ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schröder, Christoph

Article

Spreizung westdeutscher Arbeitseinkommen: Messung, Trends und Einflussfaktoren

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schröder, Christoph (2000) : Spreizung westdeutscher Arbeitseinkommen: Messung, Trends und Einflussfaktoren, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 27, Iss. 2, pp. 5-23,
https://doi.org/10.2373/1864-810X.00-02-01

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/156776

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IM BLICKPUNKT

SPREIZUNG WESTDEUTSCHER ARBEITSEINKOMMEN - MESSUNG, TRENDS UND EINFLUSSFAKTOREN*

Das Gefälle zwischen den in Westdeutschland gezahlten Stundenlöhnen hat sich seit 1984 nicht nennenswert verändert. In der privaten Wirtschaft werden nach wie vor in der Industrie die höchsten und im Handel die niedrigsten Löhne gezahlt. Die Verdienste hochqualifizierter Arbeitnehmer übertreffen unverändert den Durchschnittslohn um rund 50 Prozent, die Löhne Niedrigqualifizierter liegen um 25 Prozent darunter. Außerdem kann mit Hilfe des Sozio-Ökonomischen Panels empirisch nachgewiesen werden, dass das Lohngefälle innerhalb der einzelnen Sektoren und Qualifikationsstufen größer ist als das zwischen diesen Gruppen. Die seit Mitte der 80er-Jahre nahezu unveränderte Lohnspreizung passt nicht zu dem rapiden Strukturwandel in Richtung Dienstleistungswirtschaft und höher qualifizierter Beschäftigung. Denn vor diesem Hintergrund bedeutet das stabile Lohngefälle, dass die Einkommensentwicklung hierzulande nur unzulänglich auf den Strukturwandel reagiert hat und somit die Anpassung des Arbeitsmarktes an strukturelle Veränderungen behindert hat.

iw-trends

Fragestellung

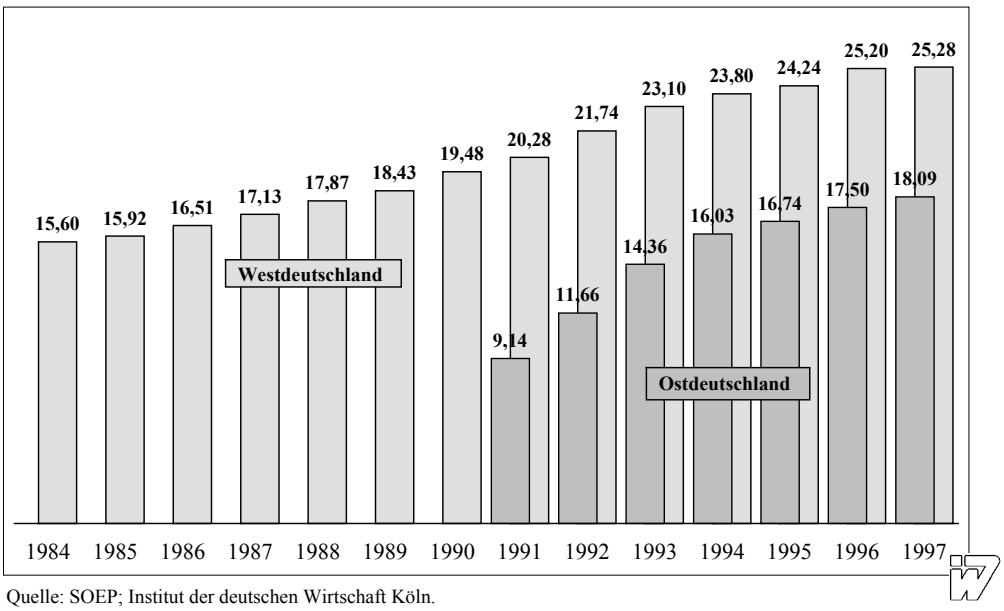
Die Verdienste deutscher Arbeitnehmer nehmen im langfristigen Trend zu. In Westdeutschland sind sie – gemessen an den Stundenlöhnen der vom Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) befragten Arbeitnehmer – von 15,60 DM im Jahre 1984 auf 25,28 DM (1997) angestiegen (Schaubild 1). Das entspricht einem jahresdurchschnittlichen Zuwachs von 3,8 Prozent. Wesentlich rascher, nämlich um jahresdurchschnittlich 12 Prozent, erhöhten sich nach der Wiedervereinigung die Stundenlöhne in Ostdeutschland. Damit reduzierte sich der Abstand zwischen westdeutschen und ostdeutschen Stundenlöhnen von 55 Prozent im Jahr 1991 auf zuletzt 28 Prozent.

* Diese Analyse ist Teilergebnis eines von der informedia-Stiftung Gemeinnützige Stiftung für Gesellschaftswissenschaften und Publizistik, Köln geförderten Forschungsprojekts "Egalität und Effizienz - Das deutsche Modell auf dem Prüfstand".

Schaubild 1:

Stundenlöhne in der deutschen Wirtschaft

- in DM -



Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die für den gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt gemessenen Stundenlöhne liefern kein hinreichendes Bild über die Höhe und die Entwicklung der individuellen Einkommen. Denn sie erfassen nur die Bruttoeinkommen aus abhängigen Arbeitsverhältnissen, berücksichtigen also weder die Einkommen aus anderen Erwerbsquellen, beispielsweise aus einer selbständigen Erwerbstätigkeit, noch die Einkünfte aus Vermögen. Außerdem bleiben Sonderzahlungen, die Entzugseffekte von Steuern und Abgaben sowie die Einkommentransfers wie Renten, Sozialhilfe oder Arbeitslosengeld außer Acht.

In dieser Untersuchung geht es jedoch nicht um die Entwicklung des individuellen Wohlstands, sondern um die Frage, ob und wie der in der jüngeren Vergangenheit forcierte Strukturwandel die Entwicklung der Arbeitseinkommen in Deutschland beeinflusst und ob sich hierbei das Einkommensgefälle verschoben hat.

Das SOEP

Die amtliche Statistik liefert zur Messung des Lohngefälles keine regelmäßigen und zeitnahen Informationen, wohl aber das SOEP (Wagner, 1991). Bei diesem Panel handelt es sich um ein Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft, für das eine Arbeitsgruppe beim Deutschen Institut für Wirt-

schaftsforschung verantwortlich ist. Es trägt den Untertitel „Leben in Deutschland“, der für die Forschungsrichtung programmatisch ist. Themenschwerpunkte sind unter anderem die Erwerbs- und Familienbiographie der befragten Personen und Haushalte. Erfragt werden dabei einerseits objektive Daten wie Einkommen, Art der Erwerbstätigkeit, Arbeitszeiten oder Wohnverhältnisse, andererseits aber auch subjektive Befindlichkeiten („Worüber machen Sie sich Sorgen?“).

Das SOEP ist eine jährlich wiederholte Befragung, die 1997 rund 13.000 Personen in 6.600 Haushalten erfasst hat. Erstmals wurden 1984 Deutsche und Ausländer, die in Deutschland leben, befragt. Logischerweise erstreckte sich diese Umfrage nur auf Westdeutschland. Seit 1990 gibt es eine gesonderte Stichprobe für Ostdeutschland. Zuwanderer werden ab 1994 in einer speziellen Stichprobe beobachtet. Die Befragung zielt zum einen auf die Haushalte als soziologische Gemeinschaft (Haushaltsfragebogen), zum anderen auf die erwachsenen Mitglieder dieser Haushalte (Personenfragebogen). Zieht ein Haushaltsmitglied innerhalb von Deutschland um, bleibt es weiter im Panel. Der Haushalt, in den diese Person zieht, beziehungsweise den diese Person gründet, wird ebenfalls in das Panel aufgenommen. Das gilt auch für solche Personen, die in einen bereits bestehenden SOEP-Haushalt integriert werden.

Ein Nachteil des Panels ist, dass es bei stark disaggregierten Fragestellungen rasch auf eine kritische Größenordnung zusammenschmilzt. In dieser Untersuchung werden die Arbeitseinkommen der Arbeitnehmer beobachtet. Damit reduziert sich die Stichprobe auf knapp 4.200 Personen. Das ist bei einer weiteren Tiefergliederung, beispielsweise auf Wirtschaftszweige, hinsichtlich der Repräsentativität eine kritische Größenordnung.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat seit kurzem die Möglichkeit, auf die Daten des SOEP zuzugreifen. In der vorliegenden empirischen Studie geschieht dies zum ersten Mal. Die Untersuchung beschränkt sich ausschließlich auf Westdeutschland und deckt die Beobachtungsperiode, die durch die erste und die aktuellste Befragung begrenzt wird, also den Zeitraum von 1984 bis 1997, ab.

Einkommensstreuung und ihre Messung

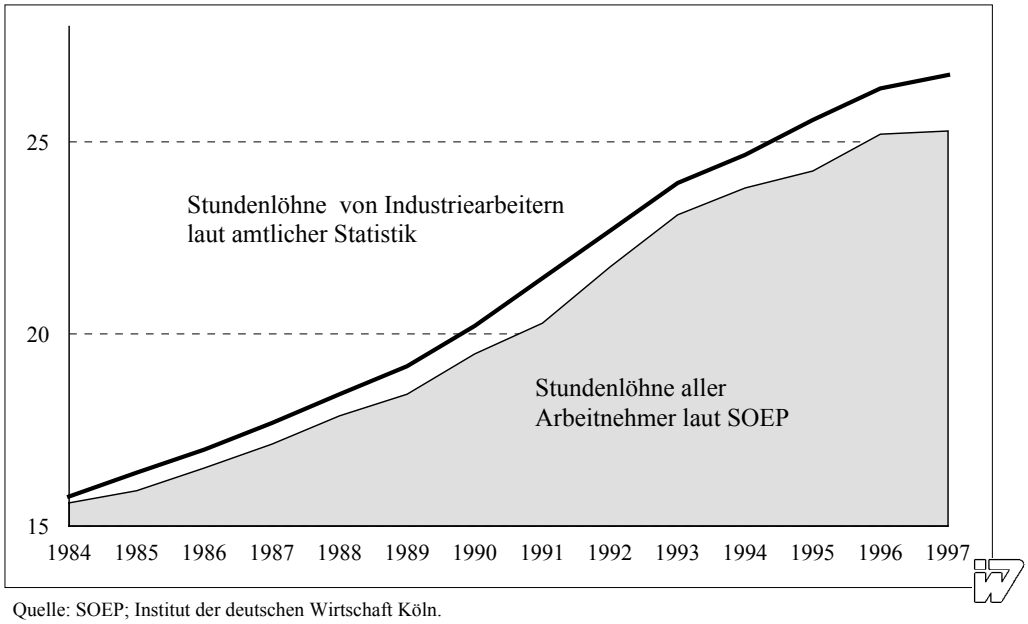
Die Basis der empirischen Untersuchung bildet die Entwicklung der Stundenlöhne, wie sie sich aus den Befragungsergebnissen des SOEP ergibt.

Vergleiche mit der Einkommensentwicklung nach amtlicher Statistik belegen diesbezüglich eine relativ hohe Repräsentativität des SOEP. So liegen beispielsweise die Stundenlöhne von Industriearbeitern nach amtlicher Statistik nur geringfügig über den aus dem SOEP ermittelten Stundenlöhnen. Der Verlauf beider Einkommensreihen zeigt große Ähnlichkeit (Schaubild 2).

Schaubild 2:

Entwicklung der Stundenlöhne in Westdeutschland

- in DM -



Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Zunächst stellt sich die Frage, wie die einzelnen Einkommensschichten am Anstieg der Stundenlöhne partizipiert haben. Eine einfache Möglichkeit, die Einkommensstreuung zu messen, liefert die Dezil-Betrachtung. Hierbei werden die im SOEP erfassten Beschäftigten nach der Höhe der laut eigenen Angaben empfangenen Stundenlöhne sortiert und dann zu zehn gleich großen Gruppen zusammengefasst: In das 1. Dezil fallen die 10 Prozent der Beschäftigten mit den niedrigsten Stundenlöhnen, in das 10. Dezil jene 10 Prozent der Beschäftigten mit den höchsten Stundenlöhnen.

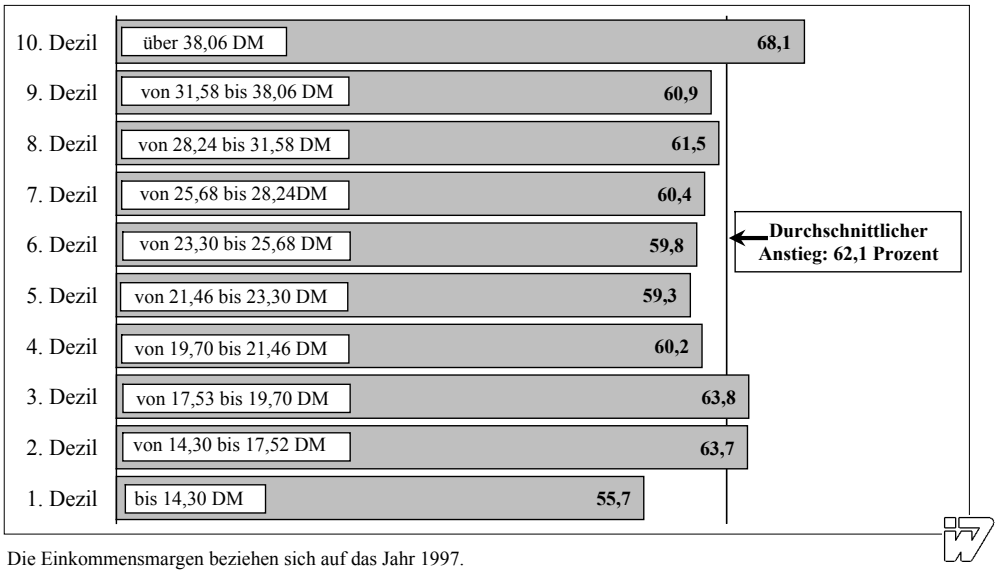
Schaubild 3 zeigt die Ergebnisse dieses Messansatzes:

- Im 1. Dezil, das bezogen auf das Jahr 1997 die Stundenlöhne bis zu 14,30 DM erfasst, stiegen die Einkommen von 1984 bis 1997 mit 55,7 Prozent am schwächsten.

- Im 10. Dezil, in dem mit über 38,06 DM (1997) die höchsten Stundenlöhne liegen, war der Einkommenszuwachs am stärksten (68,1 Prozent).

Schaubild 3:

Stundenlöhne in Westdeutschland
Anstieg 1984/97 nach Einkommensschichten
- in Prozent -



Die Einkommensmargen beziehen sich auf das Jahr 1997.
Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Diese Entwicklung an den Rändern des Beobachtungsspektrums spricht zwar dafür, dass sich das Lohngefälle seit 1984 vergrößert hat. Doch in den dazwischen liegenden acht Dezilen weicht der jeweilige Lohnanstieg nur unwesentlich vom Durchschnittswert (62,1 Prozent) ab. Dies lässt vermuten, dass sich die Einkommensstreuung bei den Lohnempfängern im Beobachtungszeitraum nicht wesentlich verschoben hat.

Streuung nimmt nicht zu

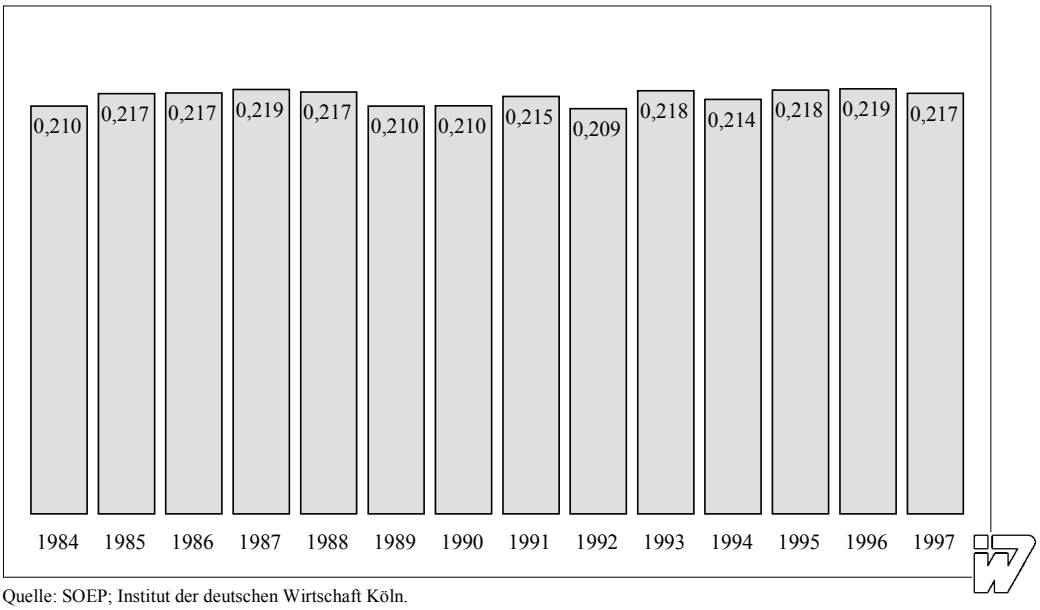
Eine zweite Möglichkeit zur Messung von Einkommensdisparitäten bietet das klassische Konzentrationsmaß des Gini-Koeffizienten, der aus der Lorenz-Kurve entwickelt worden ist. Diese Messgröße kann die Extremwerte von 0 und 1 annehmen, wobei der Wert 0 bei vollkommener Gleich-

verteilung, der Wert 1 bei völliger Konzentration der Einkommensverteilung erreicht wird.

Schaubild 4:

Einkommenskonzentration in Westdeutschland

- Entwicklung der Ginikoeffizienten des Stundenlohns -



Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

In Schaubild 4 sind die Gini-Koeffizienten für die westdeutschen Stundenlöhne dargestellt. Mit einem Wert von rund 0,2 signalisiert er, dass sich die westdeutschen Stundenlöhne auf die einzelnen Einkommensgruppen vergleichsweise gleichmäßig verteilen. Dies ist aber für die Fragestellung dieser Untersuchung weniger bedeutsam als der Befund, dass sich die Einkommensstreuung während des Beobachtungszeitraums nicht wesentlich verändert hat.

Dieses Ergebnis überrascht insofern, da das Tempo und die Richtung des Strukturwandels ein vermehrtes Spreizen der Einkommen plausibel erscheinen lassen:

- Die Globalisierung hat den Wettbewerb auf den Weltmärkten verschärft. Dabei ist in diesem Zusammenhang bedeutsam, dass sich mit dem Fall des Eisernen Vorhangs und der erfolgreichen Entwicklung der Schwellenländer die Zahl der Teilnehmer an der internationalen Arbeitsteilung

vermehrt hat. Die komparativen Vorteile dieser Länder liegen aber im Segment der arbeitsintensiven und technologisch einfachen Produkte. Für die Industrieländer folgt hieraus ein zunehmender Konkurrenzdruck im niedrigentlohnten und geringer qualifizierten Beschäftigungssegment.

- Der rapide technische Fortschritt, zuletzt vornehmlich im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik, schafft einen zunehmenden Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften, dem – wie die aktuelle Greencard-Debatte zeigt – in vielen Industrieländern kein angemessen hohes Arbeitskräfteangebot gegenübersteht.

- Der Strukturwandel in Richtung Tertiarisierung der Wirtschaft vermehrt die Nachfrage nach Dienstleistungsarbeitskräften. Da für Dienstleistungstätigkeiten sehr unterschiedliche Qualifikationen gefragt sind – das Spektrum reicht vom Gebäudereiniger bis hin zum Unternehmensberater – lässt auch die Tertiarisierung eher eine Vergrößerung des Lohngefälles vermuten.

Befunde des Strukturwandels

Diese Trends des Strukturwandels sollen im Folgenden mit Hilfe des SOEP empirisch nachgezeichnet werden. Für die Messung der Sektoral- und Qualifikationsstruktur ist zunächst erforderlich, die vom SOEP erfassten Beschäftigten zu Gruppen zusammenzufassen (zu Einzelheiten siehe Anhang):

- Zur Abbildung des sektoralen Strukturwandels wurden die vier Gruppen Produzierendes Gewerbe, Handel/Verkehr/Kommunikation, Private Dienstleister und Öffentliche Dienste gebildet.

- Der Messung der formalen Ausbildungsanforderungen dienen die Qualifikationsstufen „niedrig“ für Arbeitsplätze von Un- oder Angelernten, „mittel“ für Arbeitsplätze, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, und „hoch“ für Akademiker-Arbeitsplätze.

- Zur Erfassung der Qualität der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten wurden die Gruppen „einfach“, „qualifiziert“ und „hochqualifiziert“ geschaffen. Demnach übt der akademische Taxifahrer eine einfache Tätig-

keit aus, der Computer-Experte ohne abgeschlossene formale Berufsausbildung in führender Position gehört dagegen in die Gruppe „hochqualifiziert".

Tabelle 1:

Struktur der westdeutschen Beschäftigung

- Prozentanteile -

	1984	1997	Veränderung 1984/97[2)]
Gegliedert nach Wirtschaftssektoren[1)]			
Produzierendes Gewerbe	46,4	40,8	-5,6
Handel/Verkehr	16,2	17,7	+1,5
Private Dienstleister	12,6	17,2	+4,6
Öffentliche Dienstleister	24,8	24,4	-0,4
Gegliedert nach Qualifikationsanforderungen			
Niedrig	33,1	24,4	-8,7
Mittel	57,1	59,7	+2,6
Hoch	9,8	15,9	+6,1
Gegliedert nach Art der Tätigkeit			
Einfach	34,9	28,7	-6,2
Qualifiziert	52,8	53,5	+0,7
Hochqualifiziert	12,3	17,8	+5,5

1) Ohne Landwirtschaft.
2) In Prozentpunkten.
Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Tabelle 1 zeigt die Befunde des Strukturwandels, wie er sich nach den Angaben der im Rahmen des SOEP befragten Beschäftigten darstellt:

- Der Anteil der im Produzierenden Gewerbe Beschäftigten sank im Beobachtungszeitraum 1984/97 um 5,6 Prozentpunkte, der Anteil der von privaten Dienstleistern Beschäftigten erhöhte sich dagegen um 4,6 Punkte.

- Bei Arbeitsplätzen mit hohen Qualifikationsanforderungen wurden Anteilsgewinne von über 6 Prozentpunkten verbucht, bei solchen mit ge-

ringer Anforderung ist die relative Bedeutung um fast 9 Punkte gesunken.

Strukturwandel und Einkommensgefälle

Ähnliche Befunde liefert die Differenzierung nach der Art der Tätigkeit. Insoweit bestätigen die Befragungsergebnisse den bereits skizzierten Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen und qualitativ höheren Arbeitsplatzanforderungen.

Tabelle 2:

Struktur der westdeutschen Stundenlöhne

	1984	1991	1997
Gegliedert nach Wirtschaftssektoren[1)] (Alle Wirtschaftszweige = 100)			
Produzierendes Gewerbe	102,3	104,8	108,5
Handel/Verkehr	84,4	83,4	84,9
Private Dienstleister	95,7	96,5	91,5
Öffentliche Dienstleister	108,1	104,4	102,6
Gegliedert nach Qualifikationsanforderungen (Mittlere Qualifikation = 100)			
Niedrig	80,7	80,8	77,6
Mittel	100	100	100
Hoch	154,8	157,8	143,1
Gegliedert nach Art der Tätigkeit (Qualifiziert = 100)			
Einfach	74,2	74,7	75,2
Qualifiziert	100	100	100
Hochqualifiziert	148,3	148,3	148,7

1) Ohne Landwirtschaft.
Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Es stellt sich nun die Frage, wie diese Strukturtrends die Entwicklung der Arbeitseinkommen beeinflusst haben (Tabelle 2). Der Einfluss des sektoralen Strukturwandels auf die Lohnentwicklung scheint nach den Angaben der vom SOEP erfassten Probanten vergleichsweise gering zu sein. Überdurchschnittlich hohe Löhne werden nach wie vor im Produzierenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst gezahlt. Unterdurchschnittlich ist die Entlohnung bei den übrigen Dienstleistern. Der Abstand zwischen höchstem

und niedrigsten Lohnniveau beträgt knapp 24 Prozentpunkte und war während der Untersuchungsperiode vergleichsweise stabil.

Wesentlich gewichtiger sind die Effekte, die von der erforderlichen Qualifikation der Mitarbeiter auf das Lohnniveau ausgehen. Die Bildungsrendite für Hochqualifizierte beträgt rund 50 Prozent. So groß ist der Abstand der Löhne Hochqualifizierter zu den Löhnen der Beschäftigten, die lediglich eine abgeschlossene Lehre vorweisen müssen. Die Entlohnung von un- oder angelernten Arbeitskräften liegt dagegen um rund 20 Prozent unter der Durchschnittsgruppe. Der Befund der Bildungsrendite wird bestätigt, wenn man die Lohnstruktur nach der Art der Tätigkeit abbildet.

Widerspruch zu Strukturtrends

Die Ergebnisse, die die Strukturanalyse der Stundenlöhne liefert, passen nur schwer zu den skizzierten Trends des Strukturwandels in Richtung Dienstleistungen und höher qualifizierter Tätigkeit. Denn diese müssten tendenziell für eine zunehmende Spreizung der Stundenlöhne sorgen. Und zwar müssten die strukturell bedingten Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt dazu führen, dass die Löhne von Industriearbeitern und von Geringqualifizierten unterdurchschnittlich und die von Dienstleistern und hochqualifizierten Arbeitnehmern überdurchschnittlich steigen. Doch die empirische Analyse kommt zu gegenteiligen Ergebnissen. Die Abweichung der Industrielöhne vom Durchschnittslohn nach oben ist größer geworden, die von privaten Dienstleistungsunternehmen gezahlten Löhne liegen am Ende der Untersuchungsperiode weiter unter dem Durchschnittslohn als zu Beginn.

Ähnliche Tendenzen zeigen sich, wenn man den Einfluss der Qualifikationsanforderungen auf die Stundenlöhne betrachtet (Schaubild 5):

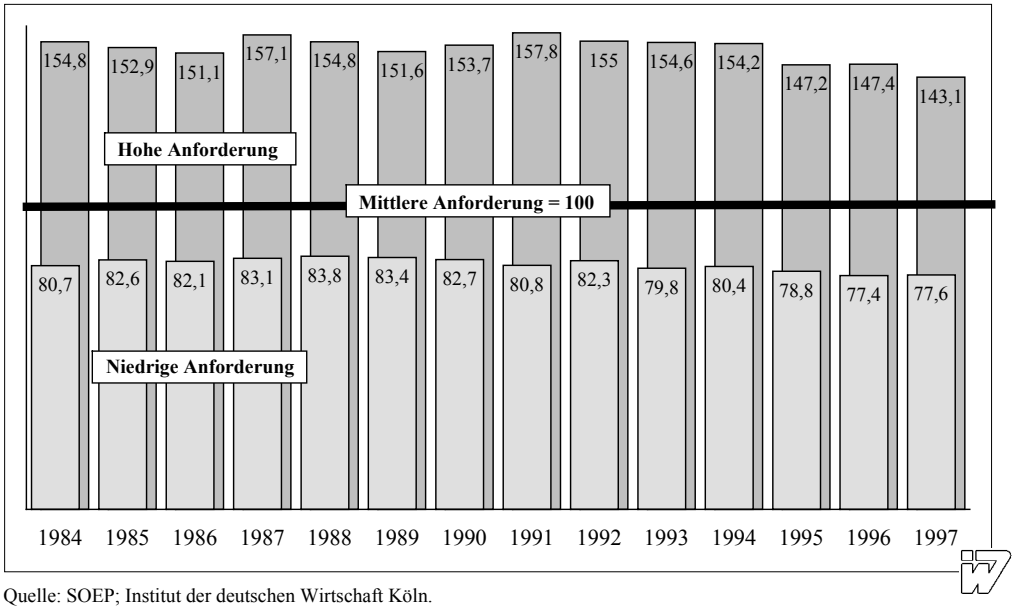
- Der Abstand der Löhne für Niedrigqualifizierte zum Durchschnittslohn ist zwar der Richtung des Strukturwandels entsprechend größer geworden. Doch die Bildungsrendite für Höherqualifizierte ist – entgegen den Strukturtrends – im Zeitablauf geringer geworden.

Als Zwischenergebnis kann somit konstatiert werden, dass sich die westdeutsche Verdienststruktur als in hohem Maß stabil erwiesen hat. Vor dem Hintergrund des beschleunigten Strukturwandels heißt diese Stabilität aber auch, dass die Lohnentwicklung hierzulande unzulänglich auf den Struktur-

wandel reagiert hat und damit die Anpassung des Arbeitsmarktes an den Strukturwandel behindert hat.

Schaubild 5:

Einfluss der Qualifikationsanforderungen auf die westdeutschen Stundenlöhne



Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Komponentenzerlegung

Um diese Spur weiter zu verfolgen, wird anschließend die Frage gestellt, ob und in welchem Ausmaß der sektorale und qualifikatorische Strukturwandel die Verdienststreuung zwischen den und innerhalb der einzelnen Gruppen geprägt hat. Dazu ist es notwendig, das gemessene Gefälle in einzelne Komponenten zu zerlegen. Dies ist mit Hilfe des Theil-Index möglich. Denn er ermöglicht die additive Zerlegung von Ungleichheiten auf das Gefälle zwischen den einzelnen Gruppen einer Stichprobe und auf die Unterschiede innerhalb dieser Untergruppen.

Beobachtet werden wiederum die drei Kriterien, die in dieser Untersuchung zur Beschreibung des Strukturwandels gebildet worden sind, also das Sektoralprofil, die Qualifikationsanforderungen und die Art der Tätigkeit.

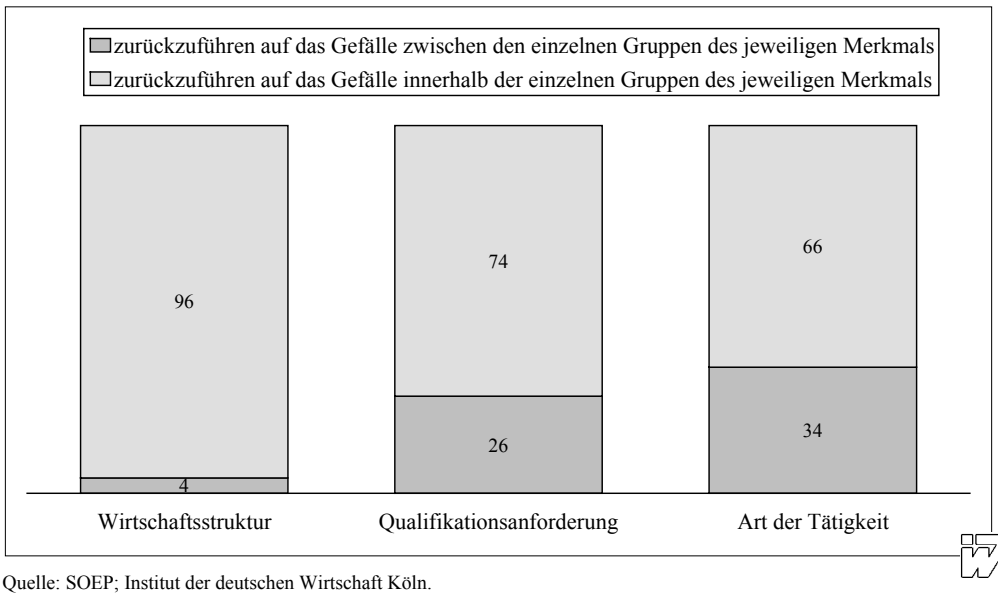
Geprüft werden soll einerseits, in welchem Ausmaß die Lohnspreizung zwischen den einzelnen Gruppen der drei Merkmale, also beispielsweise zwischen Produzierendem Gewerbe und Privaten Dienstleistern, und andererseits wie das Lohngefälle innerhalb der einzelnen Gruppen, also beispiels-

weise innerhalb der Gruppe „hohe Qualifikationsanforderungen“, das gesamte Lohngefälle erklären können.

Schaubild 6:

Determinanten der Stundenlohn-Disparitäten im Periodendurchschnitt 1984/97

- in Prozent der mit Hilfe des Theil-Index gemessenen Ungleichheit insgesamt -



Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Strukturwandel kann das Lohngefälle nicht erklären

Schaubild 6 liefert die Ergebnisse dieser Betrachtung für den Periodendurchschnitt 1984/97:

- Es wird deutlich, dass die gesamte Lohndifferenzierung nur zu einem geringen Teil durch das Gefälle zwischen den Gruppen erklärt werden kann und dass das Gefälle innerhalb der Gruppen für die gesamte Lohnspreizung wesentlich bedeutsamer ist.

Im einzelnen ergibt sich:

- Bei der sektoralen Wirtschaftsstruktur erklärt das Gefälle zwischen den vier Gruppen Produzierendes Gewerbe, Handel/Verkehr, private Dienstleister und öffentliche Dienste nur 4 Prozent der gesamten Lohnspreizung, 96 Prozent gehen auf das Konto der intrasektoralen Lohndifferenzen.

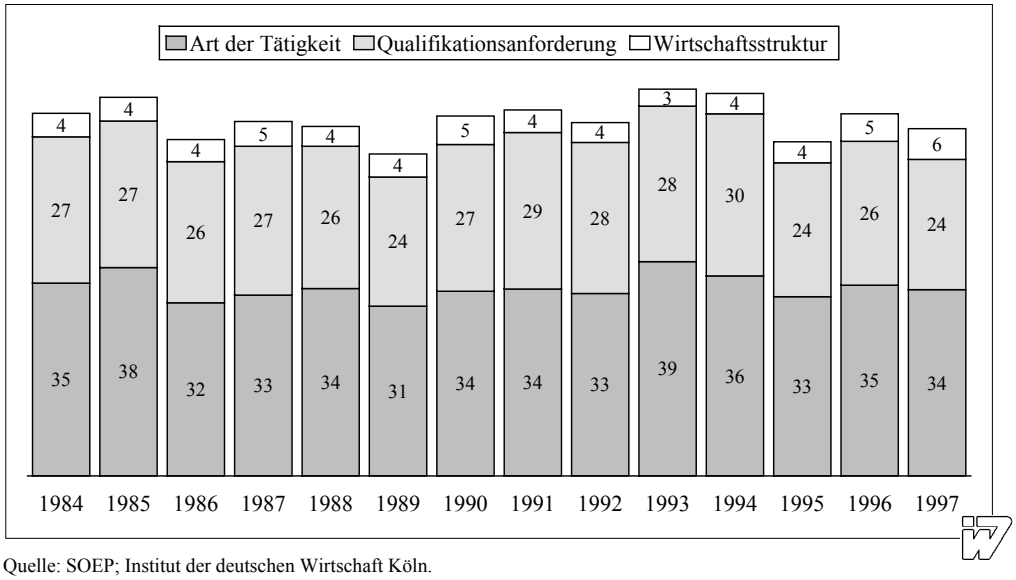
- Deutlich höher ist mit 27 Prozent der Einfluss der Lohnunterschiede zwischen den drei qualifikatorischen Gruppen „niedrige“, „mittlere“ und „hohe“ Anforderungen. Doch auch hier hat das Intra-Gefälle dreimal so hohes Gewicht wie die Inter-Gruppen-Unterschiede.
- Relativ am größten ist der Einfluss der Lohnspreizung bei der Differenzierung nach Art der Tätigkeit. Er bleibt aber ebenfalls geringer als die gruppeninternen Unterschiede.

Bereits dieser Befund, der die Entwicklung während des Beobachtungszeitraums außer Acht lässt, deutet an, dass der sektorale und qualifikatorische Strukturwandel das westdeutsche Lohngefälle nur unzureichend erklären kann. Die hierzulande bestehenden Lohnanreize fördern eher das Verharren im jeweiligen Wirtschaftssektor als den Wechsel.

Schaubild 7:

Disparitäten westdeutscher Stundenlöhne: Der Einfluss des Gefälles zwischen den Gruppen

- in Prozent der mit Hilfe des Theil-Index gemessenen Ungleichheit insgesamt -



Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Schaubild 7 richtet den Blick auf die Lohnspreizung zwischen den einzelnen Gruppen. Es macht noch einmal deutlich, dass ihr Einfluss bei der Differenzierung nach Wirtschaftssektoren am geringsten und bei der nach Art der Tätigkeit am größten ist. Dieser Befund ist für die Fragestellung dieser Un-

tersuchung jedoch weniger bedeutsam als der, dass sich während der Untersuchungsperiode hieran kaum etwas geändert hat.

Intra-Sektorengefälle

Schließlich soll der Blick auf die Resultate der Intra-Gruppen-Lohnspreizung gerichtet werden. Hierbei muss auf die Beobachtung der einzelnen Jahre des Untersuchungszeitraums verzichtet werden. Infolge der recht kleinen Fallzahlen kommt es hierbei nämlich zu starken Ausschlägen von Jahr zu Jahr. Deshalb wurde die gesamte Beobachtungsperiode lediglich in zwei Teilperioden unterteilt. Zunächst wird spiegelbildlich zum Schaubild 7 in Tabelle 3 der vergleichsweise deutlich höhere Einfluss der gruppeninternen Spreizung sichtbar. Auch das Ergebnis, dass diese Spreizung bei sektoraler Gliederung am größten und bei Differenzierung nach Art der Tätigkeit am geringsten ausfällt, ist bereits bekannt. Darüber hinaus lässt Tabelle 3 erkennen:

Tabelle 3:

Determinanten der Disparitäten westdeutscher Stundenlöhne: Der Einfluss des Gefälles innerhalb der Beschäftigtengruppen

- in Prozent der Ungleichheit der gesamten Stichprobe -

	1984/97	1984/90	1991/97
Gegliedert nach Wirtschaftssektoren[1)]			
Gruppeninternes Gefälle insgesamt	95,8	95,7	95,9
Produzierendes Gewerbe	89,4	92,8	86,2
Handel/Verkehr	96,2	84,2	107,4
Private Dienstleister	132,8	135,4	130,3
Öffentliche Dienstleister	88,2	88,5	88,0
Gegliedert nach Qualifikationsanforderungen			
Gruppeninternes Gefälle insgesamt	73,6	74,0	73,2
Niedrig	72,4	72,5	72,4
Mittel	75,3	76,0	74,6
Hoch	69,5	69,8	69,3
Gegliedert nach Art der Tätigkeit			
Gruppeninternes Gefälle insgesamt	65,7	66,3	65,1
Einfach	64,8	64,8	64,9
Qualifiziert	59,8	62,7	57,1
Hochqualifiziert	80,4	77,9	82,9

1) Ohne Landwirtschaft.
Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

- Die Lohnspreizung innerhalb der vier Wirtschaftssektoren ist sehr unterschiedlich. Im Produzierenden Gewerbe, im öffentlichen Dienst und im Handel/Verkehr ist sie deutlich unterdurchschnittlich. Bei den privaten Dienstleistern streuen die Stundenlöhne dagegen mit 133 Prozent erheblich stärker als im Durchschnitt der sektoralen Betrachtung (96 Prozent). Diese starke Einkommensdisparität erklärt sich mit den sehr heterogenen Sparten, aus denen dieser Sektor zusammengesetzt ist.

- Wenn man die gruppeninterne Lohnspreizung nach den formalen Qualitätsanforderungen gliedert, öffnet sich ein wesentlich geringeres Gefälle. Der Befund der deutlich unterdurchschnittlichen Lohnstreuung heißt, dass beispielsweise Arbeitnehmer, die eine akademische Qualifikation aufweisen müssen, mit relativ großer Sicherheit ein hohes Einkommen erzielen.

- Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Gliederung nach Art der Tätigkeit. Allerdings ist die gruppeninterne Streuung bei hochqualifizierter Tätigkeit höher als in den beiden anderen Untergruppen. Dies widerspricht dem Ergebnis, dass sich bei den Qualifikationsanforderungen gezeigt hat: Hier ergab sich bei den Hochqualifizierten die geringste Streuung. Möglicherweise gibt es große Einkommensunterschiede zwischen nicht akademischen Führungskräften und Wissenschaftlern.

Jenseits dieser Details hat sich die gruppeninterne Streuung bei allen Untergruppen im Zeitablauf nicht nennenswert verändert. Lediglich der Sektor Handel/Verkehr bildet hierbei eine Ausnahme. Hier war die Streuung zuletzt deutlich größer als in der ersten Teilperiode.

Fazit

Als Befund der empirischen Messung der Lohnstreuung bleibt festzuhalten, dass die Verdienststrukturen in Westdeutschland in hohem Maß stabil sind. Andere empirische Untersuchungen aus jüngerer Vergangenheit (Grund, 1998; Prasad, 2000) kommen zu ähnlichen Ergebnissen.

Aus sozialpolitischer Sicht mag eine konstante Einkommensdisparität möglicherweise erfreulich erscheinen. Aus der Arbeitsmarktperspektive sieht das aber anders aus. Dann bedeutet eine unveränderte Einkommensstreuung, dass der Preis des Faktors Arbeit nicht auf den rapiden Strukturwandel rea-

giert hat und dass diese unzulängliche Lohnreagibilität für die strukturelle Arbeitslosigkeit mitverantwortlich ist.

Diese Position vertritt Prasad, der seiner Studie den Titel „Unerträgliche Stabilität der deutschen Lohnstruktur“ gegeben hat. In der Konstanz der Einkommensverteilung zeigt sich seiner Meinung nach die Unfähigkeit der deutschen Lohnstruktur, sich den veränderten Gegebenheiten des Arbeitsmarktes anzupassen (Prasad, 2000, 43). Den Verweis auf das gestiegene Angebot an qualifizierten Arbeitskräften lässt Prasad nicht gelten, da in anderen Industrieländern das Ausbildungsniveau mindestens genauso stark gestiegen ist wie in Deutschland (Prasad, 2000, 32) Einfacharbeitsplätze würden hierzulande folglich durch Kapital und qualifizierte Arbeit ersetzt. Dies zeigt sich auch an der in Deutschland im Unterschied zu den USA sinkenden Lohnquote und der hohen strukturellen Arbeitslosigkeit, von der vor allem Geringqualifizierte betroffen sind.

Der Zusammenhang von Lohnstruktur und Beschäftigung von Geringqualifizierten ist jedoch nicht unumstritten. So weisen Regressionsrechnungen für Westdeutschland nach, dass der Rückgang geringqualifizierter Beschäftigung nur zu einem geringen Teil mit der unflexiblen Lohnstruktur zu erklären ist (Steiner/Mohr, 1998). Prasad (2000, 43) begründet dagegen die stabilen Lohnstrukturen mit institutionellen Rigiditäten, die sich während der Untersuchungsperiode kaum verändert hätten, und somit ein direkter Zusammenhang empirisch nur schwer nachzuweisen ist.

April 2000 Christoph Schröder

Literatur:

Grund, Christian, 1998, Zur Verteilung der Arbeitseinkommen in Westdeutschland, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1, S. 30 – 40.

Prasad, Eswar S., 2000, The Unbearable Stability of the German Wage Structure: Evidence and Interpretation, IMF Working Paper, WP/00/22-EA.

Steiner, Viktor und Mohr, Robert, 1998, Industrial Change, Stability of Relative Earnings, and Substitution of Unskilled Labor in West-Germany, ZEW Discussion Paper, Nr. 98-22.

Wagner, Gert, 1991, Die Erhebung von Einkommensdaten im Sozio-oekonomischen-Panel (SOEP), in: Wagner, Gert und Rendtel, Ulrich (Hrsg.), Lebenslagen im Wandel, Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984, S. 26 - 33.

***

Wage Differentials in West Germany, Measurement, Trends and Determinants

iw-focus

In West Germany wage differentials have changed only negligibly between 1984 and 1997. Within the private sector industry still pays the highest and trade the lowest hourly wages. The earnings of high-qualified employees lie 50 per cent above and those of low-qualified workers 25 per cent below average. Although the demand for high-skilled labour has risen remarkably, the relative skill premium remains unchanged. The Socio-Economic Panel (GSOEP) which tracks among other items the incomes of 4,000 to 5,000 employees also shows larger wage gaps within sectors and qualification levels than between them. To the degree that this relative stability of the wage structure is out of step with the rapid structural changes toward a service economy and more qualified employment, it lags behind and hampers necessary labour market adjustments.

Methodischer Anhang

1. Selektion der Daten

Untersuchungsgegenstand sind die Stundenverdienste abhängig Beschäftigter, denn das Arbeitseinkommen der Selbstständigen ist nur schwer von deren Kapitaleinkommen zu separieren. Die Auszubildenden wurden nicht berücksichtigt, weil bei ihnen Ausbildungs- und Arbeitszeiten kaum zu trennen sind. Dagegen ermöglicht die Beschränkung auf die Stundenverdienste, Teilzeitbeschäftigte und unregelmäßig Beschäftigte mit zu beobachten. Für das Jahr 1997 wurden Stundenlöhne von unter 5 DM und über 200 DM als unplausibel ausgegrenzt. Für die anderen Untersuchungsjahre wurden diese Abschneidegrenzen der Lohnentwicklung entsprechend angepasst. Durch die obere Grenze wurden allenfalls vereinzelt Beobachtungen aussortiert, durch die Untergrenze maximal rund 1 Prozent.

2. Stundenlohn

Der Stundenlohn wird im SOEP nicht direkt abgefragt. Er muss aus dem angegebenen Monatslohn und der geleisteten Wochenarbeitszeit errechnet werden: Stundenlohn = Monatslohn / (Wochenarbeitszeit * 4,35). Der Monatslohn ist kein Jahresdurchschnittswert, sondern der in dem Monat vor dem Interview gezahlte Verdienst. Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld sind nicht enthalten. Diese werden bei der Frage nach dem Vorjahres-Verdienst berücksichtigt. Doch abgesehen vom Aktualitätsverlust erscheinen die Angaben zum Vorjahr nicht sehr genau zu sein. Durch Nichtberücksichtigung der Sonderzahlungen könnte die Ungleichheit geringfügig unterschätzt werden, da bei besser bezahlten Tätigkeiten die Sonderzahlungen meistens ebenfalls höher ausfallen. Eine gewisse Unschärfe ergibt sich auch daraus, dass bei der Arbeitszeit nach den normalerweise geleisteten Wochenstunden gefragt wird. Fallen in dem Monat, der für die Gehaltsangabe relevant ist, überdurchschnittlich viele Überstunden-Entgelte an, wird der Stundenlohn überschätzt.

3. Arbeitszeit

Messgröße für die Arbeitszeit ist die durchschnittlich pro Woche tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich Überstunden. Sie war in fast allen Fällen genau so hoch oder höher als die vereinbarte Arbeitszeit. Die Befragten interpretierten diesen Indikator demnach meistens als eine normale Arbeitswoche ohne Feiertage, Krankheit oder Urlaub, also als bezahlte Arbeitszeit einschließlich unbezahlter Überstunden. Lagen keine Angaben zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit vor, wurde ersatzweise die vereinbarte Arbeitszeit als Indikator benutzt, sofern die Befragten angaben, keine Überstunden zu leisten. Nicht berücksichtigt wurden jene Beschäftigten, deren vereinbarte Arbeitszeit über der tatsächlich geleisteten lag, die sporadisch Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Stunden und alle Fälle mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mehr als 60 Stunden oder mit einer vereinbarten Arbeitszeit von über 48 Stunden. Ebenfalls aussortiert wurden alle Vollzeitbeschäftigten, die eine Arbeitszeit unter 30 Stunden angegeben haben.

4. Zuordnung der Wirtschaftszweige

Erfragt wird im SOEP der Wirtschaftszweig des Betriebes, in dem der Proband arbeitet. Aus den rund 40 Branchen wurden vier Wirtschaftsbereiche gebildet. Das "Produzierende Gewerbe" umfasst die Energie- und Wasserversorgung, den Bergbau, die Industriebranchen und das Baugewerbe. Der Bereich "Handel und Verkehr" setzt sich aus Groß- und Einzelhandel, Handelsvermittlung, Bahn, Post sowie sonstigen Betrieben des Verkehrs- und Nachrichtenwesens zusammen. Zu "Öffentliche Dienste" zählen Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, Kirchen und Verbände und die Bereiche Gesundheitswesen, Bildung und Sport, sofern die Befragten angaben, der betreffende Betrieb gehört zum öffentlichen Dienst. Alle übrigen Dienstleistungsunternehmen und die privaten Haushalte wurden dem Bereich "Private Dienste" zugeschlagen. Die Land- und Forstwirtschaft wurde wegen zu geringer Beschäftigtenzahl bei der sektoralen Betrachtung aussortiert.

5. Qualifikation

Die Qualifikation der Beschäftigten wurde zum einen der erforderlichen formalen Ausbildung entsprechend eingestuft (Frage: "Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die sie ausüben, in der Regel erforderlich"). Die Anforderungen "keine Ausbildung", "nur kurze Einweisung" oder "längere Einarbeitung im Betrieb" wurden in die Kategorie "niedrig" eingestuft. Wenn besondere Lehrgänge oder eine abgeschlossene Berufsausbildung nötig waren, wurde eine mittlere Qualifikation unterstellt. Die Qualifikationsstufe "hoch" wurde vergeben, wenn ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt wurde. Alternativ wurde die Qualifikation der Beschäftigten nach jeweils ausgeübter Tätigkeit bewertet. Unterschieden werden die Kategorien "einfach", "qualifiziert" und "hochqualifiziert". Diese Einstufung wurde aus der Frage nach der beruflichen Stellung abgeleitet. Zur Kategorie "einfach" wurden alle un- und angelernten Arbeiter, die Angestellten mit einfacher Tätigkeit (gleichgültig ob mit oder ohne Ausbildungsabschluss) und die Beamten des einfachen Dienstes zusammen-

gefasst. Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister, qualifizierte Angestellte (beispielsweise Sachbearbeiter, Buchhalter, technische Zeichner) und Beamte des mittleren und gehobenen Dienstes wurden der Kategorie "qualifiziert" zugeordnet. Die Einstufung als hochqualifiziert traf für die Angestellten mit hochqualifizierter oder leitender Tätigkeit (wie wissenschaftliche Mitarbeiter, Ingenieure, Abteilungsleiter) und die Beamten des höheren Dienstes zu.