

EXPERTISE

für die Kommission „Arbeit der Zukunft“

**OHNE BESSERE
UMVERTEILUNG VIEL
SCHLECHTERE
ZUKUNFTSAUSSICHTEN!**

Claus Schäfer

September 2016

Inhalt

Vorbemerkung	3
1. Die Spreizung der Arbeitseinkommen: ausgewählte Befunde.....	7
2. Mögliche Hauptursachen für Lohnungleichheit	10
2.1 Auf den ersten Blick: Geschlechterspaltung in Deutschland (bei Arbeitszeit, Arbeitslohn, Arbeitsregion)	10
2.2 Lohnungleichheit auf den zweiten Blick: (Äußere wie innere Erosion und weitere Schwächen der Tarifautonomie)	14
2.3 Individuelle Lohnungleichheit im Lebensverlauf	20
3. Gesellschaftliche Zukunftstrends.....	22
3.1 ...bei der Verteilung selbst.....	22
3.2 Wertewandel.....	22
3.3 Demographischer Wandel.....	25
3.4 Digitalisierung	26
4. Gestaltungsoptionen	29
4.1 Regulation von prekärer Beschäftigung – ist gleichzeitig Rückbau von prekärer Arbeitszeitverkürzung.....	29
4.2 „Neue“ Berufe für Frauen erschließen – „alte“ Berufe von Frauen höher bewerten.....	31
4.3 Stärkung der Tarifbindung.....	32
4.4 Stärkung der Betriebsratsbindung.....	35
4.5 Lohnungleichheiten in der "Klasse" vermindern (mehr "Sockel-Politik")	37
4.6 Regionale Lohnlücken vermindern.....	39
4.7 Internationale Lohnlücken vermindern	40
4.8 Direkte und indirekte Senkung des Niedriglohn-Drucks	41
4.9 Sozialpolitische Optionen gewerkschaftlicher (Tarif)Politik.....	42
4.10 Verteilungsstatistik und Verteilungsmessung verbessern.....	46
4.11 Intensivierung der verteilungspolitischen Debatte	49
Nachbemerkung.....	51
Literatur.....	53

Vorbemerkung

Es mehren sich die nationalen und internationalen, wissenschaftlichen und politischen Stimmen, die nicht nur eine langfristig zunehmende Ungleichheit bei Einkommen und Vermögen konstatieren, sondern darin auch vielfältige Gefahren für die Zukunft der Industriegesellschaften erkennen, darunter auch für Deutschland. Diese Gefahren sind im Wesentlichen: ein wachsendes Gefühl der sozialen Ungerechtigkeit, das tendenziell in Politik- und Demokratieverdrossenheit münden kann; eine Belastung der Binnennachfrage und damit auch eine Unterauserschöpfung von Ressourcen und Wachstumspotenzialen auf vielen privaten und öffentlichen Ebenen; eine Benachteiligung der jungen Generation und vor allem von Kindern und Jugendlichen aus einkommensschwachen Familien mit und ohne Erwerbsarbeit, denen heute individuell ihre ausreichenden Entfaltungs- und Bildungschancen fehlen und morgen der ganzen Gesellschaft deren Potenziale; der aktuelle soziale Ausschluss von Erwachsenen in der Grundsicherung wie in prekären Arbeitsverhältnissen, die mangels Auskommen weder ihren individuellen Wohlstand noch den ihrer Familien sichern können – soweit sie überhaupt eine Familie gründen und Kinder in die Welt setzen; und der kommende soziale Ausschluss, sobald sich heutige und gestrige prekäre Beschäftigung oder lange Arbeitslosigkeit in absehbarer Altersarmut niederschlagen. Solche Zustandsbeschreibungen und Gefahrenbewertungen kommen nicht mehr allein von den jährlichen Verteilungsberichten des WSI oder vergleichbaren wissenschaftlichen Veröffentlichungen (s. zuletzt Fratzscher 2015) oder von Sozialverbänden oder sogar von öffentlichen Sozialberichten bzw. Armuts- und Reichtumsberichten aus Bund, Ländern und Kommunen; sie kommen inzwischen auch von der internationalen Wissenschafts- und Politikebene (Piketty 2014, Atkinson 2015, OECD, IWF und andere).

Für Deutschland spezifisch könnte man noch weitere Gefahren anführen: Etwa den wachsenden Dualismus zwischen dem privaten Reichtum Weniger und der öffentlichen Armut aller Gebietskörperschaften (an Einnahmen und damit auch an Infrastruktur für monetäre wie nicht-monetäre öffentliche Güter), der im Wesentlichen auf Ungleichheiten bei der Steuererhebung zulasten von Arbeit und zu Gunsten von Kapital zurückgeht. Oder auch die Gefährdung eines bewährten Strukturmerkmals von Gesellschaft und Wirtschaft, nämlich der Tarifautonomie und ihrer wesentlichen Elemente von Gewerkschaften, Tarifvertrag und Betriebsrat, die die grundgesetzlich angelegte "Waffengleichheit" zwischen Arbeit und Kapital zunehmend infrage stellt. Oder die "explosive" Belastung des Euroraums durch die gewachsenen deutschen Exportüber-

schüsse im Verbund mit entsprechenden Defiziten der Europartner, die zu einem Teil auf die (wettbewerbsförderliche) Ungleichheit in Deutschland zurückzuführen ist. Oder schließlich die Diskrepanz zwischen dem Anstieg von Exportüberschüssen bzw. Auslandsnachfrage (Auslandsbefriedigung) einerseits und der unzureichenden heimischen Binnennachfrage andererseits, die auch auf eine Wachstums- und Wohlstandslücke in Deutschland hinweist.

Die genannten Gefahren relativieren sich übrigens wenig, wenn tatsächlich in den letzten Jahren die langfristig gestiegene Ungleichheit eine Stagnationsphase eingelegt hat – wie einige wissenschaftliche Arbeiten nahelegen. Aber deren Ergebnisse scheinen zumindest teilweise auf die Unterschätzung bzw. Untererfassung von besonders hohen Einkommen und Vermögen zurückzugehen (s. zuletzt Schmid u. a. 2015, Behringer u. a. 2014), weil v. a. Kapitaleinkommen und Vermögen nur unzureichend besteuert werden und deshalb auch keine amtlichen Daten für die Verteilungsspitze aus entsprechenden Besteuerungsverfahren generierbar sind. Wahrscheinlich begünstigt die Unterschätzung der Ungleichheit auch die noch immer unzureichende öffentliche Sensibilität für deren negative Folgen.

Nun gibt es bei der (privaten) Verteilung immer verschiedene Ebenen zu unterscheiden, die insgesamt mehr oder weniger eng miteinander verknüpft sind: An der Spitze der "Verteilungspyramide" die Vermögensverteilung als Ergebnis von laufenden Einkommen und gelegentlicher Vererbung bzw. gesellschaftlichen Rechts- und Politikfolgen, darunter die Verteilungsebene des verfügbaren Haushaltseinkommens aller Familienmitglieder als Ergebnis von vorangegangener Erwerbsarbeit und paralleler Umverteilung des Staates durch Steuern sowie Abgaben und Transfers, und schließlich die individuellen Markteinkommen, also Löhne und Gehälter von abhängigen ArbeitnehmerInnen sowie Kapitaleinkommen von Selbständigen, Unternehmern, Vermietern usw. als Basis von konsumierbaren und ersparnis- beziehungsweise vermögensbildungsfähigen Einkommen.

Die zunehmenden Verteilungsdebatten in Deutschland konzentrieren sich verständlicherweise auf die "endgültige" Verteilung von Netto-Haushaltseinkommen und Haushaltsvermögen, weil davon die Wohlstandssituation der Familien abhängt – vom Single bis zum kinderreichen Haushalt – und die Entwicklung von Armut, Reichtum, Mittelstand usw. nach unterschiedlichen Kriterien gemessen und bewertet werden können. Die entsprechenden Ergebnisse, die sich trotz unterschiedlicher Erhebungen weitgehend decken, können hier angesichts der zahlreichen Veröffentlichungen als bekannt vorausgesetzt werden.

Eine jüngste Studie sei lediglich hervorgehoben, weil sie die vor Jahren schon aufgestellte These einer Erosion der Mittelschicht auch in Deutschland bestätigt (Grabka u. a. 2016), definiert auf der Basis von Brutto-Haushaltseinkommen vor Steuern und Abgaben in den Einkommens-Median-Grenzen zwischen 67 % bis unter 200 %: Danach hat diese Mittelschicht von 1991- 2013 bei ihrem Anteil an der erwachsenen Bevölkerung 5 % auf jetzt 61 % eingebüßt (bei gleichzeitigem absoluten Rückgang dieser Bevölkerungsgruppe um 2,5 Millionen Erwachsene), bei ihrem Anteil am gesamten Einkommen aber sogar 9 % auf jetzt 59 % verloren.

Die Verteilung der Markteinkommen ist dagegen weniger im Fokus – und wenn dann dominiert die funktionale, "dualistische" Betrachtung von im Zeitvergleich langsam gewachsenen Arbeitseinkommen und sehr viel schneller gewachsenen Kapitaleinkommen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene – mit dem Niederschlag in einer sinkenden Lohnquote und einer steigenden Gewinnquote am Volkseinkommen. Doch in diesem Papier sollen hauptsächlich die personellen Erwerbseinkommen der Arbeitnehmer (hier genannt Löhne) betrachtet werden. Denn deren Ungleichheit ist ein zentraler Ausgangspunkt für weitere Ungleichheiten auf den anderen Verteilungsebenen. Dieser Ausgangspunkt ist zugleich zentrales Objekt von einkommensregulierenden Institutionen, darunter vor allem das System der Tarifautonomie. Diese sind teils für Ungleichheit mit verantwortlich; sie können aber unter anderen Umständen die Ungleichheit auch korrigieren. Da Korrektur aber in vielen Fällen nur im Verein von staatlichen Maßnahmen und Tarifpolitik gelingen dürfte, sind staatliche Umverteilung und deren Möglichkeiten sowie die Einkommensverteilung auf der Ebene privater Haushalte mehr oder weniger in die Betrachtung eingeschlossen.

Das Papier gliedert sich in vier Abschnitte:

1. Die Spreizung der Arbeitseinkommen: ausgewählte Befunde
2. Mögliche Hauptursachen für Lohnungleichheit
 - 2.1 auf den ersten Blick: Spaltung der Geschlechter (bei Arbeitszeit, Arbeitseinkommen, Arbeitsregion)
 - 2.2 auf den zweiten Blick: Äußere wie innere Erosion und andere Schwächen der Tarifautonomie
 - 2.3 auf den dritten Blick: Ungleichheitsfaktoren im Lebensverlauf
3. Gesellschaftliche Trends mit möglichem Einfluss auf die zukünftige Einkommensverteilung
4. Vorschläge zur Gestaltung der (Arbeitseinkommens)Verteilung

Der Text hierzu ist wie gewünscht als Diskussionspapier formuliert. Allzu Bekanntes wird hier manchmal lediglich gestreift, ungewohnte Fakten und Perspektiven werden eher betont; insgesamt wird zusammengefasst und zugespitzt. Bei den Gestaltungsvorschlägen zur Korrektur der Verteilung kann sich der Autor nicht nur auf wissenschaftliche Erkenntnisse stützen. Er greift auch auf praktische Erfahrungen zurück, die er seit den achtziger Jahren gemacht hat als ständiges beratendes Mitglied im mindestens jährlich tagenden Tarifpolitischen Ausschuss des DGB (TPA) und der dortigen tarifpolitischen Debatten der Einzelgewerkschaften.

1. Die Spreizung der Arbeitseinkommen: ausgewählte Befunde

Auch innerhalb der Arbeitseinkommen hat sich eine erhebliche Spreizung entwickelt, die generell zu tun hat mit Bezahlungs-Unterschieden zwischen den Wirtschaftssektoren wie innerhalb dieser Sektoren, zwischen Regionen in der Fläche (vor allem in Form eines West-Ost- und Nord-Süd-Gefälles) sowie zwischen Stadt bzw. Ballungsräumen und Land, zwischen tarifgeregelten und tariffreien Zonen, Betrieben mit und ohne Betriebsrat und schließlich zwischen Normalarbeits-Verhältnissen und atypischer Beschäftigung. Zu diesen eher "neuen" Spreizungsprozessen kommen "alte" Spreizungen hinzu, die bis heute nicht überwunden sind, nämlich: die unterschiedliche Bezahlung zwischen Männern und Frauen zulasten der Letzteren. Und schließlich sind noch meist geringe de facto-Arbeitseinkommen zu erwähnen, die sich bei Scheinselbstständigen wie Werkvertrag-Nehmern und anderen vermeintlich unabhängigen Tätigkeitsgruppen in der statistischen Kategorie der Selbständigen- bzw. Kapitaleinkommen "verstecken".

Abgesehen von den letztgenannten "unechten" Kapitaleinkommen: an der seit vielen Jahren zunehmenden Spreizung innerhalb der Lohn-einkommen besteht angesichts der Faktenlage aus wissenschaftlicher Sicht wenig Zweifel. Amlinger (2014) hat dazu diverse ältere Studien zur gewachsenen Lohnungleichheit auf unterschiedlicher Datenbasis Revue passieren lassen, die – wie seine eigene Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts – eine gestiegene Ungleichheit konstatieren. Auch Stein (2015) bestätigt die zunehmende Ungleichheit mithilfe des durchgehend gestiegenen Gini-Koeffizienten als Ungleichheitsmaß und den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) als Grundlage. Dabei stellt Stein den Anstieg nicht nur für alle Beschäftigten mit ihren jeweiligen Stundenlöhnen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen fest, sondern auch für die homogenen Beschäftigtengruppen "in Vollzeit" und in einem "unbefristeten Arbeitsverhältnis". Jüngst listet Möller (2016) eine ganze Reihe von nationalen und internationalen Untersuchungen über die seit den neunziger Jahren markant gewachsene Lohnungleichheit in Deutschland auf. Zugleich bestätigt Möller in einer eigenen empirischen Untersuchung diese Ungleichheits-Dynamik für den langen Zeitraum von 1992- 2014 anhand der Löhne von Vollzeitbeschäftigten im Alter von 25- 55 Jahren bei Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland (auf Basis von Perzentil-Relationen und dem Datensatz IEB der BA). Und auf Basis von Eurostat-Daten (für 2010) verweist Möller darauf, dass Deutschland unter den europäischen Industrieländern mit 23 % aller Beschäftigten den

größten – und gewachsenen – Niedriglohnsektor hat; nur Zypern, Polen, Rumänien und die baltischen Staaten liegen noch darüber mit dem höchsten Wert von 28 % in Litauen.

Nur wenige wissenschaftliche Veröffentlichungen sehen für die letzten Jahre einen "Knick" in der Entwicklung zu zunehmender Ungleichheit, genauer: eine Stagnation oder auch einen leichten Rückgang der Ungleichheit seit 2008 und der weltweiten Finanzkrise. Ein leichter "Knick" wird auch von Möller (2016) für die Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland seit 2011 festgestellt oder auch von Weber (2016) für alle Beschäftigungsverhältnisse und deren Löhne beobachtet. Weber benutzt wie Stein (2015) die Daten des SOEP, arbeitet aber mit anderen Verteilungsmaßen (den zwei Relationen: unterste 10 % der Löhne zum Medianlohn sowie unterste 10 % zu den obersten Löhnen). Doch diese zwei Maße legt Weber nur für alle Beschäftigten in unterschiedlichen Beschäftigungsformen an. Ausgerechnet für homogene Beschäftigtengruppen wie insbesondere für Vollzeitbeschäftigte misst er nur die Ungleichheit in der unteren Lohnhälfte, die auch bei ihm bis 2008 gestiegen ist. Der statistische Vergleich zwischen unteren und oberen Löhnen aber wird bei den homogenen Gruppen ausgespart, so dass der gemessene Knick in der Gesamtschau aller Beschäftigungsformen nicht plausibel erscheint. Insgesamt ist bei diesen Knick-Befunden nicht immer klar, ob sie nicht auch – analog zur Verteilung der Einkommen auf Haushaltsebene – auf Defizite bei den verwendeten Daten oder Messverfahren zurückzuführen sind. Aber eindeutig ist bei allen, dass diese "Knicke" den Anstieg der Ungleichheit in den vielen Jahren zuvor bei weitem nicht relativieren können.

Unterhalb dieser "globalen" Lohnentwicklung bekräftigen und plausibilisieren Detailergebnisse aus den genannten wie aus anderen Arbeiten und Statistiken die gewachsene Ungleichheit bis heute: So heißt es zum Beispiel bei Möller (2016): die Lohnungleichheit ist bei Frauen in Westdeutschland schneller gestiegen als bei West-Männern; oder: ein gewichtiger, wenn auch nicht dominanter Anteil der gewachsenen Ungleichheit geht auf die Spreizung innerhalb der Industrien zurück. Bei Grabka u. a. (2016) wird aufgezeigt, dass die unteren bis mittleren Lohngruppen Reallohnverluste in einem langen Zeitraum erlitten haben, während die obersten Lohnränge spürbare Reallohn Gewinne verzeichneten. Möller (2016) erwähnt für seinen langen Untersuchungszeitraum Einkommensverluste von niedrig Qualifizierten und Einkommensgewinne von hoch Qualifizierten. Klemt/Drossard (2013, S. 608) berichten für den kürzeren Zeitraum 2007- 2012 auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts (die 2007 neu konzipiert wurde): „Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung hatten in den letzten

fünf Jahren einen Verdienstzuwachs in Höhe von 15,5 %, gefolgt von herausgehobenen Fachkräften (+12,8 %), Fachkräften (+10,9 %), angelehnten und ungelerten Arbeitnehmern (+10,0 % bzw. +9,8 %)."

Aus diesen und weiteren Beispielen lässt sich schließlich eine Art Einflusshierarchie destillieren: Ein Mann verdient in der Industrie generell deutlich mehr als in den Dienstleistungen, aber auch mehr als eine Frau in der Industrie - und zwar umso mehr je höher er qualifiziert ist; wenn dieser Mann Vollzeit arbeitet erhält er mehr als ein ebenfalls dort teilzeitbeschäftigter Mann und erst recht eine teilzeitbeschäftigte Frau; er verdient mehr, wenn er von Tarifverträgen erfasst ist und etwas weniger, wenn er zumindest einen Betriebsrat hat, wenn er in einem Ballungsraum oder immerhin einer Stadt arbeitet und vor allem in Westdeutschland tätig ist – jeweils gemessen am durchschnittlichen Stundenlohn ohne und mit Sonderzahlungen. Arbeitet der Mann unterhalb sozialversicherungspflichtiger Teilzeit – was im Gegensatz zu Frauen noch viel seltener vorkommt als bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeit – ist sein Stundenlohn noch einmal geringer. Viele andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse neben dem Minijob liegen mit ihren Löhnen in der Regel auch am unteren Rand – von Ausnahmen abgesehen etwa bei einem bestimmten Segment qualifizierter Leiharbeit. (s. zu den Lohnrelationen Statistisches Bundesamt, Lohnspiegel des WSI, Betriebs(befragungs)Panel des IAB sowie die neue Berufs-Einkommens-Datei für Regionen und Landkreise bei der Bundesagentur für Arbeit).

Alle oben genannten Einflussfaktoren (Geschlecht, Arbeitszeit, Arbeitsort in Branchen und Regionen, Ballungsgebiete, Stadt und Land, Qualifikation, Tarifbindung, Betriebsratsbindung, Beschäftigungsform usw.) sind nun nicht monokausal, sondern überlagern sich mehr oder weniger stark, ohne dass immer Eindeutigkeit über ihre qualitative und quantitative Bedeutung hergestellt werden kann. Trotzdem sollen im Folgenden aus der Sicht des Autors einzelne wichtige Faktoren der Lohnungleichheit isoliert und stilisiert dargestellt werden, um ihrer Bedeutung zumindest nahezukommen.

2. Mögliche Hauptursachen für Lohnungleichheit

2.1 Auf den ersten Blick: Geschlechterspaltung in Deutschland (bei Arbeitszeit, Arbeitslohn, Arbeitsregion)

Der Autor wählt in diesem Zusammenhang eine statistische Darstellung in Tab. 1 (siehe nachfolgende Seite), die die auf den ersten Blick wichtigsten Einflussfaktoren auf unterschiedliche Arbeitseinkommen enthält: die wöchentliche effektive Arbeitszeit – und damit indirekt meist auch das formale Arbeitsverhältnis dahinter –, das Geschlecht der Beschäftigten und die Lage ihres Arbeitsortes in West- und Ostdeutschland. Denn diese drei Faktoren beeinflussen nicht nur die quantitativ größten Einkommensdifferenzen – insbesondere zwischen den Extremen Minijobs und Vollzeit; sie betreffen auch die quantitativ meisten Beschäftigten mit "Einkommenslücken", nämlich Niedriglohn-BezieherInnen, Frauen und Ostdeutsche – mit Schnittmengen zwischen diesen Gruppen. Entscheidend aber ist, dass alle diese Gruppen eine Gemeinsamkeit haben: die Benachteiligung der Frauen bei Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsregion. Der Autor empfiehlt dabei für "Niedriglöhner" auch den Begriff der "Niedrigzeitler", um den engen Zusammenhang zwischen Arbeitseinkommen und Arbeitszeit stärker zu betonen. Die Arbeitszeit gerät manchmal zu Unrecht aus dem Blick, wenn der Niedriglohnsektor nur als Problem niedriger Stundenlöhne diskutiert wird. Der "Niedrigzeitsektor" macht hingegen auch eine andere Seite der Problemmedaille deutlich; prekäre Löhne sind häufig auch mit prekären (im Sinn von wenig einkommensergiebigen) Arbeitszeiten verbunden.

Tabelle 1 ist auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) beim DIW entstanden und dem Autor als teilweise unveröffentlichtes Material dankenswerterweise zur Verfügung gestellt worden (s. a. Gallego-Granados/Geyer 2013). Leider liegen diese Daten bisher nur einmalig für einen Zeitpunkt vor (genauer: für den aus erhebungstechnischen Gründen zusammengefassten Zeitraum von 2005- 2009). Es soll hier aber nicht um die Aktualität etwa der Lohnhöhen gehen, die seitdem in Ost und West insbesondere nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns besser ausfallen, sondern vielmehr um die Hierarchie von Arbeitszeiten, Arbeitslöhnen und Arbeitsregionen, die auch heute noch zutreffend sein dürfte.

Die Tabelle demonstriert diese Hierarchie für 20 gleich große Beschäftigtengruppen von jeweils 5 % (Quantile) in Abhängigkeit von ihren

aufsteigenden durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommen, der damit verbundenen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Geschlecht der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Diesbezüglich muss zum Beispiel die erste Tabellenzeile bei Frauen für die "untersten" 5 % wie folgt gelesen werden: sie haben eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 10,04 Stunden und verdienen damit im Monat durchschnittlich 204 € – sind demzufolge also vermutlich ausschließlich Mini-Jobberinnen.

Spaltung der Geschlechter in Deutschland

Qn. Lt.	Arbeitszeit				Arbeitslohn				Arbeitsregion			
	durchschnittl. Wochenarbeitszeit in Stunden ²				je Monat ³		je Stunde ⁴		je Monat ³		je Stunde ⁴	
	West	Männer	Ost	Männer	West	Männer	West	Männer	Ost	Männer	Ost	Männer
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen in €	Männer in % des F- Lohns	Frauen in €	Männer in % des F- Lohns	Frauen	Männer	Frauen in % des West- F-Lohns ⁵	Männer in % des West- M-Lohns ⁵
5	10,04	22,30	16,66	22,70	204,32	238,60	4,70	107,40	160,97	322,14	47,40	65,00
10	13,65	38,65	19,88	38,20	380,47	362,60	6,44	128,00	415,70	986,85	75,00	72,50
15	13,58	41,09	27,03	40,00	401,00	438,40	6,82	144,90	718,91	1197,01	90,00	69,90
20	17,72	40,98	30,43	41,20	547,99	357,40	7,14	154,60	871,24	1347,49	92,60	68,40
25	21,79	41,12	33,74	40,80	810,26	265,20	8,59	140,50	982,17	1481,33	78,20	69,50
30	24,66	40,75	32,79	40,30	1030,36	221,70	9,65	134,10	1097,91	1578,29	80,10	69,90
35	26,55	39,76	35,01	41,00	1178,47	203,60	10,25	135,90	1209,09	1673,51	77,90	67,70
40	29,20	40,11	35,99	41,50	1287,66	194,70	10,18	141,80	1305,02	1786,53	82,20	68,80
45	29,96	40,60	37,48	41,20	1446,43	182,20	11,15	134,40	1447,00	1877,12	80,00	70,20
50	31,91	40,54	34,93	40,90	1578,16	176,90	11,42	139,30	1583,49	2032,92	91,70	72,20
55	33,60	40,72	38,42	42,00	1733,96	170,30	11,92	140,40	1701,63	2172,57	85,80	71,40
60	34,09	40,60	36,70	40,30	1877,79	163,90	12,72	137,60	1841,53	2289,11	91,10	75,00
65	35,83	40,44	36,50	41,20	2025,64	159,50	13,06	141,30	1984,92	2387,51	96,20	72,50
70	36,24	40,99	36,50	41,90	2191,32	156,80	13,96	138,70	2161,61	2507,62	98,00	71,40
75	36,90	40,85	36,06	40,80	2355,39	153,60	14,74	138,70	2347,41	2659,56	102,00	73,60
80	37,79	41,56	37,44	41,70	2573,35	151,20	15,73	137,50	2523,49	2890,81	99,00	74,00
85	38,19	42,01	37,80	41,90	2846,55	150,90	17,21	137,20	2722,33	3178,63	96,60	74,20
90	38,75	43,41	38,55	40,90	3142,15	153,50	18,73	137,10	2968,25	3565,27	94,90	78,40
95	38,11	44,00	38,88	42,30	3636,43	151,80	22,04	131,50	3305,15	4109,95	89,10	77,40
100	40,64	47,45	40,89	47,20	5159,04	159,00	29,32	136,2*	4650,67	6066,92	89,60	74,30

1) 20 Gruppen zu je 5 % der Beschäftigten in allen Beschäftigungsverhältnissen, die nach aufsteigendem Brutto-Monatseinkommen sortiert sind (Ergebnisse des SOEP)

2) Ergebnisse des SOEP zur durchschnittlichen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit innerhalb des jeweiligen Quartils

3) Ergebnisse des SOEP zum durchschnittlichen Brutto-Monatslohn innerhalb des jeweiligen Quartils

4) Berechnet vom Autor: Monatslohn : Wochenarbeitszeit x 4,33 (52 : 12)

5) Berechnet vom Autor

Quelle: SOEP

Tabelle 1 – „Spaltung der Geschlechter in Deutschland“: Quelle: DIW 2016 (unveröffentlicht).

Die abgebildete Hierarchie von effektiven Monatseinkommen, eingesetzter Arbeitszeit und auch Geschlecht ist unschwer zu erkennen. Zunächst lässt sich mit aufsteigendem Einkommen und aufsteigender Arbeitszeit der Übergang von Mini- und Midi-Jobs zur Teilzeit- und Vollzeitarbeit ablesen. Doch dieser Übergang findet bei Männern und Frauen an äußerst unterschiedlichen Schwellen von Zeit und Geld statt: Über 60 % der West-Frauen arbeiten unter 35 Stunden pro Woche; im Osten sind es

immerhin noch mehr als 30 %; in diesem Segment arbeiten im Westen mehr als 20 % der Frauen unter 20 Stunden die Woche, im Osten immerhin 10 % der Frauen. Ganz anders dagegen die Männer, die übrigens in West und Ost eine sehr ähnliche Arbeitszeitstruktur auf Wochenbasis vorweisen: Weniger als 5 % der Männer arbeiten unter 20 Stunden pro Woche; fast 95 % der Männer arbeiten dagegen wöchentlich mehr als 38 Stunden, 90 % mehr als 40 Stunden und 25 % der Männer sogar teilweise deutlich über 41 Stunden. Vollzeit-Männer weisen auch gegenüber Frauen im jeweiligen Vollzeit-Quantil immer ein paar Stunden mehr Wochenarbeitszeit auf.

Dass Frauen angesichts dieser unterschiedlichen Arbeitszeiten weniger verdienen als Männer (siehe das zweite Drittel der Tabelle nur für Westdeutschland) erklärt sich aber nicht nur aus dem jeweiligen Arbeitsvolumen. Wie die jeweils ausgewiesenen Stundenlöhne zeigen, steigen sie mit anwachsender Wochenarbeitszeit vom Mini-Job bis hin zur höchstbezahlten Vollzeit bei Frauen kontinuierlich an. Aber die männlichen Stundenlöhne liegen immer deutlich darüber mit einem prozentualen Abstand zwischen meist 30 % und 40 % der Frauen-Löhne.

Generell legt diese Darstellung den Eindruck nahe, dass die in Deutschland geschehene Ausweitung der Teilzeit oder erst recht die Schaffung des Niedriglohnsektors nichts anderes war als eine enorme Umverteilung des Arbeitszeitvolumens durch eine drastische und "wilde" Arbeitszeitverkürzung von Arbeitgebern und Politik zulasten der Arbeits-einkommen – wie der Arbeits- und Sozialrechte – von bestimmten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, vor allem von Frauen. Diese Entwicklung kann als eine de facto "unfreundliche" Gegenbewegung gegenüber der Konzeption einer solidarischen Arbeitszeitverkürzung aus gewerkschaftlicher Sicht für möglichst breite Beschäftigungskreise gekennzeichnet werden. In jedem Fall hat diese Prekarisierungs-Entwicklung für viele Frauen trotz ihrer Emanzipation in Bildung und Gesellschaft eine Verfestigung des Hinzuverdiener-Modells bedeutet – inklusive aller damit verbundenen Verschwendung von Bildungsressourcen und Inkaufnahme von Lebenslauftrisiken. Und für viele mit ihnen verpartnerte (Vollzeit)Männer baute sie große Hürden für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf.

Vor dem Hintergrund des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens, also der jährlichen Summe aller geleisteten (bezahlten) Arbeitsstunden, und der gesamtwirtschaftlichen (Salden)Mechanik ist diese Zeitverteilung aber eigentlich nicht überraschend, ja sogar "logisch". Denn das Arbeitsvolumen ist seit etwa 20 Jahren wegen der gleichzeitig gestiegenen gesamtwirtschaftlichen Produktivität deutlich gesunken; ein geringer Anstieg in letzter Zeit hat gerade den Rückgang durch die konjunkturel-

len Krisenjahre nach 2000 wettgemacht. Aber weit mehr Köpfe als vor 20 Jahren (rund 3 Millionen Personen) müssen sich heute den geschrumpften Arbeitszeit-Kuchen teilen. Wenn nun aber die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit von Männern, die in der Regel in Vollzeit beschäftigt sind, deutlich steigt, muss an anderer Stelle des Arbeitsmarkts durch Teilzeit und zusätzlich individuell sinkende durchschnittliche Arbeitszeiten ein Ausgleich geschaffen werden (s. zur gegenläufigen Arbeitszeitentwicklung der Geschlechter die Angaben im GenderDatenPortal des WSI). Eine Umrechnung der Frauen-Teilzeit in Vollzeitäquivalente im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung deutet sogar darauf hin, dass trotz der absolut gestiegenen Zahl von erwerbstätigen Frauen auf Vollzeitbasis kein Anstieg ihrer Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen ist.

Die Umverteilung der Arbeitszeit gilt zwar für den Osten nicht so ausgeprägt wie im Westen, weil in Ostdeutschland die Teilzeitarbeit für Frauen aus historischen Gründen nicht so weit verbreitet ist. Dafür aber müssen ostdeutsche Frauen und Männer einen deutlich geringeren Loehndurchschnitt hinnehmen – und diesen gleichzeitig mit einer durchschnittlich höheren Wochenarbeitszeit erzielen, bei Frauen noch stärker ausgeprägt als bei Männern. Ostdeutsche Frauen liegen beim Monatslohn wie beim Stundenlohn spürbar hinter ihren westdeutschen Schwestern zurück. Beim Vergleich mit den westdeutschen Männern – der eigentlich unter Gleichstellungsaspekten angezeigt ist – wird der Abstand der Ost-Frauen noch größer, nämlich noch deutlicher als bei den ostdeutschen Männern, die zu den westdeutschen Männern in der Regel eine Lohnlücke zwischen 30 und 25 % aufweisen.

Laut Verdienststatistik des Statistischen Bundesamts für das ganze Jahr 2015 ist die Lohnhierarchie auch heute noch eindeutig: Im Westen verdient pro Stunde inklusive Sonderzahlungen ein Mann in Vollzeit im Produzierenden Gewerbe 27,04 € und in den Dienstleistungen 24,71 € (eine Frau 22,37 und 20,42 €), in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit 24,67 bzw. 18,44 € (Frau 20,19 bzw. 18,34 €). Dagegen gelten im Osten für den Vollzeit-Mann 17,96 bzw. 18,26 €, das sind 66,4 % bzw. 73,9 % des West-Männer-Niveaus (für die Vollzeit-Frau 70,0 % bzw. 87,0 % des West-Frauen-Niveaus), für den Teilzeit-Mann 66,4 % bzw. 80,7 % (und für die Teilzeit-Frau 63,1 % bzw. 83,4 %).

Als zweites Problem stellt die Tabelle also die nach wie vor unbewältigte Lohnlücke von Frauen gegenüber Männern in West- und Ostdeutschland dar. Der so genannte Gender Pay Gap liegt z. B. laut Statistischem Bundesamt (2014) für die letzten zwei Jahrzehnte kaum verändert bei durchschnittlich gut 20 % der männlichen Stundenlöhne unabhängig von Arbeitszeit, Bildung, Qualifikation, Berufserfahrung usw.,

und bei 7 % nach Berücksichtigung solcher Einflussfaktoren. Tatsächlich scheint sich in dieser Zeitspanne aber auch die vom Statistischen Bundesamt untersuchte Berufswahl der Frauen zugunsten überwiegend "weiblicher" Branchen bzw. Büro- und Dienstleistungsberufen nicht wesentlich geändert zu haben, obwohl sich zeitgleich das Qualifikations- und Bildungsniveau der Frauen erheblich verbessert hat. Wie ungleich die häufigste Berufswahl bei Männern und Frauen auch heute noch ausfällt, zeigt eine aktuelle Untersuchung des DIW (2016): Aus einer Gegenüberstellung der zehn häufigsten Frauen- und Männerberufe in der Privatwirtschaft geht zugleich der damit verbundene durchschnittliche Lohnunterschied pro Stunde hervor, der bei diesem Vergleich in acht von zehn Berufsfällen deutlich mehr beträgt als der allgemeine Gender Pay Gap.

Wie schon erwähnt werden die in Tabelle 1 abgebildeten Einflussfaktoren auf die Lohnhierarchie von zahlreichen anderen Faktoren überlagert. Dazu gehört insbesondere der Einfluss des institutionellen Lohnbildungsprozesses in Deutschland, der gemeinhin mit Zustand und Entwicklung der Tarifautonomie inklusive ihrer beobachtbaren Erosion beschrieben wird. Dazu kann folgendes zusammengefasst werden:

2.2 Lohnungleichheit auf den zweiten Blick: (Äußere wie innere Erosion und weitere Schwächen der Tarifautonomie)

Die Tarifautonomie schlägt sich zunächst in ihrer Organisation nach Wirtschaftsbranchen nieder, denn Arbeitgeber und Gewerkschaften orientieren sich vor allem aus historischen Gründen bei ihrer Mitgliederrekrutierung und ihren Tarifverhandlungen an Branchen und darin einzelnen Wirtschaftszweigen. Deshalb ist ein erster offenkundiger Ausfluss der deutschen Tarifautonomie der große Lohnunterschied zwischen den eher homogenen industriellen Bereichen einerseits und den teils alten, teils jungen und insbesondere recht heterogenen Dienstleistungsbereichen andererseits mit haushaltsnahen und unternehmensnahen Tätigkeiten. Zu den Lohnunterschieden zwischen diesen großen Wirtschaftsbereichen weist z. B. das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) regelmäßig darauf hin, dass sich die Lohnkosten in Deutschland – mit ihren darunter dominierenden Bruttolöhnen – zwischen Industrie und privaten Dienstleistungen seit langem auseinander entwickeln – so auch zuletzt wieder (Herzog-Stein u.a. 2015). Danach beträgt der Lohnkosten-Abstand zulasten der privaten Dienstleistungen inzwischen 21 %. „Das ist (zum wiederholten Mal, Claus Schäfer) der

größte Abstand zwischen den Sektoren von allen EU-Mitgliedsländern" (ebenda). Damit wird zugleich ein besonderer Vorteil der deutschen Industrie durch "billige" Vorleistungen dokumentiert, der sich auch häufig in Exporterfolgen niederschlägt. Der Vorteil ist aber gleichzeitig der Einkommensnachteil der Dienstleistungs-Beschäftigten, also häufig wieder von Frauen.

Neben diesen eher gesamtwirtschaftlichen Lohndifferenzen gibt es innerhalb wie zwischen einzelnen Industrien und Dienstleistungen erhebliche Lohnunterschiede, die ebenfalls vor dem Hintergrund der Tarifautonomie zu sehen sind. Sie lassen sich vor allem an der vielschichtigen Erosion der Tarifautonomie festmachen: dem quantitativen Rückgang der Tarifbindung bzw. der Reichweite von Flächentarifverträgen bei Betrieben und Beschäftigten (äußere Erosion) sowie der qualitativen Veränderung innerhalb der Tarifbindung (innere Erosion). Zu letzterer zählen: die zunehmenden Haustarifverträge als Ergänzung oder als Ersatz von Flächentarifverträgen; die steigende Aufnahme von Öffnungs- und Differenzierungsklauseln in Flächentarifverträgen zu Verhandlungs- und Abweichungsoptionen auf betrieblicher Ebene bei tariflichen Standards (genannt auch "kontrollierte" Dezentralisierung des Flächentarifvertrags); schließlich die unkontrollierte oder "wilde" Dezentralisierung des Flächenvertrags. Letztere sind nicht von Tarifverträgen sanktionierte Vereinbarungen von Betriebsrat und Arbeitgebern zu Zugeständnissen der Belegschaften bei Lohn und sonstigen betrieblichen Leistungen (Tarifbruch) bis hin zur einseitig erklärten Tariffucht durch den Arbeitgeber.

Und letztlich muss zu der Erosion auch noch der Rückgang der Betriebsrats-Dichte oder -Reichweite gezählt werden, gemessen an der Zahl der von betrieblichen Interessenvertretungen erreichten und betreuten Beschäftigten. Denn Betriebsräte sind nicht nur häufig der verlängerte Arm von Gewerkschaften in den Betrieben; sie müssen auch die Einhaltung von (Flächen)Tarifverträgen kontrollieren und immer häufiger auch in Tarifverträgen enthaltene Optionen für betriebliche (Nach)Verhandlungen umsetzen. (siehe zu dieser Erosion auf den zwei genannten Ebenen der Interessenvertretung zuletzt ausführlich Ellguth/Kohaut 2015, Ellguth/Trinczek 2016 sowie Amlinger/Bispinck 2016).

Alle diese Erosionsstufen haben im Großen und Ganzen jeweils einen sich steigernden ungleichheitsfördernden Effekt auf die Löhne, so dass tendenziell in Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Orientierung an einem Flächentarif die schlechtesten Löhne gezahlt werden. Gleichzeitig gibt es aber auch Indizien dafür, dass die Lohnspreizung innerhalb der Betriebe von diesen Erosionsebenen gesteigert wird. Das alles spielt sich im Rahmen einer relativ großen Streuung der Entwicklungen je

nach Branche und Betriebsgröße ab, auf die hier neben der gesamtwirtschaftlichen bzw. durchschnittlichen Entwicklung in der Regel nicht weiter eingegangen wird.

Nach Ellguth/Kohaut (2015) gibt es gesamtwirtschaftlich inzwischen eine enorm große generelle "Vertretungslücke": Im Westen haben 34 % der Beschäftigten weder einen Betriebsrat noch eine Tarifbindung, und im Osten trifft das sogar auf 49 % aller Beschäftigten zu. Und die "Orientierung" von tariffreien Betrieben bei Lohnerhöhungen an vorhandenen Flächentarifverträgen wird nur noch von knapp der Hälfte aller tariffreien Betriebe praktiziert. Und schließlich bedeutet Orientierung nicht in jedem Fall einen eins zu eins-Nachvollzug der tariflichen Erhöhungen. Aber auch die "Spitze" der Vertretungshierarchie ist nicht mehr komfortabel für die Beschäftigten zu nennen: 2014 wiesen in Westdeutschland nur noch 28 % der Betriebe gleichzeitig eine Tarifbindung und einen Betriebsrat auf, in Ostdeutschland sogar nur noch 15 %.

Bemerkenswert nach Ellguth/Kohaut (2015) ist auch, dass Tarifbindung und Betriebsrats-Dichte im Zeitverlauf gleichzeitig gesunken sind. Sie sehen darin sogar einen kausalen, sich gegenseitig verstärkenden Zusammenhang, den sie aber zunächst nur durch statistische Indikatoren vor allem für die Betriebsgrößen zwischen 51 und 500 Beschäftigten erklären können. Sie weisen in diesem Rahmen darauf hin, dass der statistische Zusammenhang für das Fehlen von Tarifbindung und Betriebsrat in der genannten Betriebsgrößenklasse auch stark gilt für junge Betriebe bis zum Alter von fünf Jahren seit ihrer Gründung; diese weisen gegenüber 1998 eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, über einen Betriebsrat zu verfügen. Die Zahl von Betrieben in der Betriebsgrößenklasse zwischen 51 und 500 Beschäftigten aber nimmt in Deutschland in den letzten Jahren deutlich zu, während gleichzeitig die Zahl von Großbetrieben schrumpft – möglicherweise beides befördert durch steigende Ausgründungen von neuen Betrieben aus vorhandenen (Groß)Betrieben zugunsten von Risikostreuung, Profit-Centern und ähnlichem.

Schließlich ist neben der absolut sinkenden Interessenvertretung bei Tarif- und Betriebsrats-Dichte (siehe für Betriebsräte zuletzt Ellguth/Trinczek 2016) auch noch die innere Erosion zu bedenken: Laut Amlinger/Bispinck (2016), die kürzlich die 2015 durchgeführte letzte Welle der WSI-Betriebsrätebefragung für betriebsratsfähige Betriebe über fünf Beschäftigte auswerten, ist die Anzahl der Betriebe mit Betriebsrat, die einen reinen Haustarifvertrag aufweisen oder eine Kombination von Haustarif und Flächentarifvertrag, seit 2005 deutlich erhöht. Gleichzeitig ist der Anteil der Betriebe mit reiner Flächentarifbindung um 15 Prozentpunkte zurückgegangen, und zwar fast gleichermaßen in

West- und Ostdeutschland. Selbst im Investitionsgütergewerbe als industriellem Kernbereich ist die Kombination von reinem Flächentarifvertrag und Betriebsrat nur noch für 34 % aller Betriebe gegeben (genauer: für befragte Betriebe dieser Branche mit mehr als 20 Beschäftigten), während die Mehrheit der Betriebe dort (41 %) schon gar keinen Tarifvertrag mehr hat (ebenda).

Die Auswirkungen auf die Löhne sind im Rahmen dieser verschiedenen Erosionsebenen offenkundig. Ein Beispiel für Lohnunterschiede zwischen den Erosionsstufen: Aus der letzten WSI-Betriebsrätebefragung gilt für Betriebe mit Betriebsrat (und über 20 Beschäftigten), aber ohne Tarifbindung (33 % aller Betriebe): bei vorhandener Orientierung am Flächentarifvertrag – die von der Hälfte aller Betriebe mit Betriebsrat, aber ohne Tarifbindung "gepflegt" wird – zahlen 36 % der Betriebe darunter etwas oder deutlich niedrigere Löhne; bei fehlender Orientierung aber zahlen von der anderen Hälfte dieser Betriebsgruppe fast alle (genau 85 %) niedrigere Löhne.

Es gibt aber auch Beispiele für Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Erosionsstufen: Laut Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts von 2010 (Hofmann 2016) verdiente ein Industriemechaniker in einem tariffreien Betrieb mit 17,12 € pro Stunde 18 % weniger als in einem tarifgebundenen Betrieb, ein Montagearbeiter dort mit einem ohnehin geringen Lohnniveau von damals 11,20 € aber sogar 28 % weniger als vergleichbare Beschäftigte mit Tarifbindung.

Schließlich trifft diese gestufte Einflusshierarchie nicht nur Grundlöhne oder Lohnerhöhungen, sondern auch weitere monetäre Leistungen an die Beschäftigten. Das Tarifarchiv des WSI hat kürzlich diesen Einfluss an Höhe und Verbreitung von tariflichem Urlaubsgeld verdeutlicht (HBS 2016). Und auch in diesem Rahmen werden gerade Beschäftigte mit einem geringen Monatsverdienst zwischen 1000 und 2000 € deutlich schlechter gestellt als solche mit einem hohen Gehalt zwischen 5000 und 6000 €: Erstere erhalten nur zu 29 % überhaupt ein (in der Regel einkommensproportionales) Urlaubsgeld, letztere dagegen zu 52 % mit entsprechend deutlich höheren absoluten Beträgen. Die genannten Beispiele liefern Indizien dafür, dass Beschäftigte mit ohnehin niedrigen Löhnen von der vorgeführten Einflusshierarchie besonders negativ betroffen sind.

Andere Aktivitäten im Rahmen der Tarifautonomie haben die Lohnungleichheit zusätzlich befördert. Dazu gehört zum Beispiel die schon erwähnte verstärkte Einführung von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, wenn sie die Aussetzung oder Absenkung von tariflichen Lohnerhöhungen zulassen oder sogar das Senken des gegebenen Lohnniveaus im betrieblichen "Gefahrenfall". Im letzten Tarifvertrag für die Metall- und

Elektroindustrie ist z. B. eine sogenannte Differenzierungsklausel vereinbart worden, die ertragsschwächeren Firmen die Möglichkeit gibt, mit der IG Metall-Vertretung vor Ort über Abschläge bis zu 10 % des Abschlussvolumens zu verhandeln. Auch die "unkontrollierte" Dezentralisierung durch Tarifbruch oder Tarifflicht in einzelnen Betrieben kann die Löhne relativ und absolut senken. Zweifellos beziehen sich die Motive für Abweichungen von Standards nach unten meist auf befürchtete Konflikte zwischen Lohnkostensteigerung und Beschäftigungsabbau, die im Einzelfall auch gegeben sein können. Aber die jeweiligen betrieblichen Umstände als Legitimation sind immer schwer transparent zu machen.

Betreffen die Öffnungsklauseln nur relativ wenige Beschäftigte im Zeitverlauf und vielleicht auch nur vorübergehend, so gilt dies für zwei zentrale und häufig eingesetzte Strukturelemente der Tarifpartner nicht: Die Unterbewertung und Unterbezahlung von Tätigkeiten, die vor historischem Hintergrund als "weiblich" und "leicht" konnotiert werden; sowie die praktizierte rein "proportionale" Lohnerhöhung über das gesamte Lohngitter.

Die Unterbewertung von "weiblicher" Arbeit – die teilweise ganze Branchen vor allem in den Dienstleistungen betrifft und somit auch Männer, die in den vermeintlichen Frauenberufen wie Einzelhandel oder Kinderbetreuung arbeiten – spiegelt sich in genutzten Bewertungsverfahren für individuelle Arbeit und deren Eingruppierung in den zugrundeliegenden Lohn-Tarifverträgen und auch in Lohn-Betriebsvereinbarungen. Verantwortlich gemacht werden dafür in Wissenschaft und Politik im Wesentlichen die dominierenden "summarischen" Arbeitsbewertungsverfahren (zur Kritik s. zum Beispiel Carl/Krehnke 2004). Die Kritik setzt die Unterbewertung auch mehr oder weniger mit impliziter beziehungsweise mittelbarer (Frauen)Diskriminierung gleich (so zum Beispiel Krell/Winter 2011), die vom deutschen wie vom europäischen Recht untersagt ist. Diese mittelbare Diskriminierung ist aus Sicht mancher AutorInnen in deutschen Tarifverträgen sogar sehr weit verbreitet (Tondorf 2001). Auch wenn man sich dieser Verbreitungs-These nicht anschließt, so lassen sich doch auch heute noch viele konkrete Beispiele in Tarifverträgen für solche mittelbare Diskriminierung ebenso anführen wie für das Fehlen von rechtlich verlangten Kriterien für diskriminierungsfreie Entgeltsysteme (Jochmann-Döll/Tondorf 2010, Krell/Winter 2011). Wie sehr sich solche Unterbewertung materiell niederschlägt, zeigt eine aktuelle Studie von Bublitz/Regner (2016), die in einem komplexen Verfahren die Einkommen von Sozialberufen, die i.d.R. von Frauen wahrgenommen werden, mit denen gleichwertiger Tätigkeiten in anderen Berufsfeldern verglichen haben. Danach ergibt sich zulasten

der Frauen in den Sozialberufen – und der relativ wenigen Männer dort – eine durchschnittliche monatliche Gehaltslücke von 533 €.

Noch mehr Beschäftigte sind tendenziell benachteiligt durch die von den Tarifparteien in der Regel praktizierte proportionale Lohnerhöhung mittels einer einheitlichen Erhöhungsrate, die sich in absoluten Geldbeträgen bei den oberen Löhnen wesentlich kräftiger auswirkt als bei den unteren Löhnen. Z. B. ergeben 3 % von 1000 € absolut 30 € mehr, von 3000 € aber das Dreifache in € pro Monat. Anders formuliert: Beschäftigte mit einem Monatseinkommen von 1000 € müssten statt einer Lohnerhöhung von 3 % eine solche von 9 % erhalten, sollten sie denselben Erhöhungsbetrag von 90 € wie Beschäftigte im genannten Beispiel mit einem Lohn von 3000 € pro Monat erzielen. Da untere Einkommensränge ihre Löhne beziehungsweise auch ihre Lohnerhöhungen in der Regel vollständig verausgaben müssen zugunsten eines angemessenen Lebensstandards, obere Lohnränge aber nicht, verstärkt die proportionale Tarifierhöhung, soweit sie in der Regel von den Arbeitgebern auch auf der effektiven Lohnenebene umgesetzt wird, letztlich neben der Einkommensungleichheit ebenso die Vermögensungleichheit, weil nur aus höheren Löhnen gespart werden kann.

Eine weitere auch wenig problematisierte Schwäche der Tarifautonomie ist die historisch gewachsene und heute als eher selbstverständlich angesehene Fokussierung auf den Betrieb. So verständlich das angesichts der zentralen ökonomischen und sozialen Bedeutung dieses Ortes ist, so sehr ist damit auch die Gefahr verbunden, benachbarte und verknüpfte Entwicklungen außerhalb dieses Ortes aus dem Blick zu verlieren (z. B. in den Familien der Beschäftigten mit ehemaligen wie potentiellen zukünftigen Belegschaftsmitgliedern, also Rentnern und Kindern; mit den politischen Gemeinden am Standort; mit der ökologischen Umgebung und so weiter). Für die Gewerkschaften und Betriebsräte im Betrieb ist diese Gefahr noch einmal größer, weil ihre Interessenvertretung nicht nur an den Betrieb, sondern auch an die Betriebszeiten, genauer an die Verweildauern der Beschäftigten im Betrieb gebunden ist – und damit auch an "Zeitluft" während der Produktion beziehungsweise der Leistungserbringung für entsprechende Kontakte mit den Beschäftigten. Je kürzer die Verweildauer bei Teilzeit, bei Minijobs, bei befristeter Beschäftigung u. ä., umso schwieriger fallen Kommunikation und Interessenvertretung. Das gilt erst recht, wenn die Zuschreibung von formalen "Zuständigkeiten" den Kontakt zum Beispiel bei WerkvertragnehmerInnen sogar "verbietet". Insofern bleiben "Schieflagen" der Interessenvertretung zugunsten der "lange" anwesenden Kernbelegschaften und zu lasten der "kurz" oder gar nicht anwesenden Randbelegschaften nicht aus – die sich unter extremen Bedingungen zu einer Privilegierung des

(weitgehend männlichen) Normalarbeitsverhältnisses entwickeln können.

2.3 Individuelle Lohnungleichheit im Lebensverlauf

Die Berücksichtigung der Zeitschiene verlangt schließlich neben der Betrachtung der allgemeinen Verteilung aller Löhne im Zeitverlauf den Blick auf die Entwicklung individueller Löhne im Lebensverlauf. Danach stellt sich die Verteilungsungleichheit innerhalb der Löhne noch einmal problematischer dar:

So ist davon auszugehen, dass sich der beobachtete Lohnrückstand der Frauen selbst in der Vollzeit in Verbindung mit Arbeitspausen wegen Mutterschaft, Kindererziehung und Pflege sowie häufig daran anschließender Teilzeitphasen in einer wesentlich geringeren Spar- und Vermögensbildungsfähigkeit als bei Männern niederschlägt. Entsprechend geringer als bei Männern sind Einnahme-Möglichkeiten, die sich aus gebildetem Vermögen (Immobilien, Geldanlagen und so weiter) erzielen lassen. Das DIW veranschlagt deshalb unter Berücksichtigung aller tatsächlichen Einnahmen von Männern und Frauen auf Basis der Einkommensteuerstatistik (also neben Arbeitseinkommen auch Mieteinnahmen, Kapitalerträge und anderes mehr) den Gender Pay Gap auf knapp 50 % des durchschnittlichen Bruttoeinkommens der Männer (s. Bach 2014). Tatsächlich lassen sich bei dieser Betrachtungsweise die Kapital-Einkommen nicht differenzieren nach solchen aus ererbtem Vermögen oder solchen aus von eigener Arbeit gebildetem Vermögen. Aber da Erbschaften in Deutschland auch hoch konzentriert auf eher kleinere Bevölkerungsgruppen entfallen, dürfte der Einfluss des aus Arbeitseinkommen erzielten Vermögens und der daraus resultierenden Vermögenseinkommen für den erwähnten Gap bedeutend sein.

Unabhängig von diesen möglichen Mehrfach-Einkommen weist Bach (2014) übrigens darauf hin, dass schon bei bloßem Bezug des Gaps auf das Arbeitsjahr statt auf die Arbeitsstunde die Bezahlücke auf 37 % der Männer-Einkommen anwächst, weil Frauen allein im Verlauf eines Jahres relativ häufig zwischen Vollzeit, Teilzeit und Auszeit wechseln und damit verbunden Einkommensausfälle in Kauf nehmen. Eine nicht ganz so anwachsende Lücke (bis zu 27 %) zulasten berufstätiger Frauen zwischen ihrem 30. und 50. Lebensjahr im Vergleich zu erwerbstätigen Männern wird von einer Studie für das Bundesfamilienministerium veröffentlicht (BMFSFJ 2016). Danach hat nur jede zehnte Frau ein Nettoeinkommen von mehr als 2000 € im Monat im Gegensatz zu 42 % der er-

werbstätigen Männer; und nur jede vierte Frau (23 %) bezieht ein Nettoeinkommen von über 1500 € im Monat, während das bei Männern auf fast drei Viertel von ihnen (71 %) zutrifft. Die meisten Frauen haben also Nettoeinkommen unterhalb von 1500 € und können damit i. d. R. keine eigenständige Existenzsicherung aufbauen. Lassen sich Frauen im Lebensverlauf scheiden, nehmen dadurch die Einkommensrisiken noch einmal zu, insbesondere wenn sie gleichzeitig Kinder erziehen.

Die eben erwähnten Mehrfach-Einkommensquellen, die auch aus ungleichen Arbeitseinkommen resultieren, machen sich natürlich erst recht im Alter bemerkbar, wenn die Rente als Ersatz für das Arbeitseinkommen sinkt und die Bedeutung der anderen Einkommensquellen steigt. Dann aber kommt gerade bei Männern mit ihren im Lebensverlauf häufig überdurchschnittlichen Einkommen oft noch eine Betriebsrente hinzu, während bei Frauen eine Betriebsrente seltener ist oder sogar wegen ihrer früheren niedrigen Arbeitseinkommen eine mögliche Riester-Rente mit Sozialleistungen verrechnet wird. Die Perspektive des Lebensverlaufs zeigt insofern, dass ungleiche Arbeitseinkommen wegen arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen am Ende des Lebens noch einmal zusätzliche Ungleichheit schaffen können. Auch Tarifverträge zur Altersvorsorge tragen dazu bei, weil insbesondere "tariffreie" Beschäftigte davon nicht profitieren können.

Neben den erheblichen geschlechterspezifischen Ungleichheiten im Lebensverlauf werden inzwischen auch qualifikationsspezifische Lebensentgelte untersucht. Nach einer jüngsten Studie von Stüber (2016) zahlt sich Bildung zugunsten höherer Einkommen im Durchschnitt immer noch aus. Allerdings zeigt sich auch hier eine interne Spreizung, die am unteren Rand manchmal den "Bildungslebenslohn" zunichtemacht. So gibt es inzwischen auch Personen mit Hochschulabschluss, deren Lebensentgelt je nach Tätigkeitsbereich und Branche unter dem von Personen mit teilweise deutlich geringeren Qualifikationen und adäquaten Tätigkeiten liegt. Akademiker-Gehälter in der Lebensmittelindustrie zum Beispiel liegen im Lebensverlauf teilweise unter denen von Hilfsarbeiter-Gehältern in den industriellen Kernbranchen. In diesem Zusammenhang wird wieder eine Schwäche der branchenorientierten Lohnbildung deutlich.

3. Gesellschaftliche Zukunftstrends

3.1 ...bei der Verteilung selbst

Es gibt derzeit keine Indizien dafür, dass die seit langem anhaltende Verstärkung der Ungleichheit sich mildern oder gar umkehren könnte. Die von einigen wissenschaftlichen Arbeiten behaupteten zwischenzeitlichen Stagnationstendenzen gehen vermutlich ohnehin auf eine Vernachlässigung oder Untererfassung von hohem Einkommen und Vermögen zurück (s. o.). Für eine weitere Konzentrationstendenz bei Einkommen und Vermögen sorgen bereits einige in die Verteilung "eingebaute" Selbstverstärkungseffekte: So bewirkt die schon hohe gegenwärtige Vermögenskonzentration über entsprechend hohe Vermögenserträge oder große Erbschaften, dass letztere per se überwiegend im Rahmen hoher Gesamteinkommen anfallen und weit überwiegend bis ausschließlich wieder in Vermögenswerte investiert werden und damit noch höhere Erträge erzeugen (s. z. B. Westermeier 2016). Begünstigt wird dieser Selbstverstärkungseffekt durch die niedrige und pauschalierte Abgeltungssteuer auf viele Vermögenserträge, durch die gegenwärtige Verfasstheit des Boden- und Wohnungsmarkts, die überwiegend renditeträchtiges "Luxusbauen" ermöglicht, durch die sehr niedrige Erb- und Schenkungssteuer, durch die ausgesetzte Vermögenssteuer und weitere rechtliche Rahmenbedingungen.

Die Frage ist, ob es bei anderen absehbaren Trends unter Status Quo-Bedingungen in der Gesellschaft Faktoren gibt, die dem Konzentrationsprozess entgegenwirken könnten. Vorab schon: der Autor ist skeptisch.

3.2 Wertewandel

Der Begriff Wertewandel ist in Wissenschaft und Politik ebenso schildernd wie die damit zu beschreibenden gesellschaftlichen Veränderungen komplex. Einig scheint man sich immerhin bei wenigen allgemeinen Aussagen. So wird schon seit langem im Zuge von Industrialisierung und Sozialstaatlichkeit ein besonderer personeller Drang zur Individualisierung und Selbstentfaltung gesehen, meist verstärkt durch steigende Bildung. Aber gleichzeitig gehen offenbar der Wunsch nach Familie und Kindern, Ordnungsliebe, Fleiß, Pflichtbewusstsein und andere "herkömmliche" Werte nicht verloren, so dass sich statt einem Wertewandel eher eine Wertesynthese von Altem und Neuem (im Sinn von Klages 2001) vollzieht. Tatsächlich scheint diese These empirisch für Deutschland durch viele Befragungen belegt, insbesondere durch die Shell-

Studien zu Einstellungen, Verhaltensweisen und Wünschen von Jugendlichen (zum Beispiel Shell 2010), wo Wandel im Sinn von Abkehr zu allererst vermutet wird.

Relativ unumstößlich scheint danach, dass individuelle Selbstentfaltung im Wesentlichen mit Erwerbsarbeit und Aufstiegswünschen, aber auch mit Familie verbunden ist: Auch Langzeitarbeitslose wollen (wieder) arbeiten, mindestens ihren Kindern einen Ausweg aus Armutsverhältnissen verschaffen. Frauen wollen ihre zunehmend bessere Bildung möglichst auch entsprechend beruflich umsetzen und sich dabei immer weniger dem "ökonomischen Diktat" von "Frauenberufen" und gleichzeitigen "Familienpflichten" fügen – auch wenn sie es häufig faktisch, aber widerwillig noch tun. Und (junge) Männer und Frauen wollen nach wie vor Familien gründen und Kinder bekommen, obwohl ihr Wunsch danach häufig vom "Markt" und defizitären gesetzlichen Rahmenbedingungen vereitelt wird. Diese Ambivalenz von individuellem Wunsch und ökonomischer Wirklichkeit wird plastisch für Männer und Frauen zuletzt auf der Basis von Befragungsergebnissen bei Allmendinger u. a. (2016) dokumentiert und vielerorts problematisiert (s. z. B. Vogel 2016). Bemerkenswert bei den erkennbaren Einstellungen scheint auch, dass die eigene Gesellschaft mit viel Gerechtigkeitssinn bewertet wird (Mau/Heuer 2016 und Heinrich u.a. 2016). Das heißt Erwerbsarbeit, sozialer Aufstieg, Familie, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie soziale Gerechtigkeit sind individuelle wie kollektive Leitwerte in der Gesellschaft, die ihre Mitglieder eher zunehmend prägen. Statt eines echten Wandels von generellen Werten scheint sich also eine Verstärkung von Werten zu vollziehen beziehungsweise den Charakter von Erwartungen an die Zukunft anzunehmen – und Befürchtungen hinsichtlich ihrer Realisierung.

Es fällt vor diesem Hintergrund nicht leicht, Werteveränderungen mit Konsequenzen für die Verteilung zu entdecken, die konkret und vielleicht sogar quantifizierbar sind. So scheinen z. B. mehr individuelle Entfaltung, mehr Arbeit, bessere Familienbedingungen usw. tendenziell die Einkommensverteilung zu verbessern, zumindest am unteren Rand. Aber die Verbesserung folgt nicht zwingend. So gibt es wie schon erwähnt Anzeichen dafür, dass die in der Vergangenheit zahlenmäßig deutlich gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen bei gleichzeitig durchschnittlich gesunkener Arbeitszeit bei Frauen deren Vollzeitäquivalente – und damit vielleicht auch deren relative Lohnsumme – nicht unbedingt erhöht hat. Gleichzeitig ist zwar die Erwerbsbeteiligung der Männer nur geringfügig gestiegen, dafür aber ihre durchschnittliche Arbeitszeit umso mehr. Diese gegenläufigen Entwicklungen könnten sich auch zukünftig wiederholen, solange das in der Vergangenheit gesun-

kene Arbeitszeitvolumen nicht wieder wesentlich gesteigert wird. Aber gerade das scheint angesichts erwarteter weiterer Produktivitätsgewinne nicht zuletzt durch Digitalisierung eher unwahrscheinlich, so dass verschärfte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt mit möglichen Unterbietungsprozessen bei Arbeitszeit und Arbeitslohn nicht ausgeschlossen ist.

Mehr Arbeit für Frauen könnte die Verteilung sogar teilweise verschlechtern, wenn zunehmend zutreffen sollte, was im Zusammenhang mit Partnerwahl und Heiratsmarkt beobachtet wird (zuletzt ZEW laut FAS 2016): Gut und besonders akademisch gebildete Frauen mit erwartbar hohem Einkommen suchen in erster Linie "gleichartige" Männer und verstärken so über das "doppelte" Haushaltseinkommen die oberen Einkommensränge und darüber die Ungleichheit. Umso wichtiger scheint, dass durch eine generell stärker nivellierende Einkommenspolitik aller Akteure (wieder) mehr soziale Durchlässigkeit geschaffen wird, die auch weniger Anreize erzeugt zur sozialen (einkommensorientierten) Selektion bei der Partnerwahl.

Andere verteilungsrelevante spezifisch "neue" Verhaltensweisen sind kaum in Sicht und auch wenig quantifizierbar. So könnte man vermuten, dass die laut Befragungen ermittelte relative Abkehr vom eigenen Auto bei jungen Leuten zu Gunsten von Car-Sharing oder generellen PKW-Alternativen die Automobil-Nachfrage deutlich reduziert, die in Deutschland einschließlich verbundener Produktions- und Absatzbereiche einen gewichtigen Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage hat. Aber noch ist nicht klar, ob diese Einstellung auf bestimmte Lebensphasen beschränkt bleibt beziehungsweise nach der Familiengründung doch zugunsten des eigenen PKWs aufgegeben wird. Und selbst wenn diese Einstellung wächst, befördert vielleicht durch einen auch ökologisch gebotenen Ausbau der öffentlichen Verkehrssysteme, dann werden davon ausgehende Arbeitsmarkteffekte tendenziell durch den Strukturwandel kompensiert, weil auch mehr ÖPNV Arbeit schafft.

Aber nicht nur bei ArbeitnehmerInnen oder VerbraucherInnen sind erhebliche Verhaltensänderungen denkbar. So ist zum Beispiel nicht ausgeschlossen, dass die in der Vergangenheit beobachteten Ausgründungen, Diversifizierungen und ähnliche "Betriebszerlegungen" zur Risikostreuung durch verstärkte Konkurrenz oder auch die Digitalisierung einen neuen Schub erfahren. Dann würde unter Umständen wie in der Vergangenheit die Anzahl der Großbetriebe unter allen Betrieben schrumpfen (so Bosch 2013) und gleichzeitig die Zahl der Betriebe zwischen 51 und 500 Beschäftigten wahrscheinlich steigen. Die letztgenannte Betriebsgröße ist aber ausgerechnet eine, die von Ellguth/Trinczek 2016 schon heute als diejenige mit einem sehr großen An-

teil beim Rückgang von Betriebsrats-Existenzen benannt wird. Dagegen sind in Großbetrieben noch in den allermeisten Fällen Betriebsräte vorhanden.

3.3 Demographischer Wandel

Im Rahmen des demographischen Wandels schälen sich eher zusätzlich verschärfende Faktoren heraus. Sie sind nicht nur verknüpft mit einer wachsenden Zahl Älterer wegen steigender Lebenserwartung. Die drohende Altersarmut für breite Kreise aufgrund eines niedrigen Arbeitslohns in der Vergangenheit und einer beschlossenen Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus in der Zukunft ist allerdings der naheliegendste Verschärfungsfaktor, zumal die erhoffte Kompensation durch private Vorsorge kaum eintreten wird. Mit steigender Lebenserwartung wird die Zahl der Altersarmen umso größer. Gleichzeitig können mehr junge Arme dazu stoßen, wenn die heute schon häufig für Arbeitsmarkt-Einsteiger befristeten und oft auch schlecht bezahlten Stellen zunehmen oder bei den Stellen-Übergängen in den Anfangsjahren verstärkt Beschäftigungslosigkeit auftritt. Eine ähnliche Wirkung könnte eintreten, wenn die Integration von Flüchtlingen nur in den Niedriglohnsektor gelingt, erst recht wenn für sie doch Ausnahmen beim gesetzlichen Mindestlohn und anderen Schutzrechten geschaffen werden sollten. Dasselbe gilt für mögliche zusätzliche Immigranten aus der EU, solange sich die wirtschaftliche Lage in ihren Heimatländern nicht entscheidend bessert – genauer: nicht durch eine andere europäische Wirtschaftspolitik und darin geringere außenwirtschaftliche Überschüsse von Deutschland gebessert wird. Auch die vermehrte Entsendung von EU-Arbeitskräften nach Deutschland im Rahmen der Entsendevorschriften könnte Lohn- und Preisdruck nach unten erzeugen, solange die Möglichkeiten des Missbrauchs (unter anderem durch Scheinselbstständige) nicht eingedämmt werden. Die Arbeitsmarkt-Konkurrenz von Migranten und Nicht-Migranten könnte also den Niedriglohnsektor durchaus vergrößern.

Der erwartbar häufigere (Wieder)Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt bedeutet zwar zunächst die Möglichkeit, ein gesamtwirtschaftlich geringeres Erwerbspersonenpotential aufgrund tendenziell sinkender Bevölkerungszahlen zu kompensieren. Aber ihm folgt, wie schon oben in anderem Zusammenhang vermerkt, nicht a priori auch eine Verbesserung der Verteilung. Es gibt zweifellos einen steigenden Eintrittsdruck seitens der Frauen, die ihre erlernte Qualifikation zunehmend – auch nach Familienpausen – beruflich umsetzen wollen; gleicher Druck kommt seitens der Gesellschaft, die einen großen Bedarf an mehr pfl-

gerischen, erziehenden, heilenden und anderen haushaltsnahen Dienstleistungen hat, welche Frauen bisher besonders anziehen. Aber solange gerade solche Tätigkeiten eher schlecht bezahlt werden, oder solange Frauen – auch wegen ihrer unterdurchschnittlichen Verdienste in Paarausgaben – ihre Erwerbstätigkeit weit häufiger als Männer reduzieren oder aussetzen zu Gunsten von "Familienarbeit", wird die häufig angesprochene "Feminisierung des Arbeitsmarkts", wenn sie denn kommt, keine wesentliche Veränderung bei der Verteilung erzeugen. Es ist wie bereits gesagt heute schon fraglich, ob die deutlich gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen bei gesunkener durchschnittlicher Arbeitszeit von Frauen ihre gesamtwirtschaftliche Lohnsumme überhaupt erhöht hat. Wenn das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen im Gegensatz zur Vergangenheit nicht deutlich steigt, könnte der vermehrte Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt auch zu einer weiteren durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion bei Frauen führen – solange die Verteilung der Zeit weiter dem "Markt" oder den selbstverschuldeten klammen Kassen der Gebietskörperschaften als Arbeitgeber für viele haushaltsnahe Dienstleistungen überlassen wird; oder auch: solange die Verteilung der Arbeitszeit nicht wieder politisch, auch tarifpolitisch gesteuert wird.

3.4 Digitalisierung

Ob die vielbeschworene Digitalisierung der Wirtschaft das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen deutlich ausdehnt, sprich: mehr Arbeitsstellen schafft als vernichtet, ist zurzeit völlig ungewiss. Prognosen und Szenarien über Arbeitsplatzverluste und Arbeitsplatzgewinne durch Digitalisierung stehen sich zahlreich gegenüber (s. zuletzt z. B. einerseits Brzeski/Burk 2014 und andererseits Bonin u. a. 2015 sowie Arntz u. a. 2016). Erhebliche Arbeitsplatzverluste werden darunter vor allem für einfache Tätigkeiten vorausgesagt oder vermutet. Aber selbst wenn das sein sollte, müssen die Effekte nicht erheblich oder gar spürbar sein. Denn wegfallende einfache Tätigkeiten könnten auch die Arbeitskostenvorteile von heutigen Niedriglohnstandorten im Ausland vermindern oder verschwinden lassen, was es lohnend machte, früher dorthin verlagerte Produktionen wieder ins Inland zurückzuholen (so Lorenz u. a. 2015). Selbst Beschäftigungsgewinne sind durch Digitalisierung nicht ausgeschlossen, weil gerade der deutsche Anlagen- und Maschinenbau prädestiniert scheint, die Digitalisierung zu produzieren und zu exportieren. Ob daraus aber auch gesamtwirtschaftlich ein positiver oder negativer Beschäftigungssaldo erwächst, ist derzeit nicht absehbar. Soweit allerdings einige Szenarien positive Effekte auch mit einem verstärkten

Strukturwandel in Richtung mehr Dienstleistungen begründen, wird eine wichtige Voraussetzung dafür meist nicht genannt: der Staat müsste diesen Wandel als dominanter Arbeitgeber in diesen Bereichen (einschließlich der kirchlichen Einrichtungen) mit wesentlich mehr Finanzmitteln und Personal für Bildung, Betreuung, Pflege usw. erheblich mit antoßen.

Auch die Digitalisierung der Arbeitsverhältnisse selbst in Form von mehr mobiler Arbeit außerhalb des angestammten Betriebs oder gar ohne eigenen Arbeitsort z. B. als "Crowd-Worker" ist Gegenstand intensiver und kontroverser Debatte. Einerseits wird eine neue Prekarisierungswelle für viele bisher "normale" Arbeitsplätze befürchtet, andererseits wird angesichts des bisher relativ stabilen Anteils von "Normalarbeitsverhältnissen" an allen Jobs trotz Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit u.a.m. (s. Arnold u.a. 2016) vor "feuilletonistischen" Übertreibungen gewarnt (so Wagner 2016). So unsicher sich die Einkommensverhältnisse von "Digital-Beschäftigten" entwickeln können, so sicher ist vorbeugende Regulierung durch Gesetz und Tarifvertrag angezeigt.

Sicher scheint heute in jedem Fall, dass Digitalisierung bessere Betriebsabläufe, weniger Produktionsausschuss, geringere Materialkosten, gesenkte Energiekosten und Ähnliches generieren kann. Entscheidend dabei ist jedoch die Frage, wie die entsprechenden Einsparungen verwendet werden: als zusätzliche Gewinne und damit weitere Verteilungsungleichheit – oder als zusätzlicher Spielraum für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Steuern, mehr persönlichen und gesellschaftlichen (infrastrukturellen) Wohlstand und so weiter. Wird die letztgenannte Option konsequent von Tarifpolitik und Gesetzgeber genutzt, dann kann aus der – mit Risiken behafteten – Industrie 4.0 gleichzeitig eine – auch kompensatorisch wirkende – Sozialgesellschaft 4.0 werden. Und diese Option muss frühzeitig ergriffen werden und nicht erst, wenn der Digitalisierungsprozess überschaut werden kann.

Die Frühzeitigkeit ist umso wichtiger, weil Beschäftigungsverluste weit vorher und in nächster Zeit schon von anderer Seite drohen können; nämlich von dem sehr hohen industriellen Wertschöpfungsanteil Deutschlands innerhalb der EU und den großen deutschen Außenhandelsüberschüssen. Diese werden Gegenreaktionen seiner EU-Partner über kurz oder lang provozieren müssen – entweder schleichend in Form der schon angesprochenen EU-Zuwanderung durch echte und "falsche" (d.h. entsandte) Migranten oder offen und heftig durch staatliche "Abwehr" in Form missachteter EU-Regeln u.a.m. Umso kräftiger muss rechtzeitig die Binnennachfrage in Deutschland gestärkt werden, die neben mehr deutscher Produktion und einheimischer Arbeitsplätze natürlich auch mehr Importe und damit positive Effekte im Ausland er-

zeugen könnte. Auch in diesem Zusammenhang spielt die gut steuerbare und gesamtwirtschaftlich effektive öffentliche Nachfrage eine wesentliche Rolle – und die Sicherung von deren Finanzierung über eine andere Verteilung. Es müssten also möglichst heute schon öffentliche und private Abschöpfungsprozesse hoher Gewinne und Vermögen durch höhere Steuern und Löhne eingeleitet werden. Entsprechende Gestaltungsoptionen werden im letzten Abschnitt angesprochen.

4. Gestaltungsoptionen

4.1 Regulation von prekärer Beschäftigung – ist gleichzeitig Rückbau von prekärer Arbeitszeitverkürzung

Vordringlich erscheint die Bewältigung von prekärer Beschäftigung. Die ist aber nicht nur durch bessere Bezahlung und stärkere Schutz- und Sozialrechte zu haben. Sie muss in vielen Fällen auch die Erhöhung von prekären, weil für eine Existenzsicherung nicht ausreichenden Arbeitszeiten bedeuten. Das aber verlangt eine generelle Korrektur der heutigen ungleichen Arbeitszeitverteilung, die einerseits durch kurze bis sehr kurze Teilzeit zulasten einzelner Gruppen gekennzeichnet ist und andererseits durch lange bis sehr lange Vollzeit (s. auch oben Tab. 1). Eine gleichmäßigere Arbeitszeitverteilung, insbesondere durch das Kappen ihrer Ränder bei sehr kurzen und sehr langen Arbeitszeiten, in Richtung einer effektiven 35- oder 30-Stundenwoche wäre sinnvoll, um einen möglichst breiten Effekt der Zeitumverteilung zu erzielen. Denn wesentlich mehr Wachstum und damit auch eine spürbare Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeitvolumens ist wenig realistisch, um allein dadurch Spielraum für die Erhöhung von prekären oder auch häufig nur unerwünscht kurzen Arbeitszeiten zu erzielen. Also muss für die Erhöhung "unten" für eine Verkürzung der Arbeitszeit "oben", sprich bei der Vollzeit, gesorgt werden.

Bis vor einiger Zeit schien aber auch eine solche Vollzeit-Verkürzung wenig durchsetzbar. Doch es scheinen mittlerweile zumindest die vielfältigen Vorteile der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung wieder ins Bewusstsein zu dringen, die neben positiven Beschäftigungseffekten und mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weniger arbeitsbedingte Belastungen beziehungsweise gesundheitserhaltende Effekte und anderes in Aussicht stellen. Nicht umsonst wird in Deutschland von einer Renaissance der Arbeitszeitverkürzung gesprochen, wird in Österreich seit einigen Jahren heftig darüber diskutiert, wird in Frankreich von der CGT die 32 Stunden-Woche gefordert und in Schweden in immer häufigeren betrieblichen Fällen die 30 Stunden-Woche sogar praktiziert, teils von Arbeitgeber-Seite selbst initiiert. Insofern könnte sich diese Handlungsoption der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auch wieder realpolitisch öffnen, wenn auch in einem breiteren Rahmen als "Naissance" der Arbeitszeitumverteilung.

Denn breite Effekte für den Arbeitsmarkt und die Arbeitseinkommen können auch auf anderen Wegen erzielt werden, die generell als vorübergehende Arbeitszeitverkürzung für alle – bis hin zur Auszeit – in

verschiedenen Lebenssituationen gekennzeichnet werden können – und als gleichzeitig damit verknüpfte Option zur Arbeitszeitverlängerung für diejenigen mit bisher "zu kurzen" Arbeitszeiten. Die bisherige gruppenspezifische, unsoziale und meist "lebenslange" Arbeitszeitverkürzung zulasten insbesondere von Frauen wird demnach mehr und mehr abgelöst durch eine "zivilisierte", mit Ansprüchen und Schutzrechten versehene, vorübergehende – weil lebenslagenspezifische – Arbeitszeitverkürzung zugunsten aller Beschäftigten. Je besser individuelle Ansprüche auf die letztere Form der Arbeitszeitverkürzung ausgerichtet und mit arbeits- und sozialrechtlichen Schutzmaßnahmen ausgestattet sind, umso mehr Personen werden davon Gebrauch machen – und umso größer wird der Effekt bei der gesamtwirtschaftlichen Umverteilung von Arbeitszeit und auch Lebenszeit sein.

Für diese Zielsetzung könnten zunächst gewerkschaftspolitische Optionen gezogen werden: so die tarifliche Vereinbarung einer "kleinen" Vollzeit von 30 Stunden pro Woche als Wahlmöglichkeit für alle Beschäftigten; Tarifverträge zu befristeten Lohnersatzzahlungen für familienbedingte Auszeiten von Männern und Frauen analog zum Beispiel dem Krankengeld durch den Arbeitgeber; ebenso die Vereinbarung von befristeten Lohnersatzzahlungen für familienbedingte Arbeitszeitverkürzungen analog zum Kurzarbeitergeld oder auch für Arbeitszeitverkürzungen zu Gunsten von Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen. Je stärker solcher Lohnersatz ans frühere Arbeitseinkommen gekoppelt wird (analog Lohnfortzahlung, Arbeitslosengeld), umso eher werden Auszeiten und Verkürzungen auch von Männern wahrgenommen – und umso mehr werden Frauen von Familienarbeit entlastet und können am Arbeitsmarkt mehr teilnehmen. Das gilt umso mehr, wenn auch gesetzliche Optionen verwirklicht werden, genauer: wenn solchen neuen tariflichen Lohnersatzzahlungen analog zum staatlichen Elterngeld auch Formen eines Pflegegeldes und anderer denkbarer öffentlicher Leistungen hinzugefügt werden. Dann können sich tendenziell tarifliche und gesetzliche Zahlungen kumulieren (Hofmann – 2016, Seite 147 – nennt das treffend den "tripartistischen" Weg, wenn der Gesetzgeber als Dritter Vereinbarungen der beiden Tarifparteien zusätzlich "belehnt").

Historisch gesehen sind tarifpolitische Regelungen meist vorausgegangen, bevor sie vom Gesetzgeber übernommen, verbessert und verallgemeinert wurden. Aber die zeitliche Abfolge kann auch umgekehrt verlaufen: von gesetzlichen (Mindest)Standards zu tariflichen (Besser)Leistungen. Tatsächlich wäre es angesichts der heutigen Kräfteverhältnisse im Interesse eines möglichst flächendeckenden Effekts zu Gunsten aller Beschäftigten zu begrüßen, wenn die oben erwähnten

Lohnersatzzahlungen für Arbeitsauszeiten und Arbeitszeitreduzierungen eher früher als später vom Gesetzgeber gewährt würden – mit anschließenden aufstockenden tarifpolitischen Leistungen.

Diese Lohnersatzzahlungen und die damit verbundenen Entscheidungen über eine meist nur vorübergehend geänderte Aufteilung von Arbeitszeit und Lebenszeit – mit Rückkehrrecht zum Status Quo ante – lassen sich einbetten in eine generelle gesellschaftliche Konzeption für mehr Autonomie der Beschäftigten im Lebensverlauf, wie sie zum Beispiel prominent vom "Ersten Gleichstellungsbericht" der Bundesregierung gefordert wurde oder in der Vorstellung von einem Wahlarbeits(zeit)gesetz enthalten ist. Bis zur Realisierung der Konzeption ist es noch ein weiter Weg, auch wenn mit den noch jungen Maßnahmen von ElternBasisGeld und ElterngeldPlus der Bundesregierung erste Schritte unternommen sind und mit der geplanten KinderzeitPlus der Grünen – die weiter geht als der Vorschlag von Ministerin Schwesig zu einem Elterngeld – noch größere Schritte absehbar scheinen.

Weitere Maßnahmen können die prekäre Beschäftigung direkt reduzieren. Gefordert wird schon lange das Verbot aller Minijobs bzw. aller nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (mit Ausnahme etwa von Schüler-Ferienarbeit oder Studenten-Praktika). Der spürbare Rückgang von Minijobs nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat gezeigt, dass das nicht unrealistisch ist. Gefordert wird ebenso die stärkere Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen, an der die Regierungskoalition zurzeit mit ungewissem Ausgang arbeitet. Würde Leiharbeit zum Beispiel nach französischem Vorbild generell besser bezahlt als die von ihr "vertretene" betriebliche Arbeitsstelle, um eine faire Kompensation für die häufigen Wechsel des Arbeitsortes, mehr oder weniger lange Fahrzeiten, häufigere Einarbeitungshürden u.ä. zu verschaffen, wäre der heutige prekäre Charakter von Leiharbeit schon deutlich relativiert.

4.2 „Neue“ Berufe für Frauen erschließen – „alte“ Berufe von Frauen höher bewerten

Je besser die Gestaltungsoptionen unter 4.1 zur größeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden, umso erfolgreicher dürften Maßnahmen und Kampagnen auf gesetzlicher und gewerkschaftspolitischer Ebene sein, die Berufswahl junger Frauen von den bisherigen "Frauenberufen" auf andere in Dienstleistungen und Industrie zu orientieren, die dann ebenso die Vereinbarkeit von Beruf und Familie signalisi-

sieren. Wenn gleichzeitig – z. B. durch ein "Lohngerechtigkeitsgesetz" – auch höhere Verdienste in diesen Berufen winken, wird die Bereitschaft zur Umorientierung weg von den "Frauenberufen" noch größer ausfallen.

Doch höhere Einkommen für Frauen lassen sich zukünftig nicht nur in "neuen" Berufen realisieren, sondern auch in den so genannten Frauenberufen selbst, in denen häufig genug mittelbar einkommensdiskriminierende Bewertungsverfahren für individuelle Arbeit praktiziert werden. Die Kritik vor allem an den "summarischen" Verfahren wurde zwar von den Gewerkschaften in der Vergangenheit teilweise aufgenommen, ihre Umsetzung ist aber nach ersten Ansätzen zum Beispiel im Entgelttarifvertrag der IG Metall oder der neuen Entgeltordnung des TVÖD weitgehend stecken geblieben. Die Gewerkschaft NGG macht zurzeit einen neuen Anlauf zur Prüfung ihrer Tarifverträge auf Geschlechterdiskriminierung und zur Suche nach Änderungsoptionen. Und in Ver.di laufen entsprechende Debatten. Auch politische Pläne in diese Richtung wie der aktuelle Entwurf eines Lohngerechtigkeitsgesetzes von Ministerin Schwesig kommen nur etwas voran. Der Entwurf zielt ohnehin nur auf die relativ wenigen Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten. Zwar sollen diese Betriebe zu internen Berichten über ihre verwendeten Lohnsysteme verpflichtet werden, um faktische Diskriminierungen aufzudecken; es werden aber keine konkreten oder gar verpflichtende Kriterien für diskriminierungsfreie Bewertungssysteme benannt. Auf Dauer wirksam wäre jedenfalls der möglichst breite Übergang von summarischen zu "analytischen" Bewertungsverfahren mit entsprechenden Entgeltzuweisungen, die als deutlich weniger anfällig für versteckte bzw. mittelbare Diskriminierung gelten, insbesondere wenn auch dort mögliche "Einfallstore" für Diskriminierung systematisch verschlossen werden (Lillemeier/Schäfer 2015).

4.3 Stärkung der Tarifbindung

Es sollte möglichst kurzfristig die Tarifbindung – und auch die noch geringere "Betriebsratsbindung" – der Betriebe gestärkt werden. Hier aus "eigener Kraft" ohne die Hilfe des Gesetzgebers viel zu erreichen, wird jedoch als begrenzt eingeschätzt. Der gewerkschaftliche "Häuserkampf", um zumindest mehr Haus-Tarifverträge als mögliche Vorstufe zu Flächentarifen zu erreichen, ist mühsam und wird ohnehin durch die einsetzbaren Personalmittel der Gewerkschaften limitiert. Beschränkte Wirkung dürften auch gewerkschaftliche Aktivitäten zur indirekten Ausdehnung von Tarifbindung über mehr Allgemeinverbindlichkeit (AVE) haben,

solange der Gesetzgeber hier beim Status Quo nichts ändert, also vor allem auf den Antrag und die Zustimmung beider Tarifparteien als Vorbedingung setzt. Wie groß der Widerstand aber gerade der Arbeitgeber gegen AVE ist, lässt sich am außerordentlich starken Rückgang der all-gemeinverbindlichen Tarifverträge aller Art ablesen, der noch wesentlich kräftiger ausfällt als der Rückgang der Tarifbindung selbst.

Auch Hoffnungen auf freiwilligen Eintritt oder Rückkehr in die Tarifbindung scheinen wenig tragfähig. So ist dem Neueintritt häufig der Austritt aus einem anderen Tarifvertrag vorausgegangen, der mit höheren Löhnen und Sozialleistungen verbundenen war, und oft begleitet wird von unternehmensseitigen Betriebsaufspaltungen oder -neugründungen. Solchen unternehmerischen Strategien ist auch auf gesetzlicher Ebene schwer zu begegnen. Eine – zurzeit wenig realistische – rechtliche Möglichkeit wäre die Einführung einer Nachwirkung von Betriebsratszuständigkeit auch für ausgegründete oder neugegründete Betriebsteile über einen langen Zeitraum. Durch die Existenz von günstigeren Tarifverträgen wird unfreiwillig und "passiv" ein Anreiz für Arbeitgeber gesetzt, einen kostenträchtigeren Tarifvertrag zu verlassen und den oft nur formalen Übergang in eine andere Branche oder einen anderen Tarifbereich zu suchen. Aber selbst "aktive" Anreize für Tarifbindung – von Jörg Hofmann/IGM "angebotsorientierte Anreize" genannt (2016, Seite 147) – dürften nur eine beschränkte Wirkung haben, weil das "Entgegenkommen" gegenüber den Arbeitgebern als potentiellen Tarifpartnern auf ein "Abwägungs-Dilemma" trifft. Entweder geben die Gewerkschaften zu viel tarifvertragliche "Substanz" preis – bei der Flexibilisierung durch Arbeitszeitkonten, bei der Verlängerung von Befristungsdauern, bei der Unterbietung von equal pay bezüglich Leiharbeit u. ä. Oder die Arbeitgeber gefährden zu Gunsten von Kostenzugeständnissen des Tarifpartners bei relativ kleinen Beschäftigtengruppen ihren generellen Kostenvorteil, wenn sie die Tariflosigkeit aufgeben. Bisher entziehen sich jedenfalls die Arbeitgeber meist dem Dilemma, indem sie der Tarifbindung a priori fernbleiben bzw. sich nicht "locken" lassen. Indiz dafür ist zum Beispiel, dass sie sich zwar teilweise an tarifvertraglichen Lohnerhöhungen orientieren, aber diese eben nicht eins zu eins nachvollziehen; dass sie die Orientierung häufig auf die reine Lohnerhöhung beschränken, jedoch nicht auf kostenträchtige Sozialleistungen und Schutzmaßnahmen ausdehnen. So erhalten sie die Kostendifferenz zu tarifgebundenen Betrieben aufrecht. Auch die seit etlichen Jahren in Tarifverträgen eingeführten "Öffnungsklauseln" zu befristeten – und zu begründenden – Abweichungen von tarifvertraglichen Regelungen nach unten haben zwar innerhalb der bestehenden Tarifverträge vielfach Anwendung gefunden, aber die Tarifbindung nach vorliegenden Informationen nicht erhöht.

Viel wäre für die Stärkung der Tarifbindung natürlich auch gewonnen, wenn es im Arbeitgeberlager selbst mehr Bereitschaft zur Organisation in Verbänden und mehr Loyalität zu Verbandspolitik geben würde. Die häufig fehlende Bindung oder auch die schwache Bindung an Verbandsorganisationen – insbesondere in Form der OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung) – ist zweifellos ein schwerwiegendes Handikap für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Da es aber in Deutschland laut Grundgesetz die Freiheit zu – und damit auch den Verzicht auf – Verbandsorganisation gibt, dürfte ein mehr oder weniger sanfter "Zwang" des Gesetzgebers zu mehr Tarifbindung bei Arbeitgebern vermutlich relativ bald an juristische und politische Grenzen stoßen. Ein indirekter Zwang durch mehr Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen könnte prinzipiell hilfreich sein, ist es aber praktisch nicht, solange wie schon gesagt der Gesetzgeber auf eine bisherige Voraussetzung dafür nicht verzichten will: die Zustimmung beider Tarifparteien, obwohl die diesbezügliche Verweigerungshaltung der Arbeitgeber das historisch bewährte Instrument heute ins Leere laufen lässt.

Unter Umständen sind Widerstände geringer gegenüber der alternativen Möglichkeit, eine ergänzende gewerkschaftsnahe Infrastruktur mit Unterstützungsfunktionen aufzubauen, wie sie mit den Arbeitnehmerkammern in Österreich flächendeckend existieren und in Deutschland für Bremen und das Saarland seit langem erfolgreich sind. Diese Infrastruktur ließe sich legitimieren mit einer "logischen" Ergänzung der bestehenden Industrie-, Handels- und Handwerkskammern in Deutschland und ihren Aufgaben für Informationsleistungen, Bildungsangebote u. ä., die dann auch für ArbeitnehmerInnen, Betriebsräte und Gewerkschaften verfügbar wären. Solche Arbeitnehmerkammern könnten gerade auf Anfrage (reaktiv) für ArbeitnehmerInnen hilfreich sein, die in Betrieben ohne Betriebsrat (noch) keinen Zugang zu Gewerkschaften finden, aber Unterstützung in Fragen des Arbeitsplatzes suchen. Sie könnten proaktiv zum Beispiel systematisch und permanent (anders als Gewerkschaften) in Schulen bei Mädchen für eine Umorientierung ihrer Berufsziele werben – und bei Betrieben für die Schaffung des dafür nötigen Umfelds. Die Kammern könnten auch den historisch ursprünglich vorhandenen, aber im Zeitverlauf weitgehend geschwächten Bezug der Interessenvertretung zum Standort des Betriebs beziehungsweise der betrieblichen Umgebung zumindest verstärken. Dass mögliche positive "Nebenwirkungen" zugunsten von gewerkschaftlicher Stärke keine vage Hoffnung sind, signalisiert ausgerechnet eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW 2016). Darin wird der besonders hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten in Bremen und im Saarland mit 24,8 % bzw. 28,2 % – im Gegensatz zu 15,9 % im ge-

samtwirtschaftlichen Durchschnitt – explizit auch auf den Einfluss der dortigen Arbeitnehmerkammern zurückgeführt.

Ein weiterer Baustein zur Stärkung von Interessenvertretungen könnte die Schaffung eines obligatorischen öffentlichen Registers für Betriebs- und Personalräte wie in den Niederlanden sein, das Betriebe und ihre Gremien verpflichtet, neugewählte, ausgeschiedene und ersetzte InteressenvertreterInnen vor allem mit ihren Adressen zu melden. Das würde vor allem den Gewerkschaften (und auch anderen Institutionen bis hin zur Wissenschaft) den Zugang zu Informationen für und über Betriebsräte (durch Befragungen zum Beispiel) wesentlich erleichtern, das Angebot von Seminaren und Schulungen ermöglichen und anderes mehr. Das Register würde den Gewerkschaften zugleich anzeigen, wo es noch keine Betriebsräte gibt beziehungsweise wo sich die Initiierung solcher Gremien lohnt.

4.4 Stärkung der Betriebsratsbindung

Eine zusätzliche indirekte Stärkung der Tarifbindung kann auch die Stärkung von Betriebsräten und ihrer Position im Betrieb erzeugen. Denn Betriebsräte haben (häufiger als früher) tarifvertragliche Bestimmungen betriebspezifisch nachzuverhandeln oder ihre Umsetzung zu überwachen oder neue Aufgaben zu übernehmen wie die Vertretung von prekär Beschäftigten. Dabei bleibt jedoch die Sicherung von Löhnen und Lohnerhöhungen immer eine zentrale Aufgabe. Zwar ist die Betriebsratsdichte in Deutschland noch deutlich geringer als die Tarifbindung: lediglich in 10 % der betriebsratsfähigen Betriebe existieren Interessenvertretungen (im Gegensatz zu der sehr hohen Dichte im öffentlichen Dienst bzw. in personalratsfähigen Betrieben mit rund 90 %). Aber zu bedenken ist, dass es im Gegensatz zur Tarifbindung für Arbeitgeber bei der betrieblichen Mitbestimmung kein Opt-Out gibt – jedenfalls kein formales. Faktisch gibt es allerdings im Rahmen von Gewerkschafts-Bashing auch Betriebsrats-Bashing und verschiedene Arbeitgeberstrategien, die erstmalige Gründung von Betriebsräten zu verhindern (trotz drohender Legalstrafen) oder gewählten Betriebsräten die Arbeit zu erschweren oder gar die Arbeit durch Entlassung zu nehmen.

Zum Sinken der Betriebsrats-Dichte parallel zur Tarifbindung, aber auch zu möglichen Gegenstrategien, finden sich im Schwerpunktheft 3/2016 der WSI-Mitteilungen viele Hinweise. Hier sollen deshalb nur drei ergänzend genannt werden:

Längere Arbeitszeiten insbesondere für Frauen im Zuge einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit verbunden auch ei-

ne längere Verweildauer im Betrieb – werden das bisher häufig geringe individuelle Engagement von Frauen für kollektive Interessen im Betrieb steigern können. Und ebenso gilt wahrscheinlich: je mehr Betriebsräte aktiv sind, umso besser ist die kollektive Interessenvertretung, umso stärker die Orientierung an Tarifverträgen in tariffreien Zonen; und bestenfalls gibt es auch umso mehr Tarifbindung. Der Effekt dürfte umso größer sein, je stärker der Gesetzgeber die Stellung von Betriebsrat (und Personalrat) im Betrieb gestaltet. Ein Betriebsrat aber ist gerade in Klein- und Mittelbetrieben meist nicht vorhanden, und wenn doch, dann auch häufig genug durch fehlende Kooperation oder gegebene Obstruktion der Arbeitgeber bedroht.

Insbesondere das Entlassen von Betriebsräten sollte rechtlich wesentlich erschwert werden. Denn selbst in den Fällen von erfolgreicher Gegenwehr vor (unteren) Arbeitsgerichten gibt es häufig keine Aufhebung der Kündigung oder keine Wiedereinstellung. Deshalb sollte die Entlassung von Betriebsräten automatisch zu einem Offizialdelikt werden, das von der Staatsanwaltschaft bis zu einem förmlichen Gerichtsbeschluss zu betreiben ist, ohne dass vor dem Beschluss die Klage durch faule oder erzwungene Kompromisse der Prozessgegner zurückgezogen werden kann. Gerade letzteres ist bisher für die Staatsanwaltschaften wenig motivierend, solche Verfahren aufzunehmen und über einen längeren Zeitraum zu verfolgen. Und bei gerichtlich festgestellter ungerechtfertigter Entlassung sollten deutlich höhere Strafen für den Arbeitgeber als bisher verhängt werden können. Wenn Trunkenheit am Steuer nicht zuletzt wegen Gefährdung des Straßenverkehrs ein Offizialdelikt ist, bleibt schwer verständlich wenn die Gefährdung des betrieblichen Friedens und der demokratischen Ordnung nicht vergleichbar sein sollte.

Um zusätzlich erwerbstätigen Frauen zu signalisieren, dass sich Betriebsratsarbeit für sie lohnt, könnten auch andere gesetzliche Rahmenbedingungen verbessert werden. Weibliche Betriebsräte sind nämlich in Betrieben, in denen Frauen die Mehrheit der Belegschaft stellen, trotz einer Gesetzesnovelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 in den Vertretungsgremien, nach wie vor unterrepräsentiert. Baumann u. a. (2016): je höher der Frauenanteil an der Belegschaft, umso größer die Vertretungslücke; außerdem nehmen Frauen mit zunehmender Betriebsgröße seltener den Vorsitz im Gremium ein. Es wird deshalb (ebenda) eine neue Gesetzesnovelle empfohlen mit der Vorgabe, dass Frauen und Männer genau so im Betriebsrat vertreten sein sollten, wie es ihren Anteilen an der Belegschaft entspricht.

Ein weiterer Baustein zur Stärkung von Interessenvertretungen könnte die Schaffung des oben schon erwähnten obligatorischen öffentlichen Registers für Betriebs- und Personalräte wie in den Niederlanden sein.

4.5 Lohnungleichheiten in der "Klasse" vermindern (mehr "Sockel-Politik")

Ein Teil der gewachsenen Lohnungleichheit selbst in der Vollzeit geht wie schon gesagt auch auf die bei Tariferhöhungen meist praktizierte proportionale Lohn- und Gehaltserhöhung für alle Entgeltstufen zurück. Die Vereinbarung von Sockelbeträgen für alle dagegen ist selten, erst recht von solchen Sockelbeträgen für untere Lohngruppen, die für diese eine überproportionale Lohnsteigerung bringen und damit ein Verkürzen ihres absoluten Lohnabstands zu mittleren und oberen Gruppen bedeuten. Denn selbst bei einem gleichhohen Sockelbetrag für alle ohne sonstige Lohnerhöhung bliebe der gegebene Abstand unverändert. Es wird deshalb für häufigere, überproportional wirkende Sockelbeträge zugunsten unterer Lohngruppen plädiert.

Tatsächlich hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Anfang 2015 gezeigt, dass eine solche Sockelpolitik auch in großem Ausmaß ökonomisch vertretbar und verkraftbar ist, und zwar mit demselben Lohnstandard für West- und Ostdeutschland. Denn faktisch hat der Mindestlohn nicht anders als ein Sockel gewirkt, wenn auch bei den davon Betroffenen beziehungsweise Begünstigten mit unterschiedlichen Lohnanhebungen je nach vorangegangenem Lohnniveau. Letzteres war in Ostdeutschland häufig besonders niedrig; umso größer war der Anhebungseffekt auf das Niveau von 8,50 €. Ob diese Erhöhung den Trend zu mehr Lohnungleichheit in 2015 gedämpft oder gar gestoppt hat, wird häufig vermutet, kann gegenwärtig aber noch nicht eindeutig beantwortet werden. Es ist auch nicht ausgeschlossen, dass mögliche spill over-Effekte des Mindestlohnes im Sinne eines Erhöhungsdrucks auf die darüberliegenden Löhne den Verteilungseffekt des gesetzlichen Mindestlohnes teilweise kompensieren.

Aber selbst wenn es diesen Dämpfungs- oder Stopeffekt gäbe: er bliebe angesichts der getroffenen gesetzlichen Vorgaben zur weiteren Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes einmalig. Denn danach werden alle zukünftigen Mindestlohn-Erhöhungen der durchschnittlichen tariflichen (also noch nicht einmal der effektiven) Lohnerhöhung folgen müssen und so das alte Problem des absolut weiter wachsenden Lohnabstands zwischen unten und oben bei proportionalen Lohnerhöhungen zementieren. Dies ließe sich eben nur durch überproportional wirkende

Sockelerhöhungen zu Gunsten der unteren Lohngruppen unterbrechen. Auch die kräftige Erhöhung der in vielen Tarifbereichen seit Jahren vereinbarten branchenspezifischen Mindestlöhne – die wegen des gesetzlichen Mindestlohnes zurzeit ein wenig im Schatten stehen (Schulten 2016) – sind eine der Sockelpolitik ähnliche Option der Gewerkschaften.

Doch auch dies würde lediglich die Beschäftigten mit Tarifbindung begünstigen. Deshalb sollten perspektivisch zusätzlich zur Sockelpolitik die gesetzlichen Regelungen zur Mindestlohn-Anhebung im o.g. Sinne geändert werden. Letzteres scheint umso leichter durchsetzbar, je näher und je öfter die Tarifpolitik mit überproportional wirkenden Sockelerhöhungen vorangeht. Mit überproportionalen Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns für ganz Deutschland ließe sich auch ein Teil des "regionalen" Lohngefälles zwischen West und Ost eindämmen. Schließlich sollte der gesetzliche Mindestlohn mittelfristig auch ein Niveau erreichen, das neben Gegenwartsarmut auch Altersarmut vermeidet (also zurzeit etwa 11,50 € pro Stunde). Auch für die erwähnten tariflichen Branchen-Mindestlöhne ist das ein geeignetes Ziel.

Nicht zu vergessen ist: Auch am obersten Ende der betrieblichen Lohnhierarchie gibt es Änderungsbedarf – bei den Einkommen der Manager. Zwar sind letztere faktisch kaum noch zu den Arbeitnehmern zu zählen, aber formal sind auch sie abhängig Beschäftigte. Und vor allem erwirtschaften sie im Kollektiv mit der Belegschaft gemeinsam den betrieblichen Mehrwert, ohne dass dieser auf individuell erbrachte Mehrwert-Beiträge herunter gebrochen werden kann. Folglich sollte die Spanne zwischen untersten und obersten Löhnen, die ja nur hilfsweise mit individuellen Qualifikationen, Tätigkeiten, Berufs- und Betriebsjahren usw. legitimierbar ist, nicht allzu groß ausfallen. Gerade das aber ist in den letzten Jahren zunehmend der Fall; die fixen und erfolgsabhängigen Einkommen der Manager an der Spitze wie auch in der zweiten Reihe enteilen den normalen Belegschaftslöhnen immer mehr. Das widerspricht dem Gerechtigkeitsempfinden, zumal Manager in betrieblichen Krisensituationen viel weicher "fallen" als ihre Belegschaftsmitglieder. Eine Senkung von aktuell sehr hohen Managereinkommen (bei Kapitalgesellschaften über Beschlüsse des Aufsichtsrates) wie eine Deckelung ihrer Dynamik (per Gesetz) sind daher angebracht, zum Beispiel eine Begrenzung auf das maximal (begründungspflichtige) 100fache des durchschnittlichen Betriebslohns – eine Grenze, die auch in Frankreich seit einiger Zeit diskutiert wird.

4.6 Regionale Lohnlücken vermindern

Hier ist in erster Linie die Lohnlücke zwischen West- und Ostdeutschland zu erwähnen. Sie ist zwar auf tariflicher Ebene beim Vergleich von durchschnittlichen Löhnen einigermaßen verkleinert (zu 90 % laut WSI-Tarifarchiv), aber bei den effektiven Löhnen seit Mitte der neunziger Jahre fast unverändert (siehe oben). Denn vor allem übertarifliche Bezahlungen und Sonderzahlungen sind im Osten niedriger oder häufig gar nicht vorhanden. Gleichzeitig wird das niedrigere Lohnniveau in Ostdeutschland mit einer durchschnittlich höheren Wochenarbeitszeit erzielt (s. a. Tabelle 1).

Eine wirksame Angleichung bei den effektiven Einkommen macht ökonomisch und gesellschaftlich viel Sinn. Sie würde über eine verstärkte Binnennachfrage die Attraktivität von Ostdeutschland für Betriebe und Beschäftigte erhöhen, mehr Zuzug aus dem Westen (inklusive von Studenten und anderen Gruppen) ermöglichen oder sogar Rückkehrer aus dem Westen animieren, mehr Aufnahmekapazitäten für Arbeitsmigranten aus Osteuropa schaffen wie für Asylsuchende und damit eine Entlastungsfunktion für Westdeutschland erfüllen. Sie würde auch politische Radikalisierung eindämmen helfen, die teilweise über objektive wie "gefühlte" Benachteiligungen funktioniert. Und sie würde schließlich generell "gleichartige Lebensverhältnisse" in Deutschland entsprechend des Grundgesetz-Auftrags befördern. Zu bedenken ist schließlich in diesem Zusammenhang, dass schon heute insbesondere einigen Regionen in Ostdeutschland im Rahmen des prognostischen "Zukunftsatlas 2016" die denkbar schlechtesten Perspektiven zugeschrieben werden (s. Prognos 2016).

Was für das Ost-West-Verhältnis gilt, lässt sich tendenziell auch auf Lohnunterschieden mit ihren negativen Auswirkungen zwischen Nord- und Süddeutschland sowie zwischen Ballungsgebieten und ländlichen Gebieten übertragen. Das regionale Lohngefälle zu vermindern erfordert allerdings eine Relativierung der bisher überwiegend "produktivitätsorientierten" Lohnabschlüsse. Am ehesten scheint es möglich, den Niveaueausgleich mit einer überproportionalen Erhöhung von Sonderzahlungen in den "rückständigen" Regionen anzugehen, womit immerhin begrenzte Effekte erzielbar sind. Aber auch gelegentliche überregionale gemeinsame Abschlüsse sind erwägenswert. Sie könnten begründet werden damit, dass die Produktivität, egal ob regionen- oder betriebsspezifisch, im Kern keine "Leistungsziffer", sondern eine Verkaufsziffer ist, das heißt ein Maß für die preisliche Wettbewerbsfähigkeit eines Produkts oder für die Fähigkeit, es möglichst teuer auf den Märkten im In- und Ausland zu verkaufen.

Je höher der erzielte Preis ist, umso höher sind Umsatz und Wertschöpfung bzw. "Produktivität", was häufig für exportstarke Firmen in Westdeutschland gilt. Deren Produktivität aber hängt schließlich auch von vielen Vorleistungen und Vorprodukten ab, die von Zulieferern häufig zu niedrigen (auch vom Endproduzenten gedrückten) Kosten in eben "ländlichen" Regionen erbracht werden, ohne dass sie und ihre Belegschaften vom "Produktivitätskuchen" gleichermaßen profitieren.

4.7 Internationale Lohnlücken vermindern

Je besser die Lohnangleichung in Deutschland zwischen Männern und Frauen, West und Ost, Stadt und Land und so weiter gelingt, umso mehr lässt sich auch die nicht minder problematische Lohnlücke zwischen Deutschland und vielen seiner Nachbarn in der Eurozone schließen. In diesem Zusammenhang bezieht sich die Lohnlücke nicht auf das absolute Lohnniveau, das in Deutschland meist höher liegt, sondern auf die Entwicklungsdynamik von Löhnen und Lohnkosten insgesamt, vor allem in Verbindung mit der länderspezifischen Produktivität. Denn wie zum Beispiel die regelmäßigen Berichte des IMK über die Lohnkostenentwicklung im Euroraum zeigen, sind die Erhöhungen der deutschen Lohnstückkosten in den letzten Jahren meist hinter denen der europäischen Wettbewerber zurückgeblieben und haben damit auch zu den bestehenden und belastenden Außenhandels-Ungleichgewichten beigetragen. Eine besondere Rolle beim Zurückbleiben spielte dabei wie schon gesagt der deutsche Dienstleistungs-Sektor – und darin viele "Frauen-Branchen" –, der in Deutschland im europäischen Vergleich und seinen jeweiligen Relationen zum Produzierenden Gewerbe besonders hinterher hinkt.

Nun wirken aber die eingangs im oberen Abschnitt genannten strukturellen Lohnverbesserungen in Deutschland eher mittelfristig, während die europäischen Ungleichgewichte eher eine möglichst kurzfristige Lösung verlangen, soll nicht auch noch – nach dem Brexit aus der EU – der Euroraum gesprengt werden. Deshalb sind auch kurzfristige kräftige allgemeine Lohnerhöhungen in Deutschland angezeigt. Und parallel dazu die Schaffung anderer Ausgleichsmechanismen auf fiskalischer Ebene, wie sie in erster Linie denkbar und machbar sind mit einem europäischen Finanzausgleich à la deutschem Föderalismus und einem kontinuierlichen Infrastrukturprogramm auf der "natürlichen" Finanzierungsbasis einer laufenden Finanztransaktionssteuer.

4.8 Direkte und indirekte Senkung des Niedriglohn-Drucks

Die Stärkung der Tarifautonomie lässt sich neben den vorab genannten Maßnahmen auch indirekt erreichen. Vor allem eine Reduktion des prekären Beschäftigungssektors und des Niedriglohnsektors ließe den davon ausgehenden Druck auf die Gestaltungsmacht von Gewerkschaften sinken. Derselbe Effekt lässt sich erzielen durch die "Zivilisierung" eines anderen Drohpotenzials, nämlich die aus dem Arbeitsmarkt herausgefallenen oder dort noch nicht angekommenen Personen im Hartz IV-System. Zivilisierung heißt hier unter anderem, die Sanktionen im System herunter zufahren (die ohnehin wegen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Sicherung des Existenzminimums fragwürdig sind) und die Leistungen zu verbessern, wozu im Geist des erwähnten Urteils auch diverse von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekte konkrete Möglichkeiten entwickelt haben (Becker/Hauser u.a.). Nötig wäre also genau das Gegenteil der zum 1. August 2016 in Kraft tretenden Verschlechterungen für den Leistungsbezug und Verschärfungen der bestehenden Sanktionen. Die geforderten Leistungsverbesserungen zielen auf Erwachsene wie Kinder.

Für Erwachsene sind Verbesserungen nicht nur angezeigt wegen Ungerechtigkeiten und Unzulänglichkeiten im System, die auch nach dem erwähnten Urteil kaum beseitigt sind. Sie sind auch nötig, weil der gesetzliche Mindestlohn zwar einen Teil individueller Armut beseitigt, aber die Haushaltsarmut aufgrund der familiären Situation nur wenig vermindert – was zu erwarten war. So ist die Zahl der "Aufstocker" von eigenem Lohn durch Hartz-Leistungen jedenfalls nach Einführung des Mindestlohnes kaum gesunken (Möller 2016 und Bruckmeier 2016).

Für Kinder im Hartz IV-System wie für alle anderen Kinder noch besser wäre die Ablösung des heutigen, zersplitterten und ungerechten Kinderfördersystems von Hartz IV-Regelsätzen, Kinderzuschlag, Kindergeld und steuerlichen Kinderfreibeträgen. Denn diese Systeme sind vor allem für Kinder am "unteren Ende" mit teilweise abschreckenden Antragshürden für ihre Eltern verbunden, die zu hohen Dunkelziffern bzw. zur Nicht-Ausschöpfung des Anspruchs führen; und am "oberen Ende" profitieren die Kinder von Eltern mit den höchsten Einkommen am meisten, weil die in der Regel vom Finanzamt automatisch gewährten steuersparenden Effekte der Freibeträge am größten sind. Eine neue, mit steigendem Elterneinkommen abschmelzende Förderung verschafft den bedürftigsten, weil einkommensärmsten Kindern endlich den größten materiellen Vorteil, aber gewährt auch noch den reichsten Kindern eine angemessene Unterstützung. Diese "Kindergrundsicherung", die

die heutigen Kinderförderungen durch ein einheitliches und antragloses System ersetzt, geht ebenfalls auf HBS-Forschungsprojekte zurück (Becker/Hauser 2012). Diverse Familien- und Wohlfahrtsverbände haben sich dieses Konzept unter dem Dach des Zukunftsforums Familie (ZFF) inzwischen zu eigen gemacht und vertreten es öffentlich gegenüber der Politik; engagiert in diesem Bündnis ist auch die GEW als bisher einzige Gewerkschaft.

Das als Allheilmittel für diese und andere Probleme auch in gewerkschaftlichen Kreisen propagierte "Bedingungslose Grundeinkommen" (BGE) ist dagegen a priori zum Scheitern verurteilt. Angesichts seiner Finanzierungskosten, die tendenziell alle heutigen Staatseinnahmen an Steuern übersteigen, würde seine Einführung perspektivisch einen Großteil der heutigen Sozialstaatsleistungen verdrängen müssen – was konservative Verfechter des BGE sogar explizit beabsichtigen. Solche Kosten entstehen schon bei einem bescheidenen BGE-Niveau in Höhe der heutigen Hartz IV-Regelsätze, die den untersten Rand der bekannten BGE-Forderungen markieren. Aber selbst ein solches Niveau würde den Zuzugsanreiz aus dem EU-Ausland und anderen Ländern in das eben antragslose bzw. generell voraussetzungslose System dramatisch erhöhen und die Finanzierung auszehren. Abgesehen davon implizieren viele BGE-Modelle, sobald sie auf die Finanzierung durch indirekte Steuern setzen oder auf die Anrechenbarkeit von BGE-Leistungen bei den Löhnen, eine erhebliche Umverteilung zugunsten von Unternehmen und zulasten von Beschäftigten und Verbrauchern (Zur Kritik am BGE s. z. B. Schäfer 2006, Spannagel 2015, und viele andere).

Wenn überhaupt eine Konzeption Sinn macht, deren individuelle Ansprüche oder Leistungen bedingungslos – also auch gegen Arbeitgeber-Interessen – erfüllt werden sollten, dann mit der oben schon angesprochenen Autonomie der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebenszeit. Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung oder auch Auszeiten wären also teilweise "Bedingungslose Grundzeiten" (Schäfer 2011).

4.9 Sozialpolitische Optionen gewerkschaftlicher (Tarif)Politik

Eine der wichtigsten und verhandlungsintensivsten Tätigkeiten von Gewerkschaften (und Betriebsräten) ist neben der Lohnfestsetzung die Vereinbarung von betrieblicher Altersvorsorge (geworden), schon lange auch stark unterstützt durch gesetzgeberische Anreize für Betriebe und Beschäftigte. Doch wie tragfähig war und ist diese Strategie?

Auch wenn es so nicht gewollt war: Im Ergebnis ist daraus bis heute keine flächendeckende "Nebenleistung" geworden. Und es "profitieren" davon überwiegend Männer, vor allem in (meist auch industriellen) Großbetrieben. Mit anderen Worten: Zu ohnehin hohen Löhnen mit entsprechend hohen gesetzlichen Rentenansprüchen kommen tendenziell auch noch hohe betriebliche Vorsorgeleistungen hinzu. Aber die Subventionen beziehungsweise Steuermindereinnahmen dazu belasten die gesamte Staatskasse und deren Handlungsspielraum zulasten aller BürgerInnen. Auch konnte man schon immer unter ökonomischen Aspekten fragen, ob eine formal vom Arbeitgeber gezahlte Vorsorgeleistung auch wirklich "zusätzlich" war, oder lediglich den allgemeinen Verteilungsspielraum verkleinert hat, in diesem Fall zulasten der Lohnerhöhungsspielräume aller Beschäftigten einer Branche oder eines Betriebs.

Die damit angedeutete Skepsis wird inzwischen nach vielen Entwicklungsjahren der zweiten Vorsorgesäule gesteigert durch weitere kritische Aspekte. So ist in vielen Bereichen zumindest die "rein" arbeitgeberseitig finanzierte betriebliche Vorsorge schon wieder eingeschränkt worden, weil Betriebe eine Jahrzehnte lange Verpflichtung mit relativ hohen Kosten und auch Risiken scheuen. Um diese zu mindern, ist teilweise der Begünstigtenkreis oder/und die Leistung eingeschränkt worden, indem zum Beispiel von der Zusage einer bestimmten Leistung im Alter zur Zusage lediglich eines definierten Beitrags zur Vorsorge umgestellt wurde. Oder es wurden die Beschäftigten mit "Eigenbeiträgen" aus ihrem laufenden Lohn an der Vorsorgefinanzierung auch formal beteiligt. Heute wird die ausschließlich von der Belegschaft finanzierte betriebliche Altersvorsorge zum Beispiel in Betrieben mit Betriebsrat (laut WSI-Betriebsrätebefragung bei Baumann/Blank 2016) in 10 % dieser Betriebe über alle Betriebsgrößenklassen praktiziert (misch-finanziert: 75 %, Arbeitgeber-finanziert: 15 %). Von der Belegschaft finanziert heißt aber in vielen Fällen auch: durch so genannte Gehaltsumwandlung zu Gunsten von abgabenbefreiten Vorsorgeleistungen, die in den meisten Fällen aber zur gleichzeitigen Verminderung der gesetzlichen Rentenansprüche führt.

In den letzten Jahren kommt weitere Kritik dazu: Zunächst hat die Finanzmarktkrise in Europa nach 2008 (in den USA und Japan schon ein paar Mal früher) die Verwundbarkeit von anlagefinanzierter Vorsorge demonstriert. Jetzt gesellt sich zu diesem generellen Finanzmarkt-Risiko, das immer unabhängig von der möglicherweise sogar guten Performanz eines einzelnen Betriebs ist, auch noch die internationale Zins- und Renditeschwäche hinzu, die Ausfluss der noch nicht bewältigten Folgen der Finanzmarkt-Krise ist. (Deshalb ist z. B. jüngst bei der Versorgungskasse des Bankgewerbes – der nach eigenen Angaben größ-

ten Pensionskasse in Deutschland – durch die Senkung des Garantiezinses für 350.000 Versicherte bzw. Beschäftigte und bei der "Neue Leben Pensionskasse" für 80.000 Beschäftigte das betriebliche Versorgungsniveau bis zu 24 % und 16 % gesenkt worden; FAZ 2016). Und in Zukunft droht eine Verknappung von zumindest relativ sicheren Staatsanleihen als Anlageform, weil die Vorschriften zur staatlichen Schuldenbremse und zu ausgeglichenen Staatshaushalten die Neuverschuldung radikal einschränken können. Schließlich dürfte es selbst unter guten und sicheren nationalen und internationalen Rahmenbedingungen schwer fallen, angesichts der sehr heterogenen Betriebslandschaft in Deutschland dem Ziel einer flächendeckenden und zugleich ausreichenden betrieblichen Altersvorsorge spürbar näher zu kommen. Dafür eigentlich nötige branchen- oder gar betriebsspezifische Anreizinstrumente sind auf staatlicher Seite kaum vorstellbar (zur heutigen Heterogenität bei der betrieblichen Altersvorsorge s. Baumann/Blank 2016). Und Tarifverträge mit ihren Differenzierungsmöglichkeiten können nur tarifgebundene Betriebe und Beschäftigte erreichen.

Es drängt sich deshalb die Vermutung auf, dass sich Altersvorsorge über Betriebe auf Dauer kaum lohnt – zumal die öffentlichen Kosten für diese Altersvorsorge in Form von Subventionen indirekt die Leistungsfähigkeit des gesetzlichen Rentensystems ohnehin schwächen. Neue gesetzliche (und tarifliche) Anläufe zur Stärkung des betrieblichen Wegs sind daher skeptisch zu beurteilen. Gegen private Vorsorge aus privater Ersparnis ist dagegen wenig einzuwenden, solange die denkbare öffentliche Unterstützung so organisiert ist, dass sie nicht überwiegend Besserverdienenden zu Gute kommen. Das aber ist bekanntlich bei der Riester-Rente als Instrument der 3. Säule der Altersvorsorge der Fall – neben weiteren endogenen Problemen dieser Vorsorgeform: der Anrechenbarkeit der Leistungen bei Altersarmut, der geringen Rendite wegen überhöhter Provisionen der Anbieter, der geringen Verbreitung gerade bei der ursprünglichen Zielgruppe der Niedrigverdiener, die immer häufigere Aussetzung von Beitragszahlungen durch die Beschäftigten und so weiter.

Die bessere Alternative zur 2. und 3. Vorsorgesäule auf der staatlichen Handlungsebene ist also die gesetzliche Rente, also nicht nur das Einfrieren der Senkungspläne beim gesetzlichen Rentenniveau auf dem heutigen Stand, sondern möglichst wieder eine Stärkung von Rentenhöhe und Rentenansprüchen. So ist zur Eindämmung von Altersarmut zum Beispiel denkbar, für jedes Jahr Beschäftigung die erworbenen Rentenansprüche mit einem Mindestbetrag zu versehen, der im Alter auf Sozialhilfe eben nicht angerechnet wird und zugleich als "Belohnung" für Arbeit eine starke Anreizwirkung entfalten könnte. Heute dagegen kann

jahrelange Arbeit im Niedriglohnsektor im Alter mit der gleichen staatlichen Sozialleistung versehen werden wie jahrzehntelange Nicht-Arbeit. Arbeitsministerin Nahles erwägt übrigens eine solche Nicht-Anrechnung auf Sozialleistungen zu Gunsten von Betriebsrenten-Teilen. Das scheint jedoch angesichts der oben genannten Probleme bei Betriebsrenten wenig sinnvoll. Zur Stärkung des generellen gesetzlichen Rentenniveaus empfiehlt sich ein Blick auf Österreich, dessen staatliche Alterssicherung bei vergleichbaren wirtschaftlichen Strukturen eine deutlich bessere Performanz aufweist. Ebenso ist eine lohnende Option das vorliegende Konzept einer Bürgerversicherung, die auch bei den Rentenbeiträgen alle Einkommen aus Arbeit und Kapital inklusive von Selbstständigen und Beamten langfristig einbezieht, keine Beitragsbemessungsgrenzen kennt, aber vielleicht Leistungsgrenzen und so weiter.

Womit aber könnten die Gewerkschaften neben ihren Lohn- und Arbeitsschutzvereinbarungen für vorhandene wie potentielle Mitglieder Wohlstandsverbesserungen per Tarifvertrag erzielen? Der Autor plädiert angesichts der wachsenden Wohnungsnot für noch Wenige und der steigenden Mieten für schon Viele in Deutschland für Tarifverträge zur Förderung des genossenschaftlichen Wohnungsbaus – zumindest als ergänzende Strategie zur betrieblichen Altersversorgung. Arbeitgeber könnten einzahlen in kommunale oder regionale gemeinsame Einrichtungen, die preiswerte Wohnungen bauen und an Genossenschaften übergeben. Gewerkschaftsmitglieder könnten sich dort bewerben und Wartezeiten auf eine Wohnung unter anderem durch eigene Zuzahlungen über mehrere Jahre verkürzen, bevor sie nach Einzug eine angemessene Miete zahlen müssten. Selbst der Kauf der Genossen-Wohnung durch die Mieter zu fairen Preisen ist im Rahmen eines solchen Systems organisierbar. Die Genossenschaftsform verhindert Immobilienspekulationen, senkt Verwaltungs- und Unterhaltungskosten. Und im Verein mit den Kommunen ist ein wichtiger Einfluss auf den Städtebau und die örtliche Infrastruktur möglich, der weiteren Attraktivitätszuwachs für auch Gewerkschaften erzeugen könnte. Die zeitlichen Umsetzungsfristen für eine Genossenschaftswohnung sind ohnehin kürzer als bei einer Altersvorsorge – und der entsprechende Vorteil schneller spürbar. Außerdem kann eine preiswerte Miete und erst recht eine eigene Immobilie im Alter eine zusätzliche Altersversorgung tendenziell ersetzen, weil sie die Lebenshaltungskosten im Zaum hält bzw. das verfügbare Einkommen erhöht. Eine Entwertung solcher Immobilien durch Finanzmarktprobleme wäre ohnehin kaum zu befürchten. Und wegen der Genossenschaftsform und anderer Vorkehrungen ließen sich auch "Neue Heimat-Probleme" vermeiden.

Die in Deutschland seit kurzem gute Baukonjunktur ist kein Gegenargument für diesen Vorschlag. Denn der Neubau ist rein quantitativ noch weit von der geschätzten Menge für Bedarfserfüllung entfernt. Und qualitativ konzentriert er sich weitgehend auf das Hochpreissegment bei Eigentums- und Mietwohnungen in relativ wenigen Ballungsräumen und Großstädten, während dort und anderswo der eigentliche Bedarf an preiswerten Wohnungen nach wie vor nicht gedeckt wird (Holm 2016). Deshalb sind auch die vielen dafür aufgewendeten Steuererleichterungen und Subventionen fragwürdig, weil sie die Investorenrenditen noch erhöhen.

4.10 Verteilungsstatistik und Verteilungsmessung verbessern

Es ist eingangs schon erwähnt worden, dass Ausmaß und Dynamik der Ungleichheit auch in Deutschland unterschätzt werden. Zum einen ist ursächlich, dass der Wissenschaft bei der Verteilungsanalyse durch Datenlücken Grenzen gesetzt werden. So gilt bei Befragungen von privaten Haushalten, die eine zentrale Informationsrolle für Deutschland (insbesondere das SOEP) wie für Europa spielen, dass Haushalte mit sehr hohen Einkommen und Vermögen damit kaum erreichbar sind. Diese Lücke kann mit Schätzungen (etwa mithilfe des Wealth Reports verschiedener Finanzberater oder der Forbes-Liste für die internationale Ebene oder der Focus-Liste über Reichtum in Deutschland) nur bedingt gefüllt werden. Amtliche Statistiken sind da im Prinzip besser geeignet, aber weder immer noch ausreichend verfügbar. Insbesondere in Deutschland verliert die Einkommensteuerstatistik an Informationsgehalt, seitdem viele Kapitaleinkommen nur noch pauschal an der Entstehungsquelle versteuert werden und nicht mehr in den persönlichen Steuererklärungen auftauchen. Noch negativer wirkt sich hier die seit der Regierung Kohl ausgesetzte Vermögenssteuer aus, die mit der – jetzt ausbleibenden – Erfassung und Bewertung aller Vermögensarten verbunden war. Die noch existierende Erbschaft- und Schenkungssteuer kann eine vergleichbare Information aus diversen Gründen nicht liefern. Deshalb sind die Wiederbelebung der Vermögenssteuer und der Wiederbezug aller Kapitaleinkommen in die allgemeine (synthetische) Einkommensteuer nicht nur a priori geeignete Instrumente zur Abschöpfung und Umverteilung von hohen Einkommen und Vermögen; sie sind gleichzeitig auch eine elementare Grundlage für die statistische Erfassung der Reichtumsspitze.

Ähnlich problematisch wie Datenlücken wirkt sich die manchmal – auch in der Wissenschaft vorkommende – unkritische Verwendung von Messinstrumenten für die Ungleichheit aus. Das gilt in erster Linie für den inzwischen in Deutschland und europaweit gebräuchlichen Median als Messanker für zum Beispiel die Armutsschwelle (i. d. R. 60 % des Medians) und die darunter liegende Armutspopulation bei Einkommen und Vermögen. Der Median ist etwa beim Einkommen der Wert, der die Verteilungspyramide genau in die unteren und die oberen 50 % aller nach aufsteigenden Einkommen geschichteten Einkommensbezieher teilt. Aber der Median sagt nichts darüber aus, wie weit sich die Einkommen der oberen Hälfte von der unteren Hälfte im Zuge von mehr Ungleichheit entfernen. Wenn sich also der Schwerpunkt der "Mittelschicht", die als Referenzgruppe für angemessenen Wohlstand gelten könnte, über den Median hinaus nach oben verschiebt, die Verteilungsverhältnisse in der unteren Hälfte aber gleich bleiben, misst rechnerisch eine vom Median abgeleitete Armutsschwelle eine konstante Armutspopulation, obwohl die obere Einkommenshälfte sich von der unteren abkoppelt. Für dieses Abkoppeln und eine "repräsentative" Referenzgruppe für Wohlstand werden bisher aber entsprechende Messinstrumente nicht eingesetzt.

Vermeintlich erfassen Einkommensrelationen als ebenfalls gebräuchliche Messinstrumente diese Abkoppelung – zum Beispiel die Relation der Einkommen im untersten Bevölkerungs-Dezil (d.h. der untersten, einkommensärmsten 10 %) zum obersten Dezil (d.h. der obersten, einkommensreichsten 10 %). Aber gleichbleibende Einkommensproportionen sind nicht identisch mit gleichbleibenden Wohlstandsproportionen: Ergibt die gewählte Einkommensrelation von "unten" zu "oben" zum Beispiel 1000 € im Monatsdurchschnitt zu 5000 € im Monatsdurchschnitt, so ist die Relation dieselbe wie bei 2000 zu 10.000 €, aber nicht das Wohlstandsgefälle zwischen den genannten Einkommensbereichen. Denn die Inflation zum Beispiel nagt beim Ausgeben an den 2000 € wesentlich stärker als an den 10.000 €; und aus Letzteren ist eine wesentlich höhere Spar- und Vermögensbildungsquote generierbar als aus den 2000 €. Proportionales Denken und Messen ist weit verbreitet, verschleiert aber häufig die wahren Verhältnisse.

Die Tabelle 1 in diesem Text schließlich hat deutlich gemacht, dass auch die Lohn- und Einkommensstatistik noch verbesserungswürdig ist in Richtung eines Gender-Monitoring. Auf der betrieblichen Ebene sollte es zumindest in regelmäßigen Abständen differenzierende und anonymisierende Berichte geben, die die Hierarchie der Arbeitseinkommen wie der Arbeitszeit aller jeweils aktuell Beschäftigten abbilden. Solche betrieblichen Berichte sind zum Beispiel in Österreich schon vorge-

schrieben, während für Deutschland im vorliegenden Entwurf eines Lohngleichheitsgesetzes lediglich auf Antrag bei Diskriminierungsverdacht betriebliche Vergleichsdaten an die Antragsteller geliefert werden sollen. Und über Einkommen sowie Arbeits- und Lebenszeit hinaus gibt es noch zahlreiche weitere Facetten von Geschlechterungleichheiten in Deutschland mit einem erheblichen Nachholbedarf an Analyseinstrumenten (s. dazu die Dokumentation einer entsprechenden Tagung bei Hobler u.a. 2016).

Die öffentliche Statistik sollte kurzfristig mindestens ihre verfügbaren Datenquellen kombinieren, damit möglichst differenziert die beiden Geschlechter, die von ihnen eingenommenen Beschäftigungsformen und ihr jeweiliger Zeiteinsatz im bezahlten Erwerbsberuf und in der unbezahlten Hausarbeit dargestellt werden können. Ablesbar wären daraus also insbesondere eine Einkommens- wie eine Zeitdiskriminierung und entsprechende Korrektur- und Gestaltungsoptionen. Die öffentliche Statistik ist aber auch ergänzungsbedürftig: So müssen die Betriebe bisher wegen der Versicherungsansprüche jedes sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten alle entsprechenden effektiven Einkommen bis auf den letzten Cent an die Sozialversicherung melden, allerdings nur bis zur höchsten Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung. Darüber hinausgehende Einkommensteile der Beschäftigten können die Betriebe "abschneiden", im Statistik-Jargon "zensieren". Damit können zwar die meisten Arbeitseinkommen im Rahmen der Beschäftigtenstatistik abgebildet werden, die von der Bundesagentur für Arbeit auf Basis der betrieblichen Sozialversicherungsmeldungen erstellt wird. Aber eine erhebliche Zahl von Einkommen oberhalb der Bemessungsgrenze bleibt damit bis heute nicht transparent genug.

Weitgehend unbekannt sind damit das Ausmaß und die Spreizung eines Großteils höherer, ja teilweise schon mittlerer Arbeitseinkommen, die einerseits aus dem so genannten Außer-Tarif-Bereich betrieblicher Zahlungssysteme stammen, weil Tarifverträge die Entgelte von bezahlten Spezialisten oder leitenden Angestellten nicht regeln. Und es bleiben andererseits auch Ausmaß und Spreizung von formal sozialversicherungspflichtigen Einkommen der vielen Unternehmenseigentümer unbekannt, die sich aus steuerlichen Gründen – und auch wegen der Familiensicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung – zum/zur GeschäftsführerIn in ihrem eigenen Unternehmen machen. Schließlich fehlt auch der Wissenschaft eine Referenzmenge für hohe Arbeitseinkommen, mit der sie prüfen kann, ob die in freiwilligen Befragungen beteiligten Personen mit entsprechenden Arbeitseinkommen (noch) repräsentativ abgebildet werden beziehungsweise wie hoch die mögliche Untererfassung solcher Einkommen und deren Spreizung ist.

Deshalb sollte die oben genannte Zensur der Arbeitseinkommen an der Bemessungsgrenze durch die Betriebe per Verordnung oder per Gesetz abgeschafft werden. Der Autor hat vor einiger Zeit einen solchen Vorstoß im Arbeitsministerium unternommen, ist aber im Gespräch mit dem zuständigen Staatssekretär am geschlossenen Widerstand der beteiligten Beamenschaft gescheitert. Das von ihr vorgetragene Gegenargument "zu viel bürokratischer Aufwand in den Betrieben" ist jedoch angesichts des vorhandenen Standes betrieblicher Datenverarbeitung nicht glaubhaft. Im Gegenteil bieten die ohnehin betrieblich obligatorischen Einkommensmeldungen an die Sozialversicherung insbesondere nach Abschaffung der genannten Einkommenszensur die Möglichkeit, sie durch weitere betriebliche und persönliche Daten anzureichern für das weiter oben empfohlene Gender-Monitoring zur Förderung von geschlechtlicher Gleichstellung und wissenschaftlicher Analyse.

Parallel zu hohen Einkommen aus der Arbeit sind aber auch niedrige Einkommen aus "Kapital" statistisch unterbelichtet, soweit sie von echten "kleinen" Selbstständigen und unechten (Schein)Selbstständigen, bestimmten Berufsgruppen wie Künstlern, Werkvertrag-Nehmern und ähnlichen risikogefährdeten Gruppen erzielt werden.

4.11 Intensivierung der verteilungspolitischen Debatte

Während die öffentliche Debatte über Verteilungsprobleme in den letzten Jahren zunahm, hat die innerhalb der Gewerkschaften teilweise eher an Intensität verloren. So wurde zum Beispiel der sogenannte Doorn-Prozess in dem Ort Doorn/Niederlande – ein regelmäßiges Treffen von europäischen Gewerkschaftsvertretern, darunter auch viele aus dem Tarifpolitischen Ausschuss (TPA) des DGB, zur Debatte über eine mögliche Lohnkoordinierung im Euroraum – nach relativ wenigen Jahren Praxis wieder eingestellt. Oder im regelmäßig tagenden TPA wurde nach der Jahrtausendwende die Präsentation und Diskussion des jährlichen WSI-Verteilungsberichts nicht mehr in die Tagesordnung aufgenommen. Und auch der unabhängig davon früher gepflegte Austausch über arbeits- und lebenszeitpolitische oder sozialpolitische Fragen kam zunehmend zu kurz angesichts wachsender alltäglicher Herausforderungen in der Tarifpolitik. Trotz der mit den Herausforderungen verbundenen Belastungen aber ist eine Wiederaufnahme solcher Debatten wünschenswert. Deshalb sollten im TPA einmal im Jahr WSI-Verteilungsbericht für die nationale Ebene und IMK-"Lohnkostenbericht" für die europäische Ebene wieder offiziell diskutiert werden; und regelmäßig sollten wissen-

schaftliche und gewerkschaftliche Vertreter von "Sozialpolitik" und auch von "Frauenpolitik" im weitesten Sinn (oder besser: Lebenslaufpolitik) zu den Debatten im TPA eingeladen werden, um neue Sichtweisen zu eröffnen, Konflikte oder Koordinierungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Aber auch der öffentlichen Debatte fehlt es nach wie vor (neben besseren Verteilungsinformationen) an ausreichender Sensibilität für die negativen Folgen von Ungleichheit, obwohl diese Folgen außerordentlich zukunftsschädigend sein können. Das betrifft zum Beispiel die Unterausschöpfung der Potenziale und Begabungen von Kindern und Erwachsenen im Armutsbereich oder von besser ausgebildeten Frauen in "lebenslanger" Teilzeit oder jahrelanger "Auszeit". Das gilt für die wachsende öffentliche Armut, die aus der defizitären Ausschöpfung privaten Reichtums resultiert und die Verbesserung von öffentlicher Infrastruktur und privaten Lebenschancen hemmt. Und das gilt immer mehr für die Diskrepanz zwischen Binnennachfrage und Außennachfrage, die in Form der deutschen Leistungsbilanzüberschüsse den Zusammenhalt in der Eurozone wie in der EU bedrohen. Gute Rezepte für die Schaffung von mehr Sensibilität sind gefragt.

Nachbemerkung

Eine bessere Verteilung von Arbeitseinkommen und Arbeitszeit ist der Schlüssel zu mehr individuellem, familiärem und gesellschaftlichem Wohlstand. Dabei müssen beide (Um)Verteilungsebenen viel stärker als in der Vergangenheit miteinander verzahnt werden, um möglichst hohe positive Effekte zu erzielen. Statt Einkommenspolitik ist "Zeit-und Einkommenspolitik" als ganzheitliche Strategie gefragt, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein außerordentlich wichtiges, aber eben nur ein Element sein kann – und in der neben dem Querschnitt zur Beachtung der aktuellen Lebensrealität auch der Lebensverlauf im Längsschnitt für vorausschauende Verteilungspolitik fest verankert sein muss.

Zu dieser neuen Zeit-und Einkommenspolitik kann die Tarifautonomie, die hier im Mittelpunkt stand, einen wesentlichen Beitrag leisten. Aber ihre Grenzen sind dabei, selbst wenn sie in Zukunft stärker ausgeschöpft sein werden, offenkundig, da sie letztlich von engeren oder weiteren gesetzlichen Rahmenbedingungen und Flankierungen abhängen. Das trifft insbesondere für die Umverteilung von Zeit zugunsten von mehr individuellem und familiärem Spielraum zu, selbst wenn rechtliche Ansprüche für "Bedingungslose Grundzeiten" völlig unabhängig von betrieblichen Interessen im Rahmen von Familienarbeit, (Weiter)Bildung, Qualifizierung usw. geschaffen werden, weil deren Inanspruchnahme zusätzlich und wesentlich von ausreichend hohen und lange gezahlten öffentlichen Lohnersatz-Einkommen abhängen wird.

Auch bei der Gestaltung der Einkommen sind die Möglichkeiten selbst von erweiterter Tarifautonomie beschränkt, weil der Lohn im Gegensatz zu den historischen Anfängen der Industrialisierung kein Familienlohn mehr ist oder sein kann. Deshalb braucht "Familie", erst recht mit Kindern, fast immer eine sozialstaatliche Flankierung durch monetäre und reale öffentliche Güter. Und zu diesen Gütern zu Gunsten einzelner Personen und ihrer Familien gehört heute mehr denn je die Einrichtung von zeitlichen Freiräumen. Vor diesem Hintergrund muss der Sozialstaat schon seit langem eine generell umverteilende Einrichtung sein.

Er hätte diese Funktion übrigens in der Vergangenheit schon völlig unabhängig von zusätzlicher Ungleichheit stärken müssen, weil viele seiner sozialstaatlichen Leistungen die Anspruchsberechtigten gar nicht erreichen – oder eher den Nicht-Bedürftigen als den Bedürftigen zu Gute kommen. So ist bisher viel zu wenig reagiert worden auf die teilweise sehr hohen Dunkelziffern von BürgerInnen, die ihre Ansprüche aus Unkenntnis oder aus Scham nicht oder nicht ausreichend umsetzen. Bei Hartz-IV-Ansprüchen wird das Ausmaß der Dunkelziffer auf mehr als 40 % geschätzt, beim Wohngeld auf nicht viel weniger. Bei einem gro-

ßen Sozialleistungs-System wie der "Familienförderung" (durch Ehegattensplitting, Kindergeld, Kinderzuschlag, Kinderbetreuung in Kitas und so weiter) kommen 13 % der öffentlichen Ausgaben (inklusive staatlichem Steuerverzicht) bei den reichsten 10 % der privaten Haushalte an, aber nur 7 % der Ausgaben bei den ärmsten 10 % der Haushalte (Stichnoth/ZEW 2016 im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung). Oder es wird für die Ausbildung in vielen pflegenden, heilenden und ähnlichen Berufen – die oft genug auch von Frauen gewählt werden – ein relativ hohes Schulgeld über mehrere Jahre verlangt, während die Hochschulbildung relativ kostenlos ist. Allein das Schließen dieser sozialstaatlichen Leistungslücken und -schieflagen erforderte weit mehr öffentliche (Finanz)Mittel als heute. Für die Korrektur der gestiegenen Ungleichheit wächst der öffentliche Mittelbedarf noch einmal erheblich an.

Also kann die sozialstaatliche Maxime für die nächste Zukunft nur lauten – neben der Stärkung der Tarifautonomie und der Implementierung von "Zeitpolitik", darunter prominent der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Erhöhung des staatlichen Handlungsspielraums durch Wiedereinführung der Vermögenssteuer, Wiedereingliederung aller Kapitaleinkommen in die progressive Einkommensteuer, Erhöhung von Spitzensteuersatz und Erbschaftsteuer, Einführung der Finanzmarkttransaktionssteuer u.a.m.

Literatur

- Allmendinger, Jutta/Krug von Nidda, Sophie/Wintermantel, Vanessa (2016): Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern, im Auftrag des BayernForums der Friedrich-Ebert-Stiftung, München.
- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard (2016): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI Mitteilungen 3/2016, S. 211-221.
- Amlinger, Marc (2014): Lohnhöhe und Tarifbindung. Bestimmungsfaktoren der individuellen Verdiensthöhe. WSI Report Nr. 20, Dezember 2014, Düsseldorf.
- Arnold, Michael/Mattes, Anselm/Wagner, Gert G. (2016): Normale Arbeitsverhältnisse sind weiterhin die Regel. In: DIW Wochenbericht 19/2016, Berlin, S. 419-427.
- Arntz, Melanie/Gregory, Terry/Zierahn, Ulrich (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis, OECD Social, Employment and Migration. Working Papers No. 189, Paris.
- Atkinson, Anthony B. (2015): Inequality. What can be done? Cambridge.
- Bach, Stefan (2014): Frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie Männer. In: DIW Wochenbericht 35/2014, Berlin, S. 803-813.
- Baumann, Helge/Blank, Florian (2016): Die betriebliche Altersversorgung. Verbreitung und Finanzierung – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung, WSI Report Nr. 30, Düsseldorf.
- Baumann, Helge/Brehmer, Wolfram/Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2016): Frauen in Betriebsräten – zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen. WSI-Report 31, Düsseldorf.
- Becker, Irene (2015): Der Einfluss verdeckter Armut auf das Grundsicherungs-niveau. Arbeitspapier Arbeit und Soziales der Abteilung Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 309, Düsseldorf.
- Becker, Irene/Hauser, Richard (2012): Kindergrundsicherung, Kindergeld und Kinderzuschlag. Eine vergleichende Analyse aktueller Reformvorschläge. WSI Diskussionspapier 180, März 2012, Düsseldorf.
- Behringer, Jan/Theobald, Thomas/van Treeck, Till (2014): Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland: Eine makroökonomische Sicht. IMK-Report Nr. 99. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- BMFSFJ (Hrsg.) (2016): Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren, Berlin. Kurzfassung einer Studie von Carsten Wippermann (2015): Transparenz für mehr Entgeltgleichheit. Einflüsse auf den Gender Pay Gap. Berlin, im Auftrag des BMFSFJ.

- BMFSFJ (Hrsg.) (2011): Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Bundestags- Drucksache 17/6240. Berlin.
- Bonin, Holger/Gregory, Terry/Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Mannheim.
- Brenke, Karl/Grabka, Markus M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt, In: DIW Wochenbericht 45/2011, S. 3-15.
- Brzeski, Carten/Burk, Inga (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. <https://www.ing-diba.de/pdf/ueber-uns/presse/publikationen/ing-diba-economic-research-die-roboter-kommen.pdf>.
- Bruckmeier, Kerstin (2016): Aufstocker: Erwerbstätige Arbeitslosengeld-II-Bezieher, Vortrag auf der Konferenz von IAB und Bundesagentur für Arbeit: Mindestlohn, Niedriglohn und Beschäftigung – Chancen, Risiken und Handlungsansätze, 13. - 14. Juli 2016, Nürnberg.
- Bublitz, Elisabeth/Regner, Tobias (2016): The social pay gap across occupations: Survey and experimental evidence. HWWI Research Papers 174, Hamburg.
- Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2004): Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung. Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten, Wiesbaden.
- DIW (2016): Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um acht Euro – oder 39 Prozent – niedriger als in typischen Männerberufen. Pressemitteilung vom 11.3.2016 (Sonderauswertung des SOEP).
- Ellguth, Peter/Trinczek, Rainer (2016): Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – welche Rolle spielt der Strukturwandel? In: WSI Mitteilungen 3/2016, S. 172-182, Düsseldorf.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2016): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015. In: WSI Mitteilungen 4/2016, S. 283-291, Düsseldorf.
- FAS (Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung) (2016): Gleich und Gleich gesellt sich gern, Ausgabe vom 7.8.2016, S. 23.
- FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) (2016): Weniger Pension für deutsche Bankbeschäftigte, Ausgabe vom 14.6.2016, S. 32.
- Frankfurter Rundschau (2016): Interview mit Andrej Holm: "Wir müssen die Spekulation stoppen", Ausgabe vom 24.4.2016.
- Fratzscher, Marcel (2015): Verteilungskampf. Warum Deutschland immer ungleicher wird, München.
- Gallego Granados, Patricia/Geyer, Johannes (2013): Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichti-

- gung von Steuern und Verteilung, DIW Wochenbericht Nr. 28, S. 3-12.
- Grabka, Markus M./Goebel, Jan/Schröder, Carsten/Schupp, Jürgen (2016): Schrumpfender Anteil an BezieherInnen mittlerer Einkommen in den USA und Deutschland. In: DIW Wochenbericht 18/2016, Berlin, S. 391-402.
- Hans-Böckler-Stiftung (2016): Wer bekommt Urlaubsgeld und was sehen die Tarifverträge vor? Pressemitteilung vom 8.6.2016.
- Heinrich, Roberto/Jochem, Sven/Siegel, Nico A.(2016): Die Zukunft des Wohlfahrtsstaates. Einstellungen zur Reformpolitik in Deutschland, im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Herzog-Stein, Alexander/Joebges, Heike/Niechoj, Torsten/Stein, Ulrike/Zwiener, Rudolf (2015): Arbeits- Lohnstückkostenentwicklung 2014 und 1. Halbjahr 2015 im europäischen Vergleich, IMK Report, Nr. 109, Düsseldorf.
- Hobler, Dietmar/Luckey, Elena/Pfahl, Svenja (2016): Monitoring Sozial-ökonomische Ungleichheit der Geschlechter. Dokumentation und Zusammenfassung einer Tagung von WSI und FES mit WissenschaftlerInnen aus verschiedenen Disziplinen und Institutionen zum Thema, WSI Study Nr. 2, Düsseldorf.
- Hofmann, Jörg (2016): Tarifbindung – eine Frage der Gerechtigkeit, in: WSI Mitteilungen 2/2016, S.143-147.
- IW (Institut der deutschen Wirtschaft) (2016): Organisationsgrad der Gewerkschaften – Regionale Unterschiede. In: Infodienst Gewerkschaftsspiegel, August 2016.
- Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2010): Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, Düsseldorf.
- Klages, Helmut (2001): Werte und Wertewandel, in: Schäfers, Bernhard/Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, 2. Auflage, Opladen, S. 726-738.
- Klemt, Sandra/Drossard, Ralf (2013): Vierteljährliche Verdiensterhebung: neue Nutzer, neue Indizes, die neuesten Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik, August 2013, S. 603-613.
- Klenner, Christina/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016): Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal, WSI Report 29, Juni, Düsseldorf.
- Klenner, Christina unter Mitarbeit von Schulz, Susanne/Lillemeier, Sarah (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, WSI-Policy Brief 7/2016, Düsseldorf.
- Krell, Gertraude/Winter, Regine (2011): Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung. Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Rena-

- te/Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, S. 343-360.
- Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2001): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs)Arbeit, Stuttgart.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1986): Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern – Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifverträge und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 8/1986, S. 537-544.
- Lillemeier, Sarah/Schäfer, Claus (2015): Die Verteilung von (Frauen)Zeit und (Frauen)Geld auf dem "Arbeits"-Markt – Bewegt sich die Gleichstellungs-Schnecke überhaupt? In: Jung, Tina/Reusch, Marie/Scheele, Alexandra/Schoppengerd, Stefan (Hrsg.): In Arbeit: Emanzipation. Feministischer Eigensinn in Wissenschaft und Politik, Münster, S. 132 – 149.
- Lorenz, Markus et al. (2015): Man and Machine in Industry 4.0 – How will Technology Transform the Industrial Workforce Through 2025? www.bcgperspectives.com.
- Mau, Steffen/Heuer, Jan-Ocko (2016): Wachsende Ungleichheit als Gefahr für nachhaltiges Wachstum. Wie die Bevölkerung über soziale Unterschiede denkt, im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Möller, Joachim (2016): Die Entwicklung der Lohnungleichheit und der Mindestlohn, Vortrag auf der Konferenz von IAB und Bundesagentur für Arbeit: Mindestlohn, Niedriglohn und Beschäftigung – Chancen, Risiken und Handlungsansätze, 13. - 14. Juli 2016, Nürnberg.
- Piketty, Thomas (2014): Das Kapital im 21. Jahrhundert, München.
- Prognos (2016): Zukunftsatlas 2016 – das Ranking für Deutschlands Regionen. <http://www.prognos.com/publikationen/zukunftsatlas-regionen/zukunftsatlas-2016/>.
- Schäfer, Claus (2011): Die Bedingungslose Grundzeit – Von der "wilden" Arbeitszeitgestaltung zur gesellschaftlichen Zeitsouveränität. In: WISO, Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Linz/Österreich, H. 3/2011, S. 53-67.
- Schäfer, Claus (2006): Bedingungsloses Grundeinkommen – Absurde Utopie oder reale Möglichkeit? In: Schäfer, Claus/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI, Hamburg, S. 297-312.
- Schmid, Kai Daniel/Peichl, Andreas/Drechsel-Grau, Moritz (2015): Querverteilung und Spitzeneinkommen in Deutschland. Einkommensungleichheit – Quo Vadis?, IMK Report 108, Düsseldorf.
- Schmid, Kai Daniel/Spannagel, Dorothee (2015): Kapitaleinkommen und Einkommensungleichheit in Deutschland. In: Bofinger, Peter/Horn,

-
- Gustav A./Schmid, Kai D./van Treeck, Till: Thomas Piketty und die Verteilungsfrage. Analysen, Bewertungen und wirtschaftspolitische Implikationen für Deutschland, Leipzig.
- Schulten, Thorsten (2016): Auswirkungen des Mindestlohns unter besonderer Berücksichtigung der Tarifpolitik, Vortrag auf der Konferenz von IAB und Bundesagentur für Arbeit: Mindestlohn, Niedriglohn und Beschäftigung – Chancen, Risiken und Handlungsansätze, 13. - 14. Juli 2016, Nürnberg.
- Spannagel, Dorothee (2015): Das Bedingungslose Grundeinkommen. Chancen und Risiken einer Entkoppelung von Einkommen und Arbeit, WSI Report 24, Mai 2015, Düsseldorf.
- Stein, Ulrike (2015): Einkommensungleichheit: Das vernachlässigte Problem der steigenden Lohnungleichheit. In: Bofinger, Peter/Horn, Gustav A./Schmid, Kai D./van Treeck, Till: Thomas Piketty und die Verteilungsfrage. Analysen, Bewertungen und wirtschaftspolitische Implikationen für Deutschland, Leipzig.
- Stichnoth, Holger (2016): Verteilungswirkungen ehe- und familienbezogener Leistungen und Maßnahmen. Kurzexpertise für die Heinrich-Böll-Stiftung, Juni, Berlin.
- Stüber, Heiko (2016): Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus, IAB-Kurzbericht, 17/2016, Nürnberg.
- Vogel, Berthold (2016): Die Dynamik der Unverbindlichkeit – Diskussionspapier aus der Kommission "Arbeit der Zukunft". Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Wagner, Gert G. (2016): Interview: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist alles andere als ein Auslaufmodell. In: DIW Wochenbericht 19/2016, Berlin, S. 428.
- Westermeier, Christian/Tiefensee, Anita/Grabka, Markus M. (2016): Erbschaften in Europa: Wer viel verdient bekommt am meisten. In: DIW Wochenbericht 17/2016, Berlin, S. 375-386.
- WSI GenderDatenPortal (www.wsi.de/genderdatenportal)

Autor

Dr. Claus Schäfer war bis 2013 Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Als Ökonom beschäftigt er sich seit vielen Jahren mit ungleichen Einkommensentwicklungen und Verteilungsfragen in Deutschland.