DGB

Gerecht verteilen – Wohlstand sichern.

Fakten zur Einkommensverteilung 2016

Der DGB hat in der Vergangenheit mehrmals auf die zusehends soziale Schieflage in der Gesellschaft hingewiesen. In dem „DGB-Verteilungsbericht 2016: Gerecht verteilen – Wohlstand sichern", der im Februar 2016 erschienen ist, werden aktuelle Entwicklungen der funktionalen und personellen Einkommens- und Vermögensverteilung, insbesondere in Deutschland, detailliert dargelegt und politische Handlungsoptionen aufgezeigt, um der stetig wachsenden Ungleichheit zu begegnen. Nachfolgend werden zentrale Ergebnisse des Berichts zur Einkommensverteilung kompakt dargestellt und Handlungsoptionen aufgezeigt, die die Einkommensungleichheit reduzieren würden.

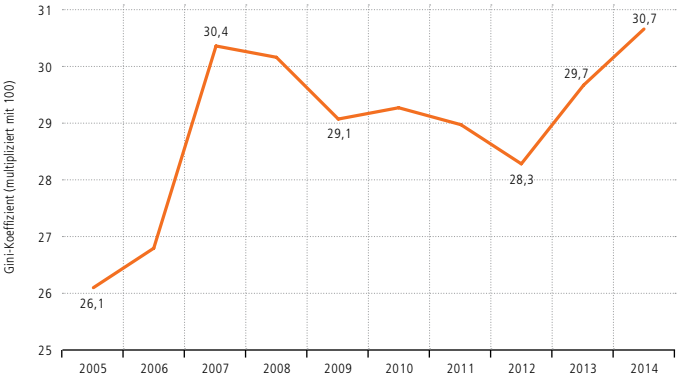
Die Ungleichheit der Einkommen und Vermögen in Deutschland ist größer als in vielen anderen Industriestaaten – ein Armutszeugnis für unser Land. Die Zahl der Superreichen und ihr Vermögen nehmen stetig zu. Auf der anderen Seite wächst aber auch die Gruppe der Einkommens- und Vermögensschwächeren und die Gruppe, die von Armut bedroht ist – und das trotz guter wirtschaftlicher Lage und eines robusten Arbeitsmarktes. Umfragen zeigen, dass der Großteil der Bevölkerung die Verteilung der Einkommen und Vermögen als ungerecht empfindet. Zu Recht. Deutschland hat mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, der Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen und Förderung von Branchenmindestlöhnen eine arbeitsmarktpolitische Neuordnung eingeschlagen. Zudem haben Gewerkschaften mit ihren Abschlüssen für Reallohnzuwächse gesorgt. Profitiert haben davon Millionen Arbeitnehmerhaushalte mit höherem Haushaltseinkommen, die mit ihrem Konsum die binnenwirtschaftlichen Wachstumskräfte gestärkt und die deutsche Konjunktur stabilisiert haben. Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt Deutschland wegen der sozialen Schieflage der letzten Jahrzehnte weiterhin ein Land mit sehr hoher Ungleichheit.

Einkommensverteilung in Deutschland

Die Einkommensungleichheit in Deutschland hat in den vergangenen Jahren bis 2014 im Trend zugenommen. Von 2005 bis einschließlich 2014 stieg der Gini-Koeffizient, einem Maß der Ungleichheit, von 26,1 auf nunmehr 30,7. Somit ist die Einkommensungleichheit in dem betrachteten Zeitraum um rund 18 % gewachsen. Ab 2015 dürften die Reallohnzuwächse und die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns dazu beigetragen haben, diesem Trend entgegenzuwirken. Die im langfristigen Trend ungleiche Verteilung der Einkommen hat mehrere Gründe: Zum einen führten die sogenannten Hartz-Gesetze zu Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt. Betroffene waren im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Reformen zunehmend gezwungen, Arbeit auch zu unwürdigen Bedingungen und mit schlechter Bezahlung anzunehmen. Dies hatte Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Lohngefüge. Die Hartz-Gesetze forcierten die Ausweitung des

Niedriglohnsektors und der prekären Beschäftigung. Trotz arbeitsmarktpolitischer Korrekturen und einer stabilen Konjunktur arbeiten weiterhin rund ein Viertel aller Arbeitnehmer/-innen im Niedriglohnsektor. Insbesondere für junge Menschen sind befristete Arbeitsverträge und ungewollte Teilzeit eher Normalfall als Ausnahme. Eine Familienplanung ist unter solchen Umständen schwer zu bewerkstelligen.

Abbildung 1: **Einkommensverteilung in Deutschland (Gini-Koeffizient)**

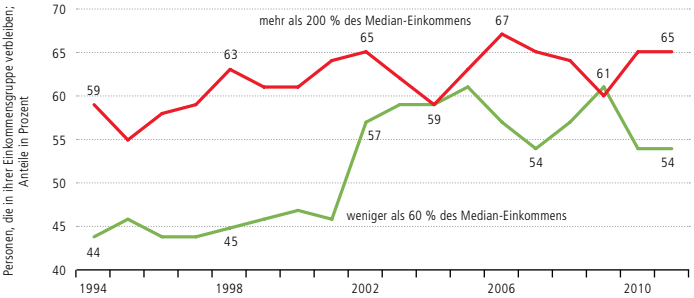


Anmerkung: Bezieht sich auf verfügbares Äquivalenzeinkommen. Je höher der Gini-Koeffizient (0-100), desto ungleicher sind die Einkommen verteilt. Quelle: Eurostat.

Einkommensmobilität – Geringe Aufstiegschancen hierzulande

Von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung ist die Frage nach der Einkommensmobilität, also die Möglichkeit des finanziellen Auf-, aber auch Abstiegs. Der Anteil der Personen, die in ihrer Einkommensklasse über einen Zeitraum von 4 Jahren verharren, wächst seit der deutschen Wiedervereinigung und vor allem seit der Jahrtausendwende stetig. Dies gilt im besonderen Maße für einkommensschwache Personen einerseits und einkommensstarke Personen andererseits. Die Chance, dem Armutsrisiko zu entkommen, ist in den vergangenen Jahren seit der Jahrtausendwende im Trend geringer geworden. Lag die Verharrungsquote der einkommensschwachen Personen Anfang der 1990er Jahre bei 44 %, so stieg sie mit einigen temporären Spitzen in den Jahren 2005 und 2009 auf 54 % im Jahr 2011 an. Das heißt: Erzielte eine Person im Jahr 2007 weniger als 60 % des Median-Einkommens, betrug die Wahrscheinlichkeit 54 %, dass dieselbe Person im Jahr 2011 ebenfalls weniger als 60 % des Median-Einkommens generierte. Unsere Gesellschaft erscheint, zumindest belegen dies die vorliegenden Daten, immer weniger durchlässig zu sein. Niedrigeinkommensbezieher machen nicht nur kurzfristige Erfahrungen mit Armut, sondern Armut wird leider immer mehr zum Dauerzustand. Auf der anderen Seite der Einkommenshierarchie sieht es ähnlich aus – aber mit anderen Schlussfolgerungen. Denn immer mehr Menschen verstetigen ihren Einkommensreichtum. Lag Mitte der 1990er Jahre die Wahrscheinlichkeit einer Person mit einem Einkommen von über 200 % des Median-Einkommens, die Einkommensklasse nicht zu verlassen bei 55 %, beläuft sich die Verweilquote am aktuellen Rand auf 65 %.

Abbildung 2: **Einkommensmobilität in Deutschland – Einkommensstrukturen verfestigen sich**

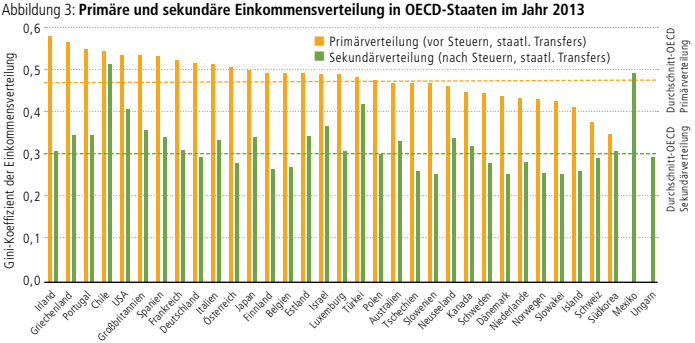


Anmerkung: Einkommen von Personen in Privathaushalten in Preisen von 2005. Einkommen bedarfsgewichtet mit der modifizierten OECD-Äquivalenzskala und im Folgejahr erhoben. Quelle: SOEP, Berechnungen des DIW.

Einkommensverteilung im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich ergibt sich für die Einkommensverteilung in Deutschland ein differenziertes Bild. In Deutschland lag der Gini-Koeffizient des äquivalenzgewichteten Haushaltseinkommens vor Steuern und Transfers (Primäreinkommen) bei 0,51 und damit über dem OECD-Durchschnitt (0,47). Betrachtet man allerdings die Verteilung nach Steuern und Transfers, ergibt sich für Deutschland mit 0,30 ein Wert knapp unterhalb des OECD-Durchschnitts von 0,31. Es lässt sich somit festhalten, dass die Einkommen in Deutschland, die durch Marktprozesse gebildet werden, im Vergleich zu anderen entwickelten Ländern überdurchschnittlich ungleich verteilt sind, hingegen ein Teil dieser Ungleichheit durch Steuern und staatlichen Transfers mehr als anderenorts ausgeglichen werden kann.

Abbildung 3: **Primäre und sekundäre Einkommensverteilung in OECD-Staaten im Jahr 2013**



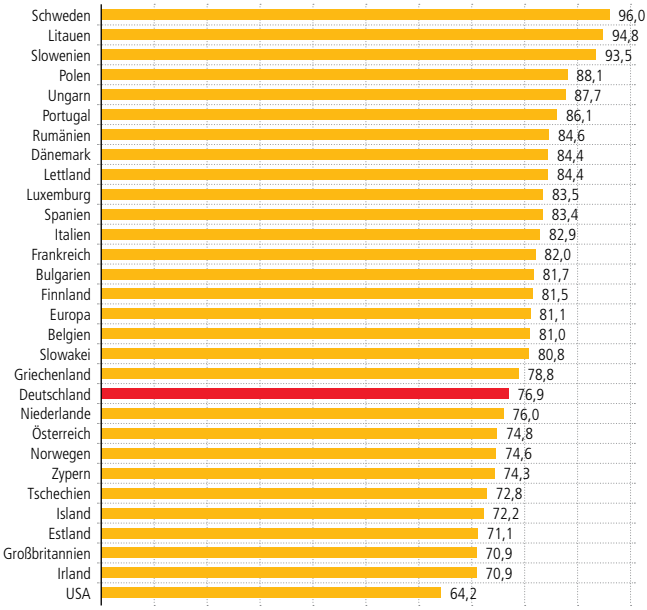
Anmerkung: Für Mexiko und Ungarn keine Angaben zur Primärverteilung.
Quelle: OECD Income Distribution Database; eigene Berechnungen.

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede – Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz der durchschnittlichen Bruttoentgelte pro Stunde zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen über alle Branchen, Berufe und Beschäftigungsformen hinweg. Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand ist ein wichtiger Indikator für die fehlende Gleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsmarkt. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke klafft hierzulande stärker als in vielen anderen Industriestaaten. Demnach beläuft sich der Verdienst der Frauen

in Deutschland nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf durchschnittlich 76,9 % des Niveaus der Männer. Deutschland rangiert im internationalen Vergleich somit im unteren Mittelfeld. Seit 2002 ist der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern fast konstant. Das ursprüngliche Ziel der Bundesregierung bestand darin, die geschlechterspezifische Lohnlücke bis zum Jahr 2010 auf 15 % zu reduzieren. Damit wurde das Anliegen klar verfehlt.

Abbildung 4: **Gender Pay Gap im internationalen Vergleich** (Durchschnittlicher Verdienst Frauen in % der Männer)



Quelle: ILO, Global Wage Report 2014/15; eigene Berechnungen.

Die durchschnittlich geringeren Einkommen der Frauen haben selbstverständlich auch Auswirkungen auf ihre Renten. Will z. B. eine Zahntechnikerin vor der Rente den durchschnittlichen Rückstand auf ihren männlichen Kollegen aufholen, dann bräuchte sie ganze 12 Jahre, um die gleiche Rente wie ihr männlicher Kollege zu beziehen. Das heißt in der Praxis, dass sie mit weniger Rente auskommen muss. Der sogenannten Gender Pension Gap zwischen Frauen und Männern über alle Berufsgruppen hinweg liegt gegenwärtig bei 22 % in Ost- und bei 45 % in Westdeutschland.

Die Verdienstunterschiede lassen sich auf mehrere Faktoren zurückführen. Frauen und Männer unterscheiden sich im Verlauf ihrer Erwerbsbiografien und der Berufswahl. Dies führt oftmals zu unterschiedlichen Karriereverläufen und Verdienstunterschieden. Aber selbst bei identischer Qualifikation und Tätigkeit werden Frauen häufig schlechter entlohnt. Bei gleicher Arbeit bleibt eine Lohndifferenz von etwa 7 %. Diskriminierende Praktiken, wie etwa an Geschlechterstereotypen orientierte Eingruppierungen, dürften nach wie vor zu diesen Unterschieden führen.

Fakt ist:

- Die Einkommensungleichheit ist bis 2015 im Trend ansteigend.
- Sowohl Einkommensarmut als auch -reichtum breiten sich parallel aus.
- Jüngere und Ältere sind im hohen Maße von Einkommensarmut betroffen.
- Deutschland ist durch hohe Ungleichheit bei den Primäreinkommen; aber geringere Ungleichheit bei der Sekundärverteilung gekennzeichnet. Allerdings schwindet der Umverteilungseffekt über Steuern und Transfers durch den Rückzug des Staates im zunehmenden Maß.
- Nach wie vor herrscht eine große Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern.

Handlungsoptionen für gerechtere Einkommensverteilung

Die Einkommensungleichheit in Deutschland ist größer als in vielen anderen Industriestaaten. Die Missstände sind offensichtlich und eklatant. Es existiert eine Vielzahl von Stellschrauben, die bei Weitem noch nicht erschöpft sind. Die unten aufgeführten Handlungsoptionen können dazu beitragen, die Einkommensungleichheit zu reduzieren und für mehr Verteilungsgerechtigkeit zu sorgen:

1. Gute Einkommensentwicklung verstetigen

Die Einkommenssituation der Beschäftigten hat sich spürbar verbessert. Von steigenden Reallöhnen gehen kräftige Impulse für den Konsum und damit das Wachstum aus. Nach wie vor sind steigende Löhne das Gebot der Stunde. Allerdings hat diese nicht vermocht, die Einkommensverluste der vergangenen Jahre gänzlich auszugleichen. Die Arbeitgeber sind aufgefordert, ihrer Verantwortung von Millionen Beschäftigten in Tarifverhandlungen nachzukommen. Sie dürfen sich dieser Verantwortung nicht durch „Mitgliedschaften ohne Tarifbindung" oder durch Austritt aus Arbeitgeberverbänden entziehen.

2. Einhaltung des Mindestlohnes

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland zu Beginn 2015 wurde ein wichtiger Schritt in Richtung für mehr Verteilungsgerechtigkeit gemacht. Der Mindestlohn in Deutschland ist ein Erfolgsmodell – allen vorherigen Unkenrufen zum Trotz. Er verbessert die Einkommenssituation von mehreren Millionen Beschäftigten, kurbelt den Konsum an und stärkt damit die Wirtschaft. Doch der Mindestlohn darf nicht durch weitere Ausnahmen – auch nicht für Flüchtlinge – oder mangelnde Kontrolle ausgehöhlt werden. Hierzu bedarf es personell gut ausgestatteter Kontrollinstanzen. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz sind kriminell und keine Bagatellen. Sie müssen sanktioniert und rechtlich verfolgt werden. Daher ist die weitere Aufweichung der Dokumentationspflichten der Arbeitszeiten kontraproduktiv. Von einem Bürokratiemonster kann keine Rede sein. Ein Arbeitgeber, der dies behauptet, entlarvt sich selbst, denn die Dokumentation der Arbeitszeiten war auch bisher schon Pflicht. Fakt ist: Der Mindestlohn ist eine untere Haltelinie. Für die Gewerkschaften bleiben Tarifverträge weiterhin das Ziel. Denn sie regeln mehr als den reinen Stundenlohn.

3. Prekäre Beschäftigung zurückdrängen

Prekäre Beschäftigung muss zurückgedrängt werden. Insbesondere junge Menschen sind von befristeten Arbeitsverträgen betroffen. Eine Familienplanung ist kaum möglich, denn am Anfang der Erwerbsbiographie steht zunächst die finanzielle Existenzsicherung im Vordergrund. Prekäre Beschäftigungsformen haben somit auch Auswirkungen auf die Demographie. Oberste Prämisse einer gerechten Arbeitsmarktpolitik sollte es daher sein, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern. Dies erhöht den finanziellen Spielraum der Beschäftigten, ermöglicht familiäre Planungssicherheit und spült zudem mehr Einnahmen in die Steuerkassen und Sozialversicherungssysteme. Beschäftigungsformen wie der Einsatz von Werkverträgen oder Leiharbeit als Dauerinstrument dürfen nicht diesen arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Zielen zuwiderlaufen.

4. Gender Pay Gap schließen – Aufwertung sozialer Berufe

Die Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern muss überwunden werden. Die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Eltern müssen so gestaltet werden, dass sie aus einer Familienphase rasch in eine sozial abgesicherte Beschäftigung zurückkehren können. Dazu bedarf es u. a. der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, durch den flächendeckenden Ausbau qualitativ hochwertiger Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige sowie partnerschaftliche Anreize bei der Nutzung des Elterngeldes. Darüber hinaus müssen Fehlanreize abgebaut werden, die den beruflichen Ausstieg von Frauen direkt oder indirekt fördern.

5. Kapitaleinkommen nicht mehr steuerlich privilegieren

Der Wert der Arbeit muss wieder stärker in den Vordergrund gerückt werden. Es leuchtet nicht ein, dass leistungslose Kapitaleinkünfte gegenüber Arbeitseinkommen steuerlich privilegiert werden. Die Abgeltungsteuer, die Kapitaleinkünfte pauschal mit 25 % besteuert, steht dem Anspruch der Steuergerechtigkeit diametral entgegen. Sie gehört deshalb wieder abgeschafft. Kapitaleinkünfte müssen ebenso wie Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit mit dem individuellen Einkommensteuersatz besteuert werden.

6. Einkommensteuer gerecht gestalten

Deutschland leidet unter einer steuerlichen Schieflage. Während die Steuersenkungen der letzten Jahrzehnte Spitzenverdiener besonders privilegiert haben, tragen Arbeitnehmer/-innen im unteren und mittleren Einkommensbereich die Hauptlast zur Finanzierung öffentlicher Haushalte. Das ist ungerecht. Deshalb fordert der DGB, die Gewinner vergangener Steuerreformen wieder stärker in die Pflicht zu nehmen und vor allem untere und mittlere Einkommen steuerlich spürbar zu entlasten. Unser Steuersystem muss in besonderem Maße an dem Maßstab der Steuergerechtigkeit ausgerichtet werden.

HERAUSGEBER:
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Bundesvorstandsverwaltung
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

V.i.S.d.P. Stefan Körzell
Redaktion: Robby Riedel
Titelbild: Ezio Gutzemberg, de.fotolia.com
1. Auflage, Juli 2016

www.dgb.de