

Die relative Bezahlung der Hochqualifizierten in Staat und Privatwirtschaft Deutschland, 1977-2011

Giacomo Corneo

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft

Diskussionsbeiträge

Economics

2013/19

Die relative Bezahlung der Hochqualifizierten in Staat und Privatwirtschaft: Deutschland, 1977-2011

Giacomo Corneo

FU Berlin

November 2013

Zusammenfassung: Dieser Beitrag schildert die Entwicklung der relativen Bezahlung der Hochqualifizierten in Staat und Privatwirtschaft in Westdeutschland seit 1977. Es zeigt sich, dass seit ca. 1987 die relative Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft massiv zurückgegangen ist: Gegenüber vergleichbaren Stellen in der Privatwirtschaft beträgt der relative Rückgang zwischen 25 % und 55 %. Dieser beträchtliche Verlust an Wettbewerbsfähigkeit seitens des öffentlichen Dienstes suggeriert, dass in dieser Zeit eine bedeutsame Verschiebung bei der Befriedigung von Bedürfnissen stattgefunden hat: von sozialen hin zu privaten Bedürfnissen.

Danksagung: Ich habe wertvolle Kommentare und Hinweise von Reinhard Bispinck, Timm Bönke, Vanessa Desche, Gustav Horn, Viktor Steiner und Klaus Weber erhalten. Francesca Fabbri und Dalia Marin haben mir die Zeitreihe für die Managergehälter zur Verfügung gestellt. Bei allen oben genannten Personen möchte ich mich herzlich bedanken.

1. Einleitung

Moderne Volkswirtschaften weisen dem Staat vielfältige ökonomische Aufgaben zu, die weit über seine ureigene Ordnungsfunktion hinaus reichen - z. B. bei der Ausbildung der neuen Generationen, im Gesundheitswesen, in Bezug auf die Infrastruktur, bei der Grundlagenforschung und im Bereich der sozialen Sicherung. In wie weit sich nun der Staat als fähig erweist, diesen Aufgaben wirklich gerecht zu werden, hängt in erster Linie vom Tun der Menschen ab, die im Staatsdienst arbeiten. Denn der öffentliche Sektor ist ein ausgeprägt arbeitsintensiver Wirtschaftszweig. Insbesondere den Hochqualifizierten kommt aufgrund der von ihnen übernommenen Steuerungsverantwortung eine Schlüsselrolle zu: Fachkundige und motivierte Hochqualifizierte im öffentlichen Dienst sind eine elementare Voraussetzung dafür, dass der Staat hochwertige Dienstleistungen erbringt.

Nun ist menschliche Begabung eine ökonomisch knappe Ressource und passende Anreize sind notwendig, damit aus Begabung wertvolle Leistungen gewonnen werden können. Auf dem Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte konkurriert der Staat mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe. Die relative Bezahlung, die diese zwei Sektoren anbieten, ist daher eine maßgebliche Determinante der Allokation menschlicher Begabung und qualifizierter Arbeitskraft. Somit bestimmt sie indirekt, wie gut der Staat seine Aufgaben erledigt.¹

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, die Entwicklung der relativen Bezahlung der Hochqualifizierten in Staat und Privatwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland seit 1977 zu erfassen. Im Fokus meiner Untersuchung steht die tarifliche Bezahlung privater Arbeitnehmer bzw. die gesetzliche Besoldung der Beamten bei ausgewählten Vollzeitstellen in einem repräsentativen Abschnitt ihrer Laufbahn. Das Verhältnis von Besoldung zu Tariflohn stellt sicherlich eine wichtige Information für die Hochqualifizierten dar. Sie beeinflusst ihre Berufs- und Arbeitsplatzwahl, ihre Anstrengung bei der Ausführung der ihnen obliegenden Arbeitspflichten und wie sie auf Abwerbungsversuche reagieren. Die langfristige Entwicklung der relativen Bezahlung in Bezug auf verschiedene Stellen kann somit wichtige Hinweise über die Evolution der Wettbewerbsfähigkeit des Staates im Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte und indirekt über die Evolution der Qualität öffentlicher Dienstleistungen geben.²

Die Analyse von tarifierten Löhnen und gesetzlichen Gehältern unterscheidet diesen Beitrag vom Gros der Forschung auf diesem Gebiet, welche sich vorwiegend mit sogenannten Lohndifferenzialen auseinandersetzt. Diese Literatur untersucht die Lohnunterschiede zwischen Staat und Privatwirtschaft bei Individuen, die ansonsten im jeweiligen verwendeten Datensatz gleiche

¹ Dahinter steht die nahliegende Idee, dass Begabung im öffentlichen wie im privaten Sektor ein imperfekt substituierbarer Produktionsfaktor ist: Man kann mit zwei schlechten Mathematiklehrern wohl kaum den gleichen Lernerfolg erzielen, wie mit einem sehr guten; die Erfolgswahrscheinlichkeit eines sehr guten Chirurgen wird nicht von zwei schlechten erreicht; was eine kleine Gruppe sehr guter Stadtplaner entwerfen und durchführen kann, kann eine viel größere Gruppe schlechter Planer nicht. Verhandeln Hochqualifizierten im Staatsdienst mit Privatbanken oder anderen Staaten - wie während der aktuellen Finanzkrise - ist die Allokation von Begabung für das Ergebnis ebenfalls ausschlaggebend.

² Die erbrachten öffentlichen Dienstleistungen hängen natürlich auch von den im öffentlichen Sektor geleisteten Arbeitsstunden ab. Bekanntlich sind in Deutschland sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die durchschnittlichen Arbeitsstunden im öffentlichen Sektor seit der Wiedervereinigung stark zurückgegangen, man siehe z. B. Vesper (2012).

Charakteristika aufweisen. Dabei muss sich diese Literatur dem Problem stellen, dass nicht beobachtete Charakteristika – die wiederum mit der Produktivität der Individuen korreliert sein können – die Selbstselektion in diese zwei Sektoren beeinflussen können. Hingegen liefert der Ansatz des vorliegenden Beitrags, dem die Bezahlung der Stellen – im Gegensatz zur Bezahlung der Individuen – zugrunde liegt, einen direkten Hinweis auf die Art von Selbstselektionseffekten, die von der unterschiedlichen Entlohnung zu erwarten sind.

In der wirtschaftspolitischen Debatte werden zwar Kennzahlen zu Tarifgehältern in Staat und Privatwirtschaft für Vergleichszwecke verwendet. Allerdings beziehen sich diese i.d.R. auf sehr heterogene Gruppen, wie z.B. im Fall der Verwendung von Tarifindizes für alle Beschäftigte in Staat und Gesamtwirtschaft oder im Fall der Betrachtung ihrer durchschnittlichen Bruttobezüge. Solche Vergleiche werden zwangsläufig von verschiedenen Mengen- und Selektionseffekten überlagert und geben daher keine direkten Informationen über die Attraktivität von Staat und Privatwirtschaft für die Hochqualifizierten. Deswegen wird hier die Tarif- und Gehaltsentwicklung ausgewählter Stellen ausgewiesen, welche unmittelbare Relevanz für die relative Attraktivität von Staat und Privatwirtschaft für die Hochqualifizierten besitzt. Die Grenzen dieses Ansatzes sind wiederum offensichtlich: Die für meine Untersuchung herangezogenen Stellen decken einen kleinen Teil der Hochqualifizierten und könnten wenig repräsentativ sein. Somit stellt mein Ansatz lediglich einen komplementären Forschungsweg zur bisherigen Literatur dar.

Die Forschung zu Lohndifferenzialen in Deutschland verwendet in der Regel das SOEP. Ihre Befunde sind relativ einheitlich und deuten allesamt auf die Bedeutung des Qualifikationsniveaus hin: Personen mit niedriger Bildung verdienen im öffentlichen Sektor tendenziell besser als im Privatsektor; der gegenteilige Befund gilt für die Personen mit hoher Bildung.³

Hier werde ich ausschließlich die Bezahlung der Hochqualifizierten betrachten - also Erwerbspersonen, die in Deutschland tendenziell ein negatives Lohndifferential im öffentlichen Dienst vorfinden. Mein Ziel ist ein Umriss der Evolution der relativen Bezahlung der Hochqualifizierten in Staat und Privatwirtschaft während einer Periode von 34 Jahren, also in etwa über die Dauer einer ganzen Generation.

Stellvertretend für die Stellen im öffentlichen Sektor wird die Bezahlung von Richtern, Bundesverfassungsrichtern, Lehrern und Professoren genommen; nachrichtlich zu diesen Beamtenstellen werden entsprechende Befunde für Bundesminister und Bundestagsabgeordnete präsentiert. Idealerweise würde man die Gehälter für all diese Stellen vorrangig mit denen von Stellen in der Privatwirtschaft vergleichen, die sehr ähnliche berufliche Anforderungen stellen. Aber die Informationsanforderungen an eine Untersuchung, die über drei Jahrzehnte decken soll, setzen der Auswahl der Vergleichsstellen relativ enge Grenzen. Beispielsweise fehlen entsprechende Zeitreihen für die Verdienste von Freiberuflern und Einzelunternehmern. Gleichwohl existieren diese Informationen für die tariflichen Gehälter von bestimmten Meistern und Angestellten in einigen Wirtschaftszweigen und Regionen. Diese werden hier für die Messung der Evolution der relativen Bezahlung in Staat und Privatwirtschaft herangezogen. Als weiteren Indikator für die Bezahlung der

³ Man siehe z. B. Dustmann und van Soest (1998) und Tepe und Kroos (2010).

Hochqualifizierten in der Privatwirtschaft werde ich die Gehälter der Top-Manager der 500 größten Aktiengesellschaften Deutschlands verwenden. Hierzu haben Fabbri und Marin (2012) dankenswerterweise einen Datensatz zur Verfügung gestellt, der die durchschnittlichen Bezüge der Vorstandsmitglieder ab 1977 enthält.

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: Abschnitt 2 schildert kurz die ökonomischen Theorien, welche den Zusammenhang zwischen relativer Bezahlung und Arbeitsproduktivität beleuchten. Abschnitt 3 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Besoldung der Beamten. In den zwei darauffolgenden Abschnitten werden die Lohnentwicklungen für die zwei Gruppen der Privatwirtschaft präsentiert. Abschnitt 6 enthält meine Hauptergebnisse zur Entwicklung der relativen Bezahlung. Es stellt sich heraus, dass in der BRD die relative Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst seit dem Ende der achtziger Jahre substantiell zurückgegangen ist. Daher untersucht Abschnitt 7 die Robustheit dieses Befundes und insbesondere die Hypothese, dass in dieser Zeit die intrinsische Motivation, für den Staat zu arbeiten, so stark gewachsen ist, dass die relative Bezahlung der Privatwirtschaft substantiell wachsen musste, um den Gleichgewicht im Arbeitsmarkt wiederherzustellen. Abschnitt 8 fasst die Ergebnisse zusammen und offeriert einige wirtschaftspolitische Implikationen.

2. Arbeitsproduktivität und relative Bezahlung

Die zentrale Botschaft der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur zur Bedeutung der relativen Bezahlung für die Arbeitsproduktivität ist einfach und lautet: Eine hohe relative Bezahlung erzeugt Bewerbungs-, Motivations- und Bleibeeffekte, welche wiederum die Produktivleistung des Arbeitgebers bestimmen.

Die von der Literatur hervorgehobenen *Bewerbungseffekte* schließen die Rolle der relativen Bezahlung bei der Berufswahl mit ein und fangen bereits mit der Auswahl des Bildungswegs bzw. der Studienfächer und der Spezialisierung während des Studiums und danach an. Aus diesen Vorgängen bildet sich der potentielle Pool der Bewerber für die verschiedenen Stellen. Durch eine hohe relative Bezahlung kann ein Arbeitgeber letztendlich Bewerber anziehen, die woanders ein relativ hohes Einkommen erzielen können. Diese sind in der Regel die Individuen mit einer vergleichsweise hohen Produktivität.⁴

Die kürzlich erschienene Studie von Dal Bó et al. (2013) liefert einen überzeugenden Nachweis der Kausalwirkung der relativen Bezahlung auf die Qualität der Bewerber speziell für Stellen im öffentlichen Dienst. Im Unterschied zu den vorherigen Studien analysiert diese ein groß angelegtes natürliches Experiment. Auf diesen Weg konnte der Kausaleffekt der Bezahlung von weiteren konkurrierenden Bestimmungsfaktoren sauber getrennt und vergleichsweise präzise gemessen werden.

Dal Bó et al. zeigen, dass höhere Gehälter im öffentlichen Dienst bessere Bewerber im Sinne von einem höheren IQ, höherer bisheriger Bezahlung und besserer Persönlichkeitsmerkmale (an den so

⁴ Weiss (1980) ist der klassische Aufsatz über die Selektionseffekte der relativen Bezahlung.

genannten Big Five der psychologischen Forschung festgemacht) anziehen. Sie zeigen ferner, dass eine höhere Bezahlung keinen Verdrängungseffekt auf die intrinsische Motivation der Bewerber auslöst. Vielmehr finden sie, dass eine höhere relative Bezahlung die intrinsische Motivation im Bewerberpool signifikant erhöht. Dies ist ein wichtiges Ergebnis, denn dieser Verdrängungseffekt ist theoretisch möglich und natürlich würde er die Arbeitsleistung der vom Staat eingestellten Personen beeinträchtigen.

Die *Bleibeeffekte* der relativen Bezahlung beziehen sich insbesondere auf die Abwerbung der öffentlichen Bediensteten durch die Privatwirtschaft. Beispiele sind der Wechsel von Regulierern zu regulierten Unternehmen, von Steuerfahndern zu Steuerkanzleien, von Lehrern zu Privatschulen, von Polizeibeamten zu privaten Sicherheitsdiensten. Die Privatwirtschaft versucht gezielt die Individuen anzulocken, von denen sie die höchste Produktivität erwartet. Eine höhere relative Bezahlung im öffentlichen Dienst wirkt diesem Aderlass entgegen.⁵

Ein natürliches Experiment zur Ermittlung der Bleibeeffekte von relativer Bezahlung wurde von Falch (2011) untersucht. Im Fall der Lehrer findet er eine vergleichsweise hohe Elastizität („quit elasticity“) in Höhe von 3,5.

Die *Motivationseffekte* der relativen Bezahlung beziehen sich hingegen auf ihren Einfluss auf die Einsatzbereitschaft der öffentlichen Bediensteten. In der Arbeitsmarkttheorie werden diese Effekte hauptsächlich durch so genannte Effizienzlöhne und Reziprozität erklärt. Für beide Erklärungsansätze existiert inzwischen eine umfangreiche empirische Evidenz - insbesondere aus der experimentellen Spieltheorie.

Die Effizienzlohnhypothese gründet auf der Drohung der Entlassung bei Feststellung einer mangelhaften Arbeitsleistung. Die relative Bezahlung bestimmt den zu erwartenden Einkommensverlust bei Entlassung und beeinflusst somit die Vorsicht, mit der der Bedienstete seine Arbeitstätigkeit ausführt.

Die Reziprozität bezieht sich auf das gegenseitige Schenken („gift exchange“) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine hohe relative Bezahlung wird vom Arbeitnehmer als ein Geschenk empfunden, auf das er mit einem hohen Einsatz reagiert. Dagegen wird eine niedrige relative Bezahlung als unfair empfunden und mit gleicher Münze in Form von Nachlässigkeit erwidert.⁶

Gemeinsam an diesen Forschungsbefunden ist, dass eine höhere relative Bezahlung eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität verursacht. Im Unterschied zur rein wettbewerblichen Sicht der Lohnbildung, in der der Lohn nur eine Ausgleichsfunktion in Bezug auf Angebot und Nachfrage erfüllt, wird hier dem Lohn auch eine wesentliche Anreizfunktion zuerkannt.

⁵ Die Abwerbung von Mitarbeitern hat auch den Effekt, die Einarbeitungskosten für den Arbeitgeber zu erhöhen. Wie bereits Salop (1979) zeigte, ist dieser Effekt relevant, um strukturelle Arbeitslosigkeit zu erklären.

⁶ Der klassische Aufsatz über Effizienzlöhne ist Shapiro und Stiglitz (1984), während Akerlof (1982) die Reziprozität modelliert. Eine extreme Form von Nachlässigkeit, die durch niedrige Bezahlung der öffentlichen Bediensteten gefördert werden kann, ist die Bestechlichkeit; man siehe z. B. die Übersicht von Pellegrini und Gerlach (2008).

3. Die Bezahlung im öffentlichen Dienst

In Deutschland werden die Ämter von Beamten und Richtern nach Besoldungsordnungen zugeordnet und entlohnt. Derzeit existieren vier Besoldungsordnungen (A, B, R und W), die aus unterschiedlich vielen Besoldungsgruppen bestehen. Während die Besoldungsordnungen sich jeweils auf bestimmte Kategorien beziehen, richten sich die Besoldungsgruppen als Unterbereiche der Besoldungsordnungen nach der Komplexität der Tätigkeit, der hierarchischen Stellung und dem Verantwortungsbereich. Die Besoldungsgruppen werden dann noch weiter in Stufen unterteilt, die sich hauptsächlich am Dienstalter orientieren.

Die Besoldung von Beamten soll nach den Grundsätzen des Berufsbeamtentums - Prinzip der Alimentierung und der amtsangemessenen Besoldung - per Gesetz festgelegt werden. Bis in die 1970er Jahre lag diese Kompetenz in den Händen der Länder, nach einer Änderung des Grundgesetzes 1970 wurde jedoch dem Bund die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung der Beamten und Richter übertragen. Zwischen 1975 und 1978 wurde das Besoldungsrecht vereinheitlicht und das Bundesbesoldungsgesetz beschlossen, das bis 2006 einheitlich auf Bundesebene Besoldung, Versorgung und Statusrechte von Beamten und Richtern regelte (Deutscher Beamtenbund, 2013; Deutscher Beamtenwirtschaftsring, 2013). Darüber hinaus wurde 1997 die Einteilung der Besoldungsstufen reformiert.

Mit der Föderalismusreform I wurden ab September 2006 die Gesetzgebungskompetenzen neu geordnet (Hoffmann et al., 2012). Fortan konnte der Bund nun mehr grundlegende Statusrechte für Beamte und Richter festlegen, alle weiteren Gesetzgebungskompetenzen und im Besonderen die Kompetenzen im Bereich Besoldung und Versorgung wurden wieder an die Länder übertragen. So lange die Länder von ihrer Gesetzgebungskompetenz keinen Gebrauch machten, galt weiterhin das Bundesbesoldungsrecht. Mittlerweile haben aber alle Länder Landesbesoldungsanpassungsgesetze erlassen. Wie Hoffmann et al. (2012) ausführlich darstellen, hat die Föderalismusreform zu einer Besoldungsdivergenz geführt: Während Beamte in Bayern und Baden-Württemberg in nahezu allen Besoldungsordnungen die höchste Besoldung erhalten, bildet Berlin meist das Schlusslicht. Im vorliegenden Beitrag werde ich ab 2008 vorrangig die Besoldung des bevölkerungsreichsten Bundeslandes, Nordrhein-Westfalen, betrachten.⁷

Die Besoldung der Hochschullehrer wurde bereits im Jahr 2002 im Zuge der Reform des Hochschulrechts reformiert, als die bis dahin geltende C-Besoldung durch die W-Besoldung abgelöst wurde (Dillenburger und Pautsch, 2011). Die Neuregelungen traten zwischen 2002 und 2005 in den einzelnen Bundesländern in Kraft und hatten eine stärker leistungsorientierte Besoldung zum Ziel.

Neben der Besoldung einiger Beamtenstellen werde ich nachrichtlich die Gehaltsentwicklung von Bundesministern und Bundestagsabgeordneten zeigen. Die Entlohnung von Bundesministern ist direkt an jene von Beamten gebunden: Sie erhalten $1 \frac{1}{3}$ des Grundgehalts der Besoldungsgruppe B

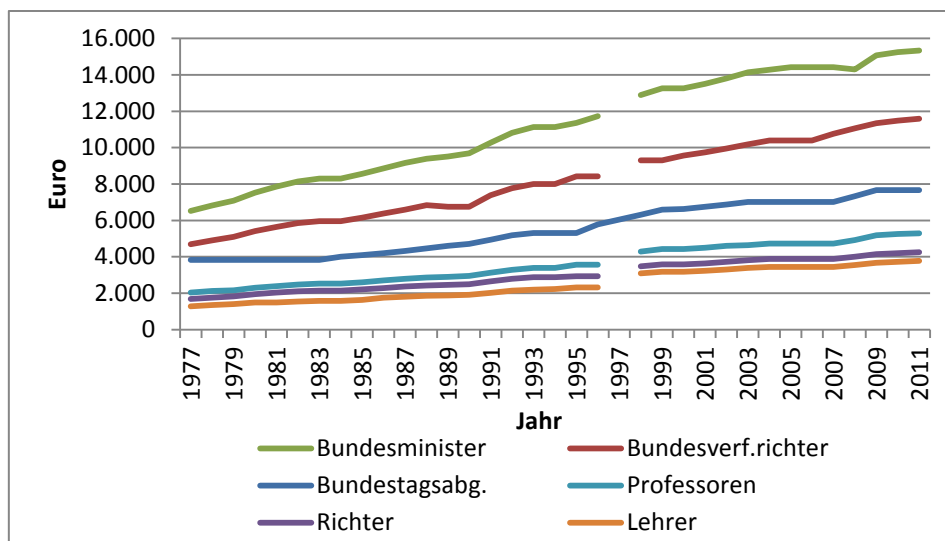
⁷ Im Jahr 2008 wurden in Nordrhein-Westfalen zum ersten Mal nach der angesprochenen Föderalismusreform bundeslandspezifische Besoldungsregelungen erlassen.

11 (Bundesministergesetz). Die Entschädigung eines Mitglieds des Bundestags wird im Abgeordnetengesetz geregelt.

Die in den Tabellen im Anhang ausgewiesene Besoldung gibt jeweils das monatliche Grundgehalt der genannten Besoldungsgruppe an. Im Falle von Richtern, Professoren und Lehrern ist – wie oben erwähnt - die Besoldung nach Stufen strukturiert, die sich an den geleisteten Dienstjahren orientieren. Um die relative Entwicklung der Bezahlung im Zeitverlauf zu erfassen, wird hier eine Stufe ausgewählt und im gesamten Zeitraum festgehalten. Meine Auswahl der Stufe orientiert sich an der Medianstufe. Aufgrund der Reform von 1997 ist allerdings ein Wechsel der Stufe bei den Richtern (R1) notwendig: Bis 1997 wird Stufe 5 verwendet und ab 1998 Stufe 6. Bei den Lehrern (A13) wird durchgängig Stufe 7 verwendet. Aufgrund der Reform des Hochschulrechts änderte sich wie oben erwähnt die Besoldung der Professoren. Deshalb verwende ich bis 2002 die Gruppe C4, Stufe 7; ab dem Jahr 2003 wird das Grundgehalt für die neue Besoldungsgruppe W3 beim Bund verwendet.

Abbildung 1 stellt die nominale Entwicklung der monatlichen Besoldung der vier genannten Beamtenstellen sowie von Bundesministern und Bundestagsabgeordneten von 1977 bis 2011 dar. Aus der Graphik wird eine deutliche einmalige Steigerung der Bezahlung im Übergang vom Jahr 1996 zum Jahr 1998 ersichtlich (für das Jahr 1997 macht die im Anhang ausgewiesene Datenquelle keine Angaben). Dieser Sprung hängt mit einer Änderung der Definition des Grundgehalts zusammen: In Folge der Besoldungsreform von 1997 wurden bestimmte Gehaltsbestandteile (allgemeine Stellenzulage, Ortszuschlagsstufe 1) in das Grundgehalt integriert. Später wird erläutert, wie ich für diese Definitionsänderung korrigiere.⁸

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Grundgehälter (nominal)

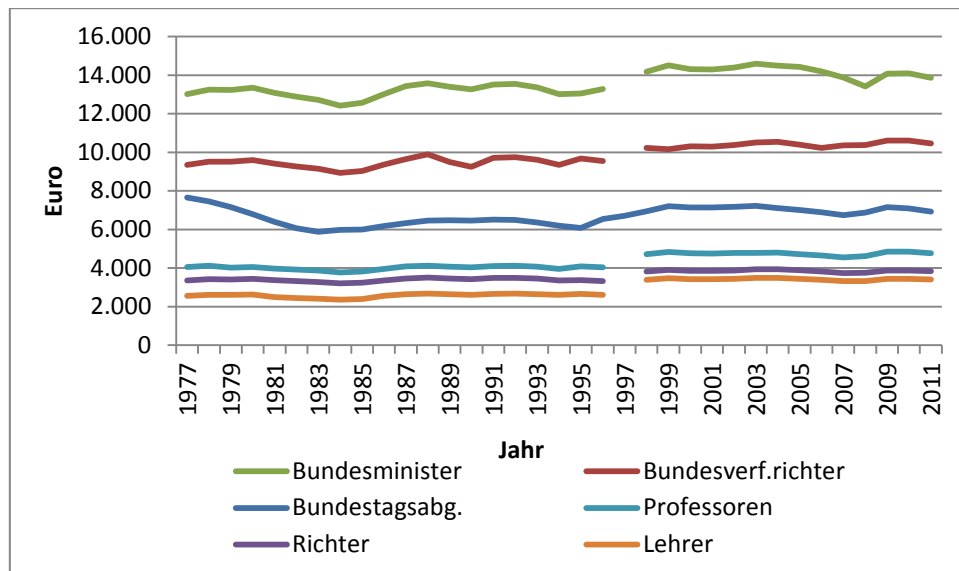


Quellen: siehe Anhang

⁸ Dagegen bewirkt der Übergang bei den Hochschullehrern in 2003 von C4, Stufe 7 auf W3 keinen nennenswerten Bruch der Zeitreihe: Die aufgezeichnete Besoldung erhöht sich leicht zwischen 2002 und 2003.

Um die reale Entwicklung der Bezahlung zu ermitteln, werden die Grundgehälter in konstanten Preisen von 2005 umgerechnet. Das Ergebnis dieser Inflationsbereinigung zeigt Abbildung 2.

Abbildung 2: Entwicklung der monatlichen Grundgehälter (real)



Quellen: siehe Anhang

Es wird deutlich, dass sich die jeweiligen realen Gehälter relativ ähnlich entwickelt haben und langsam gewachsen sind.⁹

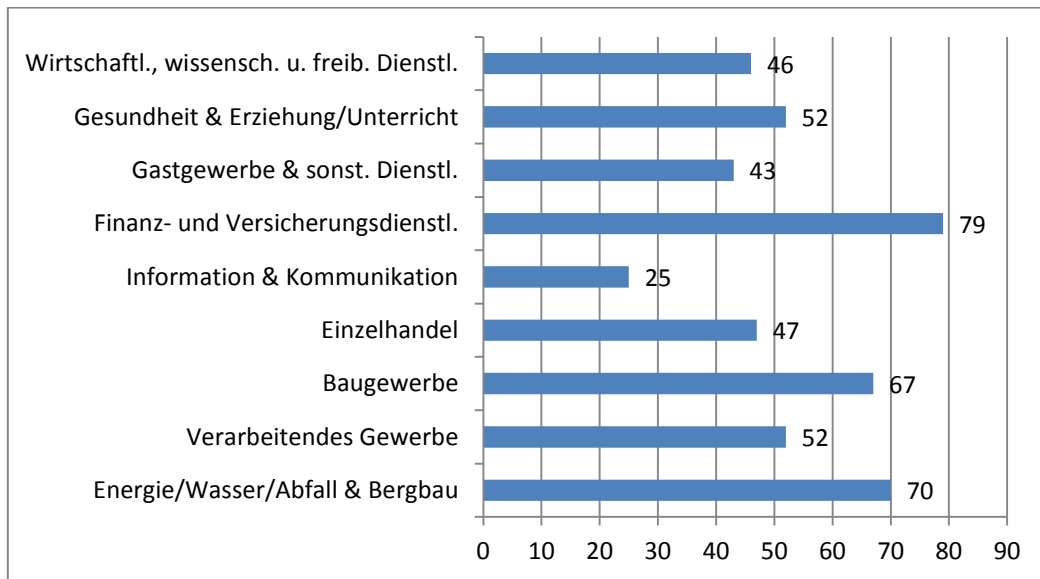
4. Tariflöhne von Meistern und Angestellten

Um die Entwicklung der Bezahlung der Hochqualifizierten in der Privatwirtschaft zu erfassen, wird nun im Folgenden die monatliche Bezahlung von Meistern und qualifizierten Angestellten betrachtet, die von einem Tarifvertrag gedeckt sind und in ausgewählten Branchen der Privatwirtschaft arbeiten. Das Augenmerk liegt auf die tariflichen Monatsgehälter.

Wohlgermerkt unterscheidet sich das Ausmaß der Tarifbindung je nach Branche merklich – man siehe Abbildung 3, die sich allerdings nicht nur auf die Hochqualifizierten sondern auf alle Beschäftigten bezieht. Ferner ist die Tarifbindung in den alten Bundesländern höher als in den neuen. Im gesamten Bundesgebiet war sie Anfang der neunziger Jahre höher als heute (OECD, 2004; Schnabel und Wagner, 2006; Arent und Nagl, 2010).

⁹ Die einzige nennenswerte Abweichung betrifft die Bezahlung der Abgeordneten in der Periode 1977-1983. Während die Bezahlung der Beamten und Bundesministern sich real wenig änderte, gingen die Diäten real zurück.

Abbildung 3: Tarifbindung in 2010 in Prozent der Beschäftigten



Quelle: WSI-Tarifarchiv.

Für die Darstellung der Entwicklung der Tariflöhne der Hochqualifizierten im privaten Sektor habe ich die folgenden Branchen und Gebiete ausgewählt:¹⁰

- Eisen-, Metall- und Elektroindustrie (metallverarbeitende Industrie) in Nordrhein-Westfalen: Meister mit schwierigem und verantwortungsvollen Aufgabenbereich;
- Chemische Industrie in Düsseldorf und Köln: Meister mit besonders vielseitigem und schwierigem Aufsichtsbereich;
- Baugewerbe in Bayern: Technische Angestellte, die selbstständig Aufgaben unter eigener Verantwortung erledigen und besondere Fachkenntnisse sowie Erfahrung haben (Ortsklasse I);
- Kreditwesen im gesamten Bundesgebiet: Angestellte, für die besondere Anforderungen an das fachliche Können mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad gelten;
- Versicherungswesen im gesamten Bundesgebiet: Angestellte mit vertieften Fachkenntnissen durch mehrjährige Erfahrung.

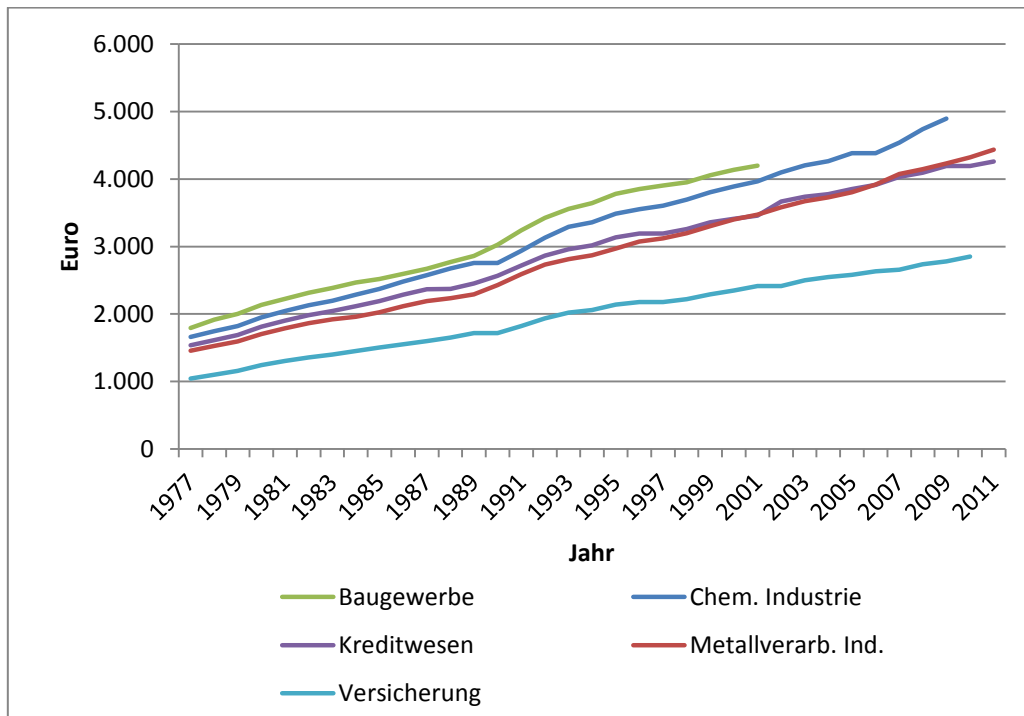
All diesen Branchen ist gemein, dass die Tarifbindung relativ zu anderen Branchen hoch ist: Im Baugewerbe liegt sie z.B. bei rund 67 Prozent, im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bei beinahe 80 Prozent.

Abbildungen 4 und 5 zeigen die Entwicklungen der tariflichen Löhne und der preisbereinigten tariflichen Löhne in den betrachteten Branchen zwischen 1977 und 2011 für die oben genannten Stellen.¹¹

¹⁰ Diese Auswahl orientiert sich an Repräsentativität und Vorhandensein der kompletten Zeitreihe von 1977 bis 2011. Weitere Details zu den ausgewählten Stellen sind im Anhang zu finden.

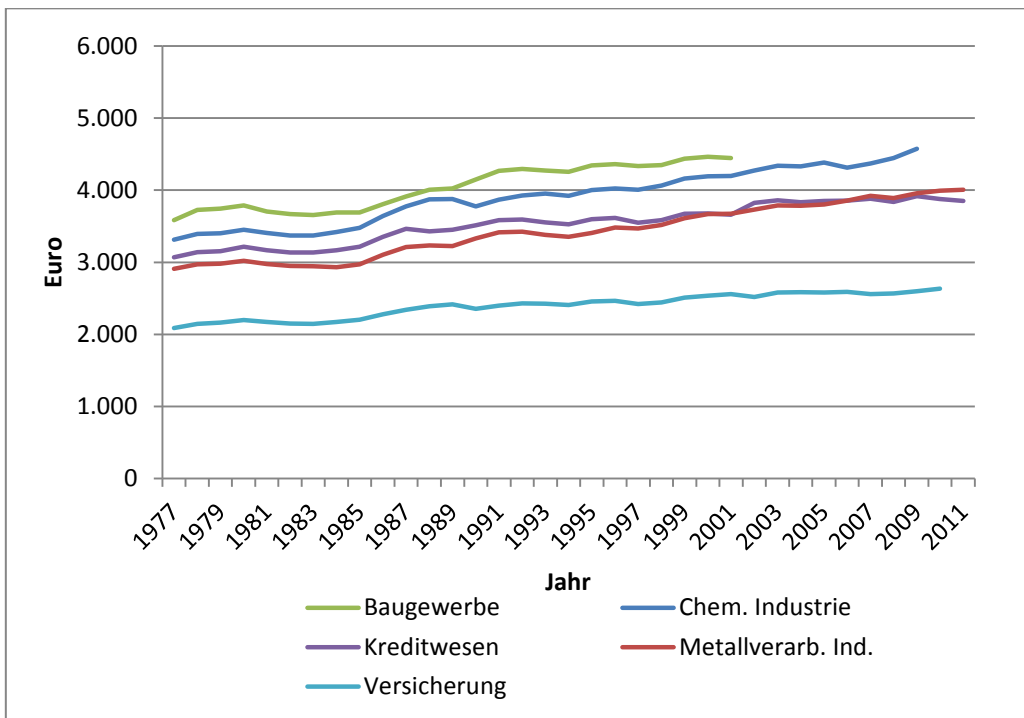
¹¹ Für das Baugewerbe liegen nur bis 2000 vergleichbare Informationen vor.

Abbildung 4: Tarifliche Monatsgehälter nach Branchen (nominal)



Quelle: Statistisches Bundesamt, mehrere Jahre.

Abbildung 5: Tarifliche Monatsgehälter nach Branchen (real)



Quelle: Statistisches Bundesamt, mehrere Jahre.

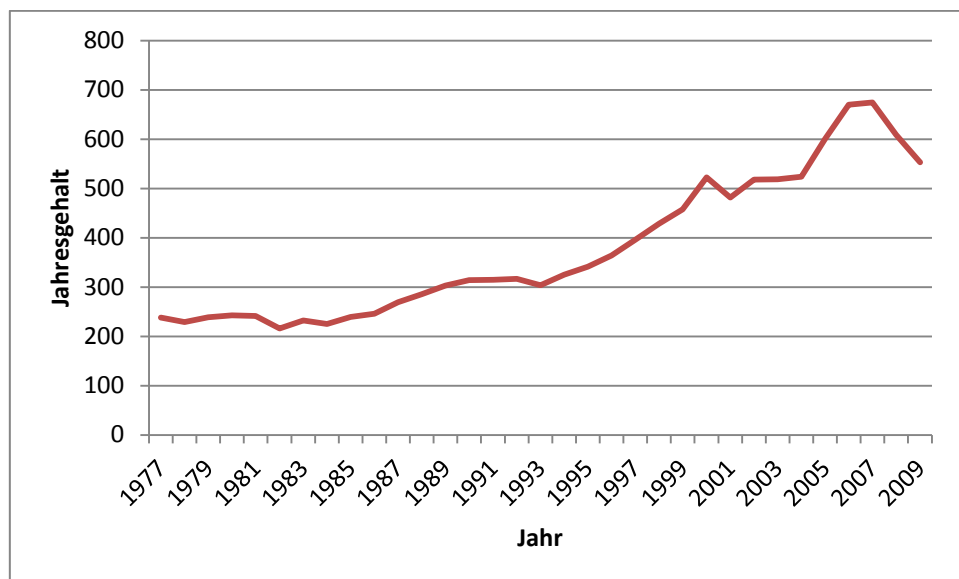
5. Bezahlung der Topmanager

Als zweite Vergleichsgruppe für die Hochqualifizierten in der Privatwirtschaft verwende ich die leitenden Angestellten von Kapitalgesellschaften. Ihre Bezahlung wird ausführlich von Fabbri und Marin (2012) untersucht und meine Darstellung basiert auf ihren Daten. Wiederum basieren diese auf einem Panel von 500 der größten deutschen Aktiengesellschaften, den die Beratungsfirma Kienbaum anbietet.

Im Fall der Topmanager existieren wohlgerne keine Tarifgehälter; anders als im vorangegangenen Abschnitt wird hier auf die tatsächliche Bezahlung abgestellt. Genauer verwende ich die jährlichen Managergehälter inklusive Boni und Aktienoptionen. Dabei werden sämtliche Vorstandsmitglieder der 500 größten deutschen Aktiengesellschaften berücksichtigt.

Die reale Entwicklung (in Tausend Euro von 2006) der jährlichen Bezüge pro Kopf der Topmanager wird in Abbildung 6 gezeigt. Besonders auffällig ist der Zuwachs zwischen 1990 und 1999 sowie zwischen 2004 und 2006. Das Ergebnis, dass deutsche Führungskräfte besonders in der 2. Hälfte der 1990er Jahre starke und im Vergleich zu anderen Gruppen deutlich überdurchschnittliche Lohnzuwächse verzeichnen, bestätigt auch Walter (2007). Dieses Wachstum blieb stark bis zum Ausbruch der Finanzkrise, dann fielen die Gehälter rapide. Leider hört die Zeitreihe bereits in der Mitte der Finanzkrise 2009 auf.

Abbildung 6: Entwicklung des durchschnittlichen Jahresgehalts der Topmanager (real)



Quelle: Fabbri und Marin (2012).

Fabbri und Marin (2012) führen diese Entwicklung auf mehrere Faktoren und insb. auf die steigende Verhandlungsmacht der Vorstandsmitglieder zurück. Sie stellen fest, dass die Managerbezüge besonders dann steigen, wenn ihre Branche besonders erfolgreich ist. Darüber hinaus begründen sie

den überdurchschnittlichen Anstieg der Bezahlung der Vorstandsmitglieder mit dem zunehmenden internationalen Wettbewerb um Führungskräfte und sehen die aktuelle Finanzkrise als ein disziplinierender Faktor.

6. Relatives Wachstum der Bezahlung

Ich komme nun zur Kernfrage dieser Untersuchung nämlich der langfristigen Entwicklung der Attraktivität des Staatsdiensts für die Hochqualifizierten. Um sie zu kartieren, muss das langfristige relative Wachstum der Entlohnung der verschiedenen Stellen ermittelt werden. Daher werden die oben aufgezeigten realen Bezahlungen im Anfangsjahr 1977 auf einen gemeinsamen Wert von 100 normiert und für die Folgejahre wird das jeweilige reale Lohnwachstum abgebildet.

Ich werde meinen Befund hauptsächlich mittels Abbildungen präsentieren. Um den Vergleich visuell zu erleichtern, habe ich stellvertretende Stellen sowohl für den Staat als auch für die Privatwirtschaft ausgewählt. Für den Staat nehme ich die Bundesverfassungsrichter, die Professoren und die Lehrer. Für die Privatwirtschaft nehme ich die Topmanager und als Stellvertreter für die Gruppe der Meister und Angestellten nehme ich die Meister (M4) der metallverarbeitenden Industrie in NRW. Wie im Anhang belegt wird, sind die Wachstumsraten innerhalb dieser Gruppe ähnlich, so dass die Auswahl einer stellvertretenden Stelle wenig Auswirkung auf das Ergebnis hat.

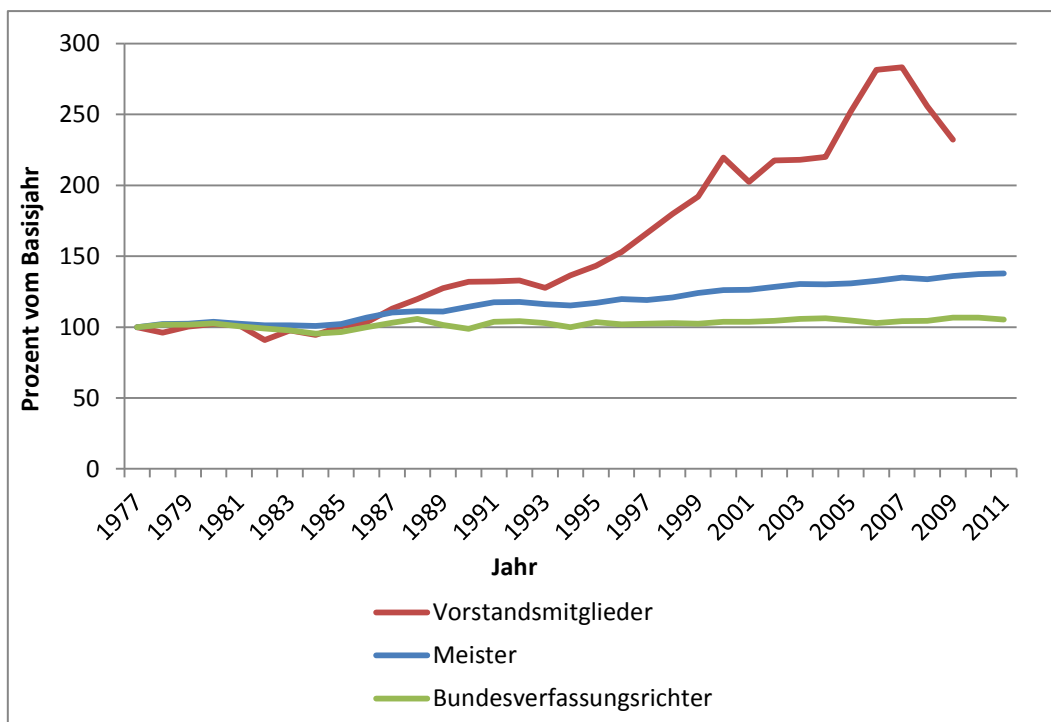
Wie im Abschnitt 3 erwähnt, ist eine Korrektur der Rohdaten im Falle der Beamte notwendig, denn nach 1997 zählen bestimmte Gehaltsbestandteile (allgemeine Stellenzulage, Ortszuschlagsstufe 1) zum Grundgehalt, die bis dahin zusätzlich zum Grundgehalt gewährt wurden. In Mangel detaillierter Informationen wird hier die Kennzahl des Gehalts der Beamten so korrigiert, als ob zwischen 1996 und 1998 die Grundgehälter zur gleichen realen Rate wie in der restlichen Periode gewachsen wären.¹²

Abbildung 7 liefert ein erstes Ergebnis, bei dem die Bezahlung im öffentlichen Dienst am Grundgehalt der Bundesverfassungsrichter festgemacht wird. Sie zeigt, dass im ersten Jahrzehnt (1977-1987) sich die relative Bezahlung von Staat und Privatwirtschaft kaum änderte, denn die Kurven liegen sehr nah aneinander. Man sieht ferner, dass für alle drei Stellen die nominalen Zuwächse von der Inflation aufgefressen wurden. Anscheinend handelt es sich um ein Jahrzehnt, während dessen in der BRD die Hochqualifizierten weniger als die Geringqualifizierten am Wirtschaftswachstum partizipierten und das Lohndifferential zwischen diesen zwei Gruppen kleiner wurde (Steiner und Wagner, 1998; Prasad, 2004, Dustmann et al., 2009). Ferner zeigt Abbildung 7, dass ab dem Ende der Achtziger Jahre eine beträchtliche Divergenz anging. Bis Mitte der Neunziger Jahre entwickelte sich diese Divergenz noch einigermaßen moderat. Danach drifteten aber die Bezahlungen in Staat und Privatwirtschaft komplett auseinander. Im letzten Jahr betragen die Kennzahlen der realen Bezahlung 105,3 für die

¹² Technisch erfolgt dies, indem die durchschnittlichen Wachstumsraten für die Periode 1977-1996 und für die Periode 1998-2011 ermittelt werden. Für die Jahre 1996-1998 wird eine konstante Wachstumsrate unterstellt, die gleich dem gewichteten Durchschnitt dieser zwei Wachstumsraten ist. Die jeweiligen Gewichte entsprechen der Anzahl der Jahre und betragen daher 19/32 und 13/32. Ab 1999 werden die Werte der Zeitreihe exakt proportional zur Anpassung fürs Jahr 1998 heruntergerechnet. Dieses Verfahren wird getrennt für jede Beamtenstelle durchgeführt.

Bundesverfassungsrichter, 137,8 für die Meister und 232,3 (im Jahr 2009) für die Topmanager. Gegenüber den Meistern ist somit die relative Bezahlung der Bundesverfassungsrichter um 23,6 % gesunken; gegenüber den Topmanagern ist ihre Bezahlung um 54,7 % gesunken. Dieser Entwicklung entsprechen erhebliche Unterschiede in Bezug auf das durchschnittliche Wachstum der realen Gehälter. Vergleicht man die Bezahlung im letzten Jahr mit der Bezahlung im ersten, entspricht die Gehaltsentwicklung bei den Bundesverfassungsrichtern einer konstanten jährlichen Wachstumsrate in Höhe von 0,15 %. Die entsprechende Wachstumsrate beträgt 0,95 % im Fall der Meister und 2,67 % für die Vorstandsmitglieder.

Abbildung 7: Relative Bezahlung der Hochqualifizierten am Beispiel der Bundesverfassungsrichter



Wenn man die Lehrer als Stellvertreter für die Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst wählt, ergibt sich die Evolution der relativen Bezahlung, die in Abbildung 8 gezeigt wird. Auch in diesem Fall verringert sich die relative Bezahlung im Staat ab dem Ende der achtziger Jahre. Die reale Wachstumsrate der Bezahlung der Lehrer über die betrachteten 34 Jahre hinweg beträgt 4,6 % und ist damit ein wenig niedriger als im Falle der Bundesverfassungsrichter.

Abbildung 8: Relative Bezahlung der Hochqualifizierten am Beispiel der Lehrer

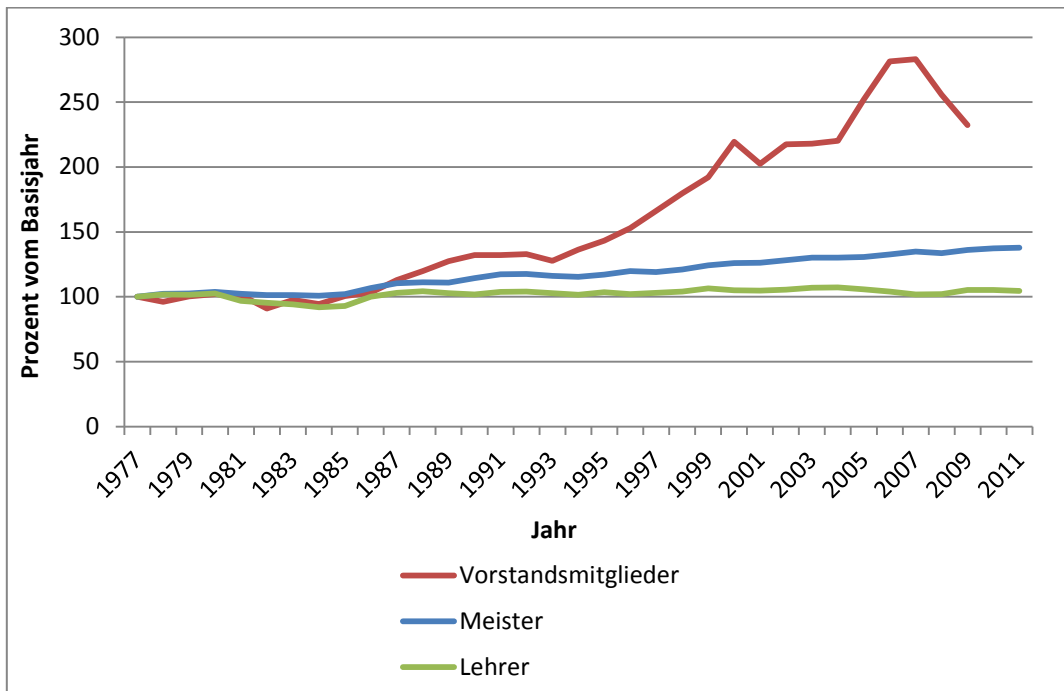


Abbildung 9: Relative Bezahlung der Hochqualifizierten am Beispiel der Professoren

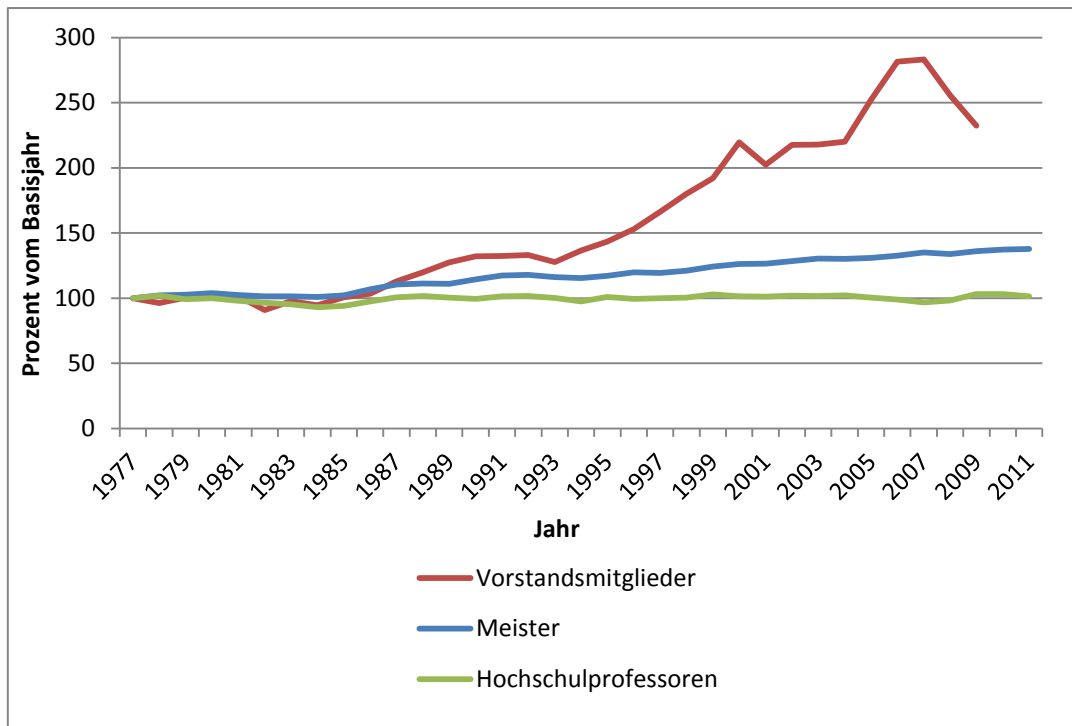


Abbildung 9 schildert den Fall der Professoren. Im Jahre 2011 beträgt die Kennzahl ihrer realen Bezahlung 101,4. Im Vergleich zum Basisjahr 1977 ist also ihr reales Grundgehalt von 2011 nur um 1,4 % höher.

7. Weitere Vergleichsdeterminanten

Der vorangegangene Abschnitt hat bemerkenswerte Indizien dafür geliefert, dass in Deutschland die Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft seit ca. 1987 einen zunehmende Rückstand erfahren hat. Dies reicht allerdings nicht aus, um die Entwicklung der Attraktivität des Staatsdienstes für die Hochqualifizierten zu erfassen. Denn weitere relevante Faktoren könnten die Anziehungskraft der zwei Sektoren beeinflusst haben. Den wichtigsten unter ihnen will ich mich nun zuwenden.

7.1 Jährliche Nettobezüge, Arbeitsstunden und Arbeitsplatzsicherheit

Im Fall der Beamten und der Meister bezog sich der bisherige Vergleich auf die monatlichen Grund- und Tarifgehälter. Somit habe ich *Prämien* und die Bezahlung von *Überstunden* nicht berücksichtigt. Die Frage ist, ob im Laufe der letzten Jahrzehnte diese Bestandteile der Bezahlung sich für diese zwei Gruppen signifikant unterschiedlich entwickelt haben. Zweifelsohne spielen sie im absoluten Betrag für die Stellen der Privatwirtschaft eine wesentlich größere Rolle als für die Beamtenstellen. Was aber ausschlaggebend für den langfristigen Vergleich ist, ist, ob sie mit einer anderen Rate als die Grund- und Tarifgehälter gewachsen sind.

Während die Überstunden typischerweise ein eher zyklisches Verhalten an dem Tag legen, hat die leistungsabhängige Entlohnung z. B. in Form von Jahresprämien über die letzten zwei Jahrzehnte tendenziell zugenommen. Dies gilt allerdings hauptsächlich für die Privatwirtschaft, denn im öffentlichen Dienst beschränkt sich diese Form der Entlohnung im Wesentlichen auf die Leistungszuschüsse im Rahmen der neuen W-Besoldung für Hochschullehrer. Dies suggeriert, dass die Berücksichtigung von Prämien, Überstunden usw. keineswegs das obige Zwischenfazit ändern würde, dass die Bezahlung der Meister wesentlich schneller als diejenige der Beamten gewachsen ist. Wenn man nun die Betrachtung der relativen Bezahlung auf Jahresbasis erweitern würde, müsste man auch die relative Entwicklung von *Urlaubsgeld* und *Weihnachtsgeld* berücksichtigen. In den Achtzigern – als die oben aufgezeichnete Divergenz begann – waren 13. und 14. Monatsgehalt für Arbeitnehmer in Deutschland sowohl beim Staat als auch in der Privatwirtschaft durchaus üblich. Während viele Branchen der Privatwirtschaft – z. B. Metall und Chemie – sie weiterhin zahlen, sind sie im öffentlichen Dienst weitgehend verschwunden bzw. stark gekürzt worden. Ähnliches gilt für andere jährliche Einmalzahlungen.

Kein bedeutender Gegeneffekt ist von der Entwicklung der Belastung der Bruttobezüge durch die *Sozialversicherungsbeiträge* zu erwarten. Bekanntlich entrichten die Beamten keine Beiträge für die Renten- und die Arbeitslosenversicherung und sind teilweise privat krankenversichert. Was für

unseren Vergleich zählt ist allerdings die Entwicklung der relativen Belastung im Zeitverlauf. Betrachtet man die Belastung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten durch RV und ALV von 1987 bis 2011, ist der gesamte Beitragssatz für diese zwei Versicherungen von 11,5% auf 11,45% geringfügig zurückgegangen. Im Vergleich zu 1977 (10,5%) ist er leicht gestiegen. Für die Hochqualifizierten ist auch die Verdienstgrenze relevant, ab der keine Beiträge mehr gezahlt werden müssen. Real ist diese Grenze im betrachteten Zeitraum zwar gestiegen, aber so schnell wie die Tarifgehälter. Daher ist auch diese Entwicklung für den hier angestellten Vergleich von zweitrangiger Bedeutung.¹³

Die Veränderung der *Steuerprogression* ist für den Vergleich der Beamten mit den Topmanagern relevant. In Relation zu den Achtzigern ist in Deutschland der Durchschnittssteuersatz der Einkommensteuer bei den sehr hohen Einkommen deutlich stärker als bei den Durchschnittseinkommen zurückgegangen (Corneo, 2005). Würde man also das Wachstum der Nettoeinkommen betrachten, wäre die Divergenz zwischen den Topmanagern und den Beamten ausgeprägter als in den Abbildungen im Abschnitt 6.

Die relative Attraktivität des Staatsdienstes hängt ferner von der effektiven *Arbeitszeit* ab. Für die Topmanager und die hier betrachteten Beamten mit Vollzeitstellen ist nicht zu erwarten, dass ihr Arbeitspensum heute vom Arbeitspensum ihrer Gegenstücke vor 25 Jahren merklich abweicht. Im Fall der Meister kann man offizielle Kennzahlen zur tariflichen Arbeitszeit heranziehen, welche auf eine Verringerung hinweisen. Beispielsweise ist die tarifliche Wochenarbeitszeit für die gesamte Wirtschaft von etwa 40 Stunden in den achtziger Jahren auf gut 37 Stunden in 2007 zurückgegangen. Eine weitere Determinante der relativen Attraktivität des Staatsdienstes für die Hochqualifizierten ist das relative *Risiko der Arbeitslosigkeit* und somit die relative Sicherheit von Stellen. Eventuelle Veränderungen dieser relativen Sicherheit im Zeitverlauf müssten sich in eine Veränderung der entsprechenden qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote niederschlagen, denn bei Beamten ist das Risiko der Entlassung vernachlässigbar. Aber in den letzten drei Jahrzehnten hat sich die Arbeitslosenquote der Hochqualifizierten - im Sinne von Personen mit einem Abschluss aus einer Hoch- oder Fachhochschule – in Deutschland kaum geändert (Reinberg und Hummel, 2007). Auch eine Kohortenbetrachtung bestätigt, dass die Inzidenz der Arbeitslosigkeit für die jüngeren Generationen von Hochqualifizierten sich kaum von der Inzidenz der Arbeitslosigkeit für die älteren Generationen unterscheidet (Bönke et al., 2014).¹⁴

Fassen wir die verschiedenen Effekte zusammen, die gerade besprochen worden sind, finden wir keinen Anlass, das Zwischenfazit des Abschnitts 6 zu modifizieren: Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass die relative Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst in Deutschland im Vergleich zur Privatwirtschaft im Laufe der letzten 25 Jahre substantiell gesunken ist. Selbst wenn man auf Sicherheitsäquivalente abstellen würde, selbst wenn man die Abgabenbelastung

¹³ Im Bereich der Krankenversicherung lässt sich eine parallele Entwicklung erkennen, indem einerseits sich der Beitragssatz erhöhte und andererseits die Beihilfe für die Beamten gekürzt wurde.

¹⁴ Diese Untersuchung zeigt, dass auch die kohortenspezifische Einkommensmobilität – sowohl die kurzfristige als auch die langfristige – der westdeutschen Arbeitnehmer sich im betrachteten Zeitraum kaum geändert hat.

berücksichtigen würde und selbst wenn man für das Arbeitspensum korrigieren würde, würde man zu einer sehr ähnlichen Schlussfolgerung kommen.

7.2 Die Entwicklung der intrinsischen Motivation

Der langfristige Rückgang der relativen Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst in Deutschland lässt vermuten, dass der Staat während der letzten 25 Jahre mit zunehmenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung begabter Hochqualifizierten kämpfen musste. Eine solche Folgerung ist allerdings an dieser Stelle voreilig. Wie eingangs erwähnt spielen bei der Berufswahl und dem persönlichen Arbeitseinsatz neben materiellen Faktoren auch andere eine wichtige Rolle. So haben in den letzten Jahren zahlreiche theoretische und empirische Untersuchungen die Bedeutung der *intrinsischen Motivation* hervorgehoben - und zwar sowohl um die Selektion als auch die Einsatzbereitschaft öffentlicher Bediensteten zu erklären (z.B. Francois, 2000; Corneo und Rob, 2003; Dur und Zoutenbier, 2013).

Der öffentliche Dienst bietet den Hochqualifizierten die Möglichkeit an, Aktivitäten auszuführen, die primär dem Wohl der Allgemeinheit – im Gegensatz zum individuellen Gewinnstreben - dienen. Genau dieses Merkmal kann ein wichtiger Grund dafür sein, weshalb sich Menschen bewusst für ihn anstatt für eine besser bezahlte Tätigkeit im Privatsektor entscheiden und daraufhin gewissenhaft für den Staat arbeiten.

Diese Überlegungen suggerieren, dass der beobachtete Rückgang der relativen Bezahlung im Staatsdienst keine negative Selektions- und Motivationseffekte auszulösen braucht, wenn er durch eine ausreichende Verstärkung der intrinsischen Motivation kompensiert worden ist. Dies wirft hier die folgende empirische Frage auf: Wie hat sich die intrinsische Motivation für eine Tätigkeit im Dienst der Allgemeinheit in Deutschland im Laufe der letzten drei Jahrzehnte entwickelt?

Umfragedaten können hier helfen, eine Einsicht in die Entwicklung der intrinsischen Motivation in Deutschland zu gewinnen. Deswegen werte ich nun Daten aus dem World Values Survey (WVS) aus, die den Zeitraum 1981-2008 abdecken. In vier Jahren wurde diesbezüglich folgende Frage gestellt: „Here are some more aspects of a job that people say are important. Please look at them and tell me which ones you personally think are important in a job.“ In der Liste, aus der die befragte Person wählen konnte, befand sich auch der Aspekt „A useful job for society“ bzw. für die deutschsprachigen Länder „Ein Beruf, bei dem man etwas Nützliches für die Allgemeinheit tun kann“. Erwähnt ein Befragter diesen Aspekt als wichtig, ist dies ein Zeichen, dass er für den öffentlichen Dienst intrinsisch motiviert ist.

Da es uns hier um Selektionseffekte bei den Hochqualifizierten geht, betrachte ich vorrangig, wie die Gruppe der Studierenden die oben erwähnte Frage im Laufe der letzten 30 Jahre beantwortet hat. Ferner fokussiere ich auf Personen, die zur Zeit der Befragung in Westdeutschland lebten und im Alter zwischen 20 und 29 waren.

Der Anteil der Studierenden, die im jeweiligen Jahr den Nutzen der Allgemeinheit als ein wichtiges Arbeitsattribut betrachten, wird in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Nutzen der Allgemeinheit als wichtiges Jobattribut (Anteile)

	1981	1990	1999	2008
Studierenden (20 bis 29 Jahre)	61,54 %	40,38 %	42,11 %	38,10 %

Quelle: World Values Survey

Tabelle 1 legt nahe, dass der Anteil der intrinsisch Motivierten am Pool der Studierenden seit den Achtzigern keinesfalls zugenommen hat. Vielmehr scheint es, dass die intrinsische Motivation für den öffentlichen Sektor während der achtziger Jahre erheblich zurückging und danach sich wenig änderte.¹⁵

Um zu prüfen, ob dieser Befund durch Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe der befragten Studierenden verursacht wird, habe ich eine logistische Regression durchgeführt, die für individuelle Merkmale der Befragten kontrolliert. Erklärt wird dadurch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Befragter den Nutzen an der Allgemeinheit als ein wichtiges Attribut einer Arbeitstätigkeit erwähnt.

Die Ergebnisse der Schätzung erscheinen in der Tabelle 2. Die für uns interessanten Zeiteffekte werden durch Jahresdummies abgebildet, wobei 1981 als Referenzkategorie dient. Die Ergebnisse suggerieren, dass die Generationen, die nach 1990 dem Arbeitsmarkt beitraten, eine signifikant schwächere intrinsische Motivation für den öffentlichen Dienst als die Generationen hatten, die in den Achtzigern dem Arbeitsmarkt beitraten.¹⁶

¹⁵ Für die gesamte Stichprobe aller Befragten aus Westdeutschland entwickelt sich der Anteil wie folgt: 1981, 38,7 %; 1990, 34,6 %; 1999, 32,17 %; 2008, 24,07 %.

¹⁶ Betrachtet man nicht nur die Studierenden sondern alle Befragten im Alter zwischen 20 und 29, findet man ebenfalls einen Rückgang der intrinsischen Motivation. Der geschätzte Effekt ist allerdings etwas schwächer.

Tabelle 2: Regressionskoeffizienten und Signifikanzniveaus

Studierende im Alter 20-29	
<i>Nützlichkeit des Berufs für Allgemeinheit</i>	
Jahr 1990	-0,901** (-3,04)
Jahr 1999	-0,746* (-2,01)
Jahr 2008	-0,915* (-1,97)
Weiblich	0,305 (1,21)
Alter	0,261 (1,07)
Alter Quadrat	-0,004 (-0,91)
Verheiratet	1,015* (2,16)
<i>N</i>	<i>284</i>
<i>t Statistik in Klammern</i>	
<i>*p < 0,05 ; **p < 0,01</i>	

Quelle: Eigene Berechnung

Der Rückgang der relativen Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst kann also nicht damit erklärt werden, dass die jüngeren Generationen eine stärkere intrinsische Motivation für die Bewältigung kollektiver Anliegen haben und daher weniger bezahlt werden müssen. Denn die jüngeren Generationen scheinen eine solche stärkere intrinsische Motivation überhaupt nicht zu haben. Im Vergleich zu den Achtzigern scheint die intrinsische Motivation eher zurückgegangen zu sein. Um dies zu kompensieren, hätte das Lohnwachstum im Staat eigentlich schneller als in der Privatwirtschaft sein sollen.

8. Fazit

Seit der zweiten Hälfte der achtziger Jahre ist in Westdeutschland die relative Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft massiv zurückgegangen: Gegenüber den nach Tarifverträgen entlohnten Meistern der metallverarbeitenden Industrie beträgt der relative Rückgang rund 25 %; gegenüber den Topmanagern beträgt der Rückgang in etwa 55 %. Um die Lohnrelationen am Ende der Achtziger in etwa wiederherzustellen, müssten die Gehälter der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst um rund ein Drittel - bzw. über 120 %, wenn man die Topmanager als Vergleich heranzieht - erhöht werden.

Der vorliegende Beitrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, denn die Bezahlung der Hochqualifizierten im Staatsdienst konnte nicht mit den Einkommen von Unternehmern und Freiberuflern verglichen werden. Auch habe ich die Bezahlung der Hochqualifizierten im deutschen Staatsdienst nicht mit der Bezahlung ähnlicher öffentlicher Stellen im relevanten Ausland verglichen. Gleichwohl gibt die Größenordnung des obigen Befundes Anlass, über dessen wahrscheinliche Folgen nachzudenken. Es ist unwahrscheinlich, dass eine derartige Entwicklung spurlos an der Leistungsfähigkeit des deutschen Staates vorbei gegangen sei. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde suggerieren vielmehr, dass ein Arbeitgeber, der immer weniger Lohn als seine Konkurrenten anbietet, mit signifikanten Produktivitätsverlusten rechnen muss – denn er hat Schwierigkeiten, die besten zu rekrutieren, seine Mitarbeiter verlieren an Motivation und die dynamischsten unter ihnen werden von der Konkurrenz abgeworben. Bei Arbeitgebern, deren Produkte vermarktet werden, spiegelt sich letztendlich ein Rückgang der relativen Bezahlung in einem Rückgang der Relativpreise der eigenen Produkte wider, denn ihre Qualität sinkt in Relation zur Qualität, die ihre Konkurrenten anbieten. Ist aber der Staat der Arbeitgeber, der eine solche Strategie verfolgt, existieren keine Relativpreise, die die daraus folgenden Qualitätseinbußen offenbaren. Dies macht aber das Ergebnis für die Bürger nicht minder bedeutsam, denn die Qualität öffentlicher Dienstleistungen übt einen grundlegenden Einfluss auf ihre Lebensbedingungen – man denke z. B. an das Bildungs- und das Gesundheitssystem, an die innere Sicherheit und an die Verkehrsinfrastruktur.

Der Rückgang der relativen Bezahlung der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst hat aller Voraussicht nach eine beträchtliche Reallokation menschlicher Begabung zugunsten der Privatwirtschaft verursacht. Letztendlich bedeutet eine derartige Reallokation, dass das Ausmaß, in dem *soziale* Bedürfnisse (wie Bildung, Gesundheit, Sicherheit, usw.) befriedigt werden, sinkt, während das Ausmaß, in dem *private* Bedürfnisse (die sich auf Märkten manifestieren) befriedigt werden, steigt. Dies wirft wiederum einige interessante Fragen auf, wie etwa die, ob diese Ressourcenverschiebung den Durchschnittsbürger besser gestellt habe oder die Frage darüber, welche polit-ökonomische Faktoren eine solche Entwicklung getrieben haben.

Literatur

Akerlof, G. (1982): Labor contracts as partial gift exchange, *Quarterly Journal of Economics* 97, 543-569.

Arent, Stefan / Nagl, Wolfgang (2010): Die Brutto- und Tariflohnentwicklung seit 1994 im Vergleich, *Ifo Dresden berichtet* 6/2010, 4-9.

Bönke, Timm / Corneo, Giacomo / Lüthen, Holger (2014): Lifetime earnings inequality in Germany, erscheint in *Journal of Labor Economics*.

Bundesbesoldungsgesetz, Bundesgesetzblatt, Jahrgang 2010, Teil I, Nr. 59.

Corneo, G. (2005): The rise and likely fall of the German income tax, 1958-2005, *CESifo Economic Studies* 51, 159-186.

Corneo, Giacomo / Rob, Rafael (2003), Working in public and private firms, *Journal of Public Economics* 87, 1335-1352.

Dal Bó, Ernesto / Finan, Federico / Rossi, Martín (2013): Strengthening state capabilities: The role of financial incentives in the call to public service, *The Quarterly Journal of Economics* 128, 1169-1218.

Deutscher Beamtenwirtschaftsring (2013): <http://www.beamten-informationen.de/besoldung>.

Deutscher Beamtenbund (2013):

<http://www.dbb.de/themen/themenartikel/b/besoldungsordnungen.html>.

Dillenburger, Anja und Pautsch, Arne (2011): *Kompendium zum Hochschul- und Wissenschaftsrecht*, De Gruyter, Berlin.

Dur, Robert / Zoutenbier, Robin (2013): Intrinsic motivations of public sector employees: Evidence for Germany, CESifo WP 4276.

Dustmann, Christian/ Ludsteck, Johannes / Schönberg, Uta (2009): Revisiting the German wage structure, *The Quarterly Journal of Economics* 124, 843-881.

Dustmann, C. / van Soest (1998): Public and private sector wages of male workers in Germany, *European Economic Review* 42, 1417-1441.

Fabbri, Francesca / Marin, Dalia (2012): What explains the rise in CEO pay in Germany? A panel data analysis for 1977-2009, *CESifo Working Paper Series* 3757, Munich.

Falch, Torberg (2011): Teacher mobility responses to wage changes: Evidence from a quasi-natural experiment, *American Economic Review: Papers & Proceedings* 101, 460-5.

Francois, Patrick (2000): Public service motivation as an argument for government provision, *Journal of Public Economics* 78, 275-299.

Hoffmann, Jan/ Knopp, Lothar/ Schröder, Wolfgang und Stürmer, Klaus (2012): *Besoldungs- und Versorgungsföderalismus. Beamte, Hochschullehrer und Richter in der Föderalismusfalle*. Logos Verlag, Berlin.

Knopp, Lothar und Hagemeister, Bernadette (2013): Aktuelle Befunde zu den Auswirkungen der Föderalismusreform auf Länderebene. *Landes- und Kommunalverwaltung*, 4/13, Jahrgang 23, 145-192.

OECD (2004): *Employment Outlook*, Chapter 3: Wage-setting institutions and outcomes, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.

Pellegrini, L. und Gerlach, R. (2008): Causes of corruption: A survey of cross-country analyses and extended results, *Economics of Governance* 9, 245-263.

Prasad, Eswar (2004): The unbearable stability of the German wage structure: Evidence and interpretation, *IMF Staff Paper* 51/2.

Reinberg, Alexander und Hummel, Markus (2007): Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos, *IAB Kurzbericht*, Ausgabe Nr. 18.

Salop, S. (1979): A model of the natural rate of unemployment, *American Economic Review* 69, 117-125.

Schnabel, Claus und Wagner, Joachim (2006): The persistent decline in unionization in Western and Eastern Germany, *IZA Discussion Paper* 2.388, Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

Shapiro, C. und Stiglitz, J. (1984): Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review* 74, 433-444.

Steiner, Viktor / Wagner, Kersten (1998): Has earnings inequality in Germany changed in the 1980s?, *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 118, 29-54.

Tepe, M. und Kroos, D. (2010): Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft, *WSI Mitteilungen* 1, 3-10.

Vesper, Dieter (2012): Finanzpolitische Entwicklungstendenzen und Perspektiven des Öffentlichen Dienstes in Deutschland, *IMK Study*.

Walter, U. (2007): Löhne und Gehälter in Deutschland, *Deutscher Universitäts-Verlag*, Wiesbaden.

Weiss, A. (1980): Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages, *Journal of Political Economy* 88, 526-538.

Anhang

A1. Bezahlung der Top-Manager

Quelle: Fabbri, Francesca und Marin, Dalia (2012): What Explains the Rise in CEO Pay in Germany? A Panel Data Analysis for 1977-2009, *CESifo Working Paper Series 3757*, CESifo Group Munich.

	Reallöhne pro Kopf	realer Zuwachs
1977	238,0	
1978	228,8	-3,9%
1979	238,8	4,4%
1980	243,0	1,7%
1981	241,1	-0,8%
1982	216,3	-10,3%
1983	232,4	7,5%
1984	225,1	-3,2%
1985	239,4	6,4%
1986	245,8	2,7%
1987	269,0	9,4%
1988	285,3	6,1%
1989	303,4	6,3%
1990	314,4	3,6%
1991	314,8	0,1%
1992	316,5	0,5%
1993	304,0	-3,9%
1994	324,9	6,9%
1995	341,1	5,0%
1996	363,9	6,7%
1997	395,8	8,8%
1998	428,1	8,2%
1999	457,3	6,8%
2000	522,5	14,3%
2001	481,9	-7,8%
2002	517,9	7,5%
2003	518,7	0,2%
2004	524,0	1,0%
2005	600,1	14,5%
2006	670,0	11,6%
2007	674,1	0,6%
2008	608,7	-9,7%
2009	552,9	-9,2%

A2. Nominale und reale Tarifgehälter im privaten Sektor nach Branchen

Quellen:

- Tarifgehälter: Statistisches Bundesamt (mehrere Jahre): Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Reihe 4.2: Tarifgehälter, Wiesbaden.
- Verbraucherpreisindex: OECDstat.

Ausgewählte Kategorien:

- Chemische Industrie: Düsseldorf und Köln, Meister M5 bzw. E 13
- Metallverarbeitende Industrie: Nordrhein-Westfalen, Meister M4
- Baugewerbe: Bayern, Technische Angestellte T6 und Ortsklasse I
- Kreditwesen: Bundesgebiet, Tarifgruppe 9
- Versicherungswesen: Bundesgebiet, Gehaltsgruppe 4

Nominale Tarifgehälter nach Branchen

	Chem. Industrie	Metallverarb. Ind.	Baugewerbe	Kreditwesen	Versicherung
1977	1.660	1.457	1.795	1.538	1.046
1978	1.746	1.529	1.917	1.615	1.103
1979	1.821	1.595	2.004	1.687	1.158
1980	1.949	1.704	2.137	1.815	1.242
1981	2.044	1.787	2.223	1.901	1.303
1982	2.130	1.862	2.317	1.981	1.357
1983	2.198	1.922	2.386	2.047	1.401
1984	2.286	1.960	2.465	2.116	1.450
1985	2.373	2.025	2.517	2.192	1.502
1986	2.480	2.114	2.593	2.284	1.550
1987	2.578	2.192	2.673	2.367	1.597
1988	2.677	2.236	2.769	2.371	1.652
1989	2.756	2.292	2.861	2.452	1.717
1990	2.756	2.430	3.027	2.565	1.717
1991	2.935	2.592	3.239	2.719	1.820
1992	3.132	2.732	3.426	2.866	1.938
1993	3.291	2.814	3.558	2.960	2.019
1994	3.357	2.870	3.643	3.020	2.059
1995	3.485	2.968	3.782	3.134	2.138
1996	3.555	3.075	3.852	3.194	2.178
1997	3.608	3.121	3.902	3.194	2.178
1998	3.694	3.199	3.954	3.257	2.222
1999	3.805	3.301	4.056	3.359	2.293
2000	3.889	3.401	4.137	3.409	2.350
2001	3.967	3.472	4.200	3.459	2.416

2002	4.098	3.580	3.667	2.416
2003	4.204	3.673	3.740	2.501
2004	4.267	3.728	3.777	2.546
2005	4.382	3.803	3.853	2.579
2006	4.382	3.917	3.915	2.631
2007	4.540	4.077	4.032	2.657
2008	4.740	4.147	4.092	2.737
2009	4.896	4.234	4.194	2.781
2010		4.321	4.194	2.851
2011		4.437	4.261	

Reale Tarifgehälter nach Branchen

	Chem. Industrie	Metallverarb. Ind.	Baugewerbe	Kreditwesen	Versicherung
1977	3.315	2.909	3.585	3.071	2.088
1978	3.394	2.973	3.727	3.139	2.144
1979	3.403	2.981	3.745	3.153	2.163
1980	3.453	3.019	3.787	3.216	2.201
1981	3.406	2.978	3.705	3.169	2.171
1982	3.372	2.948	3.668	3.137	2.149
1983	3.369	2.946	3.658	3.137	2.147
1984	3.422	2.933	3.689	3.168	2.170
1985	3.480	2.970	3.691	3.215	2.203
1986	3.641	3.105	3.807	3.355	2.276
1987	3.777	3.211	3.915	3.467	2.339
1988	3.871	3.235	4.005	3.430	2.390
1989	3.878	3.226	4.026	3.451	2.416
1990	3.776	3.329	4.148	3.515	2.353
1991	3.867	3.415	4.267	3.582	2.397
1992	3.924	3.424	4.293	3.591	2.428
1993	3.951	3.378	4.271	3.554	2.424
1994	3.922	3.353	4.256	3.528	2.406
1995	4.001	3.408	4.342	3.598	2.454
1996	4.025	3.482	4.362	3.617	2.467
1997	4.009	3.468	4.336	3.548	2.420
1998	4.064	3.519	4.350	3.584	2.444
1999	4.163	3.612	4.437	3.675	2.508
2000	4.195	3.668	4.463	3.678	2.535
2001	4.197	3.674	4.444	3.661	2.556
2002	4.273	3.733		3.824	2.519
2003	4.338	3.791		3.860	2.581
2004	4.332	3.785		3.835	2.585
2005	4.382	3.803		3.853	2.579
2006	4.313	3.855		3.853	2.590
2007	4.370	3.924		3.881	2.557
2008	4.447	3.890		3.839	2.568
2009	4.576	3.957		3.920	2.599

2010	3.994	3.876	2.635
2011	4.008	3.849	

Reale Zuwächse nach Branchen

	Chem. Industrie	Metallverarb. Ind.	Baugewerbe	Kreditwesen	Versicherung
1977					
1978	5,2%	5,0%	6,8%	5,0%	5,5%
1979	4,3%	4,3%	4,5%	4,5%	5,0%
1980	7,0%	6,8%	6,6%	7,5%	7,3%
1981	4,9%	4,9%	4,0%	4,8%	4,9%
1982	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%
1983	3,2%	3,2%	3,0%	3,3%	3,2%
1984	4,0%	2,0%	3,3%	3,4%	3,5%
1985	3,8%	3,3%	2,1%	3,6%	3,6%
1986	4,5%	4,4%	3,0%	4,2%	3,2%
1987	4,0%	3,7%	3,1%	3,6%	3,0%
1988	3,8%	2,0%	3,6%	0,2%	3,5%
1989	3,0%	2,5%	3,3%	3,4%	3,9%
1990	0,0%	6,0%	5,8%	4,6%	0,0%
1991	6,5%	6,7%	7,0%	6,0%	6,0%
1992	6,7%	5,4%	5,8%	5,4%	6,5%
1993	5,1%	3,0%	3,9%	3,3%	4,2%
1994	2,0%	2,0%	2,4%	2,0%	2,0%
1995	3,8%	3,4%	3,8%	3,8%	3,8%
1996	2,0%	3,6%	1,9%	1,9%	1,9%
1997	1,5%	1,5%	1,3%	0,0%	0,0%
1998	2,4%	2,5%	1,3%	2,0%	2,0%
1999	3,0%	3,2%	2,6%	3,1%	3,2%
2000	2,2%	3,0%	2,0%	1,5%	2,5%
2001	2,0%	2,1%	1,5%	1,5%	2,8%
2002	3,3%	3,1%		6,0%	0,0%
2003	2,6%	2,6%		2,0%	3,5%
2004	1,5%	1,5%		1,0%	1,8%
2005	2,7%	2,0%		2,0%	1,3%
2006	0,0%	3,0%		1,6%	2,0%
2007	3,6%	4,1%		3,0%	1,0%
2008	4,4%	1,7%		1,5%	3,0%
2009	3,3%	2,1%		2,5%	1,6%
2010		2,1%		0,0%	2,5%
2011		2,7%		1,6%	

A3. Nominale und reale Grundgehälter im öffentlichen Dienst (ohne Korrektur)

Quellen:

- Bundestagsabgeordnete:
 - 1949-1999: Deutscher Bundestag: Datenhandbuch 1949-1999, Band III, Kapitel 20.3
 - 2000-2010: Deutscher Bundestag:
http://www.bundestag.de/dokumente/datenhandbuch/17/17_02/17_02_01.html
 - 2010-2011: Deutscher Bundestag:
http://www.bundestag.de/bundestag/abgeordnete17/mdb_diaeten/1334e.html
- Beamte und Bundesminister:
 - 1977-1997: NRW Landesamt für Besoldung und Versorgung:
www.lbv.nrw.de/beztab/beso.php
 - 1997-2012 für Professoren und Bundesminister: oeffentlicher-dienst.info/beamte/bund/a/
 - 1997-2007 für Richter und Lehrer: oeffentlicher-dienst.info/beamte/bund/a/
 - 2008-2011 für Richter und Lehrer: NRW Landesamt für Besoldung und Versorgung:
www.lbv.nrw.de/beztab/beso.php
- Verbraucherpreisindex: OECDstat

Ausgewählte Kategorien (jeweils Grundgehalt bzw. Entschädigung):

- Bundestagsabgeordnete: keine Differenzierung nach Gruppen und/oder Stufen
- Bundesverfassungsrichter: Besoldungsgruppe R 10, keine Stufendifferenzierung
- Bundesminister: $\frac{4}{3}$ des Grundgehalts von Besoldungsgruppe B11, keine Stufendifferenzierung
- Richter: Besoldungsgruppe R1; Stufe 5 bis 1997, ab Januar 1998 Stufe 6, ab 2008 Besoldungsrecht für Nordrhein-Westfalen, Besoldungsgruppe R1, Stufe 6
- Professoren: Besoldungsgruppe C4, Stufe 7, bzw. W3 ab 2003
- Lehrer: Besoldungsgruppe A13, Stufe 7, ab 2008 Besoldungsrecht für Nordrhein-Westfalen, Besoldungsgruppe A13, Stufe 7

Nominales Grundgehalt bzw. Entschädigung

	Bundestagsabg.	Bundesverf.richter	Bundesminister	Richter	Professoren	Lehrer
1977	3.834,6	4.686,0	6.519,0	1.682,9	2.032,7	1.285,7
1978	3.834,6	4.896,9	6.812,3	1.758,6	2.124,2	1.343,6
1979	3.834,6	5.092,7	7.084,8	1.829,0	2.154,0	1.397,3
1980	3.834,6	5.413,6	7.531,2	1.944,2	2.289,7	1.485,4
1981	3.834,6	5.646,4	7.855,0	2.027,8	2.388,2	1.494,2
1982	3.834,6	5.849,7	8.137,8	2.100,9	2.474,2	1.548,0
1983	3.834,6	5.966,6	8.300,6	2.142,9	2.523,7	1.579,0
1984	3.998,3	5.966,6	8.300,6	2.142,9	2.523,7	1.579,0
1985	4.090,3	6.157,6	8.566,2	2.211,5	2.604,5	1.629,5
1986	4.204,8	6.373,1	8.866,0	2.288,9	2.695,6	1.748,7

1987	4.322,4	6.589,8	9.167,5	2.366,8	2.787,3	1.808,2
1988	4.463,0	6.842,4	9.387,5	2.423,6	2.854,2	1.851,6
1989	4.608,2	6.748,0	9.518,9	2.457,5	2.894,2	1.877,5
1990	4.714,6	6.748,0	9.680,7	2.499,3	2.943,5	1.909,5
1991	4.941,1	7.376,3	10.261,6	2.649,3	3.120,1	2.024,1
1992	5.178,3	7.774,6	10.815,7	2.792,3	3.288,6	2.133,4
1993	5.300,0	8.007,8	11.140,2	2.876,1	3.387,3	2.197,4
1994	5.300,0	8.007,8	11.140,2	2.876,1	3.387,3	2.235,2
1995	5.300,0	8.429,4	11.363,0	2.933,6	3.565,6	2.313,2
1996	5.777,5	8.429,4	11.726,6	2.933,6	3.565,6	2.313,2
1997	6.046,0					
1998	6.314,4	9.295,2	12.894,8	3.476,6	4.294,3	3.083,3
1999	6.582,8	9.295,2	13.268,7	3.577,5	4.418,8	3.172,7
2000	6.622,7	9.564,8	13.268,7	3.577,5	4.418,8	3.172,7
2001	6.749,0	9.736,9	13.507,6	3.641,8	4.498,4	3.229,8
2002	6.878,0	9.951,1	13.804,7	3.722,0	4.597,3	3.300,9
2003	7.009,0	10.190,0	14.136,1	3.811,3	4.630,5	3.380,1
2004	7.009,0	10.394,8	14.277,4	3.887,9	4.723,6	3.448,0
2005	7.009,0	10.394,8	14.420,2	3.887,9	4.723,6	3.448,0
2006	7.009,0	10.394,8	14.420,2	3.887,9	4.723,6	3.448,0
2007	7.009,0	10.768,6	14.420,2	3.887,9	4.723,6	3.448,0
2008	7.339,0	11.070,1	14.301,4	4.000,6	4.921,6	3.548,0
2009	7.668,0	11.348,0	15.070,7	4.141,3	5.187,0	3.675,1
2010	7.668,0	11.484,2	15.251,5	4.191,0	5.249,2	3.719,2
2011	7.668,0	11.587,8	15.343,0	4.253,8	5.280,7	3.774,9

Reales Grundgehalt bzw. Entschädigung

	Bundestagsabg.	Bundesverf.richter	Bundesminister	Richter	Professoren	Lehrer
1977	7.657,0	9.357,0	13.017,1	3.360,4	4.058,9	2.567,3
1978	7.454,6	9.519,6	13.243,3	3.418,8	4.129,5	2.611,9
1979	7.164,9	9.515,6	13.237,7	3.417,3	4.024,6	2.610,8
1980	6.795,4	9.593,5	13.346,1	3.445,4	4.057,6	2.632,2
1981	6.390,0	9.409,1	13.089,5	3.379,2	3.979,6	2.489,9
1982	6.071,3	9.261,6	12.884,4	3.326,2	3.917,3	2.450,9
1983	5.877,8	9.145,7	12.723,1	3.284,6	3.868,3	2.420,2
1984	5.984,5	8.930,8	12.424,1	3.207,4	3.777,4	2.363,4
1985	5.998,4	9.030,0	12.562,2	3.243,1	3.819,4	2.389,7
1986	6.174,5	9.358,5	13.019,1	3.361,1	3.958,4	2.567,9
1987	6.331,3	9.652,5	13.428,2	3.466,8	4.082,8	2.648,6
1988	6.455,0	9.896,5	13.577,5	3.505,3	4.128,2	2.678,1
1989	6.485,0	9.496,1	13.395,6	3.458,4	4.073,0	2.642,2
1990	6.460,1	9.246,3	13.264,9	3.424,6	4.033,2	2.616,5
1991	6.510,0	9.718,4	13.519,9	3.490,5	4.110,8	2.666,8
1992	6.489,1	9.742,6	13.553,5	3.499,2	4.121,0	2.673,4
1993	6.362,5	9.613,3	13.373,6	3.452,7	4.066,4	2.638,0
1994	6.191,6	9.355,0	13.014,2	3.360,0	3.957,1	2.611,2
1995	6.084,9	9.677,8	13.045,9	3.368,1	4.093,7	2.655,7

1996	6.543,1	9.546,3	13.280,4	3.322,4	4.038,1	2.619,7
1997	6.717,7		13.934,7			
1998	6.946,5	10.225,7	14.185,7	3.824,7	4.724,2	3.392,0
1999	7.202,2	10.169,8	14.517,2	3.914,1	4.834,6	3.471,2
2000	7.144,2	10.318,0	14.313,6	3.859,2	4.766,8	3.422,5
2001	7.141,8	10.303,6	14.293,7	3.853,8	4.760,2	3.417,8
2002	7.172,1	10.376,6	14.394,9	3.881,1	4.793,9	3.442,0
2003	7.233,2	10.516,0	14.588,3	3.933,2	4.778,7	3.488,2
2004	7.115,7	10.553,1	14.494,8	3.947,1	4.795,5	3.500,5
2005	7.009,0	10.394,8	14.420,2	3.887,9	4.723,6	3.448,0
2006	6.898,6	10.231,1	14.193,1	3.826,7	4.649,2	3.393,7
2007	6.745,9	10.364,4	13.878,9	3.742,0	4.546,3	3.318,6
2008	6.884,6	10.384,7	13.416,0	3.752,9	4.616,9	3.328,3
2009	7.166,4	10.605,6	14.084,7	3.870,3	4.847,7	3.434,6
2010	7.086,9	10.613,8	14.095,7	3.873,3	4.851,4	3.437,3
2011	6.926,8	10.467,7	13.860,0	3.842,7	4.770,3	3.410,1

Reale Zuwächse

	Bundestagsabg.	Bundesverf.richter	Bundesminister	Richter	Professoren	Lehrer
1977						
1978	-2,6%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%
1979	-3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	-2,5%	0,0%
1980	-5,2%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%
1981	-6,0%	-1,9%	-1,9%	-1,9%	-1,9%	-5,4%
1982	-5,0%	-1,6%	-1,6%	-1,6%	-1,6%	-1,6%
1983	-3,2%	-1,3%	-1,3%	-1,3%	-1,3%	-1,3%
1984	1,8%	-2,3%	-2,3%	-2,3%	-2,3%	-2,3%
1985	0,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%
1986	2,9%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	7,5%
1987	2,5%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%
1988	2,0%	2,5%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%
1989	0,5%	-4,0%	-1,3%	-1,3%	-1,3%	-1,3%
1990	-0,4%	-2,6%	-1,0%	-1,0%	-1,0%	-1,0%
1991	0,8%	5,1%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%
1992	-0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%
1993	-2,0%	-1,3%	-1,3%	-1,3%	-1,3%	-1,3%
1994	-2,7%	-2,7%	-2,7%	-2,7%	-2,7%	-1,0%
1995	-1,7%	3,5%	0,2%	0,2%	3,5%	1,7%
1996	7,5%	-1,4%	1,8%	-1,4%	-1,4%	-1,4%
1997	2,7%		4,9%			
1998	3,4%		1,8%			
1999	3,7%	-0,5%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%
2000	-0,8%	1,5%	-1,4%	-1,4%	-1,4%	-1,4%
2001	0,0%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	-0,1%
2002	0,4%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
2003	0,9%	1,3%	1,3%	1,3%		1,3%
2004	-1,6%	0,4%	-0,6%	0,4%	0,4%	0,4%

2005	-1,5%	-1,5%	-0,5%	-1,5%	-1,5%	-1,5%
2006	-1,6%	-1,6%	-1,6%	-1,6%	-1,6%	-1,6%
2007	-2,2%	1,3%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,2%
2008	2,1%	0,2%	-3,3%	0,3%	1,6%	0,3%
2009	4,1%	2,1%	5,0%	3,1%	5,0%	3,2%
2010	-1,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
2011	-2,3%	-1,4%	-1,7%	-0,8%	-1,7%	-0,8%

Diskussionsbeiträge - Fachbereich Wirtschaftswissenschaft - Freie Universität Berlin
Discussion Paper - School of Business and Economics - Freie Universität Berlin

2013 bereits erschienen:

- 2013/1 MASSARRAT-MASHHADI, Nima
The mutual impact of deferral labour taxation and capital income taxation
on risk-taking behaviour : an experimental analysis
FACTS
- 2013/2 ENGLER, Philipp und Simon VOIGTS
A Transfer Mechanism for a Monetary Union
Economics
- 2013/3 CHADI, Adrian und Clemens HETSCHKO
Flexibilisation without Hesitation? : temporary contracts and workers' satisfaction
Economics
- 2013/4 HOLTFRERICH, Carl-Ludwig
Government Debt in Economic Thought of the Long 19th Century
Economics
- 2013/5 BESTER, Helmut und Daniel KRÄHMER
Exit Options and the Allocation of Authority
Economics
- 2013/6 BESTER, Helmut und Johannes Münster
Subjective Evaluation versus Public Information
Economics
- 2013/7 JENDERNY, Katharina
Mobility of Top Incomes in Germany
Economics
- 2013/8 SKUPNIK, Christoph
"Welfare magnetism" in the EU-15? : why the EU enlargement did not start a race to
the bottom of welfare states
Economics
- 2013/9 MUCHLINSKI, Elke
Die Unzweckmäßigkeit physikalischer Metaphern und Begriffe für die Ökonomie als
Erfahrungswissenschaft
Economics
- 2013/10 SCHREIBER, Sven
(When) Does Money Growth Help to Predict Euro-area Inflation at Low Frequencies?
Economics
- 2013/11 KNOLL, Martin
The Heavily Indebted Poor Countries and the Multilateral Debt Relief Initiative :
a Test Case for the Validity of the Debt Overhang Hypothesis
Economics

- 2013/12 CORNEO, Giacomo
Work Norms, Social Insurance and the Allocation of Talent
Economics
- 2013/13 GRIGORIADIS, Theocharis und Benno TORGLER
Religious Identity, Public Goods and Centralization : Evidence from Russian and
Israeli Cities
Economics
- 2013/14 GRIGORIADIS, Theocharis
A Political Theory of Russian Orthodoxy Evidence from Public Goods
Experiment
Economics
- 2013/15 HECHTNER, Frank
Ökonomische Anreizwirkungen im bundesstaatlichen Finanzausgleich
FACTS
- 2013/16 GRIGORIADIS, Theocharis
Religious Origins of Democracies and Dictatorships
Economics
- 2013/17 ECKERSTORFER, Paul; Viktor STEINER und Florian WAKOLBINGER
Steuerreformvorschläge in der Diskussion – eine Mikrosimulationsanalyse der
Aufkommens-, Beschäftigungs- und Verteilungswirkungen für Österreich
Economics
- 2013/18 ENGLER, Philipp; Giovanni GANELLI; Juha TERVALA und Simon VOIGTS
Fiscal Devaluation in a Monetary Union
Economics