

Zunehmende Lohnspreizung in Deutschland

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

Die Verteilung der Lohneinkommen in Deutschland ist im Zeitverlauf keineswegs starr. Vielmehr sind die Unterschiede bei den Stundenlöhnen besonders in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Dies gilt vor allem für Ostdeutschland. Überdurchschnittlich zugenommen haben die Verdienstunterschiede unter den Arbeitnehmern, die einen geringeren als den mittleren Lohn erhielten. In dieser Gruppe ist die Lohndifferenzierung inzwischen ebenso groß wie bei den Arbeitnehmern mit Verdiensten oberhalb des mittleren Lohns.

Trotz der verstärkten Lohnspreizung im unteren Bereich fällt es Geringqualifizierten in Deutschland immer noch schwerer, eine Beschäftigung zu finden, als in den meisten anderen entwickelten Ländern. Ob allerdings eine weitere Spreizung der niedrigen Löhne – begleitet von einer Senkung der Sozialleistungen – tatsächlich das Problem der hohen Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter beheben würde, ist sehr fraglich. Denn bei Personen mit mittlerer Qualifikation weist Deutschland innerhalb der EU ebenfalls eine überdurchschnittliche Erwerbslosenquote auf. Es besteht offenbar ein generelles Beschäftigungsproblem, das nur durch ein höheres gesamtwirtschaftliches Wachstum deutlich gemildert werden kann.

Regelmäßig wird in der Politik und vor allem in der Wissenschaft beklagt, dass die Lohnstruktur in Deutschland zu starr sei. Deshalb sei es vor allem für Geringqualifizierte schwer, bei dem gegebenen Lohnniveau eine Beschäftigung zu finden. Vor allem der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) hat dieses Argument wiederholt vorgebracht.¹ Vor dem Hintergrund neuerer empirischer Untersuchungen hat er aber zuletzt zugestanden, dass die Lohnunterschiede in Deutschland zugenommen haben.² Gleichwohl meint der SVR mit Verweis auf eine Untersuchung der OECD, dass die Lohnspreizung immer noch zu gering sei.³ Die Aussagekraft der OECD-Studie kann allerdings bezweifelt werden.⁴ So zeigen die Daten des Structure of Earnings Survey von 2002 – jedenfalls in einem europäischen Vergleich – etwas anderes als die der OECD. Danach ist die Lohnspreizung in Deutschland keineswegs gering.⁵ Besonders problematisch ist, dass die Determinanten der Entlohnung nicht hinreichend berücksichtigt werden. So hängt die

¹ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1992/1993, Ziffer 371 sowie Jahresgutachten 2000/2001, Ziffer 419.

² Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Arbeitslosengeld II reformieren: Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell. Expertise im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie, Wiesbaden 2006.

³ Vgl. OECD: OECD-Wirtschaftsberichte: Deutschland. Paris 2006.

⁴ Vgl. Schettkat, R.: Lohnspreizung: Mythen und Fakten. Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen der Lohnungleichheit. Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 193, Düsseldorf 2006.

⁵ Die Löhne des obersten Dezils der Beschäftigten betragen das 3,15fache der Löhne im untersten Dezil. Damit nimmt die Bundesrepublik einen Mittelplatz unter den 27 EU-Ländern ein. Die Personen im mittleren Dezil erhalten das 1,78fache der Löhne im untersten Dezil. Ein höherer Wert findet sich nur in fünf anderen EU-Staaten. Vgl. Europäische Kommission: Employment in Europe 2005, 180.

Tabelle 1

Arbeitnehmer und Wochenarbeitszeit nach der Tätigkeit 1996 und 2005

Anteile in %

	Arbeitnehmer		Wochenarbeitszeit	
	1996	2005	1996	2005
Ungelernte Arbeiter	5	6	4	4
Angelernte Arbeiter	12	10	11	10
Facharbeiter	17	13	18	15
Vorarbeiter, Kolonnenführer	2	2	3	2
Meister, Poliere, Werkmeister	2	2	2	2
Angestellte mit einf. Tätigkeit ohne Ausbildungsabschluss	4	5	3	3
Angestellte mit einf. Tätigkeit mit Ausbildungsabschluss	8	11	7	9
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	25	27	25	27
Angestellte mit hochqual. Tätigkeit, mit Leitungsfunktion	14	14	16	17
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	2	2	2	2
Beamte im einfachen Dienst	0	0	0	0
Beamte im mittleren Dienst	3	3	3	3
Beamte im gehobenen Dienst	3	4	3	4
Beamte im höheren Dienst	2	2	2	2
Insgesamt	100	100	100	100

Abweichung in der Summe rundungsbedingt.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Höhe der individuellen Löhne nicht zuletzt von den Tätigkeiten der Arbeitnehmer oder von regionalen Gegebenheiten ab. Diese Faktoren können von Staat zu Staat sehr unterschiedlich ausgeprägt sein.

Im Folgenden wird die Spreizung der Stundenlöhne anhand der Daten des sozio-ökonomischen

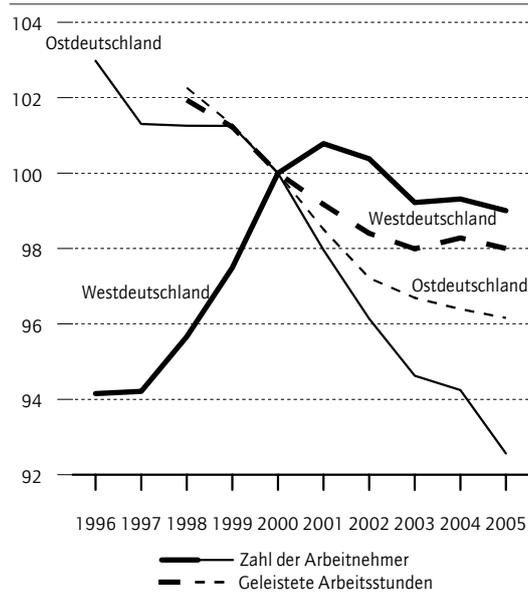
Panels (SOEP) untersucht.⁶ Die SOEP-Daten sind für diese Fragestellung am besten geeignet, weil sie Informationen über die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten sowie über deren Löhne und geleistete Arbeitsstunden enthalten.⁷ Die Untersuchung bezieht sich auf die Jahre von 1996 bis 2005. Im Prinzip könnten auch weiter zurückliegende Jahre einbezogen werden; für die Zeit von 1990 bis 1995 wäre das Ergebnis aber stark durch den Transformationsprozess in Ostdeutschland beeinflusst.

Häufig wird die Lohnspreizung anhand von Relationen der Löhne in einzelnen Dezilen der Arbeitnehmer bestimmt. Damit wird aber der Streuung nicht hinreichend Rechnung getragen. Deshalb wird hier der Hoover-Ungleichheitskoeffizient verwendet. Die ermittelten Werte besagen, wie viel der gesamten Lohnsumme zu verteilen wäre, wenn jeder Arbeitnehmer den gleichen Lohn erhalten sollte.⁸

Abbildung 1

Zahl der Arbeitnehmer und geleistete Arbeitsstunden nach Regionen¹

Index 2000 = 100

¹ Ohne Berlin

Quellen: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Berechnungen des DIW Berlin. DIW Berlin 2007

⁶ Vgl. SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Holst, E. et al. (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Nr. 1/2001, DIW Berlin, 7–14; auch unter www.diw.de/deutsch/sop/.

⁷ Für Untersuchungen zur Lohnspreizung werden öfter auch die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe verwendet; sie enthalten allerdings keine Informationen über die geleisteten Arbeitszeiten. Deshalb werden nur die Daten der Vollzeit-Beschäftigten herangezogen. Zudem sind dabei nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst. Die Daten geben also nur über einen Teil der Arbeitnehmer Auskunft – und dieser hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung verloren. Alternativ könnten auch die Daten der Lohn- und Gehaltserhebungen des Statistischen Bundesamtes genutzt werden; jedoch würden dabei nur Beschäftigte in größeren Unternehmen erfasst, und der Dienstleistungssektor bliebe – abgesehen vom Handel und den Finanzdienstleistungen – fast vollständig ausgeklammert.

⁸ Bei einem Indexwert von null würden alle Beschäftigten den gleichen Lohn erhalten, bei einem Wert von 50% läge maximale Ungleichheit vor.

Strukturelle Einflüsse auf die Lohnspreizung

Da die Höhe der Löhne auch von der Art der Tätigkeit abhängt, die ein Arbeitnehmer ausübt, können sich Veränderungen in der Tätigkeitsstruktur auf die Entwicklung der Lohnspreizung auswirken. Hinweise auf die Art der ausgeübten Tätigkeit gibt die berufliche Stellung.⁹ Anhand des SOEP lassen sich fünf Gruppen von Arbeitern und sechs Gruppen von Angestellten unterscheiden, die Beamten werden in die vier Laufbahngruppen unterteilt. Auszubildende und Praktikanten bleiben bei der Analyse ausgeklammert. Der Anteil der Arbeiter hat von 1996 bis 2005 abgenommen. Das gilt vor allem für Facharbeiter, weniger für Arbeiter mit einfachen Jobs. In dieser Entwicklung kommt der sektorale Wandel zum Ausdruck, durch den das produzierende Gewerbe zugunsten des tertiären Sektors an Bedeutung verliert (Tabelle 1). Entsprechend gestiegen ist die Bedeutung der Angestellten. Dabei hat der Anteil von Tätigkeiten mit einfachen und mittleren Qualifikationsanforderungen zugenommen, während das relative Gewicht von hoch qualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben gleich geblieben ist. Die Tätigkeitsstruktur der Beamten hat sich von 1996 bis 2005 nicht verändert. Generell ist die Bedeutung einfacher Jobs gewachsen. Die Arbeitszeit je Beschäftigten ist in diesem Bereich geringer als bei hoch qualifizierten Tätigkeiten – nicht zuletzt wegen des Trends zu geringfügiger Beschäftigung.

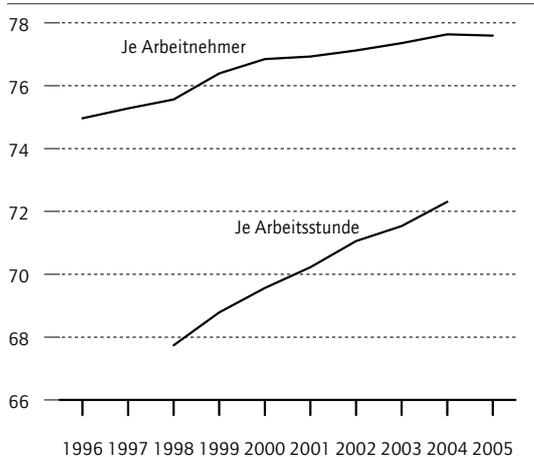
Differenziert wird bei der Untersuchung auch zwischen Ost- und Westdeutschland.¹⁰ In Ostdeutschland hat die Zahl der Arbeitnehmer von 1996 bis 2005 deutlich abgenommen (nach der amtlichen Erwerbstätigenrechnung um 10%). Im Westen kam es dagegen zu einem Aufbau um 5%. Allerdings ist wegen der schwachen Konjunktur die Beschäftigung auch hier ab 2001 gesunken (Abbildung 1). Auch beim Arbeitsvolumen haben sich die Gewichte zugunsten Westdeutschlands verschoben. Dies führt für sich genommen zu einer Zunahme der Lohnspreizung, da das Lohnniveau im Westen höher ist als im Osten. In die entgegengesetzte Richtung wirkt indes die fortschreitende Annäherung Ostdeutschlands an das westdeutsche Lohnniveau, vor allem bei den Stundenlöhnen (Abbildung 2). Da im Osten im Schnitt länger gearbeitet wird als im Westen, ist die Ost-West-Differenz bei den Stundenlöhnen aber immer noch deutlich größer als bei den Proopf-Löhnen.

Schließlich wird die geringfügige Beschäftigung explizit berücksichtigt.¹¹ Sie hat seit Ende der 90er Jahre stark an Bedeutung gewonnen, auch wenn ihr Beitrag zum gesamten Arbeitsvolumen nur 2,5% beträgt (Abbildung 3).

Abbildung 2

Ost-West-Bruttolohngefälle¹ je Arbeitnehmer bzw. je Arbeitsstunde

Index Westdeutschland = 100



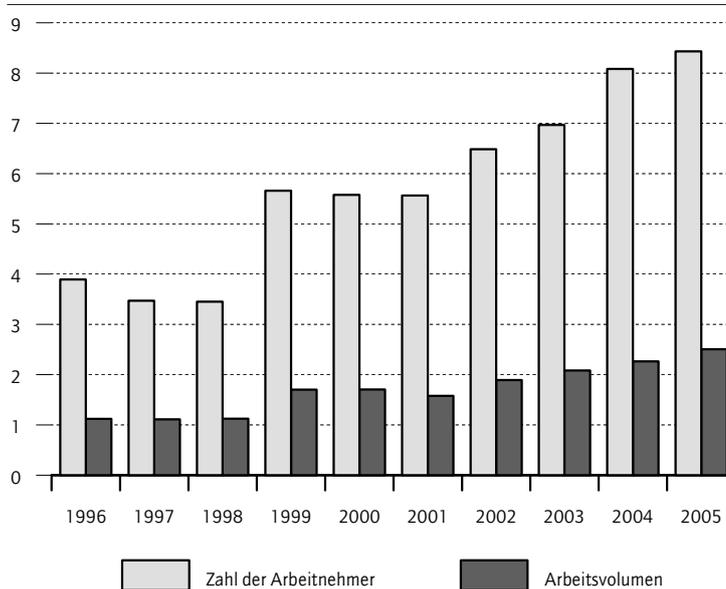
1 Ohne Berlin.

Quellen: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Berechnungen des DIW Berlin. DIW Berlin 2007

Abbildung 3

Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland

Anteil in %



Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

⁹ Eine Differenzierung nach der beruflichen Stellung kommt wohl der ausgeübten Tätigkeit näher als die Berücksichtigung der Qualifikation, da nicht selten Tätigkeiten ausgeübt werden, die der erlernten Qualifikation nicht entsprechen. Für eine neuere Untersuchung, in der die Qualifikation berücksichtigt wird, vgl. Pfeiffer, J., Pfeiffer, F.: Rising Wage Inequality in Germany. ZEW Discussion Paper Nr. 06-019, 2006.

¹⁰ Anhand der SOEP-Daten werden die Beschäftigten im Osten Berlins Ostdeutschland und die Arbeitnehmer im ehemaligen West-Berlin Westdeutschland zugerechnet. Es gilt das Arbeitsortkonzept.

¹¹ Als geringfügig Beschäftigte gelten hier solche Arbeitnehmer, die sich selbst bei einer zentralen Frage der SOEP-Erhebung als solche – und nicht etwa als Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte – eingestuft haben. Nicht berücksichtigt sind dagegen Personen, die angegeben haben, dass sie zwar Nebentätigkeit ausüben, diese aber offenbar

Tabelle 2

Spreizung der Bruttostundenlöhne

Hoover-Ungleichheitskoeffizient in %

	Tatsächliche Werte		Werte bei unveränderter Tätigkeitsstruktur von 1996	
	Alle Arbeitnehmer	darunter: ohne geringfügig Beschäftigte	Alle Arbeitnehmer	darunter: ohne geringfügig Beschäftigte
Deutschland				
1996	16,7	16,5	16,7	16,5
1997	16,7	16,6	16,6	16,4
1998	17,0	16,8	16,9	16,7
1999	17,4	17,1	17,3	17,0
2000	17,5	17,3	17,3	17,1
2001	17,4	17,1	17,3	17,1
2002	17,8	17,5	17,6	17,3
2003	18,1	17,7	18,0	17,6
2004	18,0	17,5	17,9	17,5
2005	18,8	18,1	18,7	18,1
Westdeutschland				
1996	15,7	15,5	15,7	15,5
1997	15,9	15,7	15,7	15,5
1998	16,0	15,8	15,8	15,6
1999	16,4	16,0	16,2	15,9
2000	16,6	16,3	16,4	16,1
2001	16,6	16,3	16,4	16,2
2002	17,1	16,8	16,8	16,5
2003	17,1	16,8	17,1	16,8
2004	17,1	16,6	17,0	16,6
2005	18,0	17,3	17,9	17,3
Ostdeutschland				
1996	15,7	15,5	15,7	15,5
1997	15,5	15,5	15,5	15,4
1998	16,4	16,4	16,6	16,5
1999	16,2	16,0	16,3	16,2
2000	17,1	16,8	16,9	16,7
2001	17,3	17,1	17,0	17,0
2002	17,2	17,1	16,7	16,7
2003	18,8	18,6	18,1	18,0
2004	19,1	18,7	18,5	18,2
2005	18,9	18,4	18,6	18,3

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Zunehmende Lohnspreizung ...

Von 1996 bis 2005 ist bei den Bruttolöhnen in Deutschland der Hoover-Ungleichheitskoeffizient von 16,7% auf 18,8% gestiegen (Tabelle 2). Die Lohnspreizung hat demnach erkennbar zugenommen, insbesondere ab 2001, dem Jahr, in dem die bis 2005 anhaltende konjunkturelle Schwächephase begann. Dies spricht dafür, dass die Verschlechterung der Lage auf dem Arbeitsmarkt zu einer stärkeren Lohnspreizung beigetragen hat. In die gleiche Richtung wirkte die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung. Dagegen haben sich die Veränderungen in der Tätigkeitsstruktur nicht auf die Lohnverteilung ausgewirkt, sie waren allerdings auch nicht sehr stark.

Mitte der 90er Jahre war die Lohnspreizung innerhalb West- und Ostdeutschlands gleich groß. Für

Deutschland insgesamt zeigte sich eine stärkere Ungleichheit als in den beiden Landesteilen; dies resultierte aus dem Lohngefälle zwischen West und Ost. Seitdem ist die Lohnspreizung gewachsen, in Ostdeutschland deutlich stärker als in Westdeutschland. Dabei hat in den alten Bundesländern die geringfügige Beschäftigung eine größere Rolle gespielt als in Ostdeutschland.

Aus der Perspektive der Arbeitnehmer sind indes nicht die Brutto-, sondern die Nettolöhne entscheidend. Wegen der Steuerprogression wäre zu erwarten, dass die Spreizung bei den Nettolöhnen geringer ausfällt als bei den Bruttolöhnen. Dies war jedoch Mitte der 90er Jahre in Deutschland nicht der Fall. Der Effekt der Steuerprogression wurde offenbar durch die unterschiedliche Besteuerung der Lohn Einkünfte innerhalb einer Familie sowie durch die Anrechnung von Kindern ausgeglichen.¹²

Seit 1996 hat auch bei den Nettolöhnen die Spreizung zugenommen, aber nur halb so stark wie bei den Bruttolöhnen (Tabelle 3). Dabei sind in Westdeutschland die Unterschiede erst in den letzten Jahren etwas größer geworden. Im Osten ist dagegen die Lohnspreizung im Zeitverlauf – unter Schwankungen – deutlich gewachsen.

... vor allem unter den Beziehern niedriger Löhne

Die Differenz in den Bruttolöhnen zwischen den 10% der Arbeitnehmer, die die höchsten Löhne erhalten, und den 10%, die die niedrigsten Löhne erhalten, hat von 1996 bis 2005 erheblich zugenommen (Abbildung 4). Gewachsen sind auch die Abstände der Geringverdiener zum mittleren Lohn;¹³ dies verweist auf die Ausweitung des Niedriglohnssektors.¹⁴ Kaum verändert hat sich dagegen der Abstand der am besten verdienenden 10% der Arbeitnehmer zum mittleren Lohn. Die Zunahme der Lohnspreizung ist demnach darauf zurückzuführen, dass sich die relative Position der Bezieher niedriger Löhne weiter verschlechtert hat.

Eine genauere Analyse, bei der wiederum die Struktur der Arbeitnehmer nach ihrer beruflichen Stellung seit dem Jahr 1996 konstant gehalten wurde, zeigt, dass die Lohnspreizung bei derjenigen

noch nicht einmal als geringfügige Beschäftigung ansehen. Die Löhne aus Zweittätigkeiten wurden nicht in die Analyse einbezogen.

12 Wahrscheinlich spielt auch die Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherung eine Rolle.

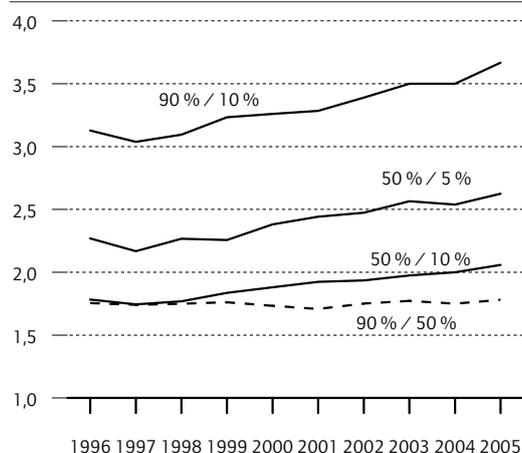
13 Der mittlere Lohn (Medianlohn) ist derjenige Lohn, der die Arbeitnehmer in zwei gleich große Gruppen teilt. Die eine Hälfte erhält weniger, die andere Hälfte mehr als den mittleren Lohn. Im Jahr 2005 betrug der mittlere Bruttostundenlohn 14,58 Euro.

14 Vgl. Brenke, K.: Wachsender Niedriglohnssektor in Deutschland – sind Mindestlöhne sinnvoll? Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 15–16/2006.

Abbildung 4

Relative Abstände in der Verteilung der Bruttolöhne in Deutschland

Jeweilige Bezugsgröße = 1



Lesebeispiel: 90 % / 10 % gibt das Verhältnis zwischen dem untersten Lohn der obersten 10 % der Löhne (90 %) zum höchsten Lohn der untersten 10 % der Löhne an. 50 % ist der mittlere Lohn.

Quellen: Berechnungen des DIW Berlin. **DIW Berlin 2007**

Hälfte der Arbeitnehmer, die einen geringeren als den mittleren Lohn erhält, seit Mitte der 90er Jahre nahezu kontinuierlich gestiegen ist (Tabelle 4). Dies könnte erklären, warum die Spreizung bei den Nettolöhnen weniger als die bei den Bruttolöhnen zugenommen hat, denn im Schnitt werden Personen mit sehr geringem Einkommen weniger stark mit Einkommensteuern und Sozialabgaben belastet als solche mit höheren Einkommen.

Eine Differenzierung innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer, die weniger als den mittleren Bruttolohn erhielten, zeigt, dass der Anteil derjenigen, die höchstens die Hälfte des mittleren Lohns verdienen deutlich zugenommen hat. Die Spreizung in der unteren Hälfte der Lohnverteilung kam also durch eine Ausweitung des Niedriglohnssektors zustande (Abbildung 5). Zählten 1996 noch 14 % der Arbeitnehmer zu diesem Bereich, waren es 2005 schon 22 %.¹⁵ Schwer einzuschätzen ist, ob durch die Ausweitung des Niedriglohnssektors früher bestehende Beschäftigung verdrängt wurde, ob es sich um neue Jobs handelt, oder ob die Entlohnung auf manchen Arbeitsplätzen gesenkt wurde. Wahrscheinlich hat die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung auch in der Weise eine erhebliche Rolle gespielt, dass von ihr Druck auf die Löhne sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ausgegangen ist.

Bei der anderen Hälfte der Arbeitnehmer, also jenen, die mehr als den mittleren Lohn bekommen, haben sich die Lohnunterschiede bis 2001 kaum verändert,

Tabelle 3

Spreizung der Nettostundenlöhne

Hoover-Ungleichheitskoeffizient in %

	Tatsächliche Werte		Werte bei unveränderter Tätigkeitsstruktur von 1996	
	Alle Arbeitnehmer	darunter: ohne geringfügig Beschäftigte	Alle Arbeitnehmer	darunter: ohne geringfügig Beschäftigte
Deutschland				
1996	16,7	16,6	16,7	16,6
1997	17,0	16,9	16,8	16,7
1998	17,1	17,0	16,9	16,9
1999	17,3	17,2	17,2	17,1
2000	17,2	17,1	17,0	16,9
2001	16,9	16,8	16,8	16,7
2002	17,1	16,9	16,8	16,7
2003	17,2	17,0	17,1	16,9
2004	17,4	17,2	17,1	17,0
2005	17,8	17,5	17,6	17,3
Westdeutschland				
1996	16,0	15,9	16,0	15,9
1997	16,4	16,3	16,2	16,1
1998	16,5	16,4	16,3	16,2
1999	16,6	16,4	16,4	16,3
2000	16,5	16,4	16,3	16,2
2001	16,4	16,3	16,3	16,2
2002	16,5	16,4	16,3	16,1
2003	16,6	16,4	16,5	16,3
2004	16,8	16,5	16,6	16,4
2005	17,1	16,8	16,9	16,7
Ostdeutschland				
1996	14,5	14,4	14,5	14,4
1997	14,6	14,6	14,5	14,5
1998	15,2	15,2	15,2	15,1
1999	14,8	14,7	14,9	14,8
2000	15,6	15,5	15,4	15,3
2001	16,0	15,8	15,6	15,6
2002	15,7	15,7	15,1	15,1
2003	16,8	16,6	16,1	15,9
2004	17,5	17,3	16,7	16,6
2005	16,7	16,4	16,3	16,1

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Tabelle 4

Spreizung der Bruttostundenlöhne ober- und unterhalb des mittleren Lohns¹

Hoover-Ungleichheitskoeffizient in %

	Unterhalb	Oberhalb
	des mittleren Lohns	
1996	10,4	12,0
1997	10,2	11,6
1998	10,8	11,5
1999	10,8	11,8
2000	11,3	11,6
2001	11,4	11,6
2002	11,0	11,7
2003	11,7	12,0
2004	11,9	11,8
2005	12,3	12,6

¹ Bei konstanter Tätigkeitsstruktur.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

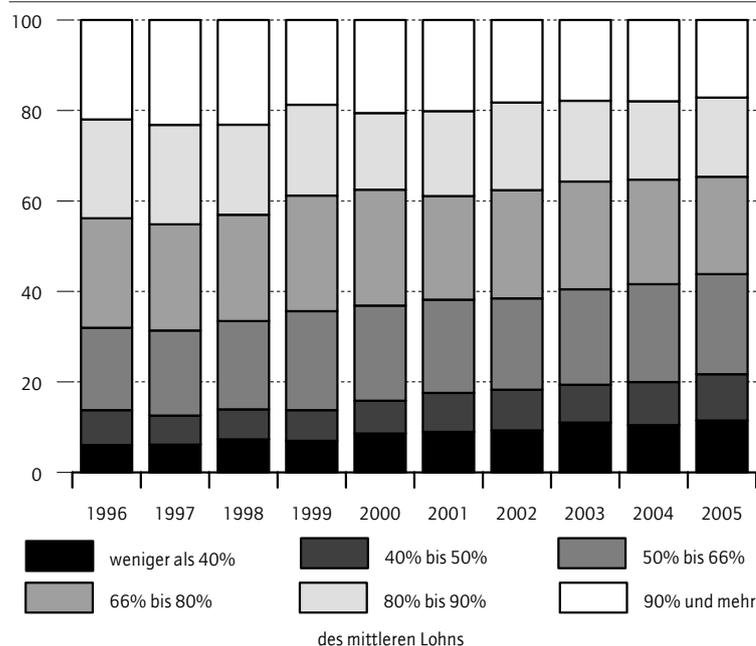
DIW Berlin 2007

¹⁵ Üblicherweise werden solche Personen dem Niedriglohnssektor zugerechnet, die weniger als 66 % des mittleren Lohns erhalten.

Abbildung 5

Verteilung der Löhne unterhalb des mittleren Lohns nach der Lohnhöhe

Anteil in %



Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

danach sind sie aber mit gleichem Tempo gestiegen wie bei der weniger verdienenden Hälfte. Sowohl im oberen als auch im unteren Lohnbereich hat also zuletzt die Spreizung der Arbeitseinkommen je Stunde zugenommen. Innerhalb beider Gruppen sind die Lohnunterschiede inzwischen etwa gleich; Mitte der 90er Jahre waren sie unter den höher Entlohnerten noch stärker gewesen als bei den Arbeitnehmern mit einem geringeren als dem mittleren Lohn.

Fazit

Die Lohnspreizung hat in Deutschland seit Mitte der 90er Jahre erheblich zugenommen, in Ostdeutschland mehr als in Westdeutschland und bei den Bruttolöhnen stärker als bei den Nettolöhnen. Dies hängt auch mit der Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung zusammen, vor allem in den alten Bundesländern. Besonders deutlich gewachsen sind die Lohnunterschiede unter den Beziehern geringer Arbeitseinkommen, in den letzten Jahren haben aber auch die Differenzen unter den Beziehern höherer Löhne zugenommen. Insofern kann von einer starken Lohnstruktur keine Rede sein.

Gleichwohl ist die Frage berechtigt, ob die Lohnspreizung in Deutschland nicht immer noch zu gering ist. Niedrigqualifizierte haben es hier besonders schwer, eine Beschäftigung zu finden. In allen

Industriestaaten ist zwar die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten höher als die der gut Ausgebildeten, die Daten der OECD zeigen aber, dass sich in Deutschland die Arbeitslosenquoten beider Gruppen so stark unterscheiden wie nirgendwo sonst.¹⁶ Zu einem ähnlichen – wenngleich nicht so prägnanten – Ergebnis für die Länder der Europäischen Union kommt eine Auswertung der EU-Arbeitskräfteerhebung.¹⁷

Aber ist eine vermeintlich noch zu geringe Lohnspreizung – insbesondere mit Blick auf den unteren Bereich der Lohnskala – tatsächlich das größte Hindernis, um Geringqualifizierte in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Folgt man dem Theorem markträumender Preise, stellt sich Vollbeschäftigung ein, wenn die Preise (in diesem Fall die Löhne) hinreichend niedrig sind. Das Arbeitsangebot würde dann komplett nachgefragt werden und es gäbe keine Arbeitslosigkeit. Allerdings ist der Arbeitsmarkt kein perfekter Markt. Vielmehr gibt es eine Vielzahl von Regulierungen, die in das Marktgeschehen eingreifen. Die am weitesten greifende ist das verfassungsrechtlich fixierte Sozialstaatsgebot, dem zufolge allen Bürgern ein „sozio-kulturelles Mindesteinkommen“ zugestanden wird. Entsprechend zahlt der Staat soziale Unterstützungsleistungen, die auf Lohnäquivalente umgerechnet durchaus erheblich sein können, so dass in vielen Fällen kein hinreichender Anreiz besteht, eine gering entlohnte Tätigkeit aufzunehmen.¹⁸

Mitunter wird eine Senkung der sozialen Unterstützungsleistungen gefordert, um Arbeitslosen verstärkte Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu geben. Ob dies allerdings rechtlich möglich ist, hängt von höchstrichterlicher Rechtsprechung ab.¹⁹ Unabhängig davon ist es sehr zweifelhaft, ob durch eine Senkung der Sozialleistungen tatsächlich das Problem der hohen Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter behoben werden kann. Denn bei Personen mit mittlerer Qualifikation (Berufsausbildung, Abitur, Fachschulabschluss) weist Deutschland

¹⁶ Vgl.: Brenke, K., a.a.O.

¹⁷ Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom September 2006: www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p3840031.htm.

¹⁸ Allerdings verhalten sich nicht alle Menschen wie ein „homo oeconomicus“, der nur dann eine Beschäftigung aufnimmt, wenn es sich für ihn materiell lohnt. Darauf verweist bereits Adam Smith und seit einigen Jahren eine neuere Strömung in der Ökonomie, die sogenannte Glücksökonomie. Demnach macht Geld keineswegs allein glücklich. Wichtig sind vielmehr auch die Identifikation mit der Arbeit, die Selbstbestätigung, etwas für das eigene Einkommen geleistet zu haben, oder das Gefühl, ein Vorbild für seine Kinder zu sein. So ist es nicht erstaunlich, dass es nach Angaben der Bundesregierung 300 000 Personen gibt, die zwar vollzeitbeschäftigt sind, aber gleichwohl Arbeitslosengeld II beziehen. In dieses Bild passt auch, dass in Deutschland zwei Drittel aller Personen, die Sozialhilfe beziehen könnten, das nicht tun. Vgl. Becker I., Hauser R.: Dunkelziffer der Armut, Außenmaß und Ursachen der Nichtinanspruchnahme zustehender Sozialhilfeleistungen. Berlin 2005.

¹⁹ Nach dem Bezieher von Arbeitslosengeld II, die höhere Unterstützungsleistungen einklagten, vor dem Bundessozialgericht unterlegen sind, haben sie eine Verfassungsklage angekündigt.

innerhalb der EU mit einer Erwerbslosenquote von 9,2% ebenfalls einen überdurchschnittlichen Wert auf.²⁰ Auch die Unterbeschäftigung der Personen mit hoher Qualifikation ist im internationalen Vergleich nicht gering. Es besteht offenbar ein generelles Beschäftigungsproblem, das aus einer vergleichsweise schwachen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung resultiert. So liegt Deutschland beim Wachstum seit Mitte der 90er Jahre durchweg auf einem hinteren Platz unter den Industrieländern.

Gleichwohl stellen die Geringqualifizierten eine Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt dar. Deshalb muss darauf gesetzt werden, die nachwachsende Generation durch vermehrte Bildungsanstrengungen gut zu qualifizieren. Völlig verfehlt wäre es anzunehmen, dass sich die Arbeitslosigkeit mit der zu erwartenden Schrumpfung der Alterskohorten der Jüngeren von selbst abbaut. Wenn es in Zukunft an Fachkräften mangelt, hat dies negative gesamtwirtschaftliche Auswirkungen, von denen insbesondere die Geringqualifizierten betroffen wären. Eine verbesserte Bildungspolitik macht sich allerdings erst längerfristig bemerkbar.

Kurzfristig könnten Veränderungen bei der Arbeitsmarktpolitik Wirkungen zeigen. Mit sogenannten

Workfare-Programmen wird auf das Prinzip von Leistung und Gegenleistung gesetzt. Zugleich haben sie den Vorteil, dass Langzeitarbeitslose wieder an das Arbeitsleben gewöhnt werden und dass von ihnen eine gemeinnützige Tätigkeit ausgeübt wird. Faktisch würde Workfare einen „Dritten Arbeitsmarkt“, der zu 100% staatlich alimentiert wird, bilden. In Deutschland existiert Workfare in Form der Ein-Euro-Jobs. Hier stellt sich die Frage, warum diese Tätigkeiten überhaupt entlohnt werden, da doch Arbeitslosengeld II – eine staatliche Leistung – gezahlt wird. Durch die zusätzliche Entlohnung werden möglicherweise Anreize gesetzt, in der Arbeitslosigkeit zu verharren. Ein noch größeres Problem in dieser Hinsicht sind die Zuverdienstmöglichkeiten von Arbeitslosen, etwa in Form von Minijobs. Zudem lädt diese Regelung zur Schwarzarbeit ein, denn es ist nicht kontrollierbar, welche Arbeitszeiten tatsächlich geleistet und entlohnt werden. Denkbar wäre es daher, Zuverdienstmöglichkeiten vollständig zu streichen und das nachgefragte Arbeitsvolumen – möglicherweise über die Arbeitsagenturen – so zu bündeln, dass reguläre Tätigkeiten daraus entstehen.

²⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt, ebenda.



Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Ronny Freier and Viktor Steiner

'Marginal Employment' and the Demand for Heterogenous Labour: Empirical Evidence from a Multi-Factor Labour Demand Model for Germany

We develop a structural multi-factor labour demand model which distinguishes between eight labour categories including non-standard types of employment such as marginal employment. The model is estimated for both the number of workers and total working hours using a new panel data set. For unskilled and skilled workers in full-time employment, we find labour demand elasticities similar to previous estimates for the west German economy. Our new estimates of own-wage elasticities for marginal employment range between -4 (number of male workers in west Germany) to -1 (working hours for women). We illustrate the implications of these estimates by simulating the likely labour demand effects of the recent increase of employers' social security contributions (SSC) on marginal employment in Germany.

Discussion Paper No. 662

January 2007

Ingrid Größl and Ulrich Fritsche

The Store-of-Value-Function of Money as a Component of Household Risk Management

We analyse how money as a store of value affects the decisions of a representative household under diversifiable and non-diversifiable risks. Given that the central bank successfully stabilizes the rate of inflation at a low level. Assuming exponential utility allows us to derive an explicit relationship between optimal money holdings, the household's desire to tilt, smooth and stabilize consumption as well as minimize portfolio risk. In this context we also show how the correlation between stochastic labour income and stock returns impact the store-of-value function of money. Finally we prove that the store-of-value benefits of money holdings continue to hold even if we take riskless alternatives into account.

Discussion Paper No. 660

January 2007

Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen als PDF-Dateien vor und können von den entsprechenden Webseiten des DIW Berlin heruntergeladen werden (<http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/index.html>).

The full text versions of the Discussion Papers are available in PDF format and can be downloaded from the DIW Berlin website (<http://www.diw.de/english/produkte/publikationen/index.html>).

Impressum

DIW Berlin
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Alfred Steinherr
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Axel Werwatz, Ph. D.
Prof. Dr. Christian Wey

Redaktion

Kurt Geppert
PD Dr. Elke Holst
Manfred Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 – 198888, 12 Cent/min.

Reklamationen können nur innerhalb von vier Wochen nach Erscheinen des Wochenberichts angenommen werden; danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,- (jeweils inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter leserservice@diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Satz

eScriptum, Berlin

Druck

Walter Grützmaker GmbH & Co. KG, Berlin