

Gerhard Bosch

Einkommensentstehung als Verteilungsfaktor

**Einkommens- und Vermögensungleichheit in einem
wohlhabenden Staat**

Berlin 18.11.2015

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

Telefon: +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Gliederung

- 1. Wachsende Lohnungleichheit**
- 2. Schrumpfende Mittelschicht**
- 3. Ursachen wachsender
Ungleichheit**
- 4. Reformstrategien**

1.1 Wachsende Lohnungleichheit

Trends in DE:

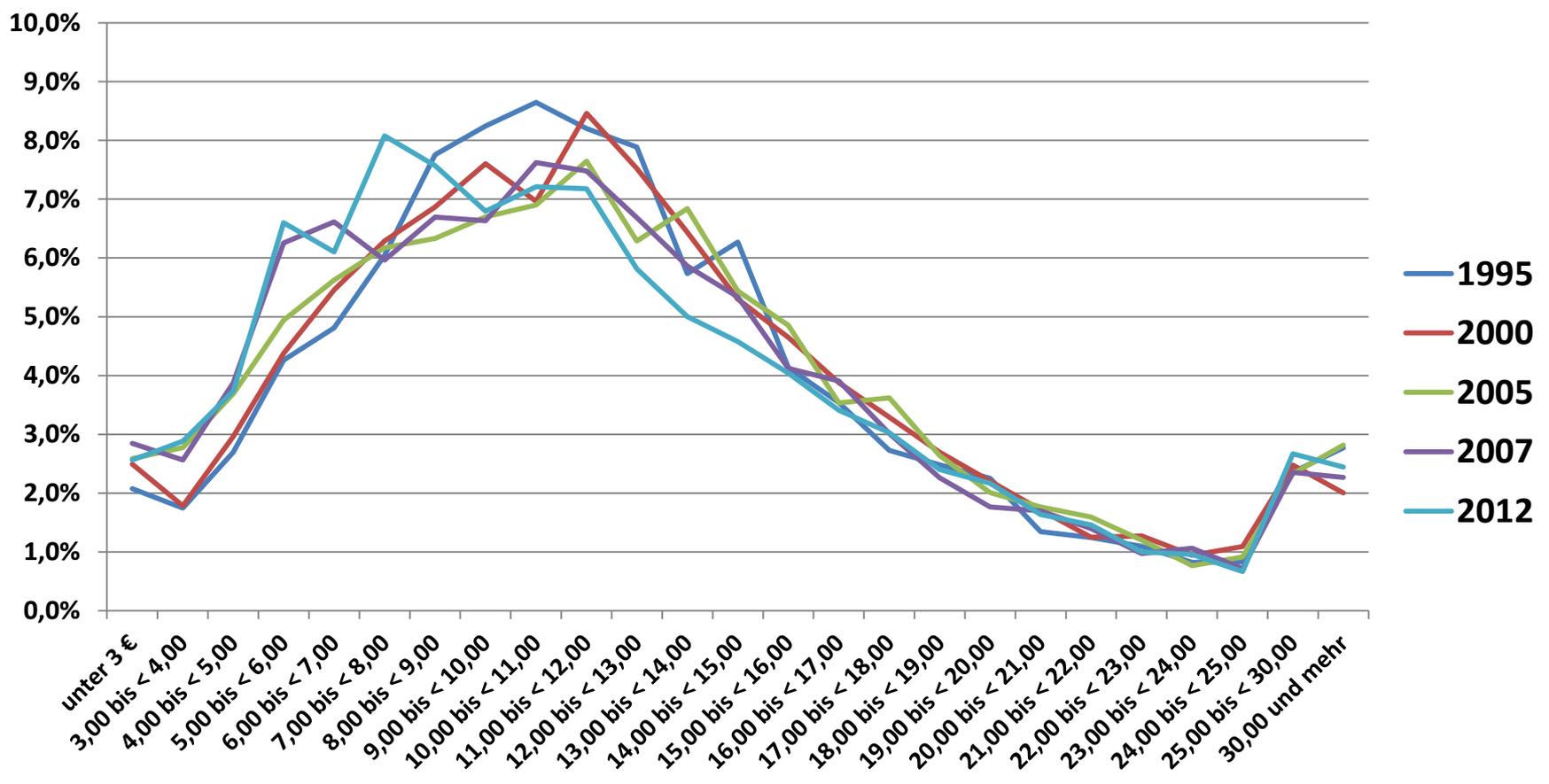
- **Bis Anfang der 1990er keine Zunahme der Einkommensungleichheit entgegen dem internationalen Trend (*OECD 1996*)**
- **Seit Mitte der 1990er – starke Zunahme der Lohnungleichheit und starkes Ausfransen der Löhne nach unten – da kein Mindestlohn**
- **Betroffenheit von Niedriglöhnen – die “üblichen Verdächtigen” (Frauen, Jugendliche, prekär Beschäftigte, Minijobber)**

1.2 Wachsende Lohnungleichheit

- **Besonderheit in DE:**
 - **76% der Niedriglöhner qualifiziert mit leicht steigender Tendenz (2013)**
 - **Gering Qualifizierte haben nicht vom Niedriglohnsektor profitiert**
- **Ungleichheit bei Monatseinkommen stärker gestiegen als bei Stundenlöhnen, d.h. auch wachsende Ungleichheit bei Verteilung der Arbeitsstunden:**
 - **Anstieg der Niedriglohnquote (60% des Medians) 1995 - 2013 um 4,6 Prozentpunkte auf 18 %**
 - **Bei Monatslöhnen aber um 7,5 PP auf 25,4 %**

Offen im Denken

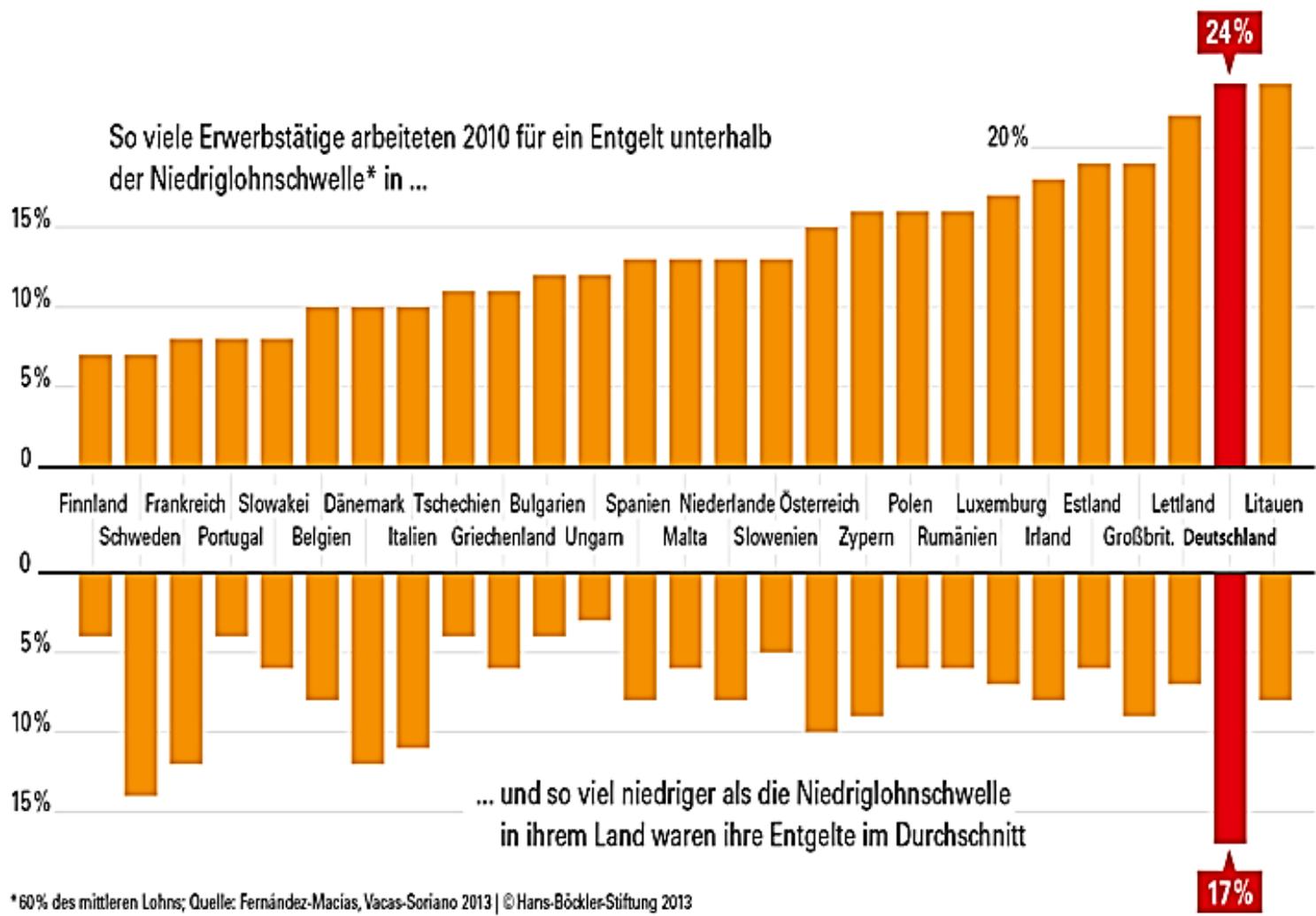
1.3 Mittlere Einkommen bröckeln in DE: Verteilung der realen Stundenlöhne in DE (Hauptbeschäftigung, inflationsbereinigt (Basis=1995), inkl. Schüler, Studierende, Rentner/innen)



Quelle: Sozioökonomisches Panel, eigene Berechnungen

Offen im Denken

1.4 Niedriglöhne in DE besonders niedrig



1.5 Gruppen mit hohem Niedriglohnrisiko 2013

Minijobber/innen:	76 % (Vollzeit: 15 %)
Leiharbeiter/innen :	68 % (2011)
Jüngere (unter 25 Jahren):	57 %
Gering Qualifizierte:	47 %
Befristet Beschäftigte:	42 %
Ausländer/innen:	34 %
Frauen:	31 % (Männer: 18 %)

Alle Beschäftigte: 24%

2.1 Schrumpfende Mittelschicht

Nachkriegsgesellschaft oft als "Nivellierte Mittelstandsgesellschaft" (Schelsky 1953) beschrieben

Definition der Schichten nach % des Medianeinkommens der Haushalte (äquivalenzgewichtet)

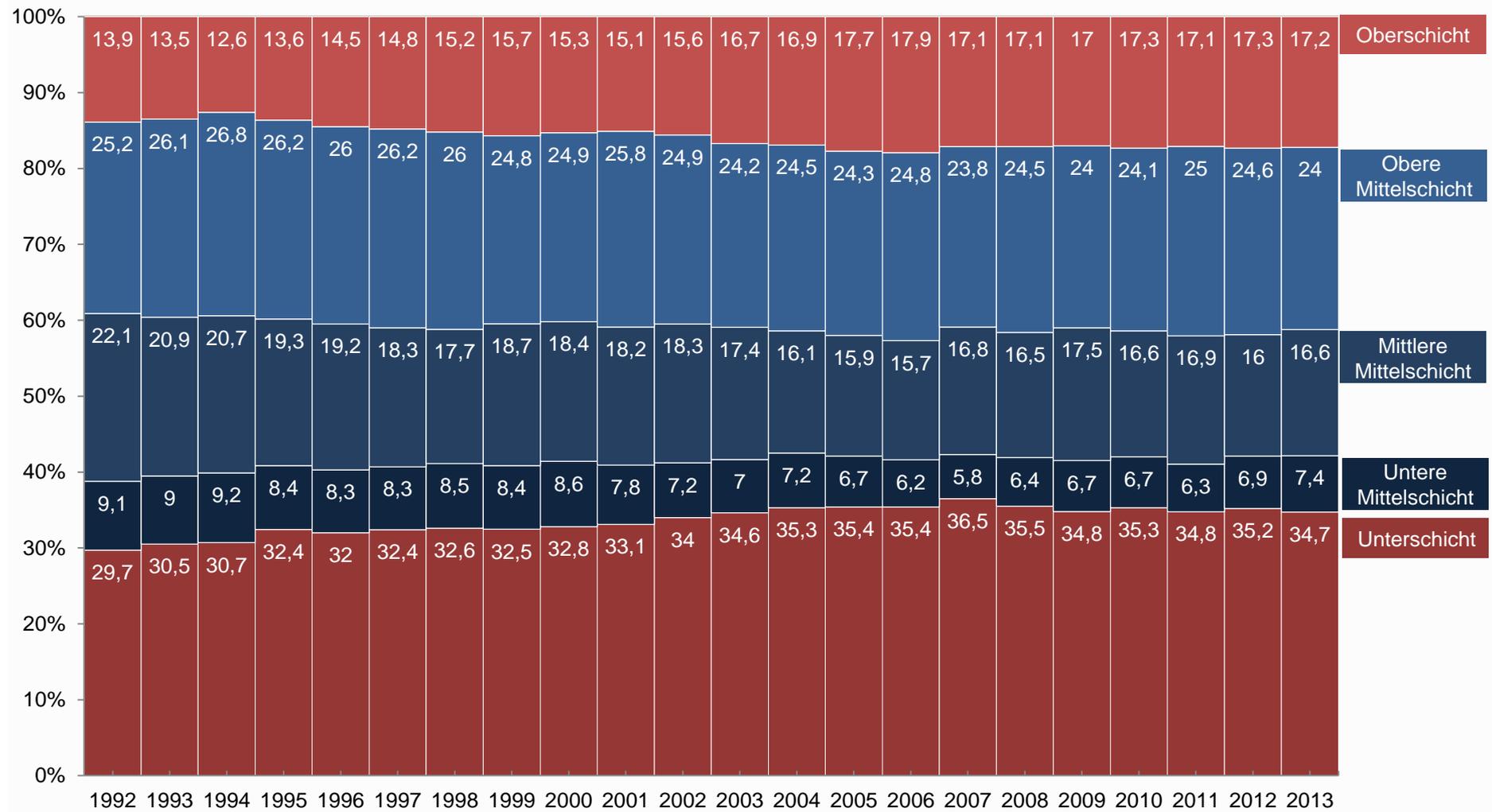
- bis 60 % Unterschicht, 60-80 % untere Mittelschicht, 80-120 % mittlere Mittelschicht, 120-180 % obere Mittelschicht, 200+ Oberschicht

Von 1992 bis 2012 schrumpft die Mittelschicht (insbesondere die Medianhaushalte) – ihr Anteil sinkt

- in der Primärverteilung von 56,7 auf 47 %
- in der Sekundärverteilung von 81 auf 78,1 %

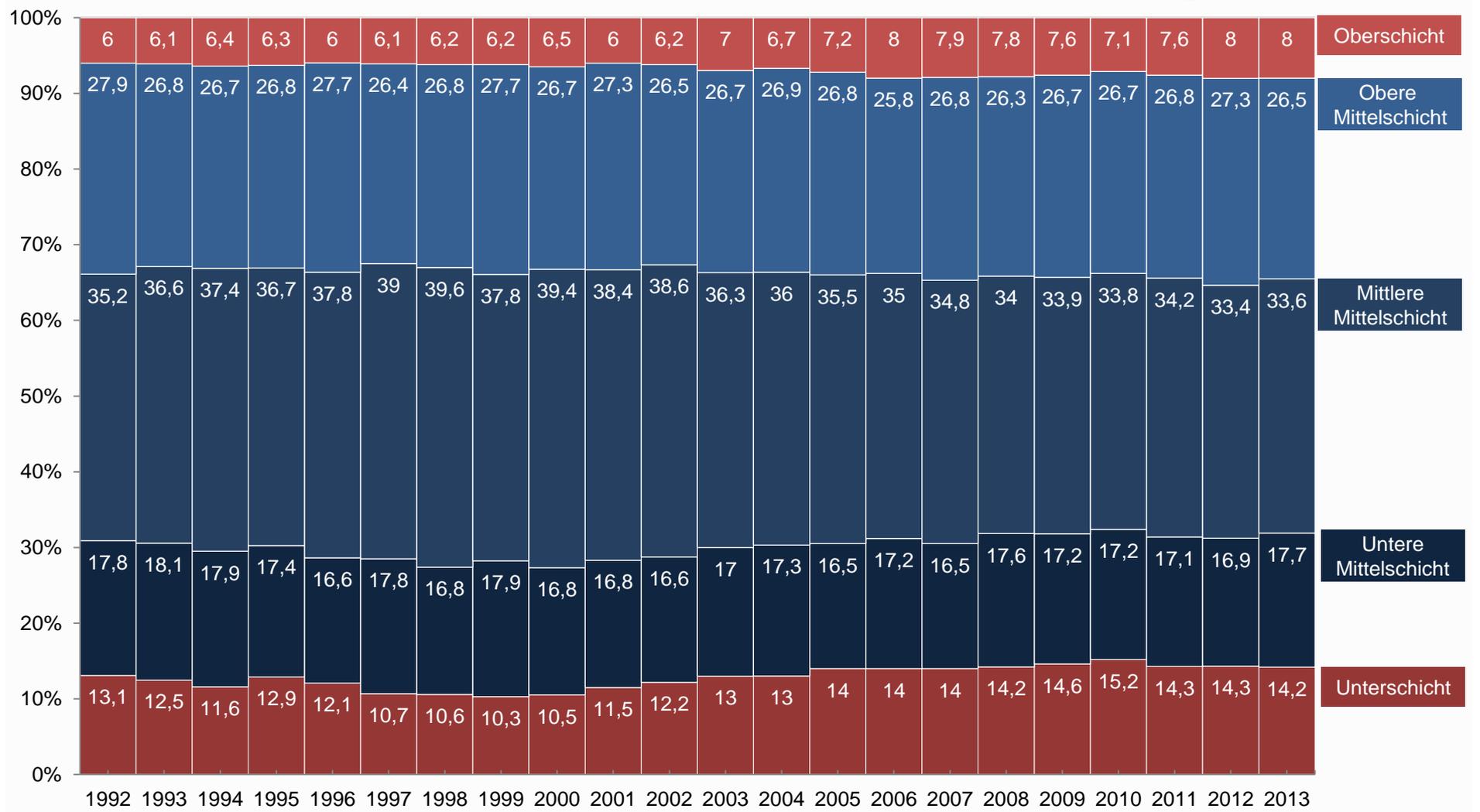
Transfersystem wirkungsvoll, aber strukturell stärker belastet.

2.2 Einkommenschichten vor staatlicher Umverteilung 1992 - 2013



Quelle: SOEP, Auswertung des IAQ: Bosch, G., Kalina, Th., Die Mittelschicht in Deutschland unter Druck, IAQ-Report 04/2015

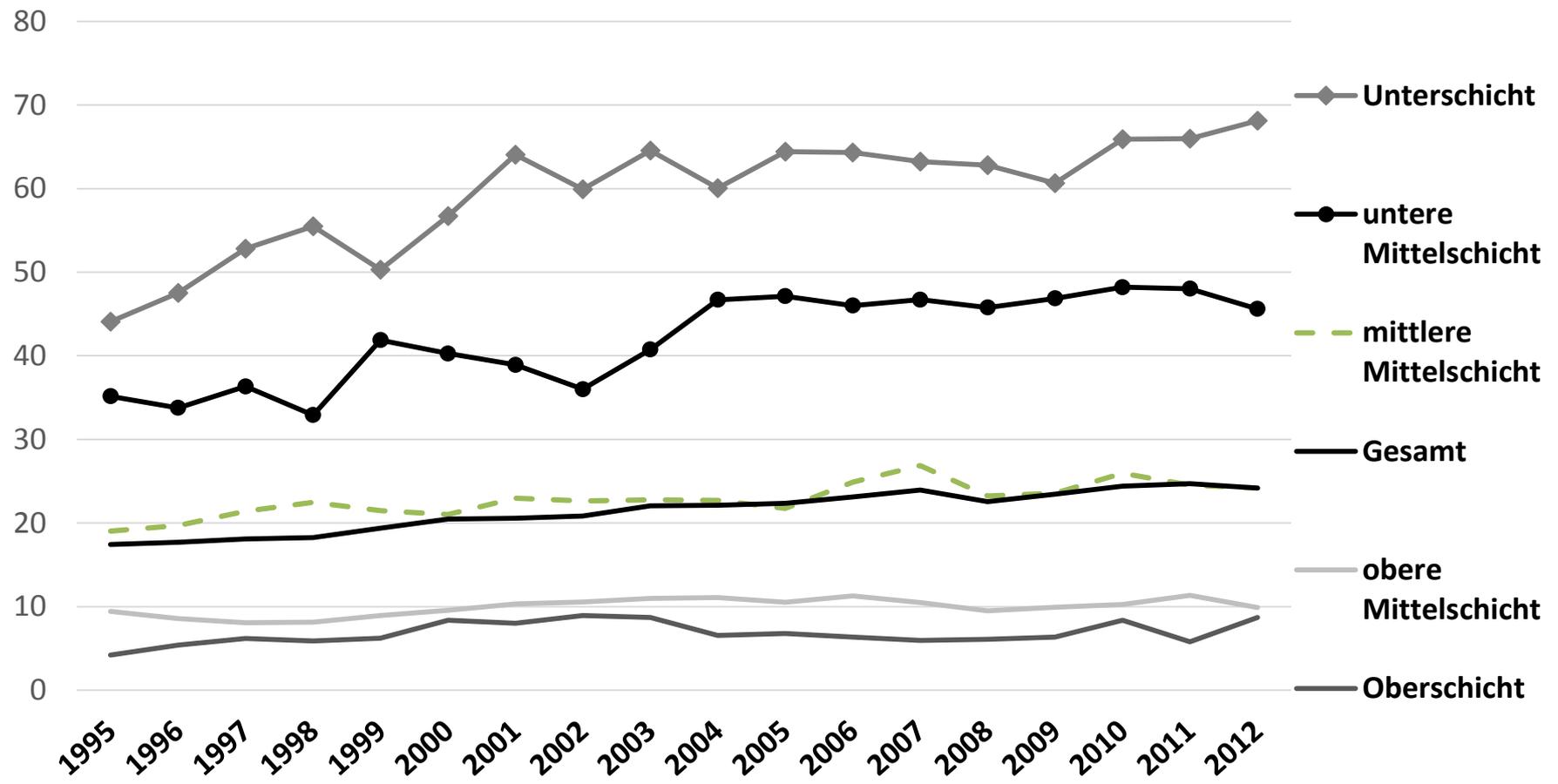
2.3 Einkommenschichten nach staatlicher Umverteilung 1992 - 2013



Quelle: SOEP, Auswertung des IAQ: Bosch, G., Kalina, Th., Die Mittelschicht in Deutschland unter Druck, IAQ-Report 04/2015

Offen im Denken

2.4 Niedriglohnrisiko (2/3 Median) abhängig Beschäftigter nach Einkommenschicht - nach Umverteilung



Quelle: SOEP v30, eigene Berechnungen

2.5 Zusammensetzung der Einkommen nach Schichten 2011 – 2013 (Vorjahreseinkommen)

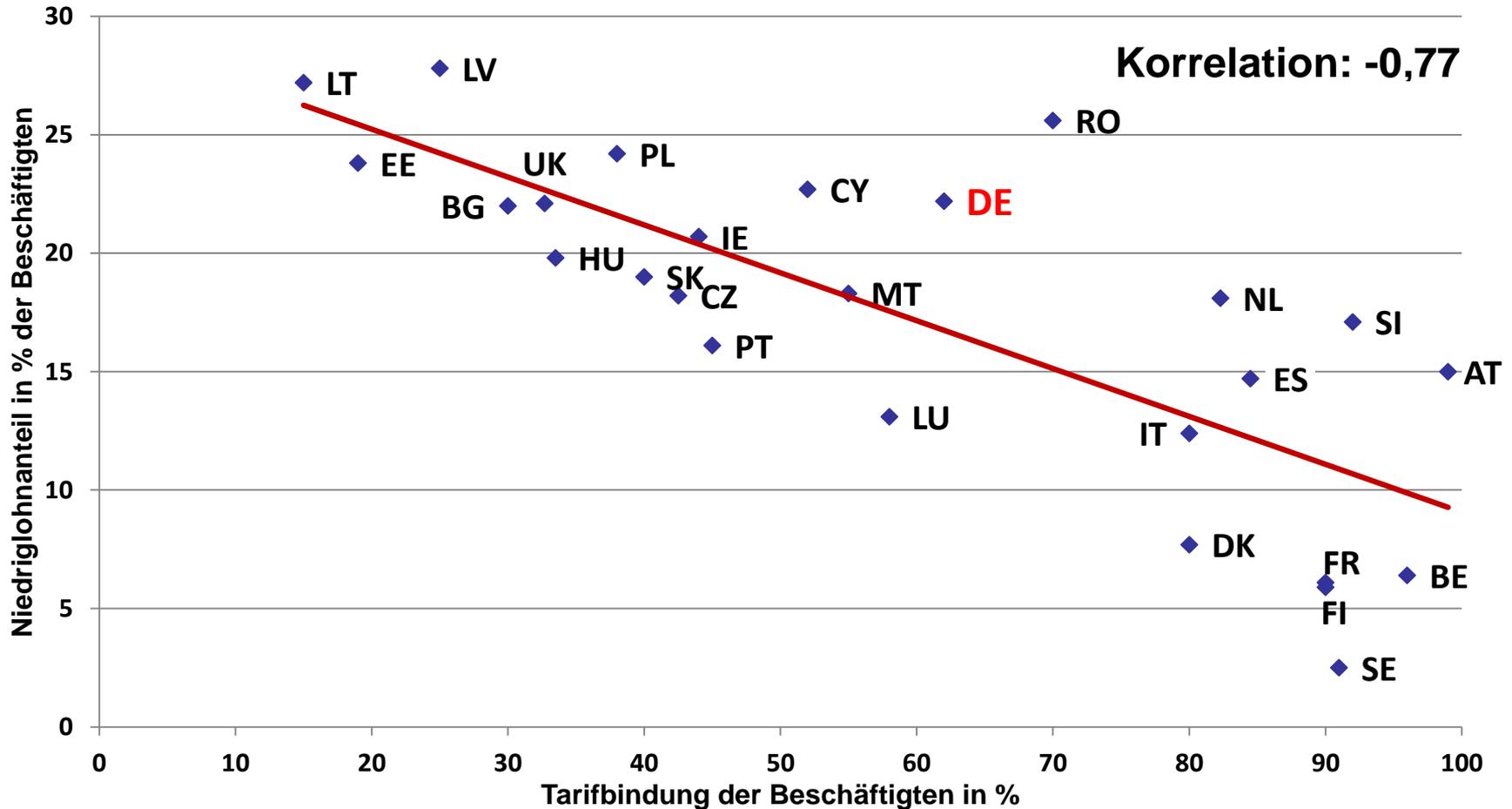
	Markt- einkommen	Sozial- transfers	Staatliche Renten	Gesamt
Unterschicht	38,9	30,1	31,1	100
untere Mittelschicht	56,7	11,4	31,9	100
mittlere Mittelschicht	72,2	5,7	22,1	100
obere Mittelschicht	84,0	2,8	13,3	100
Oberschicht	91,0	1,3	7,6	100
Total	77,6	5,4	17,0	100

3.1 Ursachen wachsender Einkommensungleichheit

1. Abnehmende Tarifbindung von 85 % 1989 auf 60 % in West-DE und 47 in Ost DE 2013 – Gründe:

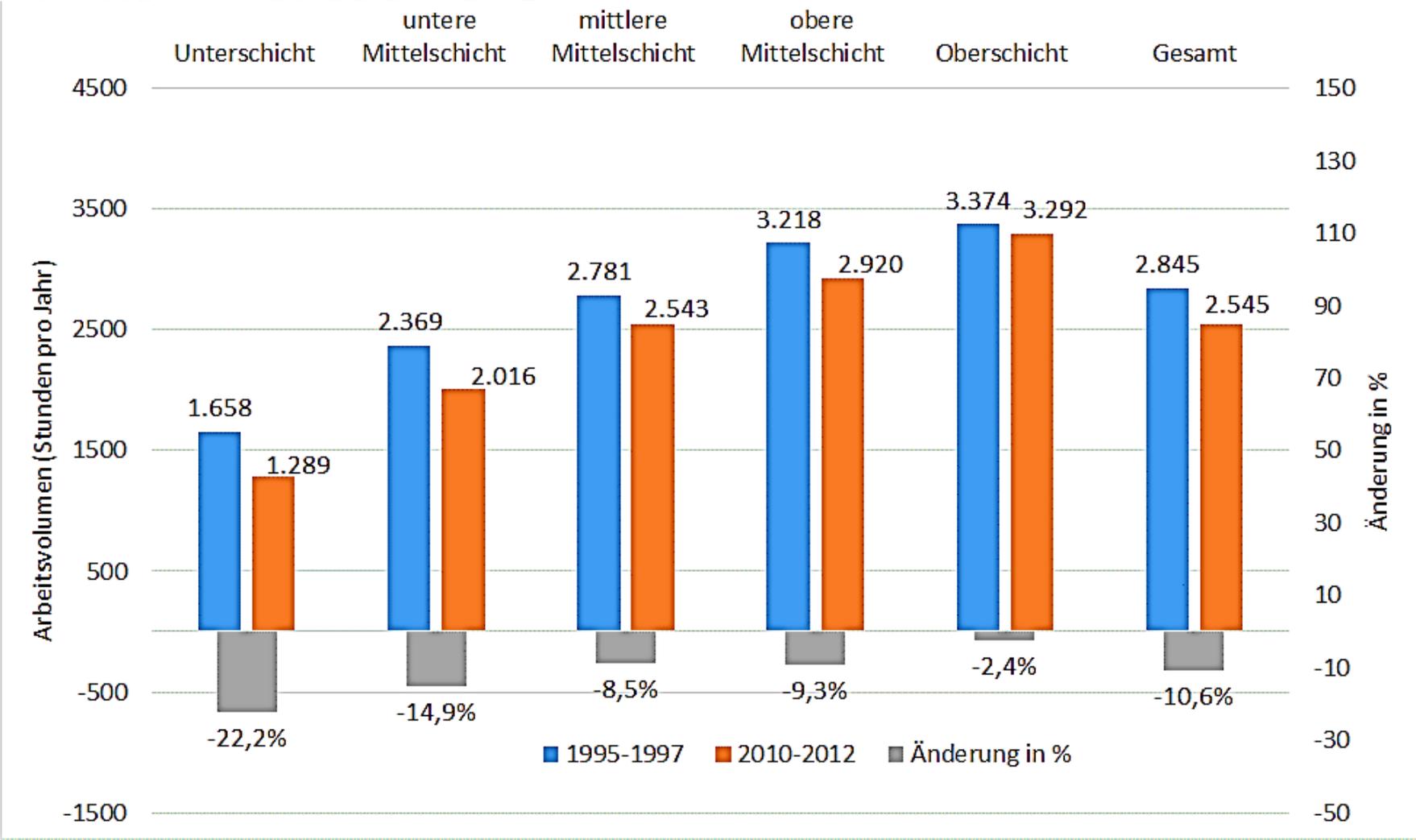
- Schwäche der ostdeutschen Wirtschaft erschwerte West-Ost-Transfer von Tarifverträgen
- Abnehmende Verhandlungsmacht der Beschäftigten infolge hoher Arbeitslosigkeit
- Strategieänderung der Arbeitgeberverbände
- Produktmarktderegulierungen durch EU-Direktiven
- Pull-Effekte tariffreier Zonen: kostengetriebenes Outsourcing
- Arbeitsmarktderegulierung – Prekäre Beschäftigung bieten z.T. Exit-Optionen aus Tarifsystem

3.2 Starker Zusammenhang zwischen Tarifbindung (2008/9) und Niedriglohnanteil (2010)



Offen im Denken

3.3 Durchschnittliche Brutto-Jahresarbeitszeit* nach Einkommenschicht



Quelle: SOEP v29, eigene Berechnungen

* Enthält auch bezahlten Urlaub, Feiertage und bezahlte Krankenzeiten

3.4 Ursachen wachsender Einkommensungleichheit

2. Wachsende Ungleichheit in der Verteilung der Arbeitszeit – Gründe

- Fehlanreize zu kurzen Arbeitszeiten (Minijobs, Ehegattensplitting, abgeleitete Sozialversicherung),
- Bildungssystem hält nicht Schritt mit Strukturwandel / Überangebot an einfacher Arbeit (*BiBB/IAB 2025* Überangebot von 1,2 Millionen)
- traditionelle Geschlechterrollen und Arbeitszeitmuster

3. Andere Faktoren (Alterung, Haushaltsstrukturen) geringere Rolle (Steuersystem große Rolle bei Sekundärverteilung *Biewen/Juhasz 2012*)

4.1 Reformstrategien

Erhebliche Arbeitgebermacht, Löhne zu setzen (*A.Manning 2005, Monopsony in motion*) – Machtausgleich notwendig

Weniger Ungleichheit bei den Markteinkommen

- entlastet das Transfer- und Steuersystem
- verringert Armut – auch im Alter
- fördert den Bürgerstatus: Transferempfänger fühlen sich oft als Bürger zweiter Wahl (gehen weniger zur Wahl etc.)
- schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmer (*levelled playing field*)

Handlungsspielräume vorhanden: Neue Mindestlohnforschung zeigt z.B. (*Belman/Wolfson 2014*), dass es keinen Gegensatz zwischen Gleichheit und Beschäftigung gibt - geschweige denn zwischen Gleichheit und Effizienz

4.2 Reformstrategien

1. Lohnpolitik: Mindestlohn setzt nur Lohnuntergrenze – Erhöhung der Tarifbindung notwendig -

Ansatzpunkte:

- Erleichterung der AVE: Stärkung der Branchen im Tarifausschuss
- Branchenmindestlöhne II für Qualifizierte (wie im Bauhauptgewerbe)
- Equal Pay für prekäre Beschäftigungsformen (Leiharbeit, entsandte Arbeitnehmer) – (Problem: Minijobs - equal pay in der Praxis nicht durchgesetzt)
- Stärkung der Verantwortung der Auftraggeber für Nachunternehmer (Haftung, Ausbau der Mitbestimmung der Betriebsräte, Corporate Responsibility)

4.3 Reformstrategien

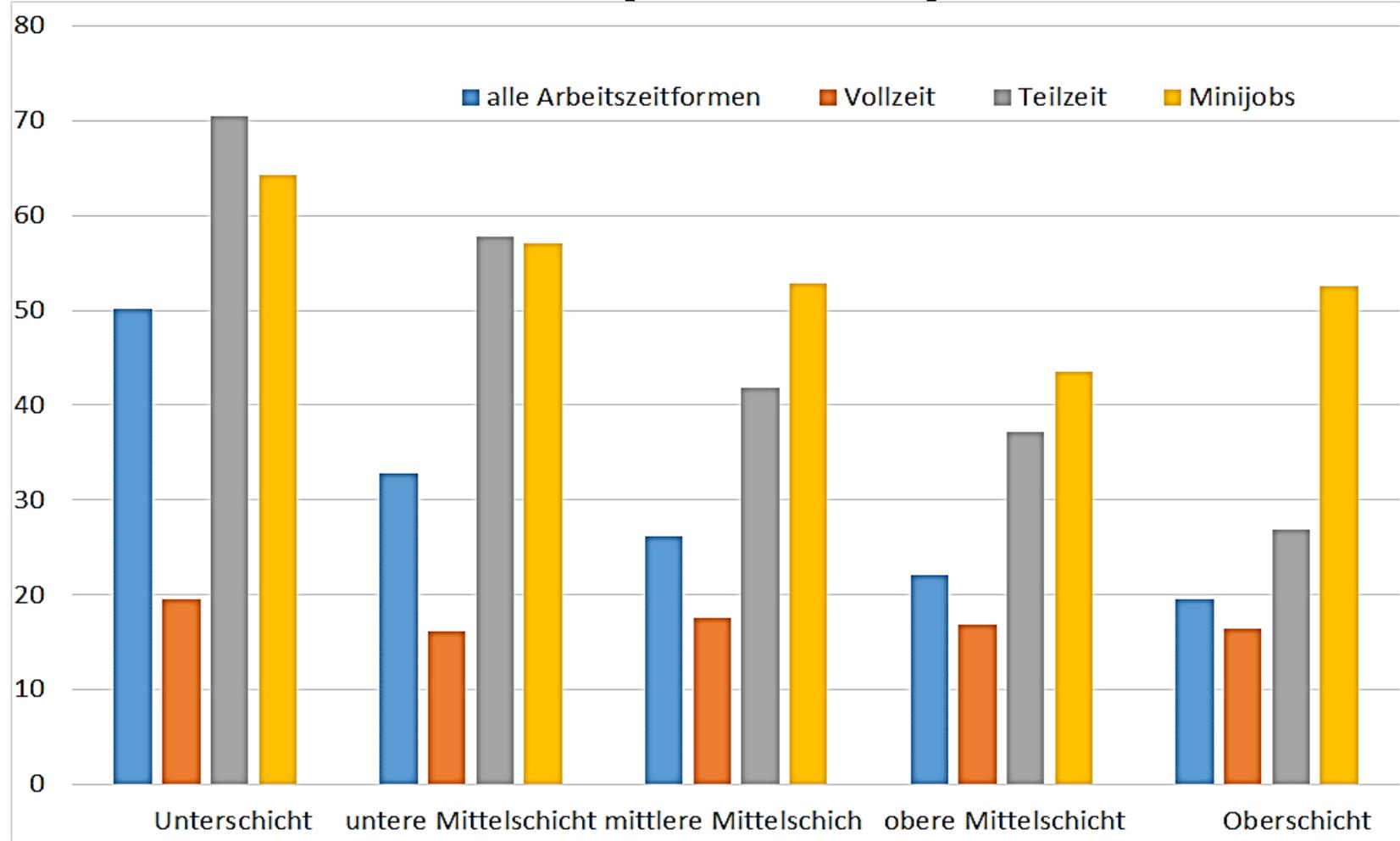
2. **Arbeitszeitpolitik**: Hohe Potentiale - *Björklund/Freeman 1997*: Ungleichere Verteilung der Arbeitszeit in USA erklärte rund die Hälfte der größeren Einkommensungleichheit in den USA gegenüber SE
- Starke Wünsche nach egalitärerer Verteilung der Arbeitszeit in DE (längere TZ / Abbau von Überstunden)

Ansatzpunkte:

- Abbau der Anreize für kurze Arbeitszeit – zentral Abschaffung der Sonderregelungen für Minijobs (*low wage trap*)
- Erweiterung der Arbeitszeitoptionen – auf gutem Weg (Ausbau der Kinderbetreuung/Ganztagschulen, Optionen zur Variation der Azeiten zur Verringerung der Scareffekte von TZ)

Offen im Denken

4.4 Wunsch nach Ausweitung der Arbeitszeit nach Einkommenschichten (Haushalte) 2012



Quelle: SOEP v29, eigene Berechnungen

4.5 Reformstrategien

- 3. Qualifizierung: Fehleinschätzung bei Hartz-Reformen, dass man Bildungsprobleme mit Lohnpolitik lösen kann – funktioniert in hocheffizienten Unternehmen nicht**
- **Überangebot an gering Qualifizierten – BIBB/IAB-Prognose: 2025 liegt Angebot an Geringqualifizierten um 1,3 Mio. Personen über der Nachfrage – viele davon schon im Erwerbssystem**
 - **Umsetzung der Zielgröße des Dresdener Bildungsgipfels 2008: Verringerung des Anteils von Jugendlichen ohne Abschluss auf 8,5 % (aktuell 13,8 %)**
 - **Zweite Chance im Erwachsenenalter auf Berufsausbildung, etwa durch Stärkung der abschlussbezogenen WB in der AMP**

Schlussfolgerungen

- **Verringerung der Ungleichheit in der Primärverteilung nur durch ein abgestimmtes Maßnahmenpaket möglich**
- **Enge Zusammenhänge zwischen vorgeschlagenen Maßnahmen:**
 - **Berufsausbildung bleibt nur bei guter Entlohnung attraktiv**
 - **Arbeitszeitoptionen muss man sich finanziell leisten können – funktionieren im Niedriglohnsektor nicht**