

# Pressespiegel

---

## IZA Prize 2004

4.November 2004

## IZA-Preis für Edward P. Lazear

Der amerikanische Ökonom Edward P. Lazear, 56, ist mit dem Preis des Instituts Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn ausgezeichnet worden. Lazear lehrt seit 1992 an der Stanford-Universität in Kalifornien und ist Gründungsherausgeber des einflussreichen *Journal of Labor Economics*. Der Wissenschaftler habe „als ein herausragender Forscher und visionärer Ökonom“ die moderne Arbeitsmarktforschung maßgeblich beeinflusst, heißt es in der Begründung des IZA. Sein „Pioniergeist“ habe die Teildisziplin der Wirtschaftswissenschaften aufgewertet. *N.P.*

FAZ

Dienstag, 26. Oktober 2004

## IZA-Preis an Edward Lazear

Der amerikanische Wirtschaftsforscher Edward Lazear von der Stanford University hat am Montagabend in Berlin den diesjährigen IZA-Preis für Arbeitsökonomie erhalten. Die mit 50 000 Euro dotierte, erst seit 2002 bestehende Auszeichnung ist der am großzügigsten ausgestattete Preis für Wirtschaftswissenschaftler in Deutschland und zählt auch international zu den wichtigsten Ehrungen. Edward Lazear gilt als Begründer des Forschungszweiges der Personalökonomie und ist unter anderem für Arbeiten zu betrieblichen Anreizstrukturen, Gewinnbeteiligung, Beförderungsstrategien und Arbeitnehmer-Mitspracherechten bekannt. Zur derzeitigen Diskussion über die Mitbestimmung in Deutschland sagte Lazear bei der Preisverleihung, das deutsche System der Mitbestimmung habe sich hervorragend bewährt und führe zu innerbetrieblichen Leistungssteigerungen. „Wer dieses Prinzip in Frage stellt, riskiert Produktivitätsverluste der deutschen Wirtschaft.“ Das 1998 gegründete, eng mit der Universität Bonn verbundene, aber privat finanzierte Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) betreibt nationale wie auch internationale Arbeitsmarktforschung und Politikberatung; als Direktor steht ihm der Bonner Ökonom Klaus Zimmermann vor, der zugleich das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin leitet. Wie es in Berlin hieß, soll künftig der frühere Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Florian Gerster, bisher nicht näher benannte Aufgaben für das IZA übernehmen. (*orn.*)

MONTAGS  IDEE

## Unbegabte Unternehmer

Man ist geneigt zu glauben, dass nur die begabtesten Menschen Unternehmer werden, da nur sie neue Ideen entwickeln können. In Wahrheit, so behauptet jedenfalls der Arbeitsmarktökonom Edward Lazear von der amerikanischen Stanford Universität, wird aber jemand gerade deshalb Unternehmer, weil er keine besondere Begabung hat. Stattdessen ist der typische Firmengründer ein Überlebenskünstler, der sich dadurch auszeichnet, viele Situationen bewältigen zu können.

Anlass zu seiner Studie, so Lazear, sei folgende für ihn rätselhafte Begebenheit gewesen: Ein Mann, der einen kleinen Reinigungsladen mit zwei Angestellten aufmacht, wird Unternehmer genannt. Und ein Top-Manager dessen Anzug er reinigt, Angestellter. In diesem Fall sei es doch sichtlich schwierig, theoretisch eine Fähigkeit herauszuarbeiten, welche die angebliche Überlegenheit des Reinigungsunternehmers gegenüber dem angestellten Top-Manager begründe. „Vielleicht ist die Situation genau umgekehrt“, überlegte Lazear. Vielleicht entstünden Unternehmer eher aus Not und gar nicht aufgrund besonderer Fähigkeiten, folgerte der Ökonom, der sich heute in Berlin aufhält, um den renommierten Labor Economics Preis 2004 vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) zu empfangen. Und tatsächlich, so will es Lazear in einer seiner Studien belegt ha-

ben, zeichnen sich Unternehmer eher durch viele durchschnittliche Fähigkeiten aus, nicht aber durch ein besonderes Talent. Um das zu untermauern, hat Lazear gemeinsam mit seinen Kollegen von der Stanford Universität die Lebensläufe von 2000 MBA-Absolventen mit deren Zeugnissen verglichen. Die ältesten Abschlüssen seien von Mitte der 80er Jahre.

Dabei kamen die Forscher zu dem Ergebnis, dass vor allem jene erfolgreiche Unternehmer geworden seien, die als Studenten in allen Fächern ähnliche Noten hatten. Solche aber, die sich bereits als Studenten in einem Fach als besonders begabt erwiesen hätten, seien meist auch auf diesem Gebiet Spezialisten geworden. Zudem hätte die Analyse der Lebensläufe ergeben, dass jene, die im Lauf der Zeit verschiedenste berufliche Erfahrungen sammelten, auch eher die waren, die ihr eigenes Unternehmen starteten.

„Die Anzahl der Aufgaben in einem Leben ist mit Abstand die wichtigste Variable, um die Neigung zu einer Unternehmensgründung zu erklären“, schreibt der Arbeitsökonom. Einen Unternehmer definierte Forscher Lazear übrigens als jemanden, der den Satz „Ich gehöre zu denen, die das Unternehmen gründeten“ bejaht. Deshalb sei etwa ein Top-Manager, der in ein bestehendes Unternehmen eingestiegen sei, von der Studie ausgeschlossen.

*Sophie Büning*

Was sind die Voraussetzungen dafür, ein erfolgreicher Unternehmer zu werden?

„Keine besonderen Begabungen zu haben“, antwortet der heute in Berlin mit dem IZA-Preis ausgezeichnete Arbeitsökonom **Edward Lazear** von der Stanford-Universität

**MENSCHEN UND MÄRKTE**

**Florian Gerster wird Berater**

Der Ex-Vorstandschef der Bundesagentur für Arbeit, **Florian Gerster**, wird Berater des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn. Das teilte das Institut am Rande der Verleihung des IZA-Preises an den US-Ökonomen **Edward P. Lazear** mit. IZA-Direktor **Klaus F. Zimmermann** sagte zu Gersters Berufung: „Wir streben auf diese Weise einen intensiveren Austausch zwischen Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaft und Politik an.“ Nur so könnten die ökonomischen Herausforderungen in Deutschland



**Florian Gerster**

erfolgreich bewältigt werden. Gerster hatte den Chefposten der Nürnberger Bundesagentur im Februar verlassen müssen, nachdem er einen Beratervertrag ohne Ausschreibung vergeben hatte. Der Verwaltungsrat hatte ihm das Vertrauen entzogen. Zuletzt machte der SPD-Politiker als Berater der US-Beteiligungsgesellschaft Fortress beim Kauf von Immobilien der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) Schlagzeilen.

svb

**General-Anzeiger**

Dienstag, 26. Oktober 2004

■ **Florian Gerster**, ehemaliger Chef der Bundesagentur für Arbeit und früherer Sozialminister von Rheinland-Pfalz, stößt zum Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Gerster soll für das IZA ein Beratergremium aufbauen, das 50 bis 100 Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft umfassen soll.

pfu

**Ökonom lobt Mitbestimmung**

Der amerikanische Wirtschaftsforscher Edward Lazear hat die deutsche Debatte zur Mitbestimmung als „absurd“ kritisiert. Das deutsche System habe sich hervorragend bewährt und führe zu innerbetrieblichen Leistungssteigerungen. „Wer dieses Prinzip in Frage stellt, riskiert Produktivitätsverluste der deutschen Wirtschaft“, sagte der Ökonom gestern, als er den mit 50 000 € dotierten Preis für Arbeitsökonomie vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erhielt. Lazear arbeitet an der Stanford-Universität und gilt als Begründer des Forschungszweiges der Personalökonomie. Laut IZA ist er unter anderem mit Arbeiten zu betrieblichen Anreizstrukturen, Gewinnbeteiligung, Beförderungsstrategien und Arbeitnehmer-Mitspracherechten hervorgetreten.

FTD

**General-Anzeiger**

Donnerstag, 14. Oktober 2004

**PERSONALIEN**

■ **Edward P. Lazear** erhält den diesjährigen Preis für Arbeitsökonomie des Bonner Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA). Der an der US-Universität Stanford lehrende Wissenschaftler wird für seine herausragenden und vielschichtigen Arbeiten rund um die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in Unternehmen geehrt. Überreicht wird der Preis am 25. Oktober in Berlin durch den Vorstandschef der Post AG, **Klaus Zumwinkel**. Bundeswirtschaftsminister **Wolfgang Clement** wird Lazear in einer kurzen Ansprache würdigen.

pfu

# Wer hat Angst vor Arbeitnehmern?

Der BDI-Präsident will die Mitbestimmung abschaffen, der Daimler-Chef lobt sie – und ihre notwendige Reform bleibt aus **VON KOLJA RUDZIO**

**W**illkommen im Club! Kraft Foods Deutschland gehört seit ein paar Wochen dazu. Der Hersteller von Milka, Miracoli und Jacobs Krönung hat die paritätische Mitbestimmung eingeführt. Nun sitzen im Aufsichtsrat sechs Vertreter der Arbeitnehmer und sechs Abgesandte der Eigentümer – gemeinsam überwachen sie die Geschäfte und segnen wichtige Investitionen ab.

Ausgerechnet ein Unternehmen mit amerikanischer Mutter holt sich ins Haus, was Michael Rogowski, Chef des Bundes der Deutschen Industrie (BDI), als »Irrtum der Geschichte« bezeichnet.

»Wir haben uns bewusst für die Mitbestimmung entschieden«, sagt Reinhard Lüllmann, Personalchef bei Kraft in Bremen. Noch vor kurzem war das Unternehmen in einem Geflecht eigener Gesellschaften für Vertrieb, Fabriken und Forschungsabteilungen organisiert – um die paritätische Mitbestimmung zu vermeiden, die ab 2000 Beschäftigten Pflicht ist. Doch im vergangenen Jahr entschieden die Manager, alles zusam-

menzulegen. »Ich habe dafür viel Zeit und eine Menge Geld investiert«, sagt Personalchef Lüllmann. Betriebsräte und Manager wurden systematisch trainiert, miteinander statt gegeneinander zu arbeiten. Irgendwann lief das so gut, dass sich das Management fragte, wozu es noch das teure Gewirr einzelner Gesellschaften brauchte. So kam man zum Entschluss, mehr Demokratie zu wagen. Ein Unikum in Deutschland?

Geht es nach dem Willen Michael Rogowskis, kommen künftig keine Arbeitnehmer mehr in die Aufsichtsräte. Diese Form der Mitbestimmung will der BDI-Chef am liebsten abschaffen. Sie ist ihm zu teuer, zu schwerfällig, voll fauler Kompromisse. Beweisen nicht die Krisen bei Karstadt und Opel, dass mitregierende Belegschaften rechtzeitige Umstrukturierungen unmöglich machen? Schaden nicht sogar Gewerkschaftsfunktionäre bewusst den Unternehmen, in deren Aufsichtsräten sie sitzen – wie unlängst ver.di-Chef Frank Bsirske, der die Lufthansa mit Streiks lahm legen ließ, obwohl er zu ihrem Wohl verpflichtet ist? Und hat nicht Klaus Zwickel bei Mannesmann

erst die Millionenprämien mitgetragen und wollte es hinterher nicht gewesen sein? Ausländischen Investoren, weiß der BDI-Chef, könne man das alles nicht erklären.

Seit Monaten arbeiten BDI und BDA (Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände) deshalb an einem umfangreichen Reformkonzept. Der Anlass sind zwar veränderte EU-Normen, die dazu zwingen, neu über die Mitbestimmung nachzudenken. Gewerkschafter fürchten aber, die Wirtschaftsverbände wollten die Gunst der Stunde für einen Kahlschlag nutzen. »Ziel ist ein grundlegender Systemwechsel«, warnt Hubertus Schmold, Chef der Chemiegewerkschaft IG BCE und eigentlich einer der reformfreudigsten Arbeitnehmerfunktionäre der Republik. Das »Modell Deutschland« solle zu Grabe getragen werden.

Tatsächlich ist das Problem aber ein ganz anderes geworden: Spätestens seit Rogowskis »Irrtum«-Postulat haben seriöse Reformansätze kaum mehr eine Chance.

Selbst im Arbeitnehmerlager ärgern sich die Funktionäre über den polternden BDI-Chef.

»Wir müssen ernsthaft über Reformen diskutieren, aber nicht mit einem Tenor, der nach Abschaffung klingt«, mahnt BDA-Chef Dieter Hundt. »Alles in allem habe ich mit der Mitbestimmung sehr gute Erfahrungen gemacht«, erklärt DaimlerChrysler-Boss Jürgen Schrempf. Und Porsche-Chef Wendelin Wiedeking sagt, er teile Schrempfs Auffassung ganz und gar.

Oft ist in der ganzen Diskussion nicht einmal klar, was gemeint ist. Denn die deutsche Mitbestimmung ist kompliziert: Zum einen haben die Arbeitnehmer diverse Mitspracherechte im Betrieb. Hat der fünf Mitarbeiter oder mehr, kann der Betriebsrat mitreden, wenn es um Kündigungen geht, um Überstunden oder Leistungsprämien. Zum anderen gilt in Aktiengesellschaften, GmbHs und bestimmten anderen Firmentypen die unternehmerische Mitbestimmung. Dort rücken Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat, der die Geschäftsführung des Unternehmens kontrolliert. Bei Unternehmen mit bis zu 2000 Mitarbeitern

Fortsetzung auf Seite 22

## Wer hat Angst ...

Fortsetzung von Seite 21

wird dann in der Regel ein Drittel der Aufsichtsratsitze von der Arbeitnehmerseite besetzt, bei größeren Gesellschaften sogar die Hälfte. In diesem Fall, der paritätischen Mitbestimmung, verfügt allerdings der üblicherweise von der Kapitalseite gestellte Aufsichtsratsvorsitzende über ein Doppelstimmrecht – die Arbeitnehmer können also überstimmt werden. Rund 760 Unternehmen fallen darunter.

Durch Urteile des Europäischen Gerichtshofs ist vor allem die unternehmerische Mitbestimmung ins Wanken geraten. Die Richter stellten fest, dass sich auch Firmen mit ausländischer Rechtsform – etwa eine britische Limited oder plc – in Deutschland niederlassen dürfen. Und Experten sind überzeugt: Dadurch ließe sich auch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat aushebeln. »Man wird auch mit neuen Gesetzen einer britischen plc nicht die deutschen Regeln überstülpen können«, sagt Rüdiger Veil, Professor an der Bucerius Law School in Hamburg.

Gewerkschafter sehen das anders. Die Rechtslage sei keineswegs eindeutig, meint Dietmar Hexel, Mitglied im DGB-Bundesvorstand. »Und bis jetzt hat es auch gar kein Unternehmen versucht.« Zwar wandern schon viele kleine Firmen mit ausländischer Rechtsform nach Deutschland ein, das Beispiel eines großen Unternehmens – für das die paritätische Mitbestimmung infrage käme – kennen aber selbst Experten der BDA nicht.

Trotzdem gerät das deutsche Modell durch neue EU-Vorschriften in die Diskussion: Welche Rechte bekommt die Belegschaft in der neuen Rechtsform einer Europa AG? Dürfen die Arbeitnehmer die Hälfte der Sitze für sich beanspruchen, wenn ein solches Unternehmen von einem einzigen Gremium gesteuert wird, das Aufsichtsrat und Vorstand in sich vereint? Wessen Mitbestimmungsmodell gilt, wenn zwei Unternehmen aus unterschiedlichen Ländern fusionieren?

»Kein einziges Land der Welt folgt dem deutschen Modell«, warnt Reinhard Göhner, Geschäftsführer der BDA. »Es ist ein Unikat geblieben, dass wir im Wettbewerb nicht aufrechterhalten können.« Vor allem das Zusammenspiel von Betriebsrat und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat verzögert nach Göhners Auffassung unangenehme Entscheidungen oder blockiert sie ganz. Dass erfolgreiche Manager wie Porsche-Chef Wiedeking dennoch die Mitbestimmung preisen, lässt sich aus dieser Sicht nur mit »eigennütigen Motiven« erklären, wie es der ehemalige BDI-Präsident Hans-Olaf Henkel nennt. Der Gedanke

dahinter: Durch den Konsenszwang im Aufsichtsrat würden Kuhhandel und Mausecheln zwischen Belegschaften und Managern gefördert – zu Lasten der Anteilseigner.

Allerdings gibt es Gegenbeispiele. Etwa den Energiekonzern EnBW in Karlsruhe. Vor knapp einhalb Jahren trat dort Utz Claassen als Vorstandschef an, um das angeschlagene Unternehmen aus den roten Zahlen zu bringen. Rund eine Milliarde Euro Verlust schrieb EnBW damals. Claassen, den das *manager magazin* als »härtesten Sanierer Deutschlands« bezeichnete, baute den Konzern im Rekordtempo um. Er vereinbarte kürzere Arbeitszeiten und weniger Lohn und reduzierte die Belegschaft von 40 000 Mitarbeitern auf rund 20 000 – ohne Massenentlassungen, sondern vor allem durch den Verkauf unrentabler Beteiligungen. Ein Umbau, der nicht minder radikal ist als etwa der geplante Verkauf von Warenhäusern bei Karstadt.

Bei EnBW lief die Sanierung aber nahezu geräuschlos – ohne Streiks und öffentliche Protestaktionen. Als Grund nennt Claassen die Mitbestimmung: »Ohne die Einbindung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter wäre der Sanierungserfolg so nicht möglich gewesen.« Heute schreibt EnBW wieder schwarze Zahlen. »Wer als Manager die positiven Potenziale der Mitbestimmung nicht entsprechend nutzt«, warnt Claassen, »handelt zum Schaden von Unternehmen und Aktionären.«

EnBW ist kein Einzelfall. Die Unternehmensberater von Roland Berger kommen in einer Studie zum Schluss, Restrukturierungen seien dort besonders erfolgreich, wo das Management eng mit dem Betriebsrat kooperiere. Darüber hinaus »funktioniert die Zusammenarbeit in manchen Aufsichtsräten auch bei Konflikten«, wie Michael Blatz, Partner bei Roland Berger, betont. »Wo aber keine ehrliche, konstruktive Streitkultur herrscht, überwiegen oft faule Kompromisse.«

Nein, die Mitbestimmung ist nicht das große Standortproblem: Im *Global Competitiveness Report* des World Economic Forum gehören deutsche Unternehmen – anders als der Standort insgesamt – seit Jahren zur Wertschöpfungs Spitze. Bei Kriterien wie Marktstellung, Innovationsfähigkeit oder Markenstärke landeten sie in diesem Jahr sogar auf Platz eins, trotz Mitsprache der Werkstätten. Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung rechnet außerdem vor: Von den 30 renditestärksten Unternehmen in Deutschland leben 27 mit der paritätischen Mitbestimmung. Experten wie gerade mit einem internationalen Preis ausgezeichnete Stanford-Professor Edward Lazear warnen daher vor dem Abbau der Partizipation: »Wer dieses Prinzip infrage stellt, riskiert Produktivitätsverluste der deutschen Wirtschaft.«

Es seien »doch eher schwache deutsche Manager, die in die Vereinigten Staaten fahren und dort über die Mitbestimmung klagen«, sagt Reinhard Lüllmann von Kraft Foods. Amerikanern sei das deutsche System zwar nicht bekannt, aber sie würden schnell die Vorteile der Beteiligung und Mitverantwortung erkennen. »Das ist ihrer Kultur gar nicht fremd.« Er selbst, berichtet der studierte Betriebswirt, habe früher geglaubt, Mitbestimmung sei nur ein notwendiges Übel, das man mit viel Taktik kleinteilig müsse. Heute sieht er das anders: »Ich kann die ideologischen Debatten nicht mehr hören.«

Dabei gibt es auch ernsthafte Gründe für Reformen. So geht im Hin und Her der Verbände unter, dass die Bundesregierung mit einem deutschen Ausführungsgesetz zur Europa AG in Verzug ist. Dieses Modell enthält zwar ein neues Element, mit dem sich Gewerkschaften und Arbeitgeber einverstanden zeigen: nämlich eine Verhandlung zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung über die Form der Mitbestimmung. Aber die Arbeitgeber ärgert, dass automatisch die strengste Form der Mitarbeiterbeteiligung gelten soll, wenn sich die Parteien nicht einigen. Und Juristen halten diese Regelung zumindest in bestimmten Fällen auch für unzulässig. Höchstens eine Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wollen die Unternehmer als kleinsten gemeinsamen Nenner akzeptieren. Das ent-



sprache der Mitbestimmung, wie sie in einigen europäischen Ländern gilt, etwa in Österreich, Luxemburg, Tschechien oder Polen.

Umgekehrt sehen auch Gewerkschafter, dass es im Zuge der Globalisierung immer unverständlicher wird, wenn allein die deutschen Mitarbeiter eines weltweiten Konzerns wie Siemens Vertreter in den Aufsichtsrat schicken dürfen. Doch statt gemeinsam nach einer Lösung für solche Probleme zu suchen, beharren sich Gewerkschafter und Arbeitgeber lieber im Streit um »historische Irrtümer« und »Systemwechsel«. Es ist bei der Reformdiskussion eben wie bei der Mitbestimmung selbst: Man kann so oder so miteinander umgehen.

MITARBEIT: PHILIPP KROHN

## Der Nobelpreis hat kein Monopol der Anerkennung

Es gibt viele private und staatliche Auszeichnungen für Ökonomen / Amerika hat die Nase vorn / Medaillen, Ehrenpromotionen, Fellowships

orn. FRANKFURT, 3. November. Das Karussell der wirtschaftswissenschaftlichen Auszeichnungen dreht sich derzeit munter. Die Vergabe des Nobel-Gedächtnispreises an Edward Prescott und Finn Kydland liegt erst drei Wochen zurück, die Verleihung des IZA-Preises für Arbeitsökonomie an Edward Lazear eine Woche, und am Mittwoch erhielt Oliver Williamson in Nürnberg den Recktenwald-Preis.

Der Nobelpreis bekommt über die Grenzen der Zunft hinaus die meiste Aufmerksamkeit, zumal er finanziell als Auszeichnung für Ökonomen unübertroffen ist: Der Amerikaner Prescott und der Norweger Kydland teilen sich die erkleckliche Sum-

me von einer Million Euro. Doch wer den Nobelpreis nicht erhält, braucht noch längst nicht zu verzagen: Der Nobelpreis hat kein Monopol der Anerkennung. Daneben gibt es noch andere anscheinliche Belohnungen für die Forschung. Der erst seit 2002 vom privat finanzierten Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) jährlich verliehene, thematisch fokussierte und mit 50 000 Euro dotierte Preis ist die großzügigste Anerkennung für Ökonomen in Deutschland.

Der Recktenwald-Preis, den der Institutionenökonom Oliver Williamson am Mittwoch erhielt, ist mit 25 000 Euro dotiert und thematisch innerhalb der Nationalökonomie weit gefaßt. Er wird alle zwei Jahre verliehen. Die Auszeichnung ist von Her-

tha Recktenwald im Gedenken an ihren Mann, den Nürnberger Nationalökonom Horst Claus Recktenwald, gestiftet. Der erste Preisträger war Edmond Malinvaud, es folgten Joseph Stiglitz (1998), Paul Krugman (2000) und Paul Romer (2002). Von der Ausstattung her vergleichbar, aber wiederum stärker fokussiert ist der Bernhard-Harms-Preis, der seit 1964 ebenfalls alle zwei Jahre von der Fördergesellschaft des Instituts für Weltwirtschaft (IfW) in Kiel verliehen wird. Der Harms-Preis richtet sich an Wissenschaftler, „die sich durch hervorragende Leistungen auf dem Gebiet weltwirtschaftlicher Forschung ausgezeichnet haben“. In diesem Jahr ging

felhüchen aus Freiburg. Andere Preise, die nur gelegentlich an Ökonomen verliehen werden, sind zum Beispiel der mit 10 000 Euro dotierte Wissenschaftspreis der Stadt Kiel (Herbert Giersch 2003), der mit 100 000 Euro dotierte Ernst-Blickle-Preis der Stiftung des süddeutschen Elektromotorenwerkes SEW-Eurodrive (Manfred Rose 1996) oder der mit einer Gesamtsumme von einer Million Euro dotierte, aber auf mehrere Projekte aufgeteilte Descartes-Preis der Europäischen Kommission.

Reine ökonomische Wissenschaftspreise sind der Schumpeter Prize, der alle zwei Jahre von der International Joseph Schumpeter Society verliehen wird und mit 10 000 Euro dotiert ist, sowie der von den Freunden des Münchner Ifo-Instituts jährlich verliehene, ebenfalls mit 10 000 Euro ausgestattete Wissenschaftspreis. Außerdem gibt es den Gossen-Preis des Vereins für Socialpolitik, der größten Vereinigung deutschsprachiger Ökonomen, der der Förderung international erfolgreichen Forschungsnachwuchses gewidmet ist, aber an die Altersgrenze von 45 Jahren geknüpft ist.

Wie in der ökonomischen Forschung allgemein haben die Vereinigten Staaten auch in deren Anerkennung gegenüber Deutschland deutlich die Nase vorn: Jenseits des Atlantiks winken deutlich mehr Auszeichnungen und höhere Summen. Neben dem Nobelpreis gilt hier der mit 150 000 Dollar dotierte, alle zwei Jahre verliehene „Erwin Plein Nemmers Prize for Economics“ der Northwestern University als eine der wichtigsten Anerkennungen. Doch ohne Fleiß kein Preis: Wer diese Ehrung bekommt, muß zehn Wochen an der Universität Vorlesungen halten. Zuletzt erhielt Ariel Rubinstein aus Tel Aviv den Preis, zuvor Edward Prescott (2002) und Daniel McFadden (2000), der im selben Jahr auch den Nobelpreis bekam. Daneben gibt es eine Vielzahl privat finanzierter Preise, allen voran den mit 250 000 Dollar dotierten Bradley Prize der Lynde and Harry Bradley Foundation, der 2003 unter anderen an den Stanford-Ökonomen Thomas Sowell ging. Die jüdische Koret-Foundation vergibt Preise im Wert von einer Million Dollar, die nicht ins Privatvermögen der Geehrten übergehen, sondern deren Institutionen zufließen.

Mit Preisgeldern versehene Auszeichnungen spielen im Wettrennen der Ökonomen um Anerkennung indes durchaus keine ausschließliche Rolle, weder in Amerika noch in Deutschland. Andere begehrte Würdigungen sind prestigeträchtige Medaillen, Ehrenpromotionen, Fellowships und

Einladungen zum Halten von renommierten Vorlesungen, zum Beispiel der Richard T. Ely Lectures der American Economics Association (AEA) oder der Thünen-Vorlesung des Vereins für Socialpolitik. In Amerika ist es für einen vielversprechenden Ökonomen nahezu Pflicht, bis zum Alter von 40 Jahren die seit 1947 alle zwei Jahre verliehene John Clark Bates Medal der AEA zu erhaschen. Der „erwachsene“ Preis der AEA wurde 1981 eingestellt: Man wollte dem Nobelpreis den Rang nicht ablaufen. Auch die Mitgliedschaft in renommierten Vereinigungen ist oft mit viel Presti-



50 000 Euro Ehre: Klaus Zimmermann verleiht den IZA-Preis.

Foto Kay Herschelmann

Der nach dem IfW-Gründer benannte Preis an Maurice Obstfeld von der Universität Berkeley.

Der von der Schader-Stiftung in Darmstadt ausgelobte, mit 15 000 Euro ausgestattete Schader-Preis kommt in der Skala der Geldbeträge am nächsten. Doch diese jährlich verliehene Auszeichnung indes ist kein Wissenschaftspreis im engeren Sinne und nicht auf Ökonomen begrenzt. Die aus den Erträgen des Privatvermögens des Bauingenieurs Alois Schader finanzierte, 1988 gegründete gemeinnützige Stiftung will bewußt Gesellschaftswissenschaftler fördern, die „einen Beitrag zur Lösung aktueller gesellschaftlicher Probleme geleistet haben“. In diesem Jahr ging der Preis an Bernd Raf-

ge verbunden, in den Vereinigten Staaten zum Beispiel in der American Academy of Arts and Sciences.

Auch der Staat mischt sich ein und honoriert wissenschaftliche Leistung mit Abzeichen oder Orden. So ist Milton Friedman beispielsweise Träger der „Presidential Medal of Freedom“. Gary Becker bekam die „National Medal of Science“; in Deutschland ist der Kieler Ökonom Herbert Giersch Träger des Großen Bundesverdienstkreuzes mit Stern und Schulterband, der Münchner Ökonom Hans-Werner Sinn hat das Verdienstkreuz am Bande.

Recktenwald-Preis an Oliver Williamson, Seite 20.

## „Hohe Löhne sind nicht das Problem“

**GA-INTERVIEW** Der US-Ökonom Edward P. Lazear über Ursachen und Wirkungen von Arbeitsplatzverlagerungen, die Krise bei Opel, betriebliche Mitbestimmung und die Bedeutung von Bildungsinvestitionen für die Wirtschaft

**BERLIN.** Investitionen in Schulen sollten die Antwort der Regierung auf Arbeitslosigkeit sein, fordert der US-Wirtschaftswissenschaftler Edward P. Lazear. Der Professor an der US-Eliteuniversität Stanford erhielt am Montagabend den Preis für Arbeitsökonomie des Bonner Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA). Mit Lazear sprach Kai Pfundt.

**GA:** Der „Spiegel“ porträtiert Deutschland als Weltmeister beim Export von Arbeitsplätzen. Eine Übertreibung?

**LAZEAR:** Die Themen Arbeitsplatzverluste und Arbeitslosigkeit sind keine spezifisch deutsche Spezialität. Viele Länder kämpfen mit diesen Problemen. Auch in den USA wurde im Wahlkampf darüber viel diskutiert. Unglücklicherweise gibt es dabei oft die Vorstellung, eine Regierung könne Arbeitsplätze schaffen. Tatsache ist aber: Regierungen haben mit der Schaffung von neuen Stellen eher wenig zu tun.

**GA:** Trotzdem verlangt die Öffentlichkeit von der Politik Antworten auf das Problem Arbeitslosigkeit.

**LAZEAR:** Meiner Meinung nach sind Bildung und Ausbildung die entscheidenden Punkte. Ein Beispiel: 1980 war China ein unglaublich rückständiges Dritte-Welt-Land. Keine moderne Industrie, kein Kapital, schlechte Straßen und Energieversorgung, miese Wohnverhältnisse. Heute sind Schanghai, Peking und andere Städte ultramoderne Großstädte. Wie war das in nur 25 Jahren möglich? Die Antwort: China hat ein enormes Potenzial an Humankapital, fleißige, gut ausgebildete Menschen. Sobald die Regierung die Marktkräfte freisetzt, entfaltet sich ein rapider Produktivitätszuwachs. Das ist auch in den USA und Deutschland möglich.

**GA:** Es geht also um Bildungsinvestitionen?

**LAZEAR:** Richtig. Und zwar weniger bei den Universitäten, sondern in Grund- und weiterführende Schulen. In den USA ist das Niveau der öffentlichen Schulen katastrophal, und auch in Deutschland liegt vieles im Argen. Schüler, die es bis an die Universitäten schaffen, holen die Defizite auf. Das Problem sind jene, die zurückbleiben. Um diese Gruppe muss sich Bildungspolitik vor allem kümmern.

**GA:** Deutschland ist in vielen Bereichen eine führende Exportnation. Trotzdem werden Stellen abgebaut. Wie kann diese Entwicklung gestoppt werden?

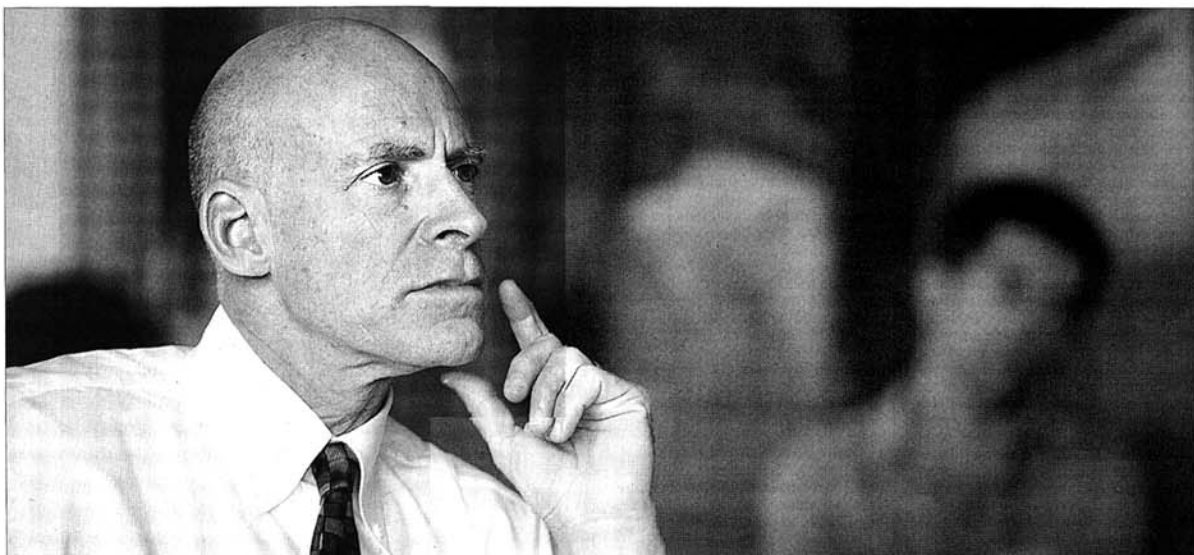
**LAZEAR:** Der Verlust von Jobs in den herstellenden Betrieben muss nicht unbedingt von Nachteil sein. In Deutschland wie in den USA sind viele dieser Jobs ins Ausland abgewandert. Trotzdem ist die Produktion gestiegen, weil die Produktivität gestiegen ist. Das bedeutet, Beschäftigte werden freigesetzt, um in anderen Bereichen zu arbeiten.

**GA:** Das werden die Betroffenen nicht so positiv sehen. Für viele ist Arbeitslosigkeit eine Katastrophe.

**LAZEAR:** Völlig richtig. Arbeitslosigkeit ist für die Betroffenen oft mit finanziellen Einbußen verbunden, etwa durch Fortbildungskosten oder ein geringeres Gehalt bei der Anschlussbeschäftigung.

**GA:** Betroffen könnten bis zu 4000 Opel-Arbeiter in der Ruhrgebietsstadt Bochum sein, wo es ohnehin eine hohe Arbeitslosigkeit gibt.

**LAZEAR:** Natürlich kann man den Leuten nicht sagen: Pech für euch. Allerdings ist



„Die Basisdaten der deutschen Wirtschaft sind hervorragend“: Der amerikanische Wirtschaftswissenschaftler Edward P. Lazear.

FOTO: KAY HERSCHELMANN

das nicht das Problem von General Motors, sondern das Problem der deutschen Regierung, die entscheiden muss, wie sie mit der Situation fertig wird. Das einzelne Unternehmen muss sich darum kümmern, die verbleibenden Stellen zu sichern, seine Anteilseigner zufrieden zu stellen und dem Konsumenten ein gutes Produkt zu liefern. Das ist der beste Weg, das Überleben eines Unternehmens zu sichern. Es ist Aufgabe der Gesellschaft, sich um die soziale Absicherung der Entlassenen zu kümmern.

**GA:** Können niedrigere Löhne den Abbau von Arbeitsplätzen verhindern?

**LAZEAR:** Nein. Hohe Löhne sind nicht das Problem. Im Gegenteil. Zahlt ein Unternehmen zu schlecht, wird es nicht die hoch qualifizierten Arbeitskräfte bekommen, die es benötigt, um konkurrenzfähig zu sein. Entscheidend für den Unternehmenserfolg ist in erster Linie die Produktivität.

**GA:** Selbst dann, wenn in Tschechien oder Polen ein Arbeiter für ein Viertel des hiesigen Lohns oder weniger dieselbe Arbeit erndigt?

**LAZEAR:** In den USA gibt es das gleiche Problem. Und es ist richtig, dass man die Verlagerung von Jobs ins Ausland beobachtet und sich um die direkt Betroffenen kümmern und Härten abfedern muss. Das ändert jedoch nichts daran, dass es sich mit Blick auf den gesamten Arbeitsmarkt immer nur um einen geringen Prozentsatz handelt und staatliche Eingriffe, die das verhindern sollen, auf die Dauer schädlich sind. Tatsächlich bedeuten geringe Löhne nicht automatisch einen Wettbewerbsvorteil. Ein Beispiel: Als die nordamerikanische Freihandelszone NAFTA gegründet wurde, sagte der damalige Präsidentschaftskandidat Ross Perot voraus, dass Mexiko massenhaft Jobs absaugen würde. Tatsächlich ist aber die Zahl der in den USA geschaffenen Stellen kontinuierlich gewachsen, NAFTA hatte darauf nicht den geringsten Effekt.

**GA:** In Deutschland wird über die betriebliche Mitbestimmung diskutiert. Wie stehen Sie zur Beteiligung der Beschäftigten an Unternehmensentscheidungen?

**LAZEAR:** Zahlreiche Studien zeigen unzweideutig, dass Mitbestimmung die Produktivität steigert. Natürlich muss das nicht soweit gehen, dass die Beschäftigten die Firma übernehmen. Aber es ist eindeutig, dass die Einbeziehung der Beschäftigten bei betrieblichen Entscheidungen, bei der Behebung von Missständen, dass Teamarbeit und Gruppengespräche die Produktivität fördern.

**GA:** Ein eindeutiges Plädoyer für die Mitbestimmung?

**LAZEAR:** Ja. Die Frage ist natürlich, warum viele Unternehmen sich trotzdem da-

„Für die Wirtschaft ist es relativ unbedeutend, ob bei einer Firma einige tausend Stellen verloren gehen“

gegen sträuben. Der Grund: Wenn Unternehmen die Beschäftigten auf diese Weise an der Macht beteiligen, ihren Einfluss steigern, geben sie ihnen auch die Macht, sich für höhere Löhne einzusetzen. Das ist ein dauerndes Spannungsverhältnis. Das bedeutet im Übrigen nicht, dass Mitbestimmung unbedingt gesetzlicher Regelungen bedarf. Ich meine, man sollte den Marktmechanismen vertrauen. Der Markt wird die Unternehmen belohnen, die durch Arbeitnehmermitbestimmung eine hohe Produktivität und Innovationskraft erlangen. Firmen, die mit strikter Hierarchie arbeiten, werden dagegen vom Markt verschwinden.

**GA:** Ist das auch ein Problem des General-Motors-Managements und damit auch für die Krise bei Opel mit verantwortlich?

**LAZEAR:** Tatsächlich sind amerikanische Unternehmen eher hierarchisch struktu-

riert. Das trifft bis zu einem gewissen Grad sicher auch auf GM zu. Allerdings haben gerade die US-Autobauer, was Gruppenarbeit und Arbeiterbeteiligung angeht, in den frühen 80er Jahren eine harte Lektion von den Japanern gelernt. GM hat viele dieser Methoden aus Japan übernommen.

**GA:** In Deutschland soll es nach dem Willen mancher Arbeitgeber in die entgegengesetzte Richtung gehen: Mitbestimmungsrechte sollen beschnitten werden.

**LAZEAR:** Natürlich kann Mitbestimmung auch zu weit gehen. Aber auch dafür würde ich dem Markt die Entscheidung überlassen, der das gut geführte Unternehmen behält.

**GA:** Müssen Unternehmen bei Schließungen zwangsläufig Stellen streichen? Oder gibt es für eine Sanierung nicht alternative Möglichkeiten?

**LAZEAR:** Dafür eine generelle Antwort: Für die gesamte Wirtschaft ist es relativ unbedeutend, ob bei einer einzelnen Firma einige tausend Stellen verloren gehen. Das bedeutet natürlich nicht, dass das für den einzelnen Beschäftigten nicht mit großen Härten verbunden sein kann.

**GA:** Das gilt vor allem für Arbeiter über 50, die gegenwärtig kaum noch eine Chance auf eine neue Stelle haben.

**LAZEAR:** Ein sehr wichtiges Problem, nicht nur in Deutschland. Die Gesellschaft muss sich besonders um diejenigen kümmern, die im mittleren Alter arbeitslos werden, die noch 15, 20 Jahre Arbeitsleben vor sich haben. Wahrscheinlich die beste Methode ist, für Fortbildungsmöglichkeiten und Umschulungen zu sorgen. Allerdings nicht über eine staatliche Organisation, weil sich das immer als sehr ineffektiv erwiesen hat. Am besten sind wohl Fortbildungsgutscheine, die der Betroffene nach eigenem Gutdünken verwendet.

**GA:** Ist die Globalisierung ein gutes Geschäft für die Unternehmen, aber ein

schlechtes für Beschäftigte und sogar die Volkswirtschaften?

**LAZEAR:** Nein. Die Globalisierung nützt sicherlich nicht jedem, aber doch fast jedem. Es gab immer Zeiten, in denen einzelne Staaten ganze Industriezweige einbüßten. Solche Entwicklungen werden stets als Katastrophe empfunden. Aber wenn man nach einer gewissen Zeit hinschaut, ist der Wohlstand nicht geschrumpft, sondern gewachsen. Die meisten Menschen gehen einer neuen Arbeit nach. Freilich sind solche Zeiten immer mit Übergangskosten verbunden.

**GA:** Befinden wir uns zurzeit in einer Übergangsphase?

**LAZEAR:** Wir erleben zurzeit eine rapide Entwicklung vor allem in zwei sehr großen Staaten, in China und Indien. Das wird ohne Zweifel die Weltwirtschaft verändern.

**GA:** Deutschland steuert auf fünf Millionen Arbeitslose zu, der Staat ist hoch verschuldet, die Wirtschaft stagniert. Wie kann das Land dieser Falle entkommen?

**LAZEAR:** Niemand mag eine Rezession, solche Perioden sind für jedes Land schwierig. Aber das bedeutet nicht, dass es keinen Ausweg gibt. Die Basisdaten der deutschen Wirtschaft sind hervorragend. Natürlich durchlebt Deutschland nicht gerade seine beste Zeit, aber ich sehe nicht, warum dies so bleiben muss.

### ZUR PERSON

Edward P. Lazear, der 1974 an der Harvard-Universität seinen Dokortitel erwarb, zählt zu den wichtigsten Arbeitsmarkt-Forschern. Seine Studien beschäftigen sich vor allem mit Aspekten der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie Mitspracherechten, Motivationsinstrumenten, Abfindungszahlungen oder innerbetrieblichen Karriereleitern. Nach Professuren an der Universität Chicago wirkt Lazear seit 1992 an der Stanford Universität. pfu

Hoover Institution, Stanford University  
Montag, 18. Oktober 2004

Stanford Professor Wins Labor Economics Prize - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Forward Stop Refresh Home Search Favorites Media Print Mail

address http://www-hoover.stanford.edu/pubaffairs/newsletter/04101/lazear.html

**HOOVER INSTITUTION** HOME NEWS GET INVOLVED SEARCH

ABOUT HOOVER LIBRARY & ARCHIVES RESEARCH FELLOWS PUBLICATIONS & OUTREACH

**HOOVER INSTITUTION NEWSLETTER**

October 18, 2004

I D E A S D E F I N I N G A F R E E S O C I E T Y

**FEATURES** [Newsletter Homepage](#)

[Retreat](#)  
[Reagan's](#)  
[Writings](#)  
[RFE/RL](#)

**COLUMNS**  
[Daily Report](#)  
[Press Releases](#)

**WEEKLIES**  
[Weekly](#)  
[Essays:](#)  
[Voting](#)  
[Teachers](#)  
[Incommon](#)  
[nowledge:](#)  
[AIDS](#)  
[China](#)

**LIBRARY & ARCHIVES**  
[Current Exhibit](#)

**SEARCH**

Search

[Search all](#)  
[hoover sites](#)

**BACK ISSUES**  
[October, 2004](#)  
[Sept., 2004](#)  
[August, 2004](#)

[more...](#)

**SUBSCRIPTIONS**  
[Subscribe](#)  
[Unsubscribe](#)  
[Change](#)  
[address](#)

**HOVER JOURNALS**

  
[Hoover Digest 2004 • No. 4](#)

  
[Policy Review No. 127](#)

  
[Education Next 2004 • No. 4](#)

  
[China Leadership Monitor 2004 • No. 12](#)

**NEW BOOKS**

  
[Conservatism](#)

  
[The Czechs](#)

  
[War on Terrorism](#)

[Hoover Press](#)

## Stanford Professor Wins Labor Economics Prize

The Institute for the Study of Labor (IZA) has named Edward P. Lazear, a senior fellow at the Hoover Institution and a professor at the Stanford University Graduate School of Business, as the winner of its 2004 Prize in Labor Economics. The \$62,000 prize will be awarded October 25 in Berlin, Germany.

The IZA Prize, administered by the Institute in Bonn, is one of the largest in economics. "This prestigious award marks the significant contribution Ed Lazear has made by pioneering the field of personnel economics," said Robert L. Joss, dean of the Stanford Graduate School of Business. "It is insightful academic work like this which makes it possible for managers and management to solve complex problems that affect both people and markets."

"I congratulate the Institute for a superb selection of Ed Lazear," said John Raisian, director of the Hoover Institution. "Ed continues as a leader in the broad fields of labor and personnel economics, and the role of government within these disciplines. Ed has accomplished much in his professional life, and promises even more in the coming decades. We are proud to have him as one of our eminent scholars at Stanford and the Hoover Institution."

Lazear has conducted path-breaking research that has expanded the understanding of labor economics. "He used price theory and incentive theory from economics to organize our understanding of how to mobilize human resources and incentives within firms," said economist James Heckman, a University of Chicago Nobel laureate who worked with Lazear when he taught at Chicago. "He single-handedly founded the modern field of personnel economics. He revolutionized the teaching, the practice, and the understanding of personnel economics and the economics of human resources in companies."

Lazear, 56, has written extensively on labor markets, microeconomic theory, and issues involving worker compensation and effects on productivity. He began developing research and ideas that became the seminal work in the field of personnel economics as he expanded his teaching from doctoral students to MBA students in the 1970s and 1980s at the University of Chicago Graduate School of Business. The future managers pressed for real-world applications of the theories and analysis in labor economics. "By being forced to teach this in a business school and by being a very imaginative economist, he could see there was a field here," said Nobel laureate Gary S. Becker, a University of Chicago economist, Hoover Institution fellow, and former colleague of Lazear's at Chicago. "It's marrying labor economics with organizational behavior."

Lazear's work includes studies on employee incentives, such as piece rates, age-earnings profiles, profit-sharing, and career prospects. He has studied hiring and promotion strategies, teamwork, and the organization of work processes. One of his first papers in personnel economics (with economist Sherwin Rosen) pioneered tournament theory, which helps understand promotion and raises within an organization.

He also has written about government policies on discrimination, affirmative action, and comparable worth, and distribution of income within the household. "His work is notable for the depth of the insights, the enormous range, the imagination with which he frames issues and illuminates them, and the sustained productivity over his professional career," said Nobel Prize winner A. Michael Spence, professor emeritus and former dean of the Stanford Business School. "It is wonderful that he is receiving this recognition for his work, particularly creating and establishing the field of personnel economics in both our discipline and in management education."

He is the author of *Personnel Economics*, published by MIT Press in 1995, and was the founding editor of the *Journal of Labor Economics*. Lazear is the Jack Steele Parker Professor of Human Resources Management and Economics at Stanford Business School where he has taught since 1992. He is the Morris Arnold Cox Senior Fellow at the Hoover Institution where he has been a senior fellow since 1985. He is also a senior fellow, by courtesy, at the Stanford Institute for Economic Policy Research.

The IZA Prize Committee included Nobel Prize winners George A. Akerlof and Becker, as well as Richard Portes, president of the Centre for Economic Policy Research (CEPR) in London. "Lazear is an exceptionally creative thinker, whose input has profoundly shaped both economic research and policy debates," the Institute's award statement said.

The annual prize was established by IZA with support from Deutsche Post World Net to honor outstanding contributions to the scientific analysis of labor markets and labor policy. Lazear is the third American to win the prize. Previous winners of the award, founded two years ago, were Jacob Mincer and Orley Ashenfelter.

# Graduate School of Business, Stanford University

## Freitag, 15. Oktober 2004

Headlines - Stanford Professor Wins Labor Economics Prize - Stanford GSB - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Address [http://www.gsb.stanford.edu/news/headlines/lazear\\_iza\\_award.shtml](http://www.gsb.stanford.edu/news/headlines/lazear_iza_award.shtml)

News Apply Contact Search Home

**STANFORD**  
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS

### Top Stories

#### Stanford Professor Wins Labor Economics Prize

FOR FURTHER INFORMATION: [Barbara Buell](#), Stanford Graduate School of Business, 650.723.1771; or [Michele Horaney](#), Hoover Institution, 650.725.7293

October 15, 2004

STANFORD GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS — The Institute for the Study of Labor (IZA) has named Edward P. Lazear, a professor at the Stanford University Graduate School of Business and a senior fellow at the Hoover Institution, as the winner of its 2004 Prize in Labor Economics. The \$62,000 prize will be awarded October 25 in Berlin, Germany.



The IZA Prize, administered by the Institute in Bonn, is one of the largest in economics. "This prestigious award marks the significant contribution Ed Lazear has made by pioneering the field of personnel economics," said Robert L. Joss, dean of the Stanford Graduate School of Business. "It is insightful academic work like this which makes it possible for managers to solve complex problems that affect both people and markets."

"I congratulate the Institute for a superb selection of Ed Lazear," said Hoover Institution Director John Raisian. "Ed continues as a leader in the broad fields of labor and personnel economics, and the role of government within these disciplines. Ed has accomplished much in his professional life, and promises even more in the coming decades. We are proud to have him as one of our eminent scholars at Stanford and the Hoover Institution."

Lazear has conducted path-breaking research that has expanded the understanding of labor economics. "He used price theory and incentive theory from economics to organize our understanding of how to mobilize human resources and incentives within firms," said economist James Heckman, a University of Chicago Nobel laureate who worked with Lazear when he taught at Chicago. "He single-handedly founded the modern field of personnel economics. He revolutionized the teaching, the practice, and the understanding of personnel economics and the economics of human resources in companies."

Lazear, 56, has written extensively on labor markets, microeconomic theory, and issues involving worker compensation and effects on productivity. He began developing research and ideas that became the seminal work in the field of personnel economics as he expanded his teaching from doctoral students to MBA students in the 1970s and 1980s at the University of Chicago Graduate School of Business. The future managers pressed for real-world applications of the theories and analysis in labor economics. "By being forced to teach this in a business school and by being a very imaginative economist, he could see there was a field here," said Nobel laureate Gary S. Becker, a University of Chicago economist, Hoover Institution fellow, and former colleague of Lazear's at Chicago. "It's marrying labor economics with organizational behavior."

Lazear's work includes studies on employee incentives, such as piece rates, age-earnings profiles, profit-sharing, and career prospects. He has studied hiring and promotion strategies, teamwork, and the organization of work processes. One of his first papers in personnel economics (with economist Sherwin Rosen) pioneered tournament theory, which helps understand promotion and raises within an organization.

He also has written about government policies on discrimination, affirmative action, and comparable worth, and distribution of income within the household. "His work is notable for the depth of the insights, the enormous range, the imagination with which he frames issues and illuminates them, and the sustained productivity over his professional career," said Nobel Prize winner A. Michael Spence, professor emeritus and former dean of the Stanford Business School. "It is wonderful that he is receiving this recognition for his work, particularly creating and establishing the field of personnel economics in both our discipline and in management education."

He is the author of *Personnel Economics*, published by MIT Press in 1995, and was the founding editor of the *Journal of Labor Economics*. Lazear is the Jack Steele Parker Professor of Human Resources Management and Economics at Stanford Business School where he has taught since 1992. He is the Morris Arnold Cox Senior Fellow at the Hoover Institution where he has been a senior fellow since 1985. He is also a senior fellow, by courtesy, at the Stanford Institute for Economic Policy Research.

The IZA Prize Committee included Nobel Prize winners George A. Akerlof and Becker, as well as Richard Portes, president of the Centre for Economic Policy Research (CEPR) in London. "Lazear is an exceptionally creative thinker, whose input has profoundly shaped both economic research and policy debates," the Institute's award statement said.

The annual prize was established by IZA with support from Deutsche Post World Net to honor outstanding contributions to the scientific analysis of labor markets and labor policy. Lazear is the third American to win the prize. Previous winners of the award, founded two years ago, were Jacob Mincer and Orley Ashenfelter.

#### Related Links

For more information on the work of Ed Lazear, go to:  
<http://gobi.stanford.edu/facultybios/bio.asp?ID=96>

...more headlines

#### Hot Topics

- The Nobel Laureates
- Accountant and Analyst Behavior
- Gender and Diversity Issues
- Teams and Networks
- ...more topics

#### Navigate News

- Headlines
- Alumni Profiles
- Knowledgebase
- Research
- Audio & Video
- Media Mentions
- Stanford Business magazine
- Search

#### Information

- GSB Visitors
- Stanford Visitors
- Calendar

Academic Programs

Faculty / Research

News / Information

Executive Education

Prospective Students

Alumni

Corporate Visitors

Questions about news and research: [gsb\\_info@gsb.stanford.edu](mailto:gsb_info@gsb.stanford.edu) (650) 723-3157

Stanford University | Graduate School of Business | Terms of Use | Online Privacy Policy | Help  
Copyright © 2004

Internet