

Wie (un)gerecht ist die Einkommensverteilung in Deutschland?¹

Jule Adriaans und Stefan Liebig

Die Entwicklung der Einkommensunterschiede in Deutschland ist regelmäßig Gegenstand öffentlicher Debatten. VertreterInnen einer ungleichheitskritischen Position greifen dabei auf eine Argumentationsfigur zurück, in der die Forderung nach einer politischen Begrenzung von Einkommensungleichheiten mit Verweis auf die gesellschaftsgefährdenden Folgen ungleicher Erwerbseinkommen begründet wird (OECD, 2011; 2015). Auch wenn diese Strategie der Begründung eines normativen Standpunkts durch empirische Befunde zunächst überzeugend klingt, lehrt ein Blick in die einschlägige wissenschaftliche Literatur, dass der behauptete Zusammenhang von Einkommensungleichheiten und negativen gesellschaftlichen Folgen alles andere als eindeutig belegt und gesichert ist (siehe zum Beispiel Clark & D'Ambrosio, 2015; Albig et al., 2017). Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen können – sowohl im Zeit- als auch im Gesellschaftsvergleich – im einen Fall ökonomisches Wachstum oder auch politische Stabilität fördern, im anderen Fall jedoch auch schwächen. Eine der Ursachen für diese divergierenden Befunde liegt darin, dass Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen nicht notwendigerweise ungerecht sein müssen, sondern durchaus gerecht sein können. Dies ist der Fall, wenn sie in Einklang mit den in einer Gesellschaft anerkannten normativen Leitprinzipien stehen. So fordert das in westlichen Gesellschaften fest verankerte Leistungsprinzip, denjenigen mehr Lohn zuzuweisen, die mehr Leistung erbringen und sich mehr anstrengen. Eine an derartigen individuellen Kriterien orientierte Zuweisung von Löhnen führt im Ergebnis zu einer ungleichen Einkommensverteilung. Solange diese Ungleichheit als das Ergebnis der Anwendung anerkannter Regeln der Lohnzuteilung erfolgt, handelt es sich um gerechte Ungleichheiten (Sauer et al., 2016). Die bisherige Forschung zeigt, dass als gerecht wahrgenommene Verteilungen das subjektive Wohlbefinden steigern und Verhaltensweisen befördern, mit denen die zugrundeliegenden politischen oder ökonomischen Strukturen unterstützt werden – in dem Fall gefährden Ungleichheiten nicht den gesellschaftlichen Zusammenhalt, sondern befördern ihn eher.



Jule Adriaans

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.v. (DIW Berlin). Foto: DIW Berlin/F. Schuh

Prof. Dr. Stefan Liebig

Direktor des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und Vorstandsmitglied des DIW Berlin, Professor für Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse an der Universität Bielefeld; Mitherausgeber von GWP. Foto: DIW Berlin/F. Schuh



Dies verweist jedoch auf ein weiteres Problem: Der Hinweis auf mögliche „gesellschaftsgefährdende Folgen“ von Einkommensungleichheiten ist zu undifferenziert und pauschal, so dass die Tragweite der Folgen ungerechter Ungleichheiten letztlich unterschätzt wird. Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen sind nämlich nicht das ausschließliche Ergebnis (tarif-)politischer Strukturen und Entscheidungen auf der Makroebene der Gesellschaft. Stattdessen beobachten wir seit einigen Jahren eine Verlagerung dieser Entscheidungen auf die Ebene einzelner Betriebe. Wie viel man verdient, hängt vermehrt davon ab, in welchem Betrieb man beschäftigt ist, d.h., Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen werden zunehmend auf der Ebene der Betriebe erzeugt. Damit werden die Prozesse, wie in einem Betrieb Löhne und Gehälter festgelegt werden, für die Frage nach gerechten oder ungerechten Ungleichheiten auch entscheidender. Dies bedeutet: Reaktionen auf ungerechte Ungleichheiten werden nicht nur die Politik adressieren, sondern eben auch den Betrieb oder das Unternehmen, in dem man tätig ist. Die Konsequenzen ungerechter Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen betreffen dann nicht nur die Politik – über unterschiedliche Formen des politischen Verhaltens – sondern auch die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft und des einzelnen Betriebs, sofern ungerechte Ungleichheiten beispielsweise zu einem veränderten Leistungsverhalten am Arbeitsplatz führen.

Um die gesellschaftlichen Folgen von Einkommensungleichheiten empirisch einschätzen zu können (und daraus dann ggf. die politische Forderung ungleichheitsreduzierender Maßnahmen ableiten zu können), muss man deshalb erstens fragen, in welchem Ausmaß bestehende Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen als ungerecht wahrgenommen werden und zweitens, welche Reaktionen von den Bürgerinnen und Bürgern zu erwarten sind, wenn sie die bestehenden Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen als ungerecht wahrnehmen. Diesen beiden Fragen widmet sich dieser Beitrag auf Basis von Umfragedaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und einer separaten Beschäftigtenumfrage (LINOS-2).

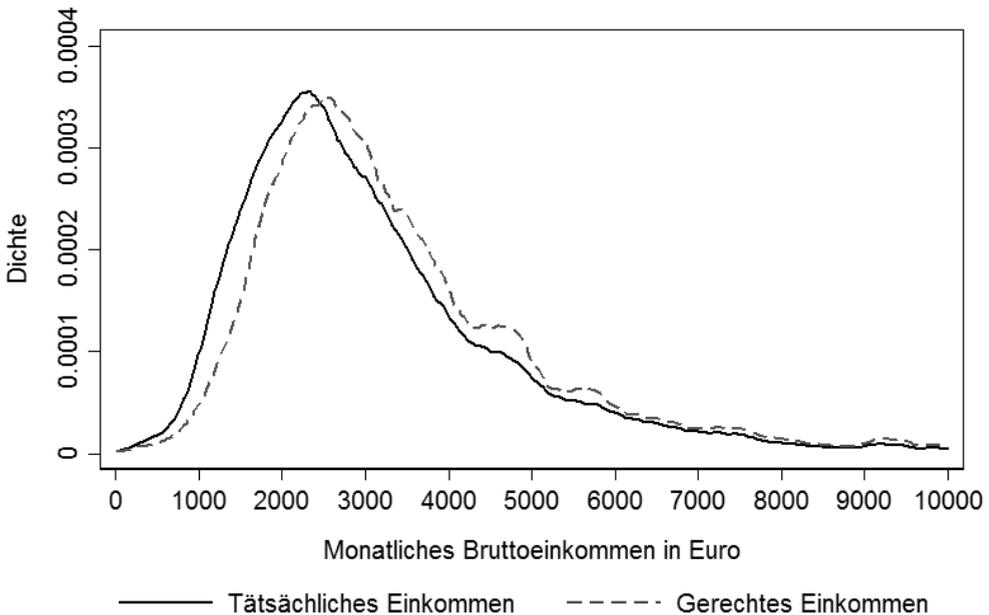
Gerechte Einkommensungleichheit: Gerechtes eigenes Einkommen und resultierende Einkommensverteilung

Ob Einkommensungleichheiten gerecht oder ungerecht sind, lässt sich wissenschaftlich nicht bestimmen. Gerechtigkeit ist ein normatives Konzept und beruht auf Werturteilen. Was aber empirisch untersucht werden kann ist, ob und unter welchen Bedingungen Einkommensungleichheiten als gerecht oder ungerecht *wahrgenommen* werden, welche Gründe es dafür gibt und welche Konsequenzen sich aus gerecht oder ungerecht wahrgenommenen Ungleichheiten ergeben. Um Auskunft über die bestehenden Vorstellungen über gerechte oder ungerechte Ungleichheiten zu erhalten, kann man zwei Vorgehensweisen wählen: Einmal, indem man die Erwerbstätigen in einer Gesellschaft fragt, welches Erwerbseinkommen sie für sich selbst als gerecht ansehen. In dem Fall erfragt man ihre *reflexiven*, auf die eigene Entlohnung bezogenen Gerechtigkeitsurteile. Eine zweite Vorgehensweise zielt auf die Erhebung *nicht-reflexiver* Gerechtigkeitsurteile, d.h., die Bewertung der Einkommen, die andere Erwerbstätige in der Gesellschaft erhalten (Jasso, 2015). Der vorliegende Beitrag nutzt beide Perspektiven, um Einblicke in die Vorstellungen über eine gerechte Einkommensverteilung in Deutschland und die damit möglicherweise verbundenen Verhaltensfolgen auf Seiten der Bürgerinnen und Bürger zu gewinnen.

Die wahrgenommene (Un-)Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens wird seit 2009 alle zwei Jahre im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) erfragt (Goebel et al., 2018). Die Befragten berichten sowohl ihr tatsächliches Bruttomonatseinkommen, als auch das Bruttomonatseinkommen, das sie als eine gerechte Entlohnung für ihre geleistete Arbeit betrachten würden. Diese doppelte Abfrage erlaubt es, die Verteilung von Erwerbseinkommen sowohl in der tatsächlichen als auch in einer „gerechten“ Welt zu berechnen – einer Welt, in der jeder oder jede sich als gerecht entlohnt fühlt. Man kann diese „gerechte“ mit der faktischen Einkommensverteilung vergleichen und sehen, wie sich die Einkommensverteilung in einer Gesellschaft ändern würde, wenn jeder das Einkommen erhielte, das er oder sie als gerecht ansieht.

Abbildung 1 zeigt genau diese Gegenüberstellung von tatsächlicher und gerechter Verteilung der Bruttomonatseinkommen. Die gerechte Einkommensverteilung ist leicht nach rechts verschoben, d.h., die Erwerbstätigen in Deutschland würden in einer „gerechten“ Welt mehr Gehalt für ihre Arbeit bekommen. Betrachtet man aber den Verlauf der Verteilung, so ist die Streuung der tatsächlichen und der gerechten Einkommen weitgehend identisch. Die gerechte Verteilung folgt also keinem egalitären Verteilungsideal: Auch in einer „gerechten“ Welt würde es demnach Einkommensungleichheiten geben. Würden die Befragten weniger Ungleichheit als gerecht empfinden, würde die Verteilung deutlich schmalere ausfallen. Wir können also feststellen: Einkommensungleichheiten würden auch dann existieren, wenn alle Beschäftigten das erhielten, was sie für sich selbst als gerechte Entlohnung ansehen. Die Vorstellungen über eine gerechte eigene Entlohnung reproduzieren somit die bestehende Ungleichheitsstruktur und folgen gerade keinem egalitären Verteilungsideal.

Abbildung 1: Tatsächliche und ‚gerechte‘ Einkommensverteilung im Vergleich



Anmerkung: Die Abbildung beruht auf gepoolten Daten aus den Jahren 2009, 2011, 2013 und 2015 (N = 28 455). Die Einkommenswerte sind inflationsbereinigt auf dem Preisniveau von 2009. Abgebildet ist die geglättete Einkommensverteilung für Vollzeitbeschäftigten (Kerndichteschätzung). Aus Darstellungsgründen wurden monatliche Bruttoeinkommen über 10 000 Euro von der Berechnung der Dichtefunktion ausgeschlossen.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von SOEP v32 (doi: 10.5684/soep.v32)

Ungerechte Einkommensungleichheiten: Korrekturen im unteren und mittleren Einkommensbereich

Auskunft über die bestehenden Vorstellungen über gerechte oder ungerechte Einkommensungleichheiten gibt auch die Bewertung der Einkommen anderer oder der gesellschaftlichen Einkommensverteilung durch die Befragten. Letzteres bietet die Möglichkeit, explizit die wahrgenommene Gerechtigkeit der Entlohnung am oberen und unteren Ende der Einkommenshierarchie

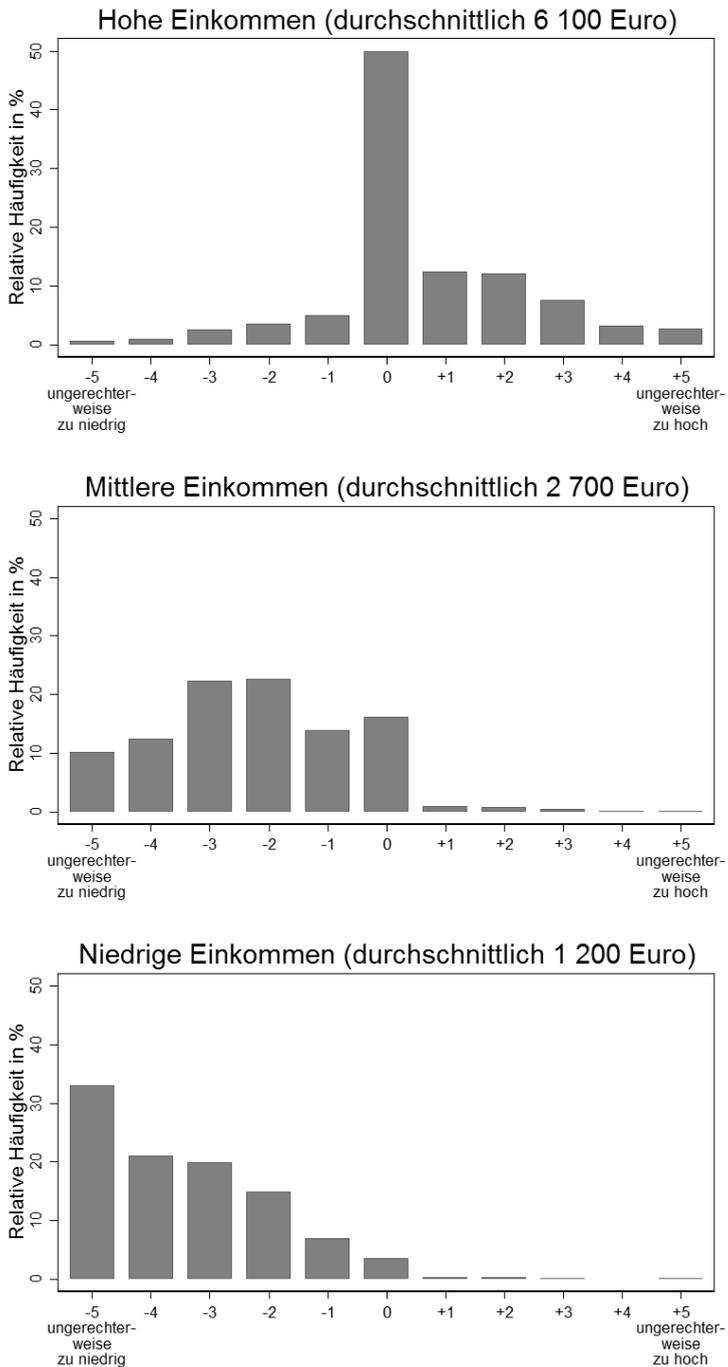
zu erfassen. Dazu greifen wir auf Angaben von rund 2 400 Personen zurück, die 2017 im Rahmen der zweiten Welle der repräsentativen Beschäftigtenbefragung „Legitimation of Inequality over the Life-Span“ (LINOS-2) zu ihren Gerechtigkeitseinstellungen befragt wurden.² Teil des Fragebogens waren auch Fragen zur Bewertung der Einkommen der untersten und obersten 10 Prozent der Einkommensbezieher, sowie der Einkommen im mittleren Bereich der Einkommensverteilung. Um die Bewertungen hoher, mittlerer und geringer Einkommen über Personen hinweg vergleichen zu können, wurden zusätzliche Informationen zu den drei Einkommensstufen präsentiert. So wurde in den Fragen das entsprechende durchschnittliche Einkommen des zehnten, fünften und ersten Einkommensdezils sowie jeweils drei typischerweise in den drei Einkommensklassen vertretene Berufe ausgewiesen. Diese zusätzlichen Informationen beruhen auf Berechnungen mit Daten der 32. Welle des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).³ Für die Berechnungen wurden ausschließlich die Bruttoeinkommen von in Vollzeit und abhängig Beschäftigten berücksichtigt. Es wurde jeweils ein frauen- und ein männerdominierter Beispielberuf ausgewählt sowie ein Beruf, in dem beide Geschlechter in etwa gleich häufig vertreten waren. Die Bewertung erfolgte anhand einer elfstufigen Skala, die sowohl die Richtung als auch die Intensität der empfundenen Ungerechtigkeit widerspiegelt. Dieses Vorgehen ist angelehnt an die Justice Evaluation Function von Jasso (1978; 2017), die gleichzeitig Richtung und Intensität der empfundenen Ungerechtigkeit erfasst. Der negative Wertebereich (-5 bis -1) entspricht einer ungerechten Unterbezahlung, der positive Wertebereich (+1 bis +5) zeigt ungerechte Überbezahlung an. Die Skalenmitte (0) steht für ein gerechtes Einkommen.

Ein Blick auf Abbildung 2 zeigt zunächst, dass die Hälfte der Befragten Einkommen von monatlich über 6 100 Euro brutto, wie sie etwa ÄrztInnen, IngenieurInnen oder UniversitätsprofessorInnen in Deutschland verdienen, als gerecht bewerteten. Ein Anteil von rund 12 Prozent der Befragten ist der Meinung, diese Einkommen seien ungerechterweise zu niedrig. Lediglich rund 38 Prozent der Befragten sind der Meinung, Bruttoeinkommen über 6 100 Euro seien ungerechterweise zu hoch. Das umgekehrte Bild zeigt sich für das untere Ende der Einkommensverteilung. Niedrige Einkommen werden von der überwältigenden Mehrheit als zu gering bewertet. Nur rund 4 Prozent der Befragten bewerten ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 1 200 Euro, wie es beispielsweise Reinigungskräfte, FriseurInnen oder PaketbotInnen erhalten, als gerecht oder sogar ungerechterweise zu hoch. Die Intensität der empfundenen Ungerechtigkeit ist bei der Bewertung der untersten Einkommen besonders ausgeprägt. Auch die Mitte der Einkommensverteilung wird tendenziell als ungerecht bewertet. Nur 16 Prozent der Befragten bewerten mittlere Einkommen von durchschnittlich 2 700 Euro, wie sie zum Beispiel Krankenschwestern bzw. Krankenpfleger, BuchhalterInnen oder ElektrikerInnen verdienen, als gerecht, während ein überwiegender Anteil von rund 81 Prozent eine ungerechte Unterbezahlung identifiziert. Damit zeigt sich im Prinzip ein Muster wie es bereits in Abbildung 1 sichtbar war: Die meisten Befragten fänden eine Anhebung der unteren und mittleren Einkommen gerechter.

Reaktionen auf wahrgenommene Einkommensungerechtigkeiten

Bestandteil der wissenschaftlichen Analyse der Wahrnehmung und Bewertung von Einkommensungleichheiten ist auch, Erklärungen dafür zu finden, warum Gerechtigkeit als ein derart wichtiges Bewertungskriterium in unserer Gesellschaft angesehen wird. Warum ist es den Menschen wichtig, in einer gerechten Gesellschaft zu leben? Die Forschung hat bislang zwei Gründe identifiziert. Der erste hat etwas mit unserem Bedürfnis zu tun, in einer berechenbaren Welt zu leben und Risiken möglichst gering zu halten: Existieren in einer Gesellschaft klare Regeln, was jeder und jede Einzelne tun muss, um begehrte Güter zu erhalten, dann schafft dies Verhaltenssicherheit (Lerner, 1977; 2003). Wenn ich weiß, dass eine bessere Ausbildung eine Voraussetzung für höhere Einkommen ist und besser Gebildete tatsächlich höhere Einkommen erhalten, dann bin ich eher bereit, in meine Bildung zu investieren und die Nachteile längerer Ausbildungszeiten in Kauf zu nehmen. Die Existenz bestimmter Verteilungsregeln und deren Einhaltung schafft Verhaltenssicherheit und ist eine Voraussetzung dafür, dass Menschen Aufwendungen tätigen, für die sie erst später belohnt werden (Liebig & Sauer, 2016).

Abbildung 2: Bewertung der Gerechtigkeit monatlicher Bruttoeinkommen



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von LINOS-2.

Der zweite Grund zielt auf ein Problem, das in der Zusammenarbeit mit anderen entstehen kann und das in dem grundlegenden Bedürfnis des Menschen verankert ist, Verluste möglichst zu vermeiden (vgl. Kahneman & Tversky, 1979). Arbeiten mehrere Personen zusammen, um ein gemeinsames Gut oder Ziel zu realisieren, so stellt sich immer die Frage, wer wie viel beiträgt bzw. welche Anstrengungen in Kauf nimmt und wie die Früchte der gemeinsamen Arbeit verteilt werden. Gelten in dem Fall klare Zu- und Verteilungsregeln und werden diese auch tatsächlich eingehalten, kann jeder einzelne abschätzen, ob sich einzelne auf Kosten der anderen Vorteile verschaffen – indem sie beispielsweise nicht zur Erreichung des Ziels beitragen aber trotzdem die damit verbundenen Vorteile genießen – und ob man selbst zu denen gehört, die unterm Strich einen geringeren Gewinn haben, weil man sich im Vergleich zu anderen mehr angestrengt hat aber trotzdem die gleiche oder gar weniger Belohnung erhalten hat (Homans, 1961; Lind, 2001). Wenn dem so ist – d.h., Ungerechtigkeiten bei der Zuteilung von Belohnungen und Erträgen existieren – hat der Einzelne mindestens zwei Handlungsoptionen: Er oder sie passt ihre Anstrengungen an das geringere Niveau der anderen an oder er oder sie kündigt die Zusammenarbeit auf und verlässt tatsächlich oder auch nur „innerlich“ die Gruppe.

Diese beiden Strategien – Anpassung und Rückzug – sind bisher vor allem als Reaktionen auf die wahrgenommene Ungerechtigkeit der eigenen Einkommenssituation untersucht worden (siehe zum Beispiel Pritchard et al., 1972; Cohen-Charash & Spector, 2001). Die wahrgenommene Gerechtigkeit der gesellschaftlichen Einkommensverteilung liefert allerdings ebenfalls wichtige Hinweise darauf, ob das Leistungsprinzip eingehalten und die damit verbundene Erwartungssicherheit gewährleistet ist.

Betriebe entscheiden über Erwerbseinkommen. Dies geschieht jedoch immer auch in einem politisch definierten Rahmen. Somit sind sowohl Betriebe als auch die Politik mögliche Adressaten eines auf wahrgenommene Ungerechtigkeiten antwortenden Verhaltens. Nicht zuletzt auch deshalb, weil in Deutschland eine der zentralen Erwartungen an die Politik darin besteht – durchaus im Sinne des Leitbilds einer sozialen Marktwirtschaft –, durch Eingriffe in reine Marktprozesse für eine gerechte Einkommensverteilung zu sorgen. Es ist zu vermuten, dass dabei dieselben Handlungsstrategien als Reaktionen auf ungerechte Einkommensungleichheiten in der Gesellschaft gewählt werden wie dies bei reflexiven Ungerechtigkeits Erfahrungen der Fall ist. Der Frage, ob die Strategien Anpassung und Rückzug auch dann beobachtet werden können, wenn nicht man selbst, sondern andere ungerecht entlohnt werden, gehen wir mit Hilfe der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung LINOS-2 nach. Da hier Daten verwendet werden, die zu einem Zeitpunkt erhoben wurden, d.h., einen Querschnitt abbilden, ist eine Prüfung von kausalen Zusammenhängen nicht möglich. Gleichwohl können diese Daten Zusammenhänge aufzeigen, die auf kausale Effekte hinweisen. Im Mittelpunkt der Analyse stehen zwei mögliche Reaktionen: Die Reduzierung der Leistungen am Arbeitsplatz und die Bereitschaft, sich am politischen Willensbildungsprozess zu beteiligen. Letzteres ist gerade für die Debatten um mögliche politische Folgen wachsender Ungleichheiten wichtig, da die Beteiligung an Wahlen eine Möglichkeit ist, sich für die Verringerung von Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft einzusetzen. Andererseits kann wahrgenommene Ungerechtigkeit auch Resignation, d.h. einen Rückzug aus dem politischen Willensbildungsprozess, zur Folge haben.

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse von Zusammenhangsanalysen (Regressionsanalysen), die es ermöglichen den Effekt der wahrgenommenen Ungerechtigkeit bei hohen, mittleren und niedrigen Einkommen sowie des eigenen Einkommens unabhängig voneinander zu untersuchen. Die Analysen gehen der Frage nach, ob die Bewertung der Einkommensverteilung – neben der Bewertung des eigenen Einkommens – einen eigenständigen Effekt hat, einerseits auf die berichtete Leistungszurückhaltung am Arbeitsplatz (Modell 1) und andererseits auf die Intention, an der nächsten Bundestagswahl teilzunehmen (Modell 2). Im Einklang mit der bisherigen Forschung zeigt Modell 1, dass Befragte, die in Bezug auf ihr eigenes Einkommen eine stärkere ungerechte Unterbezahlung identifizieren, eine höhere Zustimmung zu der Aussage aufweisen ihre Leistung am Arbeitsplatz auf ein Minimum zu reduzieren. Aber nicht nur die eigene ungerechte Entlohnungssituation steht im Zusammenhang mit Verhaltensänderungen, wie dies bereits hinreichend empirisch gezeigt wurde (so etwa bereits Pritchard et al., 1972). Auch die Beobachtung, dass andere in

der Gesellschaft ungerecht entlohnt werden, geht mit Leistungszurückhaltung einher. Befragte, die hohe Einkommen als ungerechterweise zu hoch bewerten, reduzieren tendenziell ihre Leistung am Arbeitsplatz. Die Identifikation von ungerechter Bezahlung von niedrigem Einkommen hat hingegen keinen statistisch bedeutsamen Effekt auf die eigene Arbeitsleistung, bleibt jedoch nicht ohne Folgen.

Modell 2 zeigt, dass Personen, die geringe Einkommen als stärker ungerechterweise zu niedrig empfinden, sich eher dem demokratischen Meinungsbildungsprozess entziehen und angeben eher nicht an der nächsten Bundestagswahl teilnehmen zu wollen. Auch eine ungerechte Unterbezahlung in Bezug auf das eigene Einkommen geht mit einer verringerten Wahrscheinlichkeit einher, wählen zu gehen. Die Effekte zeigen also, dass empfundene Ungerechtigkeiten zu politischer Resignation beitragen.

Für beide untersuchten Reaktionen zeigt sich demnach ein ähnliches Muster: Sowohl die wahrgenommene Ungerechtigkeit des eigenen Einkommens als auch Ungerechtigkeiten in der gesellschaftlichen Einkommensverteilung gehen mit einem Rückzug am Arbeitsplatz und einem Verzicht auf politische Teilhabemöglichkeiten einher.

Tabelle 1: Schätzung der Effekte von empfundenen Ungerechtigkeiten auf die Leistung am Arbeitsplatz und die politische Teilhabe

	Modell 1		Modell 2	
	Leistungszurückhaltung ^a		Würde nicht zur Wahl gehen ^b	
<i>Gerechtigkeitsbewertung^c</i>				
Eigenes Einkommen	-.187***	(.023)	-.130*	(.056)
Hohe Einkommen	.056*	(.025)	.056	(.060)
Mittlere Einkommen	.006	(.026)	.090	(.060)
Niedrige Einkommen	.013	(.026)	-.173*	(.086)
<i>Kontrollvariablen</i>				
Bildung (CASMIN)	-.122***	(.020)	-.236***	(.050)
Alter in Jahren	-.012***	(.003)	-.036***	(.009)
Geschlecht (1 = weiblich)	-.161*	(.073)	.044	(.196)
(Pseudo-)R ²	6,70%		6,3%	
N	2 417		2 417	

a Gemessen über die Zustimmung zu der Aussage: „Ich habe den Entschluss gefasst, am Arbeitsplatz nur noch das zu tun, was für die Erledigung meiner Arbeit unbedingt notwendig ist“. Die Antwortskala verläuft von „Trifft überhaupt nicht zu“ (1) bis „Trifft voll zu“ (7).

b In LINOS-2 wurde nicht das tatsächliche Wahlverhalten, sondern die aktuell vorhandene Wahlabsicht erfragt. Die dichotome Variable gibt wieder, welche Befragten angaben, nicht an der nächsten Bundestagswahl teilnehmen zu wollen.

c Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Bruttoeinkommens sowie hoher, mittlerer und geringer Einkommen. Die Bewertung erfolgt auf einer elfstufigen Skala von „ungerechterweise zu niedrig“ (-5) über „gerecht“ (0) bis „ungerechterweise zu hoch“ (+5).

Daten: LINOS-2. Modell 1: OLS-Regression. Modell 2: Logistische Regression (log odds). Multiple Imputation von fehlenden Werten in den unabhängigen Variablen. Standardfehler in Klammern.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Schlussfolgerungen

Angesichts steigender Einkommensunterschiede verweisen Vertreter einer ungleichheitskritischen Position auf gesellschaftsgefährdende Folgen von Ungleichheit und fordern eine Reduzierung der Einkommensungleichheit. Ein solch pauschaler Zusammenhang zwischen Ungleichheit und negativen gesellschaftlichen Folgen ist hingegen empirisch nicht belegt. Dieser Beitrag nahm

dies zum Ausgangspunkt und untersuchte auf Basis aktueller Befragungsdaten die wahrgenommene (Un-)Gerechtigkeit des eigenen Einkommens und der Einkommensverteilung, um die gesellschaftlichen Folgen von Einkommensungleichheit besser abschätzen zu können. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass politische Debatten zum Thema Ungleichheit dringend berücksichtigen sollten, welche Ungleichheiten überhaupt als ungerecht bewertet werden. Denn: Ungleichheiten werden nicht per se als ungerecht wahrgenommen! Würden Erwerbstätige in Deutschland das von ihnen als gerecht eingeschätzte Gehalt bekommen, würden jene mit mittleren und geringen Einkommen zwar mehr Erwerbseinkommen erhalten, die Streuung der Bruttoeinkommen und damit das Ausmaß an Einkommensungleichheit würden in Deutschland nahezu auf dem gleichen Niveau verbleiben.

Nicht nur die Bewertung der eigenen Situation, auch die Wahrnehmung der Einkommen anderer spielt zudem eine Rolle. Bewerten Erwerbstätige die Einkommen im oberen, mittleren und unteren Bereich der Einkommensverteilung, so stellen sie bei den unteren und mittleren Einkommen eine zum Teil starke Unterbezahlung fest. Die wahrgenommene Unterbezahlung am unteren Ende der Einkommensverteilung wird dabei möglicherweise als ein Versagen des politischen Systems interpretiert. Denn dies geht tendenziell mit einem Rückzug aus dem politischen Willensbildungsprozess durch Wahlen einher. Die große Übereinstimmung bei der Bewertung geringer Einkommen legt nahe, dass politische Eingriffe in die Einkommensverteilung bei der Anhebung unterer Einkommen ansetzen sollten – die Einführung und Anhebung des Mindestlohns sind sicherlich erste in diese Richtung unternommene Schritte.

Werden jedoch an der Spitze der Verteilung zu hohe Einkommen bezahlt, kann dies als Verletzung des Leistungsprinzips empfunden werden. Darauf verweisen auch die Debatten um überhöhte Gehälter, die auch dann gezahlt werden, wenn einzelne Spitzenmanager ihrem Unternehmen zum Teil hohen Schaden zugefügt haben. Damit wird für eine bestimmte Gruppe die Verknüpfung von Leistung und Belohnung außer Kraft gesetzt. Wenn man sich aber nicht darauf verlassen kann, dass die zentrale Verteilungsregel in der Arbeitswelt für alle gilt, dann erhöht dies die Unsicherheit, ob die eigenen Anstrengungen tatsächlich angemessen vergütet werden. Und wenn man nicht erwarten kann, dass die eigenen Anstrengungen angemessen belohnt werden, fehlt auch der Anreiz für das eigene Engagement und für Investitionen in die eigene Leistungsfähigkeit. Es ist deshalb nur folgerichtig, wenn Beschäftigte sich zurückziehen und ihre Arbeitsleistung reduzieren. Hier ist weniger die Politik gefragt, sondern die Unternehmen selbst. Die Debatten um exorbitante Managergehälter sind primär für die Unternehmen selbst kritisch, da so die Leistungsbereitschaft in der Belegschaft reduziert werden dürfte.

Anmerkungen

- 1 Erweiterte Fassung eines Beitrags erschienen unter dem Titel „Ungleiche Einkommensverteilung in Deutschland grundsätzlich akzeptiert aber untere Einkommen werden als ungerecht wahrgenommen“ in DIW-Wochenbericht Nr. 37 (Adriaans & Liebig, 2018).
- 2 Die Befragung LINOS-2 wurde im Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Projekts „Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf“ zwischen Januar und November 2017 durchgeführt. Befragt wurden Personen, die zum Stichtag 31.12.2011 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (Sauer & Valet, 2014).
- 3 SOEP v32 (doi: 10.5684/soep.v32).

Literatur

- Adriaans, J. & Liebig, S. (2018): Ungleiche Einkommensverteilung in Deutschland grundsätzlich akzeptiert aber untere Einkommen werden als ungerecht wahrgenommen. DIW Wochenbericht Nr. 37, doi: 10.18723/diw_wb:2018-37-1.
- Albig, H., Clemens, M., Fichtner, F., Gebauer, S., Junker, S. & Kholodilin, K. (2017): Wie steigende Einkommensungleichheit und das Wirtschaftswachstum in Deutschland beeinflusst. DIW Wochenbericht Nr. 10.
- Clark, A.E. & D'Ambrosio, C. (2015): Attitudes to Income Inequality: Experimental and Survey Evidence. In: A. B. Atkinson & F. Bourguignon (Hrsg.): Handbook of Income Distribution, Vol. (2), Kapitel 13, 1147-1208.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001): The Role of Justice in Organizations. A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. doi: 10.1006/obhd.2001.2958
- Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C. & Schupp, J. (2018): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics* (online first), doi: 10.1515/jbnst-2018-0022
- Homans, G. C. (1961): *Social Behavior. Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World Inc.
- Jasso, G. (1978): On the Justice of Earnings: A New Specification of the Justice Evaluation Function. *American Journal of Sociology*, 83(6), 1398-1419.
- Jasso, G. (2015): Thinking, saying, doing in the world of distributive justice. *Social Justice Research*, 28(4), 435–478, doi: 10.1007/s11211-015-0257-3
- Jasso, G. (2017): Inequality in the Distribution of a Good is a Bad, and Inequality in the Distribution of a Bad is a Good. *European Sociological Review*, 33(4), 604-614. doi: 10.1093/esr/jcx062
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979): Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47, 263-292.
- Lerner, M. J. (1977): The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality* 45(1), 1-52.
- Lerner, M.J. (2003): The justice motive: Where social psychologists found it, how they lost it, and why they may not find it again. *Personality and Social Psychology Review* 7(4), 388-399.
- Liebig, S. & Sauer, C. (2016): Sociology of justice. In: C. Sabbagh & M. Schmitt (Hrsg.): *Handbook of Social Justice Theory and Research*. New York: Springer, 37-59.
- Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In: J. Greenberg, J. & Cropanzano, R. (Hrsg.): *Advances in organization justice*. Stanford University Press, 56-88.
- OECD (2011): *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2015): *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing.
- Pritchard, R. D., Dunnette, M. D. & Jorgenson, D. O. (1972): Effects of perceptions of equity and inequity on worker performance and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(1), 75-94.
- Sauer, C. & Valet, P. (2014): Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft. Feldbericht und Codebuch zur Erwerbstätigenbefragung. Erste Welle. SFB 882 Technical Report, No. 10, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Sauer, C, Valet, P. & Liebig, S. (2016): Welche Lohnungleichheiten sind gerecht? Arbeitsmarktbezogene Ursachen von Lohnungleichheit und die wahrgenommene (Un-)Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 68, 619-645, doi: 10.1007/s11577-016-0385-2