

Wochenbericht

Königin-Luise-Straße 5

14195 Berlin

Tel. +49-30-897 89-0

Fax +49-30-897 89-200

www.diw.de

postmaster@diw.de

DIW Berlin



Wirtschaft Politik Wissenschaft

Entlohnungsungerechtigkeit in Deutschland?

Hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei Manager-
gehältern

Stefan Liebig
stefan.liebig@uni-due.de

Jürgen Schupp
jschupp@diw.de

Seit dem Gerichtsurteil zu den sachlich ungerechtfertigten Prämienzahlungen an das ehemalige Top-Management der Mannesmann AG werden Fragen der Entlohnungsungerechtigkeit in der Öffentlichkeit breit diskutiert. Hintergrund sind stark gestiegene Spitzengehälter von Managern in einer Zeit mäßiger Wirtschaftsentwicklung und hoher Arbeitslosigkeit.

Eine Sondererhebung des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung durchgeführten Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) lässt erkennen, dass in Deutschland ein hohes Maß an Ungerechtigkeitsempfinden hinsichtlich der Entlohnung von Managern im Vergleich zu der von Hilfsarbeitern existiert; auch beim eigenen Einkommen hat insbesondere in Ostdeutschland die subjektive Entlohnungsungerechtigkeit ein hohes Niveau. Ein höheres Maß an Transparenz kann die Akzeptanz für ansonsten als ungerecht wahrgenommene Verteilungsergebnisse steigern.

Zur Messung und Operationalisierung von Entlohnungs- ungerechtigkeit

In der Realität ist ein „gerechter Lohn“ wissenschaftlich nicht zu bestimmen.¹ Die Vorstellungen der Bevölkerung über Gerechtigkeit und die Bewertung konkreter Situationen können aber mit Methoden der empirischen Sozialforschung ermittelt werden. So wurden im Rahmen einer Sondererhebung² des vom DIW Berlin seit langem durchgeführten Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)³ im Sommer 2004 etwa 750 Personen im Alter von mindestens 16 Jahren sowohl zu ihrer allgemeinen Gerechtigkeitseinstellung als auch zur Angemessenheit der eigenen Entlohnung und zu der von Managern sowie Hilfsarbeitern befragt.

¹ Theoretische Modelle, etwa die „Grenzproduktivitätstheorie“, können zwar als Referenzmaßstab für die Einschätzung von „Gerechtigkeit“ dienen. Aber ob solche Modelle von der Bevölkerung akzeptiert werden, ist offen. Darüber hinaus treffen die notwendigen Annahmen theoretischer Modelle, z. B. die Annahme vollkommener Konkurrenz, in der Realität nicht unbedingt zu.

² Die Feldarbeit des Pretests „Persönlichkeit und Politik“ (www.diw.de/deutsch/sop/service/fragen/fr2005/pretest_experiment.pdf) lag in den Händen von TNS Infratest Sozialforschung; die Durchführung von 772 Interviews erfolgte in der Zeit vom 15. April bis 18. Mai 2004 bei Personen ab 16 Jahren in Privathaushalten. Im Jahre 2005 werden die im Folgenden analysierten Indikatoren auch in der Hauptidehebung des SOEP erfragt.

³ Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die jährlich bundesweit durchgeführt wird. Vgl. Jürgen Schupp und Gert G. Wagner: Maintenance of and Innovation in Long-Term Panel Studies. The Case of the German Socio-Economic Panel (GSOEP). In: Allgemeines Statistisches Archiv, Jg. 86, 2002, S. 163–175. Für nähere aktuelle Informationen siehe www.diw.de/soep.

Nr. 47/2004

71. Jahrgang / 18. November 2004

Inhalt

Entlohnungsungerechtigkeit in Deutschland?

Seite 725

Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland

Seite 731

Zahlenbeilage

Deutsches
Institut f. Wirtschaftsforschung

19. Nov. 2004

Zeitschriften

A 22127 C

Die entsprechende Frage lautet: „Was, glauben Sie, verdient ein Vorstandsvorsitzender/ein ungelernter Arbeiter, z. B. ein Hilfsarbeiter, am Fließband durchschnittlich netto im Monat?“, ergänzt um die Nachfrage: „Was wäre ein gerechtes monatliches Nettoeinkommen für einen Vorstandsvorsitzenden/einen ungelernten Arbeiter?“ Was die Bewertung der eigenen Lohnhöhe anbelangt, wurde zunächst nach dem Nettoverdienst im letzten Monat gefragt und anschließend die Frage gestellt: „Was wäre in Ihren Augen ein gerechtes monatliches Nettoeinkommen?“ Die Befragten waren jeweils aufgefordert, konkrete Euro-Beträge zu nennen. Aus den Angaben zum tatsächlichen und zu dem als gerecht angesehenen Entlohnungsbetrag errechnet sich ein sog. „Gerechtigkeitsindex“ (J). Er ergibt sich aus dem natürlichen Logarithmus des Verhältnisses von (wahrgenommenem) tatsächlichem Einkommen (A) zu dem als gerecht angesehenen Einkommensbetrag (C).⁴

Je stärker der Gerechtigkeitsindex von 0 abweicht, umso größer ist das Ausmaß an subjektiv empfundener Entlohnungsungerechtigkeit. Durch die Logarithmierung wird erreicht, dass eine gerechte Belohnung durch den Wert 0 indiziert wird und große Abweichungen nach oben „verkleinert“ werden. Ein von 0 abweichender Gerechtigkeitsindex kann dabei positive oder negative Werte einnehmen. Sind die Werte positiv, so ist der tatsächliche Ent-

lohnungsbetrag größer als der als gerecht eingeschätzte Entlohnungsbetrag – eine Person erhält also aktuell *mehr*, als ihr „gerechterweise“ zustehen würde. Negative Werte beschreiben hingegen eine Situation, in der der tatsächliche Entlohnungsbetrag kleiner ist als der als gerecht erachtete Betrag; eine Person erhält also *weniger*, als sie nach eigener Einschätzung verdienen sollte.

Der verwendete Gerechtigkeitsindex erlaubt es also, die Richtung und das Ausmaß wahrgenommener Entlohnungsungerechtigkeiten nachzubilden. In Abbildung 1 ist der Verlauf des Gerechtigkeitsindex beispielhaft für drei Fälle des als gerecht empfundenen Lohnes sowie in Abhängigkeit zum tatsächlichen Einkommen (x-Achse) dargestellt (Höhe von $C = 1\,000, 2\,000$ und $3\,000$ Euro). Bei einem tatsächlichen Monatseinkommen von $2\,000$ Euro würde bei einem als gerecht angesehenen Monatseinkommen in gleicher Höhe der Indexwert 0 betragen. Ist das als gerecht angesehene Einkommen um $1\,000$ Euro niedriger als das erzielte Einkommen, liegt der Indexwert bei $0,7$; in Fällen, in denen das als gerecht angesehene Einkommen hingegen um $1\,000$ Euro höher ist, beträgt der Gerechtigkeitsindex rund $-0,4$.

Bewertung der Einkommensungerechtigkeit in Deutschland

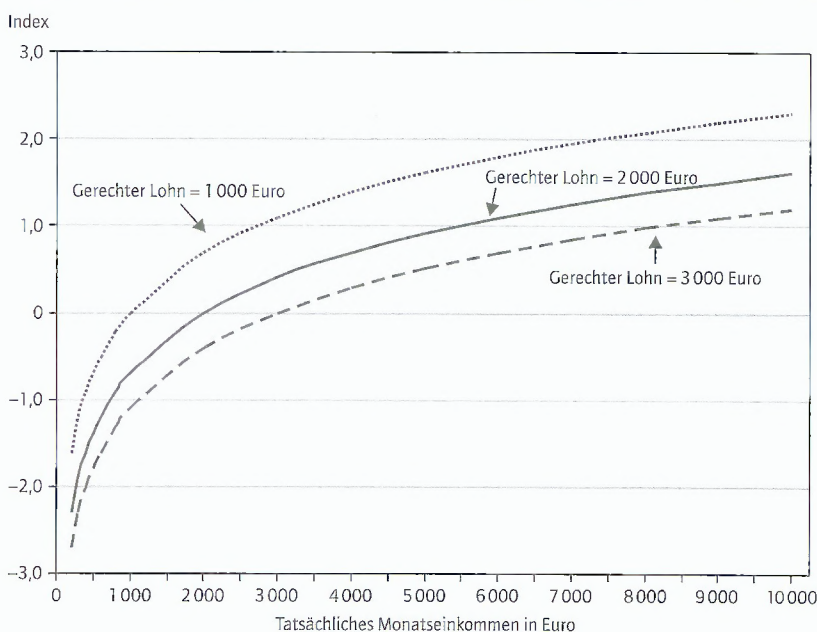
Eine Mehrheit der bundesdeutschen Berufstätigen fühlte sich im Sommer 2004 gerecht entlohnt. Für rund 54 % der aktuell erwerbstätigen Befragten entsprach ihr aktuell erzielttes Arbeitseinkommen dem, was sie auch als ein gerechtes Einkommen ansahen.

Nur rund 23 % der Befragten hielten Managergehälter und 29 % die Hilfsarbeiterlöhne für gerecht. In beiden Fällen nahm also die Mehrheit der Befragten vielmehr eine Entlohnungsungerechtigkeit wahr. Dabei verdienen im Urteil der Befragten Hilfsarbeiter *weniger*, als sie nach dem allgemeinen Gerechtigkeitsverständnis verdienen sollten, und Manager erhalten *mehr*, als ihnen gerechterweise zustehen sollte. Insgesamt besteht also die Tendenz, es als gerecht zu empfinden, wenn die Gehälter am oberen Ende der Einkommenshierarchie abgesenkt und am unteren Ende angehoben würden (Tabelle 1).

Politisch besonders bedeutsam ist, dass das Ausmaß an empfundener Entlohnungsungerechtigkeit

Abbildung 1

Entlohnungsgerechtigkeitsindex als Verhältnis von „gerechtem“ und tatsächlichem Lohn



Quelle: Eigene Darstellung.

DIW Berlin 2004

⁴ Die entsprechende Formel des Gerechtigkeitsindex lautet: $J = \ln \left(\frac{A}{C} \right)$. Vgl. Guillermina Jasso: On the Justice of Earnings. A New Specification of the Justice Evaluation Function. In: American Journal of Sociology, Vol. 83, 1978, S. 1398–1419.

Tabelle 1

Wahrgenommene Entlohnungsgerechtigkeit

In %

	Unterbezahlt ($A^1 < C^2$)			Gerecht ($A = C$)			Überbezahlt ($A > C$)		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
Eigenes Erwerbseinkommen	44	39	59	54	58	41	2	3	–
Managergehälter	2	2	2	23	23	23	76	76	75
Hilfsarbeiterlöhne	70	68	76	29	31	23	2	2	2

1 Aktuelles Einkommen.

2 „Gerechtes“ Einkommen.

Quelle: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

DIW Berlin 2004

bei den Managergehältern deutlich größer ist als beim eigenen Einkommen oder bei den Hilfsarbeiterlöhnen. Die Lücke zwischen dem tatsächlichen Einkommen und dem Einkommen, das man selbst oder auch diejenigen, die in der gesellschaftlichen Entlohnungshierarchie eher unten stehen, gerechterweise erhalten sollten, ist im Vergleich zu den Managergehältern deutlich geringer. Das Ausmaß an empfundener Ungerechtigkeit erreicht bei den Managergehältern einen Indexwert von 0,65, bei den Hilfsarbeiterlöhnen von 0,25 (Absolutbetrag) und beim eigenen Einkommen nur von 0,19 (Absolutbetrag).

Bei der Bewertung der Managergehälter, aber auch bei der von Hilfsarbeiterlöhnen finden sich keine Unterschiede zwischen den Beziehern hoher und niedriger Einkommen (Tabelle 2).⁵ Gerade bei den Managergehältern besteht offenbar ein breiter, durch alle Einkommensschichten gehender Konsens darüber, dass sie ungerechtfertigt hoch sind. Die Empfindung der Entlohnungsgerechtigkeit hinsichtlich des eigenen Einkommens steigt dagegen mit höherem Einkommen.

Doch wie steht es um die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern? Sind auch 15 Jahre nach dem Mauerfall bei der Bewertung der Entlohnungsgerechtigkeit große Unterschiede sichtbar? Hinsichtlich der Bewertung der Managergehälter sind solche Unterschiede nicht zu erkennen. In beiden Landesteilen sind rund 75 % der Befragten der Meinung, die Managergehälter seien ungerechtfertigt hoch. Bei der Beurteilung der Hilfsarbeiterlöhne ist zwar ein Unterschied zu beobachten, doch ist dieser nicht so ausgeprägt, als dass tatsächlich von einem eigenständigen Bewertungsmuster in Ost und West gesprochen werden könnte.

Deutliche regionale Unterschiede im Bewertungsmuster sind jedoch beim eigenen Einkommen zu finden. Während im Westen nahezu 58 % der aktuell Erwerbstätigen ihr eigenes Einkommens als gerecht ansehen, sind es in Ostdeutschland ledig-

Tabelle 2

Wahrgenommenes Ausmaß an Entlohnungsgerechtigkeit in Deutschland für alle Befragten und nach Erwerbseinkommensklassen

	Entlohnungsgerechtigkeit hinsichtlich		
	des eigenen Einkommens ¹	Managergehältern	Hilfsarbeiterlöhnen
Gerechtigkeitsindex ² für alle Befragten			
Gesamt	–0,19	0,65	–0,25
West	–0,13	0,65	–0,24
Ost	–0,38	0,66	–0,32
Gerechtigkeitsindex nach Erwerbseinkommensklassen (Einkommensquintile)			
1. (unterstes) Quintil	–0,30	0,63	–0,29
2. Quintil	–0,27	0,72	–0,26
3. Quintil	–0,18	0,64	–0,19
4. Quintil	–0,11	0,62	–0,22
5. (oberstes) Quintil	–0,07	0,73	–0,21

1 Nur Erwerbstätige.

2 Gerechtigkeitsindex J berechnet nach der Formel $J = \ln(A/C)$, wobei A für aktuelles Einkommen und C für „gerechtes“ Einkommen steht.

Quelle: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

DIW Berlin 2004

lich 41 %. Zu diesem Ergebnis könnte die starke Diskrepanz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen beigetragen haben. Während in vielen Branchen die Tariflöhne in Ost und West gleich sind, liegen die effektiv gezahlten Löhne in Ostdeutschland um 20 % unter denen in Westdeutschland.⁶

Stabilität der Muster der empfundenen Entlohnungsgerechtigkeit

Die in der SOEP-Sondererhebung verwendeten Fragen zur wahrgenommenen Entlohnungsgerechtigkeit wurden auch im Rahmen eines 13 Länder umfassenden internationalen Befragungspro-

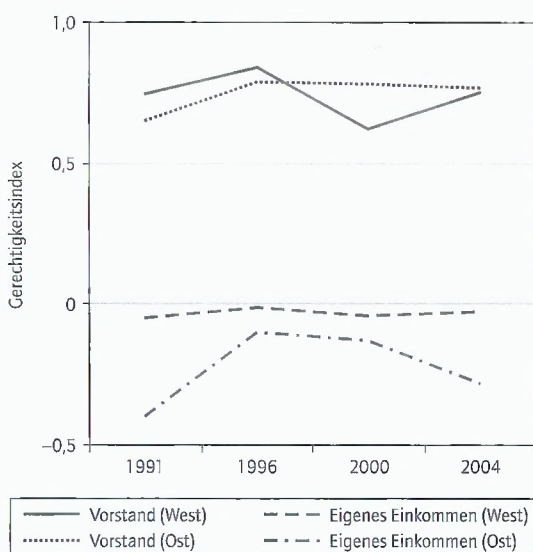
5 Genauso wenig finden sich Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen (Rentnern oder Arbeitslosen), Männern oder Frauen, jungen oder alten Menschen (in Tabelle 2 nicht ausgewiesen).

6 Vgl.: Ostdeutschland: Strukturelle Niedriglohnregion? Bearb.: Bernd Görzig, Martin Gornig und Axel Werwatz. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 44/2004.

Abbildung 2

Wahrgenommene Entlohnungsgerechtigkeit hinsichtlich eigenem Einkommen und Managergehältern in Ost- und Westdeutschland

Mittelwerte



Quellen: für 1991, 1996 und 2000: International Social Justice Project; für 2004: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

DIW Berlin 2004

jekts (*International Social Justice Project – ISJP*) in den Jahren 1991 und 1996 sowie in einer nur auf Deutschland bezogenen Bevölkerungsumfrage im Jahre 2000 erhoben.⁷ In jeder dieser drei Erhebungen wurden in Deutschland im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe wahlberechtigte Deutsche befragt. Damit kann die Entwicklung über einen Zeitraum von 14 Jahren nachgezeichnet werden. Zugleich sind für die Jahre 1991 und 1996 Vergleiche mit den Gerechtigkeitseinstellungen in anderen Ländern möglich. Gleichwohl ist zu beachten, dass der Kontext der Fragen in den internationalen Befragungsprojekten große Unterschiede zur SOEP-Sondererhebung aufweist und auch die Stichprobenumfänge nicht ausreichend sind, um signifikante Veränderungen im Zeitverlauf zu identifizieren. Insgesamt dominiert eine hohe Stabilität im Vergleich der SOEP-Daten aus dem Jahr 2004 zu den früheren ISJP-Erhebungen. So hat sich das Ausmaß der wahrgenommenen eigenen Entlohnungsgerechtigkeit aus der Sicht der Westdeutschen in den letzten 14 Jahren praktisch nicht verändert (Abbildung 2).

Auch die Art der wahrgenommenen Ungerechtigkeit bei Managergehältern bleibt über die vier untersuchten Zeitpunkte weitgehend stabil. Den Verlauf der Kurve über die vier Messpunkte hinweg

darf man wegen der zugrunde liegenden kleinen Stichprobe nicht überinterpretieren. Er verändert sich nur graduell und verharrt auf dem für 1991 festgestellten Niveau. Wenn es um die Gehälter von Managern geht, dann wird in der Bevölkerung offenbar seit langem⁸ und nicht erst seit der „Mannesmann-Affäre“ und den daran anschließenden Mediendebatten eine ausgeprägte Gerechtigkeitslücke verspürt.

Bei der Bewertung des eigenen Einkommens zeichnen sich jedoch gewisse Veränderungen über die letzten Jahre hinweg ab. Zu Beginn des Einigungsprozesses waren Ost- und Westdeutsche noch relativ weit voneinander entfernt, wenn es um die Bewertung des eigenen Einkommens ging: Die Ostdeutschen empfanden ihr eigenes Einkommen als deutlich zu gering. Während sich kurz nach der Vereinigung im Westen die Hälfte der Erwerbstätigen gerecht entlohnt fühlte, waren es im Osten nur etwa 18 %. Dieser Unterschied zwischen den Landesteilen hat sich in den Jahren 1996 und 2000 abgeschwächt; der Anteil derjenigen, die sich in Ostdeutschland als gerecht entlohnt bezeichnen, lag im Frühjahr 2004 bei 41 %. Gleichwohl ist bei jenen, die sich in Ostdeutschland ungerecht entlohnt fühlen, das Ausmaß an empfundener Ungerechtigkeit deutlich höher. Die Diskrepanz zwischen tatsächlichem und dem als gerecht angesehenen Einkommen ist bei denjenigen, die sich als ungerecht entlohnt bezeichnen,⁹ im Osten größer als im Westen (vgl. Tabelle 1). Es sind also im Osten immer weniger, die sich ungerecht entlohnt fühlen. Bei jenen aber, deren Einkommen nicht dem entspricht, was sie selbst als gerecht ansehen, wird das subjektive Ungerechtigkeitsempfinden immer größer.

Internationaler Vergleich der Ergebnisse

Zur Beantwortung der Frage, ob es sich bei den dargestellten Befunden zur Entlohnungsungerechtigkeit um eine „typisch deutsche“ Sicht handelt, sind in Tabelle 3 Ergebnisse aus weiteren Ländern dargestellt. Für 1991 liegen Angaben zu den Niederlanden, Ungarn, den USA, Japan und Polen vor;

⁷ Die deutsche Arbeitsgruppe des International Social Justice Project (ISJP) wird seit 1991 von Bernd Wegener am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin (www.isjp.de) geleitet. Vgl. James R. Kluegel, David S. Mason und Bernd Wegener (Hrsg.): *Social Justice and Political Change*. Berlin/New York 1995.

⁸ Dies schließt nicht aus, dass in einzelnen börsennotierten Unternehmen in den letzten zehn Jahren geradezu eine Explosion der Vorstandsbezüge im Vergleich zum Durchschnittsentgelt der Arbeitnehmer stattfand. Vgl. Hans-Hagen Härtel: *Fundamentaler Wandel der Maßstäbe*. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 84, Heft 6, 2004, S. 347–350.

⁹ Der Mittelwertunterschied zwischen beiden Gruppen ist signifikant auf dem 5 %-Niveau. Genauere Analysen zeigen, dass der Mittelwertunterschied bei den ungerecht Entlohten vor allem auf die Arbeiter im Osten zurückzuführen ist. Für Angestellte und Beamte im Osten ist die Kluft zwischen aktuellem und gerechtem Einkommen im Mittel nicht größer als im Westen.

Tabelle 3
Gerechtigkeitsindizes¹ für Managergehälter im internationalen Vergleich
Mittelwerte

	1991	1996
Westdeutschland	0,64	0,74
Ostdeutschland	0,55	0,69
Niederlande	0,34	0,30
Ungarn	0,47	0,84
USA	0,34	.
Japan	0,24	.
Polen	0,14	.

¹ Gerechtigkeitsindex J berechnet nach der Formel $J = \ln(A/C)$, wobei A für aktuelles Einkommen und C für „gerechtes“ Einkommen steht.

Quelle: International Social Justice Project. **DIW Berlin 2004**

für 1996 ist nur ein Vergleich mit den Niederlanden und Ungarn möglich. Aus den Daten wird ersichtlich, dass im Jahre 1991 die Managergehälter in Deutschland als viel ungerechter wahrgenommen wurden als in den anderen Ländern – in Deutschland ist sogar die höchste Wahrnehmung von Ungerechtigkeit zu finden. Während in den Niederlanden die wahrgenommene Ungerechtigkeit der Managergehälter von 1991 bis 1996 tendenziell abnahm und zu beiden Zeitpunkten deutlich niedriger als in Deutschland lag, war die Entwicklung in Ungarn von deutlichen Veränderungen gekennzeichnet. So ist dort das Ungerechtigkeitsempfin-

den der Managergehälter nach 1991 stark gestiegen und übertraf 1996 sogar das Niveau des Gerechtigkeitsindex in Deutschland. Für das Jahr 1991 zeigt sich also, dass die Entlohnungsungerechtigkeit in Bezug auf die Managergehälter in Deutschland zumindest im Vergleich zu den drei westlichen Ländern am stärksten ausgeprägt war.

Folgen von Entlohnungsungerechtigkeiten

Was bedeutet es nun, wenn in der Bevölkerung Entlohnungsungerechtigkeiten festgestellt werden? Auch dazu kann man in den Daten der Sondererhebung des SOEP Hinweise auf eine Antwort finden (Tabelle 4). Wichtig ist dabei, dass es bei der Kontrolle soziodemographischer Unterschiede vor allem die empfundene Ungerechtigkeit hinsichtlich des eigenen Einkommens ist, die sich in der politischen Partizipationswilligkeit und der psychischen Gesundheit der aktuell Erwerbstätigen widerspiegelt. Mit zunehmendem Ausmaß an Ungerechtigkeit in Bezug auf das eigene Einkommen tendieren die befragten Erwerbstätigen dazu, bei der Sonntagsfrage („Wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre ...“) anzugeben, sie würden sich eher nicht an der Wahl beteiligen. Ebenso sind Hinweise darauf zu finden, dass die Intensität der wahrgenommenen Entlohnungsungerechtigkeiten mit der psychischen Gesundheit der Befragten verbunden ist. Kausalaussagen sind aufgrund einer Momentaufnahme zwar nicht möglich, aber es wer-

Tabelle 4
Folgen wahrgenommener Entlohnungsungerechtigkeiten
Ergebnisse logistischer Regressionsanalysen

	Geringere Quantität der Arbeit in den letzten vier Wochen aufgrund seelischer oder emotionaler Probleme	Geringere Qualität der Arbeit in den letzten vier Wochen aufgrund seelischer oder emotionaler Probleme	Einschränkung sozialer Kontakte in den letzten vier Wochen aufgrund gesundheitlicher oder seelischer Probleme	Zweifel an der eigenen Wahlbeteiligung, wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre
Kontrollvariablen				
Landesteil (Ostdeutschland = 1)	..	..	..	..
Geschlecht (Männer = 1)	++	..	..	..
Alter	..	+	+	-
Bildung (Abitur = 1)	..	..	..	-
Erwerbseinkommen (in Euro)	..	..	..	..
Familienstand: verheiratet	-	-	-	..
Ausmaß der Ungerechtigkeit (Gerechtigkeitsindizes)				
Eigenes Einkommen	++	+	+	+
Managergehälter	..	..	..	..
Hilfsarbeiterlöhne	..	..	..	..
Log Likelihood	-85,44	-89,88	-102,34	-100,05
LR Chi ²	30,99	17,62	16,18	39,49
Pseudo-R ²	0,15	0,09	0,07	0,17

.. Keine signifikanten Effekte; - schwacher negativer Zusammenhang; + schwacher positiver Zusammenhang; ++ mittelstarker positiver Zusammenhang.

Quelle: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

den zumindest gesellschaftspolitische Problem-
potentiale sichtbar.

Diejenigen, die ein hohes Ausmaß an Ungerechtigkeit beim eigenen Einkommen konstatieren, geben zudem an, dass sie in den letzten vier Wochen „wegen seelischer oder emotionaler Probleme“ (1) „weniger geschafft haben als sie eigentlich wollten“, (2) „ihre Arbeit oder Tätigkeit weniger sorgfältig als sonst gemacht haben“ und (3) „in ihren sozialen Kontakten, z. B. mit Freunden, Bekannten oder Verwandten, eingeschränkt waren“. Diese Zusammenhänge bleiben auch dann stabil, wenn man für einige Merkmale kontrolliert, die für derartige Phänomene wichtig sind – etwa für das Geschlecht, das Alter, den Bildungsgrad, den Familienstand oder die Höhe des eigenen Einkommens. Die wahrgenommene Ungerechtigkeit hinsichtlich des eigenen Einkommens ist offensichtlich eigenständig mit der politischen Beteiligungsbereitschaft und mit psychischen Belastungen verbunden, die sich wiederum negativ auf die Leistung am Arbeitsplatz und die sozialen Kontakte einer Person auswirken können.¹⁰

Was die wahrgenommene Entlohnungsgerechtigkeit am oberen und unteren Ende der gesellschaftlichen Einkommenshierarchie anbelangt, so lassen sich zudem Zusammenhänge zwischen der Bewertung der Managergehälter und dem Vertrauen zu großen Wirtschaftsunternehmen nachweisen. Diejenigen, die wenig oder überhaupt kein Vertrauen zu großen Wirtschaftsunternehmen haben, geben auch ein deutlich höheres Ungerechtigkeitsempfinden bei den Managergehältern an.

Fazit

Im Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger kommt Problemen der Verteilungsgerechtigkeit schon seit längerem – und nicht erst seit der Debatte um die Höhe von Managergehältern – hohe Aufmerksamkeit zu. Dies macht deutlich, dass soziale Gerechtigkeit nicht nur auf den Aspekt der „Chancengerechtigkeit“ reduziert werden kann. Wenn es um die Frage der Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft geht, so ist es offenbar nicht nur wichtig, wie der Zugang zu gesellschaftlich begehrten Positionen gestaltet ist, sondern auch, mit welchen Vorteilen diese Positionen am Ende ausgestattet sind. Verengt man soziale Gerechtigkeit allein auf die Dimension der Chancengerechtigkeit, so läuft man Gefahr, das Gerechtigkeitsempfinden breiter Bevölkerungsschichten, das auch die Ebenen der Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit einschließt, zu verletzen.¹¹ Gerade darin besteht jedoch ein zentrales Problem, dem vor allem die politischen Entscheidungsträger derzeit in Deutschland gegen-

überstehen: Strukturelle Reformmaßnahmen laufen dann Gefahr, nicht realisiert werden zu können, wenn sie den traditionell herausgebildeten Gerechtigkeitsempfindungen der Wählerinnen und Wähler mit großer Mehrheit widersprechen.¹²

Was die gegenwärtige Debatte um die Höhe von Managergehältern anbelangt, so verweist die Empirie darauf, dass dies aus Sicht der Bevölkerung im Vergleich zur empfundenen Ungerechtigkeit mit dem eigenen Einkommens einen geringeren Stellenwert hat, sowohl in Hinblick auf das persönliche Wohlergehen als auch auf das individuelle politische Verhalten. Für die Einstellung zum Wirtschaftssystem kann die wahrgenommene Entlohnungsungerechtigkeit bei den Managergehältern allerdings wichtig sein. Dies gilt beispielsweise in Bezug auf den Verlust an Vertrauen gegenüber großen Wirtschaftsunternehmen.¹³ Aus den statistischen Befunden kann man nicht unmittelbar schließen, wie dieses Vertrauen zurückgewonnen werden kann. Vieles spricht dafür, dass es notwendig ist, für mehr Information und Transparenz in diesem Bereich zu sorgen. Denn aus Studien der empirischen Gerechtigkeitsforschung ist belegt, dass ein hohes Maß an Transparenz, umfassende Informationen und leicht erkennbare Entscheidungsprozesse die Akzeptanz für ansonsten als ungerecht wahrgenommene Verteilungsergebnisse steigern können.¹⁴ Die gegenwärtige Diskussion um eine – notfalls gesetzlich verfügte – individuelle Offenlegung von Managergehältern¹⁵ dürfte die Einstellung zum Wirtschaftssystem also insgesamt verbessern.

¹⁰ Damit werden einige früher vorgelegte Studien aus der politischen Partizipationsforschung bestätigt; vgl. z. B. Holger Lengfeld, Alfredo Márker und Stefan Liebzig: Politisches Engagement, Protest und die Bedeutung sozialer Ungerechtigkeit. In: Stefan Liebzig und Holger Lengfeld (Hrsg.): *Interdisziplinäre Soziale Gerechtigkeitsforschung*. Frankfurt a. M. 2002, S. 243–264. Dies gilt auch für Befunde der Medizinsoziologie; vgl. etwa Johannes Siegrist: *Distributive Gerechtigkeit und Gesundheit: Eine medizinsoziologische Perspektive*. In: *Ethik in der Medizin*, Bd. 13, 2001, S. 33–44.

¹¹ Auch durch zahlreiche Studien der experimentellen Ökonomie ist mittlerweile belegt, dass Verteilungsgerechtigkeit einen wichtigen Bestandteil menschlichen Nutzens darstellt. Vgl. Ernst Fehr und Klaus M. Schmidt: *Theories of Fairness and Reciprocity – Evidence and Economic Applications*. In: Mathias Dewatripont, Lars Hansen und Stephen Turnovsky (Hrsg.): *Advances in Economics and Econometrics*. Eighth World Congress of the Econometric Society, Vol. 1. Cambridge 2003, S. 208–257; außerdem Ernst Fehr und Urs Fischbacher: *The Nature of Human Altruism*. In: *Nature*, Vol. 425, 2003, S. 785–791.

¹² Insbesondere zwischen den Ebenen der Leistungs- und Bedarfs-gerechtigkeit besteht ein Zielkonflikt. Vgl. hierzu Irene Becker und Richard Hauser: *Soziale Gerechtigkeit – eine Standortbestimmung*. Berlin 2004.

¹³ Nur etwa ein Fünftel der Bevölkerung hat Vertrauen zu großen Wirtschaftsunternehmen. Vgl.: *Vertrauen in Deutschland: Großes Misstrauen gegenüber Institutionen*. Bearb.: Jürgen Schupp und Gert G. Wagner. In: *Wochenbericht des DIW Berlin*, Nr. 21/2004.

¹⁴ Vgl. etwa Roderick M. Kramer und Tom R. Tyler (Hrsg.): *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. New York 1996; E. Allan Lind und Tom R. Tyler: *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York 1988.

¹⁵ Vgl. hierzu auch die Beschlüsse zur Fortentwicklung des Deutschen Corporate Governance Kodex und die Absichten einer gesetzlichen Regelung. Brigitte Zypries: *Transparenz bei der Managervergütung – Ist die Akzeptanz des Corporate-Governance-Kodex in Gefahr?* In: *Ifo-Schnelldienst*, Jg. 57, Heft 19, 2004, S. 3–4.

Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland

In Deutschland wird länger gearbeitet, als in Teilen der Öffentlichkeit angenommen wird. Auswertungen der Daten des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass insbesondere vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in einer üblichen Arbeitswoche im Schnitt erheblich länger arbeiten, als vertraglich vereinbart ist. Weit mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten leistet Überstunden. Nur zum Teil wird die Mehrarbeit durch Freizeit oder Überstundenzahlungen ausgeglichen. Jene Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit vertraglich geregelt ist – vereinbart sind 38,4 Stunden pro Woche –, arbeiten ohne Überstundenausgleich 39,5 Stunden. Dabei zeigt sich, dass die beruflichen Anforderungen umso höher sind, je mehr Überstunden geleistet und je mehr Überstunden nicht durch Freizeit oder Lohn entgolten werden. Zudem gibt es einen kleinen Teil von Vollzeitarbeitnehmern ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit; sie arbeiten weit mehr als der Durchschnitt – etwa 50 Stunden pro Woche. Bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten weicht die geleistete ebenfalls von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ab; die Abweichung ist aber nicht so groß wie bei den Vollzeitbeschäftigten.

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

Auch hinsichtlich der Jahresarbeitszeit gibt es Hinweise darauf, dass die Beschäftigten mehr arbeiten als vertraglich festgelegt. Zudem lässt sich feststellen, dass Deutschland bei einigen Komponenten der Jahresarbeitszeit im internationalen Vergleich nicht so schlecht dasteht, wie mitunter behauptet wird.

Die Länge der Arbeitszeiten ist hierzulande ein ständiges Thema der politischen Debatte, das immer wieder einmal in den Mittelpunkt rückt. Die Gewerkschaften erhoffen sich von einer Verkürzung der Arbeitszeiten die Schaffung zusätzlicher Stellen, und die Arbeitgeberseite fürchtet bei kürzeren Arbeitszeiten eine Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit und somit auch den Verlust von Arbeitsplätzen. Mit der vorliegenden Analyse kann diese Kontroverse nicht gelöst werden; vielmehr geht es hier um die Vermittlung von Hintergrundinformationen über die Arbeitszeiten in Deutschland. Denn zurzeit ist wieder einmal die Arbeitszeitdebatte aufgeflammt, wobei einige der dabei erhobenen Forderungen den Eindruck erwecken, dass die betriebliche Realität zu wenig bekannt ist.

Wochenarbeitszeit

Dieser Untersuchungsschritt stützt sich vor allem auf die Daten der Erhebungswelle 2003 des SOEP. Erfragt wurden sowohl die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten als auch die üblicherweise pro Woche tatsächlich geleistete Zeit. Aus der Differenz lässt sich die Zahl der Überstunden ermitteln. Zudem wurde erfasst, ob die Überstunden durch Lohn oder durch Freizeit entgolten werden oder beides nicht der Fall ist. Aus der Betrachtung ausgeklammert wurden die Auszubildenden.

Von allen Arbeitnehmern kommen in einer üblichen Arbeitswoche lediglich 40 % genau auf die in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitszeit. Ein kleiner Teil arbeitet weniger als vertraglich vereinbart, reichlich die Hälfte dagegen mehr. Etwa jeder Fünfte kommt in der Woche auf mehr als fünf Überstunden.

Vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten fallen Überstunden an. Im Schnitt liegt die tatsächlich geleistete übliche Wochenarbeitszeit um vier Stunden oder reichlich 10 % über der vertraglich vereinbarten Zeit von 38,4 Stunden (Tabelle 1). Fast zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten leisten üblicherweise Überstunden; ein Viertel kommt auf mehr als fünf Stunden und jeder Zehnte sogar auf mehr als zehn Stunden Mehrarbeit (Tabelle 2). Das ist durchaus als eine erhebliche betriebliche Flexibilität zu werten. Die wöchentliche Mehrarbeit ist unter den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern indes ungleich verteilt: Sie ist umso höher, je größer die geforderte Qualifikation für die berufliche Tätigkeit ist. So leisten Führungskräfte mit vertraglich festgeschriebenen Arbeitszeiten knapp zehn Überstunden pro Woche; bei der Gruppe der un- und angelernten Arbeiter, den Angestellten ohne Berufsausbildung und den Beamten im einfachen Dienst sind es dagegen nur 2,6 Stunden. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Teilzeit- und den geringfügig Beschäftigten, wenngleich für einige Tätigkeiten wegen zu

Tabelle 1

Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Jahre 2003

In Stunden

	Arbeitnehmer mit vertraglich geregelter Arbeitszeit			Arbeitnehmer ohne vertraglich geregelte Arbeitszeit
	Übliche Arbeitszeit	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	Arbeitszeit ohne Überstunden-ausgleich	Übliche Arbeitszeit
Berufliche Stellung				
Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit, Beamte im einfachen Dienst	40,9	38,3	38,6	50,6
Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst	41,6	38,5	39,0	50,6
Meister, Werksmeister	44,8	39,6	40,6	. ¹
Beamte im gehobenen Dienst	41,9	37,7	38,9	. ¹
Hoch qualifizierte Angestellte, Beamte im höheren Dienst	45,3	38,4	41,7	48,1
Führungskräfte	49,3	39,4	46,2	51,3
Gewerkschaftsmitglied				
Mitglieder	41,2	37,9	38,3	.1
Nichtmitglieder	42,7	38,6	39,9	49,6
Arbeitsvertrag				
Befristet	42,3	38,6	40,0	. ¹
Nicht befristet	42,4	38,4	39,5	49,6
Arbeitsplatz in ...				
Westdeutschland	42,0	38,2	39,3	49,9
Ostdeutschland	43,5	39,3	40,4	49,6
Geschlecht				
Männer	42,4	38,8	40,0	50,6
Frauen	40,7	37,9	38,8	47,1
Insgesamt	42,4	38,4	39,5	49,8

¹ Angabe wegen zu geringer Fallzahl nicht sinnvoll.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

geringer Fallzahlen kein statistisch aussagekräftiger Nachweis erbracht werden kann (Tabelle 3).

Dass Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten vergleichsweise lange arbeiten, könnte daran liegen, dass sie sich stärker als die unteren Einkommensgruppen mit ihrer Arbeit identifizieren und die längeren Arbeitszeiten – zu Recht – als eine Investition in ihr Humankapital ansehen.¹ Tatsächlich ist die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit in den oberen Qualifikationsgruppen größer als in den unteren. Allerdings gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und der Arbeitszufriedenheit – weder bei allen Arbeitnehmern, den Vollzeitbeschäftigten und den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten noch bei den Arbeitnehmern mit besonders anspruchsvoller Tätigkeit. Letzteres könnte auf einen Fachkräftemangel hinweisen. Darauf deutet auch hin, dass sich insbesondere von der Höherqualifizierten ein erheblicher Teil kürzere Arbeitszeiten wünscht – auch bei weniger Lohn.

Generell arbeiten Gewerkschaftsmitglieder nicht so lange wie unorganisierte Arbeitnehmer, und die Wochenarbeitszeiten bei den Frauen sind kürzer

als bei den Männern. Bei den Frauen gilt dies sowohl für die Vollzeit- als auch für die Teilzeitbeschäftigten, bei den Gewerkschaftsmitgliedern nur für die Vollzeitbeschäftigten. Das hängt in erheblichem Maße mit den unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen zusammen, denn Frauen sind auf Arbeitsplätzen mit hohen beruflichen Anforderungen – und im Schnitt vergleichsweise langen Arbeitszeiten – immer noch unterrepräsentiert. Gewerkschaftlich organisiert sind vor allem Arbeiter, insbesondere Facharbeiter, wenig dagegen Arbeitnehmer mit besonders hohen Qualifikationen. Zudem finden sich Gewerkschaftsmitglieder relativ selten unter den geringfügig Beschäftigten.

Kaum Unterschiede in der Länge der Arbeitszeit gibt es dagegen zwischen Vollzeitbeschäftigten, die ein befristetes Arbeitsverhältnis haben, und jenen, die unbefristet angestellt sind. Anzunehmen wäre, dass befristet Beschäftigte einen besonders hohen Arbeitseinsatz zeigen, um dadurch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Ein

¹ Vgl. Markus Pannenberg: Long-Term Effects of Unpaid Overtime. Evidence for Germany. In: Scottish Journal of Political Economy, im Erscheinen.

Tabelle 2

Vollbeschäftigte Arbeitnehmer mit vertraglich vereinbarter Arbeitszeit im Jahre 2003 nach der Abweichung ihrer üblicherweise geleisteten von ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit

In %

	Arbeitnehmer, die üblicherweise je Woche ... arbeiten				
	Weniger als vereinbart	Genau die vereinbarte Zeit	Bis 5 Stunden mehr	5–10 Stunden mehr	Über 10 Stunden mehr
Berufliche Stellung					
Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit, Beamte im einfachen Dienst	3	49	33	10	5
Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst	1	38	43	12	6
Meister, Werksmeister	3	23	45	17	13
Beamte im gehobenen Dienst	4	30	40	11	15
Hoch qualifizierte Angestellte, Beamte im höheren Dienst	1	18	35	26	20
Führungskräfte	0	16	14	31	40
Arbeitsplatz in ...					
Westdeutschland	2	35	40	14	9
Ostdeutschland	1	35	37	19	8
Geschlecht					
Männer	1	33	38	11	11
Frauen	2	41	41	15	6
Insgesamt	2	36	39	15	10

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

Blick auf die Tätigkeiten der befristet Beschäftigten zeigt, dass dies wohl auch so ist, denn diese sind relativ stark in der Gruppe jener Arbeitnehmer vertreten, die einfache Tätigkeiten ausüben und im Schnitt auf eine vergleichsweise kurze Wochenarbeitszeit kommen.

Knapp die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer tauscht ihre Überstunden gegen Freizeit ein (Abbildung 1). Nicht wenige teilen ihre Überstunden auf beides auf und nehmen sowohl einen Freizeitausgleich als auch eine finanzielle Entlohnung in Anspruch. Nur eine Minderheit leistet Mehrarbeit ausschließlich gegen Entlohnung. Bei einem Fünftel wird sie überhaupt nicht abgegolten. Letztere leisten allerdings in weit überdurchschnittlichem Maße Überstunden, so dass auf sie immerhin rund 30 % aller Mehrarbeit entfallen (Abbildung 2).

Auch hier zeigt sich eine starke Abhängigkeit von den beruflichen Anforderungen: Je höher die Qualifikation ist, desto mehr werden Überstunden ohne finanziellen oder Freizeitausgleich geleistet. So kommen Vollzeitarbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten lediglich auf 0,3 nicht entgeltene Überstunden (bei Berücksichtigung der in dieser Gruppe nicht selten verbreiteten Minderarbeit), und bei den entsprechenden Teilzeitbeschäftigten sind es gerade einmal 0,1 Stunden. Auf der anderen Seite der Skala stehen die Führungskräfte, die im Schnitt fast sieben Überstunden ohne Ausgleich leisten.

Tabelle 3

Wochenarbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer¹ mit vertraglich geregelter Arbeitszeit im Jahre 2003
In Stunden

	Übliche Arbeitszeit	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	Arbeitszeit ohne Überstunden-ausgleich
Berufliche Stellung			
Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit, Beamte im einfachen Dienst	18,4	17,6	17,7
Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst	23,9	22,1	22,4
Meister, Werksmeister	2	2	2
Beamte im gehobenen Dienst	29,1	22,8	25,9
Hoch qualifizierte Angestellte, Beamte im höheren Dienst	26,7	22,9	24,6
Führungskräfte	2	2	2
Gewerkschaftsmitglied			
Mitglieder	26,1	23,7	24,2
Nichtmitglieder	20,7	19,2	19,5
Arbeitsvertrag			
Befristet	21,1	19,4	20,0
Nicht befristet	22,6	20,9	21,2
Arbeitsplatz in ...			
Westdeutschland	21,0	19,5	19,9
Ostdeutschland	27,2	24,5	24,7
Geschlecht			
Männer	22,0	20,6	21,1
Frauen	21,3	19,7	20,0
Insgesamt	21,4	19,8	20,2

1 Einschließlich geringfügig Beschäftigter.

2 Angabe wegen zu geringer Fallzahl nicht sinnvoll.

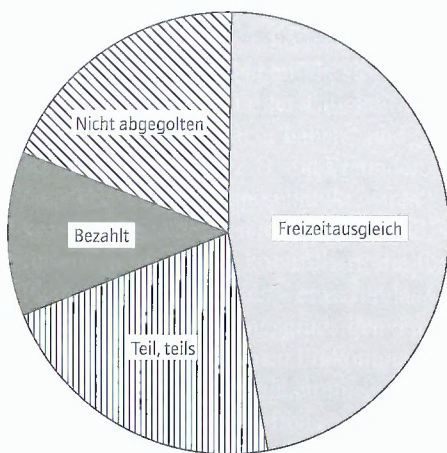
Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

Abbildung 1

Ausgleich der Überstunden im Jahre 2003 bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern

In % der Arbeitnehmer mit Überstunden

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel;
Berechnungen des DIW Berlin.

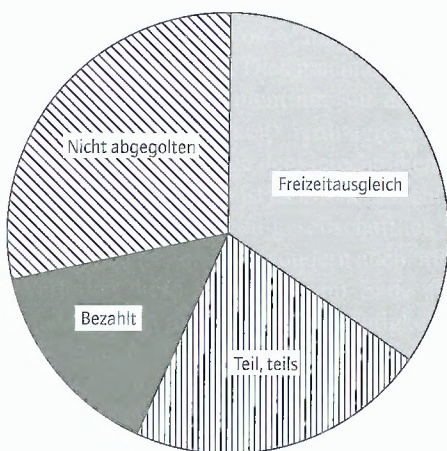
DIW Berlin 2004

Wegen der genannten Strukturunterschiede kommen Männer auf mehr unentgeltete Überstunden als Frauen und nichtorganisierte Arbeitnehmer auf eine größere Zahl als Gewerkschaftsmitglieder. Die in den neuen Bundesländern Beschäftigten lassen sich ihre Mehrarbeit etwas häufiger als die Arbeitnehmer in westdeutschen Betrieben durch Freizeit oder Lohn ausgleichen. Groß ist der Unterschied aber nicht. Da sich auch die Arbeitsplatzstrukturen zwischen Ost und West kaum voneinander unterscheiden, sind die in den neuen Bundesländern

Abbildung 2

Überstunden im Jahre 2003 nach Art des Ausgleichs

In %

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel;
Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

etwas längeren faktischen Wochenarbeitszeiten im Wesentlichen auf die dort längeren vertraglich vereinbarten Zeiten zurückzuführen.

Neben den Arbeitnehmern mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten gibt es eine kleine Gruppe (knapp 10 % aller Arbeitnehmer), deren Arbeitsdauer nicht festgelegt ist. Diese finden sich in zahlreichen Berufen. Deren Arbeitsplatzstruktur weicht allerdings deutlich von der Mehrheit der Arbeitnehmer ab. Denn sie sind zum einen bei den einfachen Tätigkeiten (z. B. Berufskraftfahrern oder pflegerischen Berufen) überrepräsentiert, zum anderen bei den Beschäftigten mit besonders hohen beruflichen Anforderungen (etwa Führungskräften, anderen hoch qualifizierten Angestellten, aber auch Pfarrern). Auf Arbeitsplätzen mit mittleren Anforderungen (schon bei den Facharbeitern) findet man sie vergleichsweise wenig. Diese Arbeitnehmer kommen in allen Gruppen auf eine vergleichsweise hohe Wochenarbeitszeit, die etwa bei 50 Stunden pro Woche liegt.

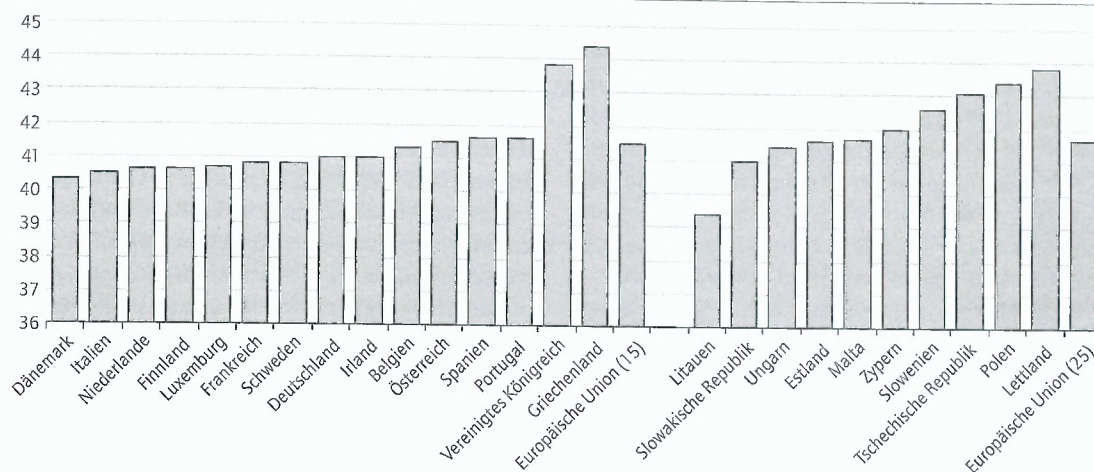
Das ist weit mehr als bei jenen Beschäftigten, deren Arbeitsdauer vertraglich geregelt ist; diese arbeiten einschließlich der nicht entgelteten Überstunden 39,5 Stunden. Die Zeiten beider Gruppen zusammengenommen wird in Deutschland von den abhängig Beschäftigten wöchentlich etwas mehr als 40 Stunden gearbeitet.

Für einen internationalen Vergleich der Wochenarbeitszeiten gibt es verschiedene Datenzusammenstellungen. Alle weisen jedoch Probleme auf.² Am tauglichsten ist wohl noch die EU-Arbeitskräfteerhebung, die auf nationalen Umfragen beruht; in Deutschland ist es der Mikrozensus. Allerdings liefern dessen Daten keine Informationen darüber, ob Überstunden entgolten werden oder nicht. Nach dem Mikrozensus 2003 beläuft sich die üblicherweise geleistete Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland auf 41 Stunden. Das ist

² Statistiken mit internationalen Vergleichen legt regelmäßig die OECD vor. Sie stützen sich auf sehr unterschiedliche Quellen. Zum Teil beruhen sie auf Umfrageergebnissen, mit denen zusätzliche Anpassungen anhand mitunter grober Schätzungen vorgenommen werden. Teilweise werden komplexe amtliche Rechenwerke übernommen, etwa im Falle der Bundesrepublik Deutschland die Arbeitsvolumensrechnung. Vgl. OECD: Employment Outlook. Paris 2004, S. 313 f. Wegen der methodischen Unterschiede bei der Ermittlung der Arbeitszeiten für die einzelnen Länder dürfte ein Vergleich der jeweiligen Landesdaten mit erheblichen Unsicherheiten behaftet sein. Noch problematischer ist es aber, dass nur die Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer ausgewiesen werden; dadurch ergeben sich in Ländern mit einer hohen Teilzeitquote automatisch geringere Pro-Kopf-Zeiten als in Ländern mit einer geringen Teilzeitquote. Deshalb warnt auch die OECD davor, ihre Arbeitsmarktdaten für Querschnittsvergleiche zwischen einzelnen Ländern zu verwenden. Vgl. hierzu auch Sebastian Schief: Jahresarbeitszeiten als Standortindikator. Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. In: IAT-Report, Nr. 3/2004. Des Weiteren werden von den Arbeitgeberverbänden über ausländische Partnerverbände Statistiken über internationale Arbeitszeiten zusammengestellt. Dabei handelt es sich allerdings um die tariflichen Arbeitszeiten, die – wie die Analyse gezeigt hat – ein wenig geeigneter Indikator für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sind.

Abbildung 3

Übliche Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in der EU im Jahre 2003 In Stunden



Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung.

DIW Berlin 2004

weniger, als sich auf Basis des SOEP ergibt (42,4 Stunden). Über die Gründe für die Differenz lässt sich nur spekulieren;³ allerdings spricht einiges dafür, dass die Daten des SOEP zuverlässiger sind.

Mit den ermittelten 41 Stunden liegt Deutschland im Mittelfeld jener 15 Länder, die bis zur jüngsten EU-Erweiterung die Gemeinschaft bildeten (Abbildung 3). Lediglich in Griechenland und im Vereinigten Königreich wurde weit mehr gearbeitet. In der erweiterten EU (EU-25) ist Deutschland ins untere Drittel gerutscht, weil in den meisten Beitrittsländern länger gearbeitet wird. Groß sind die Unterschiede aber nicht: Im Vergleich zu dem Land mit den längsten Wochenarbeitszeiten (Griechenland) fallen in Deutschland 3,4 Stunden weniger an (–8 %). Größere Unterschiede gibt es dagegen bei der Teilzeitbeschäftigung. Während in der gesamten EU von den Teilzeitbeschäftigten im Schnitt knapp 20 Stunden geleistet werden, liegt hier Deutschland mit 17,6 Stunden etwas vor Irland am unteren Ende der Skala. Das hat vor allem mit dem hierzulande hohen Anteil geringfügig Beschäftigter zu tun.

Jahresarbeitszeit

Nicht nur die Wochenarbeitszeiten stehen bei der Debatte um die Länge der Arbeitszeit in der Kritik, sondern auch die Jahresarbeitszeiten. So ist die aktuelle Diskussion dadurch ausgelöst worden, dass die Verschiebung eines Feiertages auf den Sonntag vorgeschlagen wurde. Aber schon seit langem wird immer wieder bemängelt, dass die Jahresarbeitszeit in Deutschland zu gering sei. Bei

der Ermittlung der Jahresarbeitszeit sind neben der Wochenarbeitszeit weitere Faktoren zu berücksichtigen, die die Arbeitszeit mindern. Im Folgenden soll auf einige eingegangen werden.⁴

Der wichtigste Faktor ist die Zahl der Urlaubstage. Im internationalen Vergleich des tarifvertraglichen Urlaubs in der EU-15 liegt Deutschland mit 28 bis 30 Tagen hinter Dänemark (generell 30 Tage) an der Spitze (Tabelle 4). In nahezu allen Ländern gibt es eine Spannweite der Urlaubsansprüche, und bei der Mehrzahl reicht sie wie im Falle Deutschlands bis zu sechs Wochen. Zur Bewertung der urlaubsbedingten Arbeitsausfälle müsste deshalb die effektive Urlaubszeit bekannt sein. Darüber gibt es aber keine Informationen für einen internationalen Vergleich. Bei einer Untersuchung für Deutschland anhand von Daten des SOEP für 1999 wurde ermittelt, dass sich der tatsächliche Urlaubsanspruch aller Arbeitnehmer auf 28 Tage beläuft, von denen allerdings nur 26 Tage in Anspruch genommen wurden; insbesondere Höherqualifizierte haben den vereinbarten Urlaub nicht ausgeschöpft.⁵ In einer

³ Beim Sozio-oekonomischen Panel werden die Arbeitszeiten genau erfasst, beim Mikrozensus dagegen nur grob. Zudem machen im SOEP die erfassten Personen ihre Angaben selbst, während beim Mikrozensus oft eine Person für den gesamten Haushalt antwortet. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass in den hier angestellten Berechnungen die Arbeitsstunden der Auszubildenden, deren Arbeitszeit sich durch den Berufsschulbesuch verringert, ausgeklammert sind. Bei der EU-Arbeitskräfteerhebung werden sie dagegen im Falle Deutschlands und von Ländern mit einem ähnlichen Ausbildungssystem einbezogen.

⁴ Außer Betracht bleiben die Altersteilzeit, weil es hierzu keine hinreichend verlässlichen Daten gibt, sowie der Mutterschaftsurlaub, weil dieser nur mit erheblicher Unsicherheit zu schätzen ist. Vgl. Hans-Uwe Bach und Susanne Koch: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompandium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250. Nürnberg 2002.

⁵ Vgl.: Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus. Bearb.: Christian Sabarowski, Jürgen Schupp und Gert G. Wagner. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 15/2004.

Tabelle 4
Feiertage und tarifvertraglich vereinbarter Urlaub in ausgewählten Ländern

	Zahl der Feiertage	Tarifvertraglich vereinbarter Urlaub
Belgien	10	4 bis 5 Wochen
Dänemark	11	30 Tage
Deutschland	9 bis 14	28 bis 30 Tage
Finnland	11	5 bis 6 Wochen
Frankreich	11	5 bis 6 Wochen
Griechenland	12	4 bis 5 Wochen
Irland	9	4 bis 5 Wochen
Italien	12	4 bis 6 Wochen
Luxemburg	10	26 bis 30 Tage
Niederlande	8 ¹	23 bis 30 Tage
Österreich	13	5 bis 6 Wochen
Portugal	12 bis 14	22 bis 25 Tage
Schweden	12	25 bis 30 Tage
Spanien	14	22 bis 25 Tage
Vereinigtes Königreich	8 bis 10	20 bis 30 Tage

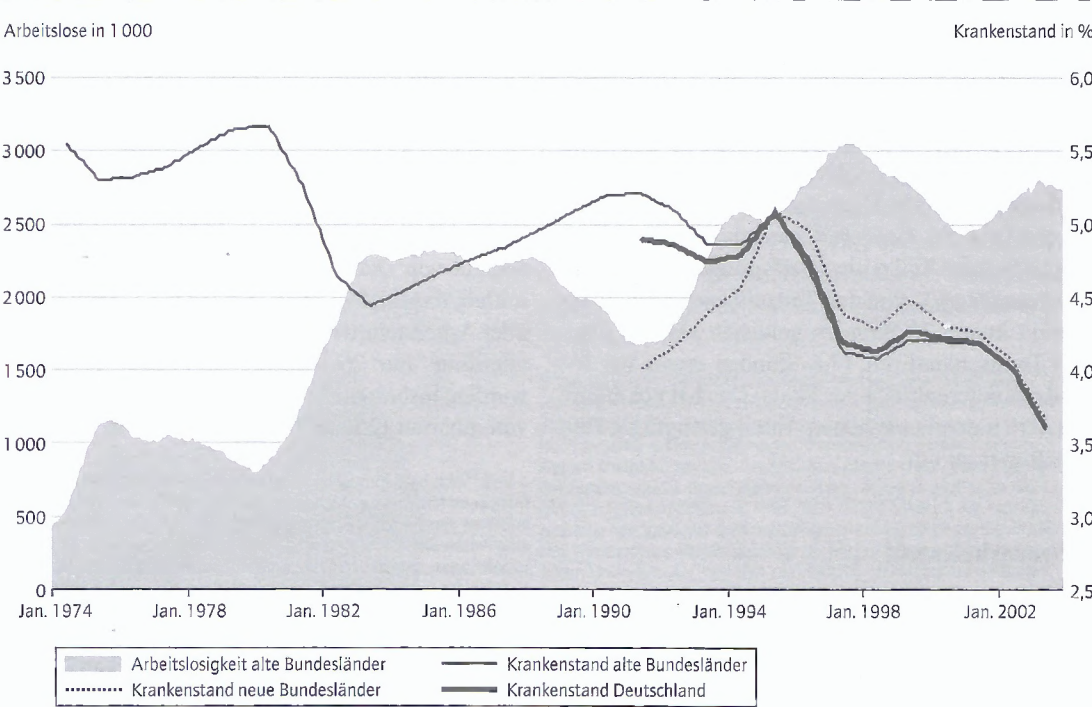
¹ Alle fünf Jahre ein zusätzlicher Feiertag.
Quelle: Incomes Data Services. DIW Berlin 2004

Bei den gesetzlichen Feiertagen gibt es in Deutschland eine so breite regionale Streuung wie in keinem anderen Land der EU-15. Insgesamt hat Deutschland 15 verschiedene bundesweite oder landesspezifische Feiertage; die meisten hat Bayern (14). Einige protestantische Bundesländer im Norden kommen dagegen nur auf neun Feiertage. Gewichtet mit der Zahl der Arbeitnehmer in den einzelnen Bundesländern ergeben sich bundesweit 10,9 Feiertage. Damit liegt Deutschland im unteren Mittelfeld der EU-15 und deutlich hinter katholisch geprägten Staaten wie Spanien oder Portugal, bei denen die tarifvertraglich geregelte Urlaubszeit vergleichsweise gering ist. Zu untersuchen wäre noch, wie viele Feiertage in den einzelnen Ländern fest an einen Wochentag gebunden sind, der ein Werktag ist, und wie viele Feiertage einem bestimmten Kalendertag zugeordnet sind, da diese Feiertage auf ein Wochenende fallen können. Letzteres ist in diesem Jahr in Deutschland in starkem Maße der Fall. Zudem wäre die Praxis in manchen Ländern zu berücksichtigen, dass dann, wenn manche Feiertage auf einen Sonntag fallen,

Wiederholung dieser Fragen in einer kleinen Internet-Stichprobe für das Jahr 2004 wird dieses Ergebnis bestätigt.⁶ Das belegt, dass die tarifvertraglichen Urlaubszeiten kein geeigneter Maßstab sind.

⁶ Vgl. C. Saborowski, J. Schupp und G.G. Wagner: Annual Leave in Germany: Employees Frequently Do not Take up Their Full Entitlement. In: Economic Bulletin, Nr. 6/2004.

Abbildung 4
Entwicklung des Krankenstandes¹ in Deutschland sowie der Arbeitslosigkeit in den alten Bundesländern



¹ Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung.
Quellen: Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung; Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

der darauf folgende Montag arbeitsfrei ist. So fallen in Deutschland in diesem Jahr fünf bis acht Feiertage auf einen Wochentag; im Vereinigten Königreich, einem Staat mit weniger Feiertagen, gibt es feiertagsbedingt generell acht bis zehn arbeitsfreie Wochentage.

Gemindert wird die Arbeitszeit auch durch krankheitsbedingte Ausfalltage. In Deutschland wird der Krankenstand der Pflichtmitglieder in einer gesetzlichen Krankenversicherung erfasst. Nach den aktuell verfügbaren Daten ist deren Krankenstand auf einem historischen Tiefstand angelangt (Abbildung 4) – obwohl das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer zugenommen hat.⁷ Dabei haben sich die Anfang der 90er Jahre noch unterschiedlichen Krankenstände in den alten und neuen Bundesländern angeglichen. Zudem zeigt die längerfristige Entwicklung für Westdeutschland, dass der Krankenstand stark mit der Arbeitslosigkeit korreliert – und zwar in der Weise, dass der Krankenstand bei steigender Arbeitslosigkeit sinkt und bei sinkender Arbeitslosigkeit steigt. Bei angespannter Beschäftigungslage vermeiden die Arbeitnehmer offenbar Krankmeldungen.

Aktuelle international vergleichende Informationen über krankheitsbedingte Arbeitsausfälle gibt es kaum – was insbesondere daran liegt, dass sich die nationalen Messkonzepte stark voneinander unterscheiden. Für die Länder der EU-15 wurde für das Jahr 2000 anhand von Umfragen ermittelt, dass sich in den südeuropäischen Ländern ein geringerer Teil der Arbeitskräfte im Laufe des Jahres krankgemeldet hat als in den nord- und mitteleuropäischen Ländern.⁸ Dabei dürften die Klimabedingungen eine Rolle spielen. Der Anteil der Personen mit krankheitsbedingten Ausfalltagen sagt allerdings nichts über das Ausmaß der Arbeitsausfälle aus.

Arbeitszeiten können des Weiteren durch Streiks verloren gehen. Nach den Angaben des Europäischen Statistischen Amtes entfielen 2002 auf 1 000 Arbeitnehmer in Deutschland zehn Streiktage. In den beiden Jahren zuvor war es jeweils lediglich knapp ein Tag. Damit zählt Deutschland zu dem Drittel der Länder in der EU mit den wenigsten Streiktagen. Sehr viel häufiger gestreikt wird in Spanien (von 2000 bis 2002 insgesamt 489 Streiktage je 1 000 Arbeitnehmer) und Italien (433).

Fazit

Die Analyse der Wochenarbeitszeit in Deutschland hat erhebliche Abweichungen der tatsächlich erbrachten von den vertraglich vereinbarten Stun-

den gezeigt. Insbesondere die höher qualifizierten Arbeitnehmer leisten in erheblichem Maße Mehrarbeit, von der ein großer Teil weder durch Freizeit noch durch Lohnausgleich entgolten wird. Deshalb sollte bei der aktuellen Debatte um die Dauer der Wochenarbeitszeiten bedacht werden, dass ein durchaus beachtlicher Teil der Arbeitnehmer bereits ein hohes Maß an Flexibilität zeigt. Hierbei bestehen deutliche Differenzen mit Blick auf die Qualifikation. Vermutlich – wenn auch hier nicht untersucht – wird es auch Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und innerhalb von Branchen zwischen einzelnen Betrieben geben. In Deutschland arbeiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit geregelter Arbeitszeit ohne Überstundenausgleich 39,5 Stunden in der Woche. Mit Blick auf die Arbeitnehmerschaft als Ganzes sind daher mitunter erhobene Forderungen nach einer Rückkehr zur 40-Stunden-Woche wenig überzeugend.

Welche Position der Standort Deutschland hinsichtlich der Länge der Arbeitszeiten im internationalen Vergleich hat, lässt sich wegen fehlender Informationen nicht eindeutig beurteilen. Soweit überprüfbar, liegt Deutschland bei der Zahl der geleisteten Wochenstunden im Mittelfeld der Staaten der EU-15; in der erweiterten EU hat sich die Position ins untere Drittel verschoben. Allerdings ist die Spannweite bei der Länge der Wochenarbeitszeit in der EU-25 nicht sehr groß. Die hier vorgestellte Auswertung auf Basis des SOEP zeigt ein noch günstigeres Bild. Auch bei den gesetzlichen Feiertagen besteht kein Nachteil. Ein Standortvorteil sind ohne Zweifel die geringen Arbeitsausfälle infolge von Streiks. Unklar ist die Position hinsichtlich der tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubstage. In Deutschland nehmen die Beschäftigten weniger Urlaub als ihnen zusteht. Die effektiven Urlaubstage in anderen Ländern sind nicht bekannt. Unklar ist ebenfalls das Ausmaß der krankheitsbedingten Ausfalltage im internationalen Vergleich. Feststellen lässt sich lediglich, dass der Krankenstand in Deutschland angesichts der hohen Arbeitslosigkeit auf einen historischen Tiefstand gesunken ist.

Solange die Informationslücken nicht mit tauglichen Daten geschlossen sind, ist es voreilig, die deutschen Arbeitnehmer als Spitzenreiter bei der freien Zeit darzustellen. Der gegenwärtige Kenntnisstand stützt eine solche Bewertung nicht. Die aktuelle Arbeitszeitdiskussion sollte deshalb mit mehr Bedacht geführt werden.

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt: *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003*. Wiesbaden 2004.

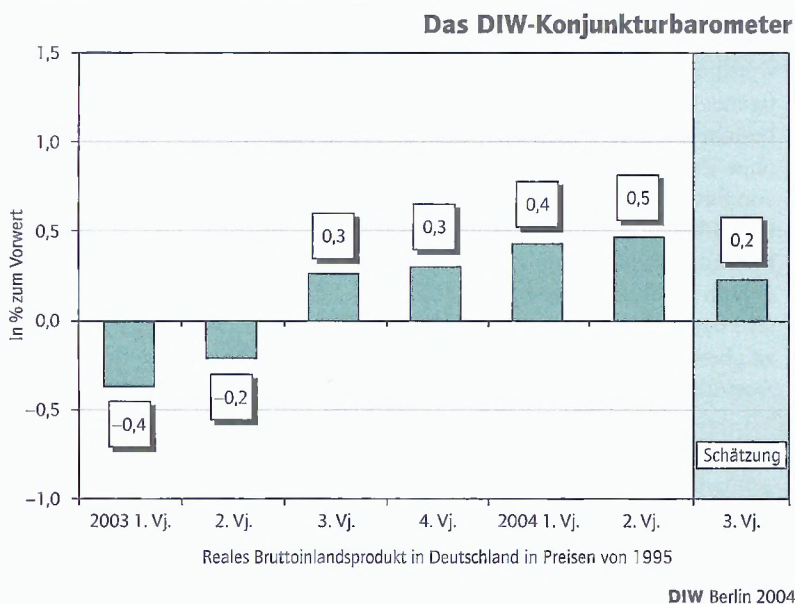
⁸ David Gimeno, Fernando G. Benavides, Joan Benach und Benjamin C. Amick III: *Distribution of Sickness Absence in the European Union Countries*. In: *Occupational and Environmental Medicine*, Nr. 61/2004.

Das DIW-Konjunkturbarometer

Stand: 10. November 2004

Konjunkturelles Tempo hat nachgelassen

Nach ersten vorläufigen Berechnungen hat sich das Expansionstempo der gesamtwirtschaftlichen Produktion im dritten Quartal 2004 verringert. Gegenüber dem Vorquartal dürfte das Wachstum 0,2 % betragen haben (im Vergleich zum Vorjahr 1,5 %). Nach einer überaus kräftigen Ausweitung der Exporttätigkeit im ersten Halbjahr 2004 hat sich der Impuls nunmehr abgeschwächt. Gleichzeitig stiegen die Importe deutlich stärker. Auch war die Investitionsnachfrage weiterhin schwach und lieferte immer noch keinen positiven Wachstumsbeitrag. Zwar dürften die Konsumausgaben im Berichtsquartal gegenüber dem Vorquartal leicht gestiegen sein, dies reichte aber für eine Kompensation nicht aus. Die tiefe Spaltung der Konjunktur in eine immer noch lebhaftere Auslandskonjunktur und eine mehr oder minder stagnierende Binnenwirtschaft bleibt bestehen.



Das DIW Berlin präsentiert monatlich das DIW-Konjunkturbarometer als einen Indikator für die aktuelle Konjunkturtendenz in Deutschland. Es zeigt die Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts für das abgelaufene bzw. laufende Quartal und stellt damit die gesamtwirtschaftliche Entwicklung dar. Die Berechnung des DIW-Konjunkturbarometers basiert auf monatlichen Indikatoren, die – abhängig vom Zeitpunkt der Berechnungen – mehr oder weniger Schätzelemente enthält. Dem hier vorgestellten Konjunkturbarometer liegen für die Mehrzahl der verwendeten Indikatoren offizielle Werte des Statistischen Bundesamtes zugrunde.

Das DIW-Konjunkturbarometer wird regelmäßig auch auf der Homepage des DIW Berlin veröffentlicht (www.diw.de/produkte/konjunkturbarometer).

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
PD Dr. Gustav A. Horn
Dr. Kurt Hornschild
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Axel Werwatz, Ph. D.
Prof. Dr. Christian Wey
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dr. habil. Björn Frank
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9
12165 Berlin
Tel. +49-30-790 00 60

Bezugspreis

Jahrgang Euro 120,-
Einzelheft Euro 11,-
Zuzüglich Versandkosten
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter www.diw.de

Konzept und Gestaltung
kognito, Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung
– auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Abteilung
Information und Organisation zulässig.

Deutschland**Ausgewählte saisonbereinigte Konjunkturindikatoren¹**

	Arbeitslose		Offene Stellen		Auftragseingang (Volumen) ²														
					Verarbeitendes Gewerbe					Vorleistungsgüter- produzenten	Investitionsgüter- produzenten	Gebrauchsgüter- produzenten	Verbrauchsgüter- produzenten						
	Insgesamt		Inland		Ausland														
	in 1 000				2000 = 100														
	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	
2002	J	3 970		471		95,7		93,8		98,0		93,9		96,6		94,1		100,2	
	F	3 963	3 965	474	473	95,0	96,5	91,9	93,4	98,9	100,3	95,2	95,5	94,5	96,8	94,7	95,1	97,9	100,7
	M	3 962		474		98,9		94,6		104,2		97,5		99,3		96,4		104,0	
	A	3 973		473		96,2		92,6		100,7		95,8		96,3		94,0		99,2	
	M	4 026	4 006	469	470	99,0	97,5	93,2	93,2	106,2	102,7	97,1	96,6	100,8	98,1	96,1	96,0	98,9	98,6
	J	4 075		462		97,1		93,9		101,1		96,9		97,1		97,9		97,9	
	J	4 090		450		97,6		93,9		102,2		96,8		98,7		90,7		98,6	
	A	4 106	4 099	442	446	97,9	97,8	93,9	93,8	102,9	102,8	96,6	97,0	99,6	98,9	91,9	91,2	97,3	98,8
	S	4 127		428		97,9		93,6		103,3		97,6		98,5		91,1		100,3	
	O	4 160		418		97,8		93,6		103,0		97,0		99,2		89,8		97,8	
	N	4 205	4 184	407	413	98,3	97,2	93,4	93,3	104,4	102,0	97,5	96,9	99,3	97,8	90,8	90,1	100,0	98,3
	D	4 250		399		95,3		92,8		98,5		96,1		95,0		89,7		97,0	
2003	J	4 318		391		98,1		93,3		104,2		97,5		99,4		89,0		98,5	
	F	4 365	4 335	379	385	98,4	97,1	94,8	92,9	103,0	102,3	96,8	96,4	100,4	98,4	88,0	87,6	100,0	97,6
	M	4 391		372		94,6		90,7		99,6		95,0		95,3		85,8		94,3	
	A	4 408		365		97,1		92,9		102,4		96,3		98,7		87,0		96,8	
	M	4 402	4 399	352	359	93,2	95,9	91,8	92,5	95,0	100,0	93,9	95,4	93,2	97,1	84,0	84,6	96,0	96,9
	J	4 383		345		97,2		92,9		102,6		96,1		99,3		82,8		97,8	
	J	4 389		346		97,3		92,9		102,8		97,6		97,9		88,7		96,7	
	A	4 394	4 391	340	342	97,0	97,7	92,0	93,0	103,3	103,6	97,3	98,0	97,7	98,7	85,5	87,5	97,7	96,5
	S	4 395		336		98,9		94,1		104,9		98,9		100,4		88,1		95,1	
	O	4 388		331		99,6		94,8		105,6		99,9		100,5		88,9		98,4	
	N	4 373	4 379	331	331	99,4	100,1	95,5	94,9	104,4	106,7	100,5	100,4	100,3	101,4	87,1	87,9	95,6	97,4
	D	4 355		324		101,4		94,3		110,3		100,9		103,5		87,8		98,2	
2004	J	4 311		313		99,3		94,7		105,1		100,6		100,1		87,4		95,1	
	F	4 306	4 318	301	307	99,8	100,7	94,2	95,6	107,0	107,2	101,6	101,8	100,5	101,9	87,3	87,7	94,1	95,4
	M	4 321		287		103,0		97,8		109,4		103,3		105,0		88,4		97,0	
	A	4 338		277		103,5		97,4		111,2		104,6		104,6		88,5		99,3	
	M	4 347	4 343	282	281	107,4	104,4	98,8	97,4	118,3	113,2	107,8	105,6	109,5	105,7	90,7	89,3	101,1	98,9
	J	4 364		281		102,2		96,0		110,1		104,3		102,9		88,7		96,5	
	J	4 392		276		103,3		96,2		112,1		103,4		105,2		87,9		98,7	
	A	4 414	4 401	273	275	103,1	103,1	96,9	96,0	111,0	111,9	104,9	103,9	104,1	104,7	87,5	86,8	96,9	97,7
	S	4 429		273		102,8		94,9		112,7		103,4		104,7		84,9		97,4	
	O	4 434		274															
	N																		
	D																		

¹ Saisonbereinigt nach dem Berliner Verfahren (BV4). Dieses Verfahren hat die Eigenschaft, dass sich beim Hinzufügen eines neuen Wertes davor liegende saisonbereinigte Werte in der Zeitreihe auch dann ändern können, wenn deren Ursprungswert unverändert geblieben ist. Die Vierteljahreswerte wurden aus den saisonbereinigten Monatswerten errechnet.

² Außerdem arbeitstäglich bereinigt.

Deutschlandnoch: Ausgewählte saisonbereinigte Konjunkturindikatoren¹

		Beschäftigte im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe	Produktion²										Umsätze des Einzelhandels		Außenhandel (Spezialhandel)²				
			Verarbeitendes Gewerbe		Investitionsgüter- produzenten		Gebrauchsgüter- produzenten		Verbrauchsgüter- produzenten		Bauhaupt- gewerbe				Ausfuhr		Einfuhr		
			in 1 000		2000 = 100										Mrd. Euro				
		mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.
2002	J	6 290		98,5		100,3		95,4		98,7		91,3		99,9		52,5		41,8	
	F	6 272	6 288	97,9	99,0	98,5	100,1	93,2	94,4	98,5	99,4	93,8	93,0	100,2	100,3	53,3	161,2	43,0	129,0
	M	6 256		100,6		101,5		94,6		101,1		93,8		100,8		55,5		44,2	
	A	6 240		97,4		99,9		91,5		95,8		90,4		100,1		53,1		42,5	
	M	6 225	6 233	98,4	98,5	99,4	100,8	89,8	91,7	98,7	97,3	88,4	89,0	99,4	99,8	53,2	161,3	42,4	128,8
	J	6 211		99,7		103,0		93,8		97,5		88,3		99,9		55,0		43,9	
	J	6 199		99,3		101,3		91,1		97,4		87,6		101,1		53,7		42,8	
	A	6 186	6 193	100,0	99,8	102,3	101,8	90,9	91,1	97,6	97,9	87,4	87,5	101,3	100,8	55,1	164,4	44,2	131,3
	S	6 177		100,2		101,9		91,3		98,7		87,4		100,1		55,5		44,3	
	O	6 169		99,3		101,3		90,3		97,8		85,9		100,6		55,6		44,2	
	N	6 158	6 163	100,0	99,5	101,9	101,4	90,3	89,7	99,0	98,1	86,4	85,2	100,4	99,9	56,3	167,0	43,7	132,6
	D	6 149		99,2		101,1		88,6		97,6		83,2		98,8		55,1		44,7	
2003	J	6 191		99,6		102,3		88,1		97,4		85,4		100,8		55,5		45,6	
	F	6 181	6 177	100,1	99,2	104,0	102,2	89,1	87,7	97,4	96,9	80,9	83,8	101,0	100,2	55,5	165,1	44,7	135,3
	M	6 171		97,9		100,3		86,0		96,0		84,9		98,9		54,1		45,0	
	A	6 160		99,9		101,7		87,8		99,2		87,0		100,9		54,5		44,5	
	M	6 151	6 155	98,0	98,6	100,6	100,3	86,0	85,8	96,0	97,7	85,1	86,0	101,4	100,5	54,5	163,7	44,3	133,2
	J	6 140		97,9		98,7		83,6		97,9		85,8		99,2		54,8		44,4	
	J	6 128		99,8		102,5		88,8		97,9		86,6		99,8		55,7		44,3	
	A	6 115	6 123	98,2	98,9	99,9	101,2	85,1	87,0	97,4	97,2	83,6	84,8	98,1	99,4	55,4	167,7	44,2	132,6
	S	6 110		98,7		101,2		87,1		96,2		84,3		100,4		56,7		44,1	
	O	6 100		100,5		103,0		87,4		97,6		83,9		100,2		55,7		44,5	
	N	6 095	6 098	100,6	100,6	103,9	103,6	86,9	87,4	96,7	97,4	83,4	84,4	97,6	99,7	56,9	170,1	46,1	135,5
	D	6 089		100,8		103,8		88,0		97,7		85,8		101,2		57,5		44,9	
2004	J	6 042		100,7		102,5		88,2		98,1		82,4		98,9		58,6		45,2	
	F	6 034	6 045	100,7	101,1	101,7	103,3	87,2	88,5	97,8	97,8	85,7	82,5	98,4	99,3	58,4	176,7	45,8	136,0
	M	6 029		102,0		105,6		90,0		97,5		79,2		100,5		59,8		45,0	
	A	6 027		102,7		105,9		89,7		97,9		78,0		99,0		62,0		47,1	
	M	6 020	6 023	105,8	104,0	109,5	107,8	92,9	90,9	100,4	98,5	80,1	78,8	95,8	98,5	63,9	186,0	49,4	143,0
	J	6 016		103,5		108,0		90,0		97,2		78,4		100,8		60,1		46,5	
	J	6 007		102,7		105,8		87,7		98,0		76,5		98,9		61,1		49,4	
	A	6 006		103,8	103,3	107,7	107,0	87,7	86,2	98,2	98,2	78,2	77,0	98,3	98,7	60,5	182,0	48,6	147,8
	S			103,4		107,5		83,4		98,3		76,3		98,8		60,4		49,8	
	O																		
	N																		
	D																		

¹ Saisonbereinigt nach dem Berliner Verfahren (BV4). Dieses Verfahren hat die Eigenschaft, dass sich beim Hinzufügen eines neuen Wertes davor liegende saisonbereinigte Werte in der Zeitreihe auch dann ändern können, wenn deren Ursprungswert unverändert geblieben ist. Die Vierteljahreswerte wurden aus den saisonbereinigten Monatswerten errechnet.

² Außerdem arbeitstäglich bereinigt.