



FORSCHUNGSBERICHT

591

Die Dynamik der Lohnungleichheit in deutschen Betrieben

– Sonderbericht –

Die Dynamik der Lohnungleichheit in deutschen Betrieben



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Regensburger Straße 100
90478 Nürnberg



ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
L7 1
68161 Mannheim

Dr. Susanne Steffes
Hannes Walz
Dr. Stefanie Wolter

November 2021

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftliche Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Lohnungleichheit ist ein breit diskutiertes Thema nicht nur in Deutschland. Dieser Forschungsbericht konzentriert sich auf die innerbetriebliche Lohndispersion und zeigt neben der Entwicklung in LPP Betrieben seit 2012 Unterschiede zwischen Branchen und Hoch- und Niedriglohnbetrieben auf. Außerdem werden relevante Einflussfaktoren identifiziert. Abschließend zeigt der Bericht, dass die hohe Einkommenszufriedenheit von Beschäftigten in LPP-Betrieben hauptsächlich ausschließlich mit dem eigenen Lohn und dem betrieblichen Durchschnittslohn korreliert und nicht mit der betrieblichen Lohndispersion.

Abstract

Wage inequality is a widely discussed topic not only in Germany. This research report focuses on intra-firm wage dispersion and shows differences between industries and high- and low-wage firms in addition to the development in LPP firms since 2012. It also identifies relevant influencing factors. Finally, the report shows that the high income satisfaction of employees in LPP establishments is solely correlated with employee's own wage and the establishment average wage and not with the establishment wage dispersion.

Inhalt

Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	9
Zusammenfassung	10
1. Einleitung	11
2. Daten und Methodik	12
3. Betriebsspezifische Lohnungleichheit und ihre Dynamik	15
4. Heterogenität zwischen Betrieben	18
5. Betriebliche Lohndispersion und Einkommenszufriedenheit	24
6. Schlussfolgerungen	29
7. Literatur	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1: Verteilung des betrieblichen realen Tagesentgelt in Euro	15
Tabelle 4.1: Betriebliche Merkmale auf Differenz 50–10%-Perzentil	19
Tabelle 4.2: Betriebliche Merkmale auf Differenz 80–50%-Perzentil	22
Tabelle 5.1: Zusammenhang von Einkommenszufriedenheit und verschiedenen Aspekten des Einkommens und der Einkommensverteilung	26
Tabelle 5.2: Zusammenhang von Änderungen der Einkommenszufriedenheit und verschiedenen Aspekten des Wachstums des Einkommens und der Lohnwachstumsverteilung	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1: Überblick des Datensatzes	14
Abbildung 3.1 Betriebliche Lohndispersion nach Branchen	16
Abbildung 3.2 Betriebliche Lohndispersion nach Hochlohn- und Niedriglohnbetrieben	17
Abbildung 5.1 Verteilung der subjektiven Einkommenszufriedenheit	24
Abbildung 5.2 Änderung der Verteilung der subjektiven Einkommenszufriedenheit	25

Abkürzungsverzeichnis

BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
LPP	Linked Personnel Panel

Zusammenfassung

Bis Mitte der 2000er Jahre hat die Lohnungleichheit in Deutschland zugenommen (z.B. Card et al. 2013). Für die aktuellsten Jahre zeigt die Forschung eine Trendumkehr (z.B. Lochner et al. 2020). Neben der ökonomischen Implikation hat die betriebliche Lohndispersion auch Bedeutung für den bzw. die einzelne Beschäftigte. Die Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen kann maßgeblich von der eigenen Position in der Einkommensverteilung abhängen (Boyce et al. 2010). Dieser Forschungsbericht stellt daher das Thema Lohndispersion in den LPP-Betrieben und die Korrelation mit Einkommenszufriedenheit in den Fokus.

Die betrieblichen Durchschnitte der Reallöhne sind in den LPP-Betrieben seit 2012 gestiegen, wobei Beschäftigte am 80%-Perzentil etwas höhere Lohnsteigerungen realisieren konnten als Beschäftigte am 20%-Perzentil des gleichen Betriebs. Zwischen den Branchengruppen gibt es hingegen größere Unterschiede in der Lohndispersion. Ebenso unterscheiden sich Betriebe deren Durchschnittsentgelte im oberen Quartil aller LPP-Betriebe liegen deutlich von Betrieben im unteren Quartil. In letztgenannten Betrieben ist der Einkommensabstand zwischen Beschäftigten in der unteren Hälfte der Einkommensverteilung seit 2014 zurückgegangen. Möglicherweise sorgt hier der Mindestlohn für stärkere Reallohnzuwächse im unteren Einkommensbereich.

Die Regression mit betrieblichen Charakteristika zeigt, dass vor allem die berufliche Struktur stark mit der Lohndispersion korreliert. Nur kleine oder keine Zusammenhänge zeigen sich hingegen für betriebliche Maßnahmen und Institutionen wie leistungsabhängige Vergütung oder Betriebsrat.

Die Beschäftigten der LPP-Betriebe geben eine hohe Einkommenszufriedenheit an. In der Regression zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Einkommenszufriedenheit und der absoluten Höhe des persönlichen Lohns sowie des mittleren Lohns im Betrieb. Die Dispersion von Lohn und Lohnwachstum sowie die persönliche Position in der betrieblichen Lohn- bzw. Lohnwachstumsverteilung als relatives Vergleichsmaß scheinen keine Rolle zu spielen. Die Ergebnisse lassen dabei keinerlei Aussagen über kausale Zusammenhänge zu, sondern stellen bedingte Korrelationen dar.

1. Einleitung

Die Lohnungleichheit ist in politischen Diskussionen und Entscheidungen ein häufig genutztes Maß der Einkommensverteilung und gleichberechtigten Partizipation von Erwerbstätigen an der Wirtschaftskraft Deutschlands. In den 1990er Jahren und den frühen 2000er Jahren hat die Lohnungleichheit in Deutschland wie in vielen anderen Ländern auch deutlich zugenommen (Dustmann et al. 2009, Card et al. 2013).

Durch die gute wirtschaftliche Lage und die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes haben vor allem die unteren Arbeitseinkommen profitiert, so dass die Lohnlücke in den letzten Jahren kleiner wird (Bossler und Schank 2020, Lochner et al. 2020).

Neben der gesamtwirtschaftlichen und rein ökonomischen Bedeutung der Lohnungleichheit wird die emotionale Reaktion von Erwerbstätigen hinsichtlich der empfundenen Gerechtigkeit und der Zufriedenheit mit dem Erwerbseinkommen diskutiert. Im Bericht „Arbeitszufriedenheit“ werden verschiedene Komponenten der Arbeitszufriedenheit analysiert und es zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen eine wichtige Komponente ist, jedoch nicht den einzig relevanten Faktor darstellt.

Die Einkommenszufriedenheit eines Erwerbstätigen lässt sich wiederum in zwei treibende Faktoren unterteilen. Einerseits ist die absolute Höhe des Einkommens von Bedeutung, andererseits spielt auch die relative Höhe des Einkommens – also die eigene Position in der Einkommensverteilung – eine Rolle. So zeigen u. a. Clark und Oswald (1996), dass nicht alleine das absolute Einkommen an sich, sondern auch das relative Einkommen im Vergleich zu KollegInnen eine Bedeutung für die Zufriedenheit hat. Des Weiteren weisen Cheung und Lucas (2016) auf die Bedeutung der Einkommensungleichheit in Zusammenspiel mit relativem Einkommen für das allgemeine Wohlbefinden hin. Dabei wird jedoch nicht der betriebliche Kontext untersucht. Kaum beantwortet wurde bisher die Frage, ob allein die Position in der Einkommensverteilung oder auch die Lohnungleichheit in einem Betrieb – also die Lohnspreizung zwischen KollegInnen – bei dieser affektiven Reaktion eine Rolle spielt. So könnte ein Beschäftigter, der im unteren Drittel der Verteilung liegt, damit weniger ein Problem haben, wenn der Abstand zwischen dem eigenen und dem Einkommen des Höchstverdienenden nur gering ist. Andererseits könnte eine Beschäftigte deren Lohn im oberen Bereich der betrieblichen Einkommensverteilung liegt, auch mit einer sehr ungleichen Verteilung zufrieden sein.

Die Daten des Linked Personnel Panel (LPP) eignen sich sehr gut für eine Analyse der Lohnungleichheit in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Größe der Betriebe ist dabei von Relevanz, da erst bei einer größeren Zahl von Beschäftigten die Berechnung einer aussagekräftigen innerbetrieblichen Lohnverteilung möglich ist. In diesem Sonderbericht wird deshalb die betriebsspezifische Lohnungleichheit analysiert und

in den Kontext mit anderen betrieblichen Charakteristika wie der Betriebsgröße, der Branche oder der Komposition der Berufe gesetzt. Anhand einer Verknüpfung mit der Beschäftigtenbefragung werden darüber hinaus Analysen des Zusammenhangs der betriebspezifischen Entgeltverteilung, der individuellen Position in dieser Verteilung und der Einkommenszufriedenheit der Beschäftigten durchgeführt. Die Ergebnisse legen einen Zusammenhang zwischen dem absoluten wie auch dem relativen Einkommen mit der Einkommenszufriedenheit nahe. Außerdem scheint auch die Ungleichheit der Einkommensverteilung im Betrieb eine Rolle zu spielen. Diese Ergebnisse sind jedoch nicht ohne Weiteres kausal interpretierbar und stellen lediglich Zusammenhänge, keine Ursache-Wirkungsbeziehung dar. Sie besitzen darüber hinaus durch die Einschränkungen bspw. mit Hinblick auf die Betriebsgröße oder Bereitschaft zur wiederholten Befragung nicht notwendigerweise eine allgemeine Gültigkeit.

Die weiteren Teile des Berichts gliedern sich wie folgt: Zunächst werden in Kapitel 2 die Daten und verwendeten Auswertungsmethoden vorgestellt. Anschließend werden in Kapitel 3 die betriebliche Lohnungleichheit und ihre Entwicklung über die letzten Jahre dargestellt. In Kapitel 4 werden Zusammenhänge zwischen betrieblichen Merkmalen und der Lohnungleichheit in den Betrieben aufgezeigt. Die Zusammenhänge von absolutem und relativem Einkommen sowie der betrieblichen Einkommensungleichheit mit der Einkommenszufriedenheit sind Gegenstand von Kapitel 5. Kapitel 6 fasst die Ergebnisse zusammen und enthält eine abschließende Betrachtung.

2. Daten und Methodik

Die diesem Bericht zugrundeliegende Untersuchung basiert auf den Daten des Linked Personnel Panel (LPP). Das LPP entsteht seit 2012 im Rahmen des gemeinsamen Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und enthält Längsschnittdaten aus den vier Erhebungswellen der Jahre 2012/13, 2014/15, 2016/17 und 2018/19. Dabei werden neben Personalverantwortlichen aus Betrieben auch Beschäftigte in diesen Betrieben befragt. Die LPP-Betriebsbefragung erfasst neben Angaben zu den Themenfeldern Beschäftigtenvergütung und Unternehmenskultur auch detaillierte Informationen zu Rekrutierung, Beschäftigtenqualifizierung und einer Vielfalt an Personalinstrumenten. Der Beschäftigtenfragebogen enthält ausführliche Angaben über die wahrgenommenen Arbeitsbedingungen, den sozioökonomischen Hintergrund und die Persönlichkeitsmerkmale der Befragten, wie auch psychologische Konstrukte z.B. zur Messung der Mitarbeiterbindung oder Risikoaversion. Die Befragung erfolgt auf freiwilliger Basis. In der ersten Befragungswelle, die im Zeitraum 2012/13 durchgeführt wurde, wurden

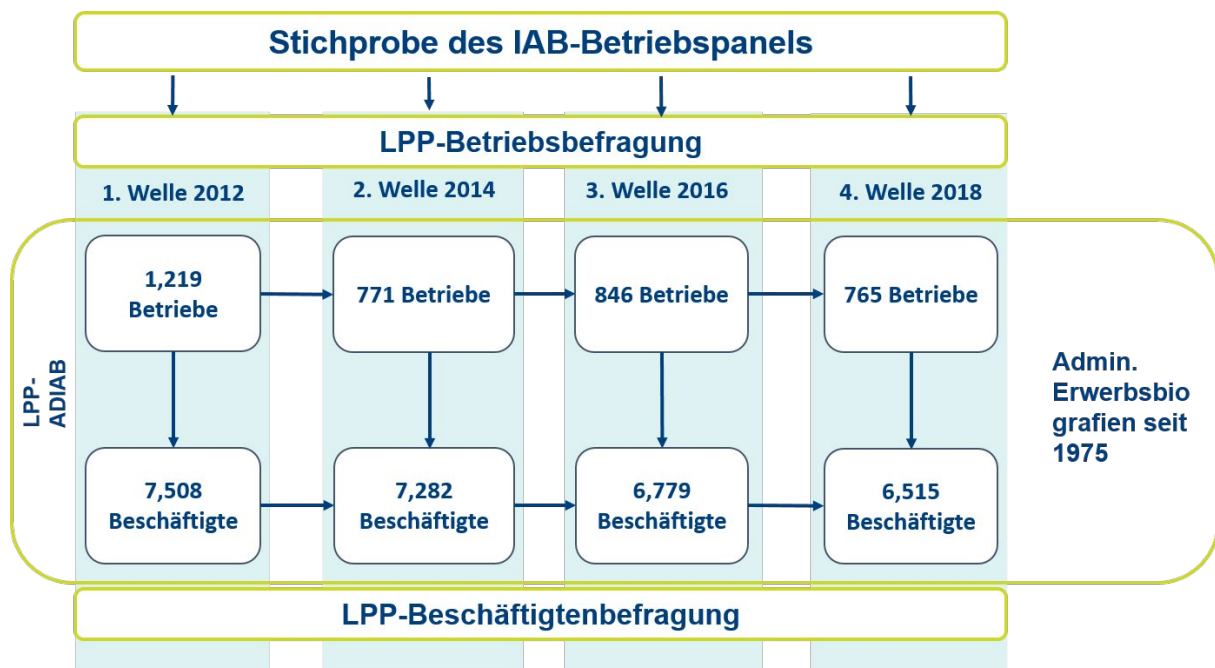
Personalverantwortliche aus 1.219 Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Anschließend wurden aus diesen Betrieben 7.508 Beschäftigte in Form einer Zufallsstichprobe gezogen und mittels Telefoninterviews befragt. In den Zeiträumen 2014/15, 2016/17 und 2018/19 wurden die zweite, dritte und vierte Befragungswelle durchgeführt. Dabei wurde ein Teil der Betriebe und ein Teil der Beschäftigten aus der jeweils vorhergehenden Welle nochmals befragt (Panelfälle), sowie neue Betriebe und Beschäftigte – sogenannte Auffrischer – erstmals befragt, um die Repräsentativität des Datensatzes weiterhin zu gewährleisten. Betriebe aus der Landwirtschaft, dem öffentlichen Sektor sowie Nichtregierungsorganisationen werden in der Befragung nicht berücksichtigt.

Zusätzlich werden für diesen Bericht administrative Daten, das heißt Erwerbsbiografien der Beschäftigten, die im IAB vorliegen, genutzt. Die administrativen Personendaten können über einen Personen- und einen Betriebsidentifikator mit den befragten Personen und Betrieben verknüpft werden. In den Daten sind u.a. tagesgenaue Informationen zu Beschäftigung und Entgelten vorhanden. Die Bruttotagesentgelte sind bis zur Beitragsbemessungsgrenze ausgewiesen.¹ Die Arbeitseinkommen von Beschäftigten über dieser Grenze sind zensiert. Im vorliegenden Bericht werden diese zensierten Löhne über das statistische Verfahren der Imputation generisch auf Basis von Personenmerkmalen ermittelt und eingefügt.² Die Verknüpfung der administrativen Erwerbsbiografien mit den befragten Personen ist nur möglich, wenn eine Einwilligung vorliegt. Einen Überblick über den Datensatz gibt Abbildung 2.1.

¹ Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt für Bruttotagesentgelte 186,67 Euro in 2012, 198,33 Euro in 2014, 206,67 Euro in 2016 und 216,67 Euro und in 2018 für Westdeutschland. Für die neuen Bundesländer beträgt er im selben Zeitraum zwischen 160,00 Euro und 193,33 Euro.

² Die Lohnimputation kontrolliert für das Geschlecht, die Nationalität, das Alter, die Berufserfahrung, die Zugehörigkeit im Betrieb, evtl. Arbeitslosigkeitsdauern, Teilzeit/ Vollzeit, Anzahl der bisherigen Betriebe, Einstiegslohn, Beruf und Wirtschaftszweige und orientiert sich am Vorgehen von Gartner (2005).

Abbildung 2.1: Überblick des Datensatzes



Quelle: Eigene Darstellung.

Für diesen Forschungsbericht werden die Daten anhand von grafischen Darstellungen und mit Regressionsmethoden zur Analyse von Querschnitt- und Längsschnittdaten ausgewertet. Für die deskriptiven Analysen sowie die grafischen Darstellungen auf Betriebsebene werden Gewichtungsfaktoren verwendet, die vom jeweiligen Befragungsinstitut bereitgestellt worden sind. Diese werden ebenso in den Regressionsanalysen auf Beschäftigtenebene verwendet. Ein besonderer Fokus liegt in der Analyse von Unterschieden zwischen diversen Betriebsmerkmalen, wie beispielsweise Betriebsgröße oder Branche. Um die Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten, werden in jeder Auswertung nur solche Kategorien eines Betriebsmerkmals berücksichtigt, für die mindestens 20 Beobachtungen vorliegen. Mit multivariaten Regressionsmethoden wird der Heterogenität von Betrieben und Beschäftigten Rechnung getragen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den vorliegenden Ergebnissen um bedingte Korrelationen handelt, die keine Interpretation als kausale Zusammenhänge erlauben.

3. Betriebsspezifische Lohnungleichheit und ihre Dynamik

Das durchschnittliche reale Tagesentgelt der Betriebe ist in der betrachteten Population zwischen 2012 und 2018 kontinuierlich angestiegen. Während es im Jahr 2012 bei 112,95 Euro lag, ist es bis 2018 auf 124,77 Euro angestiegen (siehe Tabelle 7.1). Bei der Darstellung handelt es sich um reale Tagesentgelte, d.h. die Inflation wurde vorher bereinigt. Beschäftigte am unteren Rand der Einkommensverteilung eines Betriebes hatten von 2012 bis 2018 einen Zuwachs von etwa 8 Prozent bei ihrem Einkommen, während der Anstieg für Beschäftigte am 80%-Perzentil etwa 10 Prozent betrug.

Tabelle 3.1: Verteilung des betrieblichen realen Tagesentgelt in Euro

Jahr	Durchschnitt	20%-Perzentil	Median	80%-Perzentil
2012	112,95	87,15	105,31	136,92
2014	116,33	89,25	107,89	138,66
2016	121,07	91,25	111,42	143,33
2018	124,77	93,81	114,63	150,13

Quelle: LPP-ADIAB 7519, eigene Berechnung. Darstellung von Reallöhnen mit dem Basisjahr 2015. Gewichtete Werte basierend auf Beobachtungen zu 1.586 Betrieben.

Abbildung 3.1 zeigt die betriebliche Lohndispersion nach Branchen. Die blaue Linie zeigt die Entwicklung des Verdienstverhältnisses von Beschäftigten am 80%-Perzentil im Verhältnis zum 20%-Perzentil im Betrieb. In den Produktionsbetrieben hat ein Beschäftigter 2012 am 80%-Perzentil etwa 1,6-mal so viel Gehalt bekommen wie ein Beschäftigter am 20%-Perzentil. Dieser Unterschied bleibt bis 2018 nahezu konstant. Auch die relativen Abstände zwischen Median und 20%-Perzentil sowie 80%-Perzentil und Median sind annähernd konstant geblieben. In den Branchen Metall, Elektro und Fahrzeugbau sind die Lohnunterschiede seit 2012 ebenfalls nahezu konstant geblieben.

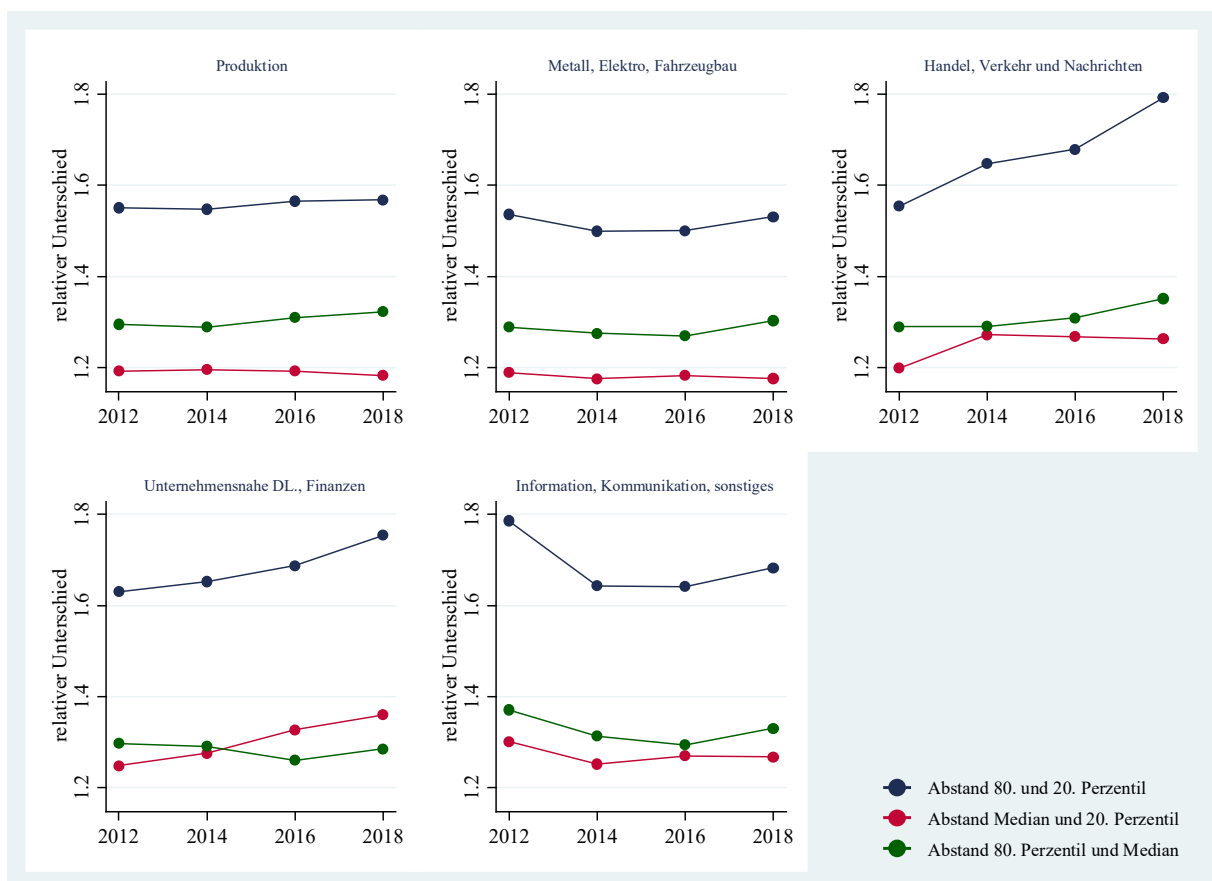
Ein anderes Bild ergibt sich in den Branchen Handel, Verkehr und Nachrichten. Dort ist die Lohndispersion im Betrieb über die Zeit stärker angestiegen. Erhielt ein Beschäftigter 2012 am 80%-Perzentil knapp das 1,6-fache des Gehalts eines Beschäftigten am 20%-Perzentil, ist der Unterschied 2018 auf das 1,8-fache gestiegen. Dieser Anstieg lässt sich am ehesten durch einen Anstieg des Abstands im oberen Bereich der Verteilung (grüne Kurve) erklären.

Wiederum anders sieht es in der Branche unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzen aus. Zwar ist hier auch die betriebliche Lohndispersion im Zeitverlauf stark angestiegen. Dies ist aber vornehmlich der Tatsache geschuldet, dass der Abstand

in der unteren Hälfte der Verteilung (rote Kurve) stark angestiegen ist. Im oberen Bereich ist die Lohndispersion sogar zunächst schwach gesunken und erst zwischen 2016 und 2018 wieder etwas angestiegen.

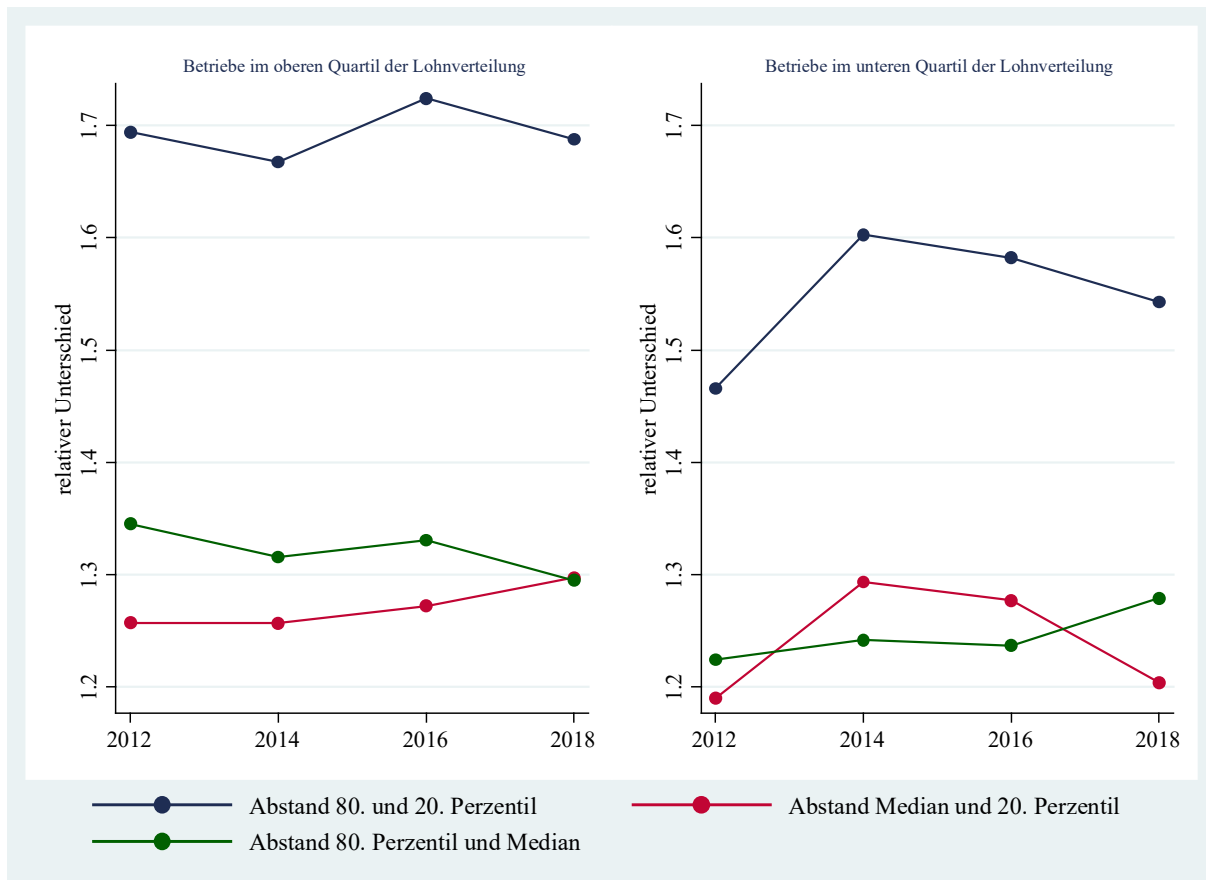
Die einzige Branche, in der die betriebliche Lohndispersion seit 2012 gesunken ist, ist die Branche Information, Kommunikation und Sonstiges. Hier ist zunächst bemerkenswert, dass die Abstände in 2012 auf einem sehr hohen Niveau waren. Ein Beschäftigter auf dem 80%-Perzentil hat damals im Durchschnitt 1,8-fache von dem verdient, was ein Beschäftigter im selben Betrieb auf dem 20%-Perzentil verdient hatte. Insgesamt ist die betriebliche Lohndispersion in dieser Branche gesunken, vor allem zwischen 2012 und 2016. Allerdings steigt sie seit 2016 wieder an. Hier ist jedoch noch nicht abzusehen, ob das eine temporäre Schwankung ist, oder der Trend wieder in die andere Richtung geht.

Abbildung 3.1 Betriebliche Lohndispersion nach Branchen



Quelle: LPP ADIAB 7519, eigene Berechnung, gewichtete Werte, Anzahl der Betriebe zwischen 49 und 388.

Abbildung 3.2 Betriebliche Lohndispersion nach Hochlohn- und Niedriglohnbetrieben



Quelle: LPP ADIAB 7519, eigene Berechnung, gewichtete Werte, Anzahl der Betriebe zwischen 347 und 395.

In der Abbildung 3.2 werden Betriebe gegenübergestellt, deren durchschnittlichen betrieblichen Löhne im oberen Viertel aller Betriebe des LPP liegt und Betriebe deren durchschnittlichen betrieblichen Löhne im unteren Viertel liegt. Bei den Betrieben im oberen Bereich der Lohnverteilung verdiente ein Beschäftigter am 80%-Perzentil 2012 das 1,7-fache wie der Kollege/ die Kollegin am 20%-Perzentil. Diese Ungleichheit schwankte in den folgenden Jahren; 2018 lag sie dann etwa auf dem gleichen Wert wie 2012. Hier ist vor allem zu erkennen, dass die Unterschiede im unteren Teil der Verteilung eher größer geworden sind, während die Lohnabstände im oberen Teil der Verteilung gesunken sind. Bei den Betrieben deren Durchschnittslohn im unteren Viertel aller Betriebe liegt, ist der Abstand zwischen Median und 20%-Perzentil nach einem Anstieg von 2012 auf 2014 gesunken. Möglicherweise ist dies ein Effekt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015. Der Abstand zwischen den Löhnen in der oberen Hälfte ist hingegen größer geworden. Insgesamt nimmt die Lohndispersion zwischen Beschäftigten am 80%-Perzentil und 20%-Perzentil ab.

4. Heterogenität zwischen Betrieben

In diesem Abschnitt wird nun die Heterogenität der Betriebe hinsichtlich der Unterschiede in der betriebsspezifischen Lohndispersion analysiert. Dazu wurden verschiedene betriebliche Merkmale auf die Perzentilunterschiede, die bereits oben gezeigt wurden, regressiert. Um zu zeigen, dass der Zusammenhang einzelner Merkmale mit den Perzentilunterschieden nicht unabhängig von anderen Merkmalen zu betrachten ist und um den Erklärungsgehalt von Merkmalsgruppen näherungsweise zu analysieren, wurden jeweils drei verschiedene Spezifikationen getestet. In Modell 1 wird ausschließlich auf zeitliche Unterschiede mittels Indikatoren für die einzelnen Jahre kontrolliert. In Modell 2 werden zusätzlich ein Indikator für Westdeutschland, fünf Branchen-Indikatoren, vier Betriebsgrößenklassen und die Anteile verschiedener Altersgruppen an allen Beschäftigten inkludiert. In Modell 3 werden dann die Anteile der Beschäftigten in bestimmten Berufssegmenten hinzugefügt.

Tabelle 4.1 zeigt die Ergebnisse für den Unterschied zwischen dem Median und dem 20%-Perzentil. Modell 1 zeigt signifikante Koeffizienten der Jahresindikatoren für 2016 und 2018, was die Ergebnisse von oben widerspiegelt aber auch zeigt, dass die Unterschiede signifikant sind. Erwartungsgemäß weist das Bestimmtheitsmaß, das korrigierte R^2 , lediglich auf einen geringen Erklärungsgehalt hin. In Spalte 2 zeigt sich nun, dass die innerbetriebliche Entgeltdispersion zwischen Median und dem 20%-Perzentil in Westdeutschland signifikant höher ist als im Osten. Sie ist außerdem besonders in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen und der Informations- und Kommunikationsbranche signifikant höher als im verarbeitenden Gewerbe. Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen sich keine Unterschiede bei der Lohndispersion. Sie unterscheidet sich in Großbetrieben nicht signifikant von der Dispersion in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten. Wenn die Belegschaft höhere Anteile an Beschäftigten über 30 Jahre aufweist, ist die Lohnungleichheit im unteren Bereich der Verteilung auch höher. Dies lässt sich eventuell mit größerer Heterogenität im durch Berufserfahrung erlangten Humankapital erklären. Das korrigierte R^2 liegt in diesem Modell bei 0,109 und zeigt damit, dass der Erklärungsgehalt dieses Modells schon höher – in etwa bei 11% – liegt.

Spalte 3 zeigt nun eine Spezifikation mit Berufssegmenten. Unterschiedliche Berufe innerhalb des Betriebes können einen großen Einfluss auf die betriebliche Lohndispersion haben. Dies zeigt sich auch im Modell. Ein Blick auf das korrigierte R^2 (0,192) zeigt bereits, dass die Heterogenität der Berufssegmente stark mit der Lohndispersion im unteren Bereich der betrieblichen Verteilung der Tagesentgelte korreliert. Ein Teil der Bedeutung der Berufssegmente für die Lohndispersion haben in Modell 2 die Branchenunterschiede aufgefangen, die in Spalte 3 nun nicht mehr signifikant sind.

Die Koeffizienten der Anteile der Berufssegmente sind bis auf das Segment Bau- und Ausbauberufe und Verkehrs- und Logistikberufe sowohl ökonomisch (Höhe der Werte) als auch statistisch signifikant. Dies zeigt, dass die Lohndispersion in den Betrieben, in denen Berufssegmente mit vergleichsweise hohen Anteilen an manuellen und einfachen Tätigkeiten stark vertreten sind, geringer ist als in anderen Betrieben. Mit anderen Worten, die Fertigungs- und Baubetriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben eine geringere betriebliche Lohndispersion unterhalb des Medians als andere Betriebe. In der 4. Spalte schließlich werden auch betriebliche Institutionen und Personalmaßnahmen berücksichtigt, die mit der Lohndispersion korreliert sein könnten. Es zeigt sich ein geringer Zugewinn beim Erklärungsgehalt und auch die aufgenommenen Maßnahmen korrelieren nur schwach mit der Lohndispersion. Betriebe mit Betriebsrat haben eine etwas geringere Lohndispersion im unteren Einkommensbereich als Betriebe ohne Betriebsrat. Das gleiche trifft auf tarifgebundene Betriebe zu und Betriebe, die Entwicklungspläne für Ihre Beschäftigten haben.

Tabelle 4.1: Betriebliche Merkmale auf Differenz 50–20%-Perzentil

	(1) Lohndis- persion p50/p20	(2) Lohndis- persion p50/p20	(3) Lohndis- persion p50/p20	(4) Lohndis- persion p50/p20
Ref. 2012				
2014	0.005 (0.01)	0.004 (0.01)	0.001 (0.01)	-0.000 (0.01)
2016	0.009 (0.01)	0.003 (0.01)	-0.001 (0.01)	-0.004 (0.01)
2018	0.017* (0.01)	0.011 (0.01)	0.004 (0.01)	-0.001 (0.01)
West-Dummy		0.061*** (0.01)	0.053*** (0.01)	0.057*** (0.01)
Ref. Verarbeitendes Gewerbe				
Metall, Elektro, Fahrzeugbau		-0.018* (0.01)	-0.009 (0.01)	-0.011 (0.01)
Handel, Verkehr, Nachrichten		0.007 (0.01)	-0.022 (0.02)	-0.019 (0.02)
Unternehmensnahe DL., Finanz		0.086*** (0.02)	-0.000 (0.02)	-0.003 (0.02)
Information, Kommunikation, sonstiges		0.081*** (0.02)	-0.022 (0.02)	-0.023 (0.02)
Ref. 50–99 Beschäftigte				
unter 50 SVB		0.017 (0.04)	0.012 (0.04)	0.010 (0.04)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Lohndis- persion p50/p20	Lohndis- persion p50/p20	Lohndis- persion p50/p20	Lohndis- persion p50/p20
100–249 SVB		-0.011 (0.01)	-0.011 (0.01)	-0.000 (0.01)
250–499 SVB		-0.018 (0.01)	-0.021* (0.01)	-0.002 (0.01)
500 und mehr SVB		0.006 (0.02)	-0.009 (0.02)	0.017 (0.02)
Ref. Alter 20–29				
Anteil 30–39 Jahre		0.267* (0.13)	0.225• (0.13)	0.207 (0.14)
Anteil 40–49 Jahre		0.226• (0.12)	0.184 (0.12)	0.187 (0.12)
Anteil 50–59 Jahre		-0.018 (0.08)	0.000 (0.08)	0.034 (0.08)
Anteil über 60 Jahre		0.472* (0.23)	0.448* (0.23)	0.454• (0.23)
Ref. Fertigungsberufe				
Fertigungstechnische Berufe			0.038* (0.02)	0.045** (0.02)
Bau- und Ausbauberufe			-0.028 (0.02)	-0.026 (0.02)
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe			0.204*** (0.04)	0.202*** (0.04)
Soziale und kulturelle DL-Berufe			0.171** (0.06)	0.183** (0.06)
Handelsberufe			0.117*** (0.02)	0.115*** (0.02)
Berufe in Unternehmensführung und - organisation			0.325*** (0.06)	0.330*** (0.06)
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe			0.192*** (0.04)	0.206*** (0.03)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe			0.023 (0.03)	0.036 (0.02)
Verkehrs- und Logistikberufe			-0.018 (0.03)	-0.024 (0.03)
Betriebsrat				-0.031** (0.01)
Schriftliche Zielvereinbarung				-0.007 (0.01)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Lohndis- persion p50/p20	Lohndis- persion p50/p20	Lohndis- persion p50/p20	Lohndis- persion p50/p20
Leistungsbeurteilung				0.006 (0.01)
Tarifvertrag				-0.027* (0.01)
Entwicklungsplan				-0.011 (0.01)
Variables Gehalt				0.016* (0.01)
Analyse der Altersstruktur				0.005 (0.01)
Konstante	1.196*** (0.00)	0.989*** (0.10)	0.951*** (0.10)	0.955*** (0.10)
Beobachtungen	3136	3136	3136	3136
Angepasstes R2	0.000	0.109	0.192	0.206

Quelle: LPP ADIAB 7519, eigene Berechnungen, Ergebnisse von Kleinstquadrateschätzern, Standardfehler (auf Betriebsebene geclustert) in Klammern, • $p < 0.1$, * $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

Tabelle 4.2 zeigt die Lohndispersion oberhalb des Medians. Der Aufbau ist analog zu Tabelle 4.1. Die Jahresdummies in Modell 1 haben einen nur sehr geringen Erklärungsgehalt für das Modell und auch die statistische und ökonomische Relevanz ist gering, d.h. die betriebliche Lohndispersion im oberen Teil der Verteilung unterscheidet sich kaum zwischen den Jahren. Die Aufnahme zusätzlicher Kontrollen für Branche, West und Osten und Altersgruppen trägt auch nur wenig zum Erklärungsgehalt des Modells bei. Diese Faktoren erklären etwa 2 Prozent der Lohndispersion oberhalb des Medians. Modell 3 kontrolliert zusätzlich für Berufssegmente. Der Erklärungsgehalt des Modells liegt bei 12%. Im oberen Teil der Lohnverteilung tragen die Strukturmerkmale des Betriebs weniger zur Erklärung der Lohndispersion bei. Im Vergleich zu Fertigungsberufen ist die Lohndispersion vor allem in Gesundheitsberufen und bei Unternehmensführung und -organisation groß. Spalte 4 zeigt schließlich, dass ein variables Vergütungssystem mit einer etwas größeren Lohndispersion assoziiert ist und Tarifbindung mit einer etwas kleineren. Insgesamt liegt der Erklärungsgehalt des Modells nun bei etwa 14%. Oberhalb des Medians spielen andere Einflussfaktoren damit eine größere Rolle als Erklärung bei der Lohndispersion.

Tabelle 4.2: Betriebliche Merkmale auf Differenz 80–50%–Perzentil

	(1) Lohndispers ion p80/p50	(2) Lohndispers ion p80/p50	(3) Lohndispers ion p80/p50	(4) Lohndispers ion p80/p50
Ref. 2012				
2014	-0.008 (0.00)	-0.004 (0.01)	-0.009• (0.01)	-0.009• (0.01)
2016	-0.014* (0.01)	-0.008 (0.01)	-0.015• (0.01)	-0.017* (0.01)
2018	0.014• (0.01)	0.024* (0.01)	0.013 (0.01)	0.006 (0.01)
West-Dummy		0.022* (0.01)	0.015 (0.01)	0.016 (0.01)
Ref. Verarbeitendes Gewerbe				
Metall, Elektro, Fahrzeugbau		-0.022* (0.01)	-0.024* (0.01)	-0.028** (0.01)
Handel, Verkehr, Nachrichten		-0.021 (0.02)	-0.020 (0.02)	-0.017 (0.02)
Unternehmensnahe DL., Finanz		-0.008 (0.02)	-0.061*** (0.02)	-0.062*** (0.02)
Information, Kommunikation, sonstiges		0.026 (0.02)	-0.020 (0.02)	-0.024 (0.02)
Ref. 50–99 Beschäftigte				
unter 50 SVB		0.012 (0.07)	0.007 (0.07)	0.007 (0.07)
100–249 SVB		-0.000 (0.01)	0.001 (0.01)	0.012 (0.01)
250–499 SVB		0.000 (0.01)	-0.001 (0.01)	0.022• (0.01)
500 und mehr SVB		0.002 (0.01)	-0.008 (0.01)	0.025• (0.01)
Ref. Alter 20–29				
Anteil 30–39 Jahre		-0.061 (0.10)	-0.061 (0.10)	-0.069 (0.09)
Anteil 40–49 Jahre		-0.020 (0.09)	-0.013 (0.09)	-0.009 (0.09)
Anteil 50–59 Jahre		-0.205* (0.08)	-0.138• (0.08)	-0.091 (0.08)
Anteil über 60 Jahre		0.102 (0.10)	0.150 (0.10)	0.155 (0.10)
Ref. Fertigungsberufe				
Fertigungstechnische Berufe			0.030 (0.02)	0.038• (0.02)
Bau- und Ausbauberufe			-0.047• (0.02)	-0.038 (0.02)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Lohndispers ion p80/p50	Lohndispers ion p80/p50	Lohndispers ion p80/p50	Lohndispers ion p80/p50
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe			(0.03) 0.117**	(0.03) 0.116**
Soziale und kulturelle DL-Berufe			(0.04) -0.061	(0.04) -0.050
Handelsberufe			(0.05) 0.086*	(0.05) 0.078*
Berufe in Unternehmensführung und - organisation			(0.04) 0.284***	(0.03) 0.286***
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe			(0.04) 0.090**	(0.04) 0.106***
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe			(0.03) -0.018	(0.03) 0.001
Verkehrs- und Logistikberufe			(0.03) -0.117***	(0.03) -0.119***
Betriebsrat			(0.03)	-0.020• (0.01)
Schriftliche Zielvereinbarung				0.001 (0.01)
Leistungsbeurteilung				-0.010 (0.01)
Tarifvertrag				-0.042*** (0.01)
Entwicklungsplan				-0.009 (0.01)
Variables Gehalt				0.018* (0.01)
Analyse der Altersstruktur				-0.014 (0.01)
Konstante	1.290*** (0.00)	1.358*** (0.08)	1.302*** (0.08)	1.317*** (0.07)
Beobachtungen	3136	3136	3136	3136
Angepasstes R2	0.002	0.021	0.120	0.144

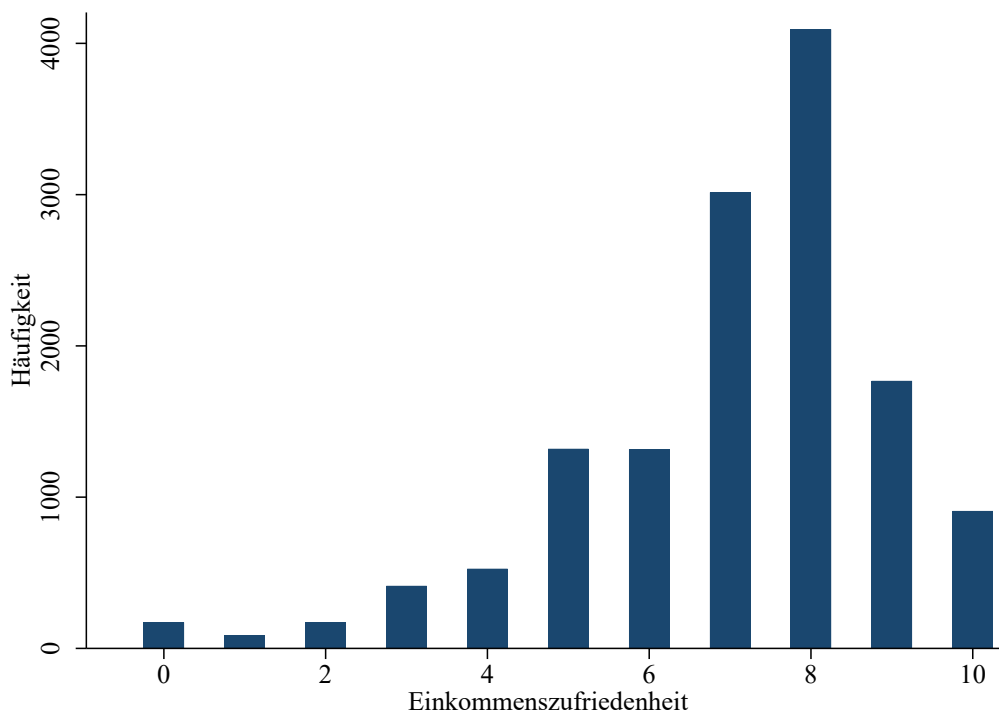
Quelle: LPP ADIAB 7519, eigene Berechnungen, Ergebnisse von
Kleinstquadrateschätzern, Standardfehler (auf Betriebsebene geclustert) in
Klammern, • p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01 *** p<0.001

5. Betriebliche Lohndispersion und Einkommenszufriedenheit

Wie in der Einleitung beschrieben, lässt sich die Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen durch unterschiedliche Komponenten erklären. Mit den LPP-Daten lässt sich der Zusammenhang zwischen der subjektiven Einkommenszufriedenheit, die in der Beschäftigtenbefragung gemessen wird, dem Bruttotagesentgelt der Person, der Position der Person in der Bruttotagesentgeltverteilung des eigenen Betriebes, dem mittleren Lohn im Betrieb (Median) und der Lohndispersion des Betriebes analysieren.

Abbildung 5.1 zeigt zunächst die Verteilung der Variable, welche die Einkommenszufriedenheit misst. Sie wird auf einer Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) gemessen. Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Personen im Mittel eine Einkommenszufriedenheit von 7 empfinden. Weniger als 10% der befragten Personen geben ihre Einkommenszufriedenheit mit weniger als 5 an und gut 6,5% sogar mit 10 („ganz und gar zufrieden“).

Abbildung 5.1 Verteilung der subjektiven Einkommenszufriedenheit

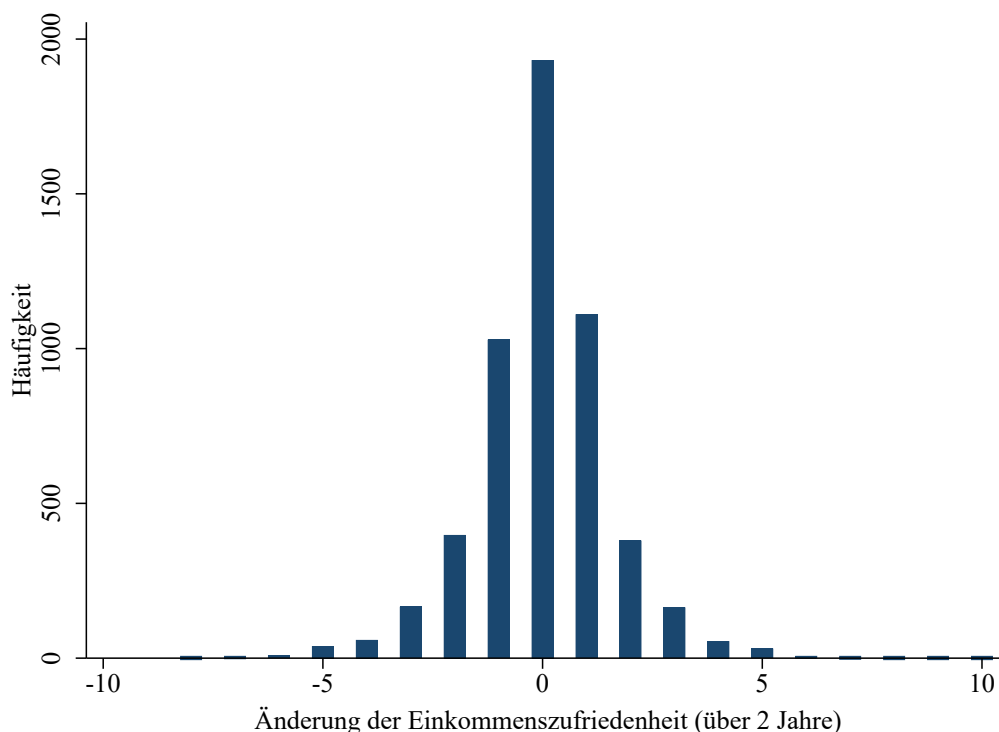


Quelle: LPP-ADIAB 7519, gewichtete Darstellung auf Beschäftigtenebene, N: 13.790 Beobachtungen für 8.207 Beschäftigte.

Abbildung 5.2 zeigt die Verteilung der Veränderung dieser Einkommenszufriedenheit in zwei aufeinander folgenden Befragungen. Dabei

werden lediglich Beobachtungen von Personen berücksichtigt, welche an zwei nacheinander durchgeführten Befragungswellen ihre Einkommenszufriedenheit angegeben haben. Der Zeitraum zwischen den Befragungen – und damit der Entwicklung in der Einkommenszufriedenheit – liegt bei etwa 2 Jahren. Man erkennt, dass sich in etwa 36% aller Fälle gar keine Änderung der Einkommenszufriedenheit ergab. Für etwa 31% hat sich die Einkommenszufriedenheit verringert und für etwa 33% erhöht. Dabei fällt auf, dass vor allem starke Veränderungen selten sind und in immerhin mehr als 75% aller Fälle lediglich eine Veränderung um maximal einen Skalenpunkt stattfindet. Außerdem scheint die Zufriedenheit etwa genauso häufig zu- wie abzunehmen.

Abbildung 5.2 Änderung der Verteilung der subjektiven Einkommenszufriedenheit



Quelle: LPP-ADIAB 7519, gewichtete Darstellung auf Beschäftigtenebene, N: 5.389 Beobachtungen für 3.424 Beschäftigte.

In zwei linearen Regressionsmodellen wird der Zusammenhang der Einkommenszufriedenheit mit verschiedenen Aspekten des Bruttoeinkommens und der Lohn dispersion im Betrieb untersucht. Das erste Modell betrachtet dabei statisch den Zusammenhang zwischen den einzelnen Einkommensaspekten und der aktuellen Einkommenszufriedenheit. Das zweite Modell untersucht diesen Zusammenhang dynamisch und betrachtet dabei die Veränderung der Einkommenszufriedenheit in Zusammenhang u.a. mit dem Lohnwachstum. Der Panel-Charakter des LPP mit wiederholter Befragung derselben Personen ermöglicht diese Art der Analyse. Im ersten Modell wird zusätzlich für Basismerkmale der

Beschäftigten (wie Bildung), ihrer Beschäftigungsmerkmale (wie Betriebszugehörigkeit) und die jeweiligen Betriebe (wie Betriebsgrößenklassen) kontrolliert. Im zweiten Modell werden konstante Merkmale der Personen und der zugehörigen Betriebe mittels sogenannter fixer Effekte herausgerechnet. In beiden Modellen handelt es sich um bedingte Zusammenhänge welche nicht ohne Weiteres kausal als Ursache–Wirkungs–Beziehung interpretiert werden können.

Tabelle 5.1: Zusammenhang von Einkommenszufriedenheit und verschiedenen Aspekten des Einkommens und der Einkommensverteilung

Variable	Zusammenhang (Koeffizienten)	Statistische Signifikanz	
		einzel	gemeinsam
Lohn	++	***	
Lohn x betriebl. Lohnmittel	--	***	***
Perzentilposition x Lohn	+		
Perzentilposition x Lohndispersion	+		
Betriebliches Lohnmittel (Median)	++	***	***
Lohn x betriebl. Lohnmittel	--	***	
Perzentilposition (Lohn im Betrieb)	-		
Perzentilposition x Lohn	+		
Perzentilposition x Lohndispersion	+		
Lohndispersion (P80:P20-Verhältnis)	-		
Lohndispersion x Lohn	-		
Perzentilposition x Lohndispersion	+		

Quelle: LPP-ADIAB 7519, gewichtete Darstellung auf Beschäftigtenebene, N: 7.988 Beobachtungen für 5.341 Beschäftigte. Zusammenhänge und Signifikanzangaben beruhen auf einer Kleinst-Quadrate-Schätzung mit nach Betrieben geclusterten Standardfehlern. Angaben zum Zusammenhang: ++ stark positiv, + positiv, - negativ, -- stark negativ (stark bei standardisiertem $|\beta| > 0.5$). Angaben zur statistischen Signifikanz: * $p < 0.01$, ** $p < 0.005$, *** $p < 0.001$, beruhend auf t-tests und gemeinsamen F-Tests der Regressionskoeffizienten. Kontrollvariablen zur Person (Geschlecht, Alter, Alter quadriert, Nationalität gruppiert, Schulbildung, berufliche Qualifikation), zur Beschäftigung (Teilzeit, Leiharbeit, Befristung, Betriebszugehörigkeit, Betriebszugehörigkeit quadriert, Tätigkeitsebene) und zum Betrieb (Betriebsgröße, Region, Branche, Eigentümer und Hierarchieebenen) sowie zu Jahrestrends werden genutzt.

Die Ergebnisse des ersten Modells sind in Tabelle 5.1 dargestellt. Wenig überraschend zeigen sie einen stark positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang von der Höhe des Bruttotagesentgelts mit der Einkommenszufriedenheit auf. Auch der mittlere im Betrieb gezahlte Lohn weist einen positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Einkommenszufriedenheit auf. Dieser scheint dabei auch von allen Faktoren ceteris

paribus im Mittel den stärksten Einflussfaktor darzustellen. Allerdings sind diese beiden Faktoren nicht unabhängig voneinander, sondern ihr Zusammenhang mit der Einkommenszufriedenheit ist gemeinsam weniger hoch als jeder Faktor für sich genommen. Dies ist durch das negative Vorzeichen des Interaktionsterms beider Faktoren in Tabelle 5.1 ersichtlich. Die Effekte addieren sich also nicht komplett, sondern die zusätzliche Einkommenszufriedenheit je Euro sinkt mit steigenden Werten beider Faktoren. Die Kurve – und damit die zusätzliche Einkommenszufriedenheit je Euro Lohn – flacht für große Werte ab und steigt nicht gleichmäßig. Dies ist ein zu erwartender und im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext häufig anzutreffender Effekt des sinkenden marginalen Nutzens. Die Lohndispersion³ im Betrieb scheint im Vergleich zum Medianlohn eine untergeordnete Rolle zu spielen und ist nicht statistisch signifikant. Die persönliche Position⁴ in dieser Verteilung ist ebenfalls statistisch nicht signifikant. In den Betrieben scheint somit der Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen sowie die Lohnungleichheit für die Zufriedenheit mit dem eigenen Lohn eine untergeordnete Rolle zu spielen. Aus theoretischer Perspektive könnten Gründe dafür bspw. Tarifverträge oder auch Unkenntnis der Beschäftigten über die Lohndispersion und die eigene Position in der Lohnverteilung sein. Die im Betrieb tatsächlich gezahlten Löhne sind in Abwesenheit von tariflichen Regelungen ggf. nicht bekannt und damit auch die persönliche Position in dieser. Bei tariflicher Bezahlung hingegen könnte die Bezahlung klarer geregelt sein und sich damit ggf. weniger oder nicht im subjektiven Befinden niederschlagen. Die vorliegende Untersuchung ist jedoch für eine Ermittlung der tatsächlichen Gründe ungeeignet und kann nicht in eine entsprechende Richtung weisend interpretiert werden. Zusammengefasst scheint der tatsächliche gezahlte Lohn sowie das Lohnniveau des Betriebs neben weiteren persönlichen und arbeits- wie betriebsbezogenen Faktoren einen starken Zusammenhang mit der subjektiven Einkommenszufriedenheit aufzuweisen. Zusätzlich spielen auch andere Faktoren wie Karriereaussichten und Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle. Die Lohnungleichheit und das relative Maß der persönlichen Position in dieser Verteilung hingegen sind dagegen nicht von Bedeutung.

Durch das beschriebene Modell können keinerlei Aussagen über kausale Zusammenhänge getroffen werden, es stellt lediglich bedingte Korrelationen dar. Außerdem kann nicht untersucht werden, inwiefern bspw. Änderungen des Bruttoentgelts mit einer Änderung der subjektiven Einkommenszufriedenheit zusammenhängt. So könnte es bspw. sein, dass eine Veränderung der persönlichen Position in der Lohnverteilung oder auch eine Lohnerhöhung einen Zusammenhang

³ Die Lohndispersion wird hier gemessen als Verhältnis des 80. zum 20. Perzentils der betrieblichen Lohnverteilung.

⁴ Diese wird als Zugehörigkeit über den Bruttolohn zu einem Perzentil der Lohnverteilung gemessen.

zur subjektiven Einkommenszufriedenheit aufweisen. Dafür benötigen wir Modelle die Änderungen über die Zeit untersuchen.

Tabelle 5.2: Zusammenhang von Änderungen der Einkommenszufriedenheit und verschiedenen Aspekten des Wachstums des Einkommens und der Lohnwachstumsverteilung

Variable	Zusammenhang (Koeffizienten)	Statistische Signifikanz
Einkommenszufriedenheit (Vorperiode)	–	***
Lohn	+	•
Lohnwachstum (in %)	+	
Lohnwachstum (absolut)	–	
Perzentilposition (Lohnwachstum im Betrieb)	+	
Lohnwachstumsdispersion (P80:P20)		
Perzentilposition x Lohnwachstumsdispersion	+	•
Änderung variable Vergütung		
Abschaffung	+	
Einführung	+	

Quelle: LPP-ADIAB 7519, gewichtete Darstellung auf Beschäftigtenebene, N: 1.537 Beobachtungen für 670 Beschäftigte in 257 Betrieben. Zusammenhänge und Signifikanzangaben beruhen auf eine Kleinst-Quadrate-Schätzung mit fixen Effekten für Betriebe und Beschäftigte. Standardfehler geclustert nach Betrieben und Personen. In die Schätzgleichung werden Jahrestrend und außer den aufgeführten auch 6 Interaktionsterme von Perzentilposition, Lohnwachstumsdispersion und Lohn dispersion jeweils mit Lohn und mit Lohnwachstum (in %) mitaufgenommen. Angaben zum Zusammenhang: + positiv, – negativ. Angaben zur statistischen Signifikanz: • $p < 0.1$, * $p < 0.01$, ** $p < 0.005$, *** $p < 0.001$, beruhend auf t-Tests und gemeinsamen F-Tests der Regressionskoeffizienten.

Tabelle 5.2 zeigt Ergebnisse aus einem dynamischen Modell, welches den Zusammenhang der Änderungen der Einkommenszufriedenheit mit Änderungen in Bruttotagesentgelt und betrieblicher Lohnspreizung untersucht.⁵

Die Lohnzufriedenheit zum Ausgangszeitpunkt spielt für die Änderung der Lohnzufriedenheit eine bedeutende Rolle und ist statistisch signifikant. Da viele Beschäftigte bereits eine sehr hohe Lohnzufriedenheit angeben, sind auf der Skala eher Rückgänge als Zugewinne möglich. Das ist jedoch weniger Abbild einer

⁵ Konstante Merkmale der Personen und Betriebe sowie allgemeine zeitliche Zusammenhänge werden dabei über sogenannte fixe Effekte herausgerechnet.

tatsächlichen Entwicklung zunehmender Unzufriedenheit, sondern eher durch die Begrenzung der Skala begründet.

Ansonsten sind lediglich der erhaltene Lohn und der Koeffizient des Interaktionsterms von Perzentilposition im Lohnwachstum und Lohnwachstumsdispersion (gemessen als 80:20-Verhältnis) schwach statistisch signifikant. Die Koeffizienten für das Lohnwachstum (prozentual und absolut), für die Lohndispersion im Betrieb sowie sämtliche weitere Interaktionsterme sind nicht statistisch signifikant.

Erneut zeigt sich, dass der erhaltene Lohn positiv mit der Lohnzufriedenheit korreliert. Dies ist nicht überraschend und bestätigt das vorherige Modell. Eine Änderung der Lohnzufriedenheit scheint hingegen nicht unmittelbar mit dem aktuellen Lohnwachstum zusammenzuhängen. Die eigene Position in der Lohnwachstumsverteilung scheint außerdem nur zusammen mit der gegebenen Lohndispersion im Betrieb eine Rolle für die Lohnzufriedenheit zu spielen, welche aber nicht von größerer Bedeutung zu sein scheint.

Dies bedeutet, dass außer dem erhaltenen Lohn kein wesentlicher Faktor für die Änderung der subjektiven Einkommenszufriedenheit ausgemacht werden konnte. Dies mag auch in der relativen Persistenz der Einkommenszufriedenheit begründet sein. Es könnte jedoch auch sein, dass die Faktoren Lohndispersion und Lohnwachstum für das subjektive Empfinden keine oder lediglich eine untergeordnete Rolle spielen. Die vorliegenden Modelle können keine dieser Möglichkeiten bestätigen oder ausschließen.

6. Schlussfolgerungen

Dieser Bericht zeigt die Lohndispersion in LPP-Betrieben, sowie mögliche Korrelationen zu anderen Faktoren und wie Lohnungleichheit und Zufriedenheit mit dem Einkommen zusammenhängen.

Seit 2012 sind die Reallöhne in den LPP-Betrieben gestiegen, wobei Beschäftigte am 80%-Perzentil etwas höhere Lohnsteigerungen hatten als Beschäftigte am 20%-Perzentil des gleichen Betriebs. Zwischen den Branchengruppen gibt es hingegen größere Unterschiede. Während die Lohndispersion in Produktionsbetrieben und in der Metall-, Elektro- und Fahrzeugbranche nahezu konstant geblieben ist, verzeichnet die Branche Information, Kommunikation sogar einen leichten Rückgang. Im Handel, Verkehr und der Nachrichtenübermittlung sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen gab es hingegen eine Zunahme der innerbetrieblichen Lohndispersion. Vor allem die beiden erstgenannten Branchengruppen weisen noch eine vergleichsweise hohe Tarifbindung auf, was möglicherweise zu einem stabileren Lohngefüge führt.

In Betrieben deren Durchschnittsentgelte im unteren Quartil aller LPP Betriebe liegen, ist der Einkommensabstand zwischen Medianbeschäftigten und

Beschäftigten am 20%-Perzentil nach 2014 zurückgegangen. Für Betriebe im oberen Quartil ist diese Entwicklung nicht beobachtbar. Möglicherweise sorgt hier der Mindestlohn für stärkere Reallohnzuwächse im unteren Einkommensbereich. Die Regression mit betrieblichen Charakteristika zeigt, dass vor allem die berufliche Struktur stark mit der Lohndispersion korreliert. Nur kleine oder keine signifikanten Zusammenhänge zeigen sich hingegen für betriebliche Maßnahmen und Institutionen wie leistungsabhängige Vergütung oder Betriebsrat. Insgesamt kann nur ein kleiner Anteil der Lohndispersion mit den Regressionsmodellen erklärt werden. Dies ist vor allem bei der Lohndispersion in der oberen Hälfte der Fall. Hier gibt es neben den kontrollierten Einflussgrößen noch andere Faktoren die einen Erklärungsgehalt für die Heterogenität innerhalb der Betriebe haben.

Abschließend verbindet der Bericht die gemessene betriebliche Lohndispersion mit der wahrgenommenen Einkommenszufriedenheit der Beschäftigten. Für Großbritannien zeigen Boyce et al. (2010), dass ein Zusammenhang zwischen dem eigenen Rang in der Lohnverteilung und der Lebenszufriedenheit besteht. In Deutschland ist das Einkommen oft ein Tabuthema, so dass Beschäftigte möglicherweise nicht über das Einkommen von Kolleginnen und Kollegen Bescheid wissen. Es zeigt sich, dass die Beschäftigten der LPP-Betriebe eine hohe Einkommenszufriedenheit angeben, die auch nur wenig Schwankung aufweist. In der Regression kann lediglich ein Zusammenhang zwischen der Einkommenszufriedenheit und der absoluten Höhe des persönlichen Lohns sowie des mittleren Lohns im Betrieb festgestellt werden. Die Dispersion von Lohn und Lohnwachstum sowie die persönliche Position in der betrieblichen Lohn- bzw. Lohnwachstumsverteilung als relatives Vergleichsmaß scheinen keine Rolle zu spielen. Von Bedeutung für die Einkommenszufriedenheit ist somit der unabhängig von Anderen erhaltene Lohn, während der Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen für das subjektive Empfinden über die Einkommenszufriedenheit nicht oder kaum von Bedeutung zu sein scheint. Die Intransparenz könnte hier eine Rolle spielen. Die Ergebnisse lassen dabei können keinerlei Aussagen über kausale Zusammenhänge zu, sondern stellen bedingte Korrelationen dar.

Insgesamt ist das LPP nur bedingt für Analysen zu Lohnungleichheit geeignet. Administrative Datensätze bieten hier den Vorteil großer und unverzerrter Stichproben. Für die Diskussion um die Lohnungleichheit und wie die Wahrnehmung der eigenen Entlohnung damit zusammenhängt, bietet der Datensatz hingegen interessante Analysemöglichkeiten.

7. Literatur

- Bossler, M. und Schank, T. (2020). Wage Inequality in Germany after the minimum wage introduction, *LASER Discussion Papers*.
- Boyce, C. J., Brown, G. D. A. and Moore, S. C. (2010). Money and Happiness: Rank of Income, Not Income, Affects Life Satisfaction. *Psychological Science*, 21(4), pp. 471–475.
- Cheung, F. und Lucas, R. E. (2016). Income inequality is associated with stronger social comparison effects: The effect of relative income on life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(2), 332.
- Card, D., Heining, J. und Kline P. (2013). Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 128, 967–1015.
- Clark, A. E. und Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381.
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. und Spitz-Oener, A. (2014). „From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany’s Economic Resurgent Economy. *Journal of Economic Perspectives*, 28, 167–188.
- Lochner, B., Seth, S. und Wolter, S. (2020). Decomposing the large firm wage premium in Germany. *Economic Letters*, 194.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.