

WIRTSCHAFTSPOLITIK

11 – ARBEITSMARKTPOLITIK

Julian Hinz

Bielefeld, 1. Juli 2026



LERNZIELE

- Nach dieser Vorlesung sollten Sie...
 - ...verschiedene Theorien der Arbeitslosigkeit (Suchmodelle, Effizienzlöhne, Insider-Outsider) erklären können
 - ...den Mindestlohn im kompetitiven und im Monopson-Modell analysieren und die empirische Evidenz einordnen können
 - ...die Hartz-Reformen und deren Wirkungen kennen
 - ...aktuelle arbeitsmarktpolitische Debatten (KI, Plattformarbeit, Fachkräftemangel) wirtschaftspolitisch einordnen können

RÜCKBLICK: WACHSTUM UND VERTEILUNG

- Solow-Modell: Kapitalakkumulation, Steady State, technischer Fortschritt
- Konvergenz: Ärmere Länder wachsen schneller (bedingt)
- Verteilungsmessung: Gini-Koeffizient, Lorenz-Kurve
- Kuznets-Hypothese: umgekehrte U-Kurve zwischen Einkommen und Ungleichheit

**“Mindestlohn steigt 2025 auf 12,82 Euro –
Arbeitgeber warnen vor Jobverlusten,
Gewerkschaften fordern 15 Euro”**

Quelle: Süddeutsche Zeitung, Oktober 2024

Wer hat Recht? Was sagt die ökonomische Theorie und Empirie?

THEORIEN DER ARBEITSLOSIGKEIT

ARTEN DER ARBEITSLOSIGKEIT

- Friktionelle Arbeitslosigkeit: Suchprozess zwischen Jobs
 - Unvermeidbar in dynamischer Wirtschaft, typischerweise kurze Dauer
- Strukturelle Arbeitslosigkeit: Mismatch zwischen Qualifikationen und Anforderungen
 - Sektoraler Wandel, technologischer Fortschritt, regionale Disparitäten
- Vgl. Autor, Dorn & Hanson (2013) in VL 7 (Handelspolitik): Handelsschocks als Ursache struktureller Arbeitslosigkeit
- Konjunkturelle (zyklische) Arbeitslosigkeit: Nachfragerückgang in Rezessionen
 - Keynesianische Perspektive: Lohn- und Preisrigiditäten
- Wirtschaftspolitik muss zwischen diesen Typen differenzieren
 - verschiedene Ursachen erfordern verschiedene Instrumente

ARBEITSLOSIGKEIT IN DEUTSCHLAND: EIN ÜBERBLICK

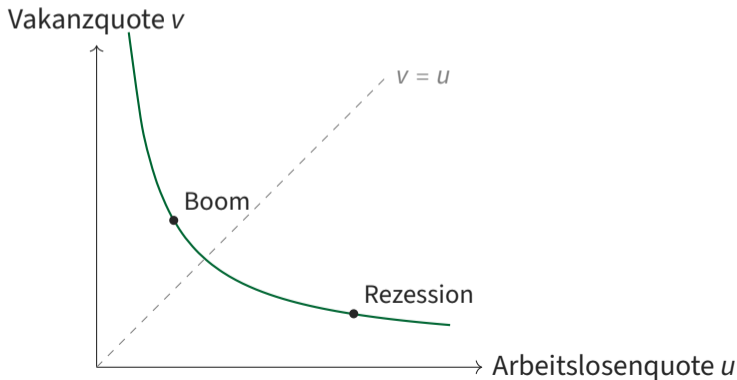
- Arbeitslosenquote Deutschland (Bundesagentur für Arbeit):
 - 1990er: Anstieg nach Wiedervereinigung (~8–12%)
 - 2005: Höchststand ~11,7% (vor Hartz-Reformen)
 - 2019: Tiefstand ~5,0% (vor COVID-19)
 - 2020: Anstieg auf ~5,9% (Pandemie)
 - 2024: ~6,0%
- Große regionale Unterschiede: Ost vs. West
- Internationale Perspektive: Deutschland aktuell unter EU-Durchschnitt

SEARCH-AND-MATCHING-MODELL (DMP)

- Diamond, Mortensen, Pissarides
 - Nobelpreis 2010
- Grundidee: Arbeitsmarkt als Suchprozess
 - Arbeitslose suchen Jobs, Firmen schreiben Stellen aus
 - Matching braucht Zeit und Ressourcen
- Matching-Funktion: $M = M(U, V)$
 - U = Anzahl Arbeitslose, V = Anzahl offener Stellen
 - Typischerweise: $M(U, V) = \mu \cdot U^\alpha V^{1-\alpha}$ (Cobb-Douglas)
- Arbeitsmarktanspannung: $\theta = V/U$
 - Hohes θ : Arbeitgebermarkt ist angespannt (viele Vakanzen, wenige Arbeitslose)

DIE BEVERIDGE-KURVE

- Negativer Zusammenhang zwischen Vakanzquote und Arbeitslosenquote
- In Aufschwüngen: viele offene Stellen, wenige Arbeitslose
- In Rezessionen: wenige offene Stellen, viele Arbeitslose



NASH-VERHANDLUNG ÜBER LÖHNE

- Im DMP-Modell: Lohn wird durch Nash-Verhandlung bestimmt
- Surplus eines Matches: $S = J + W - U_0$
 - J = Wert des besetzten Arbeitsplatzes für die Firma
 - W = Wert der Beschäftigung für den Arbeiter
 - U_0 = Wert der Arbeitslosigkeit (Außenoption)
- Verhandlungslösung:

$$w^* = \arg \max_w (W - U_0)^\beta \cdot J^{1-\beta}$$

- $\beta \in [0, 1]$: Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer
- Ergebnis: Arbeitnehmer erhält Anteil β des Surplus

EFFIZIENZLOHNTHEORIE (SHAPIRO-STIGLITZ)

- Warum zahlen Firmen Löhne über dem markträumenden Niveau?
- Moral Hazard: Arbeitsleistung ist nicht perfekt beobachtbar
 - Arbeitnehmer können “shirken” (sich drücken)
- Disziplinierungsmechanismus: Höherer Lohn \implies höhere Kosten des Jobverlusts
 - Wenn $w > \bar{w}$ (Marktlohn), dann hat Entlassung reale Kosten
- Konsequenz: Alle Firmen zahlen Effizienzlöhne
 - Angebot übersteigt Nachfrage \implies unfreiwillige Arbeitslosigkeit
- Arbeitslosigkeit als Disziplinierungsinstrument des Marktes

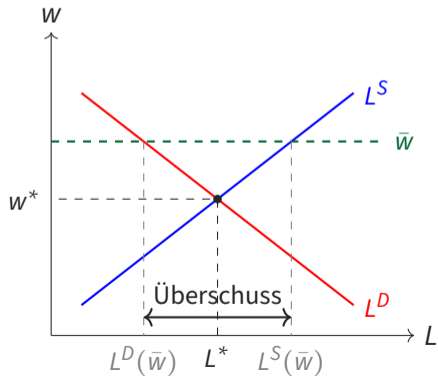
INSIDER-OUTSIDER-THEORIE (LINDBECK-SNOWER)

- Insider: Beschäftigte mit Verhandlungsmacht (Gewerkschaften, Kündigungsschutz)
- Outsider: Arbeitslose, die bereit wären, zu niedrigerem Lohn zu arbeiten
- Insider nutzen ihre Position, um Löhne über dem markträumenden Niveau zu halten
 - Einarbeitungskosten, Kooperationsverweigerung gegenüber neuen Kollegen
- Ergebnis: Arbeitsmarkt räumt nicht
 - Hysterese: Temporäre Schocks können zu persistenter Arbeitslosigkeit führen
- Politikrelevanz: Arbeitsmarktflexibilisierung als Mittel, Outsider-Chancen zu verbessern

MINDESTLOHN

MINDESTLOHN IM KOMPETITIVEN MODELL

- Standardmodell: Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt
- Gleichgewichtslohn w^* räumt den Markt
- Mindestlohn $\bar{w} > w^*$: Preisuntergrenze oberhalb des Gleichgewichts



MONOPSONIE AUF DEM ARBEITSMARKT

- Aber: Viele Arbeitsmärkte sind nicht kompetitiv
- Monopsonie: Ein (oder wenige) Arbeitgeber auf einem Markt
 - Große Firma in ländlicher Region, spezialisierte Branchen
- Firma ist Preissetzer auf dem Arbeitsmarkt
 - Steigende Arbeitsangebotsfunktion: $w = w(L)$ mit $w'(L) > 0$
- Um einen zusätzlichen Arbeiter einzustellen, muss die Firma allen Arbeitern einen höheren Lohn zahlen
- Grenzkosten der Arbeit übersteigen den Lohn:

$$MC_L = w(L) + L \cdot w'(L) > w(L)$$

MONOPSONIE: FORMALE HERLEITUNG

- Firma maximiert Gewinn:

$$\pi = p \cdot f(L) - w(L) \cdot L$$

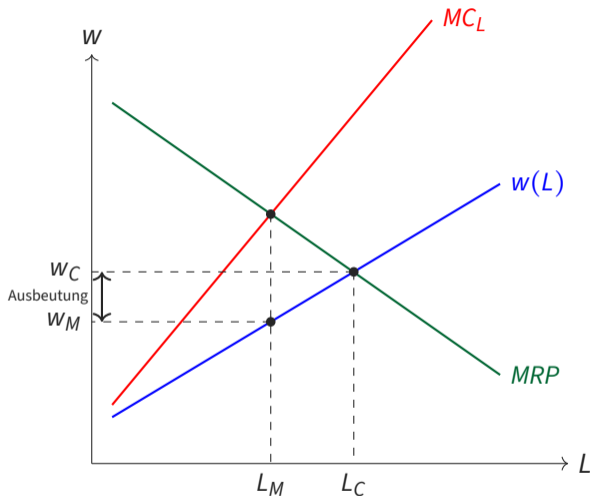
- Bedingung erster Ordnung:

$$\begin{aligned} \frac{\partial \pi}{\partial L} &= p \cdot f'(L) - w(L) - L \cdot w'(L) = 0 \\ \implies \underbrace{p \cdot f'(L)}_{\text{MRP}} &= \underbrace{w(L) + L \cdot w'(L)}_{\text{MC}_L} \end{aligned}$$

→ Der Monopsonist stellt so lange ein, bis der Grenzerlös des letzten Arbeiters den Grenzkosten der Arbeit (einschließlich der Lohnerhöhung für alle bisherigen Arbeiter) entspricht.

- Wertgrenzprodukt = Grenzkosten der Arbeit (nicht Lohn!)
- Ergebnis: Monopsonist stellt weniger Arbeiter ein und zahlt niedrigeren Lohn als im

MONOPSONIE: GRAFISCHE DARSTELLUNG

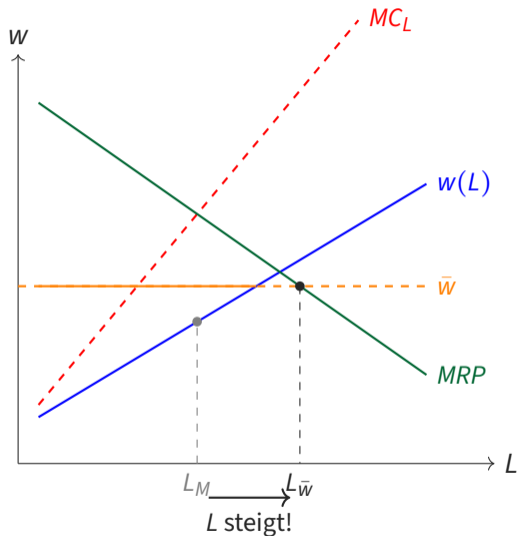


Monopsonie: $L_M < L_C$ und $w_M < w_C$ – Beschäftigung und Löhne unter Wettbewerbsniveau

MINDESTLOHN BEI MONOPSONIE

- Überraschende Erkenntnis: Mindestlohn \bar{w} kann bei Monopsonie Beschäftigung erhöhen!
- Warum? Mindestlohn macht die effektive Arbeitsangebotskurve horizontal bei \bar{w}
 - Für L bis zum Schnittpunkt mit $w(L)$: Grenzkosten der Arbeit = \bar{w} (konstant)
 - Kein Anreiz mehr, Lohn zu drücken, um Kosten zu senken
- Optimale Beschäftigung steigt, solange $\bar{w} \leq w_C$
- Intuition: Mindestlohn beseitigt die monopsonistische Verzerrung
- Erst wenn $\bar{w} > w_C$ (kompetitiver Lohn) sinkt Beschäftigung
→ “Zu viel des Guten”

MINDESTLOHN BEI MONOPSONIE: GRAFIK



Moderater Mindestlohn \bar{w} : Beschäftigung steigt von L_M auf $L_{\bar{w}}$

DIE EMPIRISCHE REVOLUTION: CARD & KRUEGER (1994)

- Meilenstein der empirischen Arbeitsmarktforschung
- Natürliches Experiment: New Jersey erhöht Mindestlohn von \$4,25 auf \$5,05
 - Kontrollgruppe: Pennsylvania (keine Änderung)
- Methode: Difference-in-Differences
 - Befragung von 410 Fast-Food-Restaurants vor und nach der Erhöhung
- Ergebnis: Kein negativer Beschäftigungseffekt
 - Beschäftigung in NJ stieg sogar relativ zu PA
- Interpretation konsistent mit Monopsonie-Modell
- Paradigmenwechsel: Kompetitives Lehrbuchmodell ist nicht ausreichend
 - David Card: Nobelpreis 2021 (u.a. für diese Arbeit)

DER DEUTSCHE MINDESTLOHN: EINFÜHRUNG 2015

- Bis 2014: Deutschland ohne allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn
 - Branchenspezifische Mindestlöhne über Tarifverträge
- 1. Januar 2015: Einführung bei 8,50 EUR/Stunde
 - Große Koalition (CDU/SPD), Mindestlohngesetz (MiLoG)
- Betroffen: ca. 4 Mio. Beschäftigte (11% aller Beschäftigten)
 - Besonders: Ostdeutschland, Gastronomie, Einzelhandel, Minijobs
- Mindestlohnkommission: Paritätisch besetzt (Arbeitgeber + Gewerkschaften + Wissenschaft)
 - Anpassung alle zwei Jahre anhand der Tariflohnentwicklung

EMPIRISCHE EVIDENZ: MINDESTLOHN IN DEUTSCHLAND

- Dustmann et al. (2022): Umfassende Evaluation
 - Signifikante Lohnerhöhungen am unteren Ende der Verteilung
 - Geringe negative Beschäftigungseffekte (Stundenbasis)
 - Starke Lohnkompression
- Caliendo et al. (2018): Regionale Heterogenität
 - Stärkere Effekte in Ostdeutschland (höherer Kaitz-Index)
 - Marginal negative Beschäftigungseffekte in stark betroffenen Regionen
- Bossler & Gerner (2020): Firmenebene
 - Firmen passen über reduzierte Neueinstellungen an, nicht über Entlassungen
 - Geringfügige Beschäftigung stärker betroffen

ZWISCHENFAZIT: MINDESTLOHN-EMPIRIE

Empirischer Konsens zum Mindestlohn

Moderate Mindestlöhne haben geringe bis keine negativen Beschäftigungseffekte, aber signifikante positive Lohneffekte für Geringverdiener. Die Effekte hängen stark vom Niveau relativ zur lokalen Lohnverteilung ab.

- “Moderate” ist entscheidend: Es gibt einen Punkt, ab dem negative Effekte dominieren
- Dube (2019): Meta-Analyse zeigt, dass Beschäftigungselastizitäten bei moderaten Mindestloohnerhöhungen nahe Null liegen – der wissenschaftliche Konsens hat sich verschoben.
- Anpassungskanäle: Preise, Arbeitsstunden, Produktivität, Gewinne
 - Nicht nur Beschäftigungsmenge!

BUNCHING-EVIDENZ: CENGIZ ET AL. (2019)

- Methode: Analyse der Lohnverteilung vor und nach Mindestloohnerhöhungen in US-Bundesstaaten
- Ergebnis: Deutliche Häufung (“Bunching”) am neuen Mindestlohn
- Jobs unterhalb des neuen Mindestlohns verschwinden, aber gleich viele Jobs entstehen knapp darüber
- Netto-Beschäftigungsverlust: statistisch nicht von Null unterscheidbar (für moderate Erhöhungen)
- *Die Lohnverteilung verschiebt sich, aber die Gesamtbeschäftigung bleibt stabil*

POLITISCHE MINDESTLOHNERHÖHUNG 2022

- Oktober 2022: Erhöhung auf 12,00 EUR (von 10,45 EUR)
 - Ampel-Koalition (SPD/Grüne/FDP), zentrales Wahlversprechen der SPD
- Mindestlohnkommission wurde umgangen
 - Normalerweise: Anpassung durch Kommission anhand Tariflohnentwicklung
 - Hier: Politische Entscheidung per Gesetz
- Einmaliger Eingriff?
- Kritik:
 - Untergräbt Unabhängigkeit der Kommission
 - Politisierung der Lohnfindung
 - Präzedenzfall für zukünftige Eingriffe
- Aktuell (2026): Mindestlohn bei 12,82 EUR
 - Debatte um 15 EUR (Gewerkschaftsforderung)

MINDESTLOHN: OFFENE FRAGEN

- Wo liegt die “optimale” Höhe?
 - Dube (2019): 50–60% des Medianlohns als Faustregel
- Regionale Differenzierung? (USA: bundesstaatliche Mindestlöhne)
 - Deutschland: einheitlich
 - Problem bei großen Lohnunterschieden
- Langfristige Anpassungseffekte wenig erforscht
 - Automatisierung, Geschäftsmodell-Anpassung
- Wechselwirkung mit Transfersystem (Bürgergeld, Wohngeld)

HARTZ-REFORMEN

KONTEXT: DER “KRANKE MANN EUROPAS”

- Späte 1990er / frühe 2000er: Deutschland in tiefer Arbeitsmarktkrise
 - Arbeitslosenquote >10%, steigende Langzeitarbeitslosigkeit
 - Titel “kranker Mann Europas” (The Economist, 1999)
- Diagnose: Rigider Arbeitsmarkt, hohe Lohnnebenkosten, schwache Anreize zur Arbeitsaufnahme
- 2003: Bundeskanzler Schröder kündigt Agenda 2010 an
 - “Wir werden Leistungen des Staates kürzen, Eigenverantwortung fördern und mehr Eigenleistung von jedem Einzelnen abfordern müssen.”
- Kommission unter Peter Hartz (VW-Personalvorstand)
 - Vier Gesetze: Hartz I–IV (2003–2005)

HARTZ I–III: RESTRUKTURIERUNG

- Hartz I (2003): Leiharbeit erleichtert, Personal-Service-Agenturen
 - Bildungsgutscheine statt Zuweisung zu Maßnahmen
- Hartz II (2003): Mini-Jobs (bis 400 EUR), Midi-Jobs
 - Ich-AGs: Existenzgründungszuschuss für Arbeitslose
- Hartz III (2004): Umbau der Bundesanstalt für Arbeit
 - Neue “Bundesagentur für Arbeit” mit Kundenorientierung
 - Job-Center, effizientere Vermittlung
- Ziel: Aktivierung statt passiver Alimentierung
 - “Fördern und Fordern”

HARTZ IV: DIE GROSSE REFORM

- Kernstück (Januar 2005): Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe
- Vorher: Zweistufiges System
 - ALG I: Versicherungsleistung (begrenzte Dauer, lohnabhängig)
 - Arbeitslosenhilfe: Unbefristet, 53% des letzten Nettolohns
 - Sozialhilfe: Bedürftigkeitsgeprüft, für Nicht-Erwerbsfähige
- Nachher:
 - ALG I: Verkürzte Bezugsdauer (max. 12 Monate, 18 für Ältere)
 - ALG II ("Hartz IV"): Pauschale, bedürftigkeitsgeprüft (345 EUR/Monat)
- Verschärfte Zumutbarkeitsregeln und Sanktionen
 - Jede legale Arbeit ist zumutbar
 - Kürzungen bei Ablehnung von Jobangeboten

HARTZ-REFORMEN: ÖKONOMISCHE WIRKUNGEN

- Krebs & Scheffel (2013): Makroökonomische Bewertung
 - Senkung der Arbeitslosenquote um ca. 1,4 Prozentpunkte langfristig
 - Wohlfahrtsgewinn von ca. 4,4% des Konsums
- Launov & Wälde (2016): Strukturelles Modell
 - Hartz III (bessere Vermittlung) war effektiver als Hartz IV (Leistungskürzungen)
 - Beide zusammen erklären ca. 40% des Rückgangs der Arbeitslosigkeit
- Dustmann et al. (2014): Dezentralisierung der Lohnverhandlungen
 - Lohnmoderation als Schlüssel zum “German Labor Market Miracle”
 - Reallöhne stagnierten, aber Beschäftigung stieg massiv

HARTZ-REFORMEN: KONTROVERSEN

- Armut und Ungleichheit: Anstieg des Niedriglohnsektors
 - Anteil Niedriglohnbeschäftigter: ~15% (2003) → ~22% (2015)
- Prekäre Beschäftigung: Leiharbeit, Minijobs, befristete Verträge
 - “Arbeit, von der man nicht leben kann”
- Politische Folgen: Verlust der SPD-Stammwähler
 - Gründung der WASG → Fusion mit PDS → Die Linke
- 2023: Umbenennung ALG II → Bürgergeld
 - Höhere Regelsätze, weniger scharfe Sanktionen
 - Aber: Grundprinzip “Fördern und Fordern” bleibt

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG UND MORAL HAZARD

- Klassisches Moral-Hazard-Problem (vgl. VL 3): Höheres ALG \implies geringerer Suchanreiz
- Chetty (2008, AER): Unterscheidung zwischen Liquiditätseffekt und Moral Hazard
 - Liquidity: ALG ermöglicht bessere Jobsuche (höhere Match-Qualität) – positiv
 - Moral Hazard: ALG reduziert Suchintensität – negativ
- Ergebnis: Für vermögensbeschränkte Arbeitslose dominiert der Liquiditätseffekt \implies höheres ALG kann wohlfahrtssteigernd sein
- *Mechanismus-Design (VL 3) trifft Arbeitsmarktpolitik: Die optimale Arbeitslosenversicherung balanciert Absicherung und Anreize*

KURZARBEIT

KURZARBEIT: INSTITUTIONELLER MECHANISMUS

- Deutsches Instrument zur Beschäftigungssicherung bei temporären Nachfragerückgängen
- Funktionsweise:
 - Firma reduziert Arbeitszeit (bis auf Null: “Kurzarbeit Null”)
 - Staat (BA) zahlt Kurzarbeitergeld: 60% (67% mit Kindern) des entgangenen Nettolohns
 - Arbeitsvertrag bleibt bestehen
- Voraussetzungen:
 - Erheblicher Arbeitsausfall (mind. 10% der Belegschaft)
 - Unvermeidbar und vorübergehend
 - Anzeige bei der Agentur für Arbeit
- Ökonomische Logik: Vermeidung von Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten
 - Erhalt von firmenspezifischem Humankapital

KURZARBEIT IN DER COVID-19-PANDEMIE

- März–April 2020: Bis zu 6 Mio. Kurzarbeiter (ca. 18% der Beschäftigten)
 - Zum Vergleich: Finanzkrise 2009 ca. 1,5 Mio.
- Sonderregelungen: Erleichterte Zugangsvoraussetzungen, verlängerte Bezugsdauer (bis 28 Monate), erhöhte Sätze
- Kosten: ~42 Mrd. EUR (2020–2021)
- Internationaler Vergleich:
 - Frankreich: “Activité partielle” (ähnliches Modell)
 - UK: Job Retention Scheme (neu eingeführt)
 - USA: Kein vergleichbares Instrument \implies massive Entlassungen (22 Mio.)
- Deutschland: Arbeitslosenquote stieg nur moderat (5,0% \rightarrow 5,9%)

KURZARBEIT: EMPIRISCHE BEWERTUNG

- Balleer et al. (2016): Analyse der Finanzkrise 2008/09
 - Kurzarbeit hat Beschäftigung gesichert, aber auch Reallokation verlangsamt
- Giupponi & Landais (2023): Allgemeine Bewertung von Kurzarbeit
 - Effektiv bei temporären Schocks
 - Risiko bei strukturellen Schocks: “Zombie-Jobs” werden künstlich erhalten
 - Moral Hazard: Firmen nutzen Kurzarbeit auch ohne echte Notwendigkeit
- Trade-off:
 - Pro: Beschäftigungssicherung, Humankapitalerhalt, soziale Stabilität
 - Contra: Kosten, verzögerte Reallokation, Mitnahmeeffekte

AKTUELLE DEBATTEN

FACHKRÄFTEMANGEL

- Paradoxon: Gleichzeitig Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel
- Ursachen:
 - Demografischer Wandel: Babyboomer gehen in Rente
 - Qualifikationsmismatch: Nachfrage nach MINT, Pflege, Handwerk
 - Regionale Disparitäten: Abwanderung aus ländlichen Gebieten
- Politische Antworten:
 - Fachkräfteeinwanderungsgesetz (2020, novelliert 2023)
 - Weiterbildungsförderung (Qualifizierungschancengesetz)
 - Erhöhung der Erwerbsquote: Frauen, Ältere
- IAB-Prognose: Bis 2035 fehlen ca. 7 Mio. Erwerbspersonen (ohne Migration)

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND AUTOMATISIERUNG

- Acemoglu & Restrepo (2020): Robots and Jobs
 - Ein zusätzlicher Roboter pro 1.000 Arbeiter senkt Beschäftigung um 0,2%
 - Löhne sinken um 0,42%
- Job-Polarisierung: Routine-Jobs (mittlere Qualifikation) werden automatisiert
 - “Hollowing out” der Mitte: Wachstum bei hoch- und niedrigqualifizierten Jobs
- Neue Dimension: Generative KI betrifft auch kognitive, kreative Tätigkeiten
 - Bisherige Muster könnten sich ändern
- Politikoptionen:
 - Bildung und Umschulung
 - Robotersteuer? (kontrovers)
 - Anpassung sozialer Sicherungssysteme

PLATTFORMARBEIT UND GIG ECONOMY

- Wachsender Sektor: Lieferdienste, Fahrdienste, Freelancing
- Kernfrage: Selbstständig oder scheinselbstständig?
 - Plattformarbeiter oft ohne Sozialversicherung, Kündigungsschutz, Mindestlohn
- EU-Plattformarbeitsrichtlinie (2024):
 - Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses bei algorithmischer Steuerung
 - Transparenz bei algorithmischem Management
- Deutschland: Umsetzung bis 2026
- Ökonomische Frage: Innovation und Flexibilität vs. sozialer Schutz

MIGRATION UND ARBEITSMARKT

- Theoretische Perspektive: Zuwanderung erhöht Arbeitsangebot
 - Kurzfristig: mögliche Lohnsenkung für Substitute
 - Langfristig: Kapitalanpassung, Spezialisierung, Nachfrageeffekte
- Card (1990): Der *Maribel Boatlift* – 125.000 kubanische Einwanderer in Miami 1980. Kein signifikanter Effekt auf Löhne oder Beschäftigung der einheimischen Arbeitnehmer. Eines der bekanntesten natürlichen Experimente der Arbeitsmarktökonomik.
- Weitere empirische Befunde (Dustmann et al. 2017):
 - Effekte auf einheimische Löhne und Beschäftigung gering
 - Komplementaritäten zwischen Zugewanderten und Einheimischen
- Geflüchtete seit 2015: Integration in den Arbeitsmarkt
 - Langsam aber steigend: ca. 55% nach 5 Jahren erwerbstätig
 - Spracherwerb und Anerkennung von Qualifikationen als Schlüssel
- Politische Spannung: Ökonomischer Bedarf vs. gesellschaftliche Akzeptanz

ZUSAMMENFASSUNG

ZUSAMMENFASSUNG: ARBEITSMARKTPOLITIK

- Arbeitslosigkeitstheorien: Such- und Matching-Modelle, Effizienzlöhne, Insider-Outsider
 - Arbeitslosigkeit ist nicht nur “zu hohe Löhne”
- Mindestlohn: Kompetitives vs. Monopsonie-Modell
 - Empirie: Moderate Mindestlöhne haben geringe Beschäftigungseffekte
 - Deutschland seit 2015: Positive Erfahrung, aber politische Eingriffe problematisch
- Hartz-Reformen: Aktivierung, Zusammenlegung ALG II
 - Kontroverse Bilanz: Beschäftigungswunder vs. Niedriglohnsektor
- Kurzarbeit: Erfolgreiches Instrument bei temporären Schocks
 - Aber: Risiko der verzögerten Reallokation
- Aktuelle Herausforderungen: Fachkräftemangel, KI, Plattformarbeit, Migration
- Daten: `statistik.arbeitsagentur.de`, `iab.de`

POLITISCHE ÖKONOMIE DER ARBEITSMARKTREFORMEN

- Hartz-Reformen: Politisch extrem kostspielig (SPD-Spaltung, Aufstieg der Linken)
- Insider-Outsider-Logik (vgl. VL 12, Theorie): Gewerkschaften schützen Beschäftigte, nicht Arbeitslose
- Mindestlohn 2022: Politische Übersteuerung der Mindestlohnkommission

Wer profitiert, wer verliert – und warum wurde genau dieses Instrument gewählt?

AUSBLICK

- Nächste Woche: Wettbewerbspolitik
 - Von der Arbeitsmarkt- zur Wettbewerbspolitik: Wie sichern wir funktionierenden Wettbewerb?
 - Überlegen Sie: Ist Google zu groß? Wann sollte der Staat Marktmacht begrenzen?