
Behindert das „Modell Deutschland“ den Tertiarisierungsprozeß? Ein Vergleich mit Großbritannien

Arne Heise

1. Die Diskussion um das „Modell Deutschland“

„Seit der Krise Anfang der neunziger Jahre wird die politisch-ökonomische Stabilität der Bundesrepublik Deutschland von verschiedenen Seiten angezweifelt. Sie alle unterstellen, daß sich ökonomische Krisenphänomene mehr oder weniger direkt in politischen Instabilitäten niederschlagen. Als Indizien gelten ihnen die Protestbewegungen aller Art (...), eine zunehmende Parteiverdrossenheit und schließlich spürbar verschärfte Tarifauseinandersetzungen (...). Stimmt diese Einschätzung, stände das hochgelobte MODELL DEUTSCHLAND (...) am Beginn einer sozialen Zerreißprobe mit unsicherem Ausgang.“

Setzen wir an die Stelle „Krise Anfang der neunziger Jahre“ die „Weltwirtschaftskrise 1974/75“, dann wäre die obige Passage ein korrektes Zitat aus einem Aufsatz von Josef Esser und Wolfgang Fach (1981), der vor beinahe zwei Jahrzehnten verfaßt wurde. Das „Modell Deutschland“ steht also nicht zum ersten Mal in seiner Geschichte zur Disposition, die Parallelität zur damals wie heute brandenden Standortdebatte ist ebenso auffällig wie deren zyklische Wiederkehr. Freilich werden die Teilnehmer der heutigen Debatte um die Zukunftsfähigkeit des „Modells Deutschland“ auf die substantiell veränderten Rahmenbedingungen verweisen und damit die Hoffnung auf einen verbesserten Ausblick im nächsten Konjunkturaufschwung zurückweisen, weil es sich um neue strukturelle Herausforderungen handle. Dies ist gewiß ebenso verständlich - bezogen auf die neuen Herausforderungen - wie unzureichend: Natürlich wiederholt sich (Wirtschafts-)Geschichte nicht einfach, und doch können uns wiederkehrende Debatten sicher Aufschluß über - vor allem - polit-ökonomische Zusammenhänge vermitteln. Diesen Punkt werde ich später noch einmal aufgreifen.

Gewiß ist, daß der Optimismus der späten siebziger Jahre verfliegen ist. Esser und Fach stellten in ihrem damaligen Aufsatz auf die Krisenregulierungsfunktion des "Modells Deutschland" ab (wenn auch mit durchaus kritischem Unterton), und Andrei Markovits beschrieb noch Anfang der achtziger Jahre die Bewunderung, die dem "Modell Deutschland" insbesondere von amerikanischen Beobachtern entgegengebracht wurde: "Looking at West Germany from abroad, one had the feeling that if West Germans still had problems, they would not be around for long, since they excelled in the art of problem solving. That is exactly what Model Germany was all about." (1) Heute ist kaum noch zu glauben, daß die "Cuomo Commission on Competitiveness" noch 1992 eine Studie veröffentlichen konnte (2), die in weiten Teilen an den Versuch erinnert, das "Modell Deutschland" (ergänzt um einige Prisen "Modell Japan") auf die USA zu übertragen. Michel Albert (1992) machte in seinem viel beachteten Buch "Kapitalismus kontra Kapitalismus" das "Modell Deutschland" (bzw. den "Rheinischen Kapitalismus") zwar noch als dem anglo-amerikanischen Modell ökonomisch und sozial überlegen aus, hielt aber seine Zukunftsfähigkeit angesichts zunehmender Individualisierungstendenzen, der demographischen Entwicklung und einem allgemeinen kulturellen Wandel für fragwürdig. Und schließlich fällt Wolfgang Streecks (1997) Antwort auf die selbstgestellte Frage "German Capitalism: Does it Exist, Can it Survive" zwiespältig aus: Er existiere zwar noch, könne aber aufgrund der zunehmenden Globalisierungstendenzen und angesichts der Nicht-Übertragbarkeit auf andere Volkswirtschaften nicht überleben.

Der Begriff "Modell Deutschland" entstammt vermutlich der sozialdemokratischen Wahlkampagne des Jahres 1976. Es ist also kein Wunder, daß er in der wissenschaftlichen Literatur kaum eindeutig definiert ist. Als wesentliche Bestandteile werden aber einmütig genannt (3):

- * stabile, umfassende Organisationen (im Sinne Mancur Olsons);
- * stark kodifiziertes Arbeitsbeziehungssystem;
- * stabile Kapitaleigentümer (Stakeholders);
- * hohe Partizipation der Arbeitnehmer;
- * staatliche Bereitstellung hoher sozialer Sicherheit, infrastruktureller Rahmenbedingungen und einer breiten Ausbildungsbasis.

In einer gegenseitigen Bedingtheit dieser Bausteine ergibt sich ein "Modell", "bei dem die langfristige Sorge und der Vorrang des Unternehmens als einer Gemeinschaft, die Kapital und Arbeit verbindet, Priorität haben" (4) und dessen Funktion es ist, den Hochlohnstandort Deutschland wettbewerbsfähig zu halten. Besonders bei Wolfgang Streeck scheint das Ergebnis eines erfolgreichen Wirtschaftssystems - die Bereitstellung kompetitiver Arbeitsverhältnisse, die eine hohe Wertschöpfung ermöglichen - zum nicht länger gesicherten "historical compromise between liberal capitalism, ..., social democracy and christian democracy,..." (5) - also zu einem eigenständigen Konstruktionsmerkmal - zu werden. Die üblicherweise thematisierten Gefährdungen habe ich angedeutet. Ich möchte eine weitere Facette betrachten, die in jüngeren Arbeiten als prominenter Aus-

weis der Antiquiertheit wichtiger Grundbestandteile des "Modells Deutschland" benannt wurde: Die behauptete Behinderung des Strukturwandels in Richtung Dienstleistungsgesellschaft (6). Hierbei wird nicht auf exogene Veränderungen abgestellt, die das grundsätzlich erfolgreiche (und vielleicht gar überlegene) deutsche Wirtschaftssystem unterminieren, sondern auf endogene Prozesse hochentwickelter Volkswirtschaften, die eine Veränderung (Aufgabe?) des "Modells Deutschland" unumgänglich machen.

Im folgenden möchte ich zunächst die These der Behinderung des Strukturwandels darlegen und einen alternativen Ansatz präsentieren, dessen Ausblick weniger skeptisch erscheint. Anschließend soll anhand eines Vergleichs der Strukturentwicklung in Großbritannien und Deutschland ein Blick auf die Empirie geworfen werden (7). Der deutsch-britische Vergleich bietet sich an, weil Großbritannien während der letzten beiden Dekaden einen institutionellen Wandel erlebte, der einerseits viele der Züge trägt, die in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion als prototypisch dargestellt und dem "Modell Deutschland" anempfohlen werden. Aufgrund der größeren Ähnlichkeit Großbritanniens und Deutschlands hinsichtlich der Größe, außenwirtschaftlicher Exponiertheit und industriesoziologischer Kultur erscheint andererseits dieser Vergleich auch vielversprechender als die übliche Abarbeitung am "Vorbild USA".

2. Korporatismus, Lohnstrukturegalität und Beschäftigung

Wie dargestellt, basiert das "Modell Deutschland" auf mehreren Pfeilern. Ich möchte mich aus zweierlei Gründen auf die Arbeitsmarktinstitutionen und -regulierungen konzentrieren: Einerseits kontrastiert die relative Stabilität dieser Institutionen und Regulierungen wesentlich mit dem rapiden institutionellen Wandel in der Welt des angelsächsischen Modells - dies gilt allerdings auch für die unterschiedliche Entwicklung auf dem Gebiet der Finanzmarktliberalisierung und "*Corporate Control*" in beiden Wirtschaftsmodellen (8) -, andererseits wird gerade die Stabilität der Arbeitsmarktinstitutionen und -regulierungen als jene entscheidende Inflexibilität dargestellt, die dem Beschäftigungsproblem des "Modells Deutschland" zugrunde liegt.

Das deutsche Arbeitsbeziehungs- und Lohnfindungssystem wird häufig als "hochgradig korporatistisch" eingeschätzt, der Arbeitsmarkt als "hochreguliert" bezeichnet. Da der Begriff "Korporatismus" wenig Kontur besitzt (9) und auch die Reguliertheit des Arbeitsmarktes nicht ausreichend aussagekräftig ist, will ich - insbesondere auch im Vergleich mit Großbritannien - zwei zentrale institutionelle Elemente beider Volkswirtschaften benennen:

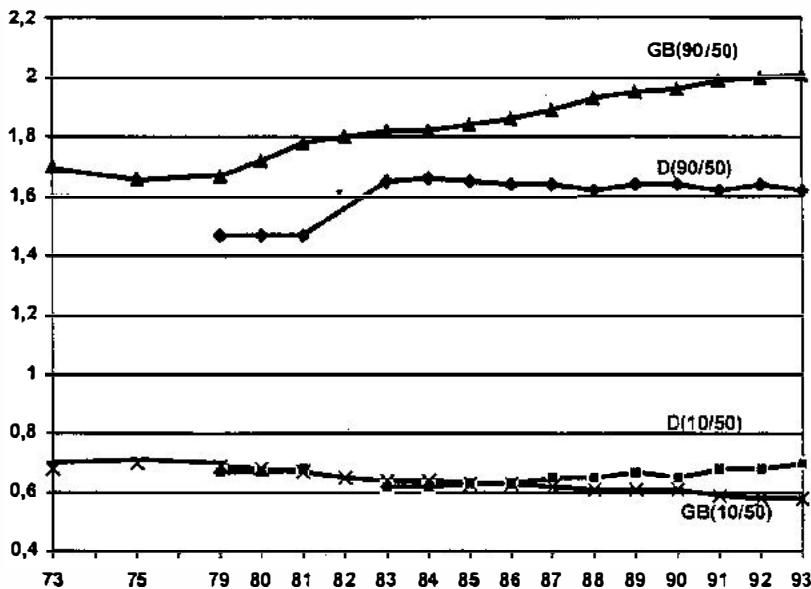
- 1.) Das deutsche Lohnfindungssystem wird durch die Bedeutung der Flächen- bzw. Verbandstarifverträge, die auf Branchenebene abgeschlossen werden, geprägt. Aufgrund der hohen Kooperationsbereitschaft der Einzelgewerkschaften und der Kooperationsleistung des DGB,

aber auch aufgrund des hohen Organisationsgrades der Arbeitgeber und des hohen und stabilen Erfassungsgrades der Arbeitnehmer durch Tarifverträge von 80 bis 90 v.H., kann das deutsche Kollektivvertragssystem de facto als *stark zentralisiert* angesehen werden. Diese Einschätzung gilt insbesondere im Vergleich mit Großbritannien, wo traditionell die Betriebsebene einen höheren Stellenwert genießt, die mit der Strukturschwäche der britischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und der vollständigen Auflösung der zentralen Kollektivvertragsebene im öffentlichen Sektor seit Beginn der achtziger Jahre einen deutlichen Schub bekommen hat.

- 2.) Trotz einiger Veränderungen bei Höhe und Anspruchsberechtigung von Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld und -hilfe) ist die den Arbeitsmarkt berührende soziale Sicherung in der Bundesrepublik ebenfalls relativ stabil verblieben, während in Großbritannien die verdienstabhängige Lohnersatzleistung stufenweise gekürzt und seit 1996 durch eine verdienstunabhängige, an die aktive Arbeitssuche gebundene, auf 26 Wochen befristete Zuwendung (Job Seeker's Allowance) ersetzt wurde. Und auch die mindestlohnsetzende Institution der "Wages Councils" - besonders wichtig in einem Lohnsystem, dessen rechtliche Verbindlichkeit nur den Charakter von "*Gentlemen's Agreements*" trägt - wurde von der Thatcher-Regierung Ende der achtziger Jahre aufgelöst bzw. verboten.

Die Literatur zum buckelförmigen Verlauf des Zusammenhanges zwischen Zentralisierungsgrad des Tarifvertragssystems und der Wachstums- und Beschäftigungsperformanz einer Volkswirtschaft ist lang (10) - der Begründungskonnex läuft über die Bereitschaft und Fähigkeit der Arbeitsmarktparteien, eine vollbeschäftigungskonforme (Real-)Lohnhöhe anzustreben. Für unsere Untersuchung ist ein anderer Zusammenhang von Bedeutung: *Je höher der Zentralisierungsgrad des Kollektivvertragssystems, desto geringer der Lohndifferenzierungsgrad*. Zur Begründung wird die Präferenz zentraler bzw. korporativer Gewerkschaften für relative Lohnnegalität angeführt - nicht nur die Lohnhöhe, sondern auch und in besonderem Maße die relative Stellung in der Lohnhierarchie beeinflussen das Wohlbefinden der Arbeitnehmer (11). Die empirische Validität dieser Hypothese allerdings ist umstritten - was auch mit der Mehrdimensionalität des Begriffes Lohndispersion zusammenhängt: Gemeint sein kann die inter-industrielle, regionale oder qualifikatorische Lohndispersion (12). Ein Blick auf Abbildung 1 zeigt uns allerdings, daß sich - auf aggregierter Ebene - zumindest im deutsch-britischen Vergleich eine Bestätigung finden läßt.

Die Lohndispersion - gemessen am Verhältnis des obersten bzw. untersten Einkommensdezils zum mittleren Einkommensdezil - ist in Großbritannien nicht nur absolut größer, sondern sie hat auch in den achtziger und frühen neunziger Jahren stärker zugenommen als in der Bundesrepublik, wo sie weitgehend stabil verblieb. Neuere Studien belegen, daß die britische Entwicklung tatsächlich auf den institutionellen Wandel zurückge-

Abbildung 1: Lohndispersion in Deutschland und Großbritannien

Anmerkungen: *Umstellung der Berechnung von Daten der Sozialversicherung auf Daten des sozioökonomischen Panels (SOEP), D: 1979 - 1981; Lohneinkommen männlicher Arbeiter; GB: männliche Arbeiter
 Quellen: OECD, Employment Outlook (1993, 1996).

führt werden kann (13). Disaggregiert man aber die Daten nach sektoralen, regionalen und qualifikatorischen Kriterien, zeigt sich ein etwas anderes Bild: Weder in sektoraler noch in regionaler Abgrenzung lassen sich deutliche Unterschiede in der Lohndifferenzierung und deren Entwicklung während der letzten anderthalb Dekaden feststellen (14). Damit aber rückt die qualifikatorische Lohndispersion in den Mittelpunkt der Betrachtung: Tabelle 1 widerlegt zwar die landläufige Vorstellung, wonach die Lohndispersion in der Bundesrepublik abgenommen habe. Tatsächlich ist die zur Egalität neigende Entwicklung seit 1970 umgekehrt worden - die qualifikatorische Lohndifferenzierung hat bis Anfang der neunziger Jahre zugenommen und verbleibt seither etwa auf dem erreichten Dispersionsniveau. Der Vergleich mit Großbritannien (Tabelle 2) zeigt allerdings, daß sich hier die qualifikatorische Lohndifferenzierung wesentlich ausgeprägter entwickelt hat - dies gilt gleichermaßen für die industriellen wie für die Dienstleistungsbranchen.

Soweit zum komparativen Befund. Welche Rolle aber spielt die Entwicklung der Lohnstruktur für die Bewertung des "Modells Deutschland"? Hierfür, so könnte man argumentieren, muß eine gesamtwirtschaftliche, nicht aber eine sektorale Betrachtungsebene eingenommen werden. Die Lohnstruktur mag also für die strukturelle Entwicklung einer Volkswirtschaft von Bedeutung sein, für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung ist - wenn über-

Tabelle 1: Qualifikationsspezifische Lohndispersion in der Bundesrepublik Deutschland

Bruttostundenverdienste (männliche Arbeiter), Leistungsgruppen in DM					
		1	3	Verhältnis	1965=1
Industrie	1965	4,93	3,97	1,242	1
	1970	7,21	5,81	1,241	0,9993
	1990	22,67	18,40	1,232	0,9922
	1997	29,20	22,99	1,273	1,02
Bruttomonatsverdienste (männliche Angestellte), Leistungsgruppen in DM					
Kaufmännische Angestellte					
		II	V	Verhältnis	1965=1
Industrie + DL	1965	1372	649	2,114	1
	1970	1932	952	2,029	0,96
	1990	5953	2619	2,273	1,0753
	1997	7545	3372	2,237	1,05
Handel/KI/Ver	1965	1313	652	2,014	1
	1970	1855	961	1,930	0,9585
	1990	5556	2579	2,152	1,0686
	1997	7091	3326	2,132	1,058
Technische Angestellte					
Industrie + DL	1965	1478	752	1,966	1
	1970	2084	1063	1,961	0,9975
	1990	6156	2825	2,179	1,1088
	1997	8001	3542	2,258	1,148
Handel/KI/Ver	1965	1328	724	1,834	1
	1970	1872	964	1,942	1,058
	1990	5056	2625	1,926	1,05
	1997	6130	3257	1,882	1,026

Anmerkungen: LG 1 = Hochqualifizierte Facharbeiter, LG 3 = ungelernete Arbeiter; LG II = Qualifizierte Angestellte, LG V = Angestellte ohne Berufsausbildung. In den statistischen Leistungsgruppen sind mehrere tarifliche Lohn- und Gehaltsgruppen zusammengefaßt; Industrie + DL: Industrie plus Handel, Kreditinstitute und Versicherungen; Handel/KI/Ver: Handel, Kreditinstitute und Versicherungen

Quelle: Stat. Bundesamt, FS 16, R.2.1 und 2.2, versch. Jge., eigene Berechnungen

haupt - die Lohnhöhe relevant. Dieses Allgemeingut volkswirtschaftlicher Analyse ist in der jüngeren Vergangenheit durch mehrere Arbeiten in Zweifel gezogen worden (15). Ich möchte hier nur kurz die Grundstruktur der Argumentation darstellen. Den Ausgangspunkt bildet die traditionelle Allokationsbetrachtung einer Zwei-Sektoren-Wirtschaft (Abbildung 2).

Sektor A sei der höher produktive Industriesektor, der sich gleichzeitig einer höheren Preiselastizität der Nachfrage gegenüberstellt als der Dienstleistungssektor B (massenhaft vorhandene Bedürfnisse, die durch Güter des Industriesektors A befriedigt werden können). Der Reallohn w_A^1 liegt über dem Reallohn w_B^1 . In einer solchen Situation, die vorgeblich den fünfziger und sechziger Jahren entsprochen hat, hätte eine Reduktion der Lohndispersion auf w^* nicht nur den Strukturwandel in Richtung des Verarbeitenden Gewerbes beschleunigt ($N_A^2 > N_A^1$), sondern insgesamt das

Tabelle 2: Qualifikationsspezifische Lohndispersion in Großbritannien

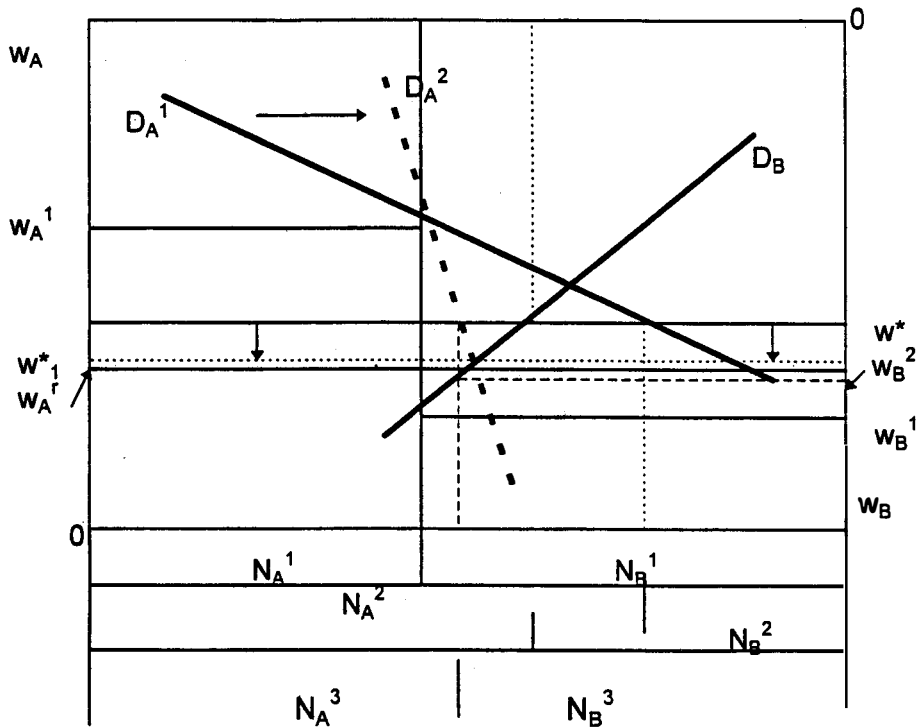
Durchschnittliche Wochenverdienste, verschiedene Berufsgruppen (männliche Vollzeitbeschäftigte) in £		XVII	II	Verhältnis	1978=1
Industrie					
Chemische Ind.	1970	28,0*	30,2*	1,079	0,682
	1978	77,8*	123,1*	1,582	1
	1982	140,9	210,5	1,494	0,944
	1990	241,6	469,6	1,944	1,229
Maschinenbau	1970	—	—	—	—
	1978	75,6	101,4*	1,341	1
	1982	107,6	198,6	1,846	1,376
	1990	216,1	381,6	1,766	1,317
Papier/Druckerei	1970	—	—	—	—
	1978	80,9*	109,2*	1,345	1
	1982	149,5	221,1	1,479	1,099
	1990	239,3	391,5 (6)	1,636	1,216
Dienstleistungen					
Handel	1970	—	—	—	—
	1978	69,5	136,8*	1,968	1
	1982	114,6	214,6	1,873	0,952
	1990	200,6	434,7	2,167	1,101
KI/Vers.	1970	—	—	—	—
	1978	71,0* (9)	139,0	1,958	1
	1982	129,3 (9)	247,1	1,911	0,976
	1990	197,4 (9)	506,7	2,567	1,311
Sonst. Dienst.	1970	—	—	—	—
	1978	68,1	81,3	1,194	1
	1982	105,0	193,3	1,841	1,542
	1990	212,4	365,0	1,718	1,439

Anmerkungen: * = Medianverdienst; Berufsgruppe XVII = einfache Tätigkeiten (transport operating, materials moving and storing and related), Berufsgruppe II = qualifizierte Tätigkeiten (professional and related supporting management and administration), Zahlen in Klammern deuten auf andere Berufsgruppe hin; neuere, vergleichbare Daten liegen nicht vor

Quelle: New Earnings Survey, versch. Jge., eigene Berechnungen

Beschäftigungsniveau erhöht ($N_A^2 + N_B^2 > N_A^1 + N_B^1$): Aufgrund der höheren Preiselastizität in Sektor A wären die Nachfrage und Beschäftigung bei einer Lohnsenkung stärker ausgeweitet worden als sie in Sektor B bei spiegelbildlicher Lohnerhöhung eingeschränkt worden wären.

Die Situation verändert sich, wenn sich die Gütermärkte des Sektors A der Sättigungsgrenze nähern, mithin die Preiselastizität der Nachfrage abnimmt. Bei unverändert egalitärer Lohnstruktur w^* sinkt nun die Beschäftigung im Sektor A (N_A^3) ohne kompensierende Beschäftigungszunahme in Sektor B. Um aber unter diesen Bedingungen Vollbeschäftigung aufrecht-erhalten zu können, muß entweder das gesamte egalitäre Lohnniveau auf

Abbildung 2: Sektorale Beschäftigungsbestimmung im Allokationsmodell

w_A^* sinken oder - wenn dies z.B. aufgrund gewerkschaftlichen Widerstandes nicht durchführbar sein sollte -, die Löhne in Sektor B müßten auf w_B^2 sinken und somit eine zunehmende Lohndispersion erlauben. Da wir angenommen haben, die Arbeitsproduktivität in Sektor B - dem Dienstleistungssektor - sei niedriger als in Sektor A, würde eine Lohndifferenzierung lediglich die "Kostenkrankheit der Dienstleistungen" beseitigen. Verweigern sich aber zentrale bzw. korporative Gewerkschaften einer Lohndispersion oder liegt der neue Gleichgewichtslohnsatz w_B^2 unter dem Reservationslohn w_A^r , so wird ein reibungsloser Strukturwandel - insbesondere in Richtung gering produktiver Dienstleistungsjobs - verbaut. Das "Modell Deutschland" mit seinem zentralisierten Kollektivvertragssystem und seinen hohen sozialen Sicherungsniveaus wird deshalb zum Problem, weil es das notwendige Anpassungs- und Flexibilitätspotential vermissen läßt, das der endogene wirtschaftliche Entwicklungsprozeß erfordert, oder aber weil "ehemalige Industriearbeiter es vorziehen, vor den Toren des Hochlohnsektors "Industrie" Schlange zu stehen statt einen Servicejob anzunehmen, der möglicherweise auch einen beträchtlichen (nicht pekuniären) Prestigeverlust mit sich bringt. Im gesamtwirtschaftlichen Ergebnis führt somit der Strukturwandel zu einer dauerhaften Abnahme der Suchintensität all derjenigen Arbeitskräfte, denen aufgrund einer früheren Hochlohnstätigkeit in der Industrie, ..., von der Arbeitsverwaltung ein relativ hohes Anspruchsniveau zugebilligt wird" (16).

Die Kritik an diesem Ansatz muß die rein allokativen Argumentation betreffen - damit werden Einkommenseffekte, die Lohnveränderungen immer auch beinhalten, ausgeblendet. Um solche Einkommenseffekte aber einzufangen, müssen wir einen anderen theoretischen Ansatz wählen, der das aggregierte Angebot und die aggregierte Nachfrage in einem Zwei-Sektoren-Modell gleichermaßen berücksichtigt (siehe Abbildung 3).

Die Beschäftigungsmengen N_A und N_B in den beiden Sektoren werden mit Hilfe der sektoralen aggregierten Angebots- und Nachfragekurven Z und D bestimmt, deren wesentlicher Lageparameter der - im Ausgangspunkt - egalitäre Lohnsatz w^* sei (17). Mit der Öffnung der Lohnstruktur durch Absenkung des Lohnsatzes in Sektor B ergibt sich ein "Allokationseffekt", der von der Preiselastizität der Nachfrage nach Gütern des Sektors B bestimmt wird. Andererseits hat die Lohnsenkung in Sektor B natürlich auch Nachfragewirkungen, die sowohl Sektor A als auch Sektor B betreffen. Dieser "Einkommenseffekt" hängt von der Einkommenselastizität der Nachfrage der Lohnbezieher des Sektors B ab. Welcher dieser beiden Effekte überwiegt - und damit der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekt -, läßt sich nur durch die numerische Bestimmung der Einkommens- und Preiselastizitäten entscheiden. Die empirische Forschung ist hierbei, wenn es überhaupt Ergebnisse gibt, wenig eindeutig (18). Allerdings läßt sich vermuten, daß der negative Einkommenseffekt mit steigender Lohnendifferenzierung stärker durchschlägt, weil die marginale Ausgabenneigung mit sinkendem Einkommen steigt. Dies verböte zumindest eine endlose Zunahme der Lohndispersion.

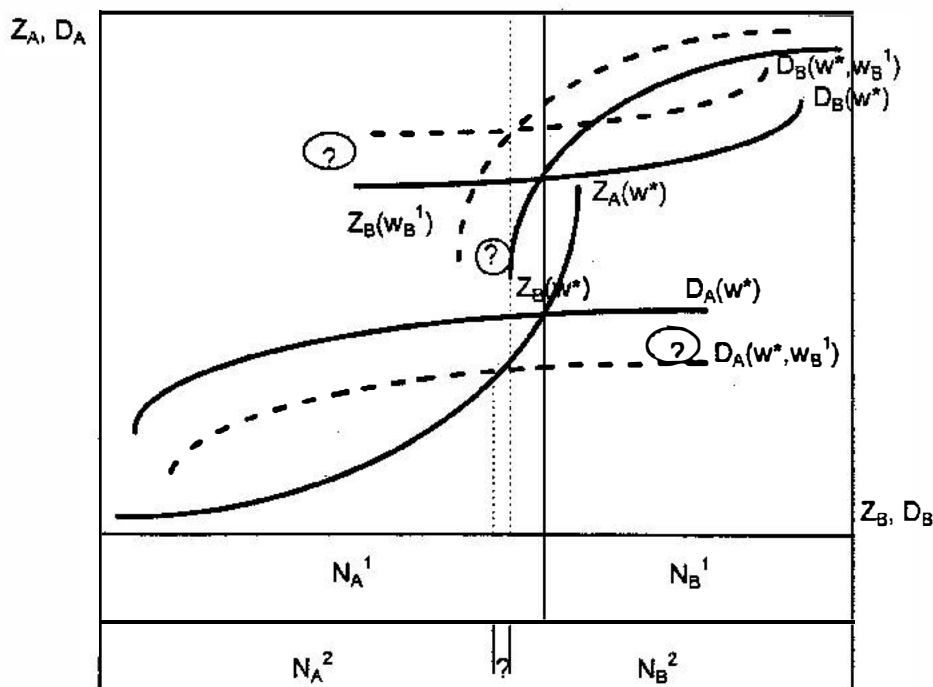
Während also das Allokationsmodell wesentliche Bestandteile des "Modells Deutschland" in Frage stellen muß, zeigt sich die Analyse des AD/AS-Modells weniger skeptisch - dies umso mehr, als es weitere makroökonomische Gründe gegen eine zunehmende Lohnungleichheit gibt, die auf den Rückwirkungen der Lohndispersion auf die Investitionstätigkeit beruhen (19).

3. Strukturwandel in Großbritannien und Deutschland - das empirische Bild

Wir wollen nun anhand des deutsch-britischen Vergleichs der Frage nachgehen, ob das "Modell Deutschland" tatsächlich den Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft behindert und damit Verantwortung für den Anstieg der Massenarbeitslosigkeit - als Konsequenz des blockierten Strukturwandels - tragen muß. Das vielbeschworene Bild vom "Tertiarisierungsrückstand" in der Bundesrepublik geht in diese Richtung.

3.1 Tertiarisierungsrückstand - ein Überblick

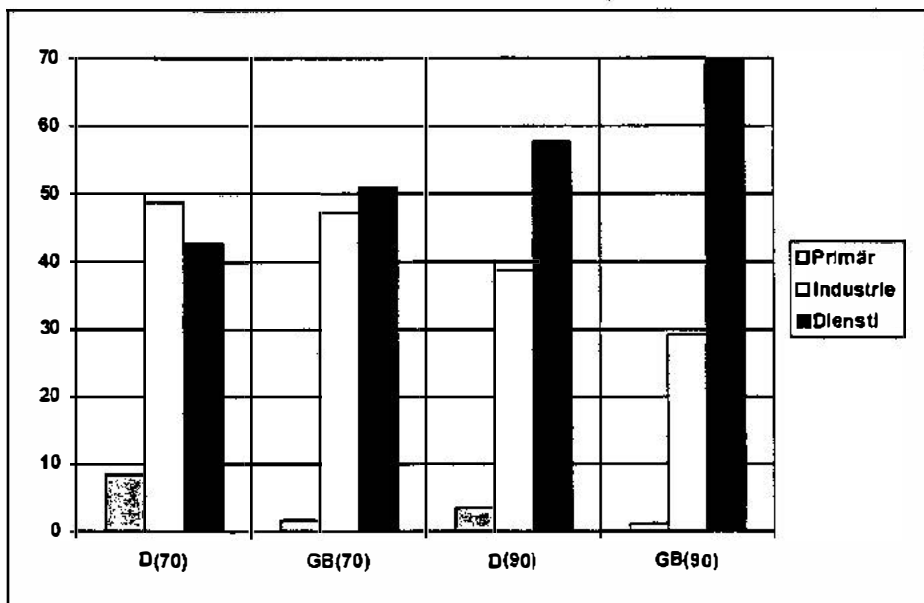
Seit Clark (1940) und Fourastié (1949) wissen wir vom relativen Bedeutungsgewinn der Dienstleistungen im Strukturwandel marktfähig-organisierter Volkswirtschaften - diese mit einer Bedürfnishierarchie begründete

Abbildung 3: Sektorale Beschäftigungsbestimmung im AD/AS-Modell

Tertiarisierungshypothese ist empirisch hinreichend bestätigt (20). Darüber hinaus ist in zahlreichen Studien ein "Tertiarisierungsrückstand" bzw. eine "Überindustrialisierung" der Bundesrepublik dargelegt worden (21). Abbildung 4 scheint zunächst diesen Befund zu bestätigen: Der Anteil des tertiären Sektors ist in Großbritannien deutlich höher als in der Bundesrepublik, wenngleich auch in der Bundesrepublik mittlerweile die Mehrheit der Beschäftigten im tertiären Sektor arbeitet.

Die Abbildungen 5 und 6 deuten darüber hinaus eine zunehmende Disproportionalität der Dynamik des Strukturwandels in beiden Ländern an: Insbesondere das exorbitante Wachstum der Beschäftigung in der Dienstleistungsbranche "Kreditinstitute/Versicherungen" in Großbritannien und die Umkehr der Entwicklungsdynamik in den Branchen des Handels sind bemerkenswert, allerdings auch die deutlichen Entwicklungsvorteile Deutschlands in den "sonstigen Dienstleistungsbranchen". Schließlich läßt Tabelle 3 eine Beschleunigung des Strukturwandels in Richtung des tertiären Sektors in Großbritannien vermuten, während er in Deutschland zu retardieren scheint.

Ein zweiter Blick auf das empirische Material relativiert diese Schlüsse: Abbildung 4 zeigt zwar einen scheinbaren Tertiarisierungsrückstand, der aber erstens deutlich geringer ausfällt, wenn auf die Wertschöpfungsanteile statt auf Beschäftigungsanteile abgestellt wird (22) - hier wirkt sich die höhere Produktivität der Dienstleistungssektoren in Deutschland aus - ,

Abbildung 4: Erwerbstätige nach Wirtschaftsabteilungen in Deutschland und Großbritannien (in v.H.)

Quellen: Stat. Bundesamt, Stat. Jahrbuch 1993, und Employment (& Productivity Gazette), versch. Jge

Tabelle 3: Sekorale Beschäftigungsentwicklung in Großbritannien und Deutschland 1970-90 (Anteilsveränderung in Prozent)

	GB		D	
	70-80	80-90	70-80	80-90
Land/Forst	0,0	-0,4	-3,3	-1,7
Energie/Bergbau	-0,5	-1,1	-0,2	-0,2
Verarb. Gewerbe	-8,5	-7,9	-4,9	-2,6
Bau	-0,4	-1,0	-0,9	-1,3
Handel	+0,3	+1,8	+1,1	+0,5
Verkehr/Nachr.	-0,2	-0,7	+0,3	-0,5
KI/Vers.	+1,5	+6,8	+0,7	+0,5
Dienstl.	+6,9	+2,2	+5,5	+4,5
Gebietskörpersch.	+0,9	+0,2	+1,4	+0,0
Organ. ohne Erwerb.			+0,3	+0,3
Summe (ohne Saldierung)	19,2	22,1	18,6	12,1

Quelle: GB: Employment (and Productivity) Gazette, versch. Jge, D: Stat. Bundesamt, Stat. Jahrbuch 1993; eig. Berechnungen

und zweitens zumindest in den achtziger Jahren, also nach den Deregulierungsmaßnahmen in Großbritannien, nicht zugenommen hat: In beiden Volkswirtschaften stieg die Beschäftigung in den tertiären Wirtschaftsabteilungen in den achtziger Jahren in fast identischem Ausmaß: 42 v.H. in der Bundesrepublik, 44 v.H. in Großbritannien.

Die scheinbare Behinderung des sektoralen Strukturwandels in Deutschland (s. Tabelle 3) hängt im wesentlichen vom Zuschnitt der Sektoren ab, vernachlässigt den intra-sektoralen Strukturwandel (der den weitaus größten Teil des Stellenreallokationsprozesses ausmacht) (23) und kollidiert mit dem Ergebnis zahlreicher Studien zur gesamtwirtschaftlichen Stellenreallokation - dem *Job-Turnover* (24). Hiernach ist der *Job-Turnover* in der Bundesrepublik höher als in Großbritannien, wobei der *Job-Turnover* in den Dienstleistungsbranchen überdurchschnittlich hoch ist (25).

Die deutlichen Entwicklungsunterschiede im Bereich der "Kreditinstitute/Versicherungen" gehen einerseits darauf zurück, daß in der britischen Klassifikation diese Wirtschaftsabteilung die "unternehmensbezogenen Dienstleistungen" umfaßt, die nach der deutschen Klassifikation unter die "sonstigen Dienstleistungen" rubrumiert werden. Außerdem hat der "Outsourcing-Prozeß" in Großbritannien in starkem Umfang bereits in der ersten Hälfte der achtziger Jahre begonnen, während er in Deutschland erst in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre nachweisbar wird (26). Schließlich muß die unterschiedliche Beschäftigungsdynamik in den Handelsbranchen auf die divergente Konsumnachfrage zurückgeführt werden: Während die Steigerungsrate des realen privaten Verbrauchs in Großbritannien 39,5 v.H. betrug (1980/90), lag sie in Westdeutschland mit 19,6 v.H. unter dem EU-Durchschnitt von 27,1 v.H. (27).

Werden diese, teilweise rein statistischen Einflußfaktoren berücksichtigt, ergibt sich ein erstaunlich paralleler Tertiarisierungsprozeß; selbst der vielbeschriebene Tertiarisierungsrückstand muß hierbei fraglich erscheinen (28) - stellt man auf Tätigkeiten, nicht auf sektorale Abgrenzung der Beschäftigung ab, liegt der Tertiarisierungsanteil in Großbritannien 1991 bei 70,8 v.H., in Deutschland bei ca. 69 v.H. (29).

3.2 Beschäftigungsentwicklung im Segment der Geringqualifizierten

Als ein besonderes Charakteristikum der Lohnentwicklung in Großbritannien hatten wir - und hier unterscheidet sie sich wesentlich von der bundesdeutschen Entwicklung - die deutliche Zunahme der qualifikationsspezifischen Lohndispersion festgestellt. Es liegt nahe zu prüfen, ob diese Entwicklung zu einer relativ besseren Performanz jener Branchen in Großbritannien geführt hat, die einen hohen Anteil an geringqualifizierten Arbeitnehmern einsetzen. Hat sich der Tertiarisierungsprozeß in Großbritannien zumindest dort besser entwickelt, wo die deutlich geringeren (relativen) Lohnkosten die "Kostenkrankheit der Dienstleistungen" zumindest ansatzweise und im Vergleich zur Bundesrepublik kurieren konnten?

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Großbritannien in den siebziger Jahren (in v.H.)

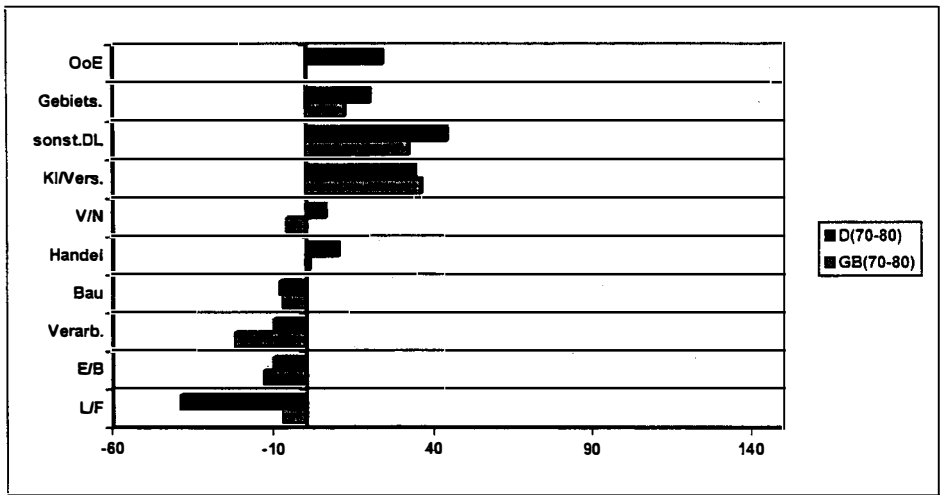
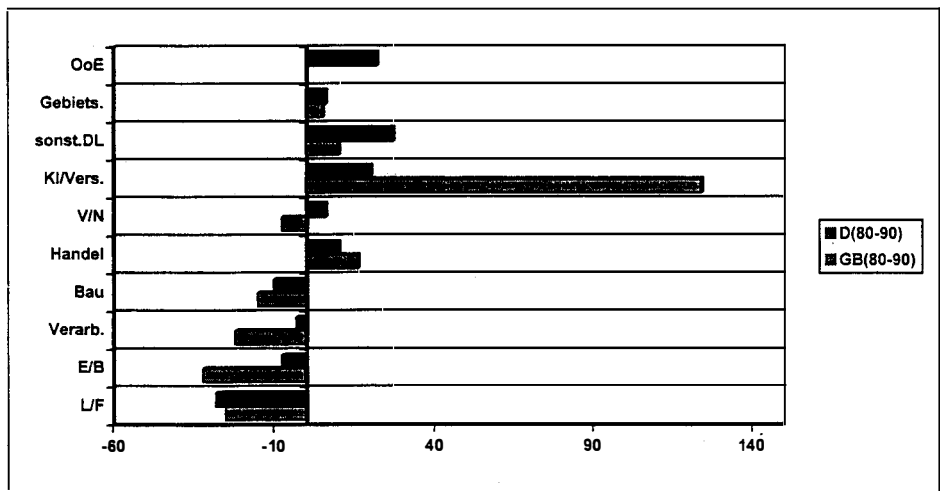


Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Großbritannien in den achtziger Jahren (in v.H.)



Anmerkungen: L/F: Land- und Forstwirtschaft; E/B: Energie und Bergbau; Verarb.: Verarbeitendes Gewerbe; V/N: Verkehr und Nachrichten; K/Vers.: Kreditinstitute und Versicherungen; sonst. DL: sonstige Dienstleistungen; Gebiets.: Gebietskörperschaften; OoE: Organisationen ohne eigenständigen Erwerbscharakter

Quellen: Employment (&Productivity) Gazette, versch. Jge; Stat. Bundesamt, Stat. Jahrbuch 1993; eig. Berechnungen

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung in Industriebranchen mit hohem Anteil an Geringqualifizierten - Veränderung in v.H. (GB:1980-1990, D: 1980-1989)

	D	GB
Textilien	-28,7	-53,9
Leder	-38,1	-31,6*
Papier	-7,7	-44,5
Glas	-11,9	
Plastik	+28,2	+1,5

Quelle: Employment (& Productivity) Gazette, versch. Jge.; Stat.Bundesamt, Stat. Jahrbuch 1993

* 1980-1985

Tabelle 4 zeigt die komparative Beschäftigungsentwicklung in einigen Industriebranchen mit hohem Anteil an Geringqualifizierten (30). Der deutliche Rückgang entspricht der landläufigen Vorstellung, daß die Beschäftigungspotentiale im Verarbeitenden Gewerbe hochindustrialisierter Volkswirtschaften nicht in jenen Branchen liegen, die in hohem Maße mit geringen Qualifikationen auskommen. Allerdings zeigt sich ebenfalls, daß die britische Beschäftigungsentwicklung - trotz der höheren qualifikations-spezifischen Lohndispersion - keineswegs besser verlief als in der Bundesrepublik. Vielmehr spiegeln die betrachteten Branchen das Bild des gesamten industriellen Sektors wider: Die Beschäftigungsentwicklung verlief in der Bundesrepublik vergleichsweise positiv, dies konnte auch durch die geringere Lohndispersion nicht umgekehrt werden.

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Abteilungen des Dienstleistungssektors - Veränderung in v.H. (1980-90)

	D	GB
niedriger Anteil an Geringqualifizierten		
Bildung	+ 26,0	+1,0
mittlerer Anteil an Geringqualifizierten		
Banken/Kreditinstitute	+ 29,1	+ 45,2
Versicherungen	+ 12,0	+ 0,7
Dienstl. f. Unternehmen	+ 82,2	+ 195
Gesundheit	+ 35,8	+ 11,0
Groß- und Einzelhandel	+ 10,0	+ 17,3
hoher Anteil an Geringqualifizierten		
Hotel/Restaurant	+ 69,3	+ 50,7
Haushaltsdienste	+ 30,5	+ 18,9**
Reinigungswesen	+ 30,7*	+ 13,3

Quelle: Employment (& Productivity) Gazette, versch. Jge., StaBu, FS 1, R. 4.1.1, versch. Jge

* 1983-90, ** 1985-91

Tabelle 6: Rangkorrelation von Qualifikationsniveau und Beschäftigungsentwicklung

	R-Quadrat	t-Wert
D	-0,028	-0,883
GB	-0,071	-0,683
DiffGBD	-0,135	-0,221

Anders aber müßte es in den Dienstleistungsbereichen aussehen, in denen die Lohnkostenanteile am Umsatz ebenso wie die Preiselastizität der Nachfrage überdurchschnittlich hoch sind (bzw. entsprechend unterstellt werden). Ein Blick auf Tabelle 5 zeigt allerdings ein sehr uneinheitliches Bild, das durch eine Rangkorrelationsanalyse (Tabelle 6) bestätigt wird: Weder für die Bundesrepublik noch für Großbritannien läßt sich ein signifikanter Gleichlauf von Qualifikationsniveau und Beschäftigungsentwicklung feststellen, aber auch - und dies ist natürlich besonders aufschlußreich - die komparative Entwicklung ergibt keinerlei Hinweis darauf, daß der Strukturwandel in Richtung geringqualifizierter Dienstleistungen von der höheren Lohndispersion in Großbritannien profitieren konnte - allerdings läßt sich auch der Umkehrschluß nicht belegen.

Tabelle 7: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten

		Arbeitslosenquote geordnet nach ansteigender Qualifikation			
		Erstes Viertel	Letztes Viertel	Verhältnis	
Deutschland	Männer	1978	3,6	1,7	2,12
		1987	11,0	4,2	2,64
	Frauen	1978	4,4	3,5	1,24
		1987	12,5	8,1	1,54
Großbritannien	Männer	1979	5,9	1,9	3,14
		1990	11,6	2,2	5,30
	Frauen	1979	6,1	4,1	1,47
		1990	7,6	3,7	2,04

Quelle: OECD, OECD Jobs Study - Part 1 (Paris 1994) 40

Aufgrund der geringen Anzahl testbarer Branchen muß dieses Ergebnis sicher mit einiger Vorsicht präsentiert werden. Allerdings werden die Ergebnisse bestätigt, wenn die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote betrachtet wird (Tabelle 7). In beiden Ländern ist ein Anstieg der Arbeitslosigkeit in den achtziger Jahren zu konstatieren - für Männer und Frauen, für Gering- und Hochqualifizierte gleichermaßen. Auffällig ist der deutlich geringere Anstieg der Arbeitslosigkeit geringqualifizierter Frauen in Großbritannien gegenüber ihren männlichen Kollegen, aber auch gegenüber der Entwicklung in der Bundesrepublik. Hier

zeigen sich vermutlich die Auswirkungen der in hoher Anzahl geschaffenen Teilzeitstellen, die insbesondere von Frauen besetzt wurden, während gleichzeitig eine ähnliche Anzahl Vollzeitstellen - überwiegend mit Männern besetzt - entfiel (31). Es zeigt sich aber auch, daß die Geringqualifizierten - Männer wie Frauen, in Großbritannien wie in der Bundesrepublik - stärker vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen waren als die Hochqualifizierten. Und diese ungleiche Betroffenheit hat sich in Großbritannien in den achtziger Jahren sogar stärker herausgebildet als in der Bundesrepublik.

4. Mobilitätsbeschränkungen des Strukturwandels

Während Hans-Peter Klös (1997) von Institut der deutschen Wirtschaft weiterhin eine Dienstleistungslücke ausmacht, die mit Hilfe eines Niedriglohnsektors geschlossen werden soll, haben Klodt, Maurer und Schimmelpfennig (32) vom Kieler Institut für Weltwirtschaft erkannt: "Der deutsche Arbeitsmarkt leidet somit nicht an einem ungenügenden Grad der Tertiarisierung ...". Vielmehr ist ihrer Meinung nach die mangelnde qualifikatorische Lohndifferenzierung im Verarbeitenden Gewerbe verantwortlich für den mit steigender Arbeitslosigkeit verbundenen Strukturwandel: Der Abbau geringqualifizierter Beschäftigung findet stärker im sekundären als im tertiären Sektor statt. Wenn diese Entwicklung nicht durch eine entsprechende Qualifizierung der freigesetzten Arbeitnehmer aufgefangen werden kann, dann muß die Lohnstruktur - stärker eben im Verarbeitenden Gewerbe - reagieren: "Ein Faktor für die ungünstige Beschäftigungsentwicklung in der westdeutschen Industrie liegt in der Entwicklung der sektoralen Lohnstruktur. In Westdeutschland stiegen die Löhne im Produzierenden Gewerbe trotz rückläufiger Arbeitsnachfrage stärker als im expandierenden Dienstleistungssektor. (...) Die Tarifparteien tragen einen Teil der Verantwortung für die schlechte Beschäftigungsentwicklung in westdeutschen Produzierenden Gewerbe. Ihre insiderorientierten Abschlüsse ließen keinen Raum für die Einstellung von Outsidern". (33)

Diese Argumentation basiert freilich auf heroischen Annahmen über die Substituierbarkeit von Qualifikationen im Produktionsprozeß (34), kollidiert mit der Preiselastizitätsannahme und läßt sich auch empirisch kaum bestätigen:

- 1.) Tatsächlich ist der Anteil der unqualifizierten Beschäftigten - d.h. die Nachfrage - von 37,7 v.H. auf 19,9 v.H. (1973/89) zurückgegangen, gleichzeitig aber hat sich auch das Angebot geringqualifizierter Arbeitskräfte von 26 v.H. auf etwa 18,0 v.H. (1978/87) verringert (35).
- 2.) Die gute Beschäftigungsentwicklung geringqualifizierter Arbeitnehmer - besonders in den Dienstleistungsbranchen, aber auch in einigen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes - zwischen 1985 und 1991 läßt weder einen strukturellen *Mismatch*, noch ausgeprägtes *Insider*-Verhalten naheliegen (36).

Wenn gleichwohl die Inzidenz geringqualifizierter Arbeitslosigkeit höher ist als bei hochqualifizierten Arbeitnehmern, so deutet dies auf einen

Selektionsprozeß am Arbeitsmarkt. Dieser Eindruck wird erhärtet, wenn die Dauer der Arbeitslosigkeit untersucht wird und eine deutliche Korrelation mit dem Charakteristikum "(niedrige) Qualifikation" festgestellt werden kann (37).

- 3.) Schließlich deutet auch die komparative Beschäftigungsentwicklung in den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, die einen hohen Anteil geringqualifizierter Arbeitnehmer einsetzen, in keiner Weise darauf hin, daß Großbritannien von einer stärkeren qualifikatorischen Lohndifferenzierung profitieren konnte.

5. Das „Modell Deutschland“ und der Strukturwandel

Ausgangspunkt der Untersuchung war die Fragestellung, ob das „Modell Deutschland“ den Strukturwandel in Richtung Tertiärisierung behindert. Besondere Aufmerksamkeit genoß dabei die nachweisliche Fähigkeit der „umfassenden Organisationen“ des deutschen Arbeitsbeziehungssystems, eine egalitärere Lohnstruktur zu bewahren, als sie sich unter „marktlichen“ Bedingungen herausbilden würde. Der Vergleich mit Großbritannien ergab keine Hinweise darauf, daß die Befürchtungen des neoklassischen Allokationsmodells begründet sind. Auch der „Kieler Rettungsversuch“, daß der Strukturwandel „zu schnell“ für die qualifikatorisch immobilen Arbeitnehmer des sekundären Sektors verlief und deshalb sogar „behindert“ werden müßte, trifft wohl kaum die Realität. Die Ratlosigkeit des neoklassischen *Mainstream* beruht im wesentlichen auf der Weigerung, eine andere als Friktionsarbeitslosigkeit für möglich und denkbar zu halten.

In einer zunehmenden Zahl von Arbeiten wird vielmehr die Bedeutung einer „Begrenzung der Lohnflexibilität“ herausgearbeitet (38):

- 1.) Die begleitende Armutsentwicklung begründet nicht nur hohe soziale Kosten (39), sondern auch ökonomische Probleme, wenn die gesamtwirtschaftliche Konsum- und Investitionsnachfrage in Mitleidenschaft gezogen wird (40).
- 2.) Eine zunehmende Lohnungleichheit reduziert die Bereitschaft zur betriebsspezifischen Humankapitalbildung, was eine der wesentlichen Grundlagen des Innovations- und Produktionsregimes des „Modells Deutschland“ und seiner hohen Wettbewerbsfähigkeit ist (41).
- 3.) Wenn zunehmende Lohndispersion nur mit einer Dezentralisierung der Kollektivvertragssysteme und Deregulierung der Arbeitsmärkte zu erreichen ist, sind auch die weiteren Grundlagen des „Modells Deutschland“ in Frage gestellt: die relativ hohe Beschäftigungssicherheit und das konsensuale Grundprinzip der deutschen Arbeitsbeziehungen (42).

Es sollte stärkere Beachtung finden, daß in interdependenten, rückgekoppelten Wirtschaftssystemen nicht an einer Stelle - hier: dem Arbeitsmarkt - interveniert werden kann, ohne die Auswirkungen an anderer Stelle - hier: bei der sozialen und ökonomischen Stabilität und Effizienz des

Systems - in Rechnung stellen zu müssen. Wer sich diesen Erkenntnissen der Naturwissenschaft wesentlich entzieht, muß sich den Vorwurf gefallen lassen, andere als die vorgegebenen Ziele zu verfolgen.

Anmerkungen

- (1) Markovits (1982) 2.
- (2) Vgl. Kaden/Smith (1992).
- (3) Albert (1992); Streeck (1997); Markovits (1982); Chandler (1990); Carlin (1996); Groenewegen (1997).
- (4) Albert (1992) 91.
- (5) Streeck (1997) 238.
- (6) Appelbaum/Schettkat (1994); Schettkat (1996); Paqué (1996); Klös (1997).
- (7) Um die Vergleichbarkeit der Entwicklungen zu sichern, beschränkt sich die komparative Empirie im wesentlichen auf die achtziger Jahre, in denen ein hohes Maß an konjunktureller Kongruenz bestand, die mit der Sonderentwicklung der deutschen Einheit und dem Austritt Großbritanniens aus dem Wechselkursmechanismus des EWS Anfang der neunziger Jahre zerbrach. Dieser Zeitraum dürfte aber auch hinreichend lang sein, um aussagefähige Ergebnisse erwarten zu dürfen. Für eine genauere komparative Untersuchung der ersten Hälfte der neunziger Jahre s. Heise (1997a) und Heise (1998).
- (8) Edwards/Fischer (1994).
- (9) Höpner (1997).
- (10) Vgl. u.a. Calmfors/Driffill (1988); Calmfors (1993); Soskice (1990); Schnabel (1993).
- (11) Keynes (1936) 14 verweist darauf, daß Arbeitnehmer (bzw. deren Gewerkschaften) ohnedies nur ihre relativen (Real-)Löhne bestimmen können, nicht aber die absolute Höhe der (Real-)Löhne in der Gesamtwirtschaft, die sich endogen aus den Marktprozessen ableiten lassen. Je zentraler die Lohnabschlüsse verhandelt werden, desto besser also kann eine flache Lohnhierarchie (geringe Lohndifferenzierung) durchgesetzt werden.
- (12) Krueger/Summers (1987); Wagner (1990); Zweimüller/Barth (1994); Rowthorn (1992).
- (13) Leslie/Pu 1996; Gregg/Machin (1994).
- (14) Zur sektoralen Entwicklung siehe Müller/Bellmann (1995); Elliot/White (1993); zur regionalen Entwicklung siehe Hyclak/Johnes (1992); Johnes/Hyclak (1989); für eine Zusammenfassung siehe Heise (1996a).
- (15) Vgl. Appelbaum/Schettkat (1994); Appelbaum/Schettkat (1995); Schettkat/Appelbaum (1996).
- (16) Paqué (1995) 177.
- (17) Zur theoretischen Fundierung des AD/AS-Modells s. Chick (1983); Weintraub (1957); Weintraub (1977).
- (18) Vgl. Klodt/Maurer/Schimmelpfennig (1997) 38; Oberheitmann/Wenke (1994).
- (19) Vgl. Alesina/Perotti (1996); Persson/Tabellini (1994).
- (20) Vgl. Meißner/Fassing (1989) 109f.
- (21) Vgl. Fels/Schatz (1974); Krupp (1987); Hoffmann (1988).
- (22) Der "Tertiarisierungsrückstand" der Bundesrepublik reduziert sich um die Hälfte, wenn auf die Struktur der Wertschöpfung statt auf die Struktur der Beschäftigung abgestellt wird. Betrug 1993 der Anteil der Erwerbstätigen der Dienstleistungsbranchen in Großbritannien 68 v.H. und in der Bundesrepublik 56,2 v.H., so liegt der Wertschöpfungsanteil in Großbritannien bei 66,6 v.H. und in der Bundesrepublik bei 60 v.H..
- (23) Vgl. Grey (1996) 30.
- (24) Vgl. Blanchflower (1996); OECD (1994).
- (25) Vgl. Schaefer/Wiedermeyer (1994); für Großbritannien liegen leider keine sektoralen *Job-Turnover*-Daten vor.
- (26) Zum *Outsourcing*-Rückstand der Bundesrepublik s. Ochel/Schreyer (1988).

- (27) Vgl. Eurostat (1993) 10.
- (28) Siehe dazu auch die Kritik von Haisken-DeNew 1996 und Haisken-De New (1997).
- (29) Vgl. Haisken-DeNew (1996); IER (1995).
- (30) Die Definition für Geringqualifizierte entstammt O'Mahony/Wagner/Paulssen (1994).
- (31) Vgl. Blanchflower/Freeman (1994) 73 ff.
- (32) Klodt/Maurer/Schimmelpfennig (1997) 168.
- (33) Schimmelpfennig (1997) 187.
- (34) Die von Steiner (1997) gemessene Substitutionselastizität (minus 0,5) beschreibt zunächst nichts weiter als den Gleichlauf von qualifikatorischer Lohnkompression und dem Rückgang der geringqualifizierten Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe. Fraglich bleibt allerdings die Kausalität – es kann durchaus sein, daß der Rückgang der geringqualifizierten Beschäftigung (z.B. aufgrund des qualifikatorischen Bias des technischen Fortschritts) eine Lohnkomprimierung "erzwang".
- (35) Vgl. Heise (1996b) 201.
- (36) Vgl. RWI (1993) 215 ff.
- (37) Vgl. Heise (1995).
- (38) An dieser Stelle soll einmal darauf verwiesen werden, daß es auch in der Bundesrepublik – trotz der geringeren Lohn dispersion im Vergleich mit Großbritannien – Niedriglohnjobs und 'Armut in der Arbeit' (*working poor*) gibt; vgl. hierzu die verschiedenen Beiträge in Pohl/Schäfer (1996).
- (39) Freeman (1995); Phelps (1997); Sen (1997).
- (40) Vgl. Heise (1997); Alesina/Perotti (1996).
- (41) Pischke (1997).
- (42) Vgl. Bosch (1997).

Literatur

- Albert, M., Kapitalismus contra Kapitalismus (Frankfurt 1992).
- Alesina, A.; Perotti, R., Income distribution, political instability, and investment, in: European Economic Review 40/6 (1996) 1203 - 1228.
- Appelbaum, E.; Schettkat, R., Das Ende der Vollbeschäftigung? Zur Wirtschaftsentwicklung in Industrieländern, in: Wirtschaftsdienst 4 (1994) 193 - 202.
- Appelbaum, E.; Schettkat, R., Economic development in the industrialized countries and the prospects for full employment, in: Arestis, P., Marshall, M. (Hrsg.), The Political Economy of Full Employment (Aldershot 1995) 238 - 255.
- Blanchflower, D., Job Creation and Job Loss: Research Questions Arising from the Use of Establishment-based Data, in: OECD (Hrsg.), Job Creation and Loss (Paris 1996) 9 - 26.
- Blanchflower, D.; Freeman, R., Did the Thatcher Reforms change British labour market performance?, in: Barrell, R., The UK labour market (Cambridge 1994) 51 - 92.
- Bosch, G., Brauchen wir mehr Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt?, in: WSI-Mitteilungen 1 (1998) 15 - 25.
- Calmfors, L., Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey (=OECD Economics Department Working Papers No. 131, Paris 1993).
- Calmfors, L.; Driffill, J., Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance, in: Economic Policy 6 (1988).
- Carlin, W., West German growth and institutions, 1945 - 90; in: Crafts, N.; Toniolo, G. (Hrsg.), Economic Growth in Europe since 1945 (Cambridge 1996) 455 - 497.
- Chandler, A.D., Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism (Cambridge, Mass. 1990).
- Chick, V., Macroeconomics after Keynes (Oxford 1983).
- Clark, C., The Conditions of Economic Progress (London 1940).
- Edwards, J.; Fisher, K., Banks, finance and investment in Germany (Cambridge 1994).
- Elliot, R.; White, M., Recent Developments in the Industrial Wage Structure of the UK, in: Cambridge Journal of Economics 17 (1993) 109 - 129.

- Esser, J.; Fach, W., Korporatistische Krisenregulierung im 'Modell Deutschland', in: Ale-mann, U.v. (Hrsg.), Neokorporatismus (Frankfurt 1981) 158 - 179.
- Eurostat, Der Einzelhandel im EG-Binnenmarkt (Luxemburg 1993).
- Fels, G.; Schatz, K.W., Sektorale Entwicklung und Wachstumsaussichten der deutschen Wirtschaft bis 1980, in: Die Weltwirtschaft 1 (1974) 52 - 83.
- Fourastié, J., Le Grand Espoir du XXe Siècle (Paris 1949).
- Freeman, R., The Limits of Wage Flexibility to Curing Unemployment, in: Oxford Review of Economic Policy 11/1 (1995) 63 - 72.
- Gregg, P.; Machin, St., Is the UK rise in inequality different?, in: Barrell, R. (Hrsg.), The UK labour market (Cambridge 1994) 93 - 125.
- Grey, A., Recent Directions in Labour Market Research Using Establishment Data, in: OECD (Hrsg.), Job Creation and Loss (Paris 1996) 27 - 46.
- Groenewegen, J., Institutions of Capitalism: American, European, and Japanese Systems Compared, in: Journal of Economic Issues 31/2 (1997) 333 - 347.
- Haisken-DeNew, J. et al., Keine Dienstleistungslücke in Deutschland - Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen, in: DIW-Wochenbericht 14 (1996) 221 - 226.
- Haisken-DeNew, J. et al., Rückstand beim Anteil der Dienstleistungen aufgeholt, in: DIW-Wochenbericht 34 (1997) 613 - 617.
- Heise, A., Wachstum ohne Beschäftigung - Langzeitarbeitslosigkeit eine Folge von 'Eurosklерose'?, in: WSI-Mitteilungen 12 (1995) 760 - 768.
- Heise, A., Deregulierung und Beschäftigung in Großbritannien und Deutschland (=WSI-Diskussionspapier Nr. 29, Düsseldorf 1996a).
- Heise, A., Ist die Massenarbeitslosigkeit eine Begleiterscheinung des Strukturwandels? in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik 22/2 (1996b) 195 - 206.
- Heise, A., Wage Dispersion, Structural Change and Unemployment - a Graphical Exposition, (=WSI-Diskussionspapier Nr. 33, Düsseldorf 1997).
- Heise, A., Neoliberale Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik in Theorie und Praxis: Groß-britannien und Deutschland im Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 11 (1997) 758 - 77.
- Heise, A., Grenzen der Flexibilisierung. Institutioneller und struktureller Wandel, Deregulierung und Beschäftigung in Großbritannien und Deutschland (Berlin 1998).
- Höpner, M., Politisch koordinierte Ökonomien (=WSI-Diskussionspapier Nr.42, Düsseldorf 1997).
- Hoffmann, E., Beschäftigungstendenzen im Dienstleistungssektor der USA und der Bun-desrepublik Deutschland, in: MittAB 2 (1988) 243 - 265.
- Hyclak, Th.; Johnes, G., Regional Wage Inflation and Unemployment Dynamics in Great Britain, in: Scottish Journal of Political Economy 39/2 (1992) 188 - 200.
- Institute for Employment Research (IER), Review of the Economy and Employment - Occupational Studies, 3 Vols (Warwick 1995).
- Johnes, G.; Hyclak, Th., Wage Inflation and Unemployment in Europe: The Regional Di-mension, in: Regional Studies 23/1 (1989) 19 - 26.
- Kaden, L.B.; Smith, L. (Hrsg.), America's Agenda - Rebuilding Economic Strength (Armonk 1992).
- Keynes, J.M., General Theory of Employment, Interest and Money (London 1936).
- Klös, H.-P., Dienstleistungslücke und Niedriglohnsektor in Deutschland, in: iw-Trends 3 (1997) 33 - 59.
- Klodt, H.; Maurer, R.; Schimmelpfennig, A., Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft (Tü-bingen 1997).
- Krueger, A.; Summers, L.H., Reflections on the Inter-Industry Wage Structure, in: Leonard, J.S.; Lang, K. (Hrsg.), Unemployment and the Structure of Labor Markets (New York, Oxford 1987) 17 - 47.
- Krupp, H.-J., Gibt es in der Bundesrepublik Deutschland einen Rückstand in der Entwick-lung von Dienstleistungen?, in: Allgemeines Statistisches Archiv 71 (1987) 56 - 75.
- Leslie, D.; Pu, Y., What Caused Rising Earnings Inequality in Britain? Evidence from Time Series, in: British Journal of Industrial Relations 34/1 (1996) 111 - 136.
- Markovits, A.S., Introduction: Model Germany - A Cursory Overview of a Complex

- Construct, in: ders. (Hrsg.), *The Political Economy of West Germany - Modell Deutschland* (New York 1982) 1 - 11.
- Meißner, W.; Fassing, W., *Wirtschaftsstruktur und Strukturpolitik* (München 1989).
- Möller, J.; Bellmann, L., Qualifikations- und industriespezifische Lohnunterschiede in der Bundesrepublik Deutschland, in: *ifo-Studien* 2 (1996) 235 - 272.
- Ochel, W.; Schreyer, P., Beschäftigungsentwicklung im Bereich unternehmensorientierter Dienstleistungen: USA - Bundesrepublik im Vergleich (=Beiheft der Konjunkturpolitik Nr.35, Berlin 1988) 139 - 173.
- OECD, *Employment Outlook* (Paris 1994).
- O'Mahony, M.; Wagner, K.; Paulssen, M., *Changing Fortunes: an industry study of British and German productivity growth over three decades* (=WZB discussion paper FS I 94 - 304, Berlin 1994).
- Paqué, K.-H., Arbeitslosigkeit und sektoraler Strukturwandel - Eine Interpretation von vier Dekaden westdeutscher Arbeitsmarktgeschichte, in: *List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik* 21/2 (1995) 167 - 194.
- Paqué, K.-H., Flexibilität und Differenzierung der Lohnstruktur, in: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 3 (1996) 112 - 118.
- Persson, T.; Tabellini, G., Is Inequality Harmful for Growth?, in: *American Economic Review* 84 (1994) 600 - 621.
- Phelps, E., *Rewarding Work: How to Restore Participation and Self-Support to Free Enterprise* (Cambridge, Mass. 1997).
- Pischke, J.S., *Ausbildung und Lohnstruktur: Deutschland und die USA in den 80er Jahren* (=Beitrag zum 27. Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottobereuren, 14. - 17.9.1997, unveröffentl. Manuskript).
- Pohl, G.; Schäfer, C. (Hrsg.), *Niedriglöhne. Die unbekannte Realität: Armut trotz Arbeit* (Hamburg 1996).
- Rowthorn, R., Centralisation, Employment and Wage Dispersion, in: *Economic Journal* 102 (1992) 506 - 523.
- Schaefer, H.; Wiedemeyer, C., Mesoökonomische Evaluierung bremsischer Wirtschaftspolitik, in: *Bremer Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 1 (1994) 2 - 109.
- Schettkat, R., Das Beschäftigungsproblem der Industriegesellschaften, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B26 (1996) 25 - 35.
- Schettkat, R.; Appelbaum, E., The Importance of Labor Market Institutions for Economic Development, in: Gerlach, K.; Schettkat, R. (Hrsg.), *Beiträge zur neoklassischen Makroökonomie* (Berlin 1996) 135 - 155.
- Schimmelpfennig, A., Sektoriale Beschäftigungsentwicklung und sektorale Lohnstruktur in Deutschland und den Vereinigten Staaten, in: *Die Weltwirtschaft* 2 (1997) 182 - 189.
- Schnabel, C., Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance, in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 42 (1993) 259 - 272.
- Sen, A., Inequality, unemployment and contemporary Europe, in: *International Labour Review* 136/2 (1997) 155 - 172.
- Steiner, V.; Wagner, K., Relative Earnings and the Demand for Unskilled Labor in West German Manufacturing (=ZEW Discussion Paper No. 97 - 17, Mannheim 1997).
- Streeck, W., German Capitalism: Does it Exit, Can it Survive?, in: *New Political Economy* 2/2 (1997) 237 - 256.
- Soskice, D., Wage determination: the changing role of institutions on advanced industrialized countries, in: *Oxford Review of Economic Policy* 6 (1990).
- Wagner, J., An International Comparison of Sector Wage Differentials, in: *Economic Letters* 34 (1990) 93 - 97.
- Weintraub, S., The micro-foundations of aggregate demand and supply, in: *The Economic Journal* 67 (1957) 455 - 470.
- Weintraub, S., Hicksian Keynesianism: Dominance and Decline, in: ders. (Hrsg.), *Modern Economic Thought* (Oxford 1977) 45 - 66.
- Zweimüller, J.; Barth, E., Bargaining structure, wage determination, and wage dispersion in 6 OECD countries, in: *Kyklos* 47 (1994) 81 - 93.