



**Drei Gründe** laut DeLaRoca führen zu den unterschiedlich hohen Einkommen in den unterschiedlich großen Städten:

- **Statische Vorteile:** bestehen für Arbeitnehmer während sie in größeren Städten arbeiten – gehen bei Arbeitsplatzwechsel in kleine Stadt/Dorf jedoch verloren (bspw. Stadion, Vielfältigkeit der Bevölkerung)
- **Dynamische Vorteile:** sind jene Vorteile, die Arbeitnehmer durch das Arbeiten in Großstädten sammeln und auch mitnehmen, wenn sie sich dann dazu entscheiden, in einer Kleinstadt/am Land zu arbeiten.
- **Selektionseffekte:** Arbeitnehmer mit tertiären Bildungsabschlüssen sind in Spanien tendenziell eher in größeren Städten angesiedelt; Arbeitnehmer die durch intrinsische/extrinsische Motivation produktiver sind, sammeln sich eher in Großstädten an

Im Folgenden sind **weitere Details und Quantifizierungen zu den Gründen** angeführt:

**Statische Vorteile:**

- Ein Arbeitnehmer in Madrid verdient um 18% mehr als in der kleinsten untersuchten Stadt Utrera.
- Der höchste Unterschied ist mit 34% zwischen Barcelona und Lugo.

**Dynamische Vorteile:**

- Es spielt eine größere Rolle, wie groß die Stadt ist, in der man die Arbeitserfahrung gesammelt hat als die Größe der Stadt, in der die Erfahrung eingesetzt wird. Hat man z.B. ein Jahr in einer größeren Stadt gearbeitet, hat dies einen erhöhenderen Einfluss auf den Lohn, als wie wenn man in einer kleineren Stadt gearbeitet hat.

**Selektionseffekte:**

- Arbeitnehmer in größeren Städten wirken fähiger. Jedoch erlernen Arbeitnehmer in größeren Städten durch Lernen in Städten zusätzliche Fähigkeiten. Das heißt, es sammeln sich nicht grundsätzlich fähigere Arbeitnehmer in größeren Städten an, sondern diese Arbeitnehmer profitieren von den dynamischen Vorteilen in der Stadt.

Zusammenfassend: Arbeitnehmer in größeren Städten insgesamt mehr von der Arbeit profitieren als jene in kleineren Städten, und dies schlägt sich auch im Lohn nieder.

**Kritik:**

- DeLaRoca behauptet, dass der Zusammenhang zwischen den Löhnen und der Stadtgröße auch in anderen entwickelten Ländern gilt, bringt aber nur die USA und Frankreich als Beispiele.
- Die Studie ist nicht nach Branchen gegliedert.
- Die Datenbasis der Studie beruht auf Arbeitnehmer. Arbeitnehmerinnen sind nicht inkludiert. Dies mag zwar aufgrund von Datenverfügbarkeit ein legitimer Grund sein, aber als allgemein gültig kann das Ergebnis daher nicht betrachtet werden.