

### Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland: Eine berufsspezifische Perspektive

Haupt, Andreas

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Haupt, A. (2015). Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland: Eine berufsspezifische Perspektive. *GWP - Gesellschaft. Wirtschaft. Politik*, 64(1), 17-23. <https://doi.org/10.3224/gwp.v64i1.18253>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

# Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Eine berufsspezifische Perspektive

Andreas Haupt

## 1. Lohnungleichheit in Deutschland

Deutschland hat seit circa 20 Jahren einen starken Anstieg der Lohnungleichheit erfahren. Seit der Wiedervereinigung haben sich vor allem hohe und mittlere Löhne auseinanderentwickelt (Fitzenberger 2012). Der Niedriglohnbereich wuchs dazu im europäischen Vergleich stark. Während viele Arbeitnehmer durch ihren Lohnbezug immer häufiger arm trotz Arbeit sind, koppeln sich andere Gruppen immer mehr vom Rest ab. Jüngste Diskussionen um die Einführung eines Mindestlohns, um die Höhe von Managergehältern oder Sinn und Unsinn von Lokführerstreiks spiegeln diese Entwicklungen wider. Diese Diskussionen werden zum Teil sehr intensiv anhand einiger weniger Berufe geführt. Dieser Beitrag untersucht die Frage, warum sich der deutsche Arbeitsmarkt immer stärker in „gute“ und „schlechte“ Berufe spaltet und welche Auswirkungen diese auf die Lohnungleichheit haben.

## 2. Ursachen: Anfälligkeit für die „Baumolsche Kostenkrankheit“ und die Gefahr der Ersetzbarkeit

Berufe unterscheiden sich sehr stark darin, inwieweit sie mit Veränderungen des Arbeitsmarktes verbunden sind, die zwei sehr grundlegende Fragen betreffen: 1. „Sind die beruflichen Tätigkeiten mit einer hohen oder niedrigen Wertschöpfung verbunden?“ und 2. „Welche Alternativen sind für Arbeitgeber für einzelne oder alle mit dem Beruf verbundenen Tätigkeiten umsetzbar?“. Typischerweise sind mit den Tätigkeiten eines Entwicklungsingenieurs eine hohe und mit den Tätigkeiten eines Friseurs eine niedrige Wertschöpfung verbunden (Frage 1). Unternehmen können mittlerweile die Tätigkeiten eines Galvaniseurs entweder ins Ausland verlagern oder diese durch Maschinen ersetzen. Für die Tätigkeit eines Notars ist dies nicht denkbar (Frage 2). Unterschiede im ersten Punkt führen zu unterschiedlich starken Preisen für diese Tätigkeiten und dadurch zu unterschiedlichen Löhnen. Unterschiede im zweiten Aspekt führen zu unterschiedlich starker



**Dr. Andreas Haupt**

Akademischer Rat am Karlsruher Institut für Technologie,  
Abteilung für Soziologie

Konkurrenz und auf diesem Weg zu Unterschieden im Arbeitsplatzauf- und -abbau sowie zu Unterschieden in der Fähigkeit, höhere Löhne einzufordern.

## 2.1. Die Baumolsche Kostenkrankheit

Seit den 1950er Jahren hat sich die Beschäftigung in Deutschland immer stärker weg von Arbeitsplätzen in der Produktion und Landwirtschaft hin zu Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor verschoben. Im Jahr 2012 arbeiteten 74% aller Erwerbstätigen in Deutschland im Dienstleistungssektor.

Viele Dienstleistungen leiden jedoch unter einer von Baumol (1967) attestierten Kostenkrankheit: Ein Großteil aller Dienstleistungen ist im Vergleich zu Tätigkeiten in der Landwirtschaft oder der Produktion nicht oder nur in begrenztem Maße rationalisierbar. Eine Tätigkeit ist rationalisierbar, wenn sie im Hinblick auf ihre Produktivität optimiert oder komplett durch Maschinen ersetzt werden kann (Häussermann und Siebel 2011). Es ist zum Beispiel für Schulen kaum möglich, die Tätigkeiten der Lehrer in diesem Sinne zu rationalisieren. Dies ist allerdings in den letzten Jahrzehnten für einen Großteil der Produktion möglich gewesen. Dieser Prozess setzt sich aktuell fort: Prozesse im Automobilbau, in der Pharmazie, Chemie oder der Textilverarbeitung werden effizienter gestaltet oder ganz durch Maschinen ersetzt. Die durch Rationalisierung gewonnenen Produktivitätssteigerungen führen zu höheren Umsätzen und typischer Weise zu höheren Löhnen für die *verbliebenen* Beschäftigten in der Industrie. Diese Verbliebenen sind es, die die Produktivität des Unternehmens steigern, für Innovativität sorgen und den Umsatz des Unternehmens ermöglichen.

Viele Prozesse im Dienstleistungsbereich können typischerweise nicht auf die gleiche Art und Weise rationalisiert werden: Wissensvermittlung wird durch den Einsatz von Maschinen in Schulen nicht effizienter – und selbst wenn dies der Fall wäre, ist damit keine Wertschöpfungssteigerung für die Schule verbunden. Rationalisierungsprozesse im Gesundheitsbereich wurden zwar auf den Weg gebracht, stoßen jedoch schnell an ihre Grenzen. Die Aufführung von Mozarts *Zauberflöte* lässt sich schlicht nicht rationalisieren. Um

von den steigenden Löhnen in der Industrie nicht völlig abgekoppelt zu werden, haben die Anbieter von Dienstleistungen zwei Möglichkeiten, um höhere Löhne tragen zu können: Sie können den Preis orientiert an den Steigerungen der Industrie anheben oder den Aufwand für die Bereitstellung der Dienstleistung senken und somit mehr Kunden in gleicher Zeit erreichen. Sowohl höhere Preise als auch eine schlechtere Qualität von Dienstleistungen können aber zu Nachfrageverlusten führen. Der Kampf vieler Theater und Opernhäuser um ihr Überleben ist eine deutliche Folge dieser Kostenkrankheit.

Im Gegensatz zu Produkten aus Landwirtschaft und Industrie muss eine Vielzahl von Dienstleistungen persönlich erbracht werden. Wenn ein Haarschnitt beim Friseur zu teuer wird, kann er notfalls auch von der geschickten Freundin durchgeführt werden. Von dem Engagement einer Hochzeitsplanerin kann ebenso abgerückt werden wie von der Betreuung der Kinder durch eine Tagesmutter, wenn diese Dienstleistungen entweder nicht mehr in einer gewünschten Qualität oder zu nicht zumutbaren Preisen angeboten werden. Im Gegensatz zu Tätigkeiten in der Produktion können Dienstleistungen in die Haushalte verlagert und somit ersetzt werden, wenn sie zu teuer werden. Dies ist außer für Luxusprodukte für den Konsum aus Landwirtschaft und Industrie nicht der Fall. An Dienstleistungen wird zumeist als erstes gespart, erst später an Essen, Geräten oder Kleidung.

Baumols Theorem der Kostenkrankheit von Dienstleistungstätigkeiten benennt also die Schwierigkeit, mit dem Lohntempo der Industrie mithalten zu müssen ohne vergleichbar rationalisierbar und unentbehrlich zu sein. Als Mittel gegen diese Kostenkrankheit ist in der Regel nur eine Lohndifferenzierung möglich: Die Löhne werden so hoch wie nötig und so niedrig wie möglich gehalten, um die Qualität zu erhalten und die Nachfrage nicht in die Haushalte zu verlagern. Besonders Beschäftigte in personennahen und sozialen Dienstleistungen werden aus diesem Grund nicht die gleichen Lohnsteigerungen erfahren wie Arbeitnehmer in der Industrie, *obwohl* die Nachfrage nach ihrer Arbeit steigt. Dienstleistungen, die sehr industrienahe sind (wie der Finanzsektor oder juristi-

sche und technisch-beratende Dienstleistungen), können jedoch gegenüber der Industrie höhere Preise mit steigender industrieller Produktivität verlangen. Ihre Klientel sind nicht lediglich private Haushalte sondern auch Unternehmen, die es sich leisten können, hochpreisige Dienstleistungen einzukaufen.

Aus der Perspektive der Kostenkrankheit sind daher die „guten“ Berufe diejenigen, die industrienah *und* Nutznießer der Rationalisierung sind. Das sind vor allem hochgebildete Arbeitnehmer wie Ingenieure, IT-Spezialisten, Manager, aber auch Unternehmensberater oder industrienah Juristen.

## 2.2 Die Gefahr von Ersetzbarkeit durch Maschinen und Computer

Bei der Diskussion um die Folgen der Rationalisierbarkeit wurde schon deutlich, dass Arbeitnehmer in unterschiedlichen Berufen sehr unterschiedlich stark der Gefahr ausgesetzt sind, ersetzt zu werden. Rationalisierung ist u.a. ein Prozess der Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen und Computer. Durch die rasante Entwicklung von Computern wurde es nicht nur in der Industrie, sondern generell möglich, regelbasierte und auf Routinen basierte Tätigkeiten zu ersetzen. Der Ersatz von Menschen durch Maschinen hat vor allem Beschäftigte betroffen, die stark körperlich ausgerichtete, aber rationalisierbare Tätigkeiten ausgeübt haben. Die letzten Jahrzehnte waren zusätzlich in starkem Maße durch die Ausbreitung von Computern in Unternehmen gekennzeichnet, die geistige und nicht körperliche Arbeit ersetzt haben. Diese *Computerisierung* erfolgte in zwei Phasen: In der Frühphase wurden Computer in Unternehmen oder in Unternehmensteilen eingeführt, in denen entweder das Produkt „reine Information“ ist oder deren Arbeitsaufgaben stark informationslastig sind. Typischerweise sind dies Finanzdienstleistungen, Buchhaltung oder Sachbearbeitung. Durch die Verbesserung der Software für Unternehmensprozesse (wie von SAP) konnten Unternehmen Arbeitsabläufe weiter automatisieren und gänzlich neue Abläufe und Produkte erschaffen: Der Kundenkontakt (zum Beispiel in Banken) konnte automatisiert und Datenbanken konn-

ten aufgebaut werden, welche wiederum Informationen über das Verhalten von Kunden boten und neue Dienstleistungen für diese möglich machten.

Vor allem Tätigkeiten von Personen mit mittlerer Bildung wurden durch den Einsatz von Computern ersetzt (Bresnahan 1999). Computer ersetzen vor allem diejenigen Tätigkeiten, die analytisch und routinisierbar sind. Solche Tätigkeiten können in Algorithmen übersetzt werden, die von Computern ausgeführt werden. Körperliche, nicht durch Maschinen ersetzbare Arbeiten, Tätigkeiten mit häufigem Kundenkontakt, kreative sowie analytische aber nicht routinisierbare Tätigkeiten werden von der Entwicklung und Verbreitung von Computern nicht in ähnlicher Weise betroffen. Dieser Trend führt in Verbindung mit der Baumolschen Kostenkrankheit zu einer Aushöhlung des Arbeitsmarktes: Aufgrund der durch die technologische Entwicklung hervorgerufenen höheren Nachfrage steigen die Beschäftigungschancen für hochgebildete und hochbezahlte Arbeitnehmer genauso wie für Arbeitnehmer in einfacheren Tätigkeitsfeldern im Niedriglohnbereich. Es werden mehr Personen benötigt, die Produkte weiterentwickeln und die Produkte transportieren, vertreten und verkaufen. Allerdings profitieren davon nur hochgebildete Arbeitnehmer, weil diese für Unternehmen deutlich schwerer ersetzbar sind.

## 2.3 Die Gefahr von Ersetzbarkeit durch andere Arbeitnehmer

Für bestimmte Berufsausübende ist das Risiko als Arbeitskraft ersetzt zu werden nicht gestiegen. Ein weiterer Faktor ist die gestiegene Konkurrenz mit anderen Arbeitnehmern durch die Globalisierung. Globalisierung wird als Zusammentreffen von Prozessen verstanden, die zu wachsender internationaler Vernetzung geführt haben (Blossfeld et al. 2007). Durch eine stärkere internationale Vernetzung und die mit ihr verbundene Möglichkeit zur Arbeitsplatzverlagerung konkurrieren Arbeitnehmer verstärkt mit anderen, potenziellen Arbeitnehmern über nationale Grenzen hinweg.

Die Globalisierung erhöht für einige Berufe die Ersetzbarkeit der Arbeitnehmer, da ihre Tätigkeiten ins Ausland auslagerungsfähig

hig sind. Das Züchten von Kartoffeln, das Nähen von Hosen oder der Zusammenbau von Modelleisenbahnen lässt sich ins Ausland verlagern und das jeweilige Produkt importieren. Das Gleiche gilt aber aus unterschiedlichen Gründen nicht für das Haarschneiden, eine Rechtsberatung oder die Entwicklung neuer Baustoffe. Friseure konkurrieren nur lokal, weil Kunden diese Dienstleistung nur in ihrem näheren Umfeld nachfragen. Sie sind daher von internationaler Konkurrenz ausgenommen. Eine Rechtsberatung (sofern sie sich auf einen inländischen Gegenstand bezieht) verlangt fundierte Kenntnisse in nationalem Recht, die bei Juristen im Ausland in der Regel nicht vorliegen. Für die Entwicklung neuer Baustoffe wird typischerweise eine hochausgebildete Belegschaft benötigt, die ein hohes Bildungsniveau des Landes voraussetzt. Da die Verlagerung von Arbeitsplätzen in der Regel aus Kostengründen erfolgt und die Kosten zumeist in Ländern mit geringerem Bildungsniveau niedriger sind, ist eine Auslagerung von Arbeitsplätzen, die ein hohes Bildungsniveau verlangen, zumindest (noch) unwahrscheinlich.

Allgemein gilt: Die Auslagerung einer Tätigkeit ist umso weniger wahrscheinlich, je stärker sie analytisch, interaktiv und nicht auf Routine basiert ist. Dies sind vor allem Tätigkeiten, in denen auf neue, bisher unbekannte oder nicht festgelegte Probleme reagiert werden muss. Interaktive Aufgaben sind vor allem mit einer erhöhten Kommunikation gegenüber Nachfragenden verbunden. Die Notwendigkeit zur Interaktivität (wie der zwischen Lehrern und Schülern oder zwischen Krankenschwester und Patient) schützt daher Arbeitnehmer vor der Auslagerung der Arbeitsplätze, selbst wenn diese zu niedrigeren Preisen durch internationale Konkurrenten angeboten werden könnten. Dies gilt für niedrig qualifizierte Tätigkeiten im Einzelhandel ebenso wie für Hausärzte. Die Globalisierung erhöht daher vor allem den Druck auf gering bis mittel bezahlte Arbeiten, die nicht einen direkten Kundenkontakt voraussetzen. Hochqualifizierte und interaktive Tätigkeiten werden von der Globalisierung somit nicht direkt berührt.

### 3. Folgen: Von berufsspezifischen Folgen zum Anstieg der Lohnungleichheit

Die zuvor diskutierten Prozesse können sich auf unterschiedliche Art und Weise auswirken: Erstens können hohe, mittlere und niedrige Löhne von Berufsausübenden über die Zeit unterschiedlich stark steigen. In diesem Fall wird von unterschiedlichem Lohnwachstum gesprochen. Zweitens kann die Anzahl von bestimmten Berufsausübenden, die mit verschiedenen hohen Löhnen verbunden sind, unterschiedlich stark wachsen oder sogar schrumpfen. Dies nenne ich Veränderung der Beschäftigungsstruktur. Beide Veränderungen müssen immer im Zusammenhang betrachtet werden: Wenn hohe Löhne stark steigen, die mit ihnen verbundenen Arbeitsplätze jedoch stark abgebaut werden, muss dies nicht die Lohnungleichheit erhöhen. Die Lohnungleichheit kann dadurch sogar sinken. Sollte jedoch die Beschäftigungsstruktur konstant bleiben, wenn die Löhne stark unterschiedlich wachsen, erhöht sich unweigerlich die Lohnungleichheit. Ebenso verhält es sich, wenn das Lohnwachstum für alle Löhne gleich ist, aber vor allem Arbeitsplätze im Niedriglohn- und Hochlohnbereich geschaffen werden.

#### 3.1. Berufsspezifische Folgen

Tabelle 1 stellt für 26 Berufsgruppen drei unterschiedliche Informationen für 1993 und 2011 bereit: ihr (inflationsbereinigter) durchschnittlicher Bruttostundenlohn in den Spalten 2 und 3 sowie die Veränderung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns über die Zeit in Spalte 4. Diese Information ist ein Indikator dafür, ob Berufe sich über den Zeitverlauf bezüglich ihrer Bezahlung verbessert oder verschlechtert haben oder ob die typische Bezahlung im Beruf stagniert. Die Spalten 5 und 6 geben die relativen Häufigkeiten der Berufe zum jeweiligen Zeitpunkt an. Spalte 7 verdeutlicht, ob der relative Anteil der Berufe gewachsen, geschrumpft oder konstant ist. Diese Spalte gibt daher eine Information über den berufsstrukturellen Wandel in Deutschland in den letzten 20 Jahren. Die Daten basieren auf Erhebungen des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP).

Die Berufe in Tabelle 1 sind absteigend nach ihrem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 1993 sortiert. Der obere Bereich der Tabelle wird von Spezialisten mit akademischer Ausbildung sowie von Managern dominiert. Mit Ausnahme der Ingenieure weisen alle Berufsgruppen in diesem oberen Teil *sowohl* eine Erhöhung des durchschnittlichen Lohns als auch des relativen Anteils auf. Sowohl Leiter kleiner Unternehmen als auch

Biowissenschaftler und Mediziner können ihren Lohn stark erhöhen. Dieses obere Drittel wird durch Arbeitnehmer getragen, die entweder ihre Arbeit stark rationalisieren können (Biowissenschaftler, Ingenieure), die sehr industrienah arbeiten (Technische Fachkräfte und Unternehmensberater) oder nicht ersetzbar und wertschöpfungsstark sind (Manager, Juristen).

*Tabelle 1:* Durchschnittliche (auf Preise von 2009 inflationsbereinigte) Bruttostundenlöhne, relative Anteile nach Berufsgruppen (ISCO88 Zweisteller) für 1993 und 2011.<sup>a</sup>

Berufsgruppe <sup>b</sup>	Durchschnittlicher Bruttostundenlohn			Relativer Anteil in %		
	1993	2011	Differenz	1993	2011	Differenz
Physiker, Chemiker, Mathematiker und Ingenieure	20,74	20,71	-0,03	3,85	5,80	1,95
Geschäftsleiter in großen Unternehmen	20,03	21,80	1,77	2,81	4,40	1,60
Biowissenschaftler und Mediziner	18,00	21,25	3,26	0,49	1,37	0,88
Juristen, Buchprüfer, Unternehmensberater, Sozialberufe	16,91	17,68	0,77	2,39	6,06	3,68
Wissenschaftliche Lehrkräfte	16,69	17,00	0,31	1,71	2,30	0,59
Technische Fachkräfte	16,07	17,60	1,53	4,52	6,02	1,50
Leiter kleiner Unternehmen	14,14	18,09	3,95	0,41	1,20	0,78
Leitende Verwaltungsbedienstete	13,95	17,44	3,48	0,07	0,15	0,08
Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	13,38	13,58	0,20	10,08	6,17	-3,91
Bediener stationärer und verwandter Anlagen	13,33	14,49	1,17	2,62	0,94	-1,68
Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker	12,96	13,49	0,53	1,58	1,11	-0,47
Verkaufsfachkräfte, Buchhalter, Makler, Polizei	12,96	14,16	1,20	9,91	13,95	4,04
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	12,89	13,10	0,21	11,29	10,92	-0,37
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	12,46	13,15	0,69	2,34	4,40	2,06
Mineralgewinnungs- und Bauberufe	12,35	12,74	0,39	8,93	4,32	-4,61
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	11,85	10,92	-0,93	5,15	3,64	-1,51
Lehrer	11,63	13,08	1,45	1,75	2,78	1,03
Maschinenbediener und Montierer	11,51	11,67	0,15	5,85	2,83	-3,02
Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	10,94	10,63	-0,31	2,99	1,53	-1,46
Büroangestellte mit Kundenkontakt	10,54	10,98	0,44	1,35	1,78	0,43
Hilfsarbeiter im Bau, Industrie und Transportwesen	10,42	9,88	-0,53	4,44	2,46	-1,97
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	9,18	8,92	-0,25	5,91	6,85	0,94
Verkäufer und Vorführer	8,77	8,80	0,03	4,27	4,29	0,02
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	8,56	8,28	-0,28	4,06	3,82	-0,24
Hilfsarbeiter in der Fischerei	7,06	7,06	0,00	0,45	0,19	-0,26
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	7,06	7,87	0,80	0,78	0,71	-0,07

a Quelle: SOEP V28. Eigene Berechnungen.

b Die Berufsgruppen sind nach dem Lohn von 1993 geordnet.

Auf diese Berufsgruppen im oberen Bereich folgen Berufe mit durchschnittlicher Bezahlung. Die Berufe in diesem Bereich nehmen sehr diverse Entwicklungen: Industrienaher Berufe wie Metallbearbeiter, Bediener technischer Anlagen oder Bauberufe haben stagnierende oder zum Teil rückläufige Löhne. Die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Arbeitsplätze werden jedoch im großen Stil abge-

baut. Der relative Anteil der Berufe in der Mineralgewinnung und im Bau nimmt fast um die Hälfte ab. Ähnlich starke Entwicklungen gab es für Maschinenbediener oder Metallbearbeiter. Eine andere Entwicklung ist für Berufe erkennbar, die auf Personen- oder Kundenkontakt basieren. Gesundheitsfachberufe, Verkaufsfachkräfte, Makler und Sicherheitskräfte können zwar ihre durch-

schnittlichen Löhne nicht sonderlich steigern, allerdings werden die mit ihnen verbundenen Arbeitsplätze auf- und nicht abgebaut.

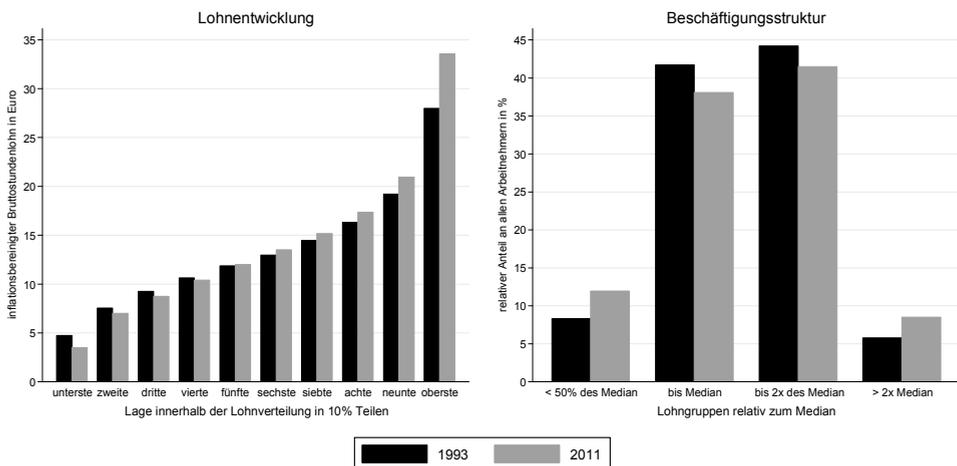
Diese Unterschiedlichkeit der Entwicklung ist auch im unteren Lohnbereich erkennbar: Insgesamt steigen die Löhne – wenn überhaupt – nur sehr gering, in vielen Fällen müssen sogar Lohnrückgänge verkräftet werden. Allerdings steigt der relative Anteil von personenbezogenen Berufen (u.a. verbergen sich darunter Verkäufer, Kellner, Hotelangestellte oder Friseure), während der Anteil von Handwerkern oder auch Hilfskräften im Bau oder der Produktion stark sinkt.

### 3.2. Steigende Lohnungleichheit durch Polarisierung und Aushöhlung

In welchem Verhältnis stehen die geschilderten Veränderungen zum gesamten Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland? In Abbildung 1 sind auf der linken Seite durchschnittliche Löhne innerhalb von 10%-Gruppen der Lohnverteilung und auf der rechten Seite die Beschäftigungsstruktur nach Lohngruppen für die Jahre 1992 und 2011 abgetragen. Für die linke Seite wurden die Lohnverteilungen für beide Jahre in jeweils 10 Gruppen mit gleicher Größe eingeteilt. Daraus resultieren die Gruppe der 10%

aller Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen, die Gruppe der 10% aller Arbeitnehmer mit den höchsten Löhnen und die übrigen acht Gruppen dazwischen. Die Balken stellen den durchschnittlichen Bruttostundenlohn innerhalb dieser Gruppe für ein Jahr dar. Bei den unteren Gruppen ist ein Lohnrückgang zu sehen, der immer deutlicher wird, je geringer der Durchschnittslohn ist. Dies ist u.a. auf die schlechtere Lohnsituation für Hilfsarbeiter, Handwerker oder Verkäufer zurückzuführen. In der Mitte herrscht Lohnstagnation. Hier heben sich die leichten Lohnsteigerungen u.a. von Gesundheitsfachberufen mit zum Teil sinkenden Löhnen anderer Berufe auf. Mit zunehmendem Lohnniveau steigt auch das Lohnwachstum. Das Lohnwachstum der obersten 10% aller Lohnbezieher fällt am stärksten aus und ist mehr als doppelt so hoch wie das Lohnwachstum der nächsten Gruppe. Einen Hinweis darauf liefern die starken Lohnsteigerungen für die Leiter von Unternehmen und von Medizinern. Es spricht daher insgesamt viel für eine Interpretation der gestiegenen Lohnungleichheit als Polarisierung. Gut bezahlte Berufe verdienen mehr und schlecht bezahlte immer weniger. Die Mitte der Verteilung bleibt dabei konstant.

Abb. 1: Lohnentwicklung und Beschäftigungsentwicklung nach Lohnbezugsgruppen in den Jahren 1992 und 2011.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP V28.

Auf der rechten Seite werden beide Lohnverteilungen für jedes Jahr in vier Gruppen eingeteilt, die nach ihrer Lage zum Median definiert sind. Der Median ist derjenige Wert einer Verteilung, der genau in ihrer Mitte liegt. Niedrige Löhne sind solche, die weniger als die Hälfte des Medianlohns betragen. Hohe Löhne sind als Löhne definiert, die mehr als das Doppelte des Medianlohns betragen. Die übrigen zwei Gruppen stellen den Bereich ober- und unterhalb der Mitte dar, die weder nach unten oder oben extrem sind. Der Blick auf die rechte Seite zeigt: Während Arbeitsplätze mit sehr niedrigen und sehr hohen Löhnen heute häufiger anzutreffen sind, wurden Arbeitsplätze mit mittleren Löhnen abgebaut. Tabelle 1 liefert Hinweise darauf, dass der Arbeitsplatzaufbau im oberen Teil der Verteilung vor allem durch Manager, Ingenieure und hochqualifizierte Dienstleister bedingt ist. Der Abbau in der Mitte steht für einen starken Rückgang von Berufen, deren Arbeitskraft durch Maschinen oder günstigere Konkurrenz aus dem Ausland ersetzt wurde. Die Abbildung verdeutlicht, dass diese Prozesse vor allem die Mitte des Arbeitsmarktes und nicht untere oder obere Ränder besonders betreffen. Aus diesem Grund wird auch davon gesprochen, dass sich der deutsche Arbeitsmarkt in der Mitte aushöhlt. Der Anstieg der Beschäftigung im unteren Bereich wird vor allem durch die Mehrbeschäftigung von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen getragen, während vor allem Hilfsarbeiter immer weniger beschäftigt werden.

#### 4. Fazit

Der Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland ist als eine Kombination aus Lohnpolarisierung und Aushöhlung der Beschäftigungsstruktur erklärbar. Die Löhne polarisieren sich u.a., weil einzelne Berufe im oberen Bereich der Verteilung die Nutznießer des technologischen Wandels sind. Ihre Lohnsteigerungen stehen in starkem Zusammen-

hang mit der gestiegenen Bedeutung dieser Tätigkeiten für die Wertschöpfung von Unternehmen. Andere Berufe leiden jedoch stark unter der Baumolschen Kostenkrankheit und können mit den Lohnsteigerungen im oberen Bereich nicht mithalten ohne Kunden zu verlieren. Daher koppeln sich vor allem obere Löhne vom Rest der Verteilung ab. Der deutsche Arbeitsmarkt höhlt sich in der Mitte u.a. deshalb aus, weil die Arbeitsplätze vieler Berufe entweder dem technologischen Wandel oder der Verlagerung ins Ausland zum Opfer fallen. Gegen diese Entwicklung sind Berufe resistent, die stark personengebunden (Gesundheitsfachberufe, Lehrer, Makler, Manager) oder in hohem Maße analytisches Denken benötigen (Chemiker, Ingenieur, Biowissenschaftler).

#### Literatur

- Baumol, William J. (1967): Macroeconomics of unbalanced growth: the anatomy of urban crisis. In: *The American Economic Review* 57 (3), S. 415-426.
- Blossfeld, Hans-Peter; Buchholz, Sandra; Hofäcker, Dirk; Hofmeister, Heather; Kurz, Karin; Mills, Melinda (2007): Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59 (4), S. 667-691.
- Bresnahan, Timothy F. (1999): Computerisation and wage dispersion: an analytical reinterpretation. In: *The Economic Journal* 109 (456), S. 390-415.
- Fitzenberger, Bernd (2012): Expertise zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Freiburg.
- Häussermann, Hartmut; Siebel, Walter (2011): Theorien der Dienstleistungsgesellschaft. In: Adalbert Evers, Rolf G. Heinze und Thomas Olk (Hg.): *Handbuch Soziale Dienste*: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 62-75.