

# Woher die Spaltung kommt

Mehr ausländische und mehr weibliche Führungskräfte könnten die Ungleichheit verringern **VON DALIA MARIN**

FORUM

**D**erzeit wird viel über die Ungleichheit diskutiert, auch in der *ZEIT*. Doch den Ursachen wird zu wenig Augenmerk gewidmet. In Deutschland ist die Einkommensverteilung nicht so ungleich wie in vielen anderen Ländern, etwa den USA. Dafür gibt es einen kaum beachteten Grund.

Eine wesentliche Triebkraft der Ungleichheit in reichen Industrieländern ist, wie sich die Einkommen des obersten Prozents in der Bevölkerung entwickeln. Zu diesen Topverdienern gehören in Deutschland etwa Vorstandsvorsitzende, Partner in Rechtsanwaltskanzleien und Unternehmensberatungen oder auch manche Ärzte.

Zwei neue Studien für die USA und Deutschland geben eine spektakuläre Antwort darauf, warum viele dieser Topverdiener enorme Gehaltssteigerungen erreichen konnten. Entscheidend ist demnach nicht ihr Bildungsgrad, sondern das Unternehmen, für das sie arbeiten. Will man sein Einkommen steigern, so wechselt man zu Unternehmen, die besonders produktiv sind und hohe Löhne zahlen. Wer dagegen während der Karriere im selben Unternehmen bleibt, kann sein Einkommen nur unwesentlich steigern. Es sind also die Lohnunterschiede zwischen Firmen und nicht innerhalb eines Unternehmens, die viel von der Ungleichheit erklären. Durch die Paarung besonders produktiver Firmen mit besonders produktiven Arbeitnehmern entsteht Ungleichheit. Die Mobilität ist entscheidend.



**Dalia Marin leitet das Seminar für Internationale Wirtschaftsbeziehungen der Ludwig-Maximilians-Universität München**

In einer Studie zeige ich gemeinsam mit meinem Kooperationspartner Thierry Verdier aus Paris, dass die Mobilität von Managern wiederum vom außenwirtschaftlichen Umfeld abhängt. In Deutschland hat sich durch die Öffnung der Märkte die Chance wesentlich erhöht, bei einem anderen Arbeitgeber einen besser bezahlten Job zu finden. Ausländische Firmen, die in den deutschen Markt eintreten, suchen Manager. Doch Manager, die mit dem deutschen Markt vertraut sind, sind knapp. Dadurch setzt ein Wettbewerb ein, neu eintretende Firmen werben Manager von anderen Firmen ab. Das treibt die Managerentlohnung in die Höhe. In einer weiteren Studie fanden wir heraus, dass es insbesondere dieser Wettbewerb ist, der den Anstieg der Vorstandsbezüge um das 3,5-Fache zwischen 1977 und 2009 in Deutschland erklärt.

Deutschland ist eine besonders offene Volkswirtschaft. Der lohntreibende Wettbewerb um die Managertalente durch ausländische Firmen müsste deshalb sogar noch stärker ausfallen als etwa in den USA. Trotzdem ist die Entlohnung von Managern im selben Zeitraum dort sogar um das Sechsfache gestiegen. Der Grund für den im Vergleich geringeren Anstieg in Deutschland ist, dass deutsche Unternehmen überraschend viele Managementfunktionen in das östliche Europa verlagert haben. Bei 57 Prozent aller Auslandsinvestitionen nach Osteuropa wurden örtliche statt deutsche Manager eingestellt. Im Durchschnitt wurden zwei bis drei Manager pro Investition versetzt. Durch die gewaltige Verlagerung von Managementfunktionen spart man sich Leitungskräfte in Deutschland. Das dämpft die

Nachfrage nach ihnen im Inland und damit auch ihre Lohnentwicklung – nach unserer Berechnung fiel der Anstieg der Vorstandsbezüge dadurch um 18 Prozent niedriger aus. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass in Deutschland die Manager in einem sehr angespannten Arbeitsmarkt operieren. Sie sind generell knapp.

Neben der Entwicklung der Vorstandsgehälter hat noch ein weiterer Faktor dazu geführt, dass die Ungleichheit in Deutschland weniger stark ausgeprägt ist als in den USA: Auch Produktionen wurden nach Osteuropa verlagert. Deutsche Firmen verlagerten insbesondere den Teil der Wertschöpfungskette, der mit besonders gut ausgebildeten Leuten verbunden ist. Weil sie am deutschen Markt nicht die Fachkräfte finden konnten (insbesondere Ingenieure), machten sie in Polen oder Tschechien neue Fabriken auf und stellten dort Fachkräfte ein. Das reduzierte die Nachfrage nach qualifizierten Kräften in Deutschland und damit auch deren Löhne.

Meine Schätzungen ergaben, dass die Produktionsverlagerungen das Einkommen der Hochschulabgänger relativ zu den Abiturienten um 40 Prozent verringerten. Akademiker gehören zu den oberen Einkommenschichten der deutschen Gesellschaft. Die sinkende Prämie für Bildung dämpfte dadurch die Spreizung der Einkommen in Deutschland. In den USA fanden in derselben Zeit Produktionsverlagerungen insbesondere nach Mexiko statt. Im Gegensatz zu Deutschland war die Verlagerung aber nicht auf besondere Ausbildung und Talente konzentriert, sondern auf einfache Arbeit. Die Verlagerung nach Mexiko führte in den USA zu einem Rückgang der Nachfrage nach unqualifizierter Arbeit, was die Entlohnung einfacher Arbeiter reduzierte. Dadurch kam es in den USA zu einer stärkeren Spreizung des Einkommens zwischen qualifizierter und unqualifizierter Arbeit.

In den reichen Industrieländern hat sich eine neue Maxime zum Umgang mit der Globalisierung etabliert: Bildung, Bildung, Bildung. Die einzige Möglichkeit, Konkurrenten wie China die Stirn zu bieten, läge in der Bildungsexpansion. Aber dass sich Bildung weniger lohnt als früher, zeigt, wie das Angebot an Bildung seine Nachfrage übersteigt. Noch mehr Bildung bereitzustellen würde dazu führen, dass die Renditen aus der Bildung weiter sinken. Das ist kaum wünschenswert. Derzeit verdient ein Akademiker rund 60 Prozent mehr als ein Abiturient. Man kann darüber streiten, ob das viel oder wenig ist. Aber eine gewisse Spreizung der Einkommen ist wünschenswert, damit der Anreiz zur Bildung bestehen bleibt. Heute treibt die Furcht vor der Zukunft die Abiturienten in die Hörsäle der Universitäten. Wird sich ein Studium auch rechnen, wenn es bald ein Heer von Akademikern gibt?

Bei der Spreizung der Einkommen zwischen den Vorstandsvorsitzenden von Unternehmen und dem Rest der Bevölkerung lohnt es sich, neue Wege zu gehen. Im Jahr 1977 verdiente ein Vorstandsvorsitzender in deutschen Unternehmen rund achtmal so viel wie ein qualifizierter Angestellter, 2007 rund 17-mal so viel. Die Erhöhung der Managerentlohnung ist Ausdruck einer Knappheit, wie unsere Studien verdeutlichen.

Um diesen Anstieg zu dämpfen, wäre es sinnvoll, die Knappheit zu verringern. Dazu bieten sich zwei Wege an: die Vorstandsetage mit mehr Ausländern zu bevölkern – und mit mehr Frauen. In Deutschland sind die Vorstände meist männlich und deutsch. Mit mehr Frauen und mehr Ausländern ließe sich das Knappheitsproblem beseitigen – und die Ungleichheit verringern.