

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Lutz Bellmann

Was bringt die Spreizung der Löhne  
für den Arbeitsmarkt?

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Was bringt die Spreizung der Löhne für den Arbeitsmarkt?

Lutz Bellmann\*

Theoretisch erhöht eine größere Flexibilität des Entlohnungssystems, d.h. eine stärkere Lohnspreizung nach Wirtschaftszweigen, Regionen, Berufsgruppen und Qualifikationen, das Beschäftigungswachstum. Gleichzeitig werden offene Stellen abgebaut und die Zahl der Arbeitslosen, insbesondere die der Langzeitarbeitslosen verringert. Die Schaffung von Niedriglohnjobs vor allem im Dienstleistungsbereich wird begünstigt und Entlassungen werden zeitlich verschoben. Allerdings werden dynamische Betriebe durch starre Lohnstrukturen in ihrem Wachstum begünstigt, mithin bei einer größeren Flexibilität bestraft. Insofern ist der theoretische Effekt nicht eindeutig. In diesem Beitrag wird nach den theoretischen Überlegungen ein Überblick über neuere empirische Untersuchungen zur Lohn disparität in den alten Bundesländern gegeben. Daran anschließend wird in einer international vergleichenden ökonomischen Studie der Einfluß der Lohn disparität, des Systems der Lohnersatzleistungen und der Lohnverhandlungen auf das Beschäftigungswachstum und den Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen analysiert. Wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen aus dem empirischen Befund werden im letzten Abschnitt diskutiert.

## Gliederung

- 1 Einleitung
  - 2 Das Konzept der Lohnstrukturflexibilität
  - 3 Wie hoch ist das Flexibilitätspotential?
  - 4 Arbeitslosigkeit und Lohnstrukturflexibilität im internationalen Vergleich
  - 5 Abschließende Bemerkungen
- Literaturverzeichnis

## 1 Einleitung

Der Zusammenhang von Entlohnung und Arbeitslosigkeit ist in jüngster Zeit erneut zum Topthema der wirtschaftspolitischen Diskussion in der Bundesrepublik Deutschland avanciert. Im Mittelpunkt der Diskussion steht dabei die Frage, ob mit Lohnzurückhaltung und stärker differenzierten Löhnen allein sich die sehr hohe Arbeitslosigkeit beseitigen läßt. Der folgende Beitrag beschäftigt sich damit, ob eine stärkere Lohnspreizung die Arbeitslosigkeit reduzieren würde, der Lohnniveauspekt wird nicht betrachtet.<sup>1</sup>

Ausgehend vom theoretischen Konzept der Lohnstrukturflexibilität werden zunächst die Vorteile, aber auch einige Nachteile einer stärkeren Spreizung der Löhne für die Höhe der Arbeitslosigkeit analysiert. Dabei wird eingegangen auf theoretische Ansätze, nach denen größere innerbetrieblicher Lohnunterschiede zu Effizienzverlusten führen, da sie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten verringern oder ihre Abwanderung in andere Betriebe fördern könnten. Damit wird erklärt, warum Betriebe höhere Löhne, die für sie höhere Kosten bedeuten, freiwillig zahlen. Deshalb wird empirische Evidenz für die alten Bundesländer über die Veränderung der

Tariflohnstruktur und die übertarifliche Entlohnung zusammengetragen.<sup>2</sup> Möglicherweise erfordert aber das Verharren der Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau<sup>3</sup> eine weitergehende Differenzierung der Löhne, als wir sie bisher aus der Vergangenheit kannten. Dem stehen bei uns sicherlich wichtige und einflußreiche Institutionen entgegen. In anderen Ländern gibt es ein anderes Institutionengefüge. Ist die Wachstumsrate der Beschäftigung (im Vergleich zum Vorjahr gemessen) höher und der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in den Ländern niedriger, in denen institutionell größere Lohn disparitäten zugelassen worden sind als in Deutschland? Gerade die Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigungswachstum in den OECD-Ländern fordern eine Analyse geradezu heraus (vgl. Jackman 1995). Diese Frage wird ökonomisch für die OECD-Länder untersucht, für die entsprechende Daten zur Verfügung stehen. Eine Zusammenfassung und ein Überblick über wirtschaftspolitische Strategien schließen den Beitrag ab.

## 2 Das Konzept der Lohnstrukturflexibilität

Aus der Perspektive der reinen Marktlogik folgenden Konzepts der Lohnstrukturflexibilität läßt sich der Zusammenhang zwischen Lohnstruktur, Arbeitskräftemobilität, offenen Stellen und Arbeitslosigkeit am einfachsten am Beispiel des sektoralen Strukturwandels, der zwei Branchen unterschiedlich betrifft, illustrieren<sup>4</sup>. Der Strukturwandel soll in unserem Beispiel zu einer Erhöhung der Nachfrage nach den in einer Branche A produzierten Gütern und einem Sinken der Nachfrage nach den Produkten der anderen Branche B führen. Seit den 70er Jahren ist in Deutschland ein Strukturwandel zu beobachten, der zu einer Zunahme der Nachfrage nach Dienstleistungen (Sektor A im Beispiel) und einem Rückgang der Nachfrage nach Gütern, die im Verarbeitenden Gewerbe (Sektor B im Beispiel) hergestellt werden, führt. Als Folge dieser Entwicklung auf dem Gütermarkt kann es zu den in der Abbildung 1 dargestellten Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt kommen. Eine Vergrößerung der Nachfrage nach homogenen Arbeitskräften im Sektor A verschiebt die Arbeitsnachfragekurve  $D_A$  nach rechts, während die Verringerung der Nachfrage nach Arbeitskräften im Sektor B durch eine Linksverschiebung der Arbeitsnachfrage in Kurve  $D_B$  dargestellt wird. Wenn ein kurzfristig lohnunelastisches Arbeitsangebot  $S$  und intersektorale Immobilität der Arbeitskräfte sowie Lohnflexibilität unterstellt wird, ergeben sich in den beiden Sektoren andere Marktgleichgewichte als vor der Nachfrageänderung. Das Überschußangebot im Sektor B wird durch die Senkung des Lohnsatzes von  $W_O$  auf  $W_2$  beseitigt. Entsprechend

\* Dr. Lutz Bellmann ist wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

<sup>1</sup> An einem Beispiel läßt sich zeigen, daß die Einschränkung nicht befriedigen kann. Die Höhe des erreichten Lohnniveaus bestimmt den Spielraum für übertarifliche Lohn- und Gehaltszahlungen. Hier wäre es interessant zu erfahren, ob die Unternehmen über die aktuelle z.T. beträchtliche Differenzierung hinaus noch stärker das Instrument der übertariflichen Entlohnung nutzen würden, wenn das Lohnniveau geringer und damit der Gestaltungsspielraum der Unternehmen größer wäre. Möglicherweise folgen die Unternehmen aber auch Fairnessüberlegungen, die es ihnen opportun erscheinen lassen, die innerbetriebliche Lohn differenzierung zu beschränken.

<sup>2</sup> Vgl. auch Bispinck und WSI-Tarifarchiv (1995).

<sup>3</sup> Vgl. Bogai (1995).

<sup>4</sup> Vgl. Hardes (1988), Bellmann und Buttler (1989) sowie Berthold und Fehn (1995), die Veränderungen der Nachfrage nach unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften analysieren.

ist im Sektor A eine Lohnerhöhung von  $W_0$  auf  $W_1$  vorzunehmen, um die Überschußnachfrage abzubauen. Diese Lohnsatzänderungen erfüllen insofern die Markträumungsfunktion. Die Anzahl der Beschäftigten bleibt unverändert  $L_A$  im Sektor A und  $L_B$  im Sektor B. Die Annahme intersektoraler Immobilität der Arbeitskräfte ist nur für die kurze Frist gerechtfertigt, weil das sektorale Lohndifferential  $W_1 - W_2$  Arbeitskräftewanderungen vom Sektor B zum Sektor A auslösen wird. In der Abbildung 2 ist der Fall dargestellt, daß diese Mobilität der Arbeitskräfte in einem Umfang erfolgt, der das intersektorale Lohndifferential verschwinden läßt: Auf beiden Teilarbeitsmärkten wird im Gleichgewicht wieder der Lohnsatz  $W_0$  gezahlt. Die Anzahl der Beschäftigten hat sich im Sektor A von  $L_A$  auf  $L_A'$  erhöht und im Sektor B ist sie von  $L_B$  auf  $L_B'$  zurückgegangen ( $L_A' - L_A = L_B - L_B'$ ). Die Lohndifferenzierung verschwindet, wenn sie ihre Aufgabe, die Arbeitskräfte zur Mobilität anzureizen, erfüllt hat.

Der Sachverständigenrat (1988: 172) plädiert deshalb auf der Basis dieses theoretischen Konzepts für unterdurchschnittliche Lohnsteigerungen in schrumpfenden Wirtschaftsbereichen. Unterdurchschnittliche Lohnsteigerungen würden den Abbau von Arbeitsplätzen in schrumpfenden Wirtschaftsbereichen verlangsamen und damit die Entstehung zusätzlicher Arbeitslosigkeit begrenzen. Wenn gleichzeitig expandierende Branchen aufgrund von Zukunftsunsicherheit zurückhaltend bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze sind, kommt es so zu einer besseren zeitlichen Abstimmung von Freisetzung und Neueinstellung von Arbeitskräften.

Nach dem Konzept der Lohnstrukturflexibilität stehen dagegen im Fall einer rigiden Lohnstruktur die Arbeitskräfte vor der Alternative, selbst zu kündigen und in den expandierenden Sektor zu wechseln oder aber entlassen und arbeitslos zu werden. Diese beiden Alternativen können mit Hilfe der Abbildung 2 illustriert werden. Sind die Arbeitskräfte mobil, wandern  $L_B - L_B'$  Arbeitskräfte aus der schrumpfenden in die expandierende Branche, also vom Sektor B in den Sektor A, so daß in beiden Sektoren der Lohnsatz  $W_0$  erhalten bleibt. Anderenfalls werden in der schrumpfenden Branche  $L_B - L_B'$  Arbeitskräfte entlassen und arbeitslos. Dagegen können in der expandierenden Branche A Arbeitsplätze für  $L_A' - L_A$  Arbeitskräfte nicht besetzt werden. Es finden bei der zweiten Alternative Rationierungen auf beiden Teilarbeitsmärkten statt. Auf einem Teilarbeitsmarkt bemühen sich einige Arbeitskräfte erfolglos um Arbeitsplätze, während im anderen Fall die Betriebe sich am kürzeren Ende befinden.

Zusammenfassend kann als Ergebnis der modelltheoretischen Analyse festgehalten werden: Je weniger mobil die Arbeitskräfte zwischen den verschiedenen Teilarbeitsmärkten sind, desto größer ist das für die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und das Entstehen von offenen Stellen erforderliche Ausmaß der Lohnstrukturdifferenzierung. Das verwendete Modell unterstellt, daß der sektorale Strukturwandel durch eine intersektorale Nachfrageverschiebung gekennzeichnet ist. Der Sachverständigenrat weist aber darauf hin, daß der Rückgang der Arbeitsnachfrage in einem Sektor nicht mit der Ausweitung der Arbeitsnachfrage in einem anderen Sektor in Verbindung stehen muß: „Für den Abbau von Arbeitsplätzen im Strukturwandel haben die betroffenen Sektoren meist klare Signale: nachhaltige Absatzeinbußen, dauerhafte Verluste, Überkapazitäten. Dagegen sind die Signale für den Aufbau von Arbeitsplätzen häufig unklar. Neue Produkte müssen erst auf Marktgängigkeit getestet, neue Märkte erst erschlossen, Kapital für vielleicht rentable, aber auch risikoreiche neue Produktionen erst gewonnen werden“ (Sachverständigenrat 1988: 172).

Zu den Ursachen struktureller Probleme einer Volkswirtschaft gehört die Herstellung „falscher“ Produkte und die Verwendung überholter Produktionsverfahren. Niedrigere Löhne in den Problemsektoren können den betroffenen Betrieben eine Atempause verschaffen, während der sie die für die Umstellung auf neue Produkte und Produktionsverfahren erforderliche Zeit zur Verfügung haben. Die Erhaltung von Arbeitsplätzen mit veralteten Produktionsverfahren hat für die Betriebe den Vorteil, daß eine Umstrukturierung und Anpassung an die geänderten Nachfragebedingungen unter Produktionsverhältnissen möglich ist.

Den Beschäftigten bleibt das Schicksal der Arbeitslosigkeit mit den bekannten materiellen, psychischen und sozialen Folgen erspart. Stattdessen bestehen Möglichkeiten, die für die betriebliche Anwendung moderner Technik erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse on-the-job zu erlernen. Empirische Evidenz dafür, daß der technische Fortschritt zu einer verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften führt, findet sich in der Literatur ebenso wie für eine stärkere qualifikatorische Lohndifferenzierung, weil die Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten stärker als ihr Angebot angestiegen ist. Die Untersuchungen von Bellmann und Möller (1993, 1995) bestätigen die für verschiedene Länder und Zeiträume gefundenen Ergebnisse von Davis (1992) und der OECD (1993) zur Zunahme der qualifikatorischen Lohnparitäten auch mit den Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit für die alten Bundesländer. Bellmann und Boeri (1995) analysieren die Rolle des technischen Wandels für die Beschäftigungsdynamik auf der Basis des IAB-Betriebspanels.

Es scheint also gute Gründe dafür zu geben, daß eine größere Flexibilität des Entlohnungssystems, d.h. eine stärkere Lohnspreizung nach Wirtschaftszweigen, Regionen, Berufsgruppen und Qualifikationen das Beschäftigungswachstum insgesamt erhöht. Diese behauptete Wirkung gilt jedoch nicht generell. In hochproduktiven Bereichen könnte eine größere Lohnspreizung zu verringerter Rentabilität und zu negativen/weniger Arbeitsplatzwirkungen führen. Dieser Effekt ist mit einer Steuer, bei der die Erfolgreichen einem höheren Steuersatz unterliegen als die weniger Erfolgreichen, vergleichbar. Franz (1994, 69) weist darauf hin, daß bei höherer Flexibilität in wirtschaftlich günstigen Zeiten die Lohnanpassung nach oben natürlich reibungsloser verläuft. Die nachteiligen Wirkungen einer größeren Flexibilität werden vor allem bei Zeitreihenanalysen sichtbar, bei denen die Variabilität des Durchschnittslohnes über die Zeit betrachtet wird. Die empirische Studie von Bell und Freeman (1986) hat für die USA einen negativen Gesamteffekt größerer Flexibilität gezeigt. Die sinkenden Anreize für die Schaffung von Arbeitsplätzen in hochproduktiven Wirtschaftsbereichen, wenn dort hohe Löhne als „Rationalierungspeitsche“ wirken, werden demnach nicht kompensiert durch die erhöhten Anreize am unteren Ende der Lohnskala, Arbeitsplätze zu schaffen.

Das Modell der Lohnstrukturflexibilität, wie es in diesem Artikel präsentiert wurde, bezieht sich stärker auf die Analyse der Wirkung von Lohnunterschieden zu einem Zeitpunkt. Dazu passen die in jüngster Zeit entwickelten theoretischen Ansätze, die innerbetriebliche Lohnunterschiede zum Gegenstand haben. Akerlof und Yellen (1990) haben u.a. auf die Theorie der Ausgeglichenheit (theory of equity) von Adams (1963) rekurriert, wonach eine Diskrepanz zwischen Arbeitsleistung und -entgelt zu einer Anpassung beim arbeitenden Menschen führt. Danach vergleichen sich Arbeitskräfte im selben Betrieb untereinander sogar dann, wenn dafür ein Vergleichsmaßstab fehlt, weil sie unterschiedliche Bildungsab-

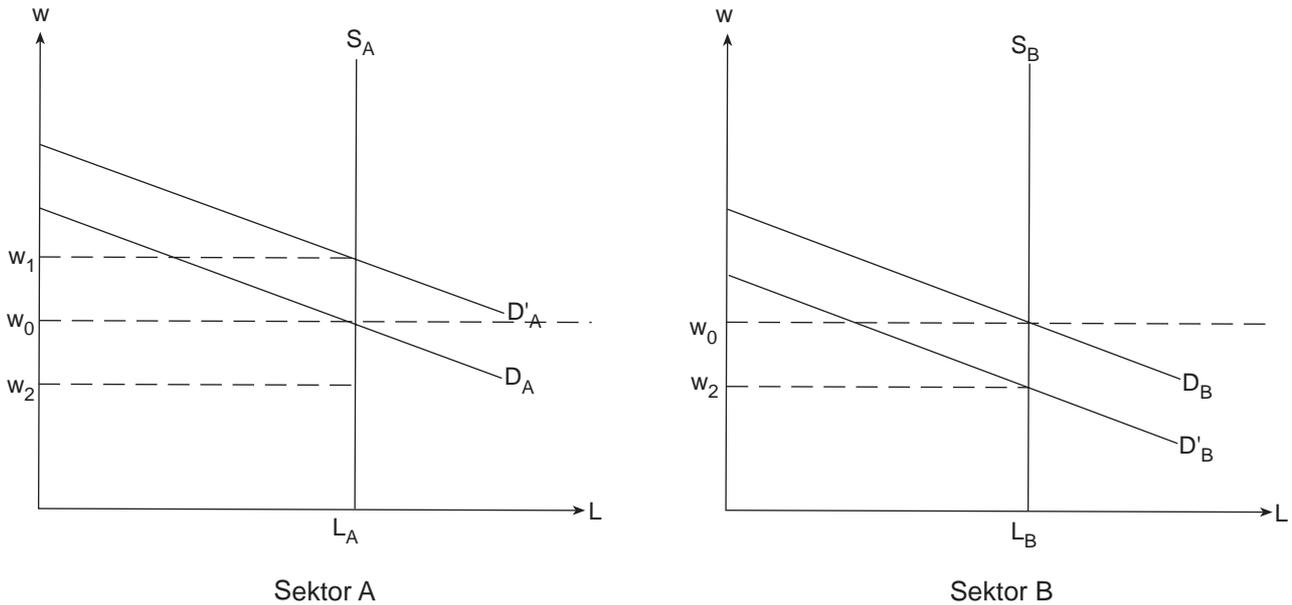
schlüsse besitzen. Deshalb präferieren die Arbeitskräfte eine geringere Lohn disparität gegenüber einer größeren.

Ein ähnliches Argument stammt von Lazear (1989). Er betrachtet innerbetriebliche Hierarchien und die sich daraus für die im Betrieb Beschäftigten ergebenden Anreize, sich bei ihrer Arbeit anzustrengen und eine hohe Arbeitsleistung zu erbringen. Es wird in einer Mehr-Perioden-Betrachtung angenommen, daß der Beschäftigte nach der 1. Periode befördert wird, der die höchste Arbeitsleistung in der 1. Periode erbringt. Ein hohes Lohn differential erhöht zwar einerseits die Leistungsmotivation, aber andererseits wird die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten auf derselben Hierarchie-

stufe erschwert und möglicherweise kommt es sogar zu Intrigen.

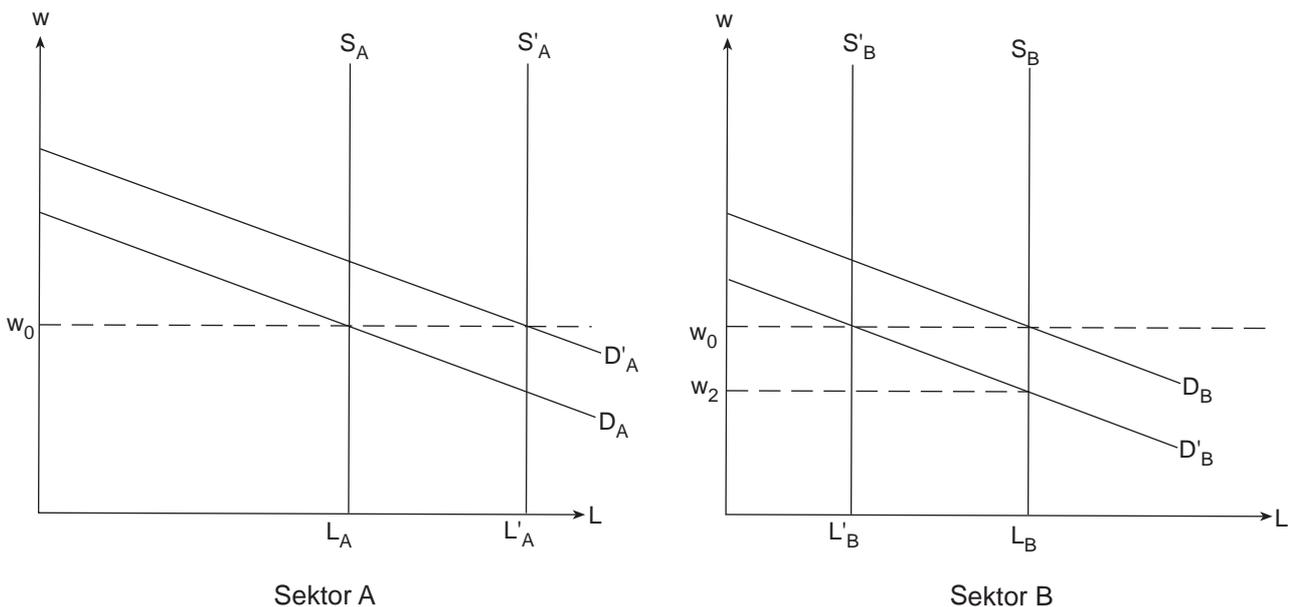
Für die alten Bundesländer hat Kraft (1994) eine im Vergleich zu Bell und Freeman weitergehende Untersuchung vorgelegt. Auf der Basis von 23 Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes kommt er für den Zeitraum 1965 bis 1990 zu dem Ergebnis, daß unter anderen Wirkungsgrößen die Lohnpolitik zur hohen Arbeitslosigkeit der nicht formal Qualifizierten beigetragen hat. Darüber hinaus vertritt der Autor die Ansicht, daß sich die im Vergleich zur USA geringeren Lohn differential in Deutschland schlecht mit den Ansätzen von Lazear (1989) und Akerlof und Yellen (1990) erklären lassen, son-

**Abbildung 1: Lohnstrukturflexibilität bei immobilen Arbeitskräften**



Die Zahl der Beschäftigten in den beiden Sektoren bleibt unverändert, wenn im Sektor A bei zunehmender Arbeitsnachfrage die Löhne steigen und im Sektor B bei abnehmender Arbeitsnachfrage die Löhne sinken.

**Abbildung 2: Arbeitskräftemobilität oder offene Stellen und Arbeitslosigkeit als Alternativen bei rigider Lohnstruktur**



Bei rigiden Löhnen bleibt die Zahl der Beschäftigten in beiden Sektoren zusammengenommen unverändert, wenn aus dem Sektor B mit abnehmender Arbeitsnachfrage genügend Arbeitskräfte in den Sektor A mit zunehmender Arbeitsnachfrage abwandern. Wenn nicht genügend Arbeitskräfte vom Sektor B in den Sektor A wechseln, werden Beschäftigte aus dem Sektor B arbeitslos und es entstehen offene Stellen im Sektor A.

dem auf gewerkschaftlichen Druck hin entstanden sind. Allerdings finden Fels und Gundlach (1990a und 1990b) gerade für Akerlof und Yellen's „fair-wage-effort hypothesis“ empirische Belege.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß eine stärkere Differenzierung der Löhne sinnvoll ist, weil sie weniger produktiven Betriebe eine Atempause verschafft, während der sie eine Umstrukturierung vornehmen können, zumal die Argumente, die dagegen sprechen, sich teilweise nur auf die zwischenbetriebliche Lohnstruktur beziehen. Der Sachverständigenrat (1993) schreibt dazu in Textziffer 370: „Auf die Frage, ob die vorzufindende Lohndifferenzierung den ökonomischen Anforderungen gerecht wird, lassen sich allerdings eindeutige Antworten schwer finden: Es fehlt an einem Referenzmaßstab, an dem zweifelsfrei abgelesen werden kann, welche Lohnstruktur „angemessen“ ist. Es bleibt offen, ob die Löhne in Deutschland ... weniger, stärker oder anders differenziert werden müssen“.

### 3 Wie hoch ist das Flexibilitätspotential?

Bei Gültigkeit des Konzepts der Lohnstrukturflexibilität sollten durch eine relative Verbesserung der Löhne und Gehälter in den Betrieben, deren Produkte verstärkt nachgefragt werden und die deshalb zusätzliche Arbeitskräfte einstellen wollen, gegenüber den Betrieben, die von zurückgehender Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen betroffen sind, Arbeitslosigkeit und offene Stellen gleichzeitig abgebaut werden. Umgekehrt müßte deshalb von einer hohen Arbeitslosigkeit auf mangelnde Lohnstrukturflexibilität geschlossen werden. In der Tabelle 1 sind die Tariflöhne der niedrigsten Lohngruppe in Prozent des Facharbeiter-Ecklohns im Metall- und Elektrobereich in verschiedenen Tarifbezirken dargestellt. Dabei zeigt sich für das Jahr 1993 gegenüber 1960 eine relative Verbesserung der Lohnposition von 66 bis 75% auf 83 bis 86% (jeweils bezogen auf den Facharbeiter-Ecklohn). Dies wird auch als Grund für den Rückgang des Anteils der Hilfsarbeiter an allen Arbeitern von 23 auf 16% angesehen. Rosenberg (1994) wies kürzlich darauf hin, daß, was die vielfach geforderte Flexibilisierung der Tariflöhne betreffe, entsprechende Möglichkeiten zur Differenzierung längst vorhanden seien. Sie würden nur oft nicht von den Betrieben ausgenutzt. Die Differenzen zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Tariflohn für Arbeiter lägen bei 97% und für Angestellte bei 270%. Franz und Profit (1994: 9) zogen folgendes Resümee aus ihren Studien: „Wenn überhaupt, dann gibt es Nivellierungstendenzen bei Arbeiterinnen der unteren Lohngruppe. Auch die Mehrheit des Sachverständigenrates kommt zu dem Ergebnis, daß sich die Lohnstruktur alles in allem in den letzten Dekaden wenig verändert habe“.

Ein weiteres Argument gegen die Existenz einer starren Lohnstruktur, die es in Schwierigkeiten geratenen Betriebe nicht erlaubt, sich dem Geleitzugverfahren, d.h. der Übertragung eines Pilotabschlusses auf alle anderen Tarifbezirke, zu entziehen (Siebert: 1995), sind die beträchtlichen übertariflichen

<sup>5</sup> Für weitere Informationen über das IAB-Betriebspanel vgl. Infratest Sozialforschung (1993 und 1994), Projektgruppe IAB-Betriebspanel 1991 und 1993), Bellmann/Kohaut/Kühl (1994).

<sup>6</sup> Es handelt sich dabei um ein Verfahren zur varianzproportionalen Allokation der Stichprobe. Die daraus resultierende Stichprobe entspricht näherungsweise einer beschäftigungsproportional gezogenen Stichprobe (Pfanzagl 1978: 162 ff).

<sup>7</sup> Die genaue Fragenformulierung lautet: Gibt es für Ihre Branche einen Tarifvertrag? Wenn Sie den für Ihre Branche gültigen Tarifvertrag zugrundelegen: Zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif? Wenn ja: Was schätzen Sie, um wieviel Prozent die Löhne und Gehälter über dem Tarif liegen?

Lohn- und Gehaltszahlungen. Dazu haben Bellmann und Kohaut (1995) eine Studie auf der Basis des IAB-Betriebspanels erstellt.

**Tabelle 1: Tariflohn der niedrigsten Lohngruppe in Prozent des Facharbeiter-Ecklohns 1960 und 1993**

Tarifbezirk	1960	1993
Schleswig-Holstein	73	86
Hamburg	74	86
Unterweser	74	86
Nordwestliches Niedersachsen	70	86
Niedersachsen	72	85
Osnabrück	72	85
Nordrhein-Westfalen	70	85
Hessen	75	84
Rheinland-Rheinessen/Pfalz	73	84
Saarland	75	84
Bayern	67	83
Nordwürttemberg-Nordbaden	75	85
Südwestfalen-Hohenzollern	73	85
Südbaden	73	85
Berlin	66	85

Quelle: Gesamtmetall zitiert nach IWD (12/1994)

Im 3. Quartal 1993 wurde die erste Befragungswelle des IAB-Betriebspanels in den alten Bundesländern durchgeführt. Ergebnisse aus der Befragung von 4 300 Betrieben durch Interviewer von Infratest Sozialforschung, München, liegen vor<sup>5</sup>. Die Rücklaufquote lag bei 71% der erreichbaren Betriebe, die aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Prinzip der optimalen Schichtung<sup>6</sup> als Zufallsstichprobe gezogen wurden. Dabei steigt die Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe mit ihrer Größe.

Zur übertariflichen Entlohnung wurden im IAB-Betriebspanel drei Fragen gestellt. Erstens wurde gefragt, ob es für die Branche einen Tarifvertrag gibt. Die zweite Frage sollte klären, ob in dem Betrieb über den für die Branche gültigen Tarifvertrag hinausgehend entlohnt wird. Wenn diese beiden Fragen mit „ja“ beantwortet wurden, sollte die relative Lohnspanne geschätzt werden, d.h. um wieviel Prozent die Löhne und Gehälter im Durchschnitt über dem Tarif liegen<sup>7</sup> (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Tarifbindung und übertarifliche Entlohnung 1993**

	Anzahl	Anteile in %
befragte Betriebe	4 265	–
hochgerechnete Betriebe (insgesamt)	1 597 000	100
tarifgebundene Betriebe	1 150 000	72
davon		
– tariflich entlohnende Betriebe	495 000	43
– übertariflich entlohnende Betriebe	655 000	57
relative Lohnspanne		
– Basis: tarifgebundene Betriebe		7,6
– Basis: übertariflich entlohnende Betriebe		13,4

Quelle: IAB-Betriebspanel 1993

Die relative Lohnspanne liegt, bezogen auf alle tarifgebundenen Betriebe, bei 7,6% und bezogen auf alle übertariflich entlohnenden Betriebe bei 13,4%. Dabei ist eine beträchtliche Variation über die Branchen feststellbar. Wie aus Tabelle 3 zu ersehen ist, nehmen bei der Lohnspanne, bezogen auf alle tarifgebundenen Betriebe, das Gesundheitswesen (11,3%), die Grundstoffverarbeitung (10,8%) und die investitionsgütererzeugende Industrie (9,5%) die Spitzenplätze ein. Die beiden letzten Tabellenplätze besetzen die Organisationen ohne Erwerbscharakter (0,6%) sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen (0,4%).

Schnabel (1994, 1995) kommt auf der Basis der Lohndaten eines regionalen Arbeitgeberverbandes des Verarbeitenden Gewerbes in 162 Mitgliedsfirmen in Westdeutschland zum Ergebnis, daß Arbeiter bzw. Meister Lohnspannen von 7,5% bzw. 7,2% aufweisen, während kaufmännische und technische Angestellte 10,2 und 12% besser übertariflich bezahlt werden. Die Extrembeispiele sind Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die eine Lohnspanne von 1,1% haben, und technische Angestellte bei besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die eine Lohnspanne von 16,1% erzielen.

**Tabelle 3: Übertarifliche Entlohnung und Lohnhöhe nach Branchen 1993**

Branche	Anzahl der Betriebe in der Stichprobe	relative Lohnspanne in Prozenten	
		übertarifl. Betriebe	tarifgeb. Betriebe
Landwirtschaft	68	11,7	4,4
Bergbau, Energie, Wasser	82	10,1	1,4
Grundstoffverarbeitung	366	14,1	10,8
Investitionsgüter	739	13,5	9,5
Verbrauchsgüter	357	11,9	8,1
Baugewerbe	258	11,0	7,8
Handel, Verkehr, Nachrichten	766	14,3	9,0
Banken, Versicherungen	224	9,6	3,0
Gaststätten, Heime	247	14,0	7,0
Bildungsstätten, Verlage	172	18,4	2,5
Gesundheitswesen	295	15,2	11,3
Rechtsberatung	278	13,9	5,8
Organisationen ohne Erwerbszweck	110	10,2	0,6
Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	300	7,8	0,4
insgesamt	4 265	13,4	7,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 1993

Diese Analyse zeigt, daß Flexibilität nach oben stärker genutzt wird als nach unten.

Franz und Profit (1995: 8) weisen aber auch darauf hin, daß Belegschaften den freiwilligen Charakter übertariflicher Leistungen längst vergessen haben, so daß sie diesen Charakter und damit ihr Flexibilitätspotential zu verlieren drohen.

Somit ist gezeigt worden, daß die übertariflichen Lohn- und Gehaltszahlungen in starkem Maße von den Unternehmen genutzt werden, um betrieblichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen und/oder die mangelnden Differenzierung von Lohn-

und Gehaltstarifverträgen auszugleichen. Dabei bestimmt und begrenzt die Höhe der Tariflohnsteigerungen den unternehmerischen Gestaltungsspielraum.

#### 4 Arbeitslosigkeit und Lohnstrukturflexibilität im internationalen Vergleich

Der Einfluß von Institutionen auf Löhne und Beschäftigung kann bei Untersuchungen mit Daten für jeweils ein einziges Land nur dann erfaßt werden, wenn sich der Einfluß der Institutionen oder diese sich selber im Zeitablauf geändert haben oder sie sich in den verschiedenen Beobachtungseinheiten (Wirtschaftszweigen und Regionen) unterscheiden. Gerade diese Voraussetzung ist für die alten Bundesländer nicht erfüllt. Kraft (1994, 345) weist selbst beispielsweise auf eine kritische Untersuchung von Nissim (1984) hin, die zum Ergebnis kommt, daß eine geringe Lohndifferenzierung nicht zu geringem Beschäftigungswachstum führen muß: „Although unions in general aim to reduce pay differentials for equity reasons, their impact might differ and thus a comparison of relative wage flexibility between different countries seems to be an interesting topic for future research“ (Kraft 1994, S. 345).

Die entscheidenden Ursachen für den Anstieg der Arbeitslosigkeit und das im Vergleich zu den USA bescheidene Beschäftigungswachstum in vielen OECD-Ländern sind aus der Sicht des Konzepts der Lohnstrukturflexibilität die Starrheit der Lohnstruktur und die unzureichende Arbeitskräftemobilität bei Nachfrageveränderungen aufgrund des sektoralen Strukturwandels und/oder Veränderungen der Nachfrage nach unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften aufgrund technologischer Entwicklungen. Im folgenden soll in diesem Zusammenhang besonders auf die Rolle der Lohnverhandlungen und von Lohnersatzleistungen eingegangen werden, da dabei große Unterschiede im internationalen Vergleich zu finden sind.

Für die Wirkungen der Ergebnisse der Lohnverhandlungen auf die Arbeitslosigkeit ist die Zentralität der Verhandlungen und der Organisationsgrad der Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung. Bei zentral geführten Lohnverhandlungen werden die Gewerkschaften die inflationären Folgen zu hoher Lohnabschlüsse und die sich daraus für die Arbeitslosigkeit ergebenden nachteiligen Folgen berücksichtigen, da die eigenen Mitglieder betroffen sind. Bei Verhandlungen auf Unternehmensebene ergeben sich bei zu hohen Lohnabschlüssen ebenfalls nachteilige Folgen für die Gewerkschaftsmitglieder, weil das Unternehmen Entlassungen vornehmen muß, wenn die Käufer der im Unternehmen hergestellten Produkte auf andere Unternehmen ausweichen können. Dies wird von den Verhandlungsführern berücksichtigt. Finden Lohnverhandlungen auf Branchenebene statt, können die Käufer der in der betreffenden Branche hergestellten Produkte schlechter ausweichen, so daß es zu überhöhten Lohnabschlüssen kommen kann, die zu Verteilungskämpfen und in der Folge davon zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen können. Jackman (1994) argumentiert darüber hinaus, daß zentrale Verhandlungssysteme eine gewisse Uniformität der Lohnabschlüsse erfordern, was aber durch die Unterschiede im internationalen Wettbewerb, denen einzelne, aber eben nicht alle Sektoren ausgesetzt sind, nicht gerechtfertigt ist. In den unter starken internationalen Wettbewerbsdruck stehenden Branchen kommt es zu Entlassungen mit der Folge eines Anstiegs der Arbeitslosigkeit.

Die Arbeitslosenunterstützungssysteme weisen im internationalen Vergleich große Unterschiede auf. Dabei sind für ihre ökonomische Wirkung zwei Faktoren wichtig, nämlich die

durchschnittliche Höhe der Lohnersatzleistungen, die bezogen auf das Arbeitseinkommen bezahlt werden (sog. Lohnersatzrate), und die maximale Dauer der Gewährung von Lohnersatzleistungen (vgl. Atkinson und Micklewright 1991 und Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1992, Kapitel 2). In den USA und in Japan ist die Lohnersatzrate niedriger und die Dauer der Gewährung der Lohnersatzleistungen kürzer als in Westeuropa. Von vergleichsweise hohen Lohnersatzleistungen geht theoretisch eine negative Anreizwirkung aus für die Intensität, mit der Arbeitslose einen neuen Arbeitsplatz suchen, und für die Wahrscheinlichkeit, daß sie ein Arbeitsplatzangebot annehmen. Allerdings senkt eine zu kurze Suchdauer die Matching-Qualität (vgl. Mavromaras 1992). Weiterhin wird es schwierig für Unternehmen, Arbeitsplätze mit Löhnen anzubieten, die unwesentlich höher als die Lohnersatzleistungen sind, so daß diese eine Art Lohnuntergrenze bilden (vgl. Elmeskov 1993).

Im folgenden werden die Ergebnisse eines multivariaten Regressionsmodells vorgestellt, das unter Verwendung von Datenmaterial der OECD für eine Reihe von Industrieländern (Australien, Deutschland, Italien, Niederlande, Großbritannien, Japan, Österreich, Belgien, Kanada, Dänemark, Frankreich, Norwegen, Schweden und den USA) die Bestimmungsgründe der Wachstumsrate der Beschäftigung und des Anteils der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen für den Zeitraum 1985–1991 analysiert, wobei die Rolle des Lohnverhandlungssystems, des Systems der Lohnersatzleistungen und der Lohn disparität besonders berücksichtigt wird<sup>8</sup>.

Daten für die Beschäftigungswachstumsrate und den Anteil der Langzeitarbeitslosen wurden der Studie von Huckemann/van Suntum (1994) entnommen. Die Lohndifferenzierung wurde durch die Differenz des ersten und neunten Dezils der Verteilung der Arbeitseinkommen, bezogen auf den Median dieser Verteilung, gemessen<sup>9</sup>. Als weitere erklärende Variablen wurden von Heylen (1993) übernommen die Höhe der durchschnittlichen Lohnersatzleistungen, bezogen auf die durchschnittliche Lohnhöhe, also die sogenannte Lohnersatzrate, und die maximale Dauer der Gewährung von Lohnersatzleistungen, um die Anreizwirkung des Arbeitslosenversicherungssystems für die Arbeitslosigkeit zu erfassen. Das Verhältnis von Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik, bezogen auf die Gesamtausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, also einschließlich Ausgaben für Arbeitslosengeld und -hilfe sowie Vorruhestandsregelungen, bezeichnet den Aktivitätsgrad der Arbeitsmarktpolitik. Die Daten dafür wurden wiederum Huckemann / van Suntum (1994) entnommen. Als weitere erklärende Variable wurde die von Calmfors / Driffill (1988) aufgestellte Rangordnung der Länder hinsichtlich der Zentralität von Lohnverhandlungen berücksichtigt<sup>10</sup>. Die Idee von Olsen (1979), der durch das Wachstum von Großorganisationen und Interessenvertretungen entstehenden institutionellen Sklerose von Gesellschaften, hat Choi (1983) operationalisiert und in eine Reihenfolge von Ländern umgesetzt. Außerdem wurde der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten als erklärende Variable

**Tabelle 4: Determinanten der Arbeitslosenquote und des Anteils der Langzeitarbeitslosen in OECD-Ländern (OLS-Schätzungen)**

unabhängige Variablen	Wachstumsrate der Beschäftigten	Wachstumsrate der Beschäftigten <sup>1</sup>	Anteil der Langzeitarbeitslosen <sup>2</sup>
Lohn disparität	- 1.371 (1.31)	- 1.105 (1.17)	- 25.277 * (2.04)
institutionelle Sklerose	0.030 (1.69)	0.027 (1.71)	- 0.184 (1.53)
Zentralität der Lohnverhandlungen	- 0.110 (1.13)	- 0.142 (1.62)	- 4.891 ** (4.37)
Anteil der Gewerkschaftsmitglieder	- 0.054 * (2.22)	- 0.052 * (2.41)	- 0.370 * (2.12)
Lohnersatzrate	0.006 (0.20)	- 0.007 (0.26)	1.027 ** (5.83)
Dauer der Gewährung von Lohnersatzleistungen	- 0.031 (1.74)	- 0.024 (1.52)	1.100 ** (9.90)
Aktivitätsgrad der Arbeitsmarktpolitik	- 0.047 (1.88)	- 0.038 (1.71)	- 0.312 (1.16)
Konstante	6.151 (1.92)	6.464 ** (2.22)	- 71.180 ** (3.62)
<hr/>			
multiples Bestimmtheitsmaß	0.193	0.481	0.873
korrigiertes multiples Bestimmtheitsmaß	0.092	0.318	0.853
Fallzahl	64	64	53

<sup>1</sup> Enthält Jahresdummies.

<sup>2</sup> Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen.

\* (\*\*) Signifikant auf dem 5 (1) % Niveau. Absolute t-Werte in Klammern.

Quelle: Eigene Berechnungen.

aufgenommen. Die Daten für die zuletzt aufgeführten Variablen wurden wiederum Heylen (1993) entnommen.

Die in Tabelle 4 wiedergegebenen Ergebnisse der Regressionsschätzungen entsprechen hinsichtlich der Kontrollvariablen weitgehend den theoretischen Erwartungen. Die stärkere Spreizung der Löhne führt zu einem signifikant geringeren Anteil von Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen. Dagegen führten eine höhere Lohnersatzrate und eine längere Dauer der Leistungsgewährung an Arbeitslose zu einem höheren Anteil der Langzeitarbeitslosen, ohne daß damit festgestellt werden könnte, ob die ungenügende Suchintensität, die mangelnde Bereitschaft Arbeitsplatzangebote zu akzeptieren oder aber die Höhe der Lohnersatzleistungen als eine Art Lohnuntergrenze das empirische Ergebnis bestimmen. Zentrale Lohnverhandlungen erhöhen ebenso wie ein großer Anteil der Gewerkschaftsmitglieder den Anteil der Langzeitarbeitslosen. Damit wird die Hypothese unterstützt, daß bei zentralen Lohnverhandlungen die Beschäftigungsinteressen der Langzeitarbeitslosen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Die Variablen institutionelle Sklerose und Aktivitätsgrad der Arbeitsmarktpolitik sind auf einem konventionellen Niveau nicht signifikant. Die Höhe der korrigierten multiplen Bestimmtheitsmaßes ist mit 0.853 mehr als zufriedenstellend.

Im Modell für die Bestimmungsfaktoren der Wachstumsrate der Beschäftigung ist nur die Variable Anteil der Gewerkschaftsmitglieder signifikant und negativ. Das korrigierte multiple Bestimmtheitsmaß ist mit 0.092 vergleichsweise gering, kann aber durch die Berücksichtigung von Dummyvariablen für die verschiedenen in die Regressionsschätzung einbezogenen Jahre, um die Zyklizität des Beschäftigungswachstums

<sup>8</sup> Die Auswahl der zu erklärenden Variablen wurden aus pragmatischen Gründen vorgenommen. Interessant wäre sicherlich auch die Betrachtung der Arbeitslosenquote gewesen. Dabei wäre es erforderlich, die längerfristigen Bevölkerungs- und Erwerbsbeteiligungstrends zu berücksichtigen (vgl. Klaunder 1989). Eine Reduktion der Fallzahl ergibt sich wegen der Nicht-Verfügbarkeit von Daten für einzelne Länder zu bestimmten Zeitpunkten.

<sup>9</sup> Das 1. Dezil gibt die Einkommenshöhe an, die von 10% der Beschäftigten nicht überschritten wird. Das 9. Dezil gibt die Einkommenshöhe, die von 90% der Beschäftigten nicht überschritten wird und der Median gibt die Einkommenshöhe an, die 50% der Beschäftigten nicht erreichen.

<sup>10</sup> Vgl. für eine neuere Untersuchung Fitzenberger (1995).

zu berücksichtigen, auf 0.318 verbessert werden. Dabei läßt sich aber kein signifikanter Einfluß der Lohndisparität, des Systems der Lohnersatzleistungen und der Lohnverhandlungen nachweisen. Die Höhe der Lohnersatzleistungen und die Dauer ihrer Gewährung scheinen also für die Schaffung von Arbeitsplätzen, wenn überhaupt, nur geringen Einfluß zu haben. Der insignifikante Einfluß der Lohndisparität auf die Wachstumsrate der Beschäftigung läßt sich damit erklären, daß eine starke Lohnspreizung den Nachteil einer Bestrafung dynamischer Wirtschaftsbereiche hat (vgl. auch Gerlach und Meyer in diesem Heft).

## 5 Abschließende Bemerkungen

Nach dem Konzept der Lohnstrukturflexibilität lassen sich Argumente dafür angeben, daß eine größere Lohnspreizung nach Wirtschaftszweigen, Regionen, Berufsgruppen und Qualifikationen das Beschäftigungswachstum insgesamt erhöht. Die Betriebe nutzen das sich ihnen in Form der übertariflichen Entlohnung bietende Flexibilitätspotential. Strittig ist aber weiterhin, ob die Tariflöhne im unteren Bereich stark genug differenziert sind. Insgesamt betrachtet hat sich die qualifikatorische Lohnstruktur in den letzten Jahren allerdings nicht weiter nivelliert. Die Untersuchungen von Bellmann und Möller (1993, 1995) weisen auch in Deutschland Differenzierungstendenzen nach. Damit nimmt, wie in anderen Ländern z.B. von Davis (1992) und der OECD (1993) beobachtet, die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften auch hier stärker als das Angebot zu. Schließlich zeigt eine internationale vergleichende ökonomische Analyse der Bestimmungsgroße der Wachstumsraten der Beschäftigung und des Anteils der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen, daß eine stärkere Lohndifferenzierung zwar zu einer Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit führt, aber keinen signifikanten Einfluß auf die Wachstumsrate der Beschäftigung ausübt. Der Effekt der Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit kann erklärt werden durch die Schaffung von Niedriglohnjobs im Dienstleistungsbereich und durch das Vermeiden von Entlassungen bei Angehörigen von Gruppen von Beschäftigten, die besonders von Langzeitarbeitslosigkeit gefährdet sind.

Eine weitere Frage betrifft wirtschaftspolitische Maßnahmen für eine stärkere Spreizung der Löhne. Hades (1988) trägt Argumente für eine begrenzte betriebliche Flexibilisierung der Tarifpolitik zusammen. Der von Weitzman (1987) aufgestellte Plan schlägt betriebliche Lohnsenkungen bei verringerter Nachfrage nach den im Betrieb hergestellten Gütern vor und bietet damit eine Möglichkeit der Verlagerung des Einkommensrisikos auf die Beschäftigten zur Erzielung einer größeren Beschäftigungssicherheit (vgl. Hübler 1989 und Rothschild 1989). In Tariföffnungsklauseln verzichten die Tarifvertragsparteien auf das Vorrangprinzip des Tarifvertrags, so daß über Betriebsvereinbarungen den unterschiedlichen betrieblichen Bedürfnissen Rechnung getragen werden kann. Derartige Klauseln finden sich in der Tarifpraxis häufig in Verbindung mit Arbeitszeitabkommen (vgl. Bellmann und Emmerich 1992).

Mit Blick auf den US-amerikanischen Arbeitsmarkt wird es in Deutschland abgelehnt, Beschäftigungsverhältnisse entstehen zu lassen, die kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen. Geringqualifizierte Leistungsbezieher unter den Arbeitslosen werden bei einer Arbeitsaufnahme unter dem derzeitigen System praktisch bestraft, weil das erzielte Ein-

kommen voll auf die Höhe der Lohnersatzleistungen angerechnet wird. Deshalb hat Scharpf (1994) vorgeschlagen, Erwerbseinkünfte nur partiell anzurechnen und damit geringqualifizierte Arbeitsplätze, z.B. im Hotel- und Gaststättengewerbe, Handel und im Bereich der persönlichen Dienstleistungen zu subventionieren<sup>11</sup>. Otremba (1995) schlägt ein Bietverfahren vor, zu dem die Unternehmen aufgefordert werden, den Arbeitsämtern potentielle Arbeitsplätze und die dazugehörige Lohnhöhe zu melden, bei der es nach Einschätzung der Betriebe zur Besetzung dieser Arbeitsplätze käme. Das Arbeitsamt hätte dann die Möglichkeit, aus diesem Angebot die „günstigsten Arbeitsplätze“ auszuwählen. Das wären regelmäßig diejenigen, bei denen der Abstand zwischen betriebswirtschaftlich zu rechtfertigender Lohnhöhe und dem faktisch vorgegebenen Mindestlohn am geringsten ist. Diese Arbeitsplätze könnten dann an Arbeitsuchende vergeben werden, wobei die Differenz zwischen betrieblichem Lohn und Mindestlohn vom Arbeitsamt beglichen würde.

Gegenüber den bereits erwähnten Lohnkostenzuschüssen nach dem Arbeitsförderungsgesetz hätte dieses Verfahren den Vorteil, daß der spezifische Subventionsbedarf vergleichsweise gut bestimmbar wäre. Denn die Konkurrenzsituation im Bietverfahren gewährleistet, daß unrealistische Subventionsforderungen erst gar nicht erhoben oder durch die Auswahl unter den Arbeitsplatzangeboten eliminiert werden könnten. Die sicherzustellende Annahmefreiheit der Arbeitsbehörden brächte zugleich eine gute Steuerungsmöglichkeit für den finanziellen Aufwand, der so plafondiert werden könnte.

## Literaturverzeichnis

- Adams, J.S. (1963): Towards an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, S. 422 - 436
- Akerlof, G.A. und J.L. Yellen (1990): The fair-wage-effort hypothesis and unemployment, *The Quarterly Journal of Economics*, 60, S. 255 - 283
- Atkinson, A. und J. Micklewright (1991): Unemployment compensation and labor market transitions: a critical review, *Journal of Economic Literature*, 29, S. 1796 - 1827
- Bell, L. und R.B. Freeman (1986): Does a flexible industry wage structure increase employment? The US-experience, NBER Working Paper Nr. 1604
- Bellmann, L. und F. Buttler (1989): Lohnstrukturflexibilität - Theorie und Empirie der Transaktionskosten und Effizienzlöhne, *MittAB* 2, S. 202 - 217
- Bellmann, L. und T. Boeri (1995): Internal and external creative destruction - determinants of changes of employment and productivity, Vortrag bei der Konferenz „The Effects of Advanced Technologies and Innovation Practices on Firm Performance: Evidence from Establishment and Firm Data“, US Department of Commerce, the National Academy of Science and the OECD, Washington (DC), 1./2.5.1995
- Bellmann, L. und K. Emmerich (1992): Die Verbindlichkeit von Lohntarifverträgen aus arbeitsmarkttheoretischer Perspektive, *Jahrbuch für Sozialwissenschaft*, 43 (2), S. 227 - 242
- Bellmann, L. und S. Kohaut (1995): Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe und der übertariflichen Bezahlung: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, *MittAB* 1, S. 62 - 75
- Bellmann, L., Kohaut, S. und J. Kühl (1994): Enterprise Panels and the Labour Market: Using Enterprise Panels to Meet the Needs of the White Paper. In: *Enterprise Panels and the European Commission's White Paper*. Luxemburg: S. 57 - 74

<sup>11</sup> Vgl. auch Kress (1994).

- Bellmann, L. und J. Möller (1993): Institutional influences on inter-industry wage differentials, Regensburger Diskussionspapier zur Wirtschaftswissenschaft Nr. 257, 12/1993
- Bellmann, L. und J. Möller (1995): Der Wandel der interindustriellen und qualifikatorischen Lohnstruktur im Verarbeitenden Gewerbe, erscheint in den ZEW- Wirtschaftsanalysen.
- Berthold, N. und R. Fehn (1995): Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkttheorie, Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 24 (3), S. 110 - 117
- Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv (1995): Tarifliche Lohnstrukturanalyse: Eine Untersuchung der Struktur, Differenzierung und Flexibilität des Tarifsystems und der Tarifeinkommen in der Bundesrepublik Deutschland. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Bogai, D. (1995): Verfestigte Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, Wirtschaftsdienst, 75. Jg., Heft 3, S. 131 - 139
- Calmfors, L. und J. Driffill (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, Economic Policy 6, S. 13 - 61
- Choi, K. (1983): A statistical test of Olson's modell, in: Mueller, D. (ed.), The political economy of growth, New Haven: Yale University Press, S. 57 - 78
- Davis, S.J. (1992): Cross-country patterns of change in relative wages, NBER-Macroeconomics Annual, Cambridge (Mass), S. 239 - 292
- Infratest Sozialforschung (1993): Arbeitgeberbefragung 1993. Tabellenband, München
- Infratest Sozialforschung (1994): Arbeitgeberbefragung 1993, Methodenband, München
- Elmeskov, J. (1993): High and Persistent Unemployment: Assessment of the Problem and its Causes, OECD Economics Department, Working Paper Nr. 132
- Fels, J. und E. Gundlach (1990a): More evidence on the puzzle of interindustry wage differentials: The case of West Germany, Weltwirtschaftliches Archiv, 126 (3), S. 544 - 557
- Fels, J. und E. Gundlach (1990b): Interindustrielle Lohnunterschiede und Effizienzlohntheorie: Befunde, Hypothesen und wirtschaftspolitische Relevanz, Die Weltwirtschaft, Heft 2, S. 43 - 57
- Fitzenberger, B. (1995): Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen und Lohnbildung in den Ländern der Europäischen Union, Diskussionspapier 20-1995 des Forschungsschwerpunktes „Internationale Arbeitsmarktforschung“ der Universität Konstanz
- Franz, W. (1994): Säkulare Unterbeschäftigung: Ist die Zwei-Drittel-Gesellschaft noch zu vermeiden?, in: Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog (Hrsg.): Arbeit der Zukunft - Zukunft der Arbeit, 2. Jahreskolloquium in Frankfurt am Main, 17./18. Juni 1994, Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- Franz, W. und St. Profit (1994): Wege aus der Unterbeschäftigung im Weißbuch der EU-Kommission: Eine kritische Würdigung, Diskussionspapier 15-1994 des Forschungsschwerpunktes „Internationale Arbeitsmarktforschung“ der Universität Konstanz
- Hardes, H.D. (1988): Vorschläge zur Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne, MittAB 1, S. 52 - 73
- Heylen, F. (1993): Labour market structures, labour market policy and wage formation in the OECD, Labour 7 (2), S. 25 - 51
- Huckemann, St. und U. van Suntum (1994): Beschäftigungspolitik im internationalen Vergleich, Länder-Ranking 1980 - 1993, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
- Hübler, O. (1989): Der Weitzman-Plan, Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 18 (4), S. 189 - 193
- IWD (1994): Das Kombi-Einkommen, Heft 12, S. 5 - 6
- Jackman, R. (1995): Unemployment and Wage Inequality in OECD Countries, Diskussionspapier Nr. 235 des Center for Economic Performance der London School of Economics
- Klauder, W. (1989): Bevölkerungsentwicklung, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung, in: H. Scherf (Hrsg.): Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften, Schriften des Vereins für Socialpolitik NF Band 1978, S. 161 - 182
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1992): Beschäftigung in Europa, Luxemburg
- Kraft, K. (1994): Wage differentials between skilled and unskilled workers, Weltwirtschaftliches Archiv 130 (2), S. 329 - 349
- Kress, U. (1994): Die negative Einkommensteuer: Arbeitsmarktwirkungen und sozialpolitische Bedeutung. Ein Literaturbericht, MittAB 3, S. 246 - 254
- Lazear, E.P. (1989): Pay equality and industrial politics, Journal of Political Economy, 97, S. 561 - 580
- Mavromaras, K. (1992): Zur Arbeitslosigkeits- und Beschäftigungsdauer, MittAB 1, S. 84 - 90
- Nissim, J. (1984): An examination of the differential patterns in the cyclical behaviour of the employment, hours and wages of labour of different skills: British mechanical engineering, 1963 - 1978, Economica, 51, S. 423 - 436
- OECD (1988): Economic Outlook, Paris
- OECD (1993): Economic Outlook, Paris
- Olson, M. (1979): An evolutionary approach to inflation and stagflation in: Gapinsky, J. and C. Rockwood (eds.), Essays in Post-Keynesian inflation, Cambridge, Mass.: Ballinger, S. 137 - 159
- Otremba, W. (1995): Lohnsubventionen im Bietverfahren, Wirtschaftsdienst, 75. Jg., Heft 4, S. 200 - 202
- Pfanzagl, J. (1978): Allgemeine Methodenlehre der Statistik II. Berlin
- Projektgruppe Betriebspanel (1991): Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Aufbau, MittAB 3, S. 514 - 530
- Projektgruppe Betriebspanel (1993): Das IAB-Betriebspanel - Testphase im Jahr 1992. Ein Sachstandsbericht, MittAB 2, S. 399 - 422
- Rosenberg, P. (1994): Lohndifferenzierung stärker nutzen, zitiert nach: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 8.4.1994
- Rothschild, K.W. (1989): Der Weitzmanplan - Darstellung und Kritik, in: K. Emmerich et al. (Hrsg.), Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 128, Nürnberg, S. 177 - 188
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1988): Jahresgutachten 1988/89, Bundestagsdrucksache 11/3478
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1993): Jahresgutachten 1993/94: Zeit zum Handeln - Antriebskräfte stärken“, Stuttgart: Metzler-Poeschel
- Scharpf, F.W.: Nicht Arbeitslosigkeit, sondern Beschäftigung fördern - Einkommenshilfen für niedrige Erwerbseinkommen, in: Den zweiten Arbeitsmarkt fördern, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1994
- Schnabel, C (1994): Die übertarifliche Bezahlung. Köln: Deutscher Instituts-Verlag
- Schnabel, C. (1995): Die übertarifliche Entlohnung, Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 24. Jahrgang, Heft 7, S. 348 - 353
- Siebert, H. (1995): Mehr Vielfalt - mehr Arbeit, Die Zeit vom 31.3.1995, S. 35
- Weitzman, M.L. (1987): Das Beteiligungsmodell: Vollbeschäftigung durch flexible Löhne (amerikanische Originalausgabe: The share economy, 1984), Frankfurt/New York: Campus