

Besteuerung von Expatriates: Deutschland im europäischen Mittelfeld

Kosten bei der Entsendung US-amerikanischer Mitarbeiter nach Europa 2004

Einsatz in den USA	Ledig	Verheiratet	
	100%	100%	
Einsatz in Europa			
■ Tschechien	127,5%	■ Frankreich	173,2%
■ Frankreich	127,5%	■ Russland	173,2%
■ Niederlande	127,5%	■ Schweiz	173,2%
■ Russland	127,5%	■ Slowakei	176,7%
■ Slowakei	127,5%	■ Tschechien	182,7%
■ Schweiz	127,5%	■ Vereinigtes Königreich	185,2%
■ Vereinigtes Königreich	132,3%	■ Niederlande	192,2%
■ Luxemburg	133,1%	■ Luxemburg	193,1%
■ Österreich	133,6%	■ Deutschland (2005)	198,4%
■ Finnland	136,6%	■ Belgien	203,4%
■ Irland	140,6%	■ Deutschland (2004)	203,5%
■ Polen	143,1%	■ Österreich	207,6%
■ Ungarn	144,7%	■ Finnland	210,4%
■ Deutschland (2005)	145,7%	■ Italien	212,7%
■ Schweden	147,5%	■ Polen	215,6%
■ Italien	148,2%	■ Irland	220,2%
■ Deutschland (2004)	152,7%	■ Ungarn	222,3%
■ Belgien	155,7%	■ Schweden	235,8%
■ Slowenien	173,7%	■ Slowenien	269,3%
Durchschnitt	139,6%	Durchschnitt	202,6%

Quelle: ZEW/PwC

Im internationalen Wettstreit zwischen den Staaten um die Ansiedlung von Unternehmen standen bis vor nicht allzu langer Zeit attraktive Unternehmenssteuern im Vordergrund: Nicht die Mitarbeiter waren mobil, sondern internationale Konzerne. In dem Maße, in dem die Mobilität der Arbeitskräfte zunimmt, rückt auch die individuelle Besteuerung von Personen zunehmend in den Blickpunkt. Der Vergleich der für Expatriates gültigen

Steuerbelastungen wird deshalb für die Politik, aber auch für multinationale Konzerne immer wichtiger. Eine neue Studie von ZEW und Pricewaterhouse Coopers (PwC) widmet sich der Frage, wie attraktiv Deutschland im Vergleich mit europäischen, amerikanischen und asiatischen Staaten für Expatriates ist.

Im Rahmen der Studie kam ein vom ZEW entwickeltes Simulationsmodell

zum Einsatz: der Human Resource Tax Analyzer, der sämtliche relevanten Steuern und Sozialabgaben der betreffenden Länder berücksichtigt. Untersucht wurden auf dieser Basis die Steuerkosten, die bei der Entsendung deutscher Mitarbeiter ins Ausland (Outbound-Einsätze) und bei der Entsendung von Mitarbeitern aus dem Ausland nach Deutschland sowie in 17 weitere europäische Länder (Inbound-Einsätze) entstehen. Die Studie berücksichtigt alle relevanten Informationen über steuerrechtliche Aspekte und die Sozialversicherungssysteme in Deutschland, Belgien, China, Finnland, Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Irland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Polen, Russland, Schweden, der Schweiz (Kanton Zürich), der Slowakei, in Slowenien, der Tschechischen Republik, in Ungarn und den Vereinigten Staaten von Amerika (Bundesstaat Kalifornien).

IN DIESER AUSGABE

Besteuerung von Expatriates:	
Deutschland in Europa im Mittelfeld	1
Stellenanzeige	2
Internet dominiert zunehmend den Arbeitsalltag in Deutschland	3
Die steuerliche Betriebsstätte muss im Zeitalter von IKT neu definiert werden	4
Verkürzte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld trifft vor allem Besserverdiener	5
ZEW intern; Expertenseminare; Neuerscheinungen	6
Daten und Fakten	7
Standpunkt	8

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Vergleicht etwa ein US-amerikanisches Unternehmen die Belastung bei Entsendungen von Mitarbeitern in die betrachteten 18 europäischen Länder, so landet Deutschland bei einem ledigen Arbeitnehmer auf Rang 14. Bei einem verheirateten Arbeitnehmer kommt Deutschland auf Grund des günstigen deutschen Splittingtarifs für Ehepaare immerhin auf Rang 9 und landet somit im Mittelfeld des Ländervergleichs. Deutschland hat dabei von den Einkom-

mensteuersenkungen zu Beginn des Jahres 2005 profitiert: Ein Jahr zuvor lag Deutschland noch auf Rang 16 beziehungsweise Platz 10 (siehe Tabelle auf Seite 1 und Tabelle 1 im Internet: ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Tabellen_Expatriates.pdf).

Ebenfalls untersucht wurde die Kostenbelastung von deutschen Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland senden. Der Einsatz eines (ledigen) deutschen Expatriates ist beispielsweise in

Russland für das entsendende deutsche Unternehmen um 6,7 Prozent (Vergleichsgröße: Kosten für Einsatz in Deutschland) günstiger als in Deutschland, in der Schweiz um 5 Prozent und in der Slowakei noch um 2,3 Prozent. Dabei sind spezielle Aufwandsentschädigungen wie für Heimatreisen und eine Wohnung im Ausland bereits eingerechnet. Die Entsendung eines Mitarbeiters ins Ausland ist demnach unter Umständen billiger als die Beschäftigung des betreffenden Mitarbeiters in Deutschland.

STELLENANZEIGE

Competence
in Economics

ZEW
Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) in Mannheim sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt jeweils eine/n

Wissenschaftler/in

- für den **Forschungsbereich „Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung“**: Der Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit wird in der Weiterentwicklung des ZEW-Mikrosimulationsmodells im Hinblick auf aktuelle arbeitsmarktpolitische Fragestellungen bestehen. Darüber hinaus werden Sie empirisch ausgerichtete Forschungsprojekte im Arbeitsmarktbereich bearbeiten.
- für den **Forschungsbereich „Umwelt- und Ressourcenökonomik, Umweltmanagement“**: Ihre Aufgabe ist die Bearbeitung umweltpolitischer Fragestellungen insbesondere mittels angewandter allgemeiner Gleichgewichtsmodelle.
- für die **Forschungsgruppe „Informations- und Kommunikationstechnologien“**: Ihr Arbeitsgebiet ist die Analyse industrieökonomischer Aspekte von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Sie haben ein wirtschaftswissenschaftliches Universitätsstudium mit Prädikatsexamen absolviert und Interesse an ökonomischen Fragestellungen sowie deren theoretischer und empirischer Bearbeitung. Sie verfügen über Ökonometriekenntnisse und bringen die Bereitschaft mit, sich in neue empirische Methoden einzuarbeiten. Die Einarbeitung wird durch eine intensive Betreuung, ausgeprägte Teamarbeit und ein umfangreiches internes Fortbildungsprogramm erleichtert. Wir erwarten von Ihnen die Fähigkeit, die Ergebnisse Ihrer Arbeit im wissenschaftlichen und im wirtschaftspolitischen Bereich – auch in englischer Sprache – überzeugend vermitteln zu können.

Wir bieten Ihnen eine herausfordernde Tätigkeit in einem jungen Forschungsteam. Zahlreiche Kontakte und Weiterbildungsmöglichkeiten durch unser nationales und internationales Netzwerk eröffnen Ihnen eine attraktive Perspektive. Eine Promotion im Rahmen der Projektarbeit wird ausdrücklich unterstützt. Die Vergütung erfolgt nach BAT mit den Sozialleistungen des Öffentlichen Dienstes.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung unter Angabe Ihres Interessengebiets unter dem Stichwort „News-05/05“ an:

Frau Doris Brettar · Postfach 10 34 43 · D-68034 Mannheim
Weitere Stellenangebote unter www.zew.de/stellen

Deutsche Manager im Ausland: Russland günstig, Slowenien teuer

Teurer als in Deutschland sind insbesondere Outbound-Einsätze in Belgien und Slowenien, die das entsendende Unternehmen um 31,8 Prozent beziehungsweise 46,3 Prozent teurer kommen. Im Durchschnitt liegen die Steuerkosten für den Auslandseinsatz deutscher Mitarbeiter um 13,8 Prozent über den Steuerkosten bei einer Beschäftigung in Deutschland (siehe Tabelle 2 im Internet: ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Tabellen_Expatriates.pdf). Einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Entsendungskosten haben die speziellen Aufwandsentschädigungen. Lässt man diese außer Betracht, sind Entsendungen im Durchschnitt um 12,4 Prozent günstiger als der Verbleib des Mitarbeiters in Deutschland.

Insgesamt ist die Steuerplanung für Expatriates ein komplexer und schwer überschaubarer Bereich, da die Steuer- und Sozialversicherungssysteme mehrerer Staaten kombiniert werden müssen. Dabei kann es auch zu Doppelbesteuerungen kommen. Insbesondere im Hinblick auf die Besteuerung langfristiger Anreize wie Aktienoptionen und betrieblicher Altersvorsorge ist daher eine EU-weite Koordination der nationalen Regelungen erforderlich.

Kurzfassung der Studie im Internet: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/ExecSum-Expatriates.pdf>

Christina Elschner, elschner@zew.de
Prof. Dr. Christoph Spengel, spengel@zew.de

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Internet dominiert zunehmend den Arbeitsalltag in Deutschland

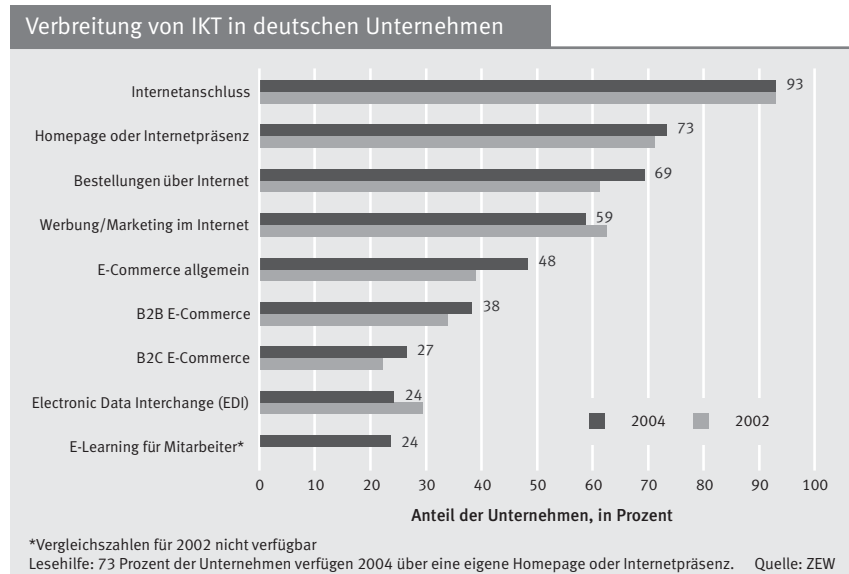
Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in deutschen Unternehmen schreitet weiter voran. Dies gilt vor allem für die Nutzung des Internets als Beschaffungs- und Vertriebskanal. Aber auch der Arbeitsalltag ist immer enger mit dem Internet verwoben. Als wichtigstes Hemmnis einer verstärkten IKT-Nutzung sehen die Unternehmen das Fehlen eigener IT-Fachkräfte. Dies zeigen die Ergebnisse einer ZEW-Umfrage.

Das ZEW hat im vierten Quartal 2004 mit finanzieller Unterstützung der Landesstiftung Baden-Württemberg mehr als 4.400 Unternehmen zu ihrem Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) befragt. Die repräsentative Befragung umfasste Unternehmen mit fünf und mehr Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe sowie in ausgewählten Dienstleistungsbranchen.

Internet als Beschaffungs- und Vertriebskanal

Die Untersuchung zeigt, dass die Nutzung des Internets als Beschaffungs- und Vertriebskanal weiter zugenommen hat. 69 Prozent der Unternehmen führen Bestellungen über das Internet durch, das sind acht Prozentpunkte mehr als im Jahr 2002. Zudem nutzen 48 Prozent der Unternehmen (+9 Prozentpunkte gegenüber 2002) das Internet als Vertriebskanal für E-Commerce. Rund zwei Drittel dieser Unternehmen betreiben E-Commerce jedoch nur vereinzelt. Der Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen an andere Unternehmen (B2B E-Commerce: 38 Prozent der Unternehmen) ist beim E-Commerce wichtiger als der Verkauf an Endkunden (B2C: 26 Prozent).

Bei anderen Internetanwendungen sind Sättigungseffekte auf hohem Niveau zu beobachten. So verfügten Ende 2004 – ähnlich wie im Jahr 2002 – rund 93 Prozent der Unternehmen über einen



Internetanschluss. Auch die Verbreitung anderer IKT-Anwendungen, wie etwa der Einsatz eines eigenen Internetauftritts, stieg nur leicht. Die Nutzung des Internets für Werbung und Marketing ging sogar auf 59 Prozent leicht zurück. Diese Entwicklung ist allerdings auch Ausdruck der allgemeinen Werbezurückhaltung der deutschen Unternehmen.

Der Einsatz von IKT prägt auch den Arbeitsalltag in den Unternehmen nachhaltig. 48 Prozent der Beschäftigten in den betrachteten Branchen hatten Ende 2004 am Arbeitsplatz Zugang zum Internet. Mehr als 45 Prozent aller Beschäftigten verrichten ihre Tätigkeiten überwiegend am Computer, und 14 Prozent nahmen an IT-spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Fehlendes IT-Fachwissen hemmt Nutzung neuer Technologien

Das wichtigste Hemmnis, das einer intensiveren Nutzung der neuen Technologien im Wege steht, ist offenbar der Mangel an IT-spezifischem Wissen im Unternehmen. 45 Prozent der Unternehmen, die grundsätzlich über weitere

Einsatzmöglichkeiten von IKT verfügen, gaben das Fehlen eigener IT-Fachkräfte als Hemmnis an. Weiterhin nennen 42 Prozent der Unternehmen hohe Investitions- und Folgekosten sowie Unsicherheiten über den zahlenmäßigen Nutzen von IKT-Anwendungen als Hemmnis. Unzureichende Kenntnisse der Mitarbeiter in der Anwendung von IKT beeinträchtigen in 37 Prozent der Unternehmen die intensivere Nutzung neuer Technologien. Fehlende Finanzierungsmöglichkeiten und Sicherheitsrisiken sind von geringerer Bedeutung (24 beziehungsweise 23 Prozent). An der Offenheit der Mitarbeiter gegenüber neuen Technologien scheitern IT-Projekte hingegen selten. Lediglich fünf Prozent der Unternehmen nennen Widerstände seitens der Mitarbeiter als Hemmnis für den IKT-Einsatz.

IT-spezifische Wissensdefizite sind auch das wichtigste Motiv für Unternehmen, auf externe IT-Beratungsdienstleistungen zurückzugreifen. Insgesamt hatten 42 Prozent der Unternehmen IT-Berater oder -Services unter Vertrag (Stand 2003).

Dr. Thomas Hempell, hempell@zew.de

Die steuerliche Betriebsstätte muss im Zeitalter von IKT neu definiert werden



Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen kann unternehmerische Organisationsstrukturen entscheidend verändern. Das ZEW hat mit finanzieller Unterstützung des ZEW-Förderkreises die Auswirkungen dieser wirtschaftlichen Veränderungen auf den steuerlichen Anknüpfungspunkt der Betriebsstätte untersucht. Damit auch im Zeitalter von IKT eine gerechte Aufteilung des Steueraufkommens zwischen den Staaten gewährleistet ist, muss die Betriebsstätten-Definition für den Fall von ständig im Ausland tätigen Mitarbeitern erweitert werden.

Die unternehmerische Leistung kann durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) vermehrt standortverteilt und standortunabhängig erstellt werden, so dass Unternehmen und ihre Mitarbeiter zunehmend mobil sind. Beispielsweise ermöglicht die IKT-Nutzung verschiedene Formen der Telearbeit, das heißt Mitarbeiter sind an anderen Standorten als in der Unternehmensniederlassung tätig, wie etwa zu Hause, in den Geschäftsräumen der Kunden oder auch an wechselnden Orten.

Das ZEW hat untersucht, wie sich diese wirtschaftlichen Veränderungen auf die Anwendbarkeit der Betriebsstätten-Definition auswirken. Ist ein Unterneh-

men im Ausland tätig, so ist es im Quellenstaat steuerpflichtig, sobald die Unternehmenstätigkeit unter den Tatbestand der Betriebsstätte fällt. Eine Betriebsstätte wird gemäß dem OECD-Musterabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung als eine feste Geschäftseinrichtung definiert,

über die das Unternehmen Verfügungsmacht besitzt und mittels derer mehr als nur Hilfs- oder vorbereitende Tätigkeiten ausgeübt werden. Die Existenz einer Betriebsstätte ist nicht nur für die Verteilung des internationalen Steueraufkommens zwischen verschiedenen Staaten von besonderer Bedeutung, sondern beeinflusst daneben auch entscheidend die Höhe der Steuerbelastung von Unternehmen.

Gerechte Aufteilung des Steueraufkommens

Die Betriebsstätten-Definition wurde in einem Zeitalter entwickelt, in dem die Unternehmenstätigkeit weniger mobil und stärker an einem Standort zentralisiert war. Das ZEW hat vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Veränderungen verschiedene Reformmaßnahmen für den steuerlichen Anknüpfungspunkt der Betriebsstätte entwickelt. Diese Reformvorschläge sollen auch im Zeitalter von IKT eine Unternehmensbesteuerung ermöglichen, die praktikabel ist und eine gerechte Aufteilung des Steueraufkommens zwischen verschiedenen Staaten ermöglicht. Eine solche gerechte Aufteilung liegt vor, wenn derjenige Staat die Steuereinnahmen erhält, in dessen Staatsgebiet die entsprechenden Einkünfte generiert wurden.

Das ZEW hat untersucht, ob die Betriebsstätten-Definition noch sinnvoll auf die vorab genannten Formen der Telearbeit angewendet werden kann. Sind die Mitarbeiter im Ausland an einem anderen Ort als der Unternehmensniederlassung tätig, so können sie in hohem Maße zur unternehmerischen Wertschöpfung beitragen. Jedoch liegt in diesen Fällen keine Betriebsstätte des Unternehmens vor, da die Mitarbeiter nicht von einem Ort aus tätig sind, über den das Unternehmen Verfügungsmacht hat. Da somit der Tätigkeitsstaat kein Besteuerungsrecht für die in seinem Gebiet erzielten Wertschöpfungsbeiträge hat, ist die Betriebsstätten-Definition an dieser Stelle nicht vereinbar mit der Anforderung, dass das Steueraufkommen zwischen Staaten gerecht aufgeteilt werden soll.

Betriebsstätten-Begriff erweitern

Das ZEW schlägt daher vor, als Reformmaßnahme den Betriebsstätten-Begriff für das OECD-Musterabkommen zu erweitern. So soll eine Betriebsstätte auch dann vorliegen, wenn Mitarbeiter eines Unternehmens in einem Staat für eine Dauer von mehr als zwölf Monaten tätig werden, unabhängig davon, an welchem Ort sie arbeiten. Die Gewinne werden den Betriebsstätten auf der Basis einer Funktionsanalyse zugerechnet, in der die von den Mitarbeitern ausgeübten Funktionen und übernommenen Risiken ermittelt werden.

Eine solche Regelung ist praktikabel, da sie erst bei einer dauerhaften Tätigkeit des Mitarbeiters im Ausland greift. Auch gewährleistet diese Anpassung der Definition, dass das Steueraufkommen zwischen Staaten gerecht aufgeteilt wird, und wirkt so der Verschiebung des Steueraufkommens von Quellen- hin zu Wohnsitzstaaten entgegen.

Anne Schäfer, schaefer@zew.de
Prof. Dr. Christoph Spengel, spengel@zew.de

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Verkürzte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld trifft vor allem Besserverdiener

Im Jahr 2006 wird die maximale Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld herabgesetzt. Dieser Reform liegt die Auffassung zugrunde, dass Arbeitslose um so länger arbeitslos sind, je länger ihnen ein ausreichendes Arbeitslosengeld gezahlt wird. Ob dieser Zusammenhang tatsächlich besteht, kann anhand der Arbeitsmarktreform in den 1980er Jahren untersucht werden. Damals war die maximale Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 41. Lebensjahr heraufgesetzt worden. Seitdem ist die Dauer der Arbeitslosigkeit der älteren gegenüber den jüngeren Arbeitslosen gestiegen. Einen eindeutigen Beweis dafür, dass die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld zu einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit vor Aufnahme einer neuen Beschäftigung geführt hat, liefern empirische Studien für Deutschland, die sich mit der Reform in den 1980er Jahren beschäftigt haben, indessen nicht. Ob die Verkürzung der Anspruchsdauer im Jahr 2006 Arbeitslose also schneller in Beschäftigung bringt, ist nach wie vor offen.

Eine neue, von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Studie (ZEW Discussion Paper No. 05-29) hat nun analysiert, ob die schrittweise Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld in den Jahren von 1985 bis 1987 die Ursache für die Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit ist, die seit Mitte der 1980er Jahre zu beobachten ist. Dazu wurden alle registrierten Phasen der Arbeitslosigkeit der Gruppe der 44- bis 48-Jährigen in einem Zeitraum vor der Reform (1981 bis 1983) und einem Zeitraum nach der Reform (1987 bis 1988) in Deutschland mit den Phasen der Arbeitslosigkeit der 36- bis 41-Jährigen in den gleichen Zeiträumen verglichen. Da für die Personengruppe die maximale Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld von 12 auf 22 Monate

heraufgesetzt wurde, für die zweite dagegen nicht, konnte in der Studie untersucht werden, ob die Reform für die relative Verlängerung der Arbeitslosigkeitsdauer der 44- bis 48-Jährigen verantwortlich war oder ob andere Faktoren hierfür ausschlaggebend waren. Zu nennen wären hier beispielsweise eine allgemeine Verschlechterung der Arbeitsmarktbedingungen oder die Frühverrentung in vorgezogenem Alter. Die Untersuchungen beruhen auf der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IABS 1975 bis 1997), die tagesgenaue Beschäftigungsperioden von etwa 500.000 Personen enthält.

Kein Reformeffekt bei Geringverdienern

Arbeitslose, bei denen die Höhe des Arbeitslosengelds nicht ausreichte, um die Grundbedürfnisse des Haushalts zu decken, konnten als zusätzliche Leistung Sozialhilfe beziehen. Wenn dann nach Ende der Anspruchsdauer das Arbeitslosengeld wegfiel, wurde dies durch die Sozialhilfe ausgeglichen. Daher hatte die betrachtete Verlängerung des Bezugs von Arbeitslosengeld für diese Gruppe in der Regel die Höhe der monatlichen Bezüge nicht beeinflusst. Für Geringverdiener kann dementsprechend auch kein Reformeffekt festgestellt werden, da sich ihre Bezüge auch bei Langzeitarbeitslosigkeit kaum veränderten.

Für die ehemals Besserverdienenden, die nach Ablauf des Arbeitslosengelds spürbare Einkommenseinbußen hinnehmen mussten, werden hingegen Reformeffekte beobachtet. Es kommt insbesondere bei verheirateten Männern zu einer längeren Arbeitslosigkeitsdauer vor der Aufnahme einer neuen Beschäftigung. Die beschriebenen Effekte treffen allerdings auf weniger als 15 Prozent aller 44- bis 48-jährigen Arbeitslosen zu, sind also recht gering.

Der relative Anstieg der Länge der Arbeitslosigkeit der 44- bis 48-Jährigen (bezogen auf die Kontrollgruppe der 36- bis 41-Jährigen) in den 1980er Jahren ist somit kaum durch längeres Warten vor der Aufnahme eines neuen Jobs hervorgerufen worden. Da sich zudem die Arbeitsmarktbedingungen nach der Reform für die Gruppe der älteren (zu Beginn der 1980er Jahre und relativ zur Kontrollgruppe) nicht allgemein verschlechtert haben, scheint die Arbeitslosenquote im Vergleich zu den Jüngeren eher aus anderen Gründen gestiegen.

Eine mögliche Ursache für die relativ längere Arbeitslosigkeitsdauer und die relativ höhere Arbeitslosenquote könnte darin liegen, dass eine steigende Zahl dieser älteren Arbeitslosen nie wieder eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Denn die Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengelds führte bei noch Älteren (über 55-Jährigen) zu einer verstärkten Frühverrentung, was die Sozialversicherungssysteme noch heute belastet (ZEWnews September und Oktober 2004).

Wirkung erst auf lange Sicht

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Reform im Jahr 2006 vor allem Auswirkungen auf Personen mit hohen Leistungsbezügen haben wird. Sie werden durch die Einführung des Arbeitslosengelds II noch verstärkt, das seit diesem Jahr die Senkung der Entgeltersatzleistungen nach Ablauf des Arbeitslosengelds auf Sozialhilfeniveau bedeutet. Es ist allerdings anzunehmen, dass dieser Teil der Hartz-Reformen vor allem bei Neuzugängen in die Arbeitslosigkeit zum Tragen kommt. Insbesondere dürfte die Frühverrentung mit Hilfe der Arbeitslosenversicherung zurückgehen. Die Reform wird also erst auf lange Sicht Wirkung zeigen.

*Eva Müller, Universität Mannheim
Dr. Ralf Wilke, wilke@zew.de*

ZEW INTERN

Dr. Bernhard Bläsi gestorben

Am 30. März 2005 starb Ministerialdirektor a. D. Dr. Bernhard Bläsi im Alter von 75 Jahren. Er war dem ZEW als Mitglied des Aufsichtsrates in den Jahren 1991 bis 1995 eng verbunden. Dr. Bläsi hat sich in vorbildlicher Weise auf Grund

seines hervorragenden Wissens und seiner freundlichen und menschlichen Art stets für die Belange des ZEW eingesetzt. Das ZEW ist Dr. Bläsi in großer Dankbarkeit verbunden und wird ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Prof. Dr. Michael Lechner ständiger Gastprofessor am ZEW



Prof. Dr. Michael Lechner, Universität St. Gallen, ist seit April 2005 ständiger Gastprofessor am ZEW. Er hat seit 1998

eine Professur für empirische Wirtschaftsforschung und Ökonometrie an der Universität St. Gallen und ist Research Fellow des Centre for Economic Policy Research (CEPR) und des Policy Studies Institute (PSI) in London sowie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn. Auch ist er Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI). Seine Forschungsschwerpunkte sind die Mikroökonomie und die empirische Arbeitsmarktforschung, vor allem die mikroökonomische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik.

TERMIN

ZEW-Wirtschaftsforum 2005: Wettbewerb in Europa – Europa im Wettbewerb

Freitag, 24. Juni 2005, um 10.00 Uhr am ZEW in Mannheim.

Information: Gunter Grittmann, Telefon 0621/1235-132, Email grittmann@zew.de

EXPERTENSEMINARE

- 30.5.2005 Modellierung von Zinsen und Aktienkursen I
- 8./9.6.2005 Kommunikationsstrategien für Führungskräfte
- 16.6.2005 Modellierung von Zinsen und Aktienkursen II
- 17.6.2005 Modellierung von Zinsen und Aktienkursen III
- 21.06.2005 Kommunikationsstrategien für Führungskräfte
- 30.6.2005 IAS/IFSR-Workshop
- 7./8.7.2005 Gesamtwirtschaftliche Bewertung von Einkommens- und Konsumsteuerreformen

Ankündigungen zu ZEW-Veranstaltungen finden Sie im Internet unter www.zew.de
Information: Vera Pauli, Telefon 0621/1235-240, Email pauli@zew.de

ZEW DISCUSSION PAPERS

No. 05-18, Andreas Ammermüller: Poor Background or Low Returns? Why Immigrant Students in Germany Perform so Poorly in PISA.

No. 05-19, Andreas Löschel, Dirk T.G. Rübhelke: Impure Public Goods and Technological Interdependencies.

No. 05-20, Melanie Arntz, Ralf A. Wilke: Map Intersection Based Merging Schemes for Administrative Data Sources and an Application to Germany.

No. 05-21, Marco Caliendo, Reinhard Hujer, Stephan L. Thomsen: Identifying Effect Heterogeneity to Improve the Efficiency of Job Creation Schemes in Germany?

No. 05-22, Tobias Schmidt: Knowledge Flows and R&D Co-operation: Firm-level Evidence from Germany.

No. 05-23, Guillaume Horny, Bernhard Boockmann, Dragana Djurdjevic, François Laisney: Bayesian Estimation of Cox Models With Non-Nested Random Effects: An Application to the Ratification of ILO Conventions by Developing Countries.

No. 05-24, Horst Entorf, Susanne Meyer, Jochen Möbert, Hannes Spengler: Sparzwang und Kriminalitätsrisiko: Gibt es Zusammenhänge? Offene Fragen, und erste Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt.

No. 05-26, Johannes Gernandt, Friedrich Pfeiffer: Einstiegslohne bei unvollkommenen Arbeitsmärkten.

No. 05-27, Ulf Moslener, Till Requate: Optimal Abatement in Dynamic Multi-Pollutant Problems When Pollutants can be Complements or Substitutes.

No. 05-29, Sokbae Lee, Ralf A. Wilke: Reform of Unemployment Compensation in Germany: A Nonparametric Bounds Analysis Using Register Data.

No. 05-30, Ralph Winkler, Ulrich Brandt-Pollmann, Ulf Moslener, Johannes Schlöder: On the Transition from Instantaneous to Time-Lagged Capital Accumulation. The Case of Leontief Type Production Functions.

No. 05-31, Christina Elschner, Lothar Lammersen, Michael Overesch, Robert Schwager: The Effective Tax Burden of Companies and on Highly Skilled Manpower: Tax Policy Strategies in a Globalized Economy.

STANDPUNKT



Arbeitslosengeld II

Mit der Zusammenführung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zum Arbeitslosengeld II (ALG II) hat die Bundesregierung insgesamt gesehen und bei aller berechtigten Kritik an Details eine richtungsweisende und mutige Reform in die Wege geleitet. Dies verdient Anerkennung, und es empfiehlt sich, die neuen Regelungen zunächst einmal für eine begrenzte Zeit wirken zu lassen, um dann zu evaluieren, bei welchen Aspekten gegebenenfalls Korrekturen vorgenommen werden müssen. Es ist schon bewundernswert, wie einige Kritiker, von denen vorher kaum etwas Konstruktives zu vernehmen war, bereits binnen kurzem nach Einführung des ALG II genau wussten, dass die Reform bereits gescheitert sei.

Folgende drei Sachverhalte müssen in den nächsten Monaten besonders aufmerksam überprüft werden. Erstens scheint das altbekannte Problem der „Verschiebepbahnhöfe“ zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Kommunen immer noch virulent zu sein, wie das Gerangel um die tatsächliche oder vermeintliche Erwerbsfähigkeit von Unterstützungsempfängern nahe legt. Erwerbsfähige erhalten ALG II von der BA. Für die Sozialhilfeempfänger, also unterstützungsbedürftige Personen, die nicht erwerbsfähig sind, kommen die Kommunen auf. Abgesehen davon, wie unwürdig vor dem Hintergrund einiger Einzelschicksale die entsprechende Diskussion mitunter in der Öffentlichkeit ablief, muss hier dringend Klarheit und Rechtssicherheit geschaffen werden.

Zweitens müssen die Effekte der verbesserten Hinzuverdienstmöglichkeiten zum ALG II sorgfältig evaluiert werden. Denn noch existieren teilweise hohe Transferentzugsraten, die jedoch korrigiert werden sollen. Die generelle Zielsetzung, die Arbeitsaufnahme zu belohnen und das Nichtstun möglichst unattraktiv zu machen, steht außer Frage. Aber ob die entsprechenden Arbeitsanreize tatsächlich gewährleistet sind, wenn vom zusätzlichen Arbeitseinkommen sehr hohe Beträge abge-

führt werden müssen, steht auf einem anderen Blatt. Abhilfe zu schaffen ist indes teuer – darin liegt die Problematik dieses Konzepts – und mag gerade im Bereich der „Mini-Jobs“ zudem nicht notwendigerweise zielführend sein, solange nicht geklärt ist, inwieweit diese geringfügige Beschäftigung reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verdrängt.

Drittens sollten die Entwicklungen bei den „Arbeitsgelegenheiten“, für die eine „Mehraufwandsentschädigung“ in Höhe von ein bis zwei Euro je Stunde gezahlt wird, genau beobachtet werden. Die „Mehraufwandsentschädigung“ muss wirklich eine solche bleiben und darf vor allem nicht dazu führen, dass sich eine Arbeitsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt auf Grund dortiger geringerer Verdienste nicht lohnt. Nach Berechnungen des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung muss ein Ehepaar mit einem Kind fast 1.600 Euro brutto auf dem ersten Arbeitsmarkt verdienen, um über das gleiche Nettoeinkommen wie bei einer Arbeitsgelegenheit (30 Stunden Wochenarbeitszeit, zwei Euro je Stunde) zu verfügen. Bei allem berechtigten Unbehagen über diese „Arbeitsgelegenheiten“ hinsichtlich möglicher Verdrängungseffekte darf indes eine Funktion nicht übersehen werden. Wenn es darum geht, die Unterstützungszahlungen für arbeitslose, aber arbeitsfähige Personen zu kürzen, um Arbeitsanreize zu schaffen, benötigt man einen Test auf Arbeitswilligkeit für diejenigen, die angeben, keinen Arbeitsplatz gefunden zu haben. Ihnen nur die wesentlich reduzierte Leistung für Nichtarbeitende zuzugestehen, dafür wird man nur bei Arbeitsunwilligkeit plädieren können. Ein Arbeitsplatzangebot stellt den einzig durchschlagenden Test dar, vorzugsweise selbstverständlich auf dem ersten Arbeitsmarkt, behelfsweise eben mit Hilfe der Arbeitsgelegenheiten, so bedenklich dies aus ordnungspolitischer Sicht sein mag.

Wolfgang Franz

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

IMPRESSUM

ZEW news – erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim,

L 7, 1 · 68161 Mannheim · Postanschrift: Postfach 10 34 43 · 68034 Mannheim · Internet: www.zew.de

Präsident: Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang Franz

Redaktion: Katrin Voß, Telefon 0621/1235-103, Telefax 0621/1235-222, E-Mail voss@zew.de

Gunter Grittmann, Telefon 0621/1235-132, Telefax 0621/1235-222, E-Mail grittmann@zew.de

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise): mit Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplars

© Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Mannheim, 2005