

Nikutowski, Oliver; Schwimmer, Florian

Working Paper

Weniger Lohn, mehr Beschäftigung? Ein Standpunkt

Munich Discussion Paper, No. 2004-20

Provided in Cooperation with:

University of Munich, Department of Economics

Suggested Citation: Nikutowski, Oliver; Schwimmer, Florian (2004) : Weniger Lohn, mehr Beschäftigung? Ein Standpunkt, Munich Discussion Paper, No. 2004-20, Ludwig-Maximilians-Universität München, Volkswirtschaftliche Fakultät, München, <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.426>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/104138>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Oliver Nikutowski und Florian Schwimmer:
Weniger Lohn, mehr Beschäftigung? Ein Standpunkt

Munich Discussion Paper No. 2004-20

Department of Economics
University of Munich

Volkswirtschaftliche Fakultät
Ludwig-Maximilians-Universität München

Online at <http://epub.ub.uni-muenchen.de/426/>

Weniger Lohn, mehr Beschäftigung? Ein Standpunkt.

Oliver Nikutowski und Florian Schwimmer

30. September 2004

Ludwig-Maximilians-Universität München

Seminar für Theorie und Politik der Einkommensverteilung

Schackstr. 4 / IV

80539 München

Zusammenfassung

In diesem Beitrag werden alternative Sichtweisen bezüglich des Zusammenhangs von Lohnniveau, Lohnspreizung, Qualifikationsanreizen und Beschäftigung aufgezeigt. Wir präsentieren theoretische Argumente, die die Standarddiagnose einer institutionell und Lohn-bedingten Arbeitslosigkeit in Frage stellen. Es deutet vielmehr einiges darauf hin, dass die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland zu einem großen Teil auf die anhaltende Schwäche der Binnen-nachfrage zurückzuführen ist.

Abstract

In this paper an alternative view of the relation between the wage level, wage dispersion, training incentives and employment is presented. We provide some theoretical arguments which cast doubt on the standard thesis that unemployment - especially in Germany - is mainly caused by labor market institutions and excessive wages. Rather there are several indications that a persistent lack of demand is responsible for the major part of the German unemployment problem.

JEL Classification: J24, J31, J68

1 Einführung:

Die Zunft der Ökonomen schien sich lange einig: Ein zu hohes Lohnniveau, zu großzügige Lohnersatzleistungen und zu geringe Lohnspreizung seien hauptverantwortlich für das deutsche Phänomen einer über die Konjunkturzyklen hinweg ansteigenden Arbeitslosigkeit.

Nur durch die Abschaffung dieser Hemmnisse könne eine Angleichung von Arbeitsproduktivität und Entlohnung vollzogen, die richtigen Arbeitsanreize gesetzt und so Arbeitslosigkeit abgebaut werden. In einer zunehmend globalisierten Ökonomie sei dies von entscheidender Bedeutung um international konkurrenzfähig zu bleiben. Außerdem müsse einer sich im Zuge des technischen Fortschritts verändernden Arbeitswelt Rechnung getragen werden.

Seit geraumer Zeit folgen die politischen Akteure diesem Aufruf und nehmen weitreichende Einschnitte in sozialstaatliche Strukturen vor.

Der Glaube an die Gültigkeit des den Maßnahmen zugrundeliegenden Paradigmas ist aber durch die Entwicklungen der 1990er Jahre schwer erschüttert worden: Trotz schwindender Gewerkschaftsmacht, stagnierender Reallöhne und zunehmender Konkurrenzfähigkeit war weiterhin ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen.

Worauf lässt sich diese, der "reinen Lehre" trotzend, Entwicklung zurückführen?

Um einen Beitrag zur Beantwortung dieser Frage zu leisten, zeigt der vorliegende Aufsatz alternative Sichtweisen des Arbeitsmarktes in Bezug auf Standortwettbewerb, Qualifikationsanreize, Lohnstruktur und Unterbeschäftigung auf.

Hierbei soll auf internationale Entwicklungen eingegangen, aber insbesondere auch eine Diskussion der deutschen Arbeitsmarktproblematik und eine kritische Betrachtung der politischen Reaktion hierauf vorgenommen werden.

2 Standortwettbewerb und Rationalisierung

Als Jean Fourastié und später William Baumol erste theoretische Analysen zur "postindustriellen Ökonomie" (Rationalisierung der Produktion) und deren gesellschaftlichen Konsequenzen formulierten¹, befanden sich die westlichen Industrienationen noch in einer Phase andauernder Prosperität. Bedingt durch hohes Wirtschaftswachstum, zunehmende Beschäftigung und steigende Reallöhne schien in diesem "golden age" die Überwindung von Klassengegensätzen mit einer kapitalistischen Wirtschaftsform vereinbar.

Knapp zwei Jahrzehnte später allerdings begannen sich die Verhältnisse grundlegend zu ändern: Wuchs das Reale BIP pro Kopf von 1950-1973 für Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Japan und die USA im Durchschnitt noch mit 4,3% jährlich, verlangsamte sich das Wachstum im Zeitraum von 1974 - 2000 auf 1,8% pro Jahr².

Zum Teil ist dieses Phänomen sicherlich auf die (nachvollziehbarerweise) sehr hohen Wachstumsraten im Anschluss an den Zweiten Weltkrieg und eine "ölkrisenbedingte" Abkühlung der Weltkonjunktur in den 1970er Jahren zurückzuführen. Allerdings spiegelt die Verlangsamung des Wachstums auch einen Tertiarisierungsprozess der Wirtschaft wider, wie ihn Fourastié und Baumol beschreiben.

Demnach ist das Wachstum einer Volkswirtschaft langfristig durch die Produktivitätssteigerung im am wenigsten rationalisierbaren Sektor bestimmt³, also vor allem durch Teile des Dienstleistungssektors in denen Produktivitätssteigerungen

¹Fourastié (1954); Baumol (1967)

²Blanchard and Illing (2004), Seite 297.

³Baumol (1967), Seite 419.

nur in sehr begrenztem Umfang möglich sind⁴: Im Zuge von arbeitsvermehrendem technologischen Fortschritt werden im produzierenden Sektor Arbeitskräfte freigesetzt und finden, zumindest der Theorie zu Folge, im wenig rationalisierbaren Dienstleistungssektor Beschäftigung (“unersättlicher Hunger nach Tertiärem”, Fourastié (1954), 274.). Der relative Anteil der Beschäftigten in diesem Sektor steigt folglich kontinuierlich an und bestimmt dadurch zunehmend die Wachstumsrate der Volkswirtschaft.

Der prognostizierte Wandel der Beschäftigungsstruktur ist mittlerweile eine unbestreitbare Tatsache. Allerdings scheinen sich die Fourastié’schen Hoffnungen nicht zu erfüllen: Mit der Tertiarisierung hat in vielen kontinentaleuropäischen Ländern nicht die Nivellierung sozialer Unterschiede, sondern viel mehr Massenarbeitslosigkeit Einzug gehalten.

Die Krise scheint zusätzlich durch den verstärkten internationalen Wettbewerb forciert zu werden, welchem sich die Volkswirtschaften im Zuge der Globalisierung ausgesetzt sehen. Der zunehmende Wettbewerbsdruck führt dazu, dass die Erstellung von Vorleistungen für die inländische Industrieproduktion verstärkt in Niedriglohnländer verlagert wird. Viele Ökonomen schlussfolgern deshalb:

“Nur ein Kurs der Zurückhaltung und Bescheidenheit bei den Lohnverhandlungen, der zumindest auf eine Verlangsamung des [Lohn-] Wachstums, vielleicht aber sogar auf eine Senkung der Reallöhne hinausläuft, wird in der Lage sein, eine Verlagerung von Unternehmensstandorten [...] zu verhindern.”⁵

Durch die Vergünstigung des Faktors Arbeit im Verhältnis zum Faktor Kapital würden somit kapitalintensive zugunsten arbeitsintensiver Tätigkeiten diskriminiert. Bei entsprechender Güterpreisflexibilität spielen die absoluten Preise schließlich keine Rolle; es geht einzig um das Faktorpreisverhältnis⁶.

Den resultierenden Effekt können wir auf globaler Ebene beobachten: Mit der wachsenden Möglichkeit die Produktion in Niedriglohnländer auszulagern, ist festzustellen, dass sinnvolle technologische Errungenschaften nicht genutzt werden, und stattdessen auf die Handarbeit von billigen Arbeitskräften gesetzt wird⁷. Mit dem Verweis auf sehr hohe Stundenlöhne wird deshalb die Konkurrenzfähigkeit des “Standort Deutschland” in Frage gestellt.

Diese Argumentation hätte in einer Welt völlig homogener Standorte durchaus ihre Berechtigung. Stundenlöhne wären in einer solchen der einzige Faktor der über die Ansiedlung von Produktionsstätten entscheiden würde. Von diesem Zustand sind wir jedoch weit entfernt; die globalen Produktivitätsunterschiede sind eklatant.

Eine gut ausgebaute Infrastruktur, die geografische Nähe zu den Absatzmärkten, ein hohes Maß an sozialem Frieden, Netzwerkeffekte durch bereits angesiedelte Unternehmen, sowie ein großer Pool an hoch qualifizierten Arbeitskräften rechtfertigen das hiesige Lohnniveau.

Besagte Standortvorteile sind jedoch nicht für alle Produktionsprozesse gleichermaßen relevant. Dementsprechend wird es immer Tätigkeitsfelder geben für die eine Auslagerung aus unternehmerischer Sicht vorteilhaft erscheint. Dies sind jedoch vor allem Bereiche, in denen es keiner besonderen Qualifikationen bedarf. Für diese

⁴Ein klassisches Beispiel hierfür ist der Friseur. Tatsächlich sind aber auch zahlreiche andere Tätigkeiten nicht rationalisierbar, z.B. die des Lehrers, Schauspielers, Polizisten, etc.

⁵Sinn (2002), Seite 15.

⁶Aus theoretischer Sicht entspricht dies (in einer geschlossenen Volkswirtschaft) letztendlich der Forderung nach einer Rationalisierungs- oder Maschinensteuer. Schließlich führen beide Maßnahmen zu einem relativen Preisvorteil des arbeitsintensiv produzierenden Sektors.

⁷Wie z.B. Kinderarbeit: “Ende der 70er Jahre waren es 52 Millionen (Kinderarbeiter a.d.V.). Innerhalb eines Jahrzehnts stieg ihre Zahl im Zuge der wirtschaftsliberalen Strukturanpassungen schlagartig auf 200 Millionen an.” Vgl. Terre des Hommes (2004). Niemand wird dies ernstlich mit komparativen Kostenvorteilen rechtfertigen wollen.

Tätigkeiten erscheint Lohnwettbewerb angesichts einer riesigen Reserve relativ alternativer Menschen in unterentwickelten Nationen allerdings nicht besonders aussichtsreich.

Aber selbst diese Problematik sollte für andere Industrienationen noch von wesentlich größerer Dringlichkeit sein, wie ein Vergleich der Nominallohnentwicklung seit 1995 verdeutlicht (linkes Diagramm in Abbildung 1): Während der Euroraum einen Anstieg von ca. 20% und die USA sogar einen von ca. 30% zu verzeichnen hatten, fiel selbiger in Deutschland mit rund 10% relativ moderat aus. Für die Attraktivität des deutschen Standorts ist jedoch ein Vergleich der nominalen Lohnstückkosten⁸ von noch größerer Aussagekraft: In Deutschland blieben diese annähernd konstant, während sie im Euro-Raum und den USA merklich zunahmen (siehe rechtes Diagramm)⁹:

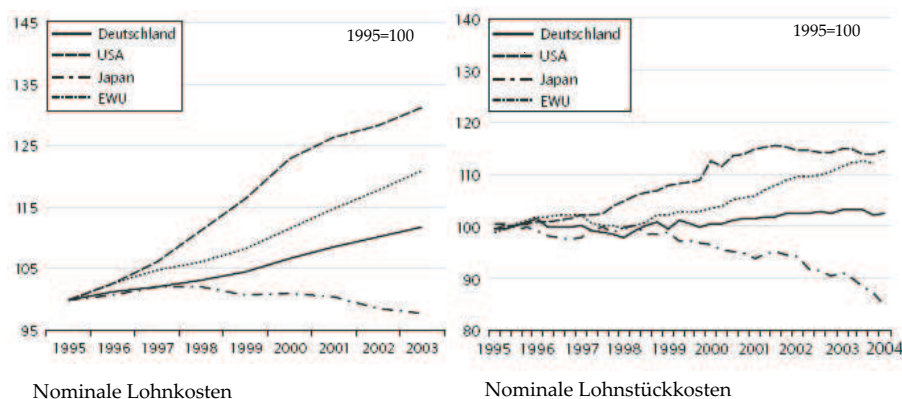


Abbildung 1
 Aus: Wochenbericht des DIW [13], Seite 420/421.
 (Mit freundlicher Genehmigung des DIW).

Unsere Wettbewerbsfähigkeit hat sich also gegenüber diesen Ländern in den letzten Jahren noch einmal wesentlich verbessert. So ist auch zu erklären, dass Deutschland im letzten Jahr (Netto-) "Exportweltmeister" selbst in absoluten Zahlen war. Jüngsten Studien zufolge hatte der hohe Grad an internationaler Verflechtung insgesamt sogar positive Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt und führte per Saldo zu einem Beschäftigungsanstieg¹⁰.

Die aktuelle Beschäftigungsmisere hat also mit globalem Lohnwettbewerb nichts zu tun. Langfristig ist sogar zu erwarten, dass der Standortfaktor Lohn durch den Einsatz immer kapitalintensiverer und rationalisierterer Technologien in der Produktion an Relevanz verlieren wird. Diese Marginalisierung des Lohnes als Standortentscheidungsmerkmal wird andere Faktoren wieder zunehmend in den Vordergrund treten lassen. Auch der Qualifikation der Arbeitnehmer wird dann vermutlich eine noch größere Bedeutung zukommen.

3 Mindestlöhne und interne Qualifikation

Bei dem Versuch mittels Lohnsenkungen mehr Beschäftigung zu generieren, werden auch immer wieder die implizit als Mindestlohn fungierenden Lohnersatzleistungen

⁸In Bezug auf Standortwettbewerb kommt es nicht auf reale Größen an, da für die Unternehmen das Preisniveau am Produktionsstandort irrelevant ist. Schließlich sind sie in der Lage ihre Produkte international zu vermarkten und sind daher nur an den absoluten Produktionskosten interessiert.

⁹DIW Berlin (2004).

¹⁰Bundesministerium der Finanzen (2004).

kritisiert. Wenn diese nicht abgesenkt würden, so der einhellige Tenor, könnten keine zusätzlichen Stellen geschaffen werden. Die Erklärungsmacht einer solchen Theorie ist allerdings sehr eingeschränkt.

Wenn überhaupt, so ist sie lediglich für den Fall angebotsseitiger, d.h. freiwilliger Arbeitslosigkeit relevant¹¹. Schließlich liegt das tatsächliche Lohnniveau für die meisten Tätigkeiten weit oberhalb des Sozialhilfesatzes, womit dieser für die wenigsten Beschäftigungsverhältnisse von Interesse sein dürfte. Da in Deutschland aber Personen aller Qualifikationsgruppen in erheblichem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, scheint bei uns vielmehr das Problem unfreiwilliger Arbeitslosigkeit vorzuliegen.

Aber selbst wenn es gelingen sollte den angebotsseitigen Teil der Arbeitslosigkeit zu reduzieren, könnte dies weitreichende Konsequenzen für die Qualifikation zukünftiger Arbeitnehmergenerationen mit sich bringen. Insbesondere für die am wenigsten qualifizierten Arbeitnehmer wird es zu einer Reduktion der betriebsinternen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kommen. Um dies zu verdeutlichen, wird im folgenden in Anlehnung an Pischke (2004) ein simples Modell vorgestellt, das diesen Zusammenhang anschaulich vor Augen führt:

Ausgangspunkt ist ein nicht-kompetitiver Arbeitsmarkt, auf dem das Trainingsniveau (t) die Produktivität $f(t)$ eines Arbeiters bestimmt. Arbeitgeber seien in der Lage eine Rente in Höhe der Differenz von Wertgrenzprodukt und Lohn abzuschöpfen (grafisch entspricht dies dem vertikalen Abstand zwischen der Produktionsfunktion $f(t)$ und dem Lohnpfad $w(t)$ in Abbildung 2). Da es sich um *generelles* Training handelt, steigt der Lohn analog zur Produktivität des Arbeiters, womit die Rente des Arbeitgebers $f(t) - w(t)$ unabhängig vom Trainingsniveau ist. Um auf die arbeitgeberseitigen Investitionsanreize bzgl. der Qualität der Angestellten zu fokussieren, bestimmt und finanziert in dem Modell allein der Unternehmer das gesamte Training¹². Selbiges ist mit exponentiell steigenden Kosten $c(t)$ verbunden, während sein Grenzprodukt konstant ist.

Der Gewinn einer Unternehmung ergibt sich somit als

$$\Pi(t) = f(t) - w(t) - c(t).$$

In dieser Konstellation haben Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anreiz in das Humankapital ihrer Angestellten zu investieren: Die Summe aus Lohn- und Trainingskosten steigt schließlich stärker als der Wert des Outputs. Im Laissez-faire-Zustand wählt die Unternehmung deshalb ein Trainingsniveau in Höhe von $t = 0$ und bevorzugt folglich unqualifizierte Arbeitnehmer. Diese Situation ist allerdings suboptimal: Das effiziente Trainingsniveau ergibt sich gesamtwirtschaftlich schließlich dort, wo die Grenzproduktivität f' den (sozialen) Grenzkosten c' entspricht¹³.

Auch bei Einführung eines Mindestlohns w_2 wird die Unternehmung weiterhin ein möglichst geringes Trainingsniveau wählen. Allerdings unterliegt sie nun einer Partizipationsbeschränkung, d.h. erst ab Zahlung des Mindestlohns werden sich potentielle Arbeitnehmer bereit erklären zu arbeiten. Hierdurch wird die abschöpfbare Rente vom Trainingsniveau abhängig:

$$R = f(t) - \max\{w_2; w(t)\}.$$

¹¹Eine Person ist freiwillig arbeitslos, wenn sie zu herrschenden Marktbedingungen nicht bereit ist, eine ihrer Qualifikation entsprechende Stellung anzunehmen.

¹²Nach Becker (1993) muss generelles Training eigentlich vom Arbeitnehmer finanziert werden, da ihm schließlich die gesamten hieraus resultierenden Erträge zu gute kommen. Dies ist hier wegen Kreditrationierung der Arbeitnehmer nicht möglich.

¹³Aus unternehmerischer Sicht stellt der Lohn eine Kostenkomponente dar. Für die erwirtschaftete Rentensumme $f(t) - c(t)$ und somit für die Effizienz der Allokation ist er allerdings irrelevant. Der Lohn hat hier für alle Beschäftigungsverhältnisse nur distributiven Charakter.

Das neue optimale Trainingsniveau aus Unternehmenssicht ergibt sich im linken Diagramm von Abbildung 2 aus dem Schnittpunkt von Mindestlohn und Lohnpfad. Schließlich können Arbeitgeber nun ihre Rente durch Qualifikation ihrer Mitarbeiter steigern, solange der "Lohnanspruch" durch Training, $w(t)$, unterhalb des Mindestlohnes liegt (da letzterer schließlich gezahlt werden muss). Bei einem Mindestlohn in Höhe von w_2 würde demnach das effiziente Trainingsniveau t_2 implementiert, entspricht also das individuelle dem sozialen Optimum.

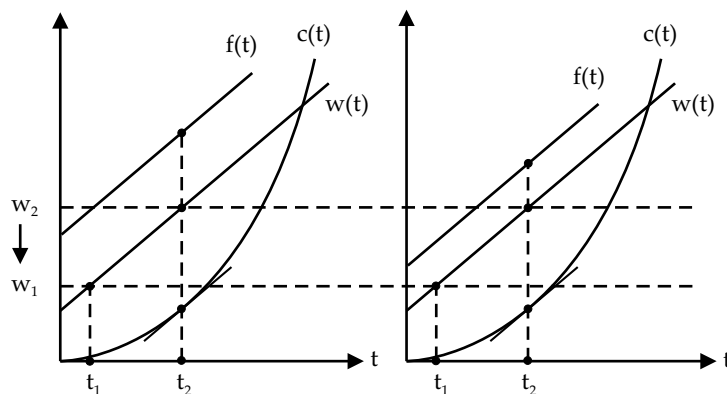


Abbildung 2
Die Senkung des Mindestlohns ermöglicht zusätzliche Beschäftigung (rechts), führt jedoch zu ineffizienter Investition in das Humankapital (links und rechts)

In einer Situation wie sie das rechte Diagramm darstellt, verhindert die Einführung eines Mindestlohns w_2 jedoch das Entstehen eines Beschäftigungsverhältnisses: Die Produktivität ist zu gering, um bei einem Trainingsniveau t_2 noch Gewinne zu erwirtschaften: $c(t_2) > f(t_2) - w(t_2)$. Eine Absenkung des Mindestlohnes auf w_1 würde folglich Beschäftigung schaffen, jedoch zu ineffizient niedrigem Training führen (linkes und rechtes Diagramm).

Genau auf diesen Beschäftigungseffekt in Branchen sehr geringer Produktivität hoffen diejenigen, die die Kürzung von Sozialleistungen befürworten. Empirisch ist dieser Effekt aber bestenfalls unklar (vgl. Stewart (2004)). Aktuelle Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich Mindestlöhne keineswegs negativ auf die Beschäftigung auswirken (Card and Krueger (2000); Dickens et al. (1999), OECD (1996) chapter 3).

Für den beschriebenen Trainingseffekt liegt jedoch einige Evidenz vor:¹⁴So stellen beispielsweise Arulampalam et al. (2004) für Großbritannien fest, dass die Einführung des Mindestlohnes 1999 bei den betroffenen Geringverdienern zu einer Steigerung des Trainings um 8 bis 11% führte. Bosch (1998) berichtet mit Bezug auf eine vergleichende Studie von Finegold und Soskice (1988) von Unterinvestition in die Qualifizierung der Beschäftigten durch starke Lohndifferenzierung - sprich Abwärtsflexibilität.

Auch die Entwicklungen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt sind ein starkes Indiz für den mangelnden Anreiz in das Humankapital der Angestellten zu investieren. So ermittelt Pischke (1997), dass es in den USA seit den 1980er Jahren bei wachsendem Niedriglohnssektor zu einem Rückgang der innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen kam.

¹⁴Siehe u.a. Heyes and Gray (2003).

4 Lohnspreizung, Qualifikation und Verteilung

In der idealisierten Welt der Mikroökonomik ist eigentlich kein Platz für Lohnunterschiede. Schließlich entspricht der Lohn dort dem Preis für den homogenen Faktor Arbeit und bildet sich gleichsam naturgesetzlich, einheitlich und markträumend. Lohnspreizung kann aus einer solchen Perspektive nur in Form kompensierender Differentiale vorliegen, d.h. höhere individuelle Produktivität (z.B. durch Becker'sche Humankapitalakkumulation) zusätzlich entlohnen oder für schlechtere Arbeitsbedingungen entschädigen. Das Phänomen wachsender Einkommensungleichheit, welches für fast alle Industrienationen in den 1980er Jahren und für die angelsächsischen Länder bis heute charakteristisch ist (vgl. OECD (1996) chapter 3.), wird im Rahmen einer solchen Theorie ausschließlich auf veränderte Präferenzen und Technologien zurückgeführt. Der beobachtete relative Rückgang der Reallöhne Geringqualifizierter erklärt sich hier durch eine Nachfrageverlagerung von gering zu höher qualifizierten Personen. Die These, dass die im Vergleich zu Amerika und Großbritannien recht hohe Arbeitslosigkeit Kontinentaleuropas vor allem auf zu geringe Lohnspreizung zurückzuführen sei, entspringt dieser Theorie und dominiert trotz empirischer Widersprüche hartnäckig die Debatte.

Die Abwegigkeit dieses Erklärungsversuchs soll im folgenden anhand empirischer Befunde aufgezeigt werden.

Wenn höhere Lohnspreizung tatsächlich zu mehr Beschäftigung führte, so müsste sich feststellen lassen, dass in Ländern mit hoher Lohnkompression verstärkt Geringqualifizierte von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Der Umstand, dass die Arbeitslosenquote Niedrigqualifizierter in Deutschland höher ist als die in den USA, wird an dieser Stelle immer gerne verwendet um die Lohnkompressionstheorie zu stützen. Ein solcher Vergleich ist allerdings völlig unangemessen. Schließlich ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland generell höher. Es verwundert also niemanden, wenn sich dies auch in den Statistiken für Geringqualifizierte widerspiegelt.

Von viel größerer Aussagekraft ist die Gegenüberstellung der Arbeitslosenquoten von Niedrig- und Hochqualifizierten. Der Quotient aus beiden sagt schließlich aus, um wieviel mal mehr Geringqualifizierte von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen am anderen Ende der Qualifikationsskala. Erstaunlicherweise liegt dieser Quotient in Amerika für die Jahre 1994 -2001 (einem Zeitraum, indem sich die Lohnspreizung in Amerika verstärkte und in Deutschland stagnierte!) konstant über dem Deutschlands. Im Durchschnitt der Jahre lag der Wert für Deutschland bei 2,98 und für Amerika bei 4,02¹⁵. D.h. in den USA sind Geringqualifizierte vier mal so oft von Arbeitslosigkeit betroffen wie Hochqualifizierte, während die Differenz in Deutschland mit einem Quotienten von drei wesentlich geringer ausfällt.

Unterbeschäftigung ist also in Amerika viel mehr ein Problem der schlechter Ausgebildeten als in Deutschland. Dies steht in eklatantem Widerspruch zur Theorie, Lohnkompression könne maßgeblich für die hohe Arbeitslosigkeit verantwortlich sein - insbesondere da diese Theorie eine bessere Eingliederung Geringqualifizierter bei höherer Lohnspreizung konstatiert.

Aber auch die Anreizwirkungen, die von einer höheren Lohnspreizung ausgehen, müssen differenziert betrachtet werden. Denn mit einer hohen Lohnspreizung verbinden sich nicht automatisch höhere Anreize in Humankapital zu investieren. Dies kann an einem einfachen Beispiel veranschaulicht werden. Im Extremfall ist eine Volkswirtschaft denkbar, in der bei relativ hoher Lohnspreizung überhaupt keine Anreize bestehen sich zu qualifizieren, wenn nämlich die Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau über die Lohnskala verteilt werden. Im Gegensatz dazu kann sich Qualifikation durchaus auch bei niedriger Lohnspreizung auszahlen, wenn Arbeitnehmer ausschließlich gemäß ihrer Qualifikation entlohnt werden.

¹⁵Eigene Berechnungen; Datengrundlage: OECD, ed (1996-2004).

Wie stellen sich nun diese Anreize für die USA und Deutschland dar? Freeman and Schettkat (2001) zeigen beispielsweise, dass der durchschnittliche relative Lohnaufschlag, den Arbeitnehmer mittlerer Qualifikation gegenüber Geringqualifizierten erhalten, in Deutschland höher ist als in den Vereinigten Staaten. Lediglich für die Gruppe der am besten Qualifizierten ist dieser in Amerika größer. Die Anreize überhaupt eine Ausbildung abzuschließen sind also in Deutschland stärker ausgeprägt, während sich in den Vereinigten Staaten insbesondere hohe Qualifikationsniveaus auszahlen.

Die Qualifikationsstrukturen innerhalb der beiden Länder unterscheiden sich entsprechend von einander. Während sich Deutschland vor allem durch einen starken Mittelbau auszeichnet, neigt Amerika zu den Extremen. Zwar ist dort ein höherer Anteil sehr gut Qualifizierter anzutreffen, allerdings sind auch über 50% der amerikanischen Gesellschaft nur relativ gering qualifiziert¹⁶. Dies klingt weniger dramatisch als es sich in Wirklichkeit darstellt. So hält Esping-Andersen (1997) mit Bezug auf eine OECD-Studie fest, dass "... 25 percent of the adult American workforce falls below the minimum necessary cognitive requirements [concerning trainability; Anm. d. V.]."

Im Zusammenhang mit der oben dargestellten Ausbildungsproblematik erklärt sich so auch die hohe Anzahl der trotz Beschäftigung in Armut lebenden Menschen. Selbst konservativen Schätzungen zufolge beläuft sich der Anteil der "working poor" an allen Beschäftigten in Amerika auf ca. 6%¹⁷ und der Anteil aller unterhalb der Armutsgrenze lebenden Amerikaner insgesamt sogar auf 12.5%¹⁸.

Wer die Forderung nach einem Abbau des Sozialstaates erhebt, in der unrealistischen Hoffnung die Arbeitslosigkeit so reduzieren zu können, sollte sich der sozialen Verwerfungen die damit verbunden sind bewusst sein. Die Aufkündigung des sozialen Friedens stellt für Unternehmen reale Kosten dar, während die Schaffung eines Niedriglohnssektors letztendlich nur zur Umverteilung der Nachfrage führen wird (vgl. Abschnitt 5). Dass dies für einzelne Industriezweige vielleicht weniger relevant bzw. sogar vorteilhaft ist und diese somit zu den Anhängern einer solchen Politik zählen, scheint plausibel. Wenn aber Arbeitgeberverbände im Kollektiv für solche Maßnahmen eintreten, bleibt dies unverständlich. Eine Mehrzahl wird zwangsläufig zu den Verlierern gehören¹⁹.

5 Lohnspreizung und Nachfrage

Zunehmende Lohnspreizung hat neben einem erhöhten Maß an Ungleichheit noch weitere Konsequenzen. So mag der Zusammenhang "Alternativlosigkeit lässt Arbeitslose zu beliebig geringem Lohn jede Beschäftigung annehmen und führt somit zu Vollbeschäftigung" zwar im ersten Moment einleuchtend klingen, er gilt aber nur bei hinreichender aggregierter Nachfrage (d.h. angebotsseitiger Arbeitslosigkeit). Im Falle von Unterkonsumption führt Lohnsenkung bei einer Gruppe von Arbeitnehmern dagegen lediglich zu einer Verschiebung der Nachfrage:

Die gesunkenen Lohnkosten werden in Form sinkender Preise an die Verbraucher weitergegeben und erhöhen somit die Nachfrage nach den nun günstigeren Waren

¹⁶Freeman and Schettkat (1999)

¹⁷Durchschnittswert der 1990er Jahre: 5,98%; eigene Berechnungen; Datenquelle: US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2004).

¹⁸US Department of Commerce, US Census Bureau (2004).

¹⁹Wenn mit der Lohnspreizung eine hinreichende Erhöhung der Kapitalquote (also des Anteils des BIP, der auf Kapitaleinkommen entfällt) einhergeht, so ließe sich das Verhalten der Arbeitgeberverbände noch rationalisieren. Schließlich könnten die Kapitalerträge auch bei (z.B. durch Arbeitskämpfe) schrumpfendem "Kuchen" noch absolut steigen, wenn der Anteil an selbigem entsprechend steigt. Dies scheint aber empirisch eher zweifelhaft: Die Kapitalquote entwickelte sich zumindest in den letzten 30 Jahren relativ unabhängig vom Lohnniveau. Vgl. Berié and Fink (2000).

und Dienstleistungen. In diesem Ausmaß wird zusätzliche Beschäftigung in diesem Sektor geschaffen. Jedoch muss die Nachfrage nach anderen Produkten in gleichem Umfang zurückgehen (jeder Euro kann schließlich nur einmal ausgegeben werden) und führt dort entsprechend zu Arbeitsplatzabbau. Welcher Effekt überwiegt, hängt von den Nachfrageelastizitäten sowie von der Arbeitsintensität bei der Herstellung der jeweiligen Produkte ab.

Eine Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage kann solange nicht eintreten, wie die gesamtwirtschaftliche Sparquote konstant bleibt.

Ist aber mit der Lohnsenkung für die eine Gruppe ein Anstieg der Lohnspreizung verbunden - senkt man also letztendlich die Löhne der Geringverdiener (und dies würde beispielsweise eine Absenkung des impliziten Mindestlohnes bewirken) - so wird der Beschäftigungseffekt tendenziell negativ ausfallen: Da mit steigendem Einkommen auch die Sparquote steigt, führt vermehrte Lohnspreizung zu einem Rückgang der aggregierten Nachfrage.

Wenn überhaupt, würden also nur Lohnsenkungen bei den Besserverdienenden Erfolg versprechen, da so die gesamtwirtschaftliche Sparquote gesenkt und die Nachfrage erhöht würde. Allerdings scheint dies in der Praxis auf Widerstände zu stoßen, da höher qualifizierte und damit besser verdienende Arbeitnehmer in verstärktem Maße Tätigkeiten ausüben, deren Entlohnung sich nicht durch Marktmechanismen bestimmt, sondern viel mehr von Unternehmerseite nach Effizienzgesichtspunkten gewählt wird²⁰. An einer Lohnsenkung im oberen Bereich der Einkommensverteilung haben Arbeitgeber folglich ein geringeres Interesse.

Dem Anreiz mittels hoher Löhne Fluktuation zu verhindern (bzw. damit andere Effizienzziele zu verfolgen), könnte aber von staatlicher Seite aus entgegen getreten werden. So lässt beispielsweise ein progressiverer Steuertarif das Instrument "Lohn" tendenziell unattraktiv werden (schließlich müssten immer höhere Bruttolohnkosten in Kauf genommen werden, um den gleichen zusätzlichen Anreiz - in Form von höheren Nettolöhnen - zu bieten)²¹. Unternehmungen würden dann verstärkt auf nichtmonetäre Anreize (wie z.B. fringe benefits) setzen. Prinzipiell ist dies natürlich in einem Zustand der Unterkonsumption vorteilhaft (insofern solche fringe benefits den Konsum erhöhen), allerdings führen sie evtl. auch zu Substitutionseffekten, die die Wirksamkeit einer solchen Steuerpolitik einschränken. Beispielsweise könnte die Gewährung eines Firmenwagens zum Verzicht auf die Anschaffung eines Privatwagens führen. Da es aber nicht zu einem vollständigen Verdrängungseffekt kommen sollte, erscheint eine gleichzeitige Anwendung von progressiver Steuer und Mindestlöhnen am geeignetsten um via Lohnkompression die Sparquote zu senken, will man ein etwaiges Nachfrageproblem nicht via Staatsverschuldung oder expansiver Geldpolitik bekämpfen.

Lohnkompression führt aber ab einem gewissen Grad natürlich auch zu ungünstigen Anreizstrukturen. Dieser Diskussion wird in Öffentlichkeit und Forschung sehr große Aufmerksamkeit geschenkt. Angesichts zahlreicher Indizien, die darauf hindeuten, dass Arbeitslosigkeit hierzulande vor allem ein Problem der Binnennachfrage ist, trägt dies aber nur zur Ablenkung von den eigentlichen Ursachen bei.

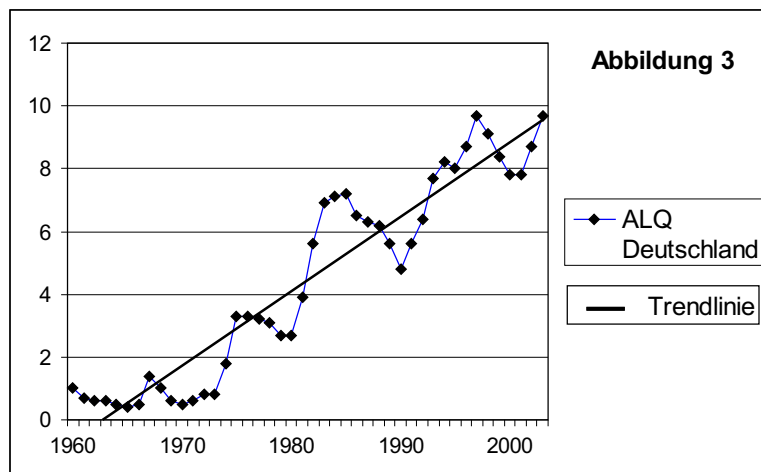
²⁰Den Arbeitseinsatz der Beschäftigten zu erhöhen, die Fluktuation zu senken, die besten Bewerber am Arbeitsmarkt für sich zu gewinnen und Normvorstellungen der Arbeitnehmer zu erfüllen, sind dabei die Hauptmotive wegen derer Unternehmen bereit sind einen Lohn zu zahlen, der über dem liegt, der ausreichen würde, um überhaupt Personal beschäftigen zu können (vgl. Yellen (1984)). Eine sehr gute Darstellung der Problematik, auch mit Bezug auf andere Märkte, findet sich in Stiglitz (1987). Dass Effizienzlöhne insbesondere für Tätigkeiten bei denen höhere Qualifikationen erforderlich sind gezahlt werden, legt beispielsweise die Analyse von Ridder and van Ours (1995) nahe.

²¹Schlicht (2001).

6 Ursachen der Unterbeschäftigung

Arbeitslosen ist leider nicht anzusehen, aus welchem Grund sie nicht beschäftigt sind. Dennoch lässt sich aufgrund empirischer Beobachtungen in etwa abschätzen, worin die Ursachen für Arbeitslosigkeit zu sehen sind.

Prinzipiell kommen Konjunkturschwankungen, Friktionen, Mismatch, Institutionen und Nachfragemangel als Erklärungen in Frage. Konjunkturbereinigt ergibt sich für Deutschland ein nahezu linearer Trend der Arbeitslosenquote seit Beginn der 1970er Jahre (vgl. Abbildung 3):



Die Reduzierung der Arbeitslosenzahl im Abschwung ist jeweils geringer ausgefallen als die vorangegangene Steigerung. Der sogenannte Sockel der Arbeitslosigkeit hat sich somit fortlaufend, in etwa um 1 Million Personen je Dekade, erhöht. Hiermit sind für die Gesellschaft exorbitante Kosten verbunden: Die nicht realisierte Produktion wird vom IAB allein für das Jahr 2002 auf 232,1 Milliarden Euro geschätzt²². Im Jahr des letzten Booms (2000) betrug die Arbeitslosenquote in Deutschland durchschnittlich 7,8% bei einem realen Wirtschaftswachstum von 2,8%²³. Eine konjunkturelle Belebung wird daher, auch wenn sie die Zahl der Arbeitslosen temporär verringert, keinesfalls das grundsätzliche Problem beheben können, noch den Aufwärtstrend durchbrechen.

Verzögerungen und Intransparenzen bei der Ausschreibung und Besetzung von offenen Stellen, also Friktionen, sind für den Teil der Arbeitslosigkeit verantwortlich, der häufig auch als "natürlich" bezeichnet wird. Diese Arbeitslosigkeit entsteht, wenn nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses gewisse Übergangsperioden beim Wechsel von einer in die nächste Anstellung entstehen, z.B. durch mangelnde Transparenz bzgl. offener Stellen bzw. der Befähigung der Bewerber. Immer mehr Unternehmen betreiben aufwendiges "screening" (in Form von Assessment-Centern etc.), um den besten Bewerber für eine offene Stelle zu ermitteln. Es ist naheliegend, dass mit wachsender Bedeutung dieser Selektion auch der zeitliche Aufwand wächst mit dem man entsprechende Maßnahmen betreibt. Dies könnte zu einer Erhöhung der natürlichen Arbeitslosigkeit führen. Zur Überwindung dieser Form der Arbeitslosigkeit ist zum Beispiel eine Verbesserung der vermittelnden Institutionen vorstellbar.

²²Bach and Spitznagel (2003), Seite 3-5.

²³Arbeitslosenquote gemäß IMF (1970-2004) und OECD Employment Outlook (2004), Seite 293; Wachstumsrate des BIP gemäß IMF (1970-2004).

An eben dieser Stelle setzt beispielsweise das “Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt” (Hartz III) an, nämlich bei der effizienteren Vermittlung von Arbeitssuchenden.

Ist eine Vermittlung nicht möglich, so wird dem Arbeitslosen eine Weiterbildung angeboten. Dahinter steckt die Überlegung, dass der Arbeitssuchende nicht vermittelbar ist, da seine erlernten Fähigkeiten offenbar dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stellen nicht genügen (“Mismatch”). Es handele sich somit nicht um friktionelle sondern um strukturelle Arbeitslosigkeit. Darunter versteht man eine Situation in der beispielsweise aufgrund eines Strukturwandels in einem Sektor vermehrt Arbeitsplätze abgebaut werden (z.B. Kohlebergbau), wohingegen in einem anderen Sektor neue Jobs entstehen (z.B. IT-Branche). Da die arbeitslosen Bergleute nicht ohne weiteres als Programmierer eingestellt werden können (um das Beispiel etwas überspitzt darzustellen), soll die Weiterbildungsmaßnahme die Arbeitslosen befähigen sich für eine der neu entstandenen Stellen zu qualifizieren.

Betrachten wir nun aber eine Situation in der es neben arbeitslosen Bergleuten bereits arbeitslose Programmierer gibt (wenn auch möglicherweise in geringerer Zahl), so verursacht die Weiterbildungsmaßnahme zwar Kosten und reduziert kurzfristig die ausgewiesene Arbeitslosigkeit²⁴, allerdings mit dem Hauptergebnis, dass die Zahl arbeitsloser Bergleute ab- und die arbeitsloser Programmierer zunimmt. Die Sinnhaftigkeit von Umschulungsmaßnahmen muss in einem solchen Fall stark in Frage gestellt werden.

Friktionelle und strukturelle Arbeitslosigkeit erklären hierzulande jedoch sowieso nur einen sehr kleinen Teil der Beschäftigungsproblematik: Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit schätzt den Sockel friktioneller und struktureller Arbeitslosigkeit für West- und Ostdeutschland in den Jahren 1991 - 2002 auf insgesamt 1,5% des Erwerbspersonenpotenzials²⁵. Zum Vergleich: Die von der Bundesagentur für Arbeit für August 2004 ausgewiesene Arbeitslosenquote beträgt 10,5%.

Aber auch institutionelle Faktoren scheinen das Problem der Arbeitslosigkeit nicht maßgeblich zu bestimmen. In einer sehr detaillierten Studie kommen Baker et al. (2004) zu dem Schluss,

“... that the most comprehensive available measures of institutions and policies can only account for a minor part of the differences in the evolution of unemployment across these 20 [industrialized] OECD countries over the past 40 years and that the impacts of institutions on unemployment are strikingly unstable over time.”

Baker et al. (2004), Seite 4.

Trotz einer Reihe weiterer Studien, die dieses Ergebnis stützen²⁶, wird in der Öffentlichkeit nahezu ausschließlich über den Abbau der angesprochenen Institutionen (Kündigungsschutz, Lohnersatzleistungen, etc.) debattiert. Dies ist vermutlich auch dadurch zu erklären, dass die Alternative über expansive Politik zu einer Senkung der Arbeitslosigkeit beizutragen, durch die Maastricht-Kriterien verwehrt bleibt.

²⁴Personen die an einer Umschulungsmaßnahme teilnehmen erscheinen nicht in der Arbeitslosenstatistik: “Mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde der § 16 des Sozialgesetzbuches ergänzt. Es wurde klargestellt, dass Teilnehmer in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik prinzipiell nicht als arbeitslos gelten.” Dazu gehören neben Maßnahmen beruflicher Weiterbildung, ABMs und berufsvorbereiteten Bildungsmaßnahmen nun auch Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen. Dadurch “verringert sich die Zahl der Ende Januar 2004 registrierten Arbeitslosen um 81 100 ... und die Arbeitslosenquote um 0,2 Prozentpunkte.” Siehe Bundesagentur für Arbeit (2004b).

²⁵Siehe Bach and Spitznagel (2003), Seite 2. Das “Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen” (Hartz I), das die Einrichtung von Personal Service Agenturen zur Vermittlung von Arbeitslosen über Zeitarbeitsfirmen regelt, bekämpft im Wesentlichen friktionelle Arbeitslosigkeit.

²⁶Für einen kurzen Überblick siehe Schettkat (2003), S. 267.

Eine Vielzahl von Beobachtungen, die teilweise schon in den vorangegangenen Abschnitten angesprochen wurden, legt jedoch nahe, dass es sich in Deutschland schlicht um ein Problem von mangelnder Binnenachfrage handelt:

1. Da über alle Qualifikationsgrade hinweg und bei nahezu allen Berufsbildern Arbeitslosigkeit vorliegt²⁷, ist keine Lohnstruktur denkbar, die zu einer Beseitigung der Unterbeschäftigung führen könnte. Lediglich eine Ausweitung der aggregierten Nachfrage wäre hierzu in der Lage.
2. In ebenfalls nahezu allen Wirtschaftsbereichen liegen Überkapazitäten vor, d.h. eine Ausdehnung der Produktion und somit der Beschäftigung wäre jederzeit möglich, wenn die entsprechenden Güter in hinreichendem Umfang nachgefragt würden.
3. Die deutsche Wirtschaft ist so konkurrenzfähig wie nie. Gegenteiliges wird zwar bisweilen behauptet, ist aber angesichts der Datenlage kaum nachzuvollziehen. Ohne den starken Außenhandel, mit dem mittlerweile jeder vierte bis fünfte Arbeitsplatz in Deutschland verbunden ist²⁸, wäre die Beschäftigungssituation noch weitaus dramatischer.
4. Die Konsumnachfrage hinkt: Im Durchschnitt der Jahre 1995 bis 2002 stiegen die realen Konsumausgaben der Privaten in Deutschland lediglich um 1,35% und damit weniger als halb so stark wie in den übrigen EU-15 Ländern (2,80%). Auch der Anstieg der realen Staatsausgaben fiel mit durchschnittlich 1,22% im Vergleich zu Resteuropa und den USA gering aus²⁹.

7 Fazit

Welches Ziel soll mit einer Absenkung der Löhne - sei es in Form von Lohnzurückhaltung, sei es durch eine Verringerung der Lohnersatzleistungen - verfolgt werden?

In erster Linie soll wohl hiermit die verloren geglaubte Konkurrenzfähigkeit Deutschlands wieder gewonnen werden. In diesem Zusammenhang wird häufig auf die Gefahr verwiesen, durch Produktionsverlagerung Arbeitsplätze an Niedriglohnländer zu verlieren; das hiesige Beschäftigungsproblem sei somit zum großen Teil auf diese Entwicklung zurückzuführen.

Diese Behauptung ist allerdings irreführend: Zwar gibt es Auslagerungstendenzen, jedoch entstehen im Zuge der Globalisierung in Deutschland insgesamt mehr Arbeitsplätze, als durch Abwanderung verloren gehen. Auch von schwindender Wettbewerbsfähigkeit kann keine Rede sein, wie unsere Exportzahlen eindrucksvoll belegen. Vielmehr weisen viele Indizien darauf hin, dass die Beschäftigungskrise hausgemacht ist, sprich vorwiegend ein Problem der Binnennachfrage darstellt. Diese Nachfragelücke zu schließen gehört zu den stabilisierungspolitischen Aufgaben des Staates.

Mit einer Absenkung der Lohnersatzleistungen bewirkt er allerdings das genaue Gegenteil: Zum einen sind von dieser Maßnahme kaum positive Beschäftigungseffekte zu erwarten, da wir uns in Deutschland nur in geringem Maße einem angebotsseitigen Beschäftigungsproblem gegenüber sehen. Zum zweiten ist die erhoffte Entlastung des Staatshaushalts fraglich, da die Kürzungen zwangsläufig zu einem weiteren Rückgang der Nachfrage führen, in deren Folge vermehrte Arbeitslosigkeit die Zahl der Empfänger sozialer Leistungen erhöhen wird. Auch die Absenkung der Löhne im Niedriglohnsegment, also letzten Endes eine Erhöhung der Lohnspreizung,

²⁷Bundesagentur für Arbeit (2004a), Seite 138.

²⁸Bundesministerium der Finanzen (2004).

²⁹Eigene Berechnungen; Datengrundlage: Ameco Zeitreihen; Europäische Kommission (2004).

würde die Problematik noch verschärfen, da hiermit eine Absenkung der privaten Konsumquote verbunden wäre. Aber wie dargelegt wurde, droht mit einer solchen Entwicklung auch die Erosion der Qualifikation von Beschäftigten in weniger anspruchsvollen Tätigkeitsbereichen.

Einer expansiven Politik, wie sie eigentlich angemessen wäre, sind durch die Maastricht-Kriterien und durch die ausschließliche Festlegung der EZB auf das Ziel der Preisniveaustabilität allerdings die Hände gebunden. Dabei ist es unklar, ob eine kreditfinanzierte Nachfragepolitik des Staates mit dem Ziel der Beschäftigungssteigerung wirklich zu akzellerierender Staatsverschuldung führen muss³⁰. Auf jeden Fall wäre es aber sinnvoll die Zentralbankpolitik auch am Beschäftigungsniveau auszurichten, wie dies in den USA der Fall ist. Aber auch dem Vorbild der skandinavischen Länder zu folgen und öffentliche Beschäftigung auszudehnen, wäre geeignet um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Dabei wäre es durchaus möglich "sinnvolle" Arbeitsplätze zu schaffen, beispielsweise in den Bereichen Bildung und Kinderbetreuung. So könnten kurzfristig Beschäftigung und mittel- bis längerfristig Wachstum und Chancengleichheit gefördert werden.

Die Konzentration von staatlichen Bildungsleistungen auf einen kleinen elitären Kreis ("Leuchtturmförderung") bei gleichzeitiger Senkung des Spitzensteuersatzes und einer Verschlechterung der Einkommenssituation Geringqualifizierter, wie momentan der Fall, wird das genaue Gegenteil bewirken.

Zyniker könnten auf die Idee kommen, man folge der Philosophie Mandelvilles:

"...in einem freien Volke, wo Sklaverei verboten ist, [besteht] der sicherste Reichtum in einer großen Menge schwer arbeitender Armer. Denn... ohne sie [würde] es keinen Lebensgenuss geben, und kein Erzeugnis irgendeines Landes hätte mehr einen Wert. Um die Gesellschaft glücklich und die Leute selbst unter den niedrigsten Verhältnissen zufrieden zu machen, ist es notwendig, dass ein beträchtlicher Teil davon sowohl unwissend wie auch arm sei. Kenntnisse vergrößern und vervielfachen unsere Bedürfnisse, und je weniger Dinge ein Mensch begehrt, um so leichter kann er zufriedengestellt werden."

Bernard de Mandeville (aus: Kluge (2000))

Literatur

Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth, and Mark L. Bryan, "Work-related Training and the New National Minimum Wage in Britain," 2004. Warwick University.

Bach, Hans-Uwe and Eugen Spitznagel, "Was kostet uns die Arbeitslosigkeit?," in "IAB Kurzbericht" number 10/21.07.2003 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung July 2003.

Baker, Dean, Andrew Glyn, David Howell, and John Schmitt, "Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence," 2004. mimeo.

³⁰Siehe hierzu Domar (1944).

- Baumol, William J.**, “Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis,” *American Economic Review*, 1967, 57, 415–426.
- Becker, Gary S.**, *Human Capital*, 3 ed., The University of Chicago Press, 1993.
- Berié, Hermann and Ulf Fink**, “Lohnquote,,” Arbeitspapier, Institut für Wirtschaft und Soziales GmbH Februar 2000.
- Blanchard, Olivier and Gerhard Illing**, *Makroökonomie*, 3 ed., München: Pearson Studium, 2004.
- Bosch, Gerhard**, “Mehr Beschäftigte durch Lohndifferenzierung?,” in “IAT-Jahrbuch 1998,” IAT, Mai 1998.
- Bundesagentur für Arbeit**, “Arbeitsmarkt 2003,” in “Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 52. Jahrgang, Sondernummer” July 2004.
- , “Statistik der BA,” pop-up Fenster auf: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/d.html> 2004.
- Bundesministerium der Finanzen**, “Arbeitsplatzeffekte der Globalisierung,” in “Monatsbericht 08.2004” August 2004.
- Card, David and Alan B. Krueger**, “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply,” *American Economic Review*, December 2000, 90 (5), 1397–1420.
- Dickens, Richard, Stephen Machin, and Alan Manning**, “The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain,” *Journal of Labor Economics*, 1999, 17, 1–22.
- DIW Berlin**, “Tendenzen der Wirtschaftsentwicklung 2004/2005,” in “Wochenbericht des DIW 28-29/04” 2004.
- Domar, Evsey D.**, “The ‘Burden of the Debt’ and the National Income,” *American Economic Review*, 1944, 34, 798–827.
- Esping-Andersen, Gösta**, “Towards a Post-Industrial Welfare State,” in “Internationale Politik und Gesellschaft” number 3/97, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 1997, pp. 237–245.
- Europäische Kommission**, “Annual macro-economic database (AMECO) of the European Commission’s Directorate General for Economic and Financial Affairs (DG ECFIN),” 2004.
- Fourastié, Jean**, *Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts*, 3 ed., Köln-Deutz: Bund-Verlag, 1954.
- Freeman, Richard B. and Ronald Schettkat**, “The Role of Wage and Skill Differences in US-German Employment Differences,” in Wolfgang Franz, ed., *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, special edition 1999, pp. 49–66.
- and —, “Skill Compression, Wage Differences and Employment: Germany vs. the US,” *Oxford Economic Papers*, July 2001, 53, 582–603.

- Heyes, Jason and Alex Gray**, “The Implications of the National Minimum Wage for Training in Small Firms,” *Human Resource Management Journal*, 2003, 13, 76–87.
- IMF, Manfred Gärtner** Macroeconomics Homepage, <http://www.fgn.unisg.ch/eurmacro/macrodata/datamtrx.html> 1970-2004.
- Kluge, Götz**, “Die Mathematik der Ungerechtigkeit,” 2000.
- OECD, ed.**, *OECD Employment Outlook* 1996-2004.
- Pischke, Jörn-Steffen**, “Ausbildung und Lohnstruktur: Deutschland und die USA in den achtziger Jahren,” Beitrag zum 27. Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottobeuren 1997.
- , “Labor Market Institutions, Wages and Investment,” IZA Discussion Paper 1268, Institute for the Study of Labor August 2004.
- Ridder, Geert and Jan C. van Ours**, “Job Matching and Job Competition: Are Lower Educated Workers at the Back of Job Queues?,” *European Economic Review*, 1995, 39, 1717–1731.
- Schettkat, Ronald**, “Reformen in Deutschland: zu wenig, zu spät?,” in “WSI Mitteilungen” 5/ 2003.
- Schlicht, Ekkehart**, “Job Rents in a Stylized Labor Market,” in Siegfried S. Berninghaus and Michael Bräulke, eds., *Festschrift für Hans Jürgen Ramser*, Berlin: Springer-Verlag, 2001, pp. 409–423.
- Sinn, Hans-Werner**, “Die Rote Laterne,” Vortrag vor der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften am 13.11. 2002.
- Stewart, Mark B.**, “The Impact of the Introduction of the U.K. Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low-Wage Workers,” *Journal of the European Economic Association*, March 2004, 2, 67–97.
- Stiglitz, Joseph E.**, “The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price,” *Journal of Economic Literature*, March 1987, 25, 1–48.
- Terre des Hommes**, Homepage auf Seite <http://www.kinderkulturkarawane.de/Kinderarbeit/neoliberal.htm> 2004.
- US Department of Commerce, US Census Bureau**, “Income, Poverty and Health Insurance Coverage in the United States: 2003,” <http://www.census.gov/prod/2004pubs/p60-226.pdf> August 2004.
- US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics**, <http://www.bls.gov/opub/ted/2003/jun/wk4/art03.htm> June 2004.
- Yellen, Janet L.**, “Efficiency Wage Models of Unemployment,” *American Economic Review*, 1984, 74, 200–205. Papers and Proceedings of the Ninety-Sixth Annual Meeting of the American Economic Association.