

Hagen Lesch / Jenny Bennett

Arbeit und Fairness

Die Suche nach dem gerechten Lohn

Analysen

Forschungsberichte
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Hagen Lesch / Jenny Bennett

Arbeit und Fairness

Die Suche nach dem gerechten Lohn

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14851-6 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45466-2 (E-Book|PDF)

Diese Analyse wurde von der C.D.-Stiftung im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. gefördert.

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2010 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Lohnentwicklung und Niedriglohnsektor	8
2.1	Lohnschichtung	8
2.2	Der Niedriglohnsektor	13
2.3	„Mindestlohn 7,50 Euro“ – wer profitiert?	16
3	Was ist gerecht?	20
3.1	Lohntheorie und Aspekte der Lohngerechtigkeit	20
3.1.1	Leistungsgerechtigkeit	21
3.1.2	Bedarfsgerechtigkeit	23
3.2	Orientierungsgrößen für die Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit	25
4	Lohntheorien	31
4.1	Klassiker	31
4.2	Marx'sche Lohntheorie	35
4.3	Neoklassik	36
4.4	Effizienzlohntheorien	46
4.5	Gift Exchange und faire Löhne	50
4.5.1	Equity-Theorie	51
4.5.2	Sozialer Vergleich	53
4.5.3	Theorie des sozialen Austauschs	54
4.5.4	Gift-Exchange-Theorie und Fair-Wage-Effort-Hypothese	55
4.6	Fairnessüberlegungen und Laborexperimente	59
5	Lohngerechtigkeit: empirische Befunde	67
5.1	Stand der empirischen Forschung	67
5.2	Lohngerechtigkeit im Niedriglohnsektor: eine Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels	75
5.2.1	Daten, Variablen, Methoden	77
5.2.2	Deskriptive Ergebnisse	79
5.2.3	Multivariate Ergebnisse	81
5.3	Fazit	85

6	Umverteilung: Lohnsystem versus Steuersystem	86
6.1	Vorbemerkungen	86
6.2	Anforderungen an eine gerechte Umverteilung	87
6.3	Anforderungen an eine effiziente Umverteilung	94
6.3.1	Gesetzlicher Mindestlohn	94
6.3.2	Kombilohn	99
6.4	Fazit	105
7	Zusammenfassung	109
	Anmerkungen	117
	Literatur	120
	Kurzdarstellung / Abstract	126
	Die Autoren	127

1

Einleitung

Seit einigen Jahren wird in Deutschland heftig über Mindest- und Niedriglöhne diskutiert. Die Gewerkschaften kritisieren niedrige Markteinkommen und haben eine Debatte unter dem Titel „Arm trotz Arbeit – Deutschland braucht den Mindestlohn“ angestoßen. Im Kern wird gefordert, dass eine Erwerbstätigkeit auch zu einem existenzsichernden Arbeitseinkommen führen müsse. Tarifliche und gesetzliche Mindestlöhne sollen hierbei helfen. In der historischen Mindestlohn-debatte geht es aber nicht allein darum, dass Vollzeitarbeitnehmer mit den von ihnen erwirtschafteten Löhnen ihre Existenz sichern können. Es geht auch ganz allgemein um einen „gerechten Lohn“ (Schäfer, 2009). Diese Frage hat durch die zunehmende Lohnungleichheit in den letzten Jahren eine immer größere Bedeutung bekommen. Bisweilen wird sogar befürchtet, dass die Lohnungleichheit durch die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise weiter zunehmen und sogar zu sozialen Unruhen führen könne.

Die ökonomische Theorie tut sich in dieser Diskussion schwer, Antworten zu finden. Viele Ökonomen warnen vor den negativen Folgen gesetzlicher Mindestlöhne für die Beschäftigung und verweisen auf die hohe Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten. Wer die Arbeitslosigkeit in dieser Problemgruppe des Arbeitsmarktes senken will, darf einfache Arbeit nicht einfach verteuern – so das Argument vieler Wirtschaftswissenschaftler. Dort, wo ein niedriges Markteinkommen nicht zur Deckung des Lebensbedarfs ausreicht, könne es durch staatliche Transfers aufgestockt werden, wie es gegenwärtig schon beim Arbeitslosengeld II praktiziert wird.

Staatliche Transfers mildern zwar das Problem „Arm trotz Arbeit“. Sie lindern aber nicht unbedingt das subjektive Empfinden, ungerecht entlohnt zu werden. Dabei hat die Debatte um gerechte oder faire Löhne nicht nur eine gesellschaftspolitische, sondern auch eine erhebliche ökonomische Bedeutung. Eine als ungerecht empfundene Entlohnung kann sich negativ auf die Motivation auswirken und damit Ineffizienzen erzeugen. Das Thema Lohngerechtigkeit muss deshalb auch in der ökonomischen Diskussion vertieft werden. Es reicht nicht aus, sich auf die politische Formel „Gerecht ist, was Arbeit schafft“ zurückzuziehen, schon allein weil der Arbeitsmarkt nicht wie ein Markt für Äpfel und Birnen funktioniert. Arbeit stellt einen Produktionsfaktor dar, der sich von Waren und Dienstleistungen grundlegend unterscheidet. Auf dem Gütermarkt wird schlicht eine Ware gekauft, während Unternehmer auf dem Arbeitsmarkt keine Arbeitnehmer, sondern deren

Leistungen kaufen. Diese Leistungen sind variabel und können durch Gerechtigkeits- oder Fairnessüberlegungen beeinflusst werden. Ähnlich wie in der Diskussion über die Ausgestaltung des Steuersystems ist eine intensive Debatte über die Ausgestaltung des Lohnsystems notwendig. Diese Diskussion kann sich nicht nur auf Effizienzüberlegungen beschränken. Sie muss sich auch mit normativen Überlegungen zur Lohngerechtigkeit befassen, die sich wiederum auf die Effizienz eines Lohnsystems auswirken.

Ein großes Defizit der traditionellen ökonomischen Lohntheorien besteht darin, dass sie der durch Gerechtigkeits- oder Fairnesseinschätzungen beeinflussbaren Motivationsfunktion des Lohns nicht hinreichend Beachtung schenken. Erst mit den Arbeiten von Akerlof/Yellen (1988; 1990) sind Gerechtigkeits- oder Fairnessüberlegungen zum festen Bestandteil ökonomischer Theorien geworden (Dietz, 2006, 143), ohne jedoch in der wirtschaftspolitischen Debatte hinreichend berücksichtigt worden zu sein. Gemäß der von Akerlof/Yellen (1988; 1990) formulierten Fair-Wage-Effort-Hypothese beeinflussen individuelle Lohngerechtigkeitsüberlegungen die Arbeitsmotivation jedes Einzelnen. Arbeitnehmer legen ihr Leistungsniveau in Abhängigkeit davon fest, für wie fair sie den vom Arbeitgeber angebotenen Lohn erachten. Dabei spielen vor allem soziale Vergleichsprozesse eine Rolle (Dietz, 2006, 22). Die Fair-Wage-Effort-Hypothese förderte die Einsicht, dass die Frage der Lohngerechtigkeit eine entscheidende Rolle in den Arbeitsbeziehungen und damit auch auf dem Arbeitsmarkt einnimmt.

Tatsächlich stehen diese Überlegungen von Akerlof und Yellen im Kontrast zu bedeutsamen makroökonomischen Grundsätzen, welche sich mit der Ausweitung der Beschäftigung auseinandersetzen. Um zumindest annähernd wieder Vollbeschäftigung zu erreichen, wird von ökonomischer Seite mehrheitlich eine Lohnzurückhaltung angemahnt. Während Löhne über dem Gleichgewichtslohn aus betrieblicher Sicht aufgrund ihrer Motivationsfunktion positiv betrachtet werden können, stehen sie im Konflikt zur gesamtwirtschaftlichen Koordinationsfunktion des Lohns, da sie den Ausgleichsmechanismus am Arbeitsmarkt stören und somit Vollbeschäftigung verhindern (Deutsche Bundesbank, 2009, 23). In der wirtschaftspolitischen Diskussion wurden Überlegungen zur Lohngerechtigkeit gegenüber dem als dringlicher erachteten Ziel der Vollbeschäftigung stets als nachrangig betrachtet. Durch den Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt in Jahren 2005 bis 2008, die Zunahme der Lohnungleichheit und die Diskussion über eine Schrumpfung der sogenannten Mittelschicht hat sich die Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Themen in den letzten Jahren aber verändert. Vor allem im Rahmen der Mindestlohndebatte ist die Frage der Lohngerechtigkeit zu einem wirtschaftspolitischen Dauerthema geworden.

Viele Kritiker eines Mindestlohns fordern, beim Lohnsystem konsequent auf den Markt als Koordinierungsinstrument zu setzen und die notwendige Umverteilung von Markteinkommen ausschließlich im Rahmen des Steuersystems zu regeln. Diese Position muss sich aber der Diskussion stellen, inwieweit dabei die Funktion des Lohns als Motivationsinstrument und die Bedeutung der Lohnungleichheit für das Lohngerechtigkeitsempfinden vernachlässigt werden und ob daraus gegebenenfalls Effizienzverluste resultieren. Gehen von der Lohnungerechtigkeit nicht möglicherweise die gleichen negativen Anreizwirkungen aus wie von einem als ungerecht empfundenen Steuersystem? Ob im Steuersystem oder im Lohnsystem: Das Ausmaß, in dem soziale Gerechtigkeit verwirklicht ist oder gravierende soziale Ungerechtigkeiten vermieden werden, spielt eine entscheidende Rolle für die Anerkennung und Unterstützung der wirtschaftlichen und politischen Ordnung durch die Arbeitnehmer und Bürger.

Die vorliegende Untersuchung gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 wird auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels eine Lohnschichtung vorgestellt, die einen Blick auf den Umfang gewährt, in dem niedrige Löhne gezahlt werden. Die Lohnschichtung zeigt außerdem, in welchem Ausmaß sich die Lohnschere – der Abstand der oberen und unteren Lohnniveaus – in den letzten Jahren geöffnet hat. In Kapitel 3 wird definiert, was unter Lohngerechtigkeit zu verstehen ist. Dabei wird auf die Konzepte der Leistungs- und der Bedarfsgerechtigkeit zurückgegriffen und es werden mögliche Orientierungsmaßstäbe zur Operationalisierung dieser Konzepte erläutert. Kapitel 4 gibt einen Überblick über Lohntheorien, wobei neben ökonomischen Ansätzen auch soziologische und psychologische Aspekte berücksichtigt werden. Dies macht es möglich, normative Gesichtspunkte mit ökonomischen Effizienzüberlegungen zu verknüpfen. Kapitel 5 stellt empirische Befunde zur subjektiven Einschätzung von Lohngerechtigkeit vor. An den Literaturüberblick in dem Kapitel schließt sich eine eigene Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels an. Auf Basis der Lohntheorien und der empirischen Befunde zur Lohngerechtigkeit wird dann in Kapitel 6 diskutiert, in welchem System – im Lohnsystem über eine solidarische Lohnpolitik oder im Steuersystem über eine Lohnsubvention – Umverteilung stattfinden sollte. Für diese Bewertung werden neben Lohngerechtigkeitskriterien auch Effizienzkriterien zugrunde gelegt. Kapitel 7 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

2

Lohnentwicklung und Niedriglohnsektor

2.1 Lohnschichtung

Im vorliegenden Kapitel wird zunächst ermittelt, wie viele Arbeitnehmer in verschiedenen Einkommensklassen vorkommen. Diese Häufigkeitsverteilungen werden auch als Einkommensschichtung bezeichnet. Sie können unterschiedliche Zeitpunkte miteinander vergleichen oder verschiedene Haushaltsgruppen gegenüberstellen (Selbstständige, Angestellte, Arbeiter). Im Folgenden werden eine regionale Einkommensschichtung, eine Schichtung nach dem Erwerbsstatus und eine Schichtung nach dem Alter vorgestellt, wobei jeweils die Jahre 2004 bis 2007 berücksichtigt werden. In Abschnitt 2.2 wird dann berechnet, wie groß der Niedriglohnsektor derzeit ausfällt.¹

Grundlage der folgenden Lohnschichtung ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), eine jährlich stattfindende Haushaltsbefragung, an der etwa 20.000 Personen teilnehmen. Da es sich um einen Paneldatensatz handelt, werden stets dieselben Personen befragt. Jedes Jahr scheidet jedoch eine gewisse Zahl der Befragten (durch Verweigerung, Krankheit oder Tod) aus. Aufgrund dieser sogenannten Panelmortalität werden in regelmäßigen Abständen Auffrischungsschichten – neue Teilnehmer, die bisher noch nicht befragt wurden – hinzugefügt. Die letzte Auffrischung fand im Jahr 2006 statt (DIW, 2009). Themenschwerpunkte des SOEP sind unter anderem Erwerbsbeteiligungen und Einkommensverläufe. Der Fragebogen enthält beispielsweise Angaben zum monatlichen Erwerbseinkommen und zu wöchentlichen Arbeitszeiten. Aus diesen Angaben lassen sich die Bruttostundenlöhne der Arbeitnehmer berechnen. In der hier verwendeten Stichprobe sind alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer enthalten. Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende, Arbeitnehmer in Behindertenwerkstätten, Ein-Euro-Jobber, Arbeitslose in ABM-Maßnahmen sowie Beschäftigte, die Altersteilzeit mit Nullstunden in Anspruch nehmen, werden nicht zur Gruppe der abhängig Beschäftigten hinzugerechnet. Damit gehen in den vier Untersuchungsjahren von 2004 bis 2007 zwischen 7.223 und 9.045 Personen in die Untersuchungspopulation ein.

Tabelle 1 zeigt den Bruttodurchschnittslohn der verschiedenen Jahre und die Lohngrenzen für die einzelnen Einkommensklassen.² Im Jahr 2007 lag der durchschnittliche Stundenlohn der abhängig Beschäftigten in Deutschland bei 14,75 Euro. Außerdem werden in Tabelle 1 die verschiedenen Einkommensquartile ausgewiesen. Dazu wurde die Gesamtstichprobe der Arbeitnehmer in vier gleich

große Gruppen eingeteilt. Der im Jahr 2007 für das 25-Prozent-Quartil ermittelte Stundenlohn in Höhe von 9,62 Euro für Gesamtdeutschland gibt an, dass 25 Prozent der Arbeitnehmer nicht mehr als diesen Betrag verdienen. Entsprechend gibt der Wert von 13,37 Euro pro Stunde für das 50-Prozent-Quartil an, dass 50 Prozent der Arbeitnehmer maximal diesen Stundenlohn erhielten. Er ist gleichzeitig auch der mittlere Lohn (Medianlohn). 75 Prozent aller Arbeitnehmer verdienen bis zu 18,28 Euro. Drei Jahre vorher lag der Durchschnittsstundenlohn bei 14,41 Euro. Ein Viertel verdiente damals maximal 9,41 Euro, 50 Prozent erhielten bis zu 13,28 Euro und drei Viertel bekamen bis zu 17,55 Euro.

Lohnschichtung in Ost- und Westdeutschland

Tabelle 1

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in den Jahren von 2004 bis 2007, in Euro

	2004			2005			2006			2007		
	D	Ost	West	D	Ost	West	D	Ost	West	D	Ost	West
25-Prozent-Quartil	9,41	7,44	10,07	9,93	7,58	10,39	9,55	7,51	10,26	9,62	7,31	10,21
50-Prozent-Quartil (Median)	13,28	10,62	13,80	13,86	11,12	14,20	13,42	10,78	13,86	13,37	10,87	13,86
75-Prozent-Quartil	17,55	14,85	18,01	17,96	15,18	18,48	18,37	14,78	18,62	18,28	15,18	18,61
Durchschnitt	14,41	11,97	14,87	14,74	12,06	15,19	14,75	11,76	15,30	14,75	12,00	15,24

Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

Die durchschnittlichen Stundenlöhne stiegen von 2004 bis 2005 um 33 Cent auf 14,74 Euro. In den Jahren 2006 und 2007 verharrten sie auf diesem Niveau. Über den Gesamtzeitraum (2004 bis 2007) nahm der Nominallohn im Durchschnitt um knapp 2,4 Prozent zu. Beim Medianlohn zeigt sich eine abweichende Entwicklung. Dieser Lohn stieg von 2004 bis 2005 um 52 Cent auf 13,86 Euro je Stunde an, sank jedoch in den Folgejahren wieder: zunächst auf 13,42 Euro (2006), dann auf 13,37 Euro (2007). Damit macht der über den Gesamtbetrachtungszeitraum hinweg beobachtbare Anstieg des Medianlohns mit 0,7 Prozent nur rund ein Drittel des Anstiegs des Durchschnittslohns aus.

Diese Entwicklung deutet auf eine zunehmende Lohndifferenzierung hin. Steigt der Durchschnittslohn – wie beobachtet – im Zeitverlauf stärker als der Medianlohn an, zeigt dies, dass die oberen 50 Prozent der Einkommensbezieher

stärkere Einkommenszuwächse als die Arbeitnehmer der unteren Hälfte verzeichnet haben. Die Einkommensungleichheit steigt also (Grabka/Frick, 2008, 102). Aus dieser Entwicklung lässt sich folgern, dass von den in der Volkswirtschaft entstandenen Wohlfahrtsgewinnen nicht alle Arbeitnehmer in gleichem Umfang profitiert haben. Im gewählten Beobachtungszeitraum konnte allein im Jahr 2005 die Ungleichheit reduziert werden. Jedoch stiegen die Lohndifferenzen in den Folgejahren wieder an. Für 2007 wurde im betrachteten Zeitraum insgesamt die größte Einkommensungleichheit gemessen.

Eine Differenzierung zwischen Ost und West zeigt darüber hinaus, dass immer noch große Unterschiede zwischen den Regionen bestehen. Gornig et al. (2006) sehen den Grund für das starke West-Ost-Gefälle in einer seit den 1990er Jahren stattfindenden Verschiebung der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur hin zu unterdurchschnittlich entlohnenden Betriebstypen.³ Während sich der durchschnittliche Stundenlohn in Ostdeutschland zwischen 11,76 Euro (2006) und 12,06 Euro (2005) bewegte, erhielten Arbeitnehmer in Westdeutschland im Durchschnitt zwischen 14,87 Euro (2004) und 15,30 Euro (2006). Westdeutsche Arbeitnehmer konnten des Weiteren im Vergleich von 2004 zu 2007 einen durchschnittlichen Nominallohnanstieg um 2,5 Prozent für sich verbuchen, die ostdeutschen Arbeitnehmer dagegen lediglich einen um 0,25 Prozent. Beim Medianlohn kehrt sich der Befund interessanterweise um: Während sich im Osten über den Gesamtzeitraum ein Plus von 2,4 Prozent ergibt, stieg der Medianlohn im Westen nur um 0,4 Prozent. Im Westen ist der Durchschnittslohn also stärker als der Medianlohn gestiegen, im Osten war es umgekehrt. Damit hat die Lohnungleichheit im Westen zugenommen, während sie im Osten abgenommen hat. Gleichzeitig macht die zwischen Ost und West unterschiedliche Durchschnittslohndynamik klar: Die Lohndifferenz nimmt zwischen beiden Regionen zu, eine Angleichung der Einkommensbedingungen lässt sich bezogen auf die Marktlohnentwicklung nicht beobachten.

Weiterhin fällt auf, dass sich die Lohnabstände zwischen den verschiedenen Quartilen in Ost- und Westdeutschland unterscheiden. Im Westen lag die Lohngrenze des untersten Quartils im Jahr 2007 bei 55 Prozent des Lohns der 75-Prozent-Quartilsgrenze. Im Osten ist der Lohnabstand größer. Dort betrug der Lohn der 25-Prozent-Quartilsgrenze im Jahr 2007 nur 48 Prozent der Lohngrenze des 75-Prozent-Quartils. Große Unterschiede bestehen vor allem zwischen dem ersten und zweiten Quartil. Im Osten betrug der Lohnabstand dieser Quartile im Jahr 2007 fast 68 Prozent, im Westen waren es sogar fast 74 Prozent.

Tabelle 2 zeigt die Lohnentwicklung differenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie geringfügiger Beschäftigung. Geringfügig Beschäftigte

Lohnschichtung nach Erwerbsstatus

Tabelle 2

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in den Jahren von 2004 bis 2007, in Euro

	2004			2005			2006			2007		
	VZ	TZ	GFB	VZ	TZ	GFB	VZ	TZ	GFB	VZ	TZ	GFB
25-Prozent-Quartil	10,78	8,19	5,00	10,80	9,10	5,13	10,52	8,47	4,62	10,62	8,31	5,28
50-Prozent-Quartil (Median)	14,25	11,16	6,82	14,43	12,01	6,93	14,41	11,80	6,84	14,43	11,71	6,70
75-Prozent-Quartil	18,48	15,07	9,28	18,68	15,64	9,17	19,05	15,54	8,29	19,24	15,67	8,66
Durchschnitt	15,46	12,40	7,91	15,57	12,94	8,02	15,66	13,08	7,23	15,77	12,95	7,40

VZ = Vollzeit, TZ = Teilzeit, GFB = geringfügig beschäftigt.
 Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

verdienen im Durchschnitt rund 50 Prozent weniger als vollzeiterwerbstätige Arbeitnehmer. Sie erhielten in den Jahren 2004 bis 2007 zwischen 7,23 Euro (2006) und 8,02 Euro (2005). Teilzeitbeschäftigte verdienen durchschnittlich zwischen 12,40 Euro (2004) und 13,08 Euro (2006) und Vollzeitbeschäftigte zwischen 15,46 Euro (2004) und 15,77 Euro (2007). Der Durchschnittslohn stieg allein bei den Vollzeitbeschäftigten stetig an, und zwar um 2 Prozent. Bei den Teilzeitbeschäftigten gab es bis zum Jahr 2006 einen Anstieg, der sich 2007 nicht fortsetzte. Dennoch lag der Durchschnittslohn eines Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2007 um 4,4 Prozent höher als im Jahr 2004. Bei den geringfügig Beschäftigten lassen sich deutliche Schwankungen beobachten. Beim Vergleich der Jahre 2004 und 2007 zeigt sich, dass geringfügig Beschäftigte innerhalb dieses Zeitraums Nominallohnverluste erlitten. Im Jahr 2007 lag der Durchschnittslohn um 6,4 Prozent unter dem Niveau von 2004.

Der Medianlohn blieb für Vollzeitbeschäftigte relativ konstant. Im Vergleich zum Jahr 2004 lag er im Jahr 2007 um 18 Cent oder 1,3 Prozent höher. Aus dem Vergleich mit der Entwicklung des Durchschnittslohns (plus 2 Prozent) kann resümiert werden, dass die Lohnungleichheit der Vollzeitbeschäftigten in den letzten Jahren nur wenig zugenommen hat. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist es zwischen den Jahren 2004 und 2005 zu einem kräftigen Medianlohnanstieg um 85 Cent gekommen, der sich aber in den beiden Folgejahren wieder etwas zurückgebildet hat. Insgesamt beträgt das Plus bis zum Jahr 2007 55 Cent beziehungsweise 4,9 Prozent. Das ist etwas mehr als die Zunahme des Durchschnittslohns bei Teilzeitbeschäftigten (4,4 Prozent). Damit ist die Lohndifferenzierung in dieser Beschäftigtengruppe insgesamt etwas zurückgegangen. Bei den gering-

fällig Beschäftigten verlief die Entwicklung ähnlich wie bei den Teilzeitbeschäftigten. Von 2004 auf 2005 stieg der Medianlohn zunächst, um in den Folgejahren wieder abzunehmen. Anders als bei den Teilzeitbeschäftigten wurde der anfängliche Anstieg allerdings überkompensiert, sodass der Medianlohn der geringfügig Beschäftigten im Jahr 2007 um 12 Cent unter dem Niveau des Jahres 2004 lag. Das entspricht einem Rückgang um 1,8 Prozent. Damit ist der Medianlohn in dieser Beschäftigtengruppe deutlich weniger als der Durchschnittslohn (minus 6,4 Prozent) geschrumpft. Die Lohnungleichheit hat in dieser Beschäftigtengruppe demnach abgenommen. Dieser Befund ähnelt der Entwicklung in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten.

Neben der regionalen Differenzierung und der Unterscheidung nach dem Erwerbsstatus stellt das Lebensalter der Arbeitnehmer ein weiteres bedeutsames Differenzierungsmerkmal dar. Wie Tabelle 3 zeigt, steigt der Bruttostundenlohn mit dem Alter kontinuierlich an. Während junge Arbeitnehmer zwischen 18 und 29 Jahren im Jahr 2007 im Durchschnitt 10,39 Euro brutto je Stunde verdienten, waren es bei den 30- bis 49-Jährigen 15,23 Euro und bei den älteren Arbeitnehmern zwischen 50 und 65 Jahren 16,46 Euro. Diese Altersabstufung zeigt sich auch in den drei vorangegangenen Jahren. Weiterhin ist zu beobachten, dass die Differenz zwischen Median- und Durchschnittslohn in der Gruppe der 50- bis 65-Jährigen sowohl absolut als auch relativ am größten ist. Darüber hinaus hat sich der Unterschied zwischen Median- und Durchschnittslohn im Vergleich der Jahre 2004 und 2007 in der mittleren und oberen Alterskategorie vergrößert. Die Ungleichheit innerhalb dieser Gruppen ist also gewachsen. Im Gegensatz dazu hat sich die Differenz zwischen Median- und Durchschnittslohn in der jüngsten Altersklasse deutlich reduziert. Unter den 18- bis 29-Jährigen ist die Einkommensungleichheit erheblich gesunken. Dennoch zählen die jungen Arbeitnehmer zu den Verlierern der Lohnentwicklung der betrachteten Jahre. Sie erleiden insgesamt einen Nominallohnverlust von 0,6 Prozent (basierend auf dem Durchschnittslohn). Verbesserungen können hingegen für die mittlere Altersklasse (plus 3,1 Prozent) und die älteren Arbeitnehmer (plus 2,6 Prozent) beobachtet werden.

Weitergehende Analysen hinsichtlich des Geschlechts der Befragten verdeutlichen, dass nach wie vor deutliche Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen. Frauen verdienten im Durchschnitt aller betrachteten Jahre rund 3,42 Euro weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen. Während Männer im Zeitraum von 2004 bis 2007 allerdings nur einen marginalen Nominallohnanstieg um 1,5 Prozent verbuchen konnten (von 16,19 Euro auf 16,43 Euro), erhielten Frauen im selben Beobachtungszeitraum 3,4 Prozent mehr Lohn (von 12,51 Euro auf 12,93 Euro).⁴

Lohnschichtung nach Altersklassen

Tabelle 3

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in den Jahren von 2004 bis 2007, in Euro

	2004			2005			2006			2007		
	18-29 Jahre	30-49 Jahre	50-65 Jahre	18-29 Jahre	30-49 Jahre	50-65 Jahre	18-29 Jahre	30-49 Jahre	50-65 Jahre	18-29 Jahre	30-49 Jahre	50-65 Jahre
25- Prozent- Quartil	7,49	10,26	10,44	7,61	10,78	10,78	7,06	10,50	10,39	7,29	10,39	10,41
50- Prozent- Quartil (Median)	9,72	13,86	14,42	9,82	14,43	14,52	9,50	14,19	14,43	10,10	14,21	14,63
75- Prozent- Quartil	12,70	17,79	19,80	13,21	18,48	20,11	12,70	18,48	20,02	12,60	18,48	20,53
Durch- schnitt	10,45	14,77	16,05	10,44	15,33	16,13	10,49	15,23	16,42	10,39	15,23	16,46

Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass keine Beschäftigtengruppe als klarer Gewinner aus der Lohnentwicklung der letzten Jahre hervorgegangen ist. Sofern Einkommenssteigerungen überhaupt gemessen werden konnten, waren diese meist gering. Eindeutige Verlierer sind geringfügig Beschäftigte und junge Erwerbstätige. Beide Arbeitnehmergruppen mussten zwischen den Jahren 2004 und 2007 Nominallohnverluste hinnehmen.

2.2 Der Niedriglohnsektor

Die Auswirkungen einer derartigen Lohnentwicklung spiegeln sich aktuell auch in den heftigen Debatten und Kontroversen über das Anwachsen des Niedriglohnsektors wider. Wissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Thema sind in den letzten Jahren auf ein reges öffentliches Interesse gestoßen (Brenke, 2006; Ragnitz/Thum, 2007; Grabka/Frick, 2008; Schank et al., 2008; SZ, 2008; FAZ, 2009). Gemäß der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 1996) werden Beschäftigte, die höchstens zwei Drittel des Medianlohns verdienen, dem Niedriglohnsektor zugeordnet. Die Orientierung am Medianlohn ist sinnvoll, weil eine relative Messung gegenüber der Betrachtung absoluter Einkommensniveaus den Vorteil hat, eine bessere internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Im europäischen Vergleich wies Deutschland im Jahr 2005 den höchsten Anteil von Niedriglohnempfängern auf (Bosch et al., 2008).

Für das Jahr 2003 berechneten Göbel et al. (2005) auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels unter den Erwerbstätigen in Deutschland einen Anteil an Niedriglohneempfängern von 32,6 Prozent. Das heißt: Ein knappes Drittel aller Erwerbstätigen verdiente in diesem Zeitraum maximal 66 Prozent des Medianlohns. Eine Differenzierung nach dem Erwerbsstatus ergab, dass 18,8 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten sowie 25,2 Prozent der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen dem Niedriglohnsektor zuzuordnen waren. Den größten Teil des Niedriglohnsektors machten jedoch Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte aus. Ihr Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten betrug insgesamt 74,3 Prozent. Dieser hohe Anteil ist weitestgehend auf einen verringerten Erwerbsumfang zurückzuführen (Arbeitszeiteffekt). Je geringer die Wochenarbeitszeit, desto geringer fällt (*ceteris paribus*) auch das Bruttomonats-einkommen aus. Schank et al. (2008) untersuchten anhand des Datensatzes des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit ausschließlich die Lohnverteilung der Vollzeitbeschäftigten für das Jahr 2005. Danach entfielen insgesamt 17,2 Prozent der beobachteten Arbeitnehmer auf den Niedriglohnsektor. In dieser Gruppe der Niedrigverdiener waren Frauen und jüngere Arbeitnehmer überproportional vertreten.

Die Beschränkung auf Vollzeitbeschäftigte schaltet den Arbeitszeiteffekt nicht ganz aus. Denn auch bei Vollzeitbeschäftigten unterscheiden sich die Wochenarbeitszeiten zum Teil deutlich. So sehen allein schon die Tarifverträge in der Regel eine Bandbreite von 35 bis 40 Stunden vor. Flexible Arbeitszeitmodelle können dazu führen, dass der Arbeitszeitkorridor effektiv noch größer ist. Um dies zu berücksichtigen, erscheint eine Analyse des Bruttostundenlohns sinnvoller. In der wissenschaftlichen und politischen Diskussion hat sich in Anlehnung an die erwähnte OECD-Definition durchgesetzt, solche Stundenlöhne als Niedriglöhne zu bezeichnen, die 66 Prozent und weniger des Medianstundenlohns betragen (Brenke, 2006).

Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels errechnete Brenke (2006) für das Jahr 2004 eine Niedriglohnsgrenze in Höhe von 9,43 Euro je Stunde, welche ungefähr 20 Prozent der Erwerbstätigen nicht erreichen. Differenziert nach Ost und West zeigte sich, dass der Niedriglohnsektor in Ostdeutschland wesentlich größer war. 38 Prozent der Beschäftigten in den neuen Bundesländern – im Vergleich zu 17 Prozent in den alten Bundesländern – erreichten die Niedriglohnsgrenze nicht. Die Berechnung von regional nach Ost und West differenzierten Niedriglohnsgrenzen ergab für Ostdeutschland eine Schwelle in Höhe von 7,43 Euro je Stunde, die 21 Prozent der Beschäftigten verfehlten. In Westdeutschland lag die Grenze bei 9,87 Euro je Stunde, die von 18 Prozent der Beschäftigten

nicht erreicht wurde. Weiterhin zeigte sich, dass vor allem Unqualifizierte, junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmer in Midi- oder Minijobs häufiger betroffen waren als andere Beschäftigte.

Kalina/Weinkopf (2008) erhielten in ihrer Untersuchung leicht abweichende Werte.⁵ Für das Jahr 2004 berechneten sie – ebenfalls auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels – für Westdeutschland eine Niedriglohngrenze von 9,71 Euro, die 19,7 Prozent der Arbeitnehmer nicht überschritten, und für Ostdeutschland eine Grenze von 7,14 Euro, wobei 21,9 Prozent der Beschäftigten weniger verdienten. Für das Jahr 2006 beobachteten Kalina/Weinkopf (2008) einen Rückgang der Niedriglohngrenze und einen Anstieg der Betroffenheit. In Westdeutschland fiel die Grenze auf 9,61 Euro, die von 22,2 Prozent der Arbeitnehmer nicht erreicht wurde, und in Ostdeutschland auf 6,81 Euro, welche 22,1 Prozent nicht übertrafen. Eine überdurchschnittliche Betroffenheit zeigte sich darüber hinaus auch für Minijobber, jüngere Arbeitnehmer, Geringqualifizierte, Ausländer und Frauen. Eine weiterführende Analyse von Bosch et al. (2008) zeigt, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen Arbeitnehmern in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre stark gewachsen ist. Dabei stellte sich heraus, dass der Anteil in nahezu allen Beschäftigtengruppen zugenommen hat. Sowohl Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte als auch Minijobber, jüngere und ältere, qualifizierte und unqualifizierte Arbeitnehmer weisen im Zeitverlauf ein höheres Risiko auf, dem Niedriglohnsektor zugeordnet zu werden.

Eine eigene Analyse auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels für die Jahre 2004 bis 2007, die auch der Untersuchung von Kalina und Weinkopf zugrunde liegen, kommt zu vergleichbaren Ergebnissen. Da die Gesamtzahl der Beschäftigten im Niedriglohnsektor nur marginal abweicht, wenn neben einer gesamtdeutschen Niedriglohngrenze für Ost- und Westdeutschland getrennte Grenzen beobachtet werden (vgl. Bosch et al., 2008), wird im Folgenden nur eine gemeinsame Niedriglohngrenze ausgewiesen. Darüber hinaus wird so der Eindruck vermieden, dass niedrige Löhne für Ostdeutschland als selbstverständlich angesehen werden (Kalina/Weinkopf, 2008).

Auch in unserer Auswertung zeigen sich hinsichtlich der Betroffenheit der Arbeitnehmer große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Während im Jahr 2004 fast 18 Prozent aller in Westdeutschland Beschäftigten zum Niedriglohnsektor gehörten, war dies in Ostdeutschland bei durchschnittlich rund 38 Prozent der Fall (Tabelle 4).

Wie die Berechnungen zeigen, hat sich der Niedriglohnsektor nicht stetig entwickelt. Die gesamtdeutsche Niedriglohngrenze ist beispielsweise im Jahr 2005 gegenüber dem Vorjahr um 39 Cent auf 9,24 Euro deutlich angestiegen.

Niedriglohngrenze und Betroffenheit in Ost- und Westdeutschland

Tabelle 4

in den Jahren von 2004 bis 2007, in Euro und in Prozent

	2004	2005	2006	2007
Niedriglohngrenze, in Euro	8,85	9,24	8,95	8,91
Betroffenheit, in Prozent				
Deutschland	21,1	20,1	21,3	20,6
Ost	37,9	35,2	36,7	35,8
West	17,6	17,5	18,3	17,7

Niedriglohngrenze: zwei Drittel des Medianlohns, einheitlicher Wert für Ost- und Westdeutschland;
 Betroffenheit: Anteil der Niedriglohnempfänger an allen Beschäftigten.
 Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

Darüber hinaus zeigte sich im Jahr 2005 in beiden Teilen Deutschlands eine geringere Betroffenheit. In Westdeutschland nahm der Anteil der Niedriglohnempfänger zwar um lediglich 0,1 Prozentpunkte ab, in Ostdeutschland aber um immerhin 2,7 Prozentpunkte. Für Deutschland insgesamt resultierte daraus ein Rückgang von 21,1 Prozent auf 20,1 Prozent. Nach dem Jahr 2005 ist die Niedriglohngrenze stetig gesunken, sodass im Jahr 2006 jeder Beschäftigte mit einem Lohn von weniger als 8,95 Euro je Stunde in den Niedriglohnsektor fiel. Ein Jahr später galt das für alle Arbeitnehmer mit weniger als 8,91 Euro pro Stunde. Der Anteil der Betroffenen in Deutschland nahm im Jahr 2006 auf 21,3 Prozent zu, fiel ein Jahr später dann aber auf 20,6 Prozent. Bezogen auf den Gesamtzeitraum von 2004 bis 2007 ergibt sich folgender Befund: In Westdeutschland stieg der Anteil der Niedriglohnempfänger um 0,1 Prozentpunkte, in Ostdeutschland ging er um 2,1 Prozentpunkte zurück. Angesichts des konjunkturellen Verlaufs – vor allem in den Jahren 2006 und 2007 herrschte in Deutschland eine vergleichsweise große wirtschaftliche Dynamik – überrascht es nicht, dass die geringfügige Zunahme des Niedriglohnsektors im Jahr 2006 und im Folgejahr wieder korrigiert wurde. Offenbar hat der im Konjunkturaufschwung einsetzende Beschäftigungsaufbau diese Entwicklung begünstigt (Brenke, 2008, 570). Insgesamt gesehen fallen die Schwankungen hinsichtlich der anzuwendenden Niedriglohngrenze und der Betroffenheit eher marginal aus. Die Entwicklungen der betrachteten Jahre weisen somit auf einen weitestgehend konstanten und stabilen Niedriglohnsektor hin.

2.3 „Mindestlohn 7,50 Euro“ – wer profitiert?

Um die Sicherung der eigenen Existenz durch Erwerbsarbeit gewährleisten zu können, fordern die Gewerkschaften für Beschäftigte seit einigen Jahren einen

gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro je Stunde (Bispinck et al., 2004). Diese Forderung orientiert sich am oberen Drittel der Mindestlöhne anderer europäischer Länder, zum Beispiel am Mindestlohn des Vereinigten Königreichs (6,41 Euro),⁶ Belgiens (8,41 Euro) oder der Niederlande (8,58 Euro).⁷ Da der von den Gewerkschaften ins Auge gefasste Mindestlohn unterhalb der gesamtdeutschen Niedriglohngrenze liegt, fällt der Kreis der potenziellen Mindestlohnbegünstigten kleiner aus als der Kreis der Arbeitnehmer, der dem sogenannten Niedriglohnsektor zuzurechnen ist.

Wäre die geforderte Lohnuntergrenze gesetzlich vorgeschrieben worden, hätten im Jahr 2007 immerhin 13,8 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland von einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro profitiert – vorausgesetzt, der Mindestlohn wirkt beschäftigungsneutral (Tabelle 5). Die Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels zeigen, dass durch den gesetzlichen Mindestlohn somit mehr als jeder achte Arbeitnehmer einen höheren Stundenlohn erhalten würde als zuvor. Auch hier lassen sich jedoch im Zeitverlauf einige Abweichungen beobachten. Während im Jahr 2004 noch 13,2 Prozent der Beschäftigten unterhalb der 7,50-Euro-Grenze lagen, sank der Anteil ein Jahr später auf 11,1 Prozent und stieg bis 2007 auf 13,8 Prozent an. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen zur Einkommensverteilung: Im Jahr 2005 konnte im Vergleich zu den anderen Beobachtungsjahren der höchste Medianlohn ge-

Potenziell Begünstigte eines gesetzlichen Mindestlohns*

Tabelle 5

Anteil der Arbeitnehmer in Deutschland mit einem Stundenlohn unter 7,50 Euro je Stunde an den jeweiligen Beschäftigtengruppen, in den Jahren von 2004 bis 2007, in Prozent

	2004	2005	2006	2007
Gesamt	13,2	11,1	13,7	13,8
Männer	8,7	7,1	9,5	8,3
Frauen	18,0	15,6	18,4	19,7
18 bis 29 Jahre	24,6	22,5	30,1	26,5
30 bis 49 Jahre	11,6	8,6	10,1	11,3
50 bis 65 Jahre	9,7	9,4	11,0	11,2
Vollzeit	7,7	7,4	9,0	8,4
Teilzeit	20,5	14,5	18,5	19,0
Geringfügig beschäftigt	57,1	59,0	65,3	65,9
West	10,8	8,9	11,5	11,6
Ost	25,1	23,1	24,6	25,7

* Annahme: keine negativen Wirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung.

Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

messen werden. Gleichzeitig bestand in diesem Jahr die geringste Lohnungleichheit. Die Stundenlöhne orientierten sich somit eher zur Mitte hin, weg vom unteren (und oberen) Rand. In den folgenden Jahren konnte jedoch wieder eine wachsende Lohnungleichheit beobachtet werden. Der Anteil der potenziell Mindestlohnbegünstigten stieg dabei vor allem im Jahr 2006 an, und zwar um 2,6 Prozentpunkte auf 13,7 Prozent.

Überdurchschnittlich hoch fällt der Kreis der von einem Mindestlohn Begünstigten bei Frauen (16 bis 20 Prozent), bei den jungen Arbeitnehmern im Alter von 18 bis 29 Jahren (23 bis 30 Prozent), Teilzeitbeschäftigten (15 bis 21 Prozent) und Ostdeutschen (23 bis 26 Prozent) aus. Die größten Nutznießer eines gesetzlichen Mindestlohns wären aber die geringfügig Beschäftigten. Weit mehr als die Hälfte dieser Beschäftigtengruppe (57 bis 66 Prozent) wurde in den betrachteten Jahren unterhalb der 7,50-Euro-Grenze entlohnt. Hierbei spielt sicherlich eine Rolle, dass die Bruttolöhne geringfügig Beschäftigter auch zugleich die Nettolöhne sind, da diese Beschäftigtengruppe von Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist und das Lohn Einkommen vom Arbeitgeber pauschal mit 2 Prozent versteuert wird. Ein weiterer Befund besteht darin, dass die Niedriglohnbeschäftigung – abgesehen von den Teilzeitbeschäftigten – in allen genannten Problemgruppen zwischen den Jahren 2004 und 2007 zugenommen hat. Obwohl die geringfügig Beschäftigten schon im Jahr 2004 überproportional betroffen waren, ist bei ihnen der Anteil von Personen, die weniger als zwei Drittel des Medianlohns beziehen, bis zum Jahr 2007 unter allen Problemgruppen am stärksten gewachsen, insgesamt um fast 9 Prozentpunkte. Im Zeitvergleich weniger Niedriglohnempfänger gibt es außer in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten noch bei den Männern sowie bei den Personen mittleren Alters (30 bis 49 Jahre).

Das sogenannte Armutrisiko, welches in einem engen Zusammenhang mit einer Niedriglohnbeschäftigung steht, fällt jedoch kleiner aus. Der Zusammenhang zwischen Niedriglohnbeschäftigung und Armutrisiko wird aufgeweicht, weil es sich bei Niedriglöhnen häufig um Zusatzverdienste handelt, die das Einkommen eines ebenfalls erwerbstätigen Partners oder staatliche Transferzahlungen ergänzen (IW Köln, 2006). Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels berechneten Göbel et al. (2005) für das Jahr 2003, dass mehr als 50 Prozent der Personen mit einem Einkommen unterhalb der Niedriglohngrenze mit einer Person zusammenleben, deren Einkommen zwei Drittel des Medianlohns übersteigt. Das Armutrisiko dieser Personengruppe ist entsprechend gering und liegt bei rund 1 Prozent. Brenke/Ziemendorff (2008, 36) kommen mit der gleichen Datenbasis für das Jahr 2006 zu dem Ergebnis, dass der Anteil von Arbeitnehmern mit einem Stundenlohn von weniger als 7,50 Euro, die in Haushalten leben, in denen weder

weitere Personen Erwerbseinkommen beziehen noch staatliche Unterstützungsleistungen anfallen, gering ist. Er beträgt bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten lediglich 3 bis 4 Prozent, bei den geringfügig Beschäftigten sind es 12 Prozent. Das bedeutet: Berücksichtigt man den Haushaltskontext und private Unterstützungsleistungen, reduziert sich die Zahl der geringentlohten Vollzeit Arbeitnehmer, die sich nur auf ihre eigenen Erwerbseinkommen stützen können, drastisch (Brenke/Ziemendorff, 2008, 35). Allerdings besteht ein West-Ost-Gefälle. Im Osten sieht die Situation deutlich schlechter aus. Göbel et al. (2005) zeigen ferner, dass insgesamt rund 21 Prozent der Bevölkerung in Privathaushalten mit mindestens einem Niedriglohnempfänger leben. Viel größer ist das Armutsrisiko jedoch für Niedriglohnempfänger, die Alleinverdiener sind. Dies sind knapp 7 Prozent aller Privathaushalte. Erhalten Alleinverdiener weniger als zwei Drittel des Medianlohns, steigt ihr durchschnittliches Armutsrisiko auf 35 Prozent.

Als Fazit dieser deskriptiven Bestandsaufnahme lässt sich festhalten, dass es in Deutschland tatsächlich einen ausgeprägten Niedriglohnsektor gibt. Allerdings sollte dieser Befund nicht überbewertet werden. Denn zumindest bei Vollzeitbeschäftigten sind niedrige Löhne keineswegs weit verbreitet (vgl. dazu auch Brenke/Ziemendorff, 2008). Von niedrigen Löhnen sind vor allem die geringfügig Beschäftigten betroffen, die aber häufig ein Zusatzeinkommen erzielen, das ein Erwerbseinkommen ergänzt. Zudem müssen geringfügig Beschäftigte auf ihre Bruttolöhne keine Sozialabgaben entrichten. Gleichwohl kommen niedrige Löhne bei Alleinerziehenden und generell in Ostdeutschland (hier auch bei Vollzeitbeschäftigten) häufiger vor. Inwieweit dieses niedrige Lohnniveau notwendig ist, um Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung überhaupt in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, soll hier nicht weiter diskutiert werden. Denn im vorliegenden Kontext geht es vor allem um die Frage, ob eine geringe Entlohnung tatsächlich ungerecht oder unfair ist und wie sich das aus niedrigen Löhnen resultierende Problem „Arm trotz Arbeit“ ökonomisch am wirkungsvollsten lindern lässt. In diesem Rahmen verlangt die Mindestlohn Debatte ohnedies eine Betrachtung der Frage, was ein gerechter Lohn ist. Im folgenden Kapitel wird untersucht, welche Antworten die ökonomischen Theorien auf die Frage der Lohngerechtigkeit geben können.

3

Was ist gerecht?

3.1 Lohntheorie und Aspekte der Lohngerechtigkeit

Külp (1980, 73) weist darauf hin, dass Lohnfragen im Rahmen der Wirtschaftswissenschaften in „dreierlei Zusammenhang“ diskutiert werden. Erstens wird untersucht, welche ökonomischen Faktoren das Lohnniveau bestimmen. Zweitens wird analysiert, wie sich Änderungen des Lohnniveaus auf andere wirtschaftliche Größen wie das Beschäftigungs- oder Preisniveau auswirken. Und drittens wird die Frage gestellt, bei welcher Lohnhöhe man von einem gerechten Lohn sprechen kann und wie sich Lohngerechtigkeit herstellen lässt. Während der erstgenannte Punkt Gegenstand der Lohntheorie ist, wird die Frage nach den Auswirkungen von Änderungen des Lohnniveaus im Rahmen der makroökonomischen Theorie behandelt. Die für den vorliegenden Kontext relevante dritte Frage nach dem gerechten Lohn stellt ein normatives Problem dar und wird im Rahmen der Wirtschaftspolitik und Wohlfahrtstheorie behandelt. In der vorliegenden Untersuchung wird diese strikte Trennung aufgehoben: Normative Überlegungen werden mit den Lohntheorien konfrontiert und in diese integriert. Die Einbeziehung gesellschaftlicher Normen in die Analyse macht es notwendig, das der Wirtschaftstheorie zugrunde liegende Menschenbild des „Homo oeconomicus“ weiter zu fassen. Hier helfen vor allem Ergebnisse der experimentellen Wirtschaftsforschung, in denen neben rein rationalen Verhaltensweisen auch altruistische und reziproke Motivationen eine wichtige Rolle spielen (Dietz, 2006, 20). Die Verhaltensökonomik (Behavioral Economics) hat das Modell des „Homo oeconomicus“ in den letzten beiden Jahrzehnten zunehmend infrage gestellt, da Laborexperimente gezeigt haben, dass dieses Modell vom tatsächlichen Verhalten der Akteure zu weit entfernt zu sein scheint und es immer wieder vorkommt, dass das Verhalten der Akteure auch systematisch von diesem Modell abweicht. Dabei ist der „Homo oeconomicus“ für Gerechtigkeitsargumente nicht ansprechbar. Ihm geht es allein um Effizienz. Arbeit ist für ihn ausschließlich ein Mittel, um Güter bereitzustellen, und damit auch ein Mittel, um die von ihm präferierten Ziele zu erreichen.⁸ Bevor im nächsten Kapitel versucht wird, eine Brücke zwischen dem normativen Problem der Lohngerechtigkeit und den traditionellen ökonomischen Lohntheorien zu schlagen, soll im vorliegenden Kapitel zunächst einmal eine Definition des Begriffs „Lohngerechtigkeit“ entwickelt werden.

Lohngerechtigkeit lässt sich auf verschiedenen Ebenen diskutieren. Eine erste Ebene betrifft die funktionale Lohngerechtigkeit. Diese nimmt sich der Frage an,

ob die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital gerecht entlohnt werden. Maßstab zur Beurteilung dieser Frage ist die Lohnquote, die den Anteil der Arbeitnehmerinnen am Volkseinkommen angibt.⁹ Die funktionale Einkommensverteilung wird in der Literatur umfassend diskutiert (Grömling, 2008). Sie steht daher nicht im Zentrum der vorliegenden Analyse. Im Mittelpunkt der folgenden Betrachtung befindet sich vielmehr die zweite Ebene der Lohngerechtigkeit, die interpersonelle Lohngerechtigkeit. Sie setzt an der Frage an, ob verschiedene Arbeitstätigkeiten in Relation zueinander gerecht oder fair bezahlt werden.

Kriterien der Lohngerechtigkeit lassen sich in Anlehnung an die Diskussion über soziale Gerechtigkeit gewinnen.¹⁰ Im Folgenden werden aus dieser Diskussion die Konzepte der Leistungs- und der Bedarfsgerechtigkeit zur Beurteilung von Lohngerechtigkeit herangezogen. Damit werden zwar wichtige Gerechtigkeitsskriterien ausgeklammert, zum Beispiel das Kriterium der Startchancengleichheit. Für Fragen der Entlohnung erscheint es aber wenig praktikabel, neben den beiden genannten Kriterien weitere Kriterien zu berücksichtigen, zumal schon zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit ein erhebliches Spannungsverhältnis besteht (Liebig/Schupp, 2007, 6).¹¹ Im Folgenden soll zunächst dieses Spannungsfeld zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit näher erörtert werden. Deren Bedeutung für die individuelle Wahrnehmung einer gerechten Entlohnung wird in Kapitel 5 ausgeführt.

3.1.1 Leistungsgerechtigkeit

Das Konzept der Leistungsgerechtigkeit knüpft an der Tatsache an, dass sich die Leistungen von Individuen unterscheiden und deshalb keine absolute Gleichheit, sondern eine relative Gleichheit gerecht ist. Gemäß der Humankapitaltheorie von Becker (1993) basiert das unterschiedliche Produktivitäts- und Leistungsniveau von Arbeitnehmern vorrangig auf einer divergierenden Akkumulation von Wissen und Fertigkeiten. Die Leistungsfähigkeit einer Person ist umso höher, je mehr Humankapital sie sich angeeignet hat. Als Humankapital zählt dabei sowohl die formale schulische oder berufliche Ausbildung als auch die berufliche Erfahrung durch „Learning by Doing“ und „Training on the Job“. Wesentlicher Bestandteil der Humankapitaltheorie ist die Annahme, dass Humankapital nur durch einen temporären Einkommensverzicht akkumuliert werden kann. Investitionen in Wissen und Fertigkeiten werden deshalb nur dann getätigt, wenn erwartet werden kann, dass dieser Verzicht durch zukünftige Ausbildungsrenditen ausgeglichen wird.

In der Lohnpolitik drückt sich das Streben nach einer relativen Gleichheit durch die gewerkschaftliche Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ aus.

Danach sind absolute Entlohnungsunterschiede insoweit als gerecht zu betrachten, als sie aus unterschiedlichen Leistungen resultieren. Der Verzicht auf absolute Gerechtigkeit – also auf eine völlige Gleichbehandlung – wird mit Leistungsanreizen begründet. Nur wenn Arbeit entsprechend der individuellen Leistung belohnt wird, entsteht ein Anreiz, mehr zu leisten. Da dies eine Erhöhung der Wertschöpfung bewirkt, stellt die relative Gleichbehandlung letztlich für alle Gesellschaftsmitglieder einen Vorteil dar. Dabei gilt es aber auch zu beachten, dass Arbeiten, die unangenehmer sind, besser zu entlohnen sind als angenehmere Arbeiten. Und ebenso müssen Tätigkeiten, für die viele Vorkenntnisse erforderlich sind, eine Bezahlung bieten, die es lohnend macht, diese Kenntnisse zu erwerben. Da die Lohnunterschiede die Vor- und Nachteile verschiedener Tätigkeiten ausgleichen, kommt es zu einer gerechten Lohnstruktur. Die in diesem Sinne „kompensierenden Lohndifferenziale“¹² sind aber nicht nur individuell gerecht, sondern zugleich auch volkswirtschaftlich sinnvoll, weil sich in ihnen der unterschiedliche Aufwand niederschlägt, der hinter den einzelnen Arbeitsleistungen steckt (Schlicht, 2008, 313).

Ohne den Bezug auf die soziale Frage der Lohngerechtigkeit explizit herauszustellen, ist das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit in den ökonomischen Theorien immanent angelegt. Die Entlohnung nach der Grenzproduktivitätsregel (siehe Abschnitt 4.4) erfüllt das Erfordernis der Leistungsgerechtigkeit unter der Voraussetzung, dass der Markt die Leistungen angemessen berücksichtigt. In der praktischen Tarifpolitik schlägt sich das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit vor allem in nach Tätigkeiten differenzierten Entgelten nieder. Zusätzlich gibt es in einigen Tarifverträgen leistungsabhängige Lohnbestandteile (Lesch/Stettes, 2008, 78). Sie spielen auch bei außertariflich bezahlten Arbeitnehmern oder bei Managern eine wichtige Rolle.

Als besonders schwierig gestaltet sich die Messung und monetäre Umsetzung von Leistungsgerechtigkeit. Weder über die Abgrenzung noch über die individuelle Zurechnung und Bewertung von Leistung sowie die Quantifizierung von Leistungsunterschieden besteht Klarheit (Becker/Hauser, 2004, 17). Nach der ökonomischen Theorie werden diese Bestimmungsprobleme jedoch automatisch über den Markt geregelt (Liebig, 2007, 126). Freie Märkte führen zu einer Einkommensverteilung, die der Konzeption der Leistungsgerechtigkeit entspricht. Ein Marktteilnehmer erlangt immer das Einkommen, das andere Marktteilnehmer für seine Leistungen zu zahlen bereit sind. Dabei wird nicht willkürlich von einem Wirtschaftssubjekt festgelegt, wie verdienstvoll oder wertvoll eine Leistung ist. Die Bewertung des Verdienstes erfolgt vielmehr nach Maßgabe der Zahlungsbereitschaft für die Leistung durch andere Marktteilnehmer. Die leistungsgerechte

Einkommensverteilung durch den Markt dient zugleich der Anreizsetzung der Individuen (Roth, 2006, 192 f.).

3.1.2 Bedarfsgerechtigkeit

Die Bedarfsgerechtigkeit ist ebenso wie die Leistungsgerechtigkeit am Kriterium der relativen Gleichheit ausgerichtet, knüpft dabei aber am unterschiedlich hohen Bedarf an. Als gerecht soll dabei die angemessene Deckung von Grundbedürfnissen verstanden werden, welche durch Fehlallokationen des Marktes oder durch eine Ungleichverteilung der Startchancen nicht befriedigt werden. Da Bedarf grenzenlos sein kann und schwer objektivierbar ist, muss sich das Ziel der Bedarfsgerechtigkeit bei begrenzten Ressourcen letztlich auf die Sicherung einer minimalen oder einer von der Gesellschaft als angemessen empfundenen Deckung von Grundbedürfnissen beschränken. Diesem Gedanken wird in den entwickelten Sozialstaaten vor allem durch Umverteilungsmechanismen im Rahmen progressiv ausgestalteter Steuersysteme Rechnung getragen. Aber auch gesetzliche Mindestlöhne sind diesem Ziel verpflichtet, wenngleich ein am Individuum anknüpfender Mindestlohn nicht automatisch die Bedarfsdeckung eines ganzen Haushalts gewährleistet (siehe Abschnitt 6.2).

Wie die Leistungsgerechtigkeit spielt auch die Bedarfsgerechtigkeit in Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern eine wichtige Rolle. Besonders deutlich wurde dies bei der früheren Entlohnung im Öffentlichen Dienst. Dort hing die Bezahlung unter anderem von sogenannten Ortszuschlägen ab, bei denen auch der familiäre Status und die Zahl der Kinder berücksichtigt wurden. Wer verheiratet war, erhielt eine höhere Zulage als ein Lediger; wer Kinder hatte, bekam für jedes Kind einen Kinderzuschlag. Diese Formen der bedarfsgerechten Entlohnung wurden mit der Tarifrrechtsreform im Öffentlichen Dienst in den Jahren 2005 (Bund und Kommunen) und 2006 (Länder) nicht nur beseitigt, sondern es wurde im Gegenzug auch noch der Einstieg in eine leistungsgerechte Bezahlung beschlossen.¹³ Bedarfsgerechtigkeit versuchen die Gewerkschaften aber auch dadurch zu erreichen, dass sie eine solidarische Lohnpolitik verfolgen. Solidarische Lohnpolitik bedeutet, dass qualifizierte Berufsgruppen zugunsten von weniger qualifizierten Berufsgruppen auf einen Teil ihrer Lohndynamik verzichten. Dabei wird ganz gezielt eine Lohnnivellierung angestrebt (Lengfeld, 2007, 12). Die Qualifikationsunterschiede zwischen den verschiedenen Tätigkeiten sollen sich demnach nur unterproportional in Lohndifferenzen niederschlagen. Die Folge ist eine egalitäre Lohnstruktur (Gerlach/Stephan, 2005; Fitzenberger/Kohn, 2006; Fitzenberger et al., 2008). In der aktuellen Tarifpolitik werden vor allem Einmalzahlungen in Form fester Eurobeträge dazu genutzt, um

untere Entgeltgruppen relativ stärker zu begünstigen. Auch tarifliche Regelungen, die einen Abgruppierungsschutz bei veränderten Tätigkeiten vorsehen, oder der besondere Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeitsdauer berücksichtigen den Aspekt der Bedarfsgerechtigkeit.¹⁴

In der vorliegenden Analyse werden deshalb auch ganz bewusst beide Gerechtigkeitsprinzipien zur Beurteilung von Lohngerechtigkeit herangezogen. Es ist klar, dass zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit ein Zielkonflikt bestehen kann (Becker/Hauser, 2004, 28): Je stärker die Gewichtung des Leistungsprinzips ausgeprägt ist, desto größer können die Abweichungen vom Ziel der Bedarfsgerechtigkeit ausfallen. Umgekehrt beeinträchtigt die Bedarfsgerechtigkeit durch eine weitreichende Umverteilung zur Angleichung der Bedürfnisbefriedigungsmöglichkeiten tendenziell Prämissen der Leistungsgerechtigkeit. Die Umverteilung von am Markt erzielten Einkommen, um Grundbedürfnisse (die nicht durch die eigene Leistung am Markt befriedigt werden können) angemessen zu decken, widerspricht dem normativen Leitprinzip, nach dem Belohnungen ausschließlich von Anstrengung, Einsatz und individueller Leistung abhängen sollen. Sofern Bedarfskriterien dem Leistungsprinzip vorgezogen werden, kann es im Extremfall zu einer vollständigen oder teilweisen Leistungsverweigerung kommen, wodurch letztlich aber auch die Möglichkeit der Bedarfsdeckung in Gefahr gerät.

Die Gegensätzlichkeit beider Prinzipien kann jedoch dann hinterfragt werden, wenn angenommen wird, dass Individuen nicht ausschließlich eigennutzorientiert sind, sondern ihr Verhalten auch durch altruistische und soziale Motive beeinflusst wird. Das verlangt allerdings eine Abkehr von der neoklassischen Grenzprodukttheorie, die auf dem Menschenbild des „Homo oeconomicus“ aufbaut. Zudem rückt die mikroökonomische Ebene in den Vordergrund. Bei heterogenen Individuen kann die Auflösung des vermeintlichen Zielkonflikts zu ganz unterschiedlichen Verhaltensweisen und ökonomischen Wirkungen führen.

Die Diskussionen über Managergehälter oder die „schrumpfende Mittelschicht“ (Grabka/Frick, 2008) zeigen, dass intransparente Entlohnungssysteme und eine ungleiche Lohnentwicklung als ungerecht empfunden werden. Aus diesem Grund ist es in der normativen Diskussion wenig sinnvoll, die Markteinkommen unreflektiert als leistungsgerechte Einkommen zu betrachten. Zudem ist zu vermuten, dass die Lohndifferenzen – wie im Vorfeld angedeutet – nicht ausschließlich Leistungsdifferenzen, sondern in einem bestimmten Umfang auch den vergleichsweise nivellierten Bedarf widerspiegeln sollen. Dass angesichts der Entlohnung von Managern das Lohnungerechtigkeitsempfinden bei vielen besonders ausgeprägt ist (Liebig, 2007, 120), muss nicht allein auf die vielfach bestehende subjektive Wahrnehmung zurückzuführen sein, wonach bei Managern

Leistung und Bezahlung nicht in einem angemessenen Verhältnis stehen, der Markt also keine Leistungsgerechtigkeit herstellt. Ein Lohnungerechtigkeitsempfinden kann vielmehr auch daraus resultieren, dass die Bezahlung einer (allgemein anerkannt) hohen Leistung nicht mehr im Sinn der Bedarfsgerechtigkeit nachvollziehbar ist. Anders ausgedrückt: Die Bezahlung eines Spitzenverdieners kann so hoch sein, dass sie mit den allgemeinen Vorstellungen von Bedarf und Bedarfsgerechtigkeit nicht mehr in Einklang zu bringen ist.

Wird dieser Maßstab angelegt, so würde eine allein auf dem Leistungsprinzip basierende Lohngerechtigkeitsanalyse ins Leere laufen. Dennoch stellen die Markteinkommen eine sinnvolle Orientierungsgröße dafür dar, was als leistungsgerechtes Einkommen zu betrachten ist. Normative Werturteile können aber dazu führen, dass eine solche Orientierungsgröße nicht eins zu eins umgesetzt wird, weil sie andernfalls ein Lohnungerechtigkeitsempfinden auslöst, das sich auch ökonomisch auswirken kann. Dieser Punkt wird im Rahmen der Fair-Wage-Effort-Hypothese in den Abschnitten 4.5 und 4.6, aber auch im Rahmen der empirischen Lohngerechtigkeitsforschung, die in Kapitel 5 vorgestellt wird, näher ausgeführt.

3.2 Orientierungsgrößen für die Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit

Sollen beide Gerechtigkeitsaspekte bei der Frage nach der gerechten Entlohnung herangezogen werden, ist die Frage zu stellen, in welchem Umfang und zu welchen Kosten diese Korrekturen innerhalb des Lohnsystems umsetzbar sind. Dies geschieht in Kapitel 6. Im Folgenden wird zunächst überlegt, wie sich die Bedarfs- und die Leistungsgerechtigkeit und damit der Begriff „Lohngerechtigkeit“ konkretisieren lassen: Woran kann Bedarfsgerechtigkeit gemessen werden? Wie ist Leistungsgerechtigkeit zu bestimmen? Die anschließend entwickelten Antworten auf diese Fragen gehen von drei Prämissen aus:

1. Bei der Bedarfsgerechtigkeit ist die bedarfsorientierte Umverteilung das Ziel.
2. Bei der Leistungsgerechtigkeit muss auch dafür gesorgt werden, gegebenenfalls auftretende marktinduzierte Fehlbewertungen von Leistung zu korrigieren. Unter marktinduzierter Fehlbewertung von Leistung wird deren unkorrekte Bewertung verstanden, die sich auf Marktversagen zurückführen lässt.
3. Lohngerechtigkeit setzt voraus, dass in einem Lohnsystem beide Gerechtigkeitskriterien umgesetzt werden.

Der Zielkonflikt zwischen den beiden Gerechtigkeitsaspekten verlangt jedoch eine Abwägung. Theoretisch ist diese relativ einfach zu leisten: Wenn Lohngerechtigkeit positiv von Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit abhängt, die beiden Gerechtigkeitsaspekte aber im Zielkonflikt miteinander stehen, liegt ein Maximum

an Lohngerechtigkeit vor, wenn der Lohngerechtigkeitsgewinn aus einer höheren Leistungsgerechtigkeit gerade den Lohngerechtigkeitsverlust aus einer geringeren Bedarfsgerechtigkeit ausgleicht (oder umgekehrt der Lohngerechtigkeitsverlust aus weniger Leistungsgerechtigkeit durch den Lohngerechtigkeitsgewinn aus mehr Bedarfsgerechtigkeit kompensiert wird). Diese allgemein formulierte Überlegung lässt sich grundsätzlich auch auf die Entscheidung eines Individuums übertragen. Zu analysieren ist dann die Frage, ob und wie sich eine als ungerecht empfundene Bezahlung auf die Leistung auswirkt. Dabei können unterschiedliche Anreizmechanismen bestehen, je nachdem, ob eine makroökonomische oder eine mikroökonomische Sicht eingenommen wird (Liebig/Schupp, 2007). Eine aus makroökonomischer Sicht empfundene Lohnungerechtigkeit – zum Beispiel in Form einer zunehmenden Lohndifferenzierung oder einer als unangemessen empfundenen Bezahlung bestimmter Beschäftigtengruppen oder Eliten – muss auf der individuellen Ebene keineswegs negative Anreizeffekte auslösen. Wahrscheinlicher ist es, dass das Verhalten einzelner Individuen durch direkte interpersonelle Vergleiche beeinflusst wird: Was verdient der Kollege im selben Betrieb oder was verdient ein Gleichqualifizierter in einem anderen Betrieb? Aus diesem Grund liegt es nahe, die ökonomischen Folgen einer als ungerecht empfundenen Bezahlung auf der mikroökonomischen Ebene zu analysieren. Dies ist auch methodisch sinnvoll, weil auch die traditionellen ökonomischen Lohntheorien auf dieser Ebene ansetzen. In der lohnpolitischen Praxis gestaltet sich dieser mikroökonomische Ansatz schwieriger, solange es an einer Konkretisierung der beiden Gerechtigkeitsaspekte fehlt. Im Folgenden wird versucht, diese Konkretisierung vorzunehmen.

Voraussetzung für die Analyse ist, dass für beide Aspekte von Lohngerechtigkeit ein normativer gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, wie der jeweilige Gerechtigkeitsaspekt zu definieren ist. Bei der Bedarfsgerechtigkeit ist daher zu erörtern, was ein gesellschaftlich akzeptierter Bedarf ist. Hier lässt sich das staatlich garantierte Existenzminimum als Orientierungsgröße heranziehen, das auch die Bemessung des Arbeitslosengelds II (ALG II) bestimmt. Wie hoch diese Unterstützung ausfällt, muss regelmäßig von der Politik festgelegt werden. Grundlage dafür sind die Ergebnisse der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS). Die EVS ist eine Umfrage des Statistischen Bundesamts unter rund 50.000 Haushalten, die unter anderem detailliert Auskunft über ihre Einnahmen und Ausgaben geben. Zur Bemessung der ALG-II-Regelsätze werden die in der EVS ermittelten Ausgaben des nach Einkommen geordneten untersten Fünftels der Haushalte herangezogen. Von diesen Ausgaben werden allerdings bestimmte, politisch vorgegebene Abschläge vorgenommen. Dies wird damit gerechtfertigt,

dass das ALG II eine Fürsorgeleistung ist, die nur das Existenzminimum garantieren soll. Darüber hinaus soll das ALG II eine „Teilnahme am kulturellen Leben“ ermöglichen, wenn auch in begrenztem Umfang. Neben dem Regelsatz gibt es Mehrbedarfszuschläge für Alleinerziehende, in deren Haushalt ein oder mehrere minderjährige Kinder leben, die Kostenerstattung für die Unterkunft (Ausgaben für „angemessenes Wohnen“) und die Übernahme der Kosten bei der Erstaussstattung einer Wohnung.

Da die EVS nur alle fünf Jahre erhoben wird, wird der ALG-II-Regelsatz zusätzlich jährlich an die Rentenentwicklung gekoppelt, die sich wiederum grundsätzlich an der Entwicklung der (durchschnittlichen) Bruttoentgelte orientiert. Durch diese Verknüpfung verändert sich der Regelsatz weitgehend im Rahmen der allgemeinen Lohnentwicklung. Dies ist sinnvoll, weil so der Abstand zwischen Arbeitsentgelten und Transferleistungen gewahrt bleibt. Strittig ist aber, inwieweit dies als gerecht bezeichnet werden kann. Denn dieser Mechanismus kann auch dazu führen, dass das Existenzminimum real abgewertet wird. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn die Löhne nicht mit der Inflation Schritt hielten. Eine Orientierung des Existenzminimums an der allgemeinen Preisentwicklung würde zwar das reale Existenzminimum sichern. Stiegen die Preise aber schneller als die Löhne, würde der Abstand zwischen Löhnen und Transfers immer kleiner und damit Lohnabstandsgebot verwässert.

Die Orientierung der Bedarfsgerechtigkeit am Existenzminimum stößt allerdings auf Kritik, wenn Arbeit nicht nur das Existenzminimum absichern, sondern sich auch darüber hinaus lohnen soll. Die gewerkschaftliche Kampagne „Arm trotz Arbeit“, die auf die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 7,50 Euro je Stunde abzielt, geht (natürlich mit unterschiedlichen Zielsetzungen) ebenso in diese Richtung wie Forderungen, das Lohnabstandsgebot einzuhalten. Letzteres bedeutet, das Arbeiten besser zu bezahlen als das Nichtarbeiten. In beiden Fällen soll der Arbeitslohn mehr decken als das Existenzminimum. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass Arbeit nicht nur ein finanzielles Einkommen schafft, sondern auch einen Wert an sich darstellt: Soziale Kontakte, ein geregelter Tagesablauf, die Aussicht, in bessere Positionen zu gelangen, die intrinsische Motivation, etwas zu leisten – all dies sind Faktoren, die den Opportunitätskosten der Arbeit, dem sogenannten Arbeitsleid, gegengerechnet werden müssen. Für die qualitative Bewertung, inwieweit die Lohnpolitik den Aspekt der Bedarfsgerechtigkeit berücksichtigen sollte und welche Folgen damit verbunden sein können, spielen diese Abgrenzungen aber nur eine untergeordnete Rolle.

Die Suche nach einem geeigneten Orientierungsmaßstab für Leistungsgerechtigkeit ist auf den ersten Blick einfach, da sich die Entlohnung in der ökonomischen

Theorie nach der Produktivität bemessen sollte. Auch die empirische Gerechtigkeitsforschung geht von der allgemein akzeptierten Vorstellung aus, dass die Höhe des Einkommens auch das Ergebnis der Entlohnung individueller Leistungen sein soll (siehe zum Beispiel Liebig, 2007, 116).¹⁵

Aber auch hier entsteht ein normatives Problem. Wie soll Leistung angemessen bewertet werden? Wird die oben angesprochene Koordination über den Markt von der Gesellschaft als gerecht oder fair empfunden? Die Operationalisierung von Leistungsgerechtigkeit ist deshalb ebenso schwierig wie strittig, da weder über die Abgrenzung noch über die individuelle Zurechnung und Bewertung von Leistung noch über die Quantifizierung von Leistungsunterschieden Klarheit besteht (Becker/Hausser, 2004, 17). Wie bereits erwähnt, regelt die ökonomische Theorie diese Bewertungsprobleme über den Markt (Liebig, 2007, 126).

Marktversagen kann allerdings zu einer nach den genannten Kriterien falschen und damit ungerechten Marktbewertung führen. Im Zusammenhang mit der Bewertung von Arbeit sind vor allem monopolistische Spielräume und externe Effekte relevant (Külp, 1994, 212). Hat eine der beiden Marktseiten Marktmacht, kann sie diese dazu nutzen, das Angebot oder die Nachfrage nach Arbeit zu verknappen. Besteht die Marktmacht auf der Nachfrageseite (Monopson), liegt der Nominallohn unter dem Wertgrenzprodukt. Besteht die Marktmacht auf der Angebotsseite, liegt der Nominallohn über dem Wertgrenzprodukt. Wenn die Nachfrage (der Arbeitgeber) oder das Angebot (der Arbeitnehmer) verknappt und damit künstlich reduziert wird, lässt sich die Abweichung nicht auf eine veränderte Leistung (oder Nichtleistung) zurückführen.

Eine falsche Marktbewertung von Leistungen kann auch aus externen Effekten folgen.¹⁶ Da in diesem Fall bestimmte Kosten nicht in die Preisbildung eingehen, wird eine leistungsgerechte Preisbildung verhindert (Külp, 1994, 212). Das gilt für den Verursacher wie für den oder die Betroffenen. Die verursachte Preisverzerrung ließe sich korrigieren, indem ein externer Effekt internalisiert wird, das heißt, wenn die externen Effekte in den Entscheidungen der Wirtschaftssubjekte berücksichtigt werden, etwa durch Verhandlungen zwischen den Betroffenen.¹⁷

Selbst in Wettbewerbssituationen, in denen die Preise prinzipiell markträumend sind, gibt es Zweifel darüber, ob die Marktlösung wirklich immer leistungsgerecht ist. Denn bei gleichem Einsatz sind aufgrund nicht vorhersehbarer und nicht beeinflussbarer externer Faktoren unterschiedliche Ergebnisse möglich. Angenommen, zwei Versicherungsvertreter machen sich auf, um Versicherungspolice zu verkaufen. Beide bekommen die gleiche Zeitvorgabe und müssen vergleichbare Wegstrecken zu ihren Kunden zurücklegen. Der erste Versicherungsvertreter hat aber mehr Glück als der zweite: Weil die Straßen frei sind und er schneller

vorankommt, kann er mehr Kunden beraten als sein Kollege, der auf verstopfte Straßen trifft. Obwohl die Beratung beider Vertreter jeweils gleich gut und überzeugend (und der Einsatz damit der gleiche) ist, gewinnt der erste Vertreter mehr Kunden und erhält daher auch eine höhere Leistungsprämie. Das Gleiche gilt für den Fall, dass der erste Vertreter zufällig auf Kunden trifft, die sich schneller für einen Vertragsabschluss entscheiden. In beiden Fällen ist die Differenzierung bei der Leistungsprämie ökonomisch gesehen gerechtfertigt, weil der erste Vertreter einen höheren Umsatz und einen höheren Gewinn erwirtschaftet. Dies ist aber nicht seiner besseren Beratung zuzuschreiben, sondern dem Zufall einer ungleichen Verkehrsverteilung oder Entscheidungsfreude der Kunden, die man im Vorfeld nicht voraussehen konnte.¹⁸ Wenn gleicher Einsatz zu unterschiedlichen Ergebnissen führt, kann dies bedeuten, dass eine rein ergebnisorientierte Bezahlung nicht als leistungsgerecht bewertet wird.

Die Messbarkeit von Grenzproduktivitäten ist ohnehin problematisch. In einer arbeitsteiligen Wertschöpfungskette lassen sich die individuellen Wertschöpfungsbeiträge kaum quantifizieren. Es gibt keine vollständige Unterteilbarkeit von Produktionsfaktoren. In der betriebswirtschaftlichen Praxis stehen die einzelnen Produktionsfaktoren in einem engen, technologisch weitgehend vorbestimmten Interaktionsverhältnis. Ist es schon fraglich, ob eine isolierte Betrachtung der Produktivität einzelner Produktionsfaktoren wie Arbeit und Kapital sinnvoll ist (Schulten, 2004, 57), wird das beim Produktionsfaktor Arbeit, der ja überaus heterogen ist, noch schwieriger.

Strukturelle Machtungleichgewichte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zwischen Arbeitnehmergruppen stellen die Lohngerechtigkeit von Marktbewertungen und Marktergebnissen ebenfalls infrage.¹⁹ Damit sind nicht die oben erwähnten, von besonderen Marktstrukturen generierten monopolistischen Spielräume gemeint, sondern es geht um die strukturelle Unterlegenheit von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber. Diese Unterlegenheit folgt daraus, dass der Arbeitgeber wirtschaftlich und rechtlich frei ist, der Arbeitnehmer dagegen nur rechtlich. Dadurch erhält der Arbeitnehmer ein Lohnangebot, das unter dem Wert seiner Arbeitsleistung liegt. Zudem besteht die Gefahr opportunistischen Verhaltens durch den Arbeitgeber. Denn dieser hat nach Vertragsabschluss die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag aufgrund seiner überlegenen Machtposition ohne Rücksicht auf die Interessen des Arbeitnehmers zum eigenen Vorteil auszulegen und seine Interpretation des Vertrags durchzusetzen. Dieses Argument besteht nicht in gleicher Weise für alle Segmente des Arbeitsmarktes, hat aber zumindest in Zeiten der Unterbeschäftigung und für weniger qualifizierte Arbeitnehmer eine gewisse Relevanz (Lesch, 2006, 10). Da unterschiedliche Arbeitnehmergruppen

von der strukturellen Unterlegenheit in verschiedener Weise betroffen sind, kommt es auch innerhalb der Arbeitnehmerschaft zu strukturellen Machtungleichgewichten.

Die Einkommensverteilung ist schließlich das Ergebnis einer im Wesentlichen technologisch bestimmten Kombination von Produktionsfaktoren, welche nicht nur die dahinter liegenden sozialen Beziehungen und Machtstrukturen völlig außer Acht lässt, sondern auch auf einer bestimmten Erstausrüstung basiert, die nicht weiter hinterfragt wird, sondern exogen vorgegeben ist (Külp, 1994, 213; Schulzen, 2004, 55). Der Markt ist „verteilungspolitisch blind“ (Roth, 2006, 193) in dem Sinne, dass er nicht in bestehende Verteilungen, zum Beispiel in die Anfangsausstattungen, eingreift. Es gibt demnach eine ganze Reihe von Strukturen, die zumindest Zweifel an der Vorstellung wecken, wonach der Markt Leistung wirklich gerecht bewerten kann.

Die Arbeitsleistung und damit auch der Preis von Arbeit hängen von verschiedenen Einflussgrößen ab: von der erworbenen Qualifikation einer Arbeitskraft, von ihrer Anstrengung und von der Art, wie Arbeit mit Kapital kombiniert wird. Je höher die Kapitalintensität ist, desto höher ist in der Regel auch die Leistung einer Arbeitskraft. Die Leistung ist aber nicht allein dem physischen Einsatz geschuldet, sondern eben auch eine Folge des Kapitaleinsatzes. Die Lohnhöhe hängt schließlich von den Marktgegebenheiten ab. Sie wird als Marktpreis aus dem Zusammenspiel von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot bestimmt. Auch wenn immer die Rede von „dem“ Arbeitsmarkt ist, gibt es eine Vielzahl von (Teil-)Arbeitsmärkten, die funktional und regional gegliedert sind. Zwischen diesen (Teil-)Arbeitsmärkten können Preisinterdependenzen bestehen.

Bei der Entlohnung des Faktors Arbeit sind mehrere Entlohnungsformen voneinander zu unterscheiden, die Leistungsgerechtigkeit ganz verschieden berücksichtigen. Der Zeitlohn stellt auf die Dauer der Anwesenheit am Arbeitsplatz ab. Er wird meist als Stunden- oder Monatslohn gezahlt, und zwar unabhängig von der tatsächlich pro Stunde oder pro Monat erbrachten Leistung. Diese Entlohnungsform ist vor allem bei vielgestaltigen Tätigkeiten angebracht, bei denen Produktionsketten bestehen, deren Gesamtwertschöpfung sich nur schwer einzelnen Produktionsbereichen oder gar einzelnen Arbeitnehmern zurechnen lässt. Nachteil des Zeitlohns ist, dass er keinen Leistungsanreiz ausübt. Deshalb wird bei Arbeitnehmern, die einen Zeitlohn erhalten, mithilfe von Leistungs- oder Mitarbeiterbeurteilungen versucht, das Entgelt möglichst anforderungsgerecht und motivierend zu gestalten (zum Beispiel durch leistungsabhängige Bezahlung oder Leistungszulagen).

Der Leistungslohn stellt hingegen auf das konkrete Arbeitsergebnis ab. Der Lohn ergibt sich als Produkt aus der erbrachten Stückzahl und des vereinbarten

Stücklohnsatzes beziehungsweise Stückgeldakkords. Tätigkeiten, die im Akkord entlohnt werden, sind meistens durch eine eindeutige Beziehung zwischen Leistung und Lohn gekennzeichnet. Der einzelne Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, durch seinen Leistungseinsatz die Lohnhöhe unmittelbar zu beeinflussen. Ausschlaggebend für die Vergütung ist eine bestimmte Menge: Je mehr ein Mitarbeiter schafft, desto höher ist sein Verdienst.

4

Lohntheorien

Die in dieser Untersuchung relevanten Fragen, bei welcher Lohnhöhe man von einem gerechten Lohn sprechen und wie man Lohngerechtigkeit erreichen kann, lassen sich nur beantworten, wenn man weiß, welche Faktoren das Lohnniveau bestimmen und auf welche Einflussgrößen Veränderungen des Lohnniveaus zurückzuführen sind. Diese Fragestellungen sind Kern der Lohntheorien. Die Annahme eines gerechten Lohns ist – wie bereits oben erwähnt – ein normatives Konzept und wird in diesem Kapitel mit den verschiedenen Lohntheorien konfrontiert. Die Frage, inwieweit Lohngerechtigkeit auch unter dem Aspekt diskutiert werden muss, ob gerechte Löhne die Zugänge zum Arbeitsmarkt offen halten und nicht zur Einstellungsbarriere für Arbeitslose werden, wird an dieser Stelle zunächst nicht weiter diskutiert. Dieser Aspekt wird aber in Kapitel 6 aufgegriffen.

4.1 Klassiker

Die beiden wichtigsten Ansätze der klassischen Lohntheorie sind die vor allem von John Stuart Mill vertretene Lohnfondstheorie und die von David Ricardo und Jean-Baptiste Say entwickelte Existenzlohntheorie, auch Existenzminimumtheorie genannt (Külp, 1980, 75 ff.; Schulten, 2004, 22 ff.). Während die Existenzlohntheorie an der Angebotsseite des Arbeitsmarktes ansetzt, knüpft die Lohnfondstheorie an der Nachfrageseite an. Zumeist wurden die beiden Theorien deshalb nicht als kontroverse, sondern als sich ergänzende Betrachtungsweisen angesehen (Külp, 1980, 75).

Lohnfondstheorie

Der Lohnfondstheorie zufolge wird das in der Produktion eingesetzte Kapital entsprechend einer technisch vorherbestimmten Relation auf den Ankauf von Sachgütern und die Einstellung von Arbeitskräften aufgeteilt. Substitutions-

möglichkeiten zwischen Sachkapital und Arbeit werden nicht für möglich gehalten. Auf Basis dieser Annahmen besteht die Theorie im Kern aus der Überlegung, dass es eine fest umrissene Menge an Kapital gibt, die zur Bezahlung des Produktionsfaktors Arbeit zur Verfügung steht.²⁰ Dies ist der sogenannte Lohnfonds. Löhne werden dabei als ein Vorschuss angesehen, den die Unternehmen ihren Beschäftigten für eine bestimmte Periode aus ihrem Kapital gewähren. Über die Größe des Lohnfonds entscheidet allein der Kapitaleigner. Der durchschnittliche Lohnsatz ergibt sich dann als Quotient zwischen dem Lohnfonds und der Zahl an Arbeitnehmern. Der Durchschnittslohn kann daher nur steigen, wenn der Lohnfonds, also die Menge an Kapital für Arbeitnehmer, größer oder die Zahl der Arbeitnehmer kleiner wird. Entsprechend lassen sich einzelne Beschäftigtengruppen bei gegebener Lohnfondsgröße finanziell nur besserstellen, wenn sich andere Arbeitnehmergruppen verschlechtern. Die Lohnfondstheorie kann zur Erklärung der Arbeitsnachfrage herangezogen werden, weil der für Lohnzahlungen zur Verfügung stehende Lohnfonds derjenige Teil des Sozialprodukts ist, der für die Anheuerung von Arbeitskräften bestimmt ist.

Mit diesem Ansatz werden auch verteilungspolitische Überlegungen verknüpft. Wenn etwa durch das natürliche Bevölkerungswachstum oder durch Arbeitskräftewanderungen das Arbeitsangebot steigt, sinkt der Lohnsatz möglicherweise sogar unter das Existenzminimum. In diesem Fall könnte ein staatlicher Eingriff zur Umverteilung der Einkommen notwendig werden. Die Verteilung der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung (Sozialprodukt) ist demnach keine naturgegebene Konstante, sondern das Ergebnis gesellschaftlicher Konvention, also sozialer Normen. Entsprechend der Lohnfondstheorie muss das Problem „Arm trotz Arbeit“ ausschließlich über das Steuersystem behoben werden. Eine Umverteilung über das Lohnsystem scheidet aus. In dieser Theorie wird aber nur gezeigt, dass sich nicht zwischen Kapital und Arbeit umverteilen lässt. Denn die Kapitalbesitzer bestimmen, welchen Betrag sie in den Lohnfonds stecken, um Arbeitskräfte anzuheuern. Der Versuch, die Löhne auf Kosten der Gewinne zu steigern, ist zum Scheitern verurteilt, weil infolgedessen die Bevölkerung und damit auch das Arbeitsangebot wachsen würden, während die Umverteilung zulasten der Gewinne die Nachfrage nach Arbeit sinken lassen würde (Schulten, 2004, 28). Damit würden die veränderten Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt dafür sorgen, dass die Löhne wieder sinken. Eine Umverteilung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen, die einen vorgegebenen Lohnfonds unter sich aufteilen müssen, wäre aber durchaus denkbar. Wie diese Verteilungsmechanismen durch soziale Normen bestimmt werden können und wie diese zu bewerten wären, wird in der Lohnfondstheorie allerdings nicht weiter thematisiert.

Existenzlohntheorie

Die Existenzlohntheorie geht davon aus, dass der Lohn nicht höher sein soll, als zur Existenz des einzelnen Arbeiters notwendig ist. Der natürliche Preis der Arbeit ist jener, der notwendig ist, um es den Arbeitern zu ermöglichen, sich zu erhalten und die Existenz ihres Standes ohne Vermehrung oder Verminderung weiterzuführen. Der Lohn wird als natürlicher Preis für Arbeiter aufgefasst, der sich aus dem Preis für den lebensnotwendigen Bedarf ergibt, wozu neben Nahrungsmitteln auch Bedarfsartikel und Annehmlichkeiten gehören. Außerdem knüpft der Existenzlohn nicht am Individualbedarf, sondern am Haushaltsbedarf an.

Der natürliche Preis kann vom Marktpreis der Arbeit abweichen. Der Marktpreis ergibt sich aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Kurzfristig kann dieser aktuelle Marktlohn höher oder niedriger als der natürliche Lohn sein. Langfristig besteht jedoch eine Tendenz, nach der sich die beiden Löhne angleichen. Hierfür sorgen bestimmte Anpassungsprozesse, die sich am Malthus'schen Bevölkerungsgesetz anlehnen (Külp, 1980, 76).²¹ Liegt der Marktlohn über dem natürlichen Lohn, kommt es infolge der damit verbundenen Verbesserung der sozialen Lage (geringere Kindersterblichkeit, frühere Heirat) nach dieser Theorie langfristig zu einer Ausweitung des Arbeitsangebots, die den Lohnsatz wieder absinken lässt. Umgekehrt führt ein Absinken des Marktlohns unter den natürlichen Lohn zu mehr Unterernährung und höherer Kindersterblichkeit, wodurch das Arbeitsangebot langfristig reduziert wird. Knappheitsbedingt müssen dann die Löhne steigen. Damit sorgt ein völlig elastisches Arbeitsangebot langfristig immer dafür, dass der Marktpreis der Arbeit stets um seinen natürlichen Preis pendelt.

Beide Theorien knüpfen an der Arbeitswertlehre an.²² Danach wird ein Neuwert ausschließlich durch Arbeit geschaffen. Kapital und Boden sind ohne physische Arbeit ökonomisch nicht verwertbar. Sie geben nur einen Wert ab, schaffen aber keinen Neuwert. Der Neuwert eines Gutes wird allein von den Stückkosten bestimmt, die sich wiederum aus den Arbeitskosten ergeben. Die Wertrelationen zwischen verschiedenen Gütern ergeben sich damit aus den Arbeitsstunden, die für die Produktion der einzelnen Güter notwendig sind. Dieses allgemeine Gesetz wird auf den Preis und Wert der „Ware Arbeit“ übertragen. Kurzfristig wird der Lohn vom Verhältnis von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage bestimmt, langfristig sind jedoch die Kosten der Arbeit entscheidend. Sie sind genau so hoch, dass sich die Arbeitskräfte reproduzieren können.

Ein wesentlicher Schwachpunkt der klassischen Lohntheorie liegt in der Annahme, dass die Geburtenrate positiv von der Einkommensentwicklung abhängt.

Es ist empirisch beobachtbar, dass die Geburtenrate mit zunehmendem materiellem Wohlstand zurückgehen kann (Külp, 1980, 78). Problematisch ist auch die Annahme, dass es langfristig nicht zu technischem Fortschritt und zu einem vermehrten Kapitaleinsatz kommt – und infolgedessen der verteilbare Lohnfonds nicht größer wird. Durch einen vermehrten Kapitaleinsatz und durch den Übergang zu besseren Bebauungsmethoden konnten die Durchschnittserträge im Zeitablauf gesteigert werden (was das Malthus'sche Bevölkerungsgesetz widerlegte). Unbefriedigend ist schließlich die Annahme mangelnder Substituierbarkeit zwischen den Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit. Bei gegebenem technischen Fortschritt sind unterschiedliche Einsatzverhältnisse von Kapital und Arbeit denkbar. Kritisch zu sehen ist darüber hinaus die Annahme, dass der Lohnfonds von einem festen Kapitalstock abhängt. Tatsächlich werden die Löhne aus den Erlösen gezahlt. Die Nachfrage der Unternehmen hängt davon ab, ob sich ihre Gewinnposition verbessert. Damit haben die Gewinne einen entscheidenden Einfluss auf die Lohnentwicklung.

Ungeachtet dieser sachlichen Einwände wird die Frage nach der Lohngerechtigkeit in der klassischen Lohntheorie alles andere als befriedigend beantwortet, zumindest dann, wenn die in Abschnitt 3.2 vorgestellten Kriterien der Lohngerechtigkeit zum Maßstab genommen werden. Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen werden im Wesentlichen als „kompensierende Lohndifferenziale“ interpretiert (Schlicht, 2008, 313; vgl. auch Abschnitt 3.1.1). Schlicht (2008, 314) betont unter Bezugnahme auf die Überlegungen von Adam Smith, dass diese sich als kompensierende Lohndifferenziale ergebenden Lohnunterschiede nicht nur individuell gerecht, sondern zugleich auch volkswirtschaftlich sinnvoll sind, weil sich in ihnen der Aufwand niederschlägt, der hinter den einzelnen Arbeitsleistungen steckt. Damit rechtfertigt die klassische Nationalökonomie Lohnunterschiede mit unterschiedlichen Leistungen. Inwieweit das Leistungsprinzip durch soziale Normen beeinflusst wird, hinterfragt sie nicht. Ungelöst bleibt auch die Frage, ob der Markt eine angemessene Leistungsbewertung sicherstellt. Schließlich konzentriert sich die verteilungspolitische Diskussion sehr stark auf die funktionale Einkommensverteilung (Kapital versus Arbeit).

Schulten (2004, 33) fasst die verteilungspolitische Diskussion der klassischen Nationalökonomien wie folgt zusammen: „Auf der einen Seite werden in der Klassik ökonomische Beziehungen fast durchweg als Klassenbeziehungen analysiert, in denen sich verschiedene soziale Gruppen mit unterschiedlichen Verteilungsinteressen gegenüberstehen. ... Auf der anderen Seite ist durch die klassische Existenzlohn- und Lohnfondstheorie der Verlauf der Verteilungskonflikte insofern vorprogrammiert, als die Verteilungsrelationen zwischen den verschiedenen so-

zialen Klassen durch ökonomische Gesetze vorgegeben sind, an denen politische Umverteilungsversuche von vornherein scheitern müssen.“

4.2 Marx'sche Lohntheorie

Auch Karl Marx geht von der Arbeitswertlehre aus (Külp, 1980, 79 ff.; Schulzen, 2004, 36 ff.). Dabei kritisiert er, dass sich der Wert und der Preis von Arbeit aufgrund eines Missverhältnisses zwischen dem Lohn und dem Ertrag der Arbeit unterscheiden. Den Grund hierfür sieht die Marx'sche Lohntheorie darin, dass die Arbeitskraft aufgrund der bestehenden Eigentumsverhältnisse nicht voll entlohnt, sondern ausgebeutet werde. Die Theorie knüpft an der Diskrepanz zwischen einem ausschließlich durch Arbeit geschaffenen Reichtum und einer auf die Sicherung des Existenzminimums abzielenden Entlohnung an. Eine Ursache besteht darin, dass Arbeit zwar die Substanz und das immanente Maß aller Werte ist, aber selbst keinen Wert hat. Dem Kapitalbesitzer tritt auf dem Arbeitsmarkt nicht die Arbeit, sondern der Arbeiter gegenüber, der seine Arbeitskraft anbietet. Diese hat einen Tauschwert, der die Lohnhöhe bestimmt und sich nach der erforderlichen Arbeitszeit bemisst, die für die Herstellung von Waren und Dienstleistungen notwendig ist. Der Unternehmer nutzt die „Ware Arbeitskraft“ für die Produktion von anderen Waren, sodass Arbeit einen Gebrauchswert darstellt. Die Differenz zwischen dem Wert der Arbeitskraft und dem durch die Nutzung der Arbeitskraft neu entstandenen Wert bildet den sogenannten Mehrwert. Er steht für die beklagte Ausbeutung der Arbeiter durch die Kapitalbesitzer.

Diese Ausbeutung ist nach dieser Theorie ungerecht und führt dazu, dass sich die Arbeiter zunehmend als eigene Klasse empfinden. Marx postuliert auch das schon bei den Klassikern gebräuchliche Gesetz von der fallenden Profitrate. Während bei den Klassikern ein wachsender Wettbewerbsdruck die Gewinnchancen mindert beziehungsweise Bodenbesitzer bei einer zunehmenden Bevölkerung einen immer größeren Teil der Gesamterträge beanspruchen (Külp, 1994, 14), führt Marx andere Gründe an. Er geht davon aus, dass der technische Fortschritt arbeitssparend wirkt und der Wettbewerbsdruck die Unternehmen dazu zwingt, arbeitssparende (und damit kostensenkende) Produktionsmethoden einzuführen. Aufgrund des arbeitssparenden technischen Fortschritts wird ein immer geringerer Teil des Kapitals für die Beschäftigung von Arbeitskräften eingesetzt. Da aber lediglich der Faktor Arbeit einen Mehrwert erzeuge, müsse sich die Profitrate notwendigerweise verringern. Dabei entsteht eine „industrielle Reservearmee“, quasi ein Überschussangebot an Arbeit, das zu sinkenden Löhnen und damit zur Verelendung der Arbeiter führt. Der Lohnsatz sinkt tendenziell. Langfristig wird er so weit absinken, bis er dem physischen Existenzminimum der Arbeiter entspricht.

Anders als bei den Klassikern führt bei Marx nicht die Bevölkerungsentwicklung zu einem kontinuierlichen Rückgang der Löhne, sondern der technische Fortschritt. Dieser bewirkt die Freisetzung von Arbeitskräften (Külp, 1980, 81). Konjunkturschwankungen bewirken nach Marx allerdings, dass die Reallöhne nicht stetig absinken (Külp, 1980, 81; Schulten, 2004, 40). Im konjunkturellen Aufschwung kommt es zu einer beschleunigten Akkumulation von Kapital, welche die Nachfrage nach Arbeit vorübergehend erhöht und infolgedessen die Löhne steigen lässt. Umgekehrt führt aber ein konjunktureller Abschwung dazu, dass die Kapitalakkumulation zurückgeht, die Nachfrage nach Arbeit sinkt und die Löhne dadurch unter Druck geraten.

Die Marx'sche Lohntheorie basiert auf Annahmen, die sich empirisch nicht bestätigt haben (Külp, 1980, 82). Das gilt für die Behauptung, der technische Fortschritt sei generell arbeitssparend (vgl. ausführlicher Grömling, 2001, 59 ff.), ebenso wie für die Annahme, dass die Profitrate kontinuierlich sinke. Die Entwicklung der Reallöhne ist im langfristigen Vergleich ebenfalls nicht rückläufig, wenngleich die Lohnquote in den letzten Jahren tendenziell gesunken ist. Helmedag (2003, 24 ff.) weist allerdings darauf hin, dass die Lohnquote im Zeitablauf bemerkenswert stabil geblieben ist, wenn sie um Schwankungen des Arbeitnehmeranteils unter den Erwerbstätigen bereinigt wurde.²³ Allerdings ist die Bedeutung der Lohnquote (bereinigt wie unbereinigt) als Maß zur Bewertung der Verteilungssituation in einer Volkswirtschaft kritisch zu sehen (Grömling, 2008). In Kapitel 5 wird hierauf näher eingegangen. Für den an dieser Stelle im Fokus der Betrachtung stehenden Kontext der interpersonellen Lohngerechtigkeit ist die Tatsache relevanter, dass Marx mit der Ausbeutungsthese eine normative Fragestellung aufgreift (Külp, 1980, 80). Zum einen beschreibt Marx die Entwicklung der Löhne im Zusammenhang mit der Entwicklung des kapitalistischen Akkumulationsprozesses. Zum anderen fasst er ökonomische Beziehungen als gesellschaftliche Beziehungen auf, in denen die Interessen und das Agieren unterschiedlicher sozialer Klassen zum Ausdruck kommen. Die Marx'sche Lohntheorie hat somit „eine struktur- und eine handlungstheoretische Komponente“ (Schulten, 2004, 41). Letztlich konzentriert sich der normative Bezug aber auf den Klassenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital.

4.3 Neoklassik

Die neoklassische Theorie entwickelt erstmals eine mikroökonomische Fundierung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auf der Basis der Grenznutzentheorie. Die Grenznutzentheorie ersetzt die in der klassischen Arbeitswertlehre vorherrschende objektive Wertlehre, nach der sich der Wert eines Gutes durch

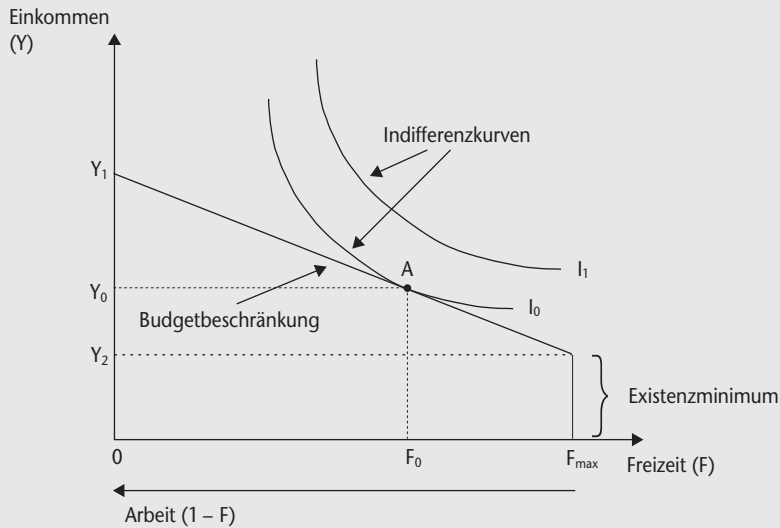
seine in Arbeitszeit bemessenen Produktionskosten bestimmt, durch die subjektive Wertlehre, nach der sich der Warenwert gänzlich durch seinen Nutzen erklärt. Die Grenznutzentheorie basiert auf axiomatischen Setzungen, insbesondere auf der Annahme, dass sich der Mensch im Sinne des „Homo oeconomicus“ wie ein rational handelndes Wirtschaftssubjekt verhält, das seinen Nutzen maximiert (Schulten, 2004, 48 f.).

Der Arbeitsmarkt wird als ein Faktormarkt mit homogenen Arbeitsleistungen interpretiert (Franz, 2006). Bei der Entscheidung des optimalen Arbeitsangebots steht der Arbeitsanbieter vor einer Wahlentscheidung zwischen konkurrierenden „Gütern“: Mit jeder zusätzlichen Arbeitsstunde kann er sein Arbeitseinkommen erhöhen, das er zum Kauf von Gütern nutzen kann. Andererseits entgeht ihm aber Nutzen, weil er weniger Freizeit hat. Grundlegend ist also die Annahme, dass ein Arbeitnehmer Nutzen sowohl aus dem Konsum von Gütern als auch aus Freizeit erzielt. Der Lohn stellt ein „economic good“, das Arbeitsleid ein „economic bad“ dar (Kossmiel, 1999, 403). Das individuelle Arbeitsangebot hängt allerdings nicht nur vom monetären Äquivalent (Arbeitseinkommen) ab, das durch den Lohnsatz und die Wahl der Arbeitsstunden bestimmt wird, sondern auch von den damit korrespondierenden Opportunitätskosten in Form eines Freizeitverzichts. Dass Arbeit einen Wert an sich darstellt, der ohne monetäres Äquivalent nutzenstiftend sein kann, wird nicht berücksichtigt. Bei gegebener Präferenzstruktur erzielt ein Individuum ein Nutzenmaximum, wenn sich das Grenzleid aus weniger Freizeit und der Grenznutzen aus zusätzlichem Arbeitseinkommen entsprechen. Die Arbeitszeit wird bei nutzenmaximierendem Verhalten demnach so lange ausgeweitet, bis sich die mit zunehmender Arbeitszeit abnehmenden Grenzvorteile aus Arbeitseinkommen und die mit zunehmendem Freizeitverlust wachsenden Grenz Nachteile aus dem Freizeitverzicht ausgleichen.

Abbildung 1 stellt die Arbeitsangebotsentscheidung anhand eines mikroökonomischen Partialmodells dar (siehe dazu sehr anschaulich Frank, 2008, 464 ff.; SVR, 2006b, 33 f.; Wagner/Jahn, 2004, 15 ff.). In dem Koordinatensystem werden auf der Ordinate (y -Achse) als abhängige (endogene) Variable das Einkommen (Y) abgetragen und auf der Abszisse (x -Achse) die unabhängigen (exogenen) Variablen Freizeit (F) beziehungsweise Arbeit ($1 - F$). Der Punkt F_{\max} steht für die maximal mögliche Freizeit, also 24 Stunden pro Tag. Die entlang der Abszisse in Richtung Koordinatenursprung gemessene Strecke $F_{\max}0$ gibt demnach die maximal zur Verfügung stehende Arbeitszeit an. In das Diagramm ist eine Budgetlinie Y_1F_{\max} eingezeichnet, die das Arbeitseinkommen für einen exogen gegebenen Marktlohnsatz w_0 und für eine unterschiedlich hohe Anzahl von Freizeit- und Arbeitsstunden angibt. Bei einem theoretisch maximal möglichen Arbeitseinsatz

Arbeitsangebotsentscheidung im neoklassischen Modell

Abbildung 1



Eigene Darstellung

von 24 Stunden erzielt das Individuum ein Arbeitseinkommen in Höhe von $0Y_1$, bei einem völligen Verzicht auf Arbeit (Punkt F_{\max}) ein Lohnersatzeinkommen von $0Y_2$.²⁴ Dabei handelt es sich um eine Unterstützungsleistung, die das verfassungsrechtlich garantierte Existenzminimum (also den Grundbedarf) abdecken soll.

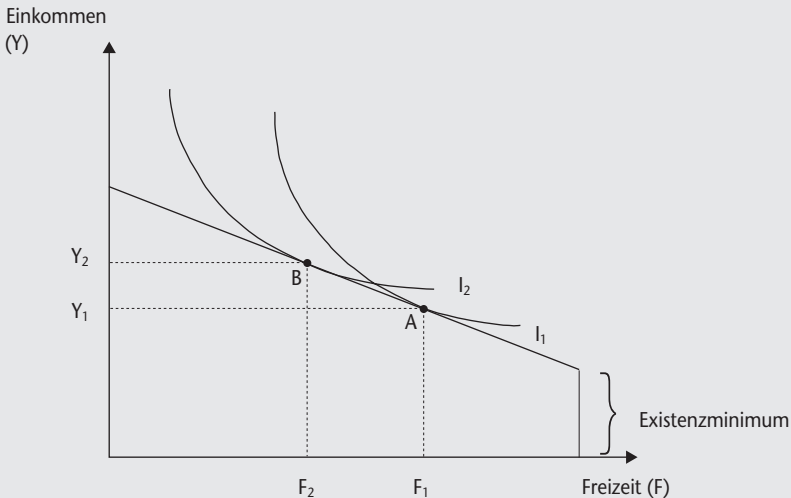
Im Diagramm sind ferner noch Indifferenzkurven (I) abgetragen. Sie sind die geometrischen Orte derjenigen Kombinationen aus Arbeitseinkommen und Freizeit, die dem Arbeitnehmer jeweils das gleiche Nutzenniveau stiften. Eine Bewegung entlang einer Indifferenzkurve bedeutet, dass der Nutzengewinn aus einem Mehr an Arbeitseinkommen durch den Nutzenverlust aus einem Weniger an Freizeit genau ausgeglichen wird (und umgekehrt). Der fallende Verlauf der Kurven erklärt sich daraus, dass eine Zunahme des Einkommens oder der verfügbaren Freizeit für sich genommen den Nutzen erhöht (und umgekehrt also ein höheres Einkommen durch einen Verzicht an Freizeit erkaufte werden kann), ohne dass der erzielte Nutzen abnimmt (SVR, 2006b, 34). Je weiter eine Indifferenzkurve vom Ursprung entfernt liegt, desto höher ist daher auch das individuelle Nutzenniveau. Die Indifferenzkurve I_1 weist gegenüber I_0 ein höheres Nutzen-

niveau auf, weil bei gleichem Arbeitseinsatz ein höheres Arbeitseinkommen erzielt wird, was den Nutzen erhöht. Das Individuum hat sein Nutzenmaximum dort, wo eine Indifferenzkurve die Budgetgerade tangiert (Punkt A). Alle Punkte, die oberhalb der Budgetgeraden liegen, sind nicht erreichbar, alle Punkte, die unterhalb der Budgetgeraden liegen, sind suboptimal, weil Indifferenzkurven erreichbar sind, die ein höheres Nutzenniveau repräsentieren.

Angenommen, es gibt zwei Typen von Individuen, die hinsichtlich ihrer Qualifikation homogen sind, aber eine unterschiedlich hohe Freizeitpräferenz haben (Abbildung 2). Typ 1 zieht aus Freizeit mehr Nutzen und wählt den Punkt A. Typ 2 zieht aus Freizeit weniger Nutzen und wählt den Punkt B. Die unterschiedlichen Nutzeneinschätzungen kommen also in verschiedenen Indifferenzkurven (I_1 und I_2) zum Ausdruck. Typ 2 arbeitet demnach länger als Typ 1 ($F_2 < F_1$) und erhält dafür auch ein entsprechend höheres Einkommen ($Y_2 > Y_1$). Die höhere Freizeitpräferenz von Typ 1 wird hier quasi exogen angenommen, also nicht erklärt oder abgeleitet. Sie könnte natürlich die Folge einer ungleichen Entlohnung sein: Weil Typ 1 schlechter als Typ 2 bezahlt wird, zieht er aus seinem Arbeitseinkommen weniger Nutzen. Er fühlt sich möglicherweise unfair bezahlt und reagiert darauf nicht mit einer Leistungseinschränkung, sondern mit einer Einschränkung

Arbeitsangebotsentscheidung bei unterschiedlicher Freizeitpräferenz

Abbildung 2

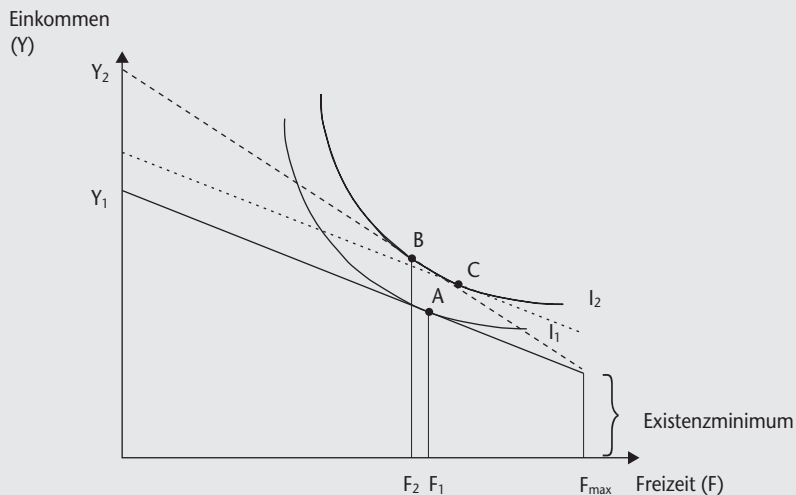


Eigene Darstellung

seines Arbeitsangebots. Im neoklassischen Arbeitsangebotsmodell werden Marktunvollkommenheiten, die zu einer ungleichen Bezahlung gleicher Leistung führen, aber nicht berücksichtigt. Dementsprechend scheidet dieser Mechanismus zur Erklärung unterschiedlicher Arbeitsangebotsentscheidungen aus. Bei gleicher Qualifikation steht beiden Individuen auch die gleiche Bezahlung zu. Letztlich basiert das geringere Arbeitsangebot von Typ 1 auf der (modellexogenen) Annahme unterschiedlicher Nutzenbewertungen, also auf divergierenden Arbeit-Freizeit-Präferenzen.

In diesem mikroökonomischen Ansatz wird das Arbeitsangebot für einen gegebenen (und damit exogenen) Lohnsatz abgeleitet. Vollkommene Information stellt sicher, dass gleiche Leistungen auch gleich bezahlt werden. Zudem bewirkt der Markt, dass Leistungen effizient und damit auch fair bewertet werden. Eine Interdependenz zwischen Bezahlung und Leistung wird nicht gesehen. Wird eine Bezahlung als unangemessen erachtet (infolge der Kosten-Nutzen-Abwägung zwischen Konsum und Freizeit), reagiert ein Arbeitsanbieter mit einer „offenen“ Reduzierung seines Arbeitsangebots, aber nicht mit einer „verdeckten“ (zum Beispiel durch einen Dienst nach Vorschrift, siehe dazu Abschnitt 4.5). Es gibt weder die Möglichkeit, dass die Entlohnung auf falschen und damit als unfair empfundenen Marktbewertungen beruht, noch gibt es einen (relativen) Einkommensvergleich, bei dem neben der Leistungsbewertung auch normative Vorstellungen über den Bedarf eine Rolle spielen. Kurzum: Unter den Annahmen des neoklassischen Arbeitsangebotsmodells lassen sich Gerechtigkeits- oder Fairnessüberlegungen nicht weiter diskutieren.

Die Neoklassik argumentiert ausschließlich auf der Basis von Effizienzüberlegungen, die sich unter ganz spezifischen ökonomischen Rahmenbedingungen ergeben. Diese Rahmenbedingungen stellen auch die Grundlage für die Reaktion eines Arbeitsanbieters auf eine Lohnerhöhung oder Lohnsenkung dar, wie sie in Abbildung 3 für den Fall der Lohnerhöhung gezeigt wird. Eine Erhöhung des Stundenlohns führt zu einem steileren Verlauf der Budgetlinie. Die Linie dreht sich ausgehend vom Punkt F_{\max} entlang der Ordinate nach oben. Die gestrichelte Budgetlinie Y_2F_{\max} tangiert nun die (ein höheres Nutzenniveau repräsentierende) Indifferenzkurve I_2 . Da das Individuum nun bei gleichem Arbeitseinsatz ein höheres Arbeitseinkommen erzielt, stellt es sich im neuen Tangentialpunkt B besser als im Ursprungszustand A. In Abbildung 3 weitet das Individuum sein Arbeitsangebot aus auf $(1-F_2)$. Es ist aber prinzipiell unklar, ob die Erhöhung des Stundenlohns zu einer Ausweitung oder zu einer Verminderung des Arbeitsangebots führt. Entscheidend dafür sind zwei gegenläufig wirkende Effekte: ein Substitutions- und ein Einkommenseffekt.



Eigene Darstellung

- Der Einkommenseffekt besagt, dass das Individuum das gleiche Arbeitseinkommen (und damit auch den gleichen Konsum) mit einer geringeren Arbeitszeit realisieren kann. Dies bewirkt unter sonst gleichen Bedingungen (*ceteris paribus*) eine Abnahme des Arbeitsangebots. Grafisch wird dieser Effekt sichtbar, wenn die ursprüngliche Budgetlinie $Y_1 F_{\max}$ parallel nach rechts außen verschoben wird, bis sie die Indifferenzkurve I_2 tangiert (Punkt C).
- Der Substitutionseffekt ergibt sich aus der Überlegung, dass sich der relative Preis zwischen Arbeit und Freizeit zugunsten von Arbeit verändert hat. Weil eine Arbeitsstunde besser bezahlt wird, ist es attraktiver, mehr zu arbeiten. Das Individuum wird im Normalfall darauf mit einer Ausweitung seines Arbeitsangebots reagieren. Grafisch wird dies durch die Bewegung von Punkt C zu Punkt B sichtbar. Der Substitutionseffekt wirkt dem Einkommenseffekt mithin entgegen.

Die Arbeitsangebotsreaktion des Arbeitnehmers bleibt demnach theoretisch unbestimmt. Franz (2006, 38) betont, dass dieses unbestimmte Ergebnis zwar auf den ersten Blick unbefriedigend erscheinen mag. Dafür hilft es aber, unterschiedliche individuelle Anpassungsreaktionen auf Lohnänderungen zu erklären.²⁵ Allgemein nimmt man in der Volkswirtschaftslehre an, dass der Substitutionseffekt den Einkommenseffekt dominiert (Schmid et al., 1996, 8 f.). Das heißt: Mit zunehmendem Stundenlohnsatz steigt das Arbeitsangebot.

Unabhängig davon, wie die Reaktion des Arbeitsanbieters genau ausfällt: Ob ein Lohnsatz als gerecht oder fair empfunden wird, spielt für die theoretische Analyse und die daraus abgeleitete Reaktion eines Arbeitnehmers keine Rolle. Entscheidend sind allein die Präferenzen in Bezug auf das durch Arbeit erzielbare Einkommen und die Freizeit. Die Höhe des Lohnsatzes ergibt sich aber nicht allein aus dem Arbeitsangebotsverhalten. Entscheidend ist auch das Arbeitsnachfrageverhalten der Unternehmen. Der Blick auf das Angebotsverhalten muss also durch eine Analyse des Nachfrageverhaltens der Unternehmen ergänzt werden. Damit wird die Diskussion um einen weiteren Effizienzaspekt erweitert, nämlich den der Knappheit von Ressourcen (hier: Produktionsfaktoren).

Um die Arbeitsnachfrage zu bestimmen, wird im neoklassischen Arbeitsmarktmodell eine repräsentative Firma betrachtet, die ihren kurzfristigen Gewinn maximiert.²⁶ Da vollständiger Wettbewerb angenommen und von vollständiger Information ausgegangen wird, verhält sich eine Firma nach der sogenannten Grenzkostenpreisregel. Das bedeutet, dass ein Unternehmen seine Produktion solange ausweitet, bis der Preis aus dem Verkauf einer weiteren Produkteinheit (Grenzerlös) den Zusatzkosten der Produktion dieses Gutes (Grenzkosten) entspricht (Varian, 1990, 23 ff.; Wagner/Jahn, 2004, 26 ff.; Franz, 2006, 126 ff.; Frank, 2008, 264 ff.). Ist der Kapitalstock in der kurzen Frist fix, dann entsprechen die Zusatzkosten allein den zusätzlichen Lohnkosten. Die optimale Verhaltensregel des Unternehmens lautet also:

$$(1) \frac{W}{P} = \frac{\partial Y}{\partial N}$$

Dabei bezeichnet W den nominalen Stundenlohn, P das Preisniveau und $\partial Y/\partial N$ das Grenzprodukt der Arbeit, wobei Y für den Output und N für den Arbeitseinsatz steht. Die Unternehmen bezahlen demnach einen Reallohn (W/P), der dem Grenzprodukt der Arbeit entspricht. Formt man Gleichung (1) zu

$$(2) W = P \cdot \frac{\partial Y}{\partial N}$$

um, erhält man das Wertgrenzprodukt der Arbeit, also das mit dem Preisniveau multiplizierte Grenzprodukt der Arbeit. Der Nominallohn entspricht also dem Wertgrenzprodukt der Arbeit.

Die Nachfrage nach Arbeit hängt vom Verlauf der Produktionsfunktion des Unternehmens ab. Die neoklassische Produktionsfunktion basiert auf folgender Annahme: Erhöht man den Einsatz eines Produktionsfaktors unter Konstanthaltung aller anderen Produktionsfaktoren, nimmt dessen Grenzprodukt ab. Konkret: Je mehr Arbeit bei konstantem Kapitalstock eingesetzt wird, desto kleiner werden die dadurch angestoßenen Grenzerträge. Aus diesen Annahmen lässt sich eine

inverse Beziehung zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung ableiten (siehe dazu ausführlicher Suntum, 1997, 71). Bei einem geringen Arbeitseinsatz ist das Grenzprodukt der Arbeit hoch, der Unternehmer kann es sich infolgedessen leisten, einen hohen Lohn zu bezahlen. Wenn die Beschäftigung hingegen hoch ist, bringt ein zusätzlicher Arbeitnehmer dem Unternehmen kaum noch Gewinn. Er wird ihm deshalb einen geringeren Lohnsatz anbieten.

Die individuellen Entscheidungen von Arbeitnehmern und Unternehmern werden zu gesamtwirtschaftlichen Arbeitsnachfrage- und Arbeitsangebotsfunktionen aggregiert. Im Schnittpunkt der beiden Funktionen befindet sich das Arbeitsmarktgleichgewicht, das den (gleichgewichtigen) Lohnsatz und die (gleichgewichtige) Beschäftigung bestimmt. Von der Beschäftigung hängt dann die Höhe des Outputs ab. Im Arbeitsmarktgleichgewicht sind die Pläne aller Wirtschaftssubjekte optimal erfüllt.

Was lässt sich aus dieser analytischen Betrachtung für die uns interessierende Frage nach der Lohngerechtigkeit ableiten? Klar ist, dass die Analyse ausschließlich auf Effizienzüberlegungen basiert und normative Fragestellungen außer Acht lässt. Implizit wird jedoch dem Leistungsprinzip in der neoklassischen Analyse eine entscheidende Koordinationsfunktion eingeräumt. Es ist der Markt, der Leistungen angemessen (weil im ökonomischen Sinn effizient) bewertet. Die unter den Bedingungen vollständiger Konkurrenz gezahlten Marktlöhne dienen als Maßstab für die jeweiligen Grenzproduktivitäten. Ein Unternehmen stellt nur dann einen Mitarbeiter ein, wenn dessen Lohnforderung den zusätzlichen Erlös nicht überschreitet, den er erwirtschaften kann. Der Lohn richtet sich nach der Leistung, nicht nach sozialen Bedürfnissen. Gerecht ist das im Sinne einer Gegenleistung für die verrichtete Arbeit. Der freie Wettbewerb wird dabei zu einem Entdeckungsverfahren, bei dem die Preise die Informationsfunktion über die Grenzproduktivitäten der einzelnen Produktionsfaktoren übernehmen (Schulten, 2004, 57). Solange homogene Individuen betrachtet werden, stellt sich die Frage der Lohngerechtigkeit nicht im interpersonellen, sondern allenfalls im funktionalen Vergleich. Die funktionelle Einkommensverteilung ergibt sich dabei als eine im Wesentlichen technologisch bestimmte Kombination von Produktionsfaktoren. Soziale Beziehungen oder Machtstrukturen bleiben unberücksichtigt. Entscheidend für die Faktorkombinationen (und die sich daraus ableitende Entlohnung der Produktionsfaktoren) sind vielmehr bestehende Knappheiten und relative Preise.

Das Sinken der Lohnquote – also der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen – in den letzten Jahren hat zu einer Diskussion über die Bewertung der funktionalen Einkommensverteilung geführt. Dabei wurde Kritik laut:

Die rückläufige Lohnquote wird als Umverteilung zulasten der Arbeitnehmer gewertet (DGB, 2008). Der sogenannte verteilungsneutrale Verteilungsspielraum, definiert als die Summe aus Produktivitätszuwachs und Preissteigerung, ist seit Anfang der 1990er Jahre nur selten ausgeschöpft worden (DGB, 2008, 18 f.). Da die positiven gesamtwirtschaftlichen Effekte der Lohnzurückhaltung nicht eingetreten wären, sei die Lohnquote gesunken. Einzelwirtschaftliche Effekte der Lohnzurückhaltung seien durch negative Effekte des gesamtwirtschaftlichen Kaufkraftentzugs überkompensiert worden – soweit die Kritik des Deutschen Gewerkschaftsbundes an den wirtschaftlichen Folgen der zurückhaltenden Lohnpolitik der letzten Jahre.

Der Kritik lässt sich entgegenhalten, dass die wirtschaftspolitische Aussagekraft der Lohnquote – wie in Abschnitt 4.2 bereits erwähnt – umstritten ist. Die Lohnquote wird dem Anteil des Produktionsfaktors Arbeit nicht gerecht und sie erlaubt auch keinen Rückschluss auf die gesamte Einkommensposition der Arbeitnehmer eines Landes (Grömling, 2008, 515). Arbeitnehmer erhalten auch Kapitaleinkommen in Form von Zinsen, Dividenden, Mieten und Pachten. Ebenso stecken in der Kapitaleinkommensquote Vermögenseinkommen der Arbeitnehmer sowie die Einkommen von Selbstständigen und ihren mithelfenden Familienangehörigen. Grömling (2008, 517) lehnt die Lohnquote deshalb als „Maß zur Bewertung der Verteilungssituation einer Volkswirtschaft“ ab. Sie beschreibe eine Verteilungssituation, die mehr oder weniger einem „überalterten Denken in den Kategorien Arbeit auf der einen Seite und Kapital auf der anderen Seite“ entspreche.

Wenngleich der Entwicklung der Lohnquote nur eine beschränkte Aussagekraft zukommt, stellt sich doch im neoklassischen Kontext die Frage, ob der Faktor Arbeit im Vergleich zum Faktor Kapital angemessen entlohnt wird. Da die Neoklassik ausschließlich effizienztheoretisch argumentiert – der Produktionsfaktor Arbeit wird nach seinem Wertschöpfungsbeitrag bezahlt –, hängt die Bewertung davon ab, ob der Markt die Produktionsfaktoren angemessen bewertet. Ist dies nicht der Fall, muss nach den ökonomischen Folgen gefragt werden.

Ein weiteres Problem besteht darin, nicht nur die Wertschöpfungsanteile von substitutiven, sondern auch von komplementären Produktionsfaktoren zu trennen. Arbeit und Kapital stehen teilweise in komplementärer Beziehung zueinander, was in der Analyse unberücksichtigt bleibt. Unbestritten dürfte sein: Je transparenter sich der Anteil des Produktionsfaktors Arbeit an der gesamten Wertschöpfung ermitteln lässt, desto nachvollziehbarer und plausibler wird die Grenzkostenpreisregel. Stützt man die Bewertung dessen, was gerecht ist, ausschließlich auf das Leistungsprinzip, stellt die Grenzkostenpreisregel dann auch eine gerechte Faktorentlohnung dar.

Überlegungen zur interpersonellen Lohngerechtigkeit lassen sich anstellen, wenn man die Annahme gleicher Qualifikation und damit gleicher Bezahlung fallen lässt. Typ 1 ist annahmegemäß produktiver als Typ 2. In diesem Fall würde die Entlohnung nach der Produktivität differenziert. Bei komplementärer Arbeit müssten sich die Wertschöpfungsbeiträge der beiden Arbeitstypen trennen lassen. Ist dies der Fall, entspricht der Lohnunterschied auch dem Leistungsunterschied, wobei die Leistung über den Markt – sofern kein Marktversagen vorliegt – korrekt gemessen wird. Von den in Kapitel 3 genannten Gerechtigkeitsprinzipien ist in dieser Modellerweiterung demnach der Aspekt der Leistungsgerechtigkeit implizit berücksichtigt. Unbeantwortet bleibt natürlich, inwieweit es innerhalb der Gruppe (bestehend aus den beiden komplementären Arbeitstypen) solidarisches Verhalten gibt, das durch normative Vorstellungen bestimmt wird. Denkbar wäre, dass Typ 1 seinen Wertschöpfungsbeitrag nicht vollständig einfordert, um einen Solidarbeitrag zugunsten von Typ 2 zu leisten. Auf diese Weise kann Typ 1 sicherstellen, dass auch Typ 2 seinen Wertschöpfungsbeitrag vollständig erbringt. Würde Typ 2 (aufgrund der geringeren Bezahlung) seine Leistung einschränken, nähme der Wertschöpfungsbeitrag der Gruppe insgesamt ab und damit auch der auf Typ 1 entfallende Wertschöpfungsanteil. Im neoklassischen Modell spielen solche Anreizmechanismen und deren Wirkungen aber keine Rolle. Bei vollkommener Information ist beiden Arbeitstypen bekannt, dass eine Leistungseinschränkung unmittelbar dem jeweiligen Typ zugerechnet werden kann und dann zu einer geringeren Entlohnung führt. Damit entfällt auch der Anreiz, seine Leistung einzuschränken. Einfacher ausgedrückt: Eine Leistungsreduzierung wird ohnehin aufgedeckt und unmittelbar sanktioniert. Also unterbleibt von vornherein ein Anreiz, Leistung aus welchen Gründen auch immer einzuschränken.

Unabhängig von der Überlegung des „solidarischen Verhaltens“ innerhalb von Arbeitsgruppen besteht im neoklassischen Ansatz das ebenfalls nicht weiter diskutierte Problem, wie die Wertschöpfungsbeiträge den verschiedenen Arbeitstypen zuzurechnen sind (Frank, 2008, 482 ff.). Auch dieser Punkt wurde schon erwähnt, lässt sich am konkreten Beispiel aber noch einmal verdeutlichen. Die verschiedenen Produktionsstufen einer Wertschöpfungskette lassen sich rein theoretisch mit internen Verrechnungspreisen quasi marktkonform bewerten. Erbringt Typ 2 beispielsweise eine Vorleistung für Typ 1, können die Wertschöpfungsbeiträge ermittelt und durch einen Verrechnungspreis auch bewertet werden. Der Verrechnungspreis lässt sich bestimmen, indem der Preis angesetzt wird, der beim externen Zukauf der von Typ 2 erbrachten Vorleistung fällig wäre. Es gibt aber auch Vorleistungen, deren Wertschöpfungsbeiträge nicht exakt bestimmt werden können. Das gilt vor allem bei nicht manuellen Tätigkeiten. Hier ist es

schwierig festzustellen, wer welchen Beitrag geleistet hat, insbesondere dann, wenn im Team gearbeitet wird. Wird Leistung differenziert bewertet und entsprechend differenziert bezahlt, können Neideffekte auftreten, welche die Leistung des Teams insgesamt mindern können. Diese Überlegungen werden durch die Annahme vollständiger Information in der Neoklassik schlichtweg ausgeblendet.

Das gilt auch für den Einfluss von Statusüberlegungen. Das Streben nach einem bestimmten Status kann zu einer Lohnstruktur führen, die nicht derjenigen Lohnstruktur entspricht, die aus der Grenzproduktivitätstheorie abgeleitet werden kann (Frank, 2008, 485 ff.). In jeder Firma gibt es eine Lohnverteilung mit Topverdienern und Niedrigverdienern. Sofern das Ranking in der firmenspezifischen Gehaltskala einen Einfluss auf den individuellen Nutzen hat, kommt es zu einem Lohnausgleich zwischen den Topverdienern und den Niedrigverdienern. Mit diesem Ausgleich versuchen die Topverdiener, die Niedrigverdiener davon abzuhalten, in andere Firmen mit besseren Gehältern abzuwandern, um ihre eigene relative Statusposition als Topverdiener in der Verdienstskaala der eigenen Firma zu halten. Der niedrige Rang auf der Verdienstskaala wird sozusagen durch einen Lohnzuschlag ausgeglichen, den ein Niedrigverdiener aufgrund seiner Produktivität nicht selbst erwirtschaften kann. Wer dem Rang eine große Bedeutung zumisst, geht in Firmen, die viele Leute mit einer etwas geringeren Produktivität beschäftigen. Wer lieber hohe Bezüge will und auf den Rang weniger achtet, wählt Firmen, die viele Mitarbeiter mit einer etwas höheren Produktivität beschäftigen. Im Ergebnis kommt es zu einer flacheren Lohnstruktur, als es nach den Grenzproduktivitäten angezeigt wäre. Der Einzelne wird nicht nach seiner Grenzproduktivität bezahlt, die Gruppe aller Arbeitnehmer aber nach der Summe der Grenzproduktivitäten: “Workers taken as a group nonetheless do receive the value of what they produce. The extra compensation received by each firm’s low-ranked workers is exactly offset by the shortfall in pay of its high-ranked workers” (Frank, 2008, 487).

Es gibt also durchaus plausible Erklärungen dafür, warum eine solidarische Lohnpolitik sinnvoll ist, bei der Leistungsträger zugunsten Leistungsschwächerer auf einen Anteil ihrer Entlohnung verzichten. Frank (2008, 485) betont, dass die in der Realität beobachtbaren Lohnstrukturen nicht der Grenzproduktivitätstheorie folgen. Damit rückt neben Statusüberlegungen vor allem die Rolle des Lohns als „Motivationsinstrument“ in den Fokus der Diskussion – eine Rolle, die in der neoklassischen Modellwelt fehlt und in den Effizienzlohntheorien aufgegriffen wird.

4.4 Effizienzlohntheorien

Die neoklassische Theorie sieht keine Wechselwirkungen zwischen Lohn und Leistung (Produktivität). Entlohnt wird nach dem (Wert-)Grenzprodukt, ohne zu

hinterfragen, wie die Entlohnung auf das (Wert-)Grenzprodukt zurückwirkt. Eine als ungerecht empfundene Entlohnung gibt es per definitionem nicht. Es gibt nur einen Lohnsatz, zu dem eine bestimmte Arbeitsleistung angeboten wird. Eine Lohnsenkung führt nicht zu einem subjektiven Gefühl, ungerechter oder unfairer entlohnt zu werden, sondern stellt rein ökonomisch eine relative Preisänderung zwischen Arbeit und Freizeit dar, auf die ein Arbeitnehmer mit einer Reduzierung seiner Arbeitszeit reagiert.²⁷ Da die Leistung je Stunde vom Lohnsatz unabhängig ist, beeinflusst eine als ungerecht empfundene Entlohnung die individuelle Produktivität nicht. Der Lohn ist für den Arbeitsanbieter eine exogene Größe, die er allein dadurch beeinflussen kann, dass er mehr oder weniger Stunden arbeitet. Sinkt der Lohn, wird er ceteris paribus weniger Arbeit anbieten, aber nicht die gleiche Arbeitszeit mit einem geringeren Arbeitseinsatz (im Sinne reduzierter Arbeitsleistung). Da vollkommene Information unterstellt wird, wäre nämlich sofort klar, wo der – die Produktivität, also den Output je Arbeitsstunde senkende – geringere Arbeitseinsatz herkommt. Wenn ein Arbeitnehmer seine Leistung je Stunde infolge eines subjektiven Lohnungerechtigkeitsgefühls reduzieren würde, würde der Lohnsatz gemäß der Grenzproduktivitätsregel entsprechend angepasst.

In den Effizienzlohntheorien wird ein entscheidender Schritt vollzogen, um Aspekte der Lohngerechtigkeit überhaupt diskutieren zu können: die Berücksichtigung der Wechselwirkung von Lohnsatz und Produktivität des Faktors Arbeit (Schmid et al., 1996, 53 ff.; Sesselmeier, 1999, 108 ff.; Wagner/Jahn, 2004, 127 ff.; Franz, 2006, 317 ff.). Der Grundgedanke dieser Theorie ist, dass die Leistungsintensität der Arbeit vom gezahlten Lohn abhängt und die Unternehmen dies bei der Lohnsetzung auch explizit berücksichtigen, da sie dadurch bessere Produktionsergebnisse erwarten können. Steigt die Motivation mit der Höhe des Lohns, stellt der Lohnsatz nicht mehr nur einen Kosten-, sondern auch einen Produktionsfaktor dar (Dietz, 2006, 145).

Anders als im neoklassischen Ansatz wird in den Effizienzlohntheorien von unvollkommener Information ausgegangen, die sich in unvollständigen Arbeitsverträgen niederschlägt: Die Unternehmen sind über die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft sowie über das Fluktuationsverhalten ihrer Mitarbeiter nur unvollständig informiert. Dabei wird angenommen, dass Arbeitnehmer ihre eigene Produktivität kennen, jedoch einen höheren Lohn für ihre Arbeit fordern, als es aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit gerechtfertigt wäre. Die Unternehmen können die Produktivität von Arbeitnehmern hingegen nicht vollständig einschätzen und nur zu hohen Kosten (unvollständig) überwachen. Die fehlende Möglichkeit, die zu erbringenden Leistungen genau festlegen zu können, führt zu einer Abkehr von der Annahme, dass auf dem Arbeitsmarkt eine genau bestimmte Arbeits-

leistung gegen einen bestimmten Lohn getauscht wird (Sesselmeier, 1999, 109). Erwarten die Unternehmen eine Leistung, die über der tatsächlichen liegt, erhält der Arbeitnehmer einen Lohnsatz, der seinen Wertschöpfungsbeitrag übersteigt. Antizipiert ein Arbeitnehmer dies, könnte er ein geringeres Leistungsniveau wählen. Er würde dann nach dem erwarteten höheren Leistungsniveau bezahlt, aber, da sein tatsächliches Leistungsniveau nicht beobachtbar ist, ein etwas geringeres Niveau wählen. Damit würde das Ziel der Leistungsgerechtigkeit zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer verletzt. Gibt es nun zwei Typen von Arbeitnehmern mit gleicher Qualifikation, aber einer unterschiedlichen Arbeitsmoral, würde zudem auch die Leistungsgerechtigkeit zwischen den beiden Arbeitnehmertypen verletzt. Das wäre der Fall, wenn Typ 1 seine Leistung nach Vertragsabschluss vermindert und Typ 2 seine Leistung entsprechend seiner Qualifikation aufrechterhält, beide aber den gleichen Lohn erhalten.

Die aus dem Informationsdefizit drohenden Leistungsverluste werden durch effizienzsteigernde Lohnzuschläge zumindest teilweise ausgeglichen. Damit dient der gezahlte Lohn – anders als in der neoklassischen Theorie – nicht nur der Arbeitskräftebeschaffung und Markträumung, sondern er erhält darüber hinaus eine Anreiz- und Auslesefunktion, um die Produktivität aufrechtzuerhalten oder zu steigern, um die Motivation zu stärken und um die Fluktuation zu verringern (Schnabel, 1994, 15 f.; Sesselmeier, 1999, 109).

Bei den verschiedenen Effizienzlohntheorien lassen sich ökonomische Erklärungsansätze von soziologischen und psychologischen unterscheiden.²⁸ Zu den ökonomischen zählen der Adverse-Selektion-Ansatz, der Shirking-Ansatz und der Labour-Turnover-Ansatz (Fluktuationskostenansatz).

Adverse-Selektion-Ansatz

Beim Adverse-Selektion-Ansatz dient der Lohnzuschlag dazu, überdurchschnittlich produktive Arbeitnehmer anzulocken. Hintergrund ist die oben angesprochene Informationsasymmetrie, die dazu führen kann, dass Arbeitnehmer zu Löhnen eingestellt werden, die letztlich nicht durch ihre Leistung gedeckt werden. Diese Gefahr der sogenannten adversen Selektion (schlechte Auslese) basiert auf einem typischen Principal-Agent-Problem (Sesselmeier, 1999, 109): Die fehlende Möglichkeit, die zu erbringende Leistung genau festlegen und beobachten zu können, führt zu einer Abkehr von der Annahme, auf dem Arbeitsmarkt eine genau spezifizierte Arbeitsleistung gegen einen bestimmten Lohn tauschen zu können. Damit gibt es gegenüber der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie zwei wichtige Modifikationen: Erstens ist die Arbeitsangebotsseite in der Lage, das Leistungsniveau quasi unbemerkt von der Nachfrageseite zu variieren (Informa-

tionsasymmetrie). Zweitens folgt ein Unternehmen nicht mehr ausschließlich einem technisch-ökonomisch bedingten Optimierungsprozess, sondern setzt auch den Lohnsatz als Instrument der Produktivitätssteuerung ein. Die Grenzproduktivität wird somit zu einer endogenen Variablen.

Da ein Unternehmen die Fähigkeiten der heterogenen Arbeitnehmer allenfalls im Durchschnitt beobachten kann, muss es einen Steuerungsmechanismus finden, mit dem möglichst produktive Arbeitskräfte angezogen werden. Die Lösung ist ein Selektionsmechanismus, also ein Raster, mit dessen Hilfe die Unternehmen produktive von unproduktiven Bewerbern unterscheiden können. Das Raster funktioniert wie folgt: Durch Lohnzuschläge soll signalisiert werden, dass der Arbeitgeber eine hohe Produktivitätserwartung hat. Arbeitnehmer, die im Bewerbungsgespräch mit einem geringeren Lohn zufrieden wären, werden wegen der Zweifel an ihrer Produktivität nicht eingestellt. Mit anderen Worten: Ein höheres Lohnniveau beeinflusst nicht nur die Zahl der Arbeitsplatzbewerber positiv, sondern auch das erwartete Leistungsniveau derer, die eingestellt werden. Durch diese, für ein einzelnes Unternehmen optimale Strategie entsteht allerdings Arbeitslosigkeit. Denn wenn alle Unternehmen einen Lohnzuschlag zahlen, liegt der Effizienzlohn über dem markträumenden Lohn.

Shirking-Ansatz

Unvollständige Information über die tatsächliche Leistung und die Leistungsbereitschaft von Arbeitnehmern ist auch der Ausgangspunkt des Shirking-Ansatzes (Shapiro/Stiglitz, 1984). Im Zentrum der Analyse steht aber nicht die Vermeidung adverser Selektion bei einzustellenden Mitarbeitern, sondern die Verhinderung von Drückebergerei (Shirking) bei bereits angestellten Mitarbeitern. Dazu wird zwischen den vom Arbeitnehmer signalisierten und seinen tatsächlichen Fähigkeiten unterschieden. Nur die signalisierten Fähigkeiten sind beobachtbar, aber nicht die tatsächlich im Produktionsprozess erbrachte Leistung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer besitzt dadurch die Möglichkeit, seine Arbeitsintensität in bestimmten Grenzen selbst zu bestimmen und zu variieren.

Damit der Einzelne sich nicht zum Drückeberger entwickelt, können die Unternehmen zwar versuchen, die Arbeitnehmer zu überwachen. Dies ist aber nicht immer möglich und darüber hinaus sehr kostspielig. Sind die Überwachungskosten so hoch, dass sie den Nutzen aus der Überwachung – das Aufdecken von Bummeln – nicht amortisieren, sind sie für das Unternehmen unrentabel. Eine Alternative liegt darin, die Arbeitsmoral durch einen Lohnzuschlag zu stärken. Für den Arbeitnehmer stellt der Effizienzlohn (also der markträumende Lohnsatz plus Zuschlag) einen Anreiz dar, weniger zu bummeln. Dieser Anreiz wird

noch verstärkt, wenn eine Aufdeckung von Drückebergerei zur Entlassung führt. Denn dann sind die Opportunitätskosten – die Differenz zwischen dem aktuellen Lohn und dem Lohn, der sich alternativ verdienen lässt – höher, als wenn der Arbeitnehmer beim markträumenden Lohnsatz wegen Bummel entlassen wird. Die Erklärung hierfür liefern die zwei Effekte, zu denen der Effizienzlohn führt. Ein direkter Effekt besteht darin, dass der Effizienzlohn – wie beschrieben – die Opportunitätskosten für den Arbeitnehmer erhöht. Der durch Arbeitslosigkeit eintretende (pekuniäre) Nutzenverlust ist schließlich größer als der Nutzenverlust, der beim Übergang von einem (geringeren) markträumenden Lohnniveau in die Arbeitslosigkeit entstehen würde. Hinzu kommt ein indirekter Effekt: Zahlen alle Unternehmen Effizienzlöhne, können nicht alle Arbeitsanbieter beschäftigt werden. Damit steigt aber auch (gegenüber einer Situation der Vollbeschäftigung mit markträumenden Löhnen) das Risiko des Drückebergers, nach einer Entlassung arbeitslos zu bleiben. Wird er arbeitslos, sinkt sein Alternativlohn unter den Marktlohn, weil er lediglich eine Arbeitslosenunterstützung erhält.

Labour-Turnover-Ansatz

Nach dem Labour-Turnover-Ansatz, auch Fluktuationskostenansatz genannt, dient der Lohnzuschlag dazu, die Neigung der Arbeitnehmer zum Arbeitsplatzwechsel zu verringern. Da Fluktuationen in einem Unternehmen hohe Transaktionskosten (Suchkosten, Einarbeitungskosten) verursachen, ist es sinnvoll, diese zu verringern. Um eine bestimmte Belegschaftsstruktur zu stabilisieren und eine noch tolerierbare Fluktuationsrate zu erreichen, bedienen sich die Unternehmen eines Lohnsatzes, der den Marktgleichgewichtslohnsatz übersteigt.

4.5 Gift Exchange und faire Löhne

Allen oben diskutierten Effizienzlohntheorien ist gemeinsam, dass aufgrund unvollständiger Information keine angemessene Beurteilung von Leistung zu erwarten ist und dass die Bezahlung gezielt zur Motivationssteigerung eingesetzt wird. Die Ansätze greifen die Frage der Lohngerechtigkeit aber ebenso wenig auf wie zuvor die neoklassische Arbeitsmarkttheorie. Sie können allerdings das Entstehen von Arbeitslosigkeit erklären. Denn durch Effizienzlöhne kommt es zu Lohnstarrheiten oder Lohnträgeiten, die dazu führen, dass (unfreiwillig) arbeitslos gewordene Arbeitnehmer keinen Lohnsatz durchsetzen können, bei dem sie beschäftigt sind und der Arbeitsmarkt geräumt ist (Sesselmeier, 1999, 108). Entsprechend stehen bei den verschiedenen Effizienzlohntheorien extrinsische Motivationslagen im Vordergrund (Dietz, 2006, 144). Die Frage der fairen oder

gerechten Bezahlung wird in den Effizienzlohnmodellen ebenso wenig diskutiert wie das Thema, inwieweit intrinsische Motivation durch den Einsatz extrinsischer Instrumente verdrängt werden kann (siehe dazu Frey, 1997). Durch die Endogenität der Produktivität wird aber ein entscheidender Schritt vollzogen, um diese Aspekte in die Lohntheorie integrieren zu können.

Gerechtigkeitsüberlegungen lassen sich mit den Effizienzlohntheorien verknüpfen, indem die Arbeitsbeziehungen nicht nur durch formale Anreizstrukturen beschrieben, sondern auch durch gesellschaftliche Normen beeinflusst werden. Der grundlegende Ansatz ist dabei die Gift-Exchange-Theorie, die maßgeblich auf die Arbeiten von Akerlof (1982; 1984) zurückgeht. Akerlof (1982, 549) entwickelt einen Ansatz, der die sozialen Zusammenhänge von Arbeitsabläufen in Gruppen und deren Vorstellung von gerechten Löhnen berücksichtigt. Dabei stützt er sich auf soziologische Ansätze wie die Equity-Theorie (Adams, 1965) oder die Theorie des sozialen Austauschs (Homans, 1961; Blau, 1964).

Mit der Gift-Exchange-Theorie wird erstmals auch die Sichtweise des Menschen als „Homo oeconomicus“ aufgegeben. Für die Handlungen der Wirtschaftsakteure steht nicht nur die Erfüllung materialistischen Eigennutzens im Vordergrund, sondern – im Rahmen subjektiver Gerechtigkeitsüberlegungen – auch die Befriedigung normativer Werturteile.²⁹ Im Ergebnis zeigt sich, dass volkswirtschaftlich effizientere Ergebnisse erzielt werden können – obwohl oder gerade weil die Annahme ausschließlich rationalen Handelns aufgegeben wurde.

4.5.1 Equity-Theorie

Nach der Equity-Theorie von Adams (1965) kann dann von einem gerechten Lohn gesprochen werden, wenn sich der wahrgenommene Aufwand (Input) proportional zu dem wahrgenommenen Ertrag (Output) verhält (Reziprozität). Als Input werden die von einem Arbeitnehmer eingebrachten Eigenschaften betrachtet, die seinen Arbeitseinsatz bestimmen. Hierzu gehören Erfahrung, Ausbildung, Intelligenz, Erziehung, Alter, Geschlecht, sozialer Status und Arbeitsanstrengung. Als Output gelten Entlohnung, Prestige, Sozialleistungen und Status.

Beide Faktoren werden mit dem Aufwand und Ertrag eines anderen Arbeitnehmers ins Verhältnis gesetzt. Im Fall eines Arbeitsverhältnisses setzen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre jeweiligen Ergebnisse ins Verhältnis zueinander. Entscheidend für das Verständnis der Equity-Theorie ist, dass es sich bei der individuellen Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit grundsätzlich um ein subjektives Urteil handelt. Die Einschätzung der Austauschrelation kann daher vom objektiv messbaren Ergebnis abweichen.

Lohngerechtigkeit lässt sich gemäß der Equity-Theorie durch folgende Formel darstellen:

$$(3) \frac{Y_a}{L_a} = \frac{Y_b}{L_b}$$

Dabei stehen Y für den Ertrag, L für den Aufwand (Arbeitseinsatz) und die Notationen a und b für die beurteilenden Personen stehen. Nach Gleichung (3) ist Lohngerechtigkeit nicht nur dann gegeben, wenn Erträge und Aufwendungen beider Personen jeweils gleich sind. Auch wenn das Verhältnis, das sich aus beiden Faktoren ergibt, identisch ist, liegt Lohngerechtigkeit vor. So ist durchaus denkbar, dass der Ertrag und die Aufwand bei einer Person jeweils klein, bei einer anderen Person aber jeweils groß sind. Da beide Konstellationen im Ergebnis zur gleichen Relation führen, liegt Lohngerechtigkeit vor.

Wird das Verhältnis jedoch als ungerecht bewertet, versucht die betroffene Person einen gerechten Zustand herzustellen. Dies geschieht nicht nur, wenn ein Arbeitnehmer die Bezahlung als zu gering wahrnimmt, sondern auch, wenn er sich in der Austauschsituation übervorteilt fühlt. Damit eine Beziehung wieder als gerecht interpretiert wird, können zwei Strategien verfolgt werden: Entweder wird das eigene Verhalten durch Handlungen aktiv angepasst oder die Aufwand-Ertrags-Relation wird kognitiv umgedeutet (Fischer/Wiswede, 1997, 416 f.). Beide Prozesse führen im Ergebnis dazu, dass die Beziehung als ausgeglichen erlebt wird. Das tatsächliche Austauschniveau wird durch gedankliche Umdeutungen allerdings nicht verändert. Lediglich die Wahrnehmung passt sich an. So kann es geschehen, dass objektiv unbalancierte Beziehungen subjektiv als ausgeglichen empfunden werden.

Bei der Anpassung des eigenen Verhaltens hat ein Arbeitnehmer, der sich ungerecht bezahlt fühlt, vier Möglichkeiten, um reziprokes Verhalten („Wie du mir, so ich dir!“) im Sinne der Equity-Formel herzustellen:

- Er verringert seinen Wertschöpfungsbeitrag, zum Beispiel durch die Reduktion seines Anstrengungsniveaus, durch häufigeres Pausieren oder durch vermehrte Fehlzeiten.
- Er setzt eine höhere Bewertung der eigenen Ergebnisse und damit auch eine bessere Bezahlung durch.
- Er fordert einen höheren Beitrag des Arbeitgebers für die Leistungserbringung.
- Er versucht, die Ergebnisse des Arbeitgebers zum Beispiel durch Sabotage zu verschlechtern.

Die hier beschriebenen Möglichkeiten einer aktiven Einflussnahme auf die Reziprozität von Leistung und Gegenleistung sind in der Praxis häufig begrenzt. Zudem hängen sie von den bestehenden Machtverhältnissen im Unternehmen ab.

Kognitive Umdeutungen in Form psychologischer Restrukturierungen können jedoch immer vorgenommen werden, und zwar unabhängig von externen Bedingungen. Auch hier bestehen verschiedene Möglichkeiten:

- Die eigenen Wertschöpfungsbeiträge werden in der Wahrnehmung des Arbeitnehmers abgewertet, indem er seine eigene Qualifikation und Leistungsfähigkeit geringer einschätzt als zuvor.
- Die Bewertung der eigenen Ergebnisse wird vom Arbeitnehmer korrigiert, indem er neben der Vergütung auch nicht monetäre Nutzen und Vorteile berücksichtigt, zum Beispiel die Nähe eines Arbeitsplatzes zum Wohnort oder die Flexibilität der Arbeitszeiten.
- Die Wertschöpfungsbeiträge des Arbeitgebers werden durch den Arbeitnehmer höher bewertet. Denkbar wäre, dass er die Bedeutung, Qualifikation und Einsatzbereitschaft des Arbeitgebers für den Erfolg des Unternehmens höher einschätzt als zuvor.
- Der Arbeitnehmer wertet die Ergebnisse des Arbeitgebers ab, indem er potenzielle negative Nebeneffekte der Arbeitgebertätigkeit – zum Beispiel Stress und eine übermäßige Arbeitsbelastung – einbezieht. Der vom Arbeitnehmer wahrgenommene Gesamtnutzen des Arbeitgebers wird durch die Beachtung derartiger Nebeneffekte reduziert, sodass sich die Austauschrelation verändert.

Im Fall einer Überbezahlung lassen sich analog entsprechende Strategien formulieren. Grundsätzlich führt eine subjektiv wahrgenommene Unterbezahlung eher zu Verhaltensanpassungen, während eine Überbezahlung eher zu kognitiven Umbewertungen der Austauschfaktoren führt (Walster et al., 1978).

4.5.2 Sozialer Vergleich

Die ausschließliche Betrachtung des Austauschverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist für die Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit jedoch zu begrenzt. Bei der Beurteilung, ob man fair entlohnt wird, spielt auch der Vergleich mit anderen Personen eine entscheidende Rolle. Entsprechend werden auch Löhne anderer Arbeitnehmer in das Urteil einbezogen. Grundsätzlich lassen sich drei Gruppen von Referenzpersonen unterscheiden (Akerlof/Yellen, 1990, 259):

- Personen aus derselben Firma, die einer vergleichbaren Beschäftigung nachgehen,
- Personen aus derselben Firma, die aber einen anderen Beruf ausüben und somit anderen Tätigkeiten nachgehen und
- Personen, die in einer anderen Firma arbeiten.

Je nachdem, welche Referenzgruppe herangezogen wird – im ersten Fall handelt es sich um substitutive, in den anderen Fällen eher um komplementäre

Beziehungen der Arbeitnehmer –, treten unterschiedliche ökonomische Wirkungen auf. Hierauf wird im Rahmen des Fair-Wage-Effort-Modells in Abschnitt 4.5.4 näher eingegangen.

Die Vergleichbarkeit ist natürlich umso schwieriger, je weniger Informationen dem Einzelnen vorliegen. Bezüglich der Beurteilung von Lohngerechtigkeit ist es deshalb wahrscheinlich, dass soziale Vergleiche am häufigsten zwischen Personen getätigt werden, die einander in hohem Maße ähneln (Festinger, 1954). Für die Feststellung von Lohngerechtigkeit wird dementsprechend vorwiegend der Vergleichslohn des Arbeitskollegen im selben Unternehmen mit ähnlichem Tätigkeitsfeld herangezogen. Stehen einem Arbeitnehmer, der sich im Vergleich zu Kollegen schlechter bezahlt fühlt, alternative Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung und werden diese (im Hinblick auf die relative Bezahlung) positiver eingeschätzt, so wird er das aktuelle Beschäftigungsverhältnis beenden.

4.5.3 Theorie des sozialen Austauschs

Die Theorie des sozialen Austauschs, als deren Hauptvertreter Blau (1964) und Homans (1958) genannt werden können, erlebte in den 1960er und 1970er Jahren ihre Blütezeit. Die Theorie fußt auf Erkenntnissen der Anthropologie. Schon in den archaischen Gesellschaften konnten nämlich erste Formen des sozialen Austauschs festgestellt werden. Anders als der ökonomische Austausch von Gütern und Dienstleistungen beinhaltet der soziale Austausch keine monetären, sondern eher weiche Faktoren wie soziale Anerkennung, Status, Rechte, Information oder Motivation. In archaischen Gesellschaften beispielsweise konnte eine Person ihren überlegenen sozialen Rang einer anderen gegenüber dadurch geltend machen, indem sie diese mit Geschenken überhäufte. Der Empfänger stand dann vor der sich aus Reziprozitätsüberlegungen ableitbaren Verpflichtung, sich für die erhaltenen Gaben in mindestens demselben Umfang zu revanchieren, wollte er nicht in der sozialen Rangordnung zurückfallen. Sozialen Austausch gibt es nicht in Reinform, da auch immer ökonomische Faktoren in die Bewertung einer sozialen Transaktion durch die Tauschpartner einfließen.

Ein wichtiger Bestandteil zur Aufrechterhaltung einer sozialen Austauschbeziehung ist die Reziprozität. Für Leistungen werden entsprechende Gegenleistungen erwartet, ohne dass diese allerdings ex ante genau spezifiziert werden. Am Anfang einer Tauschbeziehung stehen daher eher kleine Investitionen, die bei einem erfolgreichen Verlauf ausgedehnt werden können. Inwieweit dies geschieht, hängt vom Maß an Vertrauen ab, das der Tauschpartner in sein Gegenüber setzen kann. Insofern ist das Vertrauen von entscheidender Bedeutung für die Aufnahme und die Fortführung einer sozialen Tauschbeziehung.

Soziale Austauschtheorien betrachten interpersonelle Beziehungen grundsätzlich als einen Austausch von Belohnungen und Strafen (Fischer/Wiswede, 1997). Sofern das Verhältnis von Belohnung und Bestrafung beider Interaktionspartner ausgeglichen ist, wird die Beziehung als gerecht erlebt. Aus der Exchange-Theorie nach Homans (1958) folgt, dass eine Handlung umso wahrscheinlicher ausgeführt wird, je häufiger sie belohnt wird. Dabei verliert die Belohnung an Bedeutung, je häufiger sie in der Vergangenheit vergeben wurde. Bleibt die Belohnung für eine bestimmte Handlung jedoch aus, obwohl aufgrund vergangener Erfahrungen mit ihr gerechnet werden konnte, löst dies Ärger bei dem Betroffenen aus. Das Ausbleiben der Belohnung wird dann in der Regel mit aggressivem und opportunistischem Verhalten beantwortet.

Thibaut/Kelley (1959) bezogen auch soziale Vergleichsniveaus in die Analyse mit ein. Soziale Vergleiche können auf selbst erlebten Erfahrungen basieren, die aus einer noch bestehenden oder aus einer früheren und beendeten Interaktionsbeziehung resultieren. Sie können sich aber auch auf andere Personen (Referenzpersonen) beziehen, zum Beispiel auf Arbeitskollegen im selben Betrieb. Als dritte Möglichkeit können sich Gerechtigkeitsurteile an Interaktionsbeziehungen orientieren, die als Alternative zu einer bestehenden Beziehung zur Verfügung stehen. In diesem Fall hängt das Lohngerechtigkeitsurteil davon ab, welche Kosten und Nutzen bei einem Wechsel der Interaktionsbeziehung – konkreter: bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes – zu erwarten wären.

Die Gerechtigkeit einer Beziehung ergibt sich nach Thibaut/Kelley (1959) also nicht nur aus der direkten Abwägung von Belohnung und Bestrafung, sondern auch durch das soziale Vergleichsniveau. Werden alternative Interaktionsbeziehungen positiver eingeschätzt als die bestehende, wird diese beendet. Werden die bei Referenzpersonen (Arbeitskollegen) beobachteten Austauschverhältnisse als besser eingeschätzt, führt dies zu einem Lohnungerechtigkeitsempfinden bezüglich der eigenen Austauschbeziehung. Da keine Alternative zur Verfügung steht, kommt es aber nicht zu einer Kündigung der eigenen Interaktionsbeziehung.

4.5.4 Gift-Exchange-Theorie und Fair-Wage-Effort-Hypothese

Aufbauend auf diesen Ansätzen lässt sich nun die Gift-Exchange-Theorie nach Akerlof (1982; 1984) ableiten. Auch hier stehen Gerechtigkeitsüberlegungen im Zentrum. Eine zentrale Annahme der Gift-Exchange-Theorie ist die des reziproken Verhaltens. Dabei kann zwischen positiver und negativer Reziprozität unterschieden werden: Positive Reziprozität motiviert zu fairem Verhalten, wenn sich auch der Interaktionspartner gerecht verhält. Negative Reziprozität veranlasst eine Sanktionierung von unfairem Verhalten (Magen, 2005). Von Reziprozität

abzugrenzen ist altruistisches Verhalten. Während Reziprozität stets an Wechselseitigkeit gebunden ist, hängt Altruismus nicht von externen Faktoren ab. Altruistische Menschen werden intrinsisch dazu motiviert, Gutes zu tun. Dabei wird ihre Motivation nicht durch reziproke Handlungen anderer Personen beeinflusst.

Im Arbeitsverhältnis steht der Austausch von Lohn und Leistung im Vordergrund. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass es eine gewisse Solidarität zwischen den Mitarbeitern gibt. Leistungsstarke Mitarbeiter sind bereit, die vom Arbeitgeber geforderten Mindeststandards zu übertreffen, um zu verhindern, dass leistungsschwache Mitarbeiter, die Probleme bei der Erfüllung dieser Mindeststandards haben, entlassen werden. Das freiwillige Übertreffen der geforderten Minimalleistung führt dazu, dass die Unternehmen die Minimalleistung nicht heraufsetzen. Damit entsteht eine implizite Vereinbarung, die als „Geschenkaustausch“ – als Gift Exchange – bezeichnet wird. Diese Überlegungen überträgt Akerlof (1982) auf den von den Arbeitnehmern als fair angesehenen Lohnsatz und modelliert auf diese Weise die Arbeitsmarktergebnisse in einem sogenannten Geschenkaustauschmarkt. Eine wichtige Prämisse dieser Übertragung stellt die Fair-Wage-Effort-Hypothese dar. Dabei wird angenommen, dass die Arbeitnehmer grundsätzlich bereit sind, ihre Leistungen zu erhöhen, wenn ihnen faire Löhne angeboten werden (Akerlof/Yellen, 1988; 1990; Dietz, 2006, 145).

Formal lässt sich die Fair-Wage-Effort-Hypothese wie folgt formulieren:

$$(4) e = \min\left(\frac{w}{w^*}; 1\right)$$

Dabei stellt w den tatsächlichen (Real-)Lohnsatz, w^* den exogen gegebenen gerechten (Real-)Lohnsatz und e das Anstrengungs- oder Leistungsniveau (Effort) dar. Nach Akerlof/Yellen (1988; 1990) gilt in diesem einfachen Zusammenhang, der sich auf die Betrachtung homogener Arbeitnehmer beschränkt: Entsprechen sich w und w^* , ist der Aufwand e des Arbeitnehmers gleich eins (normales Anstrengungsniveau).³⁰ Gilt: $w < w^*$, fühlt sich der Arbeitnehmer unfair bezahlt (Akerlof/Yellen, 1988, 48: “People will be angry.”). Er reduziert sein Anstrengungsniveau proportional zur subjektiv wahrgenommenen Lohnungerechtigkeit, um wieder ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Lohn und Leistung herzustellen: “The worker will withdraw effort so as to maintain equity between the subjective value of input and the subjective return” (Akerlof/Yellen, 1988, 46). Ein als gerecht erachteter Lohn wird also vom Arbeitnehmer mit einem normalen Leistungsniveau beantwortet, während das Gefühl, ausgenutzt zu werden, durch Bummelei und einen reduzierten Arbeitseinsatz bestraft wird. Da gewinnmaximierende Unternehmen Leistungseinschränkungen vermeiden wollen, zahlen sie den fairen Lohn w^* . Sobald der faire Lohn w^* den Marktlohn w übersteigt, kommt

es, wie auch schon in den verschiedenen Effizienzlohntheorien beschrieben, zu Arbeitslosigkeit (Akerlof/Yellen, 1990, 256).

Im Rahmen einer Modellerweiterung wird angenommen, dass Arbeit heterogen ist und es zwei unterschiedlich produktive Arbeitstypen gibt. Das Anstrengungsniveau σ^2 hängt von der Varianz der in einem Unternehmen gezahlten Löhne ab (Akerlof/Yellen, 1988, 45):

$$(5) e = e(\sigma^2(w))$$

Die Intuition dieser Modellierung besteht darin zu zeigen, dass eine Firma mit einer geringeren Lohndifferenzierung zwischen unterschiedlich produktiven Arbeitstypen harmonischere Arbeitsbeziehungen hat und damit auch einen höheren Pro-Kopf-Output erzielt als eine Firma mit größerer Lohndifferenzierung. Allerdings führen ein solches Kalkül und die damit verbundene Stauchung der Lohnstruktur auch dazu, dass ein Teil des weniger produktiven Arbeitstyps nicht beschäftigt wird.

Alternativ lässt sich im Rahmen des Modells mit heterogener Arbeit annehmen, dass beide Arbeitstypen gemäß Gleichung (4) jeweils eine eigene Vorstellung hinsichtlich des fairen Lohns haben und diesen mit dem tatsächlich gezahlten Lohn vergleichen (Akerlof/Yellen, 1990, 270). Die Anstrengungsniveaus bestimmen sich dann wie folgt:

$$(6) e_1 = \min\left(\frac{w_1}{w_1^*}; 1\right)$$
$$e_2 = \min\left(\frac{w_2}{w_2^*}; 1\right)$$

Entscheidend ist, dass der als gerecht empfundene Lohn w^* davon abhängt, was der andere Arbeitstyp in der Firma tatsächlich bezahlt bekommt. Der faire Lohn von Typ 2 (w_2^*) hängt also vom tatsächlich gezahlten Lohn von Typ 1 (w_1) ab und umgekehrt. Die Annahme, dass weniger qualifizierte Arbeitnehmer ihre Fairnessüberlegungen an der Bezahlung produktiverer Arbeitstypen ausrichten, ist vereinfachend. Natürlich berücksichtigen auch weniger produktive Arbeitnehmer die Leistungsunterschiede. Sie streben deshalb in der Regel auch keine Gleichbehandlung an (Akerlof/Yellen, 1988, 48; 1990, 270).

Weiter wird angenommen, dass ein Teil der weniger Qualifizierten bereit ist, unterhalb des fairen Lohns zu arbeiten. Diese erweiterte Modellstruktur kann zu unterschiedlichen Gleichgewichtslösungen führen. Die Gleichgewichte unterscheiden sich danach, wie die Firmen die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen mischen. Davon hängt auch ab, inwieweit alle Gruppen vollbeschäftigt werden können (Akerlof/Yellen, 1990, 272 ff.). Im integrierten Gleichgewicht des Modells stellen die Firmen beide Arbeitstypen ein. Da die weniger Qualifizierten nach dem fairen Lohn bezahlt werden, der über ihrem markträumenden Lohn liegt, sind sie teilweise arbeitslos. In einem anderen Gleichgewicht bilden sich unter-

schiedliche Firmengruppen. Während eine Gruppe nur Hochqualifizierte einstellt, mischt die andere ihre Beschäftigtenstruktur. Dabei kommt es zu Vollbeschäftigung, weil ein Teil der Firmen es ausnutzt, dass Geringqualifizierte auch Löhne unterhalb des fairen Lohns akzeptieren.

Letztlich bleibt bei der Fair-Wage-Effort-Hypothese offen, inwieweit Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit in die individuellen Fairnessüberlegungen eingehen. Sobald eine Arbeitnehmergruppe dem Aspekt der Bedarfsgerechtigkeit eine Bedeutung zumisst, kommt es zu einer – im Vergleich zur rein produktivitätsorientierten Differenzierung – Stauchung der Lohnstruktur mit den entsprechenden Folgen für den Arbeitsmarkt. Bei solidarischem Verhalten aller Arbeitnehmer lassen sich negative Beschäftigungswirkungen auf die geringer Qualifizierten allerdings minimieren. Wenn die Hochqualifizierten ihre Produktivitätsspielräume in den Lohnverhandlungen nicht voll ausschöpfen, schafft dies Raum, um geringer Qualifizierte oberhalb ihrer Leistungsniveaus zu entlohnen. Entscheidend ist an diesem Ansatz, die Effizienzwirkungen dieses Zielkonflikts anzuerkennen und das Entlohnungsverhalten der Unternehmen von Gerechtigkeits- oder Fairnessüberlegungen abhängig zu machen.

Akerlof/Yellen (1988, 46) betonen, dass sich die interpersonellen Gerechtigkeits- oder Fairnessüberlegungen auch auf die funktionale Einkommensverteilung übertragen lassen: "The same forces of jealousy will also operate when there are 'unfair' disparities between the earnings of the firm and the earnings of workers." Wird das Verhältnis zwischen eigenem Arbeitseinsatz (Effort), dem Firmengewinn und den Arbeitnehmerlöhnen als unfair betrachtet, entstehen Motivationsverluste und Leistungseinschränkungen.

Als Fazit lässt sich festhalten: Lohn-Leistungs-Relationen im Beschäftigungsverhältnis hängen nicht ausschließlich von der Produktivität des Arbeitnehmers ab, sondern werden vielmehr von Fairnessnormen und Reziprozität bestimmt. Die Gleichheits- und Gerechtigkeitsvorstellungen, die darauf Einfluss haben, basieren auf subjektiven Bewertungen, nicht auf Marktbewertungen (Akerlof/Yellen, 1988, 46). Die Fair-Wage-Effort-Hypothese formalisiert den Zusammenhang zwischen Anstrengungsniveau und Bezahlung, ist dabei aber gleichzeitig für alternative theoretische Ansätze offen, mit denen sich erklären lässt, wie letztlich der faire Lohn bestimmt wird. Dabei ist es möglich, soziologische und psychologische Erklärungen zu berücksichtigen. Zu nennen sind hier vor allem die Equity- und Tausch-Theorien (sozialer Vergleich, sozialer Austausch). Diese leiten die Bedingungen ab, unter denen ein Lohn als fair erachtet wird. Sie bilden sozusagen die mikroökonomische Fundierung der Fair-Wage-Effort-Hypothese (Akerlof/Yellen, 1988, 46).

Allerdings muss an dieser Stelle kritisch erwähnt werden, dass Kriterien der Bedarfsgerechtigkeit in den genannten Theorien unberücksichtigt bleiben. Im Vordergrund steht hier das Verhältnis zwischen Ertrag und Leistung. Die Gift-Exchange-Theorie begründet mit der Berücksichtigung reziproken Verhaltens, warum Gerechtigkeitsüberlegungen mit ins Arbeitsverhältnis einbezogen werden sollten. Reziprokes Verhalten grenzt sich von rationalem Verhalten ab. Nicht nur Eigennutzinteressen werden jetzt berücksichtigt, sondern auch soziale Normen. Im Vordergrund reziproken Verhaltens steht die Wechselseitigkeit positiver und negativer Aktionen. Handlungspartner agieren nach dem Motto „Wie du mir, so ich dir!“ (“Tit for Tat”). Aufgrund der Reziprozität innerhalb des Arbeitsverhältnisses führt die Zahlung eines gerechten Lohns dazu, dass Arbeitnehmer ihre Leistung erhöhen.

4.6 Fairnessüberlegungen und Laborexperimente

Arbeitsmarktexperimente im Labor können neben Befragungen, Fallstudien und ökonometrischen Untersuchungen dazu beitragen, den Lohntheorien eine empirische Basis zu verschaffen. Der in der Fair-Wage-Effort-Hypothese unterstellte positive Lohn-Leistungs-Zusammenhang lässt sich empirisch durch eine Reihe von experimentellen Studien belegen (Dietz, 2006, 148). Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die dem neoklassischen Ansatz zugrunde liegende Theorie der Marktträumung in Arbeitsmarktexperimenten systematisch versagt. Dagegen tritt reziprokes Verhalten selbst ohne die Existenz materieller Anreize auf. Reziprokes Verhalten stellt ganz offensichtlich eine internalisierte Norm dar. Besteht ein allgemeines Vertrauen in diese Norm, kommt es zum Geschenkaustausch. Dieser Mechanismus verstärkt sich, wenn wiederholte Interaktionen zwischen den Teilnehmern der Experimente zugelassen werden. Wiederholte Interaktionen bewirken, dass sich auch strategisch motivierte Testteilnehmer reziprok verhalten. Damit lässt sich ein institutionelles Vakuum, das durch die Unvollständigkeit von Verträgen entsteht, durch informelle Normen füllen.

Im Folgenden wird auf einige grundlegende experimentelle Studien näher eingegangen.³¹ Fehr et al. (1998) analysierten zur Überprüfung der Fair-Wage-Effort-Hypothese, inwiefern soziale Normen in der Lage sind, egoistische Überlegungen der Akteure zu verdrängen, und welchen Einfluss die spezifische Wettbewerbssituation auf das Verhalten der Testteilnehmer ausübt. Den meisten Arbeitsmarktexperimenten liegt dabei ein bestimmtes Basisdesign zugrunde (Dietz, 2006, 149). Dieses ist in Übersicht 1 in Kurzform dargestellt.

Fehr et al. (1998) überprüften reziprokes Verhalten mithilfe verschiedener Marktstrukturen: mit dem bilateralen Gift-Exchange-Markt (BGE), dem Gift-

Exchange-Markt (GEM) und dem Complete-Contract-Markt (CCM). Als Probanden dienten insgesamt 152 österreichische Soldaten mit heterogenen Bildungsniveaus. Die meisten von ihnen waren Anfang zwanzig. Einige hatten einen Universitätsabschluss, andere waren hingegen ungelernete Arbeiter. Die Experimente wurden zwischen Juli und Dezember 1993 in Linz (Österreich) durchgeführt.

Geschenkaustauschmärkte im Experiment

Übersicht 1

Ziele:

Mit den Experimenten wird untersucht, welchen Effekt die Höhe des Lohnangebots auf das Leistungsniveau eines Arbeitnehmers ausübt. Dabei wird außerdem überprüft, welchen Einfluss Wettbewerb auf die Lohn-Leistungs-Relation hat.

Spielvarianten:

Zu Beginn werden die Versuchsteilnehmer unterschiedlichen Gruppen zugelost. Sie sind entweder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Es gibt drei Spielvarianten:

(1) Zwei Akteure – jeweils einer aus beiden Gruppen – werden zusammengeführt und müssen miteinander verhandeln. Dabei werden sowohl das Lohn- als auch das Leistungsangebot festgelegt. Nach jeder Periode werden die Teilnehmer neu zusammengeführt, wobei sichergestellt wird, dass eine Paarung kein zweites Mal zustande kommt. Dadurch handelt es sich um einmalige und anonyme Interaktionen. Da dies allen Teilnehmern bekannt ist, besteht keine Möglichkeit, sich strategisch zu verhalten (bilateraler Gift-Exchange-Markt).

(2) Im Gegensatz zur ersten Spielvariante besteht nun Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern: Am Experiment nehmen mehr Arbeitnehmer als Arbeitgeber teil. In dieser Variante gibt es keine direkten Verhandlungen. Nachdem die Arbeitgeber ihre Lohnangebote bestimmt haben („one-sided oral auction“), werden diese den Arbeitnehmern von einem Spielleiter übermittelt. Damit wird die Anonymität der Teilnehmer weiterhin gewährleistet. Die Arbeitnehmer entscheiden dann lediglich, ob und welches Angebot sie annehmen möchten. Das Leistungsniveau ist exogen gegeben, kann also nicht variiert werden (Complete-Contract-Markt).

(3) Die dritte Spielvariante funktioniert prinzipiell wie die zweite, allerdings können die Arbeitnehmer nach der Annahme eines Lohnangebots und nach Abschluss des Vertrags bestimmen, welches Leistungsniveau sie anbieten (Gift-Exchange-Markt). Arbeitnehmer können also Angebote annehmen oder ablehnen und ihre Leistung variieren.

Für alle Spielvarianten gilt: In jeder Periode (Spielrunde) kann jeder Teilnehmer ein Arbeitsverhältnis schließen. Anschließend werden die Auszahlungen (π für Arbeitgeber, U für Arbeitnehmer) berechnet, die den Teilnehmern am Ende des Experiments ausgehändigt werden.

Anfangsausstattung:

Alle Arbeitgeber erhalten ein identisches Ausgangsgeld (von $v = 120$ Geldeinheiten) als Kapitalausstattung, die sie zum Anwerben eines Arbeitnehmers einsetzen können. Zudem wird ein Mindestlohn von 20 Geldeinheiten festgesetzt, sodass sich das Lohnniveau w im Intervall $[20, 120]$ bewegt. Arbeitnehmer müssen die Annahme eines Lohnangebots mit Opportunitätskosten c_0 bezahlen, die sich aus dem Verzicht auf Freizeit ergeben. Je höher das Leistungsniveau e ausfällt, desto mehr steigt der Gewinn des Arbeitgebers. Gleichzeitig muss der Arbeitnehmer für ein gesteigertes Produktivitätsniveau auch höhere Kosten $c(e)$ aufwenden.

Interessenkonflikte zwischen Arbeitgebern (AG) und Arbeitnehmern (AN) bestehen hinsichtlich der Bestimmung des Lohnsatzes und des Leistungsniveaus. Die Auszahlungen unterscheiden sich in Abhängigkeit bestimmter Strukturen (bilateraler Gift-Exchange-Markt, Gift-Exchange-Markt und Complete-Contract-Markt, siehe dazu ausführlicher weiter unten im Fließtext: „Marktstrukturen“).

Markt	Wettbewerb vorhanden?	Möglichkeit zur Reziprozität vorhanden?	Gewinn
Bilateraler Gift-Exchange-Markt	nein	ja	AG: $\pi = (v - w) \cdot e$ AN: $U = w - c(e) - c_0$
Gift-Exchange-Markt	ja	ja	AG: $\pi = (v - w) \cdot e$ AN: $U = w - c(e) - c_0$
Complete-Contract-Markt	ja	nein	AG: $\pi = v - w$ AN: $U = w - c_0$

Die verschiedenen Spielvarianten – und damit Marktstrukturen – wurden gewählt, um die oben unter „Ziele“ genannten Effekte isolieren zu können.

Ergebnisse von Fehr et al. (1998):

Unter Wettbewerbsbedingungen wäre die Zahlung des Gleichgewichtslohns rational. Tatsächlich lagen aber die Lohnangebote der Arbeitgeber sowohl im bilateralen Gift-Exchange-Markt (kein Wettbewerb) als auch im Gift-Exchange-Markt (Wettbewerb) deutlich darüber. Je höher der Lohn ausfiel, desto höher war auch das angebotene Leistungsniveau der Arbeitnehmer. Der Wettbewerb und die damit verbundene Verhandlungsmacht der Arbeitgeber blieben beinahe ohne jeden Einfluss. Die Lohnangebote im Complete-Contract-Markt näherten sich hingegen dem Gleichgewichtslohn. Die Studie konnte also nachweisen, dass Lohn- und Leistungshöhe miteinander korrelieren und dass Reziprozität auch in Arbeitsbeziehungen ein relevantes Phänomen darstellt.

In den Gift-Exchange-Märkten bestimmen die Firmen die Löhne und die Arbeitnehmer ihr Anstrengungsniveau. Da Letzteres nicht genau vertraglich fixiert werden kann, bleiben die Arbeitsverträge unvollständig. Diese Struktur macht es den Arbeitnehmern möglich, sich in dem Sinne reziprok zu verhalten, dass sie auf hohe Löhne mit einem entsprechenden Arbeitseinsatz („nonminimal effort choices“, Fehr et al., 1998, 328) reagieren. Um zu kontrollieren, ob sich hohe Löhne tatsächlich aus reziprokem Verhalten ergeben oder ob sie auch das Resultat hoher Lohnforderungen der Arbeitnehmer sein können, werden zusätzlich vollständige Kontraktmärkte (Complete-Contract-Märkte) betrachtet. Weil sich das Anstrengungsniveau dort infolge vollkommener Information genau fixieren lässt, können vollständige Verträge geschlossen werden. Das heißt: Der Arbeitseinsatz wird mit der Annahme eines Lohnangebots festgelegt und kann nicht mehr nach Vertragsabschluss geändert werden. Um darüber hinaus zu überprüfen, ob Wettbewerb den Reziprozitätseffekt konterkariert, werden bilaterale Gift-Exchange-Märkte betrachtet, bei denen die Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmern ausgeschaltet wird.

Marktstrukturen

Im bilateralen Gift-Exchange-Markt wird ein Arbeitsmarkt konstruiert, der aus zehn Arbeitnehmern und zehn Arbeitgebern besteht. Die Arbeitsverträge

sind unvollständig, da die Arbeitnehmer ihr Leistungsangebot selbst festlegen können. Die Arbeitgeber können aber ein exogen vorgegebenes minimales Anstrengungsniveau (Minimumlevel) durchsetzen (Fehr et al., 1998, 331). Die Interaktion von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird durch ein „endliches Spiel“ modelliert, das über insgesamt zehn Perioden gespielt wird. Jedem Akteur ist es in jeder Periode möglich, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Es gibt keine Verdrängung vom Markt durch Konkurrenz. Wie auch bei den beiden anderen Markttypen wird anonym über einen sogenannten Experimentator (Spielleiter) verhandelt. Der Experimentator hat die Aufgabe, die jeweiligen Angebote der Gegenseite zu übermitteln.³² In jeder Periode wählt der Experimentator per Los jeweils einen Arbeitgeber und einen Arbeitnehmer anonym aus. Diese müssen dann miteinander verhandeln. Da es in jeder Periode nach dem Zufallsprinzip unterschiedliche Verhandlungspaare geben kann, lässt sich keine Reputation zwischen zwei Teilnehmern aufbauen. Es entstehen keine Lerneffekte, sodass auch keine Anpassung des eigenen Verhaltens an das Verhalten des Verhandlungspartners (strategisches Verhalten) möglich ist.

Zu Beginn jeder Periode kann jeder Arbeitgeber seinem potenziellen Arbeitnehmer ein Lohnangebot (w) unterbreiten. Dieser entscheidet dann, ob er das Lohnangebot annimmt oder es ablehnt. Im Fall einer Ablehnung kommt kein Arbeitsverhältnis zustande, beide Akteure erhalten dann auch keinen Gewinn (π und U). Das Verhalten eines Arbeitgebers ergibt sich aus der Maximierung der Gewinnfunktion:

$$(7) \pi = (v - w) \cdot e$$

Dabei ist v eine exogen gegebene Anfangsausstattung (Kapitalwert) und e das Anstrengungsniveau des Arbeitnehmers.³³ Der Arbeitnehmer maximiert die Nutzenfunktion:

$$(8) U = w - c(e) - c_0$$

Die Größe $c(e)$ beschreibt dabei die kontinuierlich ansteigende Kostenfunktion in Abhängigkeit der Leistung (Effort), während c_0 die Opportunitätskosten aufgrund der Annahme des Arbeitsangebots darstellt (was gleichzeitig eine Reduzierung des Freizeitnutzens bedeutet).³⁴ Der Kapitalwert v wird mit 120 Geldeinheiten und die Opportunitätskosten c_0 sind mit 20 Geldeinheiten exogen vorgegeben. Daraus folgt, dass ein Arbeitnehmer bei einem Lohnangebot von 20 Geldeinheiten indifferent zwischen Arbeitsaufnahme und Freizeitkonsum ist und die denkbare Lohnskala durch das Intervall $[0, 120]$ bestimmt wird.

Im Gift-Exchange-Markt wird ebenfalls per Los zugeteilt. Diesmal wird aber nicht zwischen einem zufällig ausgewählten Arbeitgeber und einem zufällig ausgewählten Arbeitnehmer verhandelt, sondern anhand eines einseitigen Arbeit-

geberangebots an alle Arbeitnehmer („one-sided oral auction“). Es haben also nur die Arbeitgeber die Möglichkeit, Angebote zu unterbreiten, die dann für alle Arbeitnehmer (nicht nur für einen) sichtbar auf eine Tafel notiert werden. Jeder Arbeitgeber kann maximal einen Arbeitnehmer einstellen und jeder Arbeitnehmer maximal ein Arbeitgeberangebot annehmen. Während die Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im bilateralen Gift-Exchange-Markt identisch ist, gibt es beim Gift-Exchange-Markt in jeder Periode mehr Arbeitnehmer als Arbeitgeber. Dadurch entsteht auf der Angebotsseite eine Konkurrenzsituation.³⁵ Dies verleiht den Arbeitgebern mehr Verhandlungsmacht, weshalb sie prinzipiell niedrigere Löhne anbieten könnten. Die Arbeitnehmer gehen auf die Lohnofferten ein, weil sie nur dann einen Nutzengewinn erzielen können, wenn sie einen Arbeitsvertrag abschließen. Nach Beendigung des Geboteverfahrens können die Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, ihr Leistungsniveau bestimmen. Durch einen Vergleich der beiden Markttypen kann festgestellt werden, welchen Einfluss Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern auf die Lohnhöhe und das Anstrengungsniveau hat. Die Auszahlungsfunktionen werden wie im bilateralen Gift-Exchange-Markt durch die Gleichungen (7) und (8) beschrieben.

Der Complete-Contract-Markt wird wie der Gift-Exchange-Markt durch eine einseitige verbale Auktion modelliert. Ein Arbeitnehmer steht also in jeder Periode vor der Entscheidung, das Angebot einer beliebigen Firma anzunehmen oder abzulehnen. Auch hier wird demnach eine Wettbewerbssituation betrachtet, bei der ein Überschussangebot an Arbeit besteht. Der entscheidende Unterschied zum Gift-Exchange-Markt besteht darin, dass das Anstrengungsniveau nicht mehr vom Arbeitnehmer festgelegt werden kann. Deshalb werden den Arbeitnehmern in diesem Modell auch keine Kosten für ihre Leistungen berechnet ($c(e) = 0$), da sie darauf selbst keinen Einfluss haben. Der Complete-Contract-Markt simuliert einen Wettbewerbsmarkt ohne die Möglichkeit reziproken Verhaltens und stellt damit – wie oben erwähnt – eine Kontrollbedingung dar, die dem Modell des neoklassischen Arbeitsmarktes entspricht. Durch den Vergleich des Complete-Contract-Marktes mit dem Gift-Exchange-Markt kann nun kontrolliert werden, ob die Lohnhöhe lediglich auf die Wettbewerbssituation zurückzuführen ist (w müsste dann im Gift-Exchange-Markt und im Complete-Contract-Markt gleich hoch sein, aber niedriger als im bilateralen Gift-Exchange-Markt). Außerdem kann damit überprüft werden, ob soziale Normen einen Einfluss auf die Lohnangebote der Unternehmen ausüben (w müsste dafür im Gift-Exchange-Markt höher sein als im Complete-Contract-Markt).

Die Parameter v , c_0 , $c(e)$, die Anzahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie die Tatsache, dass zehn Perioden gespielt werden, waren allen Teilnehmern

bekannt. Im bilateralen Gift-Exchange-Markt bilden sowohl das Lohnangebot als auch das gewählte Leistungsniveau eine private Information zwischen den beiden betroffenen Akteuren. Im Gift-Exchange-Markt und im Complete-Contract-Markt war der Lohn eine öffentliche Information, die gewählte Anstrengung blieb im Gift-Exchange-Markt jedoch weiterhin privat. Somit konnte verhindert werden, dass die Wahl des Leistungsniveaus durch Referenzpersonen möglicherweise verzerrt wurde.

Ergebnisse

Sollte die Reziprozitätsnorm einen Einfluss auf das Verhalten haben, müsste im bilateralen Gift-Exchange-Markt und im Gift-Exchange-Markt ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Anstrengungsniveau festzustellen sein. Ein Arbeitnehmer hingegen, der sich ausschließlich nutzenmaximierend verhält und den Reziprozitätsaspekt außer Acht lässt, würde lediglich das minimal erforderliche Anstrengungsniveau wählen. Denn aufgrund der angenommenen Nutzenfunktion steigen die Kosten bei gegebenem Lohnniveau mit der Höhe des Leistungsniveaus an. Ein rationaler Arbeitnehmer, der an einer höchstmöglichen Auszahlung interessiert ist, würde demzufolge bei gegebenem Lohn (aufgrund der Nichtbeachtung von Reziprozität) den von den Arbeitgebern geforderten Mindestarbeitseinsatz wählen. Letztlich führt der Ausschluss reziproken Verhaltens dazu, dass der Arbeitnehmer in seinem Maximierungskalkül keinen Einfluss seines Anstrengungsniveaus auf die Lohnhöhe berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigen, dass in beiden Märkten die Mehrheit der Arbeitnehmer (rund 60 Prozent) reziprok handelte. Es konnte also tatsächlich ein Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Leistungsniveau festgestellt werden. Über mehrere Perioden hinweg zeigte sich außerdem, dass sich die Löhne im bilateralen Gift-Exchange-Markt und im Gift-Exchange-Markt angleichen. Anfängliche Versuche der Arbeitgeber, die Wettbewerbssituation durch geringe Lohnangebote auszunutzen, wurden also schnell aufgegeben.

Sollte der Wettbewerbseffekt den Reziprozitätseffekt konterkarieren, dürften sich die Löhne im Gift-Exchange-Markt und im Complete-Contract-Markt nicht unterscheiden. Denn in beiden Märkten verschafft die Wettbewerbssituation unter den Arbeitnehmern den Arbeitgebern die Möglichkeit, den Lohn auf das Opportunitätskostenniveau c_o zu drücken. Aufgrund der Experimentalbedingungen wäre es jedoch möglich, dass dieser Wettbewerbslohn nicht erreicht wird. Die Arbeitnehmer müssen neben dem Anstrengungsniveau und den Opportunitätskosten zusätzliche (nicht in der Nutzenfunktion berücksichtigte) psychische Kosten auf sich nehmen, um einen Vertrag abzuschließen. Gleich-

zeitig könnte der individuelle Reservationslohn der Arbeitnehmer durch die Orientierung an anderen Teilnehmern verzerrt sein. Um nicht schlechter als andere gestellt zu sein, verschiebt sich der Anspruchslohn in diesem Fall nach oben. Aus beiden Gründen könnte der Lohn selbst bei gewinnmaximierendem (egoistischem) Handeln der Arbeitgeber etwas über der Untergrenze des Lohnintervalls ($w = c_0 = 20$) liegen, da sonst – unter Berücksichtigung von psychischen Kosten und von Reservationslöhnen der Arbeitnehmer – kein Anreiz zur Arbeitsaufnahme bestünde und damit natürlich auch keine Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen würden.

Innerhalb der Experimente zeigte sich, dass im Complete-Contract-Markt 60 Prozent der Lohnangebote zwischen 20 und 40 Geldeinheiten lagen, 35 Prozent zwischen 41 und 50 Geldeinheiten sowie weitere 5 Prozent darüber. Im Gift-Exchange-Markt lagen hingegen nur 10 Prozent der Angebote zwischen 20 und 40 Geldeinheiten, 18 Prozent zwischen 41 und 50 Geldeinheiten und 72 Prozent über 50 Geldeinheiten. Mit einem Durchschnittswert von 38 Einheiten konnte auch im Complete-Contract-Markt ein überraschend hoher Lohn gemessen werden. Um eventuelle Einflüsse aufgrund der Stichprobenwahl ausschließen zu können, wurden die Experimente im Gift-Exchange-Markt und im Complete-Contract-Markt mit einer Gruppe von Studenten wiederholt. Im Gift-Exchange-Markt zeigten sich dabei ähnliche Ergebnisse wie zuvor, im Complete-Contract-Markt sank der durchschnittliche Lohn dagegen bei den Studenten signifikant.

Das Experiment von Fehr et al. (1998) zeigt deutlich, dass Reziprozität ein stabiles Phänomen in den Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern darstellt. Gänzlich unabhängig von der Möglichkeit, Reputation herzustellen, korrelieren Lohnhöhe und Leistungsniveau positiv miteinander. Darüber hinaus stellt reziprokes Verhalten auch eine effiziente Lösung dar. Die gesteigerte Anstrengung erhöht die Produktivität, wodurch insgesamt höhere Gewinne erzielt werden können.

Auch Arbeitgeber beachten Reziprozitätsnormen: Selbst in Wettbewerbssituationen zahlen sie einen höheren Lohn als den Gleichgewichtslohn. Unklar ist jedoch, ob Arbeitgeber aus sozialen oder egoistischen Motiven handeln. Denn wenn die Arbeitnehmer ihre Leistung infolge eines fairen Lohns erhöhen, erzielen sie damit auch eine größere Produktivität für das Unternehmen, wodurch sich der Gewinn des Arbeitgebers erhöhen kann. Somit stellt die Zahlung eines vom Arbeitnehmer als gerecht erachteten Lohns für den Arbeitgeber auch rational die günstigste Handlungsstrategie dar, solange $\Delta\pi > \Delta w$ gilt, der Gewinnzuwachs also die zusätzlichen Lohnkosten übersteigt.

Weiterführende Experimente

Die Fair-Wage-Effort-Hypothese konnte auch unter vielen weiteren Experimentalbedingungen bestätigt werden (zum Beispiel Charness/Kuhn, 2007; Fehr/Gächter, 2000; Kirchler et al., 1995 oder im Überblick bei Dietz, 2006, 148 ff.). Besondere Erwähnung verdient die Untersuchung von Charness/Kuhn (2007), weil sie analysiert, welche Rolle Lohnungleichheit für das Leistungsniveau eines Arbeitnehmers spielt. Die Autoren untersuchten die Frage, inwiefern die gewählte Anstrengung vom Lohn der Arbeitskollegen abhängt. Dazu kreierten sie einen Gift-Exchange-Markt, bei dem ein Arbeitgeber – im Unterschied zum Experiment von Fehr et al. (1998) – nicht nur einen Arbeitnehmer, sondern jeweils zwei unterschiedlich produktive (hoch- und geringqualifizierte) Arbeitnehmer beschäftigen kann. Diese Modellerweiterung ist notwendig, um relative Lohnvergleiche innerhalb desselben Unternehmens zuzulassen. Im Ergebnis stellte sich heraus, dass Informationen über den Lohn des Kollegen keinen Einfluss auf die eigene Anstrengung hatten. Lediglich das konkrete Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer war entscheidend. In einem Kontrollfragebogen gaben die Teilnehmer aber an, dass sie sich durch die Lohnhöhe ihrer Kollegen beeinflusst fühlten.

Diesen scheinbaren Widerspruch interpretieren Charness/Kuhn (2007) so, dass Beurteilung und Verhalten offenbar voneinander abweichen können. Arbeitnehmer sagen, dass sie die Löhne ihrer Arbeitskollegen in Überlegungen zum Leistungsniveau lediglich einbeziehen, um eine bessere Verhandlungsposition zu erreichen. Das tatsächliche Verhalten wird jedoch nicht wirklich vom Vergleichslohn beeinflusst. Die Autoren halten es jedoch auch für denkbar, dass Emotionen bezüglich des Vergleichslohns nicht ausschließlich durch Neid geprägt sind. Arbeitnehmer setzen sich für Kollegen ein, streiken oder verzichten auf Lohn, ohne immer selbst davon zu profitieren. Stellt man negative und positive Gesinnungen gegenüber, können sich diese ausgleichen. Nicht auszuschließen ist auch, dass das Ergebnis durch das Design des Experiments verzerrt wurde. In der Realität kann ein Arbeitnehmer sein Lohnungerechtigkeitsempfinden auf vielfältige Weise signalisieren. Im Experiment dagegen konnte er lediglich seine Leistung gegenüber dem Arbeitgeber reduzieren. Infolge dieser Beschränkung dürften die Arbeitnehmer ausschließlich das Angebotsverhalten der Arbeitgeber in ihr Verhaltenskalkül einbezogen haben, während das Gehalt der Kollegen außer Acht blieb („focus on their own pocketbooks“).³⁶

5.1 Stand der empirischen Forschung

Abschnitt 4.6 hat gezeigt, dass die Annahmen und Ergebnisse der Modelle vom Typ Akerlof/Yellen durch die experimentelle Wirtschaftsforschung weitgehend bestätigt worden sind. Allerdings können die Experimente nur beschränkt Auskunft darüber geben, welche Einflussfaktoren als fair betrachtete Löhne letztlich bestimmen. Hinzu kommt, dass sich die Studien nur auf wenige Beobachtungen unter Laborbedingungen beziehen. Eine Verallgemeinerung auf die in der Bevölkerung tatsächlich zu beobachtenden Lohngerechtigkeits- oder -ungerechtigkeitsempfindungen und deren Folgen ist daher nicht immer möglich (Liebig/Schupp, 2008, 434). Entsprechend ist nur wenig darüber bekannt, welche Vorstellungen Arbeitnehmer über eine als gerecht oder fair empfundene Bezahlung haben (Schwarze, 2007, 81). Die Laborexperimente beantworten nicht die Fragen, wie sich das von der ökonomischen Theorie postulierte Leistungsprinzip in den individuellen Bewertungen widerspiegelt und inwiefern andere Gerechtigkeitsvorstellungen – zum Beispiel die Bedarfsgerechtigkeit – eine Rolle spielen. Eine Antwort auf diese Fragen versuchen verschiedene Studien mithilfe des bereits im Rahmen der Lohnschichtungsanalyse in Kapitel 2 genutzten Sozio-ökonomischen Panels zu geben. In der Befragungswelle des Panels im Jahr 2005 wurden die Erwerbstätigen erstmals gefragt, ob sie ihre Entlohnung als gerecht einschätzen. Die konkrete Fragestellung lautete: „Ist das Einkommen, das Sie in Ihrer jetzigen Stelle verdienen, aus Ihrer Sicht gerecht?“ Wenn nein: „Wie hoch müsste ein gerechter Nettoverdienst für Sie sein?“³⁷ Diese Frage wurde in der Befragungswelle im Jahr 2007 wiederholt. Erste Ergebnisse dazu haben aus sozialwissenschaftlichem Blickwinkel Liebig/Schupp (2005) vorgelegt. Sie wurden inzwischen durch neue Untersuchungen der Autoren ergänzt, die auch die Befragungswelle des Jahres 2007 auswerten (Liebig/Schupp, 2007; 2008). Weitere Studien gibt es von Wunder/Schwarze (2006) und Schwarze (2007). Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Arbeiten kurz vorgestellt.

Liebig/Schupp (2005) kommen für das Jahr 2005 zu dem Ergebnis, dass sich etwa zwei Drittel der Erwerbstätigen (also Arbeitnehmer plus Selbstständige) als – netto – angemessen entlohnt betrachten.³⁸ Als ungerecht empfanden ihr Nettoeinkommen lediglich 26 Prozent. Dabei geht der Anteil der Unzufriedenen ab dem zweiten Quintil mit steigendem Einkommen zurück (Tabelle 6). Grundlage des Befundes ist eine Einteilung der Einkommensskala in Einkommensquintile, die

Beurteilung der eigenen Entlohnung im Jahr 2005 nach Einkommensklassen

Tabelle 6

Anteil derjenigen, die ihre Entlohnung als ungerecht empfinden, in Prozent

Einkommensklassen in Euro*	Monatseinkommen	Stundeneinkommen
1. Quintil	28	37
2. Quintil	46	43
3. Quintil	29	26
4. Quintil	18	19
5. Quintil	13	12

* Quintile des Nettoerwerbseinkommens je Monat / je Stunde: 1. Quintil: bis 770 Euro / bis 5,95 Euro, 2. Quintil: 771 bis 1.200 Euro / 5,96 bis 8,00 Euro, 3. Quintil: 1.201 bis 1.600 Euro / 8,01 bis 10,23 Euro, 4. Quintil: 1.601 bis 2.300 Euro / 10,24 bis 13,57 Euro, 5. Quintil: mehr als 2.300 Euro / mehr als 13,57 Euro; Fallzahl: 3.392 Erwerbstätige.

Quelle: Liebig/Schupp, 2005

jeweils 20 Prozent der Erwerbseinkommensbezieher umfassen und nach der Höhe des jeweiligen Nettolohns geordnet sind. Der Vergleich einzelner Einkommensquintile zeigt, dass nur 13 Prozent der Erwerbstätigen des obersten Einkommensquintils ihr Monatseinkommen als ungerecht empfinden. Beim zweithöchsten Quintil sind es 18 Prozent und im mittleren Quintil 29 Prozent. Das höchste Lohnungerechtigkeitsempfinden kann bei den Erwerbstätigen beobachtet werden, die dem zweitniedrigsten Einkommensquintil (Monatseinkommen von 771 bis 1.200 Euro netto) zuzuordnen sind: Hier liegt der Anteil derjenigen, die sich unzureichend entlohnt fühlen, mit 46 Prozent deutlich höher als in den anderen Quintilen. Auffallend ist, dass die Unzufriedenheit mit dem Nettomonatseinkommen im untersten Einkommensquintil bei 28 Prozent liegt und damit geringer ausfällt als im zweitniedrigsten Quintil. Zieht man den Nettolohn je Stunde heran, ist der Anteil der Unzufriedenen hier allerdings mit 37 Prozent deutlich höher als mit Blick auf das monatliche Nettoeinkommen. In den anderen Quintilen fällt der Befund beim Nettostundenlohn ähnlich wie bei der Betrachtung des Monatseinkommens aus.

Aufgrund des mit steigendem Einkommen tendenziell abnehmenden Ungerechtigkeitsempfindens schließen die Autoren, dass durch eine progressive Besteuerung höherer Einkommen keine Verletzung des Prinzips der Leistungsgerechtigkeit verursacht oder zumindest „kaum wahrgenommen“ (Liebig/Schupp, 2005, 723) wird. Bei der Frage, wie groß die wahrgenommenen Lohnungerechtigkeiten ausfallen, fällt das Ergebnis etwas anders aus. In den Quintilen mit den niedrigsten Einkommen ist die Diskrepanz zwischen dem tatsächlichen und dem als angemessen betrachteten Nettoeinkommen bei weitem am höchsten. Das Ausmaß an erfahrener Lohnungerechtigkeit nimmt dabei in dem Ausmaß ab, wie das eigene Einkommen zunimmt.

Bei der ökonomischen Überprüfung der Einflussfaktoren empfundener Lohngerechtigkeit werden zwei multivariate Modelle geschätzt: eins für das Jahr 2005 und eins für das Jahr 2007. Für diese Analysen verwenden Liebig und Schupp einen Lohngerechtigkeitsindex, der sich aus dem logarithmierten Verhältnis des tatsächlichen und dem als gerecht erachteten Lohn ergibt. Je stärker der Index von null abweicht, desto größer ist das Ausmaß an „subjektiv empfundener Entlohnungsgerechtigkeit“ (Liebig/Schupp, 2005, 722; 2007, 16). Es zeigt sich folgendes Bild (Liebig/Schupp, 2007, 21 ff.): Für das Jahr 2005 bestätigt sich der erwartete positive Zusammenhang mit dem Einkommen. Die empfundene Lohngerechtigkeit steigt mit der relativen Position im Einkommensgefüge an. In Ostdeutschland ist das Niveau der Lohngerechtigkeit geringer als in Westdeutschland, außerdem ist sie in kleineren Betrieben geringer als in größeren. Frauen bewerten ihre Einkommen eher als gerecht als Männer. Von Bedeutung ist auch die Gestaltung der Arbeitszeit. So wirkt sich eine höhere Überstundenzahl negativ auf das Lohngerechtigkeitsempfinden aus. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte nehmen ihr Einkommen tendenziell als gerechter wahr als Vollzeitbeschäftigte, obwohl sie häufiger niedrig entlohnt werden. Wer über einen Arbeitsplatz mit Gleitzeitregelung und Arbeitszeitkonto verfügt, bewertet sein Einkommen eher als gerecht als Erwerbstätige mit starren Wochenarbeitszeiten. Liebig/Schupp (2007, 22) interpretieren dies dahingehend, dass Zeitautonomie ein Substitut für Einkommen darstellt.

Das Lebensalter hat einen negativen Einfluss auf die Lohngerechtigkeit: Wer älter ist (und damit auf eine längere Berufserfahrung zurückblicken kann), fühlt sich eher ungerecht bezahlt. Dieser Zusammenhang gilt auch für Erwerbstätige mit hohen Bildungsabschlüssen. Liebig/Schupp (2007, 22) erklären dies so, dass die individuellen Bildungsinvestitionen in der subjektiven Wahrnehmung nicht entsprechend kompensiert werden, also keine entsprechenden Bildungsrenditen abwerfen. Interessant ist, dass Personen, die dem Leistungsprinzip eine hohe Präferenz einräumen, ihre Einkommen häufiger als ungerecht empfinden. Liebig und Schupp verwenden einen Indikator zur Messung der internalen Attribution beruflichen Erfolgs. Die Autoren gehen davon aus, dass eine hohe interne Attribution beruflichen Erfolgs mit einer hohen Präferenz der Personen für das Leistungsprinzip gleichzusetzen ist (Liebig/Schupp, 2007, 19).³⁹

Die Schätzungen für das Modell zur Auswertung der Befragungswelle des Jahres 2007 kommen zu ähnlichen Resultaten. Gleiche Effekte finden sich beim Alter, bei der Bildung und bei der Bedeutung von Überstunden. Es gibt aber auch Unterschiede. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte bezeichnen ihr Einkommen im Vergleich zur Referenzgruppe der Vollzeitbeschäftigten nunmehr

eher als ungerecht. Der Einfluss von Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten wird statistisch insignifikant. Daraus lässt sich schließen, dass die Zeitautonomie offenbar keine Bedeutung für die Lohngerechtigkeitsbewertung hat.

Hochinteressant im Hinblick auf die in Kapitel 6 zu führende Diskussion, in welchem Umfang das Problem „Arm trotz Arbeit“ über das Lohn- oder über das Steuersystem behoben werden sollte, ist eine Modellerweiterung. Im Rahmen dieser Erweiterung werden beide Modelle um erklärende Variablen zur Steuer- und Abgabenlast sowie zu erhaltenen Transferzahlungen ergänzt. Dabei zeigt sich, dass die Steuer- und Abgabenlast keine Bedeutung für die Lohngerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens hat. Eine nähere Analyse der Einkommensquintile zeigt, dass auch die überproportionale Abgabenlast im höchsten Einkommensquintil nicht zu einer Reduktion des Lohngerechtigkeitsempfindens führt. Die Autoren vermuten in diesem Zusammenhang, dass normative Vorstellungen die Wahrnehmung individuellen Lohngerechtigkeitsempfindens beeinflussen und somit auch Prinzipien zur Befriedigung von Bedarfsgerechtigkeit im Sinne von Umverteilung implizieren. Sie gehen davon aus: Je höher die Befriedigung egoistischer Nutzeninteressen ausfällt (im konkreten Fall durch ein steigendes Einkommen), desto eher sind Individuen bereit, Prinzipien der Bedarfsgerechtigkeit zu akzeptieren. Dieser Gedanke basiert auf der Annahme, dass Individuen auch moralische Präferenzen haben, deren Befriedigung ebenfalls zu einem Nutzengewinn führen kann. Dabei gilt: Je mehr Ressourcen eine Person bereits eingesetzt hat, um ihren egoistischen Nutzen zu realisieren, desto geringer ist der Grenznutzen eines weiteren Ressourceneinsatzes. Weist die Person zugleich ein geringes Niveau der moralischen Nutzenbefriedigung auf, so kommt einer zusätzlichen moralischen Nutzenbefriedigung eine deutlich höhere Bedeutung zu. Der Grenznutzen moralischen Handelns ist dann höher (Liebig/Schupp, 2007, 14).

Erwerbstätige hingegen, deren Haushalte wohlfahrtsstaatliche Unterstützungsleistungen erhalten, empfinden ihr Einkommen gegenüber Nichttransferempfängern tendenziell als ungerechter. Nach Liebig/Schupp (2007) stellt das Bedürfnis, die eigene Existenz durch den Einsatz der eigenen Arbeitskraft sichern zu können, einen zentralen Aspekt des Lohngerechtigkeitsurteils dar. Ein Erwerbseinkommen, das so niedrig ist, dass Transferleistungen notwendig sind, gilt als Unterstellung einer mangelhaften Leistungsfähigkeit und wird von den Betroffenen gleichzeitig als verminderte soziale Wertschätzung interpretiert.

Die Befunde zur progressiven Besteuerung und zum Erhalt von Transferzahlungen lassen sich für beide Erhebungszeiträume bestätigen. Damit besteht zumindest empirisch kein Widerspruch zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit (Liebig/Schupp, 2007, 23). Denn zum einen führt die stärkere Belastung

hoher Einkommen nicht zu Lohnungerechtigkeitsempfindungen. Zum anderen nehmen auch Personen mit hoher Präferenz für das Leistungsprinzip die Verminderung ihres Einkommens durch Steuern und Abgaben offenbar nicht als ungerecht wahr. Die festgestellte negative Wirkung von Transferzahlungen muss im Zusammenhang mit der hohen Wertschätzung des Leistungsprinzips und der Statusbedeutung des Erwerbseinkommens gesehen werden. Wohlfahrtsstaatliche Transferleistungen signalisieren den erwerbstätigen Empfängern, dass sie selbst nicht in der Lage sind, am Markt ein ausreichendes Erwerbseinkommen zu erzielen. Es zeigt eine Bedürftigkeit an und diskriminiert in dem Sinne, dass die eigene berufliche Leistung mit einer (empfundenen) niedrigen Wertschätzung verbunden ist, die sich auch in einer wahrgenommenen sozialen Geringschätzung niederschlagen kann (Liebig/Schupp, 2007, 24). Weil das Leistungsprinzip von einer sehr großen Mehrheit unterstützt wird, besteht ein normativ motiviertes Bedürfnis, die eigene Existenz durch eine am Arbeitsmarkt angebotene Arbeitsleistung und die dadurch erzielte Belohnung zu sichern.

In einer weiteren Untersuchung gehen Liebig/Schupp (2008) der Frage nach, warum der Anteil derjenigen, die ihre Entlohnung als ungerecht einstufen, zwischen den Jahren 2005 und 2007 von 26 auf 35 Prozent gestiegen ist. Da die Entlohnung zu beiden Befragungszeitpunkten entweder als gerecht oder ungerecht erachtet werden kann, die Bewertung sich aber im Zeitverlauf auch ändern kann, sind grundsätzlich vier Bewertungsmuster möglich: Stabil als ungerecht empfundene Lohneinkommen stellen die Autoren bei rund 19 Prozent der Erwerbstätigen fest, stabil empfundene Lohngerechtigkeit hingegen bei 59 Prozent (Liebig/Schupp, 2008, 436). Ein Wandel in der Bewertung der eigenen Entlohnung ist bei 22 Prozent eingetreten: Gerechter als zwei Jahre zuvor fanden ihr Einkommen im Jahr 2007 insgesamt 7 Prozent der Erwerbstätigen, 15 Prozent fanden ihre Entlohnung ungerechter.

Anders als in den ersten beiden Untersuchungen werden in der Studie aus dem Jahr 2008 Einkommensdezile betrachtet. Auf Basis dieser Unterteilung kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass die Einkommen in den beiden untersten Einkommensdezilen eher als gerecht erachtet werden, während in den Dezilen drei bis acht eine erhöhte Einkommensungerechtigkeit festzustellen ist. Dabei gilt aber immer noch, dass das eigene Einkommen als umso gerechter empfunden wird, je höher das Einkommen ausfällt, und dass die Einkommensminderung durch progressive Steuern nicht als Verletzung des Leistungsprinzips wahrgenommen wird (Liebig/Schupp, 2008, 438).

Wunder/Schwarze (2006) untersuchen anhand von Längsschnittdaten des Sozio-oekonomischen Panels (1995 bis 2004), welchen Einfluss Lohndifferenzen

zu Vergleichspersonen auf die Zufriedenheit ausüben. Betrachtet wurden ausschließlich vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die in Westdeutschland leben. Die Zufriedenheit wird über zwei Transmissionsmechanismen beeinflusst. Aus dem mikroökonomischen Optimierungskalkül der Lösung des Arbeit-Freizeit-Zielkonflikts ergibt sich ein Arbeitseinkommen, welches die individuelle Zufriedenheit beeinflusst. Dieser erste Einflussfaktor wird durch einen zweiten, nämlich durch die Einschätzung des eigenen sozialen Status, ergänzt. Dabei wird der soziale Status, den Überlegungen von Festinger (1954) folgend, durch einen sozialen Vergleich bestimmt (Wunder/Schwarze, 2006, 4).⁴⁰ Über den sozialen Vergleich erfahren die Individuen ihre Position im sozialen Netzwerk, woraus sich ein nutzenstiftendes Selbstwertgefühl bilden kann, das sich ebenfalls positiv auf die Zufriedenheit auswirkt. Im Rahmen ihrer Studie konnten die Autoren einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Lohn-differenzen beobachten. Als entscheidend für die Wirkung des Vergleichs zeigt sich dabei die Wahl der Referenzgruppe. Die Autoren unterschieden hier zwischen Arbeitnehmern derselben Region und zwischen Arbeitnehmern derselben Berufsgruppe. Insgesamt werden 326 Regionen betrachtet, deren genaue Abgrenzung anonym bleibt.⁴¹ Dabei wird ohne jede weitere Überprüfung angenommen, dass die Arbeitnehmer gut über die sozio-ökonomische Situation ihrer Region informiert sind. Bei den Berufen werden insgesamt 268 Gruppen auf der Basis der Internationalen Standardklassifikation der Berufe des Jahres 1988 gebildet.⁴²

Beim regionalen Vergleich zeigt sich: Liegt der eigene Lohn unter dem durchschnittlichen Lohn aller Arbeitnehmer der Region (Aufwärtsvergleich), resultiert daraus große Unzufriedenheit. In Bezug auf die Besserverdienenden können also Neideffekte beobachtet werden. Diese können darauf beruhen, dass die eigene Leistung von den Betroffenen als ähnlich hoch wie die der wohlhabenden Personen beurteilt wird, der Markt diese Leistung aber anders bewertet. Liegt der eigene Lohn über dem durchschnittlichen Lohn aller Arbeitnehmer der Region (Abwärtsvergleich), nimmt die Zufriedenheit zu. Je größer die Differenz zwischen dem eigenen und dem regionalen Durchschnittslohn ausfällt, desto höher ist die subjektive Zufriedenheit. Der Grund liegt in einem wahrgenommenen Prestigegewinn. Personen mit höheren Einkommen werten den Verdienstabstand als Anerkennung erbrachter Leistungen, sehen darin aber gleichzeitig auch ein stärkeres Maß an beruflichen, sozialen oder politischen Einflussmöglichkeiten.

Beim Vergleich innerhalb derselben Berufsgruppe zeigen sich gegenläufige Ergebnisse. Hier führt auch der Aufwärtsvergleich zu einer Steigerung der Zufriedenheit. Je höher der Verdienstabstand zwischen dem eigenen Lohn und dem Durchschnittslohn der jeweiligen Berufsgruppe ist, desto größer ist die Zufrie-

denheit. Der Grund besteht darin, dass das Einkommen der anderen dabei als Information für die eigene zukünftige wirtschaftliche Entwicklung interpretiert wird. Aus höheren Vergleichseinkommen wird eine positive Einkommensperspektive abgeleitet. Zwar steht der positiven Erwartung, später einmal selbst aufzusteigen, zunächst ein aktueller negativer Prestigeeffekt gegenüber; ein niedrigeres Einkommen im Vergleich zur Referenzgruppe bedeutet schließlich weniger Prestige. Aber statistisch wiegt die Erwartung, selbst finanziell aufzusteigen, stärker als der Prestigeeffekt. Damit spielt Neid innerhalb der Berufsgruppe allenfalls eine untergeordnete Rolle. Ein Abwärtsvergleich führt infolge des bereits erwähnten Prestigeertrags zu einem Zufriedenheitszuwachs. Innerhalb der beiden Referenzgruppen (Region, Berufsgruppe) dominiert der Aufwärts- den Abwärtsvergleich. Die Arbeitnehmer vergleichen sich vor allem mit Arbeitnehmern, die mehr als sie verdienen.

Schwarze (2007) stützt sich in seiner Analyse auf die Befragungswelle des Sozio-ökonomischen Panels aus dem Jahr 2005. Im deskriptiven Teil zeigt sich, dass knapp zwei Drittel (65,4 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten ihr monatliches Nettoerwerbseinkommen als gerecht empfinden und etwas weniger als ein Drittel (30,6 Prozent) es als ungerecht einstufen. Im Rahmen einer im Wesentlichen explorativen ökonometrischen Analyse untersucht der Autor, welche Determinanten eine Abweichung vom tatsächlichen zum gerechten Lohn bewirken (Schwarze, 2007, 96). Als erklärende Variablen berücksichtigt er die Schul- und Berufsausbildung, Erwerbsunterbrechungen (durch Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung), die Unternehmensgröße, die Arbeitszeit und verschiedene soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Familienstand, Zahl der Kinder, Region). Im Einzelnen zeigt sich, dass die Entlohnung mit steigender Ausbildungsdauer zunehmend als gerecht empfunden wird. Dagegen haben die Jahre der Berufserfahrung und das Alter keinen Einfluss. Junge Erwerbstätige unterscheiden sich demnach mit Blick auf gerechte Lohnvorstellungen nicht von älteren (Schwarze, 2007, 102). Einkommensverluste durch Arbeitslosigkeit werden als unangemessen betrachtet, während geleistete Kindererziehungszeiten nicht dazu führen, dass der als gerecht empfundene Lohn von der tatsächlichen Entlohnung abweicht. Die Jahre der Betriebszugehörigkeit haben einen deutlich negativen Einfluss. Je geringer (höher) die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist, desto weniger (eher) empfinden die Beschäftigten ihre Entlohnung als gerecht. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer schwächt sich dieser Effekt allerdings ab.

Statistisch signifikant sind auch die Einflüsse von Arbeitszeit und Unternehmensgröße. Erwerbstätige in kleinen Unternehmen halten ihre Entlohnung im Vergleich zu Beschäftigten in größeren Unternehmen für ungerecht. Mit steigender

wöchentlicher Arbeitszeit nimmt die Einschätzung, ungerecht entlohnt zu werden, ebenfalls zu. Bei den soziodemografischen Faktoren zeigt sich ein regionaler Zusammenhang: Ostdeutsche finden sich eher ungerecht bezahlt als Westdeutsche. Auch Frauen halten ihre Entlohnung eher für nicht gerecht, wobei dieses Ergebnis nur schwach signifikant ist (Irrtumswahrscheinlichkeit: 10 Prozent). Keinen Einfluss haben der Familienstand und die Anzahl der Kinder im Haushalt. Schwarze (2007) untersuchte auch den Einfluss von Vergleichseinkommen. Als Vergleichseinkommen wird dabei das erwartete Einkommen bei gegebener Ausbildung, Berufserfahrung und Dauer der Betriebszugehörigkeit verstanden. Die Ergebnisse stützen sich auf die ökonometrische Analyse tatsächlicher Einkommen und der Effektstärke ihrer Einflussfaktoren. Dabei zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, den eigenen tat-

Aktuelle Forschungsergebnisse zu den Determinanten der Lohngerechtigkeit

Übersicht 2

Studie	Quelle	Stichprobe	Ergebnisse
Liebig/Schupp, 2005; 2007; 2008	SOEP 2005, 2007	Erwerbstätige	<ul style="list-style-type: none"> Die Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit steigt mit sinkendem Monatseinkommen und Stundenlohn. Folgende Personen haben ein erhöhtes Lohnungerechtigkeitsempfinden: Ostdeutsche, Arbeitnehmer in kleinen Betrieben, Männer, Ältere, Vollzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit hohen Bildungsabschlüssen. Steuer- und Abgabenlast haben keinen Einfluss auf die Lohnungerechtigkeitsbeurteilung (kein Konflikt zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit). Wohlfahrtsstaatliche Transferzahlungen führen zu einem höheren Lohnungerechtigkeitsempfinden.
Wunder/Schwarze, 2006	SOEP 1994–2004	Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aus Westdeutschland	<ul style="list-style-type: none"> Die Wahl der Referenzgruppe (Region, Berufsgruppe) wirkt sich auf die Zufriedenheit aus. Region: Liegt der eigene Lohn unterhalb des Durchschnittslohns der Region (Aufwärtsvergleich), resultiert Unzufriedenheit (= Neideffekt). Liegt der eigene Lohn oberhalb des Durchschnittslohns (Abwärtsvergleich), steigt die Zufriedenheit (= Prestigegewinn). Berufsgruppe: Der Aufwärtsvergleich innerhalb der Berufsgruppe führt zu mehr Zufriedenheit (= Signal für verbesserte eigene Zukunftsperspektiven). Der Abwärtsvergleich führt ebenfalls zu mehr Zufriedenheit (= Prestigegewinn). Der Aufwärtsvergleich dominiert den Abwärtsvergleich.
Schwarze, 2007	SOEP 2005	Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> Ein erhöhtes Lohnungerechtigkeitsempfinden kann bei folgenden Personen beobachtet werden: Ostdeutschen, Arbeitnehmern in kleinen Betrieben, Arbeitnehmern mit hoher wöchentlicher Arbeitszeit, Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit, Frauen und Personen, die arbeitslos waren. Positiv auf die Beurteilung von Lohngerechtigkeit wirkt sich die Länge der Ausbildungsdauer aus. Keinen Einfluss auf das Lohnungerechtigkeitsempfinden haben Berufserfahrung, Alter, Familienstand und Anzahl der Kinder.

Eigene Zusammenstellung

sächlichen Lohn als nicht gerecht anzusehen, steigt, je niedriger die tatsächliche Entlohnung ausfällt. Übersicht 2 fasst die aktuellen Forschungsergebnisse noch einmal kurz zusammen.

5.2 Lohngerechtigkeit im Niedriglohnsektor: eine Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels

Ein Kritikpunkt ist allen bisherigen empirischen Untersuchungen gemein. Sie unterscheiden nicht – mit Ausnahme der Berücksichtigung einer unterschiedlichen Besteuerung – nach spezifischen Arbeitnehmergruppen. So fehlt beispielsweise eine Differenzierung zwischen Einkommensempfängern am oberen und unteren Rand. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich die Lohngerechtigkeitsprinzipien zwischen verschiedenen Gruppen unterscheiden. Es kann angenommen werden, dass ärmere Erwerbstätige eher Prinzipien der Bedarfsgerechtigkeit und reichere solche der Leistungsgerechtigkeit anwenden. Denn die Präferenz für spezifische Lohngerechtigkeitsprinzipien hängt stets auch von der Perspektive des Urteilenden ab (Fischer/Wiswede, 1997). Eine wichtige Rolle für die Lohngerechtigkeitswahrnehmung spielt das Eigeninteresse des Urteilenden. Dies wird bei einer gemeinsamen Betrachtung aller Einkommensempfänger im Rahmen einer Regressionsanalyse, die nicht nach Arbeitnehmergruppen differenziert, nicht berücksichtigt. Es könnte daher zu Verzerrungen kommen. Vor allem aufgrund der geringen Fallzahlen der Personen am unteren Einkommensrand ist letztlich nicht beobachtbar, ob sich deren Lohngerechtigkeitskriterien im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen unterscheiden. Möglicherweise überwiegt der Einfluss der Besserverdienenden, die aufgrund ihrer beruflichen und finanziellen Situation Leistungsaspekte in den Vordergrund stellen. Der Einfluss der wenigen Befürworter der Bedarfsgerechtigkeit wäre in den statistischen Berechnungen möglicherweise verdeckt.

Dies wird in der nachfolgenden eigenen empirischen Analyse überprüft. Konkret wird für den Niedriglohnsektor untersucht, welche Faktoren bestimmen, ob ein Arbeitnehmer seinen Lohn als gerecht empfindet oder nicht. Als Niedriglohngrenze wird dabei – abweichend von der in der Armutsforschung üblichen Abgrenzung⁴³ – die gewerkschaftliche Mindestlohnforderung in Höhe von 7,50 Euro herangezogen. Diese Schwelle wurde gewählt, weil es in Kapitel 6 ganz konkret um die Beantwortung der Frage geht, ob über eine solidarische Lohnpolitik umverteilt werden soll oder über ein progressives Steuersystem – und ein Mindestlohn in der von den Gewerkschaften geforderten Höhe würde eine substantielle Umverteilung über das Lohnsystem bedeuten. Alle Einkommensbezieher mit einem Stundenlohn von weniger als 7,50 Euro würden durch die Umverteilung

über das Lohnsystem profitieren. Die Frage ist aber, ob dies auch zu mehr subjektiv empfundener Lohngerechtigkeit führen würde. Hierüber gibt die folgende Analyse Aufschluss. Dabei soll die Frage der Gerechtigkeit ganz gezielt anhand der Relevanz individueller Bedarfs-, aber auch Leistungskomponenten untersucht werden. Spielen für die Bewertung der Lohngerechtigkeit vor allem Leistungsfaktoren wie Bildung, Arbeitsstunden oder Betriebszugehörigkeit eine Rolle? Oder empfinden Arbeitnehmer ihre Entlohnung schon dann als gerecht, wenn sie insgesamt (inklusive aller weiteren Einkommen und Einnahmen) genug zum Leben haben?

Es wird angenommen, dass Leistungsdeterminanten (Variablen, mit denen sich Leistung messen lässt, beispielsweise das Bildungsniveau oder die Wochenarbeitszeit) Ungerechtigkeitsempfindungen verstärken. Je stärker die Leistungsdeterminanten ausgeprägt sind, desto höher steigen die Lohnansprüche des jeweiligen Arbeitnehmers. Untersuchungen zur Einkommensverteilung haben aber gezeigt, dass sich besonders Geringqualifizierte mit einem niedrigen Erwerbsumfang im Niedriglohnssektor befinden (Brenke, 2006). Dementsprechend fallen die Leistungsdeterminanten dieser Arbeitnehmer vergleichsweise gering aus. Bei Arbeitnehmern des Niedriglohnssektors dürfte der Bedarf bei der Bewertung von Lohngerechtigkeit einen höheren Stellenwert als Leistungsprinzipien bekommen, weil durch eine geringe Qualifikation oder eine geringe Arbeitszeit nicht genügend eigene Leistung erbracht werden kann, um einen existenzsichernden und damit gerechten Lohn zu erwirtschaften. Variablen, die für den Bedarf stehen (zum Beispiel die Zahl der Kinder), dürften daher einen hohen Erklärungsgehalt in der Gerechtigkeitsbeurteilung haben. Übersicht 3 verdeutlicht die getroffenen Hypothesen.

Hypothesen zur Lohnungerechtigkeit

Übersicht 3

Hypothese 1:

Je höher die individuellen Leistungskomponenten ausgeprägt sind, desto eher empfindet ein Arbeitnehmer des Niedriglohnssektors Lohnungerechtigkeit.

Hypothese 2:

Je größer der individuelle Bedarf, desto eher empfindet ein Arbeitnehmer Lohnungerechtigkeit.

Hypothese 3:

Die Stärke der Effekte der Bedarfskomponenten überwiegt die der Effekte der Leistungskomponenten.

Eigene Zusammenstellung

Die hier vorgenommene Untersuchung soll Aufschluss darüber geben, wie verschiedene Umverteilungsinstrumente (staatliche Transfers oder Mindestlöhne) das Lohngerechtigkeitsempfinden der Begünstigten beeinflussen. Spielen Be-

darfskomponenten für die Bewertung dessen, was ein gerechter Lohn ist, nur eine untergeordnete Rolle, während Leistungsaspekte besonders bedeutsam sind, wäre ein Mindestlohn das bessere Instrument, um Lohnungerechtigkeiten zu vermeiden. Durch den Mindestlohn erfährt der Arbeitnehmer eine direkte und unmittelbare Honorierung seiner Arbeitskraft, indem die geleisteten Arbeitsstunden durch einen adäquaten Stundenlohn vermeintlich gerecht entlohnt werden. Wird das Gerechtigkeitsurteil vor allem durch Bedarfskomponenten erklärt, zum Beispiel durch den Familienstand oder die Anzahl der Kinder, wäre ein staatlicher Transfer, der die haushaltsspezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigt, das gezielte wirtschaftspolitische Instrument, um Lohngerechtigkeit herzustellen. Die ökonomische Effizienz der einzelnen Instrumente bleibt in diesem Zusammenhang unberücksichtigt. Sie wird in Kapitel 6 diskutiert.

5.2.1 Daten, Variablen, Methoden

Als Datenbasis der nachfolgenden Analyse dient wie schon bei der Lohnschichtung in Kapitel 2 und in den in Abschnitt 5.1 vorgestellten Studien das Sozio-oekonomische Panel, wobei nur die Befragungswelle des Jahres 2007 herangezogen wird. Aus der primären Fragestellung: „Ist das Einkommen, das Sie in Ihrer jetzigen Stellung verdienen, aus Ihrer Sicht gerecht?“ wird streng genommen nicht ersichtlich, ob es sich um Brutto- oder Nettobezüge handelt. Liebig/Schupp (2005; 2007; 2008) beziehen die Fragestellung beispielsweise in ihren Untersuchungen zum Teil auf das Netto- und zum Teil auf das Bruttoeinkommen der Befragten. Verzerrungen infolge unterschiedlicher Interpretationsmuster der Befragten, welche durch den Umfang staatlicher Umverteilungsprozesse beeinflusst werden, sind deshalb nicht ganz auszuschließen.

Innerhalb der Analyse bildet das Gerechtigkeitsempfinden bezüglich des eigenen Lohneinkommens die zu erklärende Variable. Als Leistungskomponenten, die das Gerechtigkeitsempfinden erklären, betrachten wir das Bildungsniveau, den Erwerbsstatus (vollzeit-, teilzeit- oder geringfügig beschäftigt) und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Das Alter der Befragten soll ebenfalls als Leistungskomponente in die Untersuchung mit eingehen, da mit steigendem Alter grundsätzlich eine höhere Berufserfahrung zu vermuten ist. Insgesamt nehmen wir in diesem Zusammenhang also an, dass die Produktivität nicht nur mit formaler Ausbildung, sondern auch mit „On-the-Job-Training“ erhöht werden kann. Für das Leistungspotenzial eines Arbeitnehmers sind deshalb auch das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die (betriebsspezifische) Berufserfahrung von Bedeutung. Ausbildung, Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung stellen Leistungsdeterminanten dar, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf eine höhere Entlohnung

verstärken. Dementsprechend steigt mit dem Leistungspotenzial die Wahrscheinlichkeit, den eigenen Lohn als ungerecht zu empfinden. Ist ein Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt, investiert er – im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung oder geringfügigen Beschäftigung – mehr Lebenszeit in die Erwerbsarbeit. Sein Einsatz ist also größer. Dementsprechend kann angenommen werden, dass sich der erhöhte Arbeitseinsatz Vollzeitbeschäftigter in höheren Lohnansprüchen widerspiegelt und eher zu einem Gefühl von Lohnungerechtigkeit führt.

Als Bedarfskomponenten werden der Familienstand und die Anzahl der Kinder als erklärende Variablen in die Untersuchung aufgenommen. Diese Faktoren berücksichtigen das im Vergleich zu Einzelpersonen gesteigerte Bedarfsniveau von Familien. Je mehr Familienmitglieder zu versorgen sind, desto größer ist natürlich der Bedarf. Darüber hinaus wird das Haushaltsnettoeinkommen kontrolliert. Ist das Haushaltsnettoeinkommen trotz Niedriglohn hoch, wird das Lohnungerechtigkeitsempfinden positiv beeinflusst. Denn ein hohes Nettoeinkommen signalisiert, dass ein Haushalt seinen Bedarf decken kann. Die individuelle Entlohnung ist demnach weniger entscheidend als die Summe der Entlohnung aller Erwerbsspersonen des Haushalts. Haben Bedarfskomponenten einen signifikanten Einfluss, ist zu erwarten, dass die Wahrscheinlichkeit, den eigenen Lohn als ungerecht zu empfinden, umso kleiner ist, je höher das Haushaltsnettoeinkommen ausfällt.

Als weitere erklärende Variable ziehen wir den individuellen Anteil am Haushaltsnettoeinkommen hinzu. Leistet ein Arbeitnehmer einen hohen Beitrag zum Haushaltsnettoeinkommen, übernimmt er eine große Verantwortung für den Lebensunterhalt aller Haushaltsmitglieder. Es ist also wichtig, dass der Stundenlohn entsprechend hoch ist, um die Bedarfsbefriedigung des Haushalts sichern zu können. Ein Familienvater, der als Alleinverdiener mit seinem Erwerbseinkommen beispielsweise drei Kinder und eine Ehefrau zu versorgen hat, wird im Hinblick auf die Bedarfsdeckung eher einen höheren Lohn beanspruchen als beispielsweise eine Frau, die sich die Verantwortung für sich und ihre Familie mit ihrem Ehepartner teilt. Erzielt der beschriebene Familienvater keinen Lohn, mit dem er seinen relativ hohen Bedarf befriedigen kann, fühlt er sich ungerecht bezahlt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Befragten allesamt dem Niedriglohnsektor zuzuordnen sind und sich daher mit ihrem Einkommen – auch bei Vollzeittätigkeit – stets am Rande des Existenzminimums befinden.

Als zusätzliche Variable gehen Indikatoren zu staatlichen Umverteilungsprozessen mit ein. Hierunter fallen der Erhalt von Kinder-, Wohn- und Sozialgeld (staatliche Transfers) sowie die Differenz zwischen Brutto- und Nettolöhnen. Reagieren die Befragten negativ auf den Erhalt von Sozialleistungen, könnte dies

ein Hinweis sein, dass Einkommenszulagen, die unabhängig von einer Arbeitsleistung gewährt werden, nicht gewünscht sind. Haben Sozialleistungen einen positiven Einfluss auf die Lohngerechtigkeitsempfindungen, kann durch staatliche Transfers tatsächlich eine Verbesserung der Gerechtigkeitswahrnehmung erreicht werden. Außerdem werden das Geschlecht und die regionale Zugehörigkeit zu Ost- oder Westdeutschland kontrolliert.

In die Analyse einbezogen werden alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer der Stichprobe im Alter von 18 bis 65 Jahren. Ausgenommen werden Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende, Altersteilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von null Stunden, Arbeitnehmer in Behindertenwerkstätten, Ein-Euro-Jobber und Arbeitslose in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Damit gehen über 7.000 Personen in die Untersuchungstichprobe ein. Die Konzentration auf Niedriglohnempfänger (Bruttostundenlohn niedriger als 7,50 Euro) reduziert die Anzahl der Stichprobenteilnehmer auf 923. Die Ausklammerung von Selbstständigen erklärt sich daraus, dass ein gesetzlicher Mindestlohn nur für abhängig Beschäftigte zu zahlen wäre.

Unter Verwendung einer logistischen Regression überprüfen wir in Abschnitt 5.2.3 die Einflussgrößen der untersuchten Faktoren. Damit kann geschätzt werden, mit welcher Wahrscheinlichkeit die verschiedenen Determinanten das Lohngerechtigkeitsempfinden im Niedriglohnsektor beeinflussen. Zuvor werden jedoch im nächsten Abschnitt einige deskriptive Ergebnisse vorgestellt.

5.2.2 Deskriptive Ergebnisse

Tabelle 7 zeigt die deskriptiven Ergebnisse zur subjektiven Lohngerechtigkeitseinschätzung aller Arbeitnehmer der Stichprobe aus dem Jahr 2007. Etwa 61 Prozent der Erwerbstätigen außerhalb des Niedriglohnsektors empfinden ihren Lohn als gerecht, im Gegensatz zu mehr als 45 Prozent der Niedriglohnempfänger. Damit wird deutlich, dass Ungerechtigkeit besonders im Niedriglohnbereich wahrgenommen wird. Dieser Befund deckt sich mit den in Abschnitt 5.1 vorgestellten Ergebnissen.

Eine differenzierte Betrachtung macht es möglich, Unterschiede zwischen den Lohngerechtigkeitsurteilen innerhalb der Gruppe der Niedriglohnempfänger zu identifizieren. In Tabelle 8 sind die prozentualen Anteile all derjenigen abgetragen,

Empfinden von Lohngerechtigkeit		
Tabelle 7		
Anteil an der jeweiligen Lohngruppe, im Jahr 2007, in Prozent		
Bruttostundenlohn	Gerecht	Ungerecht
bis 7,49 Euro (n = 923)	45,5	54,1
7,50 Euro und mehr (n = 6.099)	60,9	38,7
Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen		

Empfinden von Lohnungerechtigkeit unter Niedriglohneempfängern

Tabelle 8

Anteil an allen Niedriglohneempfängern, im Jahr 2007, in Prozent

	Vollzeit (n = 456)	Teilzeit (n = 239)	Geringfügig beschäftigt (n = 220)
Gesamt (n = 915)	68,8	50,8	27,9
Männer (n = 307)	68,8	33,3	20,5
Frauen (n = 608)	67,0	52,7	29,7
West (n = 587)	63,1	39,1	25,8
Ost (n = 324)	75,9	74,4	40,6

Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

die ihren Lohn als ungerecht empfinden und weniger als 7,50 Euro verdienen. Unterschieden wird nach dem Geschlecht, der Region und dem Beschäftigungsumfang. Besonders im Hinblick auf den Grad der Erwerbstätigkeit zeigen sich große Differenzen. Mehr als zwei Drittel aller Vollzeitbeschäftigten und etwas mehr als die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten finden ihre Entlohnung ungerecht. Im Gegensatz dazu sagen nur knapp 28 Prozent der geringfügig Beschäftigten, dass sie ihren Lohn als nicht gerecht wahrnehmen. Die Unterschiede in der Lohngerechtigkeitswahrnehmung von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen sind nur marginal. Teilzeit- und geringfügig beschäftigte Männer finden ihren Lohn hingegen deutlich seltener ungerecht als Frauen in vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen: Nur rund 33 Prozent der teilzeitbeschäftigten und gut 20 Prozent der geringfügig beschäftigten Männer empfinden keine Lohngerechtigkeit, im Gegensatz zu knapp 53 beziehungsweise knapp 30 Prozent der Frauen. Allerdings stellt es eher eine Ausnahme dar, wenn erwerbstätige Männer keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung ist fast zehnmal so hoch wie der Anteil ihrer männlichen Kollegen.

Differenzen in der Lohngerechtigkeitsbeurteilung lassen sich vor allem auch zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmern beobachten. Ostdeutsche empfinden generell mehr Ungerechtigkeit. Darüber hinaus existieren kaum Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Rund 76 Prozent der Voll- und gut 74 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland fühlen sich ungerecht entlohnt. Bei ostdeutschen Arbeitnehmern, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, sinkt dieser Anteil auf knapp 41 Prozent. Für die westdeutschen Kollegen lassen sich positivere Urteile messen. Aber auch die Abstufungen zwischen den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen unter-

scheiden sich hier. Rund 63 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, rund 39 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und fast 26 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Westdeutschland empfinden ihr Einkommen als ungerecht.

Es ist zunächst naheliegend, die Differenzen hinsichtlich des Lohnungerechtigkeitsempfindens, die sich aus der Art des Beschäftigungsverhältnisses ergeben, durch eine unterschiedlich hohe Besteuerung von Einkommen zu erklären. Geringfügig Beschäftigte erhalten ihren Lohn „brutto gleich netto“, zahlen von ihrem Lohneinkommen also keine Steuern. Bei den Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten steigen die steuerlichen Abgaben hingegen mit dem Ausmaß der Beschäftigung. Legt man allerdings als Niedriglohngrenze einen Nettolohn von weniger als 7,50 Euro zugrunde, erhält man tendenziell vergleichbare Ergebnisse.⁴⁴ Von den Arbeitnehmern, die einen Nettolohn von weniger als 7,50 Euro verdienen, empfinden 64 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ihren Lohn als ungerecht, 46 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und 28 Prozent der geringfügig Beschäftigten. Dementsprechend können steuerliche Gründe nicht als Ursache für die unterschiedlichen Lohngerechtigkeitsurteile herangezogen werden. Arbeitnehmer, die ihre Arbeitskraft in vollem Umfang einsetzen, könnten aufgrund ihres höheren Arbeitseinsatzes größere Ansprüche an ihren Lohn stellen und deshalb eher dazu tendieren, sich ungerecht entlohnt zu fühlen. Eine weitere Erklärung für die Abweichungen je nach Beschäftigungsgrad könnte auch in der Berufsorientierung der Arbeitnehmer zu finden sein. Möglicherweise ist die primäre Funktion der Erwerbsarbeit für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte nicht der Einkommenserwerb, sondern die Berufstätigkeit an sich: Die Möglichkeiten einer sinnvollen Beschäftigung oder des Aufbaus sozialer Kontakte könnten die Wichtigkeit des Einkommensaspekts überwiegen.

5.2.3 Multivariate Ergebnisse

Mithilfe eines logistischen Regressionsmodells wird nun der Einfluss verschiedener Determinanten auf das Lohngerechtigkeitsempfinden von Niedriglohnpfängern geschätzt. Bei der logistischen Regression werden Wahrscheinlichkeiten anhand von sogenannten Odds Ratios gemessen. In diesem Fall können die Odds Ratios als relative Wahrscheinlichkeiten interpretiert werden, die das Ereignis „Mein Lohn ist ungerecht“ vorhersagen. Bei Koeffizienten, deren Wert unter eins liegt, ist die Wahrscheinlichkeit, den Lohn als ungerecht zu empfinden, kleiner als die Wahrscheinlichkeit, ihn als gerecht wahrzunehmen. Im Gegensatz dazu erhöhen Koeffizienten, deren Wert über eins liegt, die Wahrscheinlichkeit, sich ungerecht entlohnt zu fühlen. Je weiter sich die Werte der Koeffizienten von eins entfernen, desto stärker ist ihr Einfluss.

Kern der Untersuchung ist die Beobachtung des Einflusses der genannten Leistungs- und Bedarfskomponenten auf das Lohngerechtigkeitsurteil. Konkret wird analysiert, inwiefern die individuell wahrgenommene Lohngerechtigkeit durch die berufliche und persönliche Situation der Befragten beeinflusst werden kann. Die Ergebnisse der multivariaten Schätzung sind in Tabelle 9 zusammengefasst. Sie zeigen, dass die berücksichtigten Leistungskomponenten teilweise widersprüchliche Effekte erzielen. Wie erwartet verringert sich die Wahrscheinlichkeit, den Lohn als ungerecht zu empfinden, je geringer das Ausmaß der Erwerbstätigkeit ist. Eine Teilzeitbeschäftigung und insbesondere eine geringfügige Beschäftigung führen dazu, dass der Lohn eher als gerecht wahrgenommen wird. Es darf also angenommen werden, dass im Zusammenhang mit einem zeitlich reduzierten Erwerbsumfang die Notwendigkeit und Wichtigkeit ökonomischer Aspekte in den Hintergrund rückt und die Befriedigung sozialer und persönlicher Interessen an Bedeutung gewinnt. Die Länge der Betriebszugehörigkeit wirkt sich ebenfalls positiv auf das Gerechtigkeitsempfinden aus. Konträr zu unserer Hypothese steigen die Ansprüche also nicht mit dem Erwerb betriebspezifischen Humankapitals an.⁴⁵ Möglicherweise führen die Identifikation mit dem Unternehmen und die Bindung an das Unternehmen dazu, dass die eigenen Lohnansprüche etwas in den Hintergrund treten. Niedriglöhne könnten zum Wohle des Unternehmens eher akzeptiert werden.

Für das Lebensalter, das die vorhandene Berufserfahrung repräsentieren soll, lassen sich jedoch gegenteilige Effekte beobachten. Je älter ein Arbeitnehmer ist, desto eher empfindet er seinen Lohn als ungerecht. Die Wahrscheinlichkeit der Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit ist für 30- bis 49-jährige Niedriglohnempfänger zweimal und für 50- bis 65-jährige 3,3-mal so hoch wie für 18- bis 29-jährige Niedriglohnempfänger. Dieses Ergebnis stimmt mit unseren Erwartungen überein. Beim Einfluss des Schulabschlusses zeigen sich hingegen Ergebnisse, die von anderen Studien abweichen. Insbesondere überrascht, dass Personen mit (Fach-)Abitur ebenfalls eher dazu tendieren, ihren Lohn als gerecht wahrzunehmen. Arbeitnehmer mit einem hohen Bildungsniveau haben eine nur etwa halb so hohe Wahrscheinlichkeit, Lohnungerechtigkeit zu empfinden wie Niedriglohnempfänger ohne Schulabschluss. Dies kann daran liegen, dass viele Personen dieser Gruppe ein Studium aufnehmen und für einen Nebenverdienst arbeiten. Da es sich um eine temporäre Beschäftigung handelt, wird der empfangene Lohn durchaus als gerecht betrachtet. Haupt- und Realschulabschlüsse hingegen haben in diesem Zusammenhang keine Bedeutung. Dieses Ergebnis widerspricht den Resultaten von Liebig (2007) und Liebig/Schupp (2007; 2008), die mit steigendem Bildungsgrad größere Lohnungerechtigkeitsempfindungen gemessen haben.

Empfinden von Lohnungerechtigkeit unter Niedriglohneempfängern – logistische Regression

Tabelle 9

	Variable	Odds Ratios
Schulabschluss (Referenz: kein Abschluss)	Hauptschulabschluss	0,822
	Realschulabschluss	0,829
	(Fach-)Abitur	0,544**
Erwerbsstatus (Referenz: Vollzeit)	Teilzeit	0,529***
	Geringfügig beschäftigt	0,272***
Betriebszugehörigkeit (metrisch)	Jahre der Betriebszugehörigkeit	0,977*
Altersklasse (Referenz: 18 bis 29 Jahre)	30 bis 49 Jahre	1,957***
	50 bis 65 Jahre	3,317***
Haushaltseinkommensquartil (Referenz: 0 bis 1.900 Euro, netto)	1.901 bis 2.500 Euro	1,189
	2.501 bis 3.044 Euro	0,601**
	3.045 bis 4.000 Euro	0,551**
	4.001 Euro und mehr	0,599
Anteil am Haushaltseinkommen (Referenz: 0 bis 25 Prozent)	26 bis 50 Prozent	0,906
	51 bis 75 Prozent	0,905
	76 bis 100 Prozent	1,096
Familienstand (Referenz: nicht verheiratet)	Verheiratet	0,902
Kinder im Haushalt (Referenz: keine Kinder)	Kinder	0,870
Transferzahlungen (Referenz: keine Transferzahlungen)	Transferzahlungen	1,263
Abgaben vom Bruttolohn (Referenz: 0 bis 10 Prozent)	11 bis 20 Prozent	1,349
	21 bis 30 Prozent	1,688**
	31 bis 40 Prozent	2,619***
	40 Prozent und mehr	1,292
Geschlecht (Referenz: Mann)	Frau	1,000
Region (Referenz: Westdeutschland)	Ostdeutschland	2,160***

Odds Ratios: Wert < 1: Lohngerechtigkeitsempfinden überwiegt, Wert > 1: Lohnungerechtigkeitsempfinden überwiegt.

Je weiter sich die Werte von 1 entfernen, desto stärker ist ihr Einfluss; Ergebnisse einer Logit-Schätzung;

abhängige Variable: Ungerechtigkeit des Lohns; Nagelkerkes $R^2 = 0,29$; $n = 902$;

Irrtumswahrscheinlichkeit: * < 10 Prozent, ** < 5 Prozent, *** < 1 Prozent.

Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

Die in der Regression berücksichtigten Bedarfskomponenten haben insgesamt nur eine geringe Bedeutung. Weder der Familienstand noch die Frage, ob Kinder im Haushalt leben, beeinflussen die Lohngerechtigkeitswahrnehmung. Auch der

Anteil, den ein Niedriglohnempfänger am Gesamthaushaltseinkommen leistet (einschließlich sämtlicher Erwerbseinkommen und Transferzahlungen), ist statistisch nicht relevant.⁴⁶ Allerdings hat das Haushaltsnettoeinkommen für das Gerechtigkeitsempfinden eine große Bedeutung. Mit Ausnahme des höchsten Einkommensquartils (4.001 Euro und mehr), das statistisch insignifikant ist, gilt: Je höher das gesamte Haushaltsnettoeinkommen ist, desto wahrscheinlicher wird der eigene Lohn als gerecht eingeschätzt. Einkommen, die nicht aus eigener Erwerbsarbeit resultieren (Einkommen des Partners, Sozialleistungen, sonstige Einkünfte), können das Ungerechtigkeitsempfinden also reduzieren.⁴⁷ Personen mit einem Haushaltsnettoeinkommen zwischen 2.501 und 4.000 Euro haben im Vergleich zur Referenzgruppe (Haushaltsnettoeinkommen bis zu 1.900 Euro) eine um etwa die Hälfte geringere Wahrscheinlichkeit, ihren Lohn als ungerecht zu empfinden. Dieses Ergebnis stützt die Hypothese, dass die Entlohnung eher als gerecht empfunden wird, wenn das Gesamteinkommen eines Haushalts als zufriedenstellend betrachtet werden kann.

Die Ergebnisse der Kontrollvariablen zeigen darüber hinaus, dass sich vor allem Ostdeutsche ungerecht entlohnt fühlen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie Lohnungerechtigkeit empfinden, ist etwa 2,2-mal höher als bei Westdeutschen. Als signifikant hat sich außerdem der prozentuale Anteil der Lohnabgaben (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) herausgestellt.⁴⁸ Arbeitnehmer, die zwischen 21 und 40 Prozent von ihrem Bruttolohn abgeben, finden sich häufiger ungerecht entlohnt als Arbeitnehmer mit niedrigeren und höheren Lohnabgaben. Liegt die Abgabenbelastung bei über 40 Prozent, wird der Einfluss insignifikant.⁴⁹ Dieses Ergebnis bestätigt damit nicht den von Liebig/Schupp (2007; 2008) ermittelten Befund, nach dem die Einkommensminderung durch progressive Steuern nicht als Verletzung des Leistungsprinzips empfunden wird (Liebig/Schupp, 2008, 438). Dieser scheinbare Widerspruch ist aber leicht erklärbar. Als Erklärungsgrundlage dient bei Liebig und Schupp die Vorstellung, dass das individuelle Lohngerechtigkeitsempfinden auch durch normative Überlegungen beeinflusst wird. Sind die individuellen monetären Interessen weitestgehend befriedigt, so erfahren die Erwerbstätigen durch die Umverteilung – und die damit verbundene Bedarfsbefriedigung Bedürftiger – einen moralischen Nutzengewinn. Während sich die Ergebnisse in den verschiedenen Untersuchungen von Liebig/Schupp auf alle Erwerbstätigen beziehen, werden hier lediglich abhängig Beschäftigte berücksichtigt, die weniger als 7,50 Euro je Stunde verdienen. Selbst bei Vollzeittätigkeit ist deshalb fraglich, ob die monetären Interessen der Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor befriedigt sind. Dies ist jedoch eine grundlegende Voraussetzung für die Entstehung eines moralischen Nutzengewinns.

Keinen Einfluss auf die Lohngerechtigkeit hat das Geschlecht. Dieses Ergebnis unterscheidet sich von den Erkenntnissen bisheriger Untersuchungen. Sowohl Liebig/Schupp (2007; 2008) als auch Schwarze (2007) beobachteten, dass Frauen ihren Lohn eher als gerecht wahrnehmen als Männer. Vermutlich verlieren Einflussfaktoren, die innerhalb der Gesamtstichprobe dazu führen, dass Frauen mehr Lohngerechtigkeit empfinden, innerhalb des Niedriglohnsektors an Bedeutung. Zumindest im Hinblick auf die Lohnbeurteilung wird eine größere Gleichheit zwischen Männern und Frauen erreicht, die im Ergebnis dazu führt, dass keine geschlechtsspezifischen Gerechtigkeitsmaßstäbe angelegt werden. Widersprüchlich gegenüber vorherigen Erkenntnissen sind ebenfalls die Ergebnisse bezüglich des Erhalts von Transferzahlungen. Kinder-, Wohn- oder Sozialgeld haben bei Niedriglohnempfängern keinen Einfluss darauf, ob sie ihren eigenen Lohn als gerecht wahrnehmen oder nicht. Anders als es Liebig/Schupp (2008) für alle Erwerbstätigen beobachtet haben, ist die eigenständige Sicherung der Existenz für Niedriglohnempfänger nach den hier vorliegenden Ergebnissen nicht von zentraler Bedeutung. Bis zu einem gewissen Einkommensniveau sind Arbeitnehmer demzufolge durchaus bereit, finanzielle Hilfen zu akzeptieren, ohne darin eine Herabwürdigung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit zu sehen.

5.3 Fazit

Auf Basis der empirischen Ergebnisse lässt sich zusammenfassend festhalten, dass Lohnungerechtigkeit unter den Niedriglohnempfängern vor allem von Vollzeitbeschäftigten mit geringem bis mittlerem Bildungsniveau und geringer Betriebszugehörigkeitsdauer wahrgenommen wird. Eine größere subjektive Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit finden wir außerdem bei Personen mit geringem Haushaltseinkommen, bei solchen mit hohen Lohnabgaben sowie bei älteren und ostdeutschen Arbeitnehmern. Insgesamt deuten die Ergebnisse – anders als erwartet – darauf hin, dass Leistungskomponenten auch für Niedriglohnverdiener wichtige Determinanten des Lohngerechtigkeitsurteils darstellen. Die Hypothese, dass Bedarfskriterien Leistungskomponenten überwiegen, kann deshalb nicht bestätigt werden. Jedoch sind bezüglich der Leistungsgerechtigkeit zum Teil gegenläufige Tendenzen zu beobachten. Während beispielsweise eine steigende Berufserfahrung eher zur Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit führt, bewirkt die zunehmende Betriebszugehörigkeitsdauer einen gegenteiligen Effekt: Die Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit wird unwahrscheinlicher. Wichtige Bedarfskriterien wie Familienstand oder Kinder spielen für das Lohngerechtigkeitsurteil darüber hinaus keine Rolle.

Des Weiteren wurde deutlich, dass sich Gerechtigkeitsurteile von Niedriglohnempfängern und Normalverdienern unterscheiden. Die wichtigste Erkenntnis in diesem Zusammenhang ist, dass staatliche Transferzahlungen bei Niedriglohnempfängern nicht dazu beitragen, die Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit zu erhöhen. In der Studie von Liebig/Schupp (2008), welche alle Arbeitnehmer berücksichtigte, wirkten sich Transferzahlungen negativ auf das Lohnungerechtigkeitsempfinden aus.

Insgesamt zeigte die Analyse, dass Lohnungerechtigkeit besonders bei Niedriglohnbeziehern ein akutes Problem darstellt. Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer, der unter 7,50 Euro in der Stunde verdient, empfindet seinen Lohn als ungerecht. Führt eine solche Beurteilung zu einer Leistungsreduktion, ist eine erhebliche Produktivitätsineffizienz zu erwarten, die sich womöglich für die gesamte Volkswirtschaft negativ auswirkt. Um dies zu vermeiden, muss überlegt werden, wie die subjektiv wahrgenommene Lohnungerechtigkeit gemindert werden kann. Dies geschieht im folgenden Kapitel.

6 Umverteilung: Lohnsystem versus Steuersystem

6.1 Vorbemerkungen

Im Folgenden wird von dem empirisch abgesicherten Befund ausgegangen, nach dem insbesondere im Niedriglohnsektor (definiert als Gruppe aller abhängig Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 7,50 Euro) ein recht hohes Maß an subjektiver Lohnungerechtigkeit besteht. Empirische Untersuchungen zeigen, dass die Diskrepanz zwischen dem tatsächlichen Einkommen und dem als angemessen betrachteten Einkommen in den unteren Einkommensgruppen am höchsten ist. Außerdem fühlen sich Niedriglohnbezieher häufiger ungerecht bezahlt als besser verdienende Arbeitnehmer. Es ist nicht auszuschließen, dass von diesem Ungerechtigkeitsgefühl negative Anreizwirkungen ausgehen, die sich produktivitätsmindernd und damit ökonomisch nachteilig auswirken. Diese Befürchtung ist durch verschiedene Laborexperimente gut abgesichert. Die Experimente machen deutlich, dass die individuelle Leistungsbereitschaft auch von der subjektiv bewerteten Fairness der Bezahlung abhängt (Fair-Wage-Effort-Hypothese). Forderungen, die darauf abzielen, das Problem „Arm trotz Arbeit“ zu lindern, lassen sich demnach nicht nur aus sozialpolitischen Motiven ableiten, sondern auch aufgrund von Effizienzüberlegungen.

Wie an verschiedenen Stellen der vorliegenden Analyse bereits angedeutet, stehen grundsätzlich zwei Transmissionsmechanismen zur Verfügung, über die eine vom Markt generierte Einkommensverteilung korrigiert werden kann: Entweder werden Einkommen im Rahmen einer solidarischen Lohnpolitik über das Lohnsystem ausgeglichen oder über das Steuersystem umverteilt. Bei einer solidarischen Lohnpolitik schöpfen leistungsstärkere Arbeitnehmer ihre Produktivitätsanteile nicht voll ab, sondern überlassen sie zumindest teilweise Kollegen mit schwächeren Leistungen. Diese erhalten dann Löhne, die den Wert ihrer Produktivität übertreffen. Die Lohndifferenzierung fällt demzufolge kleiner aus als im Fall einer strikten Produktivitätsorientierung (wobei natürlich zu berücksichtigen ist, dass der Wertschöpfungsbeitrag des Einzelnen bei Gruppenarbeit oder bei Wertschöpfungsketten ohnehin nur geschätzt werden kann). Ein gesetzlicher Mindestlohn greift diesen Umverteilungsgedanken auf. Bei der Diskussion über eine Umverteilung über das Steuersystem geht es nicht nur um die Umverteilung von Reich zu Arm, die durch die progressive Ausgestaltung des Steuersystems vorgenommen wird. Es geht vor allem um die Frage, in welchem Umfang ein geringes Markteinkommen durch staatliche Transfers aufgestockt werden soll. Dies kann auf verschiedene Weisen geschehen, beispielsweise über eine negative Einkommensteuer oder über – wie es auch im Rahmen des ALG II praktiziert wird – eine Lohnsubvention an den Arbeitnehmer.

6.2 Anforderungen an eine gerechte Umverteilung

Grundsätzlich gilt, dass die Beurteilung von Lohngerechtigkeit immer aus dem Blickwinkel aller Beschäftigtengruppen nachvollzogen werden muss. Positiven Nutzeneffekten, die sich infolge der Umverteilung für die Begünstigten ergeben, können durch Nutzenverluste bei denjenigen Erwerbstätigen ausgeglichen oder gar überkompensiert werden, welche die Umverteilung letztlich bezahlen müssen.

Im Folgenden wird diskutiert, ob die in Kapitel 5 vorgestellten empirischen Untersuchungen zur Einkommensumverteilung Antworten auf die Frage geben, über welches System am besten umverteilt werden sollte. Aus der im Sozio-oekonomischen Panel gestellten Frage „Ist das Einkommen, das Sie in Ihrer jetzigen Stelle verdienen, aus Ihrer Sicht gerecht?“ geht nicht eindeutig hervor, ob die Befragten dabei ausschließlich ihr Markteinkommen (im Sinne eines Bruttoeinkommens) bewerten oder ob sie auch staatliche Umverteilungseffekte (im Sinne eines Nettoeinkommens) einbeziehen. Für die nachfolgende Analyse werden deshalb beide Szenarien (Bewertung des Brutto- und des Nettoeinkommens) diskutiert.

Zunächst ist zu überlegen, wie eine gerechte Umverteilung aussehen sollte. Die Bandbreite möglicher Lösungen wird durch zwei Randlösungen abgesteckt (zum Beispiel Hubert, 2008, 335): Die erste Randlösung ist die Forderung nach einer unkorrigierten Übernahme der Marktergebnisse. Die zweite Randlösung ist der Wunsch nach absolut gleicher Bezahlung. Während die erste Position ausschließlich dem Leistungsprinzip folgt, setzt die zweite das Leistungsprinzip vollständig außer Kraft, ohne dabei das Bedarfsprinzip vollständig umzusetzen. Die Gleichbezahlung aller Arbeitnehmer bedeutet schließlich nicht, dass deren zum Teil höchst unterschiedlicher Bedarf in gleicher Weise befriedigt wird. Aufgrund familiärer oder persönlicher Gegebenheiten können deutliche Abweichungen in der Bedarfsstruktur der Arbeitnehmer bestehen. Eine gerechte Umverteilung müsste irgendwo zwischen den beiden Randlösungen liegen, weil die beiden in Kapitel 3 abgeleiteten Lohngerechtigkeitskriterien nur bei Zwischenlösungen gemeinsam berücksichtigt werden können. Das heißt: Umverteilung ja, aber Gleichverteilung nein. Dabei ist zu beachten, dass eine zunehmende Lohngleichheit die Leistungsanreize mindert. Die Leistungsträger verspüren geringere Arbeitsanreize, weil sich ihre überdurchschnittliche Leistung nicht oder nur begrenzt in einem hohenlohneinkommen niederschlägt. Diese Beeinträchtigung der Anreize führt zu einer maximalen Obergrenze rational möglicher Umverteilungswünsche (Roth, 2006, 205). Das Unterschiedsprinzip von Rawls (1979) formuliert diese Obergrenze. Danach gilt es, die Wohlstandsposition der Gesellschaftsmitglieder mit der minimalen Wohlfahrt zu maximieren.⁵⁰ Damit wird berücksichtigt, dass die Leistungsanreize der Leistungsträger umso stärker gemindert werden, je mehr sich die Einkommen einer Gleichverteilung annähern. Aufgrund der sinkenden Produktivität und der damit verbundenen Einkommenseinbußen reduziert sich zugleich die Gesamtsumme, die zur Umverteilung an leistungsschwächere Arbeitnehmer verwendet werden kann. Die maximal wünschbare Umverteilung wird nach dem Unterschiedsprinzip immer dann überschritten, wenn durch die Verringerung der Leistungsanreize auch die Wohlfahrt der Person mit der schlechtesten Wohlstandsposition abnimmt (Roth, 2006, 205). Daraus folgt, dass eine Zunahme der Einkommensdifferenzierung so lange toleriert wird, wie auf diesem Wege auch das Pro-Kopf-Einkommen der Bevölkerungsgruppe mit den geringsten Durchschnittseinkommen angehoben wird (Külp, 1994, 209).

Konkretere Aussagen lassen sich mithilfe der Wohlfahrtstheorie ableiten (Külp, 1994, 179 ff.). Dazu betrachten wir eine Wohlfahrtsfunktion, nach der die kollektive Wohlfahrt SW der Summe der individuellen Wohlfahrt sw_i ($i = 1, 2, \dots, n$) entspricht:

$$(9) SW = sw_1 + sw_2 + \dots + sw_n$$

Die Notation 1, 2, ..., n steht für die verschiedenen Individuen. Außerdem unterstellen wir, dass die Wohlfahrt der einzelnen Individuen von der Höhe ihrer Lohneinkommen w abhängt (von anderen Einkommen wird abstrahiert):

$$(10) \text{sw}_i = f_i(w_i)$$

Annahmegemäß gilt das Gesetz vom abnehmenden Grenznutzen des Lohneinkommens:⁵¹

$$(11) \frac{\partial \text{sw}_i}{\partial w_i} > 0; \frac{\partial^2 \text{sw}_i}{\partial w_i^2} < 0$$

Darüber hinaus werden für alle Individuen identische Nutzenfunktionen unterstellt:

$$(12) \text{sw}_1 = \text{sw}_2 = \dots = \text{sw}_n$$

Und schließlich sollen Umverteilungsprozesse produktionsneutral sein, das heißt, dass die Gesamtsumme der Einkommen aller Individuen durch Umverteilungsprozesse nicht berührt wird. Gibt es nun zwei Typen von Arbeitnehmern, produktive (Typ 1) und weniger produktive (Typ 2), erzielen die produktiveren Individuen nach dem Leistungsprinzip ein höheres Einkommen. Umverteilung nach dem Bedarfsprinzip setzt nun voraus, dass die produktiveren Individuen ihren Produktivitätsspielraum im Rahmen einer solidarischen Lohnpolitik nicht ausschöpfen. Unter den getroffenen Annahmen verzichtet Typ 1 dann so lange auf sein Lohneinkommen, wie der daraus folgende Nutzenentgang kleiner als der Nutzengewinn von Typ 2 ist. Insgesamt betrachtet steigen der Gesamtnutzen respektive die Wohlfahrt der Gesellschaft. Im Optimum sind die Grenznutzeneffekte ausgeglichen. Nutzenentgang und Nutzengewinn entsprechen einander:

$$(13) \frac{\partial \text{sw}_1}{\partial w_1} = \frac{\partial \text{sw}_2}{\partial w_2}$$

Theoretisch lässt sich die gesamte Wohlfahrt so lange durch Umverteilung erhöhen, wie das Einkommen der jeweils belasteten Person größer ist als das Einkommen der begünstigten Person. Das soziale Nutzenmaximum wäre dann bei einer vollkommenen Einkommensgleichheit erreicht (Külp, 1994, 181).

Dieses Ergebnis gilt aber nur unter ganz spezifischen Annahmen, insbesondere unter der Annahme identischer Nutzenfunktionen. Setzt man eine unterschiedliche Bedarfsstruktur bei den beiden Arbeitnehmertypen voraus, wäre die optimale Verteilung bei einer ungleichen Einkommensverteilung realisiert (Külp, 1994, 183). Problematisch ist auch die Annahme, dass eine Umverteilung die Gesamtsumme der Einkommen nicht beeinflusst. Die oben angesprochenen negativen Anreizeffekte auf die Leistungsbereitschaft von Typ 1 werden nämlich ausgeblendet.

Trotz dieser Einwände ist diese einfache wohlfahrtstheoretische Betrachtung dennoch hilfreich. Unter der Annahme, dass bei gleichem Grenznutzen auch das individuelle Lohngerechtigkeitsempfinden in gleichem Maße befriedigt wird, stellt die in Gleichung (13) abgeleitete Gleichheit der Grenznutzen einen Referenzpunkt für die Beurteilung dar, wie gerecht umverteilt werden kann. Dies impliziert jedoch, dass der eigene Nutzen nicht nur vom absoluten Lohneinkommen, sondern auch von der Realisierung der Lohngerechtigkeitskriterien und den damit verbundenen normativen Erwägungen abhängt. Entsprechen sich die Grenznutzen (und damit auch die individuellen Gerechtigkeitswahrnehmungen), dürfte die Leistungsmotivation durch die Umverteilungsmaßnahmen zumindest nicht negativ beeinträchtigt werden. Ein solches Ergebnis setzt allerdings die Erfüllung weiterer Optimalbedingungen voraus, die sich in der skizzierten sozialen Wohlfahrtsfunktion nicht abbilden lassen. Notwendig wäre, ergänzend zur sozialen Wohlfahrtsfunktion auch die individuellen Verhaltensweisen zu analysieren. Auf der individuellen Ebene müsste als weitere Nebenbedingung berücksichtigt werden, dass bei den Leistungsträgern der Nutzenverlust aus dem mit der Umverteilung verbundenen Einkommensverzicht durch einen Nutzengewinn kompensiert wird, der aus der Befriedigung des Bedarfsprinzips als Folge der Umverteilung entsteht (quasi der moralische Nutzengewinn). Bei den Transferempfängern dürfen die Umverteilungstransfers nicht dazu führen, dass der Anreiz für sie gemindert wird, ein eigenes Markteinkommen zu erzielen.

Um diese mikroökonomischen Anreizwirkungen zu berücksichtigen, wäre eine Erweiterung von Gleichung (10) notwendig. Sobald die Umverteilung dieses Gleichgewicht stört, kommt es zu Leistungseinschränkungen, die eine Realisierung des sozialen Optimums (wie oben beschrieben) unmöglich machen. Daraus lässt sich als Umverteilungsregel ableiten: Solidarische Lohnpolitik kann eine Gleichheit der Grenznutzen anstreben, muss dabei aber die möglichen Anreizwirkungen auf der Mikroebene berücksichtigen. Werden diese missachtet, drohen Effizienzverluste, die das Verteilbare einschränken und dadurch zulasten der sozialen Wohlfahrt gehen können.

Wie lässt sich diese theoretisch abgeleitete Umverteilungsnorm mit den empirischen Ergebnissen zur Lohngerechtigkeitswahrnehmung verknüpfen? Betrachten wir zunächst den Fall, bei dem die Erwerbstätigen in der oben genannten Fragestellung des Sozio-oekonomischen Panels vor allem das Markteinkommen bewerten. Aus den empirischen Befunden lässt sich folgern, dass das zum Zeitpunkt der Erhebung tatsächlich bestehende Ausmaß an Lohnsolidarität ganz offensichtlich nicht zu einer identischen oder zumindest vergleichbaren Gerech-

tigkeitsbewertung zwischen den verschiedenen Einkommensgruppen führt. Denn im Vergleich zu den oberen Einkommensgruppen fühlen sich die unteren Einkommensgruppen ungerechter bezahlt. Eine einheitlichere Gerechtigkeitsbewertung und – damit einhergehend – auch ein stärkerer Nutzensausgleich wären gegeben, wenn alle Einkommensgruppen ihre Entlohnung in gleicher Weise als gerecht empfinden oder zumindest der Anteil derer, die sich gerecht bezahlt fühlen, in allen Einkommensgruppen gleich hoch ist. Diese Operationalisierung leitet sich aus der Konzeption gleicher Grenznutzen ab (Gleichung 13). Sie würde eine Umverteilung der Markteinkommen über das bestehende Niveau hinaus notwendig machen.

Die Frage ist, warum sich eine an dieser Umverteilungsnorm orientierte solidarische Lohnpolitik nicht am Markt durchsetzt (und die Gerechtigkeitsurteile je nach Einkommenshöhe unterschiedlich ausfallen). Der Grund könnte darin bestehen, dass das Lohngerechtigkeitsurteil der verschiedenen Einkommensgruppen auf unterschiedlichen Leistungs- oder Bedarfserwägungen aufbaut. Ist das Leistungsprinzip in den höheren Einkommensgruppen stärker ausgeprägt als in den unteren, ergeben sich im Rahmen der solidarischen Lohnpolitik Gerechtigkeitskonflikte. Da die Leistungsträger dem Bedarfsprinzip nur in begrenztem Maße Beachtung schenken, sind sie auch nur begrenzt dazu bereit, solidarisch zu sein. Einer Umverteilung im Lohnsystem sind also durch die Gerechtigkeits-erwägungen der Betroffenen natürliche Grenzen gesetzt.

Jede quasi „exogene“ Korrektur der Lohnstruktur, etwa durch gesetzliche oder tarifliche Mindestlohnregelungen, führt daher zu Anpassungsreaktionen bei den begünstigten, aber auch bei den benachteiligten Einkommensgruppen. Sofern ein exogener Eingriff in die Lohnstruktur nicht den Präferenzen der Arbeitnehmer entspricht, kann es sein, dass die Nichtmindestlohnbezieher eine gesetzlich verordnete Stauchung der Lohnstruktur als ungerecht empfinden. Als Reaktion auf die wahrgenommene Lohnungerechtigkeit reduzieren sie ihre Leistung. Leistungsträger verfügen jedoch aufgrund ihrer spezifischen Fähigkeiten über einen gewissen Machtspielraum gegenüber den Unternehmen. Als Alternative zur Leistungsreduktion versuchen sie deshalb, höhere Löhne durchzusetzen, um die alten Lohnabstände wiederherzustellen. So kann Lohndruck erzeugt werden, der die Lohnstauchung am unteren Ende wieder ausgleicht (OECD, 1998, 49). Das macht Arbeit teurer und die Unternehmen fangen die höhere Lohnkostenbelastung durch die Entlassung von weniger qualifizierten Arbeitnehmern auf. Die verbleibenden Geringqualifizierten fühlen sich hingegen im Rahmen des relativen Vergleichs wiederum unfair bezahlt. Um Effizienzverluste zu vermeiden, ist daher stets zu beachten, dass eine Umverteilung die Lohngerechtigkeitsgefühle

aller Arbeitnehmergruppen berücksichtigen muss, nicht nur die der Mindestlohnbegünstigten (Lesch, 2009). Möglicherweise sind die bestehende Lohnstruktur und die damit korrespondierende Einkommensverteilung bereits solidarisch. Inwieweit die Lohnunterschiede kleiner (oder größer) als die Leistungsunterschiede ausfallen, kann im Rahmen der empirischen Analysen bisher nicht ausreichend beantwortet werden.

Sofern die Erwerbstätigen vor allem ihr Nettoeinkommen beurteilen, lassen sich analoge Überlegungen anstellen. Unzufriedenheit mit dem eigenen Nettoeinkommen signalisiert, dass das bisherige Ausmaß an steuer- und sozialpolitischer Umverteilung nicht ausreicht, um einen angemessenen Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Einkommensgruppen herzustellen. Wiederum könnte eine Umverteilungsnorm abgeleitet werden, bei der so lange umverteilt wird, bis alle Gruppen zu vergleichbaren Lohngerechtigkeitseinschätzungen gelangen. Da es sich aber um einen exogenen Eingriff in die Einkommensverteilung handelt, können auch hier negative Leistungsanreize ausgelöst werden. Der Hinweis von Liebig/Schupp (2008), dass die progressive Ausgestaltung des Steuersystems akzeptiert wird, weil die Einkommenszufriedenheit höherer Einkommensgruppen überdurchschnittlich hoch ist, bezieht sich auf den Status quo. Eine Bekämpfung des Problems „Arm trotz Arbeit“ über weitere steuerpolitische Umverteilungsmaßnahmen könnte sich aber unmittelbar negativ auf die bestehende Gerechtigkeitswahrnehmung auswirken.

Theoretisch wäre denkbar, das zur Herstellung von Lohngerechtigkeit notwendige Maß an Umverteilung ausschließlich über das Steuersystem zu leisten. Dann stellt sich aber die Frage, ob Einkommensgerechtigkeit ein Substitut für Lohngerechtigkeit sein kann. Als Gerechtigkeitsmaßstab könnte weniger das verfügbare Einkommen nach Transfers relevant sein als das vom Arbeitgeber gezahlte Bruttoeinkommen. Eine Lohnsubvention würde dann zwar zu einer Einkommensverbesserung führen, hätte aber keinen Einfluss auf die Bewertung der Lohn-Leistungs-Austauschrelation. Trotz des höheren Einkommens würde der Lohn selbst weiterhin als ungerecht erachtet. Dieser Befürchtung widerspricht aber unser empirischer Befund, nach dem das Lohnungerechtigkeitsgefühl von Niedriglohnbeschäftigten auch durch Einkommen vermindert werden kann, die nicht selbst erwirtschaftet wurden.

Beide Umverteilungssysteme haben Vor- und Nachteile hinsichtlich ihres Einflusses auf die Gerechtigkeitsurteile von Erwerbstätigen. Für beide Umverteilungssysteme ist entscheidend, inwieweit vor allem Bezieher höherer Einkommen ihr Gerechtigkeitsurteil vom Bedarfsprinzip abhängig machen und neben der Maximierung ihres Nutzens auch normative Überlegungen einbeziehen,

aus denen sich ein moralischer Nutzensgewinn aus Umverteilung ableiten lässt. Ob über das Lohn- oder das Steuersystem umverteilt wird: Es sind schließlich stets die Besserverdienenden, die auf Einkommensanteile verzichten müssen.

Aus den verschiedenen empirischen Untersuchungen lassen sich auch indirekte Aussagen darüber ableiten, in welchem Umfang die Beschäftigten zu solidarischer Lohnpolitik bereit sind. Für die Erwerbstätigen insgesamt gilt, dass eine längere Berufserfahrung und ein höherer Bildungsabschluss dazu führen, dass Einkommen eher als ungerecht beurteilt werden. Hieraus lässt sich folgern, dass mit zunehmender Qualifikation auch eine entsprechende Bildungsrendite erwartet wird (Liebig/Schupp, 2007, 22; vgl. auch Abschnitt 5.1). Das Prinzip einer solidarischen Lohnpolitik setzt aber das Gegenteil voraus: Hochqualifizierte schöpfen ihre Wertschöpfungsbeiträge (Renten) nicht voll ab, damit geringer Qualifizierte besser bezahlt werden können, als es aufgrund ihres Wertschöpfungsbeitrags gerechtfertigt wäre. Je mehr die Erwerbstätigen aber ihre subjektiven Lohngerechtigkeitsurteile davon abhängig machen, dass sie eine ausreichende Bildungsrendite erzielen, desto weniger werden sie bereit sein, im Lohnsystem solidarisch zu sein. Das notwendige Maß an Umverteilung müsste dann über staatliche Transfers organisiert werden. Andererseits kommt Schwarze (2007, 102) zu dem gegenteiligen Ergebnis, dass die Entlohnung mit steigender Ausbildungsdauer zunehmend als gerecht empfunden wird.

Es gibt weitere Befunde, die indirekte Aussagen zulassen. So lautet eines der zentralen Ergebnisse von Liebig/Schupp (2007; 2008), dass eine steigende Abgabenlast keine Lohnungerechtigkeitsgefühle hervorruft. Damit wird das Bedarfsprinzip als Element zur Beurteilung von Einkommensgerechtigkeit anerkannt. Unklar ist aber erstens, inwieweit das Bedarfsprinzip auch bei der Beurteilung von Lohngerechtigkeit (bezogen auf die Markteinkommen) anerkannt wird. Unklar ist zweitens, wie eine über den Status quo hinausgehende Umverteilung von den Betroffenen bewertet wird, unabhängig davon, ob über das Lohnsystem oder über das Steuersystem umverteilt wird. Auch dieser empirische Befund lässt also letztlich keine eindeutige Aussage zugunsten eines der beiden Umverteilungssysteme zu. Ein weiterer empirischer Befund ist, dass staatliche Transfers negativ auf die subjektive Wahrnehmung wirken, gerecht entlohnt worden zu sein. Dieses von Liebig/Schupp (2007) auf der Basis aller Erwerbstätigen ermittelte Ergebnis gilt aber nicht für die Gruppe der Niedriglohnbezieher. In dieser Gruppe tragen staatliche Transferzahlungen nicht dazu bei, die Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit zu erhöhen. Umverteilung wäre demnach ebenso über das Steuersystem möglich wie über das Lohnsystem (in Form eines gesetzlichen Mindestlohns von 7,50 Euro pro Stunde).

Insgesamt lassen sich aus den empirischen Befunden zur Lohngerechtigkeit keine eindeutigen Aussagen darüber ableiten, ob das Problem „Arm trotz Arbeit“ über das Lohnsystem oder über das Steuersystem bekämpft und gelindert werden sollte. In beiden Fällen liegt ein exogener Eingriff in eine durch den Markt erzeugte Lohn- und Einkommensstruktur vor, die durchaus von normativen Gerechtigkeitsurteilen beeinflusst worden sein dürfte. Auch wenn die gegenwärtige Verteilung mit steigendem Einkommen als gerecht empfunden wird, lässt sich hieraus keine weitere Umverteilungsbereitschaft ableiten. Bei der Abschätzung der Lohngerechtigkeitswirkungen müssen zudem alle Erwerbstätigen berücksichtigt werden. Ein Eingriff in die Lohn- und Einkommensverteilung durch den Staat kann die Gerechtigkeitsbeurteilung bei den Begünstigten zwar verbessern, bei den Belasteten aber verschlechtern. Bessere Leistungsanreize im unteren Bereich der Lohn- und Einkommensskala könnten durch schlechtere im oberen Bereich überkompensiert werden. Um zu beurteilen, über welches der beiden Systeme am besten umverteilt werden sollte, müssen deshalb neben den Gerechtigkeitskriterien auch Effizienzwirkungen herangezogen werden.

6.3 Anforderungen an eine effiziente Umverteilung

Im letzten Abschnitt wurde Umverteilung vor allem unter dem Lohngerechtigkeitsaspekt diskutiert, wobei schon auf die potenziell möglichen negativen Effizienzwirkungen hingewiesen wurde. Diese Diskussion soll in diesem Abschnitt vertieft werden. Um eine Umverteilung möglichst effizient vorzunehmen, sollten die folgenden drei Prinzipien beachtet werden (Roth, 2006, 196):

1. Umverteilungsaktivitäten müssen sich immer auf Individuen oder auf einzelne Haushalte beziehen.
2. Die Eingriffe müssen gezielt und eindeutig von Reich zu Arm umverteilen.
3. Das Umverteilungsziel soll mit einem möglichst geringen Ressourcenaufwand erreicht werden.

Im Folgenden soll die Effizienz von Umverteilung sowohl im Rahmen einer solidarischen Lohnpolitik als auch im Rahmen einer staatlichen Umverteilung betrachtet werden, und zwar anhand der Verteilungsinstrumente gesetzlicher Mindestlohn und Kombilohn (als eine spezifische Form staatlicher Transfers). Dabei wird auch auf die in der Mindestlohndiskussion immer wieder von Ökonomen aufgeworfene Frage der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungswirkungen eingegangen.

6.3.1 Gesetzlicher Mindestlohn

Zunächst wird geprüft, inwieweit das Lohnsystem nach der Einführung eines Mindestlohns den oben erwähnten Effizienzanforderungen noch gerecht wird.

Ein gesetzlicher Mindestlohn knüpft am Individuum an und erfüllt damit das erste der drei genannten Kriterien. Allerdings kann ein Mindestlohn das Problem „Arm trotz Arbeit“ zwar für einen einzelnen Arbeitnehmer beseitigen, aber nicht für einen Haushalt (Gregg, 2000, 135). Ein vierköpfiger Haushalt mit einem Alleinverdiener wäre bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro je Stunde immer noch auf ergänzendes ALG II angewiesen. Um auf den staatlichen Zuschuss verzichten zu können, müsste der Erwerbstätige einen Bruttostundenlohn von mehr als 12 Euro verdienen. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist also weder eine notwendige noch eine hinreichende Bedingung, um Haushaltsarmut zu beseitigen. Auf der anderen Seite gibt es Mindestlohnbezieher, die nicht in Haushalten mit geringem Einkommen leben, zum Beispiel Jugendliche, die noch bei ihren Eltern wohnen, oder Hinzuverdiener. Diese Gruppen würden von einem gesetzlichen Mindestlohn profitieren, ohne dass ein akuter Bedarf vorhanden wäre. Insgesamt wird durch einen gesetzlichen Mindestlohn nicht gezielt und eindeutig von Reich zu Arm umverteilt. Während ein gesetzlicher Mindestlohn also die Untergrenze fixiert, welcher Lohn im Austausch für die Arbeitsleistung erbracht werden muss, vernachlässigt er wichtige bedarfsorientierte Gerechtigkeitsprinzipien.

Es gibt weitere Gründe, warum ein gesetzlicher Mindestlohn aus verteilungspolitischer Sicht nicht effizient sein kann. Erkennbar wird dies an den verschiedenen mehr oder weniger willkürlichen Umverteilungseffekten, die durch einen gesetzlichen Mindestlohn angestoßen werden. Hinsichtlich der Lohnstruktur können sich drei Wirkungen zeigen (OECD, 1998, 49):

- Der Anteil von Lohnempfängern unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns verschwindet automatisch.
- Der Anteil von Lohnempfängern, die den gesetzlichen Mindestlohn (oder, weil viele Unternehmen diesen leicht überbieten wollen, etwas mehr als den Mindestlohn) beziehen, steigt.
- Es wird Lohndruck nach oben erzeugt, der die Stauchung der Lohnstruktur am unteren Ende wieder ausgleicht.

Der letzte Punkt wurde im Rahmen der Gerechtigkeitsdiskussion bereits in Abschnitt 6.2 angesprochen. Da ein gesetzlicher Mindestlohn einen exogenen Eingriff in die Lohnstruktur bedeutet, kann der relative Lohnvergleich bei den Verdienstgruppen oberhalb des Mindestlohnniveaus dazu führen, die eigene Entlohnung als unfair zu betrachten. Die Folgen wären Leistungsverweigerung, Lohndruck oder eine Kombination aus beidem. Lohndruck kann sich entladen, indem die Beschäftigtengruppen mit einem Verdienst oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns in den Lohn- und Tarifverhandlungen darauf drängen, den alten relativen Lohnabstand wiederherzustellen. In dem Maße, wie sie das durchsetzen,

verschwindet die erwähnte Stauchung der Lohnstruktur wieder. Die Folge ist, dass sich die Lohnskala insgesamt nach oben schiebt. Damit würden die Mindestlohnbegünstigten zwar in absoluten Größen mehr Lohn bekommen, aber in der relativen Betrachtung ihren Status quo behalten. Der Anteil an Niedriglohneempfängern bliebe also unverändert, obwohl sich ihre Position in absoluter Betrachtung verbessert hat. In der Armutsdiskussion wird aber auf relative Größen abgestellt, sodass ein gesetzlicher Mindestlohn zumindest in der relativen Betrachtung nicht hilft, Armut zurückzudrängen. Er verbessert also weder die relative Verteilungsposition noch das subjektive Lohngerechtigkeitsempfinden (sofern dieses auf den relativen Vergleich abstellt).

Unterbleibt eine Korrektur der Stauchung der Lohnstruktur, entstehen durch den Mindestlohn negative Qualifikationsanreize. Wird einfache Arbeit durch einen staatlichen Eingriff besser entlohnt, als dies der Markt tun würde, sinkt dadurch der Anreiz, sich weiterzuqualifizieren, um mit einer höheren Qualifikation die Chancen zu steigern, einen besser bezahlten Job zu bekommen. Für Arbeiten, deren Entlohnung zwischen Markt- und Mindestlohn anzusiedeln ist, bleibt der Effekt individueller Produktivitätszuwächse wirkungslos, da ein Arbeitnehmer auch ohne Leistungssteigerung vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren würde. Erst wenn mit dem angestrebten Qualifikationsniveau der gesetzliche Mindestlohn überschritten werden kann, bestehen Anreize, die eigene Leistungsfähigkeit zu verbessern. Derartige Aufstiegsoptionen stehen allerdings nur offen, wenn im angestrebten Qualifikationssegment genügend Stellen angeboten werden. Ist dies aufgrund der Lohnstrukturstauchung nicht der Fall, müssen diese Arbeitnehmer (trotz erworbener Qualifikation) auch weniger anspruchsvoller Arbeit nachgehen. Sie bleiben im unteren Lohnsegment, ohne dass sich die Qualifizierung gelohnt hat. Allerdings betont Metcalf (2004, C86), dass ein Unternehmen in monopsonistischen Märkten⁵² durchaus einen Anreiz haben kann, einen Teil der Monopsonrente in die Produktivität der Mitarbeiter zu investieren. Dadurch wird die Qualifikation der Mitarbeiter an ein gestiegenes gesetzliches Mindestlohnniveau angepasst. Auf diese Weise finanziert sich ein höherer gesetzlicher Mindestlohn im Nachhinein von selbst, weil der einmaligen Bildungsinvestition eine dauerhaft höhere Produktivität gegenübersteht.

Bei der Verteilungswirkung ist ferner zu beachten, dass nominale und reale Wirkung eines gesetzlichen Mindestlohns nicht unbedingt identisch sein müssen. Je besser die Unternehmen den Lohnkostenanstieg auf die Güterpreise überwälzen können, umso geringer fällt der reale Verteilungseffekt aus. Wer die Kosten der Umverteilung trägt, hängt von der Wettbewerbsintensität auf den Güter- und Arbeitsmärkten ab (Freeman, 1996, 640). Je stärker es gelingt, mindestlohn-

induzierte Lohnkostensteigerungen auf die Güterpreise zu überwälzen, desto mehr tragen die Konsumenten einen Teil der Kosten. Fragen die Mindestlohnbezieher die verteuerten Güter überproportional nach, werden die Kosten zum Teil auf sie zurückgewälzt. Weitere Umverteilungseffekte ergeben sich, wenn höhere gesetzliche Mindestlöhne nicht auf die Güterpreise überwälzt werden, sondern zulasten der Unternehmensgewinne gehen. In diesem Fall würde die funktionale Einkommensverteilung berührt. Die Lohnquote würde steigen. Dem müssen aber die Umverteilungseffekte gegengerechnet werden, die aus Rationalisierungen entstehen. Sofern Unternehmen aufgrund steigender Güterpreise weniger absetzen können, sinkt ihre Arbeitsnachfrage. Das gilt auch für den Fall, dass sinkende Gewinne die Investitionsbereitschaft beeinträchtigen. Werden Arbeitnehmer durch den gesetzlichen Mindestlohn arbeitslos, ist zu ihren Lasten umverteilt worden. Überwiegt der negative Beschäftigungseffekt den positiven Lohneffekt, kann der Anteil der Lohnsumme, der auf die Mindestlohnbezieher insgesamt entfällt, sogar sinken. Ob ein gesetzlicher Mindestlohn die Lohnquote erhöhen kann, hängt also von einer ganzen Reihe spezifischer Wirkungsmechanismen ab.

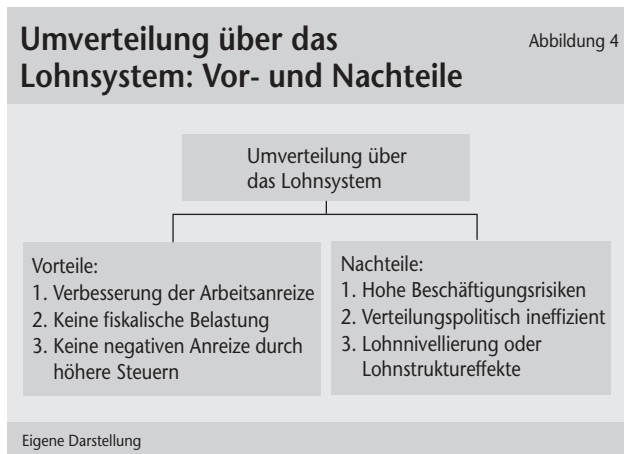
Nach der Fair-Wage-Effort-Hypothese wirkt sich ein fairer Lohn positiv auf die individuelle Arbeitsleistung aus. Ein gesetzlicher Mindestlohn kann daher auch positive Effekte haben, nämlich die Fluktuationsrate sowie die betrieblichen Fehlzeiten senken und die Leistungsbereitschaft erhöhen. Durch diese Verbesserung der Arbeitsanreize wird ein Teil der gestiegenen Lohnkosten automatisch amortisiert. Passt sich der individuelle Wertschöpfungsbeitrag der höheren Bezahlung an, käme es nur teilweise oder gar nicht zu den oben beschriebenen Preis-, Gewinn- und Beschäftigungseffekten. Dennoch ist die Verteilungswirkung eines gesetzlichen Mindestlohns unter dem Strich betrachtet wenig zielgerichtet, weil auf den Haushaltskontext eines Mindestlohnbeziehers nur in unzureichender Weise Bezug genommen wird.

Positiver fällt die Beurteilung des gesetzlichen Mindestlohns nach dem dritten Bewertungskriterium der Effizienz von Umverteilungsinstrumenten aus. Der Ressourcenaufwand ist gering, weil er sich auf die Überwachung beschränkt, ob der gesetzliche Mindestlohn auch eingehalten wird. Die meisten Staaten mit einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn⁵³ haben Behörden, die für die Einhaltung der gesetzlichen Minima sorgen sollen. Verstöße werden regelmäßig geahndet (Funk/Lesch, 2006). Die Kosten der Überwachung dürften sich weiter verringern, wenn sich ein gesetzlicher Mindestlohn zu einer sozialen Norm entwickelt, die allgemein akzeptiert und bei Abweichung von der Gesellschaft sanktioniert wird. Arbeitgeber fühlen sich dann dazu verpflichtet, vorgeschriebene Mindestlöhne auch tatsächlich zu zahlen. Um eine allgemein anerkannte soziale

Norm zu werden, muss eine gesetzliche Lohnuntergrenze aber auch transparent sein. Ob die verschiedenen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz in Deutschland allgemein akzeptierte soziale Normen werden, ist vor diesem Hintergrund eher skeptisch zu beurteilen. Da in den verschiedenen Mindestlohnbranchen unterschiedliche Mindestlohniveaus festgelegt wurden, gibt es keine allgemeine, das heißt branchenübergreifend verbindliche Lohnuntergrenze. Vielmehr dürfte das Nebeneinander unterschiedlicher Minima dazu führen, dass deren Vergleich vielen Betroffenen ein Gefühl der ungerechten Bezahlung vermittelt. Das eigentliche Ziel des gesetzlichen Mindestlohns, für eine faire Bezahlung zu sorgen, kann durch unterschiedliche branchenspezifische Mindestlöhne geradezu konterkariert werden. Entscheidend ist hierbei, in welchem Umfang subjektive Gerechtigkeitseinschätzungen von relativen Vergleichen abhängen und wie sektorale Lohnunterschiede für (in Bezug auf die Qualifikation) vergleichbare Tätigkeiten bewertet werden.

Bildet sich für die Bewertung einer gerechten oder fairen Lohnuntergrenze keine soziale Norm heraus, erhöht sich der administrative Aufwand, der mit einer Kontrolle der Lohnuntergrenzen verbunden ist. Anders ausgedrückt: Je mehr Mindestlöhne in einem Lohnsystem implementiert sind, desto höher fällt der administrative Aufwand zur Überwachung der verschiedenen Mindestlöhne aus. Neben den Überwachungskosten können weitere fiskalische Lasten entstehen. Trägt ein gesetzlicher Mindestlohn dazu bei, das Problem „Arm trotz Arbeit“ zu reduzieren, spart der Fiskus ergänzendes ALG II. Auf der anderen Seite müssen der Staat und damit letztlich die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aber Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld I) zahlen,

wenn der gesetzliche Mindestlohn negative Beschäftigungseffekte anstößt. Sind diese nicht sehr groß, fallen die fiskalischen Lasten gering aus. Damit besteht ein Zielkonflikt: Je höher ein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt wird, desto geringer wird zwar



der Bedarf, Markteinkommen durch staatliche Transfers aufzustocken. Dafür steigt aber die Zahl derer, die überhaupt kein Markteinkommen erzielen können und vollständig auf staatliche Unterstützung angewiesen sind. Die unterschiedlichen Wirkungen des gesetzlichen Mindestlohns sind in Abbildung 4 kurz zusammengefasst.

6.3.2 Kombilohn

In Deutschland wird nicht nur über das Steuersystem, sondern auch durch die verschiedenen Sozialleistungen (zum Beispiel Ausgaben für Arbeitslosigkeit, Gesundheit, Rente oder Kinder) massiv umverteilt (Pimpertz et al., 2009). Unter den verschiedenen Umverteilungsinstrumenten ist die Aufstockung geringer Markteinkommen im Rahmen des ALG II eine dem gesetzlichen Mindestlohn am ehesten vergleichbare Sozialleistung. Sie wird daher als Alternative zum gesetzlichen Mindestlohn diskutiert. In einem gewissen Sinn sind die Instrumente gesetzlicher Mindestlohn auf der einen und Kombilohn auf der anderen Seite auch Substitute. Denn je mehr im Rahmen einer solidarischen Lohnpolitik zugunsten der Niedrigverdiener umverteilt wird, desto geringer wird der Bedarf, über Sozialleistungen oder progressive Steuern umzuverteilen.

Transferleistungen wie der Kombilohn knüpfen am Haushaltsbedarf an. Sie sind deshalb zielgerichteter als ein gesetzlicher Mindestlohn, der sich am Individualbedarf orientiert (Pearson/Scarpetta, 2000). Allerdings unterstützen Umverteilungsinstrumente, die am Haushaltsbedarf anknüpfen, das sogenannte Familienernährer-Modell (Klammer, 2005). Da nicht das Individualeinkommen, sondern das Gesamteinkommen des Haushalts als Beurteilungsmaßstab für ergänzende Transfers herangezogen wird, profitiert der Hinzuverdiener grundsätzlich nicht von staatlichen Transfers, wenn sein Haushalt aufgrund des zusätzlichen Einkommens eines Hauptverdieners insgesamt so viel verdient, dass die Bemessungsgrenze überschritten wird. Hinzuverdiener mit geringem Einkommen können also von den Transferleistungen ausgeschlossen sein. Aus individueller Sicht liegt hier eine Ungleichbehandlung vor.

Das zweite oben genannte Effizienzerfordernis, nämlich gezielt von Reich zu Arm umzuverteilen, dürfte durch die Anknüpfung am Haushaltsbedarf mit einem Kombilohn allerdings besser erreichbar sein als mit einem gesetzlichen Mindestlohn. Im Fall eines Kombilohns entsteht aber das Problem, dass die Arbeitsangebotsentscheidung der Begünstigten negativ beeinflusst werden kann. Zwar bleibt der Arbeitseinsatz je Stunde unberührt. Es wird aber ein Anreiz geschaffen, die Arbeitszeit zu reduzieren. Um dies zu zeigen, bietet sich nochmals der partialanalytische Blick auf die individuellen Arbeitsangebotsentscheidungen an. Die

Wirkung eines Mindestlohns lässt sich anhand von Abbildung 3 in Abschnitt 4.3 diskutieren. Die durch einen gesetzlichen Mindestlohn bewirkte Lohnerhöhung ändert den relativen Preis zwischen Arbeit und Freizeit zugunsten der Arbeit. In Abbildung 3 ist dies durch die Verschiebung der Budgetgeraden entlang der Ordinate von Y_1 nach Y_2 grafisch dargestellt. Durch die relative Preisänderung entsteht ein positiver Substitutionseffekt, das heißt, Freizeit wird durch Arbeit substituiert. Dem steht ein Einkommenseffekt gegenüber, der sich dämpfend auf das Arbeitsangebot auswirkt. Das gleiche Einkommen lässt sich nun mit einer geringeren Arbeitszeit erzielen. Dominiert der Substitutionseffekt den Einkommenseffekt, führt ein Mindestlohn zu einem höheren Arbeitsangebot. In Abbildung 3 wird dieser Fall durch den Übergang von Punkt A zu Punkt B skizziert.

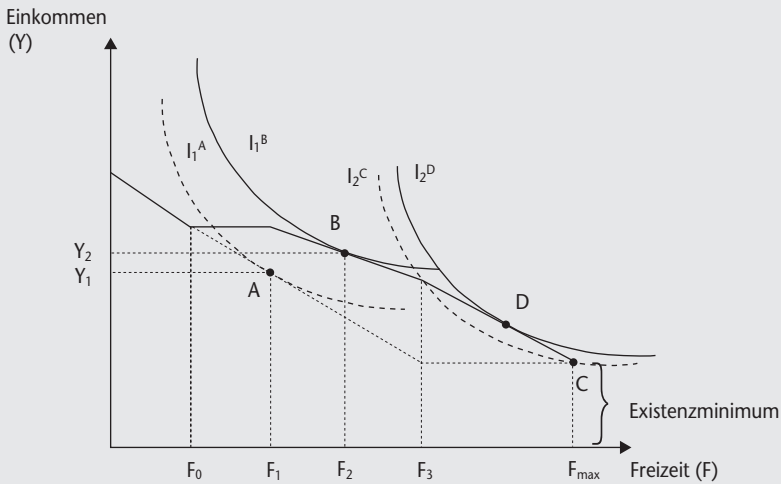
Die Wirkung einer Lohnsubvention hängt von ihrer Ausgestaltung ab. Dabei stellt sich die Frage, wo die Subvention ansetzen soll: auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes, also bei den Arbeitnehmern, oder auf der Nachfrageseite, also bei den Arbeitgebern. Angebotsseitige Lohnsubventionen wie die Aufstockung niedriger Markteinkommen über das ALG II erhöhen die Nettoeinkommen der Arbeitnehmer. Nachfrageseitige Lohnsubventionen senken die Arbeitskosten der Unternehmen, sodass deren Nachfrage nach Arbeit steigt. Der in Abbildung 5 skizzierte Zusammenhang orientiert sich an der Ausgestaltung des ALG II, stellt also einen Kombilohn dar, der eine Aufstockung des Lohneinkommens vorsieht.

Das ALG II ist eine Pauschalsubvention, die mit zunehmendem Erwerbseinkommen abgeschmolzen wird (SVR, 2006b, 35). Dabei gibt es drei verschiedene Zonen (Abbildung 5). Ein bestimmter Betrag kann hinzuverdient werden, ohne dass er auf das ALG II angerechnet wird (dargestellt durch den Kurvenabschnitt zwischen F_{\max} und F_3). Darüber hinausgehende Erwerbseinkommen werden mit einer Transferentzugsrate zwischen 0 und 100 Prozent angerechnet (der Kurvenabschnitt zwischen F_3 und F_1). Das bedeutet, dass ein Teil des Transfereinkommens mit dem Markteinkommen verrechnet wird. Im Streckenabschnitt F_1 bis F_0 kommt es zu einer vollständigen Verrechnung des zusätzlichen Einkommens mit dem Transfer.

Wie wirkt sich nun eine solche, mit dem ALG II korrespondierende Lohnsubvention auf die Arbeitsangebotsentscheidung aus? Die Antwort hängt davon ab, welche Arbeit-Freizeit-Entscheidung ein Individuum im Ausgangszustand getroffen hat. Maßgeblich ist, ob ein Individuum ein Markteinkommen erzielt oder nicht. Um dies zu zeigen, wird einmal ein Arbeitnehmer des Typs 1 betrachtet, der – bei Abwesenheit einer staatlichen Subvention – ein Markteinkommen Y_1 verdienen würde. Dieses Markteinkommen resultiert aus der Arbeitsangebotsentscheidung, die durch Punkt A skizziert wird. In diesem Punkt tangiert die

Arbeitsangebotsentscheidung bei einem Kombilohn

Abbildung 5



Eigene Darstellung

Indifferenzkurve I_1^A die Budgetgerade ohne Lohnsubvention (Ausgangszustand). Eine Lohnsubvention versetzt den Arbeitnehmer nun in die Lage, ein höheres Nutzenniveau zu erreichen. Die Indifferenzkurve I_1^B tangiert die neue (natürlich nicht lineare, deshalb in Anführungszeichen gesetzte) „Budgetgerade“ in Punkt B.

Die Aufstockung bewirkt, dass das Individuum seine Arbeitszeit reduziert und sich für mehr Freizeit entscheidet. Hierfür ist vor allem der positive Einkommenseffekt der Lohnsubvention verantwortlich. Da der Staat ein bestimmtes Einkommen garantiert, kann das Individuum seine Arbeit-Freizeit-Abwägung neu kalkulieren. Es wählt mehr Freizeit, weil der daraus folgende (nutzenmindernde) Einkommensverlust ausgeglichen wird. Neben dem Einkommenseffekt entsteht aber auch ein Substitutionseffekt, da die „Budgetgerade“ mit Lohnsubvention im Streckenabschnitt F_1 bis F_3 eine andere Steigung als die Budgetgerade ohne Lohnsubvention aufweist. Die Steigung ist gestreckt worden, sodass sich der relative Preis für Arbeit verschlechtert hat. Freizeit ist attraktiver geworden, da das Arbeitseinkommen zumindest teilweise auf das Anspruchslohniveau (Markteinkommen plus ergänzendes ALG II, skizziert durch die „Budgetgerade“ mit Lohnsubvention) angerechnet wird.⁵⁴ Also führt auch der Substitutionseffekt zu einer Reduzierung der Arbeitsangebotsentscheidung.

Damit ist schon ein entscheidender Nachteil einer Lohnsubvention angesprochen. Während ein gesetzlicher Mindestlohn leistungsfördernd wirken kann und tendenziell einen Anreiz schafft, die Arbeitszeit auszuweiten, schafft der Kombilohn einen Anreiz, die Arbeitszeit zu reduzieren. Eine solche Lohnsubvention verzerrt den Arbeit-Freizeit-Zielkonflikt und führt damit nicht zu einer alloka-tionseffizienten Wahl des Arbeitseinsatzes. Gäbe es keine Lohnsubvention, würde der Nutzengewinn aus einem Mehr an Freizeit durch den Nutzenverlust, der aus einem geringeren Einkommen resultiert (Konsumverzicht), überkompensiert, sodass eine Reduzierung der Arbeitszeit suboptimal wäre. Mit einer Lohnsubvention wird der Einkommensverlust aber ausgeglichen. Damit entfällt ein entscheidender Korrekturmechanismus, der auch zu einer verteilungspolitisch unerwünschten Wirkung führt, die natürlich auch fiskalische Kosten verursacht. Der unerwünschte Effekt besteht darin, dass der Umverteilungsbedarf infolge der Arbeitszeitreduzierung zunimmt. Der negative Anreizeffekt lässt sich vermeiden, wenn der relative Preis zwischen Arbeit und Freizeit durch den Kombilohn nicht verzerrt würde. In Abbildung 5 würde das durch eine Parallelverschiebung der ursprünglichen Budgetgerade nach rechts außen dargestellt. In diesem Fall wäre die Lohnsubvention als Pauschalzahlung aber mit einem erheblichen finanziellen Aufwand verbunden.

Fraglich ist, welche Auswirkungen sich aufgrund der Lohnsubvention auf die Leistungsbereitschaft ergeben. Dabei ist entscheidend, ob das Lohngerechtigkeitsurteil und damit auch die Leistungsmotivation vorrangig durch das Erwerbseinkommen oder durch das gesamte Haushaltseinkommen beeinflusst werden. Es ist also bedeutsam, welche Rolle Leistungs- und Bedarfsprinzipien für die Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit spielen.

Empirische Analysen haben gezeigt, dass Lohnersatzleistungen im Durchschnitt eher dazu beitragen, das Lohnungerechtigkeitsempfinden der Betroffenen zu erhöhen. Je mehr das Leistungsprinzip allgemein anerkannt wird, desto größer ist der soziale Druck, sein Bedarfseinkommen durch eigene Leistung zu erwirtschaften. Für Arbeitnehmer im Niedriglohnssektor konnte in der vorliegenden Analyse jedoch kein Einfluss von erhaltenen Transferleistungen auf das Lohngerechtigkeitsempfinden festgestellt werden. Möglicherweise sehen die Niedriglohnbeschäftigten gesetzliche Mindestlöhne nicht als einzige Form an, um ein bedarfsdeckendes Einkommen zu erwirtschaften. Alternativ steht vielen die Perspektive offen, über eine Weiterqualifizierung die eigene Leistungsfähigkeit steigern. Das verbessert die Chancen, einen bedarfsdeckenden Lohn selbst durchzusetzen. Letztlich lässt sich der Effekt von Lohnsubventionen auf die Produktivität nicht genau bestimmen. Vorsichtig ausgedrückt haben Lohnsubventionen

entweder keinen oder einen negativen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft. Da Lohnsubventionen nicht am Individual-, sondern am Haushaltseinkommen anknüpfen, kann auch nicht eindeutig bestimmt werden, in welcher Weise sie die Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit beeinflussen.

In Abbildung 5 wird aber noch ein weiteres Individuum (Typ 2) betrachtet, das in der Ausgangssituation ohne Lohnsubvention ein Maximum an Freizeit wählt und dem nur das staatlich garantierte Existenzminimum zukommt. Dies wird durch Punkt C dargestellt. Durch die Lohnsubvention besteht für dieses Individuum nun die Möglichkeit, das Existenzminimum durch ein Markteinkommen zu ergänzen. Dadurch kann es ein höheres Nutzenniveau erreichen. Vorteilhaft wirkt sich dabei aus, dass das Markteinkommen innerhalb des Streckenabschnitts F_{\max} bis F_3 ohne Abzug voll hinzuverdient werden kann. Da Typ 2 die Lohnsubvention und damit auch das höhere Nutzenniveau I_2^D nur durch die Aufnahme von Arbeit erreichen kann, bewirkt die Lohnsubvention in diesem Fall einen positiven Arbeitszeiteffekt. Entscheidend hierfür ist neben dem positiven Einkommenseffekt auch der Substitutionseffekt. Die Lohnsubvention ändert den relativen Preis zugunsten von Arbeit. Ohne Lohnsubvention verläuft die Budgetgerade im relevanten Streckenabschnitt F_{\max} bis F_3 horizontal, sodass sich eine Aufnahme von Arbeit nicht lohnt. Das staatliche Existenzminimum wird erst übertroffen, wenn die Freizeit unter das Niveau F_3 reduziert wird. Durch die Lohnsubvention wird Arbeiten honoriert, ohne dass das Individuum Abstriche beim gesetzlichen Existenzminimum hinnehmen muss. Allerdings ergibt sich dieser positive Arbeitszeiteffekt, weil das staatliche Existenzminimum den Anreiz mindert, ein geringes Markteinkommen (unterhalb des Existenzminimums) zu verdienen. Eine Verzerrung der Arbeit-Freizeit-Entscheidung wird quasi durch eine weitere Verzerrung korrigiert.

Die Analyse zeigt, dass die Arbeitsangebotsentscheidung zum einen durch die Wahl des staatlichen Existenzminimums, zum anderen durch die Ausgestaltung der Aufstockung und der Hinzuverdienstmöglichkeiten beeinflusst wird. Außerdem wird der „Zwiespalt“ (SVR, 2006b, 37) deutlich, dem man sich bei der Konstruktion eines jeden Kombilohnmodells gegenübersehen muss. Sollen die fiskalischen Kosten des Zuschusses gering bleiben, muss dieser Zuschuss im Bereich steigender Markteinkommen abgeschmolzen werden. Das spricht gegen eine pauschale Zahlung. Je höher aber die Transferentzugsrate ausfällt (je flacher also die „Budgetgerade“ mit Lohnsubvention im Abschmelzungsbereich dadurch verläuft), desto schädlicher fallen die Anreize aus, die von einem Kombilohn für das Arbeitsangebot von Haushalten gesetzt werden, die unter Umständen gar nicht so geringe Markteinkommen haben. Je geringer aber die Transferentzugs-

rate gewählt wird (je steiler also die „Budgetgerade“ mit Lohnsubvention im Abschmelzungsbereich verläuft), desto höher fällt die Zahl der anspruchsberechtigten Haushalte aus und desto teurer wird die Förderung.

Das dritte Kriterium einer effizienten Umverteilung wird jedoch im Rahmen von Lohnsubventionen nur unzureichend erfüllt. Fraglich ist vor allem, ob das determinierte Umverteilungsziel überhaupt erreicht werden kann. Es ist nicht zu erwarten, dass eine Lohnsubvention den gleichen Produktivitätseffekt wie ein gesetzlicher Mindestlohn anstößt. Sie finanziert sich nicht von selbst. Daher ist auch der Ressourcenaufwand viel höher. Ein Kombilohn kann vielmehr dazu führen, dass der Arbeitseinsatz zeitlich reduziert wird und eine wachsende Freizeitpräferenz die Notwendigkeit der Umverteilung erhöht. Steigende Ausgaben wären die Folge. Die Kriterien einer effizienten Umverteilung sind somit nicht erfüllt. Daraus folgen fiskalische Lasten, die das Instrument der Lohnsubvention im Vergleich zu einem gesetzlichen Mindestlohn, sofern dieser geringe (negative) Beschäftigungswirkungen hat, erheblich teurer erscheinen lassen.

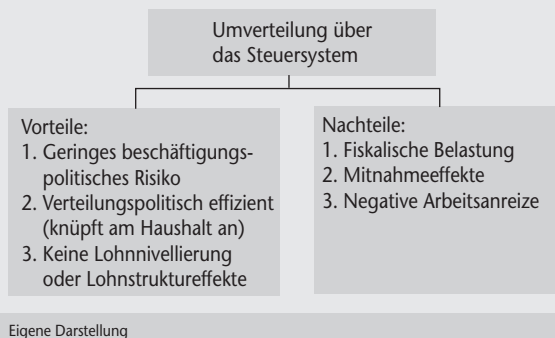
Diesen Kosten sind aber die jeweiligen Beschäftigungswirkungen der beiden Instrumente gegenzurechnen. Je höher ein gesetzlicher Mindestlohn ausfällt, desto größer wird die Gefahr, dass er über dem markträumenden Niveau liegt und damit Arbeitsplätze vernichtet. In diesem Zusammenhang müssen auch noch einmal die möglichen Lohnstruktureffekte erwähnt werden. Versuchen Nicht-mindestlohnbezieher, die Lohnrelationen nach der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns wiederherzustellen, wird die gesamte Lohnskala nach oben gedrückt, was zu einem Anstieg der Lohnkosten führt. Durch diesen Effekt würden sich die negativen Arbeitsmarktwirkungen eines gesetzlichen Mindestlohns noch verstärken. Ein Kombilohn verursacht keine negativen Beschäftigungswirkungen, weil er Arbeit nicht verteuert. Allerdings setzen umverteilende staatliche Transfers voraus, dass hohe Einkommen stärker als niedrige Einkommen besteuert werden. Auch dadurch können auf indirektem Wege (über negative Leistungsanreize) negative Beschäftigungswirkungen angestoßen werden. In welchem Umfang dies eintritt, hängt davon ab, inwiefern höher besteuerte Individuen einer staatlichen Umverteilung aus sozialen Motiven heraus zustimmen. Räumen sie dem Aspekt der Bedarfsgerechtigkeit einen hohen Stellenwert ein, fallen die Effizienzverluste einer staatlichen Umverteilung gering aus.

Die fiskalischen Lasten eines Kombilohns, die durch den Steuerzahler finanziert werden, steigen zudem, wenn ein Kombilohn zu Mitnahmeeffekten führt. In diesem Fall senken die Unternehmen die Löhne ab, weil der Staat für bedarfsdeckende Einkommen sorgt. Auf diese Weise können die Unternehmen einen Teil ihrer Kosten auf den Steuerzahler überwälzen – ein ebenfalls vertei-

lungspolitisch unerwünschtes (und ungerechtes) Ergebnis. Sollten derartige Mitnahmeeffekte in größerem Umfang auftreten, könnten sie durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vermindert werden (Gregg, 2000, 142). In diesem Fall wäre der gesetzliche Mindestlohn kein Um-

Umverteilung über das Steuersystem: Vor- und Nachteile

Abbildung 6



verteilungsinstrument zur Bekämpfung des Problems „Arm trotz Arbeit“, sondern ein Korrekturmechanismus zur Eindämmung von Trittbrettfahrerverhalten.

Die Umverteilung über das Steuersystem hat gegenüber der Umverteilung über das Lohnsystem den Vorteil, weniger Arbeitsplätze zu gefährden (Abbildung 6). Im Rahmen der neoklassischen Lohntheorie (vgl. Abschnitt 4.3) wurde gezeigt, dass Unternehmen keine Arbeitnehmer zu Löhnen einstellen, die nicht durch die Produktivität gedeckt sind. Ein gesetzlicher Mindestlohn kann die Beschäftigungschancen insbesondere von Personen mit geringerer Qualifikation gefährden. Es gibt eine Reihe empirischer Studien, die gesetzlichen Mindestlöhnen zumindest bei der Gruppe der Jugendlichen negative Beschäftigungswirkungen zuschreiben (siehe ausführlicher die umfassende Dokumentation empirischer Studien bei Neumark/Wascher, 2007). Die Beschäftigungswirkungen beider Umverteilungssysteme sollten nicht vernachlässigt werden, weil Umverteilungsmaßnahmen, die zu einer höheren Arbeitslosigkeit führen, auch eine Form von Lohnungerechtigkeit darstellen. Bei dem Teil der potenziell Begünstigten, der aufgrund der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns arbeitslos wird, entstehen Einkommensverluste, sofern die Arbeitslosenunterstützung das vorher erzielte Markteinkommen (vor Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns) unterschreitet. Das kann von den davon Betroffenen als unfair aufgefasst werden.

6.4 Fazit

Die Diskussion über eine gerechte und eine effiziente Umverteilung macht deutlich, dass es kein eindeutig überlegenes Umverteilungssystem gibt. Da eine Korrektur der Markteinkommen in beiden Umverteilungssystemen einen exo-

genen Eingriff in die Lohn- und Einkommensstruktur voraussetzt, sind mit jeder Korrektur Effizienzverluste verbunden. Diese haben wiederum Einfluss auf die Beantwortung der Frage, wie sich gerechter umverteilen lässt. Umverteilung, die zu Leistungseinschränkungen beim Arbeitsangebot führt, vermindert die Ressourcen, die umverteilt werden können. Es kommt hinzu, dass bei der Abschätzung der Gerechtigkeitswirkungen von Umverteilungsmaßnahmen alle Erwerbstätigen berücksichtigt werden müssen. Ein Eingriff in die Lohn- und Einkommensverteilung durch den Staat kann die Gerechtigkeitsbeurteilung bei den Begünstigten zwar verbessern, bei den Belasteten aber verschlechtern.

Eine genauere Analyse der Umverteilungseffizienz unter Berücksichtigung von Fair-Wage-Effort-Überlegungen zeigt, dass beide Umverteilungssysteme Schwächen haben. Eine als ungerecht empfundene Bezahlung wirkt leistungsmindernd. Ein gesetzlicher Mindestlohn, der am Individualeinkommen anknüpft, kann dies – im Gegensatz zum Kombilohn – zumindest kurzfristig korrigieren. Er kann aber langfristig auch Anpassungsreaktionen anstoßen, welche die Stauchung am unteren Ende der Lohnstruktur wieder ausgleichen. In relativer Betrachtung würden sich die Mindestlohnbezieher dann nicht verbessern. Es stellt sich dann aber die Frage, ob ein Mindestlohn das Lohngerechtigkeitsempfinden nachhaltig verstärkt. Wird Lohngerechtigkeit anhand eines Vergleichs mit der Bezahlung anderer Berufe beurteilt (also relativ), ist so ein positiver Effekt jedenfalls zweifelhaft.

Damit ein gesetzlicher Mindestlohn, der exogen in die Lohnstruktur eingreift, das Problem der empfundenen Lohnungerechtigkeit nachhaltig beseitigen kann, müsste seine Einführung durch Maßnahmen begleitet werden, mit denen die Bereitschaft zu solidarischer Lohnpolitik wächst. Die Beschäftigtengruppen, die auf einen Teil ihres Produktivitätsspielraums verzichten, müssen an anderer Stelle entlastet werden. Solche kompensierenden Maßnahmen könnten darin bestehen, die Steuerprogression zu mildern. Damit würden Konzessionen beim Bruttoverdienst netto wieder ausgeglichen. Fiskalische Maßnahmen kosten aber Geld. Alternativ wäre denkbar, die Akzeptanz für eine Stauchung der Lohnstruktur am unteren Ende über nicht monetäre Instrumente zu erhöhen. Dies wäre möglich, wenn niedrige Löhne auch von den Beziehern höherer Einkommen als ungerecht empfunden würden und sie infolgedessen dem Bedarfsprinzip ein höheres Gewicht einräumen. Das setzt eine gesellschaftspolitische Diskussion über eine faire Bewertung von Arbeit voraus, wie sie auch in Deutschland seit einigen Jahren geführt wird.

Kollektive Organisationen wie Gewerkschaften können dazu beitragen, die Bereitschaft zu einer solidarischen Lohnpolitik zu steigern. Das geschieht einmal

dadurch, dass sich die Gewerkschaften mit Kampagnen in die allgemeine politische Diskussion einmischen. Die Kampagne „Deutschland braucht den Mindestlohn“ ist hierfür ein Beispiel. Wichtig an solchen Kampagnen ist, dass sie die Transparenz der Bezahlung steigern und die Öffentlichkeit auf die Entlohnungspraxis aufmerksam machen. Je transparenter das Problem der Niedriglöhne wird, desto eher könnte auch die Bereitschaft der Besserverdienenden geweckt werden, sich solidarisch zu verhalten. Dann könnte umfassender über das Lohnsystem umverteilt werden, ohne bei den dadurch finanziell Belasteten das Gefühl der Lohnungerechtigkeit zu wecken.

Ein zweites Instrument zur Förderung solidarischer Lohnpolitik sind Tarifverträge. Diese werden von Gewerkschaften in der Regel berufsübergreifend für ganze Branchen ausgehandelt und versuchen, zwischen den verschiedenen Tätigkeiten einen Fairnessausgleich herzustellen. Die jeweilige Gewerkschaft koordiniert die heterogenen Interessen innerhalb der Belegschaft auch, indem sie in kollektiven Verträgen einen Ausgleich zwischen unterschiedlichen subjektiven Lohngerechtigkeitsvorstellungen herstellt und die Entlohnungsabstände verschiedener Tätigkeiten nicht allein nach dem Leistungsprinzip bemisst. Eine Gewerkschaft bündelt die individuellen Interessen und Lohngerechtigkeitsvorstellungen und schafft eine Lohnstruktur, die solidarische Elemente enthält. Auf diese Weise kann sie Neideffekte und die dadurch angestoßenen nachteiligen Verhaltensanreize im Rahmen einer solidarischen Lohnpolitik minimieren. Allerdings zeigen Untersuchungen über die Entstehungsmotive von Berufsgewerkschaften, dass diesem Mechanismus bei einem schrumpfenden lohnpolitischen Verteilungsspielraum Grenzen gesetzt sind (Lesch, 2008). Es gibt Berufsgruppen wie Piloten, Ärzte oder Lokführer, die den solidarischen Kontext aufkündigen und ihre tarifpolitischen Ziele eigenständig durchsetzen wollen.

Auch die betriebliche Personalpolitik kann dazu beitragen, dass Verteilungsänderungen akzeptiert werden. Ausgangspunkt sind hier nicht altruistische Motive und auch nicht Vorsorge- und Versicherungsmotive, sondern Statusüberlegungen. Nicht monetäre Statussymbole wie besondere Titel, Funktionen, Zeitsouveränität oder Dispositionsbefugnisse können ebenso wie monetäre Statussymbole (Dienstwagen, Sekretärin) dazu führen, die intrinsische Motivation zu stärken. Intrinsische Motivation ist für wirtschaftliches Handeln von großer Bedeutung (Frey, 1997). Sie kann innerhalb von bestimmten Grenzen ein Ersatz für eine geringere monetäre Motivation sein.

Letztlich steht die deutsche Arbeitsmarktpolitik vor dem Problem, vor allem im Niedriglohnbereich für mehr Lohngerechtigkeit sorgen zu wollen. Dies ist aber nicht kostenlos zu haben. Ein gesetzlicher Mindestlohn, der das Lohnge-

rechtheitsgeföhl bei den Begünstigten verbessert, ist mit beschäftigungspolitischen Risiken verbunden. Je höher er angesetzt wird und je mehr Fairness dadurch erreicht werden soll, desto größer werden diese Risiken. Sie bestehen auch darin, dass Nichtbegünstigte die gestauchten Lohnrelationen als unfair betrachten und potenziell Begünstigte ihren Arbeitsplatz verlieren, weil sie sich – zum Mindestlohn entlohnt – für den Arbeitgeber nicht mehr rechnen. Die Alternative besteht darin, Ungleichheit bei den Markteinkommen zuzulassen und über staatliche Transfers zu mindern. Dies bedeutet kurzfristig zwar weniger Lohngerechtigkeit im Niedriglohnbereich als bei einem gesetzlichen Mindestlohn, aber auch weniger ökonomische Effizienzverluste, die langfristig negativ auf die Lohngerechtigkeit im Niedriglohnsektor wirken. Es müssen allerdings Wege gefunden werden, wie sich die negativen Arbeitsanreize staatlicher Transfers minimieren lassen. Hierzu gibt es bereits eine Reihe von Vorschlägen (zum Beispiel SVR, 2006b; Bofinger et al., 2006; Schäfer, 2008).

Der politisch eingeschlagene Weg, Mindestlöhne über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz einzuführen, sorgt weder für die notwendige Effizienz noch für mehr Lohngerechtigkeit. Ein Nebeneinander verschiedener tariflicher Mindestlöhne ist problematisch. Es ist keineswegs sicher, dass dadurch überhaupt mehr subjektiv wahrgenommene Lohngerechtigkeit hergestellt wird – schließlich vergleichen sich die Beschäftigten der begünstigten Branchen miteinander. Hinzu kommt, dass das Mindestlohnniveau nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz relativ hoch ist. Fasst man die Lohngerechtigkeits- und Effizienzüberlegungen zusammen, scheint eine Kombination aus staatlichem Transfer zur Aufstockung nicht existenzsichernder Löhne und einem niedrigen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gegenüber branchenspezifischen Mindestlöhnen ökonomisch weniger problematisch zu sein. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die beschäftigungspolitischen Risiken, sondern auch im Hinblick auf die verteilungspolitische Effizienz und die allgemeine Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn könnte sich zu einer sozialen Norm entwickeln, die allgemein akzeptiert wird und damit das Gerechtigkeitsempfinden aller relevanten Gruppen (einschließlich der den Mindestlohn zahlenden Arbeitgeber) befriedigt. Klar dürfte allerdings sein, dass sich eine von allen Beschäftigten- und Einkommensgruppen als gerecht oder fair empfundene Lohnstruktur nicht staatlich verordnen lässt. Ein Maximum an Lohngerechtigkeit herzustellen – das ist vielmehr die Aufgabe der Tarifparteien, die sie nur erfüllen können, wenn sich ein gesellschaftlicher Konsens über faire Entlohnungsstrukturen herausbildet. Dazu liefert die Mindestlohndebatte in Deutschland einen wichtigen gesellschaftspolitischen Beitrag.

7

Zusammenfassung

Seit einigen Jahren versuchen die Gewerkschaften in Deutschland, die Politik zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zu bewegen. Dieser soll helfen, das Problem „Arm trotz Arbeit“ zu lindern. Zudem soll er zu mehr Lohngerechtigkeit führen. Beide Probleme haben durch die in den letzten Jahren wachsende Einkommensungleichheit eine immer größere Bedeutung gewonnen. Allerdings zeigen Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels, dass sich der Niedriglohnsektor in den letzten Jahren (2004 bis 2007) relativ stetig entwickelt hat. Das gilt einmal für die sogenannte Niedriglohngrenze, die bei einem Einkommen von zwei Dritteln des Medianeinkommens liegt. Sie lag im Jahr 2004 bei 8,85 Euro je Stunde und im Jahr 2007 bei 8,91 Euro. Diese geringe Dynamik gilt aber auch für den prozentualen Anteil der Niedriglohnbezieher. In Deutschland waren es im Jahr 2004 insgesamt 21,1 Prozent aller Arbeitnehmer, die zwei Drittel des Medianlohns oder weniger verdienten. Drei Jahre später lag der Anteil mit 20,6 Prozent etwas darunter. Während der Anteil der Niedriglohnbezieher in Westdeutschland nahezu stabil bei 17,6 bis 17,7 Prozent blieb, ging er im Osten sogar um mehr als 2 Prozentpunkte auf 35,8 Prozent zurück.

Ein Vergleich von Durchschnittslohn und Medianlohn – dieser gibt den mittleren Lohn an, also den Lohnsatz, der die Menge der Beschäftigten in zwei Hälften trennt – deutet allerdings auf eine zunehmende Lohndifferenzierung hin. Während der durchschnittliche Nominallohn zwischen 2004 und 2007 um insgesamt 2,4 Prozent stieg, nahm der Medianlohn nur um 0,7 Prozent zu. Steigt der Durchschnittslohn im Zeitverlauf stärker als der Medianlohn an, zeigt dies, dass die oberen 50 Prozent der Einkommensbezieher stärkere Lohnzuwächse als die Arbeitnehmer der unteren Hälfte verzeichnen. Hieraus lässt sich folgern, dass nicht alle Arbeitnehmer in gleicher Weise von den in der deutschen Volkswirtschaft im betrachteten Zeitraum entstandenen Wohlfahrtsgewinnen profitieren konnten. Dieser Befund bestätigt Untersuchungen, die vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung vorgelegt wurden und eine umfassende Debatte über die Schrumpfung der Mittelschicht in Deutschland ausgelöst haben.

Wie oben bereits ausgeführt, besteht bei den Löhnen ein deutliches West-Ost-Gefälle. Eine Analyse nach weiteren soziodemografischen Merkmalen zeigt, dass vor allem geringfügig Beschäftigte und junge Erwerbstätige mit der allgemeinen Lohnentwicklung seit dem Jahr 2004 nicht Schritt halten konnten. Eine Unterscheidung nach dem Geschlecht legt offen, dass Frauen im Durchschnitt des

Untersuchungszeitraums rund 3,42 Euro weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen verdient haben, die Lohnzuwächse bei Frauen seit dem Jahr 2004 aber deutlich höher ausgefallen sind als bei Männern. Während die Nominallöhne bei den Männern praktisch stagnierten, erzielten die Frauen insgesamt ein Plus von 3,4 Prozent.

Die Gewerkschaften wollen das innerhalb des Niedriglohnssektors auftretende Problem „Arm trotz Arbeit“ begrenzen, indem sie – neben einer Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (das tarifliche Mindestlöhne auch für nicht tarifgebundene In- und Ausländer verbindlich macht) – einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro pro Stunde fordern. Von einer solchen Regelung wären im Jahr 2007 insgesamt 13,8 Prozent aller Arbeitnehmer erfasst worden, vor allem jüngere Arbeitnehmer (18 bis 29 Jahre), aber auch Frauen, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte. Ein Blick auf die Haushaltsstruktur zeigt jedoch, dass nicht jeder Arbeitnehmer, der weniger als 7,50 Euro pro Stunde verdient, arm ist. So belegen empirische Untersuchungen, dass viele Arbeitnehmer mit einem Stundenlohn von weniger als 7,50 Euro in Haushalten mit weiteren Erwerbspersonen leben oder Anspruch auf staatliche Unterstützungsleistungen haben. Der Anteil von Niedriglohnbeziehern, die in Haushalten leben, in denen weder eine weitere Erwerbsperson lebt noch ein Anspruch auf staatliche Unterstützungsleistungen besteht, liegt bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten bei lediglich 3 bis 4 Prozent. Allerdings gibt es ein deutliches West-Ost-Gefälle. Zudem tragen Alleinverdiener mit Kind ein erhöhtes Armutsrisiko.

Insgesamt dürfte unbestritten sein, dass es in Deutschland tatsächlich einen ausgeprägten Niedriglohnsektor gibt. Es ist demnach zu diskutieren, welchen Beitrag gesetzliche Mindestlöhne leisten können, um das im Niedriglohnsektor durchaus vorhandene Problem „Arm trotz Arbeit“ zu lindern. Die vorliegende Untersuchung spannt die Fragestellung aber noch weiter, indem sie auch die Frage aufwirft, welche Auswirkungen eine als ungerecht empfundene Bezahlung auf die Arbeitsmotivation der Beschäftigten und damit auf die ökonomische Effizienz hat. Ein gesetzlicher Mindestlohn kann dazu beitragen, dass sich ein Arbeitnehmer gerechter und damit fairer bezahlt fühlt. Damit werden ganz bewusst normative Aspekte der Lohngerechtigkeit in den Fokus der ökonomischen Analyse gestellt.

Lohngerechtigkeit lässt sich auf verschiedenen Ebenen diskutieren. Die funktionale Lohngerechtigkeit untersucht, ob die Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit im Verhältnis zueinander gerecht entlohnt werden. Beim Konzept der interpersonellen Lohngerechtigkeit wird geprüft, ob verschiedene Arbeitstätigkeiten in Relation zueinander gerecht oder fair bezahlt werden. Diese Ebene der

Lohngerechtigkeit steht im Zentrum der vorliegenden Untersuchung. Als Kriterien der Lohngerechtigkeit werden die Leistungs- und die Bedarfsgerechtigkeit herangezogen. Zwar lässt diese Auswahl andere Gerechtigkeitskriterien, zum Beispiel das der Startchancengleichheit, außer Acht, stellt aber die methodische Vorgehensweise nicht infrage. Denn mit den beiden genannten Kriterien besteht bereits ein Spannungsverhältnis, mit dem sich der Zielkonflikt zwischen ökonomischer Effizienz auf der einen Seite und gesellschaftlichen Gerechtigkeitsnormen auf der anderen Seite ausreichend abbilden lässt.

Bei der Idee der Leistungsgerechtigkeit wird keine absolute, sondern eine relative Gleichheit angestrebt. Da die Arbeitnehmer unterschiedliche Produktivitäts- und Leistungsniveaus haben, die auch auf einer divergierenden Akkumulation von Wissen und Fertigkeiten beruhen, sind sie auch unterschiedlich zu entlohnen. Das ist schon allein deshalb notwendig, damit sich Investitionen in Wissen und Fertigkeiten für den Einzelnen lohnen. Werden durch die Entlohnung Leistungsanreize gesetzt, bewirkt dies eine höhere Wertschöpfung, die für die Gesellschaft insgesamt von Vorteil ist und die Ressourcen für eine etwaige Umverteilung steigert. Relative Gleichheit bedeutet dann, dass absolute Entlohnungsunterschiede insoweit als gerecht zu betrachten sind, als sie aus unterschiedlichen Leistungen resultieren. In der Lohnpolitik drückt sich dieses Streben durch die gewerkschaftliche Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ aus.

Problematisch sind die Messung und die monetäre Umsetzung von Leistungsgerechtigkeit. Das gilt für die Abgrenzung und die individuelle Zurechnung von Leistung ebenso wie für deren Bewertung. Nach der ökonomischen Theorie löst der Markt diese Fragen. Ein Marktteilnehmer erhält immer den Lohn (den Gegenwert für seine Leistungen), den andere Marktteilnehmer für seine Leistungen zu zahlen bereit sind. Der Verdienst bemisst sich nach der Maßgabe der Zahlungsbereitschaft für eine Leistung durch andere Marktteilnehmer. Monopolistische Spielräume und externe Effekte können allerdings zu einem sogenannten Marktversagen führen und damit auch zu einer ungerechten Bewertung führen. In dem Fall werden die erbrachten Leistungen nicht angemessen bewertet.

Das zweite Kriterium von Lohngerechtigkeit ist die Bedarfsgerechtigkeit. Sie ist ebenfalls am Kriterium der relativen Gleichheit ausgerichtet, knüpft dabei aber am unterschiedlichen Bedarf an. Ziel ist, Grundbedürfnisse zu befriedigen, die durch Marktversagen oder durch ungleiche Startchancen nicht gedeckt werden. Da Bedarf nur schwer objektivierbar ist und theoretisch grenzenlos sein kann, muss sich Bedarfsgerechtigkeit auf die Sicherung einer von der Gesellschaft als angemessen empfundenen Deckung von Grundbedürfnissen beschränken. Umsetzen lässt sich dies im Rahmen staatlicher Umverteilungsmaßnahmen (Steuer-

und Sozialversicherungssystem), aber auch durch gesetzliche Mindestlöhne – wengleich ein am individuellen Bedarf anknüpfender Mindestlohn keineswegs die Bedarfsdeckung eines ganzen Haushalts gewährleisten muss. In der Lohnpolitik wurde Bedarfsgerechtigkeit vor allem im Öffentlichen Dienst berücksichtigt. Dort gab es bis zur großen Tarifrechtsreform im Jahr 2005 Zuschläge, die den Wohnort, den familiären Status und die Zahl der Kinder berücksichtigten. Dies wurde im Rahmen der Reform abgeschafft. Heute wird Bedarfsgerechtigkeit vor allem mit der solidarischen Lohnpolitik umgesetzt. Diese zielt ganz bewusst auf eine leichte Stauchung der Lohnstruktur ab. Die Qualifikationsunterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen schlagen sich dann nur unterproportional in Lohn Differenzen nieder.

Zwischen beiden Gerechtigkeitskriterien kann ein Zielkonflikt bestehen, insbesondere dann, wenn exogen durch den Staat in eine Marktverteilung eingegriffen wird. Die Umverteilung von Markteinkommen, um Grundbedürfnisse zu befriedigen, widerspricht dem normativen Leitprinzip, nach dem Belohnungen ausschließlich von Anstrengung und individuellen Leistungen abhängen sollen. Der Zielkonflikt wird allerdings abgeschwächt oder beseitigt, wenn sich Individuen nicht ausschließlich eigennutzorientiert verhalten, sondern ihr Handeln auch durch altruistische und reziproke Motive beeinflusst wird. Für die theoretische Analyse folgt daraus eine Abkehr vom Menschenbild des „Homo oeconomicus“ und der darauf basierenden neoklassischen Grenznutzentheorie.

In den ökonomischen Lohntheorien werden normative Aspekte aber nur am Rande erwähnt. Das Thema Einkommensgerechtigkeit ist vielmehr Gegenstand der Wohlfahrtstheorie. Dennoch lassen sich die Lohntheorien mit den normativen Überlegungen zur Lohngerechtigkeit konfrontieren. Bei den klassischen Lohntheorien wird ebenso wie bei Karl Marx vor allem die Frage der funktionalen Einkommensverteilung diskutiert. Die Arbeitnehmer bilden hier eine mehr oder weniger homogene Einheit, der die ebenfalls jeweils als homogen angenommenen Gruppen der Rentiers (Bodenbesitzer) und der Kapitaleigner (Kapitalisten) gegenüberstehen.

Nach der Lohnfondstheorie wird das in der Produktion eingesetzte Kapital entsprechend einer technisch vorbestimmten Relation auf den Ankauf von Sachgütern und für die Einstellung von Arbeitskräften aufgeteilt. Damit besteht eine fest umrissene Menge an Finanzkapital, der sogenannte Lohnfonds, der zur Bezahlung des Produktionsfaktors Arbeit zur Verfügung steht. Der Durchschnittslohn kann nur steigen, wenn der – durch den Kapitaleigner bestimmte – Lohnfonds größer oder die Zahl der Arbeitnehmer kleiner wird. Entsprechend lassen sich einzelne Beschäftigtengruppen nur besser bezahlen, wenn andere schlechter

entlohnt werden. Verteilungskonflikte werden zulasten der Arbeitnehmer gelöst. Versuchten die Arbeitnehmer, die Löhne auf Kosten der Gewinne zu steigern, würden die Bevölkerung und damit auch das Arbeitsangebot steigen, die Nachfrage nach Arbeit aber würde sinken. Damit sorgen die veränderten Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt wieder dafür, dass die Löhne sinken.

Die Existenzlohntheorie geht davon aus, dass es einen natürlichen Preis für Arbeit gibt, der sich aus dem Preis für den lebensnotwendigen Bedarf ergibt. Es wird also gerade so viel gezahlt, dass das Arbeitsangebot ausreicht, um die Arbeitsnachfrage zu decken. Das sichert die Existenz des Arbeiterstandes ohne Vermehrung oder Verminderung. Jede Abweichung des tatsächlichen Lohns vom natürlichen Lohn ist nach der Existenzlohntheorie nur vorübergehend. Damit ist hier – wie auch schon in der Lohnfondstheorie – die Verteilungsrelation quasi vorprogrammiert: Ökonomische Gesetze geben die Relation vor. Politische Umverteilungsversuche sind damit von vornherein zum Scheitern verurteilt.

In der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie werden Verteilungsfragen erst gar nicht gestellt. Die theoretische Argumentation ist rein effizienzbasiert. Sie berücksichtigt damit implizit den Aspekt der Leistungsgerechtigkeit. Der Markt bewertet Leistungen im ökonomischen Sinne effizient und damit angemessen. Die Leistung bestimmt den Lohn, nicht der Bedarf. Der freie Wettbewerb wird zu einem Entdeckungsverfahren, bei dem die Preise die Informationsfunktion über die Grenzproduktivitäten der einzelnen Produktionsfaktoren übernehmen. Fühlt sich ein Individuum schlecht bezahlt, reduziert es im Rahmen seiner Konsum-Freizeit-Optimierung sein Arbeitsangebot und wählt mehr Freizeit. Die denkbare Alternative, bei konstantem Arbeitsangebot die eigene Leistung einzuschränken, ist aufgrund der Annahme vollständiger Information unmöglich. Die Leistungsreduzierung würde entdeckt und unweigerlich eine schlechtere Bezahlung nach sich ziehen.

Erst mit den Effizienzlohntheorien wurde die Möglichkeit frei, Rückwirkungen der Bezahlung auf den individuellen Arbeitseinsatz differenzierter zu analysieren. Entscheidend dabei ist die Annahme asymmetrischer Information. Weil die Arbeitgeber über die Leistung der Arbeitnehmer nur unvollständig informiert sind, versuchen sie, deren Arbeitsmotivation über Lohnzuschläge zu steigern. Anders als in der Neoklassik, wo die Produktivität den Lohn bestimmt, wird die Wechselwirkung beider Größen berücksichtigt: Lohn und Produktivität beeinflussen sich gegenseitig. Dieser Schritt ist entscheidend, um Gerechtigkeitsüberlegungen und deren ökonomische Wirkungen in die Lohntheorie einbauen zu können.

Mit der Fair-Wage-Effort-Hypothese werden erstmals in der ökonomischen Theorie auch die sozialen Zusammenhänge von Arbeitsabläufen in Gruppen und

deren Vorstellungen von gerechten oder fairen Löhnen berücksichtigt. Dabei wird angenommen, dass die Arbeitnehmer grundsätzlich dazu bereit sind, ihre Leistungen zu erhöhen, wenn ihnen faire Löhne angeboten werden. Lohn-Leistungs-Relationen werden damit von Fairnessnormen bestimmt. Die Gerechtigkeitsvorstellungen, die diese Normen beeinflussen, basieren auf subjektiven Bewertungen, nicht auf Marktbewertungen. Wie der faire Lohn (beziehungsweise der als fair empfundene Lohn) gefunden wird, lässt sich mithilfe soziologischer und psychologischer Erklärungsansätze bestimmen. Beispielsweise macht die Theorie des sozialen Austauschs Fairness von der Reziprozität des Verhaltens abhängig. Eine Leistung wird in Erwartung einer entsprechenden Gegenleistung erbracht, die allerdings ex ante nicht genau spezifiziert ist. Wird diese Erwartung erfüllt, entsteht das Gefühl, fair behandelt worden zu sein.

Die Relevanz von Fairnessüberlegungen wird in vielen Experimenten bestätigt. Reziprozität erweist sich dabei als ein stabiles Phänomen in den Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Leistungsniveau besteht dabei auch unabhängig von der Möglichkeit, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Dass auch Arbeitgeber Reziprozitätsnormen beachten, muss nicht auf sozialen Motiven beruhen, sondern kann auch aus eigennutzorientiertem Verhalten rational sein. Denn bei Zahlung eines fairen Lohns erhöhen sich auch die Produktivität und der Gewinn.

Empirische Befunde zur Lohngerechtigkeit kommen für die Erwerbstätigen insgesamt zu einem positiven Ergebnis. Etwa zwei Drittel der Erwerbstätigen betrachteten sich im Jahr 2005 als angemessen entlohnt, rund ein Viertel fand sich ungerecht entlohnt. Grundlage dieses Ergebnisses war die im Rahmen des Sozio-oekonomischen Panels gestellte Frage: „Ist das Einkommen, das Sie in Ihrer jetzigen Stelle verdienen, aus Ihrer Sicht gerecht?“ Dabei nimmt das Gerechtigkeitsempfinden mit steigendem Einkommen zu. Betrachtet man allein die Niedrigeinkommensbezieher, definiert als Arbeitnehmer mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 7,50 Euro, fällt der Befund weniger positiv aus. Während im Jahr 2007 lediglich gut 45 Prozent der Niedrigverdiener ihr Einkommen gerecht fanden, waren es in der Gruppe, die 7,50 Euro und mehr je Stunde verdiente, fast 61 Prozent.

Um die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmer zu erhöhen, die sich ungerecht bezahlt fühlen, stehen theoretisch zwei Wege offen. Entweder wird im Rahmen einer solidarischen Lohnpolitik von Reich zu Arm umverteilt oder über das staatliche Transfersystem. Umverteilung über einen gesetzlichen Mindestlohn kann dazu führen, dass sich Arbeitnehmer fairer bezahlt fühlen als vorher und motivierter sind. Die Gerechtigkeitswirkung eines staatlichen Transfers (zum Beispiel

Arbeitslosengeld II) ist dagegen lediglich neutral. Sie kann sogar negativ sein, wenn ein Transfer dem Betroffenen das Gefühl vermittelt, auf staatliche Almosen angewiesen zu sein. Eine empirische Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels zeigt aber, dass sich dieser Effekt für die Gruppe der Niedriglohnbezieher nicht beobachten lässt. Auch die Gerechtigkeitswirkung eines gesetzlichen Mindestlohns ist begrenzt. Denn ein staatlicher Eingriff in die Lohnstruktur und die dadurch verursachte Stauchung können dazu führen, dass sich Besserbezahlte ungerecht behandelt fühlen. Außerdem drohen gerade bei einfachen Tätigkeiten Arbeitsplatzverluste, wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht durch entsprechende Wertschöpfungsbeiträge gedeckt wird. Die Verringerung der Chancen, einen Arbeitsplatz zu erhalten, ist keinesfalls gerecht.

Auch Effizienzüberlegungen ergeben ein eher differenziertes Bild. Ein gesetzlicher Mindestlohn kann Haushaltsarmut niemals vollständig beseitigen, weil er am Individuum anknüpft. Er mindert den Anreiz, über Qualifizierung ein höheres Entgelt zu erzielen und staucht die Lohnstruktur am unteren Ende. Hierdurch kann sich die gesamte Lohnstruktur nach oben schieben, sodass die Arbeitskosten steigen und Arbeitsplätze verloren gehen. Ein Kombilohn knüpft dagegen am Haushaltseinkommen an und verteilt daher gezielter um. Seine beschäftigungspolitischen Risiken sind gering. Sollen die fiskalischen Kosten nicht zu hoch ausfallen, müsste ein Lohnzuschuss mit steigendem Entgelt abgeschmolzen werden. Dies fördert allerdings den Anreiz, die Arbeitszeit zu reduzieren. Dann wird ein Zuschuss auch gezahlt, wenn ein Arbeitnehmer nicht bereit ist, entsprechend lange zu arbeiten.

Empirische Befunde zur Lohngerechtigkeit zeigen, dass die Bewertung dessen, was eine gerechte Bezahlung ist, auch am Bedarf anknüpft. Es ist zu vermuten, dass sich dies bereits in der Lohnstruktur niederschlägt, diese also nicht rein leistungsorientiert differenziert. Aus der allgemeinen Akzeptanz von Bedarfsgerechtigkeit lässt sich aber keine weitere Umverteilung ableiten. Ein exogener Eingriff in diese Lohnstruktur durch gesetzliche Mindestlöhne könnte das gefundene Gleichgewicht zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit stören. Es zwingt die Beschäftigten zu einer solidarischen Lohnpolitik, die sie möglicherweise in diesem Ausmaß nicht wollen. Besser wäre es, die Bereitschaft der Erwerbstätigen zu einer solidarischen Lohnpolitik zu erhöhen. Hier können die Gewerkschaften eine wichtige Funktion übernehmen, indem sie auf die geringe Bezahlung mancher Tätigkeiten hinweisen und für Transparenz sorgen. Aber auch die Bewertung der betrieblichen Entgeltstruktur kann angepasst werden, indem unterschiedliche Leistungen nicht rein monetär, sondern über nicht monetäre Statussymbole abgegolten werden.

Letztlich steht man vor der Entscheidung, ob im unteren Lohnsegment mehr Lohngerechtigkeit hergestellt werden soll. Diese Entscheidung ist vor allem mit Beschäftigungsrisiken verbunden, kann aber auch daran scheitern, dass Bezieher höherer Einkommen eine Stauchung der Lohnstruktur nicht akzeptieren. Oder man verzichtet auf mehr Lohngerechtigkeit im unteren Lohnsegment und beschränkt sich darauf, nicht existenzsichernde und damit häufig als ungerecht empfundene Marktlöhne durch einen staatlichen Transfer aufzustocken. Dabei fallen die Beschäftigungsrisiken geringer aus.

Die Politik hat in den letzten Jahren das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ausgeweitet und schrittweise branchenspezifische Mindestlöhne eingeführt. Dieser Weg birgt erheblich mehr beschäftigungspolitische Risiken als ein moderater allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Außerdem führt dieser Weg zu einem hohen Kontrollaufwand. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, der als soziale Norm auch allgemein akzeptiert wird, würde den Kontrollaufwand vermindern. Schließlich stellen unterschiedliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz keineswegs sicher, dass die Betroffenen ihre Bezahlung als gerechter empfinden. Sofern die subjektive Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit auch auf relativen Lohnvergleichen beruht, können differenzierte Mindestlöhne sogar zu einer Zunahme des Gefühls ungerechter Bezahlung führen.

Anmerkungen

- ¹ Zu Vergleichen, die längere Zeiträume abdecken, siehe Bosch et al. (2008) oder Grabka/Frick (2008).
- ² Der Bruttolohn umfasst das Grundentgelt und etwaige Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Zulagen und Zuschläge. Er enthält nicht die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers. Im Folgenden beziehen sich sowohl die Angaben zu Durchschnittslöhnen als auch zu Medianlöhnen auf Bruttolöhne.
- ³ Während es in Westdeutschland viele industrielle Großbetriebe gibt, die einen starken Einfluss auf die überdurchschnittliche Bezahlung ausüben, lassen sich in Ostdeutschland vermehrt kleinere Betriebe ausmachen, die außerdem in Branchen tätig sind, in denen unterdurchschnittlich bezahlt wird.
- ⁴ Die unterschiedliche Bezahlung wird häufig als diskriminierend bezeichnet. Empirische Untersuchungen zeigen indes, dass die Unterschiede unterm Strich weniger auf finanzieller Ungleichbehandlung im Einzelfall, sondern vor allem auf gesellschaftlichen Strukturen beruhen, die Männer in gutbezahlte Jobs gelangen lassen (Hirsch et al., 2006; Anger/Schmidt, 2008; Gartner/Hinz, 2009; Schmidt et al., 2009).
- ⁵ Abweichungen zwischen Brenke (2006) und Kalina/Weinkopf (2008) ergeben sich möglicherweise durch die Selektion der Stichprobe. Brenke schließt beispielsweise im Gegensatz zu Kalina und Weinkopf auch Schüler, Studenten und Rentner mit ein. Er berechnet den Stundenlohn als: Bruttomonatslohn/Wochenarbeitszeit in Stunden. Bei Kalina und Weinkopf lassen sich diesbezüglich keine Angaben finden. Möglicherweise haben sie die wöchentliche Arbeitszeit mit einem anderen Faktor multipliziert. Üblich ist der Faktor 4,33.
- ⁶ Im Sommer 2007 lag der Mindestlohn im Vereinigten Königreich aufgrund einer höheren Bewertung des britischen Pfunds noch deutlich über 8 Euro. Hier kommt die starke Abwertung des britischen Pfunds gegenüber dem Euro zum Tragen.
- ⁷ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2009). Höhere Mindestlöhne gibt es in Irland (8,65 Euro), Frankreich (8,82 Euro) und Luxemburg (9,73 Euro).
- ⁸ Faber/Petersen (2008, 406) stellen dem „Homo oeconomicus“ das Menschenbild des „Homo politicus“ gegenüber. Dieser wird als Mensch definiert, der in seinem Handeln vom Interesse an der Erhaltung eines gerechten politischen Gemeinwells geleitet ist. Der „Homo politicus“ will nicht seinen eigenen Nutzen maximieren, sondern ist am Gemeinwohl und an Gerechtigkeit interessiert.
- ⁹ Genau genommen muss die Arbeitseinkommensquote betrachtet werden, weil diese nicht nur die Einkommen der abhängig Beschäftigten berücksichtigt, sondern auch die der Selbstständigen (und der mithelfenden Familienangehörigen). Siehe zur Berechnung der Arbeitseinkommensquote SVR (2006a, 455).
- ¹⁰ Zum Begriff „soziale Gerechtigkeit“ siehe Becker/Hauser (2004). Die Autoren unterscheiden zwischen Startchancengleichheit, Generationengerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit. Generationengerechtigkeit knüpft an der Gerechtigkeit zwischen Personengruppen im Zeitverlauf an. Die Startchancengleichheit stellt auf die Gleichheit der Chancen zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Lebensverlauf ab. Wenn im Folgenden nur die Leistungs- und die Bedarfsgerechtigkeit herangezogen werden, wird die Frage der geschlechtsspezifischen Entlohnung außer Acht gelassen. Um diese zu berücksichtigen, müsste auch der Aspekt der Startchancengleichheit diskutiert werden, der auch geschlechtsspezifische Rollenverteilungen beinhaltet. Zur weiteren Diskussion dieses Aspekts siehe Hirsch et al. (2006), Anger/Schmidt (2008) und Schmidt et al. (2009).
- ¹¹ Paul/Schaefer (2009) beispielsweise differenzieren zwischen insgesamt sieben Gerechtigkeitskonzepten, die sich aber zum Teil unter die beiden hier herangezogenen Gerechtigkeitsprinzipien der Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit subsumieren lassen. Unberücksichtigt bleibt vor allem die Verfahrensgerechtigkeit, die aber mehr für den Lohnfindungsprozess als für die Frage nach der gerechten oder fairen Bewertung von Arbeit relevant ist. Faber/Petersen (2008) unterscheiden zwischen Verteilungs- und Ordnungsgerechtigkeit. Verteilungsgerechtigkeit verteilt Güter und Lasten aufgrund von Ansprüchen. Diese können sich aus dem Bedarf, dem Verdienst oder aus erworbenen Rechten ergeben. Ordnungsgerechtigkeit stellt die Gerechtigkeit oder die moralische Qualität der Ordnung einer Gemeinschaft dar (Faber/Petersen, 2008, 411). Sie wird als zentraler Bestandteil des dem „Homo politicus“ zugrunde liegenden Gerechtigkeitsbegriffs betrachtet.
- ¹² Schlicht (2008, 313) führt diesen Begriff auf Adam Smith zurück. Dieser wies auf fünf Faktoren hin, welche die Entlohnung bestimmen: die Beschwerne bei der Durchführung der Arbeit, der Aufwand für das Erlernen der Arbeit, die Regelmäßigkeit der Arbeit, der Grad des Vertrauens, das man in einen Arbeiter setzen muss, sowie die Erfolgs- und Karriereaussichten.
- ¹³ Die Reform im Öffentlichen Dienst steht beispielhaft für einen generellen Strukturwandel im Entlohnungsprinzip. Lengfeld (2007) betont, dass das traditionelle System aus Leistungsprinzip („Leistung muss sich lohnen“) und Gleichheitsprinzip („Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) durch eine zunehmende Kopplung der Entlohnung an den

ökonomischen Erfolg verdrängt wird. Dies schlägt sich einerseits in tariflichen Regelungen nieder – zu nennen sind hier Gewinnbeteiligungen oder die leistungsabhängige Bezahlung –, andererseits in einer zunehmenden Differenzierung, etwa über tarifliche Öffnungsklauseln.

¹⁴ Molitor (1988, 34) spricht in diesem Zusammenhang von einem „Soziallohn“.

¹⁵ Das setzt voraus, dass der Individualismus als normative Grundorientierung für das Konzept der sozialen Gerechtigkeit herangezogen wird. Zieht man alternativ den Egalitarismus heran, bedeutet soziale Gerechtigkeit immer Gleichheit, und zwar nicht nur der Chancen, sondern auch der Ergebnisse (Liebig, 2007, 126). Einer Gleichverteilung von Gütern im Sinne des Egalitarismus entspricht auf dem Arbeitsmarkt ein möglichst einheitlicher Stundenlohn, unabhängig von der Leistung.

¹⁶ Externe Effekte aus privaten Aktivitäten von Wirtschaftssubjekten beeinflussen die Konsum- oder Produktionsmöglichkeiten Dritter, ohne dass diese Effekte über den Markt bewertet und damit abgerechnet werden. Neben diesen sogenannten technologischen externen Effekten gibt es sogenannte pekuniäre externe Effekte, die vom Preissystem erfasst werden und sich auf die Einkommensverteilung zwischen den Wirtschaftssubjekten auswirken. Da diese Effekte zu relativen Preisänderungen führen, sind sie über den Markt internalisiert. Sie stellen damit kein Marktversagen im Sinne einer falschen Preisbildung dar und rechtfertigen somit auch keine Korrekturen des Marktergebnisses.

¹⁷ Zur Internalisierung externer Effekte siehe ausführlicher Roth (2006, 161 ff.).

¹⁸ Es handelt sich um einen „Windfall Profit“, also einen Einkommenszuwachs, der nicht auf entsprechenden Leistungen, sondern auf Zufällen beruht.

¹⁹ Schlicht (2008) weist zudem darauf hin, dass die „kompensierenden Lohndifferenziale“ lediglich eine Untergrenze für die tatsächlichen, durch den Markt generierten Lohndifferenziale bilden. Jobrenten können einen Keil zwischen die kompensierenden und die tatsächlichen Differenziale treiben. Jobrenten sind nichts anderes als Monopolrenten, deren Entstehung nicht weiter erklärt wird.

²⁰ Es gibt demnach nicht nur Sachkapital (Realkapital), sondern auch Finanzkapital.

²¹ Nach dem Malthus'schen Bevölkerungsgesetz wird das Bevölkerungswachstum durch einen zu geringen Nahrungsspielraum begrenzt, weil die Bevölkerung eine Tendenz hat, stärker zu wachsen als der Bodenertrag (Gesetz vom abnehmenden Bodenertrag).

²² Zur kritischen Auseinandersetzung mit der Arbeitswerttheorie der Klassiker siehe Robinson (1965).

²³ Die bereinigte Lohnquote schwankt um 61,8 Prozent, was Helmedag (2003) als einen fairen Interessenausgleich zwischen der Kapital- und Arbeitnehmerseite bezeichnet. Dazu leitet er im Rahmen eines einfachen Modells einen „fairen Lohnsatz“ ab, der dem oben genannten Anteil entspricht.

²⁴ Von etwaigen anderen Einkommensarten wie zum Beispiel Zinsen aus Kapitalanlagen oder Mieteinnahmen wird hier abstrahiert. Sie würden die Budgetlinie parallel nach oben verschieben, die grundlegenden Zusammenhänge dieser Analyse aber nicht verändern.

²⁵ Im Fall einer sogenannten anomalen Reaktion des Arbeitsangebots reagiert eine Arbeitskraft auf eine Lohnsenkung mit einer Ausweitung ihres Arbeitsangebots. Siehe dazu ausführlicher Lesch (2006, 11).

²⁶ Repräsentativ bedeutet, dass in einem Markt zwar viele Unternehmen als Nachfrager nach Arbeit und Anbieter von Gütern auftreten (vollständiger Wettbewerb), dass das einzelne Unternehmen aber eine gedachte Durchschnittseinheit ist, die sich so verhält wie der Unternehmenssektor insgesamt.

²⁷ Unter bestimmten Annahmen ist es aber auch möglich, dass er sein Arbeitsangebot ausweitet, um das ursprüngliche Leistungsniveau halten zu können (anomale Reaktion der Arbeitsnachfrage).

²⁸ Sesselmeier (1999, 110) folgt dieser Einteilung nicht, da allen Ansätzen ein mikroökonomisches Entscheidungskalkül zugrunde liegt. Nach seiner Ansicht unterscheiden sich die Ansätze vielmehr insofern, als in den soziologischen Modellen das Problem der genauen Bewertung der zu erbringenden Leistung durch unvollständige Information in den Hintergrund tritt und demgegenüber die Frage der Präferenzbeeinflussung stärker thematisiert wird.

²⁹ Faber/Petersen (2008) sprechen in diesem Zusammenhang vom „Homo politicus“ (vgl. Abschnitt 3.1).

³⁰ Das normale Anstrengungsniveau wurde also auf den Wert eins normiert.

³¹ Zu weiteren, hier nicht vorgestellten Studien siehe Dietz (2006, 148 ff.).

³² Arbeitnehmer und Arbeitgeber bekamen sich dadurch nie zu Gesicht.

³³ Lohnangebote über v sind nicht erlaubt, um mögliche Verlustängste im Sinne eines negativen Einkommens zu verhindern.

³⁴ Im Complete-Contract-Markt entfällt der Term $c(e)$ in Gleichung (8), vgl. auch Übersicht 1.

³⁵ Die Anzahl der Firmen liegt jeweils zwischen sechs und acht, die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen neun und zwölf, wobei die Zahl der Arbeitnehmer die der Firmen immer um mindestens 50 Prozent überschreitet.

³⁶ Experimentdesigns mit Drei-Personen-Spielen zeigen häufig, dass keine direkten Reaktionen auf den inaktiven Part stattfinden. Weil der Arbeitskollege keinen Einfluss auf das eigene Gehalt ausübt, spielt das Verhältnis zu ihm für das eigene Anstrengungsniveau keine Rolle.

³⁷ Bei der ersten Frage wird nicht nach Brutto- und Nettoeinkommen unterschieden. Da die Anschlussfrage einen Bezug zum Nettoeinkommen herstellt, bleibt offen, ob in der ersten Frage vor allem die Markteinkommen beurteilt werden oder auch staatliche Umverteilungsmaßnahmen in die Beurteilung einbezogen werden.

³⁸ Die Autoren beziehen die Frage „Ist das Einkommen, das Sie in Ihrer jetzigen Stelle verdienen, aus Ihrer Sicht gerecht?“ auf den Nettoverdienst, weil diese Frage im Anschluss an die Erhebung des Nettoverdienstes im vorangegangenen Monat gestellt wurde und anschließend konkret nach dem „gerechten Nettoverdienst“ gefragt wurde (Liebig/Schupp, 2005, 722).

³⁹ Attribution kann ganz allgemein als Ursachenzuschreibung bestimmter Ereignisse verstanden werden. Bezogen auf den beruflichen Erfolg bedeutet interne Attribution, dass die eigenen Leistungen, Fähigkeiten oder Anstrengungen als ursächlich für den Erfolg angesehen werden. Im Gegensatz dazu hängt das Ergebnis bei externer Attribution immer von äußeren Einflüssen ab. Beruflicher Erfolg oder Misserfolg wird dann zum Beispiel durch die Aufgabenschwierigkeit oder durch Zufallseinflüsse bestimmt.

⁴⁰ Zwischen Zufriedenheit und dem Empfinden von Gerechtigkeit bestehen zwar Parallelen, streng genommen muss aber zwischen diesen Konzepten unterschieden werden. So kommen Liebig/Schupp (2005, 724) zu dem Ergebnis, dass die wahrgenommene Ungerechtigkeit mit steigendem Einkommen deutlich stärker abweicht als die Unzufriedenheit mit dem eigenen Einkommen. Wenn wahrgenommene Unzufriedenheit nichts anderes als Ungerechtigkeit wäre, müssten die beiden Indikatoren sich aber parallel entwickeln. Dieser Aspekt sollte aber nicht überbetont werden, da beide Variablen dazu führen können, sich unfair entlohnt zu fühlen.

⁴¹ Im Durchschnitt ist eine Region mit 29,4 Arbeitnehmern (aus dem SOEP) besetzt.

⁴² Im Durchschnitt ist eine Berufsgruppe mit 50,6 Arbeitnehmern (aus dem SOEP) besetzt.

⁴³ Siehe dazu Frick/Grabka (2008, 561), welche die Niedriglohngrenze bei 60 Prozent des Medians der jährlichen Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen ansetzen, oder Bosch et al. (2008), die als Niedriglohngrenze zwei Drittel des Medianlohns wählen, oder den Überblick bei Faik (2005).

⁴⁴ Durch die Verwendung des Nettostundenlohns in Höhe von 7,50 Euro als Niedriglohngrenze erhöht sich natürlich das Ausmaß der Niedriglohnbeschäftigung. In diesem Fall wären 35,1 Prozent aller Arbeitnehmer betroffen, im Vergleich zu 12,9 Prozent bei Verwendung des Bruttostundenlohns in Höhe von 7,50 Euro.

⁴⁵ Eine alternative Erklärung, wonach wachsende Berufserfahrung durch eine senioritätsbezogene Entlohnung abgegolten wird (und auf diesem Weg zur Lohngerechtigkeit beiträgt), scheidet im hier betrachteten Niedriglohnssektor aus, weil die Lohnodynamik nach oben eng begrenzt ist.

⁴⁶ Regressionsmodelle ohne Berücksichtigung des Erwerbsstatus kommen ebenfalls zu nicht signifikanten Effekten für den Einkommensanteil am Gesamteinkommen. Die Effekte werden im vorgestellten Modell also nicht durch die Kontrolle von Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung aufgehoben.

⁴⁷ Das vierte Einkommensquartil ist möglicherweise aufgrund geringer Fallzahlen nicht signifikant.

⁴⁸ Die Lohnabgaben umfassen die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge, den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer.

⁴⁹ Möglicherweise liegt dies an zu geringen Fallzahlen.

⁵⁰ Das Unterschiedsprinzip entspricht dem sogenannten Maximin-Prinzip in der ökonomischen Entscheidungstheorie (Müller, 2005, 49). Allgemein formuliert fordert dieses Prinzip, diejenige Handlungsoption zu wählen, bei welcher der größte mögliche Schaden am kleinsten ist. Zur Konkretisierung im Rahmen der Rawls'schen Gerechtigkeitskonzeption siehe ausführlicher Müller (2005).

⁵¹ Das bedeutet, dass zwar der Gesamtnutzen des einzelnen Individuums mit zunehmendem Einkommen ansteigt, der Grenznutzen jedoch zurückgeht.

⁵² Ein Monopson beschreibt ein Arbeitsnachfragemonopol. Bei monopsonistischer Konkurrenz gibt es nur wenige Arbeitsnachfrager. Solche monopolartigen Strukturen auf der Nachfrageseite werden vor allem bei mangelnder geografischer oder qualifikatorischer Mobilität des Arbeitsangebots wirksam.

⁵³ Innerhalb der EU haben 20 der 27 Mitgliedstaaten einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn etabliert. Keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Dänemark, Deutschland, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern.

⁵⁴ Technisch gesprochen läuft der Substitutionseffekt für Typ 1 auf eine Verringerung des Arbeitsangebots hinaus, weil in dem relevanten Streckenabschnitt eine höhere Transferentzugsrate und damit Grenzbelastung besteht als im vergleichbaren Streckenabschnitt der ursprünglichen Budgetgeraden (SVR, 2006b, 36).

Literatur

- Adams, J. Stacy**, 1965, Inequity in Social Exchange, in: Berkowitz, Leonard (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York, S. 267–299
- Akerlof, George A.**, 1982, Labor Contracts as Partial Gift Exchange, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, No. 4, S. 543–569
- Akerlof, George A.**, 1984, Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, in: *American Economic Review*, Vol. 74, No. 2, S. 79–83
- Akerlof, George A. / Yellen, Janet L.**, 1988, Fairness and Unemployment, in: *American Economic Review*, Vol. 78, No. 2, S. 44–59
- Akerlof, George A. / Yellen, Janet L.**, 1990, The Fair Wage Effort Hypothesis and Unemployment, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 2, S. 255–283
- Anger, Christina / Schmidt, Jörg**, 2008, Gender Wage Gap und Familienpolitik, in: *IW-Trends*, 35. Jg., Nr. 2, S. 55–68
- Becker, Gary S.**, 1993, *Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens*, Tübingen
- Becker, Irene / Hauser, Richard**, 2004, *Soziale Gerechtigkeit – eine Standortbestimmung*, Berlin
- Bispinck, Reinhard / Schäfer, Claus / Schulten, Thorsten**, 2004, Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn, in: *WSI-Mitteilungen*, 57. Jg., Nr. 10, S. 575–577
- Blau, Peter M.**, 1964, *Exchange and Power in Social Life*, New York
- Bofinger, Peter / Dietz, Martin / Genders, Sascha / Walwei, Ulrich**, 2006, Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich, Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, URL: http://www.smwa.sachsen.de/set/431/gutachten_niedriglohnbereich.pdf [Stand: 2009-11-13]
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia**, 2008, Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite, in: *WSI-Mitteilungen*, 61. Jg., Nr. 8, S. 423–430
- Brenke, Karl**, 2006, Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland – sind Mindestlöhne sinnvoll?, in: *DIW-Wochenbericht*, 73. Jg., Nr. 15-16, S. 197–206
- Brenke, Karl**, 2008, Jahrelanger Trend zunehmender Lohnspreizung gestoppt, in: *DIW-Wochenbericht*, 75. Jg., Nr. 38, S. 567–570
- Brenke, Karl / Ziemendorff, Johannes**, 2008, Hilfebedürftig trotz Arbeit? – kein Massenphänomen in Deutschland, in: *DIW-Wochenbericht*, 75. Jg., Nr. 4, S. 33–40
- Charness, Gary / Kuhn, Peter**, 2007, Does Pay Inequality affect Worker Effort? Experimental Evidence, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 25, No. 4, S. 693–723
- Deutsche Bundesbank**, 2009, Lohnsetzungsverhalten in Deutschland – neuere empirische Befunde, in: *Monatsbericht*, Nr. 4/2009, S. 21–30
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund**, 2008, *Verteilungsbericht des DGB für das Jahr 2008*, Berlin
- Dietz, Martin**, 2006, *Der Arbeitsmarkt in institutionentheoretischer Perspektive*, Stuttgart

- DIW** – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2009: Das Sozio-oekonomische Panel, URL: <http://www.diw.de/deutsch/soep/26628.html> [Stand: 2009-03-13]
- Faber, Malte / Petersen, Thomas**, 2008, Gerechtigkeit und Marktwirtschaft – das Problem der Arbeitslosigkeit, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 9. Jg., Nr. 4, S. 405–423
- Faik, Jürgen**, 2005, Armut ökonomisch betrachtet – Zur methodischen Klärung eines viel genutzten Begriffes, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 34. Jg., Nr. 10, S. 542–547
- FAZ** – Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2009, Die Erwerbsarmut steigt, Nr. 13, 16. Januar 2009, S. 13
- Fehr, Ernst / Gächter, Simon**, 2000, Fairness and Retaliation: The economics of Reciprocity, in: Journal of Economic Perspectives, Vol. 14, No. 3, S. 159–181
- Fehr, Ernst / Kirchler, Erich / Weichbold, Andreas**, 1998, When Social Norms Overpower Competition: Gift Exchange in Experimental Labor Markets, in: Journal of Labor Economics, Vol. 16, No. 2, S. 324–351
- Festinger, Lionel**, 1954, A Theory of Social Comparison Processes, in: Human Relations, Vol. 7, No. 2, S. 117–140
- Fischer, Lorenz / Wiswede, Günter**, 1997, Grundlagen der Sozialpsychologie, München
- Fitzenberger, Bernd / Kohn, Konrad**, 2006, Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohnstruktur in Westdeutschland 1985–1997, ZEW Discussion Paper, No. 06-006, Mannheim
- Fitzenberger, Bernd / Kohn, Karsten / Lembcke, Alexander C.**, 2008, Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany, ZEW Discussion Paper, No. 08-012, Mannheim
- Frank, Robert H.**, 2008, Microeconomics and Behavior, New York
- Franz, Wolfgang**, 2006, Arbeitsmarktökonomik, Berlin
- Freeman, Richard B.**, 1996, The Minimum Wage as a Redistributive Tool, in: Economic Journal, Vol. 106, No. 436, S. 639–649
- Frey, Bruno S.**, 1997, Markt und Motivation – Wie ökonomische Anreize die (Arbeits-) Moral verdrängen, München
- Frick, Joachim R. / Grabka, Markus M.**, 2008, Niedrigere Arbeitslosigkeit sorgt für weniger Armutsrisiko und Ungleichheit, in: DIW-Wochenbericht, 75. Jg., Nr. 38, S. 556–566
- Funk, Lothar / Lesch, Hagen**, 2006, Mindestlohnbestimmungen in ausgewählten EU-Ländern, in: Sozialer Fortschritt, 55. Jg., Nr. 4, S. 83–94
- Gartner, Hermann / Hinz, Thomas**, 2009, Löhne von Frauen und Männern: In Schiefelage, in: IAB-Forum, Nr. 1/2009, S. 4–9
- Gerlach, Knut / Stephan, Gesine**, 2005, Wage Distributions by Wage-Setting Regime, IAB Discussion Paper, 9/2005, Nürnberg
- Göbel, Jan / Krause, Peter / Schupp, Jürgen**, 2005, Mehr Armut durch steigende Arbeitslosigkeit. Niedriglöhne überwiegend als Zusatzeinkommen im Haushalt, in: DIW-Wochenbericht, 72. Jg., Nr. 10, S. 175–183

Gornig, Martin / Görzig, Bernd / Werwatz, Axel, 2006, Nichtparametrische Dekomposition der Lohndifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Betrieben, in: Allgemeines Statistisches Archiv, Bd. 89, S. 365–381

Grabka, Markus M. / Frick, Joachim R., 2008, Schrumpfende Mittelschicht – Anzeichen für eine dauerhafte Polarisierung der verfügbaren Einkommen?, in: DIW-Wochenbericht, 75. Jg., Nr. 10, S. 101–108

Gregg, Paul, 2000, The Use of Wage Floors as Policy Tools, in: OECD Economic Studies, Vol. 31, No. 2, S. 133–146

Grömling, Michael, 2001, Ist Ungleichheit der Preis für Wohlstand? Zum Verhältnis von Wachstum und Verteilung, Köln

Grömling, Michael, 2008, Die wirtschaftliche Problematik der Lohnquote, in: Funk, Lothar (Hrsg.), Anwendungsorientierte Marktwirtschaftslehre und Neue Politische Ökonomie, Marburg, S. 497–520

Hans-Böckler-Stiftung, 2009, Mindestlöhne. In Westeuropa über 8,40 Euro, in: Böckler-Impuls, 12/2009, URL: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_12_6.pdf [Stand: 2009-09-01]

Helmedag, Fritz, 2003, Faire Löhne: Normen und Fakten, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 4. Jg., Nr. 1, S. 17–28

Hirsch, Boris / Schank, Thorsten / Schnabel, Claus, 2006, Gender Differences in Labor Supply to Monopsonistic Firms: An Empirical Analysis Using Linked Employer-Employee Data from Germany, IZA Discussion Paper, No. 2443, Bonn

Homans, George C., 1958, Social Behavior as Exchange, in: American Journal of Sociology, Vol. 63, No. 6, S. 597–606

Homans, George C., 1961, Social Behavior. Its elementary forms, New York

Hubert, Frank, 2008, Einkommensverteilung und Gerechtigkeit, in: Das Wirtschaftsstudium, 37. Jg., Nr. 3, S. 334–337

IW Köln – Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2006, Niedriglohn und Armut. Zwei Paar Schuh', in: iwd, 32. Jg., Nr. 24, S. 4–5

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia, 2008, Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen betroffen, IAQ-Report, Nr. 2008-1

Kirchler, Erich / Fehr, Ernst / Evans, Robert, 1995, Social exchange in the labor market: Reciprocity and trust versus egoistic money maximization, in: Journal of Economic Psychology, Vol. 17, No. 3, S. 313–341

Klammer, Ute, 2005, Flexicurity schemes, in: Trends in social cohesion, No. 15/2005, S. 157–190

Kossbiel, Hugo, 1999, Lohn, Gerechtigkeit und Eigennutz, in: Wagner, Gerd Rainer (Hrsg.), Unternehmensführung, Ethik und Umwelt, Wiesbaden, S. 402–423

Külp, Bernhard, 1980, Lohntheorie, in: Albers, Willi et al. (Hrsg.), Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften, Bd. 5, Tübingen, S. 73–99

- Külpe**, Bernhard, 1994, *Verteilung – Theorie und Politik*, Stuttgart
- Langfeld**, Holger, 2007, Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Nr. 4-5/2007, S. 11–17
- Lesch**, Hagen, 2006, *Ökonomik des Tarifrechts*, IW-Analysen, Nr. 19, Köln
- Lesch**, Hagen, 2008, Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung, in: *Industrielle Beziehungen*, 15. Jg., Nr. 4, S. 202–328
- Lesch**, Hagen, 2009, Für eine faire Umverteilung, in: *Süddeutsche Zeitung*, Nr. 108, 12. Mai 2009, S. 18
- Lesch**, Hagen / **Stettes**, Oliver, 2008, Gewinnbeteiligung – Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis des IW-Zukunftspanels, *IW-Analysen*, Nr. 35, Köln
- Liebig**, Stefan, 2007, Modelle und Befunde der empirischen Gerechtigkeitsforschung in Deutschland am Beispiel der Einkommens- und Steuergerechtigkeit, in: *Empfer, Stefan / Vehrkamp, Robert B. (Hrsg.), Soziale Gerechtigkeit – eine Bestandsaufnahme*, Gütersloh, S. 111–135
- Liebig**, Stefan / **Schupp**, Jürgen, 2005, Empfinden die Erwerbstätigen in Deutschland ihre Einkommen als gerecht?, in: *DIW-Wochenbericht*, 72. Jg., Nr. 48, S. 721–725
- Liebig**, Stefan / **Schupp**, Jürgen, 2007, Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaats und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens, in: *Soziale Welt*, Nr. 58, S. 5–28
- Liebig**, Stefan / **Schupp**, Jürgen, 2008, Immer mehr Erwerbstätige empfinden ihr Einkommen als ungerecht, in: *DIW-Wochenbericht*, 75. Jg., Nr. 31, S. 434–440
- Magen**, Stefan, 2005, Fairness, Eigennutz und die Rolle des Rechts. Eine Analyse auf Grundlage der Verhaltensökonomik, in: *Max Planck Institute for Research on Collective Goods*, Working Paper, Nr. 22/2005, Bonn
- Metcalf**, David, 2004, The Impact of the National Minimum Wage on the Pay Distribution, Employment and Training, in: *Economic Journal*, Vol. 114, No. 494, S. C84–C86
- Molitor**, Bruno, 1988, *Lohn- und Arbeitsmarktpolitik*, München
- Müller**, Christian, 2005, Verteilungspolitik und Maximin, in: *Sozialer Fortschritt*, 54. Jg., Nr. 3, S. 47–53
- Neumark**, David / **Wascher**, William, 2007, Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the new Minimum Wage Research, *IZA Discussion Paper*, No. 2570, Bonn
- OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 1996, *Employment Outlook, Earnings Inequality, Low-paid Employment and Earnings Mobility*, URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/19/31/2080543.pdf> [Stand: 2009-02-18]
- OECD**, 1998, Making Most of the Minimum: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty, in: *Employment Outlook*, S. 31–59
- Paul**, Christopher / **Schaefer**, Stephan, 2009, Gerechtigkeit im Entgeltfindungsprozess, in: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 38. Jg., Nr. 3, S. 149–151

- Pearson, Mark / Scarpetta, Stefano**, 2000, An Overview: What do we know about policies to make work pay?, in: OECD Economic Studies, Vol. 31, No. 2, S. 11–24
- Pimpertz, Jochen / Horschel, Nicole / Schröder, Christoph**, 2009, Soziale Umverteilung in Deutschland, IW-Analysen, Nr. 49, Köln
- Ragnitz, Joachim / Thum, Marcel**, 2007, Zur Einführung von Mindestlöhnen: Empirische Relevanz des Niedriglohnssektors, in: ifo Dresden berichtet, Nr. 3, S. 36–39
- Rawls, John**, 1979, Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt am Main
- Robinson, Joan**, 1965, Doktrinen der Wirtschaftswissenschaften. Eine Auseinandersetzung mit ihren Grundgedanken und Ideologien, München
- Roth, Steffen J.**, 2006, VWL für Einsteiger, Stuttgart
- Schäfer, Claus**, 2009, Streitfall Mindestlohn, in: Süddeutsche Zeitung, Nr. 54, 6. März 2009, S. 20
- Schäfer, Holger**, 2008, Die soziale Grundsicherung in Deutschland – Status quo, Reformoptionen und Reformmodelle, IW-Positionen, Nr. 37, Köln
- Schank, Thorsten / Schnabel, Claus / Stephani, Jens / Bender, Stefan**, 2008, Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?, IAB-Kurzbericht, Nr. 8/2008
- Schlicht, Ekkehart**, 2008, Lohnspreizung und Effizienz, in: Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft, Bd. 21, S. 301–323
- Schmid, Hans / Dosky, Doris von / Braumann, Benedikt**, 1996, Ökonomik des Arbeitsmarktes I, Bern
- Schmidt, Jörg / Diekmann, Laura-Christin / Schäfer, Holger**, 2009, Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen – Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze, IW-Analysen, Nr. 51, Köln
- Schnabel, Claus**, 1994, Die übertarifliche Bezahlung – Ausmaß, Entwicklung und Bestimmungsgründe, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Nr. 217, Köln
- Schulten, Thorsten**, 2004, Solidarische Lohnpolitik in Europa – Zur politischen Ökonomie der Gewerkschaften, Hamburg
- Schwarze, Johannes**, 2007, Gerechte Löhne? Eine empirische Analyse subjektiver Erwerbseinkommen, in: Schwarze, Johannes (Hrsg.), Arbeitsmarkt und Sozialpolitikforschung im Wandel, Hamburg, S. 80–106
- Sesselmeier, Werner**, 1999, Mikroökonomische Theorien der Arbeitslosigkeit, in: Jahrbuch für Ökonomie und Gesellschaft, Bd. 15, S. 107–134
- Shapiro, Carl / Stiglitz, Joseph E.**, 1984, Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: American Economic Review, Vol. 74, No. 3, S. 433–444
- SOEP – The German Socio-Economic Panel Study**, 2008, SOEP Data 1984–2007, DVD, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Berlin

Suntum, Ulrich van, 1997, Kaufkrafttheorie des Lohns, in: Das Wirtschaftsstudium, 26. Jg., Nr. 1, S. 71–78

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2006a, Widerstreitende Interessen – Ungenutzte Chancen, Jahresgutachten 2006/07, Stuttgart

SVR, 2006b, Arbeitslosengeld II reformieren: Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell, Expertise im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie, Wiesbaden

SZ – Süddeutsche Zeitung, 2008, Fünf Euro sind besser als nichts, Nr. 283, 5. Dezember 2008, S. 4

Thibaut, John W. / **Kelley**, Harold H., 1959, The social psychology of groups, New York

Varian, Hal R., 1990, Mikroökonomie, München

Wagner, Thomas / **Jahn**, Elke, 2004, Neue Arbeitsmarkttheorien, Stuttgart

Walster, Elaine / **Walster**, William G. / **Berscheid**, Ellen, 1978, Equity: Theory and Research, Boston

Wunder, Christoph / **Schwarze**, Johannes, 2006, Income Inequality and Job Satisfaction of Full-Time Employees in Germany, IZA Discussion Paper, No. 2084, Bonn

Kurzdarstellung

Gesetzliche Mindestlöhne sollen nicht nur das Problem „Arm trotz Arbeit“ lindern, sondern auch zu mehr Lohngerechtigkeit führen. Kritiker warnen jedoch vor den beschäftigungspolitischen Risiken. Sie schlagen vor, geringe Markteinkommen durch staatliche Transferzahlungen aufzustocken. Empirische Befunde zur Lohngerechtigkeit deuten an, dass solche Transfers als „Almosen“ empfunden werden und dass sie deshalb keinen Beitrag zu mehr Lohngerechtigkeit leisten können. Eine Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels ergibt, dass sich rund 54 Prozent der Niedriglohneempfänger, aber nur 39 Prozent der übrigen Arbeitnehmer ungerecht entlohnt fühlen. Es zeigt sich aber auch, dass staatliche Transferzahlungen in der Gruppe der Niedriglohnbezieher nicht dazu beitragen, die Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit zu erhöhen. Ein gesetzlicher Mindestlohn führt nur dann zu mehr Lohngerechtigkeit, wenn die Bezieher höherer Einkommen eine mindestlohninduzierte Stauchung der Lohnstruktur am unteren Ende akzeptieren. Ein gesetzlicher Mindestlohn muss also keineswegs für mehr Lohngerechtigkeit sorgen als ein staatlicher Transfer in Form eines Kombilohns, zum Beispiel im Rahmen des Arbeitslosengelds II.

Abstract

Statutory minimum wages are intended not only to relieve the problem of “working poverty” but also to lead to fairer wages. Critics of such a policy warn, however, of the potential risks for employment. They suggest using state subsidies to supplement incomes kept low by market forces. Empirical studies indicate that such subsidies are regarded as ‘charity’ and therefore do nothing to correct the perceived injustices of the wage system itself. An analysis of the results of the Socio-Economic Panel shows that around 54 per cent of low-wage earners consider their pay unfair, a feeling shared by only 39 per cent of other workers. On the other hand, it also shows that state subsidies for the low-wage group do not serve to increase the perceived unfairness of wage differences. A statutory minimum wage only leads to fairer wages if the better paid accept the resulting compression at the lower end of the wage scale. A statutory minimum wage will therefore not necessarily make wages any more just than a public subsidy would, especially if the latter was in the form of a ‘combiwage’ – a wage supplement designed to lure the long-term unemployed back into the labour market.

Die Autoren

Dr. rer. pol. **Hagen Lesch**, geboren 1964 in Wissen/Sieg; Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn; von 1991 bis 2000 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut „Finanzen und Steuern“, Bonn; seit Juni 2000 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Arbeitsbereich Lohn- und Tarifpolitik, Gewerkschaftsökonomie, Arbeitskampfforschung; von 2002 bis 2007 Lehrbeauftragter für Wirtschaftspolitik an der Rheinischen Fachhochschule Köln.

Diplom-Soziologin **Jenny Bennett**, geboren 1983 in Heinsberg; Studium der Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln; seit Oktober 2009 Promotionsstipendiatin des von der DFG geförderten Graduiertenkollegs „Sozialordnungen und Lebenschancen“ an der Universität zu Köln; von Mai 2008 bis April 2009 wissenschaftliche Hilfskraft im Referat Lohn- und Tarifpolitik/Arbeitskämpfe des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln; seit Mai 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in Köln.

Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik

In der Reihe IW-Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln sind erschienen:

Michael Voigtländer

Der öffentliche Wohnungsmarkt in Deutschland

Eine Untersuchung aus ordnungspolitischer Sicht
IW-Positionen 27, 2007, 52 Seiten, 11,80 €

Jochen Pimpertz

Wettbewerb in der gesetzlichen Krankenversicherung

Gestaltungsoptionen unter sozialpolitischen Vorgaben
IW-Positionen 28, 2007, 60 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt / Jan-Welf Selke

Klimapolitik nach 2012

Optionen für den internationalen Klimaschutz
IW-Positionen 29, 2007, 52 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt

Steigerung der Energieeffizienz

Ein Beitrag für mehr Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit
IW-Positionen 30, 2007, 40 Seiten, 11,80 €

Berthold Busch

Zur Wirtschaftsverfassung der Europäischen Union

Grundlagen, Entwicklung und Perspektiven
IW-Positionen 31, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Stefan Hardege

Freie Berufe in Deutschland

Bestandsaufnahme und Reformoptionen
IW-Positionen 32, 2008, 62 Seiten, 11,80 €

Oliver Koppel / Axel Plünnecke

Braingain – Braindrain

Die Wachstumspotenziale der Zuwanderung
IW-Positionen 33, 2008, 56 Seiten, 11,80 €

Ralph Brügelmann / Winfried Fuest

Erbschaftsteuerreform

Eine halbherzige Lösung
IW-Positionen 34, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Christina Anger / Axel Plünnecke

Frühkindliche Förderung

Ein Beitrag zu mehr Wachstum und Gerechtigkeit
IW-Positionen 35, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt

Sichere Energie- und Rohstoffversorgung

Herausforderung für Politik und Wirtschaft?
IW-Positionen 36, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Holger Schäfer

Die soziale Grundsicherung in Deutschland

Status quo, Reformoptionen und Reformmodelle
IW-Positionen 37, 2008, 64 Seiten, 11,80 €

Jürgen Matthes

Die Rolle des Staates in einer neuen Weltwirtschaftsordnung

Eine ordnungspolitische Rückbesinnung
IW-Positionen 38, 2009, 44 Seiten, 11,80 €

Berthold Busch

Der EU-Binnenmarkt

Anspruch und Wirklichkeit
IW-Positionen 39, 2009, 52 Seiten, 11,80 €

Helmut E. Klein / Oliver Stettes

Reform der Lehrberbeschäftigung

Effizienzpotenziale leistungsgerechter Arbeitsbedingungen
IW-Positionen 40, 2009, 68 Seiten, 11,80 €

Klaus-Heiner Röhl / Peggy von Speicher

Ostdeutschland 20 Jahre nach dem Mauerfall

Ist die Investitionsförderung Triebfeder von Industriewachstum und regionaler Entwicklung?
IW-Positionen 41, 2009, 52 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt

Grundzüge einer effizienten Klimapolitik

IW-Positionen 42, 2009, 64 Seiten, 11,80 €

Die Reihe ist im Fortsetzungsbezug zu Sonderkonditionen erhältlich.

Bestellungen über www.iwmedien.de/books