

Die Entwicklung der Lohnungleichheit und der Mindestlohn

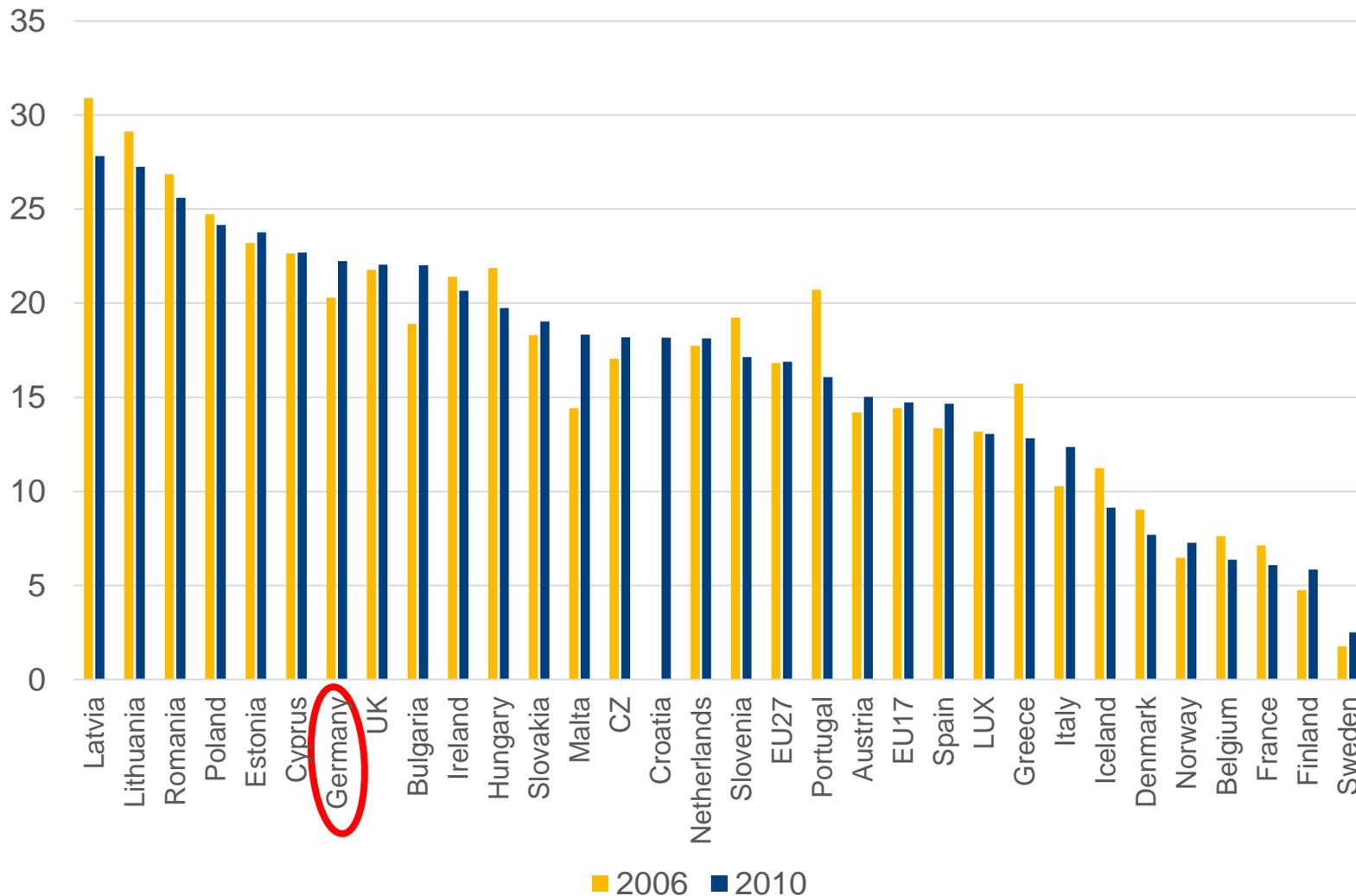
Mindestlohn, Niedriglohn und Beschäftigung –
Chancen, Risiken und Handlungsansätze

Wissenschaft trifft Praxis
Nürnberg, 13./14. Juli 2016

Prof. Dr. Dr. h.c.
Joachim Möller

Die Ungleichheit der Verdienste in Deutschland – Internationaler Vergleich und Entwicklungstrends

Deutschland ist beim Umfang der Niedriglohnbeschäftigung in der Spitzengruppe in Europa



Ergebnisse von Studien für Deutschland

- Gernandt, Pfeiffer (JNatStat 2007)
- Möller (FBundesStat 1998, IntEconPol. 2008)
- Dustmann, Ludsteck, Schönberg (QJE 2009)
- Gebel, Pfeiffer (Schmollers Jb. 2010)
- Biewen, Juhasz (IZA DP 2010)
- Riphon, Schnitzlein (IZA DP 2012)
- Card, Heining, Kline (QJE 2013)

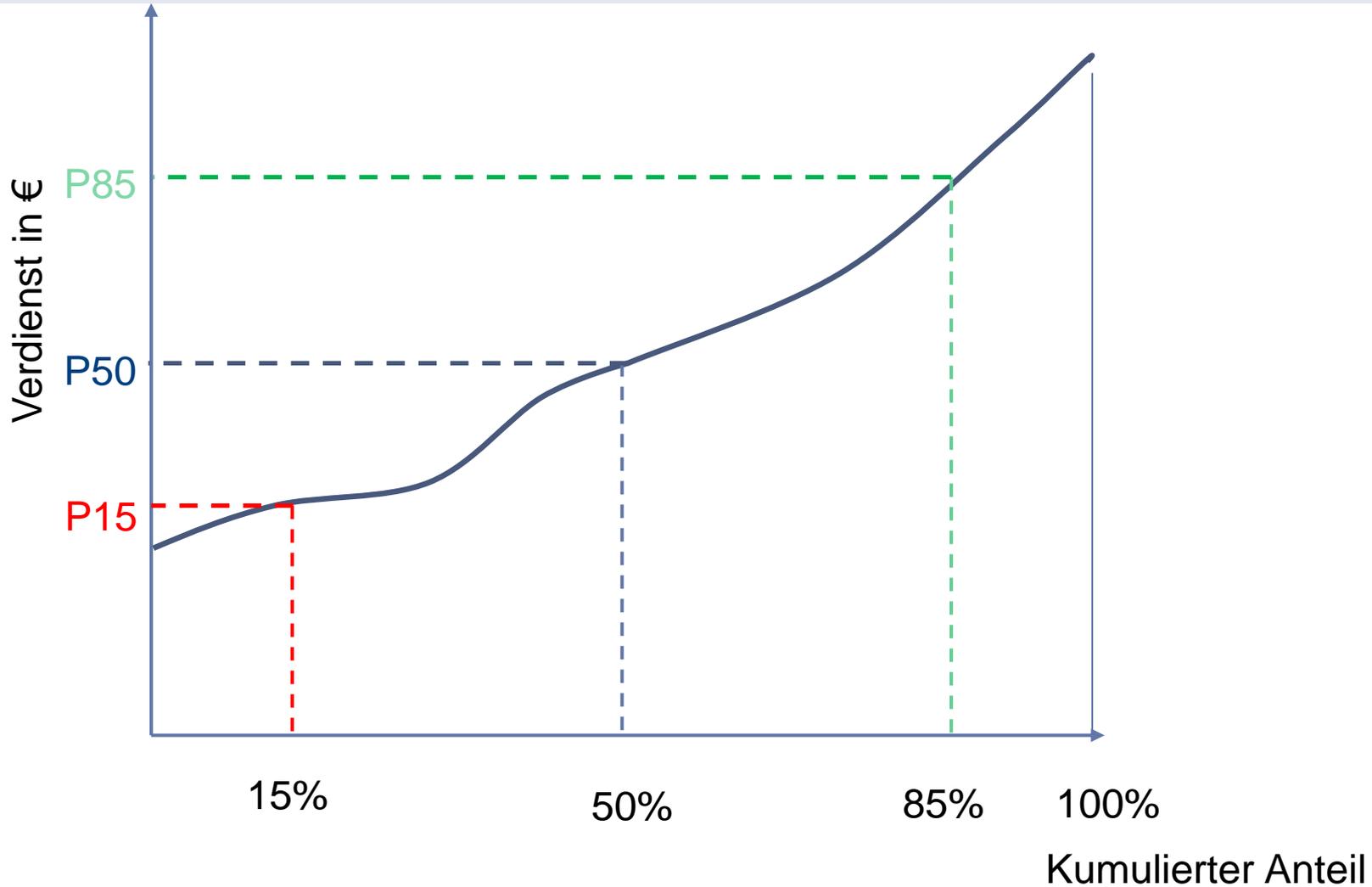
Zwei Hauptergebnisse:

→ Markanter Anstieg der Lohnungleichheit bereits seit Mitte der 1990er Jahre; Card et al. (2013):

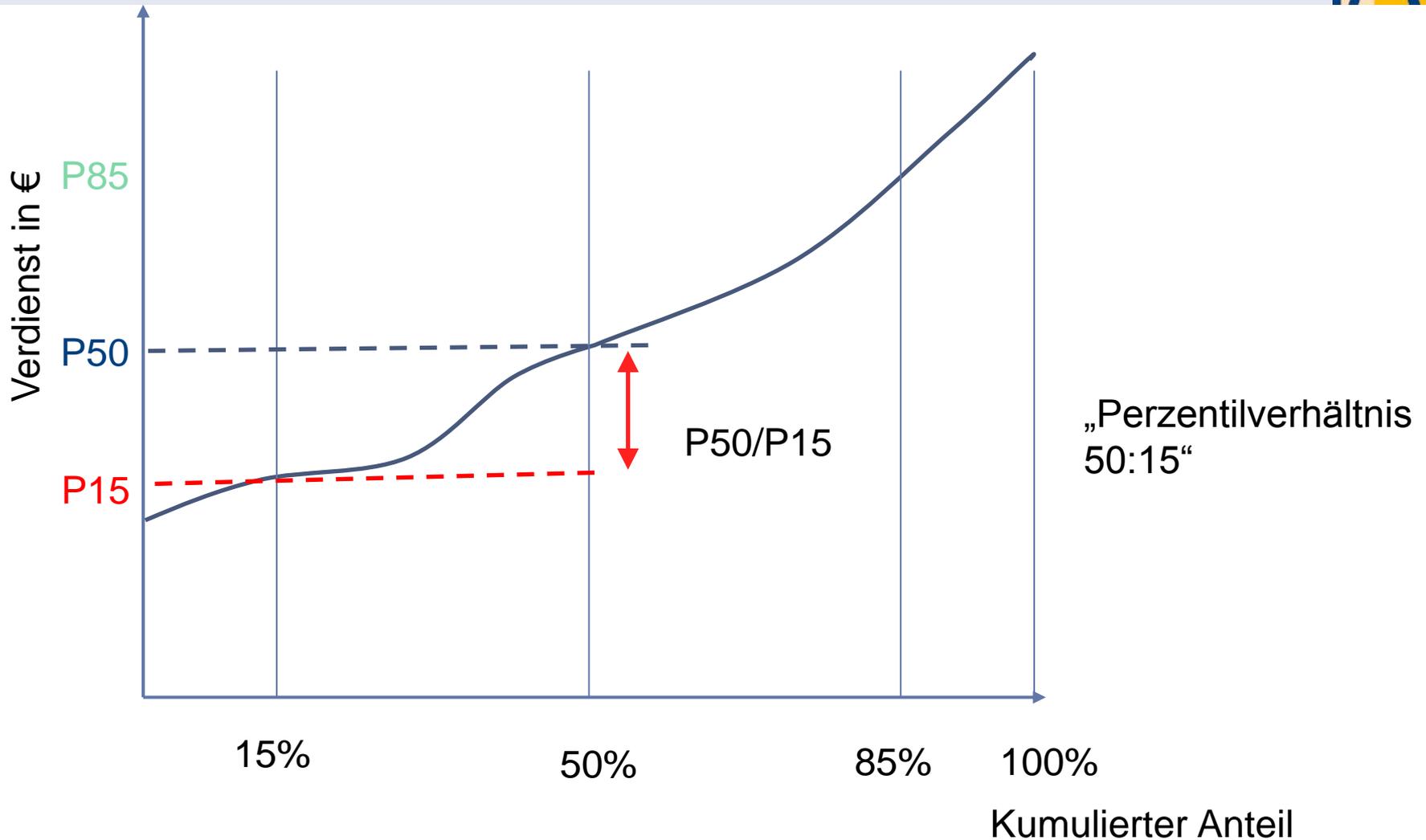
"... a dramatic rise in West German wage inequality."

→ Tendenziell sinkende intertemporale Lohnmobilität

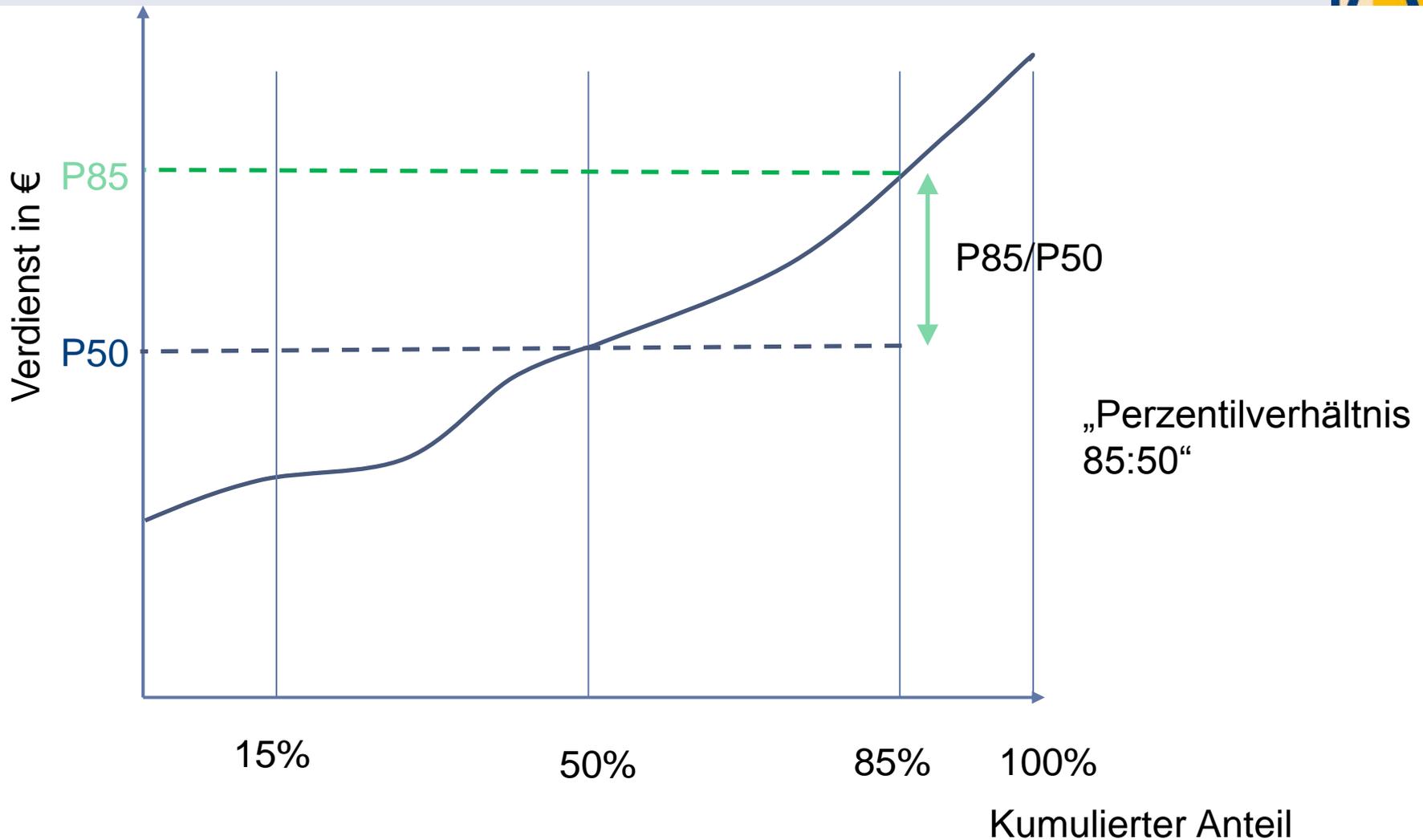
Wie messen wir Lohnungleichheit?



Wie messen wir Lohnungleichheit ... im unteren Bereich?



Wie messen wir Lohnungleichheit ... im oberen Bereich?



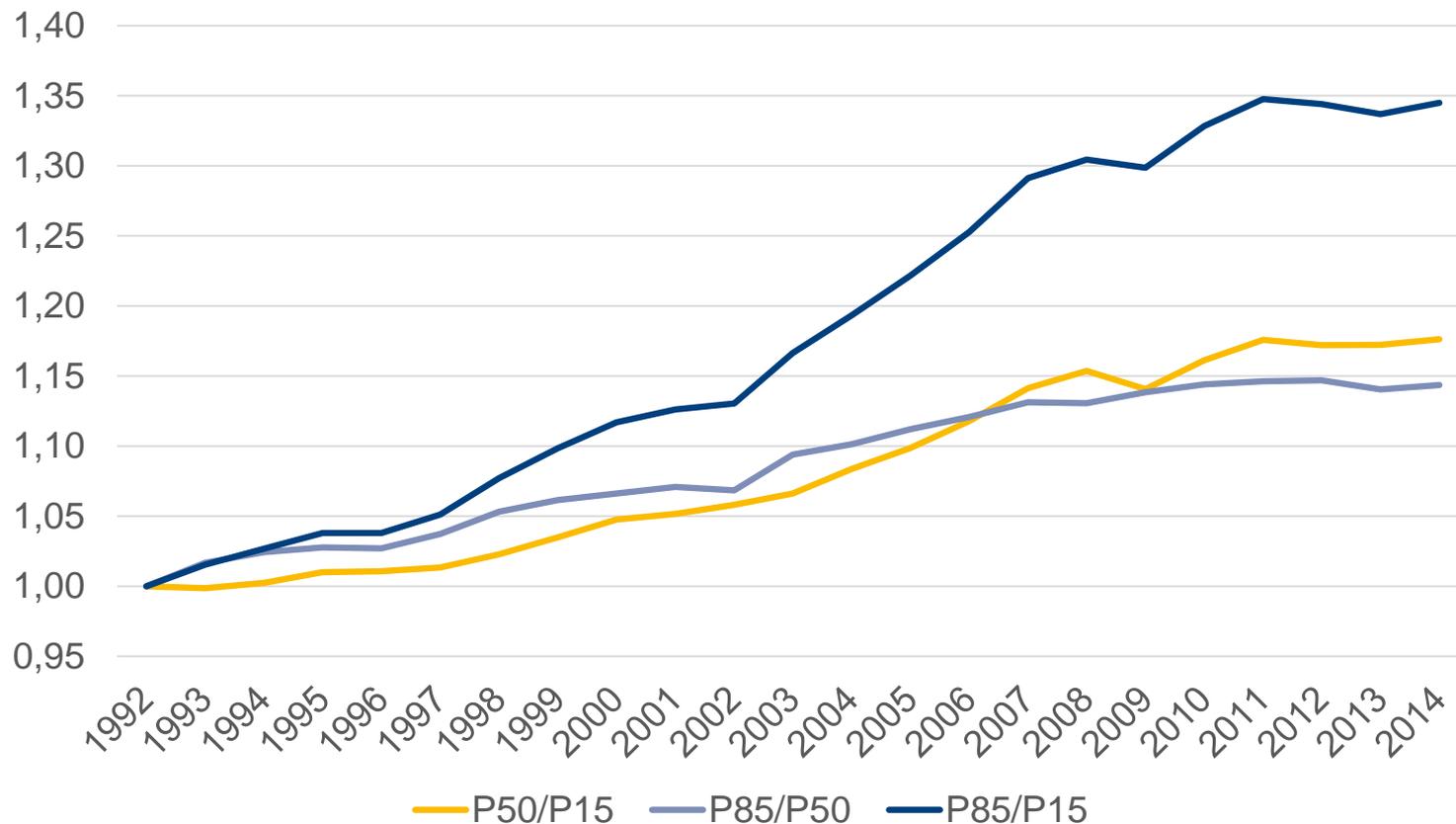
Vergleich der Monatsverdienste im unteren, mittleren und oberen Bereich 1992 und 2014



1992		P15	P50	P85	P50/P15	P85/P50	P85/P15
West	Männer	1 749 €	2 319 €	3 428 €	1.33	1.48	1.96
	Frauen	1 318 €	1 817 €	2 534 €	1.38	1.39	1.92
Ost	Männer	1 000 €	1 322 €	1 846 €	1.32	1.40	1.85
	Frauen	865 €	1 230 €	1 677 €	1.42	1.36	1.94
2014		P15	P50	P85	P50/P15	P85/P50	P85/P15
West	Männer	2 157 €	3 363 €	5 684 €	1.56	1.69	2.64
	Frauen	1 662 €	2 804 €	4 329 €	1.69	1.54	2.60
Ost	Männer	1 577 €	2 284 €	3 999 €	1.45	1.75	2.54
	Frauen	1 367 €	2 311 €	3 809 €	1.69	1.65	2.79

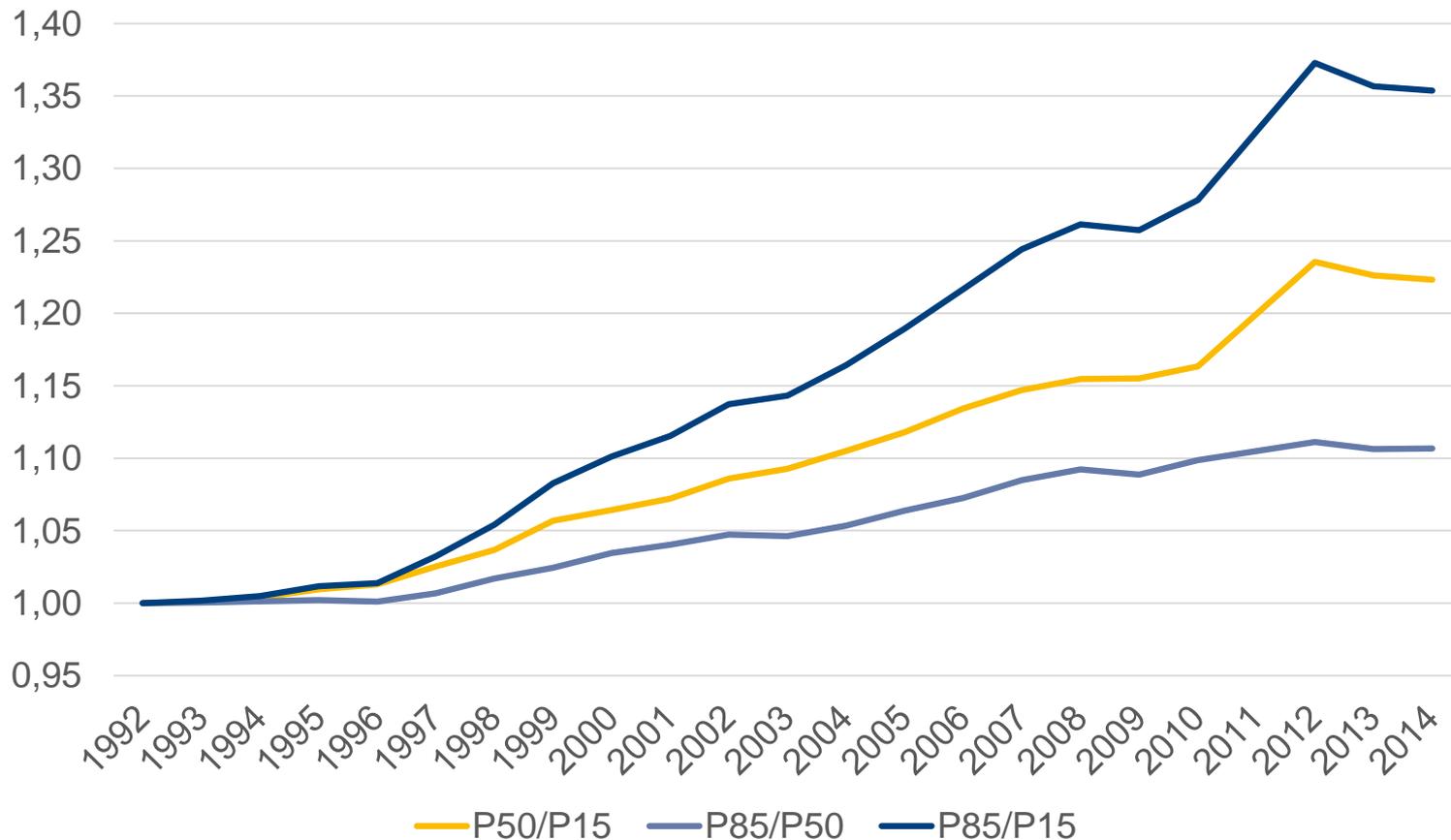
Die Entwicklung der Ungleichheit der Verdienste insgesamt und im unteren und oberen Bereich

- Index der Perzentilverhältnisse 1992-2014, vollzeitbeschäftigte westdeutsche Männer im Alter 25-55



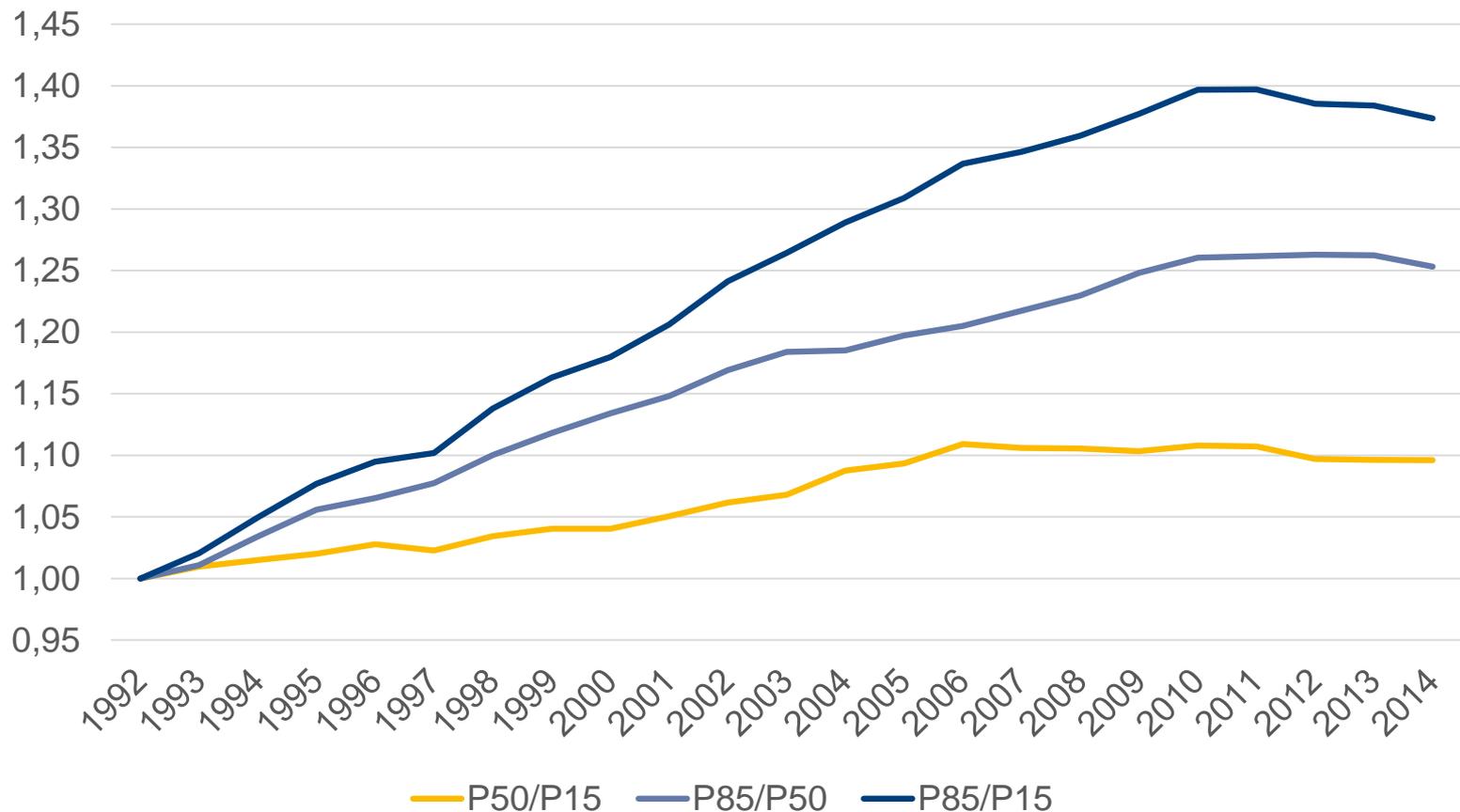
Die Entwicklung der Ungleichheit der Verdienste insgesamt und im unteren und oberen Bereich

- Index der Perzentilverhältnisse 1992-2014, vollzeitbeschäftigte westdeutsche Frauen im Alter 25-55



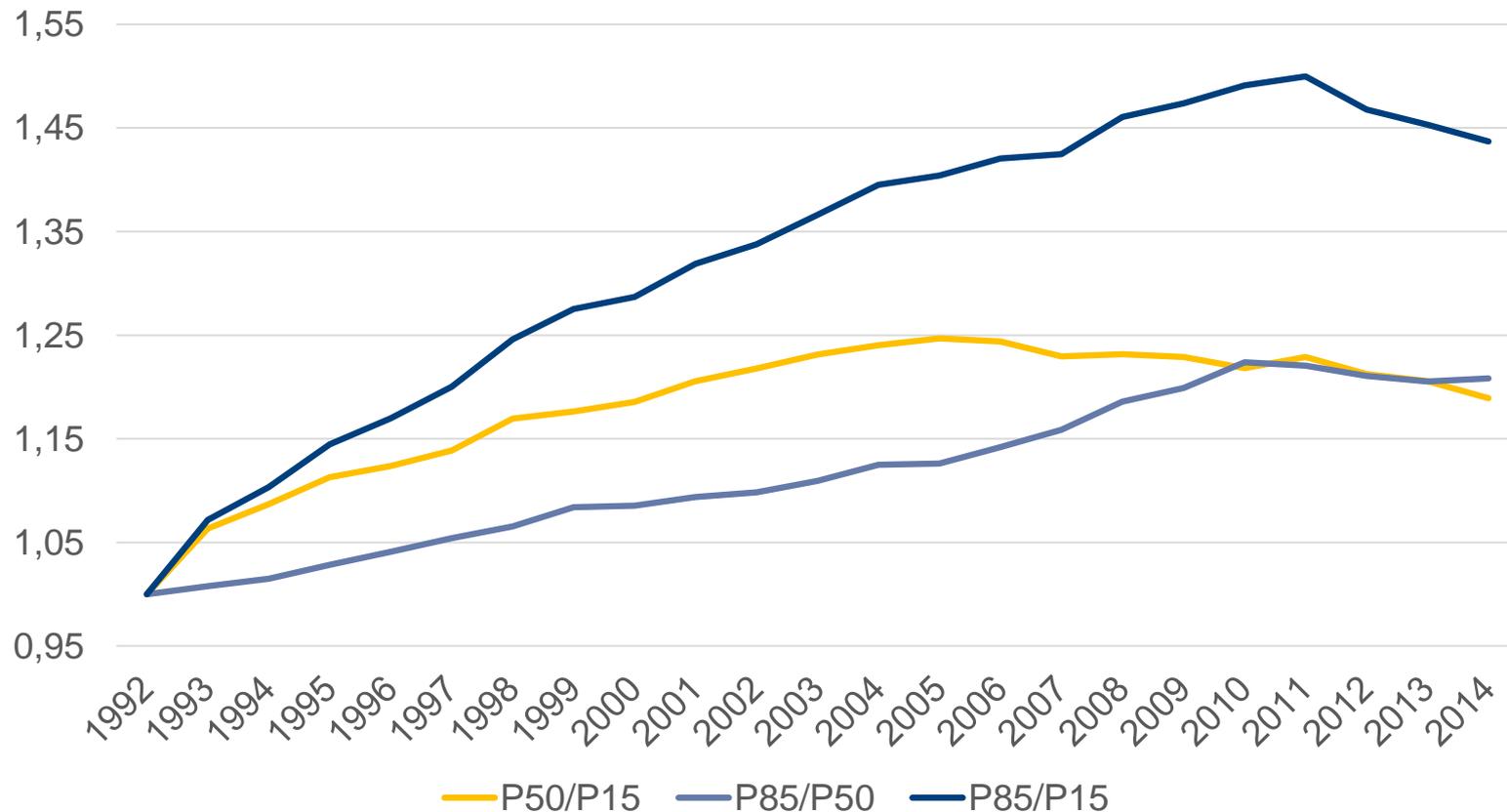
Die Entwicklung der Ungleichheit der Verdienste insgesamt und im unteren und oberen Bereich

- Index der Perzentilverhältnisse 1992-2014, vollzeitbeschäftigte ostdeutsche Männer im Alter 25-55



Die Entwicklung der Ungleichheit der Verdienste insgesamt und im unteren und oberen Bereich

- Index der Perzentilverhältnisse 1992-2014, vollzeitbeschäftigte ostdeutsche Frauen im Alter 25-55



Zwischenfazit

Westdeutschland

- Ab Mitte der 1990er Jahre markanter Anstieg der Lohnungleichheit im oberen und unteren Bereich der Verteilung
- Lohnungleichheit bei Frauen im unteren Bereich stärker angestiegen, bei Männern kein Unterschied
- Ab etwa 2011: keine Erhöhung mehr

Ostdeutschland

- Seit der Wende Anstieg der Lohnungleichheit insgesamt
- Bei Frauen stärkerer Anstieg im unteren Bereich, bei Männern im oberen Bereich der Verteilung
- Abflachung des Anstiegs bzw. leichte Rückgänge für beide Geschlechter in den letzten Jahren

Welche Faktoren können einen Anstieg der Lohnungleichheit erklären?



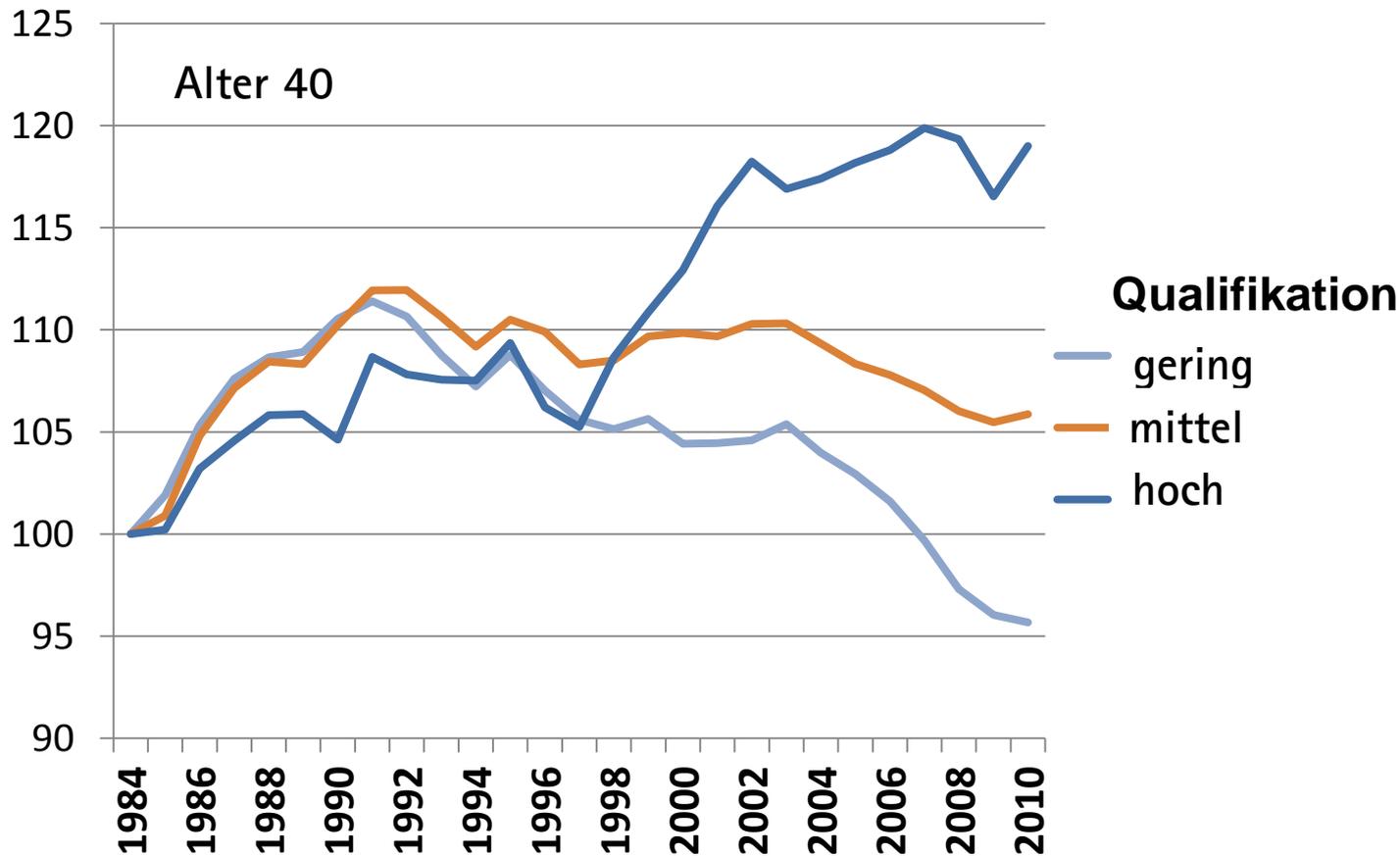
Mögliche Kandidaten:

- Steigende Lohnunterschiede zwischen Gering-, Mittel- und Hochqualifizierten, höhere Renditen von Berufserfahrung
- Heterogenere Zusammensetzung der Beschäftigten nach Alter, Nationalität, Qualifikation, Wirtschaftszweig, Berufen und Tätigkeiten
- Wachsende Lohnunterschiede zwischen Industrien sowie zwischen Firmen derselben Industrie
- Stärkere Sortierung bei der Zuordnung von Beschäftigten zu Firmen (z.B. Hochproduktive konzentriert in Exportfirmen)
- Institutionelle Einflüsse (z.B. Veränderung der Tarifbindung, Einfluss der Hartz-Reformen)

Steigende Lohnungleichheit in Deutschland - Innerhalb oder zwischen den Gruppen?

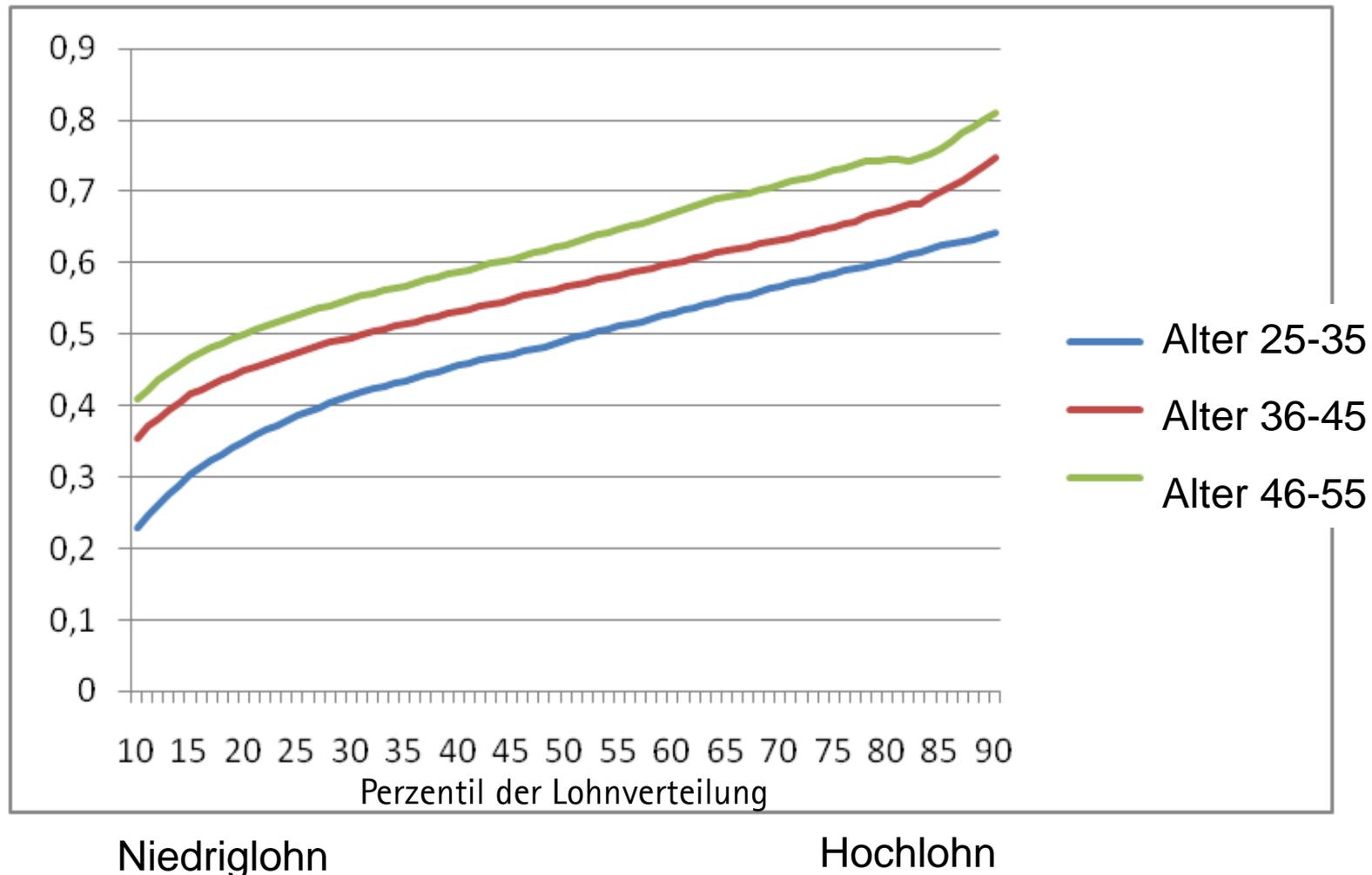
Index der realen Bruttoverdienste 1984–2010 nach Qualifikation

(1984=100, vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 40, West)



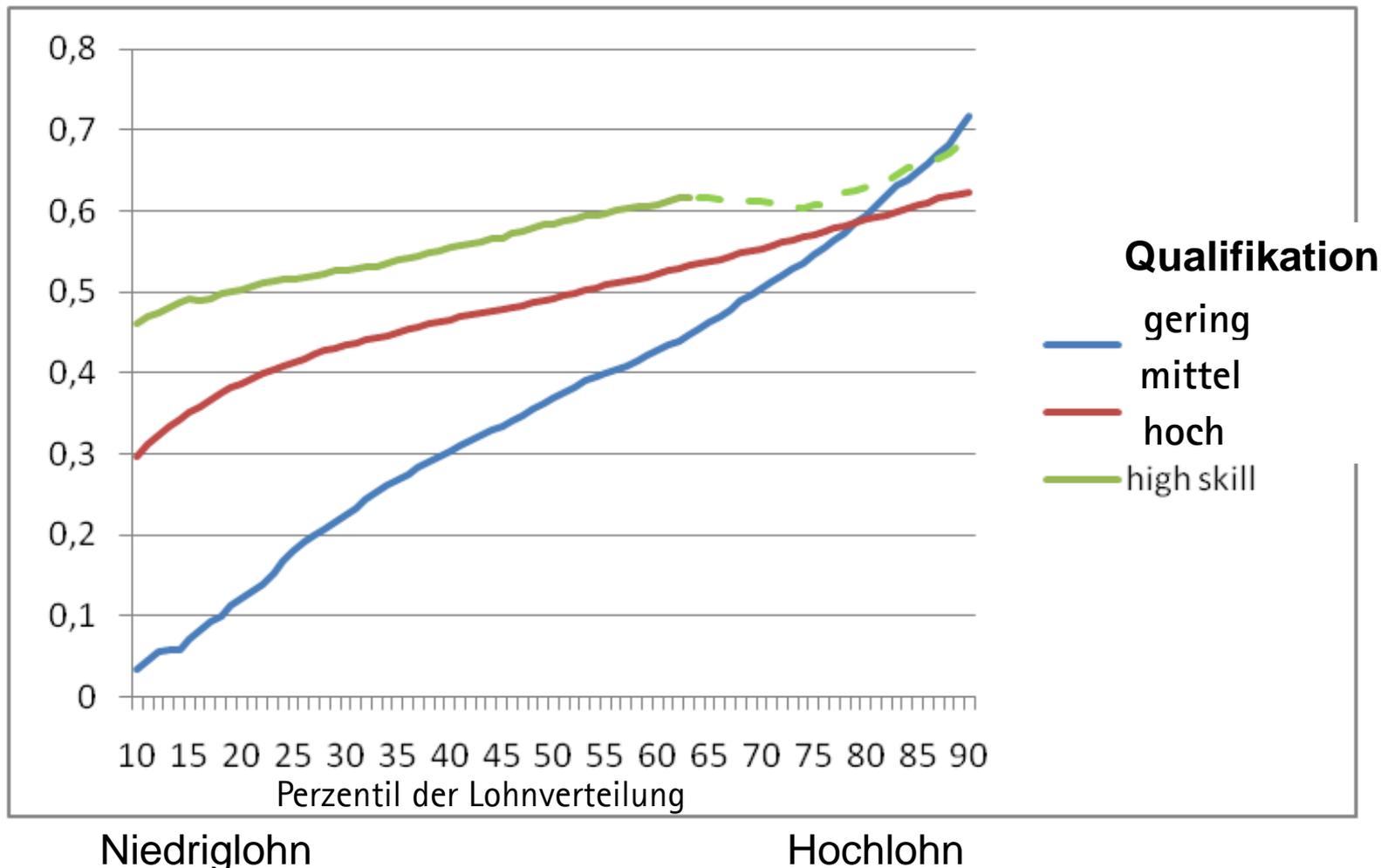
Lohnwachstum nach der Stellung in der Lohnverteilung für drei Altersgruppen

Vollzeitbeschäftigte westdeutsche Männer im Alter von 25-55, 1984 bis 2010



Lohnwachstum nach der Stellung in der Lohnverteilung für drei Qualifikationsgruppen

Vollzeitbeschäftigte westdeutsche Männer im Alter von 25-55, 1984 bis 2010



Zwischenfazit

- Signifikanter Anstieg der Lohnungleichheit seit Mitte der 1990er Jahre
- Steigende qualifikatorische Lohndifferenziale:
Gewinne für die Hoch-, Verluste für die Geringqualifizierten
- Wachsende Unterschiede nach Berufserfahrung (Alter)

Weiterhin:

- Anstieg der Ungleichheit hauptsächlich ein Phänomen *innerhalb* der Industrien

Jedoch:

- Beschriebene Faktoren erklären nicht den Löwenanteil der Veränderungen!

Card, Heining, Kline (QJE 2013)

Haupterklärungsfaktoren für den substantziellen Anstieg der Lohnungleichheit:

- (i) steigende Heterogenität der Arbeitskräfte
- (ii) wachsende Firmenlohnunterschiede
- (iii) höhere Segregation auf der Firmenebene

Anstieg der qualifikatorischen, beruflichen und interindustriellen Lohndifferenziale wesentlich erklärt durch Faktoren (ii) und (iii)!

Sollte uns steigende Lohnungleichheit beunruhigen?

Entscheidend die Beantwortung der beiden folgenden Fragen:

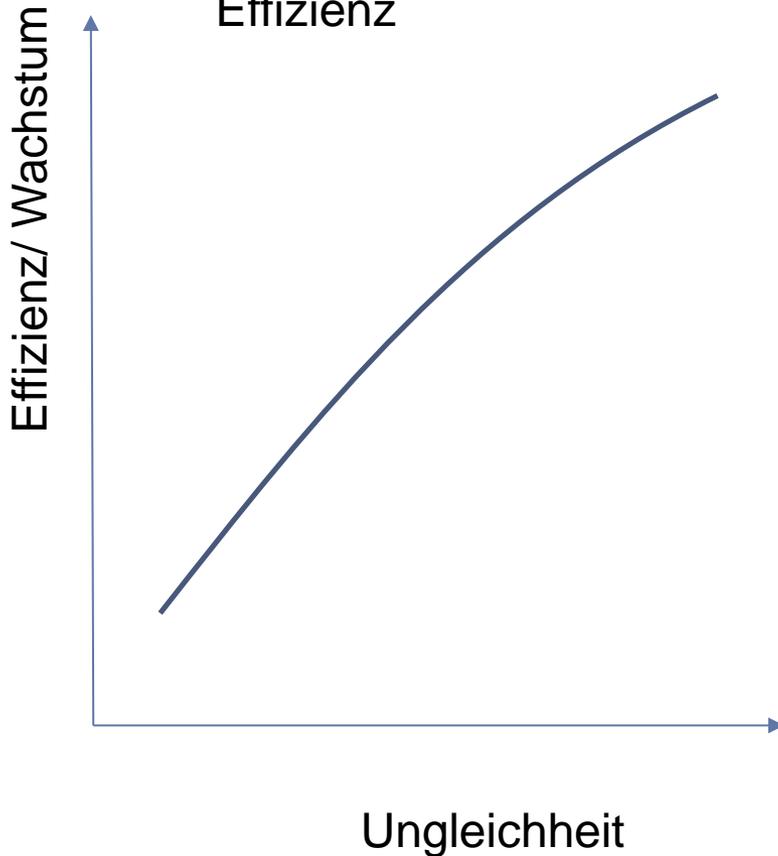
- War der Anstieg der Lohnungleichheit der unvermeidliche Preis für das deutsche Beschäftigungswunder?
 - Beispiel für Okuns Zielkonflikt: Gleichheit vs. Effizienz?
 - Argument: eine ausgeweitete Lohnverteilung entspricht besser der personalen Produktivitätsverteilung
- Schafft die intertemporale Lohnmobilität einen Ausgleich über den Lebenszyklus?
 - Niedriglöhne nur temporäres Phänomen, insbesondere bei Arbeitsmarkteinstieg?
 - Aufwärtsmobilität als Ausgleichsmechanismus?
- Wie steht es mit der intergenerationalen Lohnmobilität?
 - Bildungsvererbung stark in Deutschland!

Zwischenfazit

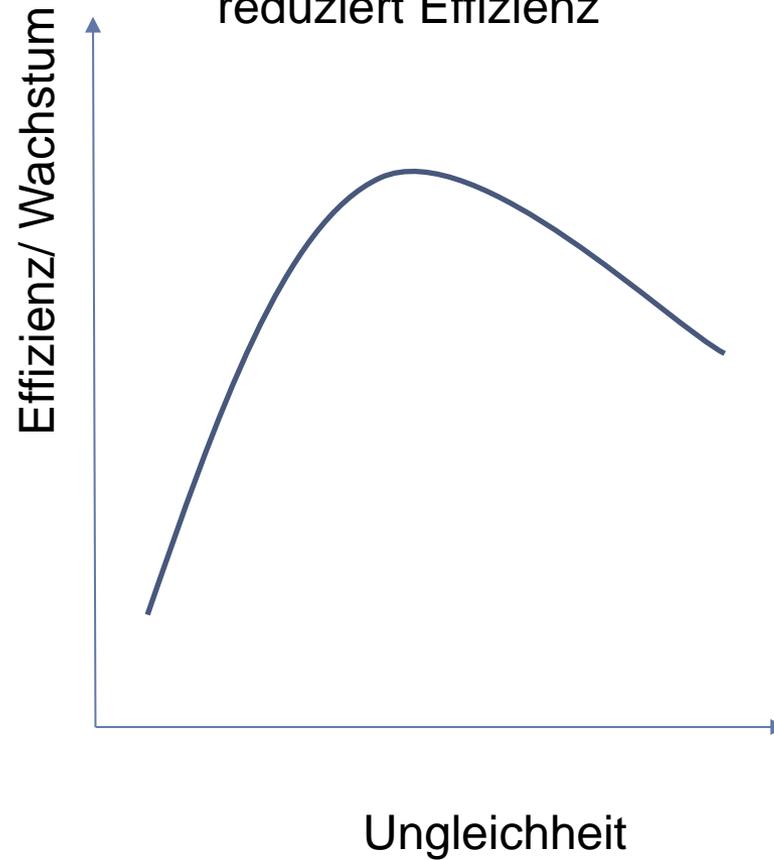
- Anstieg der Ungleichheit in Deutschland fällt nicht mit der Trendwende am Arbeitsmarkt zusammen!
- Ländervergleiche zeigen, dass Volkswirtschaften offenbar mit ganz unterschiedlichen Ausmaßen der Lohnungleichheit (gut) funktionieren
- Wenig Evidenz für einen strengen Zielkonflikt zwischen Gleichheit und Effizienz in Volkswirtschaften
- Gilt Alan Krügers Verdikt: „Inequality: too much of a good thing“ auch für Deutschland?

Muss Okuns Zielkonflikt überdacht werden?

Okuns Zielkonflikt:
Ungleichheit stärkt
Effizienz



Modifizierte Sicht:
(sehr) hohe Ungleichheit
reduziert Effizienz



Wie kann Ungleichheit eingedämmt werden?

- Tarifbindung stärken?
- Mindestlohn?
- Chancengleichheit, Bildung, Qualifikation?

Zur Mindestlohndebatte

Heilserwartungen oder Diabolisierung: Der Mindestlohn polarisiert



„... ein flächendeckender Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro (würde) dazu führen, dass kaum mehr jemand „Aufstocker“ sein müsste.“

(<http://www.gegen-hartz.de/nachrichtenueberhartziv/mindestlohn-koennte-hartz-iv-aufstocken-eindaemmen-9001201.php>)

„Der Mindestlohn schadet den Ärmsten“
(Thomas Straubhaar, in Cicero 2013)

„Der Mindestlohn ist des Teufels“
(H.-W. Sinn, SZ 2013)

- Der Lohn einer Arbeitskraft kann nicht über ihrer Produktivität liegen
- Geringqualifizierte und unerfahrene Arbeitskräfte oder Menschen mit Handikaps haben eine verminderte Leistungsfähigkeit; eine Einstellung „lohnt“ sich nur, wenn der Lohn ausreichend niedrig ist
- Ein Mindestlohn ist demnach in aller Regel beschäftigungsschädlich
- Niedriglohnbeschäftigung besser als Arbeitslosigkeit
- Löhne seien oft nur als Einstiegsgehälter niedrig („Sprungbrettfunktion“ der Niedriglohnjobs)

- Ein Mindestlohn führt dazu, dass die Leute von ihrer Arbeit leben können, er schützt vor Ausbeutung und ist ein Instrument der Armutsbekämpfung
- Er fördert den Qualitätswettbewerb und verhindert ruinöse Konkurrenz, bei der der schlechte Arbeitgeber den guten unterbietet und diesen verdrängt
- Ein Mindestlohn schützt vor Billiglohnfirmen aus dem Ausland
- Besser bezahlte Arbeitnehmer sind produktiver, die Bindung an den Job steigt
- Offene Stellen können schneller besetzt werden
- Der Mindestlohn verhindert Geschäftsmodelle, die auf dem Missbrauch von Aufstockerleistungen beruhen

Arbeitsmarktökonomischer Hintergrund

Warum das Marktmodell der Mindestlohngegner die Realität nicht trifft ...



- Der Arbeitsmarkt ein unvollkommener Markt, Arbeitssuche mit Kosten verbunden, begrenzte Zahl alternativer Arbeitsplätze
- Unternehmen verfügen über Marktmacht
- Unternehmen mit Marktmacht können den Lohn unter die Produktivitätsschwelle drücken, ihre Nachfrage nach Arbeitskräften liegt unter der auf einem vollkommenen Markt
- Eine Lohnuntergrenze verhindert dies: Ein gesetzlicher Mindestlohn kann unter bestimmten Bedingungen sowohl den Lohn als auch die Beschäftigung erhöhen

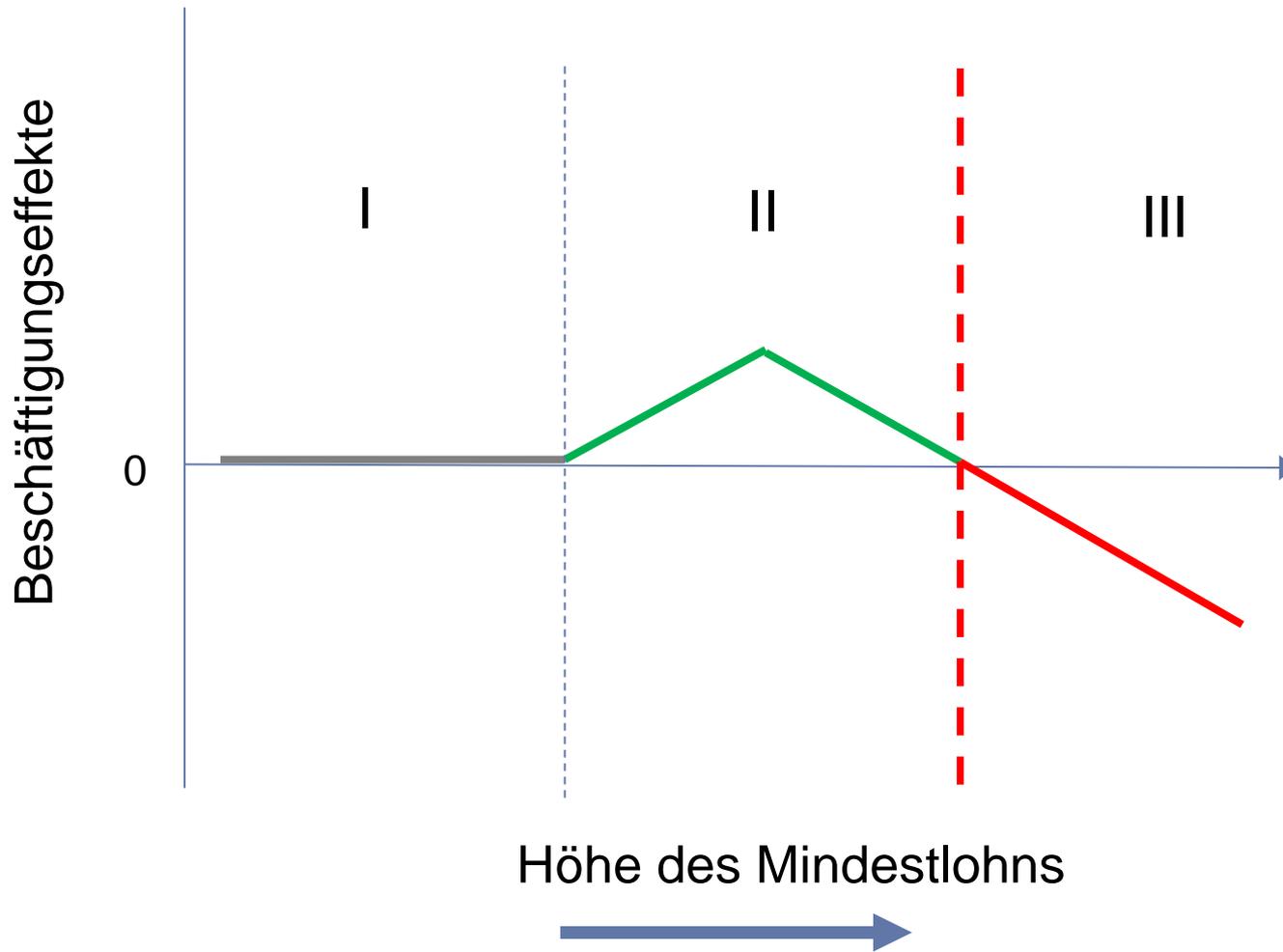
Die attraktivere Bezahlung führt zu ...

- schnellerer Besetzung von offenen Stellen
- geringerer Fluktuation
- stärkerer Identifikation mit dem Job

→ positive Auswirkungen auf die Produktivität!

- Insofern der Mindestlohn Marktmacht korrigiert, hat er positive Effekte (Lohnerhöhungen ohne Beschäftigungsverluste)
- Ein „sehr hoher“ Mindestlohn führt aber unweigerlich zu Jobverlusten
- Wo liegt die rote Linie?

Die rote Linie ...



Der flächendeckende Mindestlohn in Deutschland

Mindestlohn-Effekte eineinhalb Jahre danach: Was wir wissen ...



- Kein nennenswerter Beschäftigungseinbruch, keine Konjunkturdelle
- Spürbare Lohneffekte bei den begünstigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Signifikanter Rückgang der Minijobs, etwa zur Hälfte Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (svB +2.1% oder 680 Tsd. Personen)
- Hochgerechnete Beschäftigungsverluste nach einer Studie auf Basis des Betriebspanels -60 Tsd., zu 2/3 durch unterbliebene Einstellungen; Effekt nur für Ostdeutschland signifikant
- Betriebe werden nach eigenen Angaben „wählerischer“ bei Einstellungen im Mindestlohnbereich (IAB-Stellenerhebung)

Mindestlohn-Effekte eineinhalb Jahre danach: Was wir wissen ... (2)



- Inanspruchnahme der Ausnahmeregelungen bei Einstellung von Langzeitarbeitslosen sehr gering;
- Betriebe werden nach eigenen Angaben „wählerischer“ bei Einstellungen im Mindestlohnbereich
- Geringe Auswirkungen auf die Zahl der Aufstocker

Mindestlohn-Effekte eineinhalb Jahre danach: Wofür es Indizien gibt ...



- Rückgang der Fluktuation bei den begünstigten Arbeitnehmern
- Verringerung der Lohnungleichheit im unteren Bereich der Verteilung

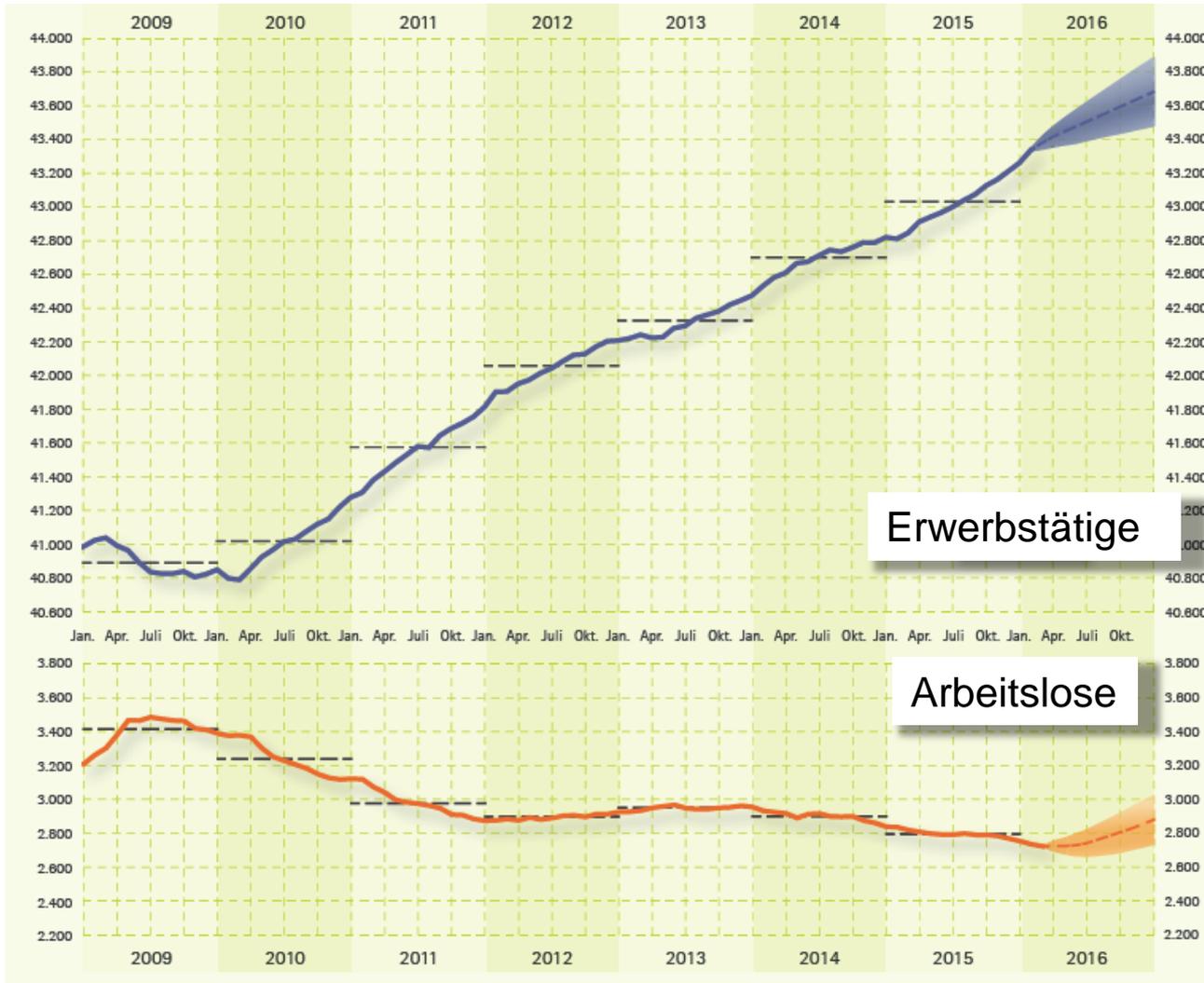
Mindestlohn-Effekte eineinhalb Jahre danach: Was man vermuten kann...



- Positive Produktivitätseffekte
- Insgesamt hohe Einhaltung der Mindestlohnregelungen
- Kaum Mehreinstellungen Langzeitarbeitsloser trotz der Ausnahmeregelungen
- Geringe Auswirkungen auf die Größe des Niedriglohnsektors
- Positive Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage
- Rückgang der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede

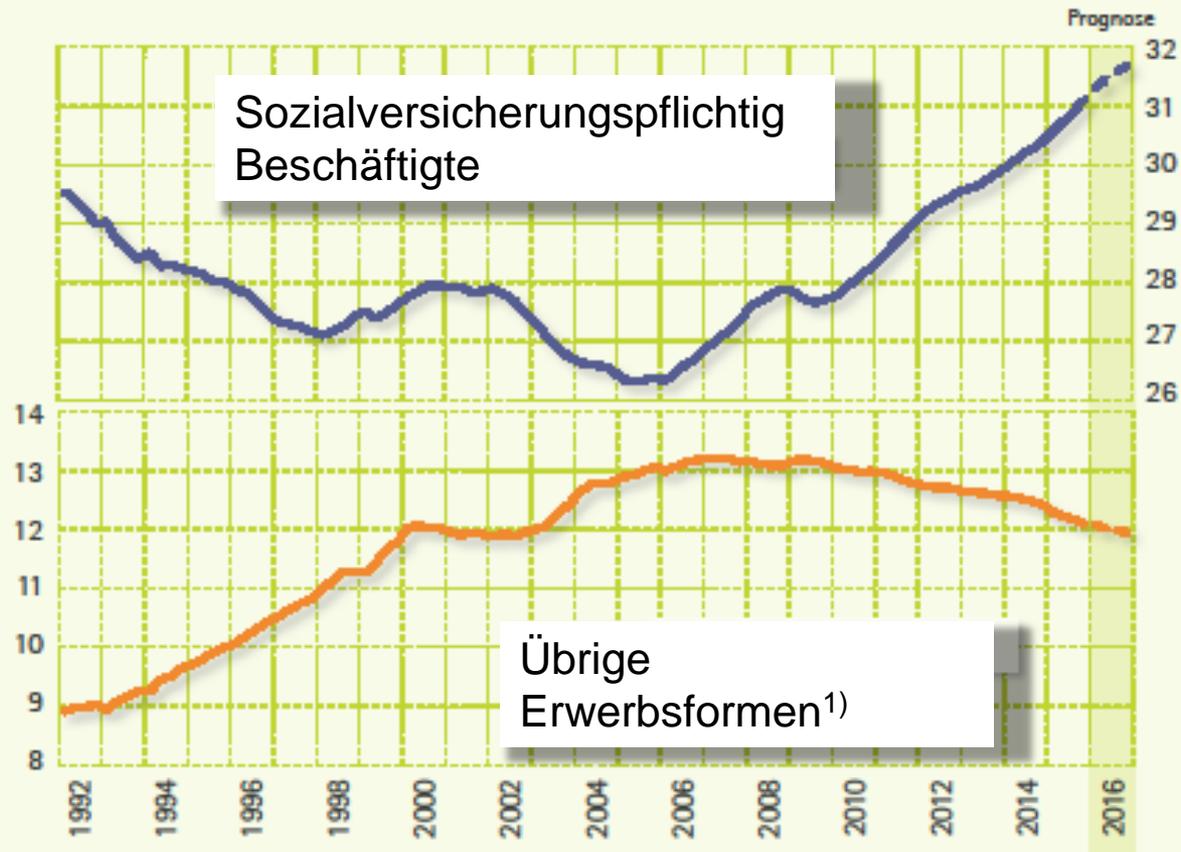
Mindestlohn, Konjunktur, Arbeitsmarkt

Entwicklungstendenz der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland 2009 bis 2016



in 1.000
(saisonbereinigte
Monatswerte)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und übrige Erwerbsformen



1992 bis 2016,
Quartalswerte,
Personen in Mio.

¹⁾ Beamte, marginal Beschäftigte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige.

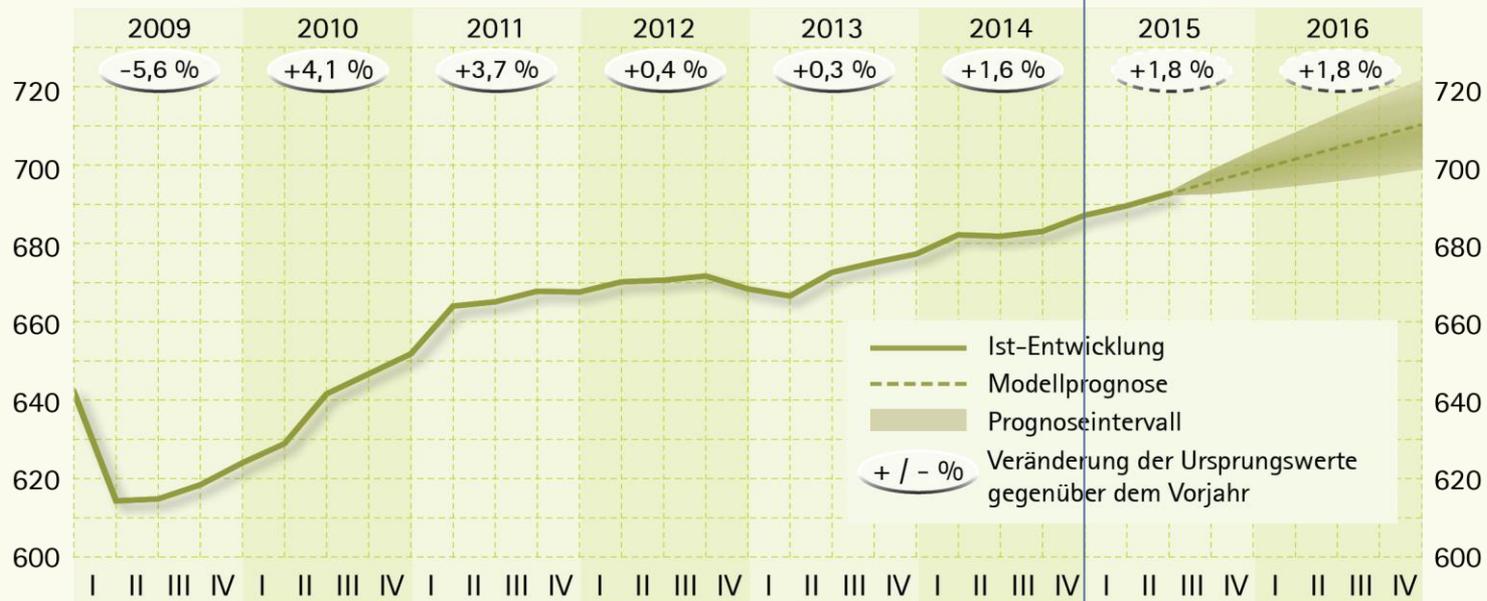
Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Berechnungen des IAB; Stand: März 2016.

© IAB

Reales Bruttoinlandsprodukt: Keine Konjunkturdelle

Entwicklungstendenz des Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Deutschland 2009 bis 2016

in Mrd. Euro (preis-, saison- und kalenderbereinigte Quartalswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des IAB; Stand: September 2015.

Erwerbstätigkeit: Fortsetzung des positiven Trends

Entwicklungstendenz der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2009 bis 2016

in 1.000 (saisonbereinigte Monatswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des IAB; Stand: September 2015.

Arbeitslosigkeit: Leichter Rückgang in 2015

Entwicklungstendenz der Arbeitslosigkeit in Deutschland 2009 bis 2016

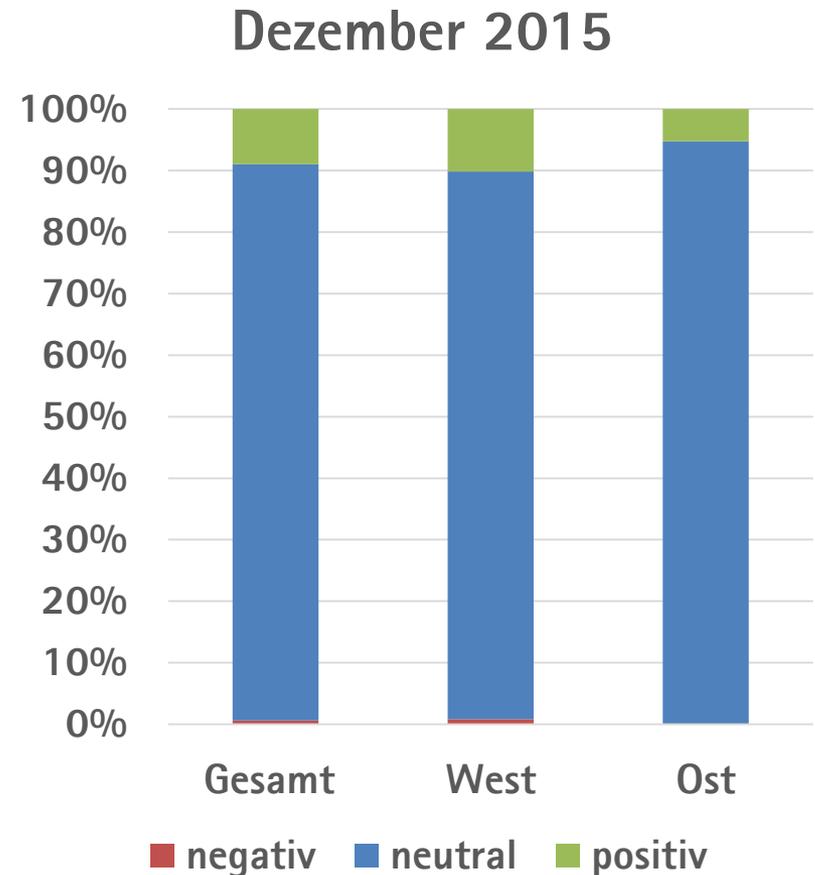
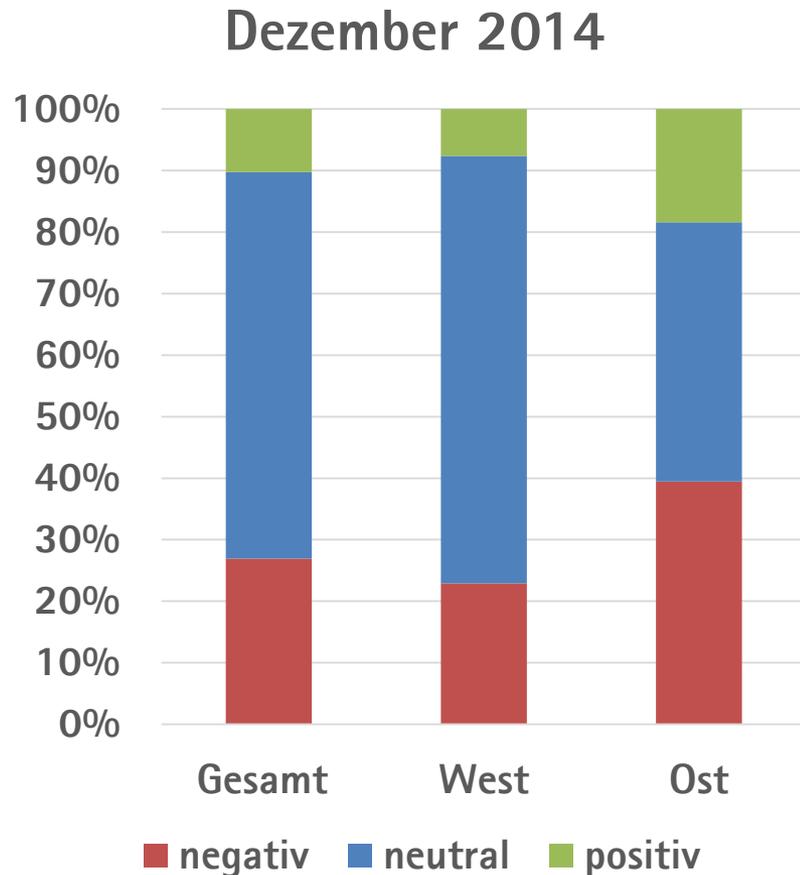
in 1.000 (saisonbereinigte Monatswerte)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB; Stand: September 2015.

Mindestlohn: Die Einschätzung der Agenturchefs

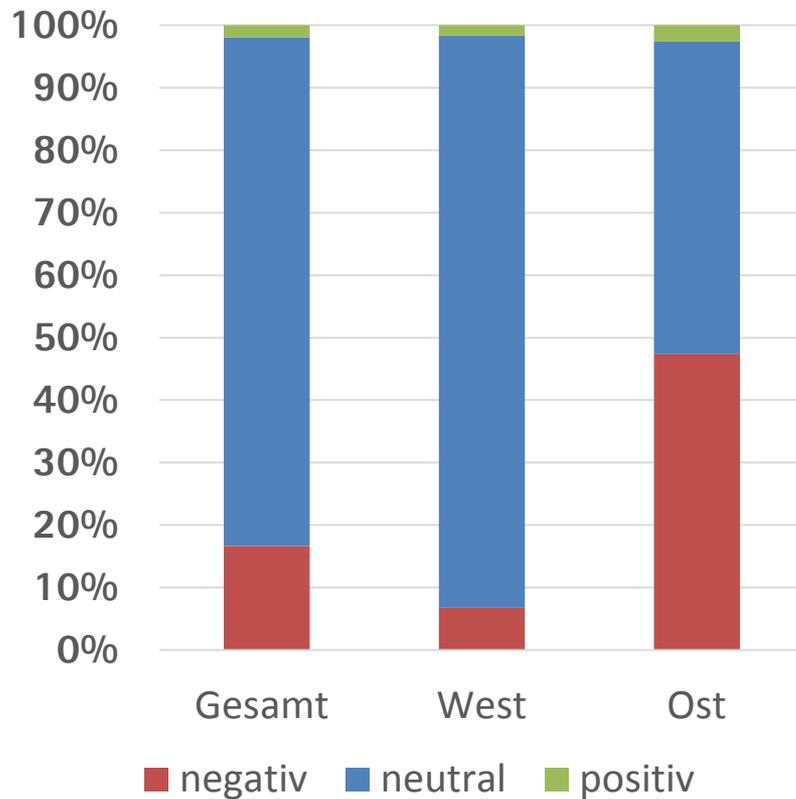
VGs der 156 Arbeitsagenturen



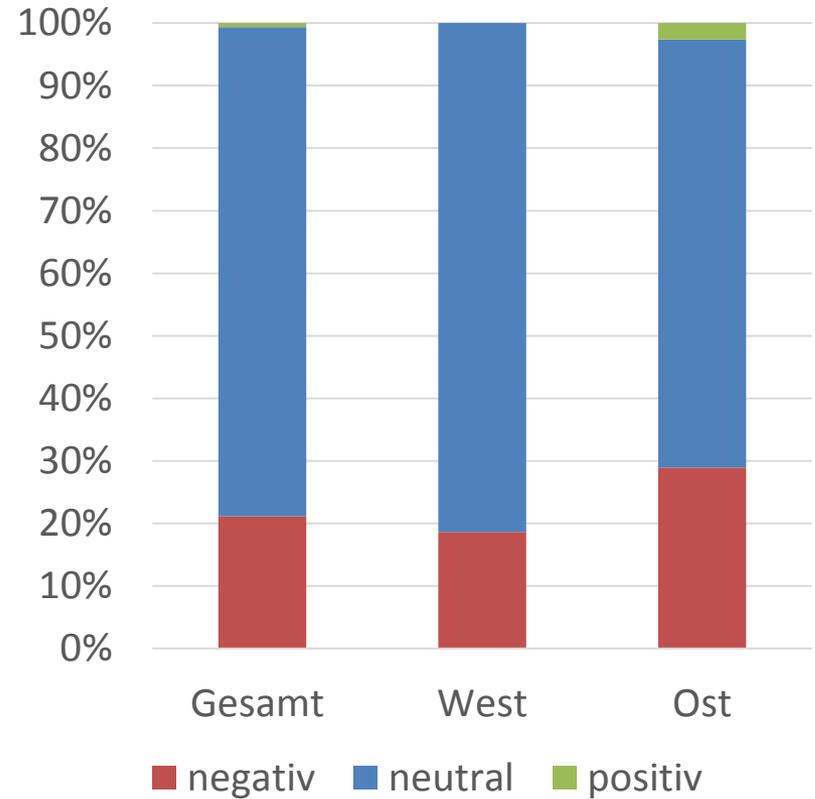
Einschätzung der Effekte des Mindestlohns auf die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung

VGs der 156 Arbeitsagenturen

Dezember 2014



Dezember 2015

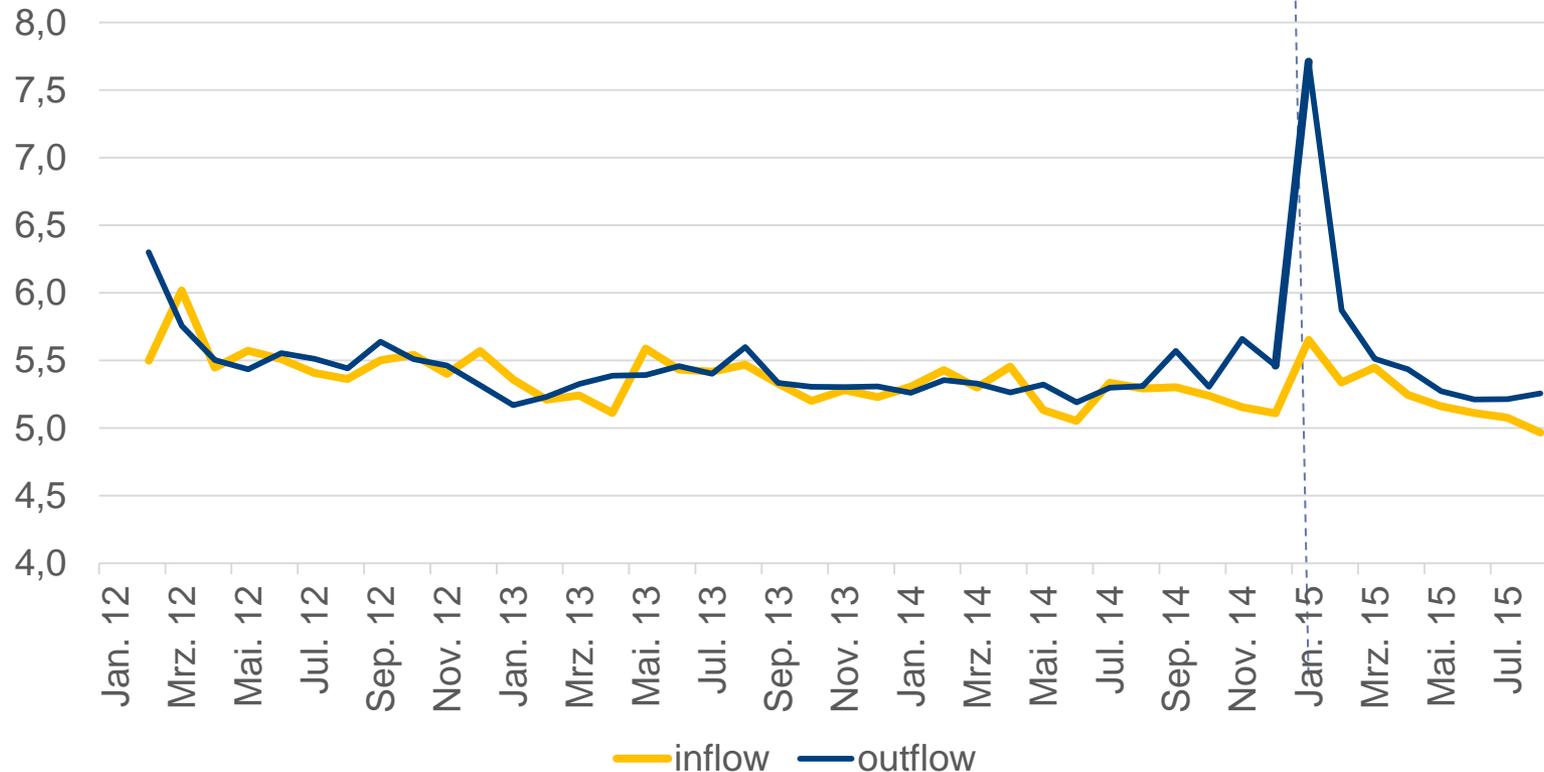


Effekte auf geringfügige Beschäftigung

Zu- und Abgangsraten in geringfügige Beschäftigung

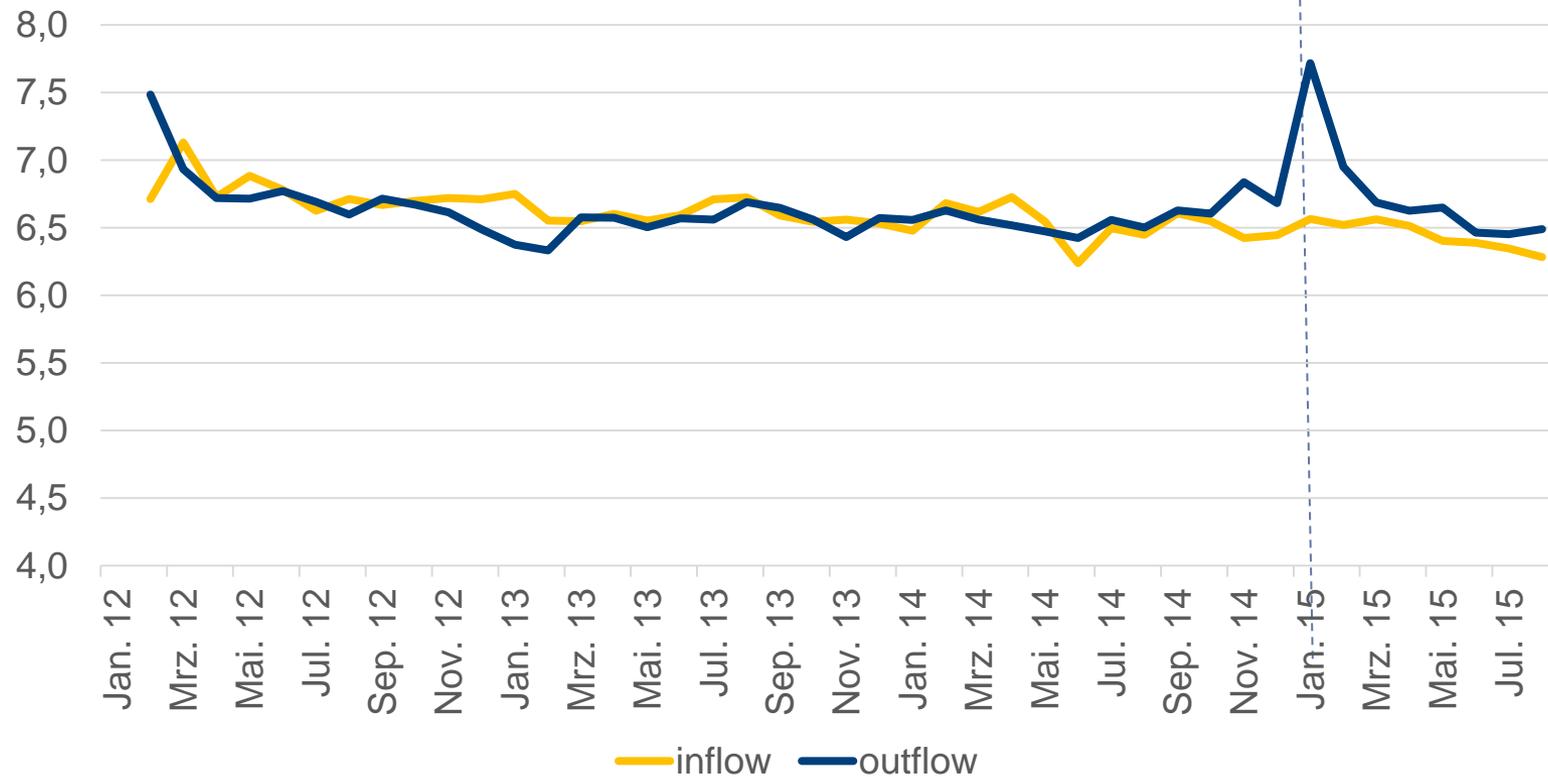
Starker Mindestlohneffekt bei den Abgängen

Niedriglohnbereiche (unterstes Quintil)



Zu- und Abgangsraten in geringfügige Beschäftigung Mindestlohneffekt bei den Abgängen

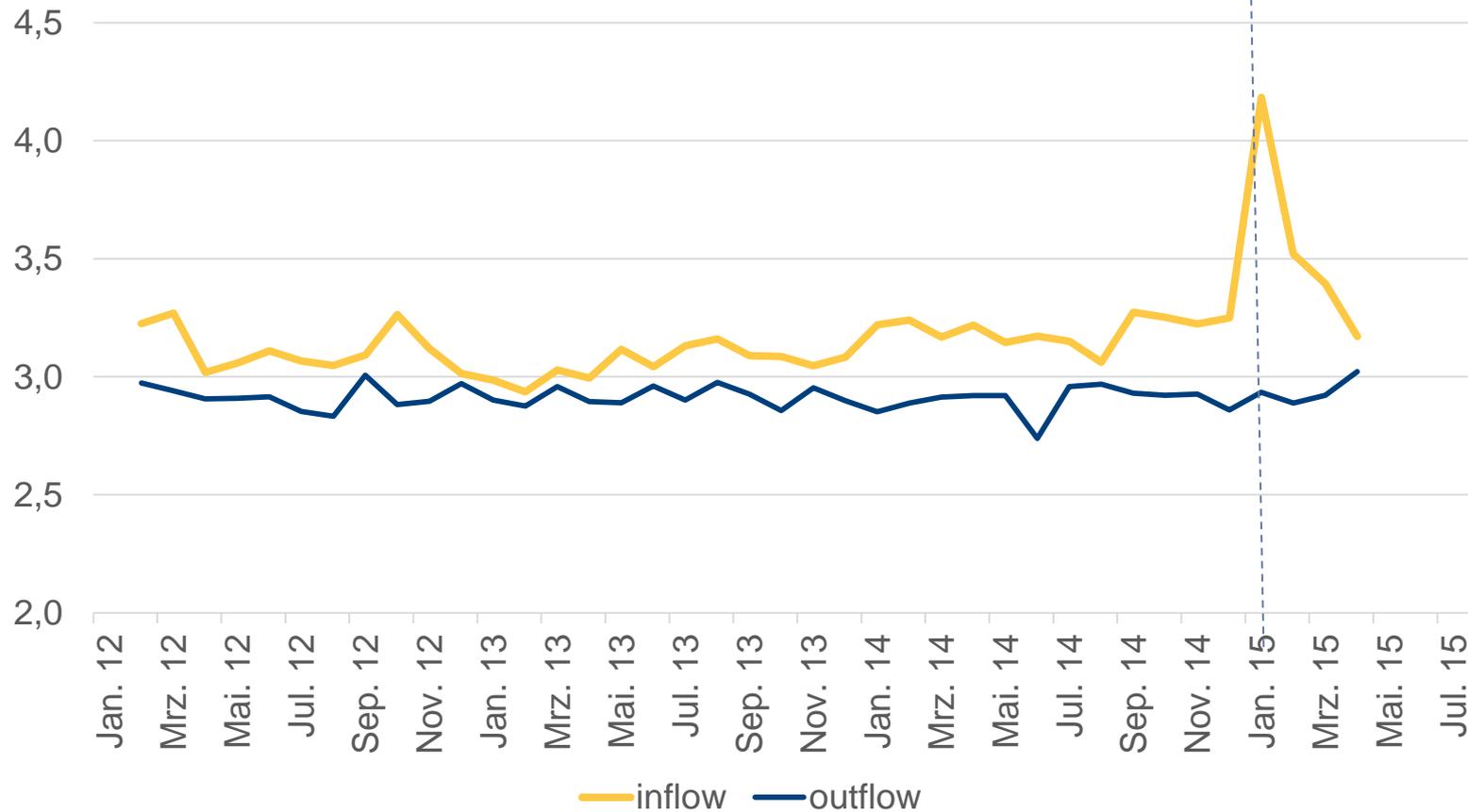
Hochlohnbereiche (oberstes Quintil)



Effekte auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

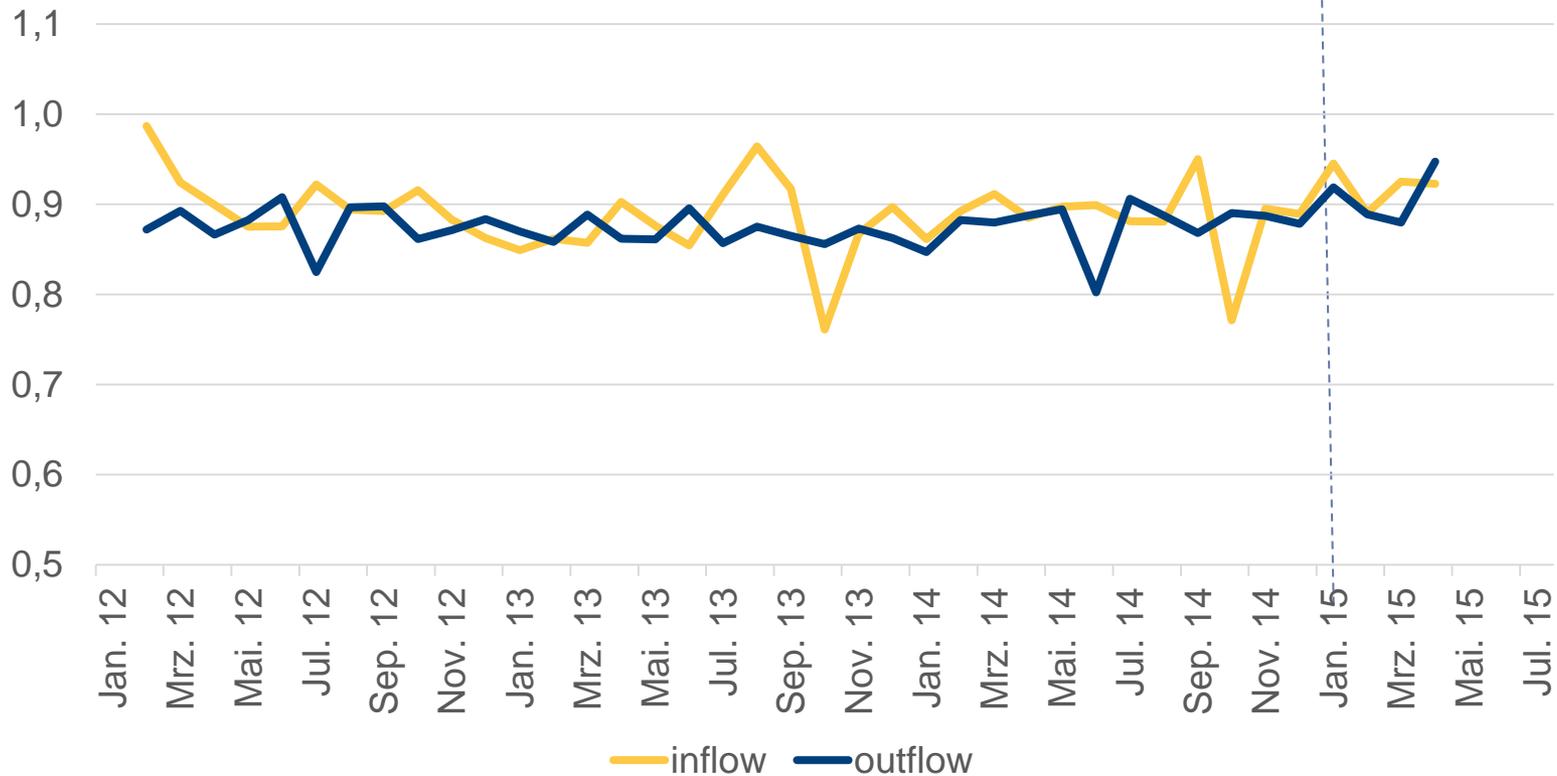
In Niedriglohnbereichen: Starker Effekt bei Zugängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Niedriglohnbereiche (unterstes Quintil)



Kein messbarer Effekt in Hochlohnbereichen ...

Hochlohnbereiche (oberstes Quintil)



Anzeichen für einen Rückgang der Abgangsraten in Niedriglohnbereichen relativ zu Hochlohnbereichen

Verhältnis von Abgangsraten Niedriglohn- zu Hochlohnbereich



Fazit

- Operation „Mindestlohn“ geglückt, Cassandra-Rufe haben sich nicht bewahrheitet
- Änderung der Beschäftigungsformen: Rückgang bei den Minijobs, Aufwuchs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
- Erste Indizien für abnehmende Fluktuation im Niedriglohnbereich
- Offenbar Trendbruch bei der Lohnungleichheit bereits vor der Einführung des Mindestlohns
- Mindestlohn hat auf die allgemeine Entwicklung der Lohnungleichheit nur einen begrenzten Einfluss

Kontakt



Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit

Tel: +49 911 179-3114
joachim.moeller@iab.de
<http://www.iab.de>