

Sind 3 Euro schon zu viel? Aufklärendes zu Lohnspreizung und Beschäftigung

Ronald Schettkat

Die Löhne in Deutschland sind ins Rutschen geraten. Arbeitszeitverlängerungen und Einkommensminderungen führen zu kräftigen Senkungen der Stundenlöhne. Nicht immer sichert eine Vollzeitbeschäftigung das Existenzminimum. Löhne müssen durch Arbeitslosengeld II aufgestockt werden. Dennoch hält Professor *Franz*, Präsident des ZEW und Wirtschaftsweiser, Stundenlöhne von 3 Euro oder weniger für notwendig, um Arbeitslosigkeit abzubauen oder zukünftige Arbeitslosigkeit zu verhindern (ZEW 2006). Wie sinnvoll ist diese Lohnflexibilisierungsstrategie? Wie bedrohlich wäre die Einführung eines Mindestlohns tatsächlich für Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum?¹

1

Einleitung

Hinweise auf die Einführung eines Mindestlohns – entweder per Gesetz oder durch quasi allumfassende Tarifverträge wie in Schweden oder Dänemark – werden in Deutschland häufig als ungeeignet abgetan. So führt beispielsweise *Franz* an, dass in den USA – die seit 1937 einen gesetzlichen Mindestlohn kennen – die in Dollar festgeschriebenen Mindestlöhne nur in größeren Zeitabständen angepasst werden und deshalb ihren realen Wert und damit ihre Bindungswirkung im Zeitablauf verlieren (ZEW 2006). Richtig ist, dass unter Präsident *Reagan* der US-Federal Minimum Wage nicht erhöht wurde und im realen Wert sank (Di Nardo et al. 1995). Auch Präsident *George Bush* Junior hat keine Anpassung des Mindestlohnes vorgenommen. Gleichzeitig allerdings haben mehr als 600 amerikanische Ökonomen – unter ihnen die Nobelpreisträger *Robert Solow* und *Kenneth Arrow* – eine Erhöhung des US-Minimum Wage gefordert (Economic Policy Institute 2006). Denn 1997, im Jahr der letzten Erhöhung der US Federal Minimum Wage unter der *Clinton* Administration, belief sich der Mindestlohn auf etwa 41 % des durchschnittlichen Stundenlohnes von Produktionsarbeitern im privaten Sektor der US-Wirtschaft. Bis zum Jahr 2006 fiel dieser Wert auf rund 31 %. Im Vergleich dazu entspricht die DGB-Forderung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 7,50 € in Deutschland rund 37 % des Durchschnittlohnes und rund 46 % des durchschnittlichen Arbeiterlohnes. Die von Professor *Franz* avi-

sierten 3 € pro Stunde entsprechen 15 % des Durchschnittslohnes und rund 18 % eines durchschnittlichen Arbeiterlohnes.

Wieso werden in Deutschland so radikale Forderungen hinsichtlich der Lohnflexibilität nach unten erhoben? Wieso ist die Beurteilung der Beschäftigungswirkung eines Mindestlohnes in Deutschland so eindeutig negativ? Und warum wird diese Einschätzung von amerikanischen Wirtschaftsnobelpreisträgern – und von der Mehrheit der amerikanischen Ökonomenprofessoren – nicht geteilt?

Im Kern dreht sich die Auseinandersetzung um die Beschäftigungswirkung eines Mindestlohnes um die Frage, ob individuelle Löhne nach dem erwirtschafteten Grenzwertprodukt bestimmt werden (Modell des perfekten Marktes) oder ob sich Löhne in Verhandlungsprozessen herausbilden und deshalb keine eindeutige Obergrenze, sondern vielmehr ein gewisser Lohnspielraum besteht. Das Zusammenfallen von zunehmender Lohnungleichheit und Beschäftigungsgewinnen in den USA einerseits und einer stabilen Lohnstruktur bei Beschäftigungsstagnation im Europa der 1980er Jahre andererseits hat die Vermutung genährt, dass die fortgeschrittenen Industriegesellschaften nur die Wahl zwischen mehr Lohn Differenzierung oder Arbeitslosigkeit haben. Eine stabile Lohnstruktur und zunehmende oder wenigstens stabile Beschäftigung scheinen sich auszuschließen. Jedoch: Die USA erzielten Beschäftigungsgewinne in Zeiten zunehmender wie auch konstanter Lohnungleichheit (Card/DiNardo 2002). Dennoch wird die hohe und seit Mitte der 1990er Jahre nochmals gestiegene Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Arbeitnehmer in Deutschland überwiegend mit einer am unteren Ende

komprimierten Lohnstruktur „erklärt“. Tatsächlich aber wird die Lohnspreizung in Deutschland unterschätzt und ihre starke Zunahme seit Mitte der 1990er Jahre ist bisher nicht zur Kenntnis genommen worden.

In diesem Beitrag wird zunächst gezeigt, dass der häufig unterstellte eindeutige Zusammenhang zwischen Löhnen und Beschäftigung starke theoretische Annahmen über den Marktkontext erfordert. Abweichungen vom idealisierten Marktmodell haben fundamentale Änderungen der Zusammenhänge zur Folge. Die theoretische Indeterminiertheit erfordert deshalb eine gründliche empirische Analyse der Lohnstreuung und des Zusammenhangs von Lohnstruktur und Beschäftigung. Hierzu werden verschiedene Schätzungen der Lohnspreizung in Deutschland vorgestellt und auch internationale Vergleiche herangezogen. Anschließend werden die möglichen Beschäftigungseffekte von unterschiedlicher Lohnspreizung analysiert und der Ursache-Wirkungs-Zusammenhang wird diskutiert.

¹ Dieser Beitrag basiert in weiten Teilen auf Schettkat (2006).

Ronald Schettkat, Dr., Professor für Volkswirtschaftslehre, Bergische Universität Wuppertal. Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigungs- und Arbeitsmarkttheorie, Wachstumstheorie.
e-mail: schettkat@wiwi.uni-wuppertal.de

2

Lohnbildung und Marktkontext

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist schon in *Adam Smiths* Standardwerk ‚The Wealth of Nations‘ (1776) das Ergebnis des Austarierens von Angebot und Nachfrage im Wettbewerbsmarkt. Jedes Unternehmen zahlt exakt den Gleichgewichtslohn, den es selbst nicht beeinflussen kann; Unternehmen sind Preisnehmer (Lohnnehmer). Zahlt ein Unternehmen Löhne unterhalb des Marktlohnes, verliert es seine Arbeitskräfte sofort an andere Unternehmen; es ist am Arbeitsmarkt nicht konkurrenzfähig. Zahlt das Unternehmen einen höheren Lohn als den Marktlohn, ist es zwar für Arbeitnehmer attraktiv, kann aber im Produktmarktwettbewerb aufgrund zu hoher Kosten und Preise nicht bestehen. Löhne spiegeln im Gleichgewicht idealisierter Märkte die Grenzproduktivität der Arbeit wider.

In einem idealen Wettbewerbsmarkt mit vollkommener Information und Mobilitätskosten von Null kann es deshalb unterschiedliche Löhne nur zur Kompensation von Arbeitsbedingungen (zum Beispiel für gesundheitsbelastende Arbeitsumstände) und/oder Ausbildungskosten (heterogene Arbeit, Humankapital) geben. *Adam Smith* hatte argumentiert, dass qualifiziertere Arbeit, die höhere Bildungsinvestitionen erfordert, höher entlohnt werden muss, damit sich die Bildungsinvestitionen amortisieren können. Da Arbeitnehmer modellimmanent nach ihrem Grenzwertprodukt entlohnt werden, müssen höher qualifizierte Arbeitnehmer ein höheres Grenzwertprodukt erzielen als die geringer Qualifizierten, denn sonst wären die Unternehmen nicht bereit, sie zu höheren Löhnen zu beschäftigen. Besser qualifizierte Arbeitnehmer erhalten also eine Prämie, die im langfristigen Gleichgewicht gerade ihre Bildungsinvestitionen kompensiert. Allenfalls kurzfristig kann es nach der auch heute noch populären *Smithschen* Analyse zu Abweichungen von den Gleichgewichtslöhnen kommen, wenn spezifische Verschiebungen der Arbeitsnachfrage, etwa nach Berufen oder Regionen, auftreten. Diese werden aber durch elastische Arbeitsangebotsfunktionen rasch wieder ausgeglichen. Langfristige Störungen des Gleichgewichts treten nur dann auf, wenn

institutionelle Regelungen die Funktionsfähigkeit des Marktmechanismus einschränken. Ein Mindestlohn ist in diesem Modell entweder überflüssig oder schädlich. Er ist überflüssig, wenn er dem Gleichgewichtslohn entspricht oder darunter liegt. Er ist beschäftigungsschädlich, wenn er oberhalb des Gleichgewichtslohnes liegt. Obwohl sie auf einem extrem idealisierten Modell beruhen, finden diese Überlegungen immer wieder Eingang in die Politikberatung – und dies teilweise sogar in überraschend simpler, direkter Form.

Das Bild von Unternehmen, die als Preisnehmer in Wettbewerbsmärkten agieren und sich somit einer vollkommen elastischen, horizontalen Arbeitsangebotsfunktion gegenübersehen, ist eine Fiktion. In der Konsequenz bedeutet dies nämlich, dass Unternehmen keine Lohnpolitik – also eine Gestaltung der Löhne als personalpolitisches Instrument – betreiben können. Erst jüngst verwies *Manning* (2003) darauf, dass die Annahme monopsonistischer Arbeitsmärkte – also Arbeitsmärkte in denen Unternehmen einen Lohnsetzungsspielraum haben – sehr viel realistischer ist, und er betont, dass Wettbewerbsmärkte die Ausnahme und monopsonistische Arbeitsmärkte die Regel sind. Das monopsonistische Arbeitsnachfragemodell hat mit dem traditionellen Gütermarktmonopson die Möglichkeit der Preisgestaltung durch den Abnehmer gemein, aber im monopsonistischen Arbeitsmarkt mit seinen informationellen Besonderheiten können zahlreiche Arbeitsnachfrager auftreten. Sie haben aber jeweils zumindest begrenzte Lohnsetzungsmacht. Löhne entsprechen in diesem Modell nicht mehr zwingend dem Grenzwertprodukt, sondern sie können deutlich darunter liegen (*Manning* 2003).

3

Lohnspreizung in Deutschland

3.1 KOMPRESSION AM UNTEREN ENDE DER LOHNSKALA?

Deutschland galt lange Zeit als Ökonomie mit relativ enger und konstanter Lohnverteilung. In einer Serie von international vergleichenden Artikeln wurde festgestellt, dass Lohnstrukturen in Deutschland, aber auch in Europa im Vergleich zu den USA, vor allem am unteren Ende – abzulesen an

der D5/D1-Relation² – stärker komprimiert sind (*Blau/Kahn* 1996; 2001; 2002).³ Dies wurde vor allem auf institutionelle Faktoren wie kollektive Lohnverhandlungen und gewerkschaftliche Lohnpolitik zurückgeführt (vgl. vor allem *Kahn* 2000; *Blau/Kahn* 2001). Diese Politik der Lohnnivellierung führte – so die Argumentation – zur Konzentration der Beschäftigungsprobleme bei spezifischen Gruppen, vor allem bei geringer qualifizierten Arbeitnehmern (vgl. auch *OECD* 2004).

Diese Argumentationslinie stimmt auch mit in Deutschland verbreiteten Positionen überein: Tarifverhandlungen hätten insbesondere Löhne der weniger qualifizierten Arbeitnehmer über ihren Wertschöpfungsbeitrag gehoben, weshalb diese kaum noch Beschäftigung finden könnten. Gestützt wird dieses Argument durch die höhere Arbeitslosigkeit unqualifizierter im Vergleich zu qualifizierten Arbeitnehmern. Übersehen wird dabei allerdings, dass Arbeitslose in allen Ländern im Durchschnitt geringer qualifiziert sind als die Beschäftigten – und zwar unabhängig von der institutionellen Ausgestaltung der Lohnfindung (*Nickell/Bell* 1996).

Unbestritten ist, dass in einigen Tarifverträgen die Löhne der unteren Lohngruppen überproportional gestiegen sind. Aber welchen Effekt hat dies auf die allgemeine Lohnentwicklung der geringer Qualifizierten gehabt? Gibt es empirische Bestätigungen für die Lohnkompressionshypothese oder beschränkt sich die Untermauerung der Hypothese auf Anekdoten? Sitzt man womöglich einem Zirkelschluss auf? Wird möglicherweise modellimmanent aus der überproportionalen Arbeitslosigkeit geringer Qualifizierter auf zu hohe Löhne geschlossen und anekdotische Evidenz vorschnell verallgemeinert?⁴

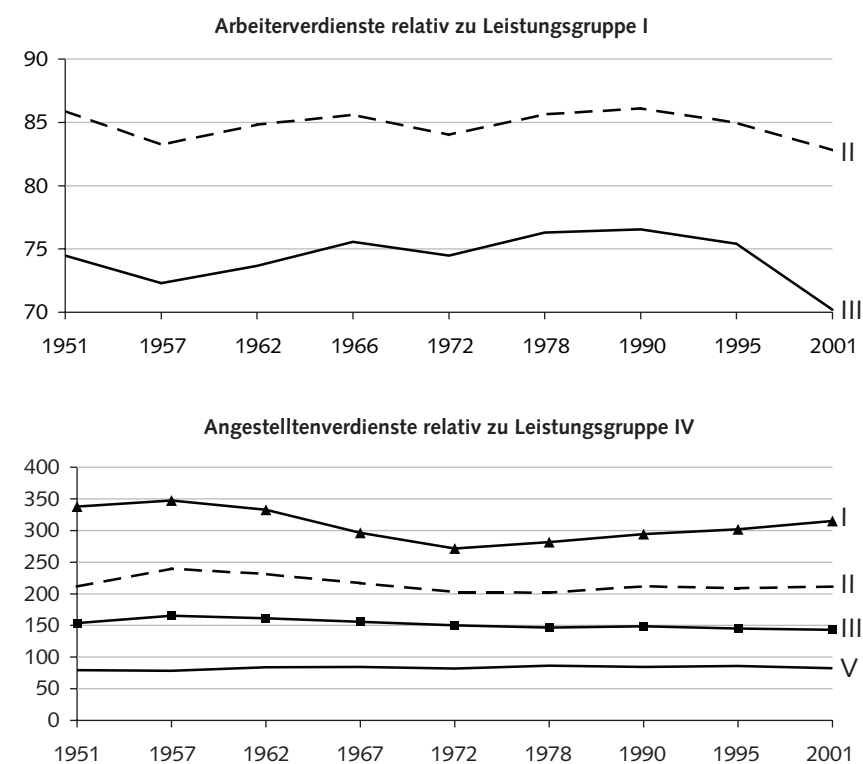
Die Gehalts- und Lohnstrukturhebungen des Statischen Bundesamtes

² Die D5/D1-Relation zeigt den Lohn des mittleren Arbeitnehmers zum Lohn des Grenzarbeitnehmer, unterhalb dessen 10 % geringer bezahlte Arbeitnehmer liegen.

³ *Blau* und *Kahn* kommen sowohl mit Daten des ISSP (International Social Science Program) als auch mit IALS (International Adult Literacy Survey, einer Art PISA-Studie für Erwachsene (vgl. *OECD* 1997) zu diesem Ergebnis.

⁴ *Blanchard* und *Diamond* (1994) entwickeln ein Modell, in dem lang anhaltende Arbeitslosigkeit zur negativen Selektion und zu strukturierter Arbeitslosigkeit führt.

Abb. 1: Langfristige Entwicklung der Verdienstrelationen
Arbeiter und Angestellte nach Leistungsgruppen – in % –



Anmerkungen: Die Leistungsgruppe I bei den Arbeitern entspricht einer Facharbeiterausbildung; die Leistungsgruppe II umfasst Tätigkeiten, die nach kurzer Anlernzeit ausgeführt werden können. Die Leistungsgruppe IV bei den Angestellten entspricht Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, Leistungsgruppe V sind Anlernertätigkeiten.

Quelle: Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen, Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, (Jahrgänge 1954, 1960, 1966, 1970, 1976, 1981, 1993, 1998, 2004).

WSI MITTEILUNGEN

(GLS)⁵ ermöglichen eine Analyse der langfristigen Entwicklung der Verdienstrelationen, differenziert nach Arbeitern (Stundenlöhne) und Angestellten (Monatsverdienste) und Leistungsgruppen.⁶ Abbildung 1 zeigt, dass die Arbeiterlöhne der Leistungsgruppe III (was Tätigkeiten mit nur kurzer Anlernzeit entspricht) im Verhältnis zu Facharbeiterlöhnen (Leistungsgruppe I) bis Ende der 1970er Jahre mit geringen Schwankungen marginal angestiegen, im Laufe der 1990er Jahre aber deutlich gesunken sind. Stärker haben sich die Monatsgehälter der Angestellten der Leistungsgruppe V (einfache Tätigkeiten) relativ zu denen der Leistungsgruppe IV (Berufsausbildung erforderlich) entwickelt. Auch hier ist der Höhepunkt bereits Ende der 1970er Jahre überschritten, und in den 1990er Jahren zeigt sich, wenngleich etwas schwächer, ein zunehmender Lohnabstand zu den Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern.

Tabelle 1 gibt eine Übersicht von Schätzungen der Lohnspreizung in Deutschland. Je nach verwendeter Datenbasis und Zeitraum divergieren die Schätzungen. Über-

raschen mag, dass in Tabelle 1 von der OECD für Deutschland unterschiedliche Lohnspreizungen, selbst bei gleicher Datenbasis und Lohndefinition, ausgewiesen werden. Beide OECD-Werte beruhen auf Daten des SOEP. Im Ergebnis nimmt die Differenz zwischen beiden Reihen zu und beträgt 1993 immerhin rund 25 %. 1998 überschreitet die D9/D1-Relation gar die Marke von 3.0. Grosso modo kommen die Analysen zu dem Ergebnis, dass die Lohnspreizung in Deutschland bis in die 1990er Jahre hinein relativ stabil und im internationalen Vergleich moderat war. Noch im Jahre 2004 erschien beim Internationalen Währungsfond (IMF) eine Studie zum deutschen Beschäftigungsproblem in Zusammenhang mit der Lohnstruktur mit dem Titel „The Unbearable Stability of the German Wage Structure“ [Die untragbare Stabilität der deutschen Lohnstruktur] (Prasad 2004), die auf Basis des SOEP praktisch konstante Dezilrelationen – allerdings für vollzeiterwerbstätige Männer – ermittelte.

Seit etwa Mitte der 1990er Jahre nimmt jedoch die Lohnspreizung in Deutschland

rasant zu und zwar vor allem im unteren Bereich der Lohnskala (D5/D1-Relationen). Nach der Analyse der EU-Kommission (European Commission 2005) auf Basis des EU-weiten „Structure of Earnings Surveys“ (SES) ist die Lohnspreizung in Deutschland, gemessen durch die D9/D1-Relation, mit 3,15 ungefähr gleichauf mit der des Vereinigten Königreichs – ein Land, das bisher als Spitzenreiter hinsichtlich der Lohnspreizung in Westeuropa galt. Offenbar hat die Lohnspreizung in Deutschland in den 1990er Jahren und den ersten Jahren dieses Jahrhunderts erheblich zugenommen, was auch durch die Daten von Gernandt und Pfeifer (2006) und Möller (2005) bestätigt wird.

Die neuere Analyse auf Basis der SOEP-Daten von Schettkat und Wiens (2007) zeigt, dass der Trend zu mehr Lohnungleichheit in den ersten Jahren dieses Jahrhunderts angehalten und vor allem am unteren Lohnende zugelegt hat. Die Lohnspreizung in Deutschland nähert sich damit amerikanischen Verhältnissen. Bezieht man die Auszubildenden mit in die Betrachtung ein, so überschreitet 2005 die D9/D1-Relation die Marke von 4. Schettkat und Wiens (2007) zeigen unter Einbeziehung des 5. Percentils, dass die Lohnungleichheit vor allem im Niedriglohnbereich zugenommen hat.

Unabhängig vom zugrunde gelegten Datensatz bleibt festzuhalten, dass in Deutschland seit etwa Mitte der 1990er Jahre eine deutliche Zunahme der Lohnspreizung zu verzeichnen ist, die vor allem im Niedriglohnbereich besonders deutlich wird. Die Annahme einer starren, relativ engen Lohnstruktur in Deutschland ist nach 1995 nicht mehr gerechtfertigt. Sie ist empirisch falsch. „Mitunter wird eine Kenntnissnahme der Fakten als für die Harmonie der eigenen Wahrnehmung störend empfunden“ (Franz 1995, S. 32).

⁵ Zu berücksichtigen ist, dass der Dienstleistungssektor in der GLS untererfasst ist und nur Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten berücksichtigt werden. Beides Faktoren, die eher auf eine Unterschätzung der Lohnspreizung hindeuten, was mit den Ergebnissen der Mikrodatenanalyse von Jacobebbinghaus (2002) kompatibel ist.

⁶ Die GLS wird seit 1951 erhoben und steht in Tabellenform zur Verfügung, aber erst kürzlich sind Mikrodatenauswertungen durch die Wissenschaft möglich (Jacobebbinghaus 2002; Fitzenberger/Reize 2003).

3.2 DEUTSCHLAND IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Ist die Lohnspreizung in Deutschland zu niedrig? Eine Quelle zur Beantwortung dieser Frage sind international vergleichende Analysen, wobei die USA sich als „benchmark“ anbieten, weil hier insbesondere die Arbeitsmarktinstitutionen dem freien Spiel der Marktkräfte nur vergleichsweise geringe Beschränkungen auferlegen. Möller (2005) analysiert die Lohnverteilungen in den USA und Westdeutschland mit Daten des Current Population Survey (CPS) und der IABS und widerlegt die gängige These einer übermäßigen Lohnkompression am unteren Ende der deutschen Lohnskala. *Tabelle 2* zeigt, dass die Spreizung der Lohnverteilung in Deutschland insgesamt zwar geringer ist als in den USA, dass dieses aber vor allem auf den oberen Bereich der Lohnverteilung und die auch am unteren Ende deutlich geringere Spreizung der Männerlöhne zurückzuführen ist. Gleichzeitig ist der Abstand zwischen dem Medianeinkommen der vollzeiterwerbstätigen Frauen⁷ in Deutschland größer als in den USA, wobei der Median der Frauenlöhne in beiden Ländern exakt 85 % des Gesamtmedians beträgt. Der Medianlohn deutscher Frauen ist also relativ zum mittleren Gesamtlohn nicht nach oben verzerrt. Anders als in den Analysen von *Blau* und *Kahn* ist die Differenz zur Lohnverteilung in den USA im oberen Lohnbereich größer als im unteren Lohnbereich. Zudem zeigt sich auch hier deutlich, dass Begrenzungen der Analysen auf vollzeitbeschäftigte Männer die Lohnverteilung in Deutschland komprimierter erscheinen lassen, als sie tatsächlich ist.

Nach der Analyse von Möller ist die „Lohnkompression“ in Deutschland am unteren Ende der Lohnskala so gering oder so hoch wie in den USA. Verstärkend kommt hinzu, dass Möller Qualifikationsunterschiede nicht berücksichtigt, weshalb – kontrolliert für Qualifikationen – die Lohnverteilung in Deutschland im unteren Lohnbereich eher weiter als in den USA sein sollte (Freeman/Schettkat 2001). Dies ist ein Befund, der offenbar in der deutschen Debatte um einen Niedriglohnsektor noch nicht ausreichend zur Kenntnis genommen wurde.

Noch weniger ist die Lohnkompressionshypothese mit den EU-Zahlen für die D5/D1-Relation vereinbar (*Tabelle 3*): Diese ist mit 1,78 in keinem westeuropäischen

Tabelle 1: Lohnspreizung in Deutschland, Ergebnisse verschiedener Studien

Autor/ Datenbasis	Jahr	D9/D1*** (D8/D1)	D9/D5*** (D8/D5)	D5/D1*** (D5/D2)
European Commission (2005)				
SES	2002 Deutschland	3.15	1.78	1.78
European Commission (1998)				
SES („D5“ = Durchschnittslohn)	Westdeutschland 1995	2.51	1.51	1.67
Möller (2005)*				
IABS	Vollzeit, Westdeutschland			
	2001 insgesamt	(2.52)	(1.42)	(1.74)
	2001 Männer	(2.20)	(1.43)	(1.54)
	2001 Frauen	3.31 (2.78)	1.63 (1.34)	2.03
OECD (1996)				
SOEP	Vollzeit, Männer, Westdeutschland			
	1984	2.79	1.69	1.68
	1993	2.32	1.78	1.44
OECD (2006)				
Labour Force Database basiert auf SOEP	Vollzeit, Männer, Westdeutschland			
	1984	2.88	1.69	1.70
	1993	2.86	1.78	1.61
	1998	3.04	1.85	1.65
Prasad (IMF, 2004)				
SOEP	Westdeutschland, Männer, Vollzeit			
	1985	2.20	1.54	1.43
	1989	2.16	1.55	1.39
	1996	2.23	1.55	1.43
Dustmann/Ludsteck/Schönberg (2007)**				
LIAB	Vollzeit			
	1995	(1.96)	(1.49)	(1.32)
	2004	(2.32)	(1.61)	(1.44)
Schettkat/Wiens (2007)				
SOEP	Westdeutschland, mit Auszubildenden			
	1989	3.63	1.74	2.09
	1999	3.69	1.83	2.02
	2005	4.20	1.82	2.31
	Westdeutschland, ohne Auszubildende			
	1989	2.84	1.72	1.65
	1999	3.12	1.75	1.73
	2005	3.44	1.78	1.93

* Bei Männern lässt sich das neunte Dezil nicht berechnen, weil die Lohndaten der IABS an der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abgeschnitten sind.
 ** es wird das 85. und das 15. Perzentil verwendet
 *** 10 % der Arbeitnehmer verdienen weniger als D1; 50 % der Arbeitnehmer verdienen weniger als D5 (Medianlohn); 90 % der Arbeitnehmer verdienen weniger als D9.
 Quelle: genannte Studien, vgl. Literaturverzeichnis.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 2: Dezile der Lohnverteilung in den USA und West-Deutschland 2001

	USA	D (Westdeutschland)
	Insgesamt	
D9/D1	4.30	n.a.
D8/D1	3.30	2.52
D9/D5	2.15	n.a.
D8/D5	1.64	1.42
D5/D1	1.99	1.74
	Männer	
D9/D1	4.39	n.a.
D8/D1	3.31	2.2
D9/D5	2.14	n.a.
D8/D5	1.61	1.43
D5/D1	2.06	1.54
	Frauen	
D9/D1	3.95	3.31
D8/D1	3.07	2.78
D9/D5	2.06	1.63
D8/D5	1.60	1.34
D5/D1	1.92	2.03

Vollzeiterwerbstätige, 25–55 Jahre, Tagesverdienste

Quelle: Berechnungen des Autors auf Basis der Daten von Möller (2005).

WSI MITTEILUNGEN

Land (inklusive dem Vereinigten Königreich mit 1,59) so hoch wie in Deutschland und wird lediglich von einigen EU-Beitrittsländern übertroffen (European Commission 2005).

4 Beschäftigungswirkung von Lohnstrukturen

Welche Beschäftigungswirkungen haben „falsche“ Lohnstrukturen? Kosten Mindestlöhne Jobs, oder wird durch sie die Lohnstruktur lediglich verschoben oder gestaucht?

Die Identifikation „falscher“ Lohnstrukturen ist außerordentlich schwierig,

⁷ Die Beschränkung auf vollzeiterwerbstätige Frauen reduziert die Lohnspreizung.

Tabelle 3: Lohnspreizung in Deutschland und in der EU

	D9/D1	D9/D5	D5/D1
Deutschland	3.15	1.78	1.78
Finnland	1.96	1.48	1.32
Norwegen	1.98	1.52	1.30
Schweden	2.03	1.59	1.27
Dänemark	2.14	1.60	1.34
Island	2.27	1.58	1.43
Italien	2.46	1.78	1.38
Belgien	2.62	1.64	1.59
Niederlande	2.75	1.75	1.57
Tschechien	2.80	1.71	1.63
Österreich	3.03	1.95	1.54
Zypern	3.11	1.94	1.58
Spanien	3.15	1.96	1.58
Großbritannien	3.16	1.97	1.59
Slovakai	3.21	1.93	1.66
Frankreich	3.36	2.00	1.64
Luxemburg	3.40	1.99	1.76
Ungarn	3.40	2.05	1.63
Irland	3.91	2.17	1.78
Bulgarien	4.40	2.26	1.95
Slovenien	4.50	2.08	2.09
Litauen	4.55	2.37	1.91
Polen	4.67	2.27	1.99
Lettland	4.76	2.82	1.69
Estland	4.94	2.22	2.20
Rumänien	5.09	2.53	2.08

Quelle: Structure of Earnings Survey 2002, EU-Kommission 2005.

WSI MITTEILUNGEN

aber „gleichwohl wird in der Öffentlichkeit ständig der Eindruck einer wenig differenzierten Lohnstruktur zu vermitteln versucht.“ (Franz 1995, S. 32). Ein Beispiel: „In einem Land, das Lohnflexibilität am unteren Ende institutionell verhindert, wird man einen niedrigen Prozentsatz gering bezahlter Jobs erwarten. Genau dieses kann beobachtet werden. Definiert man niedrig bezahlte Arbeiter als solche, die weniger als zwei Drittel des Medianlohnes verdienen, variieren die Prozente niedrig bezahlter Arbeiter an der Gesamtbeschäftigung deutlich mit der Lohndispersion, von 5,2 % in Schweden bis 25 % in den USA (Belgien 7,2, Niederlande 11,9, Italien 12,5, Deutschland 13,3, Frankreich 13,3, Vereinigtes Königreich 19,6 %; OECD 1996, Tabelle 3.)“ (Siebert 1997, S. 45) *Krueger und Pischke* (1997) halten *Siebert* entgegen, dass sich dieses Muster auch dann ergibt, wenn von Lohnuntergrenzen keine negativen Beschäftigungseffekte ausgehen. Selbstverständlich nehmen die Beschäftigungsanteile bei engeren Lohnverteilungen mit dem Abstand zum Median ab. Das ist genau die Definition einer engeren Verteilung. *Sieberts* scheinbarer Beleg einer negativen Beschäftigungswirkung

engerer Lohnverteilungen ist deshalb inhaltsleer.

DiNardo et al. (1995) haben die US-Lohnstruktur mit Hilfe von Kernel-Dichtefunktionen analysiert und finden einen sichtbaren Einfluss des in den 1980er Jahren deutlich gesunkenen realen US-Minimumlohnes auf die Lohnspreizung, was vor allem in der Lohnverteilung der amerikanischen Frauen sichtbar wird (vgl. auch *Lee* 1999). In den Kernel-Dichte-Funktionen zeigen sich hohe Dichtewerte bei den jeweiligen Mindestlöhnen, wenn diese zuvor angehoben wurden, d.h. die Löhne von Beschäftigten mit niedrigeren Löhnen werden offenbar auf den neuen Minimumlohn aufgestockt. In den Folgejahren nehmen diese Häufigkeitskonzentrationen ab oder verschwinden sogar. Die höhere Dichte nach Anhebung der Mindestlöhne ist ein Indiz dafür, dass Jobs mit Löhnen unterhalb des neuen Mindestlohnes nicht einfach wegfallen, sondern vielmehr auf den Mindestlohn angehoben werden. Anders ausgedrückt: Die Beschäftigten wurden zuvor offenbar nicht exakt mit ihrem Grenzwertprodukt entlohnt, sondern es gibt einen Spielraum bei der Lohnfestsetzung (*Card/Krueger* 1995).

DiNardo et al. (1995) finden, dass der Anteil der Beschäftigten näher am Median mit sinkenden realem Mindestlohn abnimmt, während der Schwanz am unteren Rand der Verteilung deutlich zunimmt. Die Stauchung der US-Lohnstruktur wird also durch den sinkenden realen Mindestlohn vermindert. Die Verschiebungen der Lohnverteilung deuten eher auf starke Verteilungseffekte, aber nur geringe Beschäftigungseffekte der Mindestlohnvariationen in den USA hin. Insofern ist auch die Hoffnung des Sachverständigenrats zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), durch eine Auffächerung des Lohnspektrums nach unten Beschäftigungsgewinne erzielen zu wollen, durch die amerikanischen Analysen jedenfalls nicht begründet.

Die OECD ermittelt mit aggregierten Daten eine signifikant negative Korrelation zwischen Lohnspreizung (gemessen durch die D9/D1-Relation der Löhne vollzeitbeschäftigter Männer) und Arbeitslosigkeit und eine positive Korrelation mit der Beschäftigungsquote in OECD-Ländern (OECD 2004). Zudem findet die OECD eine positive Korrelation von D5/D1-Relationen (ebenfalls gemessen durch die Löhne vollzeitbeschäftigter Männer) und

gruppenspezifischer Arbeitslosigkeit von jungen und älteren Männern sowie Frauen. Obwohl die Lohnrelationen nicht gruppenspezifisch sind, weist das Ergebnis nach Meinung der OECD auf einen Ausschluss „marginaler“ Gruppen durch Lohnkompression hin (ähnlich *Bertola et al.* 2002). Aus diesen Analysen folgert die OECD, dass die Ergebnisse insgesamt den theoretisch erwarteten negativen Beschäftigungseffekt von Lohnkompression bestätigen (OECD 2004, S. 129).

Natürlich ist schon die Verwendung der Lohnspreizung vollzeitbeschäftigter Männer als Erklärungsvariable für Arbeitslosigkeit und Beschäftigung insgesamt problematisch, setzt sie doch die oben widerlegte Annahme voraus, dass diese Lohnspreizung repräsentativ für die Lohnspreizung insgesamt und für spezifische Gruppen ist. Insbesondere für Frauen in Deutschland ist diese Annahme aber sicher nicht gerechtfertigt, wie die Analysen von *Möller* und die Daten der EU-Kommission zeigen. Unbegreiflich wird die OECD-Schlussfolgerung aber, wenn im gleichen Artikel auf eine ganze Reihe mikroökonomischer Analysen verwiesen wird, die den negativen Beschäftigungseffekt einer engeren Lohnverteilung nicht bestätigen. „Indeed, it appears that the majority of international studies using micro data to test whether the relative employment performance of low-skilled workers was worse in countries where the wage premium for skill was more rigid have not verified this thesis (e.g. *Card et al.*, 1996; *Freeman/Schettkat*, 2000; *Krueger/Pischke*, 1997; *Nickell/Bell*, 1995).“ (OECD 2004, S. 142).

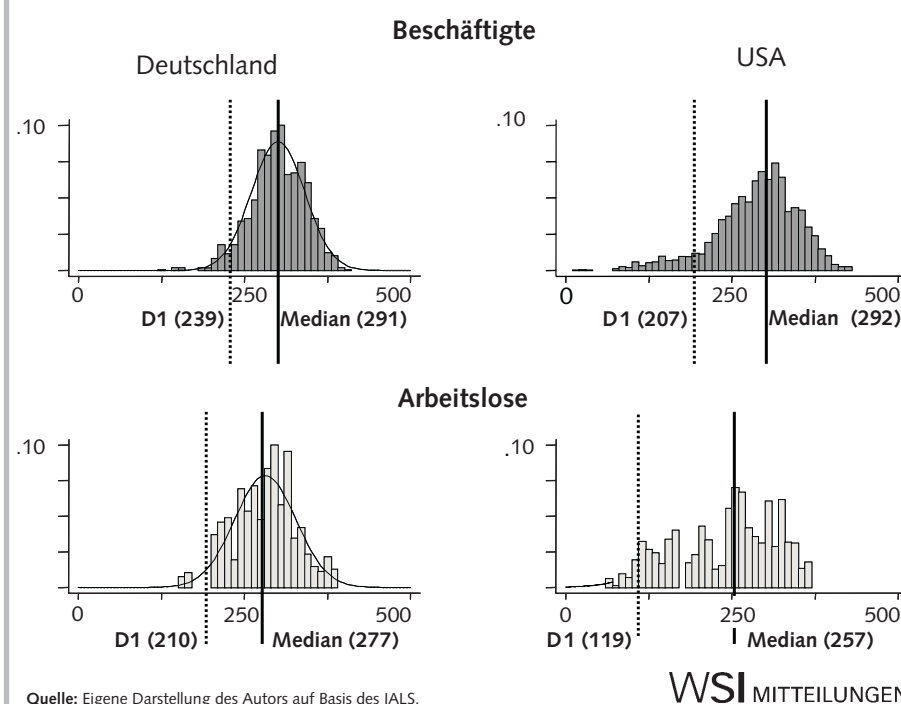
Wie sind die ausbleibenden negativen Beschäftigungseffekte von Lohnkompression in den oben zitierten mikroökonomischen Analysen erklärbar? Messprobleme dürften die OECD-Analysen auf aggregierter Ebene stärker beeinflussen als die zitierten mikroökonomischen Studien. Einerseits mag es sein, dass die Löhne nicht nach dem Wertgrenzprodukt bestimmt werden und ein Lohnspielraum besteht, weshalb engere oder weitere Lohnspreizungen keine direkten Beschäftigungswirkungen haben. Andererseits können die nationalen Lohnspreizungen auch Produktivitätsdifferenzen zwischen den Ländern repräsentieren, denn die Aggregatdatenanalysen der OECD unterstellen ja implizite gleiche nationale Produktivitäts- bzw. Qualifikationsverteilungen. Es müssen also Qualifikationsdifferenzen berücksichtigt

werden, wenn man sinnvoll die Lohnspreizung interpretieren will. So argumentieren *Acemoglu* und *Pischke* (1998) sowie *Pischke* (2004) angesichts ausgeprägter Fortbildung in Europa, dass höhere Löhne für geringer qualifizierte Arbeitnehmer – die aber Fortbildungen erhalten haben – gerechtfertigt sind, weil die geringeren Lohnabstände mit den geringen Produktivitätsabständen kompatibel sind.

Analysen auf Basis der IALS-Daten deuten in der Tat auf ein höheres Qualifikationsniveau ungelernter Arbeitnehmer in Europa im Vergleich zu den USA hin (*Abbildung 2*). Die IALS-Daten ermitteln international vergleichend beschäftigungsrelevante Qualifikationen der erwachsenen Bevölkerung, also eine Art „Pisa“ für Erwachsene. Die sogenannten „Literacy-Scores“ der IALS können Werte zwischen 0 und 500 annehmen. Der Median (D5) der Literacy-Scores ist in den meisten Ländern ungefähr gleich hoch und auch die oberen Werte (Dezil 9, D9) unterscheiden sich international nicht wesentlich. Unterschiede zeigen sich vor allem im unteren Qualifikationsbereich: Die 10 % am geringsten qualifizierten Beschäftigten (das untere Dezil, D1) erreichen in den USA Literacy-Scores von etwa 210, während dieser Wert in Deutschland (aber auch etwa in den Niederlanden und Schweden) bei rund 240 liegt (*Abbildung 2*). Diese Unterschiede in der Qualifikationsstruktur finden sich mit nur leichten Variationen in allen Wirtschaftszweigen: Die Qualifikationen am unteren Ende sind in den USA (aber auch in Großbritannien) deutlich niedriger als in Deutschland.

Die Arbeitsorganisation lässt also offenbar einen gewissen Spielraum bei der Kombination unterschiedlicher Qualifikationen zu. *Freeman* und *Schettkat* (1999) haben im deutsch-amerikanischen Vergleich auf Basis der CGAS-Database einen höheren Einsatz gering qualifizierter Arbeit in den USA als in der Bundesrepublik bei einem gleichzeitig höheren Anteil Höchstqualifizierter in allen identischen Wirtschaftszweigen gefunden. In der Bundesrepublik weisen niedrig und höchst qualifizierte in Relation zu mittleren Qualifikationen geringe Beschäftigungsanteile auf. Im Ergebnis zeigt sich aber, dass die durchschnittlichen Löhne in den einzelnen Wirtschaftszweigen in den USA und Deutschland nahezu identisch sind, und Wirtschaftszweige mit niedrigen oder hohen Durchschnittslöhnen sind überwiegend

Abb. 2: Qualifizierungsniveau der Beschäftigten und Arbeitslosen
(Vergleich Deutschland - USA)



dieselben diesseits und jenseits des Atlantiks (*Freeman/Schettkat* 1999).

Diese Qualifikationsprofile deuten auf eine Substitutionsbeziehung zwischen einfacher und höher qualifizierter Arbeit und somit auf Beschäftigungspotenziale für geringer qualifizierte Arbeitnehmer hin, die durch Lohnungleichheit möglicherweise erschlossen werden können. Allerdings zeigen die relativ hohen Qualifikationswerte des ersten Dezils (D1) in Deutschland auch, dass der Lohnabstand bei Weitem nicht so groß sein muss wie in den USA oder in Grossbritannien, wo diese Qualifikationswerte vergleichsweise niedrig sind.⁸ Gering qualifizierte Arbeit in Kontinentaleuropa ist relativ zu den angelsächsischen Ländern hoch qualifiziert.

Leistet die weiter gestreute und flexiblere Lohnverteilung in den USA also doch den von der Lohnkompressionshypothese unterstellten Integrationseffekt für geringer qualifizierte Arbeitnehmer? Nach der Lohnkompressionshypothese sollte in Ländern mit starrer Lohnstruktur die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen deutlich schlechter als die der Beschäftigten sein, denn Arbeitslosigkeit entsteht nach dieser Hypothese ja vor allem unter gering qualifizierten Arbeitnehmern, weil deren Löhne über ihrer Produktivität liegen. In Ländern mit flexibler Lohnstruktur sollten dagegen modellimmanent Beschäftigte

und Arbeitslose ungefähr gleiche Qualifikationsstrukturen aufweisen, denn durch flexible Löhne sollen sich hier ja Arbeitslose in Beschäftigung hineinpreisen können. Für Deutschland (in Europa) wird man unter der Lohnkompressionshypothese erwarten, dass die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen deutlich links von der der Beschäftigten liegt, wohingegen in den USA sehr ähnliche Qualifikationsverteilungen von Beschäftigten und Arbeitslosen zu erwarten sind.

Abbildung 2 zeigt die Qualifikationsverteilungen von Beschäftigten (obere Grafiken) und Arbeitslosen (untere Grafiken). In den USA und Deutschland liegt der Median der Qualifikationsverteilungen von Arbeitslosen (und auch der der nicht-erwerbstätigen Bevölkerung) unterhalb der entsprechenden Werte der Beschäftigten. Aber in den USA sind diese Werte deutlich geringer als in Deutschland. Darüber hinaus ist in Deutschland die Verteilung bei Arbeitslosen ähnlich der der Beschäftigten, während sich die Verteilungen in den USA deutlich unterscheiden. Aus *Abbildung 2* kann man den Schluss ziehen, dass es geringer qualifizierten Arbeitnehmern in den

⁸ Dieses Ergebnis ist mit dem von *Fitzenberger/Kohn* (2006) gefundenen Zusammenhängen kompatibel.

USA keinesfalls gelingt, sich in Beschäftigung hineinzupreisen. Zwar ist das Qualifikationsspektrum der Beschäftigten in den USA deutlich weiter als in Europa, aber die Arbeitslosen haben in den USA ein deutlich geringeres Qualifikationsprofil als die Beschäftigten. Auch wenn Arbeitslose in allen Ländern durchschnittlich geringere Qualifikationsniveaus als die Beschäftigten haben, so sind die Unterschiede zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen – entgegen den Voraussagen der Lohnkompressionshypothese – in den USA sehr viel größer als in Europa. Im Durchschnitt erreichen amerikanische Arbeitslose 88 % der Qualifikationspunkte eines Beschäftigten, aber deutsche Durchschnittsarbeitslose erreichen rund 95 % der Qualifikationspunkte eines Beschäftigten.

Ganz überwiegend werden in der deutschen Diskussion die Bedeutung der Produktnachfrage für Beschäftigung und die sich daraus ergebenden Beschäftigungsrestriktionen vernachlässigt (vgl. kritisch Schettkat/Langkau 2007). In Bezug auf die Beschäftigungswirksamkeit einer Lohndifferenzierung ist ein Zitat aber doch bemerkenswert: „In anderen Bereichen, wie etwa in der Versorgungswirtschaft und bei den Apotheken, sind die Einstiegsentgelte deutlich niedriger (um 25 % bzw. um bis zu 20 %), allerdings sind hier die Möglichkeiten für zusätzliche Beschäftigung naturgemäß begrenzt“ (SVR 2001, Ziffer 410). Offenbar geht der SVR hier von einer geringen Substitutionselastizität und von einer Produktnachfrage aus, die nur wenig auf Preissenkungen reagiert⁹, oder er unterstellt ein Preissetzungsverhalten, dass die Kostenvorteile nicht an die Verbraucher weitergibt.

In welchen Wirtschaftszweigen ist der Anteil gering entlohnter Arbeit besonders hoch, sodass eine Lohnsenkung gering qualifizierter Arbeit spürbare Preiseffekte zeitigen kann? Mehr als 50 % der Beschäftigten mit einer Entlohnung von weniger als zwei Drittel des Medianlohnes findet man in den Wirtschaftszweigen „private Haushalte“, „Essen, Trinken, Pflege“, „personenbezogene Dienstleistungen“, „Gebäudereinigung“ und „Einzelhandel“ (Freeman/Schettkat 1999). Hier könnte die Ausweitung der Lohnspreizung am unteren Ende spürbare Nachfrage- und Beschäftigungseffekte zeitigen, aber bei den Wirtschaftszweigen „Essen, Trinken, Pflege“ und „Einzelhandel“ gehen auch erhebliche Vorleistungen in die Preise ein, was den Preiseffekt

mindern wird. Insbesondere im Einzelhandel dürfte die Beschäftigung wesentlich vom Umsatz und weniger von den direkten Kosten des Vertriebs abhängen (Glyn et al. 2007).

5

Schlussfolgerungen

Die Lohnkompressionshypothese, nach der eine zu geringe Lohnspreizung insbesondere am unteren Ende der Lohnskala Jobs in Deutschland vernichtet, dominiert die beschäftigungspolitische Debatte und hat letztlich auch zu den sogenannten Hartz-Reformen geführt. Gegenwärtig wird über gesetzliche Mindestlöhne debattiert, die gern als Jobkiller und Gift für die Beschäftigung gering qualifizierter Arbeitnehmer bezeichnet werden. Es ergeben sich zwei Fragen: Sind die theoretischen Wirkungszusammenhänge adäquat erfasst? Hat die Lohnentwicklung in Deutschland den von der Lohnkompressionshypothese unterstellten Verlauf genommen?

Konnten sich die Vertreter der Lohnkompressionsthese bislang auf eine relativ enge und konstante deutsche Lohnstruktur berufen, so zeigen neuere Analysen eine rasante Zunahme der Lohnspreizung seit Mitte der 1990er Jahre. Insbesondere am unteren Ende der Lohnskala hat die Lohnspreizung deutlich zugenommen und belegt nun einen Spitzenwert in Westeuropa. Im Vergleich zeigt sich sogar eine stärkere Lohnspreizung im Niedriglohnbereich als in den USA. Die Diagnose einer relativ engen, stabilen deutschen Lohnstruktur beruht offenbar auf einer Begrenzung des Analysezeitraums bis Mitte der 1990er Jahre einerseits und auf einer Eingrenzung des analysierten Personenkreises auf vollzeiterwerbstätige Männer andererseits. Die Einbeziehung von Frauenlöhnen und Teilzeit erhöht die Lohnspreizung deutlich.

Insbesondere die seit Mitte der 1990er Jahre gestiegene Arbeitslosigkeit unter geringer Qualifizierten wird gern als „Beleg“ für die Lohnkompressionsthese herangezogen, aber just seit dieser Zeit nimmt die Spreizung im unteren Lohnbereich zu. Eine starre Lohnstruktur eignet sich also schlecht zur Begründung des überproportionalen Anstiegs der Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter mit der Lohnkompressionshypothese in dieser Periode. Arbeitslosigkeit und relative Löhne haben sich of-

fenbar gleichgerichtet entwickelt, oder anders ausgedrückt: Trotz sinkender relativer Löhne hat die Arbeitslosigkeit der geringer Qualifizierten überproportional zugenommen. Es kann natürlich sein, dass der Nachfragerückgang nach geringer qualifizierter Arbeit durch die Lohnsenkungen gemildert worden ist, aber eine Kompression der Löhne ist dann kaum die Ursache des Beschäftigungsrückgangs.

Die Annahme des Sachverständigenrates, dass relative Lohnsenkungen zu einem Beschäftigungsaufbau führen werden, erscheint problematisch. Optimistisch schreibt der Sachverständigenrat: „Wir erwarten, dass die Unternehmen bei ihrer Nachfrage nach Arbeitskräften nicht nur mit einem Abbau von Arbeitsplätzen für die weniger Qualifizierten antworten, wenn die Lohnstruktur gestaucht wird, sondern auch mit einem Aufbau, wenn sich die Lohnstruktur stärker spreizt.“ (SVR 2000, Ziffer 419). Für diese optimistische Symmetrieannahme des Sachverständigenrates können allerdings nicht einmal die USA als Beleg angeführt werden, denn auch dort ist die Beschäftigung gering Qualifizierter trotz hoher Lohnsenkungen gesunken.

9 Preise sind eine Funktion der Kosten mit einem Aufschlag (mark-up) und Preisänderungen ergeben sich aus: $\Delta \ln(p) = \alpha \Delta \ln(w)$, wobei α der Anteil der relevanten Gruppe an den gesamten Lohnkosten ist. Die Nachfrage hängt vom Preis ab ($q=Q(P)$) und Preisänderungen verändern die Nachfrage entsprechend durch: $\Delta \ln(q)=\eta \Delta \ln(p)$. Der Beschäftigungseffekt ergibt sich aus der Absatzerhöhung abzüglich der Produktivitätssteigerung: $\Delta \ln(E)=\Delta \ln(q) - \Delta \ln(A)$. Zusammengefasst ergibt sich für die Beschäftigungsänderung: $\Delta \ln(E)=\eta \alpha \Delta \ln(w) - \Delta \ln(A)$.

LITERATUR

- Acemoglu, D.** (2002a): Technical Change, Inequality, and the Labor Market, in: *Journal of Economic Literature*, pp. 7–72
- Acemoglu, D.** (2002b): Cross-Country Inequality Trends, NBER Working Paper No. 8832, Cambridge, MA
- Acemoglu, D./Pischke, J.** (1998): The Structure of Wages and Investment in General Training, NBER Working Paper No. 6357, Cambridge, MA
- Bertola, G./Blau, F./Kahn, L.** (2002): Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns, NBER Working Paper No. 9043, Cambridge, MA
- Blanchard, O./Diamond, P.** (1994): Ranking, unemployment duration, and wages, in: *Review of Economic Studies*, pp. 417–434
- Blau, F./Kahn L.** (1996): International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces, in: *Journal of Political Economy* 4, pp. 791–837
- Blau, F./Kahn L.** (2001): Do Cognitive Test Scores Explain Higher US Wage Inequality?, NBER Working Paper No. 8210, Cambridge, MA
- Blau, F./Kahn L.** (2002): At Home and Abroad: US Labor-Market Performance in International Perspective, New York
- Card, D.** (1996): Deregulation and the Labor Earnings in the Airline Industry, NBER Working Paper No. 5687, Cambridge, MA
- Card, D./DiNardo, J.** (2002): Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles, NBER Working Paper No. 8769, Cambridge, MA
- Card, D./Kramarz, F./Lemieux, T.** (1996): Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: A Comparison of the United States, Canada and France, NBER Working Paper No. 5487, Cambridge, MA
- Card, D./Krueger, A.** (1995): Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton, NJ
- DiNardo, J./Fortin, N./Lemieux, T.** (1995): Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach, NBER Working Paper No. 5093, Cambridge, MA
- Dustmann, C./Ludsteck, J./Schönberg, U.** (2007): Revisiting the German Wage Structure, IZA Discussion Paper No. 2685, Bonn
- Economic Policy Institute** (2006): Hundreds of Economists Say: Raise the Minimum Wage, Washington D. C.
- European Commission** (1998): Employment in Europe Report 1998, Employment and Social Affairs, Brussels
- European Commission** (2005): Employment in Europe Report 2005, Employment and Social Affairs, Brussels
- Fitzenberger, B./Reize, F.** (2003): Quantilsregressionen der westdeutschen Verdienste: Ein Vergleich zwischen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung und der IAB-Beschäftigtenstichprobe, ZEW Discussion Paper No. 02-79, Mannheim
- Fitzenberger, B./Kohn, K.** (2006): Skill Wage Premia, Employment, and Cohort Effects: Are Workers in Germany All of the Same Type? ZEW Discussion Paper No. 06044, Mannheim
- Franz, W.** (1995): Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?, in: *Wege aus der Arbeitslosigkeit*, Tagungsband zur Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e. V., Berlin, S. 31–57
- Freeman, R.** (1995): The Limits of Wage Flexibility to curing unemployment, in: *Oxford Review of Economic Policy* 4, pp. 63–72
- Freeman, R./Schettkat, R.** (1999): Differential in Service Industry Employment Growth: Germany and the US in the Comparable German American Structural Database. European Commission, Report, Brussels 1999
- Freeman, R./Schettkat, R.** (2000): Skill Compression, Wage Differentials and Employment Germany vs. the US, NBER Working Paper No. 7610, Cambridge, MA
- Freeman, R./Schettkat, R.** (2001): Skill Compression, Wage Differentials and Employment Germany vs. the US, in: *Oxford Economic Papers* 3, pp. 582–603
- Freeman, R./Schettkat, R.** (2005): Marketization of Household Production and the EU-US Gap in Work, in: *Economic Policy* 41, pp. 6–51
- Gernandt, F./Pfeiffer, F.** (2006): Rising Wage Inequality in Germany, ZEW Discussion Paper No. 06019, Mannheim
- Glyn, A./Salverda, W./Möller, J./Schmitt, J./Sollogoub, M.** (2007): Employment Differences in Services: The Role of Wages, Productivity and Demand, in: Gregory, M./Salverda, W./Schettkat, R. (eds.) (forthcoming): *Short on Services: The US-European Employment Gap*, Princeton, NJ
- Jacobebbinghaus, P.** (2002): Die Lohnverteilung in Haushaltsdatensätzen und in amtlich erhobenen Firmendaten, in: *Wirtschaft und Statistik* 3, S. 209–221
- Kahn, L.** (2000): Wage Inequality, Collective Bargaining and Relative Employment 1985–94: Evidence from 15 OECD Countries, in: *The Review of Economics and Statistics* 4, pp. 564–579
- Krueger, A./Pischke, J.** (1997): Observations and Conjectures on the US Employment Miracle, NBER Working Paper No. 6146, Cambridge, MA
- Lee, D.** (1999): Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?, in: *Quarterly Journal of Economics* 3, pp. 997–1023
- Manning, A.** (2003): Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets, Princeton, NJ
- Möller, J.** (2005): Wage Dispersion in Germany Compared to the US – Is there Evidence for Compression From Below?, ZEW Discussion Paper, Mannheim
- Nickell, S./Bell, B.** (1995): The Collapse in Demand for the Unskilled and Unemployment Across the OECD, in: *Oxford Review of Economic Policy* 1, pp. 40–62
- Nickell, S./Bell, B.** (1996): Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries, in: *American Economic Review, Papers and Proceedings*, pp. 302–308
- OECD** (1994): The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies, Paris
- OECD** (1996): Employment Outlook 1996, Paris
- OECD** (1997): International Adult Literacy Survey, Paris
- OECD** (2004): Wage-setting Institutions and Outcomes, in: *Employment Outlook*, Paris, S. 127–181
- OECD** (2006): Labour Force Data Base, Paris
- Pischke, J.** (2004): Labor Market Institutions, Wages, and Investment, CESifo Working Paper No. 1278, München
- Prasad, E.** (2004): The Unbearable Stability of the German Wage Structure: Evidence and Interpretation, in: *IMF Staff Papers* 2, pp. 354–385
- Schettkat, R.** (2006): Lohnspreizung: Mythen und Fakten. Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohngleichheit, Düsseldorf
- Schettkat, R./Langkau, J.** (Hrsg.) (2007): *Aufschwung für Deutschland*, Bonn

Schettkat, R./Wiens, D. (2007): German wage dispersion revisited, Manuskript, Universität Wuppertal

Siebert, H. (1997): Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe, in: Journal of Economic Perspectives 3, pp. 37–56

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage (SVR) (2000): Jahresgutachten 2000/2001: Chancen auf einen höheren Wachstumspfad, Stuttgart

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage (SVR) (2001): Jahresgutachten 2001/2002: Für Stetigkeit – gegen Aktivismus, Stuttgart

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2006): Stellungnahme von ZEW-Präsident Wolfgang Franz – Einführung gesetzlicher Mindestlöhne würde Arbeitsplatz kosten, Pressemitteilung vom 27.02.

WSI-Herbstforum 2007

Armut, Reichtum, Teilhabe – und die Rolle des Sozialstaats

29./30. November 2007 in Berlin

In Deutschland klaffen die Lebensbedingungen auseinander. Einkommen, Arbeit, Bildung und generell Lebenschancen sind zunehmend ungleich verteilt. Wie ausgeprägt sind diese Ungleichheiten? Wie können zunehmende soziale Spannung und abnehmende soziale Teilhabe noch ausgeglichen werden? Wie sind eine gerechte Verteilung und ein nachhaltiges Wachstum vereinbar? Kann – und will – die Politik dafür überhaupt noch alte oder neue Handlungsspielräume nutzen? Dazu will das WSI-Herbstforum Antworten suchen.

Programm:

Sozialstaatsentwicklung und Lebenslagenverteilung in Deutschland und Europa – ein Überblick

(Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Essen/Duisburg)

Armut ohne Arbeit

– Familienarmut

(Dr. Irene Becker, Riedstadt)

– Kinderarmut

(Dr. Gerda Holz, ISS-Institut, Frankfurt/M.)

Armut trotz Arbeit

– Niedriglöhne und Tarifpolitik

(Dr. Reinhard Bispinck und Dr. Thorsten Schulten, WSI)

– Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

(Dr. Judith Aust und Till Müller-Schöll, WSI)

Armut im Alter

– Altersarmut in Deutschland

(Dr. Simone Leiber, WSI)

– Altersarmut in der Europäischen Union

(Prof. Dr. Richard Hauser, Universität Frankfurt/M.)

Reichtum und Oberschicht

(Prof. Dr. Michael Hartmann, Universität Darmstadt)

Perspektiven und Problemlösungen

Zusammenfassung und Zuspitzung: Der neue „Sozialstaat“ – Thesen

(Dr. Claus Schäfer, WSI)

Podiumsdiskussion

mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Gewerkschaft und Wissenschaft

Anmeldung

Heike Stempel, Hans-Böckler-Stiftung, e-mail: heike-stempel@boeckler.de; Tel: 0211/7778-124