

Mehr Beschäftigung durch Lohndifferenzierung? *Beitrag für das IAT-Jahrbuch 1998*

1 Sind soziale Standards Luxusgüter?

In den letzten 120 Jahren erhöhte sich in Deutschland die Arbeitsproduktivität um das 17fache. Dieser Produktivitätszuwachs wurde durch Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen umverteilt. Die Einkommen stiegen im Durchschnitt um das 10fache, und die Arbeitszeit verminderte sich von 3000 Stunden im Jahr auf etwa 1600 Stunden (Maddison 1995). Aus der Sicht unserer Urgroßväter arbeiten wir heute also Teilzeit mit 10fachem Lohnausgleich. Von diesem beispiellosen Anstieg des materiellen und des Zeitwohlstands haben - wenn auch oft erst nach heftigen Verteilungskämpfen - alle Bevölkerungsschichten profitiert.

Das soll jetzt alles ganz anders werden. Während den vergangenen Generationen noch ein besseres Leben versprochen wurde, werden jetzt härtere Zeiten vorausgesagt. Wir hätten nur die Wahl zwischen mehr Ungleichheit oder dauerhafter Arbeitslosigkeit, heißt es auf wirtschaftsliberaler Seite. Da durch die Globalisierung der Märkte das Angebot an billiger Arbeit dramatisch ansteigt, sei das deutsche Lohnniveau nicht mehr haltbar. Zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen für weniger qualifizierte Beschäftigte müssen die Löhne gesenkt und differenziert werden. Dies ist einer der Grundgedanken des Abschlußberichts der Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen zur künftigen Beschäftigungspolitik. Die Kommission sieht, daß die soziale Nachhaltigkeit dieser Strategie durch zunehmende Kriminalität und andere soziale Spannungen gefährdet werden könne und rechnet mit steigenden Aufwendung für die innere Sicherheit (Kommission 1997: S.23).

Solche Thesen müssen schon gut begründet sein. Denn hier wird ein Umbau unserer Gesellschaft angedacht, der es in sich hat. Immerhin wird vorgeschlagen, einem großen Teil der Bevölkerung - etwa durch eine deutliche Kürzung der Sozialhilfe - den Boden unter den Füßen wegzuziehen und sie - sozusagen zu ihrem eigenen Vorteil - zur Annahme schlecht bezahlter Tätigkeiten zu zwingen. Die Frage ist: Sind unsere hohen sozialen Standards tatsächlich nur Luxusgüter aus besseren Zeiten (Sengenberger/Campbell 1994), von denen wir uns jetzt bei härterem Seegang trennen müssen oder sollen hier nur Umverteilungskonzepte von oben salonfähig gemacht werden?

2 Beschäftigungswirkungen von Lohndifferenzierungen

Einige Länder haben sich in den letzten Jahren für mehr Ungleichheit entschieden. Die Schwächung der Gewerkschaften, die Absenkungen von Arbeitslosenunterstützungen und andere Eingriffe in den Arbeitsmarkt haben in Neuseeland, Großbritannien und den USA tiefe Spuren im Arbeitsmarkt hinterlassen. In den USA hat sich der mittlere wöchentliche Reallohn der

Männer zwischen 1983 und 1995 um 13% verringert. 1995 verdienten dort die obersten 10% in der Einkommenshierarchie der Männer ungefähr 4,4 mal soviel wie die untersten 10%, 1979 war es erst 3,2 mal soviel. In Großbritannien ist diese Relation von ca 2,5:1 in den 70er Jahren auf 3,3:1 1995 angestiegen, während sie in Deutschland oder den Niederlanden, wo man diesen Weg bislang nicht ging, fast unverändert blieb (Tabelle 1).

<i>Tabelle 1: Niveau und Veränderung der Ungleichheit der Einkommen von Männern in OECD Ländern (gemessen am Verhältnis des obersten Zehntels zum untersten Zehntel, 1979 - 1995)</i>		
	1979 oder ein anderes Ausgangsjahr	1995 oder ein anderes Endjahr
Große Zunahme der Ungleichheit		
Neu Seeland	2,72 ('84)	3,16 ('94)
USA	3,18	4,35
Italien	2,29	2,64 ('93)
Kanada	3,46 ('81)	3,74 ('94)
Großbritannien	2,45	3,31
Geringe Zunahme der Ungleichheit		
Australien	2,74	2,94
Japan	2,59	2,77 ('94)
Österreich	2,61 ('80)	2,77 ('94)
Niederlande	2,51 ('85)	2,59 ('94)
Schweden	2,11	2,20 ('93)
Finnland	2,44 ('80)	2,53 ('94)
Dänemark	2,14 ('80)	2,17 ('90)
Frankreich	3,39	3,43
Abnahme der Ungleichheit		
Belgien	2,29 ('85)	2,25 ('94)
Norwegen	2,05 ('80)	1,98 ('91)
Deutschland	2,38 ('83)	2,25
<i>Quelle: Freeman 1997 © IAT 1997</i>		

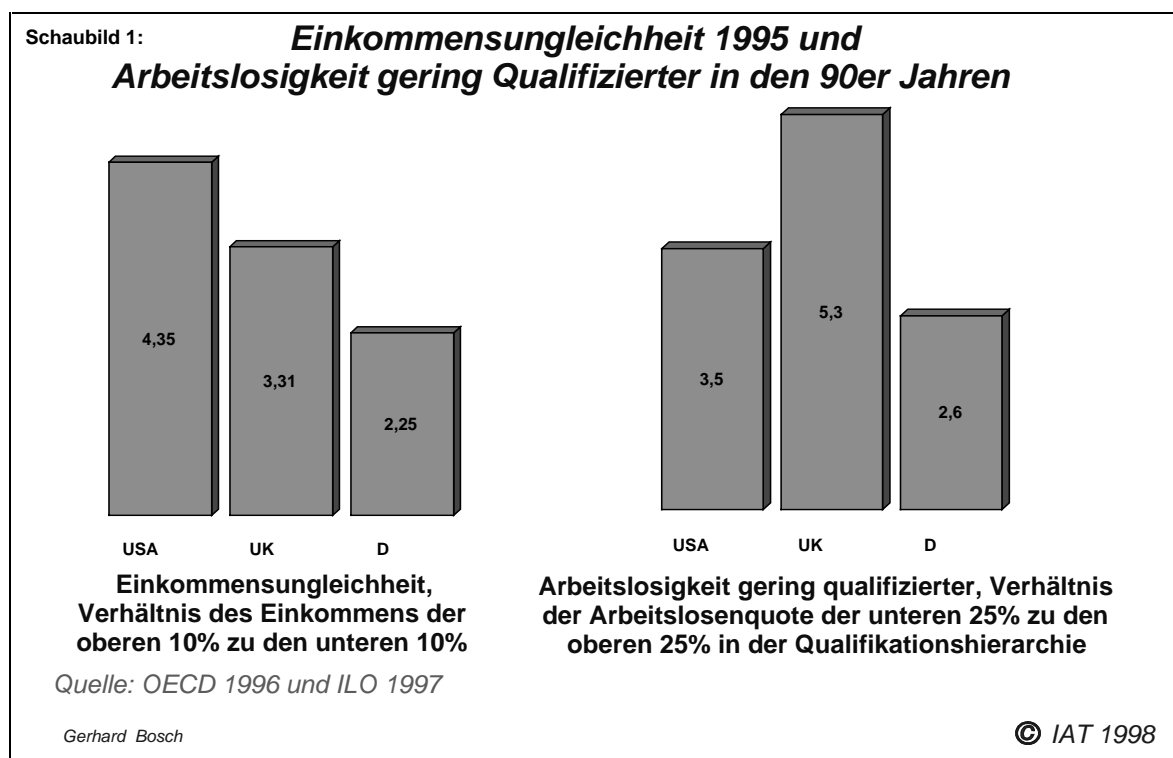
Infolge der zunehmenden Einkommensungleichheit in den USA und in Großbritannien sind dort auch die Gruppen der Geringverdienenden stärker besetzt als etwa in Deutschland. In den USA verdienten 1994 25 vH der Vollzeitbeschäftigten weniger als 65 vH des mittleren (Median)Einkommens, in Großbritannien waren es 19,6 vH, in Deutschland 13,3 vH und in Schweden - mit seiner ausgeglichenen Einkommensstruktur - nur 5,2 vH (OECD 1996: S. 72). Das relative Lohnniveau der Niedriglöhner in den USA liegt zudem beträchtlich unter dem der deutschen. Ein Amerikaner im untersten Einkommenszehntel verdient heute in Kaufkraft

gerechnet nur 44% des Einkommens eines Deutschen in dieser Gruppe (Freeman 1997) und dies obgleich die Amerikaner im Durchschnitt reicher sind als die Deutschen - aber eben nur im Durchschnitt. Um amerikanische Lohnstrukturen zu erreichen, müßte das Gehalt einer Verkäuferin in Deutschland von 2000 DM auf rund 950 DM verringert werden.

Einen solchen hohen Preis zu zahlen, lohnt sich nur, wenn sich auch die versprochenen positiven Arbeitsmarkteffekte aufspüren lassen. Die OECD hat dies untersucht. Das überraschende Resultat - das im übrigen im Gegensatz zu früheren Aussagen der OECD steht - lautet: Es läßt sich **kein** statistischer Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit feststellen.

Eine zunehmende Lohndifferenzierung müßte im theoretischen Modellfall weiterhin dazu führen, daß sich die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten der allgemeinen Arbeitslosenquote annähert, da ja nunmehr die weniger Qualifizierten entsprechend und nicht mehr über ihrem Grenzprodukt entlohnt werden. Mit der Lohndifferenzierung sollen also die Löhne dem jeweiligen Grenzprodukt der Beschäftigten angepaßt werden. Die Unternehmen haben dann keinen Grund mehr, zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen zu diskriminieren und die Arbeitslosenquoten der verschiedenen Beschäftigtengruppen gleichen sich an. Soweit die Theorie. Genau das Gegenteil ist jedoch der Fall.

Die Arbeitsmarktlage der gering Qualifizierten hat sich durch die Einkommensspreizung nicht verbessert (OECD 1996). Als Kennziffer kann man hier die Relation der Arbeitslosenquote der oberen 25% zu den unteren 25% in der Qualifikationshierarchie eines Landes nehmen. In Deutschland liegt diese Quote bei 2,6:1, in den USA aber bei 3,5:1 und in Großbritannien sogar bei 5,3:1 (Schaubild 1). Trotz drastisch wachsender Ungleichheit hat sich in den USA diese Relation gegenüber den 70er und 80er Jahren nicht verändert. In Großbritannien hat sie sich sogar deutlich zuungunsten der gering Qualifizierten verschlechtert. Niedriglohnjobs erleichtern auch nicht den Einstieg in besser bezahlte Tätigkeiten. Von den 1986 Geringverdienenden (weniger als 65% des mittleren Verdienstes) waren in Deutschland sechs Jahre später nur noch 26% in dieser Einkommensklasse, in Großbritannien hingegen 39% und in den USA sogar 55,8%. Frauen sind unter den dauerhaft Niedrigverdienenden überproportional vertreten.



Als letztes Argument für eine zunehmende Lohndifferenzierung bleibt die These, daß Niedriglohnjobs den Einstieg in besser bezahlte Tätigkeiten erleichtern. Auch diese These kann nicht belegt werden. Vergleicht man die sogenannte "Einkommensmobilität", also den Auf- oder Abstieg in der Einkommenshierarchie eines Landes zwischen 1986 und 1991, und nur für diesen Zeitraum liegen international vergleichende Zahlen vor, dann zeigt sich, daß die Wahrscheinlichkeit arm zu bleiben, in Ländern mit großen Einkommensdifferenzen größer ist als in Ländern mit geringen Einkommensdifferenzen (OECD 1997: S. 31). Hierzu sollen wiederum Deutschland mit den USA und Großbritannien verglichen werden. Waren in Deutschland von den 1986 Niedrigverdienenden 26 vH auch sechs Jahre später noch in dieser Einkommensklasse, so lag die entsprechende Quote in Großbritannien bei 39 vH und in den USA sogar bei 55,8 vH. Mit zunehmender Armut erhöht sich also die Wahrscheinlichkeit, arm zu bleiben. Daran ändert auch der eine oder andere ehemalige Tellerwäscher in der Vorstandsetage eines Unternehmens wenig. Während die Arbeitsmärkte in den USA und in Großbritannien nach oben hin weniger durchlässig als der deutsche sind, ist die Abwärtsmobilität deutlicher ausgeprägt. Unter den 1991 Geringverdienenden hatten 1986 in den USA noch 12,3 vH mehr als 95 vH des mittleren Einkommens verdient, in Großbritannien 11,6 vH und in Deutschland 5,4 vH. Mit wachsender sozialer Ungleichheit erhöht sich also nicht nur die Gefahr arm zu bleiben, sondern auch die, arm zu werden.

Die OECD kommt in ihrem Beschäftigungsbericht von 1996 zu dem für neoliberale Arbeitsmarktrezepte vernichtenden Schluß: "Es gibt nur wenig schlüssige Belege, die zeigen, daß Länder mit einem geringen Anteil an Niedrigbezahlten dies auf Kosten höherer Arbeitslosenzahlen oder einem geringeren Beschäftigungsniveau für besonders gefährdete Gruppen wie Jugendliche oder

Frauen erreicht haben" (OECD 1996: 76). Mit Niedriglöhnen handelt man sich also mehr Armut und soziale Probleme ein, ohne hiermit auf dem Arbeitsmarkt etwas hinzuzugewinnen.

3 Bei Lohnspreizung verfällt die Arbeitsmotivation und wird weniger in Qualifikation investiert

Der Grundgedanke der neoliberalen Wirtschaftstheorie, daß in einer Marktwirtschaft Beschäftigte in Höhe ihrer Produktivität bezahlt werden müssen, ist sicherlich nicht so ohne weiteres von der Hand zu weisen. Allerdings kann man sich in der Analyse nicht alleine auf kurzfristige Kostenaspekte beschränken, sondern muß auch die Produktivität im Auge behalten. Diese bleibt von Lohnkostensenkungen nicht unberührt, da sich sowohl das Verhalten der Beschäftigten als auch der Unternehmen ändert.

Zunächst ist es ein Grundirrtum, zu glauben, daß man bei niedrigen Löhnen gute Leistung erwarten kann. Bei Lohnsenkungen verfällt die Produktivität oft noch schneller als der Lohn, da die Motivation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten sinkt. In der Folge steigen die Lohnstückkosten, obgleich die Arbeitskräfte billiger werden. Diesen Zusammenhang zwischen Lohn und Leistung, der heute in der sogenannten Effizienzlohntheorie langsam wieder Eingang in wirtschaftswissenschaftliche Denkgebäude findet, haben viele Unternehmer seit langem begriffen, die hohe Leistungserwartung mit guter Bezahlung verbinden.

Für die Unternehmen sinken die Anreize, in die Qualifikation ihrer Beschäftigten zu investieren, wenn die Löhne niedrig sind und sie sich leicht von ihren Arbeitskräften trennen können. In einer vergleichenden Studie des Weiterbildungsverhaltens der Betriebe in den USA und in Deutschland zeigt Pischke (1997), daß in den USA die Teilnahme Geringqualifizierter an innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in den letzten 15 Jahren zurückgegangen ist, während sie in Deutschland im gleichen Zeitraum anstieg. Der Autor dieser Untersuchung sieht in den USA wegen der sinkenden Löhne die Anreize schwinden, in die Qualifikation wenig Qualifizierter zu investieren. Die komprimierte Lohnstruktur in Deutschland hingegen veranlaßt die Unternehmen zu zusätzlicher innerbetrieblicher Weiterbildung, denn die Löhne steigen dann nicht im gleichen Ausmaß wie die Produktivität, so daß die Unternehmen einen Teil dieser zusätzlichen Erträge abschöpfen können.

Auch Großbritannien leidet infolge seiner starken Lohndifferenzierung unter einer starken Unterinvestition in die Qualifizierung der Beschäftigten. Eine vergleichende Studie zeigt, daß deutsche, japanische und französische Unternehmen rund 2 vH ihres Umsatzes in die Qualifikation ihrer Beschäftigten investieren, britische Unternehmen aber nur 0,15 vH (Finegold/Soskice 1988). Bei einer solchen Unterinvestition in berufliche Bildung wächst das Angebot an unqualifi-

zierter Arbeit als die Nachfrage und es kommt trotz Lohndifferenzierung zu der schon diskutierten deutlichen Konzentration der Arbeitslosigkeit auf Geringqualifizierte (Schaubild 1).

4 Auf Wertschöpfung und nicht auf Kostensenkung setzen

Mit den ökonomischen Theorien, die im globalen Wettbewerb das Heil vorrangig in der Senkung der Arbeitskosten sehen, kann man die Zukunft nicht bewältigen. Notwendig ist es vielmehr, auf Bildung und Innovation zu setzen. Denn die hochentwickelten Industrieländer exportieren vor allem Produkte, die auf einem hohen Anteil qualifizierter Arbeit sowie von Forschung und Entwicklung beruhen. Durch eine innovative Weiterentwicklung der eigenen Produktpalette können sich die Unternehmen dieser Länder dem reinen Preiswettbewerb, den sie nie gewinnen können, entziehen. Den deutschen Unternehmen ist dies vergleichsweise gut gelungen. Die deutschen Exportpreise sind zwischen 1980 und 1990 um 40,4% angestiegen, die Importpreise hingegen nur um 20,2% (Tabelle 2). Gleichzeitig - und erst diese Kombination macht Wettbewerbsstärke aus - zogen die deutschen Exporte kräftig an. Deutschland hat sogar gegenüber Ostasien und Osteuropa einen Exportüberschuß, obgleich gerade diese Regionen oft als die Hauptbedrohung für unsere Arbeitsplätze angesehen werden.

Tabelle 2: Entwicklung der Handelspreise 1980- 1990

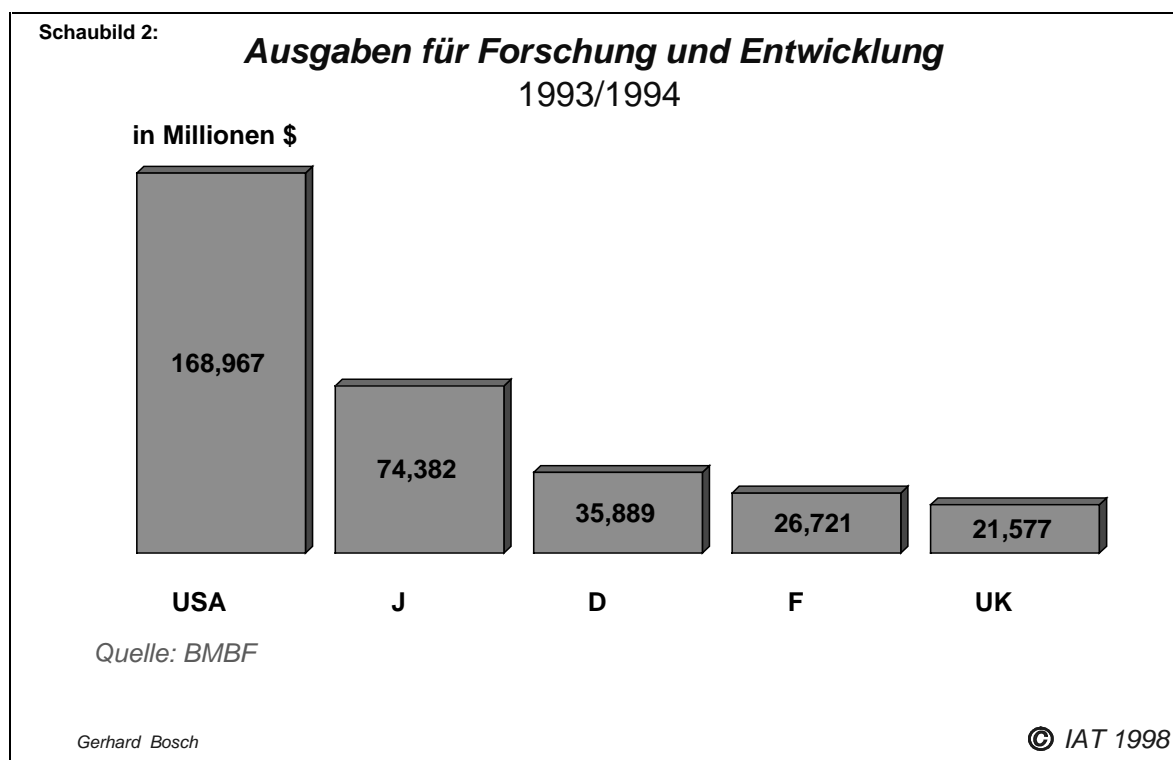
	Importpreise	Exportpreise	Preisdifferenz
Deutschland	20.2	40.4	20,2
EU	20.7	31.2	10,5
OECD	18.0	29.5	11,5

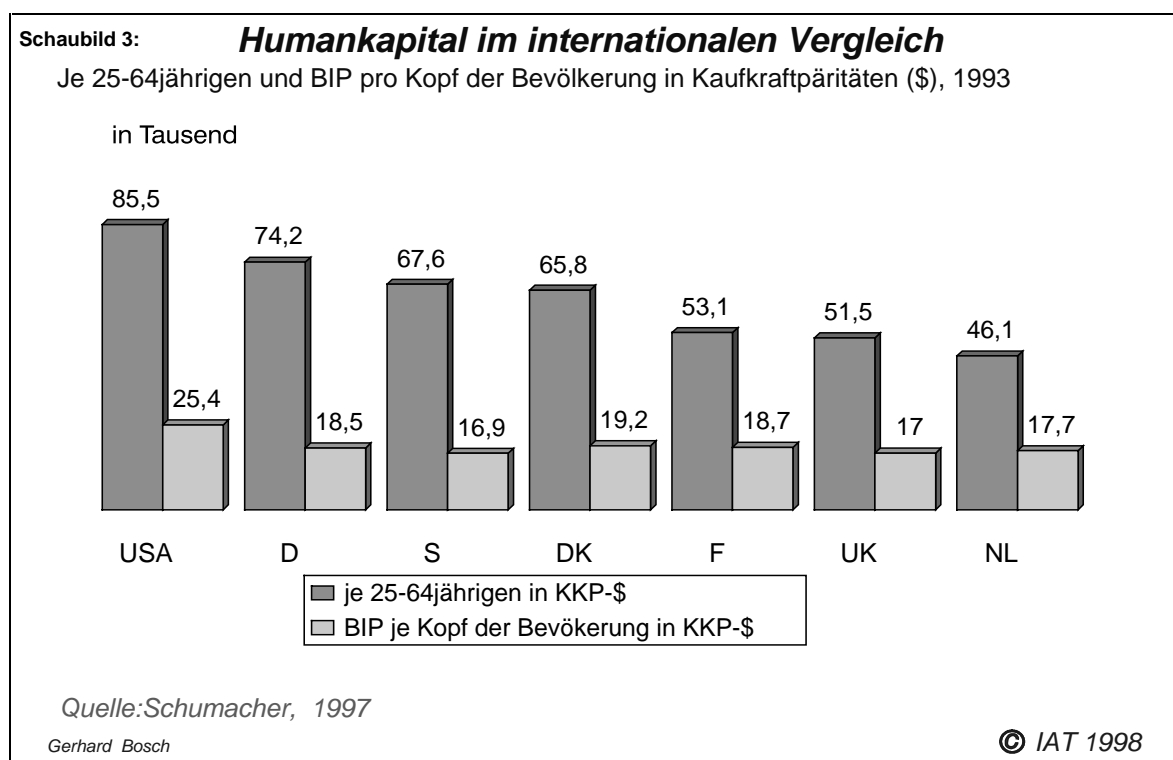
Quelle: OECD 1997: S. 110 © IAT 1997

Die zwangsläufige Folge eines Exports von Niedriglohnarbeitsplätzen ist - wie es Nickell/Bell (1996) ausdrücken - ein Kollaps der Nachfrage nach unqualifizierter Arbeit und ein wachsender Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten. Die Bedeutung wissensintensiver Produkte wird weiter steigen. Die großen Wachstumswellen der Vergangenheit beruhten auf Technologien, die große Sachinvestitionen auslösten. Dies gilt in erster Linie für die Eisenbahnen und das Automobil mit ihren ausgedehnten Infrastrukturen. In den Unternehmen kam es zur klassischen Kombination von hohem Kapitaleinsatz und dem Einsatz von un- bzw. angelernter Arbeit, die heute nicht mehr funktioniert. Anders als bei der klassischen "railroadification" ist der Anteil der Sachinvestitionen an den gesamten Investitionen bei den neueren wissensbasierten Technologien,

wie etwa bei der Diffusion der neuen Informationstechnologien, vergleichsweise gering und der für Bildung nimmt deutlich zu (Bosch 1998a).

Auch für den amerikanischen Beschäftigungserfolg gibt es andere Erklärungsmöglichkeiten als der Hinweis auf die niedrigen Löhnen. Viel wichtiger ist die hohe Innovationsdynamik. Die USA gaben bei einer dreimal so großen Bevölkerung 1994 mit 169 Mrd. \$ rund fünfmal soviel für Forschung und Entwicklung aus wie Deutschland (Schaubild 2) und sind in vielen Spitzentechnologien führend. Weiterhin haben die USA mehr als andere Länder in Humankapital investiert und den verfügen über den höchsten Bestand an Bildungsinvestitionen, der nach Kaufkraftparitäten berechnet wurde und damit international vergleichbar ist (Schaubild 3). Deutschland und die skandinavischen Ländern verfügen ebenfalls über hohe Bestände an Bildungsinvestitionen. Großbritannien weist hier deutliche schlechtere Kennziffern auf, womit sich auch die geringe Innovationsdynamik in diesem Land erklären läßt. Die Bildungsinvestitionen in Deutschland und Skandinavien sind gleichmäßiger auf die verschiedenen sozialen Schichten der Bevölkerung verteilt als in den USA. Dort wird konzentrieren sich viele Mittel auf Spitzenbildung. Die ungleiche Verteilung von Bildungsinvestitionen ist ein eigenständiger Erklärungsfaktor der sozialen Polarisierung aber auch der Arbeitsplatzdynamik in den USA. Etwa zwei Drittel der neuentstandenen Arbeitsplätze sind im oberen Einkommensbereich angesiedelt. Hier entstand das Einkommen, durch das dann zusätzliche Nachfrage für gering bezahlte Dienstleistungen geschaffen wurde.





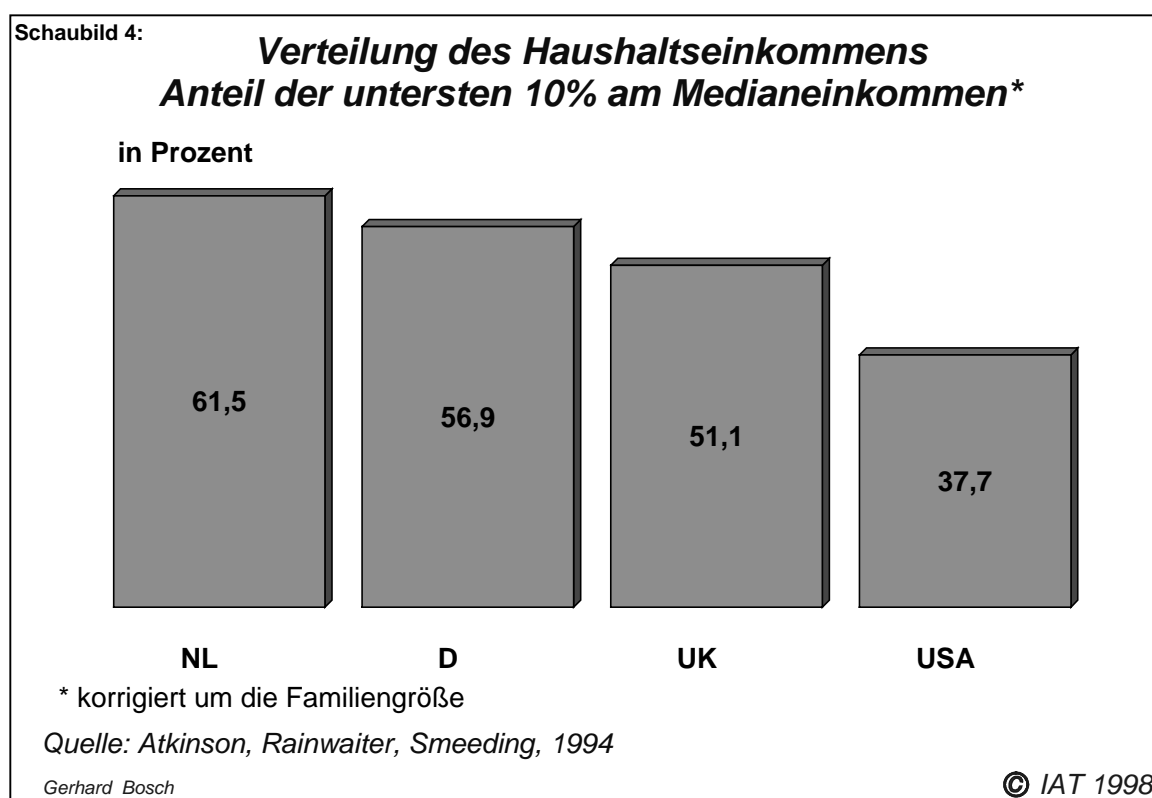
Die USA sind vor allem ein Beleg für eine innovationsorientierte Erfolgsstory. Die Briten, die nur auf eine Deregulierung des Arbeitsmarktes gesetzt haben und zu wenig in die Zukunft investieren, haben eine deutlich schlechtere Arbeitsmarktbilanz. Hinzu kamen in den USA eine expansivere Fiskalpolitik und niedrigere Realzinsen als in Deutschland. Die Beschäftigungsentwicklung eines Landes läßt sich nicht nur über den Arbeitsmarkt erklären. Man braucht hierfür schon die gesamte analytische Instrumentenkiste.

5 Auch die Umverteilung von Arbeit notwendig

Eine Innovationsorientierung führt allerdings auch zu hohen Produktivitätszuwächsen. Arbeitslosigkeit kann nur vermieden werden, wenn auch die Arbeitszeit verkürzt wird. Dies funktioniert allerdings nur bei einer ausgeglichenen Einkommensverteilung. Wenn die unteren und mittleren Einkommen stagnieren oder sogar sinken, versuchen die Beschäftigten ihre Einkommensverluste durch längere Arbeitszeiten auszugleichen. Dies ist der Grund, warum die Briten, Neuseeländer und US-Amerikaner heute deutlich länger arbeiten als vor 15 Jahren. In den USA hat sich zum Beispiel die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zwischen 1983 und 1993 um 4,7% erhöht (UK +3,8%), während sie in Deutschland um 6,1% vermindert wurde (OECD 1998).

Auch die Expansion von Teilzeitarbeit kann durch die Schaffung eines Niedriglohnsektors zum Stillstand gebracht werden. Wenn wie bei United Parcel Services (UPS) in den USA Vollzeitkräfte 20\$, Teilzeitkräfte aber nur 8\$ die Stunde verdienen - und dieser Fall ist durchaus typisch,

dann wird kaum jemand freiwillig seine Arbeitszeit reduzieren. Die Teamsters in den USA - und das ist ein Novum in der Gewerkschaftsgeschichte - haben bei UPS folglich für eine Zunahme von Vollzeitstellen, also eine Arbeitszeitverlängerung, gestreikt. In den USA stagniert daher der Anteil der Teilzeitbeschäftigten seit 1983. In den Niederlanden nahm er hingegen von 21% im Jahre 1983 auf 36,5% im Jahre 1996 zu. Dort verdienen Teilzeitbeschäftigte pro Arbeitsstunde genausoviel wie Vollzeitbeschäftigte und fallen auch nicht aus der sozialen Sicherung heraus. Entscheidungen für Teilzeitarbeit werden zumeist in Abhängigkeit vom Familieneinkommen getroffen, da man oder zumeist frau nicht von einem Einkommen allein leben kann, so daß auch die Verteilung der Haushaltseinkommen eine große Rolle bei Arbeitszeitentscheidungen spielen. Die Haushaltseinkommen sind in den Niederlanden deutlich gleicher verteilt als in anderen Ländern, was die hohe Akzeptanz der niederländischen Teilzeitpolitik verständlich macht (Schaubild 4).



Kurze Arbeitszeiten sind also Wohlstandsindikatoren. Man muß sie sich leisten können. Wenn sich die materiellen Bedingungen verschlechtern, tritt das Einkommen wieder in den Vordergrund und das Arbeitsangebot nimmt zu. Dieser zentrale Zusammenhang zwischen Einkommen und Arbeitszeit wird zumeist nicht gesehen. Die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen glaubt etwa, gleichzeitig einen Niedriglohnsektor einführen und die Teilzeit ausbauen zu können (1997). Da sich bei Lohnsenkungen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten ändern, geht dies nicht zusammen. Man kann diesen gegensätzlichen Zusammenhang aber auch wie folgt ausdrücken: Eine neoliberale Politik der Einkommensdifferenzierung ist das wirksamste Mittel, weitere Arbeitszeitverkürzungen zu verhindern. Die amerikanische,

britische und neuseeländische Strategie der Einkommensungleichheit und die niederländische Strategie der Konsensbildung und Umverteilung von Arbeit sind in der Praxis unverträglich.

6 Schlußfolgerung

Die Ausgangsfrage war, ob soziale Standards Luxusgüter sind, die man sich in schwierigeren Zeiten nicht mehr leisten kann. Es konnte gezeigt werden, daß eine Deregulierung von Arbeitsmärkten und der Abbau von sozialen Schutzmechanismen zwar zu mehr sozialer Ungleichheit und mehr Armut führt, ohne daß sich die Arbeitsmarktlage dadurch insgesamt oder für die gering Qualifizierten kurzfristig verbessert. Langfristig führt ein reines Kostenorientierung nur zur Umverteilung von Einkommen und Vermögen sowie sozialer Polarisierung. Dabei werden Investitionen für die Zukunft vernachlässigt, was mit beträchtlichen negativen Effekten auf dem Arbeitsmarkt verbunden ist.

Die Chancen der deutschen Wirtschaft im globalen Wettbewerb liegen aber vor allem in der Entwicklung einer „Vorauswirtschaft“ (Helmstädter 1996) durch Innovation, Bildung und Forschung. Ausgaben in diesen Bereichen sind Frühindikatoren für die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von morgen. Die Entscheidungen über die Löhne von morgen fallen vor allem in Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Es ist vielversprechender und vor allem gesellschaftlich weniger konflikträftig, die Produktivität der Beschäftigten zu erhöhen, als die Löhne abzusenken. Bei einer komprimierten Einkommensstruktur kann man auf diese Weise zu einer sozialverträglichen Form von „Niedriglohnstrategie“, nämlich dem Standortvorteil vergleichsweise „billiger“ qualifizierter Arbeitskräfte, gelangen. Wenn es ein ausreichendes Angebot an gut qualifizierten Arbeitskräften gibt, lassen sich extreme Lohnsteigerungen für Fachkräfte vermeiden. Die Unternehmen können weiterhin Innovationsrenditen abschöpfen, wenn die Lohnstrukturen durch Tarifverträge stabil gehalten werden.

Literatur:

- Bosch, G.** (1998a), Bildung, Innovation und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in : Elsner W., Engelhardt W.W., Glastetter W. (Hrsg.) Ökonomie in gesellschaftlicher Verantwortung. Sozialökonomik und Gesellschaftsreform heute. Festschrift zum 65. Geburtstag von S. Katterle, Berlin
- Bosch, G.** (1998b), Billiglöhne für mehr Arbeitsplätze, in: Spektrum der Wissenschaft, Mai
- Bosch, G.** (1998c), Billig ist nicht immer gut. Niedrig Löhne schaffen keine zusätzliche Arbeitsplätze und helfen auch den Unternehmen nicht - die Produktivität sinkt meist schneller als der Lohn, in: Die Zeit vom 8. Januar 1998
- Bosch, G.** (1998d) (Hrsg.), Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt/New York
- Finegold, D., Soskice, D.** (1988), The failure of training in Britain: Analysis and prescription, in: Oxford Review of Economic Policy, Band 4, Nr. 3
- Freeman, R.B.** (1997), When earnings diverge: Causes, consequences, and cures for the new inequality in the U.S., commissioned by the Committee on New American Realities of the National Policy Association, Washington
- Helmstädter, E.** (1996), Perspektiven der Sozialen Marktwirtschaft. Ordnung und Dynamik des Wettbewerbs, Münster
- ILO** (International Labour Organisation) (1997), World Employment 1996/97. National policies in a global context, Genf
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen** (1997b), Teil III Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage, Bonn
- Maddison, A.** (1995), L'Économie Mondiale 1820-1992. Analyse et Statistiques, Paris
- OECD** (1993), Employment Outlook, Paris
- OECD** (1996), Employment Outlook, Paris
- OECD** (1997), Employment Outlook, Paris
- OECD** (1998), Employment Outlook, Paris
- Pischke, J.S.** (1997), Ausbildung und Lohnstruktur: Deutschland und die USA in den achtziger Jahren, Beitrag zum 27. Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottbeuren, 14-17.9.1997.
- Nickell, S., Bell, B.** (1996), The collapse in demand for the unskilled and unemployed across the OECD, in: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 11, No.1.
- Schumacher, D.** (1997): Immaterielle Investitionen in Deutschland und im internationalen Vergleich, in: DIW Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, H.2, 243:257
- Sengenberger, W., Campbell, D.** (1994) (Hrsg.), The role of labour standards in industrial restructuring, Genf