

Kapitel 1 – Arbeitsangebot

Begriffe

Erwerbspotential	P	15-64-Jährige
Erwerbstätige	B	Arbeiter
Arbeitslose	U	
Durchschn. Arbeitszeit	h	
Stundenlohn	w	
Erwerbspersonen	$E = B + U$	
Arbeitsvolumen	$H = E * h$	
Erwerbsquote	E / P	
Arbeitslosenquote	U / E	

Die Schweiz im internationalen Vergleich

Die Schweiz hat mit ~80% eine sehr hohe Erwerbsquote. Frauen: 75%, Männer: 90%

Die Schweiz hat jedoch mit ~1600h eine unterdurchschnittliche Jahresarbeitszeit

Standardmodell des Arbeitsentscheids

Einkommen = Konsum	Y	
Freizeit	L	
Tageszeit	T	steht sowohl für Arbeiten oder für Freizeit zur Verfügung
Nicht-erwerbseinkommen	v	Kapitalerträge, Zinsen, Lotto, Erbschaften etc. Unabhängig von Arbeitszeit oder Lohn
Budgetgerade	$Y = W * (T - L) + v$	
Die Nutzenfunktion $U = U(Y, L)$ ist konvex „Der Rücken vom Schaf ist konkav“		
Nutzen wurde optimiert, wenn U die Budgetgerade tangiert		
Das Arbeitsangebot pro Person ist eine Funktion, abhängig vom Lohn und v: $h = h(w, v)$		
Einkommenseffekt	ist negativ	
Substitutionseffekt	ist positiv	die beiden Effekte laufen immer gegensätzlich!
Achtung: die oberen beiden Aussagen beziehen sich nur auf normale Güter und sind bei weitem nicht allgemeingültig!		
Reservationslohn	w	bestimmt, ab wann gearbeitet wird. Anspruchslohn
Wird der Marktlohn erhöht (z.B. durch Mindestlohn), erhöht dies die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsbeteiligung.		
Empirie		Männer sind leicht negativ elastisch bezüglich Lohnerhöhung, Frauen etwas höher und positiv. Daher, Männer werden ihr Arbeitsangebot eher reduzieren, Frauen erhöhen.
Armutsfalle		Es kann passieren, dass ich ein v erhalte, der zwar geringer ist als mein w, aber ich aufgrund meiner Nutzenkurve das Arbeiten aufgeben für (massiv) mehr Freizeit → für v muss nix getan werden..
EITC		Earned Income Tax Credit – Ich erhalte 40% bis zu 11'000, bis 15'400 maximal 4'400 ab dann wird der Kredit gekürzt und ab 35'000 erhalte ich keinen Kredit mehr → zurück zur ursprüngliche Budgetlinie → Es werden mehr Leute arbeiten, bestehende Arbeiter aber eventuell kürzer treten
Arbeitsangebot		Dynamisch: Konkav im Verlauf des Lebens
Pensioierungsentscheid		Hängt davon ab, ob ich eine Rente erhalte (früher), wie hoch die ist, ob ich abzugsfreie Arbeit leiste (später) und wie hoch mein Lohn ist (später)

Haushaltspolitik

Nutzenfunktion	$U(Y, L_m, L_w)$
Chauvinistische Ehe	Wenn Er mehr arbeitet, arbeitet Sie weniger
Moderne Ehe	Freizeit will gemeinsam verbracht werden → Reaktionsfunktion, wobei auf den Partner reagiert wird
Haushaltsprodukt	Jeder arbeitet dort, wo er komparative Vorteile hat (Frau am Herd). Je nach Nutzenfunktion kann es aber auch sein, dass zu Beginn auch Er noch ein wenig zu Hause arbeitet, eine Lohnerhöhung führt dazu, dass er 100% arbeiten wird. Umgekehrt kann es sein, dass Sie Arbeitet, ein neuer Staubsauger aber dazu führt, dass Sie im Haushalt viel produktiver wird.

Fertilität

Kinder sind (hier) Normale Güter, daher → Lohnerhöhung erhöht die Nachfrage nach Kindern, Kinderkostensenkung ebenfalls. Jedoch gibt es eine Streng negative Korrelation zwischen Mutterlohn und Kinderwunsch.

Lohnsteuern

Ergibt einen Wohlfahrtsverlust. Flacht die Budgetgerade ab. Steuerfreibetrag macht einen Knick in die Budgetgerade.

Kapitel 2 – Arbeitsnachfrage

Statische Modelle

Kostenminimierung
Outputmaximierung

Ich setze das gesamte Kapital ein. Senkung der Faktorpreise erhöht nicht unbedingt die Nachfrage nach anderen Faktoren

Verbilligt sich die Arbeit, will ich mehr Arbeiter und Kapital

Umsatzmaximierung
Gewinnmaximierung

Ich wähle die Kosten, die meinen Gewinn maximieren

Hicks-Marshall-Regel

Kreuzpreiselastizität

Bei Komplementen immer negativ

Bei Substituten immer positiv

Technischer Fortschritt

Bei gleichem Output brauchen wir weniger Input, z.B. Arbeit. Dennoch killt dies keine Jobs, da TF idR. erarbeitet werden muss und er Dank höheren Löhnen mehr Nachfrage schafft. TF schafft Wettbewerbsvorteile.

Neutral

Wenn der TF alle Faktoren gleichermassen fördert

Bias

Neuerdings ist der TF Bildungs- und Kapitalintensiv.

Dynamische Betrachtung

Entlassen ist teurer als Einstellen. Entlassen dauert länger als Einstellen

Ausbildungskosten

erhöhen die Produktivität der Mitarbeiter. Während der Einarbeitungszeit sollte der Lohn tiefer sein als das Grenzwertprodukt, aber etwas höher als Grenzwertprodukt abzüglich Kosten. Anschliessend höher als der Marktlohn (um den MA zu binden), aber etwas tiefer als sein neues Grenzwertprodukt (um die Ausbildungskosten auszugleichen).

Knackpunkt

Spezifisches Wissen bindet die Mitarbeiter, wenn wie oben entlohnt wird.

Arbeitszeitverkürzung

Bewirkt, dass die Anzahl Beschäftigte sinkt, die effektive arbeitszeit jedoch steigt, da Einstellen teurer ist als Überstunden
Fixloohnerhöhung hat die selben Auswirkungen. 2 Arbeiter die 50% Arbeiten sind teurer als 1 Arbeiter der 100% arbeitet.

Kapitel 3 – Marktgleichgewicht

Lohnnebenkosten und Zuschüsse

Lohnzusatzkosten	senken den Bedarf an AN, D verschiebt sich nach unten
Lohnsteuer beim AN	senkt das Angebot an AG, S verschiebt sich nach oben
Fazit	Ob Lohnnebenkosten beim AG oder AN anfallen ist irrelevant, die Auswirkungen sind die gleichen
Monopson	Nur 1 Nachfrager (z.B. nur eine Firma die Arbeiter sucht)
Alpha	Steigung der Arbeitskraft-Nachfragekurve
Beta	Steigung der Arbeitskraft-Angebotskurve
Zahllast	Wer Zahlen muss, für das Ergebnis unerheblich. Traglast entscheidet
Arbeitnehmertraglast	$\beta / \alpha + \beta$. $\beta = \infty \rightarrow$ Arbeiter tragen dann die Kosten

Monopson

Der Monopsonist stellt weniger Arbeiter an als im Gleichgewicht und bezahlt sie zu tief, daher unter dem Grenzwertprodukt
Mindestlohn Führt dazu, dass der Monopsonist mehr Leute zu höherem Lohn anstellt, jedoch nur, wenn der Mindestlohn unter dem Gleichgewichtslohn ist.

Monopol

Der Monopolist stellt ebenfalls weniger Arbeiter an, aber kann sie zu höheren Lohn wie unter Konkurrenz einstellen. Er kann die höheren Kosten den Konsumenten weiterleiten. Kartelle könnten einen Teil der höheren Arbeitslosenquote in Europa erklären.
Grenzprodukt Wieviel Output zusätzliche Arbeit bringt
Wertgrenzprodukt Das Grenzprodukt multipliziert mit dem Preis des Outputs.

Cobweb-Modell

Schweinezyklen Qualifikationsangebot ist kurzfristig starr, da die Ausbildung zum Spezialisten Zeit in Anspruch nimmt
Lernende sind Kurzsichtig. Glauben Lohn am Ende sei Lohn heute.
Beta / Alpha kleiner als 1 Konvergenz
gleich 1 kein Gleichgewicht \rightarrow endlos „oszilliert“
grösser 1 Divergenz \rightarrow „explodiert“
Lösungsversuch Kurzfristige Starrheit des Angebots umgehen, Ausländer und Quereinsteiger beschäftigen, Weiterbildung o.Ä.

Kapitel 4 – Stellenheterogenität und Lohndisparität (Lohnungleichheit)

Kompensierende Löhne

Trade-off zwischen Sicherheit und Lohn. Sicherheit ist definiert zwischen 100% Risiko und 0%	
Nutzenfunktion	Ist Konvex, nach links offen (w gegen Risiko)
Vermutung	Wer ein höheres Risiko eingeht, erhält auch mehr Lohn.
Implikation	Arbeitnehmerverhalten ist rational, der Markt für Risikojobs ist im Gleichgewicht
Empirie	Tatsächlich gibt es sogar AN, die das Risiko suchen und dafür bereit sind zu bezahlen. Daher kann der Lohn für Hochrisikojobs unter dem Gleichgewicht sein.
Iso-Gewinnkurve	Firmen sind nicht bereit 0% Risiko zu gewährleisten, da dies mit Kosten verbunden ist. Andererseits bedeutet mehr Risiko auch höhere Lohnkosten. Kurve ist Konkav nach rechts offen.
Hedonische Lohnkurve	Zeigt die Allokationen von Firmen und Jobs. Dabei können Risikoscheue AN bei Firmen anheuern, die Sicherheit ohne grosse Kosten produzieren können (Bürojobs).

Wohlfahrtstheoretische Betrachtung

Risikoobergrenze	Staatliches Sicherheitsprogramm setzt maximalrisiko fest. Hedonische Lohnfunktion wird bei diesem Risiko beschnitten/begrenzt. Alle Allokationen, die bei höherem Risiko stattfinden würden müssen nun bei tieferem Lohn, tieferem Risiko (Kosten für den AG) stattfinden. Diese AG/AN befinden sich auf tieferen Nutzenlevels/Gewinnkurven.
Falsch Informierte	Denken sie wären sicher und befinden sich subjektiv auf hoher Nutzenkurve. Sicherheitsstandards senkt deren Lohn. Sie wissen nun neu wie riskant sie Arbeiten, erleiden subjektiv einen Nutzenverlust, real jedoch einen Nutzenzuwachs. (Asbestopfer)
Wert Statistischen Lebens Kritik	Wieviel ein Leben statistisch Wert ist. Kosten pro Gerettetes Leben * anzahl Todesopfer Erhöhte Sicherheit kann das Verhalten ändern (Mit Airbags fahr ich aggressiver) Erhöhte Sicherheit verbilligt die Kosten, erhöht die Nachfrage nach Risiko Kollektive Zahllast des Risikos erhöht den Anreiz eines einzelnen das Risiko einzugehen
Kostenträger	ist der Arbeiter, da dieser weniger mobil ist als Kapital

Auswirkungen des Arbeitslosigkeitsrisikos auf den Anspruchslohn

Ein Job, der weniger Arbeitsstunden anbietet muss einen höheren Lohn bieten, damit der AN auf der selben Nutzenkurve bleibt. Höheres AL-Risiko wird aber bereits über höhere Löhne ausgeglichen

Kapitel 5 – Bildung

Begriffe

Humankapital	Bildung hat an Relevanz gewonnen und ist ein Wettbewerbsvorteil.
Situation in der Schweiz	International vergleichsweise hohes Bildungsniveau. Tertiärbildung nimmt stetig zu, Schulabbrecher nehmen ab.
Situation in den USA	Sehr viele Unileute, Unis qualitativ aber schlecht. Zum grössten Teil privat finanziert. Dafür erhalten Uniabgänger in den USA näher einen hohen Lohn. Nettoeffekt unklar.
Italien	Hat atypischerweise mehr AL bei den Hochschulabgängern als bei Ungelernten und sehr viele Schulabgänger.
Zuwanderer	sind hauptsächlich Hochschulabsolventen
Bildungsausgaben	Die Höhe alleine sagt noch relativ wenig aus, da auch einfach nur (zu) hohe Löhne (Deutschland) herrschen können. Bildungsausgaben gemessen am BIP ist in der Schweiz durchschnittlich und konstant. Hochschulabgänger werden überdurchschnittlich finanziert.
Arbeitslosigkeit	Bildung ist im Allgemeinen ein guter Schutz gegen Arbeitslosigkeit

Barwertansatz

Grundüberlegung	Menschen sehen Bildung als eine Investition, die sich später durch höhere Löhne auszahlt. Die Ausbildungskosten plus die verpassten Löhne während der Ausbildung müssen dabei kleiner gleich dem höheren Lohn sein.
-----------------	---

Individuelles Bildungsoptimum

Die Bildungsrendite muss immer oberhalb des Refinanzierungszinssatzes liegen. Sowohl der Refinanzierungszins, wie auch die Bildungsrenditen sind individuell	
Bildungsrendite	Wird gesteigert durch Begabung, gesenkt durch Lohndiskriminierung
Refinanzierungszins	Wird gesenkt durch günstige finanzielle Situation (vermögende Eltern), Bildungsferne Präferenzen (Gegenwartsbezogen)
Abnehmender Grenzertrag	Am Ende der Ausbildung lern ich nichts mehr dazu

Mincer-Lohnfunktion

[Formel] muesch sälber nocheluege, alles cha dr au nid vorchätsche

Filterfunktion der Bildung

Anspruchsniveau	Begabte verdienen mehr, wenn sie anspruchsvolle Tätigkeiten ausüben. Für Unbegabte, die eine anspruchsvolle Tätigkeit ausüben wollen gibt es wenig Lohn. Und umgekehrt.
Varianz	Die Varianz der Löhne für anspruchsvolle Tätigkeiten ist grösser als die der Lehre
Begabte	Sollen im Normalfall eine Akademikerausbildung wählen, da der Erwartungswert des Lohnes höher ist für sie. Falls Beamtenlöhne herrschen, sollten sie auf den freien Markt gehen, da dort die Chance auf hohe Löhne grösser ist.
Analphabeten	Sollen im Normalfall die Lehre wählen, da der Erwartungswert ihres Hochschullohnes viel tiefer ist. Bei Beamtenlöhne sollten sie die Akademikerlaufbahn wählen, da ihr Beamtenlohn dann nahezu gesichert ist
Kreuzselektion	besagt, dass Akademiker nichts auf Handwerklichen Berufen zu suchen haben

Signalfunktion

Kosten	Signal funktioniert nur, wenn Bildung mit Kosten verbunden ist
Nettolohn	Lohn abzüglich Bildungskosten
Unbegabte	Haben hohe Bildungskosten. Der Nettolohn muss tiefer sein, wenn sie in Bildung investieren
Begabte	Haben tiefe Bildungskosten. Der Nettolohn muss grösser sein, wenn sie in Bildung investieren

Wachstumsbeitrag der Bildung

Neoklassisches Modell	(Solow) Qualifizierte Arbeit ist lediglich ein vielfaches von unqualifizierter
Neue Wachstumstheorie	Humankapitalinvestitionen führen zu dauerhaftem technischen Fortschritt auf neues Level. Einmaliger Effekt
Evolutorische Wtheorie	Wirtschaftswachstum hängt vom Humankapitalbestand ab, nicht von den HK Investitionen. Auf höherem Niveau lassen sich leichter neue Technologien entwickeln.
Kritik	höhere Bildungsausgaben müssen nicht zwangweise das Wirtschaftswachstum fördern. Der Grenzerträge könnte bereits 0 sein oder darüber. Ineffiziente Allokation: Wenn Professoren zu Bauern werden.

Kapitel 6 – Lohndiskriminierung

Grundsätze

Diskriminierung stört die Beziehung zwischen Arbeitsproduktivität und Entlohnung
Ungleichbehandlung von Gleichem (Ausbildung, Karrierechancen, Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit)
ist ineffizient

Erklärungsansätze

Aversionsmodelle AG hat nicht den selben subjektiven Nutzen von unterschiedlichen Arbeitskräften. Maximaler Nutzen ist nicht am selben Punkt wie der Gewinnmaximierende Punkt. Diese Arbeitgeber leisten mehr als sie verdienen. Die Unternehmen büßen Gewinn ein, die Beschäftigung sinkt.

Marktmachtmodelle Monopsonmodell: Frau mit Kind hat höhere Suchkosten für Job, ist weniger flexibel

Statistische Diskriminierung AG müssen die AN testen mit standardisierten Tests. Dabei gibt es Gruppenunterschiede in den Testergebnissen. AG werden AN von durchschnittlich schlechten Gruppen schlechter bezahlen, auch wenn sie gleich gut am Test abschneiden.
Weitere Implikation: alle Firmen müssen Tests durchführen, egal wie aussagekräftig diese sind.
Sobald eine keine Tests durchführt wird sie alle schlechten AN bekommen. Der Erwartungswert des Lohns für die Schlechten ist bei der Firma höher

Ergebnisse Vorlieben für gewisse AN blenden die AG bezüglich effektiver Kosten
Falls AN perfekte Substitute sind führt Diskriminierung zu Segregation der Arbeiter, jedoch nicht zu Lohnunterschieden, diese werden durch Konsumentendiskriminierung verursacht, wenn Schwarze nicht versteckt werden können

Messung von Diskriminierung

Mincer-Lohnfunktion Übrig bei der Regression bleibt eine Residualgröße, diese kann als Diskriminierung betrachtet werden. Vorsicht jedoch, bei Regressionen können beliebig viele Variablen bewertet werden, was den Residualwert verkleinert. Somit kann die Diskriminierung künstlich verkleinert werden.

Ausstattungseffekt Männer und Frauen sind bezüglich ihrer lohnebestimmenden Merkmale verschieden „endowment“

Diskriminierungseffekt Merkmalsrenditen sind verschieden (z.B. Bildungsrendite, Berufserfahrung)

Empirie

Schweiz Der Lohn zwischen Frau und Mann ist im Durchschnitt 30% verschieden
Zwischen 30 und 60% davon kann über Diskriminierung erklärt werden

International 20-40% Lohnunterschied mit einem Diskriminierungsanteil von 30-40%

Kapitel 7 – Einkommensungleichheit

Fakten

Lohnverteilung	rechtsschief, linkssteil → nach oben ist der Spielraum viel grösser ~ log-normalverteilung
Gini-Index	In % → wieviel man das Einkommen umverteilen müsste um Gleichverteilung zu haben [0;50] Schweiz: 25%
Lohnscherre	In der Schweiz geht sie nicht auf, in USA schon, in Deutschland wird sie sogar kleiner.
Medianlohn _{CH}	5'800
Internationaler Vergleich	Die Armen in der Schweiz sind die reichsten Armen Die reichen Schweden aber nur USA-mittel. Achtung: Daten sind nach-Steuern, Schweden hat meines Wissens hohe Steuern...
Tief- und Mittelqualifizierte	Nachfrage sinkt, Hochqualifizierte sind gefragt.
Skill-Biased Technical Change	→ Strukturwandel, der hochqualifizierte begünstigt. Wenn das Angebot steigt, sollte theoretisch der Lohn sinken, da aber die Nachfrage ebenfalls steigt, erhöht sich der Lohn sogar

Nachfragefaktoren

Tertiarisierung	(ungelernte) Industriearbeiter, die vorhin einen relativ hohen Lohn erhalten haben aufgrund des hohen Mechanisierungsgrades sind aufgrund des drohenden Einkommensverlustes schwer in den DL-Sektor zu integrieren, da hier der Lohn vielmehr von Humankapital abhängt → Lohnverzicht oder Arbeitslosigkeit
Arbeitslosigkeit _{CH}	Ungelernte sind als wie öfters Arbeitslos im Vgl zu Hochschulabsolventen

Einkommen von Superstars

Voraussetzungen	Unelastisches Angebot (streng limitiert) Hohe Nachfrage Club-Güter (Ausschluss möglich, aber keine Konsumrivalität) → Hohe Verbreitung zu tiefen Kosten
-----------------	---

Einkommensvererbung

Lohnunterschiede zum Landesmittel werden über Generationen abgebaut, daher: Kinder/Enkel etc verdienen idR. gleichgerichtet (mehr/weniger) wie die jeweiligen Eltern.	
Gamma	Gewichtung für die Regression, wie stark der Einfluss des Elternlohns ist

Kapitel 8 – Entlohnungsmodelle

Akkordlohn vs Zeitlohn

Akkordlohn	Lohn nach Leistungsindikator (Stücklohn) + Leistungsanreiz, Gewinnsteigernd, Positive Selektion fähiger Arbeiter - Quantität > Qualität, muss Einzelnen Zuordbar sein, Volatilität des Lohns Der Produktive kann sein optimales Leistungsniveau höher ansetzen, hat er die Wahl zwischen Akkord- und Zeitlohn wird er eher Akkordlohn anstreben
Zeitlohn	Lohn nach Zeit

Turnierentlohnung

MA erhalten Entlohnung aufgrund relativer Leistungen. Wenn ich nur ein wenig besser bin als die anderen werde ich befördert, egal wie schlecht ich real bin. Fördert Kollusives Verhalten != Teamarbeit	
Arbeitseffort	Nicht die Höhe des Lohnes, sondern die Höhe der Lohnunterschiede entscheidend.
Beförderung	Hängt vom Arbeitseffort ab und von einer normalverteilten Zufallsvariable
Heterogenität	Je unterschiedlicher die Arbeiter sind, desto weniger strengen sie sich an, da das Ergebnis quasi determiniert ist. Nur bei Homogenität entscheidet der Zufall, daher ist es von Vorteil so viel Einsatz wie möglich zu zeigen.

CEO-Entlohnung

Inernationaler Vergleich	In Entwicklungsländer und USA sehr hohe Unterschiede zwischen CEO und Arbeiter. In der Schweiz liegt der Faktor gerade mal bei 10 im Durchschnitt, was sehr tief ist.
Principal-Agent-Problem	Der CEO hat nicht die gleichen Interessen wie die Aktionäre
Theorie optimaler Verträge	Versuch, dem CEO die Interessen der Aktionäre aufzuerlegen mittels Lohnformel
Rentenentnahme	CEO bestimmt den Leistungslohn selbst (ineffizienter AR) öffentliche Empörung schränkt den CEO ein, CEO versucht sich jedoch zu tarnen
Empirische Evidenz	CEO-Gehalt und Firmenwert korrelieren nur schwach. Gehalt und Macht dafür stark. Auch schon durchschnittliche Leistungen werden prämiert (!!) Optionen als Lohnbestandteile sind so präpariert, dass der CEO in fast jedem Fall Gewinn macht.

Effizienzlöhne

Grundgedanken	Produktivität als Funktion des Lohns Höhere Löhne erhöhen die Kosten des Entlassenswerdens → Ich bummele weniger Hohe Löhne haben daher auch weniger Fluktuationskosten zur Folge Positive Selektion bei Hohen Löhnen der Produktiven Arbeiter
Optimale Höhe	Wenn die relative Lohnänderung der relativen Outputänderung entspricht S-Förmiger Kurvenverlauf (w/y) → Tangentialpunkt der Kurve mit der Ursprungsgeraden

Senioritätslöhne

Merkmal	Grenzwertprodukt != Lohn Lebenseinkomme = Lebensproduktivität AN indifferent in der Wahl zwischen Wahl der Senioritätsentlohnung oder konstantem Lohn. Die Wirkung der Lohnmodelle jedoch unterschiedlich (Spieltheorie).
---------	---

Kapitel 10 – Migration

Situation Schweiz

Fakten	Schweiz war ein Auswanderungsland, neu wächst der Ausländeranteil trendmässig Ausländer kommen von immer weiter her Sesshaftigkeit steigt: 50% Sesshaft, 50% „mobil“ Viele sind ungelern und bleiben Arbeitslos oder konzentrieren sich auf konjunkturschwache Branchen
Bevölkerungsentwicklung	Sehr hoher Ausländeranteil während dem ersten Weltkrieg. Rückgang während der Ölpreiskrise um 1975. Ausser diesen 2 Schocks regelmässiges, trendmässiges Wachstum
Ursprung	Italien, Jugoslawien, Deutschland, Portugal
Niedergelassene	Sind Ausländer, deren Aufenthalt nicht an eine Arbeitsstelle gebunden ist
Bildungsentwicklung	Schweiz: Tertiarisierung sichtbar, Trend zu mehr Bildung Ausland: Gleiches Resultat, aber schwächer
Letzte 5 Jahre	Massiver Zuwachs an Hochschulabsolventen
Saisonarbeiter	Kommen für maximal ein Jahr, meistens in schwach wachsenden Branchen
Grenzgänger	Meist in Branchen beschäftigt, die ein Produktivitätswachstum aufweisen
Politik	Schweiz konzentriert sich auf den <u>Zugangstrom</u> Ziel: Überfremdung verhindern Mittel: Zulassungskriterien
KIGA	Kantonales Industrie und Gewerbeamt
Bestand	Zustrom * Verbleibdauer → Verbleibdauer ist dabei unbekannt, Zusammenhang zwischen Strom und Bestand daher unklar
Neues Gesetz	EU/EFTA-Länder ausgenommen (Personenfreizügigkeit) Regionale Interessen zugunsten von Gesamtwirtschaftlichen zurück schrauben Strikte Trennung von Kurz- und Daueraufenthaltern Gesetz könnte zwar gestoppt werden, faktisch jedoch äusserst dümmlich, da dieses noch an weitere bilaterale Abkommen gekoppelt ist

Alternativen zur Migration

Kapitalexport, Technologieexport, Handel

Erklärung der Migration

Humankapitaltheorie	Wenn der erwartete Lohn im Ausland den Lhn im Inland übertrifft
Implikationen	Push- und Pullfaktoren: Erwarteter Lohn im Ausland/Inland Jüngere wandern eher aus zukunftsorientierte (kleiner Diskontsatz) wandern eher aus Man wandert eher ins nahe Ausland aus (Kosten tiefer)
Motive	mehrere Gründe, kollektiver Entscheid
Roy-Modell	„Wo die Bildungsrendite höher ist wird hingezogen“ Brain-Drain

Auswirkungen

Substitutive Arbeiter	Öffnung der Grenze steigert die Effizienz Einheimische AN leiden Kontingente lindern das Leid, senken aber die Effizienz Arbeitgeber profitieren
-----------------------	---

Internationale Resultate

USA	Immigranten Vorteilhaft, anpassungsfähig, wirken sich nicht auf Inländerlöhne aus
BRD	Immigranten oft tief Qualifiziert, öfters Arbeitslos, senken den Inländerlohn
Schweiz	Ausländer sind schwach substitutiv bis komplementär zu Schweizern, senken den Schweizerlohn nicht

Erklärungsansätze der Arbeitslosigkeit

Klassisches Arbeitsmarktmodell

Aufteilung	Friktionelle Strukturelle Konjunkturelle
Probleme	Im Gleichgewicht gibt es laut Modell keine Arbeitslosigkeit, in der Empirie gibt es aber sowohl Arbeitslose wie auch offene Stellen zur selben Zeit
Hansen-Modell	Korrigiert diese Ungereimtheit, indem eine Beschäftigungskurve dazugemalt wird. Die Differenz zwischen S und D Kurve sind dann offene Stellen und Arbeitslosigkeit
Beveridge-Kurve	Zeigt die Offenen Stellen der Arbeitslosenquote gegenüber. Achtung auf die Skalierung