



Lufthansa-Piloten

LUFTHANSA
Ein altgedienter
Pilot verdient
225 000 Euro im
Jahr – ein junger
65 000.

Die Gerechtigkeitsillusion

Einkommen Seit Monaten folgt Streik auf Streik – Lokführer, Erzieher, Postboten, Piloten. Es geht dabei nicht bloß um ein paar Prozent mehr Geld. Es formiert sich eine Gegenwehr gegen die wachsende Ungleichheit bei der Bezahlung.



SOZIALE BERUFE
werden schlechter
bezahlt als
Industriejobs.

Erzieherin Wicher

FOTOS: DANIEL REINHARDT / DPA (O.); JENS GYARMATY / DER SPIEGEL (U.)

An den Drahtzaun vor dem Paketzentrum Rüdersdorf ist ein gelbes Banner geknotet. „Top-Arbeitgeber Deutsche Post!“ steht darauf. Das Posthorn dahinter ist gewaltig. Es thront auf dem höchsten Haus dieses brandenburgischen Areals.

Die Schranke öffnet sich für einen Transporter. Auf dessen Seitentür steht: „Servicepartner der Deutschen Post“. Der kleine Unterschied ist bedeutend. Denn das Frachtzentrum besteht aus zwei Flügeln. In dem einen werden die Wagen der Paketboten der Post DHL beladen. Auf der anderen Seite holen sich günstigere Subunternehmer die Kartons ab.

Thomas Neuburg* hat immer zum Postflügel gehört. Er ist Paketzusteller, 36 Jahre alt, Stoppelbart, Kappe, fester Zustellbezirk. Zu seinem Bruttolohn von rund 2000 Euro bekommt er Weihnachtsgeld und Prämien. Es war ein März Morgen, an dem er begriff, dass sich sein Leben ändern wird.

Im Aufenthaltsraum war es eng. Stühle, Tische, rund 30 Paketboten und ein Kaffeeautomat. Die Entscheidung der Leitung sei am grünen Tisch gefallen, sagte Neuburgs Chef. Einige der Zusteller, die ihre Pakete aus diesem Zentrum holen, sollen künftig kurzfristig erfahren, wohin sie die Sendungen bringen – ob ins Umland oder in die sechsstöckigen Wohnhäuser im nahen Berlin. Ihre Stammtouren übernehmen jetzt Kollegen, die neue Verträge unterschrieben haben: Angestellte der Post-Tochterfirma DHL Delivery GmbH.

Heute sieht Neuburg in Rüdersdorf den Delivery-Kollegen zu, wie sie sich einarbeiten. Für etwa zwei Euro weniger Stundenlohn als er, dafür aber in wesentlich längeren Schichten. Wenn er um 17 Uhr nach Hause fährt, sind sie oft immer noch unterwegs. Sie sind die Verlierer im aktuellen Kampf um Gerechtigkeit. Doch auch Neuburgs Lage hat sich verschlechtert.

Er war der Erste, der vom Fahrer zum Springer ohne feste Route wurde. Weitere Kollegen folgten ihm, auch solche, die seit mehr als 20 Jahren ihre Strecke fahren. Solche, die steile Treppen nicht mehr schaffen. Wer krank wird, den ersetzt jemand von Delivery.

Neuburg hat einmal Bäcker gelernt, über Gelegenheitsjobs kam er zur Post. Ein sicherer Arbeitgeber, dachte er damals. Heute zweifelt er daran. „Ich habe mich schon informiert“, sagt Neuburg: „In der Pflegebranche zahlen sie gut.“

Der Streik bei der Post geht in die vierte Woche. In der Tarifauseinandersetzung geht es nicht nur um den Lohn der Arbeit, sondern auch um deren Wert.

Auf der einen Seite steht die Deutsche Post, einst eine betuliche Bundesbehörde, die sich zum internationalen Logistikkon-

zern mauserte – mit wachsenden Marktanteilen, Gewinnen und steigenden Dividenden für die Eigner. Sie pocht darauf, zunehmend Zusteller zu den niedrigen Tarifen in ihren Tochtergesellschaften Delivery zu beschäftigen, um im Wettbewerb konkurrenzfähig bleiben zu können.

Auf der anderen Seite sind Neuburg und seine Kollegen, die aber genau das verhindern wollen. Weil sie finden, dass ihre Arbeitsbelastung bis an die Grenze des Erträglichen gesteigert wurde. Und die schlicht nicht wollen, dass der Erfolg des Unternehmens aus Ausbeutung resultiert.

Seit Monaten folgt in Deutschland Streik auf Streik – den Piloten der Lufthansa folgten die Lokführer der Bahn, den Erzieherinnen und Erziehern die Postler, zuletzt war wieder die Lufthansa dran: Das Bordpersonal drohte diese Woche mit einem Ausstand in der Urlaubszeit.

Diese Streikwelle ist ungewöhnlich. Vor allem weil die Bürger die Folgen in ihrem Alltag unmittelbar spüren. Doch das liegt nicht daran, dass die Arbeitnehmer plötzlich ungewohnt streitsüchtig geworden sind. In diesen Streiks wird seit Langem wieder eine grundsätzliche Frage verhandelt. Es geht darum, was den Kitt einer Gesellschaft ausmacht: Wird die Arbeit in Deutschland gerecht entlohnt?

Die Streiks haben unterschiedliche Anlässe. In ihrer Gesamtheit aber sind sie eine Gegenreaktion auf die wachsende Ungleichheit bei der Bezahlung. Es klaffen Lücken zwischen Männern und Frauen, zwischen sozialen und technischen Berufen, Alten und Jungen. Das Gefüge scheint nicht mehr zu stimmen.

Der Befund ist eindeutig: Seit Mitte der Neunzigerjahre geht die Schere bei den Löhnen in Deutschland auseinander. In der Bundesrepublik bildet sich eine Dreiklassengesellschaft aus: An der Spitze enteilen die Gehälter von Managern und Hochqualifizierten. Dann folgen die gut ausgebildeten und ordentlich bezahlten Angestellten- und Facharbeiterheere der modernen Industriegesellschaft. Den Schluss bilden Berufsgruppen, die einst zum Kernbestand der traditionellen Arbeitswelt zählten: Verkäuferinnen, Köche und Kellner oder Erzieherinnen, die heute nicht selten weniger verdienen als Mitte der Neunziger. Eines ist allen Klassen gemeinsam: Frauen verdienen in der Regel weniger als ihre männlichen Kollegen.

Und die Kluft wird breiter. In dieser Woche veröffentlichte die Bertelsmann Stiftung eine Prognose, wie sich die realen verfügbaren Einkommen bis 2020 entwickeln werden. „Die Löhne werden steigen, und mit ihnen wird auch die Lohnungleichheit weiter wachsen“, sagt Andreas Esche, der zuständige Direktor der Stiftung. Im Schnitt werde das verfügbare Jahreseinkommen eines Erwerbstätigen in den

nächsten fünf Jahren um 2200 Euro steigen. Doch gewinnen werden vor allem die Arbeitnehmer der Industrie. „Geringverdiener, Menschen in Sozial- und Dienstleistungsberufen, Haushalte mit Kindern werden allerdings nur unterdurchschnittlich profitieren“, sagt Esche.

Es ist ein gewisser Lebensstandard, auf den Susanne Meyer Wert legt. Zwei Autos, die Hunde, Bildung. Auf diese Dinge soll ihre Familie nicht verzichten. Rund 3000 Euro braucht sie, also arbeitet sie dafür. Um halb drei klingelt ihr Wecker.

Susanne Meyer, 52, putzt frühmorgens in Hamburg Büros, selbstständig, mit Gewerbeschein. Um acht Uhr muss sie fertig sein. Tagsüber reinigt sie dann Wohnungen. Wenn sie ausfiel, konnte nur ihre Tochter sie unterstützen, angemeldet als Aushilfe.

Trotzdem hat Meyer, zur Hotelfachfrau ausgebildet, mit ihren Putzjobs vier Kinder großgezogen. „Wir haben es geschafft“, sagt sie, nachdem ihr Mann starb. Sie trägt Turnschuhe und Brillantschmuck. Für das Studium der Jüngsten reichten ihre Aufträge nicht mehr aus. Deshalb meldete sie sich beim Internetportal Helpling an. Das Berliner Start-up bietet seit 2014 eine Plattform, auf der sich Reinigungskräfte und ihre Kunden finden. Seit Meyer online ist, enden ihre Tage manchmal nach 21 Uhr. Sie putzt samstags und sonntags. Eigentlich arbeitet sie nun fast immer.

Die Leute von Helpling organisieren ihr nicht nur neue Aufträge, sondern auch Vertretungen, und sie schreiben ihr Rechnungen. Früher musste sie dafür ihre Tochter um Hilfe bitten. Jetzt gibt Meyer rund 20 Prozent ihrer Verdienste an die Firma ab. „Für mich lohnt sich das“, sagt sie.

Ist Susanne Meyer ein Mensch, der für einen bescheidenen Wohlstand hart arbeitet, oder ist sie eine Frau, die von der Lohnungerechtigkeit zur Selbstausbeutung gezwungen wird?

Es gibt keine einfache Antwort auf die Frage, welche Einkommen fair sind. Ungleichheit bedeutet nicht zwingend Ungerechtigkeit. Gerecht ist eine Gesellschaft nicht, wenn alle das Gleiche verdienen oder besitzen. Gerecht ist eine Gesellschaft, wenn sie ihren Bürgern bei gleichen Voraussetzungen, unabhängig von der Herkunft, die gleichen Chancen einräumt.

Am einfachsten ist noch die ökonomische Antwort: Richtig in einer Marktwirtschaft ist, was der Markt bezahlt. Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis der Arbeit. Wer gefragte Qualifikationen besitzt, die nur wenige mit ihm teilen, kann einen höheren Lohn erzielen als jene, die ihre Fähigkeiten mit vielen teilen.

Doch diese Logik bildet nur noch einen Teil der Wirklichkeit ab. Und je weiter Deutschland auf dem Weg zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft

* Name von der Redaktion geändert

POST

Neue Paketboten verdienen weniger als ihre Kollegen und arbeiten länger.

voranschreitet, desto kleiner wird diese Wirklichkeit. „Weite Bereiche der Arbeitswelt funktionieren nach ganz anderen Kriterien“, sagt Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Die Leistung von Beamten oder Lehrern lässt sich nur bedingt in Produktivitätskennziffern messen. „Ihr Lohn richtet sich auch danach, welchen Wert die Gesellschaft ihrer Arbeit beimisst“, sagt er.

Dass in jenen Dienstleistungs- und Sozialberufen, in denen vor allem Frauen arbeiten, die Gehälter deutlich niedriger liegen als in männerdominierten Industriebranchen, ist kein Zufall. Über Jahrhunderte hat sich die Gesellschaft daran gewöhnt, dass viele Aufgaben wie die Betreuung der Kinder oder die Pflege von Alten und Kranken unentgeltlich in der Familie erledigt wurden – und damit hauptsächlich von den Frauen. Erst mit dem Ausbau des Wohlfahrtsstaats ab den Siebzigerjahren wurden daraus immer häufiger Berufe. Nur die Wertschätzung blieb gering.

Trotzdem hat der gesellschaftliche Wandel auch den Blick auf die Pflege- und Erziehungsberufe verändert. Seit immer mehr Frauen arbeiten gehen, steigt die Anerkennung für ihre Leistung. Viele Menschen sind darauf angewiesen, dass andere sich um ihre Kinder oder pflegebedürftigen Eltern kümmern, während sie ihren Job ausüben. Allerdings hat sich die gestiegene Wertschätzung noch nicht in deutlich steigenden Gehältern niedergeschlagen. Bis hinein in die Tarifverträge dominieren noch immer die Kriterien der industriellen Männerwelt. „Belastende Tätigkeiten“ etwa führen dazu, dass Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe einsortiert werden. Schweres Heben oder Geruchsbelastungen gelten in der Industrie als Grund für Lohnsprünge – und in solchen Tätigkeitsfeldern finden sich vor allem viele Männer wieder.

„Wir sind Pädagogen, Psychologen, Putzfrauen, Seelenröster, Eheberater, Organisator, Krankenpfleger“, sagt Rosi Wicher. Sie arbeitet seit 26 Jahren als Erzieherin, zurzeit in der „Kita am Park“ in Berlin-Kreuzberg, ein Backsteinhaus in einer Seitenstraße. Wicher verdient rund 3000 Euro brutto. „Das ist nicht gerecht“, sagt sie. Zu viele würden denken, sie und ihre Kollegen seien nur kaffeetrinkende Kinder-aufpasser, „die rumblödeln und ein bisschen malen“. Dabei habe sich die Anforderung an den Beruf in den vergangenen Jahren geändert.

Wicher muss für jedes einzelne Kind ein Spracherntagebuch führen. An ihren freien Abenden organisiert sie zu Hause die Ausflüge für die Kinder – die Kita hat kei-



DHL-Zusteller

Trend zur Klassengesellschaft

nen Internetanschluss. Sie beaufsichtigt heute mehr Kinder als früher, jeder Erzieher kümmert sich hier um etwa 15 von ihnen, sagt sie. „Die strahlenden Augen der Kinder“ seien die Wertschätzung, die ihr die Gesellschaft oft nicht vermittle.

Wann aber wird Ungleichheit als ungerecht empfunden? „Das hängt vor allem davon ab, mit wem Sie sich vergleichen“, sagt Stefan Liebig. Der Soziologieprofessor an der Universität Bielefeld ist Gerechtigkeitsforscher. Wenn er in seinen Studien allgemein fragt, ob die Einkommen gerecht verteilt seien, antworten 96 Prozent mit Nein. „Wenn Sie allerdings fragen, ob diese Leute ihr eigenes Einkommen als gerecht ansehen, dann bekommen Sie ganz andere Ergebnisse“, sagt Liebig.

Seit über zehn Jahren wertet der Soziologe am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung umfangreiches Datenmaterial aus, um festzustellen, ob die Deutschen ihre Einkommen noch als gerecht empfinden. Obwohl die Löhne in dieser Zeit immer stärker auseinanderliefen, empfinden konstant gut zwei Drittel der Bürger – mit leichten Schwankungen nach oben und unten – ihr eigenes Einkommen als fair. „Für die meisten spielen die Spitzengehälter keine Rolle bei dieser Frage“, sagt Liebig, „sie vergleichen sich mit Gleichgestellten, also mit denjenigen, die den gleichen Beruf oder die gleiche Tätigkeit ausüben.“

Und doch beschleicht die meisten Bundesbürger ein Unwohlsein. Denn sie erleben, wie die Arbeitswelt zerfällt. Wie sie sich immer stärker ausdifferenziert in Stammebelegschaften und Personalreserven, die je nach Bedarf eingestellt und wieder entlassen werden können – als Leiharbeiter oder über Werkverträge. Wie die Unternehmen Firmenteile outsourcen und

über Töchterunternehmen Mitarbeiter zu schlechteren Bedingungen beschäftigen.

Bei den Tarifaueinansetzungen der Lufthansa lässt sich der Trend exemplarisch besichtigen. Beim ehemaligen Staatsunternehmen bestimmen schon lange nicht mehr nur die Eignung oder der persönliche Ehrgeiz über die Entlohnung – sondern vor allem der Geburtsjahrgang.

Altkapitäne, welche die höchste Laufbahnstufe erreicht haben und bereits vor Jahrzehnten bei ihrem Arbeitgeber anheuert, bringen es nicht selten auf Gehälter von bis zu 225 000 Euro pro Jahr, dazu kommen Spesen und weitere Zulagen. Jüngere Piloten können von solchen Jahresgehältern nur noch träumen. Sie sind schon froh, wenn sie es überhaupt noch schaffen, Kapitän zu werden. Denn die Lufthansa schrumpft.

Wer es trotzdem als Kopilot ins Cockpit eines Lufthansa-Jets, einer Maschine der Günstigtochter Germanwings oder in einen Jet der Frachtochter schafft, muss sich heute zunächst mit rund 65 000 Euro pro Jahr begnügen und davon in der Regel auch noch seinen Ausbildungskredit für die Fluglizenz abtrottern. Zehn Jahre später sind immerhin rund 105 000 Euro drin.

Natürlich kann man von einem solchen Gehalt gut leben. Aber die Zahlen belegen: Auch bei der Lufthansa geht der Trend zur Klassengesellschaft.

Die Kabinengewerkschaft UFO will die drohende Zersplitterung der Belegschaft in immer neue Untergruppen verhindern. Anfang dieser Woche drohte UFO-Chef Nicoley Baublies erstmals seit 2012 wieder mit einem groß angelegten Streik.

Auslöser sind die gescheiterten Schlichtungsgespräche um die Alters- und Übergangsversorgung der 19 000 Kabinenbeschäftigten im Stammhaus. Das Unternehmen möchte, dass jüngere Flugbegleiter künftig einen Eigenbeitrag leisten, um die gefährlich gestiegenen Pensionslasten des Konzerns mittelfristig zu reduzieren. Die Gewerkschafter kämpfen für die Gleichbehandlung der Generationen – zumindest noch beim Ausscheiden aus dem Konzern. Beim Gehalt der Flugbegleiter besteht schon jetzt eine tiefe Kluft.

Altgediente Kabinenchefs oder -chefinnen können es in der Spitze inklusive aller Zuschläge und Zulagen auch heute noch auf rund 7000 Euro im Monat bringen. Ihre Nachfolger dürften dieses Niveau nicht einmal mehr annähernd erreichen. Vom Einstiegsgehalt in Höhe von knapp 2000 Euro können sie ohnehin nur noch in Orten leben, die weit von größeren Städten und Flughäfen entfernt liegen.

Noch schlechter sind die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bei Lufthansa-Ablegern wie Germanwings, Eurowings oder Austrian Airlines. UFO-Chef Baublies will wohl verhindern, dass Stellen zu den

neuen, hauseigenen Billiganbietern abwandern und das Stammgeschäft schrumpft.

Ist also der Druck der Globalisierung, dem Unternehmen wie die Lufthansa ausgesetzt sind, der Treibsatz für wachsende Lohnungleichheit in Deutschland? Tatsächlich ist die Drift zu einem großen Teil auch hausgemacht. Lange war die Sozialpartnerschaft von Arbeitgebern und Gewerkschaften ein Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Doch seit den Neunzigerjahren löst sich die Kooperation auf.

Im März kam eine Studie der Bertelsmann Stiftung zu dem Schluss, dass nichts anderes die Lohnungleichheit in Deutschland so sehr verschärft wie Tariffucht der Unternehmen. Ihren Anteil an dieser Entwicklung bezieht die Studie mit 40 Prozent. Der weltweite Handel habe nur mit 15 Prozent zur wachsenden Lohnkluft beigetragen. Zwischen 1996 und 2010 sei der Anteil der Unternehmen, die nach Tarif zahlen, von 60 Prozent auf 35 Prozent gesunken. Der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten fiel von 82 auf 62 Prozent. Und der Trend hält an. Gerade erst erklärte der Handelskonzern Real, dass er den Flächentarifvertrag verlassen wolle, um die Löhne senken zu können.

Babykulleraugen in Überlebensgröße schauen auf Andrea Herrmann herab. Sie verkauft seit acht Jahren Spielwaren für die Handelskette Toys R Us in einem deutschen Gewerbegebiet. Wo genau, soll nicht öffentlich werden, ebenso wenig wie ihr echter Name. Sie fürchtet Konsequenzen. Das Wort, das sie in dieser Zeit am meisten beschäftigt hat, klingt wie eines ihrer Angebote: „Kapovaz“. Tatsächlich ist es die Abkürzung für „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“ und der Grund, warum Herrmann Geld vom Staat brauchte, um von ihrem Job zu leben.

Toys R Us setzt auf Abrufarbeit. Bis 2012 schrieb das Unternehmen einem Großteil seiner Mitarbeiter überaus flexible Arbeitszeiten in die Verträge, meist zwischen 10 und 37,5 Wochenstunden. Als im Sommer 2008 das Geschäft schwächelte, bekam Herrmann keine Stunden mehr. Sie musste

Wohngeld beantragen. Ein Jahr lang stockte sie ihr Gehalt mit Arbeitslosengeld auf.

Andrea Herrmann ist 51 Jahre alt, mit 15 begann sie ihre Ausbildung. Sie hat immer als Verkäuferin gearbeitet, auch als die beiden Töchter klein waren. Bei Schlecker stieg sie zur stellvertretenden Filialleiterin auf, später ging die Drogeriemarktkette pleite. Sie ist eine kleine Frau, stämmig, und über die Lederjacke hat sie eine Bauchtasche geschnallt, in der ihr Handy manchmal einen Schlagersong schmettert.

Mit ihrem Beruf verdient Herrmann jetzt neun Euro pro Stunde brutto. Das macht im Monat meist rund 900 Euro. Mal mehr, mal weniger. Die Verkäufer in den Modeketten der Fußgängerzonen verdienen 14 Euro Einzelhandelsstarif. Doch einen Wechsel traut sie sich nicht zu. Ihre Festanstellung will sie nicht aufgeben, auch wenn sie sieht, dass es ungerecht zugeht – selbst unter Toys-R-Us-Kollegen.

Seit sich der Betriebsrat vor drei Jahren gegen „Kapovaz“-Verträge wehrte, brauchen viele Mitarbeiter nur noch mit Schwankungen von fünf Stunden wöchentlich zu rechnen. Das gilt für die 42 Filialen, in denen Verkäufer in der Gewerkschaft sind. Für die anderen 24 Standorte bedeutet es nichts. Toys R Us will sich zu den Arbeitsbedingungen nicht äußern.

Wenn nichts geschieht, wird die Kluft zwischen denen, die am wachsenden Wohlstand teilhaben können, und denen, die abgekoppelt sind, noch weiter wachsen. Durch die Digitalisierung der Wirtschaft sind neue Gruppen von der Abwärtsspirale der Löhne bedroht. Gruppen, die sich lange Zeit als immun gegenüber der Einkommensungleichheit fühlten. Neue Technologien machen auch hochqualifizierte Arbeiten rationalisierbar wie früher die körperliche Arbeit am Band. Zugleich kennt die Digitalisierung auch neue Gewinner, die bei den führenden Internetkonzernen enorme Gehälter verdienen.

Wer glaubt, dass Lohnungerechtigkeit nur ein Problem der persönlich Betroffenen ist,

der irrt. Der Internationale Währungsfonds (IWF) gilt nicht als Speerspitze des Klassenkampfes. Doch seine Ökonomen glauben, dass die weltweit wachsende Einkommensschere zu einer großen Herausforderung für die Weltwirtschaft wird. Ungleichheit sei eine Wachstumsbremse. Den Glaubenssatz liberaler Ökonomen, dass steigende Einkommen an der Spitze irgendwann auch den Ärmern zugutekommen, können sie nicht nachweisen. Vielmehr „seien die Armen und die Mittelschicht am wichtigsten für das Wachstum, sie sind der Motor“, lautet das Fazit einer neuen IWF-Studie.

Als Deutschland im Reformstau verharrte und Tausende Arbeitsplätze an Billiglohnländer verlor, war eine Politik für mehr Jobs und wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit gefragt. 2002 läutete Gerhard Schröder mit seinen Agenda-Reformen die notwendigen Änderungen ein. Sie sorgten für mehr Jobs, aber auch für einen Niedriglohnsektor – und damit auch für mehr Lohnungerechtigkeit.

Heute stellen sich andere Aufgaben: Der Sozialstaat muss sich weiterentwickeln, um neue Ungerechtigkeiten zu verhindern. Die Bundesregierung hat den gesetzlichen Mindestlohn eingeführt, um eine Haltegrenze nach unten einzuziehen. Familienministerin Manuela Schwesig werkelt an einem Gesetz für mehr Transparenz bei den Gehältern. Reichen wird das nicht.

„Wir brauchen die Diskussion: Was ist die Rolle des Staates?“, sagt Andreas Esche von der Bertelsmann Stiftung. Den Glauben, die wachsenden Ungleichgewichte würden von allein verschwinden, hält er für naiv. Esche: „Wenn wir die Entwicklung einfach laufen lassen, gefährden wir unser Wohlstandsmodell und die Zukunft unserer Gesellschaft.“ Und dann wären ein paar Wochen Streiks noch das geringste Problem.

Dinah Deckstein, Markus Dettmer, Carolin Katschak, Kristiana Ludwig

Ungleich mehr

Einkommensanstieg* nach Wirtschaftszweigen zwischen 2012 und 2020, in Euro je Erwerbstätigen

* durchschnittlich verfügbare reale Einkommen; Prognose; Quelle: Bertelsmann Stiftung 2015

