

Mokre, Patrick

Article

Lohnungleichheit sinkt – getragen von Knappheit auf dem Arbeitsmarkt

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Mokre, Patrick (2023) : Lohnungleichheit sinkt – getragen von Knappheit auf dem Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 49, Iss. 4, pp. 5-15,
<https://doi.org/10.59288/wug494.211>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/333120>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Lohnungleichheit sinkt – getragen von Knappheit auf dem Arbeitsmarkt

*Patrick Mokre**

ZUSAMMENFASSUNG

Seit 2015 sinkt die Lohnungleichheit zwischen dem bestverdienenden und dem untersten Zehntel wieder, davor stieg sie mindestens 20 Jahre lang steil an. Diese bemerkenswerte Trendumkehr wird von zunehmender Arbeitskräfteknappheit getragen, die die Verhandlungsmacht von Arbeitenden und Berufseinsteiger:innen stärkt. Auch die sinkende Stundenschere zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften wirkt ungleichheitsdämpfend. Im internationalen Vergleich fällt auf, dass die zentralisierten Lohnverhandlungen dazu beitragen, dass die zunehmende Zahlungswilligkeit der Firmen nicht nur einzelnen Arbeitenden zugutekommt, sondern breite Schichten beteiligt.

SCHLÜSSELBEGRIFFE

Arbeitskräfteknappheit, Lohnungleichheit, Verteilung, Österreich, USA

DOI

10.59288/wug494.211

Die Arbeitsmarktdynamik 2023 war außergewöhnlich: Die anhaltend starke Nachfrage nach Arbeitskräften und das schwächere Wachstum der Bevölkerung im Erwerbsalter führen zu einer zunehmenden Knappheit an Arbeitskräften. Außerdem erzielten die Gewerkschaften in der Hochinflation Lohnabschlüsse rund um die rollierende Inflation, wobei die unteren Einkommensgruppen tendenziell besser ausgestiegen sind. Das sind substanzielle Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt, die die Verhandlungsmacht von Arbeitenden stärken. Sie reißen sich ein in eine Trendwende, die bereits 2015 begonnen hat: Seitdem ist die Zahl der Arbeitslo-

* Editorials in „Wirtschaft und Gesellschaft“ spiegeln die Debatte und Positionierung der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung der AK Wien zu aktuellen wirtschaftspolitischen Fragestellungen wider. Als Autor:innen sind die Verfasser:innen des Entwurfs des Editorials genannt.

sen pro offener Stelle gesunken, und die durchschnittlichen Arbeitsstunden der Teilzeitkräfte sind gestiegen. Die Zunahme der Verhandlungsmacht und die sinkende Zeitungleichheit haben eine Trendwende bei der Lohnungleichheit bewirkt. Diese sinkt erstmals wieder, nachdem sie von 1995 bis 2015 stetig anstieg.

Die Trendwende bei der Lohnungleichheit ist insofern bemerkenswert, als andere Dimensionen sozialer Ungleichheit in Österreich zuletzt nicht gesunken sind. So ist etwa der Ungleichheitsindikator der bekannten Sustainable Development Goals (SDGs), das Quintilverhältnis der Netto-Haushaltseinkommen, seit mehr als einem Jahrzehnt nahezu unverändert. Auch die Ungleichheit in der funktionalen Einkommensverteilung zwischen Arbeit und Kapital ist weiterhin groß, auch wenn sich durch die hohen Nominalabschlüsse im vergangenen Jahr ein Anstieg der Lohnquote abzeichnet. Allerdings wurden gleichzeitig die Steuern auf Unternehmensgewinne von 25 % auf 23 % gesenkt, was vor allem großen Unternehmen zugutekommt. Zudem ist die Vermögenskonzentration in Österreich weiterhin eine der höchsten in Europa, was aktuelle Studien (Disslbacher et al. 2021; Eckerstorfer et al. 2014) sowie neue Daten aus den Distributional Wealth Accounts (DWA) der Europäischen Zentralbank zeigen, während kaum vermögensbezogene Steuern eingehoben werden (Bernhofer et al. 2022). Die Auswirkungen des sehr ungleich verteilten Vermögens auf die Einkommensverteilung wird aber von den Lohngewinnen bei niedrigen Einkommen gedämpft, die wiederum vom Arbeitsmarkt getragen werden.

Damit steht Österreich nicht allein da. Die bekannten Arbeitsmarktökonom:innen David Autor, Arindrajit Dube und Annie McGrew haben für die USA den Begriff der „unexpected compression“, der unerwarteten Verdichtung, geprägt (Autor/Dube/McGrew 2023). Dort ist seit dem Ausbruch der Pandemie die Lohnungleichheit zwischen dem bestverdienenden und dem untersten Zehntel massiv gefallen und hat den ständig steigenden Trend zwischen 1979 und 2020 umgedreht. In den drei Post-Pandemie-Jahren wurden 38 % des Ungleichheitsanstiegs in den vier Dekaden davor rückgängig gemacht. Die Wirtschaftssoziologen Clem Aeppli und Nathan Wilmers von MIT und Harvard hatten schon 2022 gezeigt, dass die gesamte Einkommensungleichheit (in die Arbeits- und Kapitaleinkommen einfließen) seit 2012 stagniert, weil die Lohnungleichheit zurückgeht (Aeppli/Wilmers 2022).

Die spektakuläre Trendumkehr in den USA wird von einem Arbeitsmarkt getragen, auf dem Arbeitnehmer:innen gerade mehr Verhandlungsmacht gewinnen. Die Ausweitung von sozialstaatlichen Leistungen während der Pandemie hat Menschen die Absicherung gegeben, sich nach besseren Jobs umzusehen. Der Arbeitskräftemangel nach den Lockdowns hat es Jobwechselnden und Neueinsteiger:innen erlaubt, selbstbewusst zu verhandeln. Diese Chancen stehen aber nur jenen offen, die den Job wechseln können. Weniger mobile Beschäftigte, Frauen mit Betreuungspflichten und ältere Arbeitnehmer:innen, die viel firmenspezifisches Wissen verlieren würden, bleiben zurück, wenn der reale allgemeine Mindestlohn (die Lohnuntergrenzen) nicht mitsteigt. Dazu kommt die expansive Fiskalpolitik etwa im Zuge des Inflation Reduction Acts, die die Nachfrage nach Arbeitskräften befeuerte.

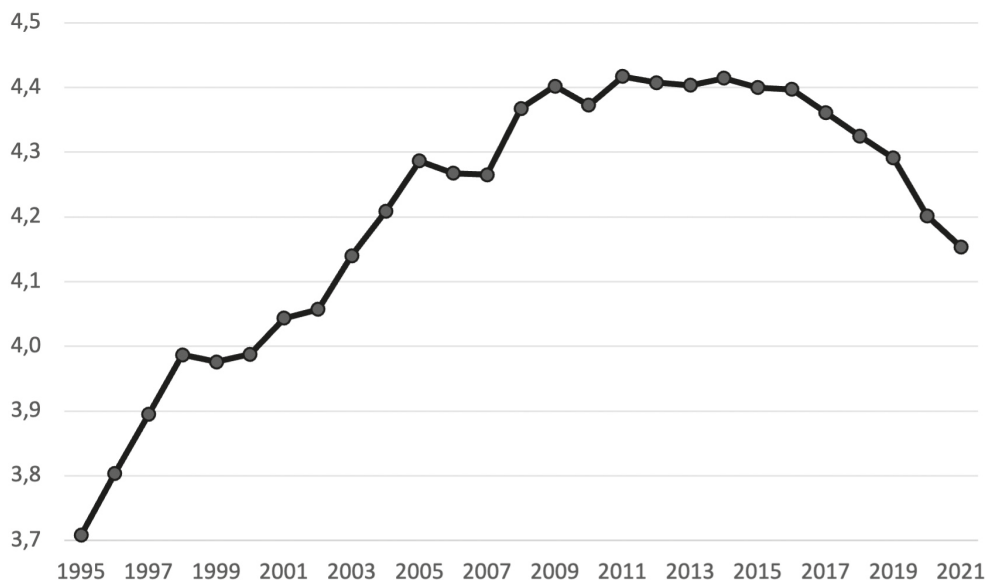
In Österreich hat eine ähnliche Trendumkehr bereits vor der Pandemie begonnen. Die Ungleichheit stieg zwischen 1995 und 2015 steil an. Das Verhältnis der bestverdienenden zehn Prozent zum untersten Zehntel, das 90-10-Perzentil-Verhältnis, stieg um 20 %. Ein Viertel davon, mehr als 5 %, wurde durch die zunehmende Gleichheit zwischen 2015 und 2023 wieder rückgängig gemacht.¹ In derselben Zeit hat sich auch der österreichische Arbeitsmarkt verändert. Seit 2015 sinkt die Zahl der Arbeitslosen pro offene Stelle (ein guter Indikator für die Verhandlungsmacht von Berufseinsteiger:innen), mehr Menschen wechseln den Job mit entsprechendem Lohngewinn, und die Ungleichheit bei der Arbeitszeit wird geringer. Dass Teilzeitbeschäftigte mehr und Vollzeitarbeitende weniger Stunden im Jahresschnitt arbeiten, schließt die Schere zwischen niedrigen und hohen, aber auch zwischen Frauen- und Männer-einkommen.

Der Zusammenhang zwischen Lohnungleichheit und Arbeitsmarktdynamiken sieht so aus, dass steigende Verhandlungsmacht der Arbeitenden die Bereitschaft der Firmen zur Überzahlung erhöht. Dieses Potenzial kann auf verschiedene Arten kanalisiert werden: steigende Lohnuntergrenzen in den Branchen durch zentralisierte Lohnverhandlungen, individuelle Überzahlung oder lohnsteigernde Jobwechsel durch individuelle Verhandlungen sowie Angleichung der Arbeitsstunden und dementsprechend auch der Jahresverdienste zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

Das österreichische System der zentralisierten Kollektivvertragsverhandlungen hat das Potenzial, einen größeren Anteil des Lohnspielraums in Erhöhungen für alle zu leiten als in Ländern mit dezentralen Arbeitsbeziehungen. Erhöhungen aller Ist-Löhne oder der Lohnuntergrenzen in den Kollektivvertragsstufen nehmen alle unselbständig Beschäftigten mit, nicht nur diejenigen, die sich in Einzelverhandlungen mit der Unternehmensführung durchsetzen. Einzelne Beispiele von höheren Lohnsteigerungen für niedrige Gehälter oder bei Lehrlings- und Einstiegsgehältern reduzieren die Ungleichheit zusätzlich, weil sie das untere Ende der Verteilung „abschneiden“.

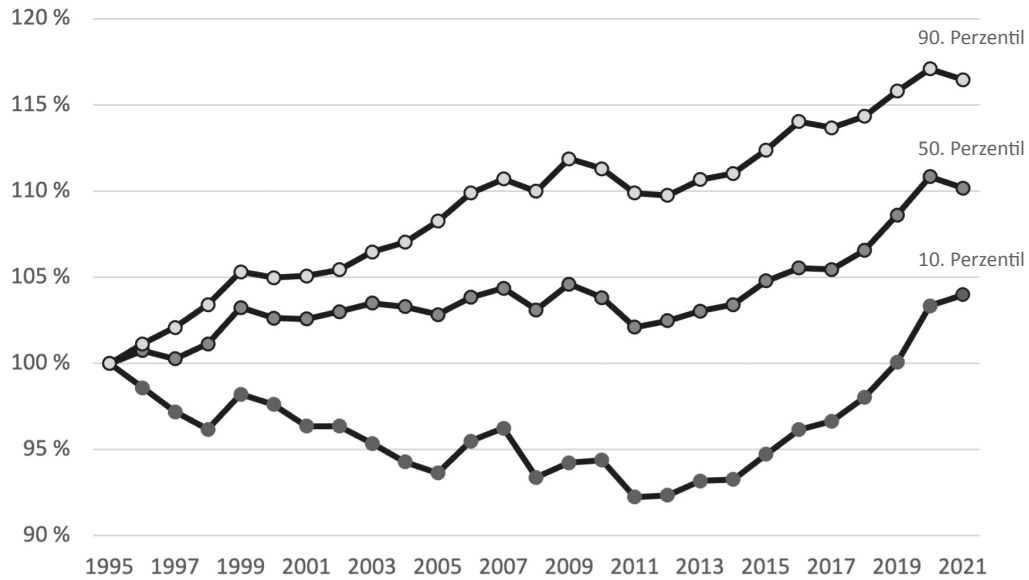
¹ Autor/Dube/McGrew beschreiben die Ungleichheit der Markteinkommen, also Einkommensungleichheit vor Steuern, Transfers, Familien-Äquivalenzanrechnung und anderen Umverteilungsmaßnahmen. Die Entwicklung für Österreich bezieht sich ebenso auf die Brutto-Lohneinkommen pro Person und Beschäftigungstag.

Abbildung 1: 90-10-Perzentil-Verhältnis der Bruttojahreslöhne, 1995–2021

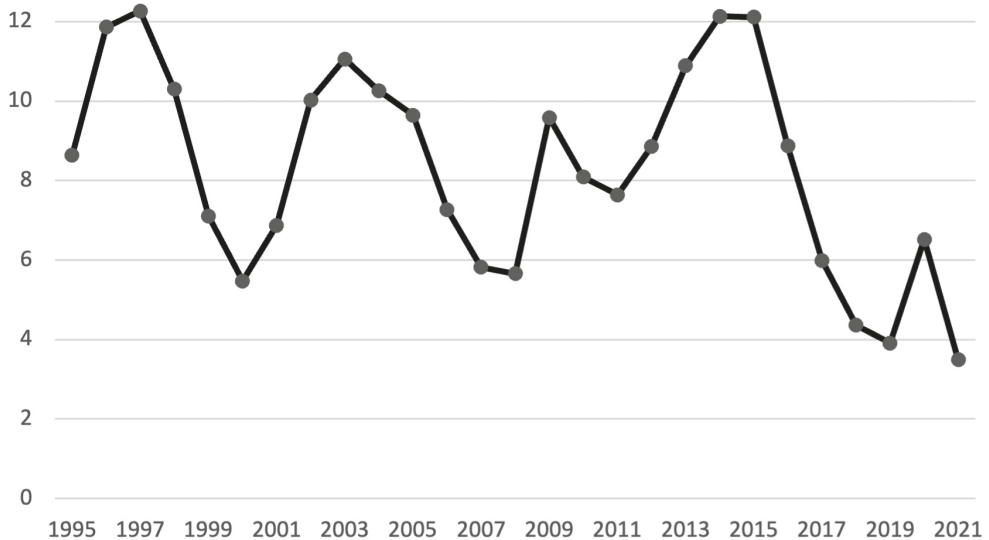


Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 2: Reallohnwachstum beim 10., 50. und 90. Perzentil der Verteilung der Bruttolöhne



Quelle: eigene Berechnungen

Abbildung 3: Arbeitslose je offene Stelle, 1995–2021

Quelle: eigene Berechnungen

Österreichische Arbeitsmarktdynamiken seit 2015

Auch in Österreich fällt die Trendwende bei der Ungleichheit mit Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Seit 2015 dreht sich die Machtbalance zwischen Arbeitssuchenden und Firmen, es kommen immer weniger Arbeitslose auf eine offene Stelle: 2015 lag diese Zahl bei einem Höchstwert von 12, 2022 nur noch bei 2.² Die Auswirkungen des Stellenandrangs auf die Lohnungleichheit hängt von mehreren Faktoren ab. Wenn der Arbeitsmarkt in Niedriglohnbranchen enger wird, können diese Arbeitenden im Vergleich zum Durchschnitt aufholen. Betrifft die Machtverschiebung Hochlohnbranchen, dann gibt es zwar Übertragungseffekte auf andere Branchen, diese kommen aber eher mobilen und ungebundenen Beschäftigten zugute. Sie lassen tendenziell Frauen mit Betreuungspflichten und ältere Arbeitende zurück. Diese Entwicklung kann zwar das Lohnniveau heben, aber auch höhere Ungleichheit mit sich bringen.

Im Vergleich zu den USA sind die österreichischen Lohnverhandlungen viel zentralisierter, kollektivvertragliche Mindestlöhne gelten für gesamte Branchen. Deshalb konnten von der reduzierten Lohnungleichheit breitere Bevölkerungsschichten profitieren. Die sinkende Un-

2 Der historische Höchstwert in der Langzeitreihe des AMS 1946–2022 lag 1953 bei 14,7, die niedrigste Stellenandrangsziffer 1973 bei 0,47. Die Zeit 2015–2022 befindet sich durchaus in Schlagweite der Extremwerte.

gleichheit bei den Bruttojahresgehältern liegt aber auch an der sinkenden Ungleichheit bei der Arbeitszeit zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, welche die WIFO-Ökonom:innen Stefan Angel, Stefan Ederer, Ulrike Huemer und Helmut Mahringer dokumentiert haben. Seit 2010 gleichen sich die Zahlen für die jährlichen Arbeitsstunden an, die der Vollzeitbeschäftigten sinkt, die der Teilzeitbeschäftigten geht nach oben (Angel/Ederer et al. 2023). Gleichzeitig wächst auch die Teilzeitquote. Auch diese ungleichheitsdämpfende Entwicklung zeigt einen Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt an, Arbeitskräftenachfrage und veränderte soziale Normen führen zu einer Angleichung der Jahreseinkommen.

Seit 2015 sind die Dienstgeber:innenwechsel in Österreich rapide angestiegen, davor waren sie seit 2008 stetig gefallen. Diese waren laut der Studie von Autor, Dube und McGrew entscheidend für die Entwicklung in den USA. Im Jahr der Finanzkrise 2009 wechselten noch 310.000 Menschen in Österreich direkt den:die Arbeitgeber:in, 2015 war mit 263.000 der Tiefpunkt erreicht, 2022 wurde mit 358.000 das Ausgangsniveau übertroffen.³ Trotzdem deutet einiges darauf hin, dass die Trendwende in Österreich seit 2015 nicht so stark von den Dienstgeber:innenwechseln getragen sind wie für die USA ab 2020. Seit dem Beginn der Pandemie 2020 scheint diese Dynamik aber wichtiger zu werden. Sehr interessant ist auch: Vor Corona haben Frauen bei Dienstgeber:innenwechseln höhere Lohngewinne gemacht, in den Jahren 2020–2022 sind die Zugewinne der Männer an ihnen vorbeigezogen. In diesen Jahren ist auch der Lohngewinn der unter 40-Jährigen noch einmal deutlich höher als in den anderen Altersgruppen.

Die Wechsel aus der Arbeitslosigkeit in unselbstständige Beschäftigung zeigen so eine Trendwende nicht: Sie schwankten zwischen 2008 und 2018 immer um die 550.000 pro Jahr und sind seitdem auf 500.000 im Jahr 2022 gefallen. Gestiegen sind dafür die Übergänge aus arbeitsmarktfernen Positionen in die unselbstständige Beschäftigung, nämlich von 640.000 auf 740.000.

Während das Perzentilverhältnis bei den Löhnen rapide gefallen ist, verändern sich andere Dimensionen der Lohnungleichheit langsamer. Die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen bei den Bruttojahreseinkommen (ohne Berichtigung für Teilzeitarbeit der Unterscheidung nach Berufen) geht nur langsam zurück: 2008 lag sie bei 41 %, 2015 bei 38 % und 2021 bei 35,5 %. Aber auch hier kann 2015 als Jahr der Trendwende von stagnierender zu sinkender Ungleichheit gesehen werden. 1997 lag die Lücke ebenfalls bei 38 %.⁴ Bei den ganzjährig Vollzeitbeschäftigten schließt sich die Lücke schneller: Sie lag 2008 bei 21 %, 2015 bei 17 % und 2021 bei 12 %. Aber der Vollzeitanteil der arbeitenden Frauen ist mit 49 % viel niedriger als die 87 % bei den Männern.⁵ Frauen, Teilzeit- und befristet Beschäftigte sind auch bei den Geringverdiener:innen überrepräsentiert, was eine weitere Dimension der gruppenspezifischen Ungleichheit anzeigt (Mokre 2019).

3 Die Entwicklung der Dienstgeber:innenwechsel als Anteil an den gesamten Arbeitsaufnahmen zeigt denselben Trend und dieselbe Trendwende: Sie fällt zunächst von 34 % im Jahr 2010 auf 30 % 2015, um bis 2022 auf 39 % zu steigen.

4 <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen> (abgerufen am 23.01.2024).

5 <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote> (abgerufen am 23.01.2024).

Lohnverhandlungen und Ungleichheit in den USA und in Österreich

Autor, Dube und McGrew haben eindrucksvoll gezeigt, dass der Arbeitsmarkt und die Verhandlungsmacht von Arbeitenden bestimmend für die Lohnungleichheit sind. Auch in Österreich deuten die Daten darauf hin, dass die Trendwende bei der Ungleichheit mit der Trendwende beim Stellenandrang zusammenfällt. Wenn Unternehmen sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte bemühen müssen, ist das gut für die Beschäftigten. Es kurbelt aber auch die Wirtschaft an, ermutigt Menschen, sich Jobs zu suchen, in denen sie besser bezahlt werden, bessere Arbeitsbedingungen vorfinden und die sie als sinnstiftend empfinden. Ein Arbeitsmarkt, auf dem Arbeitende und Arbeitslose mehr Wahlfreiheit haben, ermöglicht eine Verschiebung zu mehr Wertschöpfung, aber auch gesellschaftlich sinnvoller Arbeit in der ökologischen Transformation und der bezahlten Sorgearbeit.

Die Arbeitsmarktentwicklungen fallen der Lohnverteilung aber nicht als externe Geschenke in den Schoß. Die Ungleichheitsforschung macht seit Jahrzehnten darauf aufmerksam, dass Arbeitsmarktinstitutionen, gewerkschaftliche Organisation und Wettbewerb zwischen Firmen die Ungleichheit zentral bestimmen. Die Cornell-Ökonom:innen Francine Blau und Lawrence Kahn konnten schon 1996 zeigen, dass an der vergleichsweise hohen Lohnungleichheit in den USA die dezentralen Lohnverhandlungen mehr Anteil hatten als individuelle Fähigkeiten oder demografische Merkmale (Blau/Kahn 1996). Ihre Kolleg:innen Winfried Koeniger, Marco Leonardi und Luca Nunziata konnten diese Ergebnisse 2007 auch für Australien, Kanada, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Japan, die Niederlande und Schweden nachweisen, wobei die Ungleichheit auch von Faktoren wie Kündigungsschutz, Arbeitslosengeld, zentralisierten Lohnverhandlungen und Mindestlöhnen gesenkt wurde (Koeniger/Leonardi/Nunziata 2007). Für Österreich zeigten die damaligen WIFO-Ökonomen Markus Marterbauer und Ewald Walterskirchen die Bedeutung der Arbeitslosenquote für den Lohnanteil an der Wertschöpfung (Marterbauer/Walterskirchen 2003).

Die Lohnungleichheit in Österreich nimmt schon seit 2015 ab, während sich in derselben Zeit auf dem Arbeitsmarkt Verhandlungspotenzial für die Arbeitenden eröffnet hat. Davor war sie über Jahrzehnte angestiegen, wie eigene Auswertungen der Sozialversicherungsdaten seit 1995 und davor die Arbeiten von Christa Schlager (Schlager 2001) zeigen. Den rapiden Anstieg der Ungleichheit zwischen Lohn- und Selbstständigeneinkommen in Österreich haben Tobias Schweitzer für die Jahre 1996–2002 (Schweitzer 2006) sowie Günther Chaloupek, Reinhold Russinger und Josef Zuckerstätter bis 2006 dokumentiert (Chaloupek/Russinger/Zuckerstätter 2008). Das ist aber nicht die einzige Parallele zwischen Autoren, Dubes und McGrews wegweisenden Einsichten zum US-Arbeitsmarkt und der Situation auf beiden Seiten der Donau. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wurde in den Jahren nach den Corona-Lockdowns noch einmal beschleunigt, sodass 2023 öffentliche Debatten um einen Fachkräfte- oder Arbeitskräftemangel geführt wurden. Diese Diskussion und die Verhandlungspotenziale für Arbeitende haben wir im WUG-Editorial zu Beginn des Jahres ausführlich besprochen (Derndorfer et al. 2023).

Die österreichische Arbeitsmarktdynamik und die Gründe für Arbeitskräfteknappheit sind vielschichtig. Es ist aber auffällig, dass die meisten Teilaspekte zumindest das Potenzial haben, die Lohnungleichheit zu verringern. Sie nehmen alle unselbstständig Beschäftigten mit, flexible Arbeitsmärkte schaffen das nicht. Gleichzeitig sind Potenziale für neue Ungleichheiten, beispielsweise zwischen den Geschlechtern oder Altersgruppen, nicht so groß wie auf dem US-Arbeitsmarkt. Beide Lohnsetzungssysteme sind aber nicht gut in der Lage, prekär und scheinselbstständig Beschäftigte am Lohngewinn zu beteiligen.

Verteilungswirkungen der österreichischen Arbeitsmarktdynamik

Unabhängig von Corona haben die Pensionseintritte der Babyboomer:innen-Generation und die heute tendenziell späteren Berufseinstiege wegen längerer Ausbildungszeiten zu einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots geführt. Das verschafft Berufseinsteiger:innen eine bessere Verhandlungsposition und hat das Potenzial, generationelle Ungleichheit zu reduzieren, die durch ansteigende Lohnschemata entsteht. Der hohen Arbeitskräftenachfrage stehen außer den arbeitslos gemeldeten auch bisher nicht aktivierte Arbeitsmarktpotenziale gegenüber, zum Beispiel die arbeitswillige, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht suchende stille Reserve von über 300.000 Personen und über 130.000 unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte (Angel/Bittschi et al. 2023).

Gastronomie und Hotellerie wurden in Österreich nach den Lockdowns später und langsamer geöffnet als andere Branchen. Für Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland und Niedriglohnbeschäftigte wurde das zum Auslöser für eine berufliche Neuorientierung – das sehen wir an den rekordverdächtig niedrigen Stellenandrangsziffern in Tourismus und Gastgewerbe, vor allem in Westösterreich. Trotzdem übertraf das Beschäftigungsniveau schon 2022 wieder die Vorpandemiewerte, zur Arbeitskräfteknappheit scheint also auch steigende Nachfrage hinzukommen. Eine erzwungene oder freiwillige berufliche Umorientierung heraus aus der Niedriglohnbranche Gastronomie hat jedenfalls das Potenzial, die Lohnungleichheit zu senken.

Die Umorientierung von Arbeitenden führt aber auch zu Engpässen in der Produktion und in der Versorgung. Stereotype Frauenbranchen werden nicht so gut bezahlt wie andere Branchen (Kirschner 2023), dementsprechend orientieren sich nicht genügend Beschäftigte dorthin. Die Arbeitsmarkteffekte der Arbeitsmarkt-Trendwende orientieren sich nicht an den Bedürfnissen der Sorgearbeit oder der ökologischen Transformation. Um aus der gestiegenen Verhandlungsmacht der Arbeitenden auch eine Trendwende hin zu mehr Anerkennung für Reproduktions- und Transformationsjobs zu schaffen, sind gezielte politische Interventionen notwendig.

Die hohe Inflation seit 2022 drohte, den Beschäftigten und vor allem jenen mit niedrigen Löhnen die Kaufkraft zu ruinieren. Die Inflationsrate als Verhandlungsgrundlage erlaubte

es aber den Gewerkschaften, die kollektivvertraglichen Mindestlöhne zu heben, und bei den Ist-Lohn-Erhöhungen wurden niedrige Einkommen bevorzugt. Einiges von der gestiegenen Verhandlungsmacht der Arbeitenden wurde damit in ein Anheben des Lohnbodens und nicht in individuelle Überbezahlung gelenkt. Dieser Effekt kann dazu beitragen, die Lohnungleichheit zu senken. Wenn Abschlüsse im Dienstleistungssektor über denen in der Industrie liegen, können sie außerdem dazu beitragen, die sektorale Lohnlücke zu schließen.

Auf den ersten Blick paradoxe Ungleichheitswirkungen hat die Zunahme von Teilzeit- und prekärer Arbeit. Die Teilzeitquote in Österreich hat in den vergangenen Jahrzehnten stetig zugenommen. 13 % der Männer und 51 % der Frauen arbeiten nicht Vollzeit. Gleichzeitig nimmt aber die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten zu, die der Vollzeitarbeitenden geht zurück: Die insgesamt Ungleichheit bei den Arbeitsstunden sinkt also (Angel/Ederer et al. 2023). Dazu kommen noch andere atypische Beschäftigungsverhältnisse (Befristung, Leiharbeit und freie Dienstverträge), die schneller wachsen als die unbefristeten Vollzeitverträge (AMS 2023). Wenn die Beschäftigung vor allem durch atypische und schlecht bezahlte Arbeit wächst, erhöht das erst einmal die Lohnungleichheit, weil neue Stellen vor allem am unteren Ende der Einkommensverteilung dazukommen. Schon eine Verlangsamung dieser Dynamik oder höhere Löhne innerhalb dieser Gruppe können die Ungleichheit dämpfen. Die Periode, in der die Erwerbsbeteiligung vor allem durch Beschäftigung mit sehr wenigen Stunden erhöht wurde und diese in krassem Gegensatz zur Arbeitszeitnorm standen, ist langsam zu einem Ende gekommen und hebt die Lohnungleichheit nicht weiter.

Fazit: Potenziale für eine gleiche, gerechte und bedürfnisorientierte Arbeitswelt

Die Entwicklungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt seit 2015 haben zu einer Trendwende bei der Lohnungleichheit geführt. Die Differenz zwischen den bestverdienenden und den unteren Einkommensgruppen ist seit 2015 gesunken. Im selben Zeitraum ist die Stellenandrangsziffer gefallen, jedes Jahr wechselten immer mehr Menschen direkt den:die Dienstgeber:in, die Zahl der Neueingestellten pro Beschäftigten stieg um 75 %. Der österreichische Arbeitsmarkt ist zentralen Phänomenen von Autors, Dubes und McGrews „unexpected compression“ einige Jahre zuvorgekommen. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen: Wo die Verhandlungsmacht der Arbeitenden steigt, sinkt die Ungleichheit. Solidarische Lohnverhandlungen „von unten“ und bestärkende Arbeitsmarktpolitik „von oben“ können die Arbeitskräfteknappheit nutzen, um Ungleichheit zu verringern.

Der Wettbewerbsdruck zu besserer Bezahlung wirkte sich in Österreich wegen der zentralisierten Kollektivvertragsverhandlungen eher auf die Lohnuntergrenzen als auf die Überbezahlung von Einzelnen aus. Die Entwicklungen bei der Lohnverteilung sind weniger von individuellen Jobwechseln geprägt, ein Auseinanderdriften von mobilen und nicht mobilen Arbeitenden wird dadurch zumindest gedämpft. Durch die branchenweiten Lohnverhandlungen kommt die Arbeitsmarktentwicklung mehr Bevölkerungsgruppen zugute. Um diese

Effekte zu behalten, sollte jede Dezentralisierung der Lohnverhandlungen und Schwächung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht bekämpft werden.

Insbesondere die Koordination der Lohnziele zwischen besser und schwächer organisierten Branchen hat großes Potenzial, die Ungleichheit zu reduzieren und eine Aufspaltung der Arbeitenden zu verhindern. In den nächsten Jahren kann eine Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte bei gleichzeitiger Erhöhung der Erwerbsbeteiligung die Verhandlungsmacht weiter stärken. Gleichzeitig ist es vorteilhaft, die Lohnverhandlungen so zentralisiert wie möglich zu führen und sich auf keine aufgespaltenen Verhandlungen einzulassen. Außerdem eröffnet der Arbeitskräftemangel auch die Möglichkeit, bisher benachteiligte Bevölkerungsgruppen gleichberechtigt an den Verhandlungsgewinnen zu beteiligen. Wünschenswert wäre eine dritte Trendwende bei der Benachteiligung von Frauen, Migrant:innen, älteren Arbeitnehmer:innen und Menschen mit Pflichtschulabschluss.

Auch Arbeitslose zu bestärken bedeutet, die Verhandlungsmacht von Berufseinsteiger:innen zu erhöhen. Großzügige Bezugsdauern und Unterstützung bei der Arbeitssuche führen zu einem besseren Matching und damit zu stabileren, besser bezahlten und besser passenden Folgejobs (Nekoei/Weber 2017). Auch eine Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld, die Ablehnung von Umschichtungen (wie bei degressiven Auszahlungsmodellen) und die Reduzierung von AMS-Sanktionen erhöhen die Verhandlungsmacht der Arbeitslosen, Mindeststandards bei der AMS-Vermittlung können die Einstiegsgehälter ansteigen lassen.

Neben allen individuellen Zugewinnen eröffnet die Machtverschiebung hin zu den Arbeitenden Potenziale für kollektive Jobwechsel. Eine Transformation hin zu gesundheitlicher und sozialer Versorgung, aber auch zu ökologischer Produktion und Energieversorgung wäre wünschenswert. Auch hier ist staatliche Unterstützung nötig, beispielsweise durch das Anrecht auf geförderte Ausbildungen für Beschäftigte und großzügige Bildungsfonds für Sorgearbeit und ökologische Transformation.

LITERATUR

Aeppli, Clem/Wilmers Nathan (2022). Rapid wage growth at the bottom has offset rising US inequality. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 119 (42), e2204305119. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1073/pnas.2204305119> (abgerufen am 23.01.2024).

AMS (2023). Atypische Beschäftigung nimmt am österreichischen Arbeitsmarkt zu. Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Wien, Arbeitsmarktservice Österreich. Online verfügbar unter https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjISpSRz8iDAXUIhPOHHTc4As-gQFnoECCQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ams.at%2Fcontent%2Fdam%2Fdownload%2Farbeitsmarktdaten%2F%25C3%25B6sterreich%2Fberichte-auswertungen%2F001_spezialthema_0423.pdf&usg=AOvVaw2D0FTnm84FQZ7wFOEM6-zR&opi=89978449 (abgerufen am 23.01.2024).

Angel, Stefan/Bittschi, Benjamin/Horvath, Thomas/Kogler, Marion/Mahringer, Helmut (2023). Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und „Stille Reserven“ in Österreich. WIFO-Studie 11521. Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Angel, Stefan/Ederer, Stefan/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut (2023). Entwicklung von Arbeitszeit und Beschäftigung in Österreich. WIFO-Studie 11520. Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Autor, David/Dube, Arindrajit/McGrew, Annie (2023). The Unexpected Compression: Competition at Work in the Low Wage Labor Market. Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.3386/w31010> (abgerufen am 24.01.2024).

Bernhofer, Dominik/Ertl, Michael/Bohnenberger, Katharina/Disslbacher, Franziska/Hofmann, Julia/Innreiter, Petra/Marterbauer, Markus/Mokre, Patrick/Schnetzler, Matthias (2022). Tax me if you can. Potenziale moderner Vermögensbesteuerung in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft* 48 (2), 207–230. Online verfügbar unter <https://journals.akwien.at/wug/article/view/131> (abgerufen am 23.01.2024).

Blau, Francine D./Kahn, Lawrence M. (1996). International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces. *Journal of Political Economy* 104 (4), 791–837.

Chaloupek, Günther/Russinger, Reinhold/Zuckerstätter, Josef (2008). Strukturveränderungen und funktionale Einkommensverteilung in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft* 34 (1), 33–56.

Derndorfer, Judith/Haim, Daniel/Marterbauer, Markus/Mokre, Patrick (2023). Arbeitskräfteknappheit: Chancen auf gute Arbeit für alle. *Wirtschaft und Gesellschaft* 49 (1), 5–19. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.59288/wug491.189> (abgerufen am 23.01.2024).

Disslbacher, Franziska/Ertl, Michael/List, Emanuel/Schnetzler, Matthias/Mokre, Patrick (2021). On Top of the Top. Adjusting Wealth Distributions Using National Rich Lists. INEQ Working Paper Series 20. Wien, Economics of Inequality Research Institute, Wirtschaftsuniversität Wien.

Eckerstorfer, Paul/Halak, Johannes/Kapeller, Jakob/Schütz, Bernhard/Springholz, Florian/Wildauer, Rafael (Hg.) (2014). Vermögen in Österreich: Bestände, Verteilung und Besteuerungsoptionen. Materialien zu *Wirtschaft und Gesellschaft* 126. Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Kirschner, Florian (2023). Ein Krankenbett für die Pflege: Die Pflegereform 2022 im Realitätscheck. A&W-Blog v. 24.08.2023. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/die-pflegereform-2022-im-realitaetscheck> (abgerufen am 24.01.2024).

Koeniger, Winfried/Leonardi, Marco/Nunziata, Luca (2007). Labor Market Institutions and Wage Inequality. *ILR Review* 60 (3), 340–56. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/001979390706000302> (abgerufen am 24.01.2024).

Marterbauer, Markus/Walterskirchen, Ewald (2003). Bestimmungsgründe der Lohnquote und der realen Lohnstückkosten. *WIFO-Monatsberichte* 76 (2), 151–59.

Mokre, Patrick (2019). Ausnahmezustand Geringverdienst? Ursachen der Beschäftigungsverhältnisse unter der Steuergrenze. *Wirtschaft und Gesellschaft* 45 (2), 203–27.

Nekoei, Arash/Weber, Andrea (2017). Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality? *American Economic Review* 107 (2), 527–61. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1257/aer.20150528> (abgerufen am 24.01.2024).

Schlager, Christa (2001). Löhne und Gehälter 1980–1999. Einige Beobachtungen zur Lohnentwicklung und -verteilung anhand der Sozialversicherungsstatistik. *Wirtschaft und Gesellschaft* 27 (3), 345–62.

Schweitzer, Tobias (2006). Einkunftsentwicklung und -verteilung gemäß Einkommensteuerstatistik. *Wirtschaft und Gesellschaft* 32 (2), 167–90.