



Ekkehart Schlicht:
Lohnspreizung und Effizienz

Munich Discussion Paper No. 2008-1

Department of Economics
University of Munich

Volkswirtschaftliche Fakultät
Ludwig-Maximilians-Universität München

Online at <http://epub.ub.uni-muenchen.de/2117/>

Lohnspreizung und Effizienz

Ekkehart Schlicht*

Vorläufige Fassung. Die endgültige Fassung erscheint in J. Berger und H. G. Nutzinger (Hg.): *Macht oder ökonomisches Gesetz? Zur Aktualität einer alten Streitfrage*, Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft 21, Marburg: Metropolis 2008.

*Ludwig-Maximilians-Universität München, schlicht@lmu.de.

Ich danke Gerlinde Schäfer-Schlicht für eine Vielzahl von Hinweisen und Anregungen und Johannes Ludsteck, Oliver Nikutowski und Stephen Vaisey für die freundliche Überlassung der Daten, die den Abbildungen 1, 2 und 4 zugrunde liegen.

Zusammenfassung

Marktergebnisse, so wird oft vermutet, seien effizient, aber nicht unbedingt gerecht. Die gegenwärtig zu beobachtende Ausweitung der Lohndifferenziale zwischen verschiedenen Tätigkeiten wird in diesem Sinne als effizient, wenngleich auch als möglicherweise ungerecht gedeutet. Der technische Fortschritt führe eben dazu, daß anspruchsvolle Arbeit zunehmend knapp und weniger anspruchsvolle Arbeit zunehmend redundant werde. Die zunehmende Lohnspreizung wird als Marktsequenz dieser Entwicklung gesehen.

Dieser Deutung steht die ebenfalls zu beobachtende Zunahme der Überqualifikation in allen Arbeitsmarktsegmenten gegenüber, die eher auf eine Qualifikationsschwemme als auf eine Knappheit an Qualifikationen hindeutet. Dieser Beitrag liefert eine theoretische Deutung der Parallelentwicklung von Lohnspreizung und Überqualifikation. Die zunehmende Lohnspreizung ergibt sich aus dem Lohnsetzungsverhalten der Unternehmungen angesichts einer zunehmenden Bedeutung von Qualifikationsunterschieden bei den Arbeitskräften. Diese Entwicklung führt zum gleichzeitigen Auftreten von Überqualifikation und Lohnspreizung. Beide Entwicklungen sind allokativ nachteilig. Maßnahmen, die – ganz im klassischen Sinne – die Lohndifferenziale an kompensierende Differenziale heranzuführen dienen zugleich der Verbesserung der Effizienz und der Gerechtigkeit.

Stichworte: Lohnstruktur, Lohnspreizung, Überqualifikation, Lohnkompression, Gerechtigkeit, Effizienz, Reder-Wettbewerb, Lohnwettbewerb, Qualifikationswettbewerb, kompensierende Lohndifferenziale, Jobrenten, Adam Smith, Alfred Marshall, skill-biased technological progress, heterogeneity-biased technological progress

Journal of Economic Literature Klassifikationen: D43, J31, J63

Abstract

Wage Dispersion and Efficiency. It is often assumed that markets generate efficient allocations, but these are not necessarily fair. The widening of wage differentials that is currently observed is interpreted in this manner: Skill-biased technological progress increases demand for skilled work and makes unskilled labor redundant. Increasing wage dispersion is seen as a market response to an increased scarcity of skilled workers.

While wage differentials are widening, we observe at the same time increasing over-qualification in all segments of the labor market. This suggests an increasing abundance of skilled workers, rather than shortage. This paper suggest an explanation for the joint occurrence of wage dispersion and over-qualification. Wage dispersion is brought about by the wage-setting policies of firms that respond to an increased importance of skill differences among workers. The widening wage differentials render the acquisition of skills more rewarding. As a result, wage dispersion and over-qualification increase together. Both are inefficient. Policies that bring wage differentials closer to compensating differentials will increase *both* efficiency and fairness, quite in line with the classical position taken by Adam Smith on these issues.

Keywords: Wage structure, wage dispersion, wage compression, over-qualification, over-education, fairness, efficiency, wage competition, job competition, Reder competition, Adam Smith, Alfred Marshall, compensating differentials, job rents, skill-biased technological progress, heterogeneity-biased technological progress

Journal of Economic Literature classification: D43, J31, J63

Einleitung

In den vergangenen Jahrzehnten konnte man in den meisten Industrieländern zwei Entwicklungen beobachten, die in ihrem Zusammenspiel mit den gängigen Vorstellungen über die Lohnbildung kaum zu vereinbaren sind. Zum einen haben die Entlohnungsunterschiede zwischen verschiedenen Tätigkeiten deutlich zugenommen. Man spricht von zunehmender „Lohnspreizung“. Zum anderen hat sich im gleichen Zeitraum in allen Arbeitsmarktsegmenten der Anteil der „überqualifizierten“ Arbeitskräfte erhöht. Hierbei handelt es sich um Arbeitskräfte, die über Qualifikationen verfügen welche weit über das hinausgehen, was sie für ihre Tätigkeiten nutzen können.

Wie sind diese Entwicklungen zu deuten? Was sind ihre Ursachen? Tragen Lohnspreizung und Überqualifikation zu einer besseren Allokation der Arbeit bei? Welche wirtschaftspolitischen Konsequenzen ergeben sich aus diesen Überlegungen?

Im folgenden werden zunächst die empirischen Entwicklungen von Lohnspreizung und Überqualifikation vorgestellt (Abschnitt 1). Danach anschließend wird diese Entwicklung aus theoretischer Perspektive betrachtet und das simultane Auftreten von Lohnspreizung und Überqualifikation als Ergebnis einer besonderen Form des Arbeitsmarkt Wettbewerbs gedeutet (Abschnitt 2). Bei diesem Wettbewerb reagieren die Unternehmungen auf Änderungen der Arbeitsmarktbedingungen mit Änderungen der Qualifikationsanforderungen und berücksichtigen bei ihrer Lohnsetzung, daß höhere Lohngebote höhere Qualifikationsanforderungen möglich machen. Diese Art des Arbeitsmarkt Wettbewerbs führt zu einer Ausweitung der Lohndifferentiale über das Maß hinaus, was unter volkswirtschaftlichem Gesichtspunkt sinnvoll ist. Die sich ausweitenden Lohndifferentiale schaffen zugleich für die Arbeitnehmer den Anreiz, sich höher zu qualifizieren. Als Konsequenz ergibt sich eine zunehmende Überqualifikation. Abschließend wird in Abschnitt 3 erläutert, warum sowohl Lohnspreizung als auch Überqualifikation unter Effizienzgesichtspunkten kritisch gesehen werden müssen und

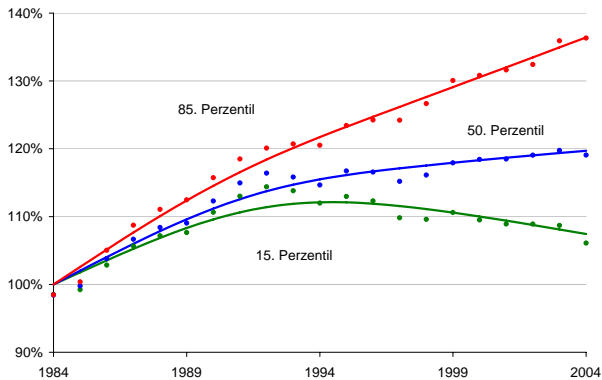


Abbildung 1: Reallohnspreizung Deutschland. Quelle: IAB, vorläufig

wirtschaftspolitische Eingriffe erforderlich machen. Insbesondere können steuerliche Maßnahmen und institutionalisierte Formen der Lohnsetzung diesen Fehlentwicklungen entgegenwirken.

1 Lohnspreizung und Überqualifikation

In den letzten Jahrzehnten ist in Deutschland die Spanne zwischen den niedrigen und den höheren Löhnen deutlich gewachsen. Von 1984 bis 2004 sind die Reallöhne im unteren Bereich um lediglich 5% gestiegen, während sie im oberen Bereich während dieser Zeit um mehr als ein Drittel zugenommen haben. Abbildung 1 zeigt die Reallohnentwicklung männlicher vollzeitbeschäftigter sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer in diesem Zeitraum und gibt die Entwicklung im unteren Lohnbereich (15. Perzentil), im mitt-

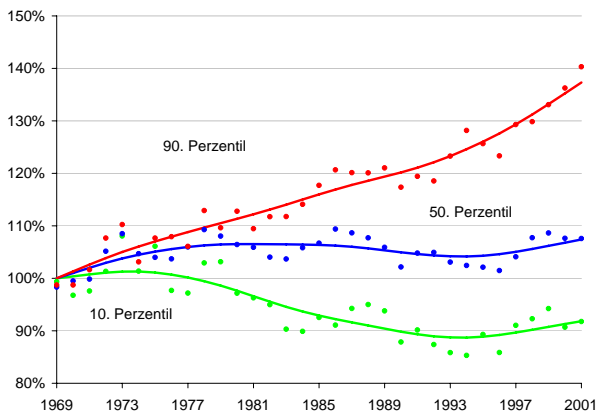


Abbildung 2: Reallohnspreizung in den USA von 1969-2001. (Nach NIKITOWSKI (2006, 18))

leren Bereich (50. Perzentil) und im oberen (85. Perzentil) wieder.¹ Eine ähnliche Entwicklung ist auch in anderen Industrieländern zu beobachten. Abbildung 2 zeigt die entsprechende Entwicklung für die USA.

Während die Lohndifferenziale sich ausgeweitet haben, hat zugleich die Zahl derjenigen Arbeitskräfte deutlich zugenommen, die eine höhere Qualifikation besitzen als für ihre Tätigkeit erforderlich ist. Diese Entwicklung illustriert Abbildung 3.

Der Anteil der Beschäftigten, die nach eigener Einschätzung überqualifiziert sind, ist in allen Alters- und Berufsgruppen gewachsen. Während 1979 knapp ein Viertel der befragten Arbeitnehmer der Meinung waren, daß ihre Arbeit von weniger qualifizierten Kräften durchgeführt werden könnte, war zwanzig Jahre später ein Drittel dieser Meinung (LASZLO, 2002, 34).

¹ Die Einkommensperzentile werden wie folgt konstruiert. Man ordnet die Einkommensbezieher aufsteigend nach ihrem Einkommen und unterteilt sie in hundert gleich große Gruppen. Das Durchschnittseinkommen der ersten Gruppe – also des untersten ein Prozent der Einkommensbezieher – gibt das erste Perzentil, das Durchschnittseinkommen der zweiten Gruppe das zweite Perzentil, und so weiter.

Andere Untersuchungen, etwa solche, die sich nicht an Selbsteinschätzungen sondern an den tatsächlichen beruflichen Anforderungen orientieren, führen zu gleichartigen Ergebnissen. Ähnliche Entwicklungen sind in vielen Industrieländern beobachtet worden. Abbildung 4 zeigt beispielsweise für die USA, daß eine beträchtliche und wachsende Zahl von amerikanischen Beschäftigten für ihre Tätigkeiten überqualifiziert ist.¹

2 Wettbewerbsformen im Arbeitsmarkt

2.1 Lohnwettbewerb

Betrachtet man Arbeitsmarktprozesse in Analogie zum Wettbewerb auf den Gütermärkten, so dienen die Löhne dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage in den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten. Dieser Sichtweise liegt die Vorstellung zugrunde, daß jeder Teilarbeitsmarkt durch *bestimmte fest vorgegebene Qualifikationsanforderungen* charakterisiert ist. Bei einem Überangebot an Arbeitskräften in einem solchen Arbeitsmarkt können die Unternehmer den Lohn etwas senken und werden dennoch genug Bewerber finden. Umgekehrt werden die Unternehmungen bei Arbeitskräftemangel ihre Lohnofferten erhöhen, um genug Arbeitskräfte für die offenen Stellen zu finden. Sind diese Anpassungsprozesse abgeschlossen, so haben sich die Löhne in allen Teilarbeitsmärkten so eingependelt, daß Angebot und Nachfrage übereinstimmen.

Das in Abschnitt 1 erläuterte zeitgleiche Auftreten von Lohnspreizung und Überqualifikation läßt sich aus einer solchen Perspektive nicht verstehen. Zunehmende Lohnspreizung müßte sich hier als Folge zunehmender Verknappung von qualifizierten Arbeitnehmern ergeben haben. Dies würde dann zu Lohnsteigerungen bei den hochqualifizierten Tätigkeiten führen und einen relativen Lohnabfall bei den gering qualifizierten Tätigkeiten

¹ VAISEY (2006, 855). Diese Studie, deren Daten Abbildung 4 zugrunde liegen, verwendet übrigens keine Selbsteinschätzungen der Arbeitskräfte sondern Tätigkeitsanalysen.

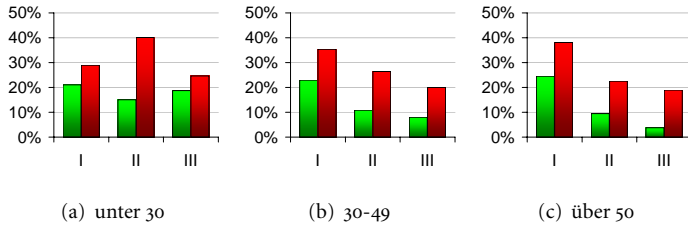


Abbildung 3: Überqualifikation in Deutschland männlich, 1979 (linke Säule) und 1998/99 (rechte Säule jedes Paares) für unterschiedliche Alters- und Qualifikationsgruppen. I: Lehre, II: Meister/Techniker, III: Universitäts- oder Fachhochschulabschluß, nach LASZLO (2002).

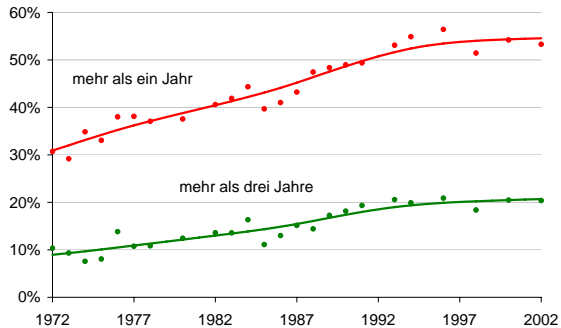


Abbildung 4: Überqualifikation USA. Die obere Kurve gibt den Prozentsatz der Beschäftigten, die nicht benötigte Qualifikationen besitzen, welche mehr als ein Jahr zusätzliche Ausbildungszeit erfordern. Die untere Kurve gibt den Anteil von Beschäftigten mit mehr als drei Jahren Überqualifikation. (Nach VAISEY (2006))

bewirken.¹ Diese Deutung steht aber im Widerspruch zur gleichzeitig empirisch beobachteten Zunahme der Überqualifikation, die darauf hindeutet, daß sich das Angebot an hochqualifizierte Arbeitskräften während dieser Zeit stärker ausgeweitet hat als die Nachfrage. Vom Gesichtspunkt des Lohnwettbewerbs aus betrachtet hätte man aufgrund des wachsenden Angebots an hochqualifizierten Arbeitskräften einen Lohnrückgang für die hochqualifizierten Arbeitskräfte und mithin eine Abnahme der Lohnspreizung erwarten müssen. Die Entwicklung ist tatsächlich anders erfolgt, als aus dem Blickwinkel des Lohnwettbewerbs erwartet werden mußte.

2.2 *Qualifikationswettbewerb*

Eine diametral entgegengesetzte Sicht von Arbeitsmarktprozessen wird in der Theorie des Qualifikationswettbewerbs („job competition“) entwickelt, die auf Lester THURLOW (1975) zurückgeht. Hier wird betont, daß die meisten Tätigkeiten von unterschiedlich geeigneten Arbeitskräften durchgeführt werden können. Die für eine Tätigkeit in Frage kommenden Bewerber unterscheiden sich bezüglich ihrer Vorkenntnisse und ihrer Leistungsfähigkeit. Je besser die Vorkenntnisse eines Bewerbers sind, desto geringer sind seine Einarbeitungskosten; je leistungsfähiger er ist, desto mehr kann produziert werden. Die Unternehmung wird deshalb die besseren Bewerber vorziehen. Sind diese nicht verfügbar, so muß sie sich allerdings mit den weniger qualifizierten Bewerbern begnügen und diese einstellen.

Unter Hinweis auf die radikal verschiedenen Lohnstrukturen in an sich ähnlichen Ländern mit ähnlicher Produktion (USA, Japan, Schweden) gehen die Vertreter des Qualifikationswettbewerbs von einer historisch oder institutionell fest vorgegebenen Lohnstruktur aus und betonen, daß die Unternehmungen ihre Qualifikationsanforderungen der Arbeitsmarktlage anpassen. Stehen viele Arbeitsuchende zur Verfügung, so können die Unternehmungen ihre Qualifikationsanforderungen hoch ansetzen und nur die geeignetesten Bewerber einstellen, gibt es nur wenige Bewerber, so müssen

¹ Man spricht von der These des „skill-biased technological change“.

die Unternehmungen ihre Ansprüche senken und auch weniger geeignete Bewerber akzeptieren. Die Markträumung erfolgt durch Änderung der Qualifikationsanforderungen bei vorgegebenen Löhnen.

Beim Qualifikationswettbewerb werden hinreichend große Lohndifferenziale vorausgesetzt. Sie müssen ja mindestens so groß sein, daß sich die entsprechende Ausbildung für die Arbeitskräfte lohnt und auch unattraktive Arbeitsbedingungen durch entsprechend höhere Bezahlung kompensiert werden. Darüber hinaus macht die Theorie des Qualifikationswettbewerbs keine Aussage zur Lohnbildung.

Die zunehmende Überqualifikation wird aus dieser Perspektive einleuchtend erklärt. Angesichts massiv expandierender Bildungssysteme hat sich das Qualifikationsprofil der Arbeitskräfte während der letzten Jahrzehnte deutlich verbessert. Die Unternehmungen konnten deshalb die Qualifikationsanforderungen anheben und die besten Bewerber für die anspruchsvollsten und am besten bezahlten Tätigkeiten auswählen. Die verbleibenden Bewerber, obgleich hinreichend qualifiziert, mußten sich dann notgedrungen auf weniger anspruchsvolle Stellen bewerben und haben dort Arbeitskräfte verdrängt, die dann ihrerseits auf Tätigkeiten mit wiederum geringeren Qualifikationsanforderungen ausweichen mußten. Dieser Verdrängungsprozeß von oben nach unten bei zunehmender Überqualifikation auf allen Ebenen zeigt sich auch an der Entwicklung der ausbildungsspezifischen Arbeitslosenquoten (Abbildung 5). Man sieht, daß sich die Änderungen der Arbeitsnachfrage vornehmlich in Änderungen der Arbeitslosigkeit bei den gering qualifizierten Arbeitskräften geäußert hat, während die Arbeitslosigkeit bei den besser qualifizierten konjunkturell nur wenig schwankt und auch keinen deutlichen Trend aufweist. Nun ist seit den achziger Jahren die Zahl der Universitäts- und Fachhochschulabsolventen massiv gestiegen während sich der entsprechende berufliche Bedarf bei weitem nicht in gleichem Maße erhöht hat. Man hätte deshalb eine deutlichere Zunahme der Akademikerarbeitslosigkeit erwarten können. Die Hochschulabsolventen haben jedoch zunehmend nicht ausbildungsadäquate Tätigkeiten akzeptiert und

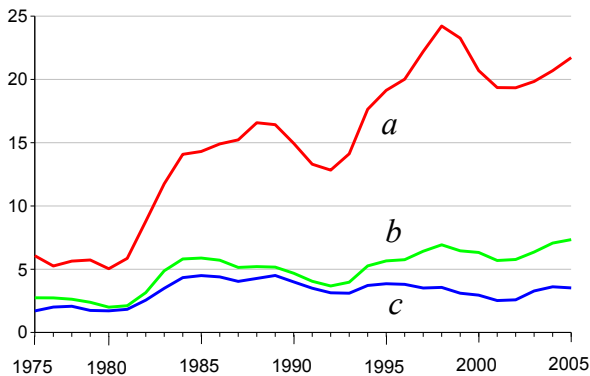


Abbildung 5: Die Arbeitslosenquote für Arbeitskräfte ohne Berufsabschluß (a), mit abgeschlossener Berufsausbildung (b) und mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluß (c). (Daten vom IAB)

haben dabei Nichthochschulabsolventen aus diesen Bereichen verdrängt (SCHAUBSCHLÄGER, 2006, 49). Auf diese Weise konnten sie Arbeitslosigkeit vermeiden, und entsprechend ist die Akademikerarbeitslosigkeit nur unwesentlich gestiegen. Die relativ konstante Arbeitslosenquote bei den Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung läßt sich ähnlich deuten. Die Beschäftigungsschwankungen äußern sich entsprechend vornehmlich bei den gering qualifizierten Arbeitskräften. Sie finden in Phasen zunehmender Beschäftigung – wie dies etwa um 1990 oder um 2000 der Fall war – einen Arbeitsplatz. Bei schlechter Arbeitsmarktlage sind sie arbeitslos. Diese Beschäftigungsänderungen vollziehen sich weitgehend unabhängig von der Entlohnung der Geringqualifizierten. Dies zeigt sich auch darin, daß bei zunehmender Beschäftigung die Überqualifikation abnimmt, bei steigender Arbeitslosigkeit aber zunimmt (POLLMANN-SCHULDT, 2005, 474).

Das Modell des Qualifikationswettbewerbs zeichnet diese Entwicklungen weitgehend korrekt nach. Da aber nichts zur Entwicklung der Lohnspreizung gesagt wird, bleibt dieser theoretische Zugang zur beobachteten

Entwicklung des Doppeltrends von Lohnspreizung und Überqualifikation unbefriedigend.¹

2.3 *Reder-Wettbewerb*²

Die Theorie des Lohnwettbewerbs stellt die Lohnbildung in den Mittelpunkt der Betrachtung und blendet die Bestimmung der Qualifikationsanforderungen aus. Die Theorie des Qualifikationswettbewerbs betont hingegen die Bildung von Qualifikationsanforderungen im Wettbewerb unter Vernachlässigung aller Fragen bezüglich der Lohnbildung. Keine der beiden Sichtweisen kann die in Abschnitt 1 erläuterte zeitgleiche Entwicklung von Lohnspreizung und Überqualifikation befriedigend erklären.

Jede der Sichtweisen ist offensichtlich übervereinfachend und einseitig. In realen Arbeitsmärkten werden Löhne und Qualifikationsanforderungen simultan gesetzt, wobei die Lohnsetzung in Hinblick auf die möglichen Qualifikationsanforderungen erfolgt und die Qualifikationsanforderungen in Abhängigkeit von der Lohnsetzung gestellt werden können. Dieser enge Zusammenhang zwischen Lohnbildung und der Setzung von Qualifikationsanforderungen ist von Melvin Reder schon 1955 hervorgehoben worden. Er geht auf das Wechselspiel zwischen Lohnsetzung und Qualifikationsanforderungen in Abhängigkeit von den Arbeitsmarktbedingungen ein. Bei einem Überangebot an Arbeitskräften erhöhen die Unternehmungen nicht nur, wie in der Theorie des Qualifikationswettbewerbs betont, ihre Qualifikationsanforderungen, sondern üben zugleich auch, wie in der Theorie des Lohnwettbewerbs hervorgehoben, Zurückhaltung bei der Lohnsetzung. Umgekehrt reagieren sie auf Arbeitsmarktengpässe mit Lohnerhöhungen und einer Absenkung der Qualifikationsanforderungen. Dieser völlig natür-

¹ Frühe, aber wenig beachtete, Vorschläge zur Einbeziehung der Lohnbildung in die Theorie des Qualifikationswettbewerbs findet man allerdings bereits bei SCHLICHT (1981, 2001) oder MONTGOMERY (1991). Dort würde sich eine zunehmende und zudem volkswirtschaftlich disfunktionale Lohnspreizung z.B. durch zunehmende Fluktuationskosten ergeben. ² Für eine modelltheoretische Behandlung der folgenden Überlegungen siehe auch SCHLICHT (2007).

lich und offensichtlich anmutende Zugang zu Arbeitsmarktproblemen, der die Einseitigkeiten von Lohnwettbewerb und von Qualifikationswettbewerb vermeidet, ist in verschiedenen Untersuchungen empirisch bestätigt worden.¹ Reders Sicht liefert zudem, wie im folgenden gezeigt werden soll, eine Erklärung des zeitgleichen Auftretens von Lohnspreizung und Überqualifikation, wie sie sich aus dem Wechselspiel von Qualifikationsanforderungen und Lohnsetzung ergibt.

2.4 Lohnspreizung und Überqualifikation bei zunehmender Heterogenität

Reders Theorie liegt die Vorstellung zugrunde, daß die Unternehmungen höhere Qualifikationsanforderungen stellen können wenn sie höhere Löhne bieten und daß ein solches Verhalten sogar für sie von Vorteil sein kann. Daß bei besseren Löhnen höhere Qualifikationsanforderungen gesetzt werden können, erscheint offensichtlich (BEWLEY, 1999, 417). Wird ein fester Zeitlohn gezahlt, so kommt eine bessere Qualifikation der Arbeitskräfte und die damit verbundene zusätzliche Produktionsleistung der Unternehmung allein zugute, denn die Lohnkosten sind dann ja leistungsunabhängig. Bei Zeitlohn kann es sich deshalb lohnen, einen höheren Lohn zu setzen um damit höhere Qualifikationsanforderungen zu ermöglichen. Aber auch bei Leistungsentlohnung wird die Unternehmung ein Interesse haben besonders leistungsfähige Arbeitskräfte zu gewinnen sofern die Leistungsprämien, die den besonders leistungsfähigen Mitarbeitern zusätzlich gezahlt werden, geringer sind als der finanzielle Vorteil, den die zusätzliche Leistung für die Unternehmung erbringt.

Empirisch zeigt sich, daß dies typischerweise der Fall ist. Arbeitskräfte,

¹ Siehe z.B. die Originalarbeiten von REDER (1955, 1964), die detaillierte Untersuchung von LUDSTECK und HAUPT (2007) zum Zusammenhang zwischen Lohnspreizung und Konjunktur (dem „Reder-Effekt“) oder den Beitrag von DEVEREUX (2004) zur Entwicklung der Qualifikationsanforderungen in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktlage. REDER (1964) selbst hat übrigens das oben skizzierte Modell des Reder-Wettbewerbs erweitert, indem er zusätzlich zu den Parametern Lohnsetzung und Qualifikationsanforderung die Möglichkeit offener Stellen in die Betrachtung mit einbezogen hat.

die die gleiche Tätigkeit ausführen, werden in der Regel nach dem selben Schema bezahlt, meist nach Zeitlohn zuzüglich einer Leistungsprämie. Leistungsstärkere Arbeitnehmer erzielen dann höhere Arbeitseinkünfte als ihre weniger leistungsstarken Kollegen. Die zusätzlichen Lohnzahlungen, die an die leistungsstärkeren Arbeitskräfte fließen, sind jedoch weitaus geringer als der finanzielle Vorteil, der den Unternehmungen aus der Beschäftigung der leistungsfähigeren Arbeitnehmer erwächst. Es handelt sich dabei um eine allgemeine empirische Regelmäßigkeit. Man spricht von „Lohnkompression“¹

Bereits Alfred Marshall hat auf das Phänomen mit der paradox zuge-
spitzten Formulierung charakterisiert, daß die Arbeiter, die am meisten verdienen, für die Unternehmer die billigsten sind.² Dies trifft den Kern des Phänomens. Die Vorteile, die aus der Beschäftigung der besonders leistungsfähigen Mitarbeiter erwachsen, übersteigen die dabei anfallenden zusätzlichen Lohnkosten. Dieser Effekt ist beträchtlich. FRAZIS und LOEWENSTEIN (2006, 3) schätzen beispielsweise, daß ein Arbeiter, der um 10% mehr Leistung erbringt als ein anderer, eine um knapp 3% höhere Lohnzahlung erhält. Die Arbeitskosten pro Stück wären damit für ihn um fast 7% geringer. Bei dieser Rechnung ist nicht einmal berücksichtigt, daß der leistungsfähigere Arbeiter die Maschinen und Werkzeuge besser nutzt und insofern pro Ausbringungseinheit geringere Kapitalkosten verursacht.³

Im wirtschaftlichen Alltag zeigt sich die Bedeutung der Lohnkompression darin, daß die Unternehmungen stets den besseren gegenüber den weniger

¹ Zum Empirie der Lohnkompression siehe z.B. die detaillierte Studie von FRAZIS und LOEWENSTEIN (2006). ² MARSHALL (1920, vi.iii.11) ³ Dieser Gesichtspunkt ist von MARSHALL (1920, vi.iii.11) betont worden. Schon eine reine Stückentlohnung führt unter Berücksichtigung der Kapitalkosten zu deutlicher Lohnkompression. Bei einer reinen Leistungsentlohnung bleiben zwar die Lohnkosten pro Stück unabhängig von der Arbeitsleistung, eine Leistungssteigerung der Arbeitskräfte um 10% würde aber die anteiligen fixen Kosten um 10% senken und damit einen deutlichen zusätzlichen Gewinn erbringen. Die Untersuchung von FRAZIS und LOEWENSTEIN verdeutlicht, daß die Leistungskomponente typischerweise weitaus geringer ausfällt als bei einer derartigen reinen Leistungsentlohnung und daß entsprechend die Lohnkompression entsprechend stärker ist.

guten Bewerbern den Vorzug geben und aus diesem Grunde oft kostspielige Auswahlverfahren durchführen. Würden die Entlohnungsunterschiede zwischen guten und schlechten Arbeitskräften die Produktivitätsunterschiede ausgleichen, so würden sich die Unternehmungen nicht mit der Qualifikation der Bewerber befassen. Die Unternehmungen legen aber großes Gewicht auf die Qualifikation der Bewerber.

Der Gesichtspunkt der Arbeitskräfte Selektion nach Qualifikationsgesichtspunkten gewinnt nun aber im Zuge des technischen Fortschritts zunehmende Bedeutung. In den letzten Jahrzehnten sind gleichförmige Routinetätigkeiten (etwa Fließbandarbeit), bei denen individuelle Leistungsunterschiede jenseits der Mindestanforderungen keine große Bedeutung haben, ständig abgebaut worden. Heutzutage werden Arbeitskräfte verstärkt für Tätigkeiten benötigt, bei denen individuelle Unterschiede in der Leistungsfähigkeit wichtig sind.¹ Aufgrund dieser Veränderungen beeinflusst die Heterogenität der Arbeitskräfte nunmehr das Produktionsergebnis in vielen Firmen weitaus stärker als noch vor einigen Jahrzehnten. Die verschärfte Konkurrenz um besonders leistungsfähige Arbeitnehmer veranlaßt die Unternehmungen, höhere Löhne zu bieten und damit mehr Bewerber und insbesondere mehr besonders leistungsfähige Bewerber zu gewinnen und schärfer auswählen zu können. Technisch ausgedrückt: Die Unternehmungen bieten „Selektionslöhne“, die die Funktion haben, die Auswahlmöglichkeiten unter den Bewerbern zu verbessern. Gelingt es einer Unternehmung auf diese Weise besonders qualifizierte Arbeiter zu gewinnen, so entzieht sie diese damit den Konkurrenzunternehmungen und zwingt diese, ebenfalls höhere Löhne zu bieten um den Qualifikationseinbußen entgegen zu wirken. Dieses gegenseitige Überbieten führt auf um so höhere Löhne, je wichtiger das Se-

¹ Die Studie von SPITZ-OENER (2006, 237) belegt dies eindrucksvoll. Die Verfasserin interpretiert ihre Befunde allerdings als Beleg für die Hypothese des „Skill-Biased Technological Change“ (SBTC). Die hier vorgeschlagene Interpretation im Sinne eine „Heterogeneity-Biased Technological Change“ (HBTC) wird nicht erwogen. Die zunehmende Überqualifikation sowie die Tatsache, daß die zunehmende Bedeutung von Nicht-Routinetätigkeiten auf *allen* Qualifikationsebenen zu beobachten ist, spricht jedoch für eine Interpretation dieser Befunde in dem hier vorgeschlagenen Sinne.

lektionsproblem wird, und entsprechend weiten sich die Lohndifferentiale aus.

Schon 1920 hat Alfred MARSHALL darauf aufmerksam gemacht, daß im Zuge des technischen Fortschritts viele Routinetätigkeiten entfallen. Er schreibt:

... jede gewerbliche Verrichtung, die auf gleichförmige Tätigkeiten reduziert werden kann welche immer und immer wieder in der gleichen Weise durchgeführt werden, wird über kurz oder lang von Maschinen übernommen.¹

Genau dies konnte in den letzten Jahrzehnten beobachtet haben. Als Konsequenz sind Nichtroutinetätigkeiten wichtiger geworden und das Selektionsproblem hat sich verschärft. Diese Entwicklung hat die Unternehmungen zu offensiverer Lohnsetzung veranlaßt und so letztlich zur verstärkten Lohnspreizung geführt.

Die zunehmende Lohnspreizung, hervorgerufen durch die Verschärfung des Selektionsproblems, macht es für die Arbeitnehmer nunmehr lohnender, bessere Qualifikationen zu erwerben, selbst wenn diese nicht mit Sicherheit sondern nur mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit die Aussicht auf eine gut bezahlte Stelle eröffnen. Auf diese Weise verursacht die wachsende Lohnspreizung eine immer umfangreichere Ausbildung und zunehmende Überqualifikation.

Das zeitgleiche Auftreten von Lohnspreizung und Überqualifikation findet somit in der von Reder vorgeschlagene Sicht von Arbeitsmarktprozessen eine schlüssige Deutung.

3 *Effizienz*

3.1 *Kompensierende Lohndifferentiale*

Adam SMITH hat Lohndifferentiale im wesentlichen als „kompensierende Lohndifferentiale“ interpretiert. Die sich dabei ergebende Lohnstruktur hat

¹ MARSHALL (1920, iv.ix.9), meine Übersetzung.

er als zugleich als effizient *und* als gerecht angesehen. Arbeiten, die unangenehmer sind, müssen aus Gerechtigkeitsgründen besser entlohnt werden als angenehmere Arbeiten. Ebenso müssen Tätigkeiten, für die viele Vorkenntnisse erforderlich sind, eine Bezahlung bieten, die es lohnend macht, diese Vorkenntnisse zu erwerben. Smith weist darauf hin, daß Marktprozesse genau dies bewirken: Sie gleichen die Gesamtheit der Vor- und Nachteile für die einzelnen Beschäftigungen aus. Deshalb bilden sich Löhne die, unter Einbeziehung aller dieser Aspekte, die verschiedenen Tätigkeiten als weitgehend gleichwertig erscheinen lassen.¹ Smith schließt entsprechend seine Betrachtung über die verschiedenen Faktoren, die die Lohnbildung bestimmen, mit der folgenden Bemerkung ab:

Wenngleich die genannten Faktoren zu beträchtlichen Ungleichheiten in den Arbeitslöhnen ... führen, so lassen sie doch die Gesamtheit der Vor- und Nachteile, tatsächliche oder eingebildete, die sich aus der verschiedenen Verwendung ... ergeben, unverändert. In einigen Fällen gleichen sie, ihrer Natur nach, einen kleinen Geldgewinn aus, in anderen wiegen sie einen großen auf.²

¹ Genauer gesagt: Die *marginalen* Arbeitskräfte werden zwischen alternativen Beschäftigungen und Laufbahnen weitgehend indifferent sein. ² SMITH (1776, 99). Smith diskutiert folgende fünf Faktoren: 1. Die Beschwernis bei der Durchführung der Arbeit, 2. Der Aufwand für das Erlernen der Arbeit, 3. Die Regelmäßigkeit der Arbeit, 4. Der Grad des Vertrauens, das man in den Arbeiter setzen muß, 5. Die Erfolgs- und Karriereaussichten. Tatsächlich begründen lediglich die Faktoren außer 4. im Smith'schen Rahmen die Lohnbildung nach kompensierenden Lohndifferenzialen, während 4. (Vertrauen) zu sogenannten Effizienzlöhnen führt, siehe dazu BECKER und STIGLER (1974). Aus dem Zitat ergibt sich aber, daß Smith Lohndifferenziale als im wesentlichen kompensierend gesehen hat.

In der aktuellen Diskussion findet man oft die Ansicht vertreten, daß sich die Löhne im Gleichgewicht an der „Produktivität“ der Arbeitskräfte orientieren. Diese Ansicht ist falsch. Unternehmungen werden solange Arbeitskräfte einsetzen, wie deren produktiver Beitrag den Lohn übersteigt. Bei jedem Lohn wird deshalb für den marginalen Arbeiter der Lohn seiner Produktivität entsprechen. Deshalb paßt sich, wie Adam Smith richtig sieht, die „Produktivität“ an den Lohn an, gegebenenfalls über eine Erhöhung des Angebots der entsprechenden Produkte und einen Preisverfall, oder eine Einschränkung des Angebots bei Preiserhöhung. Im Gleichgewicht entspricht dann zwar die „Produktivität“ eines Arbeiters stets seinem Lohn, die „Produktivität“ ist jedoch keine feste Größe sondern ein Marktergebnis.

Die Lohnunterschiede werden durch die sonstigen Vor- und Nachteile der verschiedenen Tätigkeiten ausgeglichen. In diesem Sinne sind die unterschiedlichen Löhne dann auch gerecht, gleichen sie doch gerade den erforderlichen Mehraufwand für bestimmte Tätigkeiten oder deren sonstige Nachteile aus. Die sich als kompensierende Differentiale ergebenden Lohn-differentiale sind aber nicht nur individuell gerecht, sondern zugleich auch volkswirtschaftlich sinnvoll, weil sich in ihnen der Aufwand, der hinter den einzelnen Arbeitsleistungen steckt, niederschlägt. So muß eine mit stärkerer Lärmbelästigung verbundene Arbeit um genau den Betrag höher bezahlt werden, der den Nachteil des Lärms gegenüber der Arbeit ohne Lärm aufwiegt. Entsprechend ist diese Arbeit für die Unternehmungen teurer. Der höhere Aufwand wird sich dann entsprechend in den Produktpreisen wieder-spiegeln. Produkte, die in diesem Sinne einen höheren Aufwand erfordern, werden teurer sein als Güter, die einen geringeren Aufwand erfordern.

3.2 Jobrenten

Die Smith'sche Begründung dafür, daß in freien Arbeitsmärkten die Bildung der Lohnstrukturen nach dem Prinzip der kompensierenden Differentiale erfolgt, beruht auf zwei Argumenten. Erstens müssen die Unternehmungen Löhne bieten, die die Mehrbelastungen oder den Mehraufwand für bestimmte Tätigkeiten mindestens kompensieren. Andernfalls würden sie ihre Stellen nicht besetzen können. Zweitens hat Smith die Vorstellung, daß die Unternehmungen keine Veranlassung haben, Löhne zu bieten die oberhalb dessen liegen was nötig ist, um Arbeitskräfte zu attrahieren.

Das erste Argument ist zutreffend, das zweite jedoch nicht. Es ist zwar richtig, daß die Lohndifferentiale mindestens den kompensierenden Differentialen entsprechen müssen, wenn man Bewerber finden will, aber es kann für die Unternehmungen Gründe geben, Lohndifferentiale zu bieten, die über die kompensierenden Differentiale hinausgehen, so etwa, wenn bestimmte Qualifikationen von Natur aus knapp und nicht durch Ausbildung und Erfahrung vermehrbar sind.

Eine solche Knappheit mag das folgende Beispiel verdeutlichen. Ein Opernsänger mag vielleicht eine sehr hohe Gage erhalten, weil seine Kunst sehr gefragt ist. Zugleich kann er nicht so oft auftreten, wie das Publikum ihn hören möchte.¹ Wenn das Angebot an bestimmten Talenten begrenzt ist, ergeben sich Lohnunterschiede, die die kompensierenden Differentiale übersteigen, denn die Unternehmungen werden um die entsprechenden Talente konkurrieren und deren Lohn bis zu dem Punkt treiben, bei dem Angebot und Nachfrage übereinstimmen. Während in der Smith'schen Sicht der Lohn durch das Verhalten der Arbeitsanbieter bestimmt wird, wird er in diesem Fall durch die Arbeitsnachfrage bestimmt, letztlich durch die Zahlungsbereitschaft der Nachfrager nach den mittels der knappen Talente hergestellten Gütern.

Die Differenzen zwischen den tatsächlichen Lohndifferentialen und den entsprechenden kompensierenden Lohndifferentialen sind die *Jobrenten*. Sie bezeichnen den Unterschied zwischen den tatsächlichen Löhnen und den Löhnen, die erforderlich sind, um die Arbeitskräfte für die fragliche Tätigkeit zu gewinnen. Letztere bezeichnet man als *Reservationslöhne*. Die hohe Gage des Opernsängers führt zu hohen Eintrittspreisen und schränkt die Zahl der Zuhörer auf diejenigen ein, die diese Preise zu zahlen bereit sind. Jedoch wäre der Sänger auch bereit, für eine wesentlich niedrigere Gage zu singen, wenn seine Kunst weniger gefragt wäre. Die Differenz zwischen der tatsächlichen Gage bei hoher Nachfrage und der Gage, die für ihn ausreichen würde, damit er seine Tätigkeit ausübt, ist seine Jobrente.

Entstehen derartige Jobrenten in dieser Weise als reine Knappheitsrenten, so haben sie eine wichtige ökonomische Funktion. Sie lenken die knappen Arbeitsleistungen in die am höchsten bewerteten Verwendungen. Solche Renten sind dann möglicherweise unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten zu beanstanden, sind aber unter Allokationsgesichtspunkten sinnvoll.

Jobrenten können allerdings in Arbeitsmärkten auch ohne ein besonderes Knappheitsproblem entstehen. Dann entfällt die Rationierungsfunktion der

¹ Adam Smith hat derartige Fälle für nicht besonders bedeutsam erachtet.

Jobrenten. Solche Renten sind unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten problematischer als reine Knappheitsrenten. Darüber hinaus führen solche Renten sogar zu Fehlallokationen der Arbeit führen. Die folgende Überlegung soll erläutern, warum das Aufkommen derartiger allokativ schädlicher Jobrenten im Rahmen des Reder-Wettbewerbs zu erwarten ist.

Man betrachte eine Wirtschaftsregion, in der verschiedene Unternehmungen um ähnliche Arbeitskräfte konkurrieren und sich ein Gleichgewicht mit einem bestimmten Durchschnittslohn für diese Arbeitskräfte eingestellt hat. Einige Unternehmungen zahlen etwas mehr als diesen Durchschnittslohn und bieten vielleicht auch noch weitere Zusatzleistungen. Sie haben deshalb vergleichsweise mehr Bewerber, können besser unter den Bewerbern auswählen und haben insgesamt überdurchschnittlich leistungsfähige Arbeitskräfte. Sie haben aber auch die höheren Lohnkosten.¹ Andere Unternehmungen bieten eher unterdurchschnittliche Löhne. Damit haben sie niedrigere Lohnkosten, können aber auch nicht so hohe Ansprüche an die Bewerber stellen wie die Unternehmungen, die besser zahlen.

Nehmen wir an, jede der betrachteten Unternehmungen habe sich für die unter ihren Bedingungen günstigste Kombination von Lohnhöhe und Qualifikationsanforderung entschieden. In dieser Situation besteht für keine Unternehmung Interesse, das jeweilige Lohngebot zu ändern. Eine höheres Lohngebot würde zwar für die einzelne Unternehmung die Bewerberlage verbessern und eine Belegschaft mit besserer Produktivität ermöglichen. Der dabei entstehende zusätzliche Ertrag wäre jedoch gerade so groß wie

¹ Dies ist für größere Unternehmungen typisch: Sie zahlen besser und stellen höhere Qualifikationsanforderungen bei der Einstellung; siehe dazu SCHWIMMER (2007).

die zusätzlichen Lohnkosten, die dabei anfallen würden. Deshalb wäre eine weitere Erhöhung des Lohngebotes nicht zweckmäßig.¹

Betrachten wir nun die Wirkung einer neuen Technik, bei der die Produktivitätsunterschiede zwischen den Arbeitskräften für die Unternehmungen fühlbarer werden. Es könnte beispielsweise sein, daß man in vielen Unternehmungen von Fließbandfertigung zu automatischer Fertigung verbunden mit stückweiser Endmontage übergeht. Während bei der Fließbandfertigung individuelle Leistungsunterschiede bei den Arbeitern kaum ins Gewicht fallen, werden sie bei der Einzelmontage deutlich fühlbar. Aufgrund der Einführung der neuen Technik steigt damit für jede Unternehmung der Gewinn, der erzielt werden kann, wenn höhere Qualifikationsanforderungen gestellt werden. Zuvor war dies nicht lohnend, hatten sich doch die Zusatzkosten bei einem höheren Lohngebot mit dem Wert der dabei entstehenden zusätzlichen Wertschöpfung gerade die Waage gehalten. Nun ist aber die zusätzliche Wertschöpfung, die so erzielt werden kann, gestiegen. Entsprechend werden die Unternehmungen, bei denen die neue Technik eingeführt wird, nun größeres Gewicht auf die Qualifikation der Mitar-

¹ Bezeichne α die Produktivität eines durchschnittlichen Arbeiters in einer typischen Unternehmung und bezeichne $\Delta\alpha$ die Erhöhung dieser Produktivität bei Lohnerhöhung um eine (kleine) Einheit Δw . Die zusätzliche Wertschöpfung pro zusätzlich produzierter Einheit (Verkaufspreis abzüglich der zusätzlichen Rohstoffkosten) sei mit q bezeichnet. Falls $q \cdot \Delta\alpha > \Delta w$, wird es für die Unternehmung vorteilhaft sein, ihr Lohngebot zu erhöhen, denn die zusätzlichen Lohnkosten pro Kopf Δw sind dann geringer als der daraus resultierende Ertrag $q \cdot \Delta\alpha$. Umgekehrt würde es für $q \cdot \Delta\alpha < \Delta w$ zweckmäßig sein, das Lohngebot zu senken. Eine Gleichgewichtsbedingung für die Lohnsetzung ist damit $q \cdot \Delta\alpha = \Delta w$, was sich auch als $\frac{\Delta\alpha/\alpha}{\Delta w/w} = \frac{w}{q}$ schreiben läßt. Diese Bedingung besagt, daß im Gleichgewicht *die prozentuale Produktivitätssteigerung bei einprozentiger Lohnerhöhung gerade gleich dem Lohnkostenanteil an der Wertschöpfung sein muß*. Diese Bedingung muß im Gleichgewicht für jede Unternehmung erfüllt sein.

beiter legen und ihre Lohngebote erhöhen.¹ Damit steigt das Lohnniveau insgesamt, obgleich sich die durchschnittliche Produktivität der Arbeitskräfte nicht verändert hat und nach wie vor diejenigen Unternehmungen, für die die Qualifikation der Belegschaft am wichtigsten ist, die höchsten Löhne bieten. Insgesamt ist dabei die Qualifikation des Arbeitsangebotes nicht gestiegen – handelt es sich doch nach wie vor um die gleichen Arbeitskräfte. Das Lohnniveau hat sich erhöht, das Reservationslohniveau hat sich nicht verändert. Entsprechend sind die Jobrenten gestiegen. Der Arbeitseinsatz für die fraglichen Tätigkeiten hat sich verteuert, obgleich er volkswirtschaftlich (gemessen an den Reservationslöhnen) unverändert bewertet werden sollte. Insgesamt hat sich so durch zunehmende Bedeutung der Arbeitskräfteheterogenität eine Lohnspreizung ergeben, die über die kompensierenden Differentiale hinausgeht. Die Jobrenten haben sich dann nicht als Knappheitsrenten gebildet, sondern sozusagen als "Heterogenitätsrenten". Dies führt zu volkswirtschaftlich falschen Produktpreisen, denn die zu hoch bewerteten Arbeitsleistungen führen zu zu hohen Preisen für die mit dieser Arbeit hergestellten Produkte. Deshalb spiegeln die Produktpreise nicht mehr die volkswirtschaftlichen Knappheitsverhältnisse wieder, wie sie sich aus auf kompensierenden Lohndifferentialen ableiten. Die so erzeugten Verzerrungen des Preisgefüges führen zu entsprechend verzerrten und damit ineffizienten Konsumententscheidungen.

3.3 *Ausbildungsnachfrage und Überqualifikation*

Betrachten wir nun eine Tätigkeit, die eine gewisse Ausbildung erfordert und bei der anfangs der Markt in dem Sinne geräumt war, daß alle, die sich

¹ Im Anschluß an die Darstellung in Fußnote 1 auf der vorherigen Seite läßt sich dieser Prozeß wie folgt darstellen: Im Ausgangsgleichgewicht galt zunächst $q \cdot \Delta\alpha = \Delta w$. Durch technologische Veränderungen nimmt $\Delta\alpha$ zu. Damit ergibt sich $q \cdot \Delta\alpha > \Delta w$ und die einzelnen Unternehmungen werden ihre Lohngebote erhöhen. Dadurch steigt der Wertschöpfungsanteil der Löhne $\frac{w}{q}$ bis schließlich wieder die Gleichgewichtsbedingung $\frac{\Delta\alpha/\alpha}{\Delta w/w} = \frac{w}{q}$ gilt, möglicherweise ohne daß sich an den Belegschaften der einzelnen Unternehmungen irgend etwas geändert hätte.

haben ausbilden lassen, auch eine Stelle gefunden haben. Steigt nun aufgrund der im vorangegangenen Abschnitt skizzierten Prozesse die Nachfrage nach besonders leistungsfähigen Arbeitskräften und in diesem Zusammenhang das Lohnniveau, so werden die entsprechenden Tätigkeiten attraktiver. Es werden sich mehr Arbeitskräfte für diese Tätigkeit ausbilden lassen. Von diesen werden dann nur die besten genommen. Diejenigen mit den schlechtesten Abschlüssen finden keine Stelle und müssen sich anderweitig für Tätigkeiten bewerben, für die ihre Ausbildung nicht erforderlich gewesen wäre. Dort sind sie überqualifiziert, aber diese Überqualifikation ist für sie dennoch bei Bewerbungen von Vorteil.

Zu Beginn einer Ausbildung kann man aber das Ergebnis der Abschlußprüfung nur schwer abschätzen. Da sich die Einstellungschancen nach der Qualität des Abschlusses richten, ist die Entscheidung für eine Ausbildung mit vielen Unwägbarkeiten verbunden. Ist das Einkommen, das aufgrund einer erfolgreichen Ausbildung möglich scheint, hinreichend hoch, so werden viele eine solche Ausbildung anstreben, auch dann, wenn ein gewisses Risiko besteht, selbst bei erfolgreicher Ausbildung keine hochbezahlte Stelle zu finden und sich mit einer etwas schlechteren zufrieden geben zu müssen. Eine etwa durch Einführung einer neuen Technik hervorgerufene Lohnspreizung führt auf diese Weise zu erhöhter Qualifikation der Arbeitskräfte und zu zunehmender Überqualifikation.¹

Man sollte aber aus der Tatsache, daß nur die besten Bewerber eine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden nicht schließen, daß die abgelehnten Bewerber für diese Tätigkeiten nicht geeignet wären. Sie sind lediglich *weniger* geeignet. Wenn die besser geeigneten Bewerber nicht mehr zur Verfügung stünden, weil sich für sie beispielsweise eine noch bessere Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet hat, so würden die weniger geeigneten Bewerber zum Zuge kommen. Sofern aber ihre Qualifikation brach liegt und dies hätte vermieden werden können, handelt es sich individuell und volkswirtschaftlich um eine Fehlinvestition.

¹ Zur modellmäßigen Begründung warum sich nicht-markträumende Löhne im Selektionskontext bilden und stabilisieren können, siehe SCHLICHT (2005).

3.4 Wirtschaftspolitische Konsequenzen

Der Doppeltrend von Lohnspreizung und Überqualifikation schließt eine reine Kappheitsinterpretation der Lohnbildung im Sinne des Lohnwettbewerbs aus und deutet darauf hin, daß es sich hier, aus volkswirtschaftlicher Sicht gesehen, um Fehlentwicklungen handelt. Man kann diesen Fehlentwicklungen in verschiedener Weise korrierend begegnen.

Eine Möglichkeit besteht in progressiver Besteuerung der Lohneinkommen. Eine solche Besteuerung führt dazu, daß die Unternehmungen durch Lohnerhöhungen über die Reservationslöhne hinaus nicht so viel erreichen können wie ohne Besteuerung, wird doch der erhöhte Lohn in beträchtlichem Umfang weggesteuert. Höhere Lohngebote haben deshalb bei stärkerer Steuerprogression einen geringeren Einfluß auf die Arbeitskräfte. Damit lohnt es sich für die Unternehmungen weniger, durch ihre Lohnsetzung Selektionswirkungen zu erzeugen. Die Jobrenten werden entsprechend reduziert und die volkswirtschaftliche Effizienz wird erhöht.¹

Kollektive Lohnsetzung wirkt in eine ähnliche Richtung. Sie wirkt nivelierend auf die Lohndifferentiale (FREEMAN, 1998, 7; GERLACH und STEPHAN, 2005). Auch dies reduziert sie die Jobrenten und verbessert die volkswirtschaftliche Effizienz.

Progressive Besteuerung und kollektive Lohnsetzung erscheinen mir als wichtigste Möglichkeiten, die sowohl volkswirtschaftlich wie auch gesamtgesellschaftlich unerwünschte Lohnspreizung abzubauen.

¹ HOEL (1990) hat darauf hingewiesen, daß eine Erhöhung der Lohnsteuerprogression das Lohnniveau dämpft (und, was hier nicht zur Debatte steht, die Beschäftigung erhöht). Das hier im Selektionszusammenhang erläuterte Ineffizienzergebnis erhält man auch, wenn man statt von Selektionslöhnen von Fluktuationslöhnen ausgeht, siehe SCHLICHT (2001, Abschnitt 6). In anderen Zusammenhängen ist die Effizienzwirkung der Steuerprogression nicht eindeutig, siehe FUEST und HUBER (1998).

Zusammenfassung

Das gleichzeitige Auftreten von Lohnspreizung und Überqualifikation läßt sich aus der von REDER vorgeschlagenen Sicht von Arbeitsmarktprozessen verstehen. Es wird dabei deutlich, daß es sich hier um effizienzmindern- de Fehlentwicklungen handelt, denn die Lohnbildung orientiert sich dann nicht an den Reservationslöhnen der Arbeitskräfte, wie es der klassischen Sicht der Lohnbildung entsprechen würde und aus Effizienzgesichtspunkten erforderlich wäre. Die kompensierenden Lohndifferentiale bilden vielmehr lediglich eine *Untergrenze* für die tatsächlichen Lohndifferentiale. Die Lohn- differentiale, die sich im Wettbewerb bilden, übersteigen die kompensieren- den Differentiale um die Jobrenten. Jobrenten sind allokativ nachteilig, da sie zu Kosten und zu Preisen führen, die nicht mehr den volkswirtschaft- lichen Aufwand reflektieren, der zur Herstellung von Gütern nötig ist, die verschiedenartige Arbeitsleistungen erfordern. Insofern ist die Effizienz- vermutung, die normalerweise marktwirtschaftlichen Prozessen gegenüber geäußert wird, im Bereich des Arbeitsmarktes nicht angebracht. Vielmehr sind Markteingriffe – steuerliche Regelungen oder institutionelle Strukturen – notwendig, um die Leistungsfähigkeit der Arbeitsmärkte zu verbessern.

Unsere Gerechtigkeitseinschätzungen beruhen oft auf Einschätzungen von kompensierenden Lohndifferentialen. Insofern kommen sie effizienten Lohnstrukturen näher als die Marktentlohnung, wie sie sich spontan im Wettbewerb bildet. Sowohl Effizienzargumente wie auch Gerechtigkeitsar- gumente sprechen in diesem Fall für ein Abschmelzen der Jobrenten, also des Teils der Lohndifferentiale, der über die kompensierenden Differentiale hinausgeht.

Gerechtigkeitsvorstellungen sind im gesamten politischen Bereich und besonders auch in der Wirtschaftspolitik außerordentlich bedeutsam (ZA- JAC, 1995). Sie beeinflussen beispielsweise die Steuergesetzgebung und auch den Rahmen und die Regeln, nach denen kollektive Tarifabschlüsse erfolgen. Eine Wirtschaftspolitik, die sich in dem hier dargelegten Sinne von Gerech-

tigkeitsüberlegungen leiten läßt, dient nicht nur der Gerechtigkeit, sondern zugleich auch der volkswirtschaftlichen Effizienz.

Oft wird stillschweigend von der irrigen Annahme ausgegangen, daß Marktprozesse stets zu effizienten Ergebnissen führen. Bilden sich in Arbeitsmärkten ungerechte Lohnstrukturen, so wird dies dann als Konflikt zwischen Gerechtigkeit und Effizienz gedeutet. Die vorgebrachten Überlegungen zeigen jedoch, daß – zumindest im Bereich des Arbeitsmarktes – die Annahme der zwangsläufigen Effizienz von Marktergebnissen irreführend ist. Selektionslöhne sind prinzipiell ineffizient, und sie dürften vorherrschend sein. Markteingriffe, die der Gerechtigkeit dienen, dienen hier zugleich der volkswirtschaftlichen Effizienz. Gerechtigkeit und ökonomische Effizienz, Ethik und wirtschaftliche Erfordernisse bilden keinen prinzipiellen Gegensatz sondern weisen in wesentlichen Fragen in die gleiche Richtung. Dies sollte zum Wohle der Menschen im politischen Denken und Handeln seinen Niederschlag finden.

Literatur

- BECKER, G. S. und G. J. STIGLER 1974, Law Enforcement, Malfeasance, and Compensation of Enforcers, *Journal of Legal Studies*, 3, 1–18.
- BEWLEY, T. F. 1999, *Why Wages Don't Fall in a Recession*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- DEVEREUX, P. J. 2004, Cyclical Quality Adjustment in the Labor Market, *Southern Economic Journal*, 70, 600–615.
- FRAZIS, H. und M. A. LOEWENSTEIN 2006, Wage Compression and the Division of Returns to Productivity Growth: Evidence from EOPP, BLS Working Papers 398, US Department of Labor, Washington, Internet-Adresse: <http://www.bls.gov/ore/pdf/eco60100.pdf>.
- FREEMAN, R. B. 1998, War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century? *Labour Economics*, 5, 1–24.

- FUEST, C. und B. HUBER 1998, Efficiency Wages, Employment, and the Marginal Income-tax Rate: a Note, *Journal of Economics*, 68, 79–84.
- GERLACH, K. und G. STEPHAN 2005, Wage Distributions by Wage-Setting Regime, Diskussionsbeitrag 9/2005, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg, Internet-Adresse: <http://econpapers.repec.org/paper/iabiabdp/200509.htm>.
- HOEL, M. 1990, Efficiency Wages and Income Taxes, *Zeitschrift für Nationalökonomie*, 51, 89–99.
- LASZLO, A. 2002, Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Beschäftigung insbesondere im Facharbeiterbereich, in: R. JANSEN (Hg.), *Die Arbeitswelt im Wandel / Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung zur Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland*, S. 32–51, Bertelsmann, Bielefeld.
- LUDSTECK, J. und H. HAUPT 2007, An Empirical Test of Reder Competition and Specific Human Capital Against Standard Wage Competition, Münchener Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge (VWL) 2007-22, Universität München, Internet-Adresse: <http://epub.ub.uni-muenchen.de/archive/00001977/>.
- MARSHALL, A. 1920, *Principles of Economics*, 8. Aufl., London: Macmillan, Internet-Adresse: <http://www.econlib.org/library/Marshall/marPtoc.html>, erste Auflage 1890.
- MONTGOMERY, J. D. 1991, Equilibrium Wage Dispersion and Interindustry Wage Differentials, *Quarterly Journal of Economics*, 106, 163–79.
- NIKUTOWSKI, O. 2006, *Theorien zur Dynamik der Lohnspreizung*, Ph.D. thesis, München, Internet-Adresse: <http://edoc.ub.uni-muenchen.de/archive/00006585/>.
- POLLMANN-SCHULDT, M. 2005, Crowding-out of Unskilled Workers in the Business Cycle: Evidence from West Germany, *European Sociological Review*, 21, 467–80.

- REDER, M. W. 1955, The Theory of Occupational Wage Differentials, *American Economic Review*, 45, 833–52.
- 1964, Wage Structure and Structural Unemployment, *The Review of Economic Studies*, 31, 309–22.
- SCHAUBSCHLÄGER, S. 2006, *Überqualifikation*, Diplomarbeit, Universität München.
- SCHLICHT, E. 1981, Training Costs and Wage Differentials in the Theory of Job Competition, *Journal of Institutional and Theoretical Economics (Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft)*, 137, 212–21, Internet-Adresse: <http://econpapers.repec.org/paper/lmumuenec/1347.htm>.
- 2001, Gestalt Justice. The Fusion of Emotion and Cognition in the Gestalt View of Justice, *Gestalt Theory*, 23, 51–71, Internet-Adresse: <http://www.semverteilung.vwl.uni-muenchen.de/mitarbeiter/es/paper/schlicht-gestalt-justice.pdf>.
- 2005, Hiring Standards and Labor Market Clearing, *Metroeconomica*, 56, 263–79, Internet-Adresse: [http://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp481.htm\(preprint\)](http://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp481.htm(preprint)).
- 2007, Wage Dispersion, Over-Qualification, and Reder Competition, *Economics—The Open Access, Open-Assessment E-Journal*, 2007, Internet-Adresse: <http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles/2007-13>.
- SCHWIMMER, F. 2007, *Firmengröße, Arbeitsteilung und Entlohnung*, Ph.D. thesis, Ludwig-Maximilians-Universität München.
- SMITH, A. 1776, *Der Wohlstand der Nationen*, 9. Aufl., Deutscher Taschenbuch Verlag 2001, München, Internet-Adresse: www.econlib.org/library/smith/smWNtoc.html, aus dem Englischen von Horst Claus Rektenwald.

- SPITZ-OENER, A. 2006, Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure, *Journal of Labor Economics*, 24, 235–70.
- THUROW, L. 1975, *Generating Inequality*, Basic Books, New York.
- VAISEY, S. 2006, Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002, *Social Forces*, 85, 835–63, Internet-Adresse: <http://www.unc.edu/~vaisey/overqualification.pdf>.
- ZAJAC, E. E. 1995, *Political Economy of Fairness*, Cambridge (Mass.): MIT Press.