

Saniter, Nils

**Research Report**

## Lohnspreizung in Deutschland: Eine Literaturübersicht

IMK Policy Brief, No. November 2007

**Provided in Cooperation with:**

Macroeconomic Policy Institute (IMK) at the Hans Boeckler Foundation

*Suggested Citation:* Saniter, Nils (2007) : Lohnspreizung in Deutschland: Eine Literaturübersicht, IMK Policy Brief, No. November 2007, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20090713952>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/107078>

**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.*



Institut für Makroökonomie  
und Konjunkturforschung  
Macroeconomic Policy Institute

# Policy Brief

November 2007

---

Nils Saniter

## Lohnspreizung in Deutschland

### Eine Literaturübersicht

---

Hans-Böckler-Straße 39  
D-40476 Düsseldorf  
Germany  
Phone: +49-211-7778-331  
IMK@boeckler.de  
<http://www.imk-boeckler.de>

**Hans Böckler  
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

# Lohnspreizung in Deutschland

## Eine Literaturübersicht

Nils Saniter

### Zusammenfassung:

Die vorliegende Literaturstudie gibt einen Überblick über aktuelle Befunde zur Lohnspreizung in Deutschland. Es zeigt sich, dass die Lohnspreizung in den 1990er Jahren deutlich angestiegen ist, wobei besonders die unteren Einkommensgruppen von der zunehmenden Ungleichheit betroffen waren. Im internationalen Vergleich weist die Bundesrepublik nunmehr ein Ungleichheitsmaß auf, das klar über dem europäischen Durchschnitt liegt. Als Ursachen dieser Entwicklung werden Einflüsse des technischen Fortschritts und internationalen Handels sowie institutionelle Variablen diskutiert. Eine theoretische und empirische Analyse der Wirkungszusammenhänge von Lohnspreizung ergibt keine Evidenz dafür, dass das deutsche Beschäftigungsproblem im Tradeoff zwischen „equity and efficiency“ auf Kosten der Lohngleichheit gelöst werden kann.

Düsseldorf, 01.11.2007  
saniter@students.uni-marburg.de

## Inhaltsverzeichnis

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | Einleitung .....                                   | 1  |
| 2.   | Lohnspreizung in Deutschland.....                  | 3  |
|      | Zu den Begrifflichkeiten .....                     | 3  |
|      | Entwicklung der Lohnspreizung in Deutschland ..... | 3  |
|      | Kasten: Vergleich Datenbasen .....                 | 4  |
|      | Europäischer Vergleich .....                       | 11 |
|      | Vergleich mit den USA .....                        | 12 |
| 3.   | Ursachen der Lohnspreizung.....                    | 13 |
| 3.1. | Ausstattungsseffekt.....                           | 13 |
| 3.2. | Preiseffekt.....                                   | 15 |
|      | Bildungsprämien .....                              | 15 |
|      | Qualifikationsspezifische Nachfrage.....           | 16 |
|      | Ausstattungs- vs. Preiseffekt .....                | 17 |
|      | Trade vs. Technology .....                         | 17 |
|      | Skill-biased Technological Change.....             | 18 |
|      | Globalisierung .....                               | 19 |
|      | Kritik .....                                       | 20 |
| 3.3. | Institutionelle Einflussvariablen.....             | 21 |
|      | Mindestlöhne und Lohnersatzleitungen .....         | 21 |
|      | Arbeitsmarktreformen .....                         | 23 |
|      | Gewerkschaften .....                               | 24 |
| 4.   | Wirkungen von Lohnspreizung.....                   | 27 |
| 4.1. | Verteilungswirkung .....                           | 27 |
| 4.2. | Beschäftigungswirkung .....                        | 28 |
|      | Neoklassisches Lehrbuchmodell .....                | 28 |
|      | Preiseffekt.....                                   | 28 |
|      | Substitutionseffekt.....                           | 29 |
|      | Kritik am Lehrbuchmodell .....                     | 30 |
|      | Mindestlöhne .....                                 | 30 |
|      | Empirische Überprüfung .....                       | 32 |
|      | Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit.....    | 34 |
|      | Vergleich mit anderen OECD-Ländern.....            | 36 |
| 5.   | Zusammenfassung und Fazit .....                    | 37 |
| 6.   | Literaturverzeichnis.....                          | 40 |

## 1. Einleitung

Auf Deutschlands Arbeitsmarkt zeugen anhaltende Umverteilungstendenzen von einem tief greifenden Strukturwandel. Schon seit Jahrzehnten ist zu beobachten, dass die Lohnquote am deutschen Volkseinkommen kontinuierlich sinkt. Wie auch in den meisten anderen europäischen Ländern verringert sich hierzulande der Einkommensanteil der Arbeitnehmer verglichen mit dem Anteil, den die Gewinnbezieher abschöpfen.

Während diese funktionale Umverteilung in der wirtschaftspolitischen Debatte gesicherte Erkenntnis ist, finden derzeit vor allem Befunde zur personellen Umverteilung in der Gruppe der Lohnempfänger erhebliche öffentliche Resonanz. Weit verbreitet ist dabei nach wie vor die Annahme, dass Deutschland im Vergleich zu den angelsächsischen Volkswirtschaften eine geringe und relativ stabile Lohnspreizung aufweist. Mit anderen Worten: Deutschlands Löhne sind gleicher verteilt als andernorts. Die Einkommenskluft zwischen Gering- und Hochverdienern sei weniger ausgeprägt als etwa in den USA oder Großbritannien. Neuere Untersuchungen zeigen indes, dass dies nicht so ist. Die Datenauswertungen ergeben, dass im Laufe der 1990er Jahre eine Spreizung der deutschen Lohnstruktur eingesetzt hat, die bis zum heutigen Tag fast unvermindert anhält. Exorbitante Gehaltserhöhungen für Gut-Verdiener bei zeitgleicher Ausbreitung des Niedriglohnsektors ist nur ein Beispiel, das der zunehmenden Lohnspreizung in Deutschland ein Gesicht verleiht. Ergänzend zeigen die empirischen Studien fast unisono: Es ist vor allem der untere Einkommensbereich, in dem die Ungleichverteilung ihren Ursprung hat. So gesehen sind die Lohnempfänger nicht nur als Ganze Verlierer der gesamtwirtschaftlichen Umverteilung, auch innerhalb dieser Gruppe zeichnet sich ein zunehmend polarisiertes Bild aus Gewinnern und Verlieren ab.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen Überblick über die neuesten Erkenntnisse der empirischen Forschung zum Thema Lohnspreizung in Deutschland zu vermitteln. Neben einer rein deskriptiven Bestandsaufnahme der aktuellen Lage sollen vor allem die viel diskutierten Ursachen und Wirkungen von Lohnspreizung aufgezeigt werden. Es stehen sowohl die theoretischen Zusammenhänge als auch die empirischen Befunde und deren Diskussion im Mittelpunkt der Betrachtung.

Eine zentrale Rolle als Referenz- und Ausgangspunkt dieser Arbeit nimmt hierbei die Lohnkompressionshypothese über den Zusammenhang zwischen Lohnstruktur und Beschäftigung ein. Sie ergibt sich aus dem Paradigma der neoklassischen Theoriewelt und geht davon aus, dass Vollbeschäftigung immer dann erreicht wird, wenn alle Arbeitnehmer ihrem Wertgrenzprodukt nach entlohnt werden. Bei einer weniger differenzierten Lohnstruktur würden dieje-

nigen Personen in die Arbeitslosigkeit gedrängt, deren Produktivität unter dem marktüblichen Lohn liegt. Nur eine angemessene Ungleichverteilung kann also geräumte Märkte herbeiführen. Maßnahmen zur Gleichverteilung führen dieser Logik nach zu Arbeitslosigkeit. So gesehen stehen die wirtschaftspolitischen Entscheidungsträger eines Landes vor dem Tradeoff zwischen „equity and efficiency“ (Okun (1975)). Sie können entweder Gleichheit oder Effizienz erreichen, nicht aber beides gleichzeitig. Aus dieser Argumentationslogik heraus formulierte Paul Krugman seine berühmte „Two Sides of the Same Coin“-Hypothese, nach der die Lohnspreizung bei geringer Arbeitslosigkeit in den USA und die relative Gleichverteilung der Löhne bei hoher Arbeitslosigkeit in den kontinentaleuropäischen Ländern zwei Seiten der gleichen Medaille sind (Krugman (1994)). Während der US-amerikanische Arbeitsmarkt auf die global wirkenden Marktkräfte mit flexibler Anpassung hin zu mehr Lohndifferenzierung reagierte, würden die europäischen Länder ihre Arbeitsmärkte institutionell gegen diese Kräfte abschirmen und sich auf diesem Weg Gleichheit auf Kosten von Arbeitslosigkeit erkaufen.

Abschnitt 2 dieser Arbeit beginnt mit einer knappen terminologischen Abgrenzung der wichtigsten Begriffe. Anschließend wird die Entwicklung der deutschen Lohnspreizung seit Anfang der 1990er Jahre aufgezeigt und die Ergebnisse in einen internationalen Kontext gesetzt. Es zeigt sich, dass Deutschlands Lohnstruktur im Laufe der letzten anderthalb Jahrzehnte eine erhebliche Spreizung erfahren hat und hinsichtlich der Lohnungleichheit international nunmehr einen oberen Platz einnimmt.

Abschnitt 3 geht der Frage nach den möglichen Ursachen dieser Entwicklung auf den Grund. Angesichts gestiegener Bildungsrenditen als Triebkraft der Lohnspreizung werden Ausstattungs- und Preiseffekte von Qualifikationen diskutiert. Als weit verbreitete Erklärungsansätze für die gestiegene Ungleichheit wird insbesondere auf die Rolle des interindustriellen Handels und des technischen Fortschritts eingegangen.

Abschnitt 4 behandelt die potenziellen Folgen der Lohnspreizung. Während die Verteilungswirkungen vergleichsweise unstrittig sind, sind die Beschäftigungseffekte von Lohnspreizung Gegenstand einer heftigen Kontroverse. Erst theoretisch, dann empirisch wird diese Auseinandersetzung nachgezeichnet.

Abschnitt 5 schließt mit einer Zusammenfassung und wirtschaftspolitischen Einordnung der Ergebnisse.

## **2. Lohnspreizung in Deutschland**

### **Zu den Begrifflichkeiten**

Der Begriff Lohnspreizung<sup>1</sup> zielt auf den Abstand der Lohneinkommen zwischen verschiedenen Wirtschaftssubjekten ab und ist somit nichts anderes als ein Verteilungsmaß. Aus der Fülle verschiedener statistischer Indikatoren, die zur Beschreibung einer Verteilung zur Verfügung stehen, bietet sich im Falle der Lohnspreizung die Verwendung von Quantilen an. Dafür werden die Haushalte nach der Lohnhöhe, die anhand verschiedener Lohnkennziffern gemessen wird, sortiert und entsprechend verschiedenen Lohnquantilen zugeordnet. Vergrößert sich der Interquantilabstand, spricht man von einer zunehmenden Lohnspreizung. Die Ungleichheit in der Lohnstruktur erhöht sich. Verringert sich der Interquantilabstand, spricht man von einer abnehmenden Lohnspreizung; die Ungleichheit in der Lohnstruktur nimmt ab. Der entscheidende Vorteil der Verwendung von Interquantilabständen liegt darin, dass sie eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Segmente der Haushalte erlauben. In empirischen Studien wird meist das zehnte (10), fünfzigste (50) und neunzigste Perzentil (90) verwendet. Auf diese Weise können mit Variationen der Quotienten 50/10, 90/50 und 90/10 Umverteilungstendenzen im unteren, oberen und gesamten Bereich des Lohnspektrums beschrieben werden. Das zehnte (neunzigste) Perzentil gibt die Lohnhöhe an, die von 10 % (90 %) der Beschäftigten nicht überschritten wird. Das fünfzigste Perzentil stellt den Medianlohn dar.

Im allgemeinen Sprachgebrauch der Literatur wird eine gespreizte Lohnstruktur mit einer Situation in Verbindung gebracht, in der die Verdienste ungleicher verteilt sind als es die Produktivitätsdifferenzen der Arbeitskräfte der neoklassischen Theorie nach verlangen würden. Analog dazu ist von einer komprimierten Lohnstruktur bzw. Lohnkompression<sup>2</sup> die Rede, wenn die Lohnverteilung die Produktivitätsdifferenzen nicht ausreichend widerspiegelt.

Es ist zu beachten, dass sich die vorliegende Arbeit ausschließlich auf die Verteilung von Lohneinkommen beschränkt. Andere Einkommensarten, wie etwa Gewinn- oder Transfereinkommen, werden nicht berücksichtigt und entsprechende Studien außer Betracht gelassen. Wenn im weiteren Verlauf von „Einkommen“ die Rede ist, ist daher – sofern nicht anders angegeben – stets das Arbeitseinkommen gemeint.

### **Entwicklung der Lohnspreizung in Deutschland**

Ohne die empirisch schwer messbare Produktivitätsstruktur der Arbeitnehmerschaft zu kennen, lässt sich kaum eine sinnvolle Aussage darüber treffen, ob die Löhne in Deutschland gespreizt oder komprimiert sind. Viele Studien zur Lohnspreizung widmen sich daher dem

---

<sup>1</sup> Die Begriffe Lohnspreizung und Lohndispersion werden in dieser Arbeit synonym verwendet.

<sup>2</sup> Synonym spricht man auch von einer gestauchten Lohnstruktur bzw. Lohnstauchung.

Vergleich der deutschen Lohnstruktur mit der von anderen Ländern oder beobachten die Dynamik der Einkommensverteilung im Zeitverlauf.

Die meisten Analysen kommen zu dem Ergebnis, dass die deutsche Lohnstruktur in den 1970er und 80er Jahren im internationalen Kontext vergleichsweise komprimiert und in diesem Zustand über lange Zeit relativ stabil war (z.B. Krugman (1994); Nickell und Bell (1995); Freeman und Katz (1995); Katz et al. (1995); Katz und Autor (1999)). Viele Arbeiten attestieren Deutschland diesen Zustand auch noch für die 1990er Jahre (z.B. Prasad (2004); Fitzenberger und Franz (2001)). Eine Reihe von jüngeren Studien weist jedoch auf das Gegenteil hin: Sie zeigen, dass schon seit mehr als einem Jahrzehnt die Phase der relativ gestauchten und stabilen Lohnstruktur beendet ist (Steiner und Hölzle (2000); Möller (2005a, 2005b); Schettkat (2006); Kohn (2006); Dustman et al. (2007); Brenke (2007); Gernandt und Pfeiffer (2007)). Trotz verschiedener Datenquellen (siehe Kasten) und methodischer Unterschiede gelangen sie im Großen und Ganzen zum gleichen Ergebnis: Seit Anfang oder Mitte der 1990er Jahre hat die Ungleichverteilung der Löhne in Deutschland immer mehr zugenommen, und das insbesondere im Bereich der unteren Einkommenssegmente.

#### **Kasten: Vergleich Datenbasen<sup>3</sup>**

Umfassende und verlässliche Einkommensdaten deutscher Arbeitnehmer seit 1975 liefert die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) der Bundesagentur für Arbeit. Weil Stundenlöhne nicht erfasst werden, beschränken sich Studien auf Basis der IABS in der Regel auf Tagesverdienste von Vollzeitbeschäftigten, womit Aussagen über die Lohnverteilung für die Gesamtheit der Arbeitnehmer nur mit Vorsicht zu treffen sind. Als weitere Restriktion erfasst die IABS nur etwa 80 % aller Erwerbstätigen, da Selbstständige, Beamte, Beschäftigte unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung sowie Spitzenverdiener von der Erhebung ausgeschlossen sind. Eine detaillierte Beschreibung der IABS liefert Bender et al. (1996).

Das Sozioökonomische Panel (SOEP) hingegen umfasst alle Gruppen von Arbeitnehmern und gibt Aufschluss über Stundenlöhne, wenngleich der Datensatz einen kleineren Umfang als die IABS hat. Seit 1984 befragt das SOEP eine repräsentative Zahl an Haushalten (im Jahr 2006 waren es rund 12.000) und zeichnet sich durch viele Detailinformationen hinsichtlich sozioökonomischer Angaben der Befragten aus (DIW (2007)).

Die wohl genauesten Lohnangaben bietet die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) des Statistischen Bundesamtes, wobei Nachteile hier die Begrenzung auf Betriebe mit mindestens zehn Angestellten und die unvollständige Erfassung des Dienstleistungssektors sind. Die GLS erlaubt als einzige Datenquelle die Gegenüberstellung der Verdienstrelationen differenziert nach Arbeitern (Stundenlöhne) und Angestellten (Monatsverdienste). Für einen methodologischen Vergleich zwischen IABS und GLS siehe Fitzenberger und Reize (2002).

---

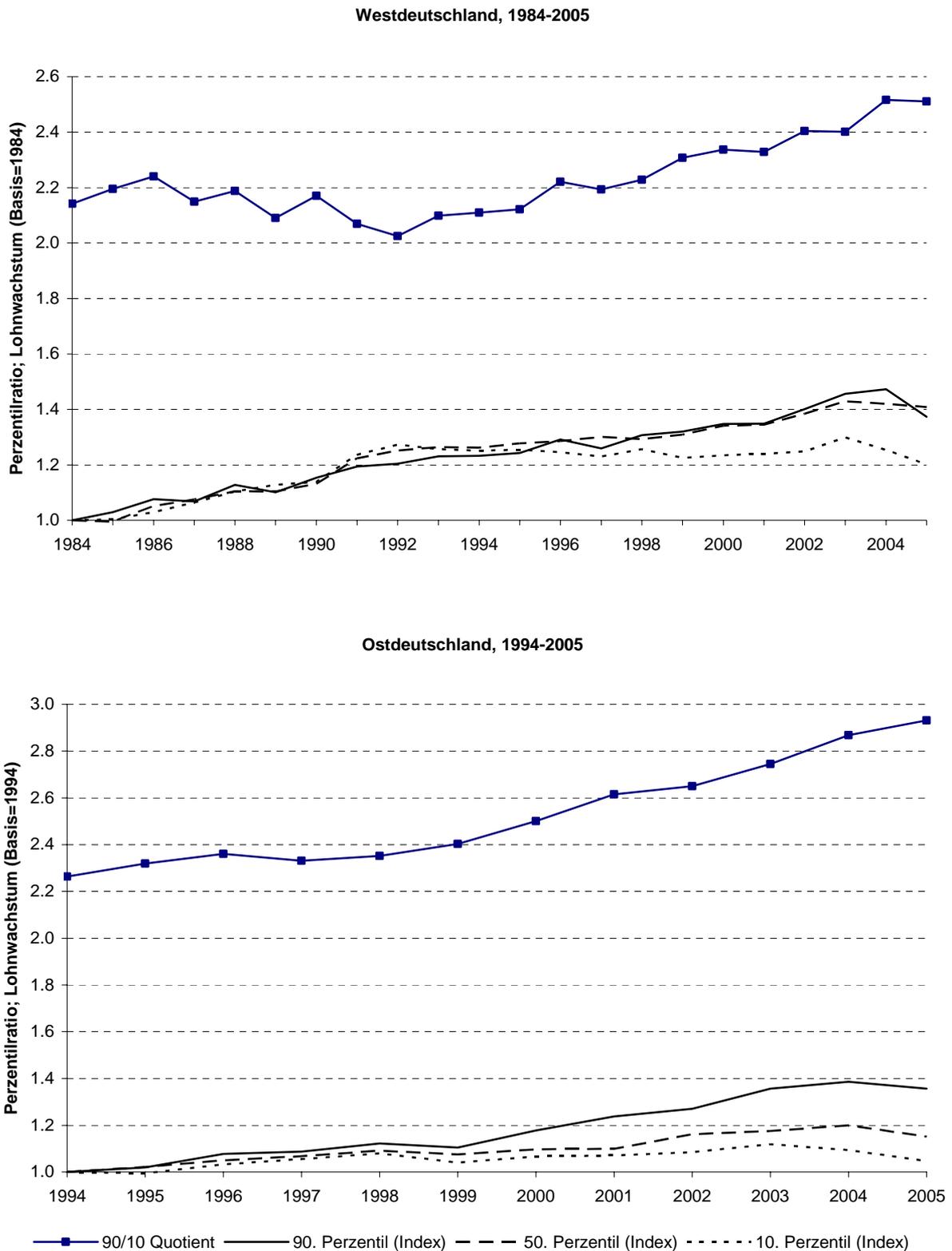
<sup>3</sup> Eine Übersicht über verschiedene Datensätze, die zur Analyse von Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland erhoben werden, bietet das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) auf der Internetseite <http://www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/datensatz.html>.

Den Versuch, nationale Paneldaten auf europäischer Ebene vergleichbar zu machen, stellt der von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene European Structure of Earnings Survey (SES) dar. Erstmals im Jahr 1995 durchgeführt umfasst der harmonisierte Mikrodatsatz mehr als 7,9 Mio. Beobachtungen aus 28 Ländern (über 500.000 aus Deutschland) mit detaillierten Angaben zu Einkommen, Arbeitszeiten und anderen Charakteristika des Beschäftigungsverhältnisses. Die Daten bezieht der SES sowohl aus bereits existierenden Paneldatenerhebungen und offiziellen Statistiken als auch aus eigenen Umfragen. Der SES wird alle vier Jahre durchgeführt. Die Zahlen der letzten Welle (2006) sind noch nicht veröffentlicht. Weitere Informationen finden sich unter [http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/de/earn/earn\\_ses\\_sm.htm](http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/de/earn/earn_ses_sm.htm).

Ein anderer harmonisierter und zum internationalen Vergleich geeigneter Datensatz ist die Cross-National Equivalent File (CNEF). In der CNEF werden verschiedene nationale Paneldatensätze integriert und zu einer harmonisierten Messzahl umgewandelt. Konkret existieren CNEF-Äquivalente der Daten aus dem deutschen SOEP, der amerikanischen Panel Study of Income Dynamics (PSID), der British Household Panel Study (BHPS), des kanadischen Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) und der australischen Erhebung Household Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) (zum CNEF siehe Burkhauser et al. (2001)).

Auf der Datengrundlage des SOEP analysieren Gernandt und Pfeiffer (2007) die Entwicklung der Lohnungleichheit in Ost- und Westdeutschland für den Zeitraum 1984 bis 2005. Die Berechnungen der Autoren zeigen, dass das 90/10-Perzentilverhältnis – also der Indikator für die allgemeine Lohnungleichheit – von 1984 bis 1992 leicht schrumpfte, seitdem jedoch deutlich anstieg. Während 1992 das Einkommen eines Topverdieners am neunzigsten Perzentil 2,03 mal so hoch war wie das Einkommen eines Geringverdieners am zehnten Perzentil, hat sich dieses Verhältnis bis 2005 auf 2,51 gesteigert (Abbildung 1). Es hat also eine erhebliche Spreizung der Löhne stattgefunden. In Ostdeutschland sieht das Bild ähnlich aus. Hier erhöhte sich der Quotient von 2,26 im Jahr 1994 auf 2,93 in 2005. Über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg liegt er damit über den Vergleichswerten aus den alten Bundesländern. Während die Lohnspreizung in Ostdeutschland mit Ausnahme der Jahres 1997 kontinuierlich wächst, stagnierte die Dynamik der westdeutschen Lohnspreizung in vereinzelten Jahren, zuletzt gegen Ende des Untersuchungszeitraums von 2004 auf 2005. Ob diese jüngste Entwicklung als Indiz für eine Trendwende zu werten ist, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

**Abbildung 1: Lohnspreizung in Ost- und Westdeutschland, 1994-2005**



Quelle: Gernandt und Pfeiffer (2007)

Aufschluss über die Genese der starken Lohnspreizung gibt eine nach Einkommensschichten differenzierte Betrachtung der Lohnentwicklung. Um die Veränderungstendenzen der unteren,

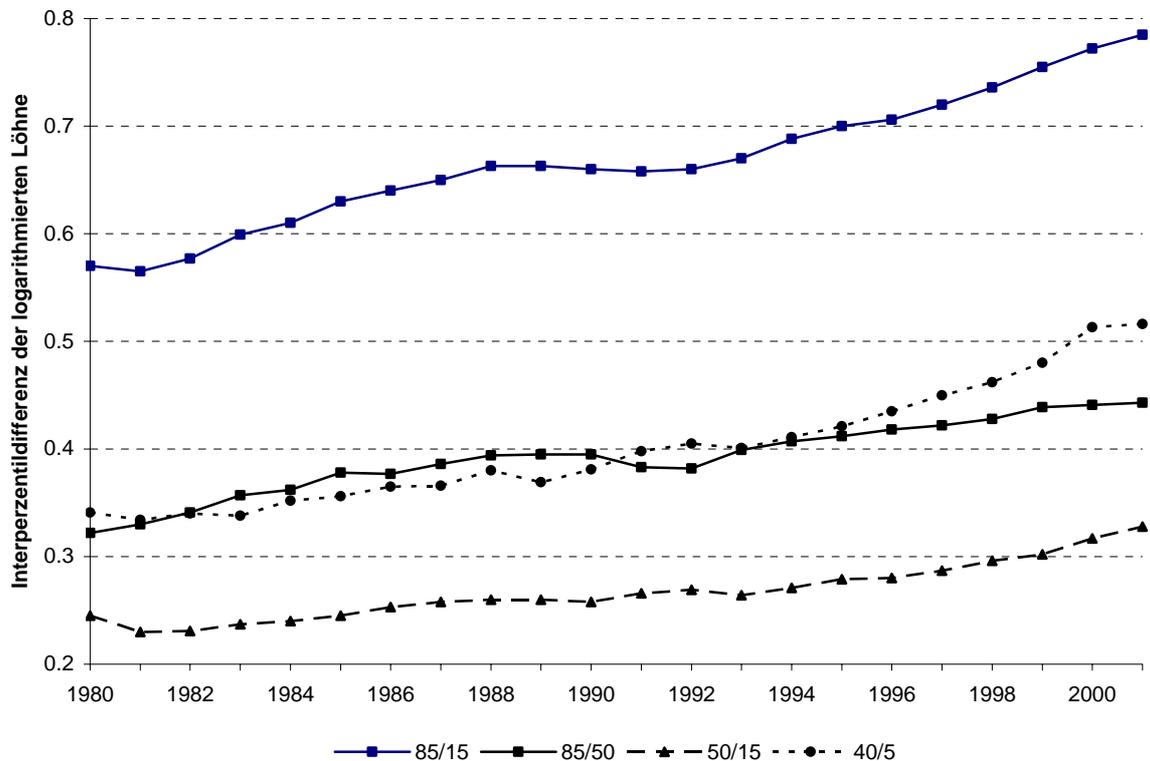
mittleren und oberen Lohneinkommen aufzuzeigen, ist hierfür in Abbildung 1 zusätzlich die Entwicklung der realen Stundenbruttolöhne des 10., 50. und 90. Perzentils abgetragen. Zur Veranschaulichung sind die Werte zu Beginn der Reihe auf eins normiert (Basisjahr West = 1984; Basisjahr Ost = 1994). Das Bild ist eindeutig: Sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern liegen die Lohnzuwächse bei den Besserverdienern klar über den Zuwächsen bei den Geringverdienern. Verglichen mit Lohnsteigerungen bei den Topverdienern von 1994 bis 2005 in Höhe von knapp 36 % in Ost- und 14 % in Westdeutschland, konnten die Geringverdiener ihre Gehälter im gleichen Zeitraum in Ostdeutschland um nur ca. 5 % erhöhen; in Westdeutschland mussten sie sogar Einkommensverluste hinnehmen. Während in Ostdeutschland der Keil zwischen den oberen Löhnen und dem Rest des Einkommensspektrums einen Großteil der allgemeinen Lohnspreizung erklärt, sind es in Westdeutschland die Niedriglöhne, die in der Entwicklung deutlich von den anderen beiden Klassen abgetrennt sind und so zur Ungleichverteilung beitragen.

Eine allgemeine Zunahme der Lohndispersion konstatieren auch Dustman et al. (2007) auf Datenbasis der IABS. Im Gegensatz zu der weit verbreiteten Vorstellung, in den 1970er und 80er Jahren sei die deutsche Lohnstruktur relativ konstant gewesen, ergibt ihre Datenauswertung, dass der Abstand zwischen Gering- und Hochverdienern (gemessen an der 85-15 Perzentildifferenz der logarithmierter Löhne vollzeitbeschäftigter Männer<sup>4</sup>) in Westdeutschland schon seit Anfang der 1980er Jahre bis zum Ende des Untersuchungszeitraumes kontinuierlich gewachsen ist (vgl. Abbildung 2). Eine Ausnahme bildet dabei eine etwa vierjährige Phase eines leicht sinkenden bzw. konstanten Lohnabstands im Anschluss an die deutsche Wiedervereinigung. Laut der Autoren dürfte dies durch die starke Lohnanhebung in Ostdeutschland verursacht worden sein, die auch niedrige Lohngruppen betraf.

---

<sup>4</sup> Die Autoren verwenden das 85. und 15. Perzentil, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die IAB-Stichprobe Spitzenverdiener und Bezieher besonders geringer Einkommen nicht berücksichtigt. Da die Differenz zweier logarithmierter Werte annäherungsweise den Wachstumsraten der Variable entspricht, können die Kurvenverläufe in Abbildung 2 auch als relative Veränderung der Quantilverhältnisse interpretiert werden.

**Abbildung 2: Entwicklung der 85-15, 85-50, 50-15 und 45-5 Interperzentildifferenz, Westdeutschland, 1975-2001**



Quelle: Dustman et al. (2007)

Auch Dustman et al. führen eine differenzierte Analyse nach unterschiedlichen Einkommensschichten durch. Mit Hilfe der Quantilunterschiede 85-50 für die oberen, 50-15 für die unteren und 40-5 für die untersten Gehaltsgruppen stellen die Autoren die gruppenspezifischen Entwicklungen der Lohnspreizung dar. So wächst der Lohnabstand innerhalb der Gruppe der Besserverdienenden seit Anfang der Zeitreihe mit relativ konstanter Rate. Unter den Geringverdienenden behält er in den 1980ern in etwa den gleichen Wert und beginnt erst Anfang der 1990er Jahre allmählich aber mit steigender Tendenz zuzunehmen. Am deutlichsten sticht jedoch die Entwicklung der untersten Einkommensgruppe hervor: Nach moderaten Anstiegen in den 1980er Jahren nimmt die Lohndispersion in diesem Segment über die 1990er Jahre hinweg geradewegs dramatisch zu. Es sind also hauptsächlich die unteren Verdienstgruppen, wo die stärkste Lohnspreizung zu verzeichnen ist. Dustman et al. schlussfolgern, dass in den 1980ern besonders die oberen Einkommensschichten und in den 1990ern besonders die unteren Einkommensschichten für die allgemein zunehmende Lohnspreizung verantwortlich sind.

Diese Berechnungen stehen in Übereinstimmung mit einer Untersuchung von Fitzenberger (1999), die auf einer früheren Version des gleichen Datensatzes basiert und für die 1980er

Jahre ebenfalls eine Zunahme der Lohnspreizung in den oberen Einkommensgruppen feststellt. Da die Stichprobe die Löhne von Spitzenverdienern nicht erfasst, muss davon ausgegangen werden, dass die Spreizung in diesem Bereich in Wahrheit sogar noch größer ist.

Ebenfalls auf Basis der IABS zeigen Möller (2005b) und Kohn (2006), wie die Ungleichheit insbesondere in Ostdeutschland zugenommen hat. In allen Einkommensklassen lag die Lohnspreizung in Ostdeutschland vor der Wiedervereinigung grundsätzlich unter den Vergleichswerten der alten Bundesländer. Nach der Wende nahm die Spreizung aber deutlich zu und erreichte bis zum Jahr 2001 das Niveau Westdeutschlands; bei den beschäftigten Frauen lag die Spreizung sogar deutlich darüber (vgl. Möller (2005b)). Insgesamt ist die Ungleichheit im ganzen Land gestiegen, im Osten aber stärker als im Westen. Für beide Landesteile gilt, dass die Ungleichverteilung bei den Frauen hauptsächlich auf die unteren Einkommenschichten zurückzuführen ist, bei den Männern hingegen sind die Löhne oberhalb des Medians für den vergrößerten Lohnabstand verantwortlich (vgl. Kohn (2006)).

Dass aktuelle empirische Studien zur Lohnspreizung zwar grundsätzlich in die gleiche Richtung deuten, in Detailfragen jedoch voneinander abweichen können, zeigen etwa die Berechnungen von Brenke (2007) auf Zahlenbasis des SOEP. Auch Brenke widerlegt die Mär einer konstanten Lohnstruktur in Deutschland und zeigt den Anstieg der Lohnspreizung in den unteren Einkommenssegmenten (50/10 und 50/5) auf. Im Gegensatz zu anderen Studien (z.B. Dustman et al. (2007)) wird für den Untersuchungszeitraum (1996-2005) jedoch keine Zunahme der Lohnungleichheit in den oberen Einkommenssegmenten (90/50) festgestellt.

Mit den Daten der jüngsten SOEP-Erhebung (Jahr 2006) in Peters (2007) muss auch die Diagnose der anhaltenden Dynamik der Lohnspreizung zumindest für Ostdeutschland relativiert werden. Ähnlich wie bei Gernandt und Pfeiffer (2007) ergeben die Auswertungen des Autors, dass die Lohnspreizung jüngst an Fahrt verloren hat. Für die neuen Bundesländer sei die 90/10-Relation seit 2003 sogar rückläufig (Peters (2007): Tabelle 3). Zwar würde die Lohn dispersion in den oberen Einkommenschichten weiterhin leicht steigen, eine seit 2003 anhaltende Lohnkompression am unteren Ende der Verdienstsкала gleiche diesen Effekt aber mehr als aus.

Tabelle 1 bietet eine Übersicht über aktuelle Studien zur Entwicklung der Lohnspreizung in Deutschland. Neben Unterschieden im methodischen Vorgehen sind die leicht divergierenden Ergebnisse auf die Wahl der Datenquelle zurückzuführen (siehe Kasten). Die Eigenschaften

der Stichprobe machen sich in den Resultaten nämlich durchaus bemerkbar. Auswertungen auf Basis der IABS beispielsweise unterschätzen die Lohnspreizung tendenziell, da Teilzeit- und Niedriglohnbeschäftigte ausgeklammert werden, deren Gehälter meist unter dem Medianlohn liegen. Auch die GLS führt tendenziell eher zu einer Unterbewertung der tatsächlichen Streuung von Löhnen und Gehältern. Durch die Ausklammerung kleinerer Betriebe und großer Teile des Dienstleistungssektors werden viele Erwerbstätige mit geringem Einkommen nicht in die Betrachtung aufgenommen. Ein etwas realistischeres Bild dürften Auswertungen des SOEP ergeben, weil sie Aufschluss über die Stundenlöhne geben. Dafür ist der Stichprobenumfang des SOEP geringer als bei den anderen Erhebungen.

**Tabelle 1: Lohnspreizung in Deutschland, ausgewählte Studien**

| Studie                              | Erhebung  | Datenbasis                                   | Ergebnisse   |
|-------------------------------------|---|--|--|
| <b>Brenke (2007)</b>                | 1996-2005<br>Brutto- und Nettostundenlöhne                  | SOEP   | Erkennbare Zunahme der Lohnspreizung, insbesondere im unteren Teil der Einkommensverteilung.   |
| <b>Dustman et al. (2007)</b>        | 1975-2001<br>Tageseinkommen, Vollzeitbeschäftigte           | IABS   | Zunehmende Lohnspreizung in den 1980ern für die oberen Einkommen. Seit Anfang der 1990er auch für die unteren Einkommen.   |
| <b>Gernandt und Pfeiffer (2007)</b> | 1984-2004<br>Reale Stundenbruttolöhne                       | SOEP   | Zunehmende Lohnspreizung seit 1994. In Westdeutschland stärkere Spreizung unter den Niedrigverdienern. In Ostdeutschland stärkere Spreizung unter den Höherverdienern.   |
| <b>Kohn (2006)</b>                  | 1992-2001<br>Tageseinkommen, Teil- und Vollzeitbeschäftigte | IABS   | Zunehmende allgemeine Lohnspreizung, besonders in den unteren Einkommensgruppen und in Ostdeutschland nach der Wende. Bei den Frauen verstärkte Lohnungleichheit unter den Geringverdienern, bei den Männern unter den Hochverdienern. |
| <b>Möller (2005a, 2005b)</b>        | 1984-2001<br>Tageseinkommen, Vollzeitbeschäftigte           | IABS   | Allgemeine Zunahme der Lohnspreizung, insbesondere unter Frauen und gering qualifizierten Männern. Ostdeutschlands Lohndispersion nimmt nach der Wende überproportional zu und überschreitet 2001 teilweise das West-Niveau.           |
| <b>OECD (2007)</b>                  | 1995-2005   | OECD Database on Earnings Distribution (GLS) | Allgemeine Zunahme der Lohnspreizung. Im unteren Einkommensbereich stärker als im oberen Einkommensbereich.  |
| <b>Peters (2007)</b>                | 1984-2006<br>Reale Stundenbruttolöhne                       | SOEP<br>CNEF                                 | Zunehmende Lohnspreizung der oberen Einkommen in Westdeutschland seit 1994, der unteren Einkommen seit 1998. In Ostdeutschland nimmt die Streuung von 1992 bis 2003 zu, danach Tendenz zu Lohnkompression.                             |
| <b>Prasad (2004)</b>                | 1984-1997<br>Vollzeit beschäftigte Männer                   | SOEP   | Insgesamt relativ stabile Lohnstruktur. Leichte Abnahme der Lohndispersion 1984-88, leichte Zunahme 1994-97.   |

|                                  |                                 |      |   |
|----------------------------------|---------------------------------|------|---|
| <b>Steiner und Hölzle (2000)</b> | 1990-1997<br>Stundenbruttolöhne | SOEP | Seit 1990 starke Zunahme der Lohn disparität in Ostdeutschland insbesondere für Frauen. In Westdeutschland Zunahme bei den Männern, Abnahme bei den Frauen. |
|----------------------------------|---------------------------------|------|---|

Quelle: siehe Literaturverzeichnis

Angesichts der empirischen Beweislast der seit mehr als einem Jahrzehnt zunehmenden Flexibilisierung der Löhne verwundert die nach wie vor vertretene These, Deutschlands Beschäftigungsproblem sei einer komprimierten Lohnstruktur zu anzulasten. So kommt etwa Prasad noch 2004 in einer Analyse für den IWF zu dem Schluss, die Bundesrepublik leide an einer „unbearable stability of the [...] wage structure“ (Prasad (2004)). Nur ein genauer Blick auf die methodischen Besonderheiten erklärt, wie der Autor zu dieser Einschätzung gelangen konnte: Zum einen endet der Untersuchungszeitraum seiner SOEP-Analyse schon im Jahr 1997, zum anderen beschränkt er sich auf Vollzeit erwerbstätige Männer. Da Frauen häufig zu geringeren Löhnen als Männer eingestellt werden und Teilzeit im Durchschnitt geringer entlohnt wird als Vollzeit, führt dies tendenziell zu einer Unterbewertung der Lohnstreuung (vgl. Schettkat (2006): 36). Zudem schließt die Studie Selbständige und abhängig Beschäftigte, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten oder ein geringeres Gehalt als 5 DM pro Stunde (zu Preisen von 1991) beziehen, aus. Doch gerade mit der Einführung und Verbreitung von Mini- und Midi-Jobs in den 1990er Jahren haben sich Niedriglöhne und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland erheblich ausgeweitet. Die geringen Verdienste in diesen Bereichen, die die Lohnspreizung tendenziell verschärfen, werden von Prasad außer Betracht gelassen.

#### **Europäischer Vergleich**

Setzt man die Streuung der deutschen Löhne und Gehälter in den europäischen Kontext, lässt sich die Annahme einer komprimierten Lohnstruktur in Deutschland kaum halten. Von der EU-Kommission auf Datengrundlage des SES veröffentlichte Zahlen weisen für Deutschland im Jahr 2002 eine 90/10-Lohnrelation in Höhe von 3,15 aus (vgl. Europäische Kommission (2005): Table 57). Nimmt man die EU 15-Länder als Referenz, befindet sich die Bundesrepublik hiermit deutlich über dem Durchschnitt (2,87). Während Irland (3,91), Luxemburg (3,40), Frankreich (3,36) und Portugal (3,32) noch höhere Ungleichheitsmaße aufweisen, liegt Deutschland mit dem Vereinigten Königreich (3,16) in etwa gleich auf. Auch die These der verstärkten Ungleichheit in den unteren Einkommensschichten wird von den Zahlen des SES bekräftigt: Bei der 50/10-Relation verbucht Deutschland zusammen mit Irland das höchste Ungleichheitsmaß (1,74) und liegt damit weit vor dem Vereinigten Königreich (1,59) und dem EU 15-Durchschnitt (1,54). Die Tatsache, dass das Vereinigte Königreich lange Zeit als

europäischer Spitzenreiter hinsichtlich der Lohndispersion galt, stärkt die Vermutung, dass die deutsche Lohnspreizung in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben muss. Dies bestätigen auch Berechnungen von Rukwid (2007), der die Entwicklung der Lohndisparitäten auf Basis der international vergleichenden Cross-National Equivalent File (CNEF) in Form von Gini-Koeffizienten für West- und Ostdeutschland, die USA und das Vereinigten Königreich analysiert. In Übereinstimmung mit dem Eindruck, den die Zahlen der Europäische Kommission (2005) vermitteln, hat Deutschland das Vereinigte Königreich in puncto Lohnspreizung eingeholt: Während die Bundesrepublik noch Anfang der 1990er Jahre klar unter dem Niveau des Inselstaats lag, holte sie im Laufe der letzten Jahre auf und lag bereits 2003 darüber (vgl. Rukwid (2007): Abbildung 5).

### **Vergleich mit den USA**

Die USA gelten wegen ihrer vermutlich flexiblen Arbeitsmärkte, der geringen Erwerbslosenquote und der hohen Wettbewerbsfähigkeit oft als nachzuahmendes Beispiel und Beleg für die Gültigkeit der Lohnkompressionshypothese. In der Literatur herrscht weitestgehend die Auffassung, dass zwar fast alle OECD Länder in den 1980er und 90er Jahren von Lohnspreizung betroffen waren, sie jedoch in keinem Land so ausgeprägt war wie in den USA (vgl. etwa Gottschalk und Joyce (1998)). Wie steht es nun um die gestiegene Lohndisparität in Deutschland im Kontrast zu den USA?

Trotz aller methodischer Schwierigkeiten und Vorbehalte länderübergreifender Vergleiche von Lohnverteilungen, wird den USA fast ausnahmslos eine höhere Ungleichheit als Deutschland attestiert (vgl. etwa Europäische Kommission (2005); Freeman und Schettkat (2001); Peters (2007)). Auch der Vergleich von Gini-Koeffizienten in Rukwid (2007) bestätigt, dass sowohl das westdeutsche als auch das ostdeutsche Maß der Lohndisparität eindeutig unter den Vergleichswerten aus den USA liegen. Doch der Abstand schrumpft: Während das 90/10-Verhältnis in den USA von 1992 bis 2003 um nur 10 % stieg, legte der Quotient im gleichen Zeitraum in den alten Bundesländern um 28 % und in den neuen Bundesländern um ganze 66 % zu (Peters (2007)).

Eine nach Region, Geschlecht und Einkommensgruppe differenzierte Bestandsaufnahme unternimmt Möller (2005a, 2005b). Er kommt zu der bemerkenswerten Einsicht, dass die generelle Dominanz der amerikanischen Lohnspreizung zwar für qualifizierte Männer und generell für den Bereich der oberen Einkommen gilt, nicht jedoch für die unteren Einkommensklassen und dort insbesondere nicht für Frauen. Im letzteren Fall übertrifft die deutsche Lohnspreizung sogar die amerikanische (Möller 2005a). Diese Feststellung gewinnt an Plausibilität, wenn man die zeitliche Entwicklung der Ungleichheit in diesen Gruppen betrachtet: Während

in Deutschland die Lohndispersion in den unteren Einkommensklassen seit Anfang der 1990er Jahre insbesondere unter Frauen massiv zugenommen hat (vgl. oben), ist sie seit 1991 in den USA bei den Frauen leicht und bei den Männern sogar deutlich gefallen (vgl. Mishel et al. (2006)).

Zu einer aufholenden Entwicklung kam es auch in den oberen Einkommensschichten (90/50). In den USA nahm die Lohnspreizung von 1992 bis 2003 dort um 12 % zu. Im Vergleichszeitraum stieg das gleiche Quantilverhältnis in Westdeutschland um etwa 17 %, in Ostdeutschland um etwa 23 % (Peters (2007)).

So gesehen hat im letzten Jahrzehnt also eine deutliche Annäherung der Spreizungsmaße im unteren Lohnsegment stattgefunden; eine leichte Annäherung im oberen Lohnsegment.

Zeitlich betrachtet ist ein wesentlicher Unterschied zwischen Deutschland und den USA, dass sich die Lohnschere im unteren Lohnbereich in den USA schon in den 1970er Jahren öffnete, in Deutschland aber erst in den frühen 1990ern.

Alles in allem zeigen die Ergebnisse, dass Deutschlands Bild als Insel einer im internationalen Vergleich komprimierten und stabilen Lohnstruktur seit Mitte der 1990er Jahre revidiert werden muss. Von einer starren Lohnstruktur kann keine Rede sein.

### **3. Ursachen der Lohnspreizung**

Im Folgenden werden mögliche Ursachen der gestiegenen Lohnungleichheit in Deutschland diskutiert. Allgemein können drei Wirkungskanäle auf die Lohnstruktur unterschieden werden:

1. Der *Ausstattungseffekt* bezeichnet die Wirkung einer veränderten Zusammensetzung des Arbeitsangebots.
2. Der *Preiseffekt* bezeichnet die Wirkung auf die Lohnstruktur, die sich aus dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage bestimmter Charakteristika der Arbeit ergibt.
3. Der *institutionelle Effekt* umfasst Auswirkungen auf die Lohnstruktur, die sich aus Arbeitsmarktinstitutionen und wirtschaftspolitischen Maßnahmen ergeben.

#### **3.1. Ausstattungseffekt**

Der Ausstattungseffekt bezieht sich auf die strukturelle Beschaffenheit des Arbeitsangebots. Im Mittelpunkt stehen individuelle Eigenschaften wie Ausbildung, Alter, Berufserfahrung, Geschlecht, persönliche Einstellungen etc., die auf der konventionellen Definition von Humankapital fußen. Es ist aber vor allem die formelle Ausbildung, der im Rahmen der Humankapitaltheorie (vgl. Becker (1993)) allgemein das größte Erklärungspotenzial der Löhne zuge-

sprochen wird. Unter der plausiblen Annahme, dass das Ausbildungsniveau mit der Lohnhöhe generell positiv korreliert ist, wird auf diese Weise der Möglichkeit die Tür geöffnet, dass Lohndifferenziale schlicht das Abbild von Bildungsdifferenzialen innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung sind. Volkswirtschaften mit einer homogenen Qualifikationsstruktur weisen dieser Logik nach per se eine geringere Lohnspreizung auf als Volkswirtschaften mit einer heterogenen Qualifikationsstruktur. Die gestiegene allgemeine Lohnungleichheit in Deutschland könnte demnach also Ausdruck einer stärker gestreuten Qualifikationsverteilung sein.

Aktuelle IAB-Erhebungen zur Entwicklung der Bildungsabschlüsse widersprechen dieser Vermutung allerdings. Sie zeigen, dass der Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung (15 bis 64-Jährige) in den Jahren von 2001 bis 2004 von 29 % auf 27 % leicht gesunken ist. Der Teil von Personen mittlerer Qualifikation mit einem Lehr- oder Fachschulabschluss nahm zwar von 62 % auf 59 % ab, ist im Laufe der Zeit aber eher von Schwankungen als von einem klaren Trend gekennzeichnet. Deutlich zugenommen hingegen hat die Zahl Hochqualifizierten, der Akademiker. Während 1991 noch 9 % der Erwerbspersonen einen Hochschul- oder Fachhochschultitel besaß, wuchs ihr Anteil bis 2004 auf 14 % (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64-Jährige)**

|      | ohne beruflichen Abschluss | Lehr-/Fachschulabschluss | Hoch-/Fachhochschulabschluss | Varianz |
|------|----------------------------|--------------------------|------------------------------|---------|
| 1991 | 29%                        | 62%                      | 9%                           | 0.075   |
| 1992 | 29%                        | 61%                      | 10%                          | 0.073   |
| 1993 | 29%                        | 61%                      | 10%                          | 0.071   |
| 1994 | 29%                        | 61%                      | 10%                          | 0.071   |
| 1995 | 29%                        | 60%                      | 11%                          | 0.070   |
| 1996 | 29%                        | 60%                      | 11%                          | 0.068   |
| 1997 | 28%                        | 61%                      | 12%                          | 0.069   |
| 1998 | 27%                        | 61%                      | 12%                          | 0.069   |
| 1999 | 28%                        | 60%                      | 12%                          | 0.066   |
| 2000 | 28%                        | 59%                      | 13%                          | 0.066   |
| 2001 | 27%                        | 60%                      | 13%                          | 0.067   |
| 2002 | 27%                        | 60%                      | 13%                          | 0.067   |
| 2003 | 27%                        | 60%                      | 13%                          | 0.066   |
| 2004 | 27%                        | 59%                      | 14%                          | 0.064   |

Quelle: IAB/Bildungsgesamtrechnung

Obwohl die grobe Einteilung in drei Bildungsklassen Aussagen über die Qualifikationsstruktur nur unter Vorsicht zulässt, spricht diese Entwicklung nicht für ein Auseinanderdriften von Gering- und Hochqualifizierten zulasten der mittleren Qualifikationen. Die Daten zeugen eher

von einer allgemeinen Zunahme des Bildungsniveaus, wie sie Deutschland schon seit den 1970er Jahren diagnostiziert wird (vgl. z.B. Blossfeld (1983); Geißler (2004)). Endgültig verworfen werden kann die Hypothese der gespreizten Qualifikationsstruktur mit Blick auf die Varianz. Statt zu steigen, fallen die Werte im Zeitverlauf leicht. Der qualifikationsbezogene Ausstattungseffekt kann die zunehmende Lohnspreizung seit Anfang der 1990er Jahre also nicht erklären.

### 3.2. Preiseffekt

#### Bildungsprämien

Aufschlussreicher ist eine Betrachtung des Wirkungsgefüges von Angebot und Nachfrage nach Bildungsabschlüssen, das den *Preiseffekt* auf die Lohnspreizung bedingt. Im Gegensatz zur Humankapitaltheorie, die nur die Angebotsseite berücksichtigt und die Ausbildungskosten als alleinige Determinante der Lohnhöhe anführt, beeinflussen im Angebots-Nachfrage-Ansatz das relative Angebot und die relative Nachfrage von Qualifikationen den Lohn. Das Zusammenspiel beider Marktkräfte bedingt die relative Knappheit und damit die interqualifikatorischen Lohnunterschiede, auch Bildungsrenditen oder Bildungsprämien genannt. Sie drücken den zusätzlichen Lohn aus, der auf eine zusätzliche Einheit Ausbildung zurückzuführen ist.

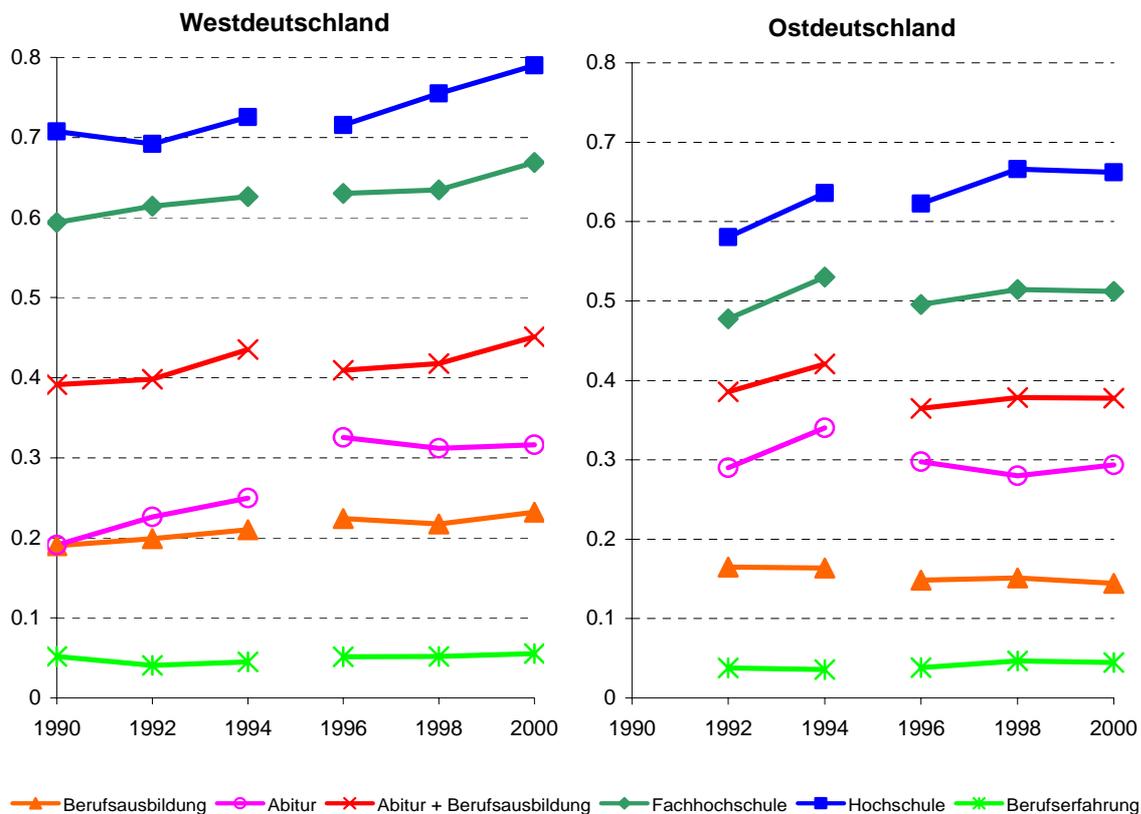
Das Standardinstrument zur ökonometrischen Schätzung dieser Prämien ist die Mincer'sche Lohngleichung. Sie definiert den Lohn als abhängige Variable der Investitionen in das Humankapital und Berufserfahrung (operationalisiert durch die Ausbildungsdauer und die Dauer der Berufstätigkeit)<sup>5</sup>. Gruppiert man die Stichprobe nach Qualifikationsklassen, können Einkommensfunktionen des Mincer-Typs als Quantilregressionen geschätzt und die Bildungsprämien errechnet werden.

Mit dieser Methode zeigen Bellmann und Gartner (2003) für Deutschland, dass mit zunehmender Höhe des Bildungsabschlusses nicht nur der Verdienst steigt, sie kommen auch zu der Einsicht, dass die Bildungsprämien für hohe Qualifikationen im Laufe der letzten Jahre überproportional angewachsen sind. Die relative Lohnposition der Hochqualifizierten hat sich also erheblich verbessert (vgl. Abbildung 3).

---

<sup>5</sup> Die klassische Variante der Mincer'schen Lohngleichung geht auf Mincer (1974) zurück und kann vereinfacht wie folgt dargestellt werden:  $\ln(w) = c_1 + c_2S + c_3X + u$  mit den Variablen  $w$  als Lohn,  $S$  als Qualifikationsniveau und  $X$  als Berufserfahrung, den zu schätzenden Koeffizienten  $c_1$ ,  $c_2$  und  $c_3$  sowie dem Residuum  $u$ . Für eine Zusammenfassung Jacob Mincers Beitrag zur modernen Arbeitsmarktforschung siehe Chiswick (2003).

**Abbildung 3: Entwicklung der Bildungsprämien in West- und Ostdeutschland, 1990-2000**



Quelle: Bellmann und Gartner (2003): 498. IAB-Beschäftigtenstichprobe 1990-1994 und IAB-Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorikdatei 1996-2000. Aus methodologischen Gründen wurde von 1994 auf 1996 die Datenbasis geändert. Änderungen der Koeffizienten zwischen diesen Jahren sind mit Vorsicht zu interpretieren, weshalb an dieser Stelle die Verbindungslinien nicht eingezeichnet sind.

Mit diesem Ergebnis steht die Bundesrepublik nicht allein da. Nicht nur in den USA werden seit Ende der 1970er Jahre steigende Bildungsprämien beobachtet (vgl. Mishel et al. (2006): 142 f.). In fast allen Industrienationen hat die Entlohnung für hohe Qualifikationen im Laufe der letzten Jahrzehnte einen relativen Aufwärtstrend erfahren (vgl. etwa Acemoglu (2003): S. F123; OECD (2006): Tabelle A9.2a).

#### Qualifikationsspezifische Nachfrage

Vor dem Hintergrund eines immer größeren Angebots an Hochqualifizierten in Deutschland verwundert dieses Ergebnis. Folgt man nämlich der Logik des Angebots-Nachfrage-Modells, müsste ein relativ höheres Angebot Hochqualifizierter mit einem relativ sinkenden Preis dergleichen, also geringeren Bildungsprämien, einhergehen. Diese sind im Zeitverlauf aber gestiegen.

Licht ins Dunkel bringt die Betrachtung der qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage. Angesichts gestiegener Bildungsprämien liegt es nahe, dass die Nachfrage dem Angebot seit

Beginn der Entwicklung nicht nur gefolgt ist, sie muss es sogar überholt haben. Nur eine Nachfrage nach Arbeitnehmern mit hohen Bildungsabschlüssen, die in ihrem Ausmaß noch stärker ist als der Effekt der allgemeinen Bildungszunahme, kann die relativ gestiegenen „Preise“ für Hochqualifizierte und die relativ gesunkenen „Preise“ für Geringqualifizierte und folglich die Aufspreizung der Lohnstruktur erklären.

#### **Ausstattungs- vs. Preiseffekt**

Welcher der beiden qualifikationsbezogenen Einflüsse auf die Lohnspreizung – Ausstattung- oder Preiseffekt – leistet nun den größeren Erklärungsbeitrag für die gewachsene Lohnspreizung in Deutschland? Mittels einer ökonometrischen Dekompositionsmethode nach Juhn et al. (1993) berechnen Gernandt und Pfeiffer (2007), dass in den alten Bundesländern der Preiseffekt knapp ein Drittel der Zunahme der 90/10-Spreizung von 1994 bis 2005 erklärt, der Ausstattungseffekt nur etwa 8 %. Die Lohnspreizung im 50/10-Segment wird von beiden Effekten gleichermaßen zu jeweils knapp ein Viertel erklärt. Auch in Ostdeutschland überwiegt der Preiseffekt. Die Gesamtspreizung wird zu 37 % von ihm erklärt, die Untergruppen 90/50 und 50/10 zu 51 % bzw. 21 %. Der Erklärungsbeitrag des Ausstattungseffekts bleibt auch hier marginal.

Zwar stellen die Autoren eindeutig fest, dass ein Großteil der Lohnspreizung auf dem Preiseffekt basiert, diese Erkenntnis darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Schätzgenauigkeit allgemein nur äußerst gering ist. So bleiben 65 % der westdeutschen und 58 % der ostdeutschen 90/10-Lohnspreizung unerklärt, was auf relevante unbeobachtete Variablen hindeutet.

#### **Trade vs. Technology**

Die Vermutung, dass die Nachfrage nach höheren Qualifikationen in Deutschland stärker zunahm als deren Angebot, ist nicht nur für Deutschland wahrscheinlich. In der Tat herrscht in der empirischen Literatur der länderübergreifende Konsens, dass sich die Arbeitsnachfrage in den letzten Jahrzehnten international zum Vorteil der gut und zum Nachteil der schlecht Ausgebildeten verschoben hat. Welche Kräfte mögen dieser Entwicklung zugrunde liegen?

Unter der Überschrift „trade vs. technology“ wird seit Mitte der 1990er Jahre über diese Frage gestritten. Als Ursachen werden zum einen ein auf die Bildungsnachfrage verzerrend wirkender technologischer Wandel (Skill-Biased Technological Change, SBTC), zum anderen eine

Spezialisierung auf die Produktion von humankapitalintensiven Gütern vor dem Hintergrund der Globalisierung diskutiert.<sup>6</sup>

### **Skill-biased Technological Change**

Die SBTC-Hypothese geht von einer relativen Aufwertung höherer Qualifikationen durch den rasanten technologischen Fortschritt aus, da mit immer komplexerer Technologie auch die Arbeitsplatzanforderungen steigen würden. Hochqualifizierte Arbeitnehmer würden durch die neuen Technologien immer produktiver, während Geringqualifizierte relativ an Produktivität verlernen oder gar durch neue Technologien ersetzt würden. Beide Effekte führen zu relativ steigenden Prämien für hohe Bildungsabschlüsse, relativ fallende Prämien für geringe Bildungsabschlüsse und in der Folge zu einer größeren Lohnspreizung.

Zumindest in Hinblick auf die Vereinigten Staaten belegt das Gros an empirischen Studien, dass tatsächlich ein nicht-neutraler technologischer Wandel stattgefunden hat (vgl. u.a. Bound und Johnson (1992); Katz und Murphy (1992); Berman et al. (1994); Krugman (1994); Berman et al. (1998); Katz und Autor (1999); Acemoglu (2002)). Andere Studien untersuchen die Auswirkungen neuer Technologien für eine Vielzahl anderer Industrieländer (vgl. z.B. Berman et al. (1998) sowie Machin und van Reenen (1998)). In den 1990er Jahren wurde die SBTC-Hypothese insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung von Computern am Arbeitsplatz diskutiert. Eine bekannte Studie von Krueger (1993) zeigt, dass die Einführung von Informationstechnologien mit einer steigenden Lohnungleichheit einherging. Neuere Untersuchungen relativieren dieses Ergebnis jedoch (vgl. z.B. Card und DiNaro (2002)).

Obwohl gemeinhin angenommen wird, dass der technische Wandel auf alle Industrieländer gleichermaßen wirkt, sind die Ergebnisse für Deutschland offenbar weniger eindeutig als für die USA. Während Falk und Koebel (1997) und Steiner und Moch (1997) den SBTC als treibende Kraft hinter den Veränderungen in der Lohnstruktur sehen, findet Kölling (1998) keinen Zusammenhang zwischen technischem Fortschritt und relativer Arbeitsnachfrage. Eine Untersuchung von Schimmelpfennig (2000) zeigt, dass weniger SBTC als vielmehr strukturelle Veränderungen im Produktionsprozess – als Anpassung an veränderte Güterpräferenzen und die Auswirkungen einer zunehmenden internationalen Arbeitsteilung – als primäre Erklärungsvariable für die schlechte Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten heranzuziehen

---

<sup>6</sup> Eine Übersicht zu diesem Disput bieten Richardson (1995), OECD (1997) und Stehn (2000).

ist. Insbesondere das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit erklärt Schimmelpfennig auf diese Weise.

### **Globalisierung**

Hinter dem zweiten Erklärungsansatz, der Globalisierungshypothese, steht die Beobachtung, dass die nachlassende Nachfrage nach Geringqualifizierten in vielen Ländern mit gestiegenen Importen arbeitsintensiver Güter aus Entwicklungs- und Schwellenländern einherging. Die neoklassische Theorie der internationalen Wirtschaft (Heckscher-Ohlin-Samuelson-Modell, HOS) besagt, dass eine Liberalisierung des Außenhandels die Spezialisierung der Produktion auf diejenigen Güter mit sich bringt, deren Inputfaktoren relativ reichlich im Land vorhanden sind. Davon ausgehend, dass die Industrienationen relativ reichlich mit höher qualifizierter Arbeitskraft ausgestattet sind (humankapitalintensiv), während in den Entwicklungsländern gering qualifizierte Arbeitskräfte das Arbeitsangebot dominieren (arbeitsintensiv), führt ein wachsender interindustrieller Handel in den Industrieländern zu einer Ausweitung des humankapitalintensiven Sektors, während der arbeitsintensive Sektor schrumpft. Da im schrumpfenden Sektor relativ mehr Arbeit frei gesetzt wird als im expandierenden Sektor aufgenommen wird, verringert sich – bei gegebenen Lohnniveau – die relative Nachfrage nach einfacher Arbeit. Die relative Nachfrage nach Hochqualifizierten hingegen steigt. Um Vollbeschäftigung zu sichern, muss nun die relative Faktorentlohnung für gering qualifizierte Arbeitnehmer sinken (Stolper-Samuelson-Theorem). Die Lohnspreizung nimmt zu. Passen sich die Löhne nicht an – etwa durch institutionelle Rigiditäten – drückt sich die relative Nachfrageverschiebung in einer erhöhten Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten aus.

Eine ganze Serie empirischer Forschungsliteratur setzt sich mit den Auswirkungen zunehmender internationaler Arbeitsteilung auf die Arbeitsmärkte der USA und anderer Industrieländer auseinander (vgl. u.a. Lawrence und Slaughter (1993); Berman et al. (1994); Wood (1995); Baldwin (1994); Baldwin und Cain (1997); Sachs und Shatz (1996) und als jüngere Studien Slaughter (2000); Feenstra (2007)). Im Großen und Ganzen kommen die Untersuchungen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass interindustrieller Handel zwar durchaus eine Rolle bei der Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation von weniger Qualifizierten in den OECD Ländern gespielt hat, dass der größere Teil dieser Entwicklung aber dem SBTC zuzuschreiben ist<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Eine umfassende Übersicht der empirischen Literatur zum Thema Globalisierung und Arbeitsmärkte findet sich in ILO/WTO (2007).

Ein ganz ähnliches Bild kann für die Bundesrepublik gezeichnet werden<sup>8</sup>. Um der empirischen Gültigkeit des HOS-Modells auf den Grund zu gehen, untersuchen Neven und Wyplosz (1996), Lücke (1997) und Fitzenberger (1997) die relativen Preise für Importgüter aus Entwicklungsländern. Im Widerspruch zur Theorie finden die Autoren keinen Zusammenhang zwischen der Humankapitalintensität einzelner Industriezweige und der Entwicklung der Importpreise. Weder ist der relative Preis für arbeitsintensive Güter in allen Sektoren gesunken, noch ist der relative Preis für humankapitalintensive Güter durchweg gestiegen. Heitger et al. (1999) kommen zwar je nach Industriezweig zu unterschiedlichen Ergebnissen, stimmen jedoch in den allgemeinen Tenor ein, dass es keine signifikante Beziehung zwischen der Qualifikationsstruktur und der relativen Preisentwicklung der Produkte eines Sektors gibt. Überhaupt bezweifeln die Autoren, dass die relativen Importpreise die Wirkung des interindustriellen Handels auf die Beschäftigungsstruktur unverzerrt abbilden. Sie tragen damit der Überlegung Rechnung, dass eine relativ hohe Außenprotektion für einzelne arbeitsintensive Wirtschaftszweige in Deutschland und betriebliche Anpassungen der Wertschöpfungskette (z.B. Outsourcing) die Preiseffekte dämpfen können. Heitger et al. vermuten daher, dass die Wirkung des interindustriellen Handels auf die Beschäftigungsstruktur letztlich doch größer ist als in den beobachtbaren Preisen zum Ausdruck kommt.

#### **Kritik**

Trotz des großen Zuspruchs der SBTC-Hypothese, sollte diesem Konzept und seiner empirischen Verifizierung in mehreren Punkten mit Skepsis begegnet werden.

Erstens stoßen empirische Untersuchungen bei dem Versuch, technischen Fortschritt zu messen und zu quantifizieren, unweigerlich auf große Schwierigkeiten. Weder empirische Schätzungen (z.B. Katz und Murphy (1992)) noch approximative Hilfsindikatoren, wie etwa F&E-Ausgaben (Machin und van Reenen (1998)), können dem Anspruch genügen, eine verlässliche Angabe über Dimension und Art des technischen Fortschritts zu leisten.

Zweitens kann sich auch die eingängige Kausalitätslogik der SBTC-Hypothese nicht der Kritik entziehen. Die Intuition legt nahe, dass neue Technologien geänderte Anforderungen an die Arbeitskräfte stellen, die ihre Ausbildung dementsprechend anpassen. Dieser Idee nach bestimmt Technologie langfristig das Angebot an Qualifikationen. Es kann jedoch auch anders herum sein: Hamermesh (1993) stellt in einem Abschnitt zur dynamischen Arbeitsnachfrageanalyse dar, wie Lohnprämien für qualifizierte Arbeit den technischen Fortschritt *zuungunsten* höherer Qualifikationen beeinflussen und damit die Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit stimulieren. Technologien sind in diesem Modell nicht exogen gegeben, son-

---

<sup>8</sup> Für eine Übersicht siehe z.B. Siebert und Stehn (1999) oder Schimmelpfennig (2000).

dern werden gemäß der gegebenen Qualifikationsstruktur entwickelt. So wird ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, dass technologische Neuerungen in Komplementarität zu niedrigen Qualifikationen entstehen und eingesetzt werden (vgl. auch Acemoglu (2002)). In der Tat brachte das 20. Jahrhundert eine Vielzahl an Innovationen hervor, die in Ergänzung zur ungelerten Arbeit standen. Die mechanisierte Massenproduktion in Zeiten der Industrialisierung oder die Roboterisierung der Fertigung ab der zweiten Hälfte des Jahrhunderts sind nur zwei Beispiele für einen technischen Fortschritt, der entwickelt wurde, um am Arbeitsplatz von Geringqualifizierten zum Einsatz zu kommen.

Drittens fehlen der SBTC-Forschung häufig die Argumente, weshalb die Bildungsprämien erst seit wenigen Jahrzehnten steigen, obwohl technischer Wandel eine seit langem und permanent wirkende Erscheinung ist. Wenn die Art der technologischen Neuerung hierfür keine Erklärung liefert, dann evtl. eine *Beschleunigung* des technischen Wandels (siehe Acemoglu (2002)).

Schlussendlich tun sich viertens sowohl die Globalisierungs- als auch die SBTC-Hypothese schwer, die Lohndifferenziale in der oberen Einkommenshälfte zu erklären. Doch gerade in den USA ist es die 90/50-Relation, die seit Anfang der 1980er Jahre am meisten zugelegt hat (vgl. Mishel et al. (2006): Chapter 3). Offenbar sind es andere Faktoren jenseits des internationalen Handels und technischen Fortschritts, die den Keil zwischen Spitzengehältern und Medianeinkommen größer werden lassen.

### **3.3. Institutionelle Einflussvariablen**

Neben den Markteffekten können auch institutionelle Faktoren die Lohnhöhen und damit auch die Lohnverteilung beeinflussen. Im Folgenden werden die Rollen von Mindestlöhnen, Arbeitsmarktreformen und gewerkschaftlichen Einfluss auf die Lohnspreizung aufgezeigt.

#### **Mindestlöhne und Lohnersatzleistungen**

Unabhängig davon, ob Mindestlöhne positive, negative oder keine Beschäftigungseffekte zeitigen (vgl. zu dieser Diskussion Abschnitt 4), wirken sie auf die Lohnstruktur der Beschäftigten in jedem Fall komprimierend. Entweder fallen die geringen Löhne gemäß der neoklassischen Theorie weg (und deren Bezieher werden arbeitslos) oder sie werden auf das Mindestlohniveau angehoben. Der letztere Fall führt zu einer gestauchten Lohnstruktur im anfangs definierten Sinne. Diese Logik betrifft nicht nur Mindestlöhne in ihrer rechtlich kodifizierten Variante, sondern alle sozialen Transferleistungen, die den Anspruchslohn der Arbeitsanbieter erhöhen. Wohlfahrtsstaatliche Leistungen wie Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe bedingen

einen Reservationslohn, der als Quasi-Mindestlohn die Gehälter nach unten begrenzt und die Lohnspreizung reduziert.

In der Tat zeigen empirische Schätzungen für Länder der Europäischen Union, dass Mindestlöhne signifikant negativ mit Lohnspreizung korreliert sind. In Übereinstimmung mit der Theorie fällt dieser Zusammenhang für die unteren Einkommen stärker aus als für die oberen Einkommen (siehe Europäische Kommission (2005): Tabelle 57). Dies steht im Einklang mit Studien für die USA, wo ein Absinken des realen Mindestlohnes während der 1980er Jahre für einen Großteil der Lohnspreizung verantwortlich gemacht wird (vgl. etwa Lee (1999); Card und DiNaro (2002)).

Deutschland besitzt zwar keinen gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohn, es ist aber durchaus möglich, dass über den Umweg des deutschen Sozialsystems Quasi-Mindestlöhne in Form von großzügigen Lohnersatzleistungen existieren. Lohnersatzleistungen stellen immer dann einen Mindestlohn dar, wenn das Lohnabstandsgebot verletzt ist – wenn also der Abstand zwischen dem potenziellen Nettoeinkommen bei Erwerbstätigkeit und dem Anspruch auf laufende Hilfe zum Lebensunterhalt so gering ist, dass er keinen Anreiz mehr bietet, eine Arbeit aufzunehmen. Den Arbeitsanbietern wird hierbei ein rationales Kalkül unterstellt: Sie sind nicht bereit zu arbeiten, wenn sie dadurch nicht wenigstens ihren Anspruchslohn erreichen, der sich im Falle des Nichtstuns aus den Sozialhilfeleistungen ergibt. Arbeitslosigkeit ist diesem Konzept nach freiwilliger Natur. Zwar wird diese These in der wirtschaftspolitischen Diskussion häufig hervorgebracht (z.B. Sinn (2000); Sinn (2005): 161 ff.; Peter (2002); Hansen (1993)), dass das Lohnabstandsgebot in Deutschland verletzt ist, ist allerdings keineswegs bewiesen. Stattdessen liefern empirische Untersuchungen den Befund, dass der Abstand weitestgehend eingehalten (Engels (2001); Boss (2001); Pohl (2000); Sell (1998); Seitz und Kurz (1999); Breuer und Engels (1994)) und nur für einige Haushaltstypen verletzt wird (Steffen (1993); Deutsche Bundesbank (1996)).

Nimmt man dennoch rein hypothetisch an, das deutsche Sozialsystem würde einen Mindestlohn bedingen, ist in Bezug auf die gestiegene Lohnspreizung vor allem die Frage bedeutend, ob dieser Quasi-Mindestlohn im Laufe der 1990er Jahre gesenkt wurde. Kann also eine merkliche Vergrößerung des Lohnabstands für die gestiegene Lohnspreizung verantwortlich sein? Empirische Studien zeichnen hierzu ein kontroverses Bild: Einen abnehmenden Lohnabstand ermitteln etwa von Loeffelholz et al. (1997) und Walwei (1999); zum gegenteiligen Ergebnis kommen unter anderen Boss (2001) und Breuer und Engels (1998).

Insgesamt gesehen gibt es – wenn überhaupt – also nur wenig Anlass, die Lohnersatzleistungen zur Erklärung der Lohnspreizung heranzuziehen.

### **Arbeitsmarktreformen**

Ob Deutschlands zunehmende Lohnspreizung seit Beginn der 1990er Jahre auf institutionelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, ist ebenso zweifelhaft. Statt eines arbeitspolitischen Umschwungs ist das Jahrzehnt eher von Kontinuität in Form kleinerer Reformen geprägt<sup>9</sup>. Dazu gehörten leichte Einschnitte in der Höhe (1994, 1998) und Anspruchsberechtigung (1998) von Arbeitslosenhilfe, eine zeitweise Lockerung des Kündigungsschutzes (1996-1999) sowie marginale Änderungen im Bereich der Arbeitsvermittlung (1994), Zeitarbeit (1994) und Leiharbeit (1998).

Einschneidende Änderungen brachten erst die Hartz-Gesetze (2003-2005), die auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (Lockerung des Kündigungsschutzes, Mini Jobs), die Verstärkung der Arbeitsanreize (geringere Transferleistungen, verkürzte Bezugsdauer, strengere Anspruchsvoraussetzungen) und neue Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Ich-AG, Reorganisation der BA) setzten. In vielen Fällen wurden nicht nur wohlfahrtsstaatliche Zuwendungen drastisch gekürzt oder ganz gestrichen, es wurden auch die Zumutbarkeitsregeln für die Aufnahme einer Arbeit erheblich verschärft. Dabei sind besonders Geringqualifizierte im Dienstleistungssektor zur Akzeptanz niedriger Löhne gezwungen, während Höherqualifizierte in marktstarken Branchen von der Intensivierung des Wettbewerbs möglicherweise sogar profitieren (vgl. Giesecke und Groß (2005)). Nicht nur über die generelle Absenkung der sozialstaatlichen Leistungen, sondern auch über diesen Gruppeneffekt dürften sich die jüngsten Arbeitsmarktreformen negativ auf die Lohngleichheit auswirken. Zwar zeugen die aktuellen Daten bislang nicht von dieser Entwicklung (vgl. oben: Peters (2007); Gernandt und Pfeiffer (2007)), geht man aber von der plausiblen Annahme aus, dass sich die jüngsten Arbeitsmarktreformen erst mittel- bis langfristig in der Einkommensverteilung bemerkbar machen, muss dieses Ergebnis nicht weiter verwundern.

Ein direkter Zusammenhang zwischen institutionellen Änderungen am Arbeitsmarkt und der zunehmenden Lohnspreizung in den 1990er Jahren kann auf den ersten Blick also nicht hergestellt werden. Von den Hartz-Reformen können jedoch negative Auswirkungen auf die Lohngleichheit erwartet werden, wenngleich sich diese erst in der mittleren bis langen Frist zeigen werden.

---

<sup>9</sup> Eine umfassende Übersicht über deutsche Arbeitsmarktreformen von 1991 bis 2005 bieten Ebbinghaus und Eichhorst (2006).

## Gewerkschaften

Als weitere Ursache von Lohnspreizung wird vielfach der Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaften diskutiert.

Gewerkschaften können theoretisch in zwei gegensätzliche Richtungen auf die Lohnverteilung wirken. Erstens können sie die Lohnungleichheit verstärken, wenn der gewerkschaftlich organisierte Teil der Arbeitnehmer ein höheres Gehalt als der Rest bekommt<sup>10</sup>. Zweitens können sie die Lohnungleichheit verringern, wenn es aus verschiedenen Motiven Ziel der Organisation ist, für eine allgemeine Lohnnivellierung oder Reduzierung der Bildungsprämien einzutreten<sup>11</sup>. Erwartungsgemäß sollte sich eine gewerkschaftliche Präferenz zur Lohnnivellierung hauptsächlich im unteren Flügel der Einkommensverteilung bemerkbar machen, wo zum einen die gewerkschaftliche Präsenz am größten ist und zum anderen (im Falle einer komprimierten Lohnstruktur) ein Teil der Arbeitnehmer wohlmöglich eine Lohnsenkung auf ihr Produktivitätsniveau fürchten muss. Als Maß für den Einfluss auf die Lohnverhandlungen bedient sich die Literatur meist Angaben über den gewerkschaftlichen Nettoorganisationsgrad<sup>12</sup> der Arbeitnehmerschaft.

In einem breiten Konsens geht die empirische Literatur davon aus, dass tendenziell die zweite Hypothese greift; dass Gewerkschaften also auf mehr Gleichheit hinwirken. Dies wird empirisch an einer allgemeinen, signifikant negativen Korrelation zwischen Zentralisations- bzw. Koordinierungsgrad der Lohnverhandlungen und der Lohnspreizung festgemacht (vgl. z.B. Gerlach und Meyer (1995); Blau und Kahn (1999); Nickell und Layard (1999); OECD (2004)). Berechnungen der EU-Kommission zeigen für Europa, dass der auf die Lohndispersion dämpfende Effekt von Gewerkschaften sogar stärker wirkt als alle anderen institutionellen Variablen (Europäische Kommission (2005): Chapter 4).

In den USA ist der Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Einfluss und ansteigender Lohndispersion besonders für die 1980er Jahre untersucht worden. Bound und Johnson (1992) beispielsweise führen 15 % der angestiegenen allgemeinen Lohnspreizung von 1979 bis 1988 auf das Konto nachlassenden Gewerkschaftseinflusses zurück. DiNaro et al. (1996) schätzen

---

<sup>10</sup> Dieser Vorstellung wird im Rahmen von Insider-Outsider-Theorien nachgegangen, die den Gewerkschaften nutzenmaximierendes Verhalten unterstellen, wobei nur das Wohl der Mitglieder in die Nutzenfunktion einfließt, nicht jedoch das der Nicht-Mitglieder. Eine Übersicht über Insider-Outsider-Theorien bieten Sesselmeier und Blauermel (1998).

<sup>11</sup> So lautet ein oft von Gewerkschaftsseite verlautbarter Slogan „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, wie er schon 1950 in den Grundsätzen des Deutschen Gewerkschaftsbundes verankert wurde.

<sup>12</sup> Der Nettoorganisationsgrad umfasst aktive Mitglieder (ohne Rentner, inkl. Arbeitslose) in Prozent der abhängig Beschäftigten.

denselben Effekt auf knapp 11 %, stellen ihn aber nur für die Gruppe der Männer fest. Freeman (1993) kommt in etwa zum gleichen Ergebnis.

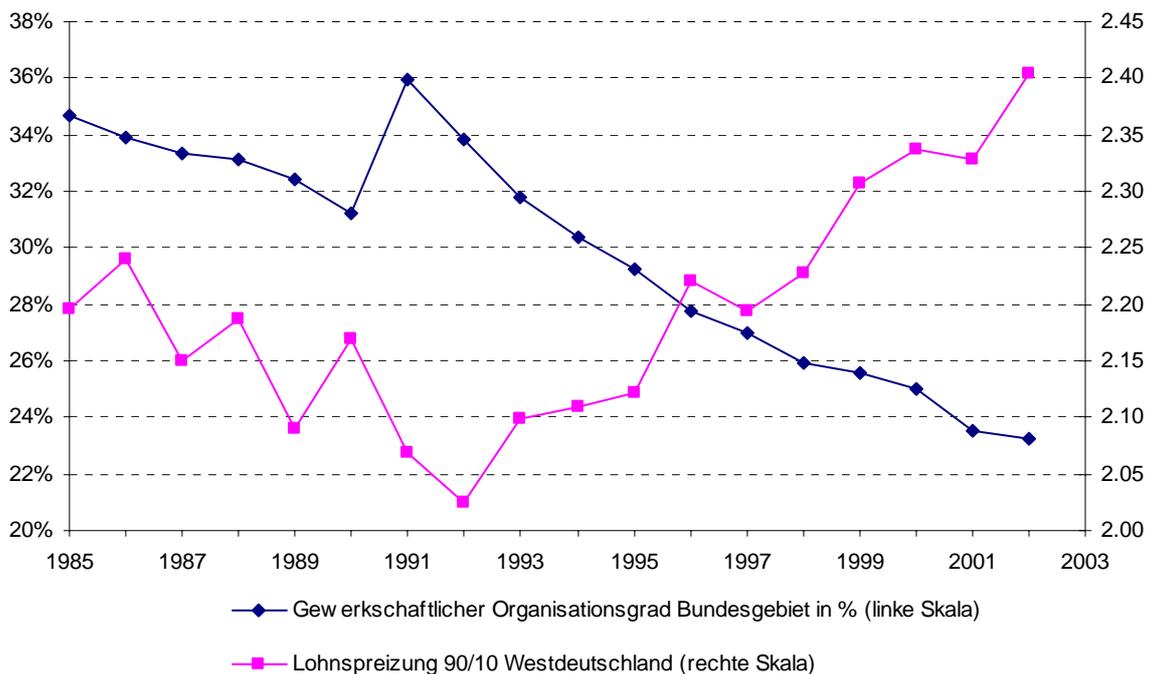
Doch auch hier bleiben Zweifel: Acemoglu (2002) merkt an, dass weder Zeitpunkt noch Ausmaß des gewerkschaftlichen Rückgangs in den USA dazu Anlass geben, hierin den hauptsächlichsten Faktor für den Anstieg der Lohndispersion seit den 1970ern zu sehen. Zum einen spreizten sich die Löhne auch in vielen Berufen, die nicht gewerkschaftlich organisiert waren (z.B. Rechtsanwälte, Mediziner), zum anderen setzte der Mitgliederschwund der Gewerkschaften schon in den 1950ern ein, etwa 20 Jahre vor dem systematischen Wachstum der Lohnunterschiede. Nach Acemoglu ist vielmehr der qualifikationsverzerrende technologische Wandel (SBTC) die treibende Kraft hinter dieser Entwicklung. Gleichzeitig reduziert der SBTC auch die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. Er schwächt somit die Lobby für nivellierte Löhne und übt über diesen Kanal eine zusätzliche, katalysierende negative Wirkung auf die Lohnungleichheit aus (vgl. auch Acemoglu et al. (2001)).

Schaut man hingegen auf Deutschland, ist die zeitliche und dimensionale Koinzidenz vom Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaften und Lohnspreizung frappierend (vgl. Abbildung 4). Seit den 1980er Jahren fällt der Nettoorganisationsgrad der Gewerkschaften leicht, seit der Wiedervereinigung 1990 sogar stark ab. Damit reiht sich Deutschland in den internationalen Trend sinkender Mitgliedszahlen, der fast alle Länder Kontinentaleuropas, die anglo-amerikanischen Länder und Japan erfasst hat. In Europa weisen nur noch Skandinavien und Belgien steigende oder zumindest konstante Mitgliedszahlen aus<sup>13</sup>. Der Verdacht liegt nahe, dass die Entwicklungen des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der Lohnungleichheit auch hierzulande in einem engen Kausalverhältnis zueinander stehen.

---

<sup>13</sup> Eine umfassende Übersicht hierzu bieten Ebbinghaus und Visser (2000).

**Abbildung 4: Mitgliedererosion in der BRD und Lohnspreizung 1985-2002**



Quelle: OECD Statistics; Gernandt/Pfeiffer (2006)

Doch bei der Frage der Kausalität ist Vorsicht angebracht, da der gewerkschaftliche Organisationsgrad selbst abhängig von der Lohnstruktur sein kann. So geht erfahrungsgemäß der Einfluss einer Gewerkschaft auf die Lohnbildung mit zunehmender Heterogenität in den Arbeitsproduktivitäten und einer elastischeren Arbeitsnachfrage zurück. Es kann also auch sein, dass der Gewerkschaftsrückgang keine Ursache, sondern eine Folge der zunehmenden Ungleichheit und schwächeren Nachfrage nach Geringqualifizierten ist und somit eine Interdependenz zwischen Lohnspreizung und abnehmenden Organisationsgrad besteht.

Gernandt und Pfeiffer (2007) bringen vor dem Hintergrund dieser Überlegung die Computerrevolution und die Zunahme an Akademikern mit dem Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaften in Deutschland in Verbindung.

Die Mehrheit der ökonometrischen Studien geht jedoch davon aus, dass der Gewerkschaftseinfluss die Lohnspreizung beeinflusst und nicht umgekehrt (vgl. z.B. Dustman und Schönberg (2004); Fitzenberger und Kohn (2005); Gerlach und Stephan (2006); Dustman et al. (2007)). Fitzenberger und Kohn (2005) etwa gelangen zu dem Ergebnis, dass ein höherer Nettoorganisationsgrad ceteris paribus mit einer reduzierten residualen Lohndispersion und geringeren qualifikatorischen Lohndifferenzialen einhergeht. Überdies ist die Lohnstauchung gemäß der oben formulierten Hypothese asymmetrisch und zeigt sich insbesondere im unteren Einkommensbereich, was für einen Mindestlohncharakter gewerkschaftlich ausgehandelter

Löhne spricht. Ferner geht ein höherer Nettoorganisationsgrad mit einem niedrigeren allgemeinen Lohnniveau einher. Dieses Ergebnis verwundert zunächst, wird aber mit einem spieltheoretischen Modell von Agell und Lommerud (1992) und Burda (1995) zum Versicherungsmotiv der Gewerkschaftsmitgliedschaft theoretisch fundiert. Der Überlegung zufolge haben risikoaverse Arbeitnehmer bei Unsicherheiten über zukünftige Produktivitäten bzw. Verdienste ex-ante eine Präferenz für Lohnkompression, wobei sie als Versicherungsprämie Einbußen gegenüber dem durchschnittlichen Lohnniveau in Kauf nehmen. Die Lohnstauung kann so bei gleichzeitig geringeren Löhnen als Ergebnis rationaler Entscheidungen modelliert werden. Dustman et al. (2007) berechnen, dass der reduzierte gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland im Zeitraum 1995-2004 für ca. 14 % der Zunahme der Lohndispersion im oberen Einkommenssegment (Quantilunterschied 85-50), für ca. 24 % der Zunahme im unteren Einkommensbereich (50-15) und für ca. 30 % der Zunahme im untersten Einkommenssegment (45-5) verantwortlich gemacht werden kann.

In Übereinstimmung mit den anderen Studien machen diese Ergebnisse deutlich, dass starke Gewerkschaften eine große Streuung der Löhne, insbesondere in den unteren Einkommensgruppen, verhindern. Mit der Schwächung der Gewerkschaften kann somit ein wesentlicher Teil der Lohnspreizung der 1990er Jahre erklärt werden.

#### **4. Wirkungen von Lohnspreizung**

##### **4.1. Verteilungswirkung**

Was die *personelle* Verteilungswirkung der deutschen Lohnspreizung anbetrifft, herrscht weitgehend Einigkeit. Da die Spreizung selbst nichts anderes als ein Maß der Verteilung ist, gilt ceteris paribus per Definition: Je gespreizter die Löhne, desto ungleicher die Verteilung der Lohneinkommen. Solange nur Erwerbstätige in die Betrachtung aufgenommen werden und potenzielle Beschäftigungseffekte unberücksichtigt bleiben, ist dieser Erklärungszusammenhang eindeutig. Angesichts der Spreizung in den unteren und oberen Einkommensklassen lassen sich die Verteilungswirkungen somit plakativ auf den Punkt bringen: Im Vergleich zum Medianlohn wurden die Armen ärmer und die Reichen reicher.

Bezüglich der *funktionalen* Einkommensverteilung können jedoch nicht so leicht Rückschlüsse gezogen werden. Eine Senkung der Löhne im Bereich der unteren Einkommen – etwa durch Aufhebung eines Mindestlohns oder abnehmenden Einfluss der Gewerkschaften – bringt zunächst eine Verringerung des gesamtwirtschaftlichen Lohneinkommens, bei gleichem Gewinneinkommen, also eine Absenken der Lohnquote, mit sich. Stünden dem jedoch

zusätzliche Lohneinkommen von neu eingestellten Arbeitslosen oder Einkommenserhöhungen im Bereich der mittleren oder höheren Einkommen gegenüber, ist durchaus ein Szenario denkbar, in dem die Lohnquote trotz Lohnspreizung steigt.

#### **4.2. Beschäftigungswirkung**

Große Uneinigkeit – sowohl theoretisch als auch empirisch – herrscht allerdings bei der Frage nach den Beschäftigungswirkungen von Lohnspreizung.

##### **Neoklassisches Lehrbuchmodell**

Wenn der Sachverständigenrat schreibt, dass „eine weitere Aufspreizung der Lohnstruktur [...] angezeigt [ist], weil damit sowohl die Arbeitsnachfrage im Niedriglohnbereich erhöht als auch der Verdrängungswettbewerb zwischen Qualifizierten auf der einen und Geringqualifizierten auf der anderen Seite entschärft wird“ (SVR (2002): S. 47), dann glaubt er wahrscheinlich an die Gültigkeit des neoklassischen Lehrbuchmodells des Arbeitsmarkts. Nach diesem Modell – das partialanalytischer Natur ist, also die Auswirkungen auf andere Märkte unberücksichtigt lässt – wird der Beschäftigte in einer Situation vollkommenen Wettbewerbs nach Höhe seines individuellen Wertgrenzprodukts entlohnt. Falls der Lohn künstlich über dem Gleichgewichtsniveau gehalten wird (etwa durch gesetzliche Mindestlöhne oder hohe Lohnersatzleistungen) werden Beschäftigte mit einem Wertgrenzprodukt unter dem Mindestlohn nicht nachgefragt und finden keine Anstellung. Es sind also in erster Linie gering qualifizierte Arbeitskräfte, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind<sup>14</sup>. Spreizt man nun die Löhne zurück auf ihr „Marktniveau“, das dem Qualifikationsniveau entspricht, werden die weniger produktiven Arbeitskräfte wieder eingestellt und die unfreiwillige Arbeitslosigkeit behoben. Dieser gängigen Sicht zufolge stehen die wirtschaftspolitischen Entscheidungsträger eines Landes vor dem eingangs beschriebenen Trade-Off zwischen Lohnungleichheit und Arbeitslosigkeit.

Gesamtwirtschaftlich berufen sich die Vertreter der Lohnkompressionshypothese auf die positiven Beschäftigungseffekte aus dem Preis- und Substitutionseffekt.

##### **Preiseffekt**

Der *Preiseffekt* stellt sich nach neoklassischer Überlegung über den angebotsseitigen Kanal der Gütermärkte ein. Breitet sich der Niedriglohnsektor aus, sinken damit die Durchschnittslöhne. Werden die Kostenvorteile der geringeren Vergütung in Form von gesunkenen Produktpreisen an die Verbraucher weitergegeben, kann dies zu einer erhöhten Nachfrage und in

---

<sup>14</sup> Diese neoklassische Standardargumentation über die Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen wurde erstmals von Stigler (1946) entwickelt.

der Folge zu einer Beschäftigungsausweitung führen. Der Erfolg hängt hierbei vor allem von der Höhe der Preissenkung und der Preiselastizität der Produktnachfrage ab. Freeman und Schettkat (1999) glauben, dass eine Ausweitung der Lohnspreizung am unteren Ende der Einkommensskala positive Beschäftigungseffekte nur in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil an gering entlohnter Arbeit herbeiführt und zählen die Bereiche „private Haushalte“, „Essen, Trinken, Pflege“, „Personenbezogene Dienstleistungen“, „Gebäudereinigung“ und „Einzelhandel“ auf. Die Autoren warnen aber vor voreiligen Schlüssen, da etwa in den Bereichen „Einzelhandel“ und „Essen, Trinken, Pflege“ auch erhebliche Vorleistungen einfließen, die den Preiseffekt mindern.

Sicher ist das Eintreten des Preiseffekts keineswegs. Wahrscheinlich ist, dass er zumindest unterproportional ausfällt. Zum einen ist nicht klargelegt, dass die Unternehmen die geringeren Lohnkosten auch wirklich an die Verbraucher weitergeben. Wichtiger ist aber noch, dass der Nachfrageeffekt unbeachtet bleibt. Der Nachfrageeffekt berücksichtigt, dass unter den Lohnkürzungen die Einkommen der Verbraucher sinken und deshalb der gesamtwirtschaftliche Konsum leidet; ganz besonders wenn hauptsächlich die Geringverdiener mit einer vergleichsweise hohen Konsumquote von der Lohnsenkung betroffen sind. Mittelbar werden dadurch auch die Absatzerwartungen der Unternehmen negativ betroffen, die dann möglicherweise die Zahl ihrer Beschäftigten reduziert. Der Gesamteffekt einer Lohnsenkung ist folglich unklar (vgl. Keynes (1936)).

### **Substitutionseffekt**

Ein anderer Kanal, über den sich verringerte Löhne Geringqualifizierter positiv auf die Gesamtbeschäftigung auswirken könnten, ist der *Substitutionseffekt*. Die Idee dahinter ist, dass sich mit sinkendem relativen Lohn die Arbeitseinsatzrelation zugunsten gering qualifizierter Arbeit verschiebt. Da ein Hochqualifizierter in der Regel durch mehr als einen Geringqualifizierten substituiert wird, kann die Beschäftigung insgesamt steigen. Entscheidend dafür sind die Eigenlohn- und Kreuzlohnelastizitäten der Arbeitnehmer, die sich von Branche zu Branche erheblich unterscheiden. Fitzenberger und Franz (1998) und Fitzenberger (1999) versuchen, den Beschäftigungseffekt von Lohnsenkungen zu quantifizieren. Sie schätzen die Eigenlohnelastizitäten für verschiedene deutsche Wirtschaftszweige. Insbesondere für die Bereiche „Bau“ und „Handel“, die einen hohen Anteil gering qualifizierter Arbeit aufweisen, zeigen die Berechnungen mit Werten im Bereich von -1,23 bis -1,55 eine hohe Elastizität auf. Addison et al. (2005) ermitteln für gering qualifizierte Arbeit besonders im aggregierten

Dienstleistungssektor „Verarbeitendes Gewerbe, Dienstleistungen“ mit einem Wert von -2,09 relativ hohe Eigenlohnlastizitäten<sup>15</sup>.

### **Kritik am Lehrbuchmodell**

Die Ergebnisse vieler empirischer Studien zur Gesamtwirtschaft decken sich aber nicht mit den eindeutigen Vorhersagen der neoklassischen Modellwelt, sondern zeichnen ein differenziertes Bild der Wirkung von komprimierten Löhnen auf die Beschäftigung. Dies öffnete den Raum für eine Kritik an den bestehenden Modellen und die Entwicklung von nicht-deterministischen Erklärungsansätzen.

Bezogen auf das neoklassische First-Best-Modell des Arbeitsmarktes, wie oben nachgezeichnet, lassen sich verschiedene Kristallisationspunkte der Kritik herausarbeiten (vgl. z.B. Card und Krueger (1995); Ragacs (2002)): Entgegen der Realität betrachtet das Modell Arbeit als homogenes Gut und unterstellt die Abwesenheit jeglicher ökonomischer Friktionen. Es wird vernachlässigt, dass die Lohnhöhe einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsproduktivität haben kann. Überdies ist das Modell komparativ-statisch angelegt und erlaubt nur eine partialanalytische Betrachtung. Gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge – etwa über Rückkopplungen aus der Gewinnsituation der Unternehmen – bleiben unberücksichtigt.

### **Mindestlöhne**

Unterstellt man eine gewisse Symmetrie der Wirkungszusammenhänge, kann ein Blick auf die Beschäftigungswirkung von Lohnkompression durch Mindestlöhne Rückschlüsse auf die Beschäftigungswirkung von Lohnspreizung – den entgegen gesetzten Effekt – erlauben.

Einschlägige Arbeiten zur Theorie von Mindestlöhnen zeigen, dass die Beschäftigungswirkung dieser arbeitspolitischen Maßnahme keineswegs so eindeutig ist, wie das neoklassische Standardmodell impliziert. Werden die restriktiven Annahmen der Neoklassik an die Unvollkommenheiten der Wirklichkeit angepasst und entsprechende Modifikationen des Grundmodells vorgenommen, ergeben sich durchaus Resultate nicht-deterministischer Natur (vgl. Ragacs (2002); Ragacs (2003); für eine Übersicht siehe OECD (1998): 31-79; Bosch und Weinkopf (2006)). Vor allem aus den folgenden theoretischen Erklärungsansätzen lassen sich auch positive Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen bzw. analog dazu keine oder gar negative Beschäftigungswirkungen von Lohnspreizung ableiten:

---

<sup>15</sup> Für eine Übersicht siehe Schettkat (2006): 57 f.

*Monopsonistische Arbeitsmarktstrukturen:* Es sind Marktconstellationen denkbar, in denen die Unternehmen nicht wie im Standardmodell Preisnehmer sind, sondern über so viel Marktmacht verfügen, dass sie Löhne unterhalb des Gleichgewichts festsetzen können. Dies ist immer dann möglich, wenn die Marktmacht der Arbeitnehmer etwa aufgrund von Mobilitätsbeschränkungen, spezifischen Qualifikationen oder unzureichender Markttransparenz begrenzt ist. Extreme Beispiele einer hieraus entstehenden Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber sind in dem Segment der grenzüberschreitenden Entsendungen zu finden, die in Niedriglohnbereichen illegal beschäftigt werden. Aber auch der Wunsch Teilzeit zu arbeiten, kann vom Arbeitgeber ausgenutzt werden, niedrige Löhne durchzusetzen. Ein Teil der Arbeitnehmerschaft wird aber nicht bereit sein, für einen Lohn unterhalb ihres Wertgrenzproduktes zu arbeiten. In solch einem Fall kann die Heraufsetzung der Löhne vom monopsonistischen Niveau auf ihr Gleichgewichtsniveau sogar beschäftigungsfördernd sein (Card und Krueger (1995): 355 ff.; OECD (1998): 48; Rothschild (1988): 40 ff.). Umgekehrt muss eine Lohnspreizung also nicht notwendigerweise zu mehr Beschäftigung führen, rein theoretisch kann sie sogar einen gegenteiligen Effekt auslösen.

*Effizienzlohntheorien:* In einer Reihe von Ansätzen, die unter dem Dach der Effizienzlohntheorien zusammengefasst sind, wird begründet, warum es zu Produktivitätssteigerungen kommen und daher im Interesse der Unternehmen sein kann, höhere Gehälter als den markträumenden Lohn zu zahlen<sup>16</sup>. Zwar wird das Effizienzlohnargument normalerweise angeführt, um Arbeitslosigkeit aufgrund von Lohnrigiditäten nach unten zu erklären. In einer dynamischen Betrachtung kann anhand von Effizienzlohnüberlegungen jedoch auch die Möglichkeit begründet werden, dass die höhere Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu einer erhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften führt (Manning (1995) zeigt die allgemeinen Bedingungen hierfür auf). Ragacs (2002) zeichnet auf Basis der Effizienzlohntheorien ein spieltheoretisches Zweisektorenmodell nach, wonach die Einführung eines Mindestlohnes in einem Sektor zu einer Beschäftigungsausweitung im anderen Sektor führen kann. Der Gesamteffekt bleibt jedoch undeterminiert. Die spiegelbildliche Schlussfolgerung lautet also, dass eine Absenkung der niedrigen Löhne im Zuge der Lohnspreizung auch den Überlegungen der Effizienzlohntheorie zufolge nicht notwendigerweise positive Beschäftigungseffekte implizieren muss. Ebenso gut kann die Spreizung beschäftigungsneutral oder -schädlich sein. Vor überzogenen Erwartungen an diesen Erklärungsbeitrag sei allerdings gewarnt, da das Effizienzlohnargu-

---

<sup>16</sup> Für einen Überblick über verschiedene Effizienzlohnmodelle siehe Yellen (1984); Sesselmeier und Blauermel (1998).

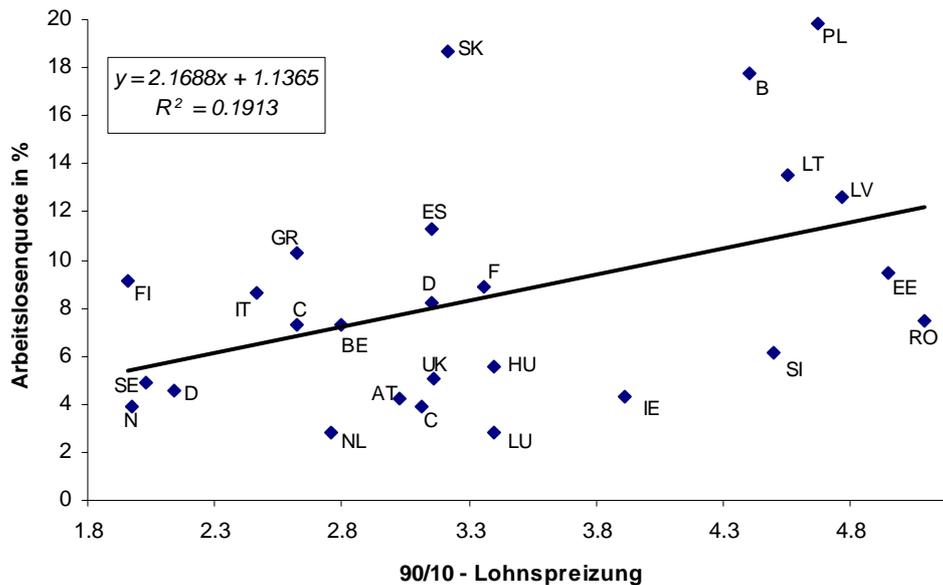
ment hauptsächlich für die oberen Einkommensklassen gilt, die von institutionellen Mindestlöhnen meist wenig betroffen sind.

*Dynamische Totalmodelle:* Im Gegensatz zu den statisch-partialanalytischen Modellen widmen sich dynamische Totalmodelle den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen von Mindestlöhnen. Ausgehend von dem vielfach nachgewiesenen Zusammenhang zwischen Humankapitalbildung und Wirtschaftswachstum (vgl. etwa Lucas (1988)) wird hier argumentiert, dass Mindestlöhne gesamtwirtschaftlich vorteilhaft sind, weil sie Firmen den Anreiz geben, über Fortbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte in den Humankapitalbestand zu investieren (Acemoglu und Pischke (2003)). Cahuc und Michel (1996) zeigen, dass sich durch die Senkung von Mindestlöhnen das Wirtschaftswachstum sogar verringern kann.

### **Empirische Überprüfung**

Ein erster Blick auf den empirischen Zusammenhang zwischen Lohnspreizung und Arbeitslosigkeit erlaubt wie die theoretischen Überlegungen keine eindeutigen Rückschlüsse auf die Beschäftigungswirkung. In Abbildung 5 ist die allgemeine Arbeitslosenquote 26 europäischer Länder gegen die jeweiligen 90/10-Lohnspreizung auf Basis der SES-Stichprobe von 2002 abgetragen. Die einfache Regression ergibt einen positiven aber relativ schwachen Zusammenhang zwischen beiden Variablen ( $R^2=0,19$ ). Eine robuste länderübergreifende Kausalität in Form eines Trade-Offs zwischen Lohnspreizung und Beschäftigung kann also nicht festgestellt werden. Einen ähnlich schwachen Zusammenhang ergeben Regressionen dieser Art für die unteren (50/10) und oberen (90/50) Einkommensschichten (vgl. Europäische Kommission (2005)).

**Abbildung 5: Arbeitslosigkeit und Ungleichheit in der Europäischen Union (90/10-Quantilverhältnisse)**



Quelle: Europäische Kommission (2005): Chart 130; Eurostat Data, SES 2002.

Aufschlussreicher dürften hingegen mikroökonomische Studien sein. Eine belebte Diskussion zum Thema Mindestlöhne in den 1990er Jahren, insbesondere in den USA, hat eine Vielzahl von empirischen Untersuchungen zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen hervorgebracht. Die wohl umfassendsten Übersichten dieser Studien bieten Ragacs (2002), der die Literaturzusammenstellung zu diesem Thema aus OECD (1998) übernimmt, und um einige aktuelle Studien ergänzt, sowie Neumark und Wascher (2007).

Aufgrund stark unterschiedlicher Schätzmethoden können die Ergebnisse zwar nicht in quantitativer Hinsicht miteinander verglichen werden, einen groben Überblick über die qualitativen Wirkungen können sie allerdings vermitteln.

Die zentralen Ergebnisse dieser Vielzahl an Zeitreihen- und Querschnittsanalysen für die USA und andere OECD-Länder zeichnen ein äußerst widersprüchliches Bild. So finden sich einige Studien, die den traditionellen neoklassischen Ansätzen Unterstützung bieten und Mindestlöhnen negative Beschäftigungseffekte nachweisen (vgl. u.a. Orazem und Mattila (1998); Baker et al. (1999); Burkhauser et al. (2000); Neumark und Wascher (2000)), während andere keine oder positive Beschäftigungseffekte feststellen und eher für „alternative Erklärungsansätze“ sprechen (vgl. u.a. Card und Krueger (1994, 1995, 2000); Lang und Kahn (1998); Dickens und Machin (1999)). Die jüngst erschienene und sehr umfangreiche Literaturstudie von Neumark und Wascher (2007) ergibt, dass knapp zwei Drittel der 102 von ihnen untersuchten Studien Mindestlöhnen negative Beschäftigungseffekte attestieren. Hieraus eindeutige Schlussfolgerungen zu ziehen, wäre jedoch voreilig (vgl. IMK-WSI-Arbeitskreis (2007): 9 f.).

Erstens gestehen die beiden bekannten Mindestlohnkritiker selber ein, dass die einzelnen Ergebnisse der Untersuchungen keineswegs immer eine statistische Signifikanz aufweisen (Neumark und Wascher (2007): 121). Zweitens ist das Gesamtbild verzerrt, da mehr als 40 % der von ihnen begutachteten Studien lediglich die Auswirkungen auf jugendliche Arbeitnehmer berücksichtigen. Drittens erscheint besonders die von Neumark und Wascher aufgestellte Behauptung fragwürdig, insbesondere unter den wissenschaftlich anspruchsvolleren Arbeiten würden mit großer Mehrheit negative Beschäftigungseffekte festgestellt. Abgesehen davon, dass allein die Hälfte dieser als wertvoll klassifizierten Studien von Neumark und Wascher selber durchgeführt wurden, geben die Autoren keinen Hinweis auf die Kriterien, die sie ihrer Auswahl zugrunde legen.

Zusammenfassend lässt sich behaupten, dass eine allgemeine Aussage über die Wirkung von Mindestlöhnen nicht getroffen werden kann. So zieht auch die OECD (1998) nur vorsichtige Schlussfolgerungen, die sie wie folgt zusammenfasst: Mindestlöhne haben leicht negative Auswirkungen auf die Beschäftigung von Teenagern; Die Auswirkungen auf die Beschäftigung von jungen Erwachsenen sind nahe bei null oder nicht signifikant; Auswirkungen auf die Beschäftigung von Erwachsenen sind nicht festzustellen (OECD (1998): 47 f.).

Eine Schwäche der empirischen Untersuchungen ist der Mangel Implementationsanalysen (vgl. Bosch und Weinkopf (2006): 29). Allein die Beobachtung von positiven oder negativen Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen in einem Land ist *an sich* noch kein Beweis für die Richtigkeit der jeweiligen Theorie. Bosch und Weinkopf (2006) glauben, dass das Ausmaß der Lohnerhöhung, die Begleitumstände und die Umsetzungsstrategien der politischen Entscheidungsträger entscheidende Variablen für den Erfolg von Mindestlohnvariationen auf dem Arbeitsmarkt sind. Um auf diesem Feld zu gesicherten Erkenntnissen zu gelangen, bedarf es aber noch umfangreicher Forschung.

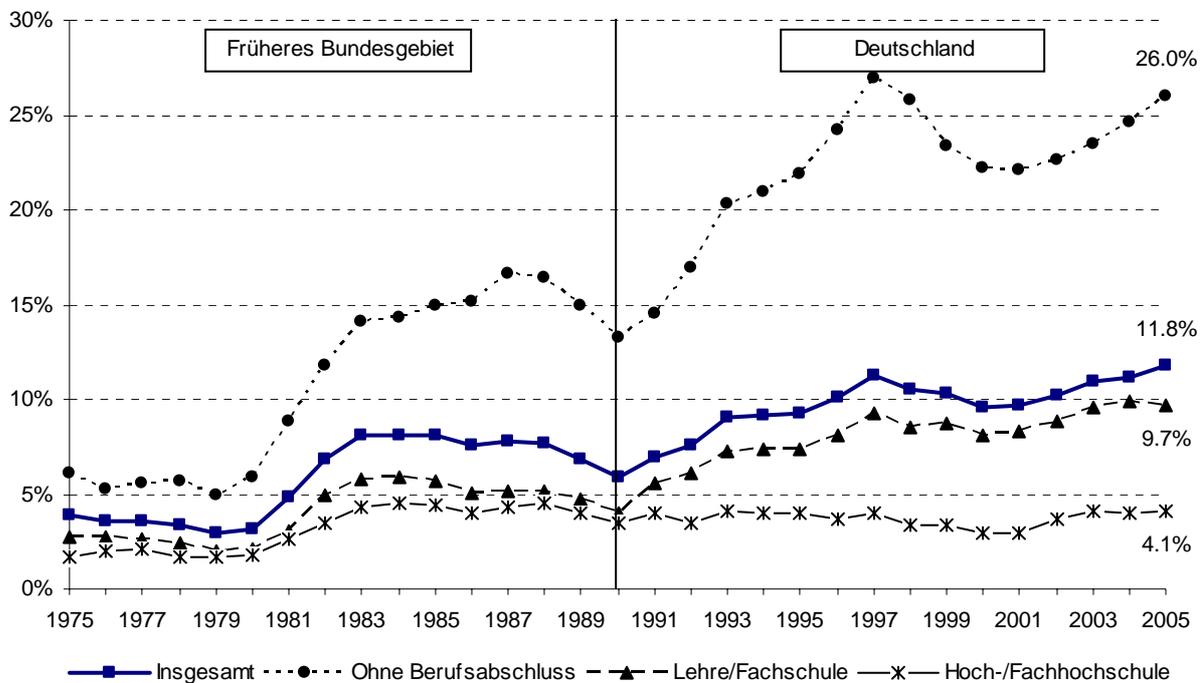
#### **Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit**

Hat der Sachverständigenrat nun Recht behalten, als er positive Beschäftigungseffekte der Lohnspreizung für Geringqualifizierte vorhersagte? Stimmt es, dass die Ausweitung des Niedriglohnssektors in den 1990er Jahren (Brenke (2006)) zu einer zunehmenden Integration der Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt geführt hat, wie es nach der Lohnkompressionshypothese hätte sein müssen?

Diese Frage kann mit einem klaren „nein“ beantwortet werden. Reinberg und Hummel (2005, 2007) zeigen, dass sich die Arbeitsmarktsituation für Geringqualifizierte in Deutschland ent-

gegen der Lohnkompressionshypothese in den letzten Jahrzehnten systematisch verschlechtert hat (vgl. z.B. auch Kupka (2005); Dustman et al. (2007)). Abbildung 6 verdeutlicht, dass die Ungleichverteilung der Arbeitsmarktchancen im langfristigen Trend zugenommen hat. Die Verlierer der Lohnspreizung sind die Geringqualifizierten, deren Arbeitslosenquote in den letzten Jahrzehnten überproportional stieg und mittlerweile eine dramatische Höhe erreicht hat. Im Jahr 2005 lag die Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten ohne Ausbildung bei 26 % und damit mehr als doppelt so hoch wie bei Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung (9,7 %) und sogar sechs mal so hoch wie in der Gruppe der Akademiker (4,1 %) (Reinberg und Hummel (2007)).

**Abbildung 6: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2005**



Quelle: Reinberg und Hummel (2007): 18; IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der Bundesagentur für Arbeit

Eine Ausbildung ist also nach wie vor die beste Absicherung gegen Arbeitslosigkeit. Dies gilt unabhängig davon, in welchem Teil Deutschlands die Erwerbspersonen leben, oder ob es sich bei der Kontrollgruppe um Frauen oder Männer handelt. Immer liegen die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten über denen der beruflich Qualifizierten und erst recht über dem Niveau der Akademiker (Reinberg und Hummel (2007)).

Nach Einschätzung der Autoren ist die schlechte Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten dem langfristigen Abbau von Einfacharbeitsplätzen anzulasten, der auch in Zeiten der Hochkonjunktur mit BIP-Wachstumsraten von über 4 % – wenn auch gebremst – fortschritt.

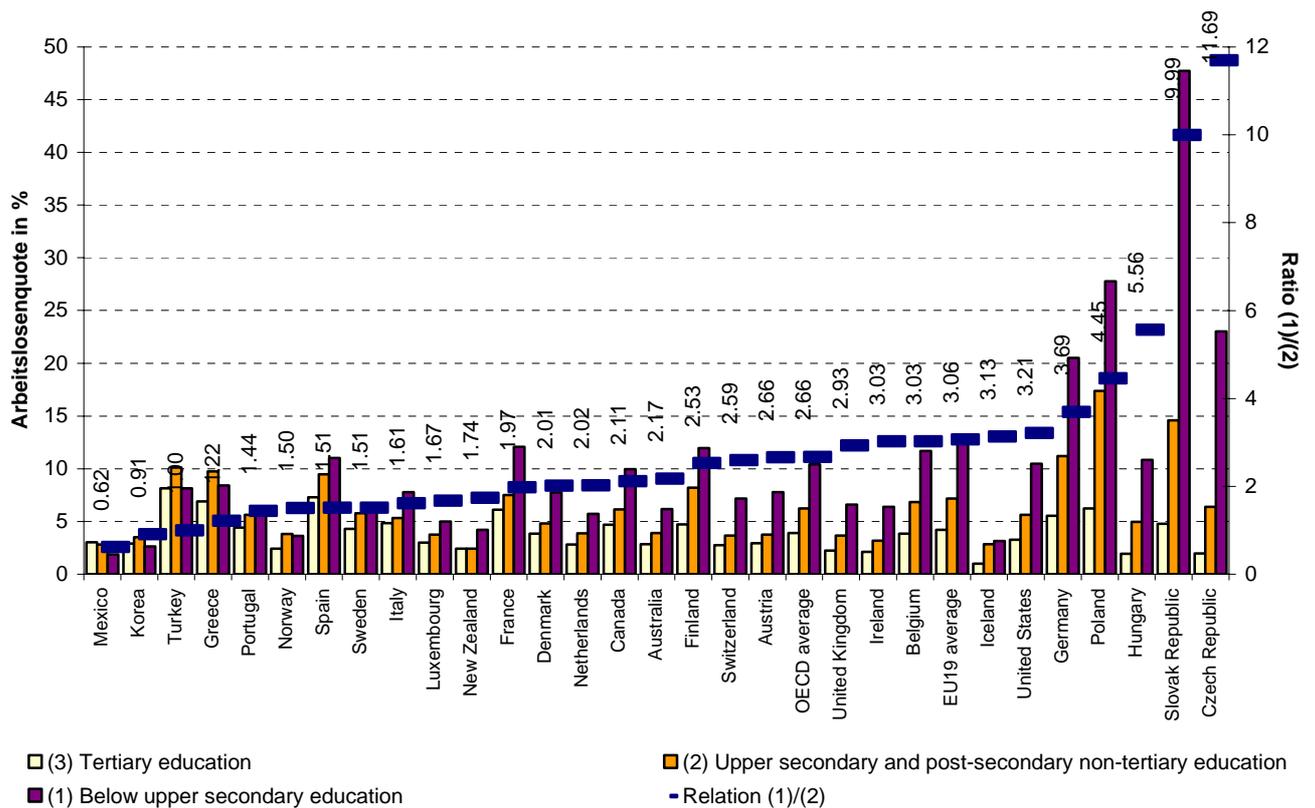
Im Jahr 2004 waren nur noch etwa halb so viele Personen ohne Berufsabschluss beschäftigt wie 1975. Genau anders herum sieht es bei den Hochqualifizierten aus: Obwohl auch die Arbeitslosigkeit unter Akademikern zugenommen hat, ist die Zahl der Erwerbstätigen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss in Westdeutschland im Vergleich zu 1975 um fast 190 % gestiegen. Einer zunehmenden Nachfrage nach Hochqualifizierten steht also eine nachlassende Nachfrage nach Geringqualifizierten gegenüber.

#### **Vergleich mit anderen OECD-Ländern**

Die alte Faustregel „Je geringer die Qualifikation, desto größer das Arbeitsmarktrisiko“ gilt zwar auch für andere Industrienationen (vgl. OECD (2006): Indicator A8), im internationalen Vergleich ist Deutschlands Spreizung der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktrisiken aber besonders ausgeprägt. Nach Zahlen der OECD (2006) belegt die Bundesrepublik einen Spitzenplatz, was die Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten anbetrifft. Im Jahr 2004 waren hierzulande 20,5 % der Erwerbspersonen ohne Abitur arbeitslos. Übertroffen wird diese Zahl nur von Tschechien, Polen und der Slowakei. Die USA kommen auf eine Quote von 10,5 % (vgl. Abbildung 7, linke Skala). Auch das Verhältnis zwischen den Arbeitslosenquoten Gering- und Hochqualifizierter – ein noch besseres Maß für den internationalen Vergleich, da es allgemeine Niveauunterschiede in den Arbeitslosenzahlen berücksichtigt – bescheinigt Deutschland mit 3,69 ein schlechtes Abschneiden (vgl. Abbildung 7, rechte Skala). Noch extremere Verhältniswerte weisen nur noch Polen, Ungarn, die Slowakei und Tschechien auf. Die USA stehen mit einem Wert von 3,21 ein wenig besser dar als Deutschland.

Ein genauer Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt gibt also keinen Hinweis darauf, dass die zunehmende Lohndispersion im Bereich der unteren Einkommensklassen seit Anfang der 1990er Jahre zu positiven Beschäftigungseffekten bei den Geringqualifizierten geführt hat.

**Abbildung 7: OECD Arbeitslosenquoten nach Qualifikationen, 2004**



Quelle: OECD (2006): Indicator A8; eigene Berechnungen

## 5. Zusammenfassung und Fazit

Der vorliegende Beitrag gibt einen Literaturüberblick über die Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre bis heute. Es werden kausale Zusammenhänge der Entstehung der Lohnspreizung diskutiert und ihre Wirkung auf den Arbeitsmarkt in Form von Verteilungs- und Beschäftigungseffekten besprochen. Als wichtigstes Resultat ergibt die Arbeit zum einen, dass die Behauptung, Deutschlands Lohnstruktur sei stabil und im internationalen Vergleich relativ komprimiert, mit neueren Forschungsergebnissen nicht mehr kompatibel ist. Zum anderen sind die Ursachen- und Wirkungszusammenhänge längst nicht so eindeutig, wie von den Protagonisten der Lohnkompressionshypothese mitunter suggeriert.

Die Sichtung aktueller Literatur offenbart zunächst einmal, dass alle Studien, unabhängig von der Datengrundlage, seit etwa Anfang der 1990er Jahre eine markante Zunahme der allgemeinen Lohnspreizung feststellen. Einzige Ausnahme bildet Prasad (2004), dessen abweichendes Resultat aber mit methodischen Besonderheiten erklärt werden kann. Ebenso zweifelsfrei wird ein besonders starker Anstieg der Ungleichheit im unteren Einkommenssegment diagnostiziert. Während in den 1980er Jahren die Lohnspreizung vor allem in den oberen Ein-

kommen einsetzte, sind es in den 1990er Jahren die unteren Einkommen, bei denen die Ungleichheit am stärksten wächst. Im Ost-West-Vergleich zeigt sich eine deutliche Aufholten-  
denz in den neuen Bundesländern. Während Ostdeutschland vor der Wiedervereinigung systembedingt eine vergleichsweise geringe Lohnungleichheit aufwies, spreizte sich die Lohnstruktur mit dem Übergang zur Marktwirtschaft besonders stark und holte das Westniveau bis zum Ende des Jahrzehnts ein.

Es gibt Hinweise darauf, dass die Dynamik der Lohnspreizung in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends an Dynamik verloren hat. In Detailfragen herrscht allerdings kein studienübergreifender Konsens. Ob es sich bei den jüngsten Entwicklungen lediglich um Fluktuationen der Zeitreihe oder eine Trendwende handelt, kann nicht beantwortet werden und bleibt Gegenstand zukünftiger Forschung.

Im internationalen Kontext kann Deutschland keine Sonderrolle mehr als Insel gestauchter und stabiler Löhne unterstellt werden. Im Gegensatz zu früher liegt die Bundesrepublik bei der allgemeinen Spreizung nunmehr deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Während die Ungleichverteilung trotz aufholender Tendenz noch unter dem US-amerikanischen Niveau liegt, hat Deutschland zum Vereinigten Königreich mittlerweile aufgeschlossen. Hinsichtlich der Lohnspreizung im unteren Einkommensbereich belegt Deutschland mit Irland zusammen den Spitzenplatz innerhalb der EU-15.

Was die Ursachen der gestiegenen Lohnspreizung der 1990er Jahren anbetrifft, wurde aus den im Zeitverlauf gestiegenen Bildungsprämien deutlich, dass eine relative Zunahme der Nachfrage nach hoch qualifizierter Arbeit für einen Großteil der Ungleichheit verantwortlich ist. Da im Untersuchungszeitraum das Angebot an Hochqualifizierten wuchs, muss davon ausgegangen werden, dass die Nachfrage im Vergleich zum Angebot überproportional gestiegen sein muss. Als ursächlich für diese Entwicklung wird in der Literatur besonders ein qualifikationsverzerrender technischer Fortschritt diskutiert, der in den Industrieländern hohe Qualifikationen relativ aufwertet. Wenngleich die empirische Evidenz für Deutschland weniger eindeutig ist als für die USA, kann hierin eine wesentliche Triebkraft der Lohnspreizung vermutet werden. Dem gestiegenen internationalen Handel hingegen wird nur wenig Erklärungsgehalt beigemessen.

Ein anderer Faktor, der zur deutschen Lohnspreizung beigetragen hat, ist der Machtverlust der Gewerkschaften. Ökonometrische Studien zeigen, dass der rückläufige gewerkschaftliche Nettoorganisationsgrad in Ost- und Westdeutschland für bis zu 30 % der Lohnspreizung in den unteren Einkommensklassen verantwortlich ist.

Es finden sich keine gesicherten Hinweise darauf, dass arbeitsmarktpolitische Reformen in den 1990er Jahren die Lohnspreizung ausgelöst haben. Von den einschneidenden Hartz-Reformen Anfang dieses Jahrzehnts werden zwar negative Auswirkungen auf die Lohn-gleichheit erwartet, diese dürften sich aber erst in der mittleren bis langen Frist bemerkbar machen und spiegeln sich in den Zahlen der empirischen Studien daher noch nicht wider.

Hinsichtlich der Wirkung von Lohnspreizung auf die personelle Einkommensverteilung ist zunächst einmal von negativen Effekten auszugehen. Nimmt man jedoch potenzielle Beschäf-tigungseffekte in die Betrachtung auf, ist das Ergebnis undeterminiert. Eine Übersicht sowohl über theoretische als auch empirische Arbeiten zu dem eng verwandten Themenbereich der Mindestlöhne ergibt, dass es keineswegs erwiesen ist, dass eine komprimierte Lohnstruktur beschäftigungsreduzierend wirkt.

Ob die gestiegene Lohndispersion in Deutschland zu mehr Beschäftigung von Geringqualifi-zierten geführt hat, wie es die Lohnkompressionshypothese vorhersagt, ist äußerst zweifelhaft. Ein Blick auf die Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten in Deutschland zeigt, dass sie sich im Laufe der 1990er Jahre drastisch verschärft hat und auch im internationalen Ver-gleich schlecht abschneidet.

Letzten Endes spricht wenig dafür, dass das deutsche Beschäftigungsproblem im Tradeoff zwischen „equity & efficiency“ auf Kosten der Lohn-gleichheit gelöst werden kann. Statt ein-fach die Löhne zu senken, bedarf es offenbar vielmehr einer konsequenten makroökonomi-schen Wirtschaftspolitik, um die Arbeitsmarktprobleme in den Griff zu bekommen ohne dabei die sozialen Errungenschaften auf dem Arbeitsmarkt aufzugeben.

## 6. Literaturverzeichnis

Acemoglu, D. (2002): Technical Change, Inequality, and the Labor Market. In: *Journal of Economic Literature*, H. 40, S. 7–72.

Acemoglu, D. (2003): Cross-country Inequality Trends. In: *The Economic Journal*, H. 113, S. F121-F149.

Acemoglu, D.; Aghion, P.; Violante, G. L. (2001): Deunionization, Technical Change and Inequality. In: *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Jg. 55, S. 229–264.

Acemoglu, D.; Pischke, J. S. (2003): Minimum Wages and On-the-job Training. In: *Research in Labor Economics*, Jg. 22, S. 159–202.

Addison, J.; Bellmann, L.; Schank, T.; Teixeira, P. (2005): The Demand for Labor: An Analysis Using Matched Employer-Employee Data from the German LIAB. Will the High Unskilled Worker Own-Wage Elasticity Please Stand up? IZA. Bonn. (IZA Diskussion Paper, 1780).

Agell, J. T.; Lommerud, K. E. (1992): Union Egalitarianism as Income Insurance. In: *Economica*, Jg. 59, H. 235, S. 295–310.

Baker, M.; Benjamin, D.; Stanger, S. (1999): The Highs and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time Series-Cross Section Study of the Canadian Law. In: *Journal of Labor Economics*, Jg. 17, H. 2, S. 318–350.

Baldwin, R. E. (1994): The Effects of Trade and Foreign Direct Investment on Employment and Relative Wages. In: *OECD Economic Studies*, H. 23, S. 7–54.

Baldwin, R. E.; Cain, G. G. (1997): Shifts in US Relative Wages. The Role of Trade, Technology and Factor Endowments. National Bureau of Economic Research. Cambridge, Massachusetts. (NBER Working Paper, 5934).

Becker, G. S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3. Aufl. Chicago, London: University of Chicago Press.

Bellmann, L.; Gartner, H. (2003): Fakten zur Entwicklung der qualifikatorischen und sektoralen Lohnstruktur. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 36, H. 36, S. 493–508.

Bender, S.; Hilzendegen, J.; Rohwer, G.; Rudolph, H. (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. IAB. Nürnberg. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 197).

Berman, E.; Bound, J.; Griliches, Z. (1994): Changes in the Demand for Skilled Labor within US Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures. In: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 109, H. 2, S. 367–397.

Berman, E.; Bound, J.; Machin, S. (1998): Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence. In: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 113, H. 4.

- Blau, F.; Kahn, L. M. (1999): Institutions and Laws in the Labor Market. In: Ashenfelter, O.; Card, D. (Hg.): Handbook of Labor Economics. Amsterdam et al.: Elsevier Science (3), S. 1399–1461.
- Blossfeld, H.-P. (1983): Höherqualifizierung und Verdrängung - Konsequenzen der Bildungsexpansion in den Siebziger Jahren. In: Haller, M.; Müller, W. (Hg.): Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel. Frankfurt, S. 184–240.
- Bosch, G.; Weinkopf, C. (2006): Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Unter Mitarbeit von Thorsten Kalina. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Boss, A. (2001): Sozialhilfe, Lohnabstand, Leistungsanreize und Mindestlohnarbeitslosigkeit. Institut für Weltwirtschaft. Kiel. (Kieler Arbeitspapiere, 1075).
- Bound, J.; Johnson, G. (1992): Changes in the Structure of Wages in the 1980's: An Evaluation of Alternative Explanations. In: American Economic Review, Jg. 82, H. 3, S. 371–392.
- Brenke, K. (2006): Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland – sind Mindestlöhne sinnvoll? DIW. Berlin. (DIW-Wochenbericht, 15-16).
- Brenke, K. (2007): Zunehmende Lohnspreizung in Deutschland. DIW. Berlin. (DIW-Wochenbericht, 6/2007).
- Breuer, W.; Engels, D. (1994): Bericht und Gutachten zum Lohnabstandsgebot. Stuttgart: Kohlhammer (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, 29).
- Breuer, W.; Engels, D. (1998): Grundinformationen und Daten zur Sozialhilfe. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH. Köln.
- Burda, M. C. (1995): Unions and Wage Insurance. Centre for Economic Policy Research. London. (CEPR Discussion Paper, 1232).
- Burkhauser, R. V.; Butrica, B. A.; Daly, M. C.; Lillard, D. (2001): The Cross-National Equivalent File: A product of cross-national research. In: Becker, Irene; Ott, Notburga; Rolf, Gabriele (Hg.): Soziale Sicherung in einer dynamischen Gesellschaft. Festschrift für Richard Hauser zum 65. Geburtstag. Frankfurt/New York: Campus, S. 354–376.
- Burkhauser, R. V.; Couch, K.; Wittenburg, D. C. (2000): A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey. In: Journal of Labor Economics, Jg. 18, H. 4, S. 653–680.
- Cahuc, P.; Michel, P. (1996): Minimum Wage, Unemployment and Growth. In: European Economic Review, Jg. 40, S. 1463–1482.
- Card, D.; DiNaro, J. (2002): Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. National Bureau of Economic Research. Cambridge, Massachusetts. (NBER Working Paper, 8769).
- Card, D.; Krueger, A. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New York and Pennsylvania. In: American Economic Review, Jg. 84, S. 772–793.

Card, D.; Krueger, A. (1995): *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: Princeton University Press.

Card, D.; Krueger, A. (2000): *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New York and Pennsylvania - Reply*. In: *American Economic Review*, Jg. 90, H. 5, S. 1397–1420.

Chiswick, B. R. (2003): *Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings*. IZA. Bonn. (IZA Diskussion Paper, 847).

Deutsche Bundesbank (1996): *Fiskalische Hemmnisse bei der Aufnahme einer regulären Erwerbstätigkeit im unteren Lohnsegment: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank*, S. 61–66.

Dickens, R.; Machin, S. (1999): *The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain*. In: *Journal of Labor Economics*, Jg. 17, H. 1, S. 1–22.

DiNaro, J.; Fortin, N.; Lemieux, T. (1996): *Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach*. In: *Econometrica*, Jg. 64, H. 5, S. 1001–1044.

DIW (2007): *Das Sozio-oekonomische Panel. Leben in Deutschland*. DIW. Online verfügbar unter <http://www.diw.de/deutsch/sop/uebersicht/index.html>, zuletzt geprüft am 23.10.2007.

Dustman, C.; Ludsteck, J.; Schönberg, U. (2007): *Revisiting the German Wage Structure*. IZA. Bonn. (IZA Diskussion Paper, 2685).

Dustman, C.; Schönberg, U. (2004): *Training and Union Wages*. IZA. Bonn. (IZA Diskussion Paper, 1435).

Ebbinghaus, B.; Eichhorst, W. (2006): *Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991-2005*. IZA. Bonn. (IZA Diskussion Paper, 2505).

Ebbinghaus, B.; Visser, J. (2000): *Trade Unions in Western Europe Since 1945*. London: Palgrave Macmillan.

Engels, D. (2001): *Abstand zwischen Sozialhilfe und unteren Arbeitnehmereinkommen: neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse*. In: *Sozialer Fortschritt: Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik*, H. 50, S. 56–62.

Europäische Kommission (2005): *Employment in Europe. Recent Trends and Prospects*. Brüssel.

Falk, M.; Koebel, B. (1997): *The Demand for Heterogeneous Labour in Germany*. ZEW. Mannheim. (ZEW Discussion Paper, 28).

Feenstra, R. C. (8. Februar 2007): *Globalization and its Impact on Labor*. Veranstaltung vom 8. Februar 2007, aus der Reihe "Global Economy Lecture 2007". Wien.

Fitzenberger, B. (1997): *Außenhandel, technischer Fortschritt und Arbeitsmarkt in Westdeutschland von 1975 bis 1990*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 30, H. 3, S. 642–651.

- Fitzenberger, B. (1999): Wages and Unemployment Across Skill Groups - An Analysis for West Germany. Heidelberg: Physica/Springer (ZEW Economic Studies, 6).
- Fitzenberger, B.; Franz, W. (1998): Flexibilität der qualifikatorischen Lohnstruktur und Lastverteilung der Arbeitslosigkeit: Eine ökonometrische Analyse für Westdeutschland. In: Gahlen, B.; Hesse, H.; Ramser, H. J. (Hg.): Verteilungsprobleme der Gegenwart - Diagnose und Therapie. Tübingen: Mohr Siebeck (Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, 27).
- Fitzenberger, B.; Franz, W. (2001): Jobs. Jobs? Jobs! Orientierungshilfen für den Weg zu mehr Beschäftigung. In: Franz, W.; Hesse, H.; Ramser, H. J.; Stadler, M. (Hg.): Wirtschaftspolitische Herausforderungen an der Jahrhundertwende. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 3–43.
- Fitzenberger, B.; Kohn, K. (2005): Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohnstruktur in Westdeutschland 1985–1997. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 38, H. 2/3, S. 125–146.
- Fitzenberger, B.; Reize, F. (2002): Quantilsregressionen der westdeutschen Verdienste: Ein Vergleich zwischen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung und der IAB-Beschäftigtenstichprobe. ZEW. Mannheim. (ZEW Discussion Paper, 79).
- Freeman, R. B. (1993): How Much Has De-Unionization Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality? In: Danziger, S.; Gottschalk, Peter (Hg.): Uneven Tides. New York: Russel Sage.
- Freeman, R. B.; Katz, L. F. (1995): Introduction and Summary. In: Freeman, Richard B.; Katz, Lawrence F. (Hg.): Differences and Changes in Wage Structures. Chicago: The University of Chicago Press, S. 1–22.
- Freeman, R. B.; Schettkat, R. (1999): Differential in Service Industry Employment Growth: Germany and the US in the comparable German American structural database. Brüssel (Report für die Europäische Kommission).
- Freeman, R. B.; Schettkat, R. (2001): Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US. In: Oxford Economic Papers, Jg. 53, H. 3, S. 582–603.
- Frey, B. S.; Stutzer A. (2000): Happiness, Economy, and Institutions. In: Economic Journal, Jg. 110, S. 918–938.
- Geißler, R. (2004): Sozialer Wandel in Deutschland. Bildungsexpansion und Bildungschancen. 2. Aufl. Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn. (Informationen zur politischen Bildung, 269).
- Gerlach, K.; Meyer, W. (1995): Tarifverhandlungssysteme, Lohnhöhe und Beschäftigung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, H. 3, S. 383–390.
- Gerlach, K.; Stephan, G. (2006): Bargaining Regimes and Wage Dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 226, H. 6, S. 629–649.
- Gernandt, J.; Pfeiffer, F. (2007): Rising Wage Inequality in Germany. ZEW. Mannheim. (ZEW Discussion Paper, 06-019).

- Giesecke, J.; Groß, M. (2005): Arbeitsmarktreformen und Ungleichheit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, H. 16, S. 25–31.
- Gottschalk, P.; Joyce, M. (1998): Cross-National Differences in the Rise in Earnings Inequality: Market and Institutional Factors. In: *The Review of Economics and Statistics*, Jg. 80, H. 4, S. 489–502.
- Hamermesh, D. (1993): *Labor Demand*. New Jersey: Princeton University Press.
- Hansen, V. (01.07.1993): Sozialhilfeniveau: Lohnt sich Arbeit noch? (Kurz-Nachrichtendienst der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände).
- Heitger, B.; Schrader, K.; Stehn, J. (1999): *Handel, Technologie und Beschäftigung*. Tübingen (Kieler Studien, 298).
- ILO/WTO (2007): *Trade and Employment: Challenges for Policy Research*. WTO Secretariat. Genf.
- IMK-WSI-Arbeitskreis (2007): Was tun im Niedriglohnbereich? Eine kritische Auseinandersetzung mit einem neueren Kombilohnkonzept. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung. Düsseldorf. (IMK Report, 18).
- Juhn, C.; Murphy, K. M.; Pierce, B. (1993): Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. In: *The Journal of Political Economy*, Jg. 101, H. 3, S. 410–442.
- Katz, L. F.; Autor, D. H. (1999): Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Ashenfelter, O.; Card, D. (Hg.): *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam et al.: Elsevier Science (3), S. 1463–1555.
- Katz, L. F.; Loveman, G. W.; Blanchflower, D. G. (1995): A Comparison of Changes in the Structure of Wages in Four OECD Countries. In: Freeman, Richard B.; Katz, Lawrence F. (Hg.): *Differences and Changes in Wage Structures*. Chicago: The University of Chicago Press, S. 25–65.
- Katz, L. F.; Murphy, K. M. (1992): Changes in Relative Wages: Supply and Demand Factors. In: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 107, S. 35–78.
- Keynes, J. M. (1936): *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Kohn, K. (2006): Rising Wage Dispersion, After All! The German Wage Structure at the Turn of the Century. IZA. Bonn. (IZA Diskussion Paper, 2098).
- Kölling, A. (1998): Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt: Eine Analyse der dynamischen Arbeitsnachfrage in der Bundesrepublik Deutschland. IAB. Nürnberg. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 217).
- Krueger, A. (1993): How Computers have Changed the Wage Structure: Evidence from Microdata. In: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 108, S. 33–60.
- Krugman, P. (1994): Past and Prospective Causes of High Unemployment. In: *Economic Review* (Federal Reserve Bank of Kansas City), Jg. 79, H. 4, S. 34–43.

- Kupka, P. (2005): Gering Qualifizierte und einfache Tätigkeit aus der Sicht bestehender Arbeitsmarktprognosen. In: Hoffmann, T. (Hg.): Einfache Arbeit für gering Qualifizierte. Material und Handlungshilfen. Eschborn: RKW-Verlag (2), S. 13–19.
- Lang, K.; Kahn, S. (1998): The Effect of Minimum Wage Laws on the Distribution of Employment: Theory and Evidence. In: Journal of Public Economics, Jg. 69, S. 67–82.
- Lawrence, R. Z.; Slaughter, M. J. (1993): International Trade and American Wages in the 1980s: Giant Sucking Sound or Small Hiccup? In: Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics, H. 2, S. 161–226.
- Lee, D. S. (1999): Wage Inequality During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? In: Quarterly Journal of Economics, Jg. 114, H. 3, S. 977–1023.
- Loeffelholz, H. von; Fritzsche, B.; Köpp, G. (1997): Aktuelle Bestandsaufnahme des deutschen Transfersystems – Eine empirische Analyse unter Effektivitäts- und Anreizgesichtspunkten. Essen. (Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, 270).
- Lucas, R. E. (1988): On the Mechanics of Economic Development. In: Journal of Monetary Economy, Jg. 22, H. 1, S. 3–42.
- Lücke, M. (1997): European Trade with Lower-income Countries and the Relative Wages of the Unskilled: An Exploratory Analysis for West Germany and the UK. Institut für Weltwirtschaft. Kiel. (Kieler Arbeitspapiere, 819).
- Machin, S.; van Reenen, J. (1998): Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from Seven OECD Countries. In: The Quarterly Journal of Economics, Jg. 113, H. 4, S. 1215–1244.
- Manning, A. (1995): How Do We Know that Real Wages are Too High? In: Quarterly Journal of Economics, Jg. 110, H. 4, S. 1111–1125.
- Mincer, J. (1974): Schooling, Experience and Earnings. New York, London: Columbia University Press.
- Mishel, L.; Bernstein, J.; Allegretto, S. (2006): The State of Working America 2006/2007. 10. Aufl. New York: ILR Press.
- Möller, J. (2005a): Lohnungleichheit in West- und Ostdeutschland im Vergleich zu den USA. ZEW. Mannheim. (ZEW Discussion Paper, Einzelprojekt).
- Möller, J. (2005b): Wage Dispersion in Germany Compared to the US – Is there Evidence for Compression From Below? ZEW. Mannheim. (ZEW Discussion Paper, Einzelprojekt).
- Neumark, D.; Wascher, W. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New York and Pennsylvania - Comment. In: American Economic Review, Jg. 90, H. 5, S. 1397–1420.
- Neumark, D.; Wascher, W. (2007): Minimum Wages and Employment. IZA. Bonn. (IZA Diskussion Paper, 2570).

- Neven, D. J.; Wyplosz, C. A. (1996): Relative Prices, Trade and Restructuring in European Industry. Centre for Economic Policy Research. London. (Discussion Paper Series, 1451).
- Nickell, S.; Bell, B. (1995): The Collapse in Demand for the Unskilled and Unemployment Across the OECD. In: Oxford Review of Economic Policy, Jg. 11, H. 1, S. 40–62.
- Nickell, S.; Layard, R. (1999): Labor Market Institutions and Economic Performance. In: Ashenfelter, O.; Card, D. (Hg.): Handbook of Labor Economics. Amsterdam et al.: Elsevier Science (3), S. 2567–2627.
- OECD (1997): Employment Outlook 1997. Paris.
- OECD (1998): Employment Outlook 1998. Paris.
- OECD (2004): Employment Outlook 2004. Paris.
- OECD (2006): Education at a Glance 2006. Paris.
- OECD (2007): Employment Outlook 2007. Paris.
- Okun, A. M. (1975): Equality and Efficiency: The Big Tradeoff. Washington D.C.: Brookings Institution Press.
- Orazem, P. F.; Mattila, P. J. (1998): Minimum Wage Effects on Hours, Employment and Number of Firms: The Iowa Case. Iowa State University. (Staff General Research Papers, 4053).
- Peter, W. (2002): Das deutsche Sozialhilfesystem - Im Spannungsfeld zwischen sozialer Fürsorge und Hilfe zur Arbeit. Institut der Deutschen Wirtschaft. Köln. (IW-Trends, 2).
- Peters, H. (2007): Lohngleichheit innerhalb und zwischen Bevölkerungsgruppen in Deutschland und den USA. DIW. Berlin. (SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research, 36).
- Pohl, R. (2000): Der Konflikt zwischen tariflichen oder staatlichen Mindestlöhnen und dem Sozialhilfeniveau. In: Hauser, Richard (Hg.): Die Zukunft des Sozialstaats: Jahrestagung in Rostock vom 22. - 25. September 1998. Berlin: Duncker & Humblot (Schriften des Vereins für Socialpolitik, 271), S. 229–271.
- Prasad, E. S. (2004): The Unbearable Stability of the German Wage Structure - Evidence and Interpretation. In: IMF Staff Papers, Jg. 51, H. 2, S. 354–385.
- Ragacs, C. (2002): Warum Mindestlöhne die Beschäftigung nicht reduzieren müssen: Ein Literaturüberblick. In: Wirtschaft und Gesellschaft (Wien), H. 1, S. 59–84.
- Ragacs, C. (2003): Mindestlöhne und Beschäftigung: Ein Überblick über die neuere empirische Literatur. Wirtschaftsuniversität Wien. Wien. (Working Paper Series: Growth and Employment in Europe, 25).
- Reinberg, A.; Hummel, M. (2005): Vertrauter Befund - Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. Empirische Befunde und methodische Probleme. IAB. Nürnberg. (IAB-Kurzbericht, 9).

Reinberg, A.; Hummel, M. (2007): Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform. Empirische Befunde und methodische Probleme. IAB. Nürnberg. (IAB-Forschungsbericht, 9).

Richardson, J. D. (1995): Income Inequality and Trade: How to Think, What to Conclude? In: Journal of Economic Perspectives, Jg. 9, H. 3, S. 33–55.

Rothschild, K. (1988): Theorien der Arbeitslosigkeit. München, Wien.

Rukwid, R. (2007): Arbeitslosigkeit und Lohnspreizung. Empirische Befunde zur Arbeitsmarktsituation gering Qualifizierter in Deutschland. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Stuttgart-Hohenheim. (Schriftreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung, 24).

Sachs, J. D.; Shatz, H. J. (1996): US Trade with Developing Countries and Wage Inequality. In: American Economic Review, Jg. 86, H. 2, S. 234–239.

Schettkat, R. (2006): Lohnspreizung: Mythen und Fakten. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. (Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 183).

Schimmelpfennig, A. (2000): Structural Change of the Production Process and Unemployment in Germany. Tübingen: Mohr Siebeck (Kieler Studien, 307).

Seitz, H.; Kurz, C. (1999): Arbeitslosigkeit, Zuwanderung und Sozialhilfe. Eine Analyse der Determinanten und der Finanzierung der Sozialhilfeausgaben. In: FinanzArchiv, Jg. 56, H. 3-4, S. 518–555.

Sell, S. (1998): Weiterentwicklung der Sozialhilfe an der Schnittstelle zwischen Leistungsbezug und Erwerbstätigkeit? Zur Neuregelung der Freibeträge für erwerbstätige Sozialhilfeempfänger. In: Sozialer Fortschritt: Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik, H. 48, S. 28–30.

Sesselmeier, W.; Blauermel, G. (1998): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg: Physica/Springer.

Siebert, H.; Stehn, J. (1999): Internationaler Handel, dynamischer Wettbewerb und nationale Beschäftigungsstruktur: Eine Bestandsaufnahme für Deutschland. In: Ifo Studien, Jg. 45, H. 4, S. 729–740.

Sinn, H.-W. (2000): Sozialstaat im Wandel. In: Hauser, Richard (Hg.): Die Zukunft des Sozialstaats: Jahrestagung in Rostock vom 22. - 25. September 1998. Berlin: Duncker & Humblot (Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 271), S. 15–34.

Sinn, H.-W. (2005): Ist Deutschland noch zu retten? Berlin: Ullstein.

Slaughter, M. J. (2000): What are the Results of Product-Price Studies and What Can We Learn from their Differences. In: Feenstra, Robert C. (Hg.): The Impact of International Trade on Wages: University of Chicago Press.

Steffen, J. (1993): Das Verhältnis von Lohn und Sozialhilfe. In: Sozialer Fortschritt: Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik, H. 43, S. 91–95.

- Stehn, J. (2000): Internationaler Handel und Beschäftigung: Eine theoretische und empirische Analyse für Deutschland. In: RWI-Mitteilungen, Jg. 51, H. 3/4, S. 271–288.
- Steiner, T.; Hölzle, T. (2000): The Development of Wages in Germany in the 1990s. Descriptions and Explanations. In: Hauser, R.; Becker, Irene (Hg.): The Personal Distribution of Income in an International Perspective. Berlin: Springer, S. 7–30.
- Steiner, V.; Moch, D. (1997): Relative Earnings and the Demand for Unskilled Labor in West Germany Manufacturing. ZEW. Mannheim. (ZEW Discussion Paper, 17).
- Stigler, G. J. (1946): The Economics of Minimum Wage Legislation. In: American Economic Review, Jg. 36, H. 3, S. 358–365.
- SVR (2002): Jahresgutachten 2002/03. Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum. Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Walwei, U. (1999): Niedriglohnsektor: Subventionierung um jeden Preis? In: Arbeit und Sozialpolitik, Jg. 53, H. 11-12, S. 52–59.
- Wood, A. P. (1995): How Trade Hurt Unskilled Workers. In: Journal of Economic Perspectives, Jg. 9, H. 3, S. 57–80.
- Yellen, J. L. (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment. In: American Economic Review, Jg. 74, S. 200–205.

---

**Publisher:** Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, Germany

**Phone:** +49-211-7778-331, [IMK@boeckler.de](mailto:IMK@boeckler.de), <http://www.imk-boeckler.de>

**IMK Policy Brief is an irregular online publication series.**

The views expressed in this paper do not necessarily reflect those of the IMK or the Hans-Böckler-Foundation.

All rights reserved. Reproduction for educational and non-commercial purposes is permitted provided that the source is acknowledged.

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

---