

Gerechter Lohn

Das Haushaltseinkommen zählt

Für Niedriglohnbezieher ist es vor allem wichtig, dass das gesamte Haushaltseinkommen stimmt. Dabei nimmt die Zufriedenheit mit dem eigenen Lohn zu, wenn sich das Gesamteinkommen des Haushalts erhöht, etwa durch Einkünfte des Ehepartners oder Sozialtransfers. Zu diesem Ergebnis kommt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in einer Studie, die sich auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels stützt. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich ein Niedriglohneempfänger in einem Haushalt mit einem monatlichen Gesamteinkommen zwischen 2.500 und 4.000 Euro netto selbst ungerecht behandelt fühlt, nur halb so hoch wie in einem Haushalt mit weniger als 1.900 Euro Monatseinkommen.

Diese Zahlen haben eine erhebliche Bedeutung für die Diskussion darüber, ob Niedriglöhne durch gesetzliche Mindestlöhne oder staatliche Transfers aufgestockt werden sollten. Ein Eingriff in die Lohnfindung durch gesetzliche Mindestlöhne führt demnach nicht automatisch zu mehr Lohngerechtigkeit als Transfers – kann aber beschäftigungspolitisch gravierende Folgen haben. Denn Mindestlöhne können dazu führen, dass sich viele davon betroffene Arbeitsplätze nicht mehr rechnen, weil die erwirtschaftete Leistung nicht mehr ausreicht, um den Lohn zahlen zu können.

Hagen Lesch, Jenny Bennet: Arbeit und Fairness – Die Suche nach dem gerechten Lohn, IW-Analysen Nr. 59, Köln 2010, 128 Seiten, 24,90 Euro. Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: www.iwmedien

Gesprächspartner im IW: **Dr. Hagen Lesch, Telefon 0221 4981-778**

Fachtagung: Den MINT-Nach- wuchs sichern



Hinter der Abkürzung MINT verbergen sich die Fachgebiete Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – allesamt Bereiche, in denen qualifizierter Nachwuchs in Deutschland schon seit längerem selten ist.

Zwar hat die aktuelle Konjunkturkrise dazu geführt, dass im Jahr 2009 weniger Fachkräfte fehlten als in Wachstumsjahren. Doch die wirtschaftliche Erholung und der demografische Wandel werden dazu führen, dass die Fachkräftelücke deutlich zunimmt. Insbesondere bei Ingenieuren dürften sich erhebliche Engpässe ergeben.

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die bereits heute überproportional vom Fachkräftemangel betroffen sind, ist es deshalb besonders wichtig, qualifizierte MINT-Beschäftigte zu gewinnen und an sich zu binden. Eine wirkungsvolle Ausrichtung der Personalarbeit stellt für KMU einen zentralen Wettbewerbsfaktor dar – auch, weil die Unternehmen häufig mit einem geringeren Budget für die Suche nach neuen Mitarbeitern und die Qualifikation ihres Personals auskommen müssen als größere Konkurrenten.

Das IW Köln lädt KMU-Verantwortliche deshalb für den 20. April zur Tagung „MINT-Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen“ ein. Auf der Veranstaltung erhalten die Betriebe Tipps, wie sie ihren Fachkräftebedarf dauerhaft sichern können:

- KMU, die für ihre erfolgreiche Personalarbeit ausgezeichnet wurden, stellen diese vor und diskutieren mit den Tagungsteilnehmern über ihre Erfahrungen.
- Das IW Köln und das RKW – das Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. – präsentieren einen personalwirtschaftlichen Instrumentenkasten, der den kleinen und mittleren Unternehmen hilft, MINT-Fachkräfte zu gewinnen und an sich zu binden.
- Die Veranstaltung bietet die Möglichkeit, sich über die Arbeitsmarktperspektiven für Beschäftigte mit MINT-Qualifikationen zu informieren.

Zur Tagung eingeladen sind alle interessierten Unternehmen, Verbände und Kammern.

Weitere Informationen: Christian Hollmann,
Telefon: 0221 4981-686
E-Mail: hollmann@iwkoeln.de
Internet: www.iwkoeln.de/kmu-mint

Lohngerechtigkeit

Das Haushaltseinkommen zählt

Die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen mit dem Ziel, mehr Lohngerechtigkeit zu schaffen, wäre ein riskantes Unterfangen. Denn alle Arbeitsplätze, die sich dann nicht mehr rechnen, stünden auf der Kippe. Staatliche Transferzahlungen in Form eines Kombilohns – z.B. durch ergänzendes Arbeitslosengeld II – gefährden dagegen keine Jobs. Niedriglohnbezieher empfinden ein solches Verfahren keineswegs als ungerecht. Für sie ist wichtig, dass das gesamte Haushaltseinkommen stimmt. Das zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.*)

Ob jemand seinen Lohn als gerecht empfindet, hängt von zahlreichen Faktoren ab – etwa der Ausbildung, der Berufserfahrung, dem Geschlecht oder dem Lebensalter. So fühlen sich Beschäftigte in kleinen Betrieben, Männer, Ältere, Vollzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit hohen Bildungsabschlüssen häufiger ungerecht bezahlt als Mitarbeiter großer Betriebe, Frauen, Jüngere, Teilzeiter und Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation. Das haben verschiedene Studien zum Thema Lohngerechtigkeit ergeben.

Offen bleibt in diesen Untersuchungen aber, ob sich das Gerechtigkeitsempfinden zwischen Beschäftigten am oberen und unteren Rand der Einkommensskala unterscheidet – was anzunehmen ist. Diese Wissenslücke hat jetzt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) geschlossen. Sie stützt sich auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels.

Wer herausfinden möchte, wie zufriedenen Geringverdiener mit ihrem Einkommen sind, muss diese Gruppe zunächst einmal definieren. Dafür gibt es zwei Möglichkeiten. Man könnte sich die

Definition der OECD zu eigen machen, welche die Grenze bei einem Bruttostundenlohn von knapp 9 Euro zieht (Kasten). Das IW Köln setzt mit seinen Untersuchungen jedoch bei 7,50 Euro an. Diese Marke wurde bislang in der öffentlichen Diskussion über gerechte Löhne häufig verwendet. Denn 2005 beschloss der DGB, einen gesetzlichen Mindestlohn in dieser Höhe zu fordern – das sei „fair“.

Differenziert man die Daten des Sozio-oekonomischen Panels nach den beiden Einkommensgruppen – einmal unterhalb und einmal oberhalb von 7,50 Euro –, ergibt sich folgendes Stimmungsbild in Sachen Lohngerechtigkeit (Grafik):

Mehr als 60 Prozent der Beschäftigten außerhalb des Niedriglohnsektors empfinden ihren Lohn als gerecht. Von den Geringverdienern können sich dagegen nur 45 Prozent mit ihrem derzeitigen Salär anfreunden.

Offenbar fühlen sich vor allem Menschen am unteren Ende der Lohnskala ungerecht behandelt. Allerdings lässt sich diese Gruppe nicht über einen Kamm scheren (Grafik Seite 7):

- **Arbeitspensum.** Zunächst fällt auf, dass die Zufriedenheit mit dem Gehalt abnimmt, je länger jemand an seinem Arbeitsplatz verweilt: So empfinden mehr als zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten, die je Stunde weniger als 7,50 Euro brutto verdienen, ihren Lohn als ungerecht – aber nur etwas mehr

Verdienste: Die gefühlte Gerechtigkeit

So viel Prozent der Arbeitnehmer mit einem Bruttostundenlohn von ... fühlen sich ... bezahlt

	gerecht	ungerecht
weniger als 7,50 Euro	45,5	54,1
7,50 Euro und mehr	60,9	38,7

Befragung von rund 7.000 Arbeitnehmern;
Differenz zu 100: keine Angabe; Stand: 2007
Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel



*) Vgl. Hagen Lesch, Jenny Bennet: Arbeit und Fairness – Die Suche nach dem gerechten Lohn, IW-Analysen Nr. 59, Köln 2010, 128 Seiten, 24,90 Euro. Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: www.iwmedien.de

als die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten und knapp 28 Prozent der geringfügig Beschäftigten.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitskraft in vollem Umfang einsetzen, stellen offenbar größere Ansprüche an ihre Entlohnung als Arbeitnehmer in Teilzeit oder mit einem Minijob. Von diesen sind viele wohl primär daran interessiert, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen, soziale Kontakte zu knüpfen oder einen Zusatzverdienst zu haben. Die Höhe des eigenen Einkommens spielt dann eine nicht ganz so entscheidende Rolle.

• **West- und Ostdeutschland.**

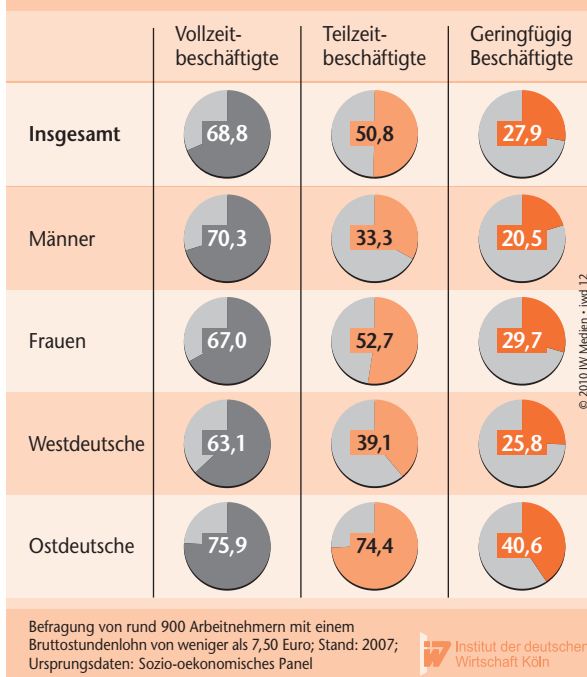
Erhebliche Differenzen lassen sich zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmern beobachten. So fühlen sich z.B. Ostdeutsche, die weniger als 7,50 Euro je Stunde verdienen, generell ungerechter behandelt als Westdeutsche. Besonders groß ist die Diskrepanz bei den Teilzeitbeschäftigten. In den neuen Ländern empfinden fast drei Viertel dieser Beschäftigten ihr Salär als ungerecht – im Westen sind es nur knapp 40 Prozent.

Ostdeutsche messen ihr Gehalt oft mit dem eines Westdeutschen – und sind dann enttäuscht, wenn sie für die gleiche Tätigkeit weniger erhalten.

• **Männer und Frauen.** Insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen meinen häufiger, sie würden ungerecht bezahlt, als teilzeitbeschäftigte Männer. Ähnliches

Geringverdiener: Ostdeutsche sind unzufriedener

So viel Prozent der befragten Geringverdiener empfinden ihren Lohn als ungerecht



gilt für die geringfügig Beschäftigten. Die Vollzeitbeschäftigten hingegen sind – egal ob Mann oder Frau – in etwa gleichermaßen unzufrieden mit ihrem Lohn.

Dass Männer in kleinen Beschäftigungsverhältnissen deutlich seltener mit ihrem Schicksal hadern, könnte folgenden Grund haben: Offenbar entscheiden sich Männer – wenn sie etwa in Teilzeit gehen, um ihre Kinder betreuen zu können – ganz bewusst für diese Arbeitsform. Frauen dagegen müssen häufiger Familie und Beruf verbinden und

sind daher auch schon mal enttäuscht, wenn sie mit einem Teilzeitjob anstatt einer vollen Stelle vorliebnehmen müssen.

In einem weiteren Schritt hat das IW Köln untersucht, ob für die Bewertung der Lohngerechtigkeit vor allem Leistungsfaktoren wie Bildung, Arbeitseinsatz und Betriebszugehörigkeit eine Rolle spielen. Oder empfinden Arbeitnehmer ihre Entlohnung schon dann als gerecht, wenn sie insgesamt – inklusive aller weiteren Haushaltseinkommen – genug zum Leben haben? Die Antwort:

Leistungsindikatoren. Wer im Niedriglohnssektor nach eigener Einschätzung viel leistet, weil er einen 8-Stunden-Tag hat, fühlt sich eher ungerecht bezahlt als jemand, der kürzer tritt. Aber auch ein steigendes Lebensalter, das in der Regel mit einer größeren Berufserfahrung verbunden ist, erhöht die Lohnansprüche der Beschäftigten.

Wer hingegen schon länger im Betrieb ist, stuft seine Bezahlung seltener als ungerecht ein. Möglicherweise führt die Identifikation mit dem Unternehmen dazu, dass die eigenen Befindlichkeiten etwas in den Hintergrund treten.

Bedarfskomponenten. Die Zahl der Kinder oder der Familienstand beeinflussen die Gerechtigkeitsbeurteilung überraschenderweise nicht. Allerdings empfinden die Beschäftigten ihre Entlohnung eher als angemessen, wenn sie das Gesamteinkommen ihres Haushalts als zufriedenstellend betrachten. Dieses Ergebnis ist bemerkenswert. Denn es zeigt, dass es nicht so sehr auf das eigene Gehalt ankommt. Viel wichtiger sind die dem Haushalt insgesamt zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen.

Für die Mindestlohndebatte ist gerade dieses Ergebnis wichtig: Wer etwas mehr als 7,50 Euro die Stunde verdient, fühlt sich nicht unbedingt gerechter behandelt als jemand, der wenig verdient und deswegen ergänzendes Hartz IV bekommt. Lohnsubventionen haben jedoch einen positiven Effekt: Sie machen Arbeit nicht unnötig teuer. Ein Mindestlohn dagegen sorgt in vielen Fällen dafür, dass sich die Stelle nicht mehr rechnet – und wegfällt.

Niedriglohnssektor

Laut OECD gehören zum Niedriglohnssektor alle Arbeitnehmer, die weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens verdienen. Dieser Mittelwert ergibt sich, wenn man alle Arbeitnehmer nach ihrem Einkommen aufreißt – der Verdienst desjenigen Arbeitnehmers, der genau in der Mitte dieser Reihe steht, ist dann das Medianeinkommen. Im Vergleich zum Durchschnittseinkommen bildet das Medianeinkommen das mittlere Lohnniveau besser ab, weil es weniger anfällig gegen Ausreißer nach oben oder unten ist.

Eine vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln vorgenommene Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels – einer regelmäßigen Haushaltsbefragung – ergibt für das Jahr 2007 ein Medianeinkommen von 13,37 Euro je Stunde. Nach der Zweidrittelregel errechnet sich daraus eine Niedriglohnschwelle von 8,91 Euro. Knapp 21 Prozent aller Arbeitnehmer verdienten 2007 bundesweit weniger, wobei in Ostdeutschland die Quote mit 36 Prozent doppelt so hoch war wie in Westdeutschland.