

TRENDREPORT 1/2017

ARBEIT | BILDUNG | SOZIALES

ÖSTERREICH IM EUROPAVERGLEICH

Einkommen in Europa: Entlohnung, Vermögen, Pension

MINDESTLÖHNE

**Niveaus und Trends
in Europa**

SEITE 9

VERMÖGENSVERTEILUNG

**Ausgeprägte Ungleichheit
in Österreich**

SEITE 15

EINKOMMENSCHERE

**Unterschiede bei Gehältern
und Pensionen**

SEITE 18

Kurznachrichten

Herkunft bestimmt über Chancen

Nach wie vor bestimmen soziale und wirtschaftliche Herkunft über Aufstiegschancen von Menschen in Europa. Zu diesem Ergebnis kommt eine erstmals durchgeführte Studie von Eurofound über soziale Mobilität in den EU-28-Staaten. Auch in Österreich prägt die Herkunft die Chancen der Menschen, wobei Frauen zunehmend eine soziale Aufwärtsmobilität erfahren. Ein großes Minus für Österreich: In kaum einem anderen Land wird Bildung so stark

vererbt wie hierzulande. Nur vier Prozent der Hochschulabsolvent/innen kommen aus einem bildungsarmen Elternhaus. Ein Vorzeige-Rezept aus Österreich für mehr soziale Mobilität ist hingegen das verpflichtende Kindergartenjahr, von dem insbesondere Kinder mit Migrationshintergrund profitieren dürften.

Mehr Informationen siehe Eurofound (2017): Social mobility in the EU

Soziale Ungleichheiten in Europa wachsen

Ein aktueller Bericht des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) analysiert Trends und Ergebnisse der europäischen Politik in einer Reihe unterschiedlicher Bereiche wie Löhne und Tarifverhandlungen, Arbeitsmärkte und sozialer Dialog. Das wesentlichste Ergebnis: Die sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten wachsen zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Während einige Länder vom zarten Wirtschaftswachstum profitieren,

stecken andere noch tief in den Folgen der Krise. Dass die Wunden der Krise längst nicht überwunden sind, zeigt sich u.a. an den Lohnentwicklungen: 7 von 28 Mitgliedstaaten verzeichnen seit 2008 rückläufige Reallohnzuwächse – darunter auch Österreich. ETUI warnt vor einer Spaltung innerhalb Europas.

Mehr Informationen siehe ETUI (2017): Benchmarking Working Europe 2017

Qualifikationsbedürfnisse in Europa

Die Qualifikationslandschaft verändert sich in fast allen EU-Mitgliedstaaten aufgrund von demografischem Wandel, Globalisierung, zunehmender Komplexität der Arbeitsorganisation und Digitalisierung. Unter diesem Gesichtspunkt präsentiert das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) in einer Studie die neuesten Prognosen für Qualifikationsangebote und -nachfragen bis 2025. Neben dem „wahrscheinlichsten“ Szenario zeigt die Studie, wie

sich alternative Ansätze in der Arbeitsmarktaktivierung und Migrationspolitik auf künftige Arbeitsmarktungleichgewichte auswirken könnten. Dafür nimmt Cedefop verfügbare Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommensunterschiede und die Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten unter die Lupe.

Mehr Informationen siehe Cedefop (2016): Future skill needs in Europe: critical labour force trends

Pensionsnachteile für Frauen mit Kindern

Eine aktuelle Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments untersucht die Auswirkungen der jüngsten Pensionsreformen auf den Pensionsunterschied zwischen Männern und Frauen in den EU-28-Staaten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Frauen mit Kindern. Die Analyse zeigt, dass Pensionsreformen den bestehenden Unterschied teilweise erhöht haben. Vor allem Mütter sehen sich mit erheblichen Einkommenseinbußen in der Pension konfrontiert. Wie bei der Einkommensschere während der Erwerbsphase gilt auch hier: Österreich zählt zu den Spitzenreitern bei der Einkommenskluft – neben Deutschland und den Niederlanden. Verringert bzw. nicht erhöht hat sich der Pensionsunterschied nur in Ländern, die Maßnahmen zur besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gesetzt haben und gleichzeitig familiäre Betreuungszeiten – sei es für Kinder oder auch pflegebedürftige Erwachsene – im Pensionssystem entsprechend anrechnen.

Mehr Informationen siehe European Parliament (2016): The gender pension gap: differences between mothers and women without children



Inhalt

SCHWERPUNKTHEFT

Working Poor: Armutsgefährdet trotz Arbeit?

297.000 Personen in Österreich gelten als armutsgefährdet, obwohl sie erwerbstätig sind ...

SEITE 04

Einkommensunterschiede und Arbeitskräftemobilität in der EU

Hohe Einkommensunterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten kurbeln die Arbeitskräftemobilität aus Niedriglohnländern an ...

SEITE 06

Mindestlöhne in der EU: Aktuelle Niveaus und Entwicklungstrends

Mit einem Mindestlohn von 1.500 Euro würde sich Österreich auf einem ähnlichen Niveau wie Deutschland bewegen...

SEITE 09

Interview mit Magdalena Bernaciak, Forscherin am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI)

„Sozialdumping unterminiert existierende soziale Regulierungen“ ...

SEITE 12

Vermögen in Österreich: Erkenntnisse und Herausforderungen

Österreich weist im europäischen Vergleich eine starke Vermögensungleichheit auf ...

SEITE 15

Gender Gaps bei Erwerbseinkommen und Pensionen

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind in Österreich besonders stark ausgeprägt ...

SEITE 18

Wie höhere Bildung Ungleichheit fördert

Die Segmentierung innerhalb des Hochschulbereichs trägt zu Einkommensungleichheit bei ...

SEITE 20

Infografik

Einkommen in Zahlen ...

SEITE 22

Abkürzungen für Ländernamen

SEITE 23

Haben Sie das verdient?

Verdienen Sie, was Sie verdienen? Finden Sie mit Ihrem Einkommen Ihr Auslangen? Ob die Antworten ja oder nein lauten, hängt – statistisch und gesellschaftsstrukturell betrachtet – mit vielen Faktoren zusammen, die kaum beeinflussbar sind: mit dem Geschlecht etwa, dem Elternhaus, dem Herkunftsland oder dem Wohnort. Einkommen und Vermögen sind weltweit, europaweit und auch in Österreich nach sozioökonomischen Merkmalen äußerst ungleich verteilt. Dieser Ungleichverteilung und den politischen Instrumenten, die diese weiter fördern oder abbauen könnten, geht das vorliegende Heft nach.

Im europäischen Vergleich schneidet Österreich dabei nicht immer vorteilhaft ab: So ist etwa die Vermögensungleichheit hierzulande besonders stark ausgeprägt (S. 15) – ebenso wie die Einkommens- und Pensionslücke zwischen Frauen und Männern (S. 18). Der Anteil der „Working Poor“, also jener Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit armutsgefährdet sind, ist hingegen in Österreich niedriger als im EU-Durchschnitt (S. 4). Höherqualifizierung ist übrigens kein Garant für Chancengleichheit, sondern kann, differenziert betrachtet, durchaus zu weiterer Einkommensungleichheit führen (S. 20).

Folgenreich sind auch Entlohnungsunterschiede zwischen Staaten – etwa im Bereich der Arbeitskräftemobilität (S. 6) und des Lohn- und Sozialdumpings (S. 12). Aber auch bei der aktuellen Diskussion um einen Mindestlohn in Österreich ist der internationale Vergleich aufschlussreich (S. 9).

Einkommensunterschiede sind wirtschafts- und gesellschaftspolitisch hochrelevant – und sie sind nichts weniger als eine Frage der Gerechtigkeit. Welche Arbeit wird wie bewertet? Wessen Leistung zählt mehr? Wer legt fest, was wertvolle Arbeit ist? Fakten, Analysen und Anregungen dazu liefert das vorliegende Heft.

Eine lohnenswerte Lektüre wünscht Ihnen
die Trendreport-Redaktion

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe
und von Print-Abonnements: trendreport@forba.at
Download: www.forba.at/de/publications/trendreport

Working Poor: Armutsgefährdet trotz Arbeit?

ANALYSE: Arm trotz Arbeit – gibt es das in Österreich? Welches Working-Poor-Risiko tragen Frauen und Männer? Wie schneidet Österreich im EU-Vergleich ab? Diese Fragen können mit Hilfe von EU-SILC-Daten¹ beantwortet werden. *Nadja Lamei, Richard Heuberger*

KURZ
GEFASST

297.000 Personen in Österreich gelten als armutsgefährdet trotz Arbeit. Das ergibt der „Working-Poor“-Indikator der EU. Nicht immer ist geringes Einkommen ein Grund für die Armutsgefährdung. Das Risiko Erwerbstätiger, in Armut zu geraten, ergibt sich vielmehr aus der Unterschreitung einer bestimmten Einkommensschwelle. Zum Vergleich mit dieser werden die Einkommen aller im Haushalt der/des Erwerbstätigen lebenden Personen herangezogen. Frauen sind geringfügig seltener betroffen als Männer. Österreich liegt unter dem EU-Durchschnitt.

Wer zählt zu den Working Poor?

Working Poor sind laut EU-Definition² Personen zwischen 18 und 64 Jahren, die mehr als sechs Monate erwerbstätig sind und in einem armutsgefährdeten Haushalt leben, d.h. deren jährliches Netto-Haushaltseinkommen³ unter 60 Prozent des mittleren Wertes (Median) liegt. 2015 betrug die Armutsgefährdungsschwelle für einen Ein-Personen-Haushalt in Österreich 13.956 Euro. Von den rund 3,78 Millionen Erwerbstätigen gelten demnach 297.000 Personen als Working Poor, davon 123.000 Frauen und 174.000 Männer.

In Österreich liegt das Armutsrisiko für Erwerbstätige mit acht Prozent deutlich niedriger als für Arbeitslose (22 Prozent), Personen in Ausbildung (21 Prozent) oder andere Nicht-Erwerbstätige (22 Prozent) – mit Ausnahme von Pensionist/innen (13 Prozent).

Wer ist in Österreich betroffen?

Besonders betroffen sind Alleinerzieher/innen (26 Prozent) und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (22 Prozent). Die Quote der armutsgefähr-

deten Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss (13 Prozent) oder in Hilfsarbeitsjobs (15 Prozent) ist deutlich höher als für Personen mit universitärer Bildung (6 Prozent). Selten betroffen sind Personen mit höheren oder hochqualifizierten Tätigkeiten (2 Prozent).

Laut EU-SILC 2015 gelten acht Prozent der männlichen und sieben Prozent der weiblichen Erwerbstätigen als Working Poor. Dieser Befund erscheint auf den ersten Blick paradox – zählen doch mehr Frauen als Männer zu den gering entlohnten Erwerbstätigen. Der Befund erklärt sich daraus, dass nach EU-Definition Working Poor eben nicht nur vom individuellen Einkommen abhängt. Das Zusammenspiel des eigenen Einkommens mit der Einkommenssituation des gesamten Haushalts heißt, dass auch tendenziell gutverdienende Personen Working Poor sein können, wenn etwa viele Personen im Haushalt von diesem Einkommen (ggf. in Kombination mit Sozialtransfers) leben. Umgekehrt müssen auch verhältnismäßig schlecht verdienende Personen nicht als Working Poor gelten, wenn das Haushaltseinkommen in Summe entsprechend hoch ist. Der Indikator Working Poor in seiner jetzigen Form zielt somit nicht darauf ab, etwas über die Einkommenssituation von einzelnen Personen am Arbeitsmarkt auszusagen.

Gründe für Working Poor sind sowohl auf der individuellen Ebene – geringe Qualifikation, geringe Entlohnung, prekäre Jobs, geringe Wochenarbeitszeit, Diskriminierung usw. – als auch auf der Haushaltsebene zu finden.

Wie schneidet Österreich im EU-Vergleich ab?

Die Armutsgefährdungsschwelle ist abhängig vom mittleren Lebensstandard eines Landes. Aufgrund unterschiedlicher Wohlstandsniveaus in der EU unterscheiden sich auch die Anteile der Betroffenen zum Teil deutlich.

Die Länder mit den niedrigsten Working-Poor-Quoten sind Finnland, Tschechien und Belgien – hier leben unter fünf Prozent der Erwerbstätigen in armutsgefährdeten Haushalten (siehe Grafik rechts). Vergleicht man das Armutsrisiko der gesamten Bevölkerung dieser Länder (nicht in der Grafik dargestellt) mit der Working-Poor-Quote, ist auch dieses in Finnland und Tschechien sehr gering; in Belgien liegt es mit 15 Prozent zwar auch unter dem EU-28-Wert von 17,3 Prozent, jedoch eher in der Mitte des Länderrankings. Österreich liegt mit knapp acht Prozent Working Poor und 14 Prozent Armutsgefährdung der gesamten Bevölkerung in beiden Maßzahlen etwa um 20 Prozent unter dem EU-Wert. Die mit Abstand höchste Working-Poor-Quote hat mit fast 19 Prozent Rumänien – hier ist auch die allgemeine Armutsgefährdungsquote mit 25 Prozent am höchsten.⁴

In 24 der 28 EU-Länder sind die Working-Poor-Quoten für Männer höher als für Frauen, umgekehrt ist dies nur in Tschechien, Deutschland und mit geringerem Unterschied in Belgien und Lettland der Fall.

Working Poor und Arbeitslosigkeit – welche Zusammenhänge gibt es?

Vergleicht man Working-Poor-Quoten und Arbeitslosenquoten (siehe Grafik rechts, dunkelgraues Kreuz) zeigt sich ein uneinheitliches Bild: In Österreich sind die Arbeitslosigkeit (5,7 Prozent, EU-28: 9,4 Prozent) und die Working-Poor-Quote unterdurchschnittlich; in einigen Ländern mit geringeren Working-Poor-Quoten als Österreich sind die Arbeitslosenquoten hingegen deutlich höher (z.B. Finnland, Belgien, Slowakei). Spanien und Griechenland zeigen sowohl sehr hohe Arbeitslosen- als auch überdurchschnittliche Working-Poor-Quoten. In Rumänien ist die Arbeitslosigkeit mit 6,8 Prozent im Vergleich zum EU-Durchschnitt sogar geringer, aber die Betroffenheit von Working Poor am höchsten.

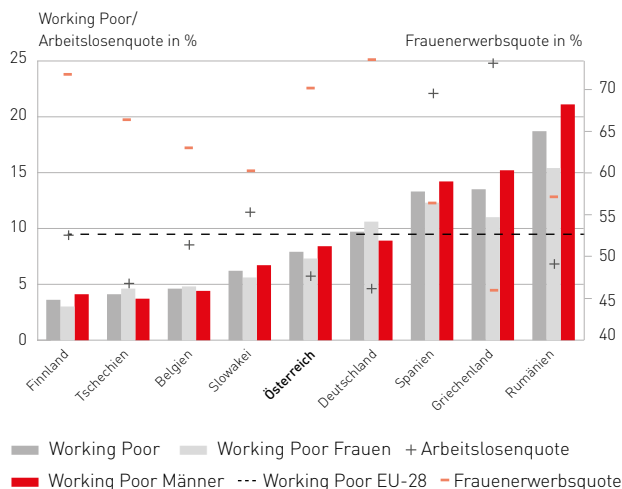
Da Working Poor armutsgefährdete Erwerbstätige meint und deren Zahl nicht nur aufgrund positiver Einkommensentwicklungen geringer werden kann, sondern auch bei hoher Arbeitslosigkeit, ist es möglich, dass in Ländern mit niedriger Working-Poor-Quote höhere Arbeitslosigkeit herrscht. Dies ist jedoch nicht immer zutreffend. Während sich in einigen Ländern diese beiden „Problemgruppen“ am Arbeitsmarkt abtauschen, sind in manchen Ländern beide Problemlagen ausgeprägt, in anderen wiederum (z.B. Österreich) ist die Lage hinsichtlich beider Kennzahlen relativ gut.

Working Poor und Erwerbsbeteiligung von Frauen – ein komplexes Zusammenspiel

Auch das Ausmaß der Frauenerwerbstätigkeit nimmt Einfluss darauf, welche Grundlage zur Ermittlung der Working-Poor-Quote verwendet wird: Sind mehr Frauen erwerbstätig, können theoretisch auch mehr Frauen Working

Working Poor, Arbeitslosen- und Frauenerwerbsquoten in ausgewählten EU-Staaten 2015

Quelle: Eurostat, EU-SILC/LFS 2015; abgerufen am 8.3.2016; eigene Darstellung



Poor sein. Spitzenreiter in puncto Frauenerwerbsquoten sind die skandinavischen Länder, aber auch Deutschland und Österreich erreichen eine hohe Frauenerwerbsquote. Diese Länder belegen im Ranking nach der Working-Poor-Quote unterschiedliche Positionen. Die Länder mit der niedrigsten Arbeitsmarktpartizipation von Frauen sind in Süd- und Südosteuropa zu finden (unter 60 Prozent): Italien, Spanien, Griechenland und Rumänien – hier in Kombination mit erhöhter Betroffenheit von Working Poor – sowie Malta und Kroatien (mit niedriger Working-Poor-Quote).

Der Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote bzw. Arbeitslosigkeit einerseits und Working Poor andererseits ist komplex und hängt von der Arbeitsmarktsituation und der gesamtwirtschaftlichen Situation des Landes ab. ■

Nadja Lamei und Richard Heuberger arbeiten bei Statistik Austria am Projekt EU-SILC (Statistik zu Einkommen und Lebensbedingungen) und forschen zu den Themen Armut und soziale Ausgrenzung. Kontakt: nadja.lamei@statistik.gov.at und richard.heuberger@statistik.gov.at

¹ Statistik Austria (2016): EU-SILC Tabellenband 2015, Einkommen, Armut und Lebensbedingungen

Eurostat Datenbank (2017): EU-SILC/LFS 2015

² Zur Definition und kritischen Besprechung des Konzepts siehe: Eurostat (2010): In-work poverty in the EU, Methodologies and Working paper, European Commission

³ Dafür wird das verfügbare Haushaltseinkommen durch die Summe der Bedarfsgewichte im Haushalt dividiert. Die Bedarfsgewichte hängen von der Größe des Haushalts und dem Alter der Mitglieder ab.

⁴ Working Poor sind eine Teilgruppe der insgesamt Armutsgefährdeten, die sich durch die Abgrenzung des Alters und Erwerbsstatus ergibt

Einkommensunterschiede und Arbeitskräftemobilität in der EU

ANALYSE: Die Einkommensunterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten sind nach wie vor hoch, was die Arbeitskräftemobilität insbesondere aus Niedriglohnländern ankurbelt. Aber auch Unternehmen verschaffen sich durch Entsendungen Wettbewerbsvorteile.

Bernadette Allinger

KURZ
GEFASST

Innerhalb der EU gibt es nach wie vor erhebliche Einkommensunterschiede. Eine Folge dieser Unterschiede ist der Anstieg grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität in den letzten Jahren; der Anteil mobiler Arbeitskräfte in der EU liegt bei mittlerweile fast vier Prozent. Aber während diese höhere Löhne als in ihren Herkunftsländern erhalten, sind sie oftmals unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt, haben schlechtere Arbeitsbedingungen und erhalten geringere Löhne als einheimische Arbeitskräfte. Auch Unternehmen ziehen Wettbewerbsvorteile aus den großen Unterschieden in den Arbeitskosten, etwa bei Entsendungen.

Erhebliche Einkommensunterschiede

EU-weit gibt es nach wie vor eklatante Einkommensunterschiede und damit verbunden auch eine sehr große Varianz in den nationalen Arbeitskosten. Eine aktuelle Studie von Eurofound¹ zeigt, dass sich die Einkommen in den Jahren vor Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 annäherten. Dies wird hauptsächlich auf einen Aufholprozess der osteuropäischen Staaten sowie auf eine Stagnation bzw. einen Rückgang beim relativen Einkommensniveau in Ländern mit hohem Einkommen zurückgeführt. Seit 2008 nehmen jedoch die EU-weiten Einkommensunterschiede wieder zu. Nach 2011 setzte eine unterschiedliche Entwicklung innerhalb der Gruppe der sogenannten Peripherieländer ein: Die baltischen Staaten und andere osteuropäische Länder erholten sich relativ rasch, während in den Mittelmeerstaaten Abwärtskorrekturen bei den Einkommen festzustellen waren. Aktuell (2016) liegen die Arbeitskosten² im EU-28-Durchschnitt bei 25,4 Euro pro Stunde Arbeit und

variieren zwischen 4,4 Euro (Bulgarien) und 42 Euro (Dänemark) – eine Stunde Arbeit kostet also in Dänemark fast zehn Mal so viel wie in Bulgarien. Österreich liegt mit 32,7 Euro ebenfalls im oberen Bereich, knapp hinter Deutschland mit 33 Euro.

Arbeitskräftemobilität in der EU

Unterschiede in den Einkommensniveaus, aber auch in den nationalen Arbeitsmarktbedingungen, haben in den letzten Jahren zu einer Steigerung der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität in der EU geführt, wenngleich die Mobilität in den unmittelbaren Krisenjahren (2008–2010) kurzfristig stark zurückgegangen ist.³ Dabei ist eine merkbare Ost-West-Wanderung von Ländern mit geringem oder mittlerem Lohnniveau hin zu Hochlohnländern wie Österreich auszumachen.

Im Jahr 2015 waren laut einem Bericht der EU-Kommission⁴ etwa 3,6 Prozent der im Erwerbsleben aktiven Bevölkerung in den EU-28-Staaten mobil (d.h. wohnhaft in einem anderen EU-28-Land als jenem, dessen Staatsbürgerschaft sie besitzen). Dabei verteilen sich über drei Viertel dieser Erwerbsgruppe auf die sechs Länder Deutschland, Vereinigtes Königreich, Spanien, Italien, Schweiz und Frankreich. Mehr als die Hälfte der mobilen EU-Bürger/innen (aktiv und inaktiv) kommen aus nur fünf Staaten, nämlich Deutschland, Italien, Polen, Portugal und Rumänien. Pendler/innen machen hingegen nur etwa 0,6 Prozent aller in den EU-28-Staaten Beschäftigten aus. Die Beschäftigungssituation von mobilen Personen aus den EU-13-Staaten ist nach wie vor weniger günstig als die von mobilen Personen aus den EU-15-Staaten⁵, was sich anhand einer höheren Arbeitslosenrate sowie einem höheren Anteil von Beschäftigten in niedrigqualifizierten Berufen zeigt.

Hoher Missbrauch bei Entsendungen

Von Entsendungen⁶ – als einer besonderen Form der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität – sind etwa ein Dutzend EU-Staaten als Sende- und/oder Empfängerland in größerem Ausmaß betroffen, unter ihnen auch Österreich.⁷ Deutschland, Belgien, Frankreich und Österreich weisen die größte negative Differenz zwischen gesandten und empfangenen Arbeitskräften auf – sie empfangen mehr Arbeitskräfte als sie entsenden. In den letzten Jahren gab es einen großen Anstieg an Entsendungen: Die höchste Steigerung von entsandten Arbeitskräften wurde in Slowenien verzeichnet (Verdreifachung), Verdoppelungen gab es in der Slowakei, Griechenland, Litauen und Bulgarien. Die größte Steigerung bei der Anzahl der empfangenen Arbeitskräfte gab es in diesem Zeitraum in den Hochlohnländern Schweden, Deutschland, Belgien und Österreich, sowie in Slowenien und Estland. In Summe sind etwa ein Prozent aller Arbeitnehmer/innen in der EU entsandte Arbeitskräfte.

Entsendungen sind – laut Studie des Europäischen Parlaments – einem Mangel an (Fach-)Arbeitskräften und dem Arbeitskostengefälle geschuldet. Über 50 Prozent der Entsendungen sind auf die teilweise großen Differenzen in den Arbeitskosten zurückzuführen, v.a. in der Bauwirtschaft, im Transportsektor oder in der Landwirtschaft. Obwohl die Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) vorsieht, dass sich gewisse Arbeitsbedingungen (Mindestlohn, Höchstarbeitszeit) bei grenzüberschreitender Beschäftigung nach dem Ort der Beschäftigung richten, werden in der Praxis häufig Fälle von Lohn- oder Sozialdumping berichtet. So zeigen Forschungsarbeiten von Eurofound⁸, die sich mit der betrügerischen Vergabe von Arbeit beschäftigen, dass es bei Entsendungen in 15 von 29 Staaten (EU-28 und Norwegen), u.a. in Österreich, häufig zu einem missbräuchlichen Einsatz kommt – sowohl durch Subunternehmerketten als auch durch transnationale Arbeitskräfteüberlassung. Dies führt dazu, dass entsandte Arbeitskräfte weder zu angemessenen Bedingungen beschäftigt werden, noch die korrekten Löhne und Gehälter (laut EU- bzw. nationalen Regelungen oder Kollektivverträgen) bezahlt bekommen. Dies bedeutet einen unfairen Wettbewerb zwischen einheimischen und ausländischen Firmen. Mit dem Inkrafttreten der sogenannten „Durchsetzungsrichtlinie“ (Richtlinie 2014/67/EU, die bis 2016 in nationales Gesetz umzusetzen war) soll die administrative Zusammenarbeit zwischen den nationalen für Entsendungsfragen zuständigen Behörden verbessert werden, um Betrug und Missbrauch besser zu bekämpfen. Ob diese Maßnahmen erfolgreich sind, bleibt abzuwarten.

Missbrauch von Sozialsystemen durch Mobilität?

Im Rahmen der gestiegenen Arbeitskräftemobilität sind der potenzielle Missbrauch und die finanzielle Belastung der nationalen Sozialsysteme häufiges Diskussionsthema.

Eine Eurofound-Studie aus 2015⁹ hat sich die Auswirkungen der Mobilität aus den EU-10-Staaten¹⁰ auf die Inanspruchnahme von Sozialleistungen und Dienstleistungen in neun ausgewählten Aufnahmeländern¹¹ angesehen, u.a. in Österreich. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass mobile Bürger/innen¹² aus den EU-10-Staaten in den Aufnahmeländern insgesamt weniger Sozialleistungen und öffentliche Dienstleistungen in Anspruch nehmen als die einheimische Bevölkerung; dies trifft insbesondere auf Sozialwohnungen und Pensionen zu. Gleichzeitig werden beschäftigungsbezogene Leistungen (etwa Leistungen bei Arbeitslosigkeit) von mobilen Bürger/innen stärker in Anspruch genommen als von Einheimischen – dies ist aber auch dadurch bedingt, dass unter den mobilen Bürger/innen der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter höher ist als unter den nicht mobilen. ■

Bernadette Allinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) und nationale Korrespondentin für das European Observatory of Working Life (EUROWORK) der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Kontakt: allinger@forba.at

¹ Eurofound (2017): *Income inequalities and employment patterns in Europe before and after the Great Recession*

² Eurostat Pressemitteilung 58/2017, 6. April 2017

³ Eurofound (2014): *Labour mobility in the EU: Recent trends and policies*

⁴ European Commission (2016): *2016 Annual Report on intra-EU Labour Mobility*

⁵ Siehe Erklärungen der Länderkürzel auf S. 23.

⁶ Entsendete Arbeitnehmer/innen führen für ihr Unternehmen vorübergehend in einem anderen Staat Aufträge aus.

⁷ Voss, E. et al. (2016): *Posting of Workers Directive – current situation and challenges. Document requested by the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs*

⁸ Eurofound (2016): *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union, Publications Office of the European Union; weitere Forschungsberichte zu dem Thema von Eurofound folgen im Laufe der Jahre 2017/18.*

⁹ Eurofound (2015): *Social dimension of intra-EU mobility: Impact on public services*

¹⁰ Siehe Erklärung der Länderkürzel auf S. 23

¹¹ Dänemark, Deutschland, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Spanien, Schweden und Vereinigtes Königreich

¹² Unter mobilen Bürger/innen werden folgende Personengruppen erfasst: Beschäftigte und ihre begleitenden Familienangehörigen; Personen in illegaler Beschäftigung; Pendler/innen oder Saisonarbeiter/innen; Arbeitsuchende; sozial benachteiligte bzw. ausgeschlossene Personen



Mindestlöhne in der EU: Aktuelle Niveaus und Entwicklungstrends

ANALYSE: 22 von 28 EU-Staaten verfügen über einen nationalen Mindestlohn. In Österreich verhandeln die Sozialpartner derzeit über eine Lohnuntergrenze von 1.500 Euro. Wo läge ein solcher Mindestlohn im EU-Vergleich? Welche Trends lassen sich bei der Mindestlohnentwicklung beobachten?

Thorsten Schulten

Innerhalb der EU lassen sich grundlegend zwei verschiedene Mindestlohnregime unterscheiden.¹ In 22 von 28 EU-Staaten besteht ein universelles Mindestlohnregime mit einer allgemeinen nationalen Lohnuntergrenze, die in der Regel per Gesetz festgelegt wird. Demgegenüber verfügen sechs EU-Staaten über ein sektorales Mindestlohnregime, das keine allgemeine Lohnuntergrenze kennt, sondern lediglich eine Vielzahl von sektoralen Mindestlöhnen, die im Wesentlichen durch Kollektivverträge festgelegt werden. Kennzeichnend für die Ländergruppe mit sektoralen Mindestlohnregimen, zu der neben den skandinavischen Staaten Dänemark, Finnland und Schweden sowie Italien und Zypern auch Österreich gehört, ist zumeist eine besonders hohe Kollektivvertrags-Abdeckung.

Das österreichische Mindestlohnregime ist dabei insofern ein besonderer Fall, als es hier immer wieder insbesondere von Seiten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) Ansätze gab, die kollektivvertragliche Mindestlohnentwicklung durch eigene politisch-normative Zielvorgaben zu koordinieren. 2007 schloss der ÖGB erstmals mit der Wirtschaftskammer (WKÖ) eine Generalvereinbarung ab, wonach alle Kollektivverträge eine Lohnuntergrenze von 1.000 Euro pro Monat erreichen sollten. Aktuell wird (nach entsprechender Aufforderung durch die Bundesregierung) wiederum über eine entsprechende Vereinbarung verhandelt. Diesmal wird als kollektivvertraglicher Mindestlohn die Marke von 1.500 Euro angepeilt.

Um die unterschiedlichen Niveaus und Entwicklungsdynamiken nationaler Mindestlöhne zu untersuchen, hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Ende der 2000er-Jahre eine eigene Mindestlohndatenbank aufgebaut. Mittlerweile sind nationale Mindestlohndaten für 37 Länder

In der Mehrzahl der EU-Staaten existieren nationale Mindestlöhne, die jedoch sowohl im Hinblick auf ihr Niveau als auch auf ihre Entwicklungsdynamik große Unterschiede aufweisen. Österreich würde sich mit einem kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.500 Euro pro Monat auf einem mit Deutschland vergleichbaren Niveau bewegen.

KURZ
GEFASST

inner- und außerhalb Europas darin enthalten.² Aktuelle Auswertungen dieser Daten finden sich in den jährlich erscheinenden WSI-Mindestlohnberichten.³

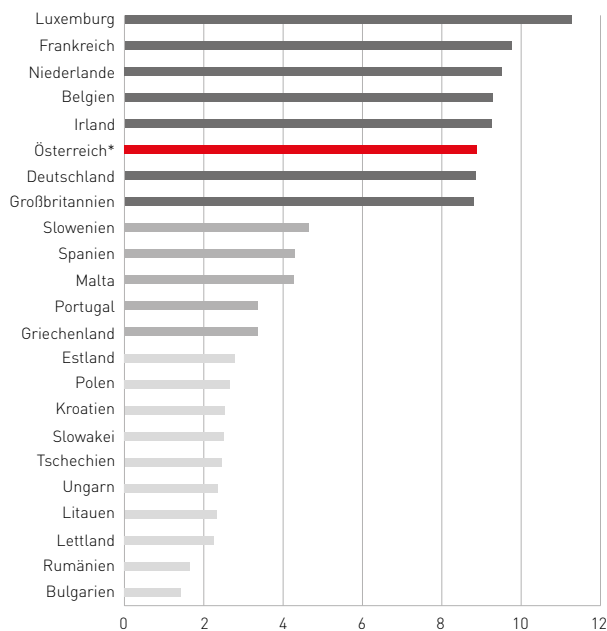
Wie hoch sind die Mindestlöhne in Europa?

Gemessen in Euro lassen sich im Hinblick auf die Mindestlohn-niveaus innerhalb der EU drei Gruppen identifizieren (siehe linke Grafik S. 10): Die erste Gruppe mit relativ hohen Mindestlöhnen umfasst insgesamt sieben Staaten aus Westeuropa. Das höchste Mindestlohn-niveau mit einem Wert von 11,27 Euro pro Stunde findet sich in Luxemburg, gefolgt von Frankreich mit 9,76 Euro, den Niederlanden mit 9,52 Euro, Belgien mit 9,28 Euro und Irland mit 9,25 Euro.

Am unteren Ende der ersten, westeuropäischen Gruppe stehen Deutschland und Großbritannien mit Mindestlöhnen von 8,84 bzw. 8,79 Euro. Im britischen Fall wird der in Euro ausgewiesene Wert jedoch durch die aktuelle Entwicklung des Wechselkurses stark unterzeichnet. Ohne die fast 13-prozentige Abwertung des britischen Pfunds gegenüber dem Euro im Jahr 2016 läge der britische Mindestlohn heute bei 9,92 Euro. Damit würde er einen europäischen Spitzenwert einnehmen. Österreich würde bei einem fiktiven Mindestlohn von 1.500 Euro im Monat und einer durchschnittlichen kollektivvertraglichen

Nationale Mindestlöhne in der EU, pro Stunde in Euro (Stand: Jänner 2017)

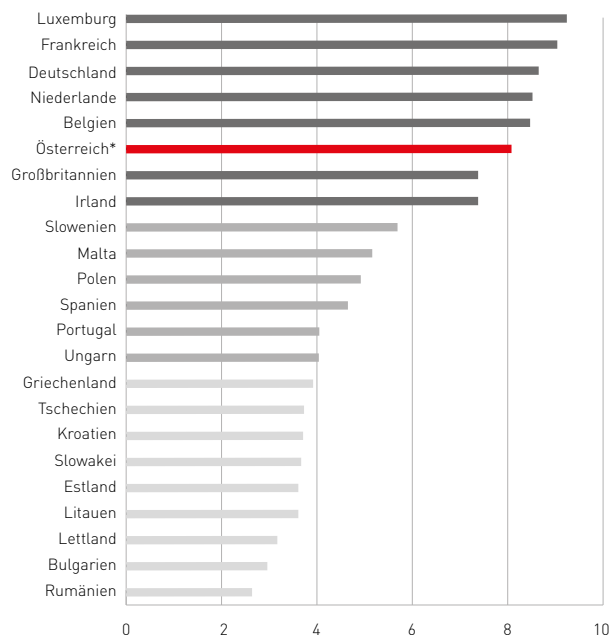
Quelle: WSI-Mindestlohn Datenbank 2017, Umrechnung in Euro zum Jahresdurchschnittswchselkurs von 2016



*Für Österreich: Fiktiver Mindestlohn pro Stunde bei einem Mindestlohn von 1.500 Euro pro Monat und einer durchschnittlichen kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden

Nationale Mindestlöhne in der EU, pro Stunde in Kaufkraftstandards (KKS) (Stand: Jänner 2017)

Quelle: WSI-Mindestlohn Datenbank 2017, Umrechnung aufgrund der von der Weltbank ausgewiesenen KKS des privaten Konsums für das Jahr 2015



Wochenarbeitszeit von 39 Stunden einen Mindestlohn von 8,88 Euro aufweisen und läge damit knapp über dem Niveau von Deutschland.⁴

In einer zweiten Gruppe mit Mindestlöhnen zwischen drei und fünf Euro pro Stunde befinden sich insgesamt fünf EU-Staaten, darunter Slowenien mit 4,65 Euro sowie die südeuropäischen Staaten Malta, Spanien, Griechenland und Portugal mit Mindestlöhnen zwischen 3,35 und 4,29 Euro. Die dritte Gruppe mit Mindestlöhnen unterhalb von drei Euro umfasst ausschließlich Länder aus Mittel- und Osteuropa. Das Mindestlohniveau bewegt sich hier in der Mehrzahl der Länder zwischen 2,25 Euro in Lettland und 2,78 Euro in Estland. Lediglich in Rumänien und Bulgarien liegen die Mindestlöhne mit 1,65 bzw. 1,42 Euro pro Stunde noch einmal deutlich niedriger als in den übrigen osteuropäischen EU-Staaten.

Für eine vergleichende Analyse von Mindestlöhnen ist ihre Berechnung in Euro jedoch nur bedingt aussagefähig. Zum einen können diese durch Wechselkursschwankungen verzerrt werden, wie dies am Beispiel von Großbritannien bereits erläutert wurde. Darüber hinaus spielen die jeweiligen nationalen Preisniveaus und die damit verbundenen Lebenshaltungskosten eine wesentliche Rolle, so dass den jeweiligen Mindestlohnbeträgen oft eine sehr

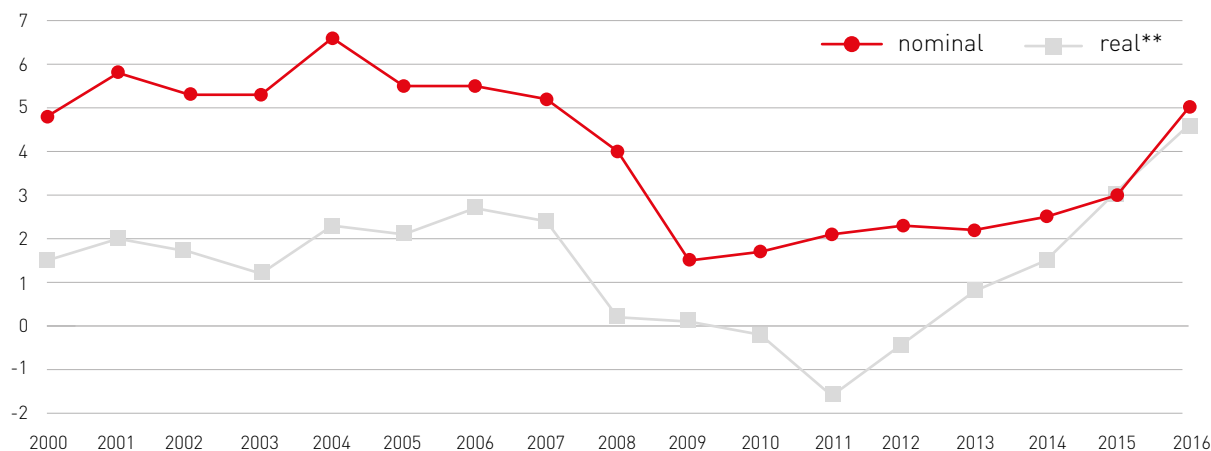
unterschiedliche Kaufkraft gegenübersteht. Letztere kann berücksichtigt werden, indem der internationale Vergleich gesetzlicher Mindestlöhne zusätzlich in Kaufkraftstandards (KKS) durchgeführt wird. Gegenüber dem nominellen Mindestlohnvergleich in Euro werden die Niveauunterschiede zwischen den nationalen Mindestlöhnen bei einem Vergleich in KKS deutlich kleiner (siehe rechte Grafik oben): Während die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Mindestlohn gemessen in Euro bei etwa 1:8 liegt, ist sie gemessen in KKS mit einem Verhältnis von 1: 3,5 deutlich geringer. Außerdem kommt es durch die Berechnung in KKS auch zu einigen Veränderungen in der Reihenfolge der Länder. So würde z.B. Österreich mit einem Mindestlohn von 1.500 Euro im Monat unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten heute unterhalb des kaufkraftbereinigten Mindestlohnlevels von Deutschland liegen.

Welche Entwicklungsdynamik lässt sich bei Mindestlöhnen in Europa beobachten?

Nachdem innerhalb der EU die Mindestlöhne in den 2000er-Jahren relativ stabile Steigerungsraten verzeichneten, ist die Erhöhung der Mindestlöhne im Zuge der Krise ab 2008 deutlich zurückgegangen. Deflationiert um die Verbraucherpreisentwicklung kam es über mehrere Jahre

Mittlere Erhöhung des Mindestlohns in der EU, 2000-2016*

Quelle: WSI Mindestlohndatenbank 2017



* in % zum Vorjahr auf der Grundlage von 21 (ab 2015: 22) EU-Staaten. Bei der mittleren Erhöhung fällt der Anstieg des Mindestlohns in 10 Staaten höher und in 10 Staaten niedriger aus.

** deflationiert um den Anstieg der nationalen Verbraucherpreise

hinweg real zu einer Stagnation oder sogar zu einer leicht rückläufigen Entwicklung der Mindestlöhne. Erst seit dem Jahr 2013 konnten die Mindestlohnbezieher/innen wieder Reallohnzuwächse verbuchen. In den Jahren 2015 und 2016 sind diese angesichts niedriger Inflationsraten besonders kräftig ausgefallen und lagen deutlich oberhalb des Niveaus der 2000er-Jahre (siehe Grafik oben).

Hinter den für die EU gemittelten Daten stehen sehr unterschiedliche nationale Entwicklungsdynamiken. Insbesondere in vielen osteuropäischen Ländern kam es auf der Grundlage eines relativ niedrigen Mindestlohnniveaus in den letzten Jahren zu recht kräftigen Mindestloohnerhöhungen, die teilweise sogar zweistellige Zuwachsraten erreichten. Damit wurde der in der Krise ab 2008 zeitweilig unterbrochene Aufholprozess wieder in Gang gesetzt. In den westeuropäischen Ländern fielen demgegenüber die Mindestloohnerhöhungen auch in den letzten Jahren eher bescheiden aus. Das einzige Land in der EU, in dem die Mindestlöhne nach wie vor stagnieren, ist Griechenland. Dieses wurde im Jahr 2012 durch die Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds gezwungen, den Mindestlohn um 20 Prozent zu kürzen. Seither hat die Troika der griechischen Regierung jede Mindestloohnerhöhung untersagt.

Trotz der wieder erstarkten Entwicklungsdynamik in den letzten Jahren liegt der Mindestlohn in vielen europäischen Ländern nach wie vor auf einem relativ niedrigen Niveau, das oft nicht für ein existenzsicherndes Einkommen ausreicht. Vor diesem Hintergrund haben sich in jüngster Zeit die Diskussionen um eine europäische

Mindestlohnpolitik wieder verstärkt, mit der sichergestellt werden soll, dass alle Beschäftigten in Europa einen angemessenen Living Wage (d.h. einen existenzsichernden Mindestlohn) erhalten.⁵ ■

Thorsten Schulten ist Honorarprofessor am Institut für Politikwissenschaft der Eberhard Karls Universität Tübingen und Leiter des Referats „Arbeits- und Tarifpolitik“ in Europa am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf. Seine Arbeitsschwerpunkte sind international vergleichende Lohn- und Tarifpolitik, Arbeitsforschung sowie industrielle Beziehungen. Kontakt: thorsten-schulten@boeckler.de

¹ Schulten, T (2016): Mindestlöhne und Mindestlohnregime im europäischen Vergleich, in: Mosler, R./Pfeil, W.J. (Hg.): Mindestlohn im Spannungsfeld zwischen Kollektivvertragsautonomie und staatlicher Sozialpolitik, S. 75-96

² Die WSI-Mindestlohndatenbank ist unter www.wsi.de/mindestlohndatenbank abrufbar und enthält neben einer interaktiven Karte umfangreiche Tabellen und Grafiken. Die Datenbank ist in deutscher und in englischer Sprache verfügbar.

³ Zuletzt: Schulten, T (2017): WSI-Mindestlohnbericht 2017: Hohe Zuwächse in Europa, in: WSI-Mitteilungen 2/2017, S. 135-141

⁴ Dabei wird nicht berücksichtigt, dass in Österreich – wie auch in einigen anderen europäischen Ländern – in der Regel 13 bzw. 14 Monatsgehälter im Jahr bezahlt werden.

⁵ Schulten, T et al. (2016): Für eine europäische Mindestlohnpolitik, in: Müller, T et al. (Hg.), Lohnpolitik unter europäischer Economic Governance, S. 246-274

„Sozialdumping unterminiert existierende soziale Regulierungen“

INTERVIEW: Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping haben hohe Priorität auf der arbeitspolitischen Agenda Österreichs und der EU. Der Trendreport sprach mit **MAGDALENA BERNACIAK** von ETUI über Interpretationen, Regelbrüche und Lösungsansätze.

Trendreport: Frau Bernaciak, was genau ist eigentlich unter „Lohn- und Sozialdumping“ zu verstehen?

Bernaciak: ETUI hat in einem Forschungsprojekt unterschiedliche Verwendungen des Ausdrucks „Sozialdumping“ untersucht. Dabei haben wir herausgefunden, dass dieser Ausdruck zwar regelmäßig im öffentlichen Diskurs und in der politischen Meinungsmache vorkommt, jedoch sehr beliebig eingesetzt wird. Das öffnet Fehlinterpretationen und unbegründeten Anschuldigungen Tür und Tor. Ich gebe Ihnen ein Beispiel: Die Tatsache, dass Löhne in Osteuropa niedriger sind als in den „alten“ Mitgliedstaaten, wird als Nachweis für Sozialdumping herangezogen. Dieser Zugang ignoriert aber nicht nur Unterschiede in der Produktivität verschiedener Länder, sondern auch die problematischen Unternehmenspraktiken, die von den Hochlohnländern der EU ausgehen. Diesem vereinfachten Verständnis von Sozialdumping haben wir eine andere Definition entgegengesetzt: Sozialdumping ist eine Praxis, die existierende soziale Regulierungen entweder unterminiert oder umgeht. Sie wird von Marktteilnehmern verfolgt, um Wettbewerbsvorteile herauszuschlagen. Dieser Zugang erlaubt es, die Logik und die Mechanismen, die Sozialdumping zugrunde liegen, ins Visier zu nehmen.

Trendreport: Wird mit Sozialdumping jedenfalls ein rechtliches Referenzsystem – z.B. Mindestlöhne oder Sozialstandards – gebrochen? Oder können auch „legale“ Formen prekärer Arbeit in den Bereich von Sozialdumping fallen?

Bernaciak: Den Bruch oder die Umgehung sozialer Regulierung kann man tatsächlich in zweifacher Hinsicht verstehen. Eine strenge Interpretation würde die Inhalte

sozialer Regulierungen auf verschriftlichte Regeln beschränken – also im Wesentlichen darauf, was in den Gesetzen oder Kollektivverträgen steht. Aus unserer umfassenderen Perspektive sind auch nicht-verschriftlichte, informelle Regeln oder Verhaltensvorgaben zu berücksichtigen. Insofern betrachten wir u.a. auch folgende Praktiken als Fälle von Sozialdumping: erzwungene Verhandlungszugeständnisse bei Unternehmensumstrukturierungen oder die Praxis, eine Belegschaft durch Mitarbeiter/innen mit billigeren und prekären Arbeitsverträgen zu ersetzen. Das ist nicht unbedingt illegal und rechtlich sanktioniert. Alle legalen und illegalen Erscheinungsformen von Sozialdumping teilen jedoch die gleiche Logik: Sie untergraben und umgehen soziale Standards, die als „Norm“ in einem bestimmten Bereich gelten. Greift man auf derartige Praktiken zurück, entsteht ein kurzfristiger Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenten.

Trendreport: Sind bestimmte Branchen besonders von Lohn- und Sozialdumping betroffen?

Bernaciak: Dass Spannungen zwischen regulatorischen Beschränkungen und möglichen kurzfristigen Vorteilen durch ihre Umgehung bestehen, ist genuiner Bestandteil des kapitalistischen Produktions- und Akkumulationssystems. Insofern kann Sozialdumping das gesamte Spektrum der Wirtschaft betreffen. Aber die Anreize, Normen zu umgehen – und das tatsächliche Ausmaß dieser Umgehungen – werden in schlecht regulierten Bereichen und Branchen ebenso höher sein wie dort, wo die Durchsetzung von Regeln schwierig ist. Entsprechend steht Österreich mit seiner Kollektivvertragsdichte und mit relativ effizienten Kontrollmechanismen noch relativ gut da im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping.

Die Schaffung des europäischen Binnenmarkts hat sicher neue Möglichkeiten und Anreize für Marktteilnehmer geschaffen, bestehende Vorschriften zum eigenen Vorteil auszureizen. Trotzdem ist nicht jeder polnische Bauunternehmer, der seine Mitarbeiter nach Belgien entsendet, oder jeder österreichische Unternehmer, der ein Tochterunternehmen in der Slowakei gründet, ein „Lohndumper“. Jeder Fall ist individuell und sollte vor dem Hintergrund des regulatorischen Kontexts, in dem er operiert, analysiert werden.

Trendreport: Welche Auswirkungen hat Lohn- und Sozialdumping auf die Einkommensniveaus?

Bernaciak: Die negativen Konsequenzen von Lohn- und Sozialdumping sind bereits kurzfristig zu erkennen. Der Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen erhöht sich, wenn sich Praktiken, bei denen soziale Standards unterminiert werden, verstärken. Dort, wo es keine gesetzlichen oder kollektiv vereinbarten Mindeststandards gibt, oder wo es schwierig ist, bestehende Regeln durchzusetzen, gibt es praktisch keine Untergrenze für Sozialdumping. Die Ausbreitung von Regelabweichungen beeinflusst insbesondere das Verhalten von Marktteilnehmern, die sich bislang an bestehende Regulierungen gehalten haben: Wenn die Einhaltung von sozialen und Arbeitsstandards zu einem Wettbewerbsnachteil wird, wird man dem Verhalten der anderen folgen und Kompromisse bei der Befolgung von Regeln suchen. Langfristig sind die Konsequenzen von Lohn- und Sozialdumping noch gravierender: Es entstehen neue soziale Ungleichheiten, etwa durch die Ausbreitung atypischer Arbeitsformen, und bereits existierende werden verstärkt. Kurzfristige Profitorientierung und die uneingeschränkte Forderung nach einer Reduktion der Arbeitskosten könnten auch negative Auswirkungen auf die strategische Ausrichtung von Unternehmen haben, indem Unternehmen davon absehen, hochqualifiziertes Personal anzuheuern und die Entwicklung von Produkten mit hoher Wertschöpfung zu forcieren. Letztendlich, wenn Marktregulierungen abgebaut werden oder nur noch „Papiertiger“ sind, führt Wettbewerb zu Marktversagen und zu einer Zerrüttung der Marktordnung.

Trendreport: Wie kann Lohn- und Sozialdumping effektiv bekämpft werden?

Bernaciak: Sozialdumping kann diverse Formen annehmen und entfaltet sich unterschiedlich: zum Beispiel in Österreich anders als in Dänemark, oder in der Automobilindustrie anders als im Gastgewerbe. Daher wird es schwierig sein, Regelbrüche und Umgehungen mit einer Zauberformel zu beseitigen. Ich plädiere jedenfalls dafür, bereits

existierende Regelungen auf nationaler und EU-Ebene verstärkt durchzusetzen. Dafür braucht es eine engmaschige und laufende Kooperation der Kontroll- und Durchsetzungsbehörden, nicht zuletzt in grenzüberschreitenden Konstellationen. Auch die Involvierung der Sozialpartner ist zentral. Gewerkschaften sind eigentlich prädestiniert dafür, soziale Missstände auf- und anzuzeigen. Sie sollten sich aktiver in Branchen und Arbeitsbereichen einbringen, die weniger reguliert sind, sollten Arbeitnehmer/innen in besonders prekären Situationen unterstützen und sich für zusätzliche Regulierungen einsetzen – entweder auf gesetzlicher oder auf kollektivvertraglicher Ebene. Gleichzeitig sehe ich auch die Arbeitgeberverbände in der Pflicht. Sie sollten die Situation in ihren Branchen genau beobachten, für die Einhaltung der Regeln durch ihre Mitglieder und ihre Subauftragnehmer sorgen und „Dumper“ beim Namen nennen. Denn schließlich profitieren die Unternehmen selbst von transparenten Regeln, unter denen sie in vorhersehbarer, geordneter und kontrollierter Weise ihre Profite realisieren können.

Trendreport: Herzlichen Dank für das Interview!



Zur Person:

Magdalena Bernaciak ist Senior Researcher beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut ETUI. Ihre Arbeit fokussiert auf die politische Ökonomie der EU-Osterweiterung, industrielle Beziehungen in Zentral- und Osteuropa und transnationale Gewerkschaftsbeziehungen.

Kontakt:
mbernaciak@etui.org

¹ Bernaciak, M. (Hg.) (2015): *Market Expansion and Social Dumping in Europe*

² ETUI (2014): *Social dumping and the EU integration process*



Vermögen in Österreich: Erkenntnisse und Herausforderungen

ANALYSE: Die zweite Welle der Vermögenserhebung HFCS bekundet eine hohe Ungleichheit in Österreich. Wie viel besitzt das reichste Prozent? Wissen die Reichen, dass sie reich sind? Und wie steht es um die Meritokratie? *Matthias Schnetzer und Miriam Rehm*

Lange Zeit war über die Verteilung der Vermögen privater Haushalte in Österreich und in Europa wenig bekannt. In Ländern, die Vermögens- oder Erbschaftssteuern einhoben, gaben diese administrativen Daten Aufschluss über die Vermögenssituation. In vielen anderen Ländern waren jedoch grob geschätzte Reichenlisten die einzigen Anhaltspunkte. Im Jahr 2010 führte die Europäische Zentralbank (EZB) die erste Welle des Household Finance and Consumption Survey (HFCS) durch und legte damit den Grundstein für neue, fundierte Erkenntnisse in der Vermögensforschung. Ende 2016 wurden nun die ersten Ergebnisse aus der zweiten Welle veröffentlicht, die neue Einblicke in die finanzielle Situation privater Haushalte bringen, jedoch auch altbekannte Probleme aufzeigen. So bekunden die jüngsten Daten eine starke Vermögenskonzentration in Österreich und belegen erneut, dass wir über die Reichen noch immer kaum Informationen haben.

Neue Ergebnisse für Österreich

Für die Frage nach der gesamten Ungleichheit hat die ökonomische Forschung eine klare Präferenz: Administrativdaten sind freiwilligen Fragebogenerhebungen klar vorzuziehen. Trotz Steuervermeidung und -flucht decken administrative Daten die Verteilung über die gesamte Bevölkerung im Regelfall besser ab als stichprobenbasierte Erhebungsdaten. Während Steuerstatistiken für Einkommen in den meisten Ländern vorhanden sind, gibt es allerdings für Vermögen in vielen europäischen Staaten mangels Vermögensbesteuerung kaum Informationen. Dadurch erhält der HFCS als europaweit harmonisierte Vermögenserhebung eine wichtige Rolle für die Verteilungsforschung und bietet in Österreich die erstmalige Möglichkeit, die Vermögenssituation privater Haushalte zu erforschen.

Österreich weist im europäischen Vergleich eine starke Vermögensungleichheit auf. Dabei fehlen die wirklich Reichen in den Daten. Die Vermögenden sehen sich in dessen als Mittelschicht.

KURZ
GEFASST

Während sich aus den bisherigen zwei Erhebungsjahren 2010 und 2014 kein Trend für die Entwicklung der Vermögensverteilung in Österreich herauslesen lässt, zeigt sich doch eine Kontinuität in den Ergebnissen. Der Anteil der reichsten 20 Prozent der Bevölkerung am Nettovermögen (Sach- und Finanzvermögen abzüglich Verbindlichkeiten) ist von 77 auf 72 Prozent leicht gesunken, der Vermögensanteil des reichsten Prozents der Bevölkerung ist hingegen auf 25 Prozent angestiegen (siehe Grafik S. 16).¹ Die starke Vermögenskonzentration in Österreich, die in der ersten HFCS-Welle festgestellt wurde, ist somit durch die Folgerhebung bestätigt.

Trotzdem blieb die Veröffentlichung der Ergebnisse weitgehend unter der medialen Wahrnehmungsschwelle. Die bloße Kontinuität in der Vermögenskonzentration hat weniger Empörungspotenzial als eine Zunahme der Vermögensschere und entfacht keine Diskussion über einen notwendigen gesellschaftspolitischen Kurswechsel.² Fokussiert man lediglich auf kleine und langfristige Veränderungen, gerät die strukturelle Kluft zwischen Arm und Reich aus dem Blickwinkel. Obwohl im Durchschnitt gut 260.000 Euro Nettovermögen pro Haushalt zu Buche stehen, besitzt die Hälfte der österreichischen Haushalte tatsächlich weniger als 86.000 Euro. Eine breite Mittelschicht, wie sie in der österreichischen Einkommensverteilung zu finden ist, gibt es in der Vermögensverteilung nicht: Die reichsten 20 Prozent besitzen rund ▶

drei Viertel der Vermögen, die untere Hälfte lediglich drei Prozent.

Die Tendenz zur Mitte

Die HFCS-Daten zeigen auch: Die Vermögenden haben keine Vorstellung davon, wie vermögend sie sind. Am Ende der Erhebung wurden die Respondent/innen nach einer Einschätzung über ihre relative Vermögensposition und eine Verortung in ein Dezil gefragt. Das reichste Dezil überschätzt sich so massiv, dass es sich durchschnittlich in die Mitte – also in das 5. Dezil – einstuft. Da zuvor bereits alle Vermögensgegenstände abgefragt wurden, ist eine Fehleinschätzung wohl weniger auf die Unwissenheit über den eigenen Besitz, sondern mehr auf die Unkenntnis über die Vermögensverhältnisse anderer Haushalte zurückzuführen. Der Anteil der Haushalte, die sich richtig einschätzen, geht dabei von ca. einem Drittel im ersten Dezil auf null im 10. Dezil zurück. Auch wenn sich im Durchschnitt Haushalte an beiden Enden stärker zur Mitte hin verschätzen, so ist dieser Effekt doch am oberen Ende deutlich stärker ausgeprägt – kaum ein Haushalt sieht sich selbst in den obersten 30 Prozent der Vermögensverteilung.

Dieses Ergebnis könnte seinen Ursprung in der besseren Datentransparenz bei der Einkommensverteilung haben, denn Österreich ist bekannt für eine breite Mittelschicht bei den Einkommen. Ein Beitrag im jüngsten Sozialbericht des Sozialministeriums zeigt auch, dass „die Mitte“ in Österreich keine homogene Schicht ist, sondern aus einem relativ vermögenden und einem weniger vermögenden

Teil besteht.³ Einkommen ist relevanter als Vermögen für die Mittelschicht, da die wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen, wie Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungen sowie ein umfassendes öffentliches Wohnangebot, die Abhängigkeit von privaten Vermögen reduzieren.

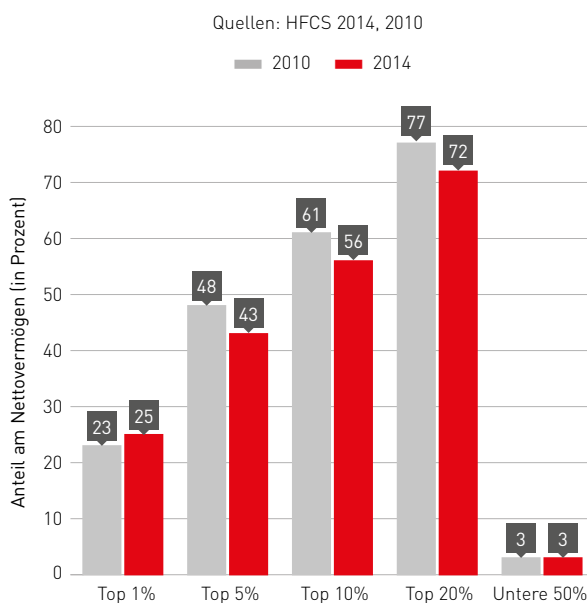
Schwieriger Europa-Vergleich

Ländervergleiche mit Vermögensdaten sind komplex und umstritten. Die institutionellen und ökonomischen Rahmenbedingungen sind so unterschiedlich, dass ein seriöser Vergleich von Durchschnittswerten nur schwer möglich ist. Denn Unterschiede in den absoluten Vermögenswerten müssen nicht zwingend Ungleichgewichte in der Lebensqualität bedeuten, weil die wohlfahrtsstaatlichen Arrangements in Europa unterschiedlich stark ausgebildet sind.⁴ Da unter den Vermögenskomponenten Immobilieneigentum einen sehr hohen Stellenwert hat, ist vor allem die länderspezifische Ausgestaltung der öffentlichen Wohnbaupolitik ausschlaggebend. Während in Österreich rund 48 Prozent der Haushalte ihren Hauptwohnsitz selbst besitzen, sind es in Spanien beispielsweise über 83 Prozent.

Eine Gegenüberstellung von absoluten Eurobeträgen macht wenig Sinn, Vergleiche von Verteilungsmaßen sind hingegen weniger problematisch. Von den untersuchten Eurozonen-Staaten wies Österreich gemeinsam mit Deutschland bereits im HFCS 2010 die höchste Ungleichheit auf, was die zweite Erhebungswelle bestätigte. Das zeigt sich in der Grafik auf S. 17 am Verhältnis zwischen dem Durchschnitts- und dem Medianvermögen, das ein Maß für die Streuung der Vermögen ist. In beiden Ländern ist der Durchschnitt drei Mal so hoch wie der Median.⁵

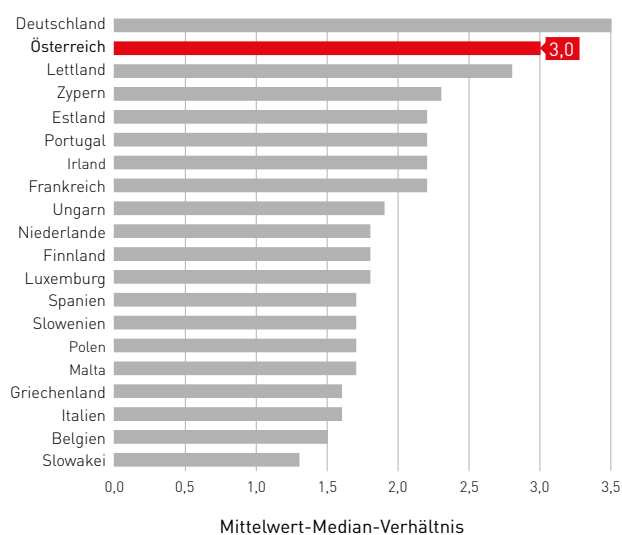
Auch beim Einfluss der Erbschaften auf die Vermögensungleichheit sticht Österreich im europäischen Vergleich heraus. Eine mit Daten aus dem HFCS 2010 arbeitende Studie zeigt, dass Erbschaften fast 40 Prozent der Vermögensungleichheit in Österreich erklären – mehr als in jedem anderen untersuchten europäischen Land.⁶ Dieses Ergebnis ist alarmierend, da in vielen Industriestaaten meritokratische Grundprinzipien, z.B. dass sozialer Aufstieg durch eigene Arbeitsleistung ermöglicht wird, als wichtige Pfeiler der gesellschaftlichen Ordnung gelten. Der Leistungsbegriff dominiert die öffentlichen Diskurse über Gerechtigkeit und Fairness – und wird durch den erheblichen Einfluss von Erbschaften auf die Vermögensakkumulation konterkariert. Die vor allem durch Erbschaften gebremste soziale Mobilität, also verminderte Aussicht auf sozialen Aufstieg, droht in Europa zu einer Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und für die Glaubwürdigkeit wohlfahrtsstaatlicher Einrichtungen zu werden.

Veränderung der Vermögensanteile von Bevölkerungsgruppen in Österreich zwischen 2010 und 2014



Mittelwert-Median-Verhältnis des Nettovermögens in den Ländern der Eurozone

Quelle: HFCS 2014



Verborgener Reichtum

Die größte Schwäche des HFCS als freiwillige Vermögenserhebung ist die Untererfassung der Reichsten. Dies betrifft zum einen die geringe Wahrscheinlichkeit, dass ein sehr reicher Haushalt in eine Stichprobe von wenigen Tausend Haushalten gezogen wird. Zudem zeigen Auswertungen, dass die Auskunftsbereitschaft mit der Höhe des Vermögens abnimmt. Eine mögliche Maßnahme, um dennoch Informationen über die Reichsten zu gewinnen, ist das sogenannte Oversampling. Hierbei wird eine überproportional große Anzahl reicher Haushalte in die Stichprobe aufgenommen, um die niedrigere Teilnahmewahrscheinlichkeit zu kompensieren. Während zahlreiche Länder in der HFCS-Erhebung ein solches Oversampling durchführten, wurde dies etwa in Österreich, Italien oder den Niederlanden unterlassen oder nur sehr eingeschränkt durchgeführt.

Wenn die Untererfassung der Reichen nicht schon vorab durch Oversampling im Stichprobendesign berücksichtigt wird, können die fehlenden Top-Vermögen durch die sogenannte Pareto-Methode geschätzt werden. Basierend auf den vorhandenen Beobachtungen wird dabei die Spitze der Vermögensverteilung mittels wissenschaftlich abgesicherter Methodik korrigiert. Mit den österreichischen Daten aus dem HFCS 2010 führten Forscher/innen der Universität Linz eine solche Korrektur durch. Die Ergebnisse waren aufsehenerregend: Während das reichste Prozent in den Rohdaten 23 Prozent des gesamten Nettovermögens hielt, lag sein Anteil nach der Korrektur bei etwa 37 Prozent.⁷ Eine Forschungsarbeit der Europäischen Zentralbank wendet dieselbe Methode auf mehrere Eurozone-

Länder an und findet, dass der „verborgene Reichtum“ im obersten Prozent in Österreich am höchsten ist.⁸ Nach der Korrektur wächst der Anteil des reichsten Prozents in Österreich gegenüber den Rohdaten um bis zu 11 Prozent an – in Deutschland um 6 Prozent, in Spanien um 3 Prozent.

Das akademische Interesse an diesen Korrekturen für die fehlende Vermögensspitze darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch die Konzentration in den Rohdaten schon genügend Zündstoff für eine wirtschaftspolitische Diskussion über Umverteilung bietet. Die Korrektur dient lediglich dazu, die ohnehin schon extremen Werte noch näher an die Realität heranzuführen. Nichtsdestotrotz bleibt die mangelnde Erfassung großer Vermögen eine gesellschaftspolitische Herausforderung, während von den Ärmsten in der Gesellschaft Auskunft über ihre Vermögensverhältnisse als eine Selbstverständlichkeit gefordert wird. Das Problembewusstsein der Politik scheint für Armut deutlich größer als für überbordenden Reichtum zu sein. Dabei müssen die beiden Pole der Vermögensverteilung als zwei Seiten derselben Medaille gesehen werden. ■

Matthias Schnetzer und **Miriam Rehm** forschen in der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung der Arbeiterkammer Wien und unterrichten an der Wirtschaftsuniversität Wien. Kontakt: Matthias.Schnetzer@akwien.at und Miriam.Rehm@akwien.at

- ¹ Fessler, P./Lindner, P./Schürz, M. (2016): *Household Finance and Consumption Survey des Eurosystems 2014: Erste Ergebnisse für Österreich (zweite Welle)*, Oesterreichische Nationalbank
- ² Schürz, M. (2017): *Neue Daten zur Vermögensungleichheit in Europa*, blog.arbeit-wirtschaft.at
- ³ Fessler, P./Schürz, M. (2016): *Zur Mitte in Österreich*, in: *BMASK (Hg.): Sozialbericht. Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015-2016*, S. 269-292
- ⁴ Fessler, P./Schürz, M. (2015): *Private wealth across European countries: the role of income, inheritance and the welfare state*, ECB Working Paper No. 1847
- ⁵ ECB (2016): *The Household Finance and Consumption Survey: results from the second wave*, ECB Statistics Paper No. 18
- ⁶ Leitner, S. (2016): *Drivers of wealth inequality in euro area countries: the effect of inheritance and gifts on household gross and net wealth distribution analysed by applying the Shapley value approach to decomposition*, *European Journal of Economics and Economic Policies*, 13 (1), S. 114-136
- ⁷ Eckerstorfer, P. et al. (2016): *Correcting for the Missing Rich: An Application to Wealth Survey Data*, *Review of Income and Wealth*, 62 (4), S. 605-627
- ⁸ Vermeulen, P. (2016): *Estimating the top tail of the wealth distribution*, ECB Working Paper No. 1907

Gender Gaps bei Erwerbseinkommen und Pensionen

ANALYSE: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Erwerbseinkommen und den Pensionen gibt es in allen EU-Ländern. In Österreich sind diese besonders stark ausgeprägt.

Käthe Knittler

KURZ
GEFASST

Im EU-Vergleich liegen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Österreich sowohl bei den Erwerbseinkommen als auch bei den Pensionen im Spitzenfeld. Ein direkter Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommen und Pensionen besteht jedoch nicht in allen EU-Ländern.

Österreich zählt traditionell zu den Ländern mit den höchsten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden in der EU. Gemessen an den Bruttostundenlöhnen betrug der Gender Pay Gap 2015 für Österreich 21,7 Prozent. Österreich lag damit nach Estland, der Tschechischen Republik und Deutschland an vierter Stelle und auch deutlich über dem Durchschnitt der EU-28 (16,3 Prozent).¹ Auch bei den geschlechtsspezifischen Pensionsunterschieden liegt Österreich im EU-Spitzenfeld. Die Pensionseinkommen (basierend auf EU-SILC-Daten) von Frauen waren 2012 in Österreich im Durchschnitt um 39 Prozent niedriger als jene der Männer.² Aufgrund des erwerbszentrierten Versicherungssystems besteht in Österreich ein enger Zusammenhang zwischen den geschlechtsspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt und den Pensionseinkommen. Ein Zusammenhang, der sich in vielen, aber nicht in allen EU-Ländern wiederfindet. So vielfältig die Arbeitsmärkte hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede innerhalb der EU sind, so unterschiedlich sind auch die Pensionsysteme. Allen gemeinsam ist lediglich ein unterschiedlich schnell voranschreitender Privatisierungstrend. Betriebliche Pensionsysteme führen aber jedenfalls zu einer Stärkung der Erwerbszentriertheit und damit zu einer Verstärkung von geschlechtsspezifischen Unterschieden, private

Pensionsversicherungen jedenfalls zu einer stärkeren Abhängigkeit von den Finanzmärkten.

Gründe für den hohen Gender Pay Gap in Österreich

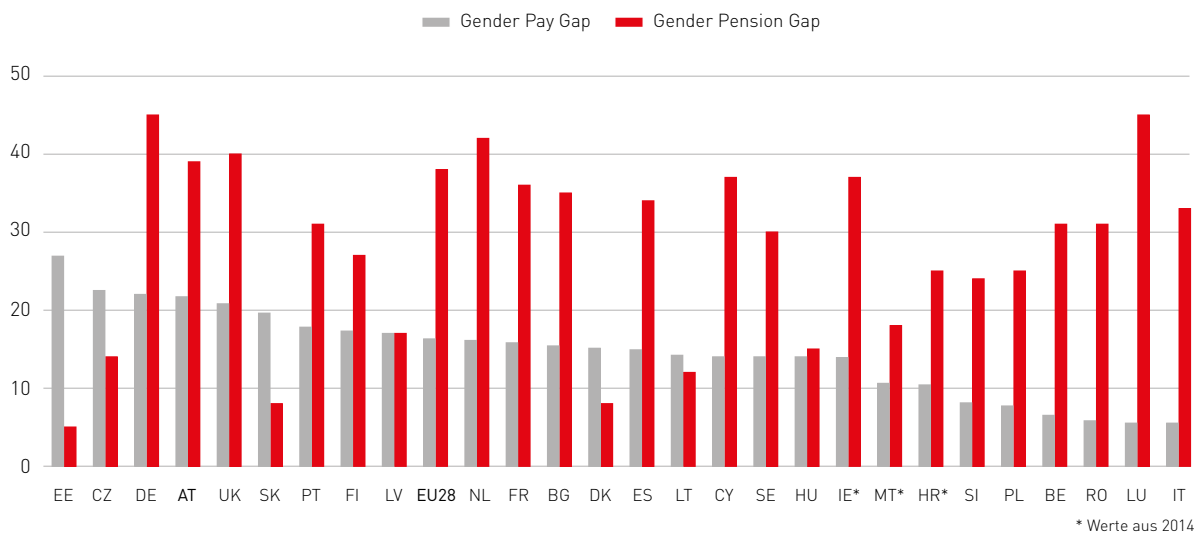
Die Gründe für den hohen Gender Pay Gap in Österreich sind vielfältig. So sind beispielsweise die Konzentration von Frauen und Männern auf bestimmte frauen- bzw. männertypische Branchen und Berufe sowie die Unterrepräsentation von Frauen in höheren und führenden Positionen (horizontale und vertikale Segregation des österreichischen Arbeitsmarkts) relativ stark ausgeprägt. Allerdings weisen andere EU-Länder mit ähnlichen oder sogar höheren Konzentrations- bzw. Segregationswerten niedrigere Einkommensunterschiede bei den Geschlechtern auf. Des Weiteren ist in keinem anderen Land der EU (außer Estland) der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Niedriglöhnen so stark ausgeprägt wie in Österreich. Knapp ein Zehntel der Männer (8,7 Prozent), aber fast jede vierte Frau (23,1 Prozent) arbeitet zu Niedriglöhnen. Die Männer liegen damit unter, die Frauen jedoch deutlich über dem jeweiligen EU-Durchschnittswert.³

Lebenseinkommen und Gender Pension Gap

Für Österreich lässt sich feststellen, dass hinsichtlich der Pensionseinkommen alle geschlechtsspezifischen Unterschiede eines Arbeitslebens gleichsam kulminieren: Die Pensionshöhe bestimmt sich primär (insb. seit der Pensionsreform 2004) über die im Lebenslauf eingezahlten Versicherungsbeiträge. Somit hat in Österreich – und nicht nur hier – die geschlechtsspezifische Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit einen deutlichen Einfluss auf den Gender Pension Gap, denn sowohl Teilzeitarbeit als auch Erwerbsunterbrechungen fallen aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben überwiegend bei Frauen an. So lagen die

Gender Pay Gap und Gender Pension Gap in der EU

Quellen: Gender Pay Gap: Eurostat, Lohnstrukturerhebung 2015; Gender Pension Gap: Berechnung EIGE auf Basis von EU-SILC 2012



Brutto-Jahreseinkommen von Frauen im Jahr 2015 um 38,8 Prozent unter jenen der Männer.⁴

Für den Zusammenhang zwischen Ungleichheiten im Erwerbsleben und der Pensionshöhe ist somit der sogenannte Gender Overall Earnings Gap, bei dem nicht nur die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Stundenlöhne, sondern auch das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung erfasst werden, relevanter als der stundenbasierte Gender Pay Gap. Aber auch bei diesem lag Österreich 2014 mit 44,9 Prozent gemeinsam mit den Niederlanden, Malta, Deutschland und Großbritannien auf den ersten Plätzen.⁵

Zusammenhang zwischen Gender Pay Gap und Gender Pension Gap

Innerhalb der EU zählt Österreich zu den Ländern mit den höchsten Einkommensunterschieden unter Pensionist/innen. Mit 39 Prozent fiel der Gender Pension Gap nur noch in Großbritannien, den Niederlanden, Luxemburg und Deutschland höher aus. Länder mit einem niedrigen Gender Pension Gap sind beispielsweise Dänemark oder die Slowakei mit jeweils acht Prozent. In den meisten EU-Ländern fällt der Gender Pension Gap höher aus als der Gender Pay Gap (siehe Grafik oben). Dies gilt jedenfalls für den Durchschnitt der EU-28 (38 Prozent vs. 16,3 Prozent).

Wie stark sich die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in den Pensionen widerspiegeln, ist stark von der Ausgestaltung der Pensionssysteme abhängig. Je stärker die erwerbszentrierte Komponente des Pensionssystems ist, umso stärker ist der „Übertragungseffekt“. Umgekehrt gilt: Je stärker jene Komponenten des Pensionssystems sind, die z.B. eine Grundpension, Mindestsicherungselemente oder eine Anrechnung von

Kinderbetreuungszeiten enthalten, umso schwächer ist der Erwerbs-Pensions-Übertragungseffekt. Diesbezüglich zeigen sich starke Unterschiede im EU-Vergleich. Den spektakulärsten Wechsel im Ungleichheits-Ranking vollzieht Estland. Beim Gender Pay Gap weist Estland die höchsten und beim Gender Pension Gap die niedrigsten Unterschiede auf. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich, wenngleich nicht ganz so stark ausgeprägt, für Tschechien, die Slowakei und Lettland. Dänemark, Finnland und Portugal sind die einzigen nicht osteuropäischen Länder, in denen der Gender Pension Gap nennenswert niedriger ausfällt als der Gender Pay Gap. Österreich bleibt im Rankingvergleich nahezu unverändert. Deutschland und die Niederlande fallen beim Gender-Pension-Gap-Ranking hingegen deutlich weiter nach vorne. Sie zählen zu jenen Ländern, die bereits in den 1990er-Jahren bzw. zu Beginn der 2000er-Jahre von reinen Versicherungsmodellen auf 3-Säulen-Modelle (einer Mischung aus staatlichen und betrieblichen Pensionen sowie privaten Zusatzpensionen) umgestellt haben. Dies führte unter anderem dazu, dass sich im Zeitvergleich der Gender Pension Gap weiter verschlechterte.⁶

Käthe Knittler ist feministische Ökonomin, sie lebt und arbeitet in Wien.

¹ Eurostat (2016): Lohnstrukturerhebung 2015

² European Institute for Gender Equality (EIGE) (2015): Gender gap in pension in the EU, S. 38

³ Eurostat (2017): Lohnstrukturerhebung 2014. Anteil der NiedriglohneempfängerInnen

⁴ Rechnungshof (2016): Allgemeiner Einkommensbericht 2016, S. 6

⁵ Eurostat (2017): Gender Overall Earnings Gap 2014

⁶ European Commission (2013): The Gender Gap in Pension in the EU, S. 50

Wie höhere Bildung Ungleichheit fördert

ANALYSE: Höhere Bildung trägt nicht unbedingt dazu bei, Einkommensungleichheit zu verringern. Der Artikel diskutiert jene Aspekte der Bildungsexpansion in Europa, die Ungleichheit fördern.

Petra Sauer

KURZ
GEFASST

In Europa hat die universitäre Bildung seit den 1990er-Jahren expandiert. Das führte zu Segmentierung innerhalb des Hochschulbereichs und steigenden Unterschieden in den Einkommen von Bachelor-, Master- und Doktoratsabsolvent/innen. Die Bildungsexpansion kann somit zur steigenden Einkommensungleichheit beitragen.

Seit den 1990er-Jahren ist der Prozess der Bildungsexpansion im Gange. Das bedeutet, dass sowohl innerhalb eines Landes als auch weltweit betrachtet immer mehr Menschen immer höhere Bildungsabschlüsse erreichen. In den Industrienationen Europas manifestiert sich die Bildungsexpansion in einem generellen Trend zu immer höherer Qualifizierung im Tertiärbereich (universitäre Bildung). Im EU-Durchschnitt ist der Anteil an Personen zwischen 25 und 64 Jahren, die eine Universität oder sonstige Hochschule abschließen, von 24 Prozent im Jahr 2005 auf 32 Prozent im Jahr 2015 angestiegen. 15 der 28 EU-Mitgliedstaaten erreichen das Ziel der Europäischen Kommission, dass zumindest 40 Prozent der 30- bis 34-Jährigen ein tertiäres Bildungsniveau erlangen. Österreich verfehlt das Ziel mit einem Anteil von 39 Prozent bei den 25- bis 34-Jährigen knapp. Irland und Großbritannien verzeichnen mit 50 Prozent und 49 Prozent den höchsten Anteil, Italien verzeichnet mit 25 Prozent den niedrigsten.¹

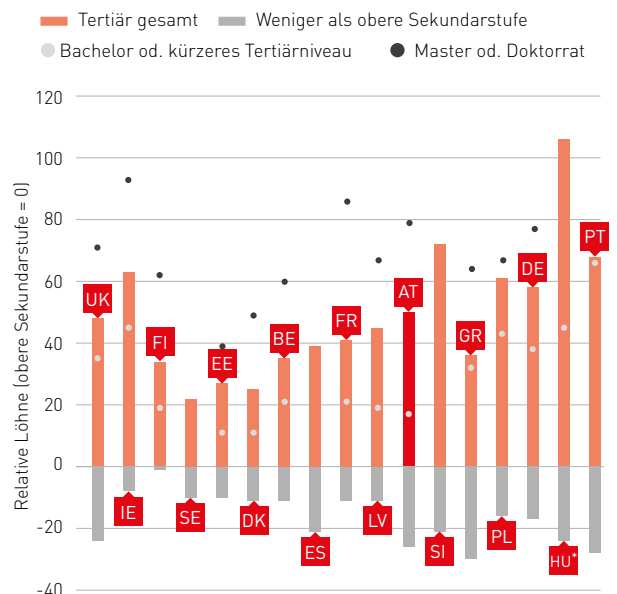
Der politische Fokus auf Höherqualifizierung resultiert aus der Auffassung von Bildung als Schlüsselvariable für ökonomische und gesellschaftliche Belange. Höherqualifizierung gilt – dem seit den 1990er-Jahren vorherrschenden Wachstumsparadigma folgend – nicht nur als grundlegende Voraussetzung von technologischem

Fortschritt, sondern auch als jener Faktor, der die negativen Verteilungseffekte desselben ausgleichen sollte. Bildung wird außerdem als essenziell zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts gesehen. Doch inwieweit ist ein höheres Bildungsniveau in der Lage, einen Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft zu leisten?

Höhere Bildung gilt als Basis für bessere Chancen am Arbeitsmarkt, sowohl hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten als auch hinsichtlich der erzielbaren Einkommen. Eine Reihe an Forschungsarbeiten zeigt, dass

Lohnunterschiede von Vollzeitbeschäftigten nach Bildungsstand

Quelle: OECD (2016): Education at a Glance, eigene Berechnungen



*Das relative Einkommen für Master/Doktorat beträgt in Ungarn 152.

ein zusätzliches Bildungsjahr die Einkommen in reichen Ländern um 10 Prozent steigert.² Der sogenannte Bildungsertrag liegt für Männer leicht unter diesem Durchschnitt, für Frauen leicht darüber. Doch die Entwicklung, dass immer mehr Menschen in Europa immer höhere Qualifikationen durch Bildung erreichen und somit auch höhere Einkommen erzielen, bedeutet nicht per se, dass dies auch mit einer gleicheren Verteilung der Einkommen einhergeht. Das Ausmaß an Ungleichheit in der Einkommensverteilung ist im Zeitraum der Bildungsexpansion in weiten Teilen Europas erheblich angestiegen. Die Einflussfaktoren sind vielfältig und reichen von Globalisierung und Deregulierung der Finanzmärkte bis zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte. Bildung wird hingegen als zentrale ausgleichende Größe diskutiert. Doch auch die Bildungsexpansion selbst kann ein weiteres Ungleichheit förderndes Element sein. Ob sie das ist, hängt einerseits von der Entwicklung der Verteilung von Bildung ab und andererseits vom Ausmaß der Einkommensunterschiede nach Bildungsstand.

Die Verteilung von Bildung

Im Zuge der Bildungsexpansion erreichten junge Bevölkerungsgruppen kontinuierlich höhere Bildungsniveaus als ihre Elterngenerationen. Doch auch die Verteilung von Bildung wurde zunehmend gleicher. Der Bildungs-Gini-Koeffizient³ liegt in Europa seit 1990 knapp über null.⁴ Bis Ende der 1980er-Jahre war die Verbreitung des Zugangs zum höheren Sekundarbereich, in Österreich z.B. zur Oberstufe von Gymnasien, der zentrale Faktor, um Bildungsungleichheit zu reduzieren. Nur im angelsächsischen Raum, der mit der Expansion des tertiären Bildungsbereichs in den 1970er-Jahren voranschritt, stieg die Ungleichheit. Das ist der Fall, wenn der Anstieg der Tertiärquote die Lücke zwischen dem oberen und unteren Ende der Bildungsverteilung vergrößert.

Doch vor allem innerhalb des tertiären Bereichs ist Bildung relativ ungleich verteilt. Ein breites Massensegment auf Bachelorniveau steht dort einem deutlich kleineren Bevölkerungsanteil mit Masterabschluss und einer Minderheit, die mit einem Doktorat abschließt, gegenüber. Auch die zunehmende Diversifizierung des Hochschulbereichs – in Fachhochschulen und Universitäten, in private und öffentliche Institutionen – kann bestehende soziale Strukturen weiterhin aufrechterhalten und verfestigen.

Bildung und die Verteilung der Einkommen

Ein zusätzliches Bildungsjahr bringt nicht über alle Niveaus hinweg die gleichen Einkommenschancen. Höhere Bildung wird tendenziell höher belohnt. Im Vergleich zu Personen mit Matura oder vergleichbarem Abschluss

verdienen jene ohne diese Qualifikation um bis zu 28 Prozent weniger, jene mit Hochschulabschluss verdienen durchschnittlich um 48 Prozent mehr (siehe Grafik S. 20). Während die Einkommensperspektiven von Bachelorabsolvent/innen weitgehend unter diesem Durchschnitt von 48 Prozent liegen, ist es vor allem das relativ kleine Segment an Master- und Doktoratsabsolvent/innen, welches den größten Einkommensvorsprung generiert.

Die Ländersortierung zeigt eine leichte Tendenz von sinkenden Einkommensprämien mit steigender Tertiärquote. Die relativ hohe Vergütung für den höchsten erreichbaren Bildungsstand im angelsächsischen Raum sowie in Österreich, Frankreich und Ungarn und die geringe Streuung der Löhne in nordischen Ländern deuten jedoch darauf hin, dass nicht nur das steigende Angebot an hoch qualifizierten Arbeitskräften für die Entwicklung der bildungsspezifischen Einkommen relevant ist. Vielmehr bestimmen auch länderspezifische, institutionelle Faktoren die Umwandlung von Bildungs- in Einkommenschancen.

Die Bildungsexpansion ging also mit neuen Segmentierungsmechanismen innerhalb des tertiären Sektors einher, welche die ausgleichende Wirkung von Bildung zumindest teilweise einschränken. Damit Bildung als Motor von Gerechtigkeit wirken kann, müssen politische und soziale Machtstrukturen aufgelöst werden – nämlich jene, die es Eliten ermöglichen, Wege, sich selbst zu reproduzieren, immer wieder aufs Neue auszuloten. ■

Petra Sauer ist Ökonomin am Department Volkswirtschaft und am Research Institute Economics of Inequality (INEQ) der WU Wien. Sie arbeitet zu den Dimensionen sozio-ökonomischer Ungleichheit. Kontakt: Petra.Sauer@wu.ac.at

¹ OECD (2016): *Education at a Glance 2016. OECD Indicators*

² Montenegro, E./Patrinos, H. (2015): *Comparable Estimates of Returns to Schooling Around the World, World Bank Policy Research Working Paper 7020*

³ Der Gini-Koeffizient ist ein Verteilungsmaß, welches vorwiegend zur Messung der Ungleichheit in der Einkommensverteilung verwendet wird. Auf Bildung angewandt misst er die Verteilung der Jahre bis zum höchsten abgeschlossenen Bildungsniveau. Bei einem Wert von 0 erreichen alle das gleiche Bildungsniveau; bei einem Wert von 1 erreicht z.B. eine Person einen Hochschulabschluss und der Rest der Bevölkerung schließt nicht einmal die Pflichtschule ab.

⁴ Sauer, P. (2016): *The Role of Age and Gender in Education Expansion. INEQ Working Paper Series 4, Vienna University of Economics and Business*

Infografik: Einkommen in Zahlen

1 Prozent

der Weltbevölkerung – das reichste Bevölkerungsprozent – besitzt rund die Hälfte des gesamten weltweiten Vermögens.¹

7,6 Euro brutto

verdienen männliche Führungskräfte in Österreich im Durchschnitt pro Stunde mehr als weibliche Führungskräfte (31,23 im Vergleich zu 23,61 Euro).²

2,9 betrug der Faktor, um

den sich die Arbeitskosten in Rumänien zwischen 2004 und 2016 vervielfachten: von 1,90 auf 5,50 Euro pro Stunde.³

1.538.419 Euro

verdient ein Vorstandsmitglied eines börsennotierten Unternehmens in Österreich im Schnitt pro Jahr. Das entspricht dem 51-Fachen eines mittleren Einkommens im Land.⁴

86.592.000

Personen bzw. 17,3 Prozent der Personen in allen EU-28-Ländern waren 2015 auch nach dem Bezug von Sozialleistungen von Armut bedroht.⁵

10 Minuten musste der Real-Madrid-

Fußballer Cristiano Ronaldo im Jahr 2015 arbeiten, um das durchschnittliche österreichische Nettojahresgehalt (21.298 Euro) zu verdienen.⁶

33,2 Prozent der Arbeitskosten

sind in Frankreich Lohnnebenkosten. Dies ist der höchste Anteil EU-weit. In Malta beträgt der Anteil nur 6,6 Prozent (niedrigster Wert).⁷

71 Prozent

aller alleinstehenden Personen mit abhängigen Kindern waren 2015 in Bulgarien armutsgefährdet. In Österreich waren es 43 Prozent und in Schweden 35 Prozent.⁸

21,1 Prozent der

weiblichen und 13,5 Prozent der männlichen Arbeitnehmer/innen in der EU waren im Jahr 2014 Niedriglohneempfänger/innen.⁹

42 Prozent beträgt die Lohnschere zwischen Einwanderer/innen und Menschen ohne Migrationsgeschichte beim Eintritt in den Arbeitsmarkt (Basis: 15 OECD-Länder).¹⁰

12 Minuten

muss man in Wien arbeiten, um das Geld für einen Big Mac zu verdienen. 24 Minuten sind es in Bratislava, 20 in Kopenhagen, 18 in Rom, 16 in Brüssel und 11 Minuten in Genf.¹¹

42,2 Prozent der weiblichen und 21 Prozent der männlichen Pensionist/innen über 65 Jahre waren im Jahr 2014 in Estland armutsgefährdet. Dies sind die höchsten Anteile innerhalb der EU-28-Staaten.¹²

46 Prozent der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten

im Hotel- und Gastgewerbe in Österreich verdienen weniger als 1.500 Euro brutto im Monat.¹³

944 Euro

betrug die durchschnittliche Alterspension einer 2015 in Österreich pensionierten Frau, 1.557 Euro jene eines Mannes.¹⁴

57 Prozent der Gesamtarbeitszeit

von Frauen in Deutschland sind unbezahlt, wenn man die aufgewendete Zeit für Erwerbsarbeit sowie unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit zusammenzählt.¹⁵

1.999 Euro im Monat

betrug der gesetzliche Mindestlohn in Luxemburg 2016. Dies ist der höchste Wert in den 22 EU-Staaten, die über einen gesetzlichen Mindestlohn verfügen.¹⁶

- ¹ Credit Suisse (2016): *Global Wealth Databook 2016*
- ² Statistik Austria (2017): *Verdienststrukturerhebung, Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, S. 47*
- ³ Eurostat Pressemitteilung 58/2017, 6. April 2017
- ⁴ Wieser, C. (2017): *Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen. Hintergrund, Entwicklung und Trends 2016, AK Wien*
- ⁵ Eurostat (2017): *Von Armut bedrohte Personen, nach Sozialleistungen*
- ⁶ BBC News (2015): *How long would it take you to earn a top footballer's salary?*
- ⁷ Eurostat Pressemitteilung 58/2017, 6. April 2017
- ⁸ Eurostat (2017): *Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Bevölkerung nach Einkommensquantilen und Haushaltstyp*
- ⁹ Eurostat Pressemitteilung, 246/2016 – 8. Dezember 2016
- ¹⁰ Anderson, K. H. (2015): *Can immigrants ever earn as much as native workers? IZA World of Labor 2015, S. 159*
- ¹¹ UBS (2015): *Prices and earnings 2015*
- ¹² Samek Lodovici, M. et al. (2016): *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*
- ¹³ Csoka, B. (2015): *Trotz Vollzeit unter 1500 Euro. blog.arbeit-wirtschaft.at*
- ¹⁴ BMASK (2016): *Fact-Sheet Pensionen*
- ¹⁵ Hobler, D. et al. (2017): *Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI Genderdatenportal, WSI Report Nr. 35*
- ¹⁶ Eurofound 2017: *Statutory minimum wages in the EU 2017*

Abkürzungen für Ländernamen

AT	Österreich	HU	Ungarn
BE	Belgien	IE	Irland
BG	Bulgarien	IS	Island
CH	Schweiz	IT	Italien
CY	Zypern	LT	Litauen
CZ	Tschechische Republik	LU	Luxemburg
DE	Deutschland	LV	Lettland
DK	Dänemark	MT	Malta
EE	Estland	NL	Niederlande
ES	Spanien	NO	Norwegen
EU-10	BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, RO, SI, SK	PL	Polen
EU-15	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK	PT	Portugal
EU-13	BG, CY, CZ, EE, HU, HR, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK	RO	Rumänien
EU-28	EU-15 und EU-13	SE	Schweden
FI	Finnland	SI	Slowenien
FR	Frankreich	SK	Slowakische Republik
GR	Griechenland	UK	Vereinigtes Königreich
HR	Kroatien	US	Vereinigte Staaten Amerikas

HERAUSGEBER:



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG DURCH:



IN KOOPERATION MIT:



Die Herausgabe des „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich“ wird durch die finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Bildung, des Österreichischen Gewerkschaftsbunds und der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien ermöglicht.

Download der elektronischen Ausgaben unter: www.forba.at/de/publications/trendreport/

IMPRESSUM: Herausgeber: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5, in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien, 1090 Wien, Rooseveltplatz 2, und der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE), 1090 Wien, Rotenhausg. 6/ Top 89; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Gestaltung:** Schrägstrich Kommunikationsdesign e.U.; **Lektorat:** Irene Steindl; **Fotos:** Cover: SensorSpot/E+/Getty Images; S. 8: bobmadbob/iStock/Getty Images Plus; S.14: Kirillm/iStock/Getty Images Plus; **Hersteller:** druck.at; **Herstellungsort:** Wien; **Blattlinie:** Der „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich“ bietet Daten und Trends zu aktuellen Fragen von Arbeit, Beschäftigung, Bildung und sozialer Sicherheit und vergleicht dabei insbesondere die Situation in Österreich mit der in anderen EU-Mitgliedstaaten.