088	0.93
3rd Quarter	-0.1537	-1.03	-0.0939	-0.41
Entry date in:				
Jan. 84 – Dec. 84	-0.0667	-0.30	0.3877	1.31
Jan. 85 – Dec. 85	0.3265	1.52	0.0021	0.01
Jan. 86 – June 87	0.3226	1.73	-0.1093	-0.45
July 87 – Dec. 92	0.3775	2.08	-0.2118	-0.90
Jan. 93 – Dec. 94	-0.1448	-0.74	-0.3478	-1.18
December dummy	1.0799	8.67	2.6108	20.15
Other household income	0.0054	0.26	0.0570	1.59
Earnings of spouse	-0.0372	-0.89	0.0636	1.53
Spouse employed	-0.0549	-0.28	0.2584	1.05
Receives ALG	-0.7043	-3.86	-0.1164	-0.48
Receives ALH	-0.5530	-2.61	-0.9440	-2.85
Income replacement ratio	0.8710	3.17	—	—
Amount of ALH	—	—	0.3846	1.49
<i>Mass points</i>				
ε_1		-0.7899	(0.6263)	
ε_2		0.1666	(0.1722)	
$\Pr(\varepsilon_1)$		0.1742	(0.2039)	
$\Pr(\varepsilon_2)$		0.8258	(0.2039)	
log likelihood		-3021.36		
# spells		1014		
# individuals		758		

¹ The most simple and specification includes two dummy variables for the entitlement to ALG and ALH as well as the level of unemployment compensation.

Quelle: STEINER, 2000, S. 89 f.

Tab. 10: Hazard-Raten der Treatment-Gruppe¹

	Men		Women			
	into employment		into employment		out-of-labour-force	
	coeff.	t-value	coeff.	t-value	coeff.	t-value
Baseline hazard:						
Months 2–3	0.2841	1.89	0.1192	0.83	0.1928	0.59
Months 4–6	0.4150	2.36	-0.0068	-0.04	0.5479	1.71
Months 7–9	0.5226	2.57	-0.0292	-0.16	0.8470	2.54
Months 10–12	0.3982	1.72	0.2897	1.38	1.9285	5.86
Months 13–18	0.6440	2.67	-0.1670	-0.61	1.9437	5.35
Months > 19	0.5868	2.26	-0.3566	-0.92	1.8748	4.41
Period 0 × no children	-0.0534	-0.17	-0.4233	-1.24	0.1738	0.36
Period 1 × Aged > 49 years	-0.3480	-0.66	0.8864	0.99	-0.0378	-0.04
Period 2 × Aged 44 – 48 yrs.	0.4782	0.95	-0.4902	-0.94	0.3264	0.42
Period 2 × Aged 49 – 53 yrs.	0.5475	1.00	-0.4384	-0.43	-0.6974	-0.94
Period 2 × Aged ≥ 54 yrs.	-0.0730	-0.10	-0.4762	-0.46	-0.9757	-1.07
Period 3 × Aged 42 – 43 yrs.	0.0356	0.07	-0.3127	-0.47	0.8544	1.19
Period 3 × Aged 44 – 48 yrs.	-0.9121	-2.16	-0.9496	-2.39	-0.2832	-0.46
Period 3 × Aged 49 – 53 yrs.	0.9711	2.22	1.0902	1.41	-0.2283	-0.35
Period 3 × Aged ≥ 54 yrs.	-0.4682	-0.67	-0.9400	-1.00	-0.6899	-0.83
Receives ALG	-0.4106	-2.15	-0.6479	-3.58	-0.0758	-0.31
Receives ALH	-1.2000	-5.71	-0.5457	-2.58	-0.9578	-2.88
Income-replacement ratio	-0.1232	-0.43	0.8179	2.97	—	—
Amount of ALG or ALH	—	—	—	—	0.3672	1.42
<i>Mass points</i>						
ε_1	-2.8614 (1.0877)		-0.5165 (0.8772)			
ε_2	1.9657 (0.2887)		-0.1860 (0.5218)			
ε_3	-0.2311 (0.0480)		—			
$P(\varepsilon_1)$	0.0196 (0.0141)		0.2647 (0.5869)			
$P(\varepsilon_2)$	0.1287 (0.0351)		0.7353 (0.5869)			
$P(\varepsilon_3)$	0.8517 (0.0369)		—			
Log likelihood	-2307.75		-3011.55			
# observations	924		1014			
# individuals	663		758			

¹In this specification, the effects of changes in the legal regulations in unemployment compensation rules are measured by the coefficient on the period-group interaction terms, i.e. treatment group effects for short.

Quelle: STEINER, 2000, S. 98.

Tab. 11: Hazard-Raten bei auslaufendem Restbezugszeitraum¹

	Men		Women			
	into employment		into employment		out-of-labour-force	
	coeff.	t-value	coeff.	t-value	coeff.	t-value
Baseline hazard:						
Months 2–3	0.2389	1.62	0.1255	0.87	0.1597	0.49
Months 4–6	0.5113	2.48	0.1682	0.91	0.3343	0.90
Months 7–9	0.5113	2.18	0.0686	0.32	0.2039	0.53
Months 10–12	0.7572	2.77	0.4292	1.78	1.5039	4.04
Months 13–18	0.6730	2.27	-0.1527	-0.51	0.9943	2.45
Months > 19	0.6664	1.93	-0.3558	-0.99	0.9220	2.08
Receives ALG	-0.2409	-0.99	-0.2301	-0.99	-0.0044	-0.02
Receives ALH	-1.1896	-5.51	-0.5384	-2.58	-0.9811	-3.05
Income-replacement ratio	-0.1226	-0.41	0.8610	3.16	—	—
Amount of ALG/ALH	—	—	—	—	0.4715	1.80
No entitlement at spell begin	-0.1363	-0.68	0.2282	1.20	-0.1406	-0.53
Remaining entitlement:						
13 – 18 months	-0.1221	-0.42	-0.6466	-1.85	-0.8436	-1.58
10 – 12 months	-0.2056	-1.06	-0.2885	-1.46	-0.7718	-2.12
7 – 9 months	-0.4516	-2.07	-0.6300	-2.84	-0.4736	-1.34
4 – 6 months	-0.2495	-1.08	-0.4588	-1.95	0.2639	0.80
2 – 3 months	-1.3140	-4.11	-0.4370	-1.61	-0.3939	-1.01
1 month	-1.2043	-3.41	-0.7362	-2.08	-0.0158	-0.04
0 month	-0.1683	-0.49	0.2376	0.69	1.3995	3.62
< -1 month	-0.1770	-0.71	-0.2163	-0.82	0.6299	2.09
<i>Mass points:</i>						
ε_1	-1.7422	(0.5125)	-0.2626	(0.3678)		
ε_2	1.7180	(0.3473)	0.3940	(1.3973)		
ε_3	-0.1224	(0.0701)			—	
Pr(ε_1)	0.0667	(0.0480)	0.6001	(0.5734)		
Pr(ε_2)	0.1252	(0.0511)	0.3999	(0.5734)		
Pr(ε_3)	0.8081	(0.0590)			—	
Log likelihood	-2295.89		-2991.57			
# spells	924		1014			
# individuals	663		758			

¹ The dynamic pattern of benefit-entitlement effects can be modelled by including the remaining number of months of ALG-entitlement as a time-varying explanatory variable in the hazard rate model. There are two dynamic effects on the reemployment hazard rate. The shorter the remaining entitlement becomes the higher the hazard rate gets and the hazard rate increases sharply in the months of benefit exhaustion.

Quelle: STEINER, 2000, S. 99.

Kapitel 5.2.1.

Tab. 16: Reservationslohnleichung^a OLS^b im Gesamtsample

Variable	Koeffizient (Standardabweichung)
Konstante	4,831*** (0,518)
Mann	0,025 (0,035)
Alter	0,024*** (0,008)
Alter ² * 10 ⁻²	-0,029*** (0,010)
Partner	-0,059 (0,039)
Kinder	0,038 (0,027)
Verheirateter Mann	0,149*** (0,041)
Verheiratete Frau	0,003 (0,057)
Geringe Qualifikation	-0,265*** (0,100)
Mittlere Qualifikation	-0,276*** (0,081)
Hohe Qualifikation	-0,206** (0,093)
Sehr hohe Qualifikation	--
Ausländer(in)	0,024 (0,023)
Beschäftigungsdauer bis 1 Jahr	0,067* (0,040)
Beschäftigungsdauer 2–5 Jahre	0,029 (0,030)
Beschäftigungsdauer 6–10 Jahre	0,017 (0,038)
Beschäftigungsdauer größer 10 Jahre	--
Primärer Sektor	-0,003 (0,075)
Sekundärer Sektor	-0,010 (0,024)
Tertiärer Sektor	--
Gute Chancen	0,067 (0,041)
Schlechte Chancen	-0,038 (0,025)
Keine Chancen	--
Struktureffekt	0,001 (0,002)
Regionale Arbeitslosenquote	0,001 (0,005)
Konjunktur	-0,004 (0,004)
Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote	-0,006* (0,004)
Bezug von Arbeitslosengeld	-0,022 (0,031)
Bezug von Arbeitslosenhilfe	0,016 (0,037)
Kein Bezug von Arbeitslosengeld/-hilfe	--
Haushaltseinkommen ^a	0,023 (0,021)
Letzter Lohn vor Arbeitslosigkeit ^a	0,377*** (0,044)
Arbeitslosigkeitsdauer	-0,001 (0,001)
R ² / R ² _{adjungiert}	0,460 / 0,426
N:	456

^a Logarithmierte Werte für Löhne und Einkommen; ^b Schätzung mit Heteroskedastiekonsistenz; *, **, *** Kennzeichnet Variablen, die sich signifikant auf dem 10%-, 5%- bzw. 1%-Niveau von Null unterscheiden; -- Steht für das Referenzniveau bei Dummy-Variablen.

Quelle: CHRISTENSEN, 2003, S. 584.

Kapitel 5.2.2.

Tab. 17: Charakteristische Gruppen von ALG II-Beziehern und ihre Merkmale

Haushaltsmerkmale	Erwerbsmerkmale
(1) Singles: – 30 oder 45 Jahre alt, männlich	(1) Qualifikation – hoch – gering
(2) Alleinerziehende: – 45 Jahre alt, weiblich – 2 Kinder (7–13 Jahre alt)	(2) Sektor – sekundär – tertiär
(3) Verheiratete: – 45 Jahre alt, männlich – keine Kinder, 2 Kinder (7–13 Jahre alt) – Erwerbssituation Partner (45 Jahre alt): Nichterwerbsperson, erwerbsfähig, erwerbstätig	(3) Region – West – Ost

Quelle: BOSS et al., 2005a, S. 5.

Tab. 18: Anreizprobleme bei ALG II bei Kindergeldzahlung

Haushaltstyp	Erwerbsprofil						Lohnabstand ^a im Jahr 2005
	Qualifikation		Sektor		Region		
	hoch	gering	sekundär	tertiär	West	Ost	
Alleinerziehende (zwei Kinder)	x		x		x		52
	x		x			x	43
	x			x	x		51
	x			x		x	43
		x	x		x		21*
			x			x	11*
			x		x		20*
		x			x	14**	
Verheiratete (keine Kinder, Partner ist erwerbs- fähig oder Nichterwerbsperson)	x		x		x		72
	x		x			x	63
	x			x	x		72
	x			x		x	63
		x	x		x		46*
			x			x	39*
			x		x		43*
		x			x	32**	
Verheiratete (zwei Kinder, Partner ist erwerbs- fähig oder Nichterwerbsperson)	x		x		x		61
	x		x			x	46
	x			x	x		61
	x			x		x	50
		x	x		x		30*
			x			x	23*
			x		x		26*
		x			x	15**	

* Der Lohnabstand bei ALG II ist geringer als bei der früheren ALH.

+ Die Stichprobe erfasst weniger als 200 Beschäftigte vor der internen Hochrechnung.

$$^a \text{ Relativer Lohnabstand} = 100 - \left[\frac{\text{ALG} - \text{Zahlung} + \text{eventuelles Kindergeld}}{\text{durchschnittlicher Nettolohn} + \text{eventuelles Kindergeld}} \right] * 100$$

Quelle: BOSS et al., 2005a, S. 6.

Tab. 19: Anreizprobleme bei ALG II auf Basis realistischerer Einstiegslohne nach Arbeitslosigkeit ^a

Haushaltstyp	Erwerbsprofil					Lohnabstand ^b im Jahr 2005	
	Qualifikation		Sektor		Region		
	hoch	gering	sekundär	tertiär	West		Ost
Singles (30 Jahre alt)		x	x			x	46*
		x		x	x		44*
		x		x		x	43*
Singles (45 Jahre alt)		x	x			x	47*
		x		x		x	43**
Alleinerziehende (zwei Kinder)	x		x			x	34*
	x			x		x	34*
		x	x		x		9
		x	x			x	-1
		x		x	x		9
		x		x		x	2+
Verheiratete (keine Kinder, Partner ist erwerbs- fähig oder Nichterwerbsperson)		x	x		x		36
		x	x			x	26
		x		x	x		32
		x		x		x	16+
Verheiratete (zwei Kinder, Partner ist erwerbs- fähig oder Nichterwerbsperson)		x	x		x		19
		x	x			x	9
		x		x	x		14
		x		x		x	-1+

*zusätzlicher Problemfall im Vergleich zum Ausgangsszenarium mit einem geringeren Lohnabstand als bei ALG II als bei früherer Arbeitslosenhilfe.

+ Die Stichprobe im Rahmen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung erfasst weniger als 200 Beschäftigte vor der internen Hochrechnung.

^a Die durchschnittlichen Bruttolöhne nach Erwerbsprofil gehen um 20% gekürzt in die Berechnungen ein.

$$^b \text{ Relativer Lohnabstand} = 100 - \left[\frac{\text{ALG} - \text{Zahlung} + \text{eventuelles Kindergeld}}{\text{durchschnittlicher Nettolohn} + \text{eventuelles Kindergeld}} \right] * 100$$

Quelle: BOSS et al., 2005a, S. 21.

Tab. 20: Anreizprobleme bei ALG II auf Basis realistischerer Einstiegslohne nach Arbeitslosigkeit bei 1-Euro-Jobs^a

Haushaltstyp	Erwerbsprofil						Lohnabstand ^b im Jahr 2005
	Qualifikation		Sektor		Region		
	hoch	gering	sekundär	tertiär	West	Ost	
Singles (30 Jahre alt)		x	x		x		30*
		x	x			x	23*
		x		x	x		24*
		x		x		x	20**+
Singles (45 Jahre alt)		x	x		x		34*
		x	x			x	26*
		x		x	x		30*
		x		x		x	19**+
Alleinerziehende (zwei Kinder)	x		x		x		34*
	x		x			x	22*
	x			x	x		32*
	x			x		x	22*
		x	x		x		-7
		x	x			x	-20
		x		x	x		-7
		x		x		x	-16+
Verheiratete (keine Kinder, Partner ist erwerbsfähig)	x		x			x	33*
	x			x		x	33*
		x	x		x		7
		x	x			x	-12
		x		x	x		0
		x		x		x	-27+
Verheiratete (keine Kinder, Partner ist Nichterwerbsperson)	x		x			x	44
	x			x		x	45*
		x	x		x		21
		x		x	x		7
		x		x	x	x	16
Verheiratete (zwei Kinder, Partner ist erwerbsfähig)	x		x		x		38*
	x		x			x	21*
	x			x	x		38*
	x			x		x	22*
		x	x		x		-6+
		x	x			x	-21
		x		x	x		-12
		x		x		x	-35+
Verheiratete (zwei Kinder, Partner ist Nichterwerbsperson)	x		x			x	31*
	x			x		x	32*
		x	x		x		6
		x	x			x	-6
		x		x	x		1
			x		x	-18+	

*zusätzlicher Problemfall im Vergleich zum Ausgangsszenarium mit einem geringeren Lohnabstand als bei ALG II als bei früherer Arbeitslosenhilfe.

+ Die Stichprobe im Rahmen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung erfasst weniger als 200 Beschäftigte vor der internen Hochrechnung.

^a Die durchschnittlichen Bruttolöhne nach Erwerbsprofil gehen um 20% gekürzt in die Berechnungen ein. Es wird eine Mehraufwandsentschädigung von monatlich 240€ je ALG II-Bezieher berücksichtigt.

$$^b \text{ Relativer Lohnabstand} = 100 - \left[\frac{\text{ALG} - \text{Zahlung} + \text{eventuelles Kindergeld}}{\text{durchschnittlicher Nettolohn} + \text{eventuelles Kindergeld}} \right] * 100$$

Quelle: BOSS et al., 2005a, S. 22.

Kapitel 5.3.

Tab. 22: Verteilung der Reallöhne im Ländervergleich 1984 – 1995 nach Arbeitslosigkeit

	USA			West Germany			
	All	with UI benefits	without UI-benefits	All	with UI benefits	without UI-benefits	
Mean log earnings change (log points)	-	0,020	-0,094	0,022	0,046	0,033	0,191
P_{25} (earnings ratio)	0,644	0,640	0,646	0,900	0,901	0,881	0,881
Median earnings ratio	1,000	0,953	1,000	1,047	1,037	1,114	1,114
P_{75} (Earnings ratio)	1,476	1,306	1,600	1,264	1,253	1,434	1,434
Pr (Earnings loss)	0,494	0,531	0,473	0,459	0,473	0,307	0,307
Pr (Earnings loss > 10%)	0,434	0,458	0,420	0,255	0,260	0,200	0,200
Pr (Earnings loss > 20%)	0,355	0,370	0,347	0,160	0,161	0,153	0,153
Pr (Earnings loss > 30%)	0,285	0,289	0,282	0,110	0,111	0,102	0,102
Pr (Earnings loss > 50%)	0,161	0,162	0,161	0,039	0,038	0,051	0,051

N=14.786 (SIPP) and N=1.178 (SOEP). All earnings data deflated to 1990 values. P_{25} refers to the ratio at the 25th percentile; the P_{75} refers to the ratio at the 75th percentile.

Quelle: GANGL, 2003, S. 89.

Kapitel 5.4.

Tab. 25: Semiparametric hazard model estimates^a

Variable	Mean (S.D.)	Specification	
		1	2
UI benefit level (1977 dollars)	104.23 (29,91)	-0,0053 (0,0014)	-0,0040 (0,0015)
Pre-UI weekly earnings after taxes (1977 dollars)	169,5100 (66,52)	0,0026 (0,0005)	0,0025 (0,0005)
state unemployment rate	8,7000 (2,08)	0,0006 (0,0002)	0,0006 (0,0002)
Age 17-24	0,1600	0,2340 (0,086)	0,6880 (0,201)
Age 25-34	0,3400	0,1770 (0,076)	0,1180 (0,076)
Age 35-44	0,2400	0,1220 (0,079)	0,1090 (0,079)
Age 45-54	0,1400	0,0340 (0,083)	0,0320 (0,083)
Exhaustion spline:			
UI 1		0,5770 (0,249)	0,5110 (0,250)
UI 2-5		0,1660 (0,062)	0,0360 (0,099)
UI 6-10		0,0050 (0,032)	-0,0110 (0,037)
UI 11-25		-0,0060 (0,032)	-0,0310 (0,037)
UI 26-40		0,0060 (0,007)	-0,0190 (0,019)
UI 41-54		0,0210	
Benefits previously expected to lapse		1,5370 (0,188)	1,5780 (0,189)
Potential duration of benefits			-0,0247 (0,0153)
Interaction of benefit level and age 17-24			-0,0048 (0,0019)
Interaction of benefit level and ≤ 3 weeks until exhaustion			0,0039 (0,0027)
Log-likelihood value		-8,0051	-8,9006

^a Variables for education, race, marital status, number of dependents, and 11 state dummy variables are also included. THE UI benefit level and pre-UI weekly earnings variables are in 1977 dollars. The numbers in parenthesis are asymptotic standard errors. N=3.365. Specification 1 indicates the 5,4% decrease in the hazard rate if the benefit level is increased by 10%.

Quelle: KATZ, MEYER, 1990, S. 61.

Mathematischer Anhang

Kapitel 4.3.2.

$$W_t = \frac{1}{1+r} (w + \lambda * U_{t+1} + (1-\lambda)W_{t+1}). \quad (3.29)$$

bei

$$W_t = W_{t+1} = W \text{ und } U_t = U_{t+1} = U \text{ und } \sum_{t=0}^{\infty} \frac{1}{1+r} = \frac{1}{r} \text{ zu Gleichung (3.30)}$$

$$rW = w + \lambda(U - W) \quad | -rU. \quad (3.32)$$

$$r(W - U) = w + \lambda(U - W) - rU. \quad (3.33)$$

$$(r + \lambda)(W - U) = w - rU. \quad (3.34)$$

$$W - U = \frac{w - rU}{r + \lambda}. \quad (3.35)$$

Die Gleichung entspricht Gleichung (3.35) im Text.

$$rJ = p - w + \lambda(V - J) \quad | -rV. \quad (3.36)$$

$$r(J - V) = p - w + \lambda(V - J) - rV. \quad (3.37)$$

$$(r + \lambda)(J - V) = p - w - rV. \quad (3.38)$$

$$J - V = \frac{p - w - rV}{r + \lambda}. \quad (3.39)$$

Herleitung der Lohnforderungsgleichung:

$$w = \arg \max (W - U)^\beta (J - V)^{1-\beta}. \quad (3.40)$$

Bedingung erster Ordnung:

$$\beta(W - U)^{\beta-1} (J - V)^{1-\beta} \frac{\partial(W - U)}{\partial w} + (1 - \beta)(W - U)^\beta (J - V)^{-\beta} \frac{\partial(J - V)}{\partial w} = 0. \quad (3.41)$$

Es folgen einige Umformungsschritte, die nicht genauer dargestellt werden. Zur genaueren Erläuterung siehe PISSARIDES [2000]. Diese Umformungen beinhalten

die Division durch $\frac{1}{r + \lambda}$, der Multiplikation mit $(W - U)$ und dem Ausklammern von

$\left(\frac{W - U}{J - V} \right)^\beta$. Dies führt zu:

$$\left(\frac{W-U}{J-V} \right)^\beta (\beta(J-V) - (1-\beta)(W-U)) = 0. \quad (3.42)$$

aus

$$(\beta(J-V) - (1-\beta)(W-U)) = 0. \quad (3.43)$$

folgt

$$\beta(J-V + W-U) = W-U. \quad (3.44)$$

wobei $(J-V+W-U)$ die Gesamtrente darstellt und β der anteilige Arbeitnehmeranteil ist. Setzt man nun (3.35) und (3.30) in die Gleichung (3.44) ein, erhält man:

$$\beta \left(\frac{p-w-rV}{r+\lambda} + \frac{w-rU}{r+\lambda} \right) = \frac{w-rU}{r+\lambda}. \quad (3.45)$$

Jetzt bringt man w auf eine Seite und erhält:

$$w = \beta p - \beta rV - \beta rU + rU. \quad (3.46)$$

Durch $V=0$ vereinfacht sich der Term zu:

$$w = (1-\beta)rU + \beta p. \quad (3.47)$$

Zugleich formt man (3.44) weiter um zu:

$$\beta(J-V) - \beta(W-U) = W-U. \quad (3.48)$$

durch ausklammern bei $V=0$ ergibt sich:

$$\frac{\beta}{1-\beta} J = W-U. \quad (3.49)$$

Diese Gleichung wird in (3.31) eingesetzt, woraus folgt:

$$rU = z + \theta q(\theta) J \frac{\beta}{1-\beta}. \quad (3.50)$$

Da $J = \frac{pc}{q(\theta)}$ wird durch Einsetzen von (3.26) in die Gleichung (3.50) und anschließendem Kürzen:

$$rU = z + \theta \frac{pc}{1-\beta} \frac{\beta}{1-\beta}. \quad (3.51)$$

Abschließend wird aus der Gleichung (3.51) dann durch Einsetzen in (3.47):

$$w = (1-\beta) \left(\theta pc \frac{\beta}{1-\beta} + z \right) + p\beta. \quad (3.53)$$

das sich dann vereinfacht zu der Lohnforderungsgleichung:

$$w = (1 - \beta)z + \beta p(c\theta + 1). \quad (3.54)$$

Das Modell entstammt PISSARIDES [2000] aus Kapitel 1, ergänzend dazu auch Kapitel 9. Zur Herleitung siehe auch WAGNER und JAHN [2004] Kapitel 5.1.

Kapitel 4.4.2.

Dies ist die Herleitung der optimalen Lohnforderung der Insider:

Es gilt bei $L_I \rightarrow m$ und $L_E \rightarrow 0$, dass bei positiven Grenzkosten C'_E und C'_I diese den Grenzwerten \tilde{c}_I und \tilde{c}_E zustreben.

Die notwendigen und hinreichenden Bedingungen zur Lösung des Optimierungsproblems sind Kuhn-Tucker-Bedingungen:

$$P \cdot f'(\bullet) - W_I + C'_I(\bullet) \geq 0. \quad (3.57)$$

$$\frac{\partial G}{\partial L_I^*} \cdot (m - L_I^*) = 0; m - L_I^* \geq 0. \quad (3.58)$$

$$P \cdot f'(\bullet) - W_E + C'_E(\bullet) \leq 0 \quad (3.59)$$

$$\frac{\partial G}{\partial L_E^*} \cdot (m - L_E^*) = 0; L_E^* \geq 0. \quad (3.60)$$

Die optimalen Arbeitseinsatzmengen werden durch * gekennzeichnet und lassen sich durch folgendes Kalkül berechnen: Da W_I durch Verhandlungen festgelegt wird, können die Insider ihren geforderten Lohn so wählen, dass keine Neubeschäftigung entsteht. Daher ist ihre Lohnforderung nicht höher als der Anspruchslohn der Neubeschäftigten plus den Grenzkosten der Fluktuation. Die Grenzkosten der Fluktuation sind also die Grenzkosten der Entlassung eines Insiders C'_I plus den Grenzkosten C'_E einer Neueinstellung, die Einarbeitung nach sich zieht. Daraus folgt:

$$W_I \leq W_E + C'_I(\bullet) + C'_E(\bullet). \quad (3.61)$$

$$W_I - C'_I(\bullet) \leq W_E + C'_E(\bullet). \quad (3.62)$$

Da die Insider verhindern wollen, dass Neueinstellungen stattfinden, erhält man aus der Kuhn-Tucker-Bedingung:

$$L_I^* = f'^{-1} \left[\frac{W_I - C_I'(\bullet)}{P} \right] \leq m. \quad (3.63)$$

$$L_E^* = 0. \quad (3.64)$$

Dies folgt durch $\frac{\partial G}{\partial L_I^*} = 0$, wodurch in (3.57) das Gleichheitszeichen und in (3.58) die

Nebenbedingung gilt, also $L_I^* \leq m$. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich die Gleichung (3.62). Daraus ergeben sich folgende Wirkungszusammenhänge:

In (3.59) kann das Gleichheitszeichen nicht gelten, da $(W_E + C_E')$ aus (3.59) und $(W_I + C_I')$ aus (3.57) jeweils von $p \cdot f'$ subtrahiert werden. Aus (3.62) ergibt sich, dass der erstgenannte Ausdruck betragsmäßig größer ist als der Zweite, wodurch in (3.59) für $\frac{\partial G}{\partial L_I^*} = 0$ nur das Ungleichheitszeichen gelten kann. Daraus folgt das in

(3.60) $L_E^* = 0$ gilt, was in (3.64) zum Ausdruck kommt. Wenn nun in (3.60) $\frac{\partial G}{\partial L_E^*} = 0$,

dann ist in Gleichung (3.58) $\frac{\partial G}{\partial L_I^*} > 0$. Es gilt also $m = L_I^*$. Die Firma stellt somit m

Insider in der Periode ein, bzw. die Insider bleiben beschäftigt. Da $L_E^* = 0$ können die Insider den Lohn so setzen, dass alle die in der Vorperiode beschäftigt waren, es in der nächsten Periode wieder sind. Aus den Vorüberlegungen kann die tatsächlich gesetzte Beschäftigung auch entlassene Insider enthalten, solange die Insider aber $W_I^* = P \cdot f'(m) + C_I'(0)$ (3.65) setzen, bleibt die Beschäftigung bei m .