

Arbeitsmarktökonomik

Schwerpunkt Arbeitsmarktökonomik

Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland

Oliver Stettes

JEL-No: J23, J33, J5

Der Flächentarifvertrag ist in Deutschland die zentrale Regelungsinstanz bei der Festsetzung von Löhnen und Arbeitszeiten. Globalisierung, technischer Fortschritt und Strukturwandel haben jedoch die Effizienz und Effektivität zentraler, standardisierter Abschlüsse in Frage gestellt, den Anforderungen eines differenzierten und volatilen wirtschaftlichen Umfelds gerecht zu werden. Seit Mitte der 90er Jahre ist nicht nur die Zahl der Betriebe und Beschäftigten, die an einen Flächentarifvertrag gebunden sind, kontinuierlich gesunken. Es steigt vielmehr auch die Zahl so genannter betrieblicher Bündnisse für Arbeit. Diese enthalten explizite oder implizite Beschäftigungszusagen im Tausch gegen Lohn- und/oder Arbeitszeitanpassungen. Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind „effiziente Kontrakte“ im beidseitigen Interesse, die bedrohte Arbeitsplätze bewahren und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens verbessern. Damit Vereinbarungen zwischen der Geschäftsführung und ihren Mitarbeitern auf einer sicheren Rechtsgrundlage stehen, ist eine Modifikation des so genannten Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsgesetz erforderlich.

Company-level alliances for jobs in Germany – Features, experiences and impact on collective bargaining

In Germany, wages and working hours are still predominantly determined by sectoral collective agreements. Globalisation, technical progress and structural change have altered the economic environment of firms. Therefore, the effectiveness and the efficiency of rather centralised collective standards have been cast into doubt. At latest since the mid-1990s, the coverage of collective standards has declined. In addition, the number of company-level alliances for jobs has been continuously increasing. Such alliances contain implicit or explicit employment assurance in return for an improvement in the adjustment flexibility. In this respect, they are “efficient contracts” which, firstly, safeguard existing jobs and, secondly, increase the competitiveness of the firm. Placing company-level alliances for jobs on legally sound footing, however, requires an amendment of the so-called favourability principle stipulated by the Collective Bargaining Act.

Wie „dynamisch“ ist der österreichische Arbeitsmarkt?

Alfred Stiglbauer

JEL-No: D21, J20, J60

Es wird häufig gesagt, der österreichische Arbeitsmarkt weise eine hohe Beschäftigungsdynamik auf. In der Tat scheint der jährliche Arbeitnehmerumschlag sogar über den USA zu liegen. Die große Zahl der jährlichen Zu- und Abgänge von Personen in Betrieben ist

jedoch zu einem beträchtlichen Teil rein saisonal bedingt. Die darüber hinaus gehende, längerfristige Reallokation von Personen und Arbeitsplätzen (gemessen an der Arbeitnehmerreallokation, am Arbeitnehmer- und Arbeitsplatzumschlag) dürfte nach den vorliegenden empirischen Befunden im internationalen Vergleich eher niedrig sein. Als mögliche Gründe für dieses Resultat bieten sich eine Reihe struktureller Charakteristika der österreichischen Wirtschaft an. Die Höhe der Arbeitsmarktdynamik ist keine wirtschaftspolitische Zielgröße. Ob die geringe Häufigkeit von Personenbewegungen als wünschenswert oder als problematisch zu werten ist, sollte daher Gegenstand einer differenzierten wirtschaftspolitischen Diskussion sein.

How “dynamic” is the Austrian labor market?

Several publications claim that the Austrian labor market is characterized by high employment dynamics. Indeed, worker turnover rates appear to be higher than in the United States. However, a large proportion of these worker flows is due to purely seasonal employment changes. Measures of worker reallocation, worker and job turnover that do not consider short-term flows indicate that the Austrian labor market exhibits rather low dynamics in an international perspective. A number of structural features of the Austrian economy may potentially explain this result. The magnitude of labor market dynamics is not an end in itself. Whether the low frequency of worker movements is to be regarded as a concern for economic policy or not is an open question for discussion.

Wirksamkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung vor und nach den Hartz-Reformen

Holger Bonin/Hilmar Schneider

JEL-No: J68, H43, D61

Dieser Beitrag analysiert die Wirksamkeit der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor und nach den Hartz-Reformen. Ergebnisse der bei flächendeckenden Arbeitsmarktreformen in Deutschland erstmals offiziell durchgeführten Wirkungsanalyse deuten auf sehr unterschiedliche Effizienz verschiedener Maßnahmetypen. Vor Inkrafttreten der Reform waren insbesondere lange Maßnahmen mit anerkanntem Berufsabschluss unwirksam. Danach hat sich die Effizienz fast aller Weiterbildungsmaßnahmen spürbar verbessert. Dies beruht auf besserem Qualitätsmanagement, stärkerem Wettbewerb unter den Bildungsträgern und mehr Konsumentensouveränität.

Efficiency of Publicly Sponsored Training in Germany before and after the Hartz Reform

This paper analyzes the effectiveness of occupational training programs for the unemployed before and after the substantial amendments in German labor market legislation known as Hartz reforms. Based on the official evaluation of the reforms, we show that program impacts vary much across different types of training. Before the reform, especially long-term training to a new occupation was not effective. It appears that the effectiveness of most training measures has substantially improved after the reform. This is due to the introduction of better quality management, stronger competition among the suppliers of training, and more freedom of choice for the unemployed.

Der Kombilohn: Chancen, Gefahren und Erfahrungen aus Modellversuchen

Alexander Spermann

JEL-No: J68

In diesem Jahr startete die österreichische Bundesregierung einen Modellversuch zum Kombilohn. Kombi steht für die Kombination aus einem Einkommen, das in der Privatwirtschaft erzielt wird, und staatlichen Zuschüssen, die an den Arbeitnehmer und/oder den Arbeitgeber gehen. In diesem Beitrag werden die Chancen und Risiken eines Kombilohnes herausgearbeitet sowie die wichtigsten Ergebnisse internationaler Modellversuche mit Vergleichsgruppen berichtet. Dabei wird zwischen zeitlich befristeten und zeitlich unbefristeten Kombilöhnen unterschieden. Es zeigt sich, dass die Ausgestaltung und die Implementation eines Kombilohnes von entscheidender Bedeutung für seine Erfolgswahrscheinlichkeit sind. Vor dem Hintergrund empirischer Erfahrungen mit Modellversuchen und der Unsicherheiten hinsichtlich des Umfangs zusätzlicher Beschäftigung wird für eine Kombination aus zeitlich befristeten Kombilöhnen für zukünftige bedürftige Langzeitarbeitslose und einem zeitlich unbefristeten Kombilohn (= Grundversicherung) nach dem Armutslückenkonzept plädiert.

'Combi Wage Model': Experiences from Pilot Projects and Outlook

In Austria, the federal government started a model project with the so-called Kombilohn this year. Kombilohn means a combination of market and transfer income, the latter paid either to the employee or the employer. This paper assesses the risks and prospects of a Kombilohn and reports main results and lessons from international field experiments with comparison groups. For a convenient structure of the discussion, I distinguish between time unrestricted and time-restricted versions of a Kombilohn. It turns out that design and implementation are crucial for the success of this subsidy scheme. Given empirical evidence and the uncertain employment effects, I argue for a combination of time-restricted employee subsidies for future means-tested long-term unemployed and a time unrestricted poverty gap basic income scheme.

Ungleiche Ausbildungsstruktur unter der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich: Herausforderungen für den Aus- und Weiterbildungsmarkt

Julia Bock-Schappelwein

JEL-No: J24, J61

Globalisierung, technologischer und demographischer Wandel stellen das Bildungssystem vor neue Herausforderungen: die Halbwertszeit der Verwertbarkeit der Erstausbildung nimmt ab und Aus- und Weiterbildung werden für ein adäquat ausgebildetes Arbeitskräfteangebot im Lebenszyklus immer wichtiger. Die vergleichsweise schlechte Ausbildungsstruktur von AusländerInnen und MigrantInnen aus den traditionellen Gastarbeiterregionen führt zu eingeschränkten Beschäftigungsperspektiven am Arbeitsmarkt. Deshalb bedarf es zielgruppenspezifischer Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifikationsstruktur und zur Stärkung der Arbeitsmarktperspektiven. Solche bildungsspezifischen Maßnahmen sollten alle Gruppen von AusländerInnen und MigrantInnen miteinbeziehen und den gesamten Lebenszyklus umspannen, beginnend mit Maßnahmen zum Abbau sprachlicher Barrieren am Eintritt in das Bildungssystem, begleitenden Maßnahmen während der Bildungsintegration bis hin zu allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in anschließenden Erwerbs- und Leb-

ensphasen für niedergelassene und neu nach Österreich einwandernde Personen im erwerbsfähigen Alter.

Unequal conditions in educational structure among foreign resident population in Austria: new challenges for the educational system

Globalisation together with technological and demographic change produce new challenges for the educational system: the half-life of today's school-age education in terms of usefulness is declining, and vocational (re)training is gaining a fixed place in the individual's lifecycle, in order to obtain an adequately trained supply of labour. The comparatively inadequate training structure available to non-nationals from the traditional guest worker regions limits their opportunity for employment in the labour market. For this reason it is necessary to establish target-group-specific measures to improve their qualification structure and strengthen their prospects in the labour market. Such educational measures should encompass all groups of non-nationals and migrants and span their entire lifecycle, starting out with measures to reduce language barriers at their entry into the education system, and continuing with accompanying measures during educational integration as well as general and vocational (re-)training measures in the following employment and lifecycle phases for working-age people, whether already settled in or migrating to Austria.

Firmengründung und Beschäftigungsstabilität

René Böheim/Rudolf Winter-Ebmer

JEL-No: J23, J63

In diesem Aufsatz untersuchen wir die Stabilität von Beschäftigungsausweitungen in neuen und bestehenden Betrieben. Dazu verwenden wir Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger in Österreich. Es zeigt sich, dass neue Jobs in neuen Firmen weitaus stabiler sind als solche neu geschaffenen in schon bestehenden Firmen. Diese Erkenntnisse können wichtig für die Beurteilung des Strukturwandels sowie die Einschätzung und Förderung von Firmengründungsaktivitäten sein.

Foundation of Firms and Stability of Employment

In this paper we look at the stability of job creation in new and old firms using data from the universe of Austrian employment spells. It can be shown that new jobs in new firms are considerable more long-lived than comparable new ones in already established firms. These results can be important for an assessment of structural change as well as concerning the promotion of start-up activities.

Subventionierung von Beschäftigung im Niedriglohnbereich – Ein Ausweg aus der Beschäftigungskrise?

Viktor Steiner

JEL-No: H24, H31, I38, J22

Die Beschäftigung im Niedriglohnbereich wird in den USA und in Großbritannien schon seit längerem in Form so genannter „Kombilohn“-Modelle („in-work credits“), in Deutschland und in Österreich durch die Freistellung geringfügiger Beschäftigung von den Sozialbeiträgen subventioniert. Die Subventionierung geringfügiger Beschäftigung wur-

de jüngst durch die „Mini Jobs“ Reform in Deutschland und die Einführung eines „Dienstleistungsschecks“ in Österreich ausgeweitet. Der Beitrag zeigt, dass (a) die Kombilohn-Modelle in den USA und Großbritannien zwar mit einer Zunahme der Beschäftigung von Alleinerziehenden verbunden waren, die Beschäftigung insgesamt aber nur in geringem Umfang erhöht haben; (b) die Übertragung dieser Kombilohn-Modelle auf Deutschland oder Österreich ohne grundlegende Reform der Steuer- und sozialen Sicherungssysteme nicht erfolgversprechend ist; (c) die „Mini Jobs“-Reform in Deutschland kein effektives arbeitsmarktpolitisches Instrument ist und (d) durch die Einführung des „Dienstleistungsschecks“ in Österreich keine größeren Beschäftigungseffekte zu erwarten sind.

Subsidizing Employment in the Low-Wage Sector – A Solution to the Employment Crises?

„In-work credits“ have been in existence for a long time in the US and the UK, whereas in Austria and Germany employees’ social security contributions on „marginal jobs“ have been the preferred labour market policy instrument for subsidizing employment in the low-wage sector of the economy. These latter subsidies have recently been extended by the “Mini Jobs” reform and the introduction of the “Service Check” in Germany and Austria, respectively. This paper shows that (a) in-work credits have contributed to an increase in employment of single mothers in the US and the UK, but have had only relatively small effects on overall employment; (b) the introduction of this type of „in-work credit“ in Germany and Austria is not likely to be successful due to important differences in the design of tax systems and social safety nets; (c) the German „Mini Jobs“-reform is not effective in raising overall employment, and (d) the introduction of the “Service Check” in Austria is unlikely to significantly increase employment in the low-wage sector.

Bildungspolitische Implikationen der Bevölkerungsentwicklung

Federico Foders

JEL–No: I28, J13, J20

Vor dem Hintergrund der mikro- und makroökonomischen Charakteristika des demographischen Wandels stehen Gesellschaften vor der Frage, wie sie mit einem drohenden Einkommensrückgang umgehen sollen. Ergreifen sie kompensatorische Maßnahmen, so kommen solche infrage, die zu einer höheren Kapitalbildung führen. In diesem Beitrag werden die Bedingungen für die Humankapitalbildung in Gesellschaften mit alternden und schrumpfenden Bevölkerungen untersucht. Es zeigt sich, dass die Produktivitätsentwicklung am ehesten mithilfe einer Strukturreform des Bildungssystems langfristig beeinflusst werden könnte.

Implications of Demographic Change for Educational Policy

In view of the micro and macroeconomic characteristics of demographic change societies have to decide whether they want to face a decline in income. In case they should choose to take compensatory measures the options reduce to fostering the accumulation of capital. This paper addresses the conditions for the accumulation of human capital in societies with an ageing and shrinking population. It is shown that a structural reform of the educational system could have the greatest impact on productivity in the long run.

Immigration: Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und öffentliche Finanzen

Karin Mayr

JEL-No: F22, H53, J31, J61

Dieser Aufsatz gibt einen Überblick über Immigration und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen in OECD-Ländern. Es wird auf theoretische und empirische Effekte auf Löhne und Arbeitslosenraten einerseits, sowie auf öffentliche Finanzen andererseits eingegangen. Eine Studie von Mayr (2005) zu den inter-temporalen Effekten auf das öffentliche Budget in Österreich mit Hilfe der Generationenbilanzierung wird näher vorgestellt.

Immigration: labour market and public finance effects

This paper provides an overview of the dimensions of immigration into industrialised countries and its economic impact on host countries. In particular, it assesses the theoretical and empirical effects on wages and unemployment rates, as well as the public budget. A generational accounting study on the inter-temporal budgetary effects of immigration in Austria by Mayr (2005) is presented in more detail.

Aufsätze/Essays

Die Pecking Order der Wachstumsfinanzierung in mittelständischen österreichischen Unternehmen

Michael Hauenschild/Matthias Mihurko/Markus S. Schwaiger

JEL-No: G19, G32

Die vorliegende Studie analysiert an Hand einer Umfrage das Finanzierungsverhalten von mittelständischen österreichischen Unternehmen vor dem Hintergrund der Pecking Order Theorie und die Einschätzungen der Entscheidungsträger zu alternativen Finanzierungsinstrumenten und zur Finanzierung von Wachstumspotentialen. Dabei zeigen die Ergebnisse, dass die befragten Unternehmen in ihrer Finanzierungspolitik grundsätzlich eine Reihung im Sinne der Pecking Order Theorie vornehmen. Dementsprechend weisen die Befragten der Einbehaltung von Gewinnen für die Finanzierung des Unternehmens auch das größte Gewicht, gefolgt von klassischen Darlehen und Krediten, zu. Hinsichtlich der Bedeutung von alternativen Finanzierungsinstrumenten zeigt sich eine gewisse Bereitschaft die Anwendung solcher Finanzierungsinstrumente in Betracht zu ziehen. Dabei ist die Bereitschaft bei Unternehmen mit Wachstumspotentialen, die nicht ausschließlich aus der Einbehaltung von Gewinnen und der Aufnahme von Fremdkapital finanziert werden können, besonders hoch.

The Pecking Order of financing of growth in Austrian small and medium sized companies

The present study analyzes the financing behaviour of Austrian small and medium sized enterprises against the background of the pecking order theory of finance by means of a questionnaire answered by company CFOs. Our results show, that Austrian SMEs apply a pecking order in their financial decision making process consistent with the results of Myers/Majluf (1984). Earnings plow back is ranked first, followed by loan financing with equity financing lagging behind. Although the results show that companies are receptive

to the use of mezzanine products, they also document the need for further information on the mechanics of mezzanine finance.

Das russische Bankwesen im Umbruch: Neue Chancen für das ausländische Kapital?

Vladimir Pankov

JEL-No: G21, O16, O52

Bis Mitte der 90er Jahre ergab der Änderungsprozess die Schaffung eines Zwei-Ebenen-Bankensystems, das für die meisten Marktwirtschaften typisch war, aber 1998-1999 in Russland eine wesentliche Krise durchlief. Die Krise wurde überwunden. Danach konnten sich der Bankensektor sowie der Rest der russischen Wirtschaft stabilisieren und expandieren. In bestimmten qualitativen Aspekten, wie dem Verhältnis der aggregierten Darlehen zum BIP, hat der Bankensektor Russlands jedoch noch nicht das Niveau der reifen, westlichen Wirtschaftssysteme erreicht. Dieser Beitrag behandelt Eigenschaften und Hauptprobleme des russischen Bankwesens, der Geldpolitik der russischen Regierung und der Zentralbank sowie die gegenwärtige Lage und die zukünftigen Perspektiven für die Beteiligung ausländischen Kapitals (auch aus Österreich) am russischen Bankensystem.

Russian Banking System in a Upheaval: New Opportunities for Foreign Capital?

By the mid 90es, the process of changes resulted in the formation of a two-tier banking system that was typical for most market economies, but which suffered a severe crisis in Russia in 1998-1999. Thereafter, the crisis was overcome and the banking sector as well as the rest of the Russian economy stabilized and began to expand. However, in terms of certain qualitative indicators, such as the ratio of aggregated loans to GDP, Russia's banking sector still has not reached the level of mature Western economies. This article discusses the mechanisms and the main problems of commercial banking in Russia, monetary policy of the Russian Government and the Central Bank, as well as the current situation and future perspectives for foreign capital (including Austrian) participation in the Russian banking system.

Buchbesprechung / Review

Manfred Neumann / Jürgen Weigand (Hrsg) The International Handbook of Competition

Arndt Christiansen