

SECHSTES KAPITEL

Arbeitsmarkt: Erfolge sichern und ausbauen

- I.** Zur Entwicklung der Beschäftigung in Deutschland: Stabilisierung auf hohem Niveau
 - 1. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation
 - 2. Die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse
 - 3. Reformen voranbringen, statt sie zu verwässern

- II.** Zur Einkommensungleichheit in Deutschland: An wen wurden die Einkommenszuwächse verteilt?
 - 1. Die gesamtwirtschaftliche Lohnquote: Verlauf, Bestimmungsgründe und Aussagekraft
 - 2. Von der Lohnquote zur personellen Einkommensverteilung
 - 3. Lohnungleichheit: Zeitliche Entwicklung und Determinanten
 - 4. Fazit und Folgerungen für die Wirtschaftspolitik

III. Eine andere Meinung

Literatur

Das Wichtigste in Kürze

Stabilisierung auf hohem Niveau

Der deutsche Arbeitsmarkt präsentiert **sich weiterhin in guter Verfassung**. Trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds stieg die Anzahl der Erwerbstätigen weiter an und dürfte im Jahr 2012 mit durchschnittlich 41,57 Millionen Personen einen neuen Höchststand erreichen. Die Arbeitslosenquote wird im Jahresdurchschnitt mit voraussichtlich 6,8 % auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung liegen. Allerdings hat sich die Anzahl der registriert Arbeitslosen seit Beginn des zweiten Quartals 2012 nicht weiter verringert.

Der Aufschwung am Arbeitsmarkt nach dem Krisenjahr 2009 ging mit einem überproportionalen **Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** einher, insbesondere der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der atypischen Beschäftigung an allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen hat sich allerdings seit dem Jahr 2005 kaum verändert.

Den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt zu **sichern und weiter auszubauen**, bleibt eine zentrale Herausforderung für die Wirtschaftspolitik. Dabei dürfen die positiven Entwicklungen der vergangenen Jahre nicht den Blick auf weiteren Reformbedarf verstellen und erst recht nicht zur Rücknahme einzelner Bestandteile der Arbeitsmarktreformen führen.

Lohnquote und Lohnstruktur

Seit geraumer Zeit führt die Öffentlichkeit eine Debatte über eine „Verteilungsungerechtigkeit“. Zum einen sei die gesamtwirtschaftliche Lohnquote zugunsten der Kapitaleinkommen gesunken. Zum anderen habe sich die Lohnstruktur zu Lasten von Geringverdienern weiter aufgefächert.

Die **Lohnquote** befindet sich derzeit im Vergleich zum Jahr 1960 auf etwa dem gleichen Niveau, weist aber in den vergangenen drei Jahrzehnten einen eher sinkenden Verlauf auf. Die Aussagekraft der Lohnquote hinsichtlich des Wohlstands der Arbeitnehmer ist jedoch begrenzt. Die Arbeitseinkommen sind beträchtlich gestiegen, und Arbeitnehmer beziehen ebenfalls Kapitaleinkommen. Relativ gesehen mögen die Arbeitnehmer seit dem Jahr 1980 Einbußen haben hinnehmen müssen, vom Einkommensniveau her betrachtet haben sie beachtlich hinzugewonnen.

Die Ungleichheit der **personellen Einkommensverteilung** ist seit Beginn der 1990er-Jahre bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts deutlich angestiegen, seitdem aber leicht rückläufig. Die Ungleichheit der Markteinkommen wird durch das Steuer- und Transfersystem zu einem bedeutenden Teil ausgeglichen.

Die **Lohnstruktur** hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zusehends gespreizt. Eine hinreichende Auffächerung der Lohnstruktur stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Schaffung und Sicherung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze dar. Dies gilt vor allem für den Niedriglohnbereich, in dem zahlreiche gering qualifizierte Arbeitslose einen Arbeitsplatz erhalten haben. Die dort erzielten – vergleichsweise geringen – Arbeitsentgelte werden gegebenenfalls durch das Arbeitslosengeld II aufgestockt. Dies ist im Vergleich zu Arbeitslosigkeit die bessere Alternative. Anlass zur Sorge geben allerdings die im Niedriglohnbereich geringer gewordenen **Aufstiegschancen** in der Lohnhierarchie. Die Bildungspolitik, einschließlich der Berufsausbildung und der Weiterbildung, stellt nach wie vor das geeignete Instrument zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zur Verwirklichung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt dar.

I. Zur Entwicklung der Beschäftigung in Deutschland: Stabilisierung auf hohem Niveau

519. Im Gegensatz zum Krisenmodus, in dem sich eine Reihe von Politikfeldern befinden, stellt die **Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland** einen der wenigen **Lichtblicke** dar, bisher jedenfalls. Die Erwerbstätigkeit hat seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts beeindruckend zugenommen, und selbst die scharfe Rezession im Jahr 2009 – das Bruttoinlandsprodukt brach um 5,1 % ein – ging mit einer vergleichsweise moderaten Schwächephase auf dem Arbeitsmarkt einher. Die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland wird im Jahresdurchschnitt 2012 aller Voraussicht nach einen neuen Höchststand von 41,57 Millionen Personen erreichen. Die Arbeitslosenquote dürfte mit 6,8 % auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung liegen, wengleich von Vollbeschäftigung noch keine Rede sein kann.

Dieser Erfolg hat mehrere Ursachen: Die Wirtschaftspolitik hat in den vergangenen Jahren Reformen durchgeführt, die es den hiesigen Unternehmen ermöglicht haben, ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit beachtlich zu steigern. Dazu gehören – trotz aller Detailkritik – die Reformen am Arbeitsmarkt, die Neuausrichtung der Unternehmensbesteuerung sowie Korrekturen im Bereich der Sozialen Sicherungssysteme, namentlich bei der Gesetzlichen Rentenversicherung.

Diesen Erfolg zu sichern und weiter auszubauen, bleibt eine Herausforderung für die Wirtschaftspolitik. Im politischen Raum sind vermehrt Stimmen deutlich vernehmbar, die den Arbeitsmarkt wieder stärker regulieren möchten. Dazu gehören unter anderem die Forderungen nach weiteren gesetzlichen Mindestlöhnen, nunmehr „Lohnuntergrenzen“ genannt, oder nach Neuregelungen im Rahmen der Gesetzlichen Rentenversicherung (Ziffern 649 ff.). Deutschland sollte die Früchte der seinerzeitigen Reformanstrengungen, die es nun erntet, nicht durch unkluge Revisionen aufs Spiel setzen.

1. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation

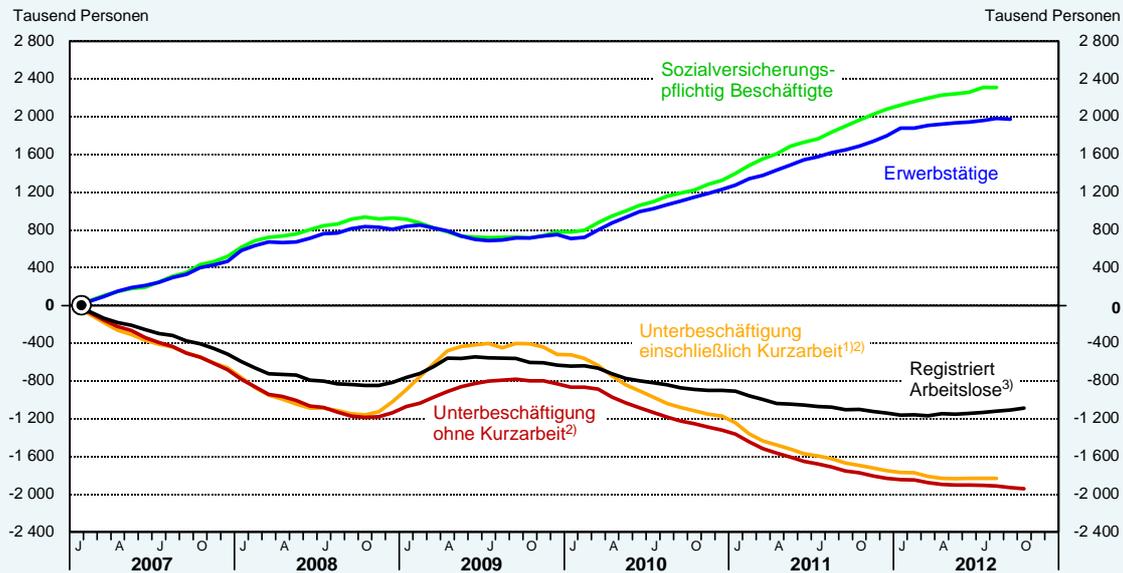
520. Die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland ist in den vergangenen fünf Jahren um rund zwei Millionen Personen gestiegen. Dieser trendmäßige Anstieg der Erwerbstätigkeit wurde durch den Wirtschaftsabschwung im Jahr 2009 nur kurz und nicht nachhaltig unterbrochen. Spiegelbildlich ist die registrierte Arbeitslosigkeit und vor allem die Unterbeschäftigung, das heißt registriert Arbeitslose und Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (einschließlich Kurzarbeit), deutlich zurückgegangen. Im Verlauf des Jahres 2012 hat sich der Arbeitsmarkt allerdings bisher weniger dynamisch entwickelt als in den beiden Vorjahren. Während die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland bei saisonbereinigter Betrachtung seit Beginn des Jahres 2012 noch leicht gestiegen ist, nahm die saisonbereinigte Anzahl der registriert Arbeitslosen in den vergangenen Monaten leicht zu (Schaubild 79).

521. Mit durchschnittlich 41,57 Millionen Personen wird die **Erwerbstätigkeit** in Deutschland im Jahr 2012 aller Voraussicht nach einen **neuen Höchststand** erreichen. Im Vergleich zum Vorjahr dürfte sie um rund 400 000 Personen steigen (Tabelle 32, Seite 304). Damit fiele

Schaubild 79

Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit in Deutschland seit Januar 2007

Saisonbereinigte Ergebnisse



1) Kurzarbeit: Bruch in der Zeitreihe ab Januar 2009 bedingt durch die Umstellung von Betriebsmeldungen auf das Verfahren der Abrechnungslisten durch die Agenturen für Arbeit; Werte vor Januar 2009 abgeleitet aus der Entwicklung im Zeitraum der Jahre 2007 und 2008. – 2) Gemäß Unterbeschäftigungskonzept der BA. – 3) Durch die Neuaufrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zum 1.1.2009 Ergebnisse nicht uneingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: BA

Daten zum Schaubild

© Sachverständigenrat

der Anstieg zwar geringer aus als im Vorjahr, in Anbetracht des schwachen konjunkturellen Umfelds wäre er allerdings durchaus bemerkenswert. Die Anzahl der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** wird voraussichtlich – wie zuvor schon im Jahr 2011 – überproportional steigen, um 510 000 Personen auf nunmehr 28,95 Millionen Personen. Dieser Anstieg ist insbesondere auf eine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen (Ziffer 539). Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen lag in der ersten Jahreshälfte 2012 bei rund 24 %.

522. Wesentliche Gründe für diesen robusten Aufschwung waren die für die deutsche Exportwirtschaft lange Zeit günstige Entwicklung der Weltkonjunktur, eine Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit inländischer Unternehmen, eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik und die Arbeitsmarktreformen im vergangenen Jahrzehnt (JG 2011 Ziffern 461 ff.; Caliendo und Hogenacker, 2012). Die längerfristige Entwicklung fiel in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen jedoch recht unterschiedlich aus: Im Produzierenden Gewerbe lag das Beschäftigungsniveau im Jahr 2011 immer noch unter dem des Jahres 2008 und deutlich unter dem des Jahres 2001. Die größten Beschäftigungszuwächse gab es im Bereich der Unternehmensdienstleistungen, zu denen unter anderem die Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen sowie die Zeitarbeit gehören (Schaubild 80, Seite 305).

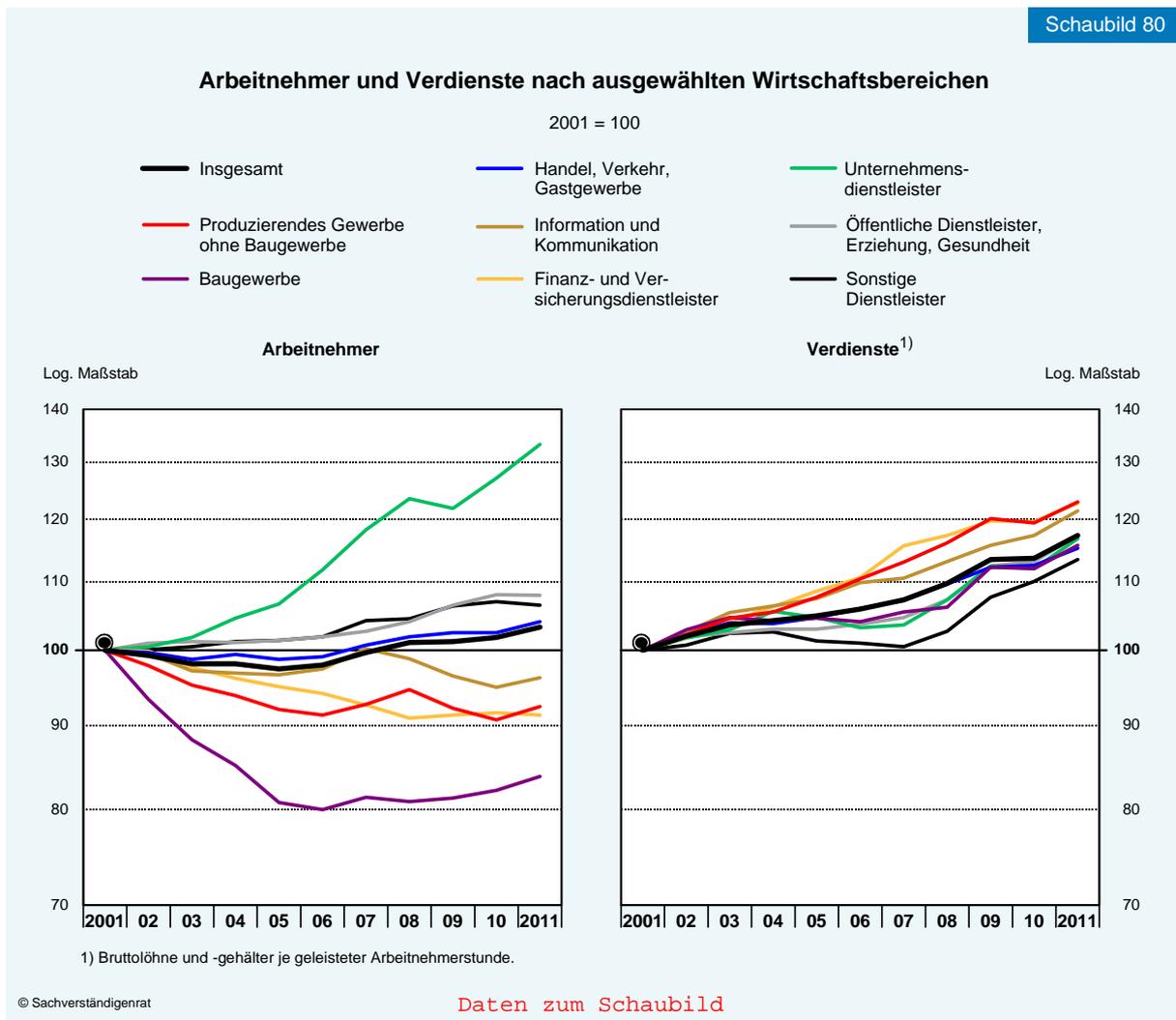
Tabelle 32

Der Arbeitsmarkt in Deutschland¹⁾

	2009	2010	2011	2012 ²⁾	2009	2010	2011	2012 ²⁾
Personen								
	Tausend				Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Tausend			
Erwerbspersonen ³⁾⁴⁾	43 551	43 512	43 618	43 825	118	- 39	106	207
Erwerbslose ⁵⁾	3 228	2 946	2 502	2 311	92	- 282	- 444	- 191
Pendlersaldo ⁶⁾	47	37	48	55	- 4	- 10	11	7
Erwerbstätige ⁷⁾	40 370	40 603	41 164	41 569	22	233	561	405
Selbstständige	4 470	4 493	4 539	4 549	- 10	23	46	10
Arbeitnehmer	35 900	36 110	36 625	37 020	32	210	515	395
darunter: marginal Beschäftigte ⁸⁾	5 936	5 883	5 763	5 617	41	- 53	- 120	- 146
Erwerbspersonenpotenzial ⁹⁾	44 823	44 878	44 971	45 175	- 7	55	93	204
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ¹⁰⁾	27 493	27 756	28 440	28 949	- 17	263	684	509
Geringfügig entlohnte Beschäftigte insgesamt ¹⁰⁾¹¹⁾	7 190	7 252	7 374	7 307	110	62	122	- 67
davon:								
ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte ..	4 904	4 883	4 865	4 764	38	- 21	- 18	- 101
im Nebenerwerb geringfügig entlohnte Beschäftigte	2 286	2 369	2 509	2 543	72	83	140	34
Kurzfristig geringfügig Beschäftigte insgesamt ¹⁰⁾¹²⁾	358	355	354	344	11	- 3	- 1	- 10
davon:								
ausschließlich kurzfristig geringfügig Beschäftigte	304	300	292	278	5	- 4	- 8	- 14
kurzfristig geringfügig Beschäftigte im Nebenerwerb	54	55	62	66	6	1	7	4
Registriert Arbeitslose ¹⁰⁾¹³⁾	3 415	3 238	2 976	2 899	157	- 177	- 262	- 77
davon:								
im früheren Bundesgebiet ohne Berlin	2 314	2 227	2 026	2 003	176	- 87	- 201	- 23
in den neuen Bundesländern und Berlin	1 101	1 011	950	896	- 19	- 90	- 61	- 54
nachrichtlich:								
Kurzarbeiter (Beschäftigtenäquivalent) ¹⁰⁾	321	168	55	33	275	- 153	- 113	- 22
Unterbeschäftigung (einschließlich Kurzarbeit) ¹⁰⁾¹⁴⁾ ...	5 234	4 869	4 206	3 920	401	- 365	- 663	- 286
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) ¹⁰⁾¹⁴⁾	4 913	4 701	4 151	3 887	126	- 212	- 550	- 264
Gemeldete Arbeitsstellen ¹⁰⁾	301	359	466	482	- 88	58	107	16
Quoten								
	%				Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozentpunkten			
Arbeitslosenquote ¹⁰⁾¹⁵⁾	8,1	7,7	7,1	6,8	0,3	- 0,4	- 0,6	- 0,3
Unterbeschäftigungsquote (ohne Kurzarbeit) ¹⁰⁾¹⁶⁾	10,6	10,3	9,7	9,0	.	- 0,3	- 0,6	- 0,7
ILO-Erwerbslosenquote ¹⁷⁾	7,4	6,8	5,7	5,3	0,2	- 0,6	- 1,1	- 0,4

1) Jahresdurchschnitte.– 2) Eigene Schätzung.– 3) Personen im erwerbsfähigen Alter mit Wohnort in Deutschland (Inländerkonzept).– 4) In der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.– 5) Nach ILO-Definition.– 6) Erwerbstätige Einpendler aus dem Ausland/Auspendler in das Ausland.– 7) Erwerbstätige mit einem Arbeitsplatz in Deutschland unabhängig von ihrem Wohnort (Inlandskonzept).– 8) Arbeitnehmer, die keine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, aber nach dem Labour-Force-Konzept der ILO als erwerbstätig gelten, insbesondere ausschließlich geringfügig Beschäftigte und Personen in Arbeitsgelegenheiten.– 9) Quelle: IAB.– 10) Quelle: BA.– 11) Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400 Euro (§ 8 Absatz 1, Nr. 1 SGB IV).– 12) Beschäftigung mit längstens zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres oder im Voraus vertraglich begrenzt, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Absatz 1, Nr. 2 SGB IV).– 13) Durch die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zum 1.1.2009 Ergebnisse nicht mit den Vorjahren vergleichbar.– 14) Gemäß Unterbeschäftigungskonzept der BA.– 15) Registriert Arbeitslose in Relation zu allen zivilen Erwerbspersonen.– 16) Registriert Arbeitslose und Teilnehmer an entlastenden Maßnahmen in Relation zu den abhängigen zivilen Erwerbspersonen einschließlich nichterwerbstätige Maßnahmeteilnehmer.– 17) Erwerbslose in Relation zu den Erwerbspersonen.

Daten zur Tabelle



523. Saisonbereinigt stieg die registrierte Arbeitslosigkeit im bisherigen Verlauf des Jahres 2012 leicht an. Dies spiegelt einerseits die nachlassende Dynamik auf dem deutschen Arbeitsmarkt wider. Andererseits nahm die Entlastung der Arbeitslosenstatistik durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Vergleich zu den Vorjahren weiter ab. Im Vergleich zum Vorjahr wird der voraussichtliche **Rückgang der registrierten Arbeitslosigkeit** im Jahr 2012 durch den statistischen Unterhang zum Jahresende 2011 bedingt sein. Insgesamt dürfte es jahresdurchschnittlich 2,9 Millionen registriert Arbeitslose geben. Dies wären etwa 77 000 Personen weniger als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote dürfte dementsprechend von 7,1 % auf 6,8 % sinken (Tabelle 32). Dabei hat die Anzahl der registriert Arbeitslosen seit dem Vorkrisenjahr 2008 in Ostdeutschland etwas stärker abgenommen als in Westdeutschland, die Arbeitslosenquote liegt in Ostdeutschland aber weiterhin auf einem deutlich höheren Niveau (Tabelle 33, Seite 306). Im internationalen Vergleich weist Deutschland einen der stärksten Rückgänge der Arbeitslosigkeit auf. Außerdem gehört Deutschland nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit zu den wenigen Ländern, in denen die nicht-konjunkturbedingte Arbeitslosenquote zwischen dem vierten Quartal 2007 und dem vierten Quartal 2011 zurückgegangen ist (OECD, 2012).

Der im Jahr 2012 nahezu flache zeitliche Verlauf der Anzahl der registriert Arbeitslosen bei gleichzeitig steigender Erwerbstätigkeit deutet darauf hin, dass die aktuell von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen relativ schwer in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln sind. Anhaltspunkte dafür, dass es sich um stärker „verfestigte“ Arbeitslosigkeit handelt, liefert eine Betrachtung der **Zusammensetzung der Gruppe der registriert Arbeitslosen**, wobei merkbare Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen sind. Im bisherigen Verlauf des Jahres 2012 war in Ostdeutschland der Anteil der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II an der Gesamtgruppe der registriert Arbeitslosen höher als in Westdeutschland. Gleiches gilt für die Anteile der älteren, der männlichen und der deutschen Arbeitslosen. Die größte Risikogruppe am Arbeitsmarkt bilden die Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung; ihr Anteil an allen registriert Arbeitslosen lag zuletzt in Westdeutschland mit fast 48 % deutlich über dem ostdeutschen Wert von etwa 28 % (Tabelle 33).

524. Der Anteil der **Langzeitarbeitslosen** an allen registriert Arbeitslosen hat in Deutschland nach dem Krisenjahr 2009 leicht zugenommen. Nach Angaben der Bundesagentur für

Tabelle 33

Struktur der Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland

Arbeitslosigkeit	Westdeutschland ¹⁾			Ostdeutschland ²⁾		
	2008	2010	2012 ³⁾	2008	2010	2012 ³⁾
	Tausend Personen⁴⁾					
Registriert Arbeitslose	2 139	2 227	2 019	1 120	1 011	917
davon:	Anteile in %					
Rechtskreis:						
SGB III	31,9	35,4	32,9	29,0	28,3	26,9
SGB II	68,1	64,6	67,1	71,0	71,7	73,1
Geschlecht:						
Männer	50,8	54,1	53,1	51,5	54,8	54,7
Frauen	49,2	45,9	46,9	48,5	45,2	45,3
Altersgruppen:						
15 bis unter 25 Jahren	10,1	10,0	9,8	10,9	10,1	9,2
25 bis unter 50 Jahren	64,6	62,2	59,8	60,8	59,1	56,9
50 Jahre und älter	25,3	27,8	30,4	28,3	30,8	33,9
Nationalität:						
Deutsche	80,3	80,8	79,9	93,4	92,9	92,2
Ausländer	19,7	19,2	20,1	6,6	7,1	7,8
Berufsausbildung:						
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	47,9	47,8	.	26,4	27,8
mit abgeschlossener Berufsausbildung	48,0	44,7	.	71,1	66,1
davon:						
betriebliche / schulische Ausbildung	42,9	39,3	.	65,0	59,5
akademische Ausbildung	5,1	5,4	.	6,2	6,6
keine Angabe	4,2	7,5	.	2,5	6,1
Nachrichtlich:						
Arbeitslosenquote⁵⁾	6,4	6,6	5,9	13,1	12,0	10,9

1) Früheres Bundesgebiet ohne Berlin.– 2) Neue Länder und Berlin.– 3) Durchschnitt: Januar bis September.– 4) Bestand im Jahresdurchschnitt.– 5) Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Daten zur Tabelle

Quelle: BA

Arbeit (BA) und der OECD, denen unterschiedliche Definitionen von Langzeitarbeitslosigkeit zugrunde liegen, belief sich die Langzeitarbeitslosenquote im Jahr 2011 auf durchschnittlich 35,5 % beziehungsweise 48,0 %. Die weiterhin hohe Anzahl von Langzeitarbeitslosen stellt ein strukturelles Problem dar. Dies wird dadurch deutlich, dass im Gegensatz zur Mehrzahl der Arbeitslosen die Langzeitarbeitslosen häufiger in Nichterwerbstätigkeit, Ausbildung oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wechseln als in Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt (Tabelle 34).

Tabelle 34

Abgänge aus und Zugänge in Arbeitslosigkeit in Deutschland¹⁾Abgangsquoten/Zugangsquoten in %²⁾

Zeit- raum	Langzeitarbeitslose					Arbeitslose, insgesamt					Nachrichtlich:	
	ins- gesamt	davon:				ins- gesamt	davon:				Langzeit- arbeitslosen- quote ⁴⁾	
		Erster Arbeits- markt	Zweiter Arbeits- markt	Ausbil- dung / Maß- nah- men ³⁾	Nicht- erwerbs- tätigkeit		Erster Arbeits- markt	Zweiter Arbeits- markt	Ausbil- dung / Maß- nah- men ³⁾	Nicht- erwerbs- tätigkeit	BA	OECD
Abgänge aus Arbeitslosigkeit⁵⁾												
2007	7,9	1,7	1,2	1,5	3,6	16,3	5,8	1,3	3,4	5,8	45,8	56,6
2008	8,1	1,6	1,4	1,8	3,2	17,9	6,3	1,6	4,4	5,5	40,6	52,6
2009	7,6	1,3	1,2	2,3	2,7	17,5	5,8	1,4	5,6	4,7	33,3	45,5
2010	9,1	1,9	1,2	2,7	3,3	19,1	6,8	1,4	5,6	5,3	35,0	47,4
2011	8,2	1,8	0,8	2,3	3,2	18,3	7,0	1,0	4,8	5,5	35,5	48,0
2012 ⁶⁾	7,1	1,4	0,7	2,0	2,9	16,9	6,6	0,8	4,2	5,4	34,7	.
Zugänge in Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit⁵⁾												
2007	4,8	15,2	6,1	1,2	4,0	4,0	.	.
2008	4,8	17,4	7,4	1,3	4,9	3,8	.	.
2009	5,9	18,3	7,9	1,3	5,6	3,5	.	.
2010	6,5	18,6	7,5	1,3	6,2	3,6	.	.
2011	6,2	17,8	7,8	1,1	5,3	3,7	.	.
2012 ⁶⁾	6,0	17,1	7,7	0,7	4,8	4,0	.	.

1) 2007 bis 2011 Jahresdurchschnitte, einschließlich der Ergebnisse von zugelassenen kommunalen Trägern (zkT) und ohne Abgänge wegen Arbeitsunfähigkeit.– 2) Abgänge/Zugänge von Langzeitarbeitslosen/Arbeitslosen gemessen am Bestand aller Langzeitarbeitslosen/Arbeitslosen.– 3) Abgänge/Zugänge in Ausbildung oder sonstige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.– 4) Anteil an allen Arbeitslosen.– 5) Auf der Grundlage von Monatsdaten.– 6) Durchschnitt Januar bis September.

Daten zur Tabelle

Quellen: IAB, OECD

525. Die **Jugendarbeitslosigkeit** ist in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Nach Angaben der BA betrug die Arbeitslosenquote bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen für die Gruppe der 15- bis unter 25-Jährigen im Jahr 2005 durchschnittlich 12,5 %. Im Jahr 2011 lag diese Arbeitslosenquote nur noch bei 6,0 %. Insbesondere im europäischen Vergleich fällt die hiesige Jugendarbeitslosigkeit niedrig aus. Nach Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat) lag die ILO-Erwerbslosenquote für Jugendliche im Alter unter 25 Jahren in Deutschland im August 2012 saisonbereinigt bei 8,1 % und damit deutlich unter dem Durchschnitt der Länder der Europäischen Union (EU) und des Euro-Raums von jeweils fast 23 %. Ähnlich niedrige Quoten unter 10 % gab es zur Jahresmitte 2012 nur in den Niederlanden, Österreich und Norwegen. In Spanien und Griechenland lagen die saisonbereinigten Erwerbslosenquoten für Jugendliche hingegen zuletzt über 50 %

und stellen damit eines der dringendsten wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Probleme in diesen Ländern dar.

Die international harmonisierten Erwerbslosenquoten nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind definiert als der Anteil der erwerbslosen Personen an allen Erwerbspersonen einer Altersgruppe. Die Erwerbspersonen umfassen Erwerbslose und Erwerbstätige. Personen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen, gehen nicht in die Berechnung ein, beispielsweise Schüler und Studierende, Hausfrauen und -männer oder Rentner. Dadurch wird die internationale Vergleichbarkeit erschwert, da institutionelle und kulturelle Unterschiede zu unterschiedlichen Erwerbsquoten, das heißt Anteilen der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung, führen können. Dies gilt aufgrund der national verschiedenen Ausbildungssysteme vor allem für die Personengruppe der unter 25-Jährigen.

Nach Angaben von Eurostat lag im Jahresdurchschnitt 2011 die Jugenderwerbslosenquote – also der Anteil der Erwerbslosen an allen Erwerbspersonen, jeweils unter 25 Jahren – in Deutschland bei 8,6 %, in Spanien hingegen bei 46,4 %. Dies bedeutet jedoch nicht, dass fast die Hälfte aller spanischen Jugendlichen arbeitslos war. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung waren im Jahresdurchschnitt 2011 in Spanien 19,0 % der unter 25-Jährigen erwerbslos. In Deutschland betrug dieser Anteil 4,5 %. Bei einer solchen Betrachtung relativiert sich das Problem der Jugendarbeitslosigkeit in Spanien und anderen Ländern zwar teilweise. Allerdings sind die Arbeitsmarktchancen in den vergangenen Jahren für Jugendliche in den Krisenländern deutlich gesunken, selbst unter Berücksichtigung der Anzahl von Personen in Aus- und Weiterbildung (OECD, 2012).

526. Die **Unterbeschäftigung** ist in den vergangenen drei Jahren wesentlich stärker zurückgegangen als die registrierte Arbeitslosigkeit. Sie umfasst neben den registriert Arbeitslosen diejenigen Personen, die aufgrund der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten) oder eines arbeitsmarktbedingten Sonderstatus (beispielweise vorruhestandsähnliche Regelungen) nicht als arbeitslos im Sinne des § 16 SGB III gelten (JG 2011 Anhang IV.A). Die gute Arbeitsmarktkonjunktur hat mit dazu beigetragen, dass der Umfang arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zurückgefahren werden konnte. Die Personen in solchen Maßnahmen sind zumeist relativ weit vom ersten Arbeitsmarkt entfernt und bedürfen daher einer zielgenauen Aktivierung und Unterstützung für die berufliche Eingliederung. Entsprechend zeigen die Ergebnisse zahlreicher Evaluationen arbeitsmarktpolitischer Instrumente, dass verschiedene Maßnahmen für jeweils unterschiedliche Personengruppen geeignet sind (Heyer et al., 2012). Diese wissenschaftlich gestützten Erkenntnisse sollten bei der individuellen Betreuung von Arbeitslosen berücksichtigt werden.

527. Das gesamte Erwerbspersonenpotenzial umfasst neben der realisierten Arbeitsnachfrage der Unternehmen und der registrierten Arbeitslosigkeit zusätzlich die sogenannte **Stille Reserve**. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) belief sich das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2012 auf etwa 45,2 Millionen Personen (Fuchs et al., 2012). Damit ergibt sich eine Stille Reserve von rund 1,35 Millionen Personen. Das IAB unterscheidet zwischen der „Stillen Reserve in Maßnahmen“ (Personen in arbeitsmarktpoliti-

schen Maßnahmen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen) und der „Stillen Reserve im engeren Sinne“ (Nichterwerbspersonen, die nicht als unterbeschäftigt im Sinne des Unterbeschäftigungskonzepts der BA gelten). Laut IAB wird sich der Rückgang der Stillen Reserve vom Jahr 2011 auf das Jahr 2012 ausschließlich bei der Stillen Reserve in Maßnahmen vollziehen.

Eine alternative Abschätzung der Stillen Reserve sowie des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials ist mit der in den Mikrozensus integrierten Arbeitskräfteerhebung der EU möglich, die dem Labour-Force-Konzept der ILO folgt (Rengers, 2012). Im Jahr 2011 zählten demnach 1,17 Millionen Personen zur Stillen Reserve. Die auf Basis der Daten der Arbeitskräfteerhebung ermittelte Stille Reserve verteilt sich etwa zur Hälfte auf Personen, die Arbeit suchen, aber kurzfristig nicht verfügbar sind, und zur Hälfte auf Personen, die zwar verfügbar sind, aber nicht aktiv suchen. Im Hinblick auf das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial können zudem Erwerbstätige identifiziert werden, die einen Wunsch nach längerer Arbeitszeit äußern: Im Jahr 2011 waren dies 3,7 Millionen Personen, wobei in dieser Gruppe deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie West- und Ostdeutschen bestehen.

528. Das gesamte **Erwerbspersonenpotenzial** ist seit dem Jahr 2010 trotz eines demografisch bedingten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter leicht gestiegen. Dies kann neben einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren vor allem auf eine **positive Nettozuwanderung** zurückgeführt werden. Insgesamt betrug der Wanderungssaldo im Jahr 2011 nach vorläufigen Ergebnissen 280 000 Personen und lag damit deutlich über den Salden der Vorjahre. Im Jahr 2010 belief sich der Wanderungsüberschuss auf rund 128 000 Personen. In den Jahren 2009 und 2008 fiel der Wanderungssaldo negativ aus.

Seit dem Wegfall der Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 1. Mai 2011 für die acht osteuropäischen Länder, die im Jahr 2004 der EU beigetreten sind (EU-8), hat die Migration aus diesen Ländern deutlich zugenommen. Nach vorläufigen Angaben zogen aus den EU-8-Ländern im Jahr 2011 etwa 251 000 Personen zu. Dies entspricht einem Anstieg von fast 75 000 Personen gegenüber dem Jahr 2010. Die schwierige Arbeitsmarktsituation in den südeuropäischen Ländern dürfte mit dazu beigetragen haben, dass die Zuwanderung aus diesen Ländern ebenfalls stark gestiegen ist: Im Jahr 2011 sind die Zuzüge nichtdeutscher Personen aus Griechenland um fast 90 % und aus Spanien um mehr als 50 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Insgesamt lag die Nettozuwanderung aus diesen Ländern mit circa 45 000 Personen allerdings auf eher niedrigem Niveau. Dabei muss berücksichtigt werden, dass es sich bei den Zuzügen ausländischer Personen nicht ausschließlich um Erwerbspersonen handelt. Nach Angaben der BA lag die Anzahl der Beschäftigten mit griechischer, spanischer, portugiesischer oder italienischer Staatsangehörigkeit im Juli 2012 bei 456 000 Personen und damit um 7,0 % über dem Vorjahresniveau. Die Anzahl der Beschäftigten aus den EU-8-Ländern entwickelte sich wesentlich dynamischer: Sie stieg im Juli 2012 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 32 % auf 363 000 Personen an.

Mit dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ und dem am 1. August 2012 in

Kraft getretenen „Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union“ sind wesentliche Zuwanderungshemmnisse, beispielsweise die Verdienstgrenzen, teilweise abgebaut worden. Um Deutschland jedoch dauerhaft zu einem attraktiven Einwanderungsland für ausländische Fachkräfte zu machen, sind diese Schritte nicht ausreichend. Vielmehr müssten weitere klare Signale für eine Willkommenskultur gesetzt werden. Die größte Hürde für eine höhere Arbeitskräftemobilität innerhalb Europas stellen allerdings die Sprachbarrieren dar (Bartz und Fuchs-Schündeln, 2012).

529. Die **Arbeitsnachfrage** der Unternehmen hat sich zwar im bisherigen Verlauf des Jahres 2012 weniger dynamisch entwickelt als in den beiden Vorjahren, lag aber weiterhin auf hohem Niveau. Die IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen **Stellenangebot** ergab für das zweite Quartal 2012 mehr als eine Million offene Stellen am ersten Arbeitsmarkt. Im zweiten Quartal 2011 gab es etwa 975 000 offene Stellen, im zweiten Quartal 2010 etwa 788 000. Die Anzahl der bei der BA gemeldeten Stellen ist seit dem Jahr 2010 ebenfalls deutlich gestiegen, zuletzt aber wieder gesunken. Im Oktober 2012 gab es mit rund 468 000 gemeldeten Stellen fast 32 000 Stellen weniger als im Vorjahresmonat.

Vor dem Hintergrund einer relativ hohen Nachfrage nach und einem geringer werdenden Angebot an Arbeitskräften, insbesondere mit mittlerer oder hoher Qualifikation, ist in der öffentlichen Debatte häufig von Fachkräftemangel oder Fachkräfteengpässen die Rede. Der Sachverständigenrat hat sich bereits in seinem Jahresgutachten 2007/08 ausführlich mit dieser Thematik auseinandergesetzt (JG 2007 Ziffern 535 ff.). Bei einer solchen Entwicklung handelt es sich um eine relative Angebotsverknappung. Für eine effiziente Faktorallokation ist das Preissignal der Löhne, die sich durch den Wettbewerb um Fachkräfte ergeben, essenziell. Insofern führen Verschiebungen relativer Knappheiten zunächst dazu, dass Arbeitskräfte in produktivere Beschäftigungsverhältnisse wechseln und Bildungsentscheidungen entsprechend getroffen werden. Zurzeit sind in Deutschland keine Indizien für eine flächendeckend angespannte Arbeitsmarktsituation, zum Beispiel hohe Vakanzraten oder -zeiten, zu erkennen.

530. Im Hinblick auf die Berufschancen der Jugendlichen bietet der **Berufsausbildungsstellenmarkt** wie in den Vorjahren erfreuliche Perspektiven. Der Stellenüberhang belief sich am 30. September 2012, dem Ende des Berichtszeitraums (Oktober 2011 bis September 2012), auf mehr als 17 600 Stellen. Folglich dürften mehr und mehr Unternehmen mit Problemen konfrontiert sein, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden (Tabelle 35).

Mit etwas mehr als 517 000 gemeldeten Stellen lag das Angebot an Ausbildungsstellen in den Monaten Oktober 2011 bis September 2012 insgesamt zwar leicht unter dem Niveau des Vorjahreszeitraums; dieser Rückgang war aber ausschließlich durch eine sinkende Anzahl außerbetrieblicher Ausbildungsstellen bedingt. Die Anzahl betrieblicher Ausbildungsstellen nahm hingegen um rund 2 % zu.

Dem demografiebedingten Rückgang der Anzahl der Bewerber stand wie im Vorjahr der Sondereffekt von doppelten Abiturjahrgängen in mehreren Bundesländern gegenüber. Im Jahr 2012 betraf dies Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen und in geringerem

Ausmaß Hessen, wo die Umstellung von 13 auf 12 Schuljahre in drei Etappen bis zum Jahr 2014 vorgenommen wird. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen war im Berichtszeitraum mit knapp 560 000 Bewerbern um etwa 3,1 % höher als im entsprechenden Vorjahreszeitraum.

Tabelle 35

Berufsausbildungsstellenmarkt in Deutschland

		2009 / 2010	2010 / 2011	2011 / 2012
Im Berichtszeitraum (Oktober bis September)				
Gemeldete Stellen ¹⁾	Personen	483 519	519 555	517 086
	% ⁴⁾	1,7	7,5	- 0,5
davon:				
betrieblich besetzbar	Personen	425 633	468 899	478 593
außerbetriebliche Einrichtungen ²⁾	Personen	57 886	50 656	38 493
Gemeldete Bewerber ³⁾	Personen	556 062	543 030	559 877
	% ⁴⁾	0,1	- 2,3	3,1
Am Ende des Berichtszeitraums (September)				
Unbesetzte Stellen ¹⁾	Personen	19 605	29 689	33 275
Unversorgte/nicht vermittelte Bewerber ³⁾	Personen	11 990	11 325	15 650
Stellenüberhang (+) / Bewerberüberhang (-)	Personen	+ 7 615	+ 18 364	+ 17 625

1) Ohne ausschließlich bei den zugelassenen kommunalen Trägern (zKT) gemeldete Stellen.– 2) Dazu zählen Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), Ausbildungen nach § 117 SGB III (früher BaE-Reha) und das Ausbildungsprogramm Ost.– 3) Einschließlich bei den zKT gemeldeten Bewerbern; Doppelzählungen möglich.– 4) Veränderung gegenüber dem Vorjahreszeitraum.

Daten zur Tabelle

Quelle: BA

Am Ende des Berufsberatungsjahres 2011/2012 lagen die Anzahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen bei mehr als 33 000 Stellen und die Anzahl der unversorgten Bewerber bei 15 650 Personen. Hinter diesem Stellenüberhang verbergen sich teilweise große regionale und berufsspezifische Ungleichgewichte. So betrug das Verhältnis von unbesetzten Stellen zu unversorgten Bewerbern in Deutschland insgesamt 2,1. Während es in Berlin und Hamburg nur etwa 0,2 und in Nordrhein-Westfalen 1,1 betrug, lag es in Baden-Württemberg und Bayern hingegen bei 12,1 beziehungsweise 13,4. Nach Berufsbereichen differenziert kamen in den Bereichen „kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus“ auf einen unversorgten Bewerber fast 3 unbesetzte Ausbildungsstellen; in den Bereichen „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung“ und „Naturwissenschaft, Geografie, Informatik“ kamen auf einen unversorgten Bewerber hingegen nur 0,8 beziehungsweise 1,1 unbesetzte Stellen.

531. Das **Arbeitsvolumen** ist im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2012 um 4,3 % gestiegen und dürfte im Jahr 2012 insgesamt rund 58,15 Mrd Arbeitsstunden umfassen. Im Vergleich zum Jahr 2011 betrug der Anstieg 0,5 % und wird voraussichtlich etwas geringer ausfallen als die

relative Zunahme der Anzahl der Erwerbstätigen, weil sich die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen verringern dürfte. Mit ausschlaggebend hierfür ist, dass im Jahr 2012 aufgrund der Lage der Feiertage zwei Arbeitstage weniger zur Verfügung stehen als im Vorjahr. Zudem hält die nachlassende konjunkturelle Dynamik viele Unternehmen davon ab, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten auszuweiten. Für die Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden und insbesondere bei der Komponente der durchschnittlichen tariflichen oder betriebsüblichen Wochenarbeitszeit ist der Anteil der Voll- und Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten eine zentrale Größe. Nach Berechnungen des IAB hat sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer seit dem Jahr 2006 (38,1 Stunden) leicht und im Krisenjahr 2009 verstärkt verringert. Im Jahr 2012 wird sie voraussichtlich bei etwa 37,9 Stunden liegen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten hat demgegenüber im gleichen Zeitraum – mit Ausnahme des Jahres 2009 – von rund 14,5 Stunden im Jahr 2006 auf voraussichtlich 14,9 Stunden im Jahr 2012 zugenommen.

Die **Arbeitsproduktivität** je Erwerbstätigenstunde dürfte im Jahr 2012 gegenüber dem Vorjahr um 0,4 % zunehmen, die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen um 0,1 % marginal abnehmen (Tabelle 36).

Tabelle 36

Verdienste, Produktivität und Arbeitskosten in der Gesamtwirtschaft

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

	2009	2010	2011	2012 ¹⁾
Tarifverdienste je Stunde ²⁾³⁾	2,0	1,6	1,7	2,6
Effektivverdienste je Stunde ⁴⁾	3,4	0,2	3,2	3,1
Stundenproduktivität ⁵⁾	- 2,5	1,8	1,6	0,4
Erwerbstätigenproduktivität ⁵⁾	- 5,2	3,6	1,6	- 0,1
Lohnstückkosten ⁶⁾	5,6	- 1,1	1,4	2,4
Reale Arbeitskosten ⁷⁾	1,8	- 0,3	2,2	1,4
Reale Nettoverdienste ⁸⁾	2,9	0,9	0,3	0,4
Nachrichtlich:				
Deflator des Bruttoinlandsprodukts ⁹⁾	1,2	0,9	0,8	1,4

1) Eigene Schätzung.– 2) Quelle: Deutsche Bundesbank.– 3) Tarifverdienste (einschließlich Nebenvereinbarungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen sowie Altersvorsorgeleistungen) je tariflich vereinbarter Arbeitsstunde.– 4) Bruttolöhne und -gehälter je geleisteter Arbeitnehmerstunde.– 5) Bruttoinlandsprodukt (preisbereinigt) je geleisteter Erwerbstätigenstunde/je Erwerbstätigen.– 6) Arbeitsentgelt je Arbeitnehmer in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (preisbereinigt) je Erwerbstätigen (jeweils Inlandsprodukt).– 7) Arbeitnehmerentgelt plus kalkulatorischer Unternehmerlohn (dabei wird unterstellt, dass jeder Selbstständige/mithelfende Familienangehörige das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers erhält) je geleisteter Erwerbstätigenstunde, preisbereinigt mit dem Deflator des Bruttoinlandsprodukts.– 8) Nettoarbeitsentgelt plus kalkulatorischer Unternehmerlohn (zur Berechnung siehe Fußnote 7) je geleisteter Erwerbstätigenstunde, preisbereinigt mit dem Verbraucherpreisindex (Basis 2005 = 100).– 9) Veränderung des impliziten Preisindex.

Daten zur Tabelle

532. Die positive wirtschaftliche Entwicklung seit dem Jahr 2010, die mit einem deutlichen Abbau der Arbeitslosigkeit einherging, spiegelte sich in höheren Tariflohnabschlüssen im ersten Halbjahr 2012 wider. Nachdem die Tarifvertragsparteien schon im Jahr 2011 vielfach

höhere **Tariflohnsteigerungen** als in den Vorjahren vereinbart hatten, kam es in der ersten Jahreshälfte 2012 wiederum zu stärkeren Tariflohnanhebungen. So stieg zum Beispiel der Tariflohn in der Metall- und Elektroindustrie nach einem Nullmonat ab 1. Mai 2012 um 4,3 % bei einer Laufzeit von insgesamt 13 Monaten. In der Chemischen Industrie beinhaltet der Tariflohnabschluss vom 24. Mai 2012 nach einem Nullmonat eine Lohnsteigerung um 4,5 % bei regional leicht unterschiedlichen Laufzeiten von durchschnittlich 18 Monaten. Für die Angestellten im Öffentlichen Dienst von Bund und Gemeinden wurden bei einer Laufzeit von 24 Monaten eine Tariflohnanhebung von 3,5 % ab 1. März 2012 sowie zwei Stufenerhöhungen ab 1. Januar und ab 1. September 2013 von jeweils 1,4 % vereinbart (Bispinck und WSI-Tarifarchiv, 2012). Insgesamt werden im Jahr 2012 die Tarifverdienste je Stunde voraussichtlich mit 2,6 % deutlich stärker als in den Vorjahren steigen. Die Effektivverdienste je Stunde dürften um 3,1 % steigen (Tabelle 36).

Der **lohnpolitische Verteilungsspielraum**, der sich aus der Summe der Veränderungsrate der um Beschäftigungsschwankungen bereinigten Grenzproduktivität der Arbeit (0,7 %) und der Entwicklung des Deflators des Bruttoinlandsprodukts (1,4 %) ergibt, steigt nach Berechnung des Sachverständigenrates im Jahr 2012 voraussichtlich um 2,1 %, sodass der Verteilungsspielraum – anders als in den beiden Vorjahren – um 0,5 Prozentpunkte überzogen werden dürfte (Anhang III, Tabelle B1, Seite 446).

533. Längerfristig betrachtet fällt die Entwicklung der Effektivverdienste je Stunde in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen weniger heterogen aus als die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten (Schaubild 80, Seite 305). Im vergangenen Jahrzehnt sind die gesamtwirtschaftlichen Effektivverdienste je Stunde um rund 17 % gestiegen, was einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 1,6 % entspricht. Am stärksten fiel dieser Anstieg im Produzierenden Gewerbe und bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern aus.

534. Seit der zweiten Hälfte des Jahres 2011 hat die gesamtwirtschaftliche Dynamik in Deutschland merklich nachgelassen. Der **Arbeitsmarkt zeigte sich aber weiterhin robust**. Zur Jahresmitte 2012 deuteten die konjunkturellen Entwicklungen allerdings ebenso wie die Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt darauf hin, dass es im weiteren Verlauf des Jahres 2012 nicht zu einer deutlichen Verbesserung der Beschäftigungslage kommen wird. Im Jahr 2013 dürfte sich der Arbeitsmarkt weiterhin stabil zeigen und die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland nochmals leicht um rund 180 000 Personen auf 41,75 Millionen Erwerbstätige steigen. Die Anzahl der registriert Arbeitslosen dürfte im Jahresdurchschnitt 2013 nahezu unverändert auf dem Niveau des Jahres 2012 bei knapp über 2,9 Millionen Personen liegen. Wie schon in den Vorjahren unterliegt die Prognose der Arbeitsmarktentwicklung für das Jahr 2013 aufgrund der zahlreichen Risiken im wirtschaftlichen Umfeld allerdings einer relativ großen Unsicherheit (Ziffern 100 f.).

2. Die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse

535. Die Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland war in den letzten beiden Jahrzehnten von einem Wandel der Erwerbsformen begleitet. Dabei nahm der Anteil des traditionellen **Normalarbeitsverhältnisses** ab, während die **atypische Beschäftigung** anstieg. Der Sach-

verständigenrat hat diese Entwicklung bereits in seinem Jahresgutachten 2008/09 einer detaillierten Analyse unterzogen (JG 2008 Ziffern 513 ff.).

Die Arbeitsmarktsituation lässt sich nicht ausschließlich anhand der Anzahl der Erwerbstätigen oder der Arbeitslosen beurteilen. Vielmehr nimmt seit geraumer Zeit – nicht zuletzt aufgrund der positiven Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen – die mehrdimensionale Betrachtung qualitativer Aspekte der Beschäftigungsverhältnisse einen bedeutenderen Platz in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion ein. Dies betrifft zum einen Arbeitsplätze, die nicht durch ein Normalarbeitsverhältnis gekennzeichnet sind, und zum anderen die Ungleichheit in der Entwicklung der Arbeitsentgelte (Ziffer 547).

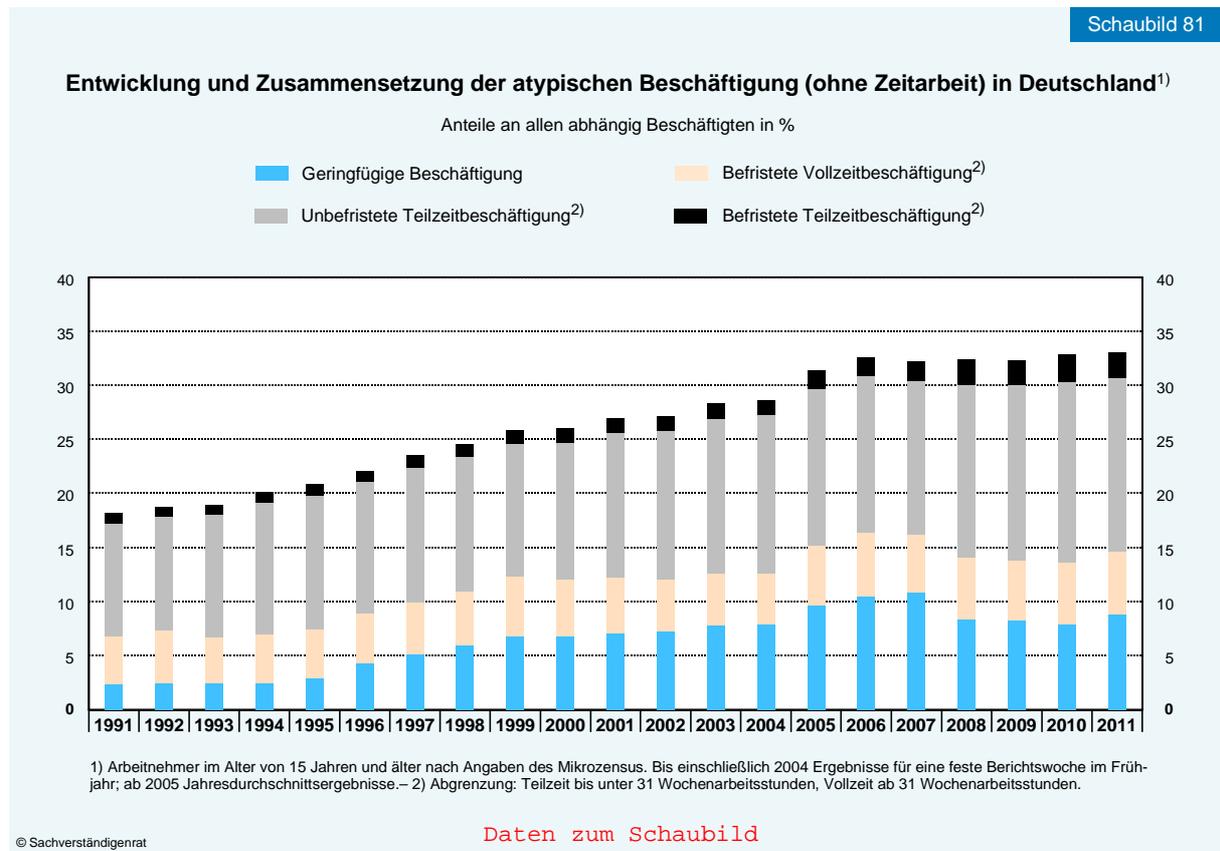
Atypische Beschäftigung wird in Abgrenzung zu Normalarbeitsverhältnissen definiert. Bei letzteren handelt es sich um unbefristete sozialversicherungspflichtige oder beamtenrechtliche Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Die atypische Beschäftigung umfasst üblicherweise Zeitarbeiter, befristete Beschäftigung sowie Teilzeitbeschäftigung. Der Sachverständigenrat definiert dabei Vollzeitbeschäftigung ab einer Wochenarbeitszeit von 31 Arbeitsstunden, das Statistische Bundesamt zieht diese Grenze hingegen bei 21 Wochenarbeitsstunden. Problematisch ist die Abgrenzung atypischer Beschäftigung insbesondere bei unbefristet Teilzeitbeschäftigten und bei Zeitarbeitnehmern, die oftmals in Vollzeit unbefristet und sozialversicherungspflichtig tätig sind. Zudem kann selbst eine Befristung nicht unbedingt als überaus kritische Beschäftigungsform angesehen werden, insbesondere nicht bei Neueinstellungen (JG 2008 Ziffern 714 ff.).

536. Der Aufschwung am Arbeitsmarkt seit dem Jahr 2010 war von einem überproportionalen Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse begleitet (Schaubild 79, Seite 303). Es ist hingegen nicht zu beobachten, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen Jahren ebenfalls deutlich überproportional ausgeweitet worden wären. Der Anteil von geringfügiger, befristeter und in Teilzeit ausgeübter Beschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen lag nach Berechnungen des Sachverständigenrates im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2011 immer zwischen 31 % und 33 % (Schaubild 81).

Nach einer etwas abweichenden Klassifikation des Statistischen Bundesamts lag der Anteil der atypisch Beschäftigten (einschließlich Zeitarbeiter) an allen 15- bis unter 65-jährigen Erwerbstätigen (ohne Personen in Bildung oder Ausbildung) im Zeitraum der Jahre 2006 bis 2011 relativ konstant bei etwa 22 %. Eine übermäßige Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen durch atypische Beschäftigung ist nach bisher vorliegenden Informationen nicht zu beobachten. Im Jahr 2011 ist vielmehr die Anzahl von Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen gegenüber dem Vorjahr mit rund 600 000 Personen stärker gestiegen als die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit rund 80 000 Personen (Tabelle 37, Seite 316).

537. Die Gruppe der atypisch Beschäftigten unterscheidet sich hinsichtlich ihrer Zusammensetzung deutlich von Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen. So gehen relativ mehr Frauen, unter 25-Jährige und gering Qualifizierte einer atypischen Beschäftigung nach. Dies dürfte bei Frauen überwiegend auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und bei den unter 25-Jährigen auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sein. Bei gering Qualifi-

zierten dürften hingegen die geringfügige Beschäftigung und die Zeitarbeit eine größere Rolle spielen.



538. Nach Angaben der BA lag die **geringfügig entlohnte Beschäftigung** im Jahresdurchschnitt 2011 bei rund 7,37 Millionen Personen. Davon gingen 4,87 Millionen Personen ausschließlich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach, und 2,51 Millionen Personen waren im Nebenerwerb geringfügig entlohnt beschäftigt (Tabelle 32, Seite 303). Während die Anzahl der ersten Gruppe in den vergangenen drei Jahren tendenziell leicht zurückgegangen ist, hat die Anzahl derjenigen Personen, die im Nebenerwerb einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, zuletzt weiter zugenommen. Der Sachverständigenrat steht insbesondere der steuerlichen Förderung dieser Minijobs im Nebenerwerb kritisch gegenüber (JG 2005 Ziffer 333).

Die Anhebung der Verdienstgrenzen bei Minijobs auf 450 Euro und bei Midijobs auf 850 Euro zum 1. Januar 2013 erscheint aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wenig sinnvoll, da sie diese Beschäftigungsverhältnisse für bestimmte Arbeitnehmergruppen wieder attraktiver macht. Dies könnte zur Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung führen.

539. Das Beschäftigungswachstum der vergangenen Jahre ging mit einer deutlichen Ausweitung der **sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung** einher, vor allem bei Frauen. Waren im Jahr 2005 noch durchschnittlich 3,7 Millionen Frauen in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung tätig, belief sich deren Anzahl im ersten Halbjahr 2011 bereits auf

rund 4,6 Millionen. Die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung erhöhte sich im gleichen Zeitraum lediglich von 8,2 Millionen auf etwa 8,3 Millionen Frauen. Insgesamt stieg nach Angaben von Eurostat die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2011 von 63,1 % auf 71,1 % deutlich an; die Erwerbsquote nahm im selben Zeitraum von 70,7 % auf 75,3 % zu.

Tabelle 37

**Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen und in atypischer Beschäftigung
in den Jahren 2010 und 2011¹⁾**

		2010	2011	Ver- änderung ²⁾
Arbeitnehmer	1 000	30 904	31 592	2,2
Normalarbeitsverhältnisse	1 000	23 069	23 674	2,6
davon:				
Altersgruppen				
15 bis unter 25 Jahre	%	5,1	5,2	0,1
25 bis unter 35 Jahre	%	20,2	20,5	0,3
35 bis unter 45 Jahre	%	27,8	26,3	- 1,5
45 bis unter 55 Jahre	%	30,7	31,0	0,3
55 bis unter 65 Jahre	%	16,2	16,9	0,7
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss³⁾				
Ohne anerkannte Berufsausbildung ⁴⁾	%	10,1	9,7	- 0,4
Lehrausbildung; Abschluss an einer Berufsfachschule ⁵⁾	%	60,1	59,5	- 0,6
Tertiärer Abschluss ⁶⁾	%	29,4	30,5	1,1
Geschlecht				
Männer	%	59,6	59,4	- 0,2
Frauen	%	40,4	40,6	0,2
Atypische Beschäftigung⁷⁾	1 000	7 835	7 918	1,1
davon:				
Altersgruppen				
15 bis unter 25 Jahre	%	9,1	8,8	- 0,3
25 bis unter 35 Jahre	%	21,3	21,1	- 0,2
35 bis unter 45 Jahre	%	28,2	26,9	- 1,3
45 bis unter 55 Jahre	%	26,7	27,2	0,5
55 bis unter 65 Jahre	%	14,7	16,0	1,3
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss³⁾				
Ohne anerkannte Berufsausbildung ⁴⁾	%	21,2	21,2	- 0,0
Lehrausbildung; Abschluss an einer Berufsfachschule ⁵⁾	%	59,2	58,1	- 1,1
Tertiärer Abschluss ⁶⁾	%	19,1	20,3	1,2
Geschlecht				
Männer	%	29,5	29,5	0,0
Frauen	%	70,5	70,5	- 0,0
Nachrichtlich:				
Erwerbstätige	1 000	34 973	35 762	2,3
Selbstständige	1 000	3 917	4 018	2,6
Zeitarbeitnehmer⁸⁾	1 000	768	880	14,6

1) Quelle: Mikrozensus; Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, ohne Personen in Bildung oder Ausbildung.–

2) In %; für Anteile in Prozentpunkten.– 3) Ohne Beschäftigte, die keine Angaben gemacht haben.– 4) Kein beruflicher Ausbildungsabschluss; Anlernausbildung oder berufliches Praktikum; Berufsvorbereitungsjahr.– 5) Lehrausbildung; berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule; Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.– 6) Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss; Abschluss an einer Fachschule der DDR; Abschluss an einer (Verwaltungs-)Fachhochschule; Abschluss an einer Universität; Promotion.–

7) Nach Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes.– 8) Quelle: BA.

Daten zur Tabelle

Neben einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einer höheren Nettozuwanderung stellt die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Möglichkeit dar, den zukünftigen demografisch bedingten Rückgang der Anzahl der Erwerbspersonen abzufedern. Dabei spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine entscheidende Rolle. So sind die Hauptgründe für eine Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und insbesondere bei Müttern – speziell in Westdeutschland – persönlicher und familiärer Natur. Allerdings lässt sich daraus nicht ableiten, ob eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht ist oder eine Notlösung darstellt. Insgesamt hat zuletzt der Anteil der „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigten, die eine Vollzeittätigkeit gesucht, aber nicht gefunden haben, deutlich abgenommen. Ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten lag im Jahr 2011 für Männer bei 24 % und für Frauen bei 14 % (Körner et al., 2012; Keller und Haustein, 2012).

540. Im Zuge des Anstiegs der Erwerbstätigkeit hat die Anzahl der **Zeitarbeitnehmer** seit dem Jahr 2010 wieder zugenommen. Nach Angaben der BA waren im Jahr 2010 durchschnittlich etwa 768 000 Personen und im Jahr 2011 durchschnittlich etwa 880 000 Personen als Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Der Höchststand vor dem Krisenjahr 2009 betrug 823 101 Personen im Juli 2008. Im August 2011 wurde ein neuer Höchststand von 927 103 Personen erreicht. Dies entsprach einem Anteil an allen Erwerbstätigen von etwa 2,25 %.

Mit der Zeitarbeit und ihrer dynamischen Entwicklung hat sich der Sachverständigenrat ausführlich in seinem Jahresgutachten 2011/12 befasst. Zwar sind Zeitarbeitnehmer mit einem geringeren Lohnniveau und einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit konfrontiert als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Letztere sind allerdings im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen häufig nicht die relevante Vergleichsgruppe. Insgesamt lässt sich aufgrund der Besserstellung von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Arbeitslosen, der möglichen Brückenfunktion von Zeitarbeit in ein Normalarbeitsverhältnis und der Flexibilisierungspotenziale für die Unternehmen eine positive Bilanz für die Zeitarbeit ziehen (JG 2011 Ziffern 481 ff.).

3. Reformen voranbringen, statt sie zu verwässern

541. Die überaus positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt darf den Blick auf weiteren Reformbedarf nicht verstellen und erst recht nicht zur Rücknahme einzelner Bestandteile der Arbeitsmarktreformen führen. Solche Versuchungen mögen zwar angesichts markanter Beschäftigungsgewinne verlockend sein, jedoch haben unflexible Regelungen auf dem Arbeitsmarkt den Charakter von Sperrklinken. Sie sind im Beschäftigungsaufschwung weitgehend bedeutungslos, führen aber im Abschwung dazu, dass sich negative Entwicklungen verfestigen.

542. Der **gesetzliche Kündigungsschutz** bietet dafür Anschauungsmaterial, wie nicht zuletzt die Insolvenz der Drogeriekette Schlecker beispielhaft veranschaulicht hat. Als ein Grund, warum potenzielle Investoren vor einer Übernahme des Unternehmens zurückgeschreckt sind, wird – einschließlich von Seiten der zuständigen Gewerkschaft – angeführt, dass mit Wellen von Kündigungsschutzklagen der betroffenen Beschäftigten gerechnet worden sei. Es sollte daher naheliegen, die Rechtsvorschrift des § 613a BGB vor diesem Hintergrund auf den Prüf-

stand zu stellen. Wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht, so tritt dieser gemäß § 613a BGB in die Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

Von diesem Teilaspekt abgesehen, hat der Sachverständigenrat ohnehin eine grundsätzliche Reform des gesetzlichen Kündigungsschutzes angeregt (JG 2005 Ziffer 317). Demnach sollten betriebsbedingte Kündigungen generell erlaubt sein, sofern eine verbindliche Abfindungsregelung getroffen wurde.

543. Der Streik der Gewerkschaft Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) gegen die Lufthansa AG unterstreicht abermals die Notwendigkeit, das **Streikrecht** besser gesetzlich zu regeln (JG 2007 Ziffern 553 ff.). Zumindest sollte der Gesetzgeber dafür Sorge tragen, dass das Ultima-Ratio-Prinzip bei der Rechtsprechung deutlicher als bisher Anwendung findet. Arbeitskampfmaßnahmen wären demnach erst dann zulässig, wenn zuvor alle zumutbaren Möglichkeiten einer friedlichen Einigung ausgeschöpft wurden. Hilfsweise sollte der Gesetzgeber ein Schlichtungsverfahren tarifgesetzlich vorschreiben. Ein weitergehender Vorschlag besteht darin, eine in den Vereinigten Staaten bestehende Regelung ins Blickfeld zu nehmen. Dort kann der Präsident der Vereinigten Staaten unter bestimmten Voraussetzungen eine Abkühlungsphase vor Arbeitskampfmaßnahmen (Cooling-off Provision) verordnen (JG 2007 Ziffer 556).

544. Die Christlich Demokratische Union (CDU) hat auf ihrem Bundesparteitag am 14./15. November 2011 einen Beschluss zur Einführung einer allgemein verbindlichen **Lohnuntergrenze** gefasst und zwar in den Bereichen, in denen ein tarifvertraglich festgelegter Lohn nicht existiert. Die Festlegung von Einzelheiten und Differenzierungen soll einer „Lohnuntergrenzenkommission“ übertragen werden.

Der Sachverständigenrat hat sich mehrfach und mit Nachdruck gegen die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen ausgesprochen, seien diese flächendeckend oder – noch bedenklicher – branchenspezifisch (JG 2006 Ziffern 546 ff.). Der Sachverständigenrat befürchtet auf der Grundlage einer Reihe von empirischen Studien massive Arbeitsplatzverluste, insbesondere im Bereich gering qualifizierter Beschäftigung. An dieser Einschätzung ändern Evaluationsstudien nichts, die auf Branchenebene zu uneinheitlichen Ergebnissen kommen, da sich diese nicht auf die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns übertragen lassen (Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi, 2012). Zudem betonen diese Studien in der Regel, dass die Datenbasis noch zu schmal sei, um empirisch belastbare Ergebnisse zu erzielen (unter anderem IAB, RWI, ISG, 2011; IAW, 2011; ZEW, 2011).

545. Schließlich harren eine Reihe weiterer **Reformnotwendigkeiten im Tarifvertragsrecht** nach wie vor ihrer Bewältigung (JG 2002 Ziffern 466 ff.):

- Beim Günstigkeitsprinzip gemäß § 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) sollte der Gesetzgeber klarstellen, dass bei der Beurteilung, ob sich ein Arbeitnehmer bei vom Tarifvertrag abweichenden Regelungen „günstiger“ stellt, die Beschäftigungssicherheit neben den

Arbeitsentgelten und der Arbeitszeit zu den abzuwägenden Aspekten gehören kann. Es sollte einem Arbeitnehmer nicht verwehrt werden, mithilfe von Lohnzugeständnissen einen Arbeitsplatz zu erhalten.

- Die Tarifbindung gemäß § 3 Absatz 3 und § 4 Absatz 5 TVG sollte im Fall eines Verbandsaustritts eines Unternehmens auf eine Maximalfrist von einem halben Jahr für Entgeltverträge und Manteltarifverträge lauten. Die Tarifgebundenheit endet gegenwärtig erst mit Ablauf des Tarifvertrags, also nicht schon mit einem Austritt des Arbeitgebers aus seinem Verband. Dies kann je nach Restlaufzeit des Tarifvertrags noch eine längere zeitliche Tarifgebundenheit bedeuten; es sei denn der Arbeitgeber wechselt in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung seines Verbands.
- Betriebsvereinbarungen nicht tarifgebundener Unternehmen sollten von der Vorschrift des § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) freigestellt werden, wonach ein tarifvertraglich nicht gebundenes Unternehmen keine Betriebsvereinbarung über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen abschließen darf, wenn diese üblicherweise durch einen Tarifvertrag geregelt sind und dieser den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen nicht ausdrücklich zulässt.
- Allgemeinverbindlicherklärungen gemäß § 5 TVG sollten künftig unterbleiben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann unter bestimmten Voraussetzungen mithilfe einer Allgemeinverbindlicherklärung selbst tariflich nicht gebundene Unternehmen unter die Normen eines Tarifvertrags zwingen, wenn dies „im öffentlichen Interesse geboten scheint“ (§ 5 Absatz 1 TVG). Da die Möglichkeit einer missbräuchlichen Einschränkung des Wettbewerbs besteht, sollte der Gesetzgeber, wenn er die Allgemeinverbindlicherklärung nicht abschaffen will, zumindest klarstellen, dass mit einer solchen keine Wettbewerbsbeschränkungen verbunden sein dürfen.

546. Der Gesetzgeber ist gut beraten, die Flexibilisierung des institutionellen Regelwerks auf dem Arbeitsmarkt voranzubringen und damit möglichen weiteren Verfestigungen der Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

II. Zur Einkommensungleichheit in Deutschland: An wen wurden die Einkommenszuwächse verteilt?

547. Der Arbeitsmarkt war in den vergangenen Jahren in Deutschland durch einen markanten Aufbau der Beschäftigung gekennzeichnet (Ziffern 520 ff.). Damit einher ging ein Umschwung in der öffentlichen Diskussion über die Lage am Arbeitsmarkt. Im Fokus stehen seit einiger Zeit weniger die zahlenmäßigen Entwicklungen von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, sondern nunmehr Aspekte der „**Qualität der Arbeit**“ und in diesem Zusammenhang insbesondere der Gesichtspunkt der Verteilungsgerechtigkeit. Beklagt wird zum einen der Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Lohnquote zugunsten der Kapitaleinkommensquote, also eine „**Verteilungsungerechtigkeit**“ unter dem Gesichtspunkt der funktionalen Einkommensverteilung. Allerdings bietet die funktionale Einkommensverteilung keinen geeigneten Maßstab für die Verteilung des Wohlstands in einer Gesellschaft.

Zum anderen thematisiert die öffentliche Debatte die personelle Einkommensverteilung, weil sich die Position unterer Einkommenschichten verschlechtert und sich die Lohnstruktur zusehends zu Lasten geringerer Arbeitsentgelte gespreizt habe. Das Urteil über eine als ungerecht empfundene Einkommensverteilung basiert zudem häufig auf der Spannweite der Einkommen zwischen Topmanagern und Niedriglohneempfängern. Diese Argumente mindern allgemein die Akzeptanz der „Sozialen“ Marktwirtschaft (Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi, 2010). Vor diesem Hintergrund werden vielfach Forderungen nach einer schärferen Umverteilungspolitik erhoben, die Kapitaleinkommen und höhere Einkommen spürbarer fiskalisch belastet.

Eine zunehmende Ungleichheit steht nicht nur in Deutschland, sondern allgemein in Europa im Mittelpunkt der gesellschaftspolitischen Diskussion. So beanstandeten laut Eurobarometer im Jahr 2011 rund 70 % der Befragten in den EU-27 Staaten, in ihren Ländern werde (viel) zu wenig gegen die Einkommensungleichheit getan, und fast die Hälfte war der Ansicht, diese mangelnde Aufmerksamkeit habe sich in den letzten Jahren noch verschlimmert (Europäische Kommission, 2012). Damit stellt sich die Frage, an wen die Produktivitätsgewinne der vergangenen Jahre und Jahrzehnte verteilt worden sind – an die Arbeitnehmer oder die Bezieher von Kapitaleinkommen, an die oberen oder die unteren Einkommenschichten?

Zur Klärung dieser Frage bietet es sich an, neben der Analyse der gesamtwirtschaftlichen Lohnquote direkt die Einkommensungleichheit zwischen Arbeitnehmergruppen zu untersuchen und, wenn ausschließlich die Arbeitseinkommen zur Diskussion stehen, die Lohnstrukturen einer Betrachtung zu unterziehen. Daher wird die nachstehende Analyse in drei Stufen mit abnehmendem Aggregationsgrad vorgenommen: gesamtwirtschaftliche Lohnquote, Einkommensungleichheit und Lohnstruktur.

1. Die gesamtwirtschaftliche Lohnquote: Verlauf, Bestimmungsgründe und Aussagekraft

548. Die **funktionale Einkommensverteilung** untersucht die Anteile der Faktoren Arbeit und Kapital am Gesamteinkommen mit Hilfe der Lohnquote beziehungsweise der Kapitaleinkommensquote. Dabei liegen der Berechnung dieser Quoten in der Literatur verschiedene Messkonzepte zugrunde. Bei der Lohnquote beziehen sich diese Unterschiede hauptsächlich, aber nicht ausschließlich auf die Einbeziehung der Selbstständigeneinkommen (Kasten 20). Insgesamt gesehen betreffen die verschiedenen Messkonzepte zwar die Höhe, aber weitaus weniger den zeitlichen Verlauf der gesamtwirtschaftlichen Lohnanteile.

Kasten 20

Messkonzept der funktionalen Einkommensverteilung

Die funktionale Einkommensverteilung untersucht, wie sich das gesamte Einkommen Y (oder die gesamte Produktion) einer Volkswirtschaft auf die beiden Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital verteilt. Dabei dient zumeist der jeweilige Anteil der Lohn- oder Arbeitseinkommen als zentrale Kennzahl. Die Lohnquote LQ hängt vom Arbeitseinsatz L und dem Kapitalstock K sowie deren Preisen, dem Lohnsatz w beziehungsweise der Kapitalrendite r , ab. Die relativen Knappheiten

der beiden Produktionsfaktoren, ihre Produktivitäten und die resultierenden Faktorentlohnungen sind von entscheidender Bedeutung für das Verständnis der Lohnquote und ihrer Entwicklungen. Im Fall des Faktors Arbeit hängt die Produktivität maßgeblich vom Humankapital (Bildungs- und Wissensstand) der einzelnen Arbeitskräfte ab (Krueger, 1999).

$$LQ = 100 \cdot \frac{w \cdot L}{w \cdot L + r \cdot K} = 100 \cdot \frac{w \cdot L}{Y}$$

Berechnungen der Lohnquote basieren auf Größen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, fallen jedoch aufgrund verschiedener methodischer Abgrenzungen des Zählers oder Nenners dieser Quote unterschiedlich aus.

Der Sachverständigenrat verwendet das Konzept der Arbeitseinkommensquote (weiterführende methodische Erläuterungen siehe JG 2008 Anhang IV.A): Diese setzt das Arbeitseinkommen in Beziehung zum Volkseinkommen der Inländer und gibt so an, zu welchem Anteil sich das Einkommen der Inländer aus ihrem Arbeitseinsatz ergibt. Bei der Berechnung des Volkseinkommens wird der Saldo von Erwerbs- und Vermögenseinkommen von Inländern aus dem Ausland und von Ausländern im Inland berücksichtigt. Bei internationalen Vergleichen wird häufig das Bruttoinlandsprodukt, seltener die Bruttowertschöpfung als Nennergröße Y verwendet. Eine solche Berechnung der Lohnquote betrachtet somit die Aufteilung der im Inland erbrachten Wirtschaftsleistung auf die eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. In einer geschlossenen Volkswirtschaft unterscheiden sich Bruttoinlandsprodukt und Volkseinkommen nur dadurch, dass in letzterem keine Abschreibungen und indirekten Steuern, dafür aber Subventionen enthalten sind. Dadurch fällt das Volkseinkommen geringer aus, was mit einer höheren Lohnquote einhergeht. In einer offenen Volkswirtschaft unterscheiden sich die beiden Größen zudem durch die saldierten Faktoreinkommensströme zwischen Inland und Ausland. Steigende Kapitaleinkommen der Inländer aus dem Ausland würden bei ansonsten unveränderten Gegebenheiten zu einem Absinken der Arbeitseinkommensquote führen, da sich diese auf das Volkseinkommen bezieht, während eine auf dem Bruttoinlandsprodukt basierende Lohnquote stabil bliebe.

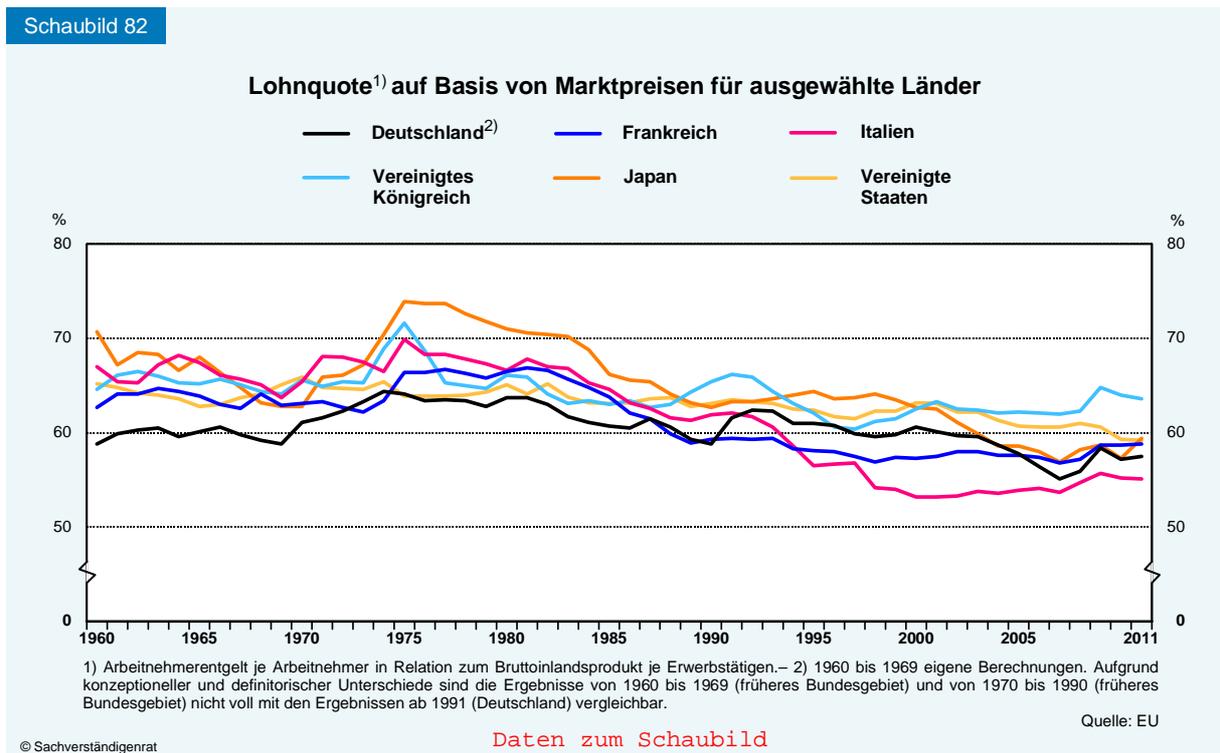
Hinsichtlich der Zählergröße der Arbeitseinkommen stellt vor allem die Berücksichtigung des Arbeitseinkommens der Selbstständigen ein Problem dar. Da diese Einkommen nicht direkt gemessen werden können, müssen Annahmen getroffen werden. Bei der Arbeitseinkommensquote des Sachverständigenrates wird unterstellt, dass abhängig beschäftigte Arbeitnehmer und Selbstständige (einschließlich mithelfender Familienangehöriger) das gleiche durchschnittliche Arbeitsentgelt erzielen. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsentgelt ergibt sich dann als Produkt des durchschnittlichen Entgelts, berechnet aus dem Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer, mit der Gesamtzahl aller Erwerbstätigen. Alternativ kann die Annahme gleicher durchschnittlicher Stundenlöhne getroffen werden, wodurch den unterschiedlichen Arbeitszeiten der beiden Erwerbstätigengruppen Rechnung getragen wird. Darüber hinaus bietet die Literatur weitere Zurechnungsverfahren, zum Beispiel die Berücksichtigung eines fixen Anteils der Einkommen der Selbstständigen zu den Arbeitseinkommen (Gollin, 2002). Da die Anzahl und die Tätigkeiten der Selbstständigen zwischen den Wirtschaftssektoren stark variieren, kann es insbesondere auf sektoraler Ebene zu Unter- oder Überschätzungen der Lohnquote kommen.

Höhe und Verlauf der Lohnquote

549. Im internationalen Vergleich weist die Lohnquote in praktisch allen **OECD-Volkswirtschaften** seit rund drei Jahrzehnten einen mehr oder weniger deutlichen fallenden Verlauf auf (Schaubild 82, Seite 322). Zwar ist die Lohnquote in den meisten Ländern zwi-

schen den Jahren 1960 und 2010 gesunken – Deutschland und das Vereinigte Königreich bilden mit in etwa konstanten Lohnquoten die Ausnahme –, aber innerhalb dieser fünfzig Jahre ergeben sich zwischen den einzelnen Ländern bezüglich des zeitlichen Verlaufs beträchtliche Unterschiede. Besonders ausgeprägt ist der Rückgang im Zeitraum der Jahre 1980 bis 2010 in Japan, Italien und Spanien. In diesen Ländern verringerte sich die Lohnquote um mehr als zehn Prozentpunkte, wohingegen das Vereinigte Königreich durch eine nur leicht rückläufige Entwicklung der Lohnquote gekennzeichnet war. Diese Gemeinsamkeiten gelten indes nicht für die beiden Dekaden vor dem Jahr 1980. Während die Lohnquote in Deutschland, Frankreich und Spanien um nahezu fünf Prozentpunkte anstieg, blieb sie in den Vereinigten Staaten, in Italien und im Vereinigten Königreich praktisch auf konstantem Niveau.

Schaubild 82

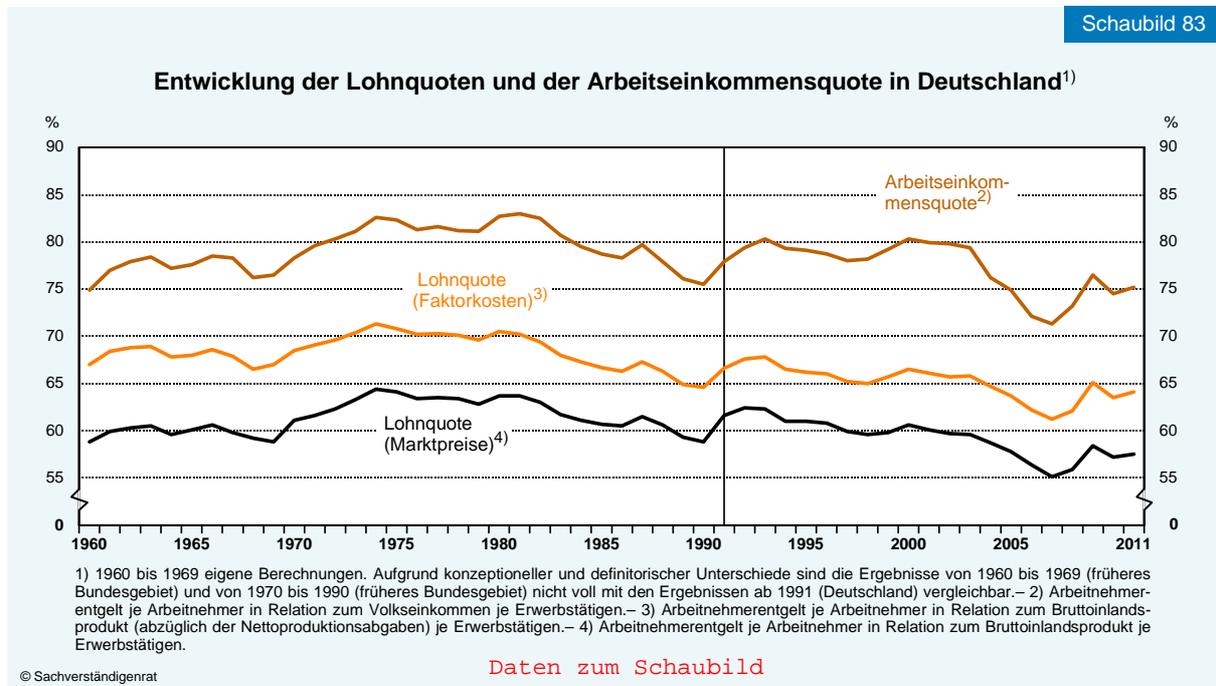


550. An diesen Tendenzaussagen zum Verlauf ändert sich nichts, wenn der Analyse unterschiedliche Messkonzepte der Lohnquote zugrunde gelegt werden, also wenn die Lohnquote nicht auf Basis des Bruttoinlandsprodukts zu Marktpreisen, sondern zu Faktorkosten berechnet, oder die Entwicklung der vom Sachverständigenrat verwendeten Arbeitseinkommensquote betrachtet wird.

Für Deutschland zeigen sich die bereits dargestellten Tendenzen, nämlich ein Anstieg der Lohn- oder Arbeitseinkommensquote bis etwa zum Jahr 1980 und danach ein Rückgang. Darüber hinaus gibt es nicht unbeträchtliche **Schwankungen** bei allen drei Verteilungsquoten, insbesondere aber bei der Arbeitseinkommensquote und in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts (Schaubild 83). Die drei Lohnquoten erreichten im Jahr 2007 einen historischen Tiefstand und „erholten“ sich anschließend, vor allem im Rezessionsjahr 2009. Es liegt nahe, dabei an konjunkturell bedingte Schwankungen zu denken. Insbesondere ist zu

klären, ob der Volatilität der Kapitaleinkommen, welche in der Nennergröße der Lohnquote enthalten sind, nicht eine mindestens ebenso hohe Erklärungskraft beizumessen ist.

Zusammengenommen bedürfen also nicht nur die trendmäßig unterschiedlichen Verläufe der Lohnquote, sondern ebenso ihre teilweise intensiven Schwankungen einer Erklärung.



551. Eine Reihe von Studien betont die Bedeutung des **sektoralen Strukturwandels** für den Verlauf der gesamtwirtschaftlichen Lohnquote (OECD, 2012; Arpaia et al., 2009). Diese Beobachtung gilt nicht durchgängig für alle Länder, wohl aber für Deutschland: Die Sektoren unterscheiden sich hierzulande beträchtlich bezüglich der Höhe und des zeitlichen Verlaufs ihrer Arbeitseinkommensquoten. So beliefen sich die Arbeitseinkommensquoten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor im Jahr 2005 auf rund 75 % beziehungsweise etwas unter 55 %.

Im Zuge des sektoralen Strukturwandels hat das Produzierende Gewerbe bis Mitte der 1990er-Jahre beträchtlich an Bedeutung verloren – von etwas über 40 % Bruttowertschöpfungsanteil zu Beginn der 1970er-Jahre auf rund 25 % im Zeitraum der Jahre 1995 bis 2005. Spiegelbildlich dazu stieg der Bruttowertschöpfungsanteil des Dienstleistungssektors (ohne Staat) im selben Zeitraum von rund 33 % auf etwa 47 %. Beide Entwicklungen zusammen genommen erzeugen bereits eine sinkende gesamtwirtschaftliche Arbeitseinkommensquote. Eine Simulation, wie sich die Arbeitseinkommensquote entwickelt hätte, wenn die sektoralen Bruttowertschöpfungsanteile konstant auf ihrem Ausgangswert zu Beginn der 1970er-Jahre geblieben wären, ergibt für das Jahr 2005 eine hypothetische Arbeitseinkommensquote von rund 73 % im Vergleich zu ihrem tatsächlichen Wert in Höhe von rund 65 % (Aretz et al., 2009).

Neben einer unterschiedlich hohen Kapitalintensität der sektoralen Produktionstechnologien spiegeln sich in differierenden sektoralen Arbeitseinkommensquoten jedoch **Messfehler** wider. Die Annahme, dass das Einkommen der Selbstständigen dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der abhängig Beschäftigten entspricht, trifft nicht auf jeden Sektor zu. So dürfte das Einkommen der Selbstständigen im Sektor „Grundstück- und Wohnungswesen; freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige Dienstleistungen“, der eine besonders niedrige Arbeitseinkommensquote aufweist, oberhalb der durchschnittlichen Arbeitnehmerentlohnung liegen, woraus sich eine Verzerrung der sektoralen Arbeitseinkommensquote nach unten ergäbe (Aretz et al., 2009).

Dessen ungeachtet zeigt die hypothetische Arbeitseinkommensquote ein ähnliches zeitliches Verlaufsmuster, das heißt, der sektorale Strukturwandel beeinflusst maßgeblich eher die Höhe der Arbeitseinkommensquote, weit weniger deren trendmäßig fallenden Verlauf in den vergangenen drei Jahrzehnten, der mithin nicht lediglich ein statistisches Artefakt ist (OECD, 2012; Arpaia et al., 2009).

Bestimmungsgründe für das Verlaufsmuster der Lohnquote

552. Für den trendmäßigen Rückgang der Lohnquote in den vergangenen drei Jahrzehnten bietet die internationale Literatur eine Reihe von Erklärungen an, die in mehreren Übersichtsbeiträgen zusammenfassend dargestellt werden (OECD, 2012; Schneider, 2011).

- (i) **Kapitalvermehrender technischer Fortschritt:** Insbesondere die rasante Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und deren Verbreitung ermögliche eine weitergehende Substitution von (gering qualifizierter) Arbeit durch Kapitalgüter und zwar zusätzlich zu der Beobachtung, dass Unternehmen ohnehin Arbeit durch Maschinen ersetzen, je nach Höhe der Substitutionselastizität zwischen diesen beiden Produktionsfaktoren (Lawless und Whelan, 2011).
- (ii) **Globalisierung:** Eine zunehmende Internationalisierung der Märkte führe zu einem Druck auf die Reallöhne, wenn die Exporte der industrialisierten Länder kapitalintensiv sind, während Entwicklungs- und Schwellenländer arbeitsintensiv produzieren. Sichtbarer Ausdruck dafür sei die Verlagerung arbeitsintensiver Produktionsprozesse in „Niedriglohnländer“. Noch weiter geht die Hypothese, dass Unternehmen ihre gesamte Wertschöpfungskette international aufteilen. Eine solche weltweite Zerlegung einzelner Stufen des Produktionsprozesses habe zur Folge, dass Unternehmen neben der Verlagerung von einfachen Tätigkeiten in Schwellen- und Entwicklungsländer in steigendem Umfang ebenso qualifizierte Arbeit international diversifizieren. Diese Tendenzen würden einen Druck auf die Arbeitsentgelte selbst im mittleren und oberen Bereich der Lohnverteilung bewirken (Snower et al., 2009).
- (iii) **Sektoraler Strukturwandel:** Dieses Argument hebt – wie bereits dargelegt – auf Verschiebungen der Bedeutung einzelner Sektoren innerhalb der Industrie und zwischen Industrie und Dienstleistungssektor ab, welche jeweils durch unterschiedliche Lohnquoten gekennzeichnet sind. Während die Bedeutung von Sektoren mit einer vergleichswei-

se niedrigen Lohnquote – als Beispiel führt die Literatur Finanzintermediäre an – gestiegen sei, könne für Sektoren mit einer relativ hohen Lohnquote, wie etwa für die Textilindustrie, das Gegenteil festgestellt werden (OECD, 2012).

- (iv) **Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:** In einer Reihe von Ländern sei die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften und der Verbreitungsgrad von Tarifverträgen zugunsten von individuell oder auf der betrieblichen Ebene ausgehandelten Lohnabschlüssen gesunken, womit ein geringeres Lohnniveau einhergehe. Hinzu kämen institutionelle Regelungen, die arbeitssparende Technologien stimulierten, wie etwa zu rigide Kündigungsschutzregelungen und hohe Mindestlöhne. In Deutschland würden zudem die Arbeitsmarktreformen im vorangegangenen Jahrzehnt einen Druck auf die Arbeitslosen ausüben, Arbeitsplätze mit vergleichsweise geringeren Entgelten zu akzeptieren. Zudem habe die hohe Arbeitslosigkeit die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften geschwächt und sie zu einschneidenden Konzessionen bei der Tariflohnfindung veranlasst (OECD, 2012).
- (v) **Demografische Veränderungen:** Eine abnehmende Erwerbsbevölkerung ebenso wie eine erwartete längere Dauer des Altersruhestands könne zu einer höheren inländischen Ersparnisbildung im Vergleich zu inländischen Investitionen führen. Diese Lücke zwischen gesamtwirtschaftlicher Ersparnis und Investitionstätigkeit führe zu Zinssenkungen, die eine höhere Kapitalintensität der inländischen Produktion begünstigten. Auf diesen zu erwartenden Rückgang der Rendite ihres Kapitals würden die privaten Haushalte derart reagieren, dass sie verstärkt Vermögen in Ländern anlegen dürften, die weniger vom demografischen Wandel betroffen sind. Die so generierten Kapitaleinkommen aus dem Ausland würden die inländische Lohnquote – sofern sie mit Hilfe des Volkseinkommens definiert ist – verringern (Schmidt und Vosen, 2013).

553. Empirische Überprüfungen dieser Hypothesen beziehen sich in der Regel auf Querschnittsanalysen für ausgewählte Länder, meist in Form von Querschnittsregressionen. Sie stellen mithin eine Durchschnittsbetrachtung für die Gesamtheit der betrachteten Volkswirtschaften dar, das heißt, die länderspezifische Bedeutung einzelner Hypothesen kann höchst unterschiedlich ausfallen. So dürfte es beispielsweise schwer fallen, die weitgehende Konstanz der Lohnquote im Vereinigten Königreich im Vergleich zur sinkenden Lohnquote in Deutschland oder Japan allein damit begründen zu wollen, dass der technische Fortschritt oder moderne Informations- und Kommunikationstechnologien in diesen drei Ländern so unterschiedlich verbreitet seien, als dass sie die divergierenden Verläufe der nationalen Lohnquoten erklären könnten.

Dieser Hinweis erscheint deshalb wichtig, weil neuere Studien zu dem Ergebnis kommen, dass der (kapitalvermehrende) technische Fortschritt, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung von neuen **Informations- und Kommunikationstechnologien**, den hauptsächlichen Erklärungsbeitrag liefert (Guerrero und Sen, 2012; Hogrefe und Kappler, 2012; OECD, 2012; Aretz et al., 2009; Europäische Kommission, 2007). Die OECD beziffert ihn auf bis zu 80 %, wohingegen der Einfluss des nationalen und internationalen

Wettbewerbsdrucks nur bis zu 10 % betrage und derjenige institutioneller Regelungen, wenn überhaupt signifikant, dann eher vernachlässigbar gering sei. Die Studien heben aber hervor, dass einige Effekte je nach Qualifikationsstufen der Arbeitnehmer unterschiedlich ausfallen können. Allerdings ist der technische Fortschritt als solcher nicht direkt beobachtbar, sondern wird als Residualgröße ermittelt, mit der Konsequenz, dass in ihr andere unbeobachtete Variablen sowie Messfehler enthalten sein können.

554. Dass die Globalisierung nicht hauptverantwortlich für den Rückgang der Lohnquote ist, zeigen Studien, insbesondere im Vergleich zum qualifikationsverzerrenden technischen Fortschritt (Hutchinson und Persyn, 2012; Jaumotte und Tytell, 2007). Eine empirische Analyse für Westdeutschland für den Zeitraum der Jahre 1970 bis 2005 vermittelt einen gemischten Eindruck. Demnach ist die Lohnquote positiv mit der Importquote korreliert. Die Korrelation der Lohnquote mit der Exportquote war zwar im gesamten Zeitraum negativ; in den Jahren 1990 bis 2005 aber ebenfalls positiv (Buch et al., 2008).

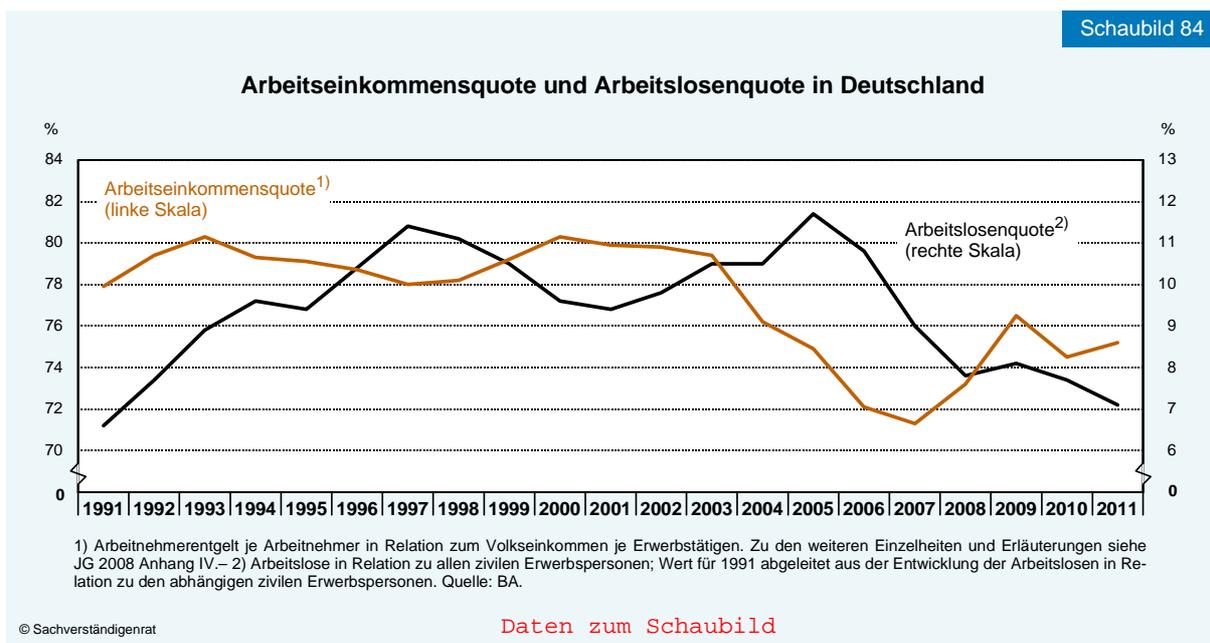
555. Es mag naheliegen, den trendmäßigen Rückgang der Lohnquote mehr oder weniger ausschließlich auf die seit mehreren Jahrzehnten gestiegene und zunehmend persistente Arbeitslosigkeit zurückzuführen, welche die **Macht der Gewerkschaften** entscheidend geschwächt haben könnte. Zur Überprüfung dieser Hypothese versuchen empirische Studien, statt der Arbeitslosenquote andere Indikatoren zu finden, welche als erklärende Variable imstande sind, einen solchen Geltungsverlust der Gewerkschaften zu erfassen. Als Beispiele finden sich in der Literatur sinkende Mitgliederzahlen oder eine teilweise Verlagerung des Lohnfindungsprozesses auf die betriebliche Ebene. Jedoch kann beispielsweise ein abnehmender Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen zu einer beschäftigungsfreundlicheren Lohnhöhe und damit zu Arbeitsplatzgewinnern führen, sodass der Nettoeffekt auf die Lohnquote unklar ist.

Davon abgesehen zeigen empirische Studien, dass solche Indikatoren – wenn überhaupt – dann eher (schwach) signifikante und quantitativ geringe Einflüsse auf die Lohnquote aufweisen (OECD, 2012; Arpaia et al., 2009). Speziell für Deutschland zeigt eine Studie einen positiven, wenngleich schwach signifikanten, kurzfristigen Einfluss des gewerkschaftlichen Abdeckungsgrads auf die Lohnquote, nicht aber des Organisationsgrads der Gewerkschaften (Aretz et al., 2009). Mit einer schwindenden Verhandlungsmacht der Gewerkschaften steht ebenso wenig im Einklang, dass nach Berechnungen des Sachverständigenrates der Verteilungsspielraum in den vergangenen Jahrzehnten häufig überzogen wurde (Anhang III, Tabelle B1, Seite 446).

556. In Bezug auf den Einfluss des demografischen Wandels auf die Entwicklung der Lohnquote ergeben sich signifikante Wirkungen insbesondere für offene Volkswirtschaften: Da eine erwartete längere Rentenbezugsdauer und ein größerer Altenquotient für sich genommen einen negativen Einfluss auf die Lohnquote besäßen, erfordere eine stabile Lohnquote demnach eine Anpassung des Renteneintrittsalters (Schmidt und Vosen, 2013).

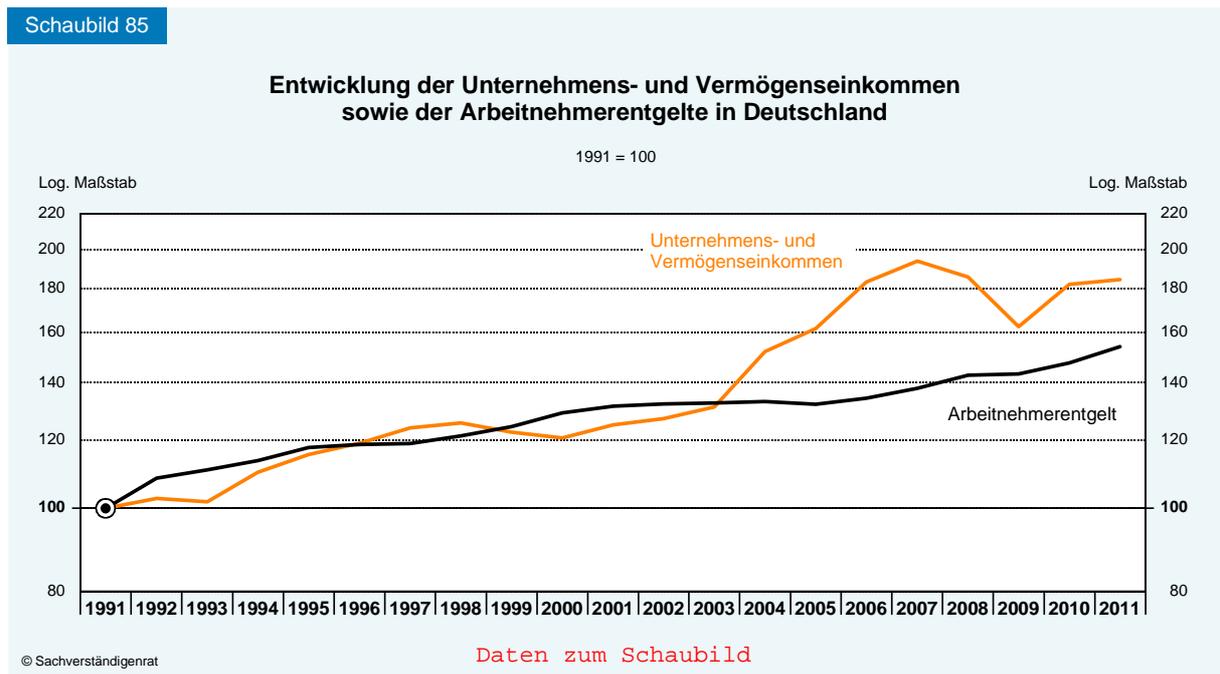
557. Der Trend der Lohnquoten und der Arbeitseinkommensquote wird von teilweise beträchtlichen Schwankungen überlagert (Schaubild 83, Seite 323). Ein besonders tiefer Einbruch ist ab dem Jahr 2003 festzustellen, mit einem Tiefpunkt in den Jahren 2007 und 2008. Danach kehrte sich die Entwicklung um, die Arbeitseinkommensanteile stiegen insbesondere im Rezessionsjahr 2009, ohne bisher das Niveau vor dem Einbruch wieder zu erreichen. Neben dem fallenden trendmäßigen Verlauf der Lohnquote stellt sich die Frage nach der Bedeutung dieser Schwankungen. Dem **Verlaufsmuster** liegen drei sich überlagernde Einflussfaktoren zugrunde: eine antizyklisch wirkende konjunkturelle Komponente, die Auswirkungen der Arbeitsmarktreformen und vor allem die Schwankungen der Kapitaleinkommen.

558. Ein Vergleich der zeitlichen Entwicklung der Arbeitseinkommensquote mit der Arbeitslosenquote lässt bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts ein ausgeprägtes antizyklisches Verlaufsmuster vermuten (Schaubild 84). Hohe Arbeitslosigkeit verursacht einen Druck auf die Arbeitnehmerentgelte, zumindest auf deren Anstieg. Dieses Muster hält jedoch nicht durchgängig, wie es in den Jahren nach 2005 erkennbar wird, in denen ein Gleichlauf von stark sinkender Arbeitslosenquote und Arbeitseinkommensquote zu beobachten ist. Als Erklärung kommen die Arbeitsmarktreformen in Betracht, welche zwar die Anzahl der Beschäftigten, deren Einkommen jedoch allenfalls teilweise erhöht haben, da eine Reihe von Arbeitsplätzen im Bereich atypischer Beschäftigungsverhältnisse entstanden. Noch stärker geprägt wurden diese Effekte jedoch von der Entwicklung der Kapitaleinkommen als Bestandteil der Nennergröße der Lohnquoten und der Arbeitseinkommensquote (Schaubild 85, Seite 328). Ab Mitte des vergangenen Jahrzehnts zeichnen sich die Unternehmens- und Vermögenseinkommen durch eine sehr beträchtliche Volatilität aus. Empirische Studien zeigen, dass die relative Volatilität der Arbeitseinkommen im Vergleich zu Kapitaleinkommen bereits bis etwa Mitte des vergangenen Jahrzehnts abgenommen hat (Buch, 2012).



Diese Beobachtungen mahnen zur Vorsicht, jeden (temporär) fallenden Verlauf der Lohnquote zwangsläufig als Benachteiligung der Arbeitnehmer zu interpretieren und vice versa. Wenn Arbeitnehmer risikoavers bezüglich schwankender Einkommen sind und daher einen stetigen Verlauf ihrer Arbeitsentgelte präferieren, sind Schwankungen der Lohnquoten aufgrund der Volatilität der Kapitaleinkommen für sie von untergeordneter Bedeutung. Mehr noch: Wenn in konjunkturellen Aufschwungphasen sich erst die Gewinnsituation der Unternehmen stabilisiert und daraufhin (neue) Arbeitsplätze besetzt werden, so ist selbst eine aus diesem Grund erst fallende und danach mit einer Zeitverzögerung steigende Lohnquote nicht notwendigerweise als unvorteilhaft für die Arbeitnehmer anzusehen.

Schaubild 85



Zwischenfazit

559. Die gesamtwirtschaftliche Lohnquote befindet sich derzeit ungefähr auf dem gleichen Niveau wie zu Beginn der 1960er-Jahre. Sie weist jedoch trendmäßig im Zeitraum der Jahre 1960 bis etwa 1980 einen steigenden und danach einen fallenden Verlauf auf. Mit anderen Worten konnten die Arbeitsentgelte im Vergleich zu den Kapitaleinkommen in der genannten Zeitperiode anteilmäßig am Volkseinkommen zunächst einen Zugewinn verbuchen, der sich indes in der Zeitperiode nach dem Jahr 1980 wieder verflüchtigte.

Die Aussagekraft der Lohnquote im Hinblick auf den **Wohlstand der Arbeitnehmer** relativiert sich etwas unter dem Blickwinkel der folgenden Aspekte. Zum einen: Arbeitnehmer beziehen auch Kapitaleinkommen, wengleich weniger in den unteren Einkommensklassen. Eine sinkende Lohnquote betrifft demnach nicht die Einkommenssituation aller Arbeitnehmer in gleichem Maße. Zudem sorgt das umfassende Steuer- und Transfersystem dafür, dass die verfügbaren Einkommen weniger ungleich verteilt sind als die Markteinkommen (Ziffern 561 f.).

Zum anderen: Eine sinkende Lohnquote kann möglicherweise durch einen Anstieg des gesamten Volkseinkommens kompensiert oder sogar überkompensiert werden, sodass dieser Niveaueffekt den Anteilseffekt zumindest ausgleicht. Um das vielfach benutzte Beispiel eines Kuchens zu strapazieren: Die Arbeitnehmer würden dann zwar einen geringeren Anteil des Kuchens erhalten, aber das Kuchenstück als solches wäre nicht kleiner geworden, weil der Kuchen entsprechend größer geworden wäre. Tatsächlich befindet sich die Lohnquote in Deutschland derzeit auf etwa dem gleichen Niveau wie im Jahr 1960, aber das Volkseinkommen hat sich seitdem real betrachtet (unter Berücksichtigung des Anstiegs der Verbraucherpreise) mehr als verdreifacht. Schließlich kommt als weiterer Vorbehalt gegen eine zu weitreichende Interpretation der Lohnquote als Maß für Ungleichheiten in der Einkommensverteilung hinzu, dass die Lohnquote keine Informationen über die unterschiedliche Einkommensentwicklung innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer liefert.

2. Von der Lohnquote zur personellen Einkommensverteilung

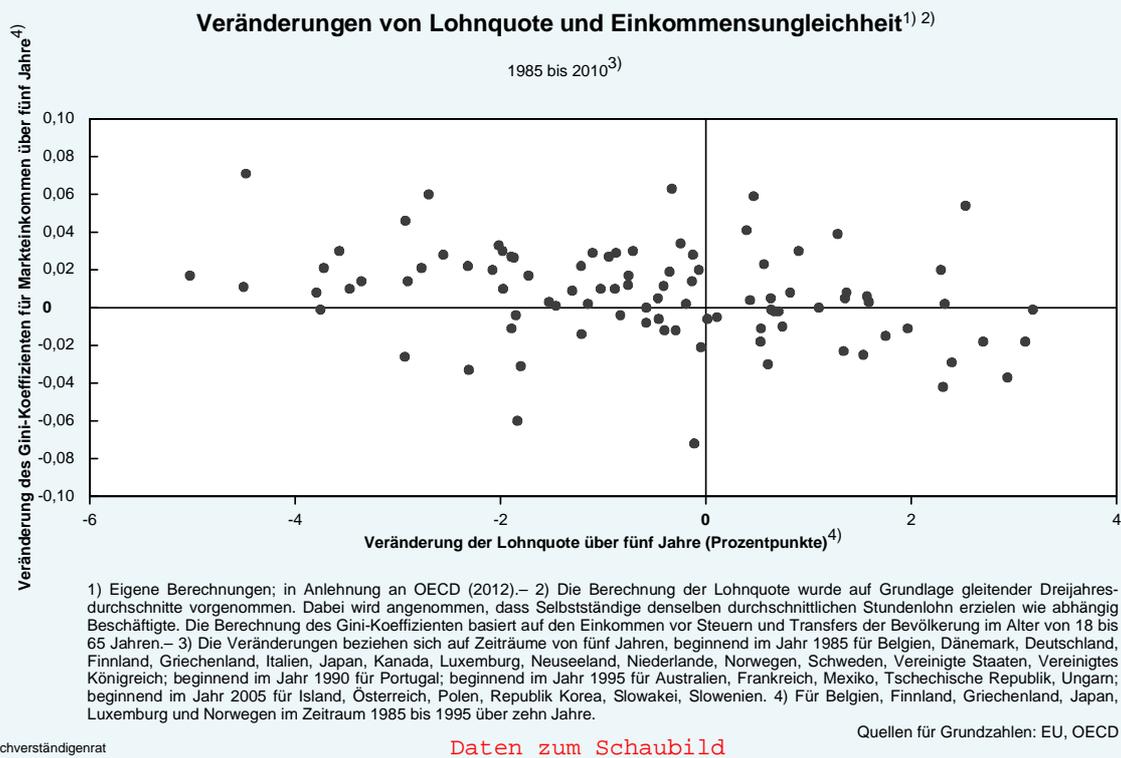
560. Bei der Analyse der gesamtwirtschaftlichen Lohnquote wurde bereits die Frage aufgeworfen, inwieweit eine sinkende Lohnquote mit einer höheren Einkommensungleichheit einhergeht, also welche Verbindung zwischen der funktionalen und personellen Einkommensverteilung besteht.

Aus theoretischer Sicht ist dieser Zusammenhang nicht eindeutig, weil Arbeitnehmer sowohl **Arbeitseinkommen** als auch **Kapitaleinkommen** beziehen und es dann vor allem auf die Verteilung der Kapitaleinkommen auf die einzelnen Arbeitnehmergruppen ankommt (Atkinson, 2009). Nur für den einfachsten, aber unrealistischen Fall, dass Erwerbstätige ausschließlich Arbeitseinkommen, also keine Kapitaleinkommen, Renten oder Pensionen beziehen, lässt sich unter plausiblen Annahmen über die Variation aller Einkommen zeigen, dass ein Rückgang der Lohnquote je nach ihrem Niveau zu einer größeren Einkommensungleichheit führt. Für realistische Fälle lassen sich solche ziemlich eindeutigen Aussagen nicht mehr treffen (Adler und Schmid, 2012; Atkinson, 2009). Aus empirischer Sicht geht in vielen, aber bei weitem nicht in allen Ländern und in allen Zeiträumen eine sinkende Lohnquote in der Tat mit einer höheren Ungleichheit der Markteinkommen – gemessen am Gini-Koeffizienten für Markteinkommen – einher (Schaubild 86, Seite 330).

Für Deutschland ist im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2010 die personelle Einkommensverteilung bis etwa Mitte des vergangenen Jahrzehnts ungleicher geworden, mit einem leichten Rückgang danach, während die Arbeitseinkommensquote davon sehr abweichende Verläufe aufweist (Schaubild 87, Seite 331). Von einem stringent durchgängig negativen Zusammenhang dieser beiden Größen kann mithin nicht gesprochen werden.

561. Um daher Einkommensungleichheit näher zu beleuchten, bietet sich eine direkte Analyse der personellen Einkommensverteilung an (Kasten 21, Seite 331). Der Sachverständigenrat legt dazu regelmäßig detaillierte Untersuchungen vor (zuletzt JG 2011 Ziffern 557 ff.). Zusätzlich zu den Informationen über die zeitliche Entwicklung des **Gini-Koeffizienten** lassen sich die in diesem Zusammenhang hauptsächlichen Resultate in drei Punkten zusammenfassen:

Schaubild 86

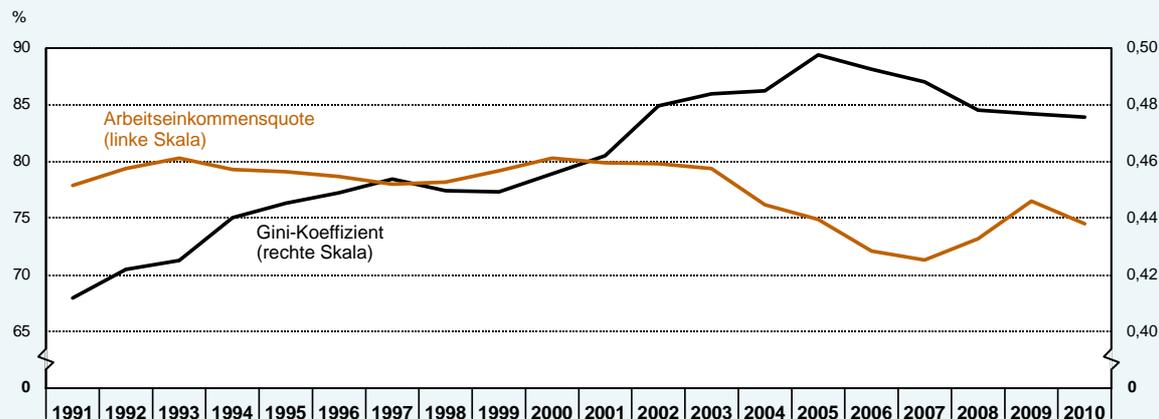


- (i) Der Gini-Koeffizient für äquivalenzgewichtete Markteinkommen unterscheidet sich gemäß aktualisierten Berechnungen im Jahr 2010 deutlich zwischen Westdeutschland (0,466) und Ostdeutschland (0,505). Diese ungleichere Verteilung der Markteinkommen in Ostdeutschland überträgt sich allerdings nicht auf die Verteilung der ebenfalls äquivalenzgewichteten Haushaltsnettoeinkommen. Der diesbezügliche Gini-Koeffizient beläuft sich in Westdeutschland auf 0,282 und in Ostdeutschland auf 0,245, unter anderem wegen der Sozialtransfers, die ostdeutsche Haushalte in besonderem Maße beziehen.
- (ii) Im Vergleich zum Jahr 1991 hat die Ungleichheit – gemessen am Gini-Koeffizienten – in West- und Ostdeutschland merklich zugenommen, sowohl für Markteinkommen als auch für Haushaltsnettoeinkommen. Seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts ist diese Entwicklung zu mehr Ungleichheit indes weitgehend zum Stillstand gekommen.
- (iii) Im Hinblick auf die Einkommensmobilität haben sich die **Aufstiegschancen** insbesondere aus der untersten Einkommensklasse in den Jahren 2006 bis 2009 deutlich verringert, die Abstiegsrisiken aus der obersten Einkommensklasse hingegen erhöht, wenngleich in geringerem Ausmaß (JG 2011 Ziffern 573 ff.).

562. Zwar verfügt Deutschland mithin über ein Steuer- und Transfersystem, welches die Einkommensungleichheit deutlich reduziert, jedoch hat die Ungleichheit der äquivalenzgewichteten Haushaltsnettoeinkommen seit dem Jahr 1991 ebenfalls zugenommen. Gleichwohl liegt Deutschland im internationalen Vergleich Ende des vergangenen Jahrzehnts bei der Höhe des Gini-Koeffizienten der Einkommen nach Steuern und Transfers mit 0,295 leicht unter-

Schaubild 87

Arbeitseinkommensquote¹⁾ und Gini-Koeffizient für Markteinkommen²⁾ in Deutschland



1) Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Relation zum Volkseinkommen je Erwerbstätigen.– 2) Äquivalenzgewichtet mit der aktuellen (modifizierten) OECD-Skala. Quelle: SOEP, Berechnungen des DIW.

© Sachverständigenrat

Daten zum Schaubild

halb des Durchschnitts der OECD-Länder in Höhe von 0,313 (JG 2011 Ziffern 575 ff.). Deutlich mehr Anlass zur Sorge sollten jedoch die geringeren Aufstiegschancen aus den unteren Einkommensgruppen heraus geben. Diese Entwicklung verringert dort nicht nur die Motivation, sich weiter zu qualifizieren, sondern trägt zu einer abnehmenden Akzeptanz der Einkommensungleichheit bei.

Kasten 21

Ungleichheitsmaße bei der personellen Einkommensverteilung

Die Analyse der personellen Einkommensverteilung bedient sich einer Reihe von unterschiedlichen Indikatoren. Die Ungleichheit zwischen bestimmten Einkommensgruppen wird meistens anhand des Gini-Koeffizienten berechnet. Er basiert auf dem Konzept der Lorenzkurve, die allen Einkommensbeziehern, die zuvor aufsteigend nach ihren Einkommen geordnet wurden, ihren Anteil am Gesamteinkommen zuordnet. Ermittelt wird der Gini-Koeffizient aus der Fläche zwischen der Lorenzkurve und der sich bei vollständiger Gleichverteilung ergebenden Geraden, indem der Wert dieser Fläche durch den der Fläche unter der Gleichverteilungsgeraden dividiert wird. Ein Gini-Koeffizient liegt definitionsgemäß zwischen den Werten Null (völlige Gleichverteilung der Einkommen) und Eins (vollständige Ungleichverteilung), das heißt, ein steigender Gini-Koeffizient signalisiert eine zunehmende Ungleichheit der personellen Einkommensverteilung.

Bei der Analyse der Lohnstruktur kommt häufig die Berechnung von Quantilen zur Anwendung. Das X-Prozent-Quantil ist derjenige der aufsteigend sortierten Werte der zugrundeliegenden Verteilung, welcher letztere im Verhältnis X zu 100 - X teilt. Folglich haben maximal 20 % der Arbeitnehmer einen Lohn unterhalb des 20-Prozent-Quantils und maximal 80 % einen höheren Lohn. Der Median teilt als 50-Prozent-Quantil die betrachtete Verteilung in zwei gleich große Hälften. Im Gegensatz zum arithmetischen Mittelwert wird der Median nicht von Ausreißern beeinflusst. Als Streuungsmaße dienen zumeist Verhältnisse oder Differenzen von Quantilen. Alternative Streuungsmaße sind die Varianz als Summe der quadrierten Abweichungen der einzelnen Merkmalswerte vom Mittelwert oder die Standardabweichung als deren Wurzel. Der Variationskoeffizient ergibt sich als das mit 100 multiplizierte Verhältnis der Standardabweichung zum Mittelwert.

Die Literatur approximiert die prozentuale Veränderung der Löhne durch den Anstieg des logarithmierten Lohns, also die Logarithmendifferenz multipliziert mit 100 (Logpunkte). Die Differenz der logarithmierten Löhne am Median für alle Männer nimmt beispielsweise für die Jahre 1999 und 2004 den Wert von rund 0,16 an, beträgt mithin 16 Logpunkte, das heißt, zwischen den Jahren 1979 und 2004 beläuft sich der prozentuale Anstieg des Medianlohns auf 17,4 ($\exp(0,16) = 1,174$).

3. Lohnungleichheit: Zeitliche Entwicklung und Determinanten

563. Im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion steht nicht nur eine zunehmende Ungleichheit bei der personellen Einkommensverteilung insgesamt. Vielmehr richtet sich das Hauptaugenmerk auf die Verteilung der Arbeitsentgelte zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen. Damit wird die Lohnungleichheit angesprochen, gemessen an der statistischen Streuung der Löhne zwischen oder innerhalb verschiedener Arbeitnehmergruppen, die sich unter anderem hinsichtlich ihrer Qualifikation unterscheiden mögen.

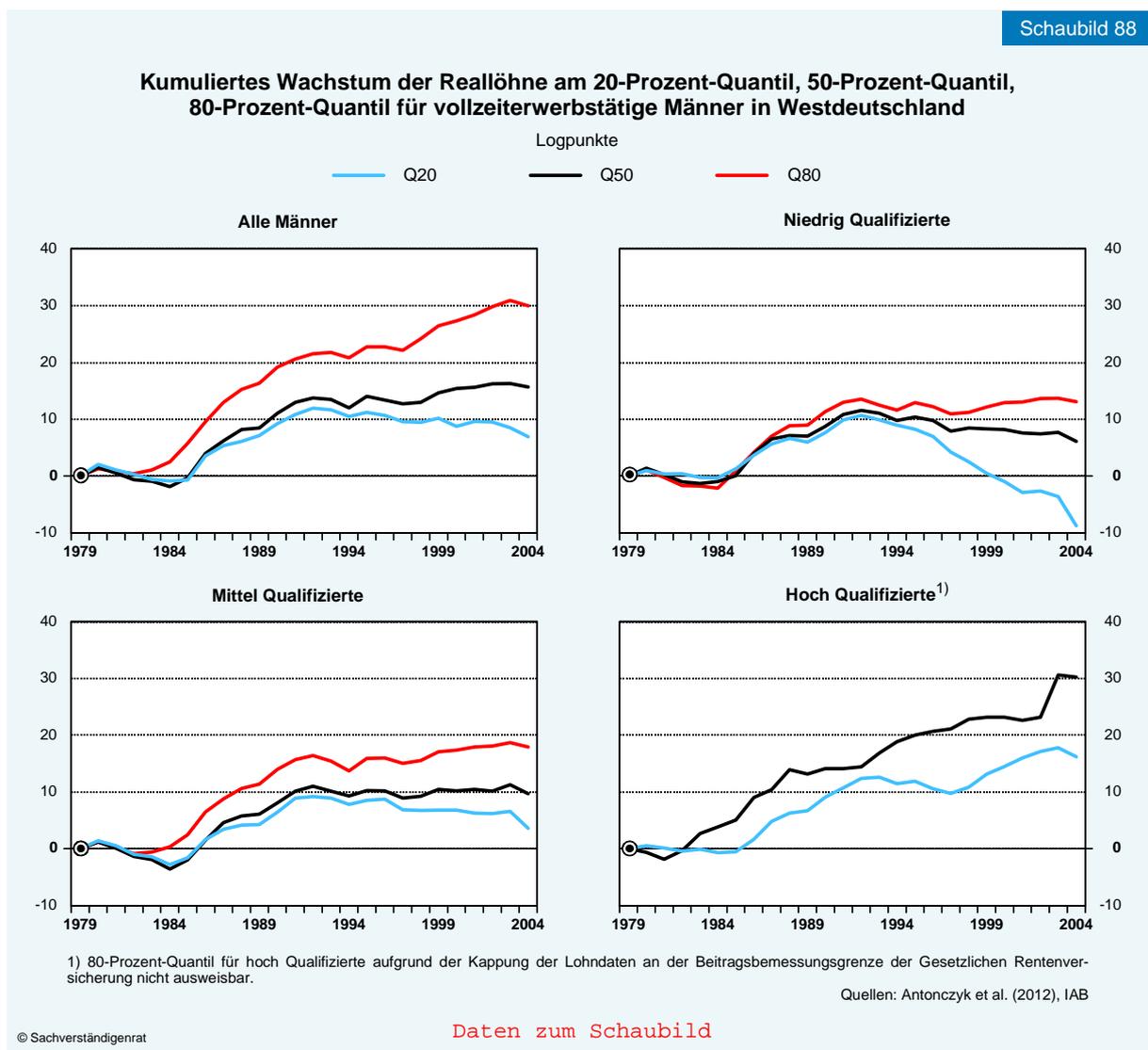
International betrachtet vollzog sich eine stärkere Spreizung der Löhne in den vergangenen drei Jahrzehnten in vielen industrialisierten Ländern zumeist auf dem gesamten Bereich der Lohnverteilung (Machin und Van Reenen, 2008). Im Gegensatz dazu kamen frühere empirische Studien zur Entwicklung der **Lohnstruktur** in Westdeutschland zu dem Resultat, dass die Streuung der Löhne im unteren Bereich der Lohnverteilung bis Mitte der 1990er-Jahre stabil geblieben sei. Diese fehlende Flexibilität der Lohnstruktur im Niedriglohnsegment galt als ein wesentliches Hemmnis für einen Abbau der Arbeitslosigkeit hierzulande (Heckman, 2003). Der Sachverständigenrat hat seinerzeit jedoch davor gewarnt, aus der Betrachtung einer gegebenen Lohnstruktur Rückschlüsse darauf zu ziehen, ob ihre Streuung den ökonomischen Anforderungen gerecht wird oder nicht, weil es schwierig ist, einen geeigneten Referenzmaßstab zu finden, anhand dessen sich die Angemessenheit einer Lohnstruktur beurteilen lässt (JG 1994 Ziffer 449).

Die Analyse der Entwicklung der hiesigen Lohnstruktur ist Gegenstand zahlreicher empirischer Literaturbeiträge, deren Beobachtungsperiode indes höchstens bis zum Jahr 2008 reicht. Deren Darstellung wird daher im Folgenden durch eine eigens vorgenommene Aktualisierung bis zum Jahr 2010 ergänzt.

564. Unstrittig ist in der einschlägigen Literatur, dass die **Lohnungleichheit** ab Mitte der 1990er-Jahre in Deutschland im oberen Teil sowie im unteren Segment der Lohnverteilung zugenommen hat (Antonczyk et al., 2012; Riphahn und Schnitzlein, 2011; Dustmann et al., 2009; Gernandt und Pfeiffer, 2007). Eine stärkere Streuung im oberen Bereich der Lohnverteilung hat bereits in den 1980er-Jahren eingesetzt (Fitzenberger, 1999). Im Hinblick auf die Entwicklung der Lohnungleichheit im unteren Teil der Lohnverteilung bestand längere Zeit Einigkeit dahingehend, dass dieser Bereich bis Mitte der 1990er-Jahre weitgehend stabil geblieben sei. Jedoch gelangen neuere Studien zu dem Ergebnis einer stärkeren Dispersion der unteren Lohngruppen bereits vor Mitte der 1990er-Jahre (Card et al., 2012; Kohn, 2006). Der Hauptgrund für diese revidierte Einschätzung liegt wohl in der Verfügbarkeit neuerer,

aussagekräftigerer Datensätze. Die früheren Studien bezogen sich zumeist auf das Sozio-oekonomische Panel, danach stellte das IAB die IAB-Beschäftigtenstichprobe und die Stichprobe der integrierten Erwerbsbiographien (SIAB) sowie die komplette Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung.

565. Bei Betrachtung der kumulierten Veränderung der **Reallöhne** am 20-, 50- und 80-Prozent-Quantil für vollzeiterwerbstätige Männer im Alter zwischen 25 und 55 Jahren im Zeitraum der Jahre 1979 bis 2004 in Westdeutschland fällt die Zunahme der Reallöhne für die Gesamtheit der betrachteten Arbeitnehmer am stärksten am 80-Prozent-Quantil und am schwächsten am 20-Prozent-Quantil aus (Schaubild 88). Weiterhin zeigt sich für diese Personengruppe, dass die Lohnunterschiede zwischen dem 80-Prozent-Quantil und dem Median, also im oberen Bereich der Verteilung, bereits seit Anfang der 1980er-Jahre kontinuierlich ansteigen. Die Lohnveränderungskurven am 20-Prozent-Quantil und am Median verliefen hingegen bis Ende der 1980er-Jahre nahezu parallel, die Lohnungleichheit im unteren Bereich der Verteilung stieg also in den 1980er-Jahren nicht an. Seit Beginn der 1990er-Jahre zeigt die zunehmende Differenz zwischen Median und 20-Prozent-Quantil den andauernden Anstieg der Lohnungleichheit im **Niedriglohnbereich**, der sich Ende der 1990er-Jahre beschleunigte.

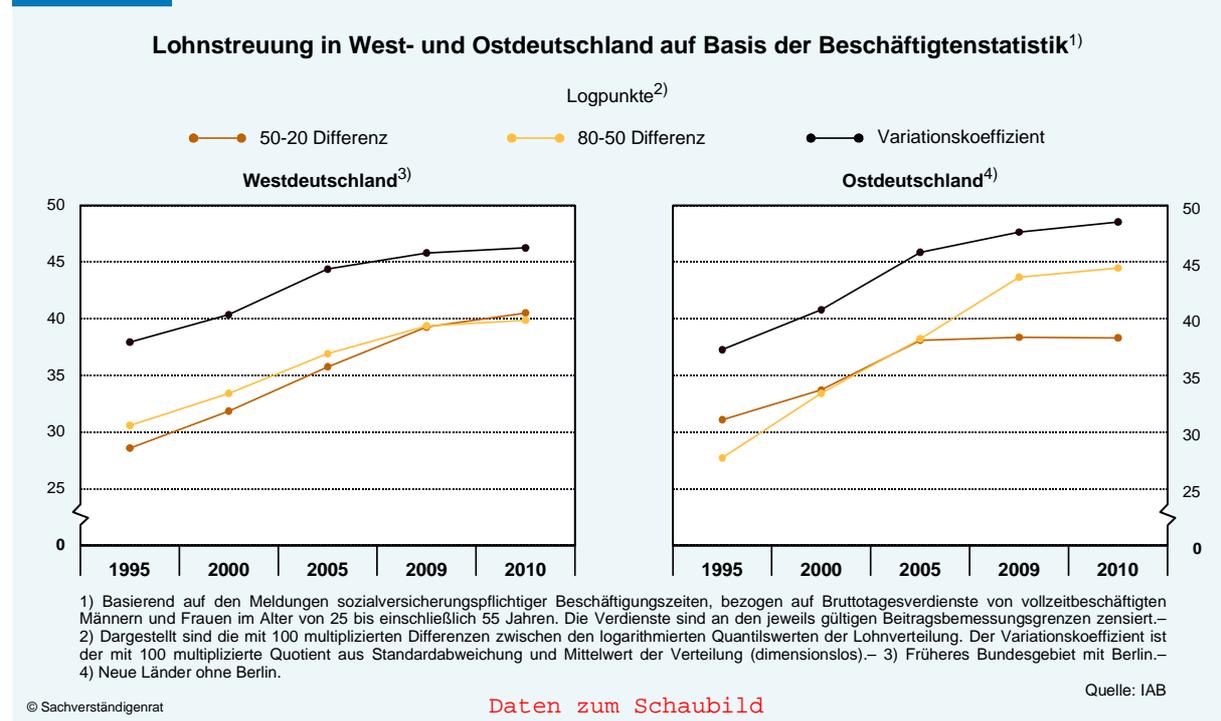


Schließlich zeigt sich, dass Arbeitnehmer mit geringer oder mittlerer Qualifikation keine Reallohngewinne oder sogar Reallohnverluste erfahren mussten. Besonders stark schlägt der Reallohnverlust am 20-Prozent-Quantil der niedrig qualifizierten Beschäftigten zu Buche. Weiterführende Berechnungen verdeutlichen, dass insbesondere die Geringverdiener in den jungen Alterskohorten von Arbeitnehmern mit niedriger und mittlerer Qualifikation starke Reallohnverluste hinnehmen mussten (Antonczyk et al., 2012). Hierin manifestiert sich die Herausbildung des westdeutschen Niedriglohnsektors, die bereits einen kleineren Teil des Anstiegs der gesamten Lohnungleichheit in Westdeutschland erklärt. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass diese Reallohnverluste vermutlich dazu beigetragen haben, Arbeitsplätze zu schaffen, gerade für gering qualifizierte Arbeitslose, der hauptsächlichen Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt.

566. Zur Überprüfung und Aktualisierung dieser Resultate wird die **Lohnstreuung** jeweils für West- und Ostdeutschland für die Jahre 1995, 2000, 2005, 2009 und 2010 untersucht. Datenbasis ist die **Beschäftigtenstatistik** der BA, die Aufbereitung nahm das IAB vor. Die Beschäftigtenstatistik basiert auf den Meldungen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungszeiten an die Gesetzliche Rentenversicherung. Daher sind die Verdienste an der Beitragsbemessungsgrenze zensiert.

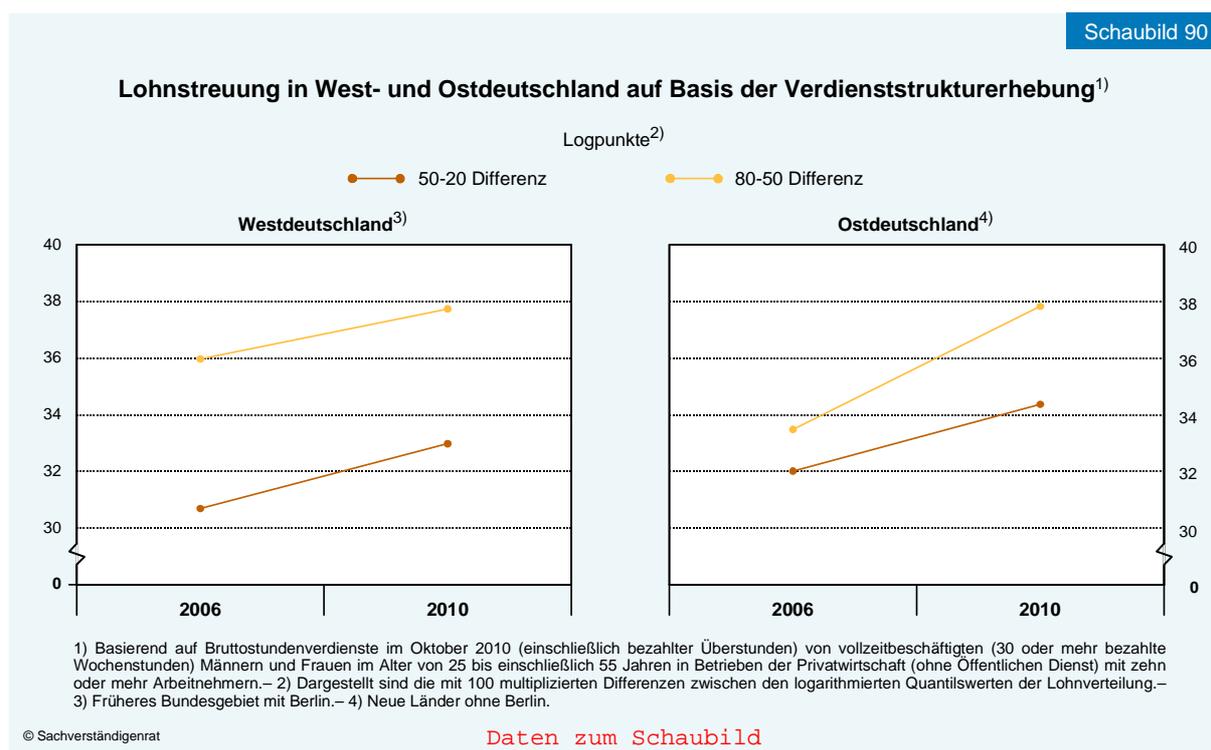
Zunächst bestätigen sich die bereits dargestellten Resultate der Literatur bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts. Nach dem Jahr 2005 zeigt sich in Westdeutschland ein kontinuierlicher Anstieg des Variationskoeffizienten und der beiden Quantilsdifferenzen. Mit Ausnahme der Lohnungleichheit im unteren Bereich der Lohnverteilung, welche nach dem Jahr 2005 im Wesentlichen konstant bleibt, entsprechen die Beobachtungen für Ostdeutschland denen für Westdeutschland weitgehend (Schaubild 89).

Schaubild 89



567. Um die Robustheit dieser Beobachtungen zu überprüfen, bietet sich zusätzlich eine Auswertung der Verdienststrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2006 und 2010 an. Im Gegensatz zur Beschäftigtenstatistik, welche Tagesentgelte, aber keine Arbeitsstunden ausweist, lassen sich mit der Verdienststrukturerhebung die Bruttostundenverdienste auswerten und nicht nur die Tagesverdienste wie in der vorangegangenen Analyse. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass die Verdienste nicht an der Beitragsbemessungsgrenze zensiert sind. Demgegenüber ist bei den Verdienststrukturerhebungen im Vergleich zur Beschäftigtenstatistik nachteilig zu bewerten, dass Kleinbetriebe mit unter zehn Beschäftigten nicht erfasst werden.

Der Vergleich beider Datenquellen legt Gemeinsamkeiten, aber auch einen gravierenden Unterschied offen (Schaubilder 89 und 90). Wiederum zeigt sich ein Anstieg der Lohnungleichheit in beiden Landesteilen, wobei die Lohnungleichheit im oberen Bereich der Lohnverteilung die im unteren Segment übersteigt. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der Beschäftigtenstatistik stagniert die Lohnungleichheit im Niedriglohnbereich in Ostdeutschland nicht, sondern steigt ebenfalls an. Dies mag an der unterschiedlichen Entwicklung der Lohnungleichheit in Kleinbetrieben oder im öffentlichen Sektor, der aus Gründen der zeitlichen Vergleichbarkeit in der Auswertung der **Verdienststrukturerhebung** ausgeschlossen wurde, liegen.



568. Zusammenfassend ist mithin in Deutschland ein deutlicher Anstieg der Lohnungleichheit zu beobachten. Dieser beschränkte sich eine Zeit lang – höchstens bis zu Beginn der 1990er-Jahre – auf das obere Segment der Lohnverteilung und erfasst danach zudem ihren unteren Teil. Aktualisierungen dieser Berechnungen legen nahe, dass sich diese Entwicklungen bis zum Jahr 2010 fortsetzten, möglicherweise mit etwas abweichenden Ergebnissen für den Niedriglohnbereich in Ostdeutschland. Der Anstieg der Lohnungleichheit ging mit Reallohnverlusten im mittleren und unteren Bereich der Lohnverteilung einher, vor allem für den

Zeitraum ab dem Jahr 2000, wohl aber ebenso mit Beschäftigungsgewinnen nicht zuletzt im Bereich gering qualifizierter Arbeit.

569. Die einschlägige Literatur diskutiert verschiedene Hypothesen zur Erklärung dieses Phänomens und zwar zusätzlich zu den Einflussfaktoren, welche bereits bei der Analyse der Lohnquote dargestellt wurden.

- (i) Veränderte Technologien würden zu einer Substitution von kognitiven Routinetätigkeiten – beispielsweise in der Buchhaltung oder bei Banken – durch Computer führen und damit Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation freisetzen. Hingegen könnten Tätigkeiten, die nicht routinemäßig ausgeführt werden, häufig nicht durch Maschinen ersetzt werden. Dies beträfe den Bereich eher einfacher Tätigkeiten – wie etwa im Servicebereich – aber auch höher qualifizierte Arbeit. Im Ergebnis resultiert aus dieser **Polarisierungshypothese** ein U-förmiger Verlauf der Beschäftigungs- und Lohnentwicklung, das heißt, Beschäftigung und Löhne von gering und von hoch qualifizierten Arbeitnehmern steigen relativ zum mittleren Qualifikationsniveau (Acemoglu und Autor, 2011; Spitz-Oener, 2006).
- (ii) Unterschiede im Bezug auf das Lohnsetzungsverhalten zwischen den Unternehmen in Westdeutschland könnten die Hauptursache für den Anstieg der Lohnungleichheit sein. Von ihrer Produktivität und sonstigen Charakteristika her gesehen würden eigentlich vergleichbare Arbeitnehmer in den einzelnen Unternehmen gleichwohl hinsichtlich ihrer Entlohnung differieren. Das heißt, der Arbeitsmarkt sei in Anlehnung an die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze in Hochlohn- und Niedriglohnunternehmen segmentiert. Diese Unterschiede zwischen **Hochlohn- und Niedriglohnunternehmen** würden sich in den betreffenden Unternehmen für die Gesamtheit der Beschäftigten auswirken, weil es zu aufwändig sei, mit jedem einzelnen Beschäftigten individuelle Lohnverhandlungen zu führen (Card et al., 2012).

570. Die empirische Überprüfung dieser Hypothesen nimmt die Literatur meistens auf der Datengrundlage des Sozio-oekonomischen Panels, der IAB-Beschäftigtenstichprobe oder der Stichprobe der integrierten Erwerbsbiographien (SIAB) des IAB vor. In der Regel werden nur vollzeitbeschäftigte und abhängig Erwerbstätige oberhalb und unterhalb bestimmter Altersgrenzen (häufig 25 beziehungsweise 60 Jahre) einbezogen, um Arbeitszeit- und Alterseffekte auszuschalten, und häufig nur männliche Erwerbstätige, da eine mögliche geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung nicht Gegenstand der Untersuchung ist. Einige Studien konzentrieren sich auf Westdeutschland, andere führen eine getrennte Analyse für Westdeutschland und Ostdeutschland durch.

Die Studien kommen hinsichtlich der genannten Hypothesen zu folgenden Resultaten.

- (i) Ein **qualifikationsverzerrender technischer Fortschritt**, der eine verstärkte relative Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften zur Folge hat, kann die zunehmende Lohnungleichheit im oberen Bereich der Lohnverteilung erklären, weniger jedoch die

- am unteren Ende, insbesondere vor dem Jahr 1995 (Antonczyk et al., 2012; Dustmann et al., 2009).
- (ii) Empirische Evidenz für die Polarisierungs-Hypothese findet sich mit wenigen Ausnahmen nur für den U-förmigen Verlauf der Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Berufen, kaum aber für die Lohnverteilung, bestenfalls partiell für deren unteren Bereich (Antonczyk et al., 2012, 2009; Dustmann et al., 2009; Spitz-Oener, 2006).
 - (iii) Der Einfluss des **Rückgangs der Tarifbindung** auf eine höhere Lohnungleichheit wird in zwei Studien zwar prinzipiell bestätigt, jedoch mit unterschiedlichem quantitativen Gewicht. Nach den Ergebnissen einer Studie habe dieser Aspekt signifikant zum Anstieg der Lohnspreizung beigetragen (Dustmann et al., 2009), wohingegen eine andere Analyse diese Wirkung zwar ebenfalls identifiziert, jedoch in deutlich geringerem Umfang (Antonczyk et al., 2010).
 - (iv) Den **Arbeitsmarktreformen** messen die Studien kaum einen Effekt auf die Lohnungleichheit bei. Als Begründung wird angeführt, dass der Anstieg der Lohnungleichheit bereits spätestens Mitte der 1990er-Jahre einsetzte und die Arbeitsmarktreformen des vergangenen Jahrzehnts mithin nicht kausal für die höhere Lohnungleichheit verantwortlich seien. Allerdings bleibt die Frage offen, inwieweit die Arbeitsmarktreformen die Entwicklung der Lohnungleichheit verstärkt haben könnten.
 - (v) Eine aktuelle Studie liefert empirische Evidenz für eine zunehmende Heterogenität der Unternehmen als Bestimmungsgrund für den Anstieg der Lohnungleichheit, wobei eine zunehmende Segmentierung in Hochlohn- und Niedriglohnunternehmen festzustellen sei (Card et al., 2012). Beispielsweise hänge der statistisch gemessene Anstieg der qualifikatorischen Lohnunterschiede nahezu ausschließlich vom durchschnittlichen Qualifikationsniveau aller Beschäftigten in einem Unternehmen ab. Gleichzeitig habe die Konzentration von höher qualifizierten Beschäftigten auf bestimmte Unternehmen zugenommen. Als Grund dafür wird vermutet, dass die Segmentierung in Hochlohn- und Niedriglohnunternehmen durch die Auslagerung von niedrig entlohnten Tätigkeiten auf externe Unternehmen zustande gekommen sei. Allerdings bleibt die Interpretation der Ergebnisse offen, etwa im Hinblick auf die Frage, welche empirischen Belege auf eine zunehmende Heterogenität der betrieblichen Lohnsetzung deuten und dann, gegebenenfalls, welche Einflussfaktoren sich nun hinter dieser Ursache verbergen. Modelltheoretisch kann eine **Heterogenität der Unternehmen** in Kombination mit Arbeitsmarktfriktionen zu verstärkter Exportaktivität führen. Eine empirische Untersuchung dieses Modells für Frankreich und einige kleinere mitteleuropäische Länder zeigt, dass Beschäftigte in den betreffenden Unternehmen höhere Löhne erzielen würden. Dies bedinge mithin eine ungleichere Lohnstruktur (Egger et al., 2012).

571. Alles in allem fallen die empirischen Ergebnisse diffus aus. Die eine, alles erklärende Ursache für den Anstieg der Lohnungleichheit gibt es offenbar nicht. So stellt sich der **qualifikationsverzerrende technische Fortschritt** zwar als Bestimmungsgrund für die zunehmende Spreizung des oberen Segments der Lohnverteilung heraus, weniger indessen für den

Niedriglohnbereich. Die rückläufige Tarifbindung und damit eine höhere Flexibilität des Lohnbildungsprozesses liefern zwar einen Beitrag zur Erklärung der Lohnungleichheit insgesamt, aber sein quantitatives Ausmaß beurteilt die Literatur uneinheitlich. Bedeutender sind dann wohl die Veränderungen der Lohndifferenziale im Hinblick auf die Wirtschaftszweige, möglicherweise verursacht durch einen sektoral und unternehmensspezifisch unterschiedlich zunehmenden Einsatz von flexibleren Entlohnungsformen, beispielsweise in Form von variablen Vergütungssystemen.

572. Unbeschadet der empirischen Relevanz der einzelnen Hypothesen stellt sich die Frage, warum die Lohnungleichheit nicht durch eine hinreichende Lohnmobilität – also den Wechsel der Arbeitnehmer in der Lohnverteilung – zumindest teilweise wieder eingeebnet wird. Tatsächlich hat die Lohnmobilität in Deutschland abgenommen – in Westdeutschland seit Ende der 1990er-Jahre und in Ostdeutschland seit Beginn jenes Jahrzehnts – und hat damit eher zu einer Persistenz der Lohnungleichheit beigetragen (Riphahn und Schnitzlein, 2011). Dieses Resultat steht im Einklang mit einer gesunkenen Einkommensmobilität, die der Sachverständigenrat bereits mehrfach thematisiert hat (zuletzt JG 2011 Ziffern 573 ff.).

573. Angesichts der steigenden Ungleichheit am unteren Ende der Lohnverteilung sind die Gründe für eine sinkende Aufwärtsmobilität von besonderem Interesse. Dafür gibt es mindestens zwei Erklärungsansätze (Aretz und Gürtzgen, 2012). Eine mögliche Ursache liegt in der Zunahme „echter“ **Persistenz** im Sinne einer genuinen Zustandsabhängigkeit, das heißt, allein der Umstand, sich im Niedriglohnsektor zu befinden, behindert kausal aufgrund von Stigmatisierungseffekten und einer Entwertung des Humankapitals eine Aufwärtsmobilität. Eine weitere Erklärung liegt in einer (zunehmend) ungünstigen Zusammensetzung des Niedriglohnsektors in Bezug auf individuelle Eigenschaften (Bildungsstand, Alter) der dort Beschäftigten. Eine ökonometrische Analyse zeigt für Westdeutschland im Zeitraum der Jahre 1984 bis 1999, dass zwar die durchschnittliche echte Persistenz vor allem im Zeitraum der Jahre 1987 bis 1995 in Westdeutschland im Niedriglohnbereich deutlich zugenommen hat, jedoch die veränderte Altersstruktur der Beschäftigten im Niedriglohnsektor einen wesentlicheren Erklärungsbeitrag liefert. Der Anteil älterer Jahrgänge, die ein höheres Verbleibsrisiko im Niedriglohnsektor aufweisen, hat zwischen den Jahren 1984 und 1999 deutlich zugenommen (Aretz und Gürtzgen, 2012).

4. Fazit und Folgerungen für die Wirtschaftspolitik

574. Auf den ersten Blick zeigen die drei Verteilungsmaße – gesamtwirtschaftliche Lohnquote, personelle Einkommensverteilung und qualifikatorische Lohnstruktur – eine **zunehmende Ungleichheit**, sei es im Vergleich der Arbeitsentgelte mit den Kapitaleinkommen, sei es im Hinblick auf die Streuung der Löhne zwischen verschiedenen Arbeitnehmern.

Auf den zweiten Blick relativiert sich diese pauschale Einschätzung. Abgesehen von zahlreichen methodischen und datenbedingten Problemen, die zur Vorsicht mahnen, eignen sich nicht alle drei Verteilungsmaße gleichermaßen zur Beantwortung der Frage, an wen die Produktivitätsfortschritte verteilt worden sind.

575. Die gesamtwirtschaftliche Lohnquote in Deutschland ist in den vergangenen drei Jahrzehnten mit Ausnahme weniger Jahre gesunken und befindet sich derzeit in etwa auf dem Niveau zu Beginn der 1960er-Jahre. Dies bedeutet für sich genommen noch keine Schlechterstellung der Arbeitnehmer und zwar aus zwei Gründen. Zum einen kann eine sinkende oder konstante Lohnquote durch eine Zunahme des gesamten realen Volkseinkommens kompensiert oder sogar überkompensiert werden. Dies trifft für den Zeitraum der Jahre 1960 bis 2011 zu, in dem sich das reale Volkseinkommen verdreifacht hat. Obschon die Einkommen real insgesamt beträchtlich gestiegen sind, haben die Arbeitseinkommensbezieher im Vergleich zu den Kapitaleinkommensbeziehern im Hinblick auf die Anteile am Volkseinkommen in den vergangenen drei Jahrzehnten relative Einbußen hinnehmen müssen. Zum anderen beziehen Arbeitnehmer auch Kapitaleinkommen (Querverteilung), allerdings weit weniger in den unteren Einkommensklassen. Ein höherer Anteil der Kapitaleinkommen zu Lasten der Lohnquote übersetzt sich damit eben nicht eins zu eins in einen Verlust der Arbeitnehmer.

Zwar könnte beklagt werden, dass das hohe Niveau der Lohnquote, wie es in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre zu beobachten war, danach nicht aufrechterhalten wurde. Als Gründe für den in den meisten OECD-Staaten vorherrschenden Rückgang der Lohnquote identifiziert die Literatur jedoch vor allem einen arbeitssparenden technologischen Fortschritt vor dem Hintergrund einer zunehmenden Verbreitung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie einen verschärften Wettbewerbsdruck im Rahmen der Internationalisierung der Weltwirtschaft. Diese Entwicklung abzubremsen ist keine ernst zu nehmende Option für die Wirtschaftspolitik. Denn diese beiden hauptsächlichen Faktoren stellen ihrerseits wesentliche Triebkräfte des Wirtschaftswachstums dar. Sie sind die Voraussetzung für den materiellen Wohlstand in Deutschland und die vergleichsweise günstige Beschäftigungssituation hierzulande. Deutschlands wichtige Rolle in der Weltwirtschaft und seine technologischen Vorsprünge schaffen und sichern hiesige Arbeitsplätze. Eine realistischere wirtschaftspolitische Implikation bleibt somit, alles daran zu setzen, die Qualifikation der Arbeitnehmer ständig weiter zu verbessern. Gefragt ist weiterhin die **Bildungspolitik**. Für eine bildungspolitische Offensive, welche die Berufsausbildung einschließt, hat der Sachverständigenrat bereits mehrfach Vorschläge unterbreitet (JG 2009 Ziffern 441 ff., ebenso Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi, 2010).

Des Weiteren sollte der Gesetzgeber einer künftig drohenden Altersarmut möglichst durch vorbeugende Maßnahmen entgegen wirken, wie etwa mit Hilfe einer allgemeinen Versicherungspflicht für nicht obligatorisch abgesicherte Selbstständige und des Ausbaus der privaten Altersvorsorge (Ziffer 665; JG 2011 Ziffern 517 ff.). Bezieher von niedrigem Einkommen betreiben nur selten eine private Altersvorsorge und sind damit am ehesten von Altersarmut betroffen (Promberger et al., 2012).

576. Die aus der Querverteilung von Arbeits- und Kapitaleinkommen resultierenden Vorbehalte gegenüber der Lohnquote im Hinblick auf die Einschätzung der Einkommensposition der Arbeitnehmer gelten nicht für die Maße der personellen Einkommensverteilung. Die Ungleichheit der Markteinkommen hat im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2005 beträchtlich zugenommen und stagnierte seitdem weitestgehend. Die Ungleichheit ist in Ostdeutschland ausge-

prägender als in Westdeutschland, jedoch kehrt sich diese Beobachtung um, wenn der Analyse die Verteilung der Haushaltsnettoeinkommen zugrunde liegt. Dann fällt die Ungleichheit in Ostdeutschland relativ zu Westdeutschland unter anderem wegen der hohen Sozialtransfers niedriger aus. Das Steuer- und Transfersystem gleicht mithin die Ungleichheit der Markteinkommen zu einem erheblichen Teil aus. Zwar hat die Ungleichheit der Haushaltsnettoeinkommen seit dem Jahr 1991 ebenfalls zugenommen, allerdings vornehmlich in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre.

577. Die zunächst zunehmende, wenngleich in den vergangenen Jahren eher stagnierende Ungleichheit bei den Markteinkommen und den Haushaltsnettoeinkommen kann damit zusammenhängen, dass mit zunehmendem materiellen Wohlstand Arbeitnehmer in den mittleren und oberen Einkommensschichten auch Kapitaleinkommen beziehen. Ein solcher Tatbestand spricht dafür, die staatliche Förderung der Vermögensbildung auf die unteren Einkommensgruppen zu beschränken. Zudem sollte versucht werden, durch Beratungs- und Bildungsangebote das grundlegende Finanzwissen zu verbreitern und damit eine verbesserte Nutzung der Vermögensbildung zu erreichen (Bucher-Koenen und Lusardi, 2011).

Davon abgesehen bietet diese Entwicklung wenig Grund zur Beunruhigung, zumal international betrachtet Deutschland sich im Hinblick auf die Ungleichverteilung der Haushaltsnettoeinkommen leicht unterhalb des Durchschnitts der OECD-Länder befindet. Wirklich Anlass zur Sorge sind dann schon die im Niedriglohnbereich geringer gewordenen Aufstiegschancen in der Lohnhierarchie. Hier wirken in einem erheblichen Umfang **Stigmatisierungseffekte**, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit, und die Entwertung des (berufsspezifischen) Humankapitals. Die Wirtschaftspolitik ist daher gut beraten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die der Langzeitarbeitslosigkeit möglichst schon im Entstehen entgegen wirken. Dazu gehören geeignete Maßnahmen der (Weiter-)Qualifikation und Umschulung (JG 2011 Ziffer 468; JG 2007 Ziffern 525 ff.).

578. Die beiden vergangenen Jahrzehnte waren durch eine teilweise beträchtliche Ausdifferenzierung der Lohnstruktur gekennzeichnet, im unteren wie im oberen Bereich der Lohnverteilung. Gründe dafür liegen nach Erkenntnissen neuerer empirischer Untersuchungen zum einen in Veränderungen der Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und innerhalb derselben aufgrund einer zunehmenden Heterogenität von Unternehmen in Bezug auf ihr Lohnsetzungsverhalten, etwa in Form eines stärkeren Einsatzes von flexibleren Entlohnungsformen. Zum anderen dürfte ein qualifikationsverzerrender technischer Fortschritt für den Anstieg der Lohnungleichheit vornehmlich im oberen Segment der Lohnverteilung verantwortlich sein.

Aus ökonomischer Sicht ist eine hinreichende Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur eine wesentliche Voraussetzung für die Schaffung und den Erhalt von wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen, nicht zuletzt im Niedriglohnbereich. Es wäre aber verfehlt, die im Niedriglohnbereich Beschäftigten ohne Umschweife als Verlierer zu bezeichnen. Denn mit der Aufmächerung der Lohnstruktur im Niedriglohnbereich kann eine Integration gering qualifizierter Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Gewiss: Ein Arbeitsentgelt, welches bei

einem Vollzeitarbeitsplatz ausreicht, den Lebensunterhalt zu bestreiten, ist allemal vorzuziehen. Aber: Die Produktivität gering qualifizierter Arbeitnehmer ist häufig so niedrig, dass sich entsprechende Arbeitsplätze nur bei niedrigen Lohnkosten rentieren. Daher erscheint es als eine sinnvolle wirtschafts- und sozialpolitische Strategie, diese Arbeitsentgelte mit Hilfe des Arbeitslosengelds II aufzustocken, anstatt sie mit gesetzlichen Mindestlöhnen oder **Lohnuntergrenzen** auf ein höheres Niveau zu bringen (Ziffer 544). Ein gesetzlicher Mindestlohn birgt je nach seiner Höhe ein erhebliches Risiko von Arbeitsplatzverlusten gerade im Bereich gering qualifizierter Arbeit (JG 2008 Ziffern 576 ff.; Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi, 2012). Um es auf den Punkt zu bringen: Dem Arbeitslosen nützt ein Mindestlohn nichts, wenn es bei dieser Entlohnung kaum Arbeitsplätze gibt, er bliebe der Verlierer.

579. Zu warnen ist in diesem Zusammenhang vor übertriebenen Angaben zur Anzahl von „**Aufstockern**“, deren Arbeitsentgelte so niedrig seien, dass sie zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen müssten. So waren nach Angaben der BA beispielsweise im Juni 2011 von den rund 4,6 Millionen Beziehern von Arbeitslosengeld II nur knapp 30 % oder knapp 1,4 Millionen Personen überhaupt erwerbstätig. Von diesen bezog die Hälfte ein monatliches Bruttoeinkommen von bis zu 400 Euro, ging also einer geringfügigen Beschäftigung nach. Mithin waren knapp 570 000 Bezieher von Arbeitslosengeld II sozialversicherungspflichtig beschäftigt, darunter 38 000 Auszubildende, 241 000 Teilzeit- und 329 000 Vollzeitbeschäftigte. Zudem gab es knapp 128 000 Selbstständige, die Arbeitslosengeld II bezogen. Die letzten beiden Personengruppen könnten noch am ehesten als Vollzeitarbeitende identifiziert werden, deren Arbeitsentgelte nicht zum Lebensunterhalt reichen, allerdings möglicherweise deshalb, weil dies durch die Familiengröße bedingt ist. Die Anzahl der in Vollzeit abhängig beschäftigten Alleinstehenden, die Arbeitslosengeld II zusätzlich zu ihrem Arbeitsentgelt bezogen, betrug nur knapp 79 500 Personen. Zudem gab es rund 57 000 Alleinstehende, die als Selbstständige Arbeitslosengeld II bezogen.

580. Eine Beschäftigung im Niedriglohnbereich ist ein hartes materielles Schicksal, vor allem wenn sie sich verfestigt und ein Aufstieg weitgehend ausgeschlossen ist. Den Betroffenen zu helfen, bleibt daher eine **arbeitsmarktpolitische Herausforderung** von höchster Priorität. Eine umfassende Bildungspolitik, die sich auf den gesamten Lebenszyklus bezieht, insbesondere aber gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, bieten den besten Ansatzpunkt für derartige Bemühungen.

III. Eine andere Meinung

581. Ein Mitglied des Sachverständigenrates, Peter Bofinger, vertritt zu der in diesem Kapitel vorgenommenen Diagnose der Arbeitsmarktentwicklung und zu einigen daraus abgeleiteten Politikimplikationen eine abweichende Meinung.

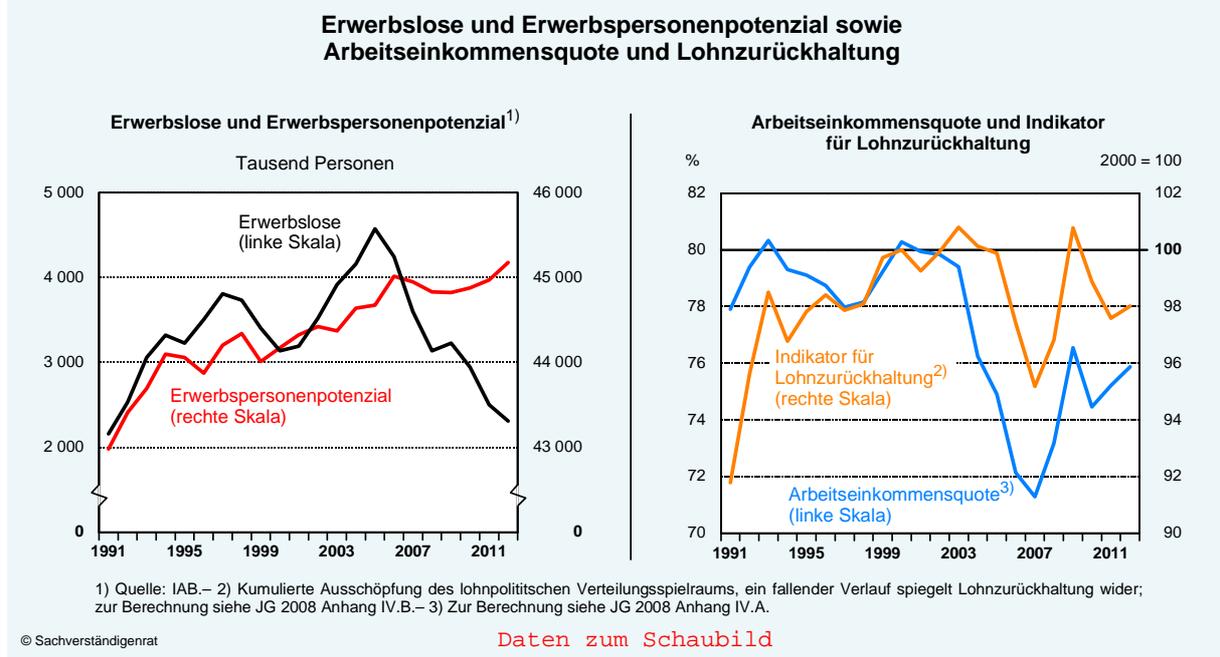
582. Die Mehrheit des Rates sieht die positive Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt wesentlich durch die im vergangenen Jahrzehnt vorgenommenen Arbeitsmarktreformen und eine damit einhergehende „beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik“ begründet (Ziffer 522). In der Tat ist die Anzahl der Arbeitslosen seit dem Jahr 2005 um rund 2 Millionen Personen zurück-

gegangen und die Anzahl der Erwerbstätigen ist um rund 2,6 Millionen Personen gestiegen. Doch es wäre verfehlt, aus der zeitlichen Koinzidenz des Inkrafttretens der Hartz IV-Reformen mit der Trendwende bei der Arbeitslosigkeit auf eine ursächliche Beziehung zu schließen.

583. Zum einen zeichnete sich das Jahr 2005 durch eine hohe **negative Outputlücke** aus. Die tatsächliche Erwerbslosenquote lag somit um rund 2 Prozentpunkte über der konjunkturbereinigten Erwerbslosenquote, die mithilfe ökonometrischer Filterverfahren als Trendkomponente bestimmt werden kann und eine grobe Approximation der inflationsstabilen quasi-gleichgewichtigen Arbeitslosenquote (NAIRU) darstellt. Die seitdem eingetretene Verbesserung dieser Quote ist bei einer Betrachtung konjunkturbereinigter Werte mit rund 2,5 Prozentpunkten nur halb so hoch wie bei einer Betrachtung der tatsächlichen Werte.

Zum anderen hat sich Mitte des letzten Jahrzehnts eine deutliche Veränderung bei der Entwicklung des **Erwerbspersonenpotenzials** ergeben. Während es im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2006 jährlich um 136 000 Personen gestiegen ist, kam es ab dem Jahr 2006 de facto zu einer Stagnation: Im Durchschnitt ergab sich nur noch eine jährliche Zunahme von knapp 27 000 Personen (Schaubild 91, links). Das Arbeitsangebot hat sich somit deutlich schwächer entwickelt als in den Jahren zuvor. Dies dürfte sich entlastend auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt haben.

Schaubild 91



584. Bei einer längerfristigen Betrachtungsweise wird eine weitere Ursache für die günstige Entwicklung der Beschäftigung deutlich. Vergleicht man das Jahr 2000 mit dem Jahr 2012, so zeigt sich beim **Arbeitsvolumen** nur ein geringfügiger Anstieg um 0,2 %. Die Anzahl der Erwerbstätigen hat jedoch um fast 2,2 Millionen Personen zugenommen. Dies entspricht einem Zuwachs von 5,6 %. So gesehen besteht das „Beschäftigungswunder“ nicht darin, dass in

Deutschland heute mehr gearbeitet wird als im Jahr 2000. Vielmehr sorgte der **Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit je Erwerbstätigen** um über 5 % dafür, dass die vorhandene Arbeit besser unter den Erwerbspersonen aufgeteilt wird. Für die erfreuliche Beschäftigungsentwicklung sind nicht die Arbeitsmarktreformen verantwortlich, sondern ein anhaltender Trend zur Arbeitszeitverkürzung.

585. Damit ist auch der Einfluss der „**beschäftigungsfreundlichen Lohnpolitik**“ zu relativieren. Zu berücksichtigen ist dabei zudem, dass es seit dem Jahr 2007 zu einem grundlegenden Wandel in der Lohnpolitik gekommen ist. Sowohl die Arbeitseinkommensquote als auch der Indikator des Verteilungsspielraums lassen erkennen, dass nach der bis dahin sehr ausgeprägten Umverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer eine merkliche Korrektur eingesetzt hat. Hiervon sind offensichtlich keinerlei nachteilige Effekte auf die Beschäftigungsentwicklung ausgegangen. Im Gegenteil, in Anbetracht der erfreulichen Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt könnte man darin sogar durchaus eine „beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik“ sehen (Schaubild 91, rechts).

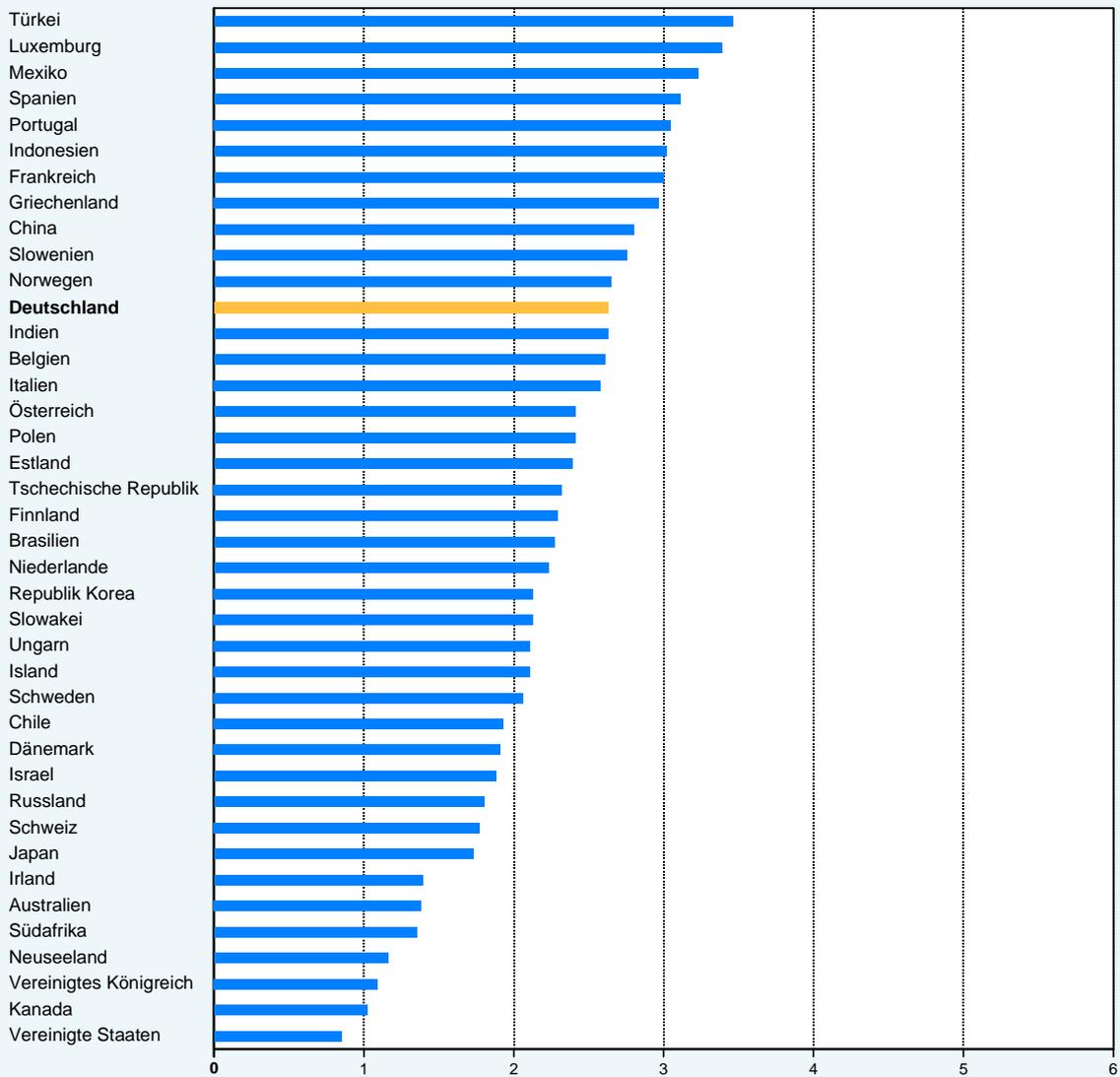
586. Die Phase der Jahre 2002 bis 2007, die durch eine besonders ausgeprägte **Umverteilung** zulasten der Arbeitnehmer gekennzeichnet war, ist auch unter allgemeinen verteilungspolitischen Aspekten von Interesse. Insgesamt ist es dabei zu einem Rückgang des Realeinkommens je Arbeitnehmer brutto wie netto um rund 3 % gekommen. Sie haben damit nicht nur einen geringeren Anteil an einem deutlich wachsenden Kuchen erhalten, ihr Kuchenstück ist auch absolut kleiner geworden (Ziffer 559). Der Verweis der Mehrheit, dass selbst dies nicht notwendigerweise eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer bedeuten müsse, da sie auch über Kapitaleinkommen verfügen würden, ist bei einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtungsweise wenig stichhaltig. Nach Angaben des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) beträgt der Anteil der unteren 60 % der Haushalte am Nettovermögen weniger als 3 % (Frick und Grabka, 2009).

587. Alles in allem dürften die Effekte der Arbeitsmarktreformen für die Erfolge der deutschen Wirtschaft deutlich überschätzt werden. So zeichnet sich Deutschland beim Indikator „**Employment protection regulation**“ der OECD im internationalen Vergleich durchaus nicht durch besonders flexible Regelungen aus (Schaubild 92, Seite 344). Die Tatsache, dass die Beschäftigungssituation in Deutschland gleichwohl sehr positiv ist, deckt sich mit dem Befund zahlreicher empirischer Studien, die keinen klaren Zusammenhang zwischen der Beschäftigung und Indikatoren für die Arbeitsmarktflexibilität erkennen können (ILO, 2012).

588. Deshalb ist nur schwer nachzuvollziehen, wieso die Mehrheit auch in diesem Gutachten wie schon seit Jahren unentwegt für Änderungen beim gesetzlichen Kündigungsschutz (Ziffer 542) und für weitere „Reformnotwendigkeiten im Tarifvertragsrecht“ wirbt (Ziffer 545). Zur Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohns durch die Mehrheit (Ziffer 544) sei auf das Minderheitsvotum im Jahresgutachten 2011/12 verwiesen (JG 2011 Ziffer 508).

Soweit die Meinung dieses Ratsmitglieds.

Schaubild 92

Regulierungsgrad des Arbeitsmarkts ausgewählter Länder im Jahr 2008¹⁾

1) Gemessen am Index „Strictness of employment protection - overall“ auf einer Skala von 0 (wenig reguliert) bis 6 (hoch reguliert). Dieser setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen: Kündigungsschutz bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, Voraussetzungen für Massenentlassungen und Regulierung von Zeitarbeit.

© Sachverständigenrat

Daten zum Schaubild

Quelle: OECD

Literatur zum Minderheitsvotum

Frick, J.R. und M.M. Grabka (2009), Gestiegene Vermögensungleichheit in Deutschland, *Wochenbericht des DIW Berlin* 4/2009, 54-67.

ILO (2012), *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy*, International Institute for Labour Studies, Genf.

Literatur

- Acemoglu, D. und D. Autor (2011), Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings, in: Ashenfelter, O. und D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4B, Amsterdam, 1043-1171.
- Adler, M. und K.D. Schmid (2012), *Factor shares and income inequality: Empirical evidence from Germany 2002-2008*, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 460, Berlin.
- Antonczyk, D., T. DeLeire und B. Fitzenberger (2012), *Polarization and rising wage inequality: Comparing the U.S. and Germany*, Arbeitspapier, Albrecht-Ludwigs-Universität Freiburg.
- Antonczyk, D., B. Fitzenberger und U. Leuschner (2009), Can a task-based approach explain the recent changes in the German wage structure? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 229, 214-238.
- Antonczyk, D., B. Fitzenberger und K. Sommerfeld (2010), Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap, *Labour Economics* 17, 835-847.
- Aretz, B., C. Busl, N. Gürtzgen, J. Hogrefe, M. Kappler, S. Steffes und P. Westerheide (2009), *Ursachenanalyse der Verschiebung in der funktionalen Einkommensverteilung in Deutschland*, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.
- Aretz, B. und N. Gürtzgen (2012), *What explains the decline in wage mobility in the German low-wage sector?* ZEW Discussion Paper No. 12-041, Mannheim.
- Arpaia, A., E. Pérez und K. Pichelmann (2009), *Understanding labour income share dynamics in Europe*, European Economy – Economic Papers 379, Brüssel.
- Atkinson, A.B. (2009), Factor shares: The principal problem of political economy? *Oxford Review of Economic Policy* 25, 3-16.
- Bartz, K. und N. Fuchs-Schündeln (2012), The role of borders, languages, and currencies as obstacles to labor market integration, *European Economic Review* 56, 1148-1163.
- Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv (2012), Tarifpolitischer Halbjahresbericht: Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2012, *WSI-Mitteilungen* 6/2012, 435-446.
- Buch, C.M. (2012), Has labor income become more volatile? Evidence from international industry-level data, *German Economic Review*, im Erscheinen.
- Buch, C.M., P. Monti und F. Toubal (2008), *Trade's impact on the labor share: Evidence from German and Italian regions*, IAW Discussion Paper No. 46, Tübingen.
- Bucher-Koenen, T. und A. Lusardi (2011), Financial literacy and retirement planning in Germany, *Journal of Pension Economics and Finance* 10, 565-584.
- Caliendo, M. und J. Hogenacker (2012), *The German labor market after the Great Recession: Successful reforms and future challenges*, IZA Discussion Paper No. 6810, Bonn.
- Card, D., J. Heining und P. Kline (2012), *Workplace heterogeneity and the rise of German wage inequality*, Arbeitspapier, University of California-Berkeley.

- Dustmann, C., J. Ludsteck und U. Schönberg (2009), Revisiting the German wage structure, *Quarterly Journal of Economics* 124, 843-881.
- Egger, H., P. Egger und U. Kreickemeier (2012), *Trade, wages, and profits*, CESifo Working Paper No. 3911, München.
- Europäische Kommission (2012), *Employment and Social Developments in Europe 2011*, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Brüssel.
- Europäische Kommission (2007), *Employment in Europe Report 2007*, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Brüssel.
- Fitzenberger, B. (1999), *Wages and employment across skill groups: An analysis for West Germany*, ZEW Economic Studies, Bd. 6, Heidelberg.
- Fuchs, J., M. Hummel, C. Hutter, S. Klinger, J. Vallé, E. Weber, I. Zapf und G. Zika (2012), *IAB-Prognose 2012/2013: Neue Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt*, IAB-Kurzbericht 14/2012, Nürnberg.
- Gernandt, J. und F. Pfeiffer (2007), Rising wage inequality in Germany, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 227, 358-380.
- Gollin, D. (2002), Getting income shares right, *Journal of Political Economy* 110, 458-474.
- Guerriero, M. und K. Sen (2012), *What determines the share of labour in national income? A cross-country analysis*, IZA Discussion Paper No. 6643, Bonn.
- Heckman, J.J. (2003), Flexibility and job creation: Lessons for Germany, in: Aghion, P., R. Frydman, J. Stiglitz und M. Woodford (Hrsg.), *Knowledge, information, and expectations in modern macroeconomics: In honor of Edmund S. Phelps*, Princeton, 357-393.
- Heyer, G., S. Koch, G. Stephan und J. Wolff (2012), Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011, *Journal for Labour Market Research* 45, 41-62.
- Hogrefe, J. und M. Kappler (2012), The labour share of income: Heterogeneous causes for parallel movements? *Journal of Economic Inequality*, im Erscheinen.
- IAB, RWI und ISG (2011), *Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe*, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung und Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Nürnberg, Essen und Köln.
- IAW (2011), *Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Pflege*, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Keller, M. und T. Haustein (2012), Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2010, *Wirtschaft und Statistik* 1/2012, 30-50.
- Kohn, K. (2006), *Rising wage dispersion, after all! The German wage structure at the turn of the century*, ZEW Discussion Paper No. 06-031, Mannheim.
- Körner, T., K. Puch und C. Wingerter (2012), *Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Krueger, A.B. (1999), Measuring labor's share, *American Economic Review* 89, 45-51.

- Lawless, M. und K.T. Whelan (2011), Understanding the dynamics of labor shares and inflation, *Journal of Macroeconomics* 33, 121-136.
- Machin, S. und J. Van Reenen (2008), Changes in wage inequality, in: Durlauf, S.N. und L.E. Blume (Hrsg.), *The new Palgrave dictionary of economics*, Basingstoke, 658-666.
- OECD (2012), *OECD Employment Outlook 2012*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- Promberger, M., C. Wübbecke und A. Zylowski (2012), *Private Altersvorsorge fehlt, wo sie am nötigsten ist*, IAB-Kurzbericht 15/2012, Nürnberg.
- Rengers, M. (2012), Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve, *Wirtschaft und Statistik* 4/2012, 299-319.
- Riphahn, R.T. und D.D. Schnitzlein (2011), *Wage mobility in East and West Germany*, IZA Discussion Paper No. 6246, Bonn.
- Schmidt, T. und S. Vosen (2013), *Demographic change and the labour share of income*, *Journal of Population Economics* 26, 357-378.
- Schneider, D. (2011), *The labor share: A review of theory and evidence*, SFB 649 Discussion Paper 2011-069, Berlin.
- Snower, D.J., A.J.G. Brown und C. Merkl (2009), Globalization and the welfare state: A review of Hans-Werner Sinn's *Can Germany Be Saved?*, *Journal of Economic Literature* 47, 136-158.
- Spitz-Oener, A. (2006), Technical change, job tasks, and rising educational demands: Looking outside the wage structure, *Journal of Labor Economics* 24, 235-270.
- Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi (2010), *Akzeptanz der Marktwirtschaft: Einkommensverteilung, Chancengleichheit und die Rolle des Staates*, Gutachten Nr. 01/10 des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Berlin.
- Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi (2012), Die Gefahren eine flächendeckenden Mindestlohns, *Schlaglichter der Wirtschaftspolitik* 9/2012, 8-11.
- ZEW (2011), *Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Dachdeckerhandwerk*, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.