



Universität Hamburg

Andreas Wilken-
Keeve

Die Auswirkung der
Lohndifferenzierung
auf die
Beschäftigungsentwicklung –
ein theoriengestützter
Staatenvergleich

ZÖSS
ZENTRUM FÜR ÖKONOMISCHE
UND SOZIOLOGISCHE STUDIEN

ExMA-Papers
ISSN 1868-5005/22
Exemplarische MasterArbeiten
[Wilken-Keeve MA]
Hamburg 2009

**Die Auswirkung der
Lohndifferenzierung
auf die
Beschäftigungsentwicklung –
ein theoriengestützter
Staatenvergleich**

Andreas Wilken-Keeve

ExMA-Papers
Exemplarische MasterArbeiten
ISSN 1868-5005/22
[Wilken-Keeve MA]
Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien
Universität Hamburg
September, 2009

Impressum:

Die ExMa-Papers (Exemplarische MasterArbeiten) sind eine Veröffentlichung des Zentrums für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS). Sie umfassen ausgewählte Arbeiten von Studierenden aus dem Masterstudiengang Ökonomische und Soziologische Studien, am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg.

Herausgeber/Redaktion:

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS)
Andreas.Merkens@wiso.uni-hamburg.de
Fachbereich Sozialökonomie
Universität Hamburg – Fakultät WISO
Von-Melle-Park 9
D – 20146 Hamburg

Download der vollständigen ExMa-Papers: <http://wiso.uni-hamburg.de/zoess>

Universität Hamburg
Fachbereich Sozialökonomie

Masterarbeit

**„Die Auswirkung der Lohndifferenzierung
auf die Beschäftigungsentwicklung –
ein theoriengestützter Staatenvergleich“**

Dr. rer. pol. Professor Arne Heise
Dr. rer. pol. Professor Harald Mattfeldt

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1. Problemstellung und Motivationsbeschreibung.....	4
1.2. Methodik und Führung durch die Arbeit	6
2. Der theoretische Rahmen	8
2.1. Das neoklassische Arbeitsmarktmodell	8
2.2. Das Strukturmodell	10
2.2.1. Industrialisierungsprozess.....	12
2.2.2. Tertiarisierungsprozess	14
2.3. Regulationen und Institutionen des Arbeitsmarktes	16
2.3.1. Institutionen und <i>Varieties of Capitalism</i>	17
2.3.2. Institutionen und Lohndifferenzierung	18
3. Historische Einordnung und Herleitung der Hypothesen	20
3.1. Deregulierung der industriellen Beziehungen	21
3.2. Herleitung der Hypothesen	25
4. Ländervergleich: Deutschland - Großbritannien	26
4.1. Allgemeiner Überblick	27
4.1.1. Wachstum und Beschäftigung	27
4.1.2. Produktivität.....	31
4.1.3. Lohnentwicklung	33
4.1.4. Strukturwandel.....	35
4.2. Lohnflexibilität	40
4.2.1. Nominallohnflexibilität.....	41
4.2.2. Lohndispersion.....	44
4.2.2.1. Inter- Industrielle Lohndispersion	47
4.2.2.2. Qualifikatorische Lohndispersion.....	50
4.2.3. Zusammenfassung Lohnflexibilität	54
4.3. Beschäftigungsentwicklung	56
4.3.1. Sektorale Beschäftigungsentwicklung.....	57
4.3.2. Qualifikationsabhängige Beschäftigungsentwicklung.....	60
4.3.3. Zusammenfassung Beschäftigungsentwicklung.....	64
5. Ergebnis und abschließende Überlegungen	66
Anhang	71
Literatur	75

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

<i>Abb. 1: Strukturmodell - Industrialisierungsprozess</i>	14
<i>Abb. 2: Strukturmodell – Tertiarisierungsprozes</i>	15
<i>Abb. 3: Wachstumsrate des BIP, Deutschland und Großbritannien, 1979-2001</i>	29
<i>Tab. 1: Durchschnittliches BIP Wachstum pro Phase</i>	30
<i>Abb. 4: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit</i>	30
<i>Abb. 5: Produktivitätswachstum</i>	32
<i>Abb. 6: BIP und durchschnittliche Jahresarbeitszeit pro Beschäftigten</i>	33
<i>Abb. 7: Nominallohnentwicklung</i>	34
<i>Abb. 8: Reallohnentwicklung</i>	34
<i>Abb. 9: Verteilung der Beschäftigung auf die Sektoren (3 Sektoren)</i>	36
<i>Tab. 2: Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten der Sektoren und Branchen</i> ..	37
<i>Abb. 10: Beveridge- Kurven</i>	38
<i>Abb. 11: Arbeitslosigkeit nach Dauer</i>	39
<i>Tab. 3: Durchschnittlicher Anteil Selbstständiger an den Erwerbstätigen</i>	40
<i>Tab. 4: Entwicklungsdeterminanten Deutschlands und Großbritanniens</i>	41
<i>Tab. 5a: Lohnsensitivität in Deutschland</i>	44
<i>Tab. 5b: Lohnsensitivität in Großbritannien</i>	44
<i>Abb. 12: Lohndispersion, P90 / P10</i>	45
<i>Abb. 13: Lohndispersion, P90 / P50 und P10 / P50</i>	46
<i>Abb. 14: Lohndifferentiale zwischen Industrie und Dienstleistungen</i>	48
<i>Tab. 5: Qualifikationsspezifische Lohndispersion in Deutschland</i>	51
<i>Tab. 6: Qualifikationsspezifische Lohndispersion in Großbritannien</i>	53
<i>Abb. 15: Verteilung der Beschäftigten auf die Sektoren und Branchen</i>	58
<i>Tab. 7: Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>	59
<i>Tab. 8: Beschäftigungsentwicklung in Industriebranchen</i> <i>mit einem hohem Anteil an Geringqualifizierten</i>	61
<i>Tab. 9: Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Zweigen des</i> <i>Dienstleistungssektors</i>	62
<i>Abb. 16: Arbeitslosigkeit nach Bildungsgrad</i>	63
<i>Abb. A1: Organisationsgrad</i>	71
<i>Tab. A1: Zentralitätsgrad der Lohnverhandlungen</i>	71
<i>Tab. A2: Deckungsgrad</i>	71
<i>Abb. A2a: Sektorale Beschäftigungsentwicklung Agrar</i>	72
<i>Abb. A2b: Sektorale Beschäftigungsentwicklung Industrie</i>	72
<i>Abb. A2c: Sektorale Beschäftigungsentwicklung Dienstleistungen</i>	72
<i>Tab. A3: Augmented Dickey Fuller Test (ADF)</i>	73
<i>Tab. A4: Sektorale Beschäftigungsentwicklung, Bundesrepublik</i>	73
<i>Abb. A3: Sektorale Arbeitsproduktivität je Angestellten</i>	73
<i>Abb. A4: Preisindizes für Waren und Dienstleistungen</i>	74

1. Einleitung

1.1. Problemstellung und Motivationsbeschreibung

Kaum eine Frage dominiert die beschäftigungspolitische Diskussion so sehr wie die nach einer beschäftigungsadäquaten Lohnstruktur. Besonders das Nebeneinander einer hohen und ansteigenden Lohndispersion und gleichzeitigen Beschäftigungsgewinnen in den USA, und demgegenüber die kompakten Lohnstrukturen Europas in Verbindung mit der Beschäftigungsstagnation der achtziger Jahre, nährte die Vermutung, dass es nur ein „Entweder, oder“, die Wahl zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Gleichheit (Okun 1975) gebe.¹ Geringe Lohnunterschiede gelten als Luxus, für den man mit Arbeitslosigkeit zu zahlen hat.

Vor allem die Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten wird häufig mit einer beschäftigungsfeindlichen Lohnkompression und übertriebenen Lohnsteigerungen in den unteren Verdienstbereichen begründet (vgl. Siebert 1997): Zu hohe Tarifröhne für einfache Arbeit verschlechtern die Chancen ungelernter Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Sachverständigenrat 1993). Diese Einschätzungen werden nachvollziehbar, wenn man die starke Orientierung am neoklassischen Modell des perfekten Marktes berücksichtigt, in dem die Löhne nach der abnehmenden Grenzproduktivität der Arbeitnehmer gebildet werden. Mehr Beschäftigung kann es innerhalb dieser Modellwelt nur geben, wenn die Löhne nach unten flexibel sind. Der modellkonsistente Schluss, dass Länder, die eine höhere Lohndispersion zulassen, eine geringere Arbeitslosigkeit und einen höheren Beschäftigungsstand haben, scheint in der momentanen Situation, vergleicht man Zentraleuropa mit den USA, Bestätigung zu finden.²

Die vorliegende Arbeit geht diesen orthodoxen Annahmen auf den Grund, indem zwei Länder, Großbritannien und Deutschland, im Rahmen eines Vergleichs gegenübergestellt werden. Beide Staaten gelten als Vertreter zweier Kapitalismustypen, deren unterschiedliche Rolle und Struktur der industriellen Beziehungen jeweils in verschiedenem Maße Lohndispersion zulassen. Die theoretische Basis für den Vergleich bildet ein neokeynesianisches Strukturmodell, dessen Ansatz für die wissenschaftliche und politische Diskussion zum Thema Lohnspreizung und Beschäftigungsentwicklung von zunehmender Bedeutung ist. Verkürzt unterstellt dieses aus der Neoklassik abgeleitete Modell, dass der Prozess der Tertiarisierung nur dann

¹ Okun spricht von einem *trade-off*-Verhältnis von Gleichheit und Effizienz.

² Dies gilt zumindest bis zum sprunghaften Ansteigen der Arbeitslosigkeit in den USA seit Ende 2008.

reibungslos verläuft, wenn die Lohnstruktur die Produktivitätsstruktur abbilden kann. Die Löhne müssen also ausreichend flexibel sein, um einen Arbeitnehmer seiner Grenzproduktivität entsprechend bezahlen zu können, womit der Abstrom der Arbeiter aus der Industrie in die Dienstleistungen nicht behindert würde.

Ausgangspunkt dieser Untersuchung ist die Entwicklung auf den Arbeitsmärkten Ende der siebziger Jahre. Als Reaktion auf die zunehmenden Beschäftigungsprobleme vollzog sich sowohl in der Bundesrepublik als auch in Großbritannien eine grundlegende Änderung der wirtschaftspolitischen Doktrin. In Großbritannien hatte Margaret Thatcher die Regierung übernommen und sich daran gemacht, die Wirtschaft mikroökonomisch umzustrukturieren. Im Zuge dessen sollten staatliche Unternehmen privatisiert und die generell als zu groß erachtete Gewerkschaftsmacht eingedämmt werden. Grundsätzlich wollte Thatcher die politische Gesellschaft umleiten in Richtung einer *Unternehmergesellschaft*. Fast zur gleichen Zeit wurde auch in der Bundesrepublik auf die negative Arbeitsmarktentwicklung reagiert und mit dem „Lambsdorfpapier“ von 1982 die Abkehr von einer keynesianisch orientierten Beschäftigungspolitik eingeleitet. Auch hier setzte man auf eine Reduzierung der Staatsaktivitäten und eine Deregulierung der wirtschaftlichen Abläufe, um die Beschäftigungsproblematik in den Griff zu bekommen (vgl. Heise 1999: 16f.). Im Gegensatz zur Bundesrepublik hatten die Umstrukturierungen der britischen Arbeitsbeziehungen weitreichende Veränderungen zur Folge, unter anderem trat die angestrebte Ausdifferenzierung der Löhne ein, mit der im Niedriglohnbereich Beschäftigung geschaffen und die Situation auf dem Arbeitsmarkt entspannt werden sollte.

Im Rahmen des folgenden Vergleichs wird nun der Frage nachgegangen, ob sich der Einfluss der Lohnspreizung auf die Beschäftigungsentwicklung durch das Strukturmodell darstellen lässt. Das Modell wird dazu an die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands und Großbritanniens angelegt und soll Aufschluss darüber geben, ob die Arbeitsmärkte ausreichend flexibel auf die Anforderungen der strukturellen Verschiebungen reagieren konnten.

Die Arbeit wird sich bezüglich des Flexibilitätpotentials aus zwei Gründen auf die Wirkung der Arbeitsmarktregulierungen und -institutionen auf die Lohnbildung konzentrieren: Zum einen haben die rapiden Flexibilisierungen des Lohnbildungssystems und der damit verbundene reduzierte Einfluss der Gewerkschaften Großbritanniens im Unterschied zur relativen Stabilität dieser Institutionen in Deutschland eine signifikante Zunahme der Lohndispersion zur Folge gehabt (vgl. Schettkat 2008: 15),

und zum anderen wird gerade diese Stabilität der deutschen Arbeitsmarktinstitutionen als die entscheidende Inflexibilität angesehen, die einer „angemessenen“ Lohnspreizung im Weg steht. Da es für die Frage der Angemessenheit keinen Referenzpunkt gibt, werden die Rückschlüsse aus dem binären Vergleich dieser (vermeintlich) stark kontrastierenden Arbeitsmärkte gezogen.

1.2. Methodik und Führung durch die Arbeit

Gerade Verteilungsfragen werden sehr häufig mit Vorurteilen und Ideologien befrachtet. Daher ist es sehr wichtig, zu prüfen, welche Theorien der Realität standhalten und wo man seine Vorstellungen gegebenenfalls revidieren muss.

Die Arbeit bedient sich zweier Methoden, zum einen handelt es sich um eine Theorien testende Studie und zum anderen um einen binären Staatenvergleich. Auf der Grundlage von Modellen werden mehrere komplementäre Hypothesen gebildet, die dann im Rahmen des Staatenvergleichs getestet werden. Deutschland und Großbritannien werden hier gegenübergestellt und anhand der Methodik der Komparativistik verglichen.

Der für diese Arbeit gewählte hypothesenprüfende Phänomenvergleich bietet die Möglichkeit, Annahmen anhand der Realität zu überprüfen und eventuell ihren Erklärungsgrad zu erhöhen (vgl. Ritter 1992: 268ff.). Dazu werden die Hypothesen an den Daten Deutschlands und Großbritanniens getestet und die praktische Relevanz sowie der Informationsgehalt der Annahmen überprüft. Die Ergebnisse dieses Vergleichs haben zwar, bedingt durch die Länderauswahl und die Festlegung des Untersuchungszeitraums, grundsätzlich eine zeitlich und räumlich begrenzte Aussagekraft, es lassen sich aus solchen Vergleichen jedoch immer auch allgemeine Erkenntnisse und Anregungen für weiterführende Untersuchungen ziehen. Der Blick auf mehrere Länder vergrößert das praxisorientierte Verständnis und lässt die Besonderheiten, Stärken und Schwächen der Länder stärker hervortreten. So entstehen relative „Messlatten“ und Bewertungssysteme (vgl. Schmidt 2005: 47).

Der Deutsch- Britische Vergleich bietet sich an, weil Großbritannien im Laufe der achtziger und neunziger Jahre einen institutionellen Wandel erlebte, der als prototypisch galt, und der Deutschland in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion regelmäßig anempfohlen wurde. Darüber hinaus besteht eine große Ähnlichkeit Deutschlands und Großbritanniens im Hinblick auf ihre Größe, ihre außenwirt-

schaftliche Exponiertheit und ihre industriesoziologische Kultur (vgl. Heise 1998c: 333).

Aus Gründen der Anschaulichkeit werden statische Zustände miteinander verglichen, um Dynamiken nachzuzeichnen. Für die empirische Bearbeitung der Fragestellung wird demnach eine komparativ-statische Methode gewählt (vgl. Heise 2005: 172).

Zuletzt sei angemerkt, dass die teilweise eingeschränkte Vergleichbarkeit und damit auch Aussagefähigkeit der verwendeten Daten die Interpretation der Ergebnisse erschwert hat. Das gilt sowohl im Hinblick auf die Erhebungs- und Berechnungsmethoden als auch in Bezug auf national verschiedene Abgrenzungen.

Zu Beginn der Arbeit wird der theoretische Rahmen der Untersuchung abgesteckt. Da das zu prüfende neukeynesianische Strukturmodell auf neoklassischen Annahmen beruht, werden einleitend die theoretischen Grundlagen des neoklassischen Arbeitsmarktmodells und seine Annahmen zur Grenzproduktivität erläutert. In den darauf folgenden Ausführungen zum Strukturmodell wird erklärt, inwiefern durch eine höhere Lohndifferenzierung Arbeitslosigkeit vermieden werden kann. Hinführend zum Modell des Tertiarisierungsprozesses wird auch der Industrialisierungsprozess geschildert, da die Modelle auf den gleichen Mechanismen beruhen und die beiden Phasen zeitversetzt ineinander übergehen. Um längerfristige Arbeitslosigkeit in der Neoklassik erklären zu können, müssen Friktionen in das Modell integriert werden. Der Staatenvergleich basiert darauf, dass unterschiedliche Kapitalismustypen durch die Verschiedenheit ihrer institutionellen „Settings“ unterschiedlich auf die Frage nach dem „richtigen“ Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit (Rigidität) im ökonomischen Handeln antworten. Deshalb wird der theoretische Rahmen geschlossen durch Ausführungen zur *Varieties of Capitalism*-Forschung im Allgemeinen und konkret zu den Regulationen und Institutionen des Arbeitsmarktes, die auf die Lohndifferenzierung einwirken. Die folgende historische Einordnung schildert die institutionellen Entwicklungen auf dem deutschen und britischen Arbeitsmarkt zwischen 1980 und 2000. Hier werden die Deregulierungsmaßnahmen der beiden Länder nachgezeichnet und die jeweiligen Auswirkungen auf die Lohnbildungsprozesse aufgezeigt. Auf dieser Grundlage können dann die untersuchungsleitenden Hypothesen formuliert werden, die im Hauptteil der Arbeit, dem Ländervergleich Großbritannien – Deutschland, getestet werden sollen. Ein erster allgemeiner Überblick ermöglicht eine Einschätzung der allgemeinen wirtschaftlichen Entwick-

lung und eine Definition des Untersuchungszeitraums. Im Anschluss werden die Hypothesen an der Empirie überprüft. Dazu werden zuerst die Entwicklungen der unterschiedlichen Dimensionen der Lohnflexibilität und im Anschluss die Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung im Hinblick auf den Tertiarisierungsprozess untersucht. Das letzte Kapitel wertet die Ergebnisse aus und formuliert abschließende Überlegungen.

2. Der theoretische Rahmen

Innerhalb der verschiedenen Paradigmen existieren unterschiedliche Erklärungen für die Beschäftigungsentwicklung bzw. für das Auftreten von Arbeitslosigkeit. Zwei Modelle werden in den Fokus genommen: der traditionelle statische Ansatz des neoklassischen Arbeitsmarktes und ein strukturalistisches Modell, das zwar auf dem neoklassischen Modell beruht, dieses jedoch um einen zusätzlichen Sektor erweitert, und so die Möglichkeit bietet, einen Strukturwandel zu berücksichtigen.

Die neoklassische Theorie muss sich aufgrund ihrer stark idealisierten Annahmen zwar häufig Realitätsferne vorwerfen lassen, bietet aber den großen Vorteil der Partialanalytik, die zur Erklärung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nur die Betrachtung des Arbeitsmarktes erforderlich macht. Die Geschehnisse auf den anderen Märkten sind in diesem Zusammenhang nicht von Bedeutung. Daraus resultiert eine relativ übersichtliche Wirkungsmechanik, anhand derer sich wirtschaftliche Problematiken vereinfacht einschätzen lassen, ein Grund für die fortdauernde Dominanz, z.B. auch in der Politikberatung.

Bei der Darstellung der oben genannten Arbeitsmarktmodelle und ihrer Funktionsweise bleibt die Wirkung von Friktionen wie z.B. Arbeitsmarktinstitutionen vorerst unerwähnt. Da jedoch ein Kernpunkt dieser Arbeit in der Frage besteht, inwieweit die Institutionengefüge auf den beiden Arbeitsmärkten Flexibilitäten im Lohnbildungsprozess zugelassen bzw. verhindert haben, wird im Anschluss an die Modelle kurz auf die theoretische Grundlage für die Existenz von Institutionen im Allgemeinen und die Ausgestaltung von Arbeitsmarktinstitutionen im Speziellen eingegangen.

2.1. Das neoklassische Arbeitsmarktmodell

Beim neoklassischen Standardmodell kompetitiver Marktträumung handelt es sich um ein statisches Gleichgewichtsmodell, dessen ungestörter Marktprozess sich grund-

sätzlich in einer optimalen Allokationslösung äußert. Die Annahmen: (1) Alle Marktteilnehmer handeln nutzenmaximierend. (2) Auf den Märkten herrscht vollständige Konkurrenz, d.h. kein Marktteilnehmer kann die Preise beeinflussen, was auch die Existenz kollektiven Handelns und den Einfluss von Institutionen ablehnt. (3) Der Markt wird als völlig transparent und die Arbeitskraft als homogen angenommen (vgl. Baßeler 2006).

Ständige Daten- und Verhaltensänderungen machen es erforderlich, dass die bestehenden Gleichgewichte immer wieder neu gebildet werden, wodurch zwar die Position des Gleichgewichtes veränderbar ist, nicht aber die Tatsache, dass es zu einer Gleichgewichtssituation kommt. Voraussetzung dafür ist die Anpassungsfähigkeit des Systems, gesteuert über eine Änderung der Preise und Mengen. Je eingeschränkter dabei die Wirkung der Preissignale und je gehemmter die Mengenanpassung, desto größer die Abweichung vom Optimalzustand (vgl. Heise 1999: 58).

Sowohl das Arbeitsangebot als auch die Arbeitsnachfrage hängen im neoklassischen Arbeitsmarkt von der Höhe des Reallohns ab.³ Jedes Unternehmen zahlt exakt den Gleichgewichtslohn, der sich auf dem Arbeitsmarkt bildet. Werden Löhne unterhalb des Marktlohns bezahlt, wandern die Arbeitnehmer zu anderen Unternehmen ab; zahlt es einen Lohn oberhalb des Marktlohns, kann das Unternehmen aufgrund zu hoher Kosten und Preise am Gütermarkt nicht bestehen.

Die Arbeitsnachfrage ist abhängig vom Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmer. Bei angenommener vollständiger Konkurrenz stellen die Unternehmen nur so lange ein, bis der Reallohn der Grenzproduktivität des zuletzt eingestellten Arbeitnehmers entspricht. Soll also zusätzliche Beschäftigung geschaffen werden, muss der Reallohn gesenkt werden, und zwar entsprechend der annahmegemäß sinkenden Grenzproduktivität der Arbeit.⁴

Das Arbeitsangebot auf der anderen Seite ist abhängig von der Entscheidung der Arbeitnehmer, die den Reallohn gegen Freizeit abwägen. Sie bieten nur so lange ihre Arbeitskraft an, wie zusätzlich gezahlter Lohn ihren Verzicht auf Freizeit ausgleichen kann.

³ Es werden zwar Nominallöhne verhandelt, jedoch heißt Nominallohnpolitik bei einer einschätzbaren Geldpolitik, bzw. die im Standardmodell unterstellte Preisniveaustabilität, gleichzeitig auch Reallohnpolitik.

⁴ Legt man eine substitutionale Produktionsfunktion zugrunde wird das Kalkül des Unternehmers noch erweitert um die Entscheidung, Arbeitnehmer ggf. durch Kapital, bzw. Anlagen zu ersetzen, wenn dies eine höhere Rendite verspricht (vgl. Baßeler 2002: 136).

Über die kurze Frist kann es in einem idealen Wettbewerbsmarkt, wie ihn die Neoklassik voraussetzt, nur dann zu Abweichungen von den Gleichgewichtslöhnen kommen, wenn sich Verschiebungen der Arbeitsnachfrage z.B. nach Regionen oder Berufen ergeben. Diese Abweichungen werden jedoch schnell wieder ausgeglichen durch elastische Arbeitsangebotsfunktionen, und die Signal- und Lenkungsfunktion der kurzfristig bestehenden Lohnunterschiede (vgl. Schettkat 2008: 22). Dauerhaft jedoch sind Lohnunterschiede nur möglich, wenn sie auf unterschiedlichen Arbeitsbedingungen⁵ beruhen oder zum Ausgleich von Bildungsinvestitionen gezahlt werden (sog. Bildungsprämien).⁶ Denn wenn qualifizierte Arbeit höhere Bildungsinvestitionen erfordert, muss diese auch höher entlohnt werden, da sonst niemand eine solche Investition tätigen würde. Weil Arbeitnehmer gemäß des neoklassischen Modells nach ihrer Grenzproduktivität bezahlt werden, müssen sie auch ein höheres Grenzwertprodukt erwirtschaften als „normal“ ausgebildete Arbeitnehmer, denn andernfalls wären die Unternehmen nicht bereit, ihnen höhere Löhne zu zahlen (vgl. Schettkat 2008: 21).⁷

Darüber hinaus kann es zu langfristigen Störungen des Arbeitsmarktgleichgewichts kommen, wenn die Funktionsweise der Marktmechanismen durch institutionelle Regelungen eingeschränkt werden (ebd.: 22).

2.2. Das Strukturmodell

Das eben dargestellte neoklassische Arbeitsmarktmodell hat als Referenzpunkt ein statisches Vollbeschäftigungsgleichgewicht. Dem setzt das nun folgende strukturalistische Modell eine dynamische Entwicklung entgegen, indem es das Phänomen Arbeitslosigkeit mit dem Strukturwandel verknüpft und genau diese Entwicklung in den Fokus nimmt (vgl. Schettkat; Applebaum 1996).

Strukturwandel lässt sich an beliebig vielen Größen beobachten. Im Rahmen dieser Arbeit bezeichnet er den Wandel der Produktionsstruktur, die Veränderung der sektoralen Anteile einer Volkswirtschaft⁸ an ihrer Wertschöpfung oder Beschäftigung (vgl. Baßeler 2002: 802). Es werden drei Gründe für Strukturwandel genannt: (1) Durch eine Veränderung der Präferenzen verändern sich die relativen Preise, d.h.

⁵ Wenn sich der Arbeitnehmer z.B. Gefahren oder besonders gesundheitlichen Belastungen aussetzt.

⁶ Hier wird die Substituierbarkeit von Arbeitnehmern unterschiedlicher Qualifikationen vorausgesetzt (Schettkat 2008: 21).

⁷ Hier findet sich eine Analogisierung von Qualifikation und Produktivität, im Sinne eines unterstellten proportionalen Anstiegens von Qualifikation und Produktivität.

⁸ (1) Landwirtschaft, (2) Industrie, (3) Dienstleistungen

die Preise für Produkte eines Sektors im Vergleich zu jenen von Produkten anderer Sektoren. (2) Es kommt zu einer Veränderung der relativen Preise aufgrund unterschiedlicher Produktivitätsentwicklungen innerhalb der verschiedenen Sektoren. Und (3) durch eine Veränderungen des Einkommens ändert sich Nachfragestruktur (vgl. Heise 2005: 173).

Da der Substitutionseffekt, der Wandel der Präferenzen als unterstützender Faktor für Strukturwandel empirisch schlecht zu stützen ist, sollen die anderen beiden Gründe näher betrachtet werden:

Der Einkommenseffekt lässt sich anhand der Überlegungen Maslows belegen, wonach mit ansteigendem Einkommen unterschiedliche Bedürfnisse gestillt werden: zunächst die grundlegenden anhand von Agrarprodukten, dann gehobene durch industrielle Produkte und zuletzt der Bedarf nach Luxusprodukten in Form von Dienstleistungen (Maslow 1954).

Eine sektoral verschiedene Produktivitätsentwicklung aufgrund unterschiedlicher technischer Entwicklungen führt zu einer Veränderung der relativen Preise, was wiederum bei einer preiselastischen Nachfrage zu einer Verschiebung der Wertschöpfungsanteile und zu einer Veränderung der Beschäftigungsstruktur führt. Die sektorale Beschäftigungsentwicklung im zeitlichen Verlauf begründet Fourastié in seiner *3-Sektoren-Hypothese* damit, dass zunächst der sekundäre Sektor wächst und dadurch den primären Sektor verdrängt. Mit fortschreitender Entwicklung der Volkswirtschaft geht der sekundäre Sektor wiederum zurück und weicht dem nun expandierenden tertiären Sektor (Fourastié 1969).

Schettkat und Applebaum (1996) untersuchen den Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungswachstum und der Produktivitätsentwicklung innerhalb des industriellen Sektors zur Zeit der Industrialisierung (ca. 1920- ca. 1980) und in der postindustriellen Phase (ab ca. 1980). Sie zeigen, dass sich der Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Produktivität im Übergang zwischen den beiden Phasen umgekehrt hat: Verzeichneten die Unternehmen mit dem höchsten Produktivitätswachstum zur Zeit der Industrialisierung noch die höchsten Beschäftigungszuwächse, kehrte sich dies in der postindustriellen Phase um. Hohe Produktivitätsanstiege wurden nun begleitet von gedämpftem Beschäftigungswachstum, bzw. ging die Beschäftigung teilweise sogar zurück (vgl. Schettkat; Applebaum: 148). Entsprechend geht das von Schettkat und Applebaum beschriebene strukturalistische Modell einer Volkswirtschaft von zwei Sektoren aus: Der eine zeichnet sich durch ein hohes Pro-

duktivitätswachstum aus, während die Produktivität im anderen Sektor nur unterdurchschnittlich wächst.⁹

Im Folgenden werden die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt innerhalb der oben beschriebenen Phasen erläutert und ihre Verbindung zur Lohnstruktur beschrieben.

2.2.1. Industrialisierungsprozess

Die Arbeitsmärkte der industrialisierten Ökonomien zeichneten sich in den Dekaden nach dem zweiten Weltkrieg vor allem durch eine geringe Arbeitslosigkeit aus, gleichzeitig expandierte die Beschäftigung innerhalb der Industrien mit einem hohen Produktivitätswachstum. In Folge dessen stiegen die Reallöhne bei sinkenden Lohn-differenzialen (vgl. Schettkat; Applebaum 1996: 146f.).

Laut Schettkat und Applebaum haben alle industrialisierten Ökonomien in dieser Zeit denselben endogenen Entwicklungsprozess durchlaufen. Er basiert auf einem positiven Zusammenhang zwischen Produktivitätswachstum und Beschäftigungsausweitung, aufgrund dreier gleichzeitiger zirkulärer Effekte: (1) Die überdurchschnittlichen Produktivitätszuwächse innerhalb der verarbeitenden Industrie führten zu sinkenden relativen Preisen. (2) Dies wiederum führte aufgrund der hohen Preiselastizität für diese Produkte zu einer steigenden Nachfrage.¹⁰ (3) Dadurch stiegen die Realeinkommen, die wiederum dazu verwendet wurden, Produkte der Unternehmen aus dem hochproduktiven Sektor zu kaufen, da diese einkommenselastisch waren. An diesem Punkt setzten wieder die im Punkt eins beschriebenen überdurchschnittlichen Produktivitätszuwächse an, womit der Wachstumszirkel geschlossen wäre.¹¹ Später wurde dieser Kreislauf noch durch die Massenproduktion (*Economies of Scale*) unterstützt, wodurch die Produktivität weiter gesteigert werden konnte und sich bei herrschender Vollbeschäftigung wiederum in Form von steigenden Löhnen und entsprechend wachsender, elastischer Nachfrage äußerte (ebd.: 147).

Wurde in dieser Phase innerhalb des Sektors A außerdem von einer Ausweitung der Löhne entsprechend dem Produktivitätswachstum abgesehen, konnten diese

⁹ Sektor A bezeichnet im Folgenden den industriellen Sektor, der sich annahmegemäß durch ein überdurchschnittliches Produktivitätswachstum auszeichnet. Sektor B bezeichnet im Rahmen des Industrialisierungsprozesses den Agrarsektor und im Rahmen des Tertiarisierungsprozesses den Dienstleistungssektor, die annahmegemäß über ein unterdurchschnittliches Produktivitätswachstum verfügen.

¹⁰ In vielen Fällen wurde der arbeitssparende Effekt, der durch die Produktivitätsausweitung entstand, durch diese Nachfrageausweitung sogar überkompensiert.

¹¹ In seiner Studie über die Langzeitwachstumsraten innerhalb von 28 Bergbau-, Handwerks- und Staatsbetrieben in Großbritannien zwischen 1924 und 1950 nennt W.E.G. Salter dieses, sich selbst unterstützende Wachstum einen „*Virtuous Circle of Growth*“ (Salter 1960).

Märkte auf Kosten der niedrigproduktiven Unternehmen sogar noch schneller expandieren (ebd.: 147).¹²

Die Industrialisierungsphase zeichnet sich demnach durch eine egalitäre Lohnstruktur und durch einen Gleichgewichtslohn für beide Sektoren aus. Da dieser Reallohn für manche Unternehmen über- und für andere Unternehmen unterhalb der Grenzproduktivität einiger ihrer Angestellten liegt, wird automatisch die Allokation der zahlenmäßig konstanten Arbeitnehmerschaft zwischen den Sektoren bewerkstelligt.

In der Abbildung 1 (S. 14) wird die Entwicklung des gleichgewichtigen Reallohns und die Aufteilung der Erwerbspersonen auf die beiden Sektoren grafisch veranschaulicht. Für diesen Zweck werden die beiden sektoralen Arbeitsmärkte gegeneinander dargestellt, d.h. in diesem Fall wird dafür das Diagramm für den Sektor B an der Ordinate gespiegelt.¹³

Da die Preiselastizität für Produkte des technologisch progressiven industriellen Sektors A höher ist als die des Sektors B, ist auch die Arbeitsnachfragekurve des Sektors A flacher als die für den unterdurchschnittlich produktiven (Agrar-) Sektor B.¹⁴ Im Zeitpunkt A liegt der Gleichgewichtslohn für beide Sektoren bei $(w_A/P)_1 = (w_B/P)_1$. Der Schnittpunkt der beiden Arbeitsnachfragekurven beschreibt neben dem Gleichgewichtslohn auch die Aufteilung der Beschäftigten auf die beiden Sektoren A und B: $L_A^1 = 1 - L_B^1$. Stellt man dem nun im Rahmen eines komparativ statischen Vergleichs einen späteren Zeitpunkt gegenüber, lassen sich die beiden Zustände ähnlich einer Dynamik vergleichen. Aufgrund des höheren Produktivitätswachstums und dem dadurch bedingten Fallen der relativen Preise, stieg die Nachfrage nach Produkten des Sektors A immer weiter an, was folglich eine Ausweitung der Beschäftigung notwendig machte. Bei einer feststehenden Zahl von Erwerbspersonen war dies nur dadurch möglich, dass Arbeitnehmer aus dem Sektor B freigesetzt wurden. Gefördert

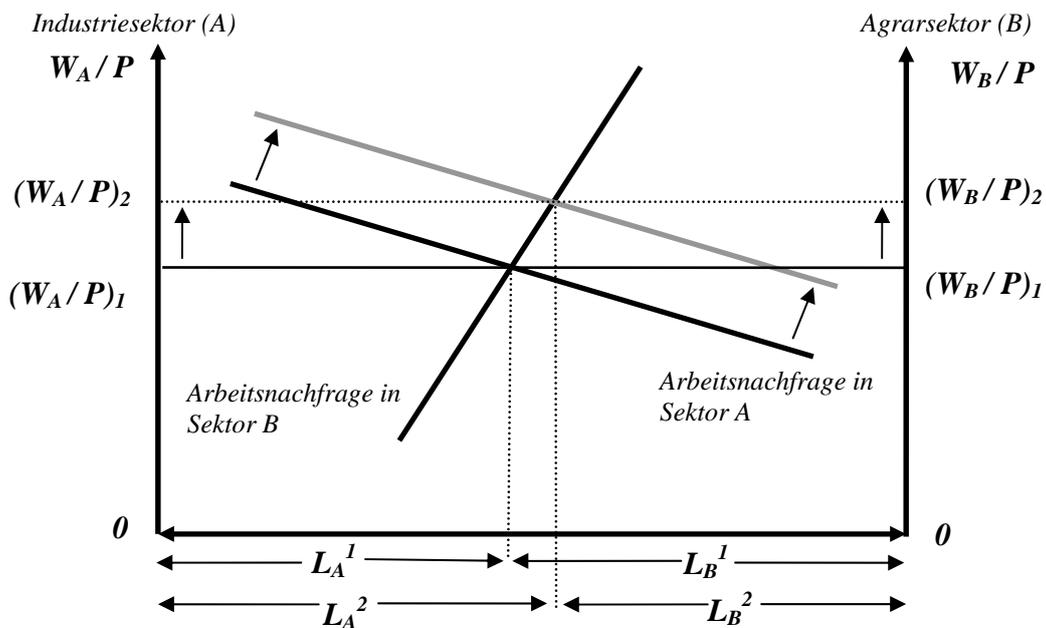
¹² Dieser Prozess bildete auch die Grundlage für das Rehn- Meidner Modell, das sogenannte „Schwedische Modell“ (Meidner; Hedborg 1984). Dort versuchte man durch die Vermeidung einer hohen Lohndifferenzierung, Arbeitskräfte in die mit hohem Produktivitätswachstum ausgestatteten Industrien umzuleiten. Dies führte dazu, dass Unternehmen mit einem hohen Produktivitätswachstum noch schneller wuchsen, während Unternehmen mit einem geringen Produktivitätswachstum dazu gezwungen wurden, entweder ihre Produktivität zu steigern oder vom Markt zu verschwinden.

¹³ Neben den unterschiedlichen Produktivitätsentwicklungen unterstellt Heise für den Sektor A eine hohe Preiselastizität von $e_p \gg 1$, wodurch zuerst die relativen Preise sinken, dann die Nachfrage steigt und zuletzt die Beschäftigung steigt. Die Produkte des Sektors B hingegen haben eine geringe Preiselastizität von $e_p < 1$, wodurch die relativen Preise steigen bei relativer Konstanz von Nachfrage und Beschäftigung.

¹⁴ „The expansion of industries producing household durables became the hallmark of this expansionary period.“ (Schettkat/Applebaum 1996: 147)

wurde die Freisetzung von Arbeitnehmern durch das Ansteigen des Reallohns auf einen neuen Gleichgewichtslohn $(w_A/P)_2 = (w_B/P)_2$, der die Unternehmen des Sektors B aufgrund von zurückgegangener Nachfrage zwang, Arbeitnehmer freizustellen.

Abb. 1: Strukturmodell - Industrialisierungsprozess



Quelle: Heise 2005, S. 176

In dieser Phase spielten in den industrialisierten Ökonomien institutionelle Unterschiede bezüglich der Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten kaum eine Rolle (vgl. Schettkat; Applebaum 1996: 147).

2.2.2. Tertiarisierungsprozess

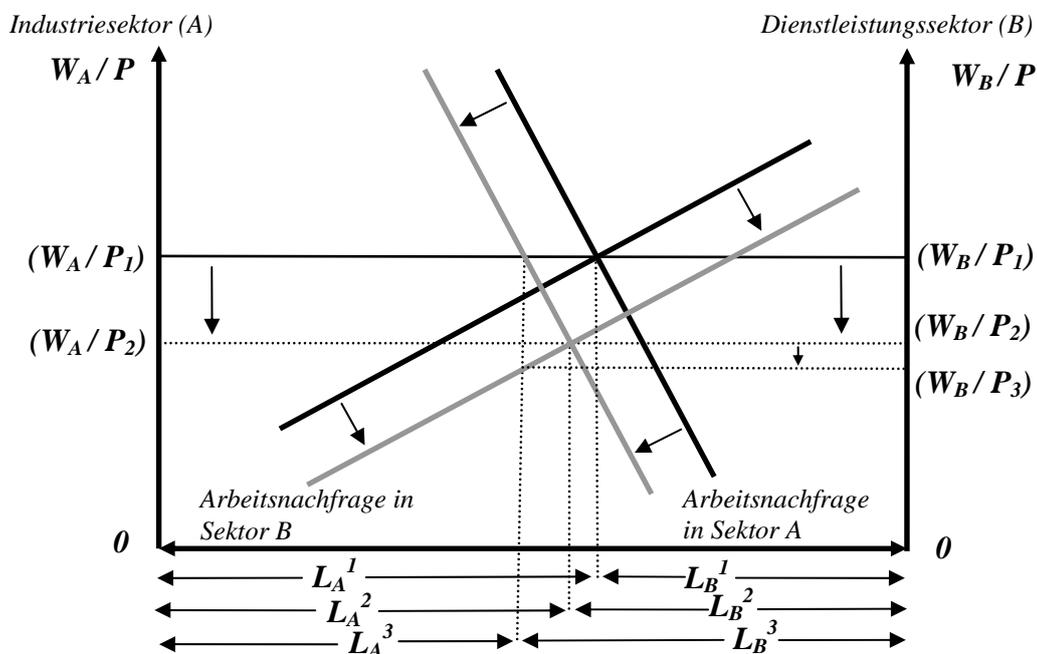
Um 1980 löste sich in den meisten Industriestaaten der positive Zusammenhang von Produktivitätswachstum und Beschäftigungsausweitung innerhalb der Sektoren auf, der in den Jahren zuvor noch die Grundlage für das starke wirtschaftliche Wachstum gewesen war.¹⁵ Es kam zu Sättigungserscheinungen bei Industrieprodukten aus den Wirtschaftszweigen mit einem hohen Produktivitätswachstum, der Markt für Industrieprodukte wuchs langsamer als die Produktivität in diesem Bereich, und so musste verstärkt Beschäftigung abgebaut werden. Staaten, denen es nicht gelang, Beschäftigung aus dem hochproduktiven in den niedrigproduktiven Bereich zu verlagern, hat-

¹⁵ „The end of the virtuous circle of economic development in industrialized economies is to be found, fundamentally, in this shift from a positive [...] correlation between productivity growth and employment growth to a negative [...] correlation“ (Schettkat/Applebaum 1996: 149).

ten in der Regel ein sehr geringes Beschäftigungswachstum (vgl. Schettkat; Applebaum 1996: 148).

Schettkat und Applebaum sehen die Gründe für das Entstehen von Arbeitslosigkeit an dieser Stelle weder in exogenen Faktoren noch in rigiden Arbeitsmärkten oder Politikfehlern (ebd.: 149). Vielmehr sei das Nachlassen des Wachstums endogenen Prozessen geschuldet, und zwar der vorangegangenen wirtschaftlichen Entwicklung selbst und infolgedessen dem Absinken der Preiselastizität der Nachfrage für haltbare Produkte, die sich im Laufe der Jahre in den Haushalten angesammelt hätten.

Abb. 2: Strukturmodell – Tertiarisierungsprozess



Quelle: Heise 2005, S. 177

Nimmt die Preiselastizität im Sektor A also so stark ab, dass das Wachstum der Produktivität über dem der Nachfrage liegt, müssen Arbeitnehmer aus dem Sektor A in den Sektor B überführt werden, damit keine Arbeitslosigkeit entsteht.

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt dieser post-industriellen Ökonomie. Der industrielle Sektor A verfügt zwar weiterhin über ein hohes Produktivitätswachstum, die Sättigungserscheinungen bezüglich der Produkte dieses Sektors äußern sich jedoch in einer geringen Preiselastizität der Nachfrage und damit in einer steileren Arbeitsnachfragekurve. Sinken die relativen Preise in dieser Situation aufgrund der schnelleren Produktivitätsentwicklung, wächst die Nachfrage folg-

lich nur unterproportional, was bei einer gleichbleibenden Produktivitätsentwicklung zu einem Rückgang der Arbeitsnachfrage führt. Im Dienstleistungssektor (B) liegt nun eine hohe Preiselastizität der Nachfrage vor, jedoch sind die Produktivitätszuwächse weiterhin gering, was zu einer Erhöhung der relativen Preise und infolgedessen zu einem Nachfrage- und Beschäftigungsrückgang führt. Um dem Entstehen von Arbeitslosigkeit in dieser Situation entgegenzuwirken, müsste der Beschäftigungsrückgang im Sektor A von einer positiven Beschäftigungsentwicklung im Sektor B aufgefangen werden. Dazu müsste jedoch entweder das egalitäre Lohnniveau auf $(w_A/P)_2 = (w_B/P)_2$ gesenkt werden oder aber die egalitäre Lohnstruktur müsste aufgebrochen werden. Dann würde der Lohn in Sektor B auf $(w_B/P)_3$ fallen, während er in Sektor A auf $(w_A/P)_1$ verbleibt.

Es ist nachvollziehbar, dass dieser Prozess des Strukturwandels schwieriger zu bewerkstelligen sein wird als der Industrialisierungsprozess, denn dieser setzt die Bereitschaft eines Teils der Arbeitnehmer voraus, ihre Lohnforderungen zu beschränken und aus dem hochproduktiven Industriesektor in den geringproduktiven Dienstleistungssektor zu wechseln. Es ist demnach eine Differenzierung der Löhne vonnöten; die egalitäre Lohnstruktur müsste aufgegeben werden (vgl. Heise 2005: 177).

Obwohl das Strukturmodell die tatsächliche Entwicklung so gut zu beschreiben scheint, bleiben einige problematische Aspekte an den beschäftigungsfördernden Effekten einer größeren Lohndifferenzierung: (1) eine deutlich höhere Preiselastizität der Nachfrage nach Dienstleistungen als nach Industriegütern, (2) eine deutlich höhere Wertschöpfung im Industriesektor als im Dienstleistungssektor, (3) die Bedeutungslosigkeit des Einkommenseffektes sinkender Industriegüterpreise und (4) eine mangelnde Flexibilität in der Lohnbildung und der tariflichen Differenzierungsmöglichkeiten (vgl. Heise 1997: 45).

Ob dieses Tertiarisierungsmodell nun trotz dieser „Problempunkte“ in der Lage ist, die Realität abzubilden, wird im Folgenden zu klären sein.

2.3. Regulationen und Institutionen des Arbeitsmarktes

Dass Tertiarisierungsmodell unterstellt demnach, dass eine Ausdifferenzierung der Löhne in dieser Phase des Strukturwandels nicht nur eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsentwicklung hat, sondern sogar vonnöten ist, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Da nun aber Arbeitslosigkeit real existiert, muss davon ausgegangen

werden, dass der Arbeitsmarkt nicht so perfekt ist, wie es die Neoklassik fordert, denn werden bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes nicht auch Rigiditäten einbezogen, lässt sich die Existenz von Arbeitslosigkeit¹⁶ nicht erklären (vgl. Heise 2005: 165).

2.3.1. Institutionen und Varieties of Capitalism

Besagte Rigiditäten, u.a. in Form von Arbeitsmarktinstitutionen und -organisationen, beeinflussen den Lohnbildungsprozess.¹⁷ Institutionen bezeichnen im Allgemeinen normative Regelwerke oder dauerhafte Muster sozialer Beziehungen, bezogen auf den Arbeitsmarkt etwa den individuellen und kollektiven Arbeitsvertrag, die Tarifautonomie oder die Mitbestimmung. Demgegenüber sind die Organisationen des Arbeitsmarktes zielgerichtete Zusammenschlüsse zu geplanten und koordinierten Handlungseinheiten, wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften (vgl. Franz 2003: 237).

Die Regulierungen des Arbeitsmarktes, bzw. als deren Träger die Institutionen, dienen dem Zweck, Transaktions- und Unsicherheitskosten zu reduzieren, daneben sollen sie aber auch Marktfehlern begegnen. Institutionen schaffen *opportunities* und *constraints*, sie können also sowohl effizienzsteigernd als auch effizienzmindernd sein (vgl. Keller 2008: 268). Gewöhnlich entspringen Institutionen nicht der ökonomischen Rationalität, sondern vielmehr der historischen Zufälligkeit bzw. den Machtkonstellationen bestimmter Interessengruppen. Der Wandel des ökonomischen Umfeldes kann Institutionen auch überflüssig oder veränderungsbedürftig werden lassen. In einem solchen Moment wirken Institutionen gegebenenfalls als bremsend, da sie sich oftmals sehr träge verhalten (vgl. Heise 1999: 37). Eine Prüfung ihrer ökonomischen Sinnhaftigkeit könnte theoretisch durch eine Abwägung der Kosten und Nutzen der durch sie entstehenden Inflexibilitäten vollzogen werden, allerdings ist dies aufgrund der ständigen Verschiebungen des Kosten- Nutzen- Verhältnisses über die Zeit nur theoretisch möglich (ebd.: 55).

Historisch haben sich unterschiedliche institutionelle Zusammenhänge der Einbettung ökonomischen Handelns in den entwickelten Kapitalismen Westeuropas herausgebildet, in denen jeweils drei Elemente unterschiedlich gewichtet sind: Markt-

¹⁶ Über die natürliche Arbeitslosigkeit hinaus.

¹⁷ Franz; Gerlach; Hübler (2003) unterscheiden zwischen der Rigidität der innerbetrieblichen Lohnstruktur, z.B. in Form von Einstellungs- und Entlassungskosten und der Rigidität der intersektoralen Lohnstruktur, die sich ergibt aus der Existenz und dem Verhalten von Gewerkschaften, Lohnführerschaften, Zentralität der Lohnverhandlungen und Tarifbindung. Wir betrachten entsprechend die Rigidität der intersektoralen Lohnstruktur.

radikale, staatliche und konservativ- korporatistische Muster. Je nach dem welches sozialökonomische Muster vorliegt, wird die Frage nach dem richtigen Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit, geschaffen durch Rigiditäten, im ökonomischen Handeln entsprechend unterschiedlich marktmäßig, hierarchisch oder kooperativ beantwortet (vgl. Hoffmann 2005: 80).

Im Rahmen der *Varieties of Capitalism*- Forschung werden in Westeuropa idealtypisch zwei Kapitalismustypen unterschieden:¹⁸ Die *Liberal Market Economy (LME)* (GB, USA, CDN, AUS) und die *Co-ordinated Market Economy (CME)*. Letzterer wird noch unterteilt in die Unterformen *Socialdemocrat-* (S, DK, N), *Rhineland-* (D, NL, B) und *Statist-* (F, I) *Capitalism*, in denen die Koordination sozialdemokratisch- politisch, korporatistisch- kooperativ oder staatlich hierarchisch organisiert wird (vgl. Hall; Soskice 2001). Entsprechend sind auch die Arbeitsmärkte dieser vier Kapitalismen sehr unterschiedlich organisiert, um zu denselben Zielen, einer optimalen Kapitalverwertung zu gelangen (vgl. Hoffmann 2005: 81).¹⁹

Die beiden prägnantesten Vertreter sind die britische *Liberal Market Economy* und der deutsche Typ der *Coordinated Market Economy*, der *Rheinische Kapitalismus* (ebd.: 82). Das deutsche Modell auf der einen Seite zeichnet sich durch seine kooperativen Arbeitsmarktbeziehungen, der engen Verbindung zwischen Finanz- und Industriesektor und dem hohen kollektiven Sozial- und Ausbildungsniveau aus. Dem gegenüber steht das „anglo- amerikanische Modell“, mit seinen flexiblen Arbeitsmärkten, der klaren Trennung von Finanz- und Industriesektor und dem eher individualisierten Sozial- und Ausbildungssystem (vgl. Heise 1998a: 42).

2.3.2. Institutionen und Lohndifferenzierung

In Bezug auf die Lohnbildung sind drei Regulationsinstrumente von Belang: (1) die Kollektivvertragsebene, d.h. der Zentralitätsgrad der Lohnverhandlungen, der den Grad des Wettbewerbs bei der Lohnbestimmung beeinflusst, (2) die sozialen Sicherungssysteme, die über die Höhe und die Dauer von Lohnersatzleistungen bestimmen und damit sowohl die Suchintensität der Arbeitslosen als auch den Differenzierungsspielraum der Lohnstruktur beeinflussen und (3) der Kündigungsschutz, der die Macht der beschäftigten Insider gegenüber den arbeitslosen Outsidern definiert (vgl. Heise 1999:59f.).

¹⁸ In Klammern hinter dem jeweiligen Kapitalismustyp sind die zugehörigen Staaten aufgeführt.

¹⁹ Esping Andersen (1990) unterschied nach Typen von Sozialstaaten. Hoffmann hält einen linearen Bezug zwischen den Sozialstaatsmodellen und den Kapitalismustypen zwar für fragwürdig, es können jedoch diverse Verbindungslinien gezogen werden (vgl. Hoffmann 2005: 85).

Da sich der Kündigungsschutz in erster Linie auf das Lohnniveau und damit kaum auf die Lohnstruktur auswirkt, muss er für die Fragestellung dieser Arbeit nicht weiter beachtet werden. Es bleiben die Kollektivvertragsebene und der Reservationslohn²⁰ als Determinanten der Lohnspreizung, wobei hier eine weitere Einschränkung vollzogen werden kann: Es gibt zwar Behauptungen, dass zu hohe Transferzahlungen und das sich daraus bildende Reservationslohniveau zu den Beschäftigungsproblemen in Deutschland und Europa geführt haben (vgl. u.a. Siebert 1997), das jedoch schließt Krugman (1994) als Begründung aus, denn die Transferzahlungen seien überall tendenziell gefallen und könnten deshalb nicht als Erklärung für zunehmende Beschäftigungsprobleme angebracht werden. Deshalb soll ein kurzer Blick auf die Lohnersatzleistungen im Rahmen des Ländervergleichs genügen. Bleibt also die Untersuchung der Lohnspreizung in Abhängigkeit vom Zentralitätsgrad.

Der Zusammenhang zwischen dem Zentralitätsgrad des Tarifvertragssystems und der Wachstums- und Beschäftigungsentwicklung einer Volkswirtschaft wird in der Literatur als buckelförmiger Verlauf beschrieben und theoretisch sowie empirisch nachgewiesen (vgl. u.a. Schettkat; Applebaum 1996: 135f.). Begründet wird der Verlauf mit der zunächst ansteigenden und dann abnehmenden Bereitschaft und Fähigkeit der Arbeitsmarktparteien, eine vollbeschäftigungskonforme (Real-) Lohnhöhe anzustreben.

Für diese Untersuchung ist jedoch ein anderer Zusammenhang von Interesse: Je höher der Zentralitätsgrad des Kollektivverhandlungssystems, desto geringer der Grad der Lohndifferenzierung (vgl. Schettkat 2003: 642). Als Begründung für diesen Zusammenhang wird die Präferenz zentraler bzw. korporativer Tarifsysteme für eine relative Gleichheit der Lohnverteilung angeführt. Darüber hinaus kann mit steigendem Zentralitätsgrad der Lohnverhandlungen besser eine flachere Lohnhierarchie, also eine geringere Spreizung der Löhne durchgesetzt werden (vgl. Heise 1998c: 334).²¹

Als Indikator für Lohnverhandlungssysteme ist neben der Zentralität auch der Organisationsgrad von Bedeutung, da er stellvertretend für die Durchsetzungsmacht

²⁰ Der Reservationslohn beschreibt den Lohn, den Arbeitslose zu akzeptieren bereit sind, nach der Abwägung Transferbezug oder entlohnte Arbeit. Bei einem Lohn in Höhe der Transferzahlungen würde man sich rational für die Transfers entscheiden, deshalb muss ein *ausreichend* hoher Lohnabstand eingehalten werden.

²¹ Bei der theoretischen Analyse der Bedeutung der Zentralität des Kollektivvertragssystems für die Beschäftigungsentwicklung werden zwei Annahmen gemacht: Zum einen die Gültigkeit des kompetitiven Marktträumungsmodells und zum anderen die Fähigkeit der Preissetzung (Reallohnbestimmung) durch kollektive Handlungsabstimmung (vgl. Heise 1999: 61).

von Kollektivverträgen angesehen werden kann. Ein hoher Organisationsgrad führt in der Regel auch zu einer hohen Erfassungsrate, bzw. zu einem hohen Deckungsgrad der Tarifverträge, wobei ein hoher Deckungsgrad bei einem geringen Organisationsgrad nicht ausgeschlossen werden kann, wenn nämlich Tarifverträge als „allgemeinverbindlich“ erklärt werden (Schettkat 2003: 639). Ein hoher Organisationsgrad kann bei dezentral geführten Tarifverhandlungen zu nachfolgenden Preissteigerungen führen, während diese Effekte bei zentralen Lohnverhandlungen endogenisiert würden (ebd.: 640).²²

In einer Untersuchung des Zusammenhangs der Ausgestaltung kollektiver Lohnverhandlungen und der Lohndifferenzierung mehrerer OECD Staaten, wurden für den Zeitraum 1975 bis 2000 bivariate Korrelationskoeffizienten berechnet. Im Ergebnis war der Einfluss des Zentralitätsgrades und des Deckungsgrades auf die Lohnspreizung über den gesamten Zeitraum hochsignifikant negativ. Der Einfluss des Organisationsgrades nahm von einem sehr hohen negativen Niveau relativ stark ab, jedoch nahm zeitgleich auch die Signifikanz des Zusammenhangs ab (vgl. OECD 2004: 153ff.).²³

Da sich der Begriff der Lohnspreizung auf mehrere Dimensionen bezieht, kann der Zusammenhang jedoch nicht ohne Einschränkungen als gültig betrachtet werden; Dispersion entsteht durch inter- sektorale, regionale oder qualifikatorische Lohndifferenzierung (vgl. Franz 2003: 325ff.). Auf die jeweiligen Unterschiede wird im Rahmen des Ländervergleichs eingegangen.

3. Historische Einordnung und Herleitung der Hypothesen

Im Folgenden wird die Entwicklung auf dem deutschen und dem britischen Arbeitsmarkt nachgezeichnet. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf den radikalen Veränderungen der Arbeitsbeziehungen in den achtziger und neunziger Jahren, die die Grundlage bildeten für die großen Unterschiede in der Lohnbildung und in der Bereitschaft, eine Differenzierung der Löhne zuzulassen.

²² Heise spricht hier von der Bereitschaft der Gewerkschaften, den externen Effekt einer Preiserhöhung, ausgelöst durch Lohnerhöhungen, zu internalisieren (Heise 1999: 60).

²³ Fitzenberger und Kohn weisen darauf hin, dass Studien auf der Basis einzelner Indikatoren immer Schwächen aufweisen und dass für die tatsächliche Ausgestaltung der Lohnverhandlungen mehr als nur der Zentralisierungsgrad von Bedeutung sei, wie z.B. Veränderungen der Ausgestaltung der Lohnverhandlungen oder endogene Veränderungen der Institutionen selbst (Fitzenberger; Kohn 2004: 127)

Im darauf folgenden Schritt werden die Hypothesen für den Ländervergleich hergeleitet, aus den theoretischen Annahmen des oben ausgeführten Strukturmodells in Verbindung mit der unterschiedlichen Rolle und Struktur der industriellen Beziehungen innerhalb der beiden Länder.

3.1. Deregulierung der industriellen Beziehungen

Die zunehmende Arbeitslosigkeit zu Beginn der achtziger Jahre wurde von politischer Seite auf die Fehlfunktionen der Arbeitsmärkte zurückgeführt. Dies betraf sowohl die Institutionen zur Regelung der Geschehnisse auf dem Arbeitsmarkt als auch die Regulationen, welche die Anreizsysteme und die Funktionalität des Arbeitsmarktes steuerten (vgl. Heise 1998a: 47f.).

Großbritannien hatte die Pionierrolle in Bezug auf die Deregulierung und Flexibilisierung inne, weil die Krisentendenzen des Arbeitsmarktes eher und ausgeprägter evident wurden, was die entschlossene Einleitung von Reformen begünstigte.

Seit 1979 nahm der gewerkschaftliche Organisationsgrad stetig und ohne jede Zyklenabhängigkeit ab. In Verbindung mit dem Rückgang der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes *CBI* verlagerte sich die Kollektivverhandlungsebene noch weiter auf die Betriebsebene, bzw. stieg der Anteil der Arbeitnehmer, die gar nicht von den Ergebnissen von Kollektivverträgen betroffen waren, an. Es gab also eine deutliche Tendenz zur Dezentralisierung und Individualisierung von Tarifverhandlungen in Großbritannien. Auch die anderen Institutionen des britischen Arbeitsmarktes, der *closed shop*²⁴ und die *wage councils*²⁵ wurden von dieser Entwicklung betroffen: Im Rahmen verschiedener *employment acts* (1980, '82, '88 und '90) wurde der *closed shop* zunächst von der Zustimmung von 80% der Beschäftigten abhängig gemacht. Später wurden Kündigungen aufgrund des *closed shops* als unrechtmäßig erklärt, um ihn dann 1990 vollständig zu verbieten. Die *wage councils* wurden im Zuge von *Wage Acts* schrittweise abgeschafft: Zuerst, 1986, galten die Bestimmungen nicht mehr

²⁴ Um das Trittbrettfahrerproblem gewerkschaftlicher Aktivität zu lösen, wurde die Betriebsangehörigkeit abhängig gemacht von der Gewerkschaftsangehörigkeit (*pre-entry closed shop*) oder vom Gewerkschaftsbeitritt (*post-entry closed shop*). Nur Gewerkschaftsmitglieder sollten von den meist betrieblich ausgehandelten Vergünstigungen profitieren können. Der *closed shop* basierte auf einer Übereinkunft von Gewerkschaften und Unternehmen und sollte helfen, den innerbetrieblichen Frieden zu sichern.

²⁵ Innerhalb der *wage councils* wurden unter tripartistischer Beteiligung Mindestlohnvorschriften für die Niedriglohnbranchen erarbeitet.

für alle Arbeitnehmer, und im Rahmen des *Trade Union Reform and Employment Rights Act* von 1993 ließ man sie gänzlich fallen (vgl. OECD 1994: 83).²⁶

Bei der Deregulierung der industriellen Beziehungen Großbritanniens in der Thatcher- Ära handelt es sich eher um eine *Umregulierung* denn um einen Regulierungsabbau. Tatsächlich nahmen die staatlichen Eingriffe in die industriellen Beziehungen in dieser Zeit sogar noch zu. Dies hatte jedoch mehrere Gründe: (1) Die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten sollten beschränkt werden, um die Kosten der Unternehmen zu senken. (2) Die innere Struktur der Gewerkschaften sollte aufgebrochen werden. (3) Durch die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte sollten die Management- Strategien flexibler gemacht werden. Es fand also eine Machtverschiebung von den Arbeitnehmern zu den Arbeitgebern statt (vgl. Heise 1998a: 50). Dazu wurden verschiedene Maßnahmen eingesetzt: (1) Die Streikfähigkeit der Gewerkschaften wurde stark eingeschränkt durch die Aufhebung der Immunitäten, das Verbot politischer Streiks und des *secondary picketings* sowie durch die drastische Kürzung der staatlichen Zahlungen an Familien streikender Arbeitnehmer (1980, '82, '88, '90 und '93). (2) Die Stellung der Gewerkschaftsmitglieder gegenüber den Funktionären wurde gestärkt, indem demokratische Wahlen vorgeschrieben wurden und Arbeitskampfaktionen durch Mitgliederbescheid beschlossen werden mussten (*Trade Union Act* 1984). (3) Die Kriterien für *unfair dismissal* (ungerechtfertigte Kündigung) wurden neu festgelegt und die Beweislast umgekehrt, um den allgemeinen Kündigungsschutz zu begrenzen (*Employment Protection Act* 1985). (4) Der Druck zur Jobsuche wurde erhöht, indem die soziale Absicherung der Arbeitslosen in mehreren Schritten immer weiter erschwert und reduziert wurde. Zuerst wurden die ERS (*Earnings Related Supplement*), eine lohnabhängige Zusatzzahlung, gestrichen (1982), dann wurde Arbeitslosengeld steuerpflichtig, und schließlich wurde die Arbeitslosenunterstützung umgestellt auf *Job Seeker's Allowance* (JSA), wodurch die Zahlung nach einem halben Jahr von der Bedürftigkeit abhängig gemacht wurde (1996) (vgl. Heise 1998a: 50f.).

Nach den Reformen der achtziger und neunziger Jahre muss von einer primär durch den Staat gesteuerten Gesellschaft gesprochen werden, wobei die Arbeitsmarktregulationen von angebotstheoretischen Lehrmeinungen dominiert werden. Verhandlungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern haben sich weitestgehend von der gesellschaftlichen auf die Unternehmensebene verlagert. Der „Klassenkampf von

²⁶ OECD (1994): „Economic Surveys – United Kingdom“, Paris.

oben“ (Koch 2003: 259) mit dem in den achtziger Jahren die Deregulierung betrieben wurde, führte zu einer Art Anti- Arbeitnehmer- Allianz aus Regierung und Unternehmern mit dem Ziel der Schwächung der gewerkschaftlichen Position, der Veräußerung öffentlichen Eigentums und der aktiven Deindustrialisierung. Die 1997 gewählte *New Labour* Regierung versuchte diese gesellschaftliche Desintegration zu entschärfen, tastete dabei jedoch nicht die Standortpolitik der Vorgängerregierungen und die Übermacht der Unternehmen in den Arbeitsbeziehungen an (ebd.: 258f.).

In Deutschland kam die Diskussion um Deregulierung in den frühen achtziger Jahren auf. In einer Regierungserklärung hob Kanzler Helmut Kohl darauf ab, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, soziale Sicherheit zu gewähren und Staatsfinanzen auszugleichen. Dazu wurde eine „unabhängige Expertenkommission zum Abbau marktwidriger Regulierungen“ eingesetzt, die Deregulierungsbedarf anmeldete bei Löhnen und Gehältern, bei den Bestandsschutzregelungen, beim staatlichen Arbeitsvermittlungsmonopol sowie bei den Arbeitszeitregelungen (vgl. Koch 2003: 80). Die Vorschläge der Kommission sahen nicht die Abschaffung der Regulierung des Arbeitsrechts vor, sondern deren Abbau, bzw. Austausch gegen den Steuerungsmechanismus Markt. Einige Vorschläge der Kommission wurden realisiert, während andere auf den Widerstand der Gewerkschaften, mitunter aber auch der Arbeitgebervertretungen stießen. Durchgeführt wurden folgende Maßnahmen: (1) das Beschäftigungsförderungsgesetz (1985), in dem die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen gelockert wurden, (2) die Änderung des Art. 116 AFG (1986), in dem die Lohnersatzleistungen bei Arbeitskämpfen neu geregelt wurden, (3) das Arbeitszeitrechtgesetz (1994), das die Arbeitszeit flexibilisierte und (4) das Beschäftigungsförderungsgesetz (1996), das den Kündigungsschutz lockerte. Darüber hinaus wurde das Betriebsverfassungsgesetz novelliert (1994), das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit aufgehoben (1994) und die Ladenöffnungszeiten verlängert (1996) (ebd.: 82).

Deregulierungseingriffe, die sich direkt auf die Geschehnisse am Arbeitsmarkt bezogen, blieben jedoch gering, und die von der Kommission geforderten *Einschnitte* beim Kündigungsschutz, der Sozialplanpflicht und der Tarifautonomie blieben aus (vgl. Heise 1998a: 47ff.). Die Regulierungsmechanismen, Institutionen und Strategien der korporativen Akteure wirkten dabei als Sicherungen, Barrieren und Stabilitätsbedingungen, so dass von einer durch die Deregulierung verursachten Krise der Arbeitsbeziehungen, gerade im internationalen Vergleich, keine Rede sein kann

(ebd.: 83). Es wurden in Deutschland zwischen 1980 und 2000 zwar einige Neuregelungen verabschiedet, die eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und eine Verschlechterung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften zur Folge hatten. Die Reformen hatten jedoch insofern einen Kompromisscharakter, als dass sie zwar eine Kräfteverschiebung in Richtung der Unternehmen bewirkten, jedoch blieben diese Reaktionen auf die externen Störungen unterhalb einer Schwelle des qualitativen Wandels des Wirtschafts- und Sozialsystems. Es wurde am Modell des *rheinischen Kapitalismus* festgehalten (vgl. Koch 2003: 261f.).

Entsprechend weist die Bundesrepublik für die achtziger und neunziger Jahre eine bemerkenswerte institutionelle Kontinuität auf. Der Organisationsgrad geht zwar zurück, entscheidend für die Preisbildung am Arbeitsmarkt war jedoch vor allem die Stabilität des Zentralisierungs- und Korporatismusgrads innerhalb des Kollektivvertragssystems (vgl. OECD 1994: 174f.). Trotz einer zunehmenden Anzahl von Haustarifverträgen und Öffnungsklauseln konnte der Flächentarifvertrag in den Neunzigern seine Dominanz behaupten, und die Koordinationsmechanismen der DGB-Gewerkschaften waren weiterhin stark genug, um ein hohes Maß branchenübergreifender Konvergenz der Verhandlungsergebnisse zu sichern (vgl. Heise 1998a: 46). So kann das deutsche Lohnfindungssystem de facto als stark zentralisiert angesehen werden: Zum einen gehen die Einzelgewerkschaften nicht zuletzt auch durch den DGB sehr kooperativ vor, weiterhin ist der Organisationsgrad der Arbeitgeber sehr hoch und zuletzt liegt der Deckungsgrad stabil auf einem hohen Wert: Ca. 80% der Arbeitnehmer werden in Deutschland durch Tarifverträge erfasst.

Die Einschätzung der Zentralität gilt vor allem im Vergleich mit Großbritannien, wo die Betriebsebene seit jeher einen hohen Stellenwert genießt, die mit der Strukturschwäche der britischen Gewerkschaften und der Auflösung der zentralen Kollektivvertragsebene im öffentlichen Sektor seit Beginn der achtziger Jahre deutlichen Vorschub bekommen hat. Die Relevanz der Firmenebene im britischen System wird darüber hinaus noch verstärkt durch die relative Schwäche der Arbeitgeberverbände; nur 50% aller Beschäftigten arbeiten in den Mitgliedsunternehmen der *Confederation of British Industries* (CBI). In dieser Zeit hat der Organisationsgrad der Arbeitneh-

mer rapide abgenommen (von 53% 1980 auf 33% im Jahr 1995), und der Deckungsgrad der Tarifverträge ist zwischen 1980 und '96 von 70% auf 40% gesunken.²⁷

3.2. Herleitung der Hypothesen

Der Überblick über die institutionelle Entwicklung in Großbritannien und Deutschland soll nun als Grundlage dienen, in Verbindung mit den Annahmen des Strukturmodells untersuchungsleitende Fragestellungen und Hypothesen für die komparative Analyse der beiden Ökonomien aufzustellen.

- (1) Da Deutschland aufgrund seiner industriellen Beziehungen als *coordinated market economy* auch im Tertiarisierungsprozess die Einschränkung der Lohnflexibilität aufrecht erhalten hat, wird die weiter komprimierte Lohnverteilung den Tertiarisierungsprozess behindert und damit Arbeitslosigkeit produziert haben. Der Logik des neoklassischen Arbeitsmarkts folgend würde die Lohnverteilung nämlich an der neuen Grenze abgeschnitten, und alle, deren Löhne darunter lagen, verlören ihre Arbeit, da ihr Produktionsbeitrag unterhalb des neuen Lohns läge. Der Arbeitgeber würde bei einer Weiterbeschäftigung Verluste erwirtschaften und kann den Arbeitnehmer deshalb nicht weiterbeschäftigen.
- (2) Aus der ersten Hypothese ergibt sich im Umkehrschluss die zweite: Eine zunehmende Lohndifferenzierung erleichtert den Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft. Allerdings wäre hierfür eine Rückführung des Korporatismus- oder Zentralisierungsgrades des Kollektivvertragsystems vonnöten.
- (3) Wirtschaftszweige, in denen hauptsächlich geringe Löhne für gering qualifizierte Arbeit gezahlt werden, würden bei einer Lohnsenkung wohl spürbare Preiseffekte aufweisen: Private Haushalte, Restaurants, Pflege, personenbezogene Dienstleistungen, Gebäudereinigung und Einzelhandel - hier könnte eine Ausdehnung der Lohnspreizung positive Beschäftigungseffekte haben.
- (4) Wenn eine *coordinated market economy* aufgrund ihrer institutionellen Ausstattung weniger Dispersion zulässt, wird mit einer höheren Inzidenz von geringqualifizierter Arbeitslosigkeit zu rechnen sein. Da Großbritannien im Laufe der Thatcher- Regierung die Arbeitsmarktregulierungen reduziert hat und auch

²⁷ Die Abbildung A1, sowie die Tabellen A1 und A2 im Anhang veranschaulichen noch einmal wie sich die *Deregulierungsmaßnahmen* der Achtziger und Neunziger auf die gewerkschaftliche Strukturen in Deutschland und Großbritannien ausgewirkt haben.

die Gewerkschaften einen großen Teil ihrer Macht einbüßten, wird die flexible Lohnstruktur zu einem relativ niedrigen Anteil von Geringqualifizierten an der gesamten Arbeitslosigkeit in Großbritannien geführt haben als dies in Deutschland der Fall ist.²⁸

4. Ländervergleich: Deutschland - Großbritannien

Im Rahmen dieses Kapitels werden die obigen Hypothesen anhand eines Vergleichs der Dispersions- und Beschäftigungsentwicklung in Deutschland und Großbritannien bearbeitet. Dabei beschränkt sich die Untersuchung, wie bereits erwähnt, auf den Arbeitsmarkt als modellkonsistent separierbaren Schauplatz der Lohn- und Beschäftigungsbildung. Vorher wird jedoch ein breiterer Blick auf die beiden Staaten geworfen und in Form einer einführenden Gegenüberstellung die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung der beiden Volkswirtschaften betrachtet. Zuerst jedoch muss kurz auf die Datenlage eingegangen werden.

Lohngrößen sind häufig nur eingeschränkt vergleichbar, weil institutionelle Besonderheiten die Größen beeinflussen können. Außerdem variieren Urlaubsansprüche, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall sowie die Anzahl der Feiertage, was die Vergleichbarkeit von Stundenlöhnen erschwert (vgl. Schettkat 2008: 30). Aus diesem Grund basieren Einkommensdaten, die für einen Staatenvergleich in Frage kommen, in der Regel auf Wochen- oder Jahresdaten. Da es kaum möglich ist, diese Daten umzurechnen auf Stundenlöhne, betrachten viele Studien nur Personen, die in Vollzeit und über das ganze Jahr gearbeitet haben. Die häufig variierende Struktur der weiblichen Beschäftigten erschwert die Unterscheidung von Veränderungen der Lohnverteilung und der gearbeiteten Stunden. Aus diesem Grund wurden Frauen, soweit es möglich war, bei der Untersuchung zur Lohnspreizung ausgeschlossen (vgl. Gottschalk; Smeeding 1997: 645).

Wenn die Datenlage es zuließ, fand weiterhin eine Beschränkung auf Westdeutschland statt, um die Verzerrungen des Transformationsprozesses auszuklamern. Der Dispersionsanstieg in Ostdeutschland, der nicht zuletzt dem geringen Or-

²⁸ Schröder (2000: 10) formuliert eine ähnliche Hypothese: Durch die Osterweiterung und die erfolgreiche Entwicklung der Schwellenländer habe sich die Zahl der Teilnehmer an der internationalen Arbeitsteilung vermehrt. Da die komparativen Vorteile dieser Länder vor allem im Segment der arbeitsintensiven und technologisch einfachen Produkte liegen, müsse sich für die Industrieländer ein zunehmender Konkurrenzdruck im Beschäftigungsbereich der Niedrigentlohten und geringer Qualifizierten aufbauen, und sich in Form eines Anstiegs der Lohnspreizung im unteren Einkommensbereich äußern.

ganisations- und Deckungsgrad geschuldet ist, sagt zwar vieles darüber aus, wie flexibel das deutsche Lohnsystem sein kann, vielmehr geht es in dieser Arbeit jedoch darum, aufzuzeigen inwieweit die *alten* korporatistischen Strukturen des deutschen Lohnsystems den Tertiarisierungsprozess gehemmt haben oder nicht.

Da die Anforderung an die Qualität der Daten sehr viel höher ist, wenn bei einem Staatenvergleich bestimmte Zeitpunkte gegenüber gestellt werden, wird in der Regel der Trend, die Entwicklung in der Zeit, betrachtet. Solange die Unterschiede der Datenerhebung konstant bleiben, werden sie bei Trendbetrachtungen herausgefiltert. Landestypische Besonderheiten, z.B. bei der Messung, betreffen das Niveau jedoch nicht die Entwicklung. Wenn sich allerdings auch die Datenqualität verändert und z. B. der Einfluss bestimmter Aspekte verschiebt, werden auch die Trenddaten verzerrt (ebd.: 640).

Im Rahmen der Datenrecherche wurde ersichtlich, dass die allgemeine Datenlage selbst für so prominente Probanden wie Deutschland und Großbritannien als unbefriedigend bezeichnet werden muss. Ein historischer Vergleich über eine längere Zeitspanne scheitert in der Regel daran, dass die Datenreihen in den Onlinedatenbanken nur für die letzten Jahre vorliegen. Entsprechende Datenengpässe werden an den jeweiligen Punkten der Untersuchung angemerkt.

Für die folgenden Ausführungen und Darstellungen wird auf verschiedene Datenquellen zurückgegriffen: Für international vergleichbare Zeitreihen, die Datensammlungen der *Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)*, der *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)* sowie des *Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat)* und für nationale Daten auf die Sammlungen des *Instituts für Arbeit und Beschäftigung*, des *Statistische Bundesamtes*, des *Office for National Statistics* sowie des *Department of Labour*.

Neben diesen Quellen gibt es noch viele andere zur wirtschafts-, berufs- und sozialstrukturellen Entwicklung. Der Vorteil liegt jedoch darin, dass die gewählten meist vergleichbare Methoden zugrunde legen und so weit zurückreichen, dass sich langfristige strukturelle Veränderungen ablesen lassen.

4.1. Allgemeiner Überblick

4.1.1. Wachstum und Beschäftigung

Zu Beginn soll kurz die Entwicklung der sechziger und siebziger Jahre, d.h. die Zeit vor dem Untersuchungszeitraum, der mit der Rezession und den Umstrukturierungen

nach 1980 beginnt, umrissen werden. Dazu werden die für diesen Zusammenhang wichtigsten Zahlen angeführt (vgl. Koch 2003: 251ff.).

In den sechziger Jahren stiegen in Deutschland die Realeinkommen um durchschnittlich 5,6% bei einem Produktivitätswachstum von durchschnittlich 4,2%. Deutschland wies bis in die 70er Jahre eine Kombination aus hohen Wachstumsraten des Bruttoinlandprodukts²⁹ und der Produktivität einerseits, sowie Vollbeschäftigung und steigende Realeinkommen andererseits auf. Bei quasi Vollbeschäftigung nahm die Lohnquote in den Siebzigern bis auf 75,2% zu. Der Industrialisierungsgrad lag in Deutschland bei 47% während der Unternehmeranteil an der ökonomisch aktiven Bevölkerung abnahm.

Mit einem durchschnittlichen Produktivitätswachstum von 2,6% lag Großbritannien in den sechziger Jahren ca. 1,5% hinter Kontinentaleuropa zurück, entsprechend fiel auch das BIP Wachstum mit durchschnittlich 2,9% unterdurchschnittlich aus. Die siebziger Jahre brachten keine Verbesserung, das Wirtschaftswachstum ging auf 1,9% zurück, die Produktivität wuchs nur noch mit 1,6% und die Arbeitslosigkeit erreichte neue Höchststände. Die Lohnquote hatte seit den sechziger Jahren um 70% gelegen, und erreichte 1975 75%. Der Industrialisierungsgrad lag mit 45% direkt hinter dem Deutschlands. Die Dienstleistungsquote war schon in den Sechzigern relativ hoch, während der Agrarsektor schon damals kaum mehr eine Rolle spielte. Der geringe Unternehmeranteil von 7,8% lässt darauf schließen, dass in der Industriestruktur große Unternehmen dominierten.

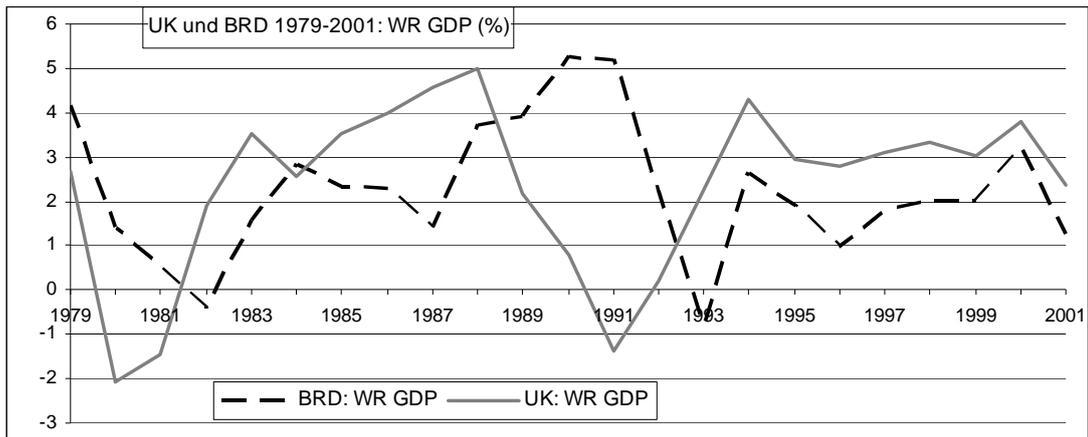
Abbildung 3 zeigt die Entwicklungen des deutschen und britischen Bruttoinlandprodukts zwischen 1979 und 2001, dargestellt in jährlichen Wachstumsraten.

Die Bundesrepublik befindet sich 1982 in Folge der zweiten Ölkrise an einem konjunkturellen Tiefpunkt und erreicht, nach einem zwischenzeitlichen Wachstumsrückgang zwischen 1984 und 1987, im Höhepunkt des Einigungsbooms 1990, den Maximalwert des Zyklus. Der Konjunkturzyklus endet in der Vereinigungsrezession mit dem niedrigsten Wachstumswert des Untersuchungszeitraums im Jahr 1993. Die zweite Konjunkturwelle bewegt sich insgesamt auf einem niedrigeren Niveau mit einer geringeren Dynamik, sie umfasst zwei Wachstumsspeaks in den Jahren 1994 und 2000 und senkt sich dann ihrem Tiefpunkt und dem Ende der Welle entgegen.

²⁹ Im Folgenden auch abgekürzt durch BIP oder GDP

In Großbritannien wird das konjunkturelle Tief schon 1980 erreicht, zwei Jahre vor der Bundesrepublik, dieser Vorlauf von durchschnittlich zwei Jahren wird bis zum Ende des Zyklus beibehalten, wobei die zwischenzeitlichen Wachstumseinbußen weniger stark ausgeprägt sind als in der Bundesrepublik. Im darauf folgenden Aufschwung erleben Deutschland und Großbritannien einen Gleichlauf bei den Wachstumspeaks in den Jahren 1994 und 2000.

Abb. 3: Wachstumsrate des BIP, Deutschland und Großbritannien, 1979- 2001



Anmerkungen: Nationale Währungen in Preisen von 2000, ab 1991 Gesamtdeutschland (1991er Wert abgeschnitten).

Quelle: EUROSTAT, eigene Berechnungen

Der Untersuchungszeitraum wird in zwei zu vergleichende Phasen unterteilt, 1980 bis 1990 und 1990 bis 2000. Damit decken sich die beiden Phasen zwar nicht mit den jeweiligen Konjunkturzyklen der Staaten, was jedoch kein Problem darstellt, da in erster Linie Entwicklungen betrachtet werden sollen, wobei eine konjunkturelle Synchronität kaum eine Rolle spielt.³⁰ Darüber hinaus trennt die Phasengrenze den Zeitraum in zwei gleich lange Phasen, er enthält die jeweiligen konjunkturellen Tiefs um 1980 und 1990 und endet in einem gemeinsamen zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2000.

Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf den Zeitraum zwischen 1980 und 2000, die Rezession um den Jahrtausendwechsel und der darauf folgende Aufschwung sollen in dieser Arbeit nicht behandelt werden. Die zeitliche Distanz zum Untersuchungszeitraum ermöglicht eine abschließende Betrachtung und Bewertung, wodurch vermieden werden kann, dass aktuelle Entwicklungen überschätzt werden und folglich Fehlinterpretationen unterliegen. Wo es für sinnvoll erachtet wurde, findet eine punktuelle Ausweitung des Untersuchungszeitraums statt.

³⁰ Bei Zeitpunkt- Vergleichen wird die konjunkturelle Asynchronität berücksichtigt.

Tab. 1: Durchschnittliches BIP Wachstum pro Phase

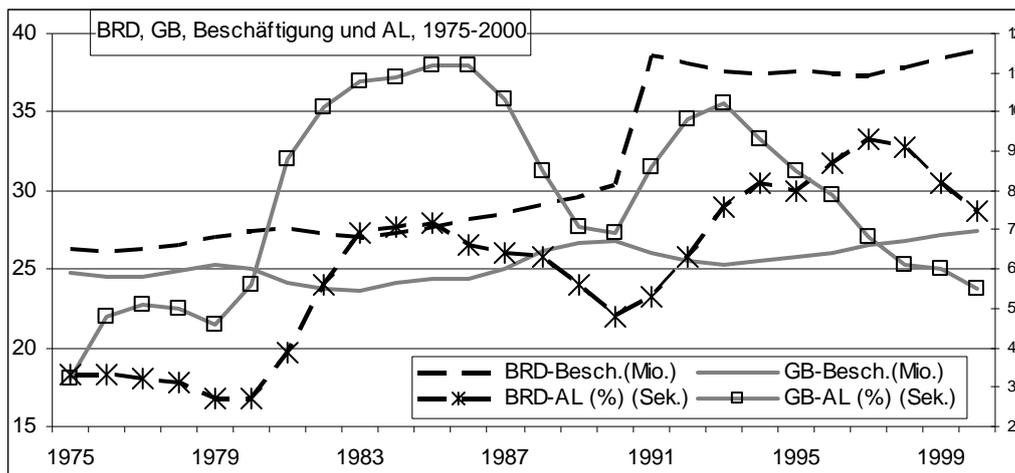
Durchschnittliches BIP Wachstum	BRD	GB
1980 - 1990	2,068	2,042
1990 - 2000	2,206	2,103

Quelle: EUROSTAT, eigene Berechnungen

Tabelle 1 zeigt das durchschnittliche BIP Wachstum Deutschlands und Großbritanniens innerhalb der beiden Untersuchungsphasen. Der *Einigungsboom* in Deutschland und der *Lawson Boom*³¹ in Großbritannien haben trotz der rezessiven Phase Anfang der Achtziger noch ein moderates BIP Wachstum zugelassen. Gegenüber den Wachstumsraten, die bis zum ersten Ölpreisschock 1973 vorherrschten war dies allerdings gering. Die einsetzende Rezession Anfang der Neunziger zeigte dann endgültig, dass die wirtschaftspolitische Umorientierung zu Beginn der Achtziger nicht die angestrebte nachhaltige Wachstumsbeschleunigung bewirken konnte. Durch den folgenden Aufschwung und die in Großbritannien etwas dynamischere Entwicklung als im vereinigten Deutschland erreicht das BIP beider Länder auch in der zweiten Phase ein positives durchschnittliches Wachstum.

Abbildung 4 zeigt die jeweilige Entwicklung der Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen von 1975 bis 2000.

Abb. 4: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Deutschland und Großbritannien, 1975-2000 (Mio. und %)



Anmerkungen: Arbeitslosigkeit: Definition nach Eurostat; linke Achse: Beschäftigung in Mio., rechte Achse: Arbeitslosigkeit (in % der Beschäftigten)

Quelle: EUROSTAT, eigene Berechnungen

³¹ Eine Wachstumsbelebung, die zwischen 1986 und '88 durch eine eher keynesianische Politik des damaligen Schatzkanzlers Lawson ausgelöst wurde (Heise 1999: 19).

Beide Länder weisen bis zur Mitte der ersten Phase einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit auf, die dann jedoch bis zum Ende des Zyklus mit ähnlicher Dynamik wieder zurückgeht. Der Niveauunterschied der Arbeitslosenquoten im jeweiligen temporären Minimum vor und nach der ersten Phase lässt auf eine weitere Aufstockung der Arbeitslosigkeit³², einen Übergang des Anteils der friktionellen zur strukturellen Arbeitslosigkeit vermuten. Dies spiegelt sich jedoch nicht in einer entsprechenden Beschäftigungsentwicklung wider, vielmehr konnten die Beschäftigungseinbußen in Folge der rezessiven Phasen schnell wieder ausgeglichen werden. Dies gilt für beide Länder innerhalb beider Phasen.

Zu Beginn der Neunziger steigt die Arbeitslosigkeit beider Länder ähnlich stark an, ab 1993 setzt dann jedoch in Großbritannien ein stetiger Rückgang der Arbeitslosigkeit ein, um dann am Ende des Untersuchungszeitraums wieder dem Niveau von 1980 zu entsprechen. In Deutschland führt die Arbeitslosenrate ihren Anstieg noch bis 1997 fort und geht zum Ende des Untersuchungszeitraums wieder leicht zurückzugehen. Jedoch liegt die Arbeitslosenquote ab Mitte der Neunziger erstmals seit den siebziger Jahren wieder oberhalb der Großbritanniens. Trotz der gegensätzlichen Entwicklung ab 1993 weisen die Beschäftigungsentwicklungen beider Staaten einen positiven Trend auf, der sich für Deutschland auch ergibt, wenn man den Niveausprung in Folge der Einigung herausrechnet, der sich in Großbritannien mit dem erfolgreichen Abbau der Unterbeschäftigung Anfang der Neunziger noch verstärkt.

Zuletzt fällt die starke Dynamik in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Großbritannien auf und lässt auf eine große Beschäftigungsvolatilität schließen, deren Ursprung möglicherweise in der durch Thatcher eingeleiteten Deregulierung und Flexibilisierung liegt. Diese Flexibilisierung könnte auch der Grund sein für die gegenüber Deutschland stärkere Konnektivität der Arbeitslosigkeits- und Beschäftigungsentwicklung: Während ein Ansteigen der Arbeitslosigkeit in Großbritannien immer auch von einem Sinken der Beschäftigung (und umgekehrt) begleitet wird, ist diese Verbindung in Deutschland weniger eindeutig.

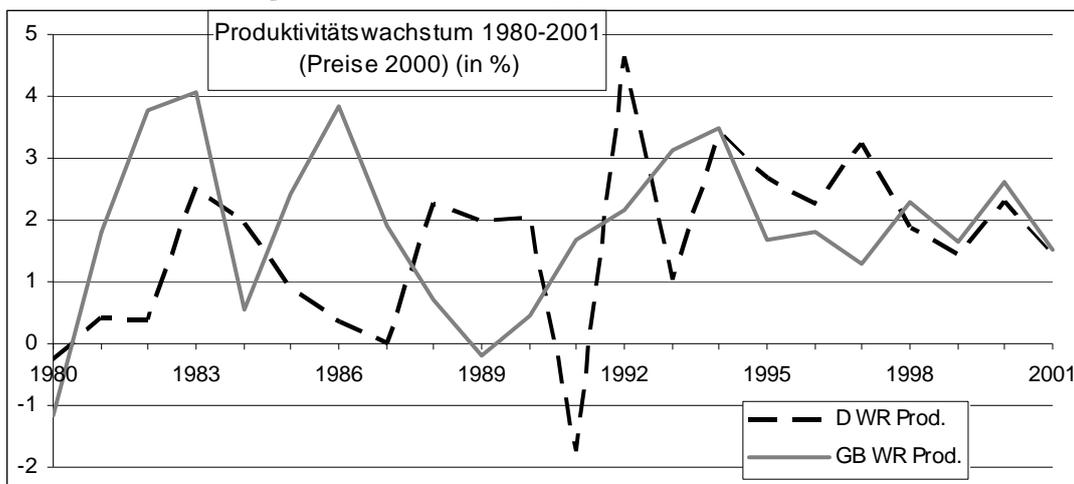
4.1.2. Produktivität

Abbildung 5 zeigt die Produktivitätsentwicklung (BIP pro Beschäftigten) Großbritanniens und Deutschlands von 1980 bis 2001, dargestellt in jährlichen Wachstumsraten. Bezüglich der ersten Phase fällt auf, dass Großbritannien in den achtziger Jah-

³² Dies war in den 70er Jahren in Folge der Ölpreisschocks schon geschehen.

ren weitaus höhere Produktivitätszuwächse als Deutschland generieren konnte. Zwischenzeitlich erreicht das Wachstum dort 4 %, während in Deutschland nur bis zu 2% realisiert wurden. Die relative Wachstumsbeschleunigung ist vor allem auch deshalb bemerkenswert, weil kaum eine Industrienation in den Achtzigern ein solches Produktivitätswachstum erreichte. In der Regel wird der Tertiarisierungsprozess und der Abschluss des technologischen Aufholprozesses in Europa für die allgemeine Verlangsamung der Produktivitätsentwicklung dieser Zeit verantwortlich gemacht. (vgl. Layard; Nickell 1989: 215). Für den Umstand, dass sich dies nicht in der britischen Produktivitätsentwicklung niederschlug, werden mehrere Gründe angeführt: (1) das Ausscheiden der unproduktivsten Unternehmen im Zuge der Krise Anfang der achtziger Jahre, (2) die Veränderung der Arbeitsbeziehungen durch die Thatcherregierung und (3) der Abbau von zu hohen Beschäftigungsniveaus in den Betrieben (*Overmanning*) (ebd.: 216).

Abb. 5: Produktivitätswachstum, Deutschland und Großbritannien, 1980-2001 (nationale Währungen in Preisen von 2000) (in %)



Anmerkungen: BIP pro Beschäftigten, Nationale Währungen, in Preisen von 2000

Quelle: EUROSTAT, eigene Berechnungen

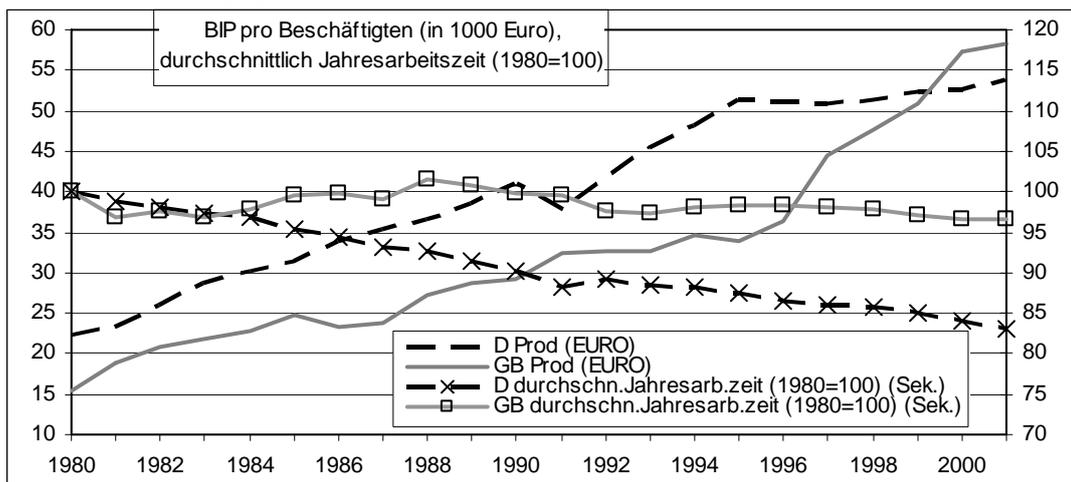
Trotz der besseren Produktivitätsentwicklung Großbritanniens weist Deutschland in den achtziger Jahren eine bessere Beschäftigungsentwicklung auf (siehe Abb. 4). Das Absinken der deutschen Beschäftigungsschwelle ließ selbst geringere BIP- Zuwächse beschäftigungswirksam werden, während Großbritannien den Anstieg der Beschäftigungsschwelle mit einem geringeren Beschäftigungszuwachs relativ zur BIP und Produktivitätsentwicklung bezahlen musste (vgl. Heise 1999: 23).

Die beiden Ausschläge der deutschen Entwicklung um 1990 liegen schlicht darin begründet, dass der sprunghafte Beschäftigungszuwachs in Verbindung mit der Eini-

gung natürlich nicht von einer entsprechenden Ausweitung des Outputs begleitet wurde und somit zum vorliegenden Produktivitätsverlust führte. Der darauf folgende Anstieg war dann zu einem großen Teil dem massiven Stellenabbau in Ostdeutschland geschuldet (vgl. Schröder 2004: 4). Die zweite Phase verläuft nach den Verschiebungen durch den Einigungsboom und der Einigungsrezession relativ parallel und ab 1998 sogar synchron.

Als Niveaugröße bleibt die Arbeitsproduktivität Deutschlands jedoch trotz des Absinkens nach der deutschen Einheit fast im gesamten Zeitraum über dem britischen Niveau und wird erst gegen Ende eingeholt. Bemerkenswert ist der starke Produktivitätsanstieg in Großbritannien nach 1995 bei gleichzeitigem Beschäftigungsausbau, währenddessen die Entwicklung in Deutschland fast stagnativ war (Abb. 6). Die Extensivität des britischen Wirtschaftsregimes führte hier zu einer Zunahme der Auslastung des Arbeitskörpers sowie der pro Jahr geleisteten Stunden (vgl. Koch 2003: 263). Damit verbunden nahm, wie oben gesehen, die Arbeitslosigkeit ab, und das Produktivitätswachstum pro Beschäftigten stieg gegenüber den achtziger Jahren an. Kalkuliert man jedoch die Entwicklung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit ein (in der Abbildung 6 als Index bezogen auf 1980), bleibt insgesamt ein Produktivitätsvorsprung Deutschlands erhalten.

Abb. 6: BIP pro Beschäftigten (in 1000 €) und durchschnittliche Jahresarbeitszeit pro Beschäftigten (1980= 100), Deutschland und Großbritannien, 1980-2001



Quelle: EUROSTAT, OECD, eigene Berechnungen

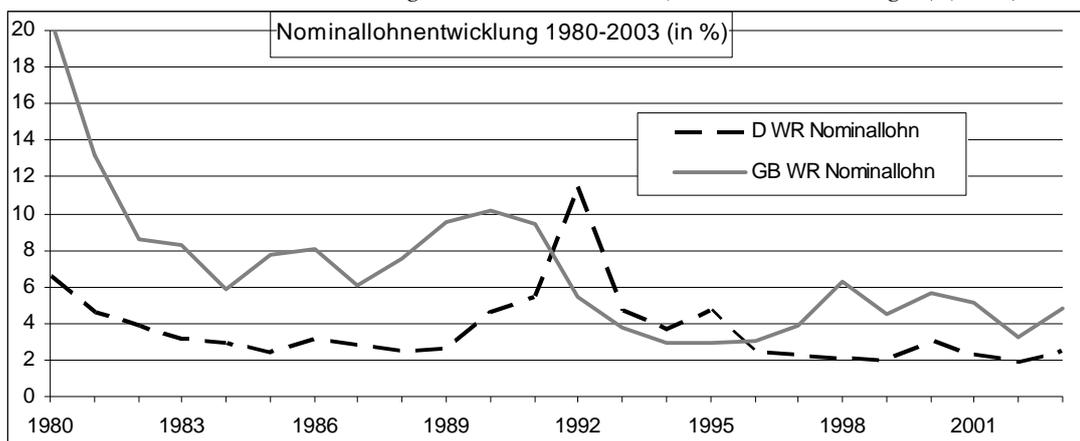
4.1.3. Lohnentwicklung

Die Entwicklungen der Nominallöhne Deutschlands und Großbritanniens (Abb. 7) weisen zwar einen ähnlichen Trend auf, jedoch bewegt sich das britische Lohnwachstum in den achtziger Jahren permanent über dem der Bundesrepublik und zwar in

einem Ausmaß, das nicht von der oben angesprochenen Differenz zwischen dem deutschen und britischen Produktivitätswachstums gedeckt werden konnte. Neben der stärkeren trendmäßigen Entwicklung fällt auch die größere Dynamik der britischen Nominallöhne auf. Dies gilt zumindest bis zum Beginn der zweiten Phase, in der sich das britische Lohnwachstum auf ein geringeres Niveau zurückzieht, jedoch immer noch weit oberhalb des deutschen Nominallohnwachstums liegt, das nach dem kurzzeitigen Wachstumsschub in Folge der Wiedervereinigung zu einem relativ gleichbleibenden Wachstum um 2% zurückkehrt.

Diese Nominallohnentwicklung äußerte sich in einer entsprechend verschiedenen Entwicklung der Inflationsrate, die zu den in Abbildung 8 dargestellten Reallohnentwicklungen führte.

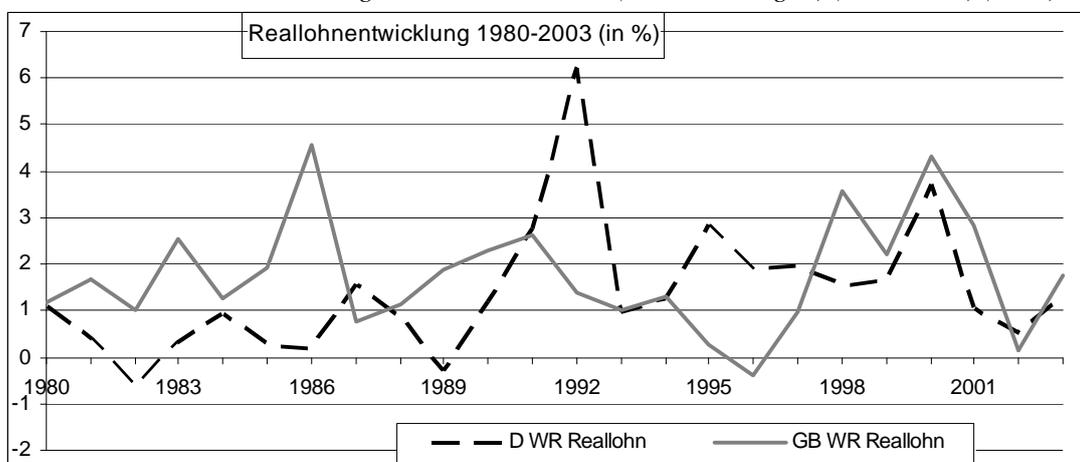
Abb. 7: Nominallohnentwicklung: D, GB, 1980-2003 (nationale Währungen) (in %)



Anmerkungen: BIP pro Beschäftigten, Nationale Währungen, in Preisen von 2000

Quelle: EUROSTAT, eigene Berechnungen

Abb. 8: Reallohnentwicklung: D, GB, 1980-2003 (nat. Währungen) (2000=100) (in %)



Anmerkungen: Reales Einkommen aus unselbstständiger Arbeit je Arbeitnehmer, BIP Deflator (nationale Währungen, 2000=100) (jährliche Veränderungsrate)

Quelle: EUROSTAT, eigene Berechnungen

Für einen Überblick über die gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Großbritanniens und Deutschlands müssten zwar noch weitere Determinanten herangezogen werden, da sich die vorliegende Arbeit jedoch ausschließlich auf dem neoklassischen Arbeitsmarkt bewegt und darüber hinaus eine Ähnlichkeit in der Entwicklung außerhalb dieses Marktes unterstellt wird, reichen die behandelten Aspekte für eine Bewertung der Wachstums- und Beschäftigungsperformance Deutschlands und Großbritanniens.

4.1.4. Strukturwandel

Die Dynamik einer Volkswirtschaft zeigt sich nicht nur in den oben angeführten Kategorien, die in erster Linie den allgemeinen Wachstumspfad und die konjunkturellen Bewegungen nachzeichnen, sondern auch im Wandel der strukturellen Zusammensetzung des Sozialprodukts und der Beschäftigung.

Die ungleiche regionale Verteilung der strukturellen Entwicklung und die verschiedenartigen qualifikatorischen Anforderungen an die Beschäftigten der unterschiedlichen Sektoren und Branchen fordern sowohl die qualifikatorische als auch die geografische Mobilität der Arbeitnehmer. Verschiedene Umstände können zu einer Einschränkung dieser Flexibilität führen und in Form von Informationsmängeln (beispielsweise über das Vorhandensein einer bestimmten Arbeitsstelle), Qualifikationsdefiziten oder Transaktionskosten, den *Matching-Prozess* verlängern und zu einem temporären Ansteigen der Arbeitslosigkeit führen, die sich dann in Form von qualifikationsspezifischer oder regionaler Unterbeschäftigung äußert (vgl. Heise 1997: 43).

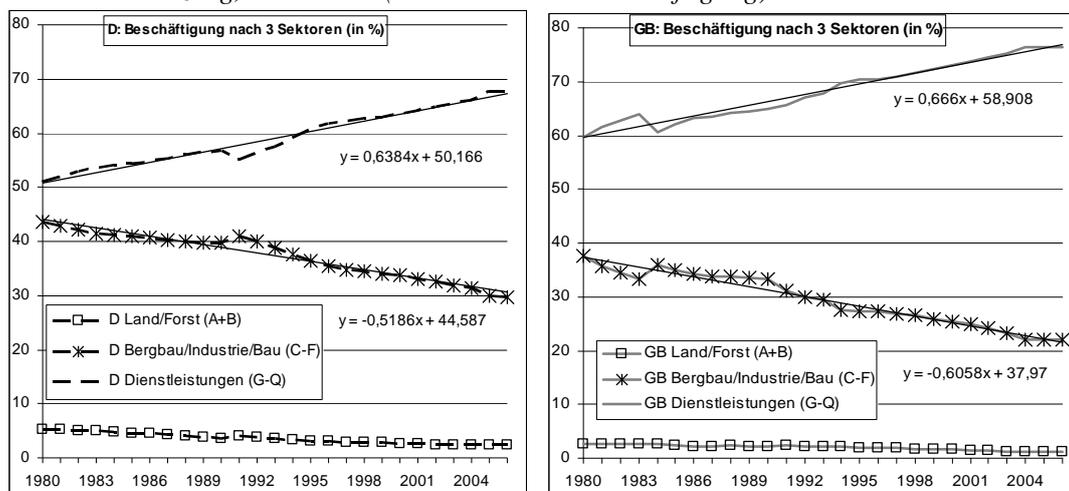
Zur Einschätzung des Tertiarisierungsprozesses wird die Verschiebung der sektoralen Struktur der Beschäftigung in den Fokus genommen. Von Interesse ist hier vor allem die Bewegung aus dem industriellen Sektor in den Dienstleistungssektor. Dass der Übergang in die postindustrielle Gesellschaft abzulesen sein wird, steht kaum in Frage, interessant wird dies jedoch in der komparativen Perspektive gegenüber Großbritannien, die eventuelle zeitliche Verschiebungen aufdeckt.

Betrachtet man die Entwicklung der prozentualen Anteile der Sektoren nach der Drei-Sektoren-Abgrenzung³³ (Abb. 9), so fällt die erwartete Parallelität des Tertiarisierungsprozesses auf.

³³ Die Kategorisierung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren erfolgt nach der dritten revidierten Fassung der *Classification of all Economic Activities* (ISIC) (vgl. ILO 1995: 1025): „Landwirtschaft“ (Kategorien A und B), „Bergbau, Industrie und Bauwesen“ (Kategorien C-F) und „Dienstleistung“ (Kategorie G).

sierungsprozesses innerhalb der beiden Länder auf.³⁴ Der Anstieg des Dienstleistungsanteils steigt ähnlich stark, wie sich am Steigungsgrad der linearen Trends erkennen lässt. Das Absinken des Beschäftigungsanteils im Industriesektor dagegen vollzieht sich in Großbritannien schneller als in Deutschland, und weist dazu eine gegenüber Deutschland größere Dynamik in seiner Bewegung auf. Möglicherweise ein Hinweis auf die förderliche Wirkung flexibler Löhne für eine solche Entwicklung entsprechend des oben erläuterten Strukturmodells.

Abb. 9: Verteilung der Beschäftigung auf die Sektoren nach der Drei-Sektoren-Abgrenzung, 1980-2006 (in % der Gesamtbeschäftigung)



Quelle: ILO, eigene Berechnungen.

Interessant ist neben der Entwicklung auch das Ausgangsniveau der sektoralen Anteile. 1980 war der Tertiarisierungsprozess in Großbritannien schon stärker fortgeschritten als in Deutschland. Die Dienstleistungen hatten schon einen um 10% höheren Anteil, die Deindustrialisierung war schon um 7% weiter fortgeschritten, und der Agraranteil an der Beschäftigung lag auch weit unter dem in Deutschland.

Entgegen der sektoralen Verschiebungen der fünfziger und sechziger beruhte der Strukturwandel der achtziger und neunziger Jahre nicht auf einer Ausweitung der Beschäftigung, stattdessen traf er auf eher stagnative Bedingungen und setzte den Arbeitsmarkt unter einen hohen Anpassungsdruck (vgl. Schettkat 1990: 221). In

tungen (Kategorien G-Q). Bis 1990 galt die zweite revidierte Fassung der ISIC, was durch die veränderten Abgrenzungen der Branchen, Vergleiche längerer Zeiträume erschwert.

³⁴ Die Niveausprünge in den Graphen zum Industriesektor und Dienstleistungssektor Großbritanniens im Jahr 1984 liegen zum einen darin begründet, dass fehlende ILO- Werte durch AMECO- Werte ersetzt werden mussten, daneben kam es 1984 aber auch zu einem Absinken der sozialen und persönlichen Dienstleistungen in Folge einer Änderung der Branchenabgrenzungen. Bezogen auf Deutschland hat die Wiedervereinigung zu einem kurzzeitigen Ansteigen des Industrieanteils und entsprechend zu einem zwischenzeitlichen prozentualen Absinken des Dienstleistungssektors geführt (siehe zu den sektoralen Veränderungen die Wachstumsraten in Abb. A2a bis A2c).

Großbritannien wurde dieser Druck in einer Art *Klassenkampf von oben* an die Arbeitnehmer weitergegeben. Der Prozess der Deindustrialisierung erfolgte ohne eine auszuhandelnde Einbindung der Arbeitnehmer und äußerte sich in einem drastischen Rückgang der industriellen Beschäftigung. Während in den meisten europäischen Ländern der Industrieanteil zu Beginn der neunziger Jahre schon bei 30% lag, waren noch ca. 40% der deutschen Beschäftigten in der Industrie tätig und sicherten so die deutsche Vormachtstellung in diesem Bereich (vgl. Koch 2003: 256).

Grundsätzlich deutet dieser erste grobe Vergleich des Tertiarisierungsprozesses der beiden Länder nicht darauf hin, dass bestehende Rigiditäten und Inflexibilitäten des deutschen Arbeitsmarktes die strukturelle Verschiebung der Wirtschaft in Richtung der Dienstleistungen gehemmt hätten. Tabelle 2 führt noch einmal die jahresdurchschnittlichen Wachstumsraten je Sektor auf.

Tab.2: Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten der Sektoren und Branchen

in %	1980 - 90		1990 - 00	
	D	GB	D*	GB
Land/Forst	-3,42	-1,24	-4,90	-2,84
Industrie/Bergbau/Energie	-0,39	-0,42	-2,31	-2,28
Dienstleistungen (kumul.)	1,61	1,55	1,44	1,55

*: 1992-2000

Anmerkungen: ab 1991 Gesamtdeutschland

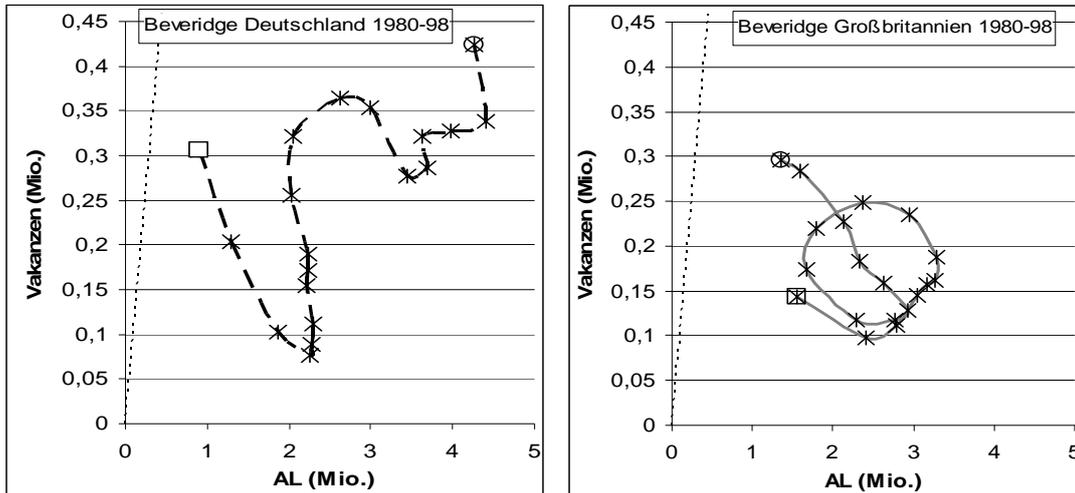
Quelle: ILO, Yearbook of Labour Statistics, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Bevor zur Untersuchung der Flexibilität der Lohnstruktur übergegangen wird, sollen noch zwei Beschäftigungsaspekte angesprochen werden, die im Zusammenhang mit dem Strukturwandel und dem zu prüfenden Modell von Relevanz sind: Die Matching- Funktion der Arbeitsmärkte und der Anteil der Selbstständigen an der gesamten Erwerbstätigkeit.

Ob die oben angeführten Anforderungen des Strukturwandels an die Arbeitnehmer auch Auswirkungen auf die *Matching*- Funktion der Arbeitsmärkte hatte, lässt sich mit Hilfe von Beveridge- Kurven einschätzen. Dargestellt wird das Verhältnis der Anzahl offener Stellen zu den unbeschäftigten Arbeitskräften. Entsprechend der neoklassischen Grundannahmen des zu prüfenden Strukturmodells dürfte mit der Unterstellung vollständiger Informationen, Mobilität und Homogenität der Arbeit keine Arbeitslosigkeit herrschen, solange noch freie Stellen zu besetzen sind. Da diese Annahmen jedoch wenig realitätsnah sind, können Vakanzen durchaus mit gleichzeitiger Arbeitslosigkeit verbunden sein.

Abbildung 10 zeigt die beiden Beveridge- Kurven für Deutschland und Großbritannien. Direkt fällt die Verschiedenartigkeit der Verläufe auf: Deutschland hat sich - bezogen auf den Untersuchungszeitraum - nie wieder so nah am Vollbeschäftigungsgleichgewicht befunden wie 1980³⁵.

Abb. 10: Beveridge- Kurven für Deutschland und Großbritannien, 1980- 1998



Anmerkungen: □: 1980, ○: 1998, gestrichelte Linie: Vollbeschäftigungslinie (Anzahl Vakanzen = Anzahl Arbeitslose), AL= Arbeitslose, ab 1991 Gesamtdeutschland
Quelle: OECD, eigene Berechnungen.

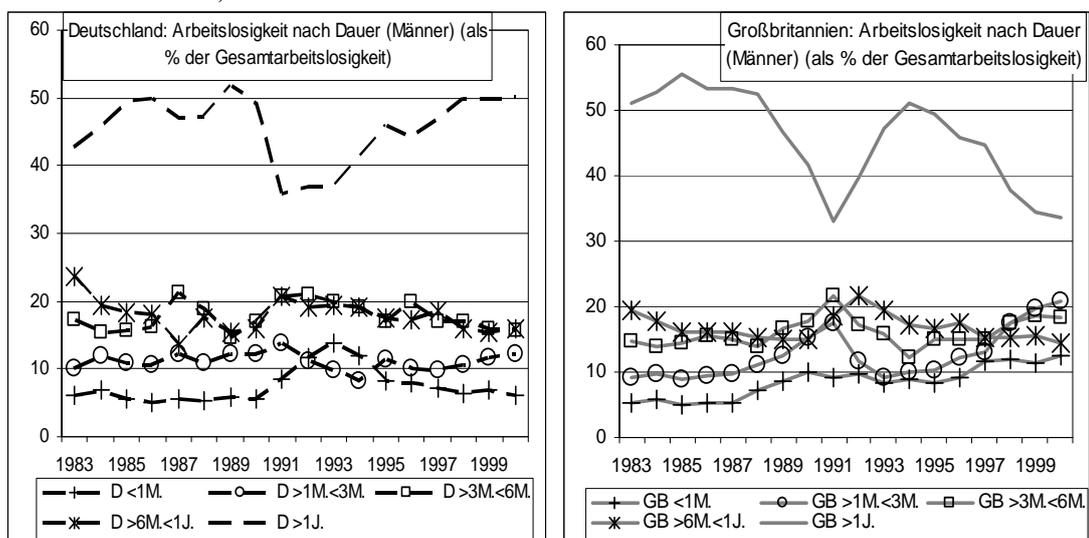
Zu Beginn nimmt die Zahl der Vakanzen rapide ab, während die Arbeitslosigkeit zunimmt. Von Mitte bis Ende der Achtziger steigen die Vakanzen bei einer relativ stabilen Anzahl arbeitslos gemeldeter Personen. Ab ca. 1990 nimmt die Arbeitslosigkeit stetig zu, und nach einigen Schwankungen beider Werte liegen sowohl die Vakanzen als auch die Arbeitslosigkeit zum Ende des Beobachtungszeitraums auf ihren maximalen Werten. Zur Beveridge- Kurve Großbritanniens lässt sich zunächst festhalten, dass sie gegenüber Deutschland in weiterer Entfernung zur Vollbeschäftigungslinie beginnt und ihr auch nie so nah kommt, wie es 1980 in Deutschland der Fall war. Die kreisförmige Bewegung gegen den Uhrzeigersinn lässt einen stetigen *Austausch* von Vakanzen und Arbeitslosigkeit vermuten. Bei leicht ansteigender Arbeitslosigkeit nimmt die Anzahl der Vakanzen zu, bevor sie dann bei sinkender Arbeitslosigkeit abgebaut werden (womit natürlich nicht gesagt ist, dass die vormaligen Arbeitslosen nun eben diese Vakanzen ausfüllen). 1993 wird dieser Pfad verlassen, und bei relativ schnell ansteigender Anzahl von Vakanzen geht die Zahl der Arbeits-

³⁵ Das Quadrat markiert den Beginn des Graphen. Er endet im Kreis 1998, wobei jedes Jahr durch ein Kreuz markiert wird.

losen sukzessive zurück - wahrscheinlich die Folge der arbeitsextensiven Entwicklungsstrategie Großbritanniens (vgl. Koch 2003: 203).

Die Beveridge- Kurven legen eine bessere *Matching*- Qualität des britischen Arbeitsmarktes nahe. Der gleichzeitige nachhaltige Anstieg sowohl der Vakanzen als auch der Arbeitslosigkeit in Deutschland deutet auf eine Strukturschwäche des deutschen Arbeitsmarktes hin (vgl. Heise 2005: 157). Auch die Abbildung 11 lässt auf eine Strukturschwäche schließen.

Abb. 11: Arbeitslosigkeit nach Dauer, Männer, 1983-2000 (in % der Gesamtarbeitslosigkeit)



Quelle: OECD

Die Arbeitslosigkeit wird hier disaggregiert nach ihrer Dauer dargestellt. Es ist zu erkennen, dass sich der Rückgang der Gesamtarbeitslosigkeit in Großbritannien ausschließlich in einem Rückgang der Arbeitslosen äußerte, die länger als ein Jahr ohne eine Anstellung waren. In Deutschland hingegen scheint die Arbeitslosigkeit unter einem Jahr bei einer insgesamt ansteigenden Arbeitslosigkeit sogar noch zurückzugehen. Der Anteil der Personen, die über einem Jahr arbeitslos waren, stieg währenddessen jedoch sehr stark an. Möglicherweise lag der Grund für die starke Abnahme der Arbeitslosigkeit (über einem Jahr) in Großbritannien an den geringeren Transferzahlungen, durch die ein stärkerer Druck auf die Arbeitslosen ausgeübt wurde.³⁶

³⁶ Deutschland: Die maximale Versicherungsdauer in Deutschland läuft nach 32 Monaten ab, danach trat die bedürftigkeitsgeprüfte Arbeitslosen- und Sozialhilfe in Kraft. Vorher: 37% des ehemaligen Bruttogehalts für Singles im ersten Monat und für Ehepaare ohne Kinder 60% des Nettogehalts, bzw. nach 60 Monaten 37% des Bruttogehalts. Ehepaare mit zwei Kindern werden länger und höher gefördert (77%) (Stand 2000) (vgl. Koch 2003: 111).

Zuletzt soll noch auf einen weiteren Aspekt des Strukturwandels hingewiesen werden. Tabelle 3 zeigt den durchschnittlichen Anteil der Selbstständigen an der gesamten Erwerbstätigkeit.

Tab.3: *Durchschnittlicher Anteil Selbstständiger an den Erwerbstätigen*

in %	D	GB
1980- 85	11,28	11,79
1985- 90	10,55	14,60
1990- 95	9,62	15,36
1995- 00	10,10	13,70

Anmerkungen: ab 1991 Gesamtdeutschland

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen.

Der Rückgang der Selbstständigkeit in Deutschland war in erster Linie den Strukturveränderungen im Agrarsektor, mit der Folge vieler Betriebsschließungen, geschuldet. Der starke Anstieg in Großbritannien hingegen war die Folge davon, dass die Betriebsgröße in der britischen Industrie im Durchschnitt abnahm und die nunmehr kleineren Unternehmen immer mehr Arbeit auslagerten (*Outsourcing*). Sie reduzierten die Eigenleistung, weil sie flexibel sein wollen und drängten ehemalige Arbeitnehmer damit in die Selbstständigkeit (vgl. Koch 2003: 73).

4.2. Lohnflexibilität

Die Verlagerung der kollektiven Lohnfindung Großbritanniens auf die Unternehmensebene (Dezentralisierung) und die Absenkung von Dauer und Höhe der Lohnersatzleistungen haben das Potential für Flexibilitäten bezüglich der Lohnhöhe und -struktur sowie die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Arbeitsmarktkonstellationen erhöht. Es lassen sich vier Kategorien von Flexibilität unterscheiden: (1) die funktionale (betriebsinterne, qualifikatorische), (2) die temporale (flexible Arbeitszeit), (3) die numerische (Anpassung an veränderte Markt- und Auftragslagen) und (4) die finanzielle Flexibilität der Lohnstruktur, d.h. die Anpassungsfähigkeit des Lohnsystems im Hinblick auf die Auftragslage (vgl. Tüselmann 1996).

Für eine Analyse der dem Arbeitsmarkt zuzurechnenden Flexibilitäten genügt die Untersuchung der finanziellen und numerischen Flexibilität; die funktionale wie die temporale Dimension kann vernachlässigt werden, da beide die Unternehmensebene betreffen.

Großbritannien: Die Lohnersatzraten liegen im ersten Monat wie im fünften Jahr sehr niedrig: Singles erhalten 16% des Brutto im ersten Monat, Paare ohne Kinder 26% des Netto, Ehepaare mit zwei Kindern werden länger und höher gefördert (77%) (Stand 2000) (vgl. Koch 2003: 209).

Der Fokus der Untersuchung soll jedoch auf die finanzielle Dimension der Flexibilität gelegt werden, zumal das Anliegen der vorliegenden Arbeit darin besteht, den Einfluss der Lohndispersion auf die Beschäftigungsentwicklung zu prüfen.³⁷

4.2.1. Nominallohnflexibilität

Zunächst soll untersucht werden, inwieweit die Nominallöhne, also die Löhne, die von den Gewerkschaften ausgehandelt werden, auf die Arbeitsmarktentwicklung reagiert haben. Ein Blick auf die Entwicklungsdeterminanten in Tabelle 4 gewährt Rückschlüsse auf die Anpassungsfähigkeit des jeweiligen Lohnsystems.

Tab.4: Entwicklungsdeterminanten Deutschlands und Großbritanniens (durchschnittliches Wachstum pro Jahr in %)

	1981- 90		1991- 00	
	D	GB	D	GB
WR Nominallohn (%)	3,6	9,6	4,1	4,7
WR BIP Deflator (%)	2,8	6,4	2,4	3,2
WR Reallohn (%)	0,5	1,8	1,7	1,5
WR Arbeitsprod. (%)	1,1	1,6	2,1	2,2
WR Reallohn – Arbeitsprod. (%)	-0,6	0,2	-0,4	-0,7
ALQ (%)	6,0	9,6	7,8	7,9

Anmerkungen: WR Nominallöhne = nominales Einkommen aus unselbständiger Arbeit je Arbeitnehmer, jährliche prozentuale Veränderung; BIP Deflator = jährliche prozentuale Veränderung; WR Reallöhne = reales Einkommen aus unselbständiger Arbeit je Arbeitnehmer, jährliche prozentuale Veränderung; WR Arbeitsproduktivität = BIP zu Marktpreisen von 1995 je Beschäftigten, jährliche prozentuale Veränderung; Reallohn – Arbeitsprod.= WR Reallöhne minus Produktivitätszuwachs; ALQ: Durchschnittliche Arbeitslosenquote, Eurostat- Definition; bis 1991 Westdeutschland

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen.

In beiden Phasen lag das jahresdurchschnittliche Wachstum der Nominallöhne Großbritanniens über dem der Bundesrepublik, in den Achtzigern noch um gut 6%, wohingegen der Abstand in den Neunzigern nur noch ein halbes Prozent ausmachte. Dabei sinkt das Nomiallohnwachstum in Großbritannien in den Neunzigern zwar um fast die Hälfte, während das Wachstum in Deutschland sogar noch leicht anzieht, betrachtet man dazu jedoch die in beiden Phasen schlechtere Entwicklung auf dem britischen Arbeitsmarkt (die Arbeitslosenquote), scheint es, als konnte die Dezentralisierung des Kollektivvertragssystems in Großbritannien selbst nach ca. zwei Jahrzehnten nicht dazu führen, eine moderatere Lohnpolitik als in der Bundesrepublik durchzusetzen.³⁸ Allerdings bezieht sich diese Aussage nur auf die aggregierte Ent-

³⁷ Für eine Einschätzung der numerischen Flexibilität Großbritanniens und Deutschlands siehe Heise 1999, S. 115 ff.

³⁸ Jedoch muss Großbritannien attestiert werden, dass die Abstände gravierend zurückgegangen sind.

wicklung und muss nicht notwendigerweise auch für eine sektorale und qualifikatorische Disaggregation im Hinblick auf das Strukturmodell gelten.

Neben der Nominallohnentwicklung ist auch die Reallohnentwicklung von Bedeutung, denn die Flexibilität des Reallohns bestimmt den Allokationsprozess auf dem Arbeitsmarkt und ist entscheidend für die Entstehung und das Niveau der Arbeitslosigkeit. In den achtziger Jahren wuchs der Reallohn in Großbritannien stärker als in Deutschland, was sich zwar durch die bessere Produktivitätsentwicklung erklären lässt, allerdings lag das Lohnwachstum 0,2% oberhalb des Verteilungsspielraums, der durch das Produktivitätswachstum geschaffen wurde. In den Neunzigern war es dann umgekehrt, der deutsche Reallohn stieg stärker als der britische, was aber von der Produktivitätsentwicklung gedeckt wurde. Auch in Großbritannien schuf die weiter stärkere Produktivitätsentwicklung (pro Person) einen Verteilungsspielraum der in dieser Phase jedoch nicht ausgeschöpft wurde. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass sich die moderate Lohnpolitik der Neunziger, mit Reallohnzuwächsen unterhalb der Produktivitätszuwächse, nicht in einer stärker verbesserten Arbeitsmarktsituation niedergeschlagen hat, weder in Deutschland noch in Großbritannien, wo die Reallohnzurückhaltung sogar noch größer war.

Die obigen Ergebnisse lassen nicht darauf schließen, dass eine hinter den Produktivitätszuwächsen zurückbleibende Reallohnentwicklung positive Beschäftigungseffekte auslöst. Darüber hinaus deutet nichts darauf hin, dass sich die radikalen Veränderungen des britischen Arbeitsmarktes und der industriellen Beziehungen ausgezahlt hätten.

Um die Reaktionsweise der Löhne auf die Arbeitsmarktentwicklung zu überprüfen, wird eine einfache Regression der Nominallöhne und der Arbeitslosenquote durchgeführt.³⁹ Das Ergebnis zeigt die Sensitivität (gemessen als Elastizität) der Lohnabschlüsse auf die aktuelle Arbeitsmarktlage und auf die des vorhergehenden Jahres. Da bei der Regression des Nominallohns in Abhängigkeit der Arbeitslosigkeit autokorrelierende Residuen vorlagen, wurde die zeitverzögerte zu erklärende Variable als institutionelle Komponente hinzugezogen. Es wird angenommen, dass die Tarifparteien sich bei den Lohnverhandlungen an den letzten Verhandlungen, bzw. an den Nominallöhnen des letzten Jahres orientieren. Für Deutschland wurde noch eine

³⁹ Methodisch sauberer wäre die Verwendung der Tariflohnentwicklung (also ein exogen durch die Tarifpolitik gesetztes Datum) anstelle der endogenen Nominallohnentwicklung. Die Datenrecherche lieferte jedoch nur wenige Datenpunkte für die Entwicklung in Großbritannien. Ein Blick auf die Lohndrift in Deutschland zeigt allerdings, dass sich die Datenreihen annähernd gleichsetzen lassen.

einfache Impulsdummy in die Regression genommen, um den Strukturbruch in der Datenreihe auszugleichen. Um im Ergebnis Koeffizienten in Form von Elastizitäten zu erhalten, wurden alle Reihen durch Differenzenbildung des Logarithmus stationarisiert.

Die Gleichungen lauten also:

Für Deutschland:

$$d\log(w) = b_0 + b_1 * d\log(AL) + b_2 * d\log(AL(t-1)) + b_3 * d\log(w(t-1)) + dummy92 + r$$

Für Großbritannien:

$$d\log(w) = b_0 + b_1 * d\log(AL) + b_2 * d\log(AL(t-1)) + b_3 * d\log(w(t-1)) + r$$

Die Tabelle A3 im Anhang zeigt die Ergebnisse des Dickey Fuller Tests auf Stationarität der Variablen. Die Nullhypothesen eines *random walks* der einzelnen Zeitreihen, können bei einem Signifikanzniveau von 5% abgelehnt werden; alle Reihen sind somit stationär. Von einer Unterteilung des Untersuchungszeitraums in zwei Phasen wurde abgesehen, weil die Anzahl der Datenpunkte sehr gering ist. Ein Test auf Stationarität der einfach differenzierten Logarithmen für den Zeitraum 1981 bis 1990 ergab eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 60%. Zuletzt zeigte der Test auf Autokorrelation der Residuen, dass die Nullhypothese keiner Autokorrelation der Residuen bei keiner Variablen abgelehnt werden kann, weil sich der *acf lag 1* jeweils innerhalb des Konfidenzintervalls befindet. Es liegt also keine Autokorrelation der Residuen vor.

Die Tabellen 5a und 5b zeigen die Ergebnisse der Regressionen: Der Erklärungsgehalt (R^2) des Modells für Deutschland ist mit 81% sehr hoch. Jedoch liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit für alle Koeffizienten außerhalb des Konfidenzintervalls, sie sind also nicht signifikant, womit die Nullhypothesen, dass die einzelnen Koeffizienten null sind, nicht abgelehnt werden können. Darüber hinaus zeigt der Koeffizient b_1 ein nicht erwartetes Vorzeichen an. Wir würden eher einen negativen statt einen positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitslosenrate und der Nominallohnsteigerung erwarten.

Etwas anders sieht das Ergebnis für Großbritannien aus. Auch hier liegt mit 79% ein hoher Erklärungsgehalt des Modells vor. Der Koeffizient für die Arbeitslosigkeit jedoch ist hochinsignifikant. Die Nullhypothese, dass der Koeffizient null ist kann nicht abgelehnt werden. Die Koeffizienten für die zeitversetzten Variablen Arbeitslosigkeit ($d\log AL(t-1)$) und Nominallohn ($d\log w_{nom}(t-1)$) sind hier hingegen sehr signifikant, und weisen darüber hinaus das richtige Vorzeichen auf.

Es erstaunt der stark positive Einfluss des letztjährigen Nominallohnniveaus auf die aktuellen Löhne, während der Koeffizient für Deutschland einen bei weitem geringeren Wert aufweist. Hier wäre ein geringerer Wert für Großbritannien zu erwarten, weil die Orientierung an vergangenen Verhandlungsergebnissen eher als das Ergebnis kollektiven Vorgehens als das relativ frei wirkender Marktkräfte zu sehen ist.

Tab. 5a: *Lohnsensitivität in Deutschland 1981-2000*

BRD	Koeffizient	Irrtumswahrsch.
dlog(AL)	0,0234	0,1622
dlog(AL(t-1))	-0,0175	0,2649
dlog(w_nom(t-1))	0,2025	0,1104
dummy92	7,5918	0,0000
R2	0,8156	
F- Test	22,0072	
autokorr. Res.	-	

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Tab. 5b: *Lohnsensitivität in Großbritannien 1981-2000*

GB	Koeffizient	Irrtumswahrsch.
dlog(AL)	-0,0394	0,3171
dlog(AL(t-1))	-0,0608	0,0264
dlog(w_nom(t-1))	0,8251	0,0000
R2	0,7925	
F- Test	20,3744	
autokorr. Res.	-	

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Obwohl der Koeffizient für die aktuelle Arbeitslosigkeit im britischen Modell hochinsignifikant ist, zeigt die Regression für Großbritannien eine stärkere Lohnsensitivität als für Deutschland an. Die aktuellen Werte der Arbeitslosigkeit scheinen zwar keine Auswirkungen auf die Lohnentwicklung zu haben, aber die zurückliegende Arbeitslosigkeit fließt signifikant in die Lohnbildung ein. Obwohl oben geschehen, sollten die Koeffizienten für Deutschland nicht weiter interpretiert werden. Trotz des hohen Erklärungsgehalts des Gesamtmodells liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit keines Werts innerhalb des Konfidenzintervalls.

4.2.2. Lohndispersion

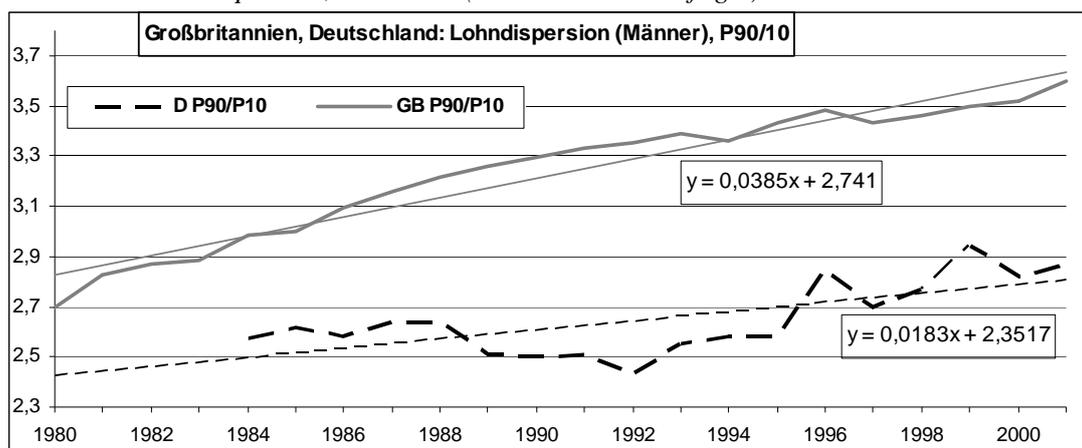
Obwohl die gesamtwirtschaftlichen Nominallohnzuwächse Großbritanniens in beiden Untersuchungsphasen oberhalb der deutschen lagen, gibt uns dies keine Auskunft über die Lohnstruktur, d.h. die Gliederung und Hierarchie der Verdienste nach bestimmten Merkmalen wie Wirtschaftszweig, Region, Qualifikation, Geschlecht

oder Alter (vgl. Franz 2003: 325). Soll der Lohn seine Signalfunktion entfalten, muss nicht nur das Gesamtniveau, sondern vor allem auch die Lohnstruktur der gesamtwirtschaftlichen Situation Rechnung tragen. Deshalb soll im Folgenden untersucht werden, inwiefern die Lohnstrukturen der beiden Staaten der Differenziertheit ihres Arbeitsmarktes entsprochen haben und inwieweit das Ausmaß dieser Entsprechung mit dem Zentralitätsgrad der Lohnverhandlungen und dem institutionellen Wandel einhergeht. Da das Strukturmodell nur die unterschiedlichen Produktivitätsentwicklungen innerhalb des Industrie- und Dienstleistungssektors integriert, reicht es in diesem Zusammenhang, die qualifikatorische und die inter-sektorale Lohndispersion zu betrachten. Der Einfluss der regionalen Lohndifferenzierung auf die Gesamtdispersion wird für Großbritannien und Deutschland gleich gesetzt.

Bevor die sektorale und qualifikatorische Dispersion jedoch betrachtet wird, soll ein Blick auf die gesamtwirtschaftliche Lohndispersion geworfen werden.

Die allgemeine Lohndifferenzierung wird veranschaulicht durch das Verhältnis des durchschnittlichen Lohneinkommens der geringstverdienenden zehn Prozent (P10) der Erwerbstätigen zum durchschnittlichen Lohneinkommen der bestverdienenden zehn Prozent der Erwerbstätigen (P90).⁴⁰ Diese Relation wird noch einmal unterteilt in das Verhältnis der geringstverdienenden zehn Prozent zum mittleren Einkommen (P10/P50) und das Verhältnis der bestverdienenden zehn Prozent zum mittleren Einkommen (P90/P50).

Abb. 12: Lohndispersion, P90 / P10 (männliche Beschäftigte)



Anmerkungen: männliche Erwerbstätige, Westdeutschland.

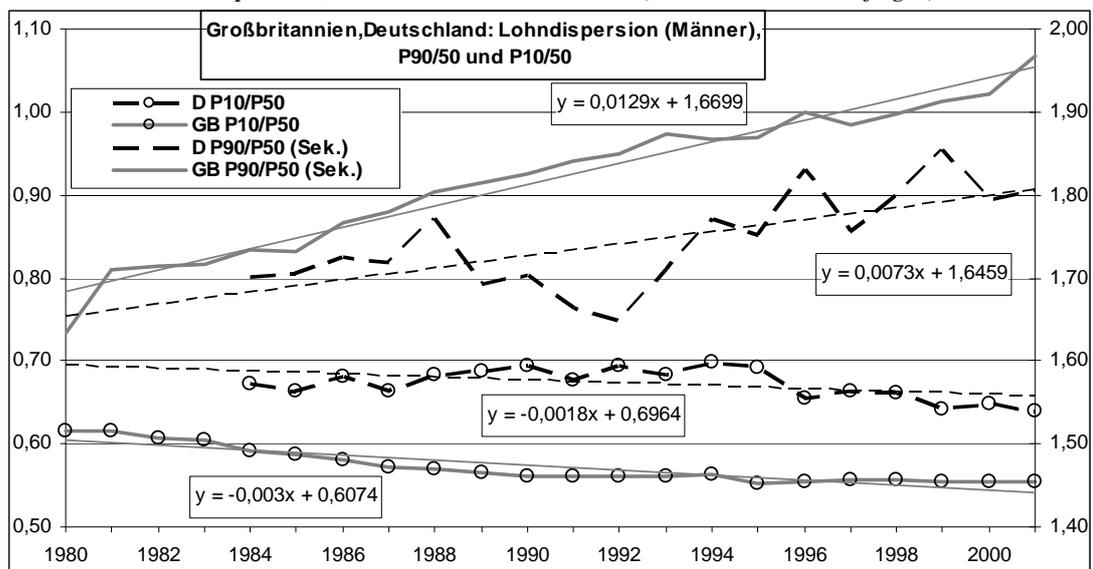
Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

⁴⁰ Vielmehr wird hier nicht der Durchschnittslohn der obersten 10% genommen, sondern die P90, also die durchschnittlichen Bezüge der zehn Prozent zwischen 80% und 90%, um Verzerrungen durch außertarifliche, separat ausgehandelte und in der Regel sehr hohe Gehälter zu vermeiden.

Abbildung 12 zeigt die Lohnspreizung der beschäftigten Männer (West-) Deutschlands und Großbritanniens im Verhältnis der höchsten zehn Prozent zu den niedrigsten zehn Prozent- P90/P10.⁴¹ Zwei Dinge fallen auf: Zum einen liegt die britische Lohnspreizung, über den gesamten Untersuchungszeitraum oberhalb der deutschen, und zum anderen zeigt sie im Trend einen doppelt so starken Anstieg wie die deutsche Dispersion.

Ob diese Entwicklung nun dadurch entsteht, dass die Verdienste im unteren Bereich weiter sinken oder dadurch, dass sie im oberen Bereich weiter steigen, kann in dieser Darstellung der Lohnspreizung nicht abgelesen werden. Für eine solche Unterscheidung wird in Abbildung 13 das Verhältnis des oberen Dezils zum mittleren und das des unteren Dezils zum mittleren dargestellt.⁴²

Abb. 13: Lohndispersion, P90 / P50 und P10 / P50 (männliche Beschäftigte)



Anmerkungen: männliche Erwerbstätige, Westdeutschland, linke Achse: P10/P50, rechte Achse: P90/P50

Quelle: OECD, eigene Berechnungen

Es wird klar, dass in Großbritannien sowohl die niedrigsten als auch die höchsten Einkommen weiter vom mittleren Einkommen entfernt liegen als in Deutschland. Jedoch zeigt die Trendgleichung für die britische P90/P50 Relation ein stärkeres Wachstum als die P10/P50 Relation (als negatives Wachstum), d.h. die oberen Löhne steigen in Großbritannien schneller als die untersten fallen. Beide Trends liegen ab-

⁴¹ Für Deutschland liegen die Daten erst seit 1984, das Jahr der ersten Welle des SOEP, des Sozio-Ökonomischen Panels, vor.

⁴² Die Relation P50/P10 wird für eine bessere grafische Darstellbarkeit als Verhältnis P10/P50 ausgedrückt. So stellt sich eine Ausweitung der Lohnspreizung tatsächlich auch als sich öffnende Schere dar.

solot oberhalb der deutschen Entwicklung, wobei die Einkommensrelation P10/P50 Großbritanniens ab ca. 1995 relativ stabil bleibt, während sie in Deutschland ab diesem Zeitpunkt verstärkt zu sinken scheint. Klar ist, dass die Lohnspreizung Deutschlands in den achtziger und neunziger Jahren relativ stabil geblieben ist, während sie in Großbritannien von einem höheren Niveau ausgehend stärker ansteigt.

Diese Erkenntnisse geben jedoch noch keinen Aufschluss über die Gründe der Ungleichheit, ob sich die Bildungs-, bzw. Qualifikationsprämie erhöht hat oder ob die intersektorale Lohndifferenzierung gestiegen ist.

4.2.2.1. Inter- Industrielle Lohndispersion

Im neoklassischen Wettbewerbsmodell reflektieren die Lohndifferenziale ausschließlich die Qualifikations- und Produktivitätsunterschiede verschiedener Tätigkeiten, deshalb muss die inter- industrielle Lohndifferenzierung den Produktivitäts- und Qualifikationsunterschieden zwischen den Sektoren und Branchen entsprechen. Verändert sich die Qualifikations- und Produktivitätsstruktur zwischen den Branchen und Sektoren, muss sich dies in einer Veränderung der inter- industriellen Lohndispersion widerspiegeln. Wenn also Arbeitslosigkeit besteht, ist eine Zunahme der inter- industriellen Lohndifferenzierung vonnöten, sofern sie als mangelnde inter- industrielle Allokation von Arbeitskräften im Prozess des Strukturwandels verstanden werden kann (vgl. Möller 1995: 142).

Im Folgenden wird untersucht, ob die Lohnspanne zwischen den Industrie- und Dienstleistungsbranchen zugenommen hat, wie es das Strukturmodell für einen reibungslosen Tertiarisierungsprozess verlangt.

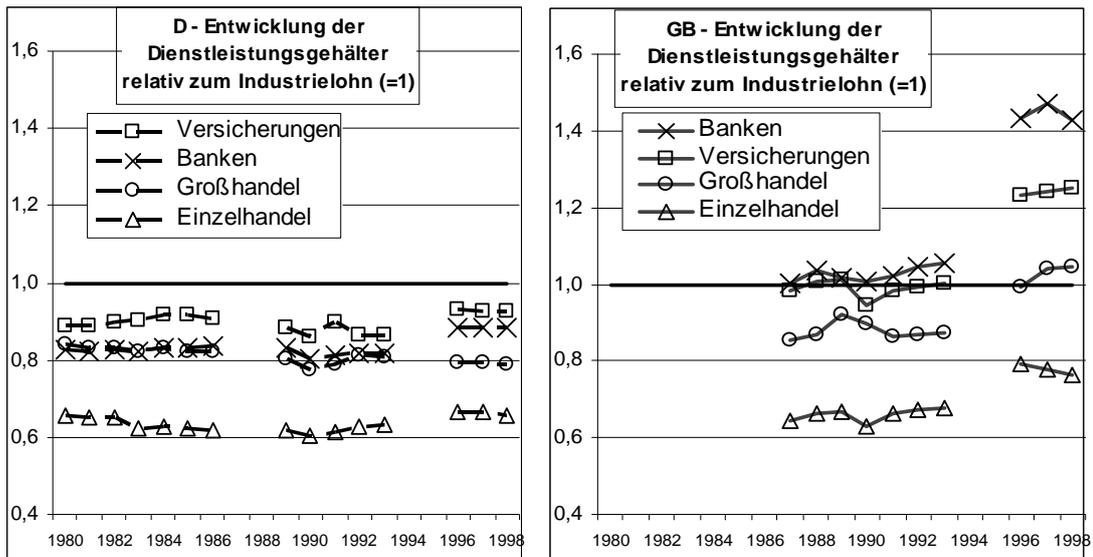
Abbildung 14 zeigt die Lohndifferenziale zwischen dem Industrielohn und den Gehältern der Dienstleistungsbranchen, Großhandel, Einzelhandel, Banken und Versicherungen. Der jeweilige jahresdurchschnittliche Industrielohn wurde dabei als Referenz auf 1 gesetzt. Die Auswahl der Dienstleistungsbranchen und die Lücken in den Datenreihen sind massiven Problemen bei der Datenrecherche geschuldet.⁴³

Trotz der Datenlücken lässt sich die jeweilige relative Bewegung der Dienstleistungsgehälter gut erkennen. Die Entwicklung in Deutschland zeigt, dass sich die Verdienste in den Dienstleistungen im gesamten Untersuchungszeitraum unterhalb des durchschnittlichen Industrielohns bewegten. Die Gehälter für die Angestellten

⁴³ Die Daten der Europäischen Kommission (Eurostat) lassen für den gesamten Untersuchungszeitraum keine weitere Aufschlüsselung des Dienstleistungssektors zu.

der Banken und Versicherungen nähern sich dem Industrielohn relativ stark an, wobei letztere am weitesten aufschließen. Im Handel liegen die Gehälter weiter unterhalb des Industrielohns, wobei die Verdienste im Großhandel zwischen 1980 und 1998 sogar noch leicht sinken (relativ). Abgeschlagen jedoch ist der Lohn im Einzelhandel, der sich nur leicht oberhalb von 60% des Industrielohns bewegt und auch kaum zunimmt.

Abb. 14: Lohndifferenziale zwischen Industrie und Dienstleistungen in Deutschland und Großbritannien, 1980-1998 (Angestellte) (Industrie =1)



Anmerkungen: männliche Angestellte, Westdeutschland
Quelle: Eurostat, Verdienste B3, eigene Berechnungen

Die Entwicklung in Großbritannien unterscheidet sich gravierend von der in Deutschland. Schon Mitte der Achtziger liegen die Gehälter im Banken- und Versicherungsbereich oberhalb der Industrielöhne, und auch im Großhandel, wo zwar weniger gezahlt wurde, lag das Niveau relativ knapp unterhalb dem der Industrie. Zum Ende des Untersuchungszeitraums steigen die Verdienste noch einmal sehr stark an, die Gehälter bei Banken und Versicherungen erreichen 145% bzw. 125% der Industrielöhne, und sogar im Großhandel werden Gehälter auf Industrieniveau gezahlt.⁴⁴ Ähnlich abgeschlagen wie in Deutschland sind die Gehälter im Einzelhandel, deren Entwicklung bis Anfang der Neunziger der in Deutschland ähnelt, zum Ende des Untersuchungszeitraums jedoch steigen auch diese relativ stark an.

⁴⁴ Gerade die Datenlücke vor dem auffälligen Niveausprung in der britischen Lohnentwicklung im Jahr 1996 lässt an der Korrektheit der Daten zweifeln. Es wurde jedoch in der Literatur kein Hinweis darauf gefunden, dass sich die Berechnungsgrundlagen im Laufe der Zeit geändert hätten.

Zusammenfassend kann für Deutschland eine leichte Konvergenz der Verdienste beobachtet werden, die inter- industrielle Spreizung der Gehälter bleibt trotz des Abstandes zum Einzelhandel sehr kompakt. Zwischen Industrie und Dienstleistungen erreicht die Differenzierung höchstens 40%, innerhalb der Dienstleistungen nur ca. 30%.⁴⁵ Anders das Bild in Großbritannien: Von einer leicht höheren Differenzierung der Dienstleistungsgehälter um 1990 ausgehend (eine Spreizung von ca. 40% des Industrielohns) steigt die Differenzierung bis zum Ende des Untersuchungszeitraums an und erreicht zwischen Einzelhandel und Bankensektor ca. 60% des durchschnittlichen Industrielohns.

Im Hinblick auf diese Entwicklung könnte vermutet werden, dass die geringe Differenzierung der Löhne und Gehälter in Deutschland den Strukturwandel eingeschränkt haben könnte, da die Lohnspreizung wohl kaum die Produktivitätstreppe der Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt abzubilden vermochte, wie es das neoklassische Wettbewerbsmodell und das Strukturmodell voraussetzen. In Großbritannien hingegen hat sich eine ausgeprägte Lohnspreizung vollzogen. Gegenüber Deutschland findet sie sich jedoch nicht zwischen dem Industriesektor und den Dienstleistungen sondern innerhalb des Dienstleistungssektors. Es fällt auf, dass sich der relative Lohn trotz aller Flexibilität bei der Lohnbildung Großbritanniens auch nicht weiter nach unten differenziert als in Deutschland, was nötig wäre, um geringer produktive Arbeitnehmer für Unternehmen interessant zu machen. Die Gehälter im Einzelhandel, dem einzigen (dargestellten) Sektor, der diese niederproduktive Arbeit anbietet, bewegen sich in Großbritannien zuerst bei 60% und erreichen am Ende ca. 75% des Industrielohns, während sie in Deutschland bei ca. 65% liegen. Es scheint klar, dass die obige Disaggregation des Dienstleistungssektors nicht die Bandbreite der dort gezahlten Gehälter abbilden kann. So z.B. liegen die durchschnittlichen Verdienste in der Gastronomie in der Regel noch unter denen im Einzelhandel. Darüber hinaus bleibt abzuwarten, inwieweit die Differenzierung der Dienstleistungsgehälter nach oben in Großbritannien eine entsprechende Beschäftigungswirkung hatte. Arbeitsstellen niederer Produktivität jedoch werden, soweit die Disaggregation eine Beurteilung zulässt, in Deutschland und Großbritannien gleichermaßen abgedeckt.

⁴⁵ Die Differenz zwischen den Gehältern der Versicherungen und des Einzelhandels, relativ zum durchschnittlichen Industrielohn.

Nun muss sich jedoch inter- industrielle Lohnflexibilität nicht zwangsläufig in einer höheren Dispersion äußern, wenn nämlich einzelne Branchen ihre Produktivität betreffend aufholen oder wenn sich gleichzeitig die Tätigkeits- und Qualifikationsstrukturen der Branchen ändern (vgl. Heise 1999: 102). Rückschlüsse auf die Funktionsweise der Lohnsysteme könnte eine Untersuchung des Einflusses der sektorspezifischen Entwicklungen auf die inter- industrielle Lohnstruktur liefern. Dazu müsste der Einfluss der branchenspezifischen Produktivitätsentwicklung auf die branchenspezifische Lohnentwicklung untersucht werden. Diese Untersuchung scheitert zwar an der Datenlage, es kann aber verwiesen werden auf die Ergebnisse einer solchen Untersuchung, die den Zusammenhang zwischen der Lohn- und der Produktivitätsentwicklung in 14 Industriebranchen in den achtziger Jahren überprüft.⁴⁶ Im Ergebnis konnte weder für Großbritannien noch für Deutschland ein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass es neben den Einflussfaktoren außerhalb des Sektors auch kurzfristige interne Einflüsse gibt.

4.2.2.2. Qualifikatorische Lohndispersion

Eine Differenz der Entlohnung unterschiedlicher Qualifikationen liegt begründet in der Humankapitaltheorie und ist ein Ausdruck der Ertragserwartungen für getätigte Bildungsinvestitionen (vgl. Franz 2003: 328). Im neoklassischen Modell kompetitiver Lohnbildung richtet sich die Lohnfindung nach relativen Knappheiten bestimmter Qualifikationen, bzw. nach der Veränderung dieser Knappheiten, wie sie u.a. im Strukturwandel entstehen können. Eine solche Verschiebung von qualifikatorischen Knappheiten muss sich modellkonsistent in einer Veränderung der qualifikatorischen Lohnstruktur niederschlagen, damit keine qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit entsteht.

Im Folgenden werden die Löhne und Gehälter von Arbeitern und Angestellten in der Industrie und in den Dienstleistungen betrachtet. Zur Darstellung der qualifikatorischen Lohnspreizung werden dabei die durchschnittlichen Verdienste der Geringqualifizierten und die Verdienste der Höherqualifizierten gegenübergestellt. Da keine vergleichbaren Daten über Verdiensthöhen im Zusammenhang mit dem Ausbildungsniveau vorliegen, werden die unterschiedlichen Qualifikationen in Form von Leistungsgruppen dargestellt.

⁴⁶ Vgl. Heise 1999, S.103 ff.

Tabelle 5 vermittelt einen Überblick über die Entwicklung der qualifikatorischen Lohnstruktur. Es fällt direkt auf, dass das Differenzierungsniveau bei den Angestellten weit höher liegt als bei den Arbeitern in der Industrie. Ob dies nun die Folge einer egalitären Lohnpolitik ist oder eben ein Ausdruck besserer Möglichkeiten der Produktivitätsentwicklung für geringer Qualifizierte innerhalb des Industriesektors lässt sich nicht erkennen. Da der Organisations- und der Deckungsgrad innerhalb des Industriesektors seit jeher höher liegt als in den Dienstleistungen, könnte die tarifliche Lohndispersion als Grund für die komprimierten Löhne nahe liegen. Allerdings ist das tarifliche Differenzierungspotential durchweg größer und böte durchaus weiteren Spielraum (vgl. Heise 1999: 108).

Tab. 5: *Qualifikationsspezifische Lohndispersion in Deutschland*

		LG 1	LG 3	Verhältnis	1980 = 1
Industrie*	1980	14,21	11,51	1,235	1
	1990	21,52	17,55	1,226	0,9932
	2000	31,43	23,97	1,311	1,0621

		LG II	LG V	Verhältnis	1980 = 1
Kaufmännische Angestellte**					
Industrie + Dienstleist.	1980	3933	1915	2,054	1
	1990	5953	2619	2,273	1,1067
	2000	8067	3560	2,266	1,1033
Handel/ Kreditinst./ Versich.	1980	3752	1906	1,969	1
	1990	5556	2579	2,154	1,0944
	2000	7830	3993	1,961	0,9961
Technische Angestellte**					
Industrie + Dienstleist.	1980	4072	2227	1,828	1
	1990	6156	2825	2,179	1,1918
	2000	8453	4037	2,094	1,1452
Handel/ Kreditinst./ Versich.	1980	3641	2126	1,713	1
	1990	4995	2320	2,153	1,2572
	2000	6878	4079	1,686	0,9846

*: Bruttostundenverdienste männlicher Arbeiter in DM

** : Bruttomonatsverdienste männlicher Angestellter in DM

Anmerkungen: LG 1= Hochqualifizierte Facharbeiter, LG 3= ungelernter Arbeiter; LG II= Qualifizierter Angestellter, LG V= Angestellter ohne Berufsausbildung

Industrie= Arbeiter in der Industrie einschließlich Hoch- und Tiefbau (einschließlich Handwerk);

Industrie + Dienstl.= Industrie, Handel; Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe; Handel/Kreditinst./Versich.= Handel, Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe

Quelle: Statistisches Bundesamt: FS 16, R.2.1 und R.2.2, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Deutlich anders sieht das Bild bei den Angestellten aus. Sowohl bei den kaufmännischen als auch bei den technischen Angestellten liegt das Differenzierungsniveau im gesamten Untersuchungszeitraum weit über dem der Industrielöhne. Die größte qualifikatorische Verdienstspreizung erreichen dabei die kaufmännischen Angestellten in Industrie und Dienstleistungen, die geringste - mit stark egalitärer Tendenz - zeigt sich bei den technischen Angestellten in den Dienstleistungsbranchen. Die höchsten Gehälter werden bei den Angestellten der Industrie gezahlt, die bei weitem geringsten in der Lohngruppe II bei den technischen Angestellten in den Dienstleistungen. Ein anderes Bild zeigt sich bei den ungelerten Angestellten. Hier liegen die Gehälter der technischen Angestellten in den Dienstleistungen an der Spitze. Bezüglich der Entwicklung der Differenzierungsniveaus fällt auf, dass sich bei den Industrielöhnen in den Achtzigern eine Komprimierung vollzieht, bevor sie sich dann in den Neunzigern wieder ausdifferenzieren. Die Differenzierung der Angestelltegehälter verhält sich umgekehrt: Entgegen der Entwicklung der Industrielöhne haben sich alle Gehälter der Angestellten gerade in den achtziger Jahren besonders stark ausdifferenziert und sind dann in den Neunzigern wieder zu einem niedrigeren Differenzierungsniveau zurückgekehrt.

Da es in Großbritannien keine Entsprechung für die deutschen Leistungsgruppen gibt, wird der Vergleich an den Verdiensten innerhalb unterschiedlicher Berufsgruppen (*occupations*) durchgeführt, die ebenfalls eine Aufschlüsselung nach Qualifikationen erlauben, jedoch keine nach Arbeitern und Angestellten (*manuals/ non manuals*). Natürlich lässt die fehlende Übereinstimmung der Leistungsgruppen und *occupations* keine verlässlichen Rückschlüsse aus dem direkten Vergleich der Dispersionsniveaus zu.

In Anbetracht der oben untersuchten gesamtwirtschaftlichen Lohnspreizung, die - gemessen als Dezilrelation P90/P10 - für Großbritannien eine so viel größere Spreizung aufzeigte als für Deutschland, sollte erwartet werden, dass auch die qualifikationspezifische Dispersion ein ähnlich höheres Ausmaß annimmt. Eine solche Entwicklung lässt sich in der Tabelle 6 jedoch nicht erkennen. Im Bereich der Industrie lag das Ausmaß der Differenzierung schon zu Beginn der Achtziger auf einem gegenüber Deutschland hohen Niveau, das in den Jahren bis 2000 nur geringfügig überschritten und im Bereich Papier/ Druck zum Ende sogar noch unterschritten wurde. Einzig in der Chemischen Industrie entwickelt sich die qualifikatorische Spreizung etwas dynamischer auseinander. Da hier jedoch die Zahlen zwischen 1990 und 2000

fehlen, kann über den weiteren Verlauf nur spekuliert werden. Bezüglich der Dienstleistungen fällt auf, dass es hier entsprechend der Entwicklung in Deutschland ein größeres Ausmaß an qualifikatorischer Lohnspreizung als in der Industrie gibt. Zwei Entwicklungen stechen heraus: zum einen das starke Ansteigen der Ungleichheit im Bereich Handel, was sich jedoch zum Ende des Untersuchungszeitraums wieder etwas egalisiert und zum anderen die Entwicklung bei den sonstigen Dienstleistungen, wo die Spreizung schon 1980 ihren Maximalwert erreicht und sich im Laufe des Untersuchungszeitraums zunehmend komprimiert.

Tab. 6: *Qualifikationsspezifische Lohndispersion in Großbritannien*

		II	XVII	Verhältnis	1980=1	1990=1
Industrie						
Chemische Industrie	1980	177,1	109,5	1,617	1	0,832
	1985	281,7	170,8	1,649	1,020	0,848
	1990	446,9	229,8	1,945	1,202	1
	1995	-	-	-	-	-
	2000	-	-	-	-	-
Maschinenbau	1980	154,4	99,8	1,547	1	0,921
	1985	224,4	144,9	1,549	1,001	0,922
	1990	346,2	206,2	1,679	1,085	1
	1995	394,6	258,7**	1,525	0,986	0,908
	2000	474,5	277,5**	1,710	1,105	1,018
Papier/Druck	1980	151,9	110,7	1,372	1	0,903
	1985	248,6	167,2	1,487	1,084	0,979
	1990	351,9	231,6	1,519	1,107	1
	1995	466,3	311,5***	1,497	1,091	0,985
	2000	434,9	362,6***	1,199	0,874	0,789
Dienstleistungen						
Handel	1980	152,4	86,3	1,766	1	0,784
	1985	238	114,3	2,082	1,179	0,924
	1990	392,2	174,1	2,253	1,276	1
	1995	470,9	184,5	2,552	1,445	1,133
	2000	560,4	266,4	2,104	1,191	0,934
Kreditinst./ Vers.	1980	170,9	96,8*	1,765	1	0,940
	1985	261,9	157,4*	1,664	0,942	0,886
	1990	422,3	224,9*	1,878	1,064	1
	1995	550	281,9*	1,951	1,105	1,039
	2000	636,3	307,4*	2,070	1,172	1,102
sonst. Dienstleistungen	1980	149,2	87,9	1,697	1	1,001
	1985	214,3	134,8	1,590	0,937	0,938
	1990	339,4	200,2	1,695	0,999	1
	1995	259,1	220,6	1,175	0,692	0,693
	2000	327,4	234,3	1,397	0,823	0,824

*: VII, **: MG 9, ***: MG 8

Anmerkungen: Löhne und Gehälter in nationaler Währung (GBP);

II: Qualifizierte Tätigkeiten (*Professional and related supporting management and administration*, ab 1995 MG 2); XVII: Einfache Tätigkeiten (*Transport operating, materials moving and storing and related*); VII: Einfache Tätigkeit (*Clerical and related*, ab 1995 MG 4); ab 1995: Major Group 2: Qualifizierte Tätigkeiten Industrie und Dienstleistungen (*Professional occupations*); Major Group 8/9: Einfache Tätigkeiten Industrie (wenn möglich MG 9: *Other occupations* sonst MG 8: *Plant and machine operatives*); Major Group 4: Einfache Tätigkeiten Dienstleistung (*Clerical and secretarial occupations*)

Quelle: New Earnings Survey, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Gerade nach den institutionellen Umbrüchen auf dem britischen Arbeitsmarkt nach 1980 und den dadurch entstandene Flexibilitäten hätte man eine stärkere qualifikatorische Spreizung der Verdienste annehmen können. Vor allem entstehen Zweifel an der Stimmigkeit der Ergebnisse, wenn man sich die oben ausgeführte gesamtwirtschaftliche Lohnverteilung ins Gedächtnis ruft, wo Großbritannien sowohl im unteren (P50/P10) als auch im oberen (P90/P50) Einkommensbereich eine weitaus höhere Dispersion aufwies als Deutschland. Es wäre möglich, dass die Branchen, in denen die Flexibilität der britischen Löhne stärker gefordert wurde, nicht zu den untersuchten gehören, bzw. dass die geringsten Verdienste außerhalb des Status als (Vollzeit-) Angestellter erwirtschaftet werden, so dass sich die Lohnspreizung folglich außerhalb des „Blickfeldes“ dieser Arbeit vollzieht. Gleichzeitig wäre es auch möglich, dass die britischen Verdienste auch innerhalb der occupations sehr ausdifferenziert sind, so dass die tatsächlich gezahlten niedrigsten bzw. höchsten Gehälter nicht erkannt werden.⁴⁷ Bleibt zuletzt noch die Befürchtung, dass die Unterstellung der Vergleichbarkeit der deutschen Leistungsgruppen mit den britischen *occupations* problematischer ist als gedacht.

4.2.3. Zusammenfassung Lohnflexibilität

Die vorhergehenden Ausführungen haben folgendes verdeutlicht:

- (1) Der Deregulierungs- und Dezentralisierungsprozess Großbritanniens hat, relativ zu Deutschland, mit seinen kaum veränderten Institutionen, nicht den erhofften Beschäftigungseffekt (gemessen an der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote) erzielen können. Dies kann auch daran liegen, dass die neu geschaffenen Flexibilitätpotentiale einfach nicht genutzt wurden.
- (2) Die gesamtwirtschaftlich ausgewiesene Lohnspreizung, gemessen im Verhältnis des höchsten zum niedrigsten Dezil P90/P10 weist für Großbritannien eine

⁴⁷ Verschiedene Autoren weisen darauf hin, dass die Unterschiede der Qualifikationsverteilung nur einen Teil der Lohnverteilung darstellen können, der Großteil der Differenzen findet sich *innerhalb* der Qualifikationsgruppen. Zu erkennen an den hohen Standardabweichungen und Streuungen innerhalb der Qualifikationsgruppen (vgl. Bellmann; Gartner 2003: 494, Schettkat 2008: 58).

in ihrem Niveau weitaus größere Lohnspreizung gegenüber Deutschland aus. Dabei schreitet die Dispersion sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien im oberen Lohnbereich (P90/P50) schneller voran als im unteren (P50/P10).

- (3) Die intersektorale Lohnspreizung spiegelt dieses Ergebnis wider, denn schon Mitte der Neunziger erreichen die Dienstleistungsgehälter das Niveau der Industrielöhne und differenzieren sich bis zum Ende des Untersuchungszeitraums sehr stark aus, wobei die dargestellten Branchen den Niedriglohnbereich nicht mehr abzudecken scheinen. In Deutschland bewegt sich die intersektorale Dispersion in einem komprimierteren Bereich. Es findet zwar eine Annäherung der Dienstleistungsgehälter an den durchschnittlichen Industrieloohn statt, das Niveau wird jedoch nicht erreicht.
- (4) Die qualifikatorische Dispersion zeigt für Deutschland eine starke und stabile Komprimierung bei den Industrielöhnen. Die Gehälter weisen eine weitaus stärkere Differenzierung aus, jedoch ist keine eindeutige Entwicklung, weder zu einer stärkeren Komprimierung noch zu einer weiteren Ausdifferenzierung, zu erkennen. Die Situation in Großbritannien zeigt eine Lohndifferenzierung in der Industrie, die weit oberhalb der Deutschlands liegt, die Verdienste im Dienstleistungsbereich sind ähnlich stark ausdifferenziert wie die deutschen (soweit die Vergleichbarkeit der Daten eine solche Aussage zulässt). Mit Ausnahmen ist bei der qualifikatorischen Lohndispersion in Großbritannien eine Tendenz zu einer weiteren Lohnspreizung zu erkennen, während das Niveau in Deutschland stabil zu bleiben scheint.
- (5) Bezüglich der Lohnsensitivität hat sich gezeigt, dass die Nominallohnentwicklung in Großbritannien stärker auf die Arbeitsmarktlage reagiert als in Deutschland. Dabei ist nicht die aktuelle Arbeitslosigkeit von Belang, sondern die des Vorjahres.
- (6) Der institutionelle Wandel Großbritanniens hat dazu geführt, dass das Lohnfindungssystem den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Form differenzierterer Löhne stärker Rechnung trägt als zu Beginn des Untersuchungszeitraums. Der Vergleich mit der Bundesrepublik zeigt jedoch, dass die erfolgte Deregulierung keinesfalls vonnöten war, denn weder die Reduzierung der Handlungsoptionen für die Arbeitnehmer und Gewerkschaften noch der Abbau der gesellschaftlichen Solidarhaftung haben eine nennenswerte Verbesserung der Be-

schäftigungssituation in Großbritannien bewirken können.⁴⁸ Erst ab Mitte der neunziger Jahre, 15 Jahre nach dem Beginn der Umstrukturierungen, setzt ein Rückgang der britischen Arbeitslosigkeit ein, ein Produkt der Extensivierungsstrategie der britischen Regierung (vgl. Koch 2003: 263). Wie es scheint, haben die stabilen korporatistischen Regulierungs- und Institutionengefüge Deutschlands ein ähnliches Maß an Flexibilität und Dynamik gewährleisten können wie das britische, und das ohne einen extremen Anstieg der Ungleichheit.

- (7) Die eingeschränkte Vergleichbarkeit des Datenmaterials und das lückenhafte Vorliegen gebieten eine vorsichtige Betrachtung und Einordnung der Ergebnisse.

4.3. Beschäftigungsentwicklung

Das zu untersuchende Modell unterstellt, dass der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft zu dauerhafter Arbeitslosigkeit führen kann, wenn die Flexibilität des Lohnsystems den strukturellen Veränderungen der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nicht Rechnung trägt. Nachdem im letzten Abschnitt die Auswirkungen der institutionellen Rahmenbedingungen auf die Lohnflexibilität und das Ausmaß der Lohnspreizung untersucht wurden, stellt sich nun die Frage nach den Auswirkungen der Lohnstruktur auf die Beschäftigung. Hat das weniger flexible Lohnsystem Deutschlands im Vergleich zu Großbritannien eine *ausreichende* interindustrielle und qualifikatorische Lohndifferenzierung gewährleisten können? Dazu soll im Folgenden untersucht werden, worin die Unterschiede der strukturellen Beschäftigungsentwicklung in Großbritannien und Deutschland bestehen, und ob sich diese eventuell anhand der unterschiedlichen institutionellen Entwicklungen erklären lassen.

Auch an dieser Stelle muss auf die Problematik der Vergleichbarkeit des Datenmaterials hingewiesen werden. Ein erstes Problem besteht in der sektoralen Abgrenzung der Beschäftigung. Arbeitnehmer werden dort gezählt, wo das Unternehmen, in dem sie angestellt sind, eingruppiert wird, nicht aber nach dem Tätigkeitsprofil ihrer Beschäftigung. Wenn also ein Unternehmen des Industriesektors Arbeitnehmer beschäftigt, deren Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich liegen, werden die Arbeitnehmer dennoch dem Industriesektor zugerechnet, womit der tatsächliche Tertiarisie-

⁴⁸ Es kann natürlich sein, dass die geschaffenen Flexibilitäten notwendig sind für eine bessere Beschäftigungsentwicklung, diese aber nicht einsetzte aufgrund von Rigiditäten, die nicht im mikroökonomischen Bereich verortet werden und hier nicht untersucht wurden.

rungsprozess unterschätzt wird. Bei einem Vergleich von Entwicklungen würde dies nicht zu Verzerrungen führen, wenn beide Staaten gleichermaßen von diesen „Fehl-zählungen“ betroffen sind (vgl. Heise 1999: 135). Da der *Outsourcing*- Prozess, die Auslagerung produktionsfremder Leistungen, in Großbritannien jedoch weiter fortgeschritten ist als in Deutschland (vgl. Koch 2003: 214), wird sich dies in einem (verstärkten) Tertiarisierungsrückstand Deutschlands äußern. Ein zusätzliches Problem besteht in der Abgrenzung der Branchen innerhalb der amtlichen Statistik, wenn sich die Klassifikation der Wirtschaftszweige verändert und dadurch einen Bruch in den Zeitreihen produziert. Dieses Problem besteht schon bei nationalen Daten, muss aber auf internationale Daten ausgeweitet werden, da sich Änderungen von Klassifikationen selten zeitlich und inhaltlich überschneiden. Da international vergleichbare Daten von der ILO erst ab 1991 angeboten werden, muss auf nationale Daten zurückgegriffen werden.

Diese Problematiken sollten bei der Einordnung der Ergebnisse einkalkuliert werden.

4.3.1. Sektorale Beschäftigungsentwicklung

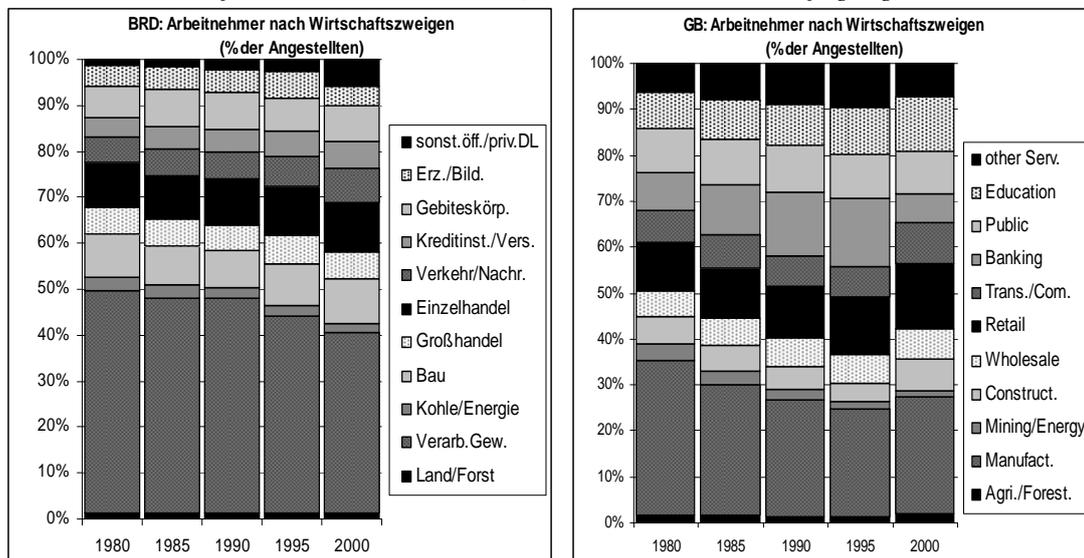
Im allgemeinen Überblick der wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands und Großbritanniens wurde gezeigt, dass das Tertiarisierungsniveau der Bundesrepublik zu Beginn des Untersuchungszeitraums hinter dem britischen zurückbleibt. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass sich dieser Rückstand innerhalb des Untersuchungszeitraums nicht vergrößert hat. In diesem Kapitel wird nun untersucht, ob diese Einschätzung, die auf der Grundlage aggregierter Daten getätigt wurde, auch nach einer genaueren Analyse uneingeschränkt Gültigkeit behält. Es stellt sich also die Frage, ob sich der Tertiarisierungsrückstand Deutschlands innerhalb der achtziger und neunziger Jahre vor dem Hintergrund einer sehr verschiedenen institutionellen Dynamik quantitativ und qualitativ verändert hat. Dazu wird in Analogie zur obigen Untersuchung der Lohndispersion eine sektorale und qualifikatorische Differenzierung der Beschäftigung vorgenommen.

Die Abbildung 15 gibt einen detaillierten Überblick über die Beschäftigungsanteile in den Sektoren und Branchen. Deutlich zu erkennen ist das schon oben aufgezeigte höhere Tertiarisierungsniveau Großbritanniens und der relativ stabile Industrieanteil Deutschlands, obwohl sich hier auch in Deutschland ein starker Rückgang beobachten lässt.

Die auffälligsten Entwicklungsunterschiede bestehen vor allem in den Bereichen Banken und öffentliche & private Dienstleistungen.

In den achtziger Jahren lässt sich in Großbritannien eine sehr dynamische Entwicklung des Banken- und Versicherungs- Sektors beobachten, deren Beschäftigungsanteil sich von einem höheren Niveau ausgehend stärker entwickeln konnte als der deutsche, der über den gesamten Zeitraum relativ stabil bleibt.⁴⁹ Diese Entwicklung wird erklärbar durch die Stellung der „Londoner City“ und der als „Big Bang“ bezeichneten Deregulierung der Finanz- und Kapitalmärkte Mitte der achtziger Jahre (vgl. Heise 1999: 31).

Abb. 15: Verteilung der Beschäftigten auf die Sektoren und Branchen, Deutschland, Großbritannien, 1980-2000 (in % der Gesamtbeschäftigung)



Quelle: Statistisches Jahrbuch, Employment Gazette, verschiedene Jahrgänge, Labour Market Trends 2000, eigene Berechnungen

Im Bereich „sonstige Dienstleistungen“ ist der Vorsprung Großbritanniens evident. Hier fällt jedoch auf, dass es Deutschland vor allem mit einer sehr viel dynamischeren Entwicklung ab Mitte der achtziger Jahre gelungen ist, diesen Abstand zu verringern.⁵⁰ Der Vergleich und die Bewertung der Entwicklung der obigen beiden Sektoren muss jedoch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass die unternehmensnahen Dienstleistungen in Großbritannien im Bereich Banken, in Deutschland hingegen

⁴⁹ Der dramatische Rückgang in der Phase 1995 bis 2000 kann nicht erklärt werden, und ist ggf. das verzerrte Produkt einer Abgrenzungsverschiebung wie sie oben erwähnt wurde.

⁵⁰ Ein plötzliches (jährliches) Wachstum von 21% zwischen 1995 und 2000, nach durchschnittlich 5% in den Jahren zuvor, lässt jedoch an der Korrektheit des Niveaus dieses Datenpunktes zweifeln (siehe Tabelle 7). Die Tendenz soll dennoch bewertet werden.

im Bereich sonstige Dienstleistungen erfasst werden (vgl. Heise 199: 142), womit sich der Niveauforsprung Großbritanniens im Bereich Banken zu einem Teil erklärt und auch die bei weitem dynamischere Entwicklung Deutschlands in den sonstigen Dienstleistungen relativiert wird.

Darüber hinaus fällt auf, dass der Bereich Bildung in Großbritannien über einen weitaus größeren Beschäftigungsanteil verfügt. Die Entwicklung in diesem Bereich jedoch ist in den beiden Ländern ähnlich, bis auf den starken Rückgang in Deutschland zwischen 1995 und 2000.

In der Tabelle 7 werden die jahresdurchschnittlichen prozentualen Beschäftigungsveränderungen innerhalb der jeweiligen Phasen aufgeführt. Als Maß für den inter-sektoralen Strukturwandel wird in der letzten Zeile der Tabelle die Summe aller Anteilsveränderungen ausgewiesen, die sich ergibt, wenn man alle absoluten Wachstumswerte addiert (vgl. Heise 1999: 140).

Tab. 7: Sektorale Beschäftigungsentwicklung in Großbritannien und Deutschland, durchschnittliche jährliche Wachstumsraten 1980- 2000 (%)

Jahresdurchschnittliche Wachstumsrate (%)	80-85		85-90		90-95		95-2000	
	D	GB	D	GB	D	GB	D	GB
Land Forst Fischerei	0,96	-1,76	-0,68	-2,74	-2,03	-2,17	-0,14	5,99
Verarbeitendes Gewerbe	-1,56	-4,55	1,48	-0,61	-2,40	-3,30	-2,78	-1,00
Kohle und Energie	-0,22	-3,74	-1,26	-4,40	-2,30	-7,05	-2,81	-5,58
Bau	-2,76	-3,52	0,09	0,72	1,25	-5,15	0,44	8,68
Großhandel	-1,50	0,03	1,88	1,15	0,99	-2,01	-2,03	-0,22
Einzelhandel	-0,94	-0,91	1,79	2,03	1,08	0,50	-0,97	-0,10
Verkehr Nachrichten	-0,05	-2,13	2,18	0,31	0,39	-1,87	1,28	3,60
Kredit Versicherungen	1,11	4,43	2,14	7,59	1,68	-0,68	-0,08	-12,60
Öffentliche Verwaltung	3,42	-0,65	0,98	1,94	-3,45	-2,67	1,77	-3,58
Erziehung Unterricht	0,50	-0,37	2,61	3,04	1,88	0,39	-6,69	0,79
sonstige Dienstleist.	1,52	3,16	9,47	4,00	3,68	-0,27	21,18	-6,86
Summe der abs. Werte	14,56	25,26	24,57	28,54	21,11	26,04	40,18	49

Anmerkungen: Die Summe der Veränderungen entsteht durch die Addition der absoluten durchschnittlichen prozentualen Veränderungen pro Jahr.

Quelle: Employment Gazette, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Für die Phase zwischen 1980 und 1985 weisen Deutschland und Großbritannien noch sehr verschiedene Veränderungssummen auf, die institutionellen Veränderungen in Großbritannien scheinen Flexibilitäten zu schaffen, die die Bewegung von Arbeitskräften zwischen den Branchen erleichtert und den Strukturwandel gegenüber Deutschland stark beschleunigen. Trotz der institutionellen Stabilität kann Deutschland in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre jedoch ein ähnliches Niveau der inter-

sektoralen Beschäftigungsverschiebungen erreichen. Großbritannien weist in allen Phasen eine größere Geschwindigkeit des Strukturwandels, bzw. der Beschäftigungsbewegungen zwischen den Branchen, auf (die überproportional hohen Werte der letzten Untersuchungsphase sollen unbewertet bleiben⁵¹). Die Tatsache jedoch, dass der größte Entwicklungsunterschied im Bereich Kreditinstitute und unternehmensnahe Dienstleistungen liegt, wo, wie oben gezeigt, die höchsten Löhne gezahlt werden, deutet nicht darauf hin, dass die Stabilität der institutionellen Beziehungen durch eine zu geringe Ausdifferenzierung der Löhne (vor allem im unteren Bereich) den Strukturwandel in Deutschland behindert hätten.

4.3.2. Qualifikationsabhängige Beschäftigungsentwicklung

Bei der qualifikationsabhängigen Lohn dispersion wurde bezüglich der deutschen Industrielöhne eine gegenüber Großbritannien sehr viel kompaktere Verteilung festgestellt. Die Verdienste im Dienstleistungsbereich dagegen scheinen in beiden Ländern ähnlich stark ausdifferenziert.⁵² Dabei ließ sich für Großbritannien die Tendenz zu einer weiteren qualifikationsspezifischen Lohnspreizung erkennen, während für Deutschland keine eindeutige Entwicklung, weder zu einer stärkeren Komprimierung noch zu einer weiteren Ausdifferenzierung, feststellbar war. Es soll nun geprüft werden, inwieweit sich diese Entwicklung der qualifikationsabhängigen Lohn dispersion auf die qualifikationsabhängige Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt hat. Hat sich der stärkere Trend zur qualifikationsabhängigen Lohnspreizung in Großbritannien positiv auf die Beschäftigungsentwicklung der Geringqualifizierten ausgewirkt, bzw. konnten sich die Branchen, in denen bevorzugt geringer Qualifizierte beschäftigt werden, in Großbritannien besser entwickeln?⁵³

Da es für Deutschland und Großbritannien keine Daten auf Branchenebene gibt, die die Beschäftigten nach unterschiedlichen Qualifikationen ausdifferenzieren, muss diese Differenzierung über einen Umweg geleistet werden (vgl. Heise 1998c: 344f.). Es werden Berufsgruppen ausgewählt, in denen in Deutschland und Großbritannien ein ähnlich hoher Anteil gering Qualifizierter an der Gesamtbeschäftigung zu ver-

⁵¹ Aufgrund der auffällig hohen Werte in der zweiten Untersuchungsphase wurden zum Vergleich die Daten der ILO hinzugezogen. Tabelle A4 im Anhang gibt einen Eindruck über die Unterschiede, die sich ergeben, je nachdem welche Datenquelle gewählt wird.

⁵² Wie im Kapitel „Die qualifikatorischen Lohn dispersion“ schon angesprochen, unterstellen diese Ergebnisse die Vergleichbarkeit der deutschen *Leistungsgruppen* mit den britischen *occupations*.

⁵³ In diesem Zusammenhang wird von der „Kostenkrankheit der Dienstleistungen“ gesprochen. Sie beschreibt das Problem relativer Preissteigerungen durch eine geringere Produktivitätsentwicklung im Dienstleistungsbereich bei einer gleichbleibenden Lohnrelation zwischen den Sektoren (vgl. Heise 1999: 147).

zeichnen ist. Für den Dienstleistungsbereich werden dazu die Branchen unterteilt in drei Kategorien: Branchen mit einem niedrigen, einem mittleren und einem hohen Anteil gering Qualifizierter. Und den Industriesektor betreffend wird die Beschäftigungsentwicklung der Branchen nachgezeichnet, in denen der Anteil Geringqualifizierter hoch ist: Textil, Papier und Plastik/ Gummi.⁵⁴

Tab. 8: Beschäftigungsentwicklung in Industriebranchen mit einem hohem Anteil an Geringqualifizierten (Veränderungen in % pro Abschnitt)

	1980- '00		1980- '90		1990- '00	
	D	GB	D	GB	D	GB
Textil	-71,59	-55,87	-30,90	-27,79	-58,89	-38,88
Plastik/Gummi	3,53	-57,04	18,49	-0,90	-12,63	-56,65
Papier	-42,60	-12,08	-4,30	-7,62	-40,02	-4,83

	1980- '85		1985- '90		1990- '95		1995- '00	
	D	GB	D	GB	D	GB	D	GB
Textil	-21,63	-23,18	-11,82	-6,00	-30,04	-16,44	-41,24	-26,85
Plastik/Gummi	-2,11	-14,62	21,05	16,07	-8,43	-12,75	-4,59	-50,31
Papier	-11,08	-11,34	7,62	4,19	-1,79	-9,05	-38,93	4,65

Quelle: Employment Gazette, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge, Labour Market Trends 2000, eigene Berechnungen

Die Tabelle 8 zeigt die gesamten prozentualen Zu- und Abströme der Beschäftigung innerhalb der besagten Industriebrachen. Die Prozentangaben beziehen sich auf den jeweiligen Zeitraum, zuerst auf den Gesamtzeitraum, dann auf die jeweilige Dekade und zuletzt auf die Fünf- Jahres- Abschnitte. Für den gesamten Zeitraum kann nur die Branche Plastik/Gummi in Deutschland eine positive Beschäftigungsentwicklung ausweisen. Es fällt auf, dass die zweite Hälfte der achtziger Jahre die positivste Beschäftigungsentwicklung dieser Branchen aufweist. Ansonsten kann sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien ein massiver Beschäftigungsrückgang innerhalb der Branchen mit einem hohen Beschäftigungsanteil Geringqualifizierter beobachtet werden. Dieser Rückgang übertrifft dabei die Geschwindigkeit des allgemeinen Deindustrialisierungsprozesses. Trotz der komprimierten qualifikationspezifischen Dispersion im deutschen Industriesektor verläuft die Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich ähnlich wie in Großbritannien, wo die Lohnstruktur differenzierter war.

⁵⁴ O'Mahony; Wagner; Paulsen (1994: 65f.) definieren diese Industriebranchen mit einem hohen Anteil von Geringqualifizierten. Von den fünf Industriezweigen Textil, Leder, Papier, Glas und Plastik/Gummi werden aufgrund der Datenlage jedoch nur drei aufgeführt.

Nun soll die Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungsbranchen betrachtet werden. Tabelle 9 zeigt die prozentualen Veränderungen in fünf Dienstleistungsbranchen von 1980 bis 2000, unterteilt nach ihrem (unterstellten) Anteil geringqualifizierter Arbeitnehmer.⁵⁵ Aufgrund der Verzerrungen der Daten Deutschlands für das Jahr 2000, wurde für die Tabelle auf die harmonisierten Daten der *International Labour Organisation* zurückgegriffen, die jedoch erst ab 1991 für beide Länder vorliegen.

Tab. 9: Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Zweigen des Dienstleistungssektors, unterteilt nach dem Anteil gering qualifizierter Beschäftigter, 1980-2000 (Veränderungen in % pro Abschnitt)

	1980- '90		1980- '85		1985- '90	
	D	GB	D	GB	D	GB
geringer Anteil gering Qualifizierter						
Bildung	15,91	13,11	2,51	-1,83	13,07	15,22
mittlerer Anteil gering Qualifizierter						
Gesundheit	32,40	22,16	13,77	7,17	16,37	13,99
Groß- Einzelhandel	3,02	5,43	-5,75	-2,90	9,12	8,57
hoher Anteil gering Qualifizierter						
Hotel/Restaurant	35,48	18,98	12,72	7,09	20,18	11,10
Haushalt	58,57	38,96	7,62	15,79	47,34	20,01
	1991-2000		1991-1995		1995-2000	
	D	GB	D	GB	D	GB
geringer Anteil gering Qualifizierter						
Bildung	7,99	29,45	2,40	13,37	5,46	14,18
mittlerer Anteil gering Qualifizierter						
Gesundheit	23,93	30,32	11,42	19,55	11,23	9,01
Groß- Einzelhandel	9,40	4,39	6,28	-1,08	2,94	5,53
hoher Anteil gering Qualifizierter						
Hotel/Restaur.	22,81	-0,97	9,16	0,49	12,50	-1,45
Haushalt	10,08	-30,18	4,20	-20,31	5,65	-12,39

Quelle: Statistisches Jahrbuch, Employment Gazette, ILO Yearbook of Labour Statistics, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Grundsätzlich lässt sich bei den ausgewählten Dienstleistungsbranchen für Deutschland keine schlechtere Beschäftigungsentwicklung erkennen, nur im Bereich Bildung wächst die Beschäftigung in Großbritannien in den neunziger Jahren sehr viel schneller als in Deutschland. Im mittleren Bereich hat Deutschland dann (vor allem in den achtziger Jahren) einen leichten Wachstumsvorsprung. Was jedoch überrascht, ist die bei weitem positivere Entwicklung Deutschlands bei den Dienstleistungen mit einem hohen Anteil von geringqualifizierten Beschäftigten. Wie es scheint, konnte der

⁵⁵ Die Unterteilung nach dem Anteil geringqualifizierter Angestellter folgt der in Heise 1999 (S. 149).

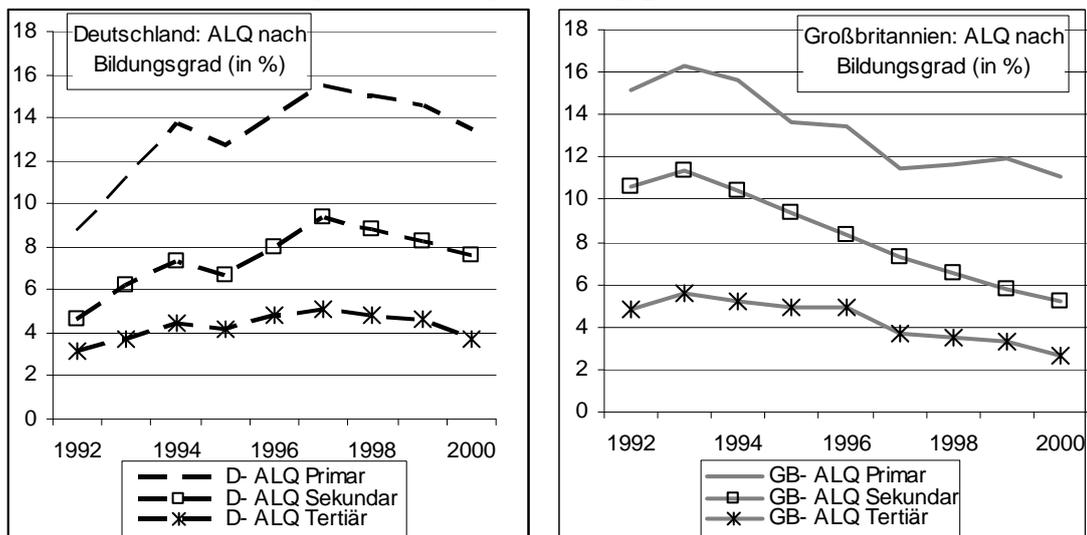
Strukturwandel in Richtung geringqualifizierte Dienstleistungen in Großbritannien gegenüber der Bundesrepublik nicht von der höheren Lohndifferenzierung profitieren.

Zuletzt noch ein Blick auf die qualifikationsabhängige Arbeitslosigkeit. Eine Untersuchung der Entwicklung über den gesamten Zeitraum scheitert zwar ein weiteres Mal an der Datenlage (vergleichbare Zahlen liegen für Deutschland und Großbritannien erst ab 1992 vor), dennoch soll die Entwicklung innerhalb der letzten Jahre des Untersuchungszeitraums nicht unbeachtet bleiben.

Wie oben erwähnt, muss sich die Verschiebung von qualifikatorischen Knappheiten in einer Veränderung der qualifikatorischen Lohnstruktur niederschlagen, um qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Entsprechend kann eine konstante qualifikatorische Lohnstruktur zu einer mangelnden Allokationseffizienz und damit im Rahmen des neoklassischen Allokationsmodells zu einer unterschiedlichen qualifikatorische Arbeitslosigkeit führen (vgl. Heise 1999: 107).

Abbildung 16 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Abhängigkeit vom Bildungsgrad zwischen 1992 und 2000.

Abb. 16: Arbeitslosigkeit nach Bildungsgrad, Männer (15-74 Jahre), 1992-2005 (in % der Erwerbstätigen des jeweiligen Bildungsgrads)



Quelle: Eurostat

Natürlich ähnelt der Verlauf der Graphen denen der aggregierten Arbeitslosigkeit, wobei die Stellen im Tertiärbereich am wenigsten reagibel zu sein scheinen. Sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien sind die Geringqualifizierten am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ab Anfang der neun-

ziger Jahre scheint in Deutschland die geringer Qualifizierten stärker zu treffen als die mittleren und höheren Bildungsgrade, auf der anderen Seite jedoch scheinen sie auch am stärksten vom Sinken der Arbeitslosigkeit ab Mitte der Neunziger zu profitieren. Der kurze Zeitabschnitt stellt in Großbritannien die Phase des Abbaus der Arbeitslosigkeit ab 1993 dar. Am Anfang scheinen sowohl die mittleren als auch die geringeren Bildungsgrade von der sinkenden Arbeitslosigkeit zu profitieren, während die Arbeitslosenquote der Personen mit Sekundarabschluss jedoch stetig weiter fällt, stockt der Rückgang der Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter und verbleibt für die nächsten Jahre auf diesem Niveau.

Zusammenfassend lässt sich an der Bewegung Arbeitslosenquoten nicht erkennen, ob sie das Produkt einer sich verändernden qualifikationsabhängigen Nachfrage oder das einer sich nicht verändernden Lohnstruktur sind. Was sich jedoch für Deutschland feststellen lässt, ist die Ähnlichkeit der Relationen und Verläufe der einzelnen qualifikationsabhängigen Arbeitslosenquoten über den dargestellten Zeitraum, während die Arbeitslosenquoten für Großbritannien eine größere Eigenständigkeit in ihrer Bewegung aufweisen; wohl ein Zeichen für die Zentralität des deutschen Lohnbildungssystems. Was allerdings auch auffällt, ist die Ähnlichkeit des jeweiligen relativen Anteils von Geringqualifizierten an der Gesamtarbeitslosigkeit.⁵⁶

4.3.3. Zusammenfassung Beschäftigungsentwicklung

Die vorhergehenden Ausführungen haben folgendes verdeutlicht:

- (1) Beide Volkswirtschaften weisen einen starken Rückgang der industriellen Beschäftigten auf. Während jedoch der Anteil in Deutschland gerade in den neunziger Jahren stark zurückgeht, kann Großbritannien hier zum Ende des Untersuchungszeitraums noch einmal zulegen.
- (2) Die auffälligsten Entwicklungsunterschiede im Bereich der Dienstleistungen bestehen vor allem in den Bereichen Banken und öffentliche und private Dienstleistungen. Beide Sektoren machen in Großbritannien einen größeren Anteil an der Gesamtbeschäftigung aus, wobei sich Deutschland im Bereich sonstige Dienstleistungen dynamischer entwickelt, während Großbritannien im Bereich Banken und Versicherungen die größeren Wachstumsschübe erlebt.

⁵⁶ Auch Nickell und Bell stellen fest, dass eine höhere Arbeitslosigkeit unter Beschäftigten ohne Berufsabschluss in allen Ländern anzutreffen ist, und zwar unabhängig von der Ausgestaltung des Lohnfindungssystems (Nickell; Bell 1996)

- (3) Der Bereich Bildung nimmt in Großbritannien einen bei weitem größeren Beschäftigungsanteil ein. Trotzdem sind hier keine Anstrengungen Deutschlands zu beobachten, diesen „Vorsprung“ auszugleichen.
- (4) Bezüglich der Dynamik des inter- sektoralen Strukturwandels (gemessen als Summe aller Anteilsveränderungen der sektoralen Beschäftigung) zeigt sich für Großbritannien in allen Phasen eine geringfügig höhere „Geschwindigkeit“ des Strukturwandels. Jedoch liegen die massivsten Veränderungen im Bereich Banken und Versicherungen und damit eher im Bereich höherer gezahlter Löhne, weshalb an dieser Stelle keine Rückschlüsse auf eine zu komprimierte Lohnstruktur in Deutschland im Hinblick auf das Strukturmodell und die Beschäftigung Geringqualifizierter gezogen werden können.
- (5) Die qualifikationsabhängige Beschäftigungsentwicklung zeigt für Deutschland und Großbritannien einen starken Rückgang der Industriebeschäftigung innerhalb der Branchen mit einem hohen Beschäftigungsanteil Geringqualifizierter. Wobei dieser Rückgang die Geschwindigkeit des allgemeinen Deindustrialisierungsprozesses noch übertrifft. Die Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich verläuft, trotz der komprimierten qualifikationspezifischen Dispersion im deutschen Industriesektor, in beiden Ländern ähnlich.
- (6) Im Bereich Bildung, der Branche mit dem kleinsten Anteil Geringqualifizierter, wächst die Beschäftigung in Großbritannien in den neunziger Jahren sehr viel schneller als in Deutschland. Die Beschäftigung in den Branchen mit einem mittleren Anteil Geringqualifizierter entwickelt sich dann in Deutschland und Großbritannien relativ ähnlich. Es überrascht zuletzt die bei weitem positivere Beschäftigungsentwicklung in Deutschland bezogen auf die Dienstleistungsbranchen mit einem hohen Anteil Geringqualifizierter.
- (7) In Bezug auf die Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom Bildungsniveau (Primarstufe, Sekundarstufe und Tertiärbereich) fällt auf, dass Geringqualifizierte in beiden Ländern ähnlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind (relativ zu den anderen Bildungsniveaus). Während die drei Arbeitslosenquoten in Deutschland eine auffällige gegenseitige Konnektivität aufweisen, scheinen die Bewegungen der drei Arbeitslosenquoten in Großbritannien unabhängiger voneinander zu sein.
- (8) Wie schon bei der Untersuchung der Lohnflexibilität, muss auch hier auf die eingeschränkte Vergleichbarkeit des Datenmaterials, z.B. durch unterschiedli-

che Abgrenzungen, und auf ihr lückenhaftes Vorliegen hingewiesen werden, wodurch nur eine vorsichtige Interpretation möglich ist.

5. Ergebnis und abschließende Überlegungen

Ausgangspunkt der Arbeit war die Fragestellung, inwiefern die Lohnstruktur die Beschäftigungsentwicklung beeinflusst. Konkret sollte untersucht werden, ob eine komprimierte Lohnspreizung den Strukturwandel in Richtung Tertiarisierung behindert. Der Fokus lag dabei auf den institutionellen Beziehungen des Arbeitsmarktes, die im Falle Deutschlands ein geringeres Maß an Dispersion zulassen als es sich unter marktlichen Bedingungen, als Beispiel diente hier Großbritannien, herausbilden kann.

Bevor auf die zu prüfenden Hypothesen eingegangen wird, sollen kurz die Annahmen des Strukturmodells überprüft werden. Unterstellt wurde zum einen eine bessere Produktivitätsentwicklung im Industriesektor und zum anderen eine höhere Preiselastizität der Nachfrage für die Produkte des Dienstleistungssektors.

Obwohl es allgemein anerkannt ist, dass die Produktivitätsentwicklung innerhalb der Dienstleistungen unterdurchschnittlich verläuft (vgl. u.a. Applebaum; Schettkatt 1996), soll dies noch einmal für den Untersuchungszeitraum aufgezeigt werden. Die Abbildung A3 im Anhang zeigt die sektorale Produktivitätsentwicklungen in Deutschland und Großbritannien als Index bezogen auf 1980. Die Wachstumsdominanz des verarbeitenden Gewerbes, stellvertretend für den gesamten Industriesektor, ist für beide Volkswirtschaften deutlich zu erkennen.

Die zweite Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Strukturmodells lag in den Sättigungserscheinungen, die der Markt für Industriegüter aufweisen muss, damit die weiterhin überdurchschnittliche Produktivitätsentwicklung bei einem Rückgang der Nachfrage zur Freisetzung von Arbeitskräften führt. Da keine Daten zur Entwicklung des Sättigungsgrades in Form einer abnehmenden Preiselastizität der Nachfrage vorliegen, werden exemplarisch die Entwicklung der Preise für Industriegüter und die für Dienstleistungen, bezogen auf Deutschland, gegenübergestellt (Abb. A4).⁵⁷ Deutlich ist zu erkennen, dass die Preise für Dienstleistungen innerhalb des Untersu-

⁵⁷ Die OECD berechnet zur Untersuchung, der Sättigung eines Marktes die relativen Preise von Dienstleistungen gegenüber Industrieprodukten. PPP für Dienstleistungen dividiert durch ppp für Industrieprodukte (siehe dazu OECD 2000: 26).

chungszeitraums stark ansteigen, während die Preise für Industriegüter, nach einem Niveausprung Mitte der Achtziger, sogar leicht sinken.

Nun, da die Grundannahmen des Modells kontrolliert wurden, können die Hypothesen überprüft werden, die auf dessen Grundlage formuliert wurden.

Empirisch werden die theoretischen Zusammenhänge des Strukturmodells nicht bestätigt. Weder die Entwicklung des tertiären Sektors insgesamt noch die Entwicklung innerhalb der Branchen, deuten darauf hin, dass der Strukturwandel in Deutschland gehemmt wurde. Der Vergleich mit Großbritannien, wo die Löhne zweifelsohne eine höhere Flexibilität und Differenziertheit aufweisen, steht dieser Behauptung nicht entgegen. Obwohl dort der Tertiarisierungsprozess sowohl zu Anfang als auch zum Ende des Untersuchungszeitraums weiter fortgeschritten war als in Deutschland, verläuft die Entwicklung der letzten beiden Dekaden doch annähernd parallel. Das Tertiarisierungsdefizit (gemessen am Beschäftigungsanteil der Branche) Deutschlands gegenüber dem Großbritanniens ist also nicht größer geworden. Auch im Bereich der Dienstleistungen, in denen ein großer Anteil Geringqualifizierter arbeitet, ist die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland nicht weniger dynamisch als die britische. Die gravierendsten Entwicklungsunterschiede ergeben sich eher im Hochlohnbereich, bei Banken und Versicherungen, unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Handel, wo Großbritannien bei weitem höhere Wachstumsraten aufweist. Diese werden allerdings reduziert, wenn man die Systematisierungskriterien Deutschlands und Englands vereinheitlicht und den weiter fortgeschrittenen Outsourcing- Prozess Englands berücksichtigt.

Auch die für Deutschland als *coordinated market economy* erwartete höhere Inzidenz von geringqualifizierter Arbeitslosigkeit aufgrund der geringen Dispersion wird von der Empirie nicht bestätigt. Zwar liegt in Großbritannien innerhalb der zweiten Untersuchungsphase eine geringfügig niedrigere Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter vor, jedoch war die Wahrscheinlichkeit, als Geringqualifizierter keine Arbeit zu finden, in Großbritannien ähnlich groß wie die in Deutschland. Grundsätzlich kann der Hinweis auf den hohen Anteil Geringqualifizierter an der Gesamtarbeitslosigkeit als Bestätigung für eine nicht ausreichende Differenziertheit der Löhne am unteren Ende des Lohnspektrums (im Niedriglohnbereich) entkräftet werden. Die fehlende Tarifbindung für einen Großteil dieser Beschäftigungen und eine durchaus

positive Beschäftigungsentwicklung in diesen Bereichen lassen kaum verhinderte Beschäftigungsmöglichkeiten in Deutschland vermuten.

Mithin wird die fehlende qualifikatorische Lohndifferenzierung innerhalb des deutschen Industriesektors als Grund für die im Zusammenhang mit dem Strukturwandel ansteigende Arbeitslosigkeit angesehen. Der Abbau der geringqualifizierten Beschäftigung findet nicht so sehr im tertiären als vielmehr im sekundären Sektor statt. Aus diesem Grund müsse entweder für eine entsprechende Qualifizierung der freigesetzten Arbeitnehmer gesorgt werden, oder aber eben die Lohnstruktur im industriellen Sektor stärker reagieren (vgl. Klodt; Maurer; Schimmelpfennig: 1997: 168). Wie oben gezeigt, weist Deutschland im Bereich der Industrielöhne eine deutlich geringere qualifikatorische Lohndispersion zu als Großbritannien, allerdings lässt sich innerhalb der untersuchten Zeitspanne in Deutschland keine schlechtere Beschäftigungsentwicklung Geringqualifizierter im Industriesektor beobachten als in Großbritannien.

Kurz: Es lässt sich weder im Dienstleistungsbereich noch in der Industrie ein systematischer Zusammenhang zwischen der qualifikatorischen Lohnspreizung und der Beschäftigungsentwicklung erkennen. Der Anteil geringqualifizierter Arbeitslosigkeit macht sowohl in Großbritannien als auch in Deutschland den größten Teil der Gesamtarbeitslosigkeit aus, was allerdings eher auf einen Selektionsprozess am Arbeitsmarkt hindeutet. Der Grund dafür, dass selbst Arbeitslose mit sehr geringen Lohnansprüchen und entsprechend geringen Reservationslöhnen keine Beschäftigungschancen haben, liegt außerhalb des neoklassischen Modellrahmens.

Der Vergleich mit Großbritannien gab keinen Hinweis darauf, dass die Folgerungen aus dem zugrunde gelegten Strukturmodell tatsächlich zwingend sind: Auch mit einer relativ geringen Lohnspreizung kann der Abstrom der Industriebeschäftigten in den Dienstleistungssektor bewerkstelligt werden. Ob nun der Strukturwandel in England von der höheren Lohndispersion profitieren konnte, kann nicht beantwortet werden. Es deutet zwar wenig darauf hin, aber es lässt sich auch das Gegenteil nicht beweisen. Die sektorale Beschäftigungsdynamik wird ihren Ursprung in anderen Ursachen haben, z.B. in Nachfrageveränderungen oder in der Einkommens- und Produktivitätsentwicklung. Die Differenzierung der Lohnkosten zur Steigerung der Preisdynamik kann keine eigenständige Erklärung leisten.

Zur Überprüfung des in der Einleitung erwähnten *trade-off*-Verhältnisses zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Gleichheit wurde eine Regression der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit von der Dispersionsentwicklung durchgeführt. Entsprechend der neoklassischen Unterstellung, eine steigende Lohndispersion habe einen positiven Beschäftigungseffekt zur Folge, wurde als endogene Variable die Arbeitslosigkeit der Personen mit Primarstufenabschluss und als exogene Variable das Dezilverhältnis P50/P10 gewählt, dazu noch das verzögerte Dezilverhältnis (t-1), um eine zeitverschobene Reaktion abzudecken. Die Regression blieb ohne zufriedenstellendes Ergebnis: Erste Schwierigkeiten ergaben sich bei der Stationarisierung der stark trendbehafteten Dispersionsdaten. Die Regression führte dann zu hoch insignifikanten Koeffizienten und autokorrelierenden Residuen.⁵⁸ Es lies sich also kein direkter Zusammenhang zwischen der Lohndispersion und der Beschäftigungsentwicklung nachweisen.⁵⁹

Auch andere Mikrostudien zum Thema finden keinen klaren Zusammenhang zwischen Lohnspreizung und Beschäftigungseffekten (vgl. u.a. Freeman; Schettkat 2000). Der Grund dafür könnte in den Annahmen der Modelle liegen. So trifft die Notwendigkeit flexibler Löhne zur Schaffung von Beschäftigung zwar im theoretischen Modell perfekter Märkte zu, jedoch nicht in der Realität imperfekter Märkte. Es wäre z.B. möglich, dass die Arbeitnehmer gar nicht ihrem Grenzwert entsprechend bezahlt werden, dass es also einen Lohnspielraum gibt, der bewirkt, dass Variationen der Lohnspreizung keinen direkten Beschäftigungseffekt haben (vgl. Schettkat 2008: 16ff.).

Gegen eine Entlohnung nach dem Grenzprodukt spricht außerdem noch die Effizienzlohntheorie mit ihrem Grundgedanken, dass die Leistungsintensität des Arbeitnehmers eine positive Funktion des Lohnsatzes ist, weshalb notwendige Lohnsenkungen manchmal unterbleiben, um die Konkurrenzfähigkeit nicht zu beeinträchtigen (vgl. Franz 2003: 330f.).

Darüber hinaus bietet das Tertiarisierungsmodell selbst verschiedene Angriffspunkte: Strittig ist die Unterstellung, dass Produktivitätswachstum im Dienstleistungssektor grundsätzlich schwerer zu generieren sei als in der Industrie. Spätestens die New

⁵⁸ Siehe dazu das entsprechende Tabellenblatt in der Exceldatei.

⁵⁹ Auch die Mincersche Lohngleichung erklärt nur 30% der Lohnbildung, obwohl so nahe liegende exogene Variablen verwandt werden, wie Bildungsinvestitionen und Erfahrung (vg. Schettkat 2008: 27).

Economy hat gezeigt, dass auch der Dienstleistungssektor in der Lage ist, ein hohes Maß an (wertmäßiger) Produktivität zu entwickeln.

Außerdem umfassen die Dienstleistungen Tätigkeiten, die vom Gebäudereiniger bis zum Unternehmensberater reichen und entsprechend sehr unterschiedliche Qualifikationen umfassen. Deshalb lässt die Tertiarisierung statt einer Ausweitung der Dispersion nach unten eher eine Vergrößerung der gesamten Lohnspreizung sowohl im unteren als auch im oberen Bereich vermuten (vgl. Schröder 2000: 11).

Entsprechend der qualifikatorischen Bandbreite der Dienstleistungen wird eine Verschiebung der Arbeitsnachfrage für die im Strukturwandel aufkommende Arbeitslosigkeit ausgemacht: Der qualifikationsverzerrte technische Fortschritt⁶⁰ hat eine Verlagerung der Arbeitsnachfrage von unqualifizierten zu qualifizierten Arbeitskräften bewirkt und bei einer schwächeren Zunahme des Arbeitsangebots der qualifizierteren Arbeitskräfte, besonders in Großbritannien, zu einer weiteren Spreizung der Löhne beigetragen (vgl. Franz; Gerlach 2003: 405). Die neu entstandenen Dienstleistungen zeichnen sich mitnichten durch eine geringere Produktivität aus, die eine Öffnung der Löhne nach unten erfordert. Stattdessen entstand eine ausgedehnte Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitnehmern, wodurch sich aufgrund der relativen Knappheit eine Spreizung der Lohnstruktur nach oben vollzog.

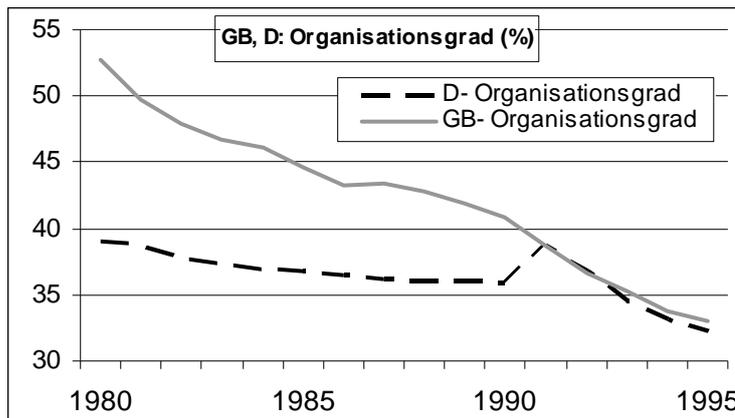
Neben den neoklassisch basierten Empfehlungen einer höheren Lohnspreizung zur Vermeidung von (friktioneller) Arbeitslosigkeit gibt es auch Stimmen, die eine Begrenzung der Lohnflexibilität befürworten: Die hohe Lohnspreizung habe eine stärkere Armutsentwicklung zur Folge, die nicht nur zu hohen sozialen Kosten, sondern auch zu ökonomischen Problemen, in Form einer sinkenden Konsum- und Investitionsbereitschaft, führen könne. Darüber hinaus würde eine höhere Lohndispersion in Deutschland wohl nur durch den Umbau institutioneller Strukturen zu erreichen sein. Die Folge wäre eine höhere Beschäftigungsunsicherheit und eine geringere Bereitschaft zur betriebsspezifischen Humankapitalbildung, worin jedoch eine Grundlage für das Innovationspotential und die Wettbewerbsfähigkeit einer Ökonomie liegt (vgl. Heise 1998c: 347).

⁶⁰ Unter der Hypothese des *skill-biased-organizational change* wurde die Annahme bekannt, dass organisatorische Veränderungen wie die Einführung von Gruppenarbeit, Dezentralisierung von Entscheidungsbefugnissen, eine größere Verantwortung der Beschäftigten sowie die Abschaffung von Abteilungsgrenzen einen großen Einfluss auf die Veränderung der Lohnstruktur habe. Die Abschaffung der tyloristischen und die Einführung der holistischen Organisationsformen verschieben die Arbeitsnachfrage weiter in Richtung höher Qualifizierter zu Lasten der Un- und Angelernten (vgl. Bellmann; Gartner 2003: 494).

Abschließend kann man dem neoklassischen Mainstream vorwerfen, dass davon ausgegangen wird, man könne das Problem Arbeitslosigkeit *lösen*, indem man ausschließlich auf dem Arbeitsmarkt interveniert. Dabei werden die Interdependenzen und Rückkopplungen zwischen den Märkten ausgeblendet und die soziale und ökonomische Stabilität aufs Spiel gesetzt.

Anhang

Abb. A1: Organisationsgrad D, GB (1980- 1995) (%)



Quelle: Golden; Lange; Wallerstein (2006)

Tab. A1: Zentralitätsgrad der Lohnverhandlungen D, GB (1975- 2000)

	1975-79	1980-84	1985-1989	1990-94	1995-2000
Deutschland	3	3	3	3	3
Großbritannien	2	1	1	1	1

1 = Company and plant level predominant

2 = Combination of industry and company/plant level, with an important share of employees covered by company bargains

3 = Industry-level predominant

Quelle: OECD 2004, 151

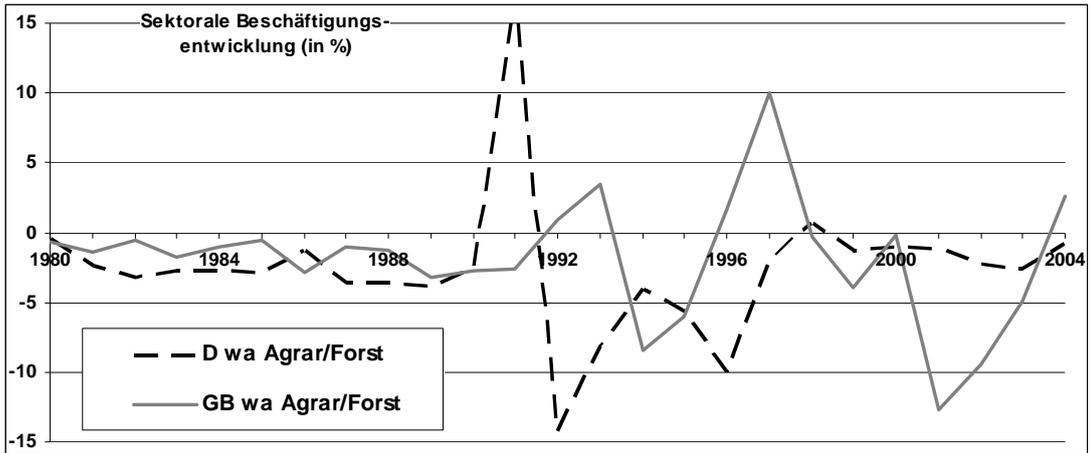
Tab. A2: Deckungsgrad D, GB (1980- 1996)(%)

%	D	GB
1980	81	70
1985	78	64
1990	80	47
1996	79	39

Anmerkung: Arbeitnehmer, die von einem Kollektivvertrag abgedeckt werden, im Verhältnis zu den gesamten abhängig Beschäftigten

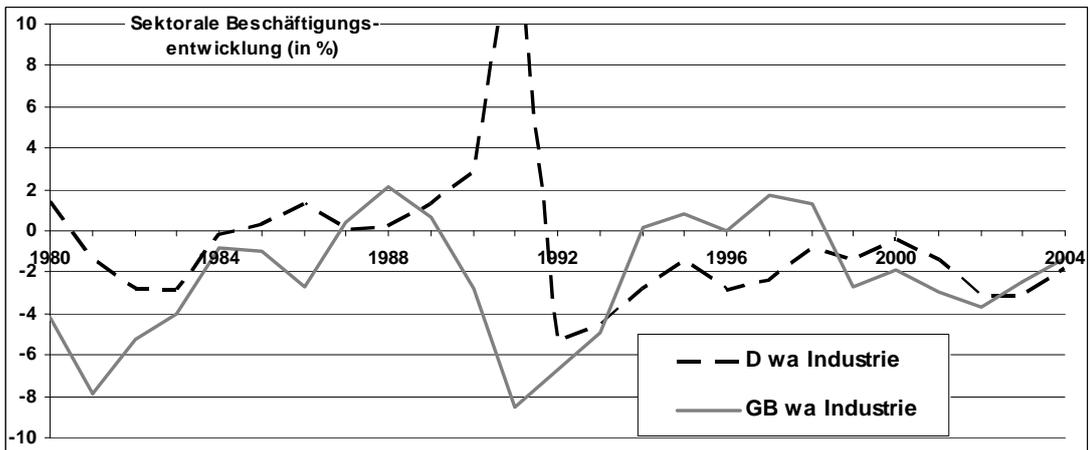
Quelle: Golden; Lange; Wallerstein (2006)

Abb. A2a: Sektorale Beschäftigungsentwicklung Agrar (Drei-Sektoren-Abgrenzung) (in %)



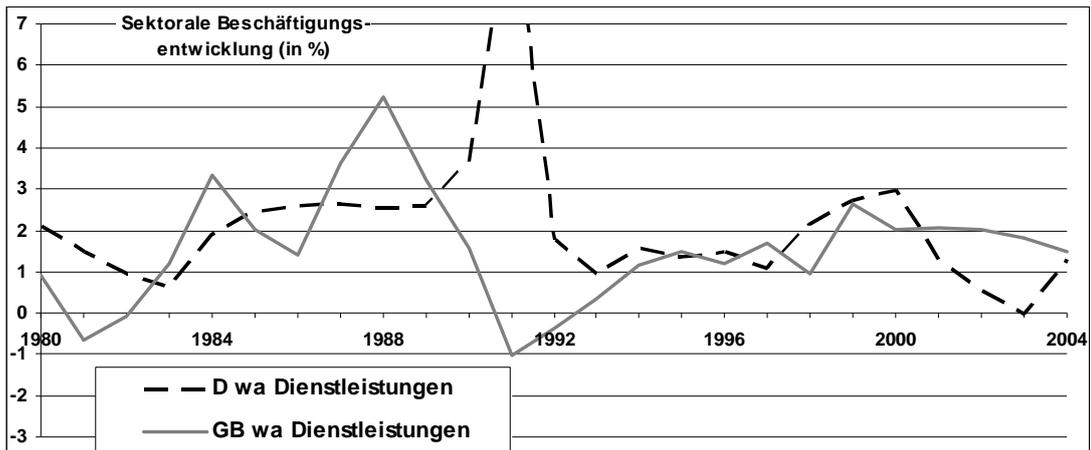
Anmerkung: Wert für Deutschland: Beschäftigungswachstum Agrar/Forst 1991: 43%

Abb. A2b: Sektorale Beschäftigungsentwicklung Industrie (Drei-Sektoren-Abgrenzung) (in %)



Anmerkung: Wert für Deutschland: Beschäftigungswachstum Industrie 1991: 26%

Abb. A2c: Sektorale Beschäftigungsentwicklung Dienstleistungen (Drei-Sektoren-Abgrenzung) (in %)



Anmerkung: Wert für Deutschland: Beschäftigungswachstum Industrie 1991: 26%

Tab. A3: Augmented Dickey Fuller Test (ADF)

	Variable	T-Wert	P-Wert	Sign.	Deterministik	Lag
dlog	BRD w_nom	-5,6102	0,0002	***	c	0
dlog	GB w_nom	-3,9371	0,0080	***	c	0
dlog	BRD AL	-5,6516	0,0002	***	c	0
dlog	GB AL	-3,3991	0,0250	***	c	1

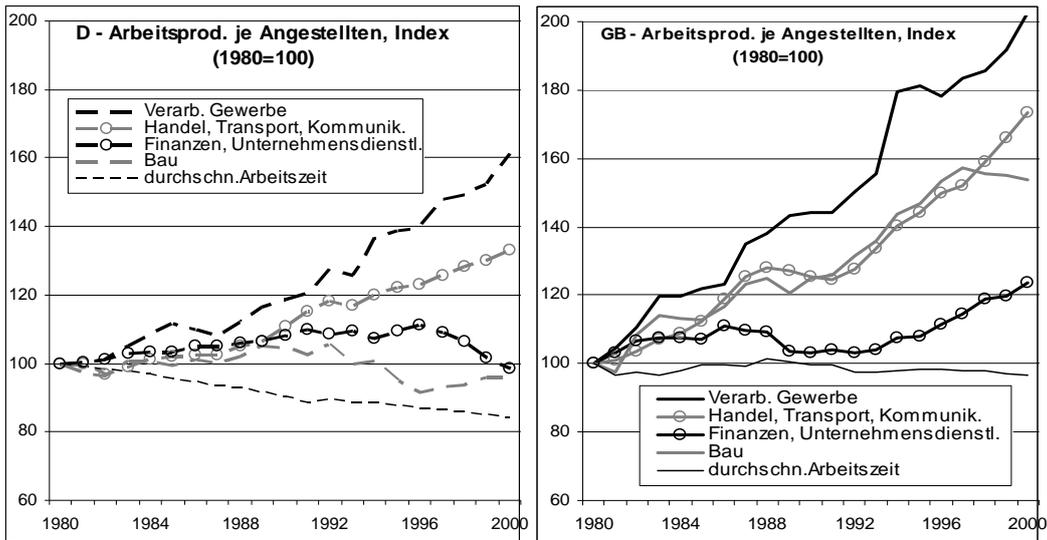
***: 5% Signifikanzniveau

Tab. A4: Sektorale Beschäftigungsentwicklung, Bundesrepublik, 1980- 2000: Vergleich der Daten des Statistisches Jahrbuchs und der ILO.

WR Beschäftig. BRD (% pro Jahr)			(StaBu)	(StaBu)	(ILO)	(ILO)
	80- 85	85- 90	90- 95	95- 00	91-95	95-00
Land Forst Fischerei	0,96	-0,68	-2,03	-0,14	-6,56	-2,83
Verarbeitendes Gewerbe	-1,56	1,48	-2,40	-2,78	-5,08	-0,82
Kohle u Energie	-0,22	-1,26	-2,30	-2,81	-9,39	-8,13
Bau	-2,76	0,09	1,25	0,44	3,70	-1,64
Großhandel	-1,50	1,88	0,99	-2,03	1,57	0,59
Einzelhandel	-0,94	1,79	1,08	-0,97	0,00	0,00
Verkehr Nachrichten	-0,05	2,18	0,39	1,28	-2,83	-0,79
Kredit Versicherungen	1,11	2,14	1,68	-0,08	0,96	0,23
Öffentliche Verwaltung	3,42	0,98	-3,45	1,77	1,75	-1,10
Erziehung Unterricht	0,50	2,61	1,88	-6,69	0,60	1,09
Sonst. öffentl. u priv. Dienstl.	1,52	9,47	3,68	21,18	7,47	3,02
Summe der % Veränderungen	14,56	24,57	21,11	40,18	39,91	20,23

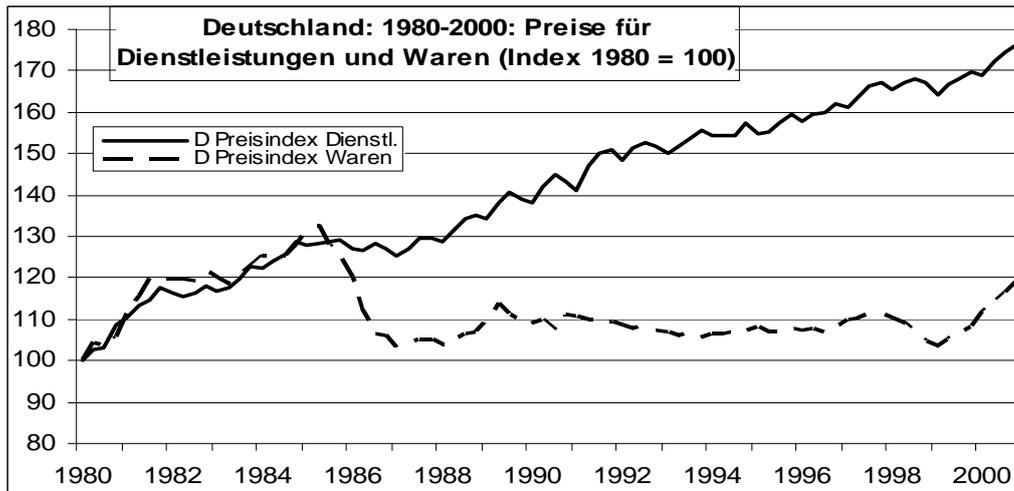
Quelle: Statistisches Bundesamt (StaBu), Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge, ILO Yearbook, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Abb. A3: Sektorale Arbeitsproduktivität je Angestellten, 1980-2000 (1980 =100)



Anmerkungen: ab 1991 Gesamtdeutschland
Quelle: OECD, eigene Berechnungen

Abb. A4: Preisindizes für Waren und Dienstleistungen, 1980-2000 (1980 = 100)



Anmerkungen: ab 1991 Gesamtdeutschland
Quelle: Destatis, eigene Berechnungen

Literatur

- Atkinson, A. B. (2008): „The Changing distribution of earnings in OECD countries“, Oxford University Press, Oxford.
- Austen- Smith, D.; Frieden, J. A.; Golden, M.; Moene, K. O.; Przeworski, A. (Hrsg.) (2008): „Selected Works of Michael Wallerstein- The Political Economy of Inequality, Unions and Social Democracy“, Cambridge University Press, Cambridge.
- Baßeler, U.; Heinrich, J.; Utecht, B. (2002): „Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft“, 17. Auflage, Schäfer- Poeschel, Stuttgart.
- Bellman, L.; Gartner, H. (2003): „Fakten zur Entwicklung der qualifikatorischen und sektoralen Lohnstruktur“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36.Jhg, H.4, S.493- 508.
- Card, D. J.; DiNardo (2002): “Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles”, NBER Working Paper No 8769, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Färber, G.; Schupp, J. (Hrsg.) (2005): „Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert“, Waxman, Münster et.al.
- Esping- Andersen, G. (1990): „The Three Worlds of Welfare Capitalism“, Princeton University Press, Princeton.
- Fitzenberger, B.; Kohn, K. (2006): “Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohnstruktur in Westdeutschland 1985–1997”, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 38 (2/3), S. 125-146.
- Fourastié, J. (1969): „Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“, Bund- Verlag, Köln. (angeführt nach Heise 2005)
- Franz, W. (1995): „Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?“, in: „Wege aus der Arbeitslosigkeit: Tagungsband zur Jahresversammlung der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e.V. im Mai 1995 in Bonn“, Beihefte der Konjunkturpolitik, Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung, H43, Duncker&Humblot, Berlin, S. 31- 57.
- Franz, W. (2003): „Arbeitsmarktpolitik“, 5. Auflage, Springer, Berlin.
- Franz, W.; Gerlach, K.; Hübler, O. (2003): „Löhne und Beschäftigung: Was wissen wir mehr als vor 25 Jahren?“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36.Jhg, H.4, S. 399- 409.

- Freeman, R.; Schettkat, R. (2000): "The Role of Wage and Skill Differences in US-German Employment Differences", NBER (National Bureau of Economic Research) Working Paper No 7474, Cambridge.
- Freeman, R.; Schettkat, R. (2005): „Marketization of Household Production and The EU-US Gap in Work“, *Economic Policy*, Vol. 20 (41), S. 6- 51.
- Golden, M.; Lange, P.; Wallerstein, M. (2006): "Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study", URL: [hdl:1902.1/10193](https://hdl.handle.net/1902.1/10193)
UNF:3:/Qy6uGNgC+IiEEfNrSZTSw== Miriam Golden [Distributor] public.tab [fileDscr/fileName (DDI)]
- Gottschalk, P.; Smeeding, T.M. (1997): "Cross-national comparisons of earnings and income inequality", in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 35, Issue 2, S. 633-687.
- Hall, P.; Soskice, D. (Hrsg.) (2001): „Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantage“, Oxford University Press, Oxford.
- Haller, M. (1997): „Klassenstruktur und Arbeitslosigkeit. Die Entwicklung zwischen 1960 und 1990“, in: Hradil, S.; Immerfall, S. (1997): „Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich“, Leske+Budrich, Opladen, S. 377- 430.
- Heise, A. (Hrsg.) (1997): „Beschäftigungskrise in Europa. Erfahrungsaustausch für eine bessere Politik“, Metropolis, Marburg.
- Heise, A. (1997): „Bestimmungsfaktoren der Unterbeschäftigung zwischen systemischem und institutionellen Defekt – das Beispiel Bundesrepublik“, in: Heise, A. (Hrsg.) (1997): „Beschäftigungskrise in Europa. Erfahrungsaustausch für eine bessere Politik“, Metropolis, Marburg, S. 15- 52.
- Heise, A. (1998a): „Deregulierung, Flexibilisierung und Beschäftigung in Großbritannien und Deutschland“, in: Zilian, H.G.; Flecker, J. (Hg.) (1998): „Flexibilisierung – Problem oder Lösung?“, Ed.Sigma, Berlin, S. 41- 66.
- Heise, A. (1998b): „Institutioneller Wandel, Beschäftigung und Effizienz. Ein deutsch- britischer Vergleich zur Klärung eines komplexen Zusammenhangs“, *WSI Mitteilungen* 4/1998, S. 233- 241.
- Heise, A. (1998c): „Behindert das „Modell Deutschland“ den Tertiarisierungsprozess?“, in: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 24. Jhg, Heft 3.
- Heise, A. (1999): „Grenzen der Deregulierung – Institutioneller und struktureller Wandel in Großbritannien und Deutschland“, HBS, Düsseldorf.
- Heise, A. (2005): „Einführung in die Wirtschaftspolitik. Grundlagen, Institutionen, Paradigmen“, Fink, München.

- Hoffmann, J. (2005): „Institutionelle Muster konkurrierender Marktwirtschaften im 21. Jahrhundert“, in: Färber, G.; Schupp, J. (Hrsg.) (2005): „Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert“, Waxman, Münster et. al., S. 79- 89.
- Hradil, S.; Immerfall, S. (1997): „Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich“, Leske+Budrich, Opladen.
- ILO (1980-2000): „Year Book of Labour Statistics“, Verschiedene Jahrgänge, Genf.
- Keller, B. (2001): „Europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“, 2. Auflage, Oldenbourg, München et. al.
- Keller, B. (2008): „Einführung in die Arbeitspolitik – Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive“, 7. Auflage, Oldenbourg, München.
- Klodt, H.; Maurer, R.; Schimmelpfennig A. (1997): „Tertiärisierung in der deutschen Wirtschaft“, Mohr, Tübingen. (aufgeführt nach Heise 1998c: 346)
- Krugman, P. (1994): „Past and Prospective Causes of High Unemployment“, in: Economic Review/Federal Reserve Bank of Kansas City, Vol. 79, No. 4, S.23-43.
- Koch W. (2003): „Arbeitsmärkte und Sozialstrukturen in Europa – Wege zum Postfordismus in den Niederlanden, Schweden, Spanien, Großbritannien und Deutschland“, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.
- Layard, P.; Nickell, St. (1989): „The Thatcher Miracle?“, in: American Economic Review, Vol. 79, No. 2, S. 215- 219.
- O`Mahony, M.; Wagner, K.; Paulssen, M. (1994): “Changing Fortunes: an industry study of British and German productivity growth over three decades”, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Discussion Paper FS I 94-304 (angeführt nach Heise 1999: 147)
- Maslow, A. (1954): „Motivation and Personality“, New York. (angeführt nach Heise 2005)
- Meidner, M.; Hedborg, A. (1984): „Modell Schweden – Erfahrungen einer Wohlfahrtsgesellschaft“, Campus, Frankfurt a.M..
- Möller, J. (1995): “Lohnstruktur, Lohnflexibilität und Arbeitslosigkeit”, in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, Bd. 21, H. 2, S. 142- 166.
- Nickell, S.; B. Bell (1996): “Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries”, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 86, S. 302- 308.
- OECD (1994): “The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies”, Paris.

- OECD (1994): „Employment Outlook“, Paris.
- OECD (1996): „Employment Outlook“, Paris.
- OECD (1997): „Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining“, in: Employment Outlook 1997, Paris.
- OECD (2000): „Employment Outlook“, Bureau of Labor Statistics, Washington.
- OECD (2004): „Wage- setting Institutions and Outcomes“, in: „Employment Outlook 2004“, Bureau of Labor Statistics, Washington, S. 127- 181.
- Okun, A. O. (1975): „Equality and efficiency: The big tradeoff“, Washington/D.C..
- Olson, M. (1982): „Aufstieg und Niedergang von Nationen: ökonomisches Wachstum, Stagflation und soziale Starrheit“, Mohr, Tübingen.
- Ritter, U.P. (1992): „Vergleichende Volkswirtschaftslehre“, Oldenbourg, München et.al.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung des Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1993): „Jahresgutachten 1993/ 1994“, Metzler- Poeschel, Stuttgart.
- Salter, W.E.G. (1960): „Productivity and Technical Change“, Cambridge, UK. (aufgeführt nach Applebaum; Schettkat 1996: 147)
- Schettkat, R. (1990): „Adjustment Processes in the Economy: Labor Market Dynamics in the Federal Republic of Germany“, in: Applebaum, E.; Schettkat, R. (Hrsg.) (1990): „Labor Market Adjustment to Structural Change and Technological Progress“, New York, S. 206- 221.
- Schettkat, R.; Applebaum, E. (1996): „The Importance of Labor Market Institutions for Economic Development“, in: Gerlach, K.; Schettkat, R. (Hrsg.): „Beiträge zur neukeynesianischen Makroökonomie“, Berlin, S.135- 155.
- Schettkat, R. (2003): „Koordination von Lohnverhandlungen“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 36. Jg., H. 4, S. 635- 648.
- Schettkat, R. (2008): „Lohnspreizung: Mythen und Fakten“, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Schmidt, J. (2005): „Sozialstaatsmodelle in der EU – Vielfalt und Wandel“, in: Färber, G.; Schupp, J. (Hrsg.) (2005): „Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert“, Waxman, Münster et.al., S.47- 56.
- Schnabel, C. (2005): „Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung“, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, H. 2 und 3, S. 181- 196.

- Schröder, C. (2000): „Spreizung westdeutscher Arbeitseinkommen – Messung, Trends und Einflussfaktoren“, iw-trends, 2/2000.
- Schröder, C. (2004): „Produktivität und Lohnstückkosten im internationalen Vergleich“, iw-trends, 3/2004.
- Siebert, H. (1997): „Labour Market Rigidities: At the Roof of Unemployment in Europe“, Journal of Economic Perspectives, Vol.11 (3), S. 37- 56.
- Soskice, D. (1990): „Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries“, in: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 6, No.4.
- Tüselmann, H.- J. (1996): „Progress towards greater labour flexibility in Germany: the impact of recent reforms“, in: Employee Relations, Vol. 18, No. 1, S. 50- 67.

Internetquellen

- <http://www.cepr.org/> (Centre for Economic Policy Research)
- <http://www.edacwowe.eu/en/> (European Data Center for Work and Welfare)
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
(Eurostat- Statistische Datenbank der Europäischen Kommission)
- <http://www.ilo.org/> (International Labour Organization)
- <http://www.iab.de/> (Institut für Arbeit und Beschäftigung)
- <http://www.lisproject.org/> (Luxembourg Income Study)
- <http://www.oecd.org/statsportal/> (OECD- Statistisches Portal)
- <http://www.statistics.gov.uk/> (Office for National Statistics)
- <http://www.destatis.de/> (Statistisches Bundesamt)

Index des Excel Files

(auch als Tabellenblatt mit Verknüpfungen)

BIP	BIP und Wachstum BIP - AMECO
Produktivität	Arbeitsproduktivität (BIP pro Beschäftigten) - AMECO Arbeitsproduktivität nach Sektoren - OECD Tatale Faktorproduktivität - AMECO
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit - AMECO Beschäftigung und Arbeitslosigkeit - OECD Arbeitslosigkeit nach Qualifikation - IAB und Eurostat Arbeitslosigkeit nach Bildung - ILO Arbeitslosigkeit nach Dauer - OECD Beveridge Kurven - OECD
Beschäftigung nach Sektoren	Beschäftigung nach Sektoren - ILO Beschäftigung nach Sektoren - AMECO Beschäftigung nach Sektoren 1991-2000 - ILO Beschäftigung nach Sektoren - StaBu und Employment Gazette
Löhne und Preise	Nominal- und Reallohn - AMECO Inflation - AMECO Preisindex für Waren und Dienstleistungen - Destatis
Dispersion	Dispersion - OECD Intersektorale Dispersion-Verdienstindex - Eurostat Qualifikatorische Dispersion- D- StaBu Qualifikatorische Dispersion- GB- National Earnings Survey Produktivität und Dispersion - OECD
Gewerkschaftskennzahlen	Organisationsgrad und Deckungsgrad - OECD Organisatnsgrad - OECD Zentralitätsgrad und Koordinationsgrad - OECD Gewerkschaftskennzahlen allgemein - Visser
Regressionen	Regression - Lohnsensitivität Dickey Fuller - Lohnsensitivität Regression Dispersion und Arbeitslosigkeit Dickey Fuller - Dispersion und Arbeitslosigkeit