

Arbeitsökonomische Forschung: Theoretisch und empirisch fundiert, ergebnisoffen – eine Replik auf „Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt“

Bernd Fitzenberger · Olaf Hübler · Kornelius Kraft

Online veröffentlicht: 28. März 2009
© Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2009

Zusammenfassung In seinem Beitrag „Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt“ in diesem Heft der Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) kritisiert Werner Sengenberger unseren Einführungsbeitrag „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten – Eine Einführung“ im Heft 2/3 der ZAF im Jahre 2008 (Fitzenberger et al. 2008). Wir nehmen in dieser Replik zu den geäußerten Vorwürfen Stellung. Unser Einführungsbeitrag ist als Einführung für das seit 2004 von der DFG geförderte Forschungsschwerpunktprogramm „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ geschrieben und bezieht sich expressis verbis auf den Stand der arbeitsökonomischen Literatur vor 2003. Dies erklärt einige Missverständnisse und Fehler in der Rezeption unseres Beitrages durch Sengenberger. Die Vorwürfe der theoretischen Voreingenommenheit und der mangelnden Literaturkenntnis weisen wir zurück. Die Replik erläutert wichtige Entwicklungen der arbeitsökonomischen Forschung und betont deren empirische Ergebnisoffenheit.

B. Fitzenberger (✉)
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Empirische
Wirtschaftsforschung und Ökonometrie,
Platz der Alten Synagoge, 79085 Freiburg, Deutschland
E-Mail: fitzenbe@vwl.uni-freiburg.de

O. Hübler
Leibniz Universität Hannover, Institut für Empirische
Wirtschaftsforschung,
Königsworther Platz 1, 30167 Hannover, Deutschland
E-Mail: huebler@ewifo.uni-hannover.de

K. Kraft
Universität Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche
Fakultät,
Vogelpothsweg 87, 44227 Dortmund, Deutschland
E-Mail: kornelius.kraft@uni-dortmund.de

Des Weiteren erfolgt eine Zusammenfassung einiger wichtiger Ergebnisse der aktuellen arbeitsökonomischen Forschung in Deutschland innerhalb und außerhalb des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms.

Research in labour economics: theoretically and empirically sound, without bias or preconceived conclusions – a reply to “The tale of the inflexible German labour market”

Abstract In his article “The tale of the inflexible German labour market” (“Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt”) in this issue of the Journal for Labour Market Research (ZAF) Werner Sengenberger criticises our introductory paper “Potentials for flexibility in heterogeneous labour markets – an introduction”, which was published in issue 2/3 of the ZAF in 2008 (Fitzenberger et al. 2008). In this reply, we comment on the accusations expressed. Our introductory paper was written as an introduction to the research programme “Flexibility in Heterogeneous Labour Markets”, which has been funded by the DFG since 2004, and refers explicitly to the status of literature on labour economics prior to 2003. This explains some of the misunderstandings and errors in Sengenberger’s reception of our paper. We reject the accusations of theoretical bias and a lack of knowledge of the literature. The reply explains key developments in labour economics research and emphasises their lack of bias and preconceived conclusions. In addition the paper includes a summary of some important findings from current research in labour economics in Germany both in the context of the DFG research programme and outside it.

1 Einleitung

Dieser Beitrag ist eine Replik auf die von Werner Sengenberger in seinem Aufsatz „Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt“ (Sengenberger 2009) in diesem Heft der Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) geäußerte Kritik an unserem Einführungsbeitrag „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten – Eine Einführung“ im Heft 2/3 im Jahr 2008 (Fitzenberger et al. 2008). Wir freuen uns, dass unser Einführungsbeitrag dieses Interesse gefunden hat und dass uns die Redaktion der Zeitschrift die Gelegenheit gibt, in dieser Replik zu den von Sengenberger (2009) geäußerten Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Zunächst rekapitulieren wir die Ausgangsbasis, Konzeption und Zielsetzung unseres Einführungsbeitrages. Unser Einführungsbeitrag führt in das Themenheft der ZAF mit dem Titel „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ ein. In diesem Themenheft wurden insgesamt zwölf Forschungsaufsätze publiziert, die im Rahmen der Arbeit des gleichnamigen DFG-Forschungsschwerpunktprogramms (siehe <http://kooperationen.zew.de/de/dfgflex/home.html>) entstanden sind und die vor der Publikation ein wissenschaftliches Begutachtungsverfahren durchlaufen mussten, das von uns, den Autoren des Einführungsbeitrags, nach den üblichen wissenschaftlichen Standards organisiert wurde. Zweck unseres Einführungsbeitrags ist:

„Dieser einführende Beitrag gibt einen knappen Überblick über den internationalen und nationalen Stand der Flexibilisierungsforschung zum Zeitpunkt der Antragstellung des Schwerpunktprogramms. Dann werden die Ziele und Themen des Schwerpunktprogramms erläutert und wir geben einen Überblick der zentralen, netzwerkbildenden wissenschaftlichen Veranstaltungen, die regelmäßig die Themenfelder der Forschung im Schwerpunktprogramm erweitert haben. Zuletzt erfolgt eine Zusammenfassung der Beiträge dieses Themenheftes.“ (Fitzenberger et al. 2008, S. 95; Kursivsatz zur Hervorhebung hier.)

Sengenberger wirft uns unter anderem fehlende Aktualität vor, indem er im Abschnitt „Zu Lohnhöhe und Lohnstruktur“ schreibt: „Mich erstaunt, dass die Autoren die genannten Aussagen noch im Jahr 2008 zum Ausgangspunkt ihrer Analysen wählten.“ Ähnlich gelagerte Kritik findet sich an weiteren Stellen im Aufsatz. Hierzu ist von unserer Seite festzuhalten, dass wir sowohl in der Zusammenfassung (siehe vorhergehender Absatz) als auch an mehreren Stellen im Einführungsbeitrag (S. 97, 100, 104) darauf hingewiesen haben, dass wir den Stand der Forschung zu Beginn des Forschungsschwerpunktprogramms (das ist in etwa der Stand der Literatur zum Zeitpunkt der Antragstellung im Jahr 2002/2003) berichten. Unsere Motivation war es, die Ausgangslage des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms zu beschreiben, die

der erfolgreichen Antragsstellung zugrunde lag und auf deren Basis die Forschung in den einzelnen Projekten 2004 begann. Die von Sengenberger (2009) am Ende seines Beitrages geäußerte kritische Feststellung „Auffällig ist auch, dass das Verzeichnis der verarbeiteten Literatur weitgehend bei Veröffentlichungen vor 2001 stehen bleibt.“ läuft somit offensichtlich ins Leere. Man mag es für wenig sinnvoll halten, dass wir die Literaturzusammenfassung auf Basis des Standes vor 2004 wiedergegeben haben, aber das haben wir bewusst getan – und im Beitrag so kommuniziert. Festzuhalten ist, dass Sengenberger unseren Einführungsbeitrag nur sehr selektiv rezipiert hat.

Im Folgenden gehen wir auf die inhaltliche Kritik von Sengenberger im Einzelnen ein – und wir nehmen dies zum Anlass, den Forschungsansatz der modernen arbeitsökonomischen Forschung und die Forschungsanliegen des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms noch einmal grundsätzlich kurz darzustellen. Wenn man von unterschiedlichen Werturteilen absieht, über die sich trefflich streiten lässt, ist festzuhalten, dass die inhaltliche Kritik von Sengenberger nicht berechtigt ist und vermutlich auf einer fehlerhaften Interpretation des breit definierten Forschungsprogramms des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms und der Vorgehensweise der modernen arbeitsökonomischen Forschung beruht. Wir versuchen, bewusst darauf zu verzichten, auf die gelegentlich erkennbare Polemik einzugehen – inwieweit uns dies gelungen ist, müssen die Leser dieses Beitrages entscheiden.

2 Inhaltliche Kritik

In seiner inhaltlichen Kritik wirft uns Sengenberger

- eine falsche Einschätzung der Lage des deutschen Arbeitsmarktes,
 - Voreingenommenheit bei der Formulierung des Forschungsprogramms und
 - unzureichende Kenntnis der einschlägigen Forschung
- vor. Für uns als Wissenschaftler ist das eine schwerwiegende Kritik.

Zur zeitlichen Perspektive unserer Ausführungen (Stand vor 2004) haben wir uns bereits in der Einleitung geäußert. Dies schließt ein, dass unser Einführungsbeitrag nicht die aktuellen Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt berücksichtigt. Notabene: Die Beiträge im Themenheft greifen aktuelle Entwicklungen auf, was Sengenberger am Ende seines Beitrags positiv vermerkt.

Sengenbergers inhaltliche Kritik konzentriert sich auf vier Punkte:

1. Zu Lohnhöhe und Lohnstruktur,
2. Die angeblich so geringe Flexibilität des deutschen Arbeitsmarkts,

3. Die Ursachen der vermeintlichen Inflexibilität: Die üblichen Verdächtigen und
4. Theoretische Voreingenommenheit des (DFG-)Forschungs(schwerpunkt)programms. (Einschübe in Klammern von den Autoren dieses Beitrags).

Wir beziehen uns im Folgenden auf die Punkte 1 bis 4 und gehen unten intensiver auf die inhaltlichen Punkte 1 und 2 ein.

2.1 Generelle Aspekte

Wie ein roter Faden zieht sich sein *ceterum censeo*, dass wir nur die negativen und nicht die überwiegend positiven Wirkungen von Institutionen sehen, durch seinen Beitrag. Sein Fazit lautet: Es existiert heute in Deutschland zu viel Flexibilität nach unten (1). Unser forschungsleitender Gedanke ist viel zu eng (3), aber unser Forschungsschwerpunktprogramm ist zu umfangreich und zu komplex, als dass tragbare Ergebnisse in näherer Zukunft zu erzielen wären (4).

Zunächst ist nochmals festzuhalten, dass Sengenberger unseren Beitrag ausgesprochen selektiv gelesen, interpretiert und daraus seine Schlussfolgerungen gezogen hat. Einzelne Argumente und von uns formulierte Fragen werden in seinen Anmerkungen herausgegriffen, ohne gleichzeitig die meist wenige Sätze später dargelegten Gegenargumente zu würdigen. Unser Forschungsanliegen, das in einem Antrag an die DFG im Jahre 2003 formuliert wurde und sich hierauf bezieht (s. Abschn. 1), wie auch deutlich gesagt wird, ist ergebnisoffen.

Sengenberger unterstellt uns eine vorgefertigte Meinung, nach der Institutionen die „Wurzel allen Übels“ sind (3 und 4) – obwohl er selbst konstatiert, dass wir explizit positive Wirkungen von Institutionen zulassen (4). Nur nehmen wir keine Vorfestlegungen vor, sondern zielen auf glaubwürdige empirische Untersuchungen der Wirkungen von Institutionen ab.

Richtig ist, dass wir davon ausgehen, dass historisch gewachsene institutionelle Gegebenheiten zu Starrheiten führen und Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt behindern können. Richtig ist auch, dass diese Fragestellung eine große Rolle in der arbeitsökonomischen Forschung und in der arbeitsökonomischen Politikdebatte spielt. Falsch ist jedoch, daraus zu schließen, dass es unser Anliegen sei, Institutionen komplett zu beseitigen. Vielmehr bedarf es einer ständigen informierten Analyse, ob bestehende Institutionen noch zeitgemäß sind und gegebenenfalls anzupassen sind. Es kommt darauf an, ob die Vor- oder Nachteile überwiegen. Und dies lässt sich nicht allgemein theoretisch beantworten, sondern ist in jedem Einzelfall zu prüfen und vor allem auch einer empirischen Überprüfung zu unterziehen. Genau deshalb geht es in unserem Schwerpunktprogramm auch nicht schlechthin um Flexibilität, sondern um Flexibilisierungs-

potenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten. Interessanterweise wird der Aspekt der Heterogenität von Sengenberger überhaupt nicht angesprochen, ist bei uns aber von zentraler Bedeutung. Die Analyse gruppenspezifischer Unterschiede, sei es zwischen Frauen und Männern, älteren und jüngeren Erwerbspersonen oder Leiharbeitern und festangestellten Beschäftigten, um nur drei Beispiele zu nennen, erlaubt es, ein vergleichsweise differenziertes Bild zu zeichnen, das weder von der Einzelfallbetrachtung noch vom Gedanken uniformer Verhaltensweisen geprägt ist.

Umgekehrt müssen wir konstatieren, dass Sengenberger mit seinen Anmerkungen – so hat es den Anschein – davon ausgeht, dass Institutionen *per se* positive Wirkungen entfalten. Er lässt sich nicht auf die ökonomische Argumentation ein, die den Preis-Mengen-Mechanismus bzw. auf dem Arbeitsmarkt die Beziehung zwischen Löhnen und Beschäftigung in den Vordergrund stellt. Für ihn gibt es einerseits eine hinreichend flexible Anpassung auf dem Arbeitsmarkt (1) und andererseits sieht er, wenn denn doch Inflexibilitäten beobachtet werden, in Starrheiten keine gravierenden Probleme. Das ist für uns eine Vorfestlegung, die angesichts der wissenschaftlichen Debatte um diese Themen nicht gerechtfertigt ist.

Konkret: Der Satz in unserem Einführungsbeitrag (S. 105) „Es ist zu prüfen, ob ein unregulierter Marktmechanismus die erforderlichen Anpassungen auf heterogenen Arbeitsmärkten besser bewerkstelligt, als es in der durch vielerlei Restriktionen gekennzeichneten aktuellen Situation möglich ist“ unterstellt keine generell destruktiven Arbeitsmarkteffekte von Regulierung. Die Formulierung, dass der unregulierte Arbeitsmarkt eine Chimäre ist, zeigt, dass Sengenberger nicht in den Bahnen der Wirtschaftstheorie denkt. Es ist genau eine der Stärken der ökonomischen Analyse, dass sie Modelle mit genau festgelegten Restriktionen entwickelt, um eindeutige Aussagen über Wirkungen zuzulassen, wenn Abweichungen von dem Referenzmodell vorliegen – und diese Implikationen sind empirisch falsifizierbar. Ein konkretes Beispiel aus dem DFG-Forschungsschwerpunktprogramm: Im Projekt „Betriebsgrößenabhängige Schwellenwerte und Arbeitsplatzdynamik in mittelständischen Firmen“ von Claus Schnabel und Joachim Wagner (Koller et al. 2007) wurden die beschäftigungsreduzierenden Effekte von Schwellenwerten im Arbeitsrecht untersucht. Der Kündigungsschutz wird beispielsweise erst ab einer bestimmten Betriebsgröße wirksam und könnte somit dergestalt als Beschäftigungsbremse wirken, dass Unternehmen bewusst die Beschäftigung nicht über den Schwellenwert anheben, um nicht dem Kündigungsschutz zu unterliegen. Empirisch konnte das Forschungsprojekt für einige Schwellenwerte keine negativen Beschäftigungseffekte von Schwellenwerten nachweisen – ein wichtiges Ergebnis für die Debatte um den Einfluss von Institutionen, das die Ergebnisof-

fenheit der empirischen arbeitsökonomischen Forschung belegt.

Sengenberger übersieht explizit diejenigen Abschnitte in unserem Einführungsbeitrag, die nicht in sein Weltbild von einer „neoliberalen“ Sichtweise des Arbeitsmarktes passen (im Übrigen halten wir „neoliberal“ für eine ungeeignete Charakterisierung im arbeitsökonomischen Diskurs). Wir formulieren in unserem Einführungsbeitrag die Forschungsfragestellung bewusst ergebnisoffen, indem wir beispielsweise fragen: „Inwieweit wirken traditionelle Institutionen wie Tarifbindung, Gewerkschaften und Betriebsräte hemmend oder im Gegenteil hilfreich bei der Beseitigung der durch die Heterogenitäten neu entstandenen Anpassungsprobleme?“ (S. 97). Unsere grundsätzlich offene Position wird weiter in dem folgenden Zitat von S. 105 deutlich: „Trotz korrekter Diagnose von negativen Auswirkungen einer Regulierung kann es schließlich der Fall sein, dass eine partielle Deregulierung kontraproduktiv ist.“ Weiterhin wird auf derselben Seite explizit zu dem von Sengenberger aufgeworfenen Zusammenhang zwischen Flexibilität und Sicherheit Stellung genommen: „Welche institutionellen Arrangements tragen sowohl den Flexibilitätserfordernissen als auch den individuellen Sicherheitsinteressen Rechnung?“ Erwähnt werden sollte in diesem Zusammenhang, dass einer der Autoren dieses Beitrags (Olaf Hübler) in seinen Publikationen explizit auf die positiven Aspekte der Institution Betriebsrat verweist und ein anderer (Kornelius Kraft) die unschädlichen Wirkungen der Mitbestimmung in seinen Forschungsergebnissen hervorhebt, was heftige Kritik der reinen Neoklassiker hervorgerufen hat.

Wenn wir, wie von Sengenberger suggeriert, der Meinung wären, dass bei genereller Freiheit von Institutionen den wirtschaftlichen und arbeitsökonomischen Problemen am besten Herr zu werden ist, dann bräuchten wir kein Programm zur Analyse von Wirkungen von Institutionen und dann müsste lediglich deren Abschaffung aus grundsätzlichen ökonomischen Erwägungen gefordert werden. Als empirischen Wirtschaftsforschern geht es uns genau darum, die Bedeutung von Institutionen im ökonomischen Kontext besser zu berücksichtigen. Hier sitzt Sengenberger einem weiteren Missverständnis auf, wenn er unsere Zielsetzung, den Rückstand der Arbeitsmarktforschung in Deutschland im Vergleich zur internationalen Arbeitsmarktforschung im Themenfeld Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten zu verringern, als Unkenntnis der Autoren über einschlägige Forschung (4) deutet. Dass ein solcher Rückstand im Bereich der arbeitsökonomischen Forschung bestand, ist aus unserer Sicht unbestreitbar, wie unsere Literaturdiskussion in unserem Einführungsbeitrag ausführlich belegt – und dies hat natürlich unter anderem mit Schwerpunktsetzungen in der Vergangenheit im Bereich der Wirtschaftswissenschaften zu tun, die das

DFG-Forschungsschwerpunktprogramm ändern möchte. Umgekehrt ist festzuhalten, dass international im Bereich der Wirtschaftswissenschaften die arbeitsökonomische Forschung in den letzten Jahrzehnten große Fortschritte gemacht hat, siehe die Zusammenfassungen im Bd. 3 des von Ashenfelter u. Card (1999) herausgegebenen, einflussreichen Handbook of Labor Economics.

Zweifellos ist von sozialwissenschaftlicher Seite, nicht zuletzt von unserem Kritiker, in den letzten 30–40 Jahren viel über den Arbeitsmarkt geschrieben worden. Das ist uns wohl bekannt, aber dieser Forschungszweig lässt ökonomische Erkenntnisse in weiten Bereichen außer Acht und hat viele wissenschaftlich wichtige Entwicklungen im Bereich der arbeitsökonomischen Forschung (Ashenfelter u. Card 1999) nicht aufgegriffen. Nehmen wir wieder ein Beispiel aus dem Bereich Arbeitsmarktinstitutionen: die Betriebsräte. Sozialwissenschaftler haben sich zwar schon seit langer Zeit mit dieser Thematik beschäftigt, dabei aber verschiedene Effekte nur unzureichend untersucht. Demgegenüber hat sich die arbeitsökonomische Forschung in Deutschland diesem Gebiet zwar erst relativ spät im größeren Umfang zugewandt, dann aber verstärkt die Wirkungen auf die Beschäftigung, die Löhne, die Investitionen, die Weiterbildung, die Arbeitsproduktivität, den Marktanteil, das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial und die Arbeitszeitkonten analysiert und quantitativ erfasst, wobei sich ökonomischer Methoden und großer Mikrodatensätze bedient wird, einer Vorgehensweise, die heute dem internationalen Standard entspricht. Die Frage nach der Kausalität empirisch gemessener Zusammenhänge spielt in der aktuellen arbeitsökonomischen Forschung eine zentrale Rolle. Arbeitsökonomische Forschung nach aktuellem Forschungsstand hinterfragt kritisch, ob und inwieweit Wirkungszusammenhänge empirisch identifiziert und damit kausal zu interpretieren sind. Hier sehen wir einen Nachholbedarf in der sozialwissenschaftlichen Forschung zum Arbeitsmarkt in Deutschland.

Immerhin konzidiert Sengenberger den Workshops und Publikationen aus dem DFG-Forschungsprogramm, an dem jetzt im fünften Jahr gearbeitet wird, dass die Forschung im DFG-Forschungsprogramm auf der Höhe der Zeit und im Einklang mit Themen der internationalen Forschung ist. Genau das ist ein wesentliches Anliegen. Es ist daher nur schwer verständlich, dass er uns einen Absatz zuvor fragt, wie lange es dauern wird, bis tragbare Befunde vorliegen.

2.2 Zu Lohn und Lohnstruktur (1) sowie Flexibilität des deutschen Arbeitsmarkts (2)

Aus inhaltlicher und empirischer Sicht hat Sengenberger Bedenken gegen unsere Aussagen zur Lohnhöhe, zur Lohnstruktur und zum Grad der Flexibilität des Arbeitsmarktes in Deutschland. Die Unvoreingenommenheit

in unserem Forschungsansatz wird durch entsprechende Verweise auf unseren Einführungsbeitrag deutlich. Auf S. 101 wird beispielsweise auf widersprüchliche Ergebnisse der empirischen Forschung hingewiesen. Wir nehmen die empirischen Studien nicht selektiv nach dem gewünschten Ergebnis auf, sondern diskutieren eine breite Anzahl relevanter empirischer Untersuchungen. Auf S. 105 schlagen wir als ein interessantes mögliches Forschungsthema die Untersuchung der Gründe vor, welche für oder gegen Lohnflexibilität sprechen. Auf S. 108 wird diskutiert, ob Unternehmen ohne „tarifliche Zwänge diesen Freiraum (zur Lohnflexibilisierung) auch nutzen“. Natürlich konnte der Antrag für das DFG-Forschungsschwerpunktprogramm, der sich in unserem Einführungsbeitrag widerspiegelt, nicht die Forschungsinhalte der einzelnen Projekte im Forschungsschwerpunktprogramm festlegen.

Es ist hier noch einmal ganz deutlich zu sagen, dass sich unser Überblick über den Stand der nationalen und internationalen Flexibilisierungsforschung auf den Zeitpunkt der Antragstellung des Schwerpunktprogramms bezieht (Fitzenberger et al. 2008, S. 95, 97). Wie man dann erstaunt äußern kann, dass wir unsere Aussagen noch im Jahre 2008 zum Ausgangspunkt unserer Analysen machen, entbehrt nicht einer gewissen Chuzpe. Was man uns vorwerfen kann, ist, dass wir in dem einführenden Beitrag nicht auf die Entwicklungen seit der Antragstellung des Schwerpunktprogramms eingegangen sind. In dieser Zeit hat sich einiges verändert und hier hat Sengenberger natürlich Recht. Die Ungleichheit ist insbesondere seit 2000 deutlich angestiegen, wie verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen (unter anderem Studien von Arbeitsökonominnen, die am DFG-Forschungsschwerpunktprogramm beteiligt sind, s. u.) zeigen. Sengenberger verortet die zentralen Veränderungen bereits ab Anfang bis Mitte der 1990er Jahre. Er verweist auf verschiedene empirische Untersuchungen über die Lohnstruktur in Deutschland und zitiert Kalina u. Weinkopf (2008) mit den Worten einer fast beispiellosen Ausdifferenzierung des Lohnspektrums nach unten. Hier ist eine gewisse Vorsicht geboten und eine differenzierte Betrachtungsweise vonnöten. Es kommt nicht zuletzt auf die Datenquelle, auf die betrachtete Gruppe und das Messkonzept der Ungleichheit an.

Die Studien von Kohn (2006) und Dustmann et al. (2007) zeigen auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe einen Anstieg der Verdienstungleichheit sowohl am unteren wie auch am oberen Ende der Verteilung seit Mitte der 1990er Jahre. Dieses Ergebnis wird von Gernandt u. Pfeiffer (2007) auf Basis von Stundenlöhnen im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) bestätigt. Dustmann et al. (2007) kommen in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass im Vergleich zwischen Deutschland und den USA in den 1980er Jahren im oberen Bereich der Lohnverteilung durchaus gleiche Entwicklungen in beiden Ländern, d. h.

zunehmende Ungleichheit, zu verzeichnen waren, aber nur in den USA auch die Ungleichheit in den unteren Perzentilen zugenommen hat. Demgegenüber zeigen sie für die 1990er Jahre auch für Deutschland eine wachsende Ungleichheit im unteren Teil der Lohnverteilung und erklären dies mit Veränderungen in der Qualifikations- und Altersstruktur. Besonders heben sie die Veränderungen der Arbeitsmarktinstitutionen, die abnehmende Bedeutung der Gewerkschaften und Angebotsschocks hervor. Dies bedeutet ein Abweichen von Aussagen früherer Studien (Katz u. Autor 1999; Krugman 1994), die wir in unserem Literaturüberblick im Einführungsbeitrag zitiert haben (S. 98 und 101). Nicht umsonst nennen Dustmann et al. ihren Beitrag „Revisiting the German Wage Structure“. Auch hier zeigt sich einmal mehr die Ergebnisoffenheit der arbeitsökonomischen Forschung im DFG-Forschungsschwerpunktprogramm.

Puhani (2008, S. 335) schließt auf Basis des SOEP für die Entwicklung des Stundenlohns in Deutschland für den Zeitraum 1984–2000, dass bis 1992 eine abnehmende Ungleichheit zu beobachten ist, gemessen am Verhältnis des 90%- zum 10%-Punkt der Lohnverteilung. In den Jahren danach ist ein moderater Anstieg zu verzeichnen, der im Jahr 2000 das Niveau von 1984 noch nicht übersteigt. Außerdem ist der Abstand zu Großbritannien und vor allem zu den USA keineswegs geringer geworden, sondern hat nach dieser Berechnung im Jahr 2000 gegenüber 1984 noch leicht zugenommen. Ein robustes Ergebnis in der Literatur ist, dass mindestens bis Mitte der 1990er Jahre keine Zunahme der Lohnungleichheit im Niedriglohnbereich festgestellt werden kann. Notabene ist in der jüngeren Vergangenheit hier eine starke Zunahme festzustellen.

Myck et al. (2008) stellen für Deutschland einen starken Anstieg der Ungleichheit bei den Stundenlöhnen seit 2000 fest. Bei einer Trennung in permanente und transitorische Lohn- und Einkommensungleichheit kommen sie zu dem Ergebnis, dass die permanente Komponente früher anfängt zu steigen, sich dies aber nur bis 2001 beobachten lässt und in den folgenden Jahren ein Rückgang zu verzeichnen ist. Für die Ungleichheit insgesamt ist nach den bisher vorliegenden Ergebnissen lediglich für 2007 ein Rückgang zu konstatieren. Myck (2007) vergleicht speziell die Lohnentwicklung von älteren Arbeitnehmern für die Jahre 1995, 1999 und 2004 in Deutschland und Großbritannien. Dabei zeigt sich, dass in Großbritannien eine zunehmende Tendenz vor allem für Männer besteht, mit steigendem Alter an Einkommen zu verlieren, während in Deutschland die altersspezifischen Unterschiede im betrachteten Zeitraum abgenommen haben. Deutliche Einkommensabschläge müssen ältere Arbeitnehmer in Deutschland nur nach Arbeitslosigkeitsperioden hinnehmen (Zwick 2008).

Vermisst werden von Sengenberger Belege, dass durch unbewegliche Lohnstruktur Erwerbslosigkeit verursacht

wurde. Verschiedene Untersuchungen – so beispielsweise Fehr u. Goette (2005), Fitzenberger (1999), Bauer et al. (2003) und Devicienti et al. (2003) – finden in der Tat einen positiven Zusammenhang zwischen Lohnrigidität und Arbeitslosigkeit. Dies Ergebnis ist aber keineswegs durchgängig. Altonji u. Devereux (2000) können keinen Zusammenhang feststellen. Und eine neue Studie (Cornelißen u. Hübler 2008), die im Rahmen des Schwerpunktprogramms durchgeführt wurde, zeigt, dass Lohnrigidität nicht nur arbeitsnehmerseitige Kündigungen reduziert, sondern auch die Wahrscheinlichkeit von Entlassungen vermindert. Fitzenberger u. Garloff (2008) argumentieren, dass der Zusammenhang zwischen residualer Lohnungleichheit und Beschäftigung theoretisch unbestimmt ist und testen diesen Zusammenhang empirisch. Während eine neoklassische Theorie der Arbeitsnachfrage bei heterogenen Arbeitnehmern nahe legt, dass die Beschäftigung bei abnehmender residualer Lohnungleichheit sinkt, lässt sich aus der gleichgewichtigen Suchtheorie sogar der umgekehrte Zusammenhang ableiten, wenn man einen Anstieg von Arbeitsmarktfriktionen als treibende Kraft unterstellt. Dies sind weitere Indizien dafür, dass die Forscher im DFG-Forschungsschwerpunktprogramm nicht mit scheinbar vorgefassten Meinungen Forschung betreiben.

Sengenberger konstatiert, dass die Finanzmarktkrise mit einem Verlust an Stabilität der Beschäftigung einhergehen könnte, was man arbeitsökonomisch sogar als das Gegenteil von dem von ihm im gleichen Satz festgestellten „Einbußen an Flexibilität“ auffassen könnte. Es sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass wir nicht nur auf den Einfluss von Gütermärkten (neben „den üblichen Verdächtigen“) auf die Arbeitsmarktflexibilität hinweisen, sondern auch die Bedeutung des technischen Fortschritts (Einführungsbeitrag S. 105), der zunehmenden Globalisierung (S. 108) und der betrieblichen Organisationsänderungen (S. 108, 105) hervorheben. Die von Sengenberger als „unterbelichtet“ bemängelte Diskussion der Rolle von prekären Beschäftigungsverhältnissen führen wir auf den Seiten 103 und 106.

Prinzipiell ist gegen Sengenbergers theoretische Argumentation in Bezug auf den Zusammenhang von Löhnen und Arbeitsproduktivität nichts einzuwenden. Dies ist ein Zusammenhang, der in der arbeitsökonomischen und personalökonomischen Forschung unter dem Stichwort Effizienzlohntheorie breit diskutiert wird. Aber auch hier erwecken die Ausführungen von Sengenberger den Eindruck, als sei unsere Denkweise, unser Programm rein neoklassisch ausgerichtet und lasse keinen Raum für seine Überlegungen, dass z. B. zu hohe Löhne, gemessen an der Produktivität, den Druck auf die Unternehmen verstärken, durch Qualifizierung die Produktivität zu steigern. Dieser Aspekt wird durchaus in der arbeitsökonomischen Literatur

diskutiert (vgl. z. B. Pischke 1998). Die Frage ist nur, ob und in welchem Umfang solche Effekte wirksam werden und welche tragfähigen empirischen Belege hierfür vorhanden sind. Weitergehende Fragen sind in diesem Zusammenhang: Lassen sich alle Unternehmen von diesem Druck beeinflussen oder gehen viele nicht eher den Weg der Entlassung? Gilt das Argument für alle Arbeitnehmergruppen gleichermaßen oder nur für spezielle? Dies zu untersuchen, ist Aufgabe einer Analyse auf heterogenen Arbeitsmärkten. Das Angebot an Arbeitskräften und die Schwankungen in der Güternachfrage spielen hierbei eine wesentliche Rolle. Sind Entlassungen und externe Rekrutierungen mit geringeren Kosten verbunden als die betriebsinterne Ausbildung und die Hortung von Arbeitskräften?

Sengenberger misst nicht nur in der vorgelegten Kritik den betriebsinternen Arbeitsmärkten eine herausragende Rolle bei und verortet hier besonders große Flexibilität in Deutschland, sondern hat diesen Gedanken bereits sehr dezidiert in seinen früheren Publikationen vertreten (so z. B. Köhler u. Sengenberger 1983, S. 75ff.; Sengenberger 1987, S. 180ff., speziell S. 197). Somit ist es auch nicht verwunderlich, dass sich seine Überlegungen zur Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes auf diesen Punkt konzentrieren. Er bemängelt, dass in der Ökonomie innerbetriebliche Anpassungsprozesse kaum und wenn dann nur über innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel wahrgenommen werden und nennt verschiedene kleine, alltägliche Veränderungen am Arbeitsplatz, die sich seiner Meinung nach einer statistischen Erfassung entziehen und nur durch langjährige (teilnehmende) Beobachtung ermitteln lassen. Dieses Argument überzeugt uns nicht. Erstens werden z. B. betriebliche Reorganisationsmaßnahmen in der arbeitsökonomischen Forschung durchaus thematisiert und gleichzeitig empirisch mithilfe statistisch-ökonomischer Verfahren untersucht, wie der Beitrag von Bellmann et al. (2008) im Themenheft 2-3/2008 der ZAF zeigt. Zweitens gibt es auch eine neuere empirische Forschungsrichtung, die sogenannte Insider Econometrics (Bartel et al. 2004), die auf eine detaillierte Datenanalyse abzielt und speziell Arbeitsplatzmerkmale auf der Organisationsebene eines einzelnen Betriebes erfasst. Drittens ist die Frage, ob sich kleine innerbetriebliche Veränderungen, die nicht einmal langfristig in der Summe einen Niederschlag in unternehmensrelevanten statistischen Indikatoren haben, überhaupt als Hinweise auf Flexibilität interpretieren lassen. Damit ist nichts gegen die qualitative Sozialforschung gesagt, die Einzelfallanalysen bevorzugt. Nur als alleinige Methode, die auch eine vergleichende Bewertung mit externer Flexibilität zulässt, erscheint sie uns nicht tragfähig. Demgegenüber präferieren wir ökonomische Vorgehensweisen, wie sie beispielsweise für die genannte Thematik in dem neuen Beitrag von Gerlach u. Hübler (2008) gewählt werden.

3 Schlussbemerkung

Ein wissenschaftlicher Diskurs, wie er durch Sengenbergers Kritik an unserem Beitrag ausgelöst wurde, besitzt heutzutage Seltenheitswert, ist jedoch zu begrüßen. Als wenig ertragbringend muss allerdings eine Auseinandersetzung angesehen werden, die Missverständnisse und selektives Herausgreifen einzelner Argumente ohne Berücksichtigung der Gegenargumente, die explizit auf dem Tisch liegen, zum Ausgangspunkt nimmt. Treten wir lieber ohne Unterstellen von Vorurteilen in die Diskussion ein und streiten uns über die richtige Theorie, über die angemessene empirische Methodik, über die geeignete Datenbasis. Setzen wir uns darüber auseinander, warum empirische Analysen zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, wie robust einzelne gewonnene Resultate sind, ob und welche politischen Schlussfolgerungen sich ziehen lassen und mahnen wir Vorsicht bei allzu leichtfertigen Urteilen an.

Literatur

- Altonji, J., Devereux, P.: Is there nominal wage rigidity? Evidence from panel data. *Res. Labor Econ.* **19**, 313–350 (2000)
- Ashenfelter, O., Card, D.: *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A–3C. Elsevier Science, Amsterdam (1999)
- Bartel, A., Ichniowski, C., Shaw, K.: Using “Insider Econometrics” to study productivity. *Am. Econ. Rev.* **94**(2), 217–223 (2004)
- Bauer, T., Bonin, H., Sunde, U.: Real and Nominal Wage Rigidities and the Rate of Inflation: Evidence from German Micro Data. *IZA Discussion Paper 959* (2003)
- Bellmann, L., Cornelißen, T., Hübler, O., Pahnke, A.: Betriebliche Reorganisation, Entlohnung und Beschäftigungsstabilität. *ZAF* **2/3**, 259–285 (2008)
- Cornelißen, T., Hübler, H.: Downward wage rigidity and job mobility. *Empir. Econ.* **34**(2), 205–230 (2008)
- Divicenti, F., Maida, A., Sestito, P.: Nominal and Real Wage Rigidity: An Assessment Using Italian Microdata. *LABORatoria Riccardo Revelli Working Paper 33* (2003)
- Dustmann, C., Ludsteck, J., Schönberg, U.: “Revisiting the German Wage Structure”, *IZA Discussion Paper 2685* (2007)
- Fehr, E., Götte, L.: Robustness and real consequences of nominal wage rigidities. *J. Monetary Econ.* **52**, 779–804 (2005)
- Fitzenberger, B.: “Wages and Employment Across Skill Groups – an Analysis for West Germany”. *Physica-Verlag, Heidelberg* (1999)
- Fitzenberger, B., Garloff, A.: Unemployment, labor market transitions, and residual wage dispersion. *Scottish J. Political Econ* **55**(5), 561–590 (2008)
- Fitzenberger, B., Hübler, O., Kraft, K.: Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten – eine Einführung. *ZAF* **2/3**, 95–116 (2008)
- Gerlach, K., Hübler, O.: Employment Adjustments on the Internal and External Labour Market – an Empirical Study with Personnel Records of a German Company. *ZEW Discussion Paper No. 08–133* (2008)
- Gernandt, J., Pfeiffer, F.: Rising wage inequality in Germany. *Jahrb. Nationalökonomie Statistik* **227**(4), 358–380 (2007)
- Kalina, T., Weinkopf, C.: Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. *IAQ-Report*, 2008-01
- Katz, L., Autor, D.: Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Ashenfelter, O., Card, D. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, Elsevier Science, Amsterdam, pp. 1463–1557 (1999)
- Köhler, C., Sengenberger, W.: *Konjunktur und Personalanpassung – Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie*. Campus, Frankfurt a.M. (1983)
- Kohn, K.: “Rising Wage Dispersion, After All! The German Wage Structure at the Turn of the Century”. *ZEW Discussion Paper (06–031)* (2006)
- Koller, L., Schnabel, C., Wagner, J.: Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung. *Perspektiven Wirtschaftspolit.* **8**(3), 242–255 (2007)
- Krugman, P.: Past and Prospective Causes of High Unemployment. *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, pp. 23–43 (1994)
- Myck, M.: Wages and Ages: Is there Evidence for the „Inverse-U“ Profile?, *DIW Discussion Paper 724* (2007)
- Myck, M., Ochmann, R., Qari, S.: Dynamics of Earnings and Hourly Wages in Germany, *SOEP Papers 139* (2008)
- Pischke, J.-S.: Ausbildung und Lohnstruktur. In: Gahlen, B., Hesse, H., Ramser, H.J. (Hrsg.) *Verteilungsprobleme heute*, S. 95–117. Mohr (Siebeck), Tübingen (1998)
- Puhani, P.: Transatlantic differences in labour markets – changes in wage and non-employment structures in the 1980s and the 1990s. *Ger. Econ. Rev.* **9**, 312–338 (2008)
- Sengenberger, W.: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten – Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Campus, Frankfurt a. M. (1987)
- Sengenberger, W.: Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt. *ZAF* (2009)
- <http://kooperationen.zew.de/de/dfgflex/home.html>. Letzter Zugriff 20. März 2009
- Zwick, T.: Earnings Losses After Non-Employment increase With Age. *ZEW Discussion Paper No. 08–041* (2008)

Bernd Fitzenberger Studium der Volkswirtschaftslehre und Mathematik an der Universität Konstanz und der Statistik an der Stanford University. Promotion 1993 an der Stanford University in Economics. Habilitation 1998 an der Universität Konstanz mit dem Thema “Wages and Employment Across Skill Groups in West Germany During the 1970s and 1980s”. 1998–1999 Professur für Sozialpolitik an der Technischen Universität Dresden, 1999–2004 Lehrstuhl für Ökonometrie an der Universität Mannheim, 2004–2007 Professur für Labor Economics an der Goethe Universität Frankfurt. Seit 2007 Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Ständiger Gastprofessor am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), International Research Affiliate am IFS in London, Research Fellow des IZA und Mitherausgeber der internationalen Zeitschrift *Empirical Economics*. 2004–2006 Sprecher des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“.

Forschungsfelder: Arbeitsökonomik, Ökonometrie und empirische Wirtschaftsforschung.
E-Mail: fitzenbe@vwl.uni-freiburg.de

Olaf Hübler Studium der Volkswirtschaftslehre an der FU Berlin, 1970 Abschluss als Diplom-Volkswirt. Von 1970–1975 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Finanzwissenschaft und im Assistententeam für das volkswirtschaftliche Grundstudium an der TU Berlin, 1974 Promotion zum Dr. rer. pol. und 1978 Habilitation. Seit 1982 Professor für Ökonometrie an der Universität Hannover. Research Fellow am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn seit 1999 und Research Fellow am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg seit 2005. Von

2006–2008 Sprecher des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“.

Forschungsfelder: Angewandte Mikroökometrie im Bereich der Arbeitsmarktforschung.

E-Mail: huebler@ewifo.uni-hannover.de

Kornelius Kraft Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Heidelberg. Abschluss als Diplom-Volkswirt 1979. Wissenschaftlicher Angestellter am Wissenschaftszentrum Berlin 1980–1986 und Pro-

motion 1984 zum Dr. rer. pol. Wissenschaftlicher Angestellter an der Universität Kassel 1986–1992. Habilitation 1989 an der Universität Kassel. 1992–1993 Ordentlicher Professor an der Universität Fribourg (CH). 1993–2003 Professor an der Universität Essen. Seit 2003 Professor an der Universität Dortmund. Ständiger Gastprofessor am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Research Fellow am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Seit 2008 Sprecher des DFG-Forschungsschwerpunktprogramms.

Forschungsfelder: Industrieökonomik und Arbeitsökonomik.

E-Mail: kornelius.kraft@uni-dortmund.de