

# Lösungen

## Aufgabe 12

Technologischer Fortschritt kann in der betroffenen Branche dazu führen, dass weniger Arbeitskräfte notwendig sind (Bsp. Einführung von Traktoren in der Landwirtschaft). Technologischer Fortschritt kann aber auch die bestehenden Jobs verändern und aufwerten, so dass neue Angebote entstehen (Bsp. Geldzähler bei Banken, die zu Kundenberater werden).

Tendenziell reduzieren sich durch den technologischen Fortschritt die Herstellkosten, so dass auch die Preise des entsprechenden Gutes sinken. Der Teil des Einkommens, der ein Haushalt spart, kann anderswo ausgegeben werden, so dass sich neue Geschäftsfelder entwickeln (Bsp. Reisen, Computerspiele, bessere Altersvorsorge usw.).

Die Geschichte zeigt, dass nach Technologieschocks (Bsp. Einführung des Traktors, Bsp. Mobiltelefone usw.) es in der Volkswirtschaft mehr Jobs hat als vorher. Die Geschichte zeigt auch, dass Jobs besser bezahlt werden, so dass Arbeitende weniger arbeiten müssen, um den gleichen Wohlstand zu erreichen.

Folgen struktureller Arbeitslosigkeit: psychische Erkrankungen (z.B. Depression), Altersarmut, Belastung der Sozialhilfe, ...

Inwiefern kann eine Regierung Betroffene unterstützen? Die Regierung kann versuchen Anreize zu setzen, so dass die Mobilität betroffener erhöht wird. Konkret:

- Gewinnungskosten können vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden (dadurch erhöht sich die geographische Mobilität)
- Übernahme von Weiterbildungskosten (z.B. Umschulungen oder Sprachkurse)
- Wiedereingliederungsprogramme
- Hilfe beim Erstellen einer Bewerbung

Gegen konjunkturelle AL hilft insb. die Arbeitslosenversicherung. Ist die AL tief, kann die Versicherung Reserven aufbauen. Ist die AL hoch werden die Reserven ausgeschüttet. Die Möglichkeit über Steuern finanzierte Kurzarbeit einzuführen, kann in Ausnahmesituationen als Massnahme gegen konjunkturelle AL helfen. Gem. Theorie hilft grundsätzlich antizyklische Wirtschaftspolitik (Fiskalpolitik oder Geldpolitik).

Wichtigste Massnahme gegen Sucharbeitslosigkeit sind die im Gesetz verankerten Kündigungsfristen. Möchte zum Beispiel ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter im 11. Dienstjahr kündigen, muss dies 3 Monate im Voraus auf Ende eines Monats geschehen. In dieser Zeit hat die Person Zeit Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen und eine neue Stelle zu finden. Des Weiteren hilft auch die Gesetzgebung (Obligationenrecht). Dadurch werden die Kosten für die Entstehung eines Arbeitsvertrags gesenkt. So müssen bei Vertragsabschluss nicht alle Details geregelt werden. Wurde z.B. bei Abschluss des Arbeitsvertrags ein Punkt nicht besprochen, so gilt die gesetzliche Lösung.