

Möller, Joachim; König, Marion

Article

Lohnungleichheit, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung

Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Möller, Joachim; König, Marion (2011) : Lohnungleichheit, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research, ISSN 2510-5027, Springer, Heidelberg, Vol. 44, Iss. 1/2, pp. 53-64, <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0067-5>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158739>

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.

Lohnungleichheit, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung

Marktkräfte und institutionelle Einflüsse

Joachim Möller · Marion König

Angenommen: 4. Februar 2011 / Online publiziert: 1. März 2011
© Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011

Zusammenfassung Im Zentrum dieses Beitrags stehen insbesondere Forschungsfragen, die einen möglichen Zusammenhang zwischen Lohnungleichheit, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung in den Mittelpunkt stellen und im Projekt „Flexibilität der Lohnstruktur, Ungleichheit und Beschäftigung“ näher untersucht wurden. Es wird darauf eingegangen, inwieweit die gängige Vorstellung eines beispielsweise durch institutionelle Regelungen, Mindestlöhne, hohe Reservationslöhne, Gewerkschaftsmacht oder Insiderverhalten verkrusteten deutschen Arbeitsmarktes den realen Gegebenheiten entspricht.

Zu Beginn wird die Hypothese kritisch hinterfragt, dass eine Kompression der Lohnverteilung in Deutschland zu Beschäftigungsverlusten führt. Theoretisch kann gezeigt werden, dass eine Zunahme der Ungleichheit im unteren Bereich der Lohnverteilung als unerwünschter Nebeneffekt eine geringere Erwerbsbeteiligung zur Folge hat. Die empirischen Untersuchungen stützen einen solchen Effekt. Ein hohes regionales Lohnniveau sowie niedrige Arbeitslosigkeit gehen mit hoher Partizipation einher. Eine Zunahme der Lohnspreizung im unteren Bereich der Lohnverteilung ist mit einer sinkenden, im oberen Bereich hingegen mit einer steigenden Erwerbsbeteiligung verbunden. Weiterhin zeigt sich, dass Interdependenzen zwischen den Regionen von Bedeutung sind.

Im Anschluss werden dann stilisierte Fakten über die Entwicklung der Lohnungleichheit herausgearbeitet. Auf Basis harmonisierter Mikrodaten werden die USA und Deutschland verglichen, also jeweils ein Land mit einer unterstellten hohen bzw. geringen (Lohn-) Flexibilität. Dabei untersuchen wir die Hypothese, dass institutionell bedingten Starrheiten mit einer Deformation bzw. Stauchung der Lohnverteilung im Niedriglohnbereich einhergehen. Eine derartig charakteristische Lohnkompression müsste sich in Ländern wie Deutschland insbesondere bei vergleichsweise gering verdienenden Arbeitnehmergruppen zeigen. Der Vergleich mit dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt legt allerdings nahe, dass es sich bei der Vorstellung einer für die Beschäftigung schädlichen Deformation der deutschen Lohnstruktur um ein Zerrbild handelt.

Ein weiterer Themenschwerpunkt ist der Frage gewidmet, welche Auswirkungen sich ergeben, wenn einer sich ausweitenden Ungleichheit im unteren Bereich der Lohnverteilung durch die Einführung einer Lohnuntergrenze Einhalt geboten wird. Im Fokus stehen dabei die Auswirkungen des 1997 im deutschen Baugewerbe auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetz eingeführten Mindestlohns auf Lohnungleichheit und Beschäftigung. Es ergeben sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland positive Lohneffekte der Mindestlohnregelung. Allerdings ist die Lohnwirkung der Mindestlohneinführung in Ostdeutschland deutlich stärker. Bezüglich der Beschäftigungswirkung ergeben sich negative Effekte für die neuen Bundesländer und positive – statistisch allerdings nicht bzw. nur schwach signifikante – Effekte für Westdeutschland. Es zeigt sich, dass auch ein bindender Mindestlohn nicht zwangsläufig negative Beschäftigungseffekte nach sich ziehen muss.

Abschließend wird auf einen besonderen Aspekt der Lohnungleichheit eingegangen, der Ungleichheit in den Verdiensten zwischen den Geschlechtern. Im Fokus steht da-

J. Möller (✉)
IAB, IZA und Institut für Volkswirtschaftslehre, Universität
Regensburg, Universitätsstraße 31, 93053 Regensburg,
Deutschland
e-mail: joachim.moeller@iab.de

M. König
IAB, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Deutschland
e-mail: marion.koenig@iab.de

bei der Einfluss des regionalen Umfeldes. Nachdem unterschiedliche Charakteristika, Ausbildungs- und Arbeitsplatzeffekte zwischen Männern und Frauen berücksichtigt wurden, zeigt sich, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in ländlichen Gebieten deutlich ausgeprägter als in Großstädten ist. Die Lohndifferenz zwischen jungen Frauen und Männern hat sich in den letzten drei Jahrzehnten in beiden Gebietstypen deutlich verringert. Sie liegt in ländlichen Gebieten, also in einem Umfeld mit geringer Firmendichte, im gesamten untersuchten Zeitraum nahezu konstant um zehn Prozentpunkte höher als in einem großstädtischen Umfeld. Dieser Befund ist in Übereinstimmung mit einem theoretischen Modell, das Marktmacht der Firmen aufgrund von räumlichen Aspekten mit in die Betrachtung einbezieht.

Wage Inequality, Labor Participation and Employment

Market Forces and Institutional Impacts

Abstract This contribution focuses on the relation between wage inequality, participation behavior and employment and the analysis in the project “Flexibility of the wage distribution, inequality and employment”. In this project we investigate whether the popular idea of an encrusted German labor market with institutional regulations, minimum wages, high reservation wages, union power or insider behavior is consistent with the actual conditions.

At first we critically assess the hypothesis that wage compression in Germany leads to employment losses. It can be shown theoretically that higher wage dispersion lower labor market participation as a negative side-effect. Empirical analyses support this result. A higher regional wage level as well as low unemployment—as an indicator for the stability of jobs—come along with high participation. A rise in wage dispersion in the lower part of the wage distribution is connected with decreasing employment participation, in the upper part with rising employment participation. As a further result it is shown that interdependencies between regions strongly matter.

Additionally we highlight stylized facts about the development of wage inequality. We compare the US and Germany—countries with high and low wage flexibility respectively—based on harmonized micro data. We analyze the hypothesis that rigidities due to institutional influences imply a deformation of the wage distribution in the left tail. Such a characteristic wage compression would have to appear particularly for groups of low wage workers in countries like Germany. The comparison with the US labor market suggests the assumption that the deformation of the German wage structure with negative impacts on employment is a distorted picture.

A further topic addresses the consequences of setting bounds to the extending inequality in the lower part of the wage distribution by introducing a wage floor. We focus on

the effects of a minimum wage on wage inequality and employment. This minimum wage was introduced in 1997 in the German construction sector related to the German Workers Posting Law. We find positive wage effects of the minimum wage regulation in Eastern as well as in Western Germany, albeit the wage reaction in Eastern Germany was considerably larger. When it comes to employment effects, negative effects arise for Eastern Germany and positive for West Germany, although the latter are not always statistically significant. This result shows that a binding minimum wage does not necessarily imply negative employment effects.

Finally, this contribution deals with a specific aspect of the wage inequality, the gender pay gap. The focus here is on the influence of the regional context. Having controlled for differences in individual characteristics, education and work places between men and women we show that the gender-specific wage differential is considerably higher in rural than in metropolitan areas. This differential has decreased notably in the last three decades in both regional types. The pay gap between young women and men in rural areas, in an environment with low firm density, is almost constantly ten percentage points higher during the whole observational period than in metropolitan settings. This result is consistent with a theoretical model that additionally takes into account market power of firms.

Keywords Wage inequality · Flexibility · Participation · Employment · Minimum wage

1 Einleitung

Die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der Lohnverteilung, dem Erwerbsverhalten und der Beschäftigung anhand von Mikrodaten stand im Zentrum des Projekts „*Flexibilität der Lohnstruktur, Ungleichheit und Beschäftigung*“.

Die Lohnstruktur ist für die Analyse vieler Arbeitsmarktzusammenhänge von zentraler Bedeutung. Ihre Flexibilität gilt als eine wichtige Voraussetzung für die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an sich verändernde Bedingungen. In den letzten Jahrzehnten kommen als wichtigste Triebkräfte von Veränderungen der Lohnstruktur in der Produktionssphäre die technische/organisatorische Entwicklung sowie die Globalisierung in Betracht. Beide Triebkräfte haben bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern stärker betroffen als andere. Dabei lassen sich einige Tendenzen angeben. Spätestens seit Mitte der 1980er Jahre lief die Entwicklung zugunsten der besserqualifizierten und flexibler einsetzbaren Arbeitskräfte und zulasten von Personen, die manuelle oder kognitive Routineaufgaben ausübten. Entsprechend änderte sich die Struktur der Arbeitsnachfrage der Unternehmen. Der berühmten „Zwei-Seiten derselben Medaille-These“ von Krugman (1994) zufolge schlagen sich die Auswirkungen dieser Verschiebung entweder

auf die Struktur der Löhne oder die der Arbeitslosigkeit nieder. Krugmans These unterstellt, dass auf einem flexiblen Arbeitsmarkt (Musterbeispiele USA, Großbritannien) eine Reaktion der relativen Löhne erfolgt. Diese puffern die Beschäftigungswirkungen des Nachfrageschocks für die Verlierergruppen ab. Auf inflexiblen Arbeitsmärkten (Deutschland, Frankreich) herrschen hingegen aufgrund institutioneller Verkrustungen starre Relativlöhne vor. Diese führen – so die damalige Sichtweise des späteren Nobelpreisträgers – zwar zur Absicherung der Verdienste von Beschäftigten der Verlierergruppe, zugleich aber steigt deren Arbeitslosigkeit stark an. Mit anderen Worten: Lohnstarrheiten verhindern die Herausbildung eines Niedriglohnsektors, der in der Lage ist, die wenig Produktiven unter den Arbeitnehmern, die Technologie- oder Globalisierungsverlierer aufzunehmen.

Die geschilderte Diagnose der Arbeitsmarktmisere in den kontinentaleuropäischen Staaten war in der wirtschaftspolitischen Debatte der 1990er Jahre (und teilweise darüber hinaus) äußerst einflussreich. Die Therapie erschien denkbar einfach: Durch das Zulassen einer größeren Lohnspreizung, insbesondere im unteren Bereich der Lohnverteilung, sollte eine Situation herbeigeführt werden, in der Personen mit geringer Produktivität wieder rentabel beschäftigt werden konnten. Die höhere Lohnungleichheit wäre dabei als unvermeidlich in Kauf zu nehmen. Ähnliches gilt für den Abbau sozialer Absicherung, solange sie dem Ziel einer größeren Lohnspreizung im Weg stehen.

Die Projektarbeiten setzen sich kritisch mit dieser – hier etwas verkürzt dargestellten – Sichtweise auseinander.

In einem ersten Schritt wird gefragt, ob eine höhere Lohnungleichheit nicht unerwünschte Nebeneffekte nach sich zieht. Beispielsweise könnte eine höhere Lohnspreizung im unteren Bereich der Verteilung die Bereitschaft senken, überhaupt am Erwerbsleben teilzunehmen. Wie im Abschn. 2 gezeigt, lässt sich in der Tat ein solcher Effekt sowohl theoretisch begründen als auch empirisch belegen.

In einem zweiten Schritt werden dann stilisierte Fakten über die Entwicklung der Lohnungleichheit herausgearbeitet. Auf der Basis harmonisierter Mikrodaten vergleichen wir in Abschn. 3 die USA und Deutschland, also jeweils ein Land mit einer unterstellten hohen bzw. geringen (Lohn-)Flexibilität. Untersucht wird die Hypothese, dass es bei institutionell bedingten Starrheiten, die z.B. durch Gewerkschaftsmacht oder durch vergleichsweise komfortable soziale Sicherungssysteme begründet sind, zu einer Deformation bzw. Stauchung der Lohnverteilung im Niedriglohnbereich kommen müsse. Eine derartige charakteristische Lohnkompression müsste sich in Ländern wie Deutschland insbesondere bei vergleichsweise gering verdienenden Arbeitnehmergruppen zeigen. In Abschn. 3 gehen wir der Frage nach, ob dies tatsächlich der Fall ist. Als Referenz wird dabei die Lohnverteilung auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt herangezogen. Die Resultate stehen jedoch nicht im Einklang mit der genannten Hypothese.

Abschnitt 4 schließlich ist der Frage gewidmet, welche Auswirkungen sich ergeben, wenn einer sich ausweitenden Ungleichheit im unteren Bereich der Lohnverteilung durch die Einführung einer Lohnuntergrenze Einhalt geboten wird. Die zwei in diesem Abschnitt angesprochenen Untersuchungen beziehen sich dabei auf die Bauindustrie, in der 1997 ein Mindestlohn eingeführt wurde. Dabei werden sowohl Lohn- als auch Beschäftigungseffekte ins Visier genommen. Es zeigt sich, dass auch ein bindender Mindestlohn keinesfalls zwangsläufig negative Beschäftigungseffekte nach sich ziehen muss.

In Abschn. 5 wird auf einen besonderen Aspekt der Lohnungleichheit eingegangen, der Ungleichheit in den Verdiensten zwischen den Geschlechtern. Wir weisen nach, dass in einem Umfeld mit geringer Firmendichte der geschlechtsspezifische Lohnunterschied robust höher ist als in einem großstädtischen Umfeld. Dieser Befund ist in Übereinstimmung mit einem theoretischen Modell, das Marktmacht der Firmen mit in die Betrachtung einbezieht.

Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick in Abschn. 6.

2 Lohnungleichheit und Partizipationsverhalten

Eines der Schlüsselthemen der Debatte über die Bewertung einer höheren Lohndispersion ist die Frage, ob eine höhere Lohnungleichheit die Funktionsweise des Arbeitsmarktes verbessert und in der Lage ist, ein höheres Beschäftigungspotenzial zu mobilisieren. Die Debatte beschränkt sich dabei zumeist auf die Auswirkungen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und vernachlässigt die Effekte auf das Arbeitsangebot. Gegenüber der Arbeitslosenquote ist aber die Erwerbstätigenquote – also das Verhältnis von Erwerbstätigen zur Erwerbsbevölkerung – als Indikator für das Beschäftigungsziel einer Volkswirtschaft aussagekräftiger (z.B. Lindbeck 1996). Diese Kenngröße errechnet sich als das Produkt aus der Beschäftigungs- und der Partizipationsquote. Empirisch ist der internationale Vergleich aufschlussreich. Während in den frühen 1970er Jahren die Erwerbstätigenquote in europäischen Ländern höher war als in den USA, hat sich das Verhältnis in der Zeit danach umgekehrt. Zu Beginn des 21. Jahrhundert übersteigt die „employment-to-population ratio“ in den USA die der zentraleuropäischen Länder um fast zehn Prozentpunkte (Salverda et al. 2005). Mehr als die Hälfte der Differenz geht dabei auf Unterschiede in der Teilnahme am Erwerbsleben, also die Partizipationsquote, zurück. Inwieweit die Krisenjahre nach 2008 wiederum zu einer dauerhaften Veränderung führen, kann noch nicht abgeschätzt werden.

Im Unterschied zu dem Zusammenhang zwischen Lohndispersion und Arbeitslosigkeit waren Beziehungen zwischen Ungleichheit und Arbeitsmarktpartizipation in der

bisherigen Literatur weder theoretisch noch empirisch untersucht. Der Beitrag von Möller und Aldashev (2007) beruht auf einem suchtheoretischen Ansatz in der Tradition von McCall (1970), Pissarides (1974) und Mortensen (1977), wie sie etwa in Mortensen und Pissarides (1994) ausgeführt wurde. Allerdings bedarf es dazu einiger Modifikationen. Unterschiede im Partizipationsverhalten lassen sich sinnvoll nur analysieren, wenn unterstellt wird, dass die Erwerbsbevölkerung heterogen ist. Dabei kann grundsätzlich Heterogenität bezüglich verschiedener Merkmale unterstellt werden. In Möller und Aldashev (2006) nehmen wir an, dass sich die Individuen bezüglich ihrer Wertschätzung für Freizeit unterscheiden. Weiterhin stellt sich die Frage, wie Lohnungleichheit im unteren und oberen Bereich der Lohnverteilung in differenzierter Form in das Modell eingeführt werden kann.

Das Vorgehen ist wie folgt: Unterstellt wird ein Entscheidungsmodell über die aktive Teilnahme am Erwerbsleben. Dieses beruht auf einem intertemporalen Ansatz zur Maximierung des individuellen Erwartungsnutzens. Dabei sind die individuellen Präferenzen über Konsum/Freizeit, die Verteilung der angebotenen Löhne, die Stabilität der Arbeitsplätze sowie das Niveau der sozialen Sicherung vorgegeben. Übersteigt der Erwartungsnutzen bei Partizipation den bei Nicht-Partizipation am Arbeitsmarkt, so wird ein Individuum am Erwerbsleben teilnehmen und vice versa. Erwartungsgemäß sinkt der Erwartungsnutzen bei aktiver Teilnahme am Erwerbsleben unter sonst gleichen Bedingungen monoton mit der Wertschätzung der Freizeit. Unterstellt sei, dass die Erwerbsbevölkerung nach ihrer Wertschätzung für Freizeit geordnet werden kann. Bei einem bestimmten kritischen Niveau dieser Wertschätzung ergibt sich eine Situation, in der eine entsprechende Person genau indifferent zwischen Teilnahme und Nicht-Teilnahme am Erwerbsleben ist. Diese Indifferenzbedingung lässt sich komparativ-statisch auswerten. Werden die Parameter des Modells verändert, so verschiebt sich das indifferente Individuum in der Verteilung nach links oder nach rechts. Je höher das entsprechende Quantil ist, desto höher die Partizipation.

Mit Hilfe des Ansatzes lassen sich einige Standardergebnisse der Literatur reproduzieren. Wenig überraschend ist, dass Lohnerhöhungen ebenso wie stabilere Beschäftigungsverhältnisse zu einer gestiegenen Partizipationswahrscheinlichkeit führen. Weniger trivial ist, wie sich das Niveau der Ungleichheit in der Lohnangebotsverteilung auswirkt. Es zeigt sich, dass mehr Lohndispersion – im Sinne einer mittelwerterhaltenden Spreizung der Lohnverteilung (*mean-preserving spread*) – den Optionswert der Erwerbsbeteiligung erhöht und somit die Teilnahme am Erwerbsleben begünstigt. Mehr Lohnungleichheit sollte also mit höherer Teilnahme am Erwerbsleben einhergehen. Dieses Ergebnis lässt sich aber noch weiter ausdifferenzieren, indem man nach Ungleichheit im unteren und oberen Bereich der Lohnverteilung unterscheidet, ein Aspekt, der in der bisherigen

Literatur vernachlässigt wurde. Möller und Aldashev (2007) führen zu diesem Zweck das Konzept einer *medianerhaltende Lohnspreizung* ein. Damit lassen sich Effekte einer Veränderung der Lohndispersion im Niedriglohnbereich (bzw. links des Medians) von solchen im Hochlohnbereich (bzw. rechts des Medians) separat analysieren. Es zeigt sich, dass unter sonst gleichen Bedingungen eine durch einen höheren relativen Dezilabstand gemessene Zunahme der Ungleichheit *im unteren Bereich* der Lohnverteilung den Optionswert der Partizipationsentscheidung senkt und somit zu einer *Verringerung* der Erwerbsbeteiligung führt. Im Gegensatz dazu steigert die Lohnungleichheit im Bereich der Besserverdienenden (oberhalb des Medians) die Attraktivität einer aktiven Teilnahme am Erwerbsleben. Die empirischen Implikationen dieses theoretischen Ansatzes wurden mit Hilfe regionalisierter Mikrodaten aus der Beschäftigtenstichprobe des IAB sowie mit Daten aus der INKAR-Datenbank des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) überprüft. Aus unterschiedlichen Gründen (z.B. der Sektor- und Betriebsstruktur) streut die Lohnungleichheit im oberen und unteren Flügel der Verteilung über die Regionen stark. Diese Streuung kann ausgenutzt werden, um den Effekt von Änderungen der Ungleichheit zu untersuchen. Da die Berechnungen auf kleinräumiger Ebene (NUTS 3) erfolgt, ist davon auszugehen, dass es z.B. über Pendlerbeziehungen Übertragungseffekte zwischen benachbarten Regionen gibt. In den empirischen Schätzungen wurden diese explizit. Auf der Basis dieser Schätzansätze finden wir Evidenz für die Implikationen des theoretischen Modells. Ein hohes regionales Lohnniveau sowie niedrige Arbeitslosigkeit (als Indikator für die Stabilität der Arbeitsplätze) gehen mit hoher Partizipation einher. Eine Zunahme der Lohnspreizung im unteren Bereich der Lohnverteilung ist mit einer sinkenden, im oberen Bereich hingegen mit einer steigenden Erwerbsbeteiligung verbunden. Mit Ausnahme des letztgenannten erweisen sich diese Effekte überwiegend als statistisch und ökonomisch signifikant (für mehr Details siehe die Übersicht 1). Weiterhin zeigt sich, dass Interdependenzen zwischen den Regionen von Bedeutung sind.

Im Schätzmodell unterscheiden wir weiterhin zwischen Ost- und Westdeutschland, da bereits die Deskription auf deutliche Unterschiede hinweist. Wir können zeigen, dass unter sonst gleichen Bedingungen – insbesondere bezüglich Lohnniveau, Arbeitslosigkeit und Lohnspreizung – die Partizipationswahrscheinlichkeit der Frauen in Ostdeutschland um mehr als zehn Prozentpunkte über der im Westen liegt. Hier schlagen offenbar historische Effekte wie die hohe staatlich geförderte Erwerbsbeteiligung in der DDR-Wirtschaft zu Buche. Auch wenn die Ergebnisse nicht kausal interpretiert werden dürfen, lassen sich auch Hinweise für einen positiven Einfluss von Kinderbetreuungseinrichtungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen finden.

Ein weiterer auf dem suchtheoretischen Modell in der Tradition von Mortensen und Pissarides aufbauender Ansatz

zur Untersuchung der Erwerbsteilnahme ist im Beitrag von Aldashev (2005) enthalten. Hierin wird angenommen, dass es mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit zu einer Entwertung von Humankapital kommt bzw. die Arbeitgeber eine solche Entwicklung implizit unterstellen. Folglich ist die Rate, mit der Jobangebote eintreffen, umso niedriger, je länger die Arbeitslosigkeitsperiode andauert. Das suchtheoretische Modell führt dann zu Reservationslöhnen, die mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinken. Fällt der Reservationslohn jedoch unter ein bestimmtes kritisches Niveau, so wird ein Individuum sich für einen Rückzug aus dem Erwerbsleben entscheiden. Der Zeitpunkt, zu dem dies geschieht, hängt von institutionellen Gegebenheiten und persönlichen Charakteristika der Arbeitssuchenden ab. Der Beitrag zeigt, dass unter Umständen ein Zielkonflikt zwischen Maßnahmen zur Senkung der Arbeitslosigkeit und zur Erhöhung der Partizipationswahrscheinlichkeit bestehen kann.

3 Die Lohnverteilung in Deutschland und den USA im Vergleich

In den 1980er und 1990er Jahren war eine typische Diagnose für den Arbeitsmarkt in Deutschland das Fehlen eines Niedriglohnssektors, dem die hohe Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten zugeschrieben wurde. Demgegenüber wurde als Gegenmodell eines Arbeitsmarktes mit hoher Lohnspreizung der U.S.-amerikanische Arbeitsmarkt aufgeführt, auf dem eine hohe Zahl von Arbeitsplätzen im Niedriglohnsektor entstanden ist. Als Ursache für das Fehlen oder die zu geringe Größe des Niedriglohnsektors in Deutschland wurde neben der Bedeutung tarifvertraglicher Regelungen insbesondere die Existenz einer impliziten Lohnuntergrenze aufgrund des vergleichsweise gut ausgebauten sozialen Sicherungssystems gesehen (Sinn 2005; Siebert 1997, 2003).

Die geschilderte Sichtweise hat eine Reihe von Implikationen für die Lohnverteilung, die einer empirischen Überprüfung anhand von harmonisierten Mikrodaten unterzogen werden können. Falls die Hypothesen richtig sind, sollte die deutsche Lohnverteilung charakteristische Deformationen insbesondere im Niedriglohnbereich aufweisen. So hat Sinn (2005) von einem Zusammenstauchen der Verteilung im unteren Bereich, dem sogenannten Akkordeon-Effekt gesprochen. Mit anderen Worten: Die Abstände zwischen den Quantilen der Lohnverteilung (*inter-quantil ranges*) sollten im Vergleich zu einem kontrafaktischen Zustand völliger Lohnflexibilität vor allem unterhalb des Medians geringer sein.

In der Untersuchung von Möller (2008) wurde die US-amerikanische Lohnverteilung als Referenz herangezogen, um im Kontrast dazu mögliche Deformationen der deutschen Lohnverteilung hervortreten zu lassen. Als Datengrundlage wurde ein Auszug aus dem *Current Population*

Survey (CPS) für die USA und die IAB-Beschäftigtenstichprobe für Deutschland verwendet. Um möglichst hohe Vergleichbarkeit beider Datenquellen herzustellen, wurden die Datensätze bezüglich der Arbeitszeit und der Qualifikation harmonisiert. Die Untersuchung beschränkt sich dabei auf Vollzeitbeschäftigte und differenziert nach Geschlecht und drei Ausbildungskategorien. Für die Gruppe der Arbeitnehmer mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen in den USA lässt sich eine fast vollkommene Symmetrie der Interquantiabstände unterhalb und oberhalb des Medians erkennen. Dies entspricht den Erwartungen, da für besserverdienende Arbeitnehmer die „störenden“ Einflüsse institutioneller Regelungen keine Rolle spielen sollten. Interessant sind dagegen die Befunde für den Niedriglohnbereich. Entgegen der Vorstellung einer dort vorhandenen weitgehenden Flexibilität wird in den amerikanischen Daten ein Akkordeon-Effekt insbesondere am unteren Rand der Lohnverteilung deutlich sichtbar. Der Effekt tritt stärker bei Frauen als bei Männern auf und findet sich insbesondere im Bereich der Geringqualifizierten. Offenbar machen sich hier die Auswirkungen des – zwar niedrigen, aber doch für bestimmte Gruppen doch bindenden – amerikanischen Mindestlohns bemerkbar.

Überraschenderweise ergibt sich für die deutschen Daten ein anderes Bild. Für geringqualifizierte Personen beiderlei Geschlechts sowie für Frauen mittlerer Qualifikation sind die Interquantiabstände im unteren Bereich der Lohnverteilung nicht wie nach der Akkordeon-Hypothese zu erwarten geringer, sondern *größer* als im oberen. Das für den Akkordeon-Effekt charakteristische Muster trifft hingegen nur für Männer in der mittleren Qualifikationsgruppe (Facharbeiter bzw. Personen mit abgeschlossener Lehre) zu. Diese Befunde stehen im Widerspruch zur den bei Blau und Kahn (1996, 2002) formulierten Hypothesen. Lohnkompression in Deutschland tritt nicht verstärkt bei den Personen mit den niedrigsten Verdiensten auf. Bei den Geringqualifizierten ist der Akkordeon-Effekt eben nicht nachweisbar. Dies lässt einige Zweifel darüber entstehen, ob Lohnkompression am unteren Ende der Lohnskala tatsächlich für die hohe Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten verantwortlich gemacht werden kann.

Der Akkordeon-Effekt bei den Facharbeitern könnte mit dem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bzw. einer vergleichsweise hohen Tarifbindung in dieser Gruppe zusammenhängen. Letztere verhindert auf der einen Seite eine stärkere Differenzierung unterhalb des Medians, lässt aber auf der anderen Seite eine höhere Entlohnung in Form übertariflicher Zuschläge jederzeit zu.

Insgesamt erscheint es von dieser Seite zweifelhaft, dass die Auswirkungen der institutionellen Ausgestaltung des deutschen Sozialsystems über den Akkordeon-Effekt für die unbefriedigende Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten verantwortlich gemacht werden können. Ein alternativer Erklärungsansatz stammt von Beaudry und Green

(2003), die die qualifikatorischen Lohnunterschiede in beiden Ländern vergleichen. Ihren Untersuchungen zufolge entwickelte sich die Qualifikationsprämie in beiden Ländern sehr unterschiedlich, während sich die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung in ähnlicher Weise veränderte. Den Autoren zufolge vollzog sich ein unterschiedlicher Wandel in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung in beiden Ländern durch die Wahl unterschiedlicher Organisationsformen der Produktion. Deutschland ist dabei durch einen vergleichsweise hohen Einsatz von physischem Kapital gekennzeichnet. Aufgrund dieses Effekts gestaltet sich die Beschäftigungssituation Geringqualifizierter schwierig.

4 Mindestlöhne

Weitere Arbeiten, die in das Themengebiet Ungleichheit bzw. Reduktion von Lohnungleichheit einzuordnen sind, beschäftigen sich mit den Auswirkungen von Mindestlöhnen. Die Beiträge von König und Möller (2008, 2009) gehen der Frage nach, wie Lohn und Beschäftigung von betroffenen gewerblichen Arbeitern durch den Mindestlohn beeinflusst werden.

Als Quasi-Experiment untersuchen König, Möller die Mindestlohneinführung im deutschen Bauhauptgewerbe. Dort wurde 1997 im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerentendegesetz der erste Branchenmindestlohn in Deutschland eingeführt. Diese sektorale Lohnuntergrenze ist sowohl bindend für alle deutschen gewerblichen Arbeitnehmer und Firmen im deutschen Bauhauptgewerbe als auch für ausländische Firmen, die ihre Arbeiter nach Deutschland entsenden. Lange Zeit war dieses Arbeitnehmerentendegesetz nur für bestimmte Bereiche des Baugewerbes gültig, bis es im Juli 2007 auf das Gebäudereinigungshandwerk ausgeweitet wurde. Aktuell sind in Deutschland in neun verschiedenen Branchen Mindestlöhne in Kraft. Von einer Ausweitung dieses Gesetzes auf weitere Branchen ist auszugehen.

Das Hauptaugenmerk der Untersuchungen liegt dabei auf den Auswirkungen des Mindestlohns auf das Lohnwachstum und die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Betroffenen. Diese branchenspezifische Mindestlohneinführung zur Untersuchung der ökonomischen Effekte ist als Quasi-Experiment besonders gut geeignet, da Perioden vor und nach der Mindestlohneinführung mit Hilfe eines sogenannten Differenz-von-Differenzen Ansatzes (siehe z.B. Card und Krueger 1994) verglichen werden können. Dazu werden die beobachteten Personen im Datensatz in eine sogenannte Behandlungs- und Kontrollgruppe eingeteilt. Zur ersten Gruppe gehören im verwendeten Forschungsdesign Personen, deren Stundenlöhne im Jahre 1996, also im Jahr vor der Mindestlohneinführung, unterhalb des neu eingeführten Mindestlohns lagen. In die Kontrollgruppe fallen

Personen, die bereits vor Einführung höher entlohnt wurden. Im Differenz-von-Differenzenansatz werden die Ergebnisgrößen beider Gruppen vor und nach der Mindestlohneinführung verglichen. Da somit sowohl den Unterschieden zwischen den Gruppen als auch konjunkturellen Entwicklungen und weiteren exogenen Einflüssen Rechnung getragen wird, kann durch die Differenz dieser Differenzen der Mindestlohneffekt herausgefiltert werden. Allerdings ist die Methode nicht frei von Voraussetzungen. Zentrale Annahmen sind, dass die unbeobachtbaren Unterschiede zwischen Behandlungs- und Kontrollgruppe sich im Zeitverlauf nicht ändern und beide Gruppen in gleicher Weise von exogenen Schocks getroffen werden. Weiterhin sind bei dieser Art der Gruppenabgrenzung das Vorhandensein möglicher Spillover-Effekte anzusprechen. Diese besagen, dass Anpassungen auch oberhalb der Mindestlohngrenze erfolgen können und somit auch die Kontrollgruppe in gewisser Weise beeinflusst ist. Dadurch werden die tatsächlichen Effekte möglicherweise etwas verwischt, aber keinesfalls vollkommen überlagert oder gar in ihr Gegenteil verkehrt, wenn vorausgesetzt werden kann, dass weiterhin deutliche Unterschiede in der Behandlungsintensität vorliegen. Davon ist jedoch auszugehen, wenn nach der in den Beiträgen durchgeführten endogenen Bestimmung von Behandlungs- und Kontrollgruppe signifikante Effekte auftreten. Da im verwendeten administrativen Datensatz keine Stundenlöhne enthalten sind, wird in den Beiträgen ein Schätzmodell entwickelt, das trotz fehlender exakter Information über geleistete Arbeitsstunden eine Identifikation der Effekte erlaubt.

Als Datengrundlage für die Analysen wird die IAB-Regionalstichprobe (IABS-REG 1975–2001) mit detaillierten Angaben zur Person und zum Arbeitgeber enthalten. Auch können Zeiten von Leistungsempfang nachgezeichnet werden. Für die Untersuchungen werden männliche gewerbliche Arbeitnehmer im Alter zwischen 20 und 60 Jahren verwendet. Weiterhin wird die Analysegruppe auf Vollzeitbeschäftigte beschränkt. Der Beobachtungszeitraum dieser Studien liegt zwischen 1994 und 1997. Nicht in den Daten enthalten sind allerdings entsandte Arbeiter aus anderen Ländern. Die Datenqualität diesbezüglich ist unzufriedenstellend. Insbesondere existieren aufgrund von damals geltenden gesetzlichen Regelungen keinerlei belastbare Daten zu Entsendungen speziell aus EU-Ländern für die Zeit vor der Einführung des Arbeitnehmerentendegesetzes.

Es ist herauszustellen, dass die im Osten festgelegten Mindestlohnsätze in Absolutbetrachtung zwar geringer ausfallen, relativ zum Medianlohn aber weitaus höher als im Westen sind. So liegt der sogenannte Kaitz-Index (Kaitz 1970), also die Relation des Mindestlohns zum mittleren Lohn, zum Zeitpunkt der erstmaligen Einführung des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe in Westdeutschland etwa bei 63 %, in Ostdeutschland hingegen bei 82 %. Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht überraschend, dass die Schätzungen die stärksten Lohn- und Beschäftigungseffekte für

das ostdeutsche Bauhauptgewerbe ergeben. Der Personenkreis, der mit hoher Wahrscheinlichkeit von der gesetzlichen Untergrenze für das Arbeitsentgelt betroffen ist, weist in diesem Sektor ein im Vergleich zur Kontrollgruppe hochsignifikant höheres Lohnwachstum auf. Diesem Befund zufolge hat der Mindestlohn in Ostdeutschland also stark gegriffen. Bezüglich der Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit für die betroffenen Personen finden wir einen negativen Effekt. Im ostdeutschen Baugewerbe kam es demnach zu Jobverlusten unter den vom Mindestlohn betroffenen Arbeitern.

Auch für Westdeutschland lässt sich ein positiver, allerdings schwächerer, Effekt auf die Lohnwachstumsraten der durch den Mindestlohn Betroffenen feststellen. Hier entfaltete der Mindestlohn offenbar Bindewirkung, auch wenn diese nicht so stark wie in Ostdeutschland war. Hinsichtlich der Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit zeigt sich im Vergleich zu Ostdeutschland ein unterschiedliches Bild: alle Varianten der Schätzung weisen einen *positiven* Effekt für die betroffene Arbeitergruppe aus, dessen statistische Signifikanz allerdings schwach ist. Festzuhalten bleibt aber in jedem Fall, dass eine beschäftigungsschädliche Wirkung der Mindestlohnregelungen im Bauhauptgewerbe in Westdeutschland nicht nachgewiesen werden kann. Für weitere Informationen zu diesen Studien sei auf Tabelle 1 verwiesen.

Die Befunde sind mit der Sichtweise kompatibel, dass bei einem hohen Betroffenheitsgrad der Mindestlohnregelungen eher negative Beschäftigungseffekte dominieren, während bei einem Mindestlohn mit moderater Bindewirkung die Effekte neutral oder sogar positiv ausfallen. Diese Sichtweise entspricht auch dem theoretischen Ansatz der neuen Monopsontheorie (Manning 2003). Demnach verfügen Arbeitgeber aufgrund von Markttransparenz oder bestimmten Restriktionen aufseiten der Arbeitnehmer über eine gewisse Marktmacht. Diese Marktmacht ermöglicht es ihnen, den Lohnsatz unter das Marktgleichgewicht zu drücken. Wird eine Erhöhung des Lohnsatzes z.B. aufgrund einer Mindestlohnregelung institutionell erzwungen, so kann es zu einer Situation kommen, in der sich – entlang der Arbeitsangebotskurve – bei steigenden Löhnen die Beschäftigung erhöht. Dies ist natürlich nur solange der Fall, wie das Gleichgewichtsniveau nicht überschritten wird. Diesen theoretischen Überlegungen zufolge scheint es also eine kritische Marke für die Höhe des Mindestlohns geben, bis zu der er nicht nur unschädlich für die Beschäftigung ist, sondern sogar zu mehr Beschäftigung führt. Über dieser kritischen Marke dominieren die Beschäftigungsverluste. In Ostdeutschland scheint diese „rote Linie“ überschritten worden zu sein.

5 Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit

Der Monopsonansatz könnte auch Relevanz für die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern in unterschiedlichen

Regionstypen besitzen. So erscheint die Annahme plausibel, dass die Marktmacht der Unternehmen von der lokalen Firmendichte abhängt. Dieser Gedanke wird in der Studie von Hirsch et al. (2009) aufgenommen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf dem Vergleich der geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschiede zwischen Großstädten und ländlichen Gebieten. Weicht der sogenannte *Gender Pay Gap* – also der Lohnunterschied, der zwischen Frauen und ihren männlichen Kollegen bei sonst gleichen Merkmalen besteht – in Großstädten von dem in ländlichen Regionen ab und wenn ja, in welchem Umfang?

In der Studie werden die acht größten Städte Westdeutschlands ländlichen Gebieten (d.h. den Kreistypen 7 bis 9 nach der Klassifikation des Bundesamtes für Bauwesen, Städtebau und Raumplanung BBSR) gegenübergestellt, um die regionalen Unterschiede in der unerklärten geschlechtsspezifischen Lohnlücke über einen längeren Zeitraum hinweg zu untersuchen. Die Auswertungen basieren auf Daten der IAB-Regionalstichprobe (IABS-REG 1975–2004), die für die Jahre von 1975 bis 2004 vorliegt. Die Analyse beschränkt sich auf junge vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 25 bis 34 Jahren, da davon ausgegangen wird, dass sich gesellschaftliche Trends und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zuerst für junge Arbeitnehmer abzeichnen. Weiterhin ist die Gruppe der Hochqualifizierten aus der Untersuchung ausgeschlossen, da deren Verdienste häufig oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung liegen.

Die „unbereinigten“ Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die sich durch einen einfachen Vergleich der Löhne ergeben, sind nur beschränkt aussagekräftig. So können Diskrepanzen in der Entlohnung zwischen jeweils vollzeitbeschäftigten jungen Männern und Frauen auch durch unterschiedliche Schul- und Berufsausbildung oder durch ungleiche Erwerbsverläufe und Arbeitsplatzigenschaften bedingt sein. Um die Effekte dieser Unterschiede aus dem geschlechtsspezifischen Lohndifferenzial herauszurechnen, wird das sogenannte *Propensity Score Matching*-Verfahren, hier als rein statistische Methode, angewendet. Der Vorteil dieses Verfahrens im Vergleich zu Dekompositionsmethoden wie Oaxaca-Blinder Zerlegungen (Blinder 1973 und Oaxaca 1973) liegt darin, dass zum einen keine konkrete Lohnfunktion spezifiziert werden muss. Für jede Frau wird ein (oder mehrere) statistische Zwillinge aus der männlichen Vergleichsgruppe gesucht, bei denen die sonstigen persönlichen und beruflichen Merkmale möglichst ähnlich sind. Anschließend werden die „Zwillingspaare“ bezüglich ihrer Entlohnung verglichen. Folgende Merkmale wurden in die Analyse mit einbezogen: Ausbildung, tatsächliche Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer, Beruf und Berufsstellung, Beschäftigung in einem Betrieb gleicher Größe, Industriezugehörigkeit und Dauer der Beschäftigung.

Tab. 1 Übersicht über die im Text angesprochenen Studien

Autoren	Erscheinungsjahr	Datensatz	Periode	Methodik	Fragestellung	Ergebnis
Aldashev	2005	.	.	Suchtheoretisches Modell; numerische Simulation	Wie wirkt eine höhere Ungleichheit („Median-preserving spread“) im unteren Bereich der Lohnverteilung auf den Reservationslohn, die Suchdauer, die Arbeitslosigkeit und die Arbeitsmarktpartizipation?	Eine höhere Ungleichheit unterhalb des Medians senkt den Reservationslohn und verringert tendenziell die Arbeitslosigkeit; allerdings geht die Erwerbsbeteiligung zurück, weil die Suche unattraktiver wird; der Nettoeffekt auf die Beschäftigung im Niedriglohnbereich ist theoretisch unbestimmt.
Möller, Aldashev	2006	INKAR (BBR); IABS-Reg (1975–2001)	1997; 438 Regionen	Regression mit räumlicher Korrelation (spatial lag/spatial error models); Benutzung einer normierten Pendlerstrommatrix für die Bestimmung der räumlichen Abhängigkeiten	Welche regionalen Faktoren bestimmen die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen? Welche Rolle spielen die Lohnhöhe, die Lohnungleichheit, die Arbeitslosigkeit, der Regionstyp sowie die Kinderbetreuungsmöglichkeiten? Gibt es Ost-West-Unterschiede?	Regionale Arbeitslosigkeit senkt die Erwerbsbeteiligung in Ost und West für beide Geschlechter. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um einen Prozentpunkt für im Mittel zu einem Rückgang der Erwerbsbeteiligung um 0,4 Prozentpunkte; das regionale Lohnniveau erhöht die Partizipationsquote (Ausnahme: Frauen in Westdeutschland); Kinderbetreuungsmöglichkeiten korrelieren positiv mit der Erwerbsbeteiligung der Frauen in Westdeutschland, nicht jedoch mit der in Ostdeutschland sowie der der Männer; es gibt Evidenz dafür, dass höhere Lohnungleichheit unterhalb des Medians die Erwerbsbeteiligung verringert; die Zusammenhänge zwischen mehr Lohnungleichheit im oberen Bereich der Verteilung und der Partizipationsquote variieren hingegen gruppenspezifisch.
Möller, Aldashev	2007	INKAR (BBR); IABS-Reg (1975–2001)	2001; 343 teilweise aggregierte NUTS 3-Regionen (266 in West- und 77 in Ostdeutschland)	Regression mit räumlicher Korrelation (spatial lag/spatial error models); teilweise Instrumentierung der erklärenden Variablen; Modellwahl über eine Testprozedur; Benutzung eines RAS-Verfahrens zur Normierung der räumlichen Gewichtungsmatrix (Pendlerströme); Einschluss räumlicher Lags der erklärenden Variablen im Regressionsansatz mit unterschiedlicher Gewichtung; für die Bestimmung der räumlichen Abhängigkeiten	Welche regionalen Faktoren bestimmen die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen? Welche Rolle spielen die Lohnhöhe, die Lohnungleichheit, die Arbeitslosigkeit, die Bevölkerungsdichte, der Regionstyp sowie die Kinderbetreuungsmöglichkeiten? Gibt es Ost-West-Unterschiede?	Die Ergebnisse für Westdeutschland entsprechen weitgehend den theoretischen Erwartungen; regionale Arbeitslosigkeit führt zu negativen, ein höheres Lohnniveau zum einem positiven Effekt auf die Erwerbsbeteiligung; ein Anstieg der Arbeitslosigkeit (des Lohnniveaus um einen Prozentpunkt zieht im Mittel einen Rückgang (Anstieg) der Erwerbsbeteiligung um jeweils 0,2 Prozentpunkte nach sich; räumliche Abhängigkeiten spielen insbesondere in Westdeutschland eine wichtige Rolle, wobei das Spatial-lag-Modell präferiert wird; höhere Lohnungleichheit im Niedriglohnbereich führt zu einer geringeren Erwerbsbeteiligung; der Effekt ist für Westdeutschland robust und statistisch und ökonomisch signifikant; sind Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben im Westen einen positiven Einfluss auf die Partizipationsquote der Frauen; die Ergebnisse für Ostdeutschland sind insgesamt wenig robust.

Tab. 1 (Fortsetzung)

Autoren	Erscheinungs- jahr	Datensatz	Periode	Methodik	Fragestellung	Ergebnis
Möller	2008	IABS-Reg (1975–2001); CPS (outgoing rotation group)	Vergleich zwischen USA und Deutschland für 2001	Betrachtung deskriptiver Verteilungsmaße (insbes. Interquantilsabstände); Kernschätzer; Simulationsrechnungen	Gibt es in Deutschland im Vergleich zu den USA eine stärkere Lohnkompression unterhalb des Medians, während die Lohnspreizung im oberen Bereich der Verteilung ähnlich ist (These von Blau und Kahn 1996, 2002)? Gibt es Evidenz für einen „Akkordioneffekt“ (Sinn 2005)? Unterscheiden sich die Ergebnisse nach Qualifikation und Geschlecht?	Für die US-Daten ist die Verteilung der logarithmierten Löhne für qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitnehmergruppen fast symmetrisch; es gibt Evidenz für eine Verkürzung der Quantilsabstände im unteren Bereich bei den Geringqualifizierten (dem Akkordion-Effekt entsprechend); für Deutschland: höhere Quantilsabstände im unteren Bereich der Lohnverteilung im Vergleich zum oberen Bereich für Geringqualifizierte beiderlei Geschlechts; für Frauen keine Evidenz für Lohnkompression im unteren Bereich unabhängig von der Qualifikation; Anhaltspunkte für einen Akkordion-Effekt nur bei Männern der mittleren Qualifikationsstufe; die Resultate stehen im Widerspruch zu der These von Blau/Kahn.
König, Möller	2008	IABS-Reg (1975–2001)	1994–1997	Differenz-von-Differenzen-Ansatz mit Dummy-Variablen; Entwicklung einer Methode, die mit Hilfe des Maximum-Likelihood-Kriteriums trotz fehlender Information über geleistete Arbeitsstunden eine Identifikation der Effekte ermöglicht	Wie wirkt sich die Mindestlohneinführung im Baugewerbe auf das Lohnwachstum und die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Betroffenen aus?	Unsere Ergebnisse zeigen für das Bauhauptgewerbe, sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, positive Lohneffekte der Mindestlohnregelung. Bezüglich der Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit ergeben sich negative Effekte für Ostdeutschland, positive, statistisch allerdings nicht bzw. nur schwach signifikante Effekte für Westdeutschland.
König, Möller	2009	IABS-Reg (1975–2001)	1994–1997	Erweiterung des Differenz-von-Differenzen-Ansatz um Quasi-Wage Gap Variablen, Entwicklung einer Methode, die mit Hilfe des Maximum-Likelihood-Kriteriums trotz fehlender Information über geleistete Arbeitsstunden eine Identifikation der Effekte ermöglicht	Wie wirkt sich die Mindestlohneinführung im Baugewerbe auf das Lohnwachstum und die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Betroffenen aus?	Unsere Ergebnisse zeigen für das Bauhauptgewerbe, sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, positive Lohnneffekte der Mindestlohnregelung. Bezüglich der Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit ergeben sich negative Effekte für Ostdeutschland, positive, statistisch allerdings nicht bzw. nur schwach signifikante Effekte für Westdeutschland.
Hirsch, König, Möller	2009	IABS-Reg (1975–2004)	1975–2004	Propensity Score Matching (als statistisches Verfahren ohne kausale Interpretation)	Wie groß sind die Unterschiede im <i>gender pay gap</i> zwischen Großstädten und ländlichen Gebieten in Westdeutschland? Wie verändern sie sich über einen Zeitverlauf von 1975 bis 2004? Welche theoretischen Erklärungsmöglichkeiten gibt es?	Der <i>gender pay gap</i> ist auf dem Land über den gesamten Zeitverlauf deutlich größer als in der Stadt. Die geschlechtsspezifischen Lohndifferenziale verringern sich in letzten 30 Jahren in beiden Gebietstypen. Auffallend ist, dass der <i>gender pay gap</i> auf dem Land im Untersuchungszeitraum nahezu konstant um zehn Prozentpunkte höher liegt als in Großstädten und kein Aufholprozess zu erkennen ist.

Die so bestimmten Differenzen in den Bruttotagesentgelten werden dann über eine große Zahl von Personen gemittelt. Dies ergibt die „unerklärte“ geschlechtsspezifische Lohnlücke, die durch andere, im Datensatz nicht beobachtete, Unterschiede zwischen den Geschlechtern und mögliche Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zustande kommt.

Nachdem auf diese Weise unterschiedliche Charakteristika, Ausbildungs- und Arbeitsplatzeffekte zwischen Männern und Frauen berücksichtigt wurden, zeigt sich, dass vollzeitbeschäftigte junge Frauen deutlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Dieser Lohnunterschied ist in ländlichen Gebieten deutlich ausgeprägter als in den betrachteten Großstädten, hat sich in den letzten drei Jahrzehnten allerdings um ca. zehn Prozentpunkte verringert – in ländlichen Gebieten ebenso wie in den acht größten Städten Westdeutschlands. Auffallend ist jedoch, dass die Lohndifferenz zwischen jungen Frauen und Männern in ländlichen Gebieten im gesamten untersuchten Zeitraum nahezu konstant um zehn Prozentpunkte höher liegt als in den Großstädten. Im Hinblick auf die unterschiedliche Entlohnung der Geschlechter am Anfang des Berufslebens ist es offenbar im gesamten Beobachtungszeitraum zwischen urbanen Zentren und ländlich geprägten Räumen zu keiner Angleichung und Verringerung der Ungleichheit gekommen.

Welche Gründe könnten für die regionalen Unterschiede im unerklärten Lohndifferenzial zwischen Frauen und Männern verantwortlich sein? Abgeleitet aus einem räumlichen Oligopsonmodell, besteht eine Erklärungsmöglichkeit darin, dass Arbeitsmärkte in Großstädten eine höhere Dichte an potenziellen Arbeitgebern aufweisen. Da die Arbeitnehmer mehr Auswahl in ihrer unmittelbaren Nähe haben, stehen die Firmen untereinander in einem größeren Wettbewerb um die potentiellen Arbeitskräfte. Diese Situation verschlechtert nicht nur die Verhandlungsposition der Arbeitgeber gegenüber ihren (potentiellen) Beschäftigten, sondern schränkt auch die Möglichkeiten zur Lohndiskriminierung von Frauen ein. Da Arbeitnehmer in weniger dicht besiedelten Gebieten im Durchschnitt größere Entfernungen und längere Fahrtzeiten zu ihrem Arbeitgeber in Kauf nehmen müssen, werden sie aufgrund von Pendelkosten (finanziell, aber auch zeitlich) unter sonst gleichen Bedingungen näher gelegene Arbeitgeber bevorzugen und den Wechsel zu anderen weiter entfernten Arbeitgebern scheuen. Entsprechend ist für Unternehmen in ländlichen Gebieten – mit relativ wenigen anderen Arbeitgebern in ihrer unmittelbaren Nähe – die Gefahr gering, dass Arbeitnehmer zu einem anderen Unternehmen wechseln. Dies kann sich in geringeren Löhnen niederschlagen. Kommt dann noch hinzu, dass Frauen möglicherweise bei gleichen Pendelzeiten die Kosten des Pendelns höher einschätzen als ihre männlichen Kollegen, versetzt dies Arbeitgeber in die Lage, schlechter bezahlte Jobs mit Frauen zu besetzen. Männer würden diese eher zugunsten eines besser bezahlten Arbeitsplatzes mit

höheren Pendelzeiten ablehnen. Somit ist unter sonst gleichen Bedingungen die Marktmacht von Unternehmen gegenüber weiblichen Beschäftigten höher, was Ihnen ermöglicht, durch einen Lohnabschlag bei ihren weiblichen Beschäftigten höhere Gewinne zu erzielen. Dass Frauen bei gleichen Pendelzeiten die (indirekten) Pendelkosten höher einschätzen, erscheint plausibel, da sie aufgrund der gesellschaftlichen Rollenteilung häufiger familiäre Aufgaben, wie Kindererziehung und Haushalt, übernehmen. Eine Erklärungsmöglichkeit für ein größeres unerklärtes Lohndifferenzial auf dem Land als in Großstädten ist somit das Zusammenspiel zwischen den Unterschieden in der Pendelneigung zwischen Frauen und Männern und den größeren Pendeldistanzen in ländlichen Gebieten als in Städten.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Seit Mitte der neunziger Jahre ist der Niedriglohnsektor, aber auch die Lohnungleichheit insgesamt in Deutschland stark gewachsen, nicht zuletzt aufgrund der stark rückläufigen Bindungswirkung von Tarifverträgen, von Globalisierung und technologischem Wandel. Im Projekt „Flexibilität der Lohnstruktur, Ungleichheit und Beschäftigung“ wurden v.a. Forschungsfragen behandelt, die einen möglichen Zusammenhang zwischen Lohnungleichheit, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung in den Mittelpunkt stellen. Dabei wurde hinterfragt, inwieweit die gängige Vorstellung eines durch institutionelle Regelungen, Mindestlöhne, hohe Reservationslöhne, Gewerkschaftsmacht, Insiderverhalten, u.ä. verkrusteten deutschen Arbeitsmarktes den realen Gegebenheiten entspricht. Dabei ergaben sich teilweise überraschende Befunde.

Theoretisch wurde gezeigt, dass eine große Lohnspreizung im unteren Bereich der Lohnverteilung als unerwünschten Nebeneffekt eine geringere Erwerbsbeteiligung zur Folge hat. Die empirischen Untersuchungen stützen einen solchen Effekt. Allerdings vernachlässigt die Modellierung bisher noch weitgehend die möglichen Interdependenzen mit der Ausgestaltung bzw. der Reform des Grundversicherungssystems in Deutschland. Zudem müsste ein umfassender Ansatz auch das Jobangebot endogenisieren, das wir in unseren Ansätzen als gegeben unterstellt haben. Hierzu wären weitere Forschungsarbeiten wünschenswert. Auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung erscheint es von hohem Interesse, den Prozess der Mobilisierung von Nichterwerbspersonen und der für die Aufrechterhaltung einer hohen Beschäftigungsquote notwendigen Mechanismen noch besser zu verstehen. Gegenüber einfachen Rezepten – wie der pauschalen Forderung nach Ausweitung des Niedriglohnsektors und einer Zunahme der Lohnungleichheit – ist zumindest Skepsis angebracht. Der Vergleich mit dem US-amerikanischen Arbeitsmarktes legt nahe, dass es bei der Vorstellung einer durch institutionelle

Starrheiten, Gewerkschaftsmacht, Insiderverhalten u.ä. verursachten Deformation der deutschen Lohnstruktur, die negative Auswirkungen auf die Beschäftigung besitzt, um ein Zerrbild handelt.

Einer allzu vereinfachenden Sichtweise des Arbeitsmarktes widersprechen auch unsere Untersuchungen über die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung. Im Rahmen des Projekts wurden erstmals die Effekte von Mindestlöhnen in Deutschland auf der Basis von Mikrodaten evaluiert. Die Resultate weisen darauf hin, dass eine sehr differenzierte Betrachtung notwendig ist. Während sich für das ostdeutsche Bauhauptgewerbe negative Beschäftigungseffekte zeigen – die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit von den durch die Lohnuntergrenze betroffenen Arbeitnehmern sank im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe signifikant – war dies in Westdeutschland nicht der Fall. Die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit der Mindestlohneempfänger stieg hier sogar leicht an. Da der Mindestlohn relativ zum Medianlohn in Ostdeutschland weitaus höher lag als in Westdeutschland, stützt dies die Vermutung, dass Beschäftigungsverluste als Folge des Mindestlohnes erst dann einsetzen, wenn eine gewisse kritische Höhe überschritten wird. Um diese Sichtweise zu untermauern, bedarf es noch weiterer Forschungsarbeiten. Ein vielversprechender Ansatz besteht in der stärkeren Ausnutzung der regionalen Variation des Lohnniveaus. Da die Bindewirkung eines in West- bzw. Ostdeutschland jeweils einheitlichen Mindestlohns sich in Hoch- bzw. Niedriglohnregionen völlig anders darstellt, sollte es möglich sein, das Umschlagen der Wirkungsrichtung des Mindestlohns in Bezug auf die Beschäftigung präziser zu bestimmen.

Grundsätzlich sind unsere Resultate in Übereinstimmung mit einer Theorie, die Arbeitgebern aufgrund von Informationsasymmetrien, Transportkosten und anderen Marktunvollkommenheiten eine gewisse Marktmacht zuschreibt. Ein Beispiel ist die neue Monopsontheorie, wie sie etwa von Manning (2003) vertreten wird. Eine monopsontheoretische Erklärung liegt auch für ein Phänomen auf der Hand, dem ein weiterer Teil der Projektarbeiten gewidmet war. Über einen Zeitraum von drei Jahrzehnten hinweg lag das unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenzial in ländlichen Gebieten relativ stabil um ca. zehn Prozentpunkte höher liegt als in Großstädten. Dies ist der Fall, obwohl sich die Verdienste zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Merkmalen in beiden Regionstypen tendenziell angenähert haben. Geht man davon aus, dass Frauen z.B. aufgrund familiärer Verpflichtungen stärkere Standortpräferenzen bezüglich ihres Arbeitsplatzes haben, so begründet dies in dünner besiedelten Gebieten eine höhere Marktmacht der Arbeitgeber als in Großstädten. Bisher wurde der Ansatz nur für westdeutsche Regionen untersucht. Weitere Forschungsarbeiten sollen untersuchen, ob sich vergleichbare Ergebnisse auch in ostdeutschen Regionen zeigen.

Literatur

- Aldashev, A.: Dropouts in a nonstationary search model: unemployment vs. nonparticipation – A trade-off? Working paper, Universität Regensburg (2005)
- Beaudry, P., Green, D.A.: Wages and employment in the United States and Germany: what explains the differences? *Am. Econ. Rev.* **93**(3), 573–602 (2003)
- Blau, F.D., Kahn, L.M.: International differences in male wage inequality: institutions versus market forces. *J. Polit. Econ.* **104**(4), 791–837 (1996)
- Blau, F.D., Kahn, L.M.: *At Home and Abroad: U.S. Labor Market Performance in International Perspective*. Russell Sage Foundation, New York (2002)
- Blinder, A.S.: Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *J. Hum. Resour.* **8**(4), 435–455 (1973)
- Card, D., Krueger, A.B.: Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *Am. Econ. Rev.* **84**(4), 772–793 (1994)
- Hirsch, B., König, M., Möller, J.: Is there a gap in the gap? Regional differences in the gender pay gap. IZA discussion paper, 4231 (2009)
- Kaitz, H.: Experience of the past: the national minimum. In: US Department of Labor Bureau of Labor Statistics. Bulletin no. 1657, Washington, DC, 30t (1970)
- König, M., Möller, J.: Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. *Z. ArbeitsmarktForschung* **41**(2/3), 327–346 (2008)
- König, M., Möller, J.: Impacts of minimum wages – a microdata analysis for the German construction sector. *Int. J. Manpow.* **30**(7), 716–741 (2009)
- Krugman, P.: Past and prospective causes of high unemployment. In: *Reducing Unemployment. Current Issues and Policy Options. Proceedings of a Symposium in Jackson Hole, Wyoming, Kansas City, MO, Federal Reserve Bank of Kansas, 1994*, S 68–81 (1994)
- Lindbeck, A.: The West European employment problem. *Weltwirtschaftliches Arch.* **132**(4), 609–637 (1996)
- Manning, A.: *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*. Princeton University Press, Princeton (2003)
- McCall, J.J.: Economics of information and job search. *Q. J. Econ.* **84**, 113–126 (1970)
- Mortensen, D.T.: Unemployment insurance and job search decisions. *Ind. Labor Relat. Rev.* **30**(4), 505–517 (1977)
- Mortensen, D.T., Pissarides, C.A.: Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Rev. Econ. Stud.* **61**(3), 397–415 (1994)
- Möller, J., Aldashev, A.: Interregional differences in labor market participation. *Jahrb. Reg. Wiss. (Review of Regional Research)* **26**(1), 25–50 (2006)
- Möller, J., Aldashev, A.: Wage inequality, reservation wages and labor market participation – Testing the implications of a search-theoretical model with regional data. *Int. Reg. Sci. Rev.* **30**(2), 120–151 (2007)
- Möller, J.: Wage dispersion in Germany and the US – Is there compression from below? *Int. Econ. Econ. Policy* **5**(4), 345–361 (2008)
- Oaxaca, R.L.: Male-female wage differentials in urban labor markets. *Int. Econ. Rev.* **14**(3), 693–709 (1973)
- Pissarides, C.A.: Risk, job search, and income distribution. *J. Polit. Econ.* **82**, 1255–1268 (1974)
- Salverda, W., Möller, J., Sollogoub, M.: Retail employment and wage rigidities. In: Marx, I., Salverda, W. (Hrsg.) *Low-wage Employment in Europe: Perspectives for Improvement*, S 41–54. ACCO, Leuven (2005)
- Siebert, H.: Labor market rigidities: At the root of unemployment in Europe. *J. Econ. Perspect.* **11**(3), 37–54 (1997)

Siebert, H.: Why Germany has such a weak growth performance. Kieler Working Paper No. 1182, Institut für Weltwirtschaft, Kiel (2003)

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

Joachim Möller Studium der Philosophie und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Tübingen, Straßburg und Konstanz, 1978 Abschluss als Diplom-Volkswirt. 1981 Promotion zum Dr. rer. soc. und 1990 Habilitation an der Universität Konstanz. Seit 1991 Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg. 2001–2005 DFG-Projekt „Regionale Anpassungsprozesse“, 2004–2010 DFG-Projekt im DFG-Schwerpunktprogramm „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“. Von 1999–2004 gewähltes Mitglied des Exekutivkomitees der European Association of Labour Economists (EALE), von 2000–2005 Research Fellow des HWWA, Hamburg. Von

2004 bis 2008 Vorsitzender des Ausschusses für Regionaltheorie und -politik im Verein für Socialpolitik. Seit 2007 IZA Research Fellow. Von 2005–2007 Direktor des Osteuropa-Instituts München. Seit dem 01.10.2007 Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Forschungsfelder: Arbeitsmarktökonomie, Regionalökonomie, Empirische Makroökonomie, Angewandte Ökonometrie.

Marion König Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg und Universidad de Barcelona (Spanien). 2006 Abschluss als Diplom-Volkswirtin. Von 2006 bis 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Regensburg. Seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Forschungsfelder: Arbeitsmarktökonomie, insbesondere Wirkungen von Mindestlöhnen und geschlechtsspezifische Lohnungleichheit im regionalen Vergleich.