



IW-Policy Paper 3/2018

Wahrgenommene Lohngerechtigkeit in Deutschland

Leistung, Bedarf, Chancengerechtigkeit – Worauf basieren gerechte Löhne?
Helena Schneider

Köln, 23.02.2018

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Zusammenfassung	2
1 Einleitung	3
2 Theoretischer Hintergrund und Hypothesen	4
3 Variablen	6
4 Stichprobe und Methodik	9
5 Deskriptive Statistiken	9
6 Multivariate Ergebnisse	13
7 Diskussion und Implikationen	18
Literatur	22
Abstract	24
Tabellenverzeichnis	25

**JEL-Klassifikation:
J30, J31, J38, D63**

Zusammenfassung

Was der einzelne Arbeitnehmer verdient, hängt von vielen Faktoren wie der Arbeitsleistung selbst oder der Verfügbarkeit derselben ab. Ein Lohn, der ökonomisch betrachtet angemessen ist, muss nicht unbedingt als gerecht oder fair empfunden werden. Da Lohnungleichheiten jedoch am besten zu rechtfertigen sind, wenn sie von den Beschäftigten als gerecht angesehen werden, kommt der Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit große Bedeutung zu. Daher wird in der vorliegenden Analyse anhand von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2015 untersucht, wie die Beschäftigten in Deutschland ihr Brutto- und Nettoerwerbseinkommen bewerten. In der deskriptiven Analyse zeigt sich, dass sich eine Mehrheit der Beschäftigten gerecht entlohnt fühlt, der Nettoverdienst jedoch über alle Lohngruppen hinweg als ungerechter empfunden wird als der Bruttoverdienst.

Auch in einer auf Logit-Schätzungen beruhenden multivariaten Betrachtung wird deutlich, dass die Zahlung von Steuern und Sozialabgaben einen negativen Einfluss auf das Gerechtigkeitsempfinden ausübt. Die Aussicht auf Transferzahlungen kann den negativen Effekt der Zahlung von Abgaben selbst bei Niedrigverdienern nicht abschwächen, sondern wirkt sich sogar zusätzlich negativ auf das Gerechtigkeitsempfinden aus. Neben den beschriebenen Umverteilungsmechanismen haben Leistungskomponenten wie die Berufserfahrung oder der Erwerbsstatus über alle Lohnklassen hinweg einen entscheidenden Einfluss auf die empfundene Lohngerechtigkeit. Bedarfskomponenten – wie die Anzahl der Kinder oder der Familienstand – fallen weniger ins Gewicht. Eine hohe Bedeutung kommt zudem der empfundenen Chancengerechtigkeit zu. Schätzt ein Beschäftigter die Chancen auf Bildung und Zugangsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt als gerecht verteilt an, ist die Wahrscheinlichkeit für eine empfundene Lohngerechtigkeit deutlich erhöht. Auch eine Tarifbindung wirkt sich positiv auf die individuelle Gerechtigkeitsbewertung des Erwerbseinkommens aus.

Um das Gerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten in Deutschland zu erhöhen, sollte somit insbesondere die wahrgenommene Chancengerechtigkeit weiter verbessert werden. Umfassende Implikationen für Umverteilungsmechanismen abzuleiten, fällt hingegen schwer. Denn so ist staatliche Umverteilung immer auch mit einer Einschränkung der von den Beschäftigten als so wichtig empfundenen Leistungsprinzipien und somit negativen Effekten auf die wahrgenommene Lohngerechtigkeit verbunden. Dennoch erscheint eine Entlastung der Einkommen mit mittlerer Abgabenlast auf Grundlage der vorliegenden Analyse als wünschenswert, da in dieser Gruppe ein vergleichsweise hohes Ungerechtigkeitsempfinden herrscht.

1 Einleitung

„Deutschland hat ein Lohnproblem“ titelte die Süddeutsche Zeitung im August letzten Jahres. In Bezugnahme auf ein internes Papier des Wirtschaftsministeriums wird dabei auf die Problematik einer ungleichen Lohnentwicklung verwiesen. Während die oberen Einkommensklassen in den letzten Jahren deutliche Reallohnzuwächse verzeichnen konnten, hätten die unteren Einkommen kaum profitiert. So konnte laut Matthias Machnig, Staatssekretär im Wirtschaftsministerium, die bestehende Ungleichheit bei den Einkommen auch durch die anhaltend gute Wirtschaftslage nicht verringert werden (Balsler, 2017).

Unabhängig davon, ob sich die Ungleichheit in den letzten Jahren tatsächlich verstärkt hat, was durchaus kontrovers diskutiert wird (Niehues, 2017), birgt eine hohe Ungleichheit die Gefahr eines wachsenden Ungerechtigkeitsempfindens bezüglich des Verdiensts. Denn gemäß dem Prinzip der Reziprozität steht jedem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die Erbringung seiner Arbeitsleistung eine entsprechende Vergütung zu (Liebig et al., 2011, 36). Ob ein Arbeitnehmer seine Vergütung als angemessen und damit als gerecht empfindet, hängt dabei von einer individuellen Gerechtigkeitsbewertung ab. Im Unterschied zu Gerechtigkeitsurteilen, die lediglich einen wünschenswerten Soll-Zustand beschreiben, ist bei der Gerechtigkeitsbewertung zusätzlich der Ist-Zustand von Bedeutung. So wird durch eine Gerechtigkeitsbewertung zum Ausdruck gebracht, in welchem Verhältnis Soll- und Ist-Zustand zueinander stehen (Liebig, 1997, 150 f.). Weicht das tatsächlich erzielte Erwerbseinkommen (Ist-Zustand) von den Erwartungen an ein als gerecht erachtetes Einkommen (Soll-Zustand) ab, kann es zu einem Ungerechtigkeitsempfinden kommen. Da eine hohe Lohnspreizung die Ansprüche an einen gerechten Lohn erheblich erhöhen kann, kann mit hoher Ungleichheit auch ein wachsendes Ungerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten verbunden sein.

Dass ein Gerechtigkeitsempfinden bezüglich des eigenen Erwerbseinkommens jedoch von großer Bedeutung ist, machen Herzberg, Mausner und Snyderman (1959, 113) schon 1959 deutlich. Sie weisen darauf hin, dass der Lohn als eine Art „Hygienefaktor“ anzusehen sei. Um negative Erlebnisse am Arbeitsplatz zu verhindern, müsse er eine aus Sicht des Arbeitnehmers angemessene Höhe aufweisen. Andernfalls drohe Unzufriedenheit und Demotivation. Zu ähnlichen Erkenntnissen gelangt man auch, wenn man die Fair-Wage-Effort-Theorie hinzuzieht. Demnach sind Arbeitnehmer solange bereit produktiv zu arbeiten, solange ihnen faire Löhne, also Löhne, die ihrem als subjektiv gerecht empfundenen Lohnniveau entsprechen, angeboten werden. Liegt der tatsächlich gezahlte Lohn jedoch unter dem angestrebten, als gerecht erachteten Lohn, kann es zu Leistungsreduktionen kommen (Akerlof/Yellen, 1990).

Da Leistungsreduktionen auf individueller Ebene auch zu makropolitischen Problemen wie einem Rückgang der Wirtschaftskraft oder zu Arbeitslosigkeit führen können, sollte auch der Staat an einem möglichst hohen Niveau empfundener Lohngerechtigkeit interessiert sein. Wie die empfundene Lohngerechtigkeit der Beschäftigten positiv beeinflusst werden kann und welche staatlichen Eingriffe im Hinblick auf die Lohnverteilung als gerecht angesehen werden, ist jedoch offen und äußerst umstritten. Den Spitzensteuersatz anheben, die kalte Progression abschwächen, Familien- statt Ehegattensplitting einführen, den Solidaritätszuschlag abschaffen oder den

Mindestlohn erhöhen sind nur einige von vielen aktuell geforderten Maßnahmen, mithilfe derer auch mehr Lohngerechtigkeit geschaffen werden soll. Generell stellt sich dabei die Frage, ob der Staat durch direkte Eingriffe in Marktmechanismen einer zunehmenden Lohnspreizung vorbeugen sollte oder ob dem Marktergebnis nachgelagerte Umverteilungen über Abgaben und Transferzahlungen das beste Mittel darstellen, um Ungleichheit zu verringern und mehr Gerechtigkeit zu schaffen (Bennett/Lesch, 2011, 144).

Bei all diesen Überlegungen erscheint es als zentral zu analysieren, wie die Arbeitnehmer selbst ihre Lohnsituation bewerten. Empfindet eine Mehrheit der Beschäftigten ihre Löhne als gerecht? Wie wirken sich staatliche Abgabensysteme auf das individuelle Gerechtigkeitsempfinden aus? Und wo gibt es mögliche Ansatzpunkte, um die Lohngerechtigkeit in Deutschland zu erhöhen?

In der Literatur finden sich relativ wenige Forschungsarbeiten, in denen die empfundene Lohngerechtigkeit von abhängig Beschäftigten als zentrale Größe untersucht wird. In den Studien, die zu diesem Thema vorliegen, kann meist gezeigt werden, dass sich eine Mehrheit in Deutschland gerecht entlohnt fühlt (Schmidt, 2017; Schwarze, 2007). Zudem können einzelne Determinanten der Lohngerechtigkeit wie beispielsweise die Ausbildungsdauer (Schwarze, 2007) oder das Bundesland (Schmidt, 2017) identifiziert werden. Die Wirkung staatlicher Umverteilungsprozesse auf das Gerechtigkeitsempfinden wurde bisher nur selten untersucht. Liebig und Schupp (2008) kommen anhand von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2005 und 2007 zu dem Ergebnis, dass die Steuern- und Abgabenlast keinen entscheidenden Einfluss auf die wahrgenommene Lohngerechtigkeit ausübt. Gleichzeitig können sie zeigen, dass sich der Erhalt von Transferzahlungen negativ auf das subjektive Gerechtigkeitsempfinden auswirkt (Liebig/Schupp, 2008, 24 f.). Demgegenüber finden Bennett und Lesch (2011) keinen signifikanten Einfluss von Transferzahlungen auf das Gerechtigkeitsempfinden. Dafür stellt in ihrer Untersuchung die Abgabenlast einen entscheidenden Einflussfaktor dar (Bennett/Lesch, 2011, 147 f.).

Um sich dieser Forschungslücke anzunehmen und sich den aufgeworfenen Fragen zu nähern, werden im Folgenden Einflussfaktoren identifiziert, die sich auf die subjektive Bewertung des Brutto- und des Nettoverdiensts auswirken. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk darauf, die Wirkung staatlicher Umverteilungsmaßnahmen auf das individuelle Gerechtigkeitsempfinden zu untersuchen. Dazu werden zunächst Hypothesen aufgestellt und die verwendeten Variablen, die Datengrundlage sowie die Stichprobe vorgestellt. Anhand von deskriptiven und multivariaten Analysen werden schließlich die Hypothesen überprüft und Implikationen abgeleitet.

2 Theoretischer Hintergrund und Hypothesen

Als Grundprinzip des Wohlfahrtsstaats zielt die Verteilungs- oder auch Ergebnisgerechtigkeit darauf ab, dass das Ergebnis des marktwirtschaftlichen Handelns gerecht ist (Meister-Scheufelen, 2002, 232). Dabei stellt sich jedoch die Frage, ob die Lohnverteilung in Bezug auf Leistungs- oder im Hinblick auf Bedarfskriterien gerecht ausgestaltet werden sollte (Schlothfeldt, 2016, 143 f.).

Gemäß dem Leistungsprinzip sollte sich die Lohnhöhe an der individuell erbrachten Leistung orientieren. Je mehr Leistung erbracht wurde, desto höher sollte auch die Entlohnung ausfallen. Die Leistung kann dabei mithilfe von Faktoren wie der Berufserfahrung oder dem beruflichen Status gemessen werden. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass mit steigender Ausprägung der Leistungsdeterminanten auch die Ansprüche an einen als gerecht empfundenen Lohn steigen (Lesch/Bennett, 2010, 76). Demgegenüber nehmen Bedarfskriterien die finanziellen Bedürfnisse eines Individuums und seines Haushalts in den Blick. Ist der finanzielle Bedarf eines Haushalts beispielsweise aufgrund von Kindern erhöht, steht diesem Haushalt in der Logik der Bedarfsgerechtigkeit auch mehr Einkommen zu (Schwarze, 2007, 90). Auch mit steigendem Bedarf könnten daher die Ansprüche an eine gerechte Entlohnung wachsen.

Aus einer makroökonomischen Perspektive heraus stehen diese beiden Konzepte in direktem Widerspruch zueinander. Erhebt ein Wohlfahrtsstaat auf der einen Seite Steuern, um auf der anderen Seite Transferzahlungen an Bedürftige leisten zu können, folgt das zwar der Logik der Bedarfsgerechtigkeit, stellt aber die Prinzipien der Leistungsgerechtigkeit in Frage. Denn sowohl die Reduktion der Markteinkommen durch staatlich auferlegte Abgaben als auch der leistungsunabhängige Bezug von Transferleistungen widersprechen dem Grundgedanken, dass individuelle Leistung belohnt werden sollte (Liebig/Schupp, 2008, 7 f.). Ebenso kann eine direkte Beeinflussung der vom Markt erzeugten Einkommensverteilung nicht mehr Bedarfsgerechtigkeit schaffen ohne gleichzeitig Leistungsprinzipien einzuschränken. Vor diesem Hintergrund erscheint es als interessant zu überprüfen, welche Bedeutung die Erwerbstätigen selbst den Leistungs- und Bedarfskriterien und damit auch den Umverteilungsinstrumenten des Staats zuweisen. Bestimmt die eigene ökonomische Situation darüber, welchen Einfluss Leistungs- und Bedarfskomponenten auf die empfundene Lohngerechtigkeit haben?

Es ist zu vermuten, dass Individuen der unteren Lohnklassen Bedarfskriterien als wichtiger ansehen, da deren individuelle Leistung häufig nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt eigenständig zu erwirtschaften. Zudem ist zu erwarten, dass Angehörige dieser Gruppe auch staatliche Umverteilung begrüßen. Denn durch die Erhebung von Steuern und Sozialabgaben wird die Lohnspreizung verkleinert und die Zahlung staatlicher Transfers ermöglicht. Es gibt also zwei Mechanismen, die insbesondere bei Geringverdienern das Gerechtigkeitsempfinden bezüglich des eigenen Lohns positiv beeinflussen könnten. Demgegenüber müssten bei Beschäftigten mit höheren Löhnen Leistungskriterien an Bedeutung gewinnen. Da bei hohen Löhnen staatliche Abgaben stark ins Gewicht fallen und Transferzahlungen ausbleiben, sollten Umverteilungsmechanismen das Gerechtigkeitsempfinden in dieser Gruppe hingegen negativ beeinflussen. Diese Überlegungen führen zu folgenden Hypothesen:

Hypothese 1a: Bei Arbeitnehmern mit geringem Erwerbseinkommen wirken sich insbesondere Bedarfskomponenten positiv auf das Gerechtigkeitsempfinden aus. Staatliche Umverteilungen in Form von Steuern und Sozialabgaben oder Transferzahlungen beeinflussen das Gerechtigkeitsempfinden in dieser Gruppe positiv.

Hypothese 1b: Bei Beziehern hoher Erwerbseinkommen kommt es zu einem positiven Einfluss von Leistungskriterien auf die wahrgenommene Lohngerechtigkeit. Mit steuerlichen Abgaben

und staatlichen Transferleistungen verbundene Umverteilungen wirken sich in dieser Gruppe negativ auf das Gerechtigkeitsempfinden aus.

Schließlich stellt sich jedoch die Frage, ob das Konzept der distributiven Gerechtigkeit aus Sicht der Bevölkerung das einzige Grundprinzip wohlfahrtsstaatlichen Handelns darstellen sollte. So wäre es denkbar, dass Bürger "unter einer sozialen Marktwirtschaft mehr als eine durch sozialpolitische Interventionen korrigierte Marktwirtschaft verstehen" (Empter, 2011, 5). Aus diesem Blickwinkel heraus gerät die sogenannte Verfahrensgerechtigkeit in den Fokus. Diese betont, dass "Regeln ohne Ansehen der Person" anzuwenden seien (Pies, 2016, 3). Fasst man den Begriff etwas weiter und geht über die rein formale Verfahrensgerechtigkeit hinaus, könnte man auch von (Zugangs-) Chancengerechtigkeit sprechen. Gleiche Spielregeln für alle werden durch gleiche Verwirklichungschancen aller ergänzt. Der Zugang zu Bildung sowie bestimmten Positionen am Arbeitsmarkt wird nicht durch Merkmale wie Herkunft oder Geschlecht bestimmt, die das Individuum selbst nicht beeinflussen kann, sondern allen Personen in gleichem Maße ermöglicht (Liebig et al., 2013, 288). Unabhängig vom sozialen Hintergrund werden individuelle Fähigkeiten durch staatliche Investitionen gefördert, sodass jedes Individuum zur eigenständigen Existenzsicherung befähigt wird. In dieser Logik wird nicht nachträglich das Marktergebnis, also die individuellen Bruttolöhne, durch staatliche Steuererhebung und Transferzahlungen angeglichen, sondern im Vorhinein jedem Individuum gleiche Startbedingungen bezüglich Einflussfaktoren wie Bildung oder Gesundheit garantiert (Empter, 2011, 5 f.). Wenn Verfahren und der Zugang zu Chancen gerecht ausgestaltet sind, wird davon ausgegangen, dass Personen auch eher bereit sind, für sie nachteilige Verteilungsergebnisse zu akzeptieren (Liebig, 2013, 292). Überwiegt dieses Verständnis von sozialer Gerechtigkeit bei Individuen, sollte ihre Gerechtigkeitsbewertung weniger von der eigenen ökonomischen Situation abhängen als von ihrer Einschätzung zum Grad der Verfahrensgerechtigkeit innerhalb einer Gesellschaft. Aus diesen Überlegungen lässt sich folgende Hypothese ableiten:

Hypothese 2: Die Einschätzung, dass Chancengerechtigkeit innerhalb eines Wirtschaftssystems herrscht, wirkt sich positiv auf die empfundene Lohngerechtigkeit aus.

3 Variablen

Im Fokus dieser Arbeit steht die wahrgenommene Lohngerechtigkeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland. Daher geht diese als zu erklärende Variable in die Untersuchung ein. Im hier verwendeten Datensatz, dem SOEP aus dem Jahr 2015, wird die individuelle Lohngerechtigkeit auf der Grundlage folgender Frage operationalisiert: „Ist der Brutto-/Nettoverdienst, den Sie in ihrer jetzigen Stelle bekommen, aus Ihrer Sicht gerecht?“ Bei dieser Frage handelt es sich um ein dichotomes Item, das lediglich die Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“ zulässt. Die getrennte Ermittlung des Gerechtigkeitsempfindens bezüglich des Brutto- und des Nettoverdiensts wird im Befragungsjahr 2015 erstmals im SOEP umgesetzt.

Zur Erklärung der empfundenen Lohngerechtigkeit wird eine Reihe von unabhängigen Variablen herangezogen. Dazu zählen zunächst Variablen, die staatliche Umverteilungsprozesse abbilden.

Um mehr Einkommensgleichheit herzustellen, greift der Staat in die Einkommensverteilung ein. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern sich diese staatlichen Eingriffe auf das Gerechtigkeitsempfinden der Bürger auswirken. Zur Prüfung dieser Fragestellung wird neben dem deskriptiven Vergleich der Bewertungen des Brutto- und des Nettoverdiensts eine Variable zur individuellen Abgabenlast herangezogen. Diese wird mithilfe der Differenz zwischen Brutto- und Nettoverdienst operationalisiert. Es ist zu vermuten, dass die Höhe der an den Staat zu zahlenden Steuern und Sozialabgaben in einem negativen Zusammenhang zur Wahrscheinlichkeit steht, seinen Lohn als gerecht zu bewerten.

Wenn sich die Abgabenlast auf das Gerechtigkeitsempfinden von Individuen auswirken könnte, ist es umgekehrt auch denkbar, dass die Aussicht auf den Erhalt staatlicher Transferzahlungen die wahrgenommene Lohngerechtigkeit beeinflussen kann. Daher wird eine Dummy-Variable zum Erhalt staatlicher Transferzahlungen mit aufgenommen. Diese gibt an, ob der Haushalt der Befragten ALG II, Wohngeld, Sozialgeld, Kinderzuschläge oder Hilfe für den Lebensunterhalt erhält. Durch den Erhalt staatlicher Transferleistungen sollte die Einkommenssituation nachträglich verbessert und Bedarfe leichter gedeckt werden können. Im Folgenden wird überprüft, ob bereits durch die Aussicht auf Transferzahlungen das Gerechtigkeitsempfinden der Arbeitnehmer bezüglich ihres Lohns positiv beeinflusst wird oder ob diese bei der Bewertung des Erwerbseinkommens noch nicht berücksichtigt werden.

Zusätzlich werden weitere Bedarfskriterien hinzugezogen, um die Bedeutung und Akzeptanz der Bedarfsgerechtigkeit zu testen. Neben dem Familienstand, operationalisiert anhand der Frage, ob ein Lebenspartner oder Ehepartner mit im Haushalt lebt, wird die Tatsache, ob Kinder unter 16 Jahren im Haushalt leben, berücksichtigt. Wie sich die finanzielle Situation des gesamten Haushalts auf die Gerechtigkeitsbewertung auswirkt, wird zusätzlich durch die Aufnahme des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens überprüft. Mit steigendem Haushaltsnettoeinkommen ist zu erwarten, dass Bedarfe leichter gedeckt werden können und somit die individuell wahrgenommene Lohngerechtigkeit steigt (Bennett/Lesch, 2011, 146).

Neben Bedarfskomponenten werden auch Variablen zur Operationalisierung des Leistungsprinzips hinzugezogen. So fließt das Alter als Proxy für die Berufserfahrung in die Untersuchung ein. Auch der Erwerbsstatus (geringfügig beschäftigt, Teilzeit, Vollzeit) wird als Leistungsindikator berücksichtigt, da auch der Arbeitsumfang die individuelle Berufserfahrung widerspiegeln kann (Bennett/Lesch, 2011, 146). Auf Grundlage der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88) der internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) werden die Berufshauptgruppen der Befragten als dritter Leistungsindikator aufgenommen. Diese Kategorisierung erfolgt anhand von Faktoren wie dem formal höchsten Abschluss und dem Betätigungsbereich. Die daraus resultierende Variable untergliedert sich in die Ausprägungen Hilfsarbeitskräfte, Fachkräfte, gehobene Fachkräfte, akademische Beruf und Führungskräfte (ILO, 2017). Bei allen Leistungsindikatoren ist mit steigender Ausprägung auch eine Erhöhung der Ansprüche an das eigene Erwerbseinkommen zu erwarten. Wachsende Ansprüche sind schwieriger zu befriedigen, sodass die Wahrscheinlichkeit für ein als gerecht erachtetes Erwerbseinkommen sinken müsste.

In den Hypothesen 1a und 1b wurde die Vermutung aufgestellt, dass sich die beschriebenen Bedarfs- und Leistungskriterien je nach Lohngruppe in unterschiedlicher Weise auf das Gerechtigkeitsempfinden auswirken könnten. Zur Abbildung der Verdienstgruppe eines Individuums wird die relative Position im Lohngefüge mit in die Untersuchung aufgenommen. Diese Variable wird auf Grundlage der individuellen Bruttostundenlöhne, die nach einer von Brenke und Müller (2013, 5) entwickelten Methode berechnet werden, operationalisiert. Je nach Höhe des Bruttostundenlohns wird jede Beobachtung einem Quintil zugeordnet, sodass jede Person einen Wert zwischen eins (niedrige Position im Lohngefüge) und fünf (hohe Positionierung) auf dieser Variable erhält. Die Operationalisierung der relativen Verdienstposition mit Hilfe von Lohnquintilen weist einige Vorteile auf. Im Gegensatz zu metrischen Maßen ist sie weniger sensitiv gegenüber der Stichprobe. Auch Ausreißer fallen somit kaum ins Gewicht. Im Vergleich zu Untersuchungen, die lediglich zwischen Angehörigen des Niedriglohnsektors und allen anderen Beschäftigten unterscheiden, lässt die Unterteilung in Quintile zudem eine differenziertere Betrachtung zu.

Um Hypothese 2 bezüglich der Bedeutung der wahrgenommenen Chancengerechtigkeit etwas näher zu beleuchten, wird ein Index aus den Einschätzungen zu insgesamt drei Items gebildet. Zunächst wird ein Item herangezogen, das widerspiegeln soll, inwiefern Individuen glauben, dass ihre Chancen im Leben von Herkunft und sozialen Verhältnissen vorbestimmt sind: „Welche Möglichkeiten ich im Leben habe, wird von den sozialen Umständen bestimmt.“ Um eine Vergleichsperspektive miteinzubeziehen, wird zusätzlich ein Item aufgenommen, durch das die Befragten dazu angeregt werden, das Ergebnis eigener Anstrengungen und der individuellen Chancennutzung mit der Situation anderer zu vergleichen: „Im Vergleich mit anderen habe ich nicht das erreicht, was ich verdient habe.“ Schließlich wird anhand des dritten Items abgebildet, inwieweit eine Person einschätzt, Kontrolle über den Verlauf des Lebens zu haben: „Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab.“ Bei vollständiger Zustimmung zu diesem Item wird davon ausgegangen, dass der Befragte die Chancenverteilung als gerecht bewertet, da er davon ausgeht, dass nicht die Umstände, sondern vor allem er selbst die Ergebnisse seines Handelns beeinflusst. Aus diesen drei vorgestellten Items wird ein Gesamtindex mit einem Wertebereich von Eins bis Sieben gebildet. Dabei bedeutet ein Indexwert von Eins, dass ein Individuum seine Chancen als durch soziale Verhältnisse oder Schicksal vordeterminiert einschätzt, während ein Wert von Sieben eine hohe empfundene Chancengerechtigkeit widerspiegelt. Die zur Indexbildung verwendeten Items finden teilweise auch zur Messung des Konzepts der Kontrollüberzeugung ("locus of control") Verwendung (Caliendo et al., 2016). Da in dieser Analyse jedoch die wahrgenommene Chancengerechtigkeit im Mittelpunkt steht, wurde ein etwas abgewandelter, eigener Index gebildet.

Schließlich wird auch eine Variable zur Tarifbindung mitberücksichtigt. Dabei wird zwischen den Ausprägungen Bezahlung nach Flächen- oder Haustarifvertrag, Orientierung an einem Flächentarifvertrag, außertarifliche Bezahlung und Bezahlung liegt keine Tarifbindung zugrunde unterschieden. Eine Tarifbindung kann zum einen mit höheren Löhnen, zum anderen aber auch mit einer erhöhten Transparenz des Lohnsystems oder arbeitnehmerfreundlichen Regelungen bezüglich Arbeitszeiten oder Urlaubsregelungen einhergehen. Daher könnte sich eine Tarifbin-

dung positiv auf das Gerechtigkeitsempfinden auswirken. Neben den bereits beschriebenen Variablen werden noch weitere soziodemografische Variablen mitaufgenommen. Dazu zählen das Geschlecht und die Arbeitsregion. Zusätzlich fließt die Betriebsgröße in gruppierter Form mit in die Analyse ein.

4 Stichprobe und Methodik

In der folgenden Untersuchung fließen nur Personen in die Stichprobe ein, die zwischen 16 und 69 Jahre alt sind, in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten oder geringfügig beschäftigt sind. Da das Gerechtigkeitsempfinden bezüglich des Erwerbseinkommens im Vordergrund steht, werden Personen ohne Erwerbstätigkeit nicht berücksichtigt. Außerdem werden Auszubildende, Volontäre, Praktikanten, Wehrdienstleistende, Personen im Bundesfreiwilligendienst, Personen in einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, Soldaten, Altersteilzeitbeschäftigte mit Nullstunden, Arbeitnehmer in Behindertenwerkstätten, Ein-Euro-Jobber sowie Selbstständige aus der Stichprobe ausgeschlossen. Nach Bereinigung um die beschriebenen Gruppen, befinden sich etwa 13.200 abhängig Beschäftigte in der Stichprobe (hochgerechnet rund 32 Mio.). Die Befragten sind im Durchschnitt knapp 43,5 Jahre alt, drei Viertel leben mit einem Ehe- oder Lebenspartner in einem Haushalt und bei etwa 46 Prozent leben Kinder unter 16 Jahren mit im Haushalt (siehe Tabelle 4). Knapp zwei Drittel der in der Stichprobe enthaltenden abhängig Beschäftigten sind vollzeitbeschäftigt, etwas mehr als 80 Prozent arbeiten in den alten Bundesländern und der durchschnittliche Stundenlohn beläuft sich auf rund 17 Euro. Knapp 44 Prozent der Befragten werden nach einem Tarifvertrag bezahlt und etwa 6 Prozent erhalten Transferzahlungen (ALG II, Wohngeld, Sozialgeld, Kinderzuschläge oder Hilfe für den Lebensunterhalt).

Um sich den vorgestellten Fragestellungen zu nähern, lohnt es sich, zunächst einige deskriptive Befunde zu betrachten. Dabei sind alle vorgestellten Mittelwertunterschiede zwischen einzelnen Gruppen statistisch signifikant. Anschließend werden in der multivariaten Untersuchung mithilfe von logistischen Modellen die beschriebenen unabhängigen Variablen auf die Gerechtigkeitsbewertung des Brutto- und des Nettoverdiensts regressiert. Dazu wird ein Gesamtmodell geschätzt sowie fünf getrennte Schätzungen für die einzelnen Stundenlohnquintile durchgeführt. Die getrennten Schätzungen nach Lohngruppen ermöglichen eine differenzierte Betrachtung der Einflussfaktoren in Abhängigkeit vom Bruttostundenlohn. Im Analyseteil werden zunächst die Ergebnisse aus den Regressionen dargelegt, die die Gerechtigkeitswahrnehmung des Bruttolohns als abhängige Variable aufweisen. Anschließend werden die wenigen Unterschiede erläutert, die sich ergeben, wenn die Bewertung des Nettoverdiensts als abhängige Variable verwendet wird.

5 Deskriptive Statistiken

Grundsätzlich fühlt sich die Mehrheit der abhängig Beschäftigten gerecht entlohnt. Knapp 61 Prozent empfinden ihren Bruttoverdienst, jedoch nur 55 Prozent der Befragten ihren Nettoverdienst als gerecht. Bei etwas mehr als 11 Prozent ist ein Wechsel von einer positiven zu einer negativen Gerechtigkeitsbewertung zu beobachten, wenn man die Bewertungen des Brutto-

und des Nettoverdiensts vergleicht. Grundsätzlich wird über fast alle Gruppen hinweg der Bruttoverdienst als gerechter empfunden als der Nettoverdienst.

Tabelle 1: Gerechtigkeitsbewertung des Verdiensts nach ausgewählten Merkmalen

Prozentualer Anteil derjenigen, die ihren Verdienst als gerecht empfinden

	Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit		
	Bruttoverdienst	Nettoverdienst	Differenz
Insgesamt	60,9	55,4	5,5
Geschlecht			
Mann	60,5	55,6	4,9
Frau	61,4	55,3	6,1
Region			
West	63,2	57,3	5,9
Ost	50,0	46,4	3,6
Abgaben			
Weniger als 16 %	71,9	73,1	-1,2
Zwischen 16 % und 25 %	59,7	57,4	2,3
Zwischen 26 % und 35 %	54,0	49,8	4,2
Mehr als 35 %	63,8	53,0	10,8
Transferzahlungen			
Ja	56,2	54,1	2,1
Nein	61,1	55,5	5,6
Erwerbsstatus			
Vollzeit	58,7	52,3	6,4
Teilzeit	61,5	56,2	5,3
Geringfügig beschäftigt	78,7	80,0	-1,3
Tarifbindung			
Ja	63,2	56,0	7,2
Nein	56,3	51,8	4,5
außertarifliche Bezahlung	71,3	64,9	6,4
Wahrgenommene Chancengerechtigkeit			
Index=1 (niedrig)	36,4	33,4	3,0
Index=2 (mittel)	57,9	52,6	5,3
Index=3 (hoch)	68,9	62,7	6,2

Quellen: SOEP 2015, v 32.1; eigene Berechnungen

In Tabelle 1 werden Unterschiede hinsichtlich der Gerechtigkeitsbewertung des Brutto- und des Nettoverdiensts zwischen verschiedenen Merkmalsträgern deutlich. Dabei werden alle fünf Lohnklassen gemeinsam betrachtet. Während zwischen Männern und Frauen kaum Unterschiede bestehen, empfinden die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern sowohl ihren Brutto- als auch ihren Nettoverdienst im Durchschnitt deutlich ungerechter als westdeutsche Erwerbstätige. Auch bezüglich der Abgabenlast sind Differenzen zu beobachten. Wie zu erwarten, bewerten insbesondere Beschäftigte, die eine hohe Abgabenlast zu tragen haben, ihren Nettoverdienst im Vergleich zum Bruttoverdienst als deutlich ungerechter, während Beschäftigte mit einer Abgabenbelastung von weniger als 16 Prozent (als eine von wenigen Gruppen) ihren Nettoverdienst als etwas gerechter empfinden. Beachtlich erscheint, dass die Arbeitnehmer mit den geringsten Abgaben das höchste Niveau an empfundener Lohngerechtigkeit aufweisen. Personen mit mittlerer Abgabenlast (26 bis 35 Prozent) empfinden ihr Erwerbseinkommen am ungerechtesten. Dieser Befund deutet auf einen U-förmigen Einfluss der Abgabenlast auf das Gerechtigkeitsempfinden hin. Des Weiteren unterscheiden sich Personen mit und ohne Transferbezug hinsichtlich ihres Gerechtigkeitsempfindens. So wird deutlich, dass Beschäftigte, die Transferzahlungen beziehen, ihren Bruttoverdienst durchschnittlich ungerechter empfinden als Personen ohne Transferbezug. In Hinblick auf den Nettoverdienst gleichen sich die Gerechtigkeitsbewertungen von Personen mit und ohne Bezug von Transferleistungen an. Diese Angleichung wird jedoch größtenteils durch eine Abnahme des Gerechtigkeitsempfindens auf Seiten der Nicht-Transferbezieher verursacht. In der multivariaten Analyse ist daher zu prüfen, ob es sich hierbei lediglich um einen Einkommenseffekt handelt oder ob sich Transferbezieher grundsätzlich ungerechter entlohnt fühlen.

Die restlichen Bedarfskomponenten (Haushaltsnettoeinkommen, Familienstand, Kinder unter 16 Jahren) werden in Tabelle 1 nicht explizit ausgewiesen, da anhand der deskriptiven Daten nur für das Haushaltsnettoeinkommen ein möglicher Einfluss erkennbar ist. So bewerten Personen mit hohem Haushaltsnettoeinkommen ihr Erwerbseinkommen durchschnittlich als gerechter. Auf Grundlage dieses Ergebnisses lässt sich vermuten, dass der Haushaltskontext eine wichtige Rolle spielt und den Einfluss gewisser Ungleichheiten auf die Gerechtigkeitswahrnehmung dämpfen kann. Die deskriptiven Ergebnisse unterstreichen auch die Relevanz einiger Leistungsaspekte wie beispielsweise die des Erwerbsstatus (siehe Tabelle 1). Während sich nur etwa 21 Prozent der geringfügig Beschäftigten ungerecht entlohnt fühlen, bewerten bei denen in Teilzeit oder in Vollzeit Beschäftigten jeweils etwa 40 Prozent ihren Bruttolohn als ungerecht. Spiegelbildlich zur Gruppe mit einer Abgabenbelastung von 16 Prozent und weniger zeigt sich auch bei den geringfügig Beschäftigten das Phänomen, dass der Nettoverdienst als etwas gerechter bewertet wird als der Bruttolohn. Dies liegt hauptsächlich darin begründet, dass etwa 90 Prozent der geringfügig Beschäftigten auch zur niedrigsten Abgabengruppe gehören. Neben dem Erwerbsstatus wirkt sich auch das Alter auf die individuelle Gerechtigkeitsbewertung aus. So sinkt das Gerechtigkeitsempfinden zunächst mit zunehmenden Alter leicht, steigt jedoch in der Gruppe „50 Plus“ wieder an. Damit finden sich an dieser Stelle erste Anhaltspunkte für einen U-förmigen Verlauf des Alterseffekts.

Bezüglich des Indexes der Chancengerechtigkeit zeigt sich, dass sich Personen, die die Chancen und Zugangsmöglichkeiten in Deutschland als gerecht verteilt ansehen, durchschnittlich um

rund 30 Prozentpunkte gerechter entlohnt fühlen als Personen, die das System als wenig chancengerecht einschätzen. Personen mit niedrigem Indexwert weisen zudem ein extrem geringes durchschnittliches Niveau an empfundener Lohngerechtigkeit auf. Bezüglich einer Tarifbindung wird deutlich, dass Arbeitnehmer, die nach einem Haus- oder Flächentarifvertrag entlohnt werden, ihren Verdienst als durchschnittlich gerechter einschätzen als Beschäftigte, deren Verdienst kein Tarifvertrag zugrunde liegt. Arbeitnehmer mit außertariflicher Bezahlung fühlen sich erwartungsgemäß überdurchschnittlich gerecht entlohnt.

Tabelle 2: Gerechtigkeitsbewertung des Verdiensts nach Bruttostundenlohn

Prozentualer Anteil derjenigen, die ihren Verdienst als gerecht empfinden

Bruttostundenlohn	Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit		
	Bruttoverdienst	Nettoverdienst	Differenz
weniger als 9,62 Euro	53,4	52,6	0,8
9,62 bis 13,24 Euro	48,8	45,7	3,1
13,245 bis 17,30 Euro	57,3	49,7	7,6
17,31 bis 23,09 Euro	65,5	58,2	7,3
mehr als 23,09 Euro	78,4	70,3	8,1

Quellen: SOEP 2015, v 32.1; eigene Berechnungen

Betrachtet man die Gerechtigkeitsbewertungen getrennt nach Lohnklassen, ergeben sich weitere interessante Befunde (siehe Tabelle 2). Zunächst zeigt sich, dass mit steigendem Bruttostundenlohn tendenziell auch die Wahrscheinlichkeit wächst, seinen Brutto- sowie Nettoverdienst als gerecht zu empfinden. Während im obersten Stundenlohnquintil nur jeder Fünfte seinen Bruttolohn als ungerecht bewertet, fühlt sich im untersten Quintil fast die Hälfte der Befragten ungerecht entlohnt. Im Hinblick auf den Nettoverdienst verschlechtert sich die durchschnittliche Gerechtigkeitsbewertung über alle Lohnklassen hinweg. Selbst in den unteren Lohnklassen kann die Reduzierung der Lohnspreizung beim Übergang von brutto zu netto das Gerechtigkeitsempfinden nicht verbessern. Im Unterschied zu den oberen Stundenlohnquintilen, in denen das Gerechtigkeitsempfinden deutlich (teilweise um über 8 Prozentpunkte) abnimmt, unterscheiden sich die Bewertungen des Brutto- und des Nettoverdiensts im unteren Quintil jedoch nur geringfügig.

Auf Basis der deskriptiven Auswertungen finden sich erste Hinweise dafür, dass bestehende Ungerechtigkeitsempfindungen bezüglich des Lohns durch staatliche Umverteilungen in Form von Abgaben noch verstärkt werden. Auch die Aussicht auf den Erhalt von Transferzahlungen kann das Gerechtigkeitsempfinden scheinbar nicht verbessern. Während sich das Gerechtigkeitsempfinden im oberen Bereich der Lohnverteilung nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben deut-

lich verschlechtert, verändern sich die Gerechtigkeitsbewertungen am unteren Rand kaum. Außerdem konnten erste Hinweise bezüglich des Einflusses unterschiedlicher Leistungs- und Bedarfskriterien gefunden werden.

6 Multivariate Ergebnisse

Um die deskriptiven Befunde zu überprüfen und umfassendere Erkenntnisse bezüglich der Einflussfaktoren von Lohngerechtigkeit zu gewinnen, werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse einer multivariaten Analyse vorgestellt. Dabei wird zunächst ausführlich darauf eingegangen, wie sich die einzelnen Variablen auf die Bewertung des Bruttolohns auswirken. In einem zweiten Schritt wird auf Unterschiede verwiesen, die sich ergeben, wenn die Bewertung des Nettoverdiensts als abhängige Variable gewählt wird. Insgesamt werden neben einem Gesamtmodell, das alle Beschäftigten enthält, fünf weitere Modelle geschätzt, die jeweils nur Personen beinhalten, die zum gleichen Bruttostundenlohnquintil zählen.

Aufgrund der Vermutung eines U-förmigen Einflusses fließt die individuelle Abgabenlast in einfacher und quadrierter Form mit in die Analyse ein (siehe Tabelle 3). Es findet sich ein signifikanter Einfluss auf das Gerechtigkeitsempfinden von Arbeitnehmern. Dabei nimmt das Gerechtigkeitsempfinden hinsichtlich des Bruttolohns mit steigender Abgabenlast zunächst ab. Da es sich um einen U-förmigen Einfluss handelt, fällt der Effekt bei Beschäftigten mit einer mittleren Abgabenlast besonders stark aus, schwächt sich dann jedoch langsam ab. Betrachtet man den Effekt der Abgabenlast getrennt nach Bruttostundenlohnquintilen, zeigt sich entgegen den Erwartungen, dass sich die Abgabenlast vor allem in den unteren und mittleren Lohnklassen negativ auswirkt. In hohen Verdienstbereichen finden sich – wenn überhaupt – nur bei einer Abgabenlast von mehr als 35 Prozent negative Effekte. Die Zahlung von Steuern und Sozialabgaben verringert somit insbesondere bei den Niedrigverdienern und in Teilen der Mittelschicht die Wahrscheinlichkeit, sein Einkommen als gerecht zu empfinden. Eine Verringerung der Lohnunterschiede durch staatliche Abgaben wird nicht durch einen Gerechtigkeitsgewinn in den unteren Lohngruppen honoriert, sodass sich durch staatliche Abgaben zunächst keiner gerechter, nur viele Gruppen ungerechter behandelt fühlen. Offensichtlich spielt die Tatsache, dass durch die Zahlung staatlicher Abgaben die Lohnverteilung gleicher und dadurch eventuell gerechter wird, an dieser Stelle eine untergeordnete Rolle für die Beschäftigten.

Im Widerspruch zu den theoretischen Überlegungen zeigt sich, dass sich der Erhalt von Transferzahlungen in den unteren Bruttolohnklassen negativ auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, den Bruttoverdienst als gerecht zu bewerten. Als eine mögliche Begründung könnte angeführt werden, dass Beschäftigte ihren Verdienst durchschnittlich als ungerechter bewerten, wenn dieser allein nicht zur Existenzsicherung ausreicht und der Bezug von Transferzahlungen notwendig ist. Die Tatsache, dass es zusätzlicher staatlicher Mittel bedarf, könnte als offensichtliches Zeichen für die Unfähigkeit gewertet werden, den eigenen Lebensunterhalt selbstständig erwirtschaften zu können (Liebig/Schupp, 2008, 12 ff.). Alternativ könnte der unerwartete negative Effekt auch als Indiz dafür angesehen werden, dass die Variable zum Transferbezug nicht wirklich messen kann, wie sich der Erhalt von Transferzahlungen auswirkt. Denn im verwendeten

Forschungsdesign kann die Variable lediglich abbilden, inwiefern die Aussicht auf Transferzahlungen einen Effekt hat, jedoch nicht, wie der tatsächliche Erhalt die Gerechtigkeitsbewertung des Verdiensts beeinflusst. Dazu benötigte man zusätzlich Informationen über die Bewertung des Haushaltsnettoeinkommens, die jedoch nicht vorliegen.

Bei den restlichen Bedarfsindikatoren sind nur wenige Effekte zu erkennen. Der deskriptiv bereits beschriebene Effekt des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens bestätigt sich auch in der multivariaten Analyse. Ein hohes Haushaltsnettoeinkommen wirkt sich positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus, seinen Bruttoverdienst als gerecht zu empfinden. Verheiratete Personen beurteilen ihren Verdienst tendenziell als etwas ungerechter als Ledige. Für die Variable "Kinder unter 16 Jahren im Haushalt" findet sich ein negativer, schwach signifikanter Effekt. Dieser Effekt könnte durch Arbeitszeitverkürzungen und Lohneinbußen hervorgerufen werden.

Auch im Hinblick auf die Wirkung der Leistungsindikatoren finden sich interessante Befunde. Bezüglich des Einflusses der durch das Alter abgebildeten Berufserfahrung wird deutlich, dass sich Beschäftigte mit zunehmender Berufserfahrung ungerechter entlohnt fühlen. Eine steigende Berufserfahrung geht offensichtlich mit wachsenden Ansprüchen an das eigene Erwerbseinkommen einher, die nicht immer durch entsprechende Gehaltsentwicklungen erfüllt werden können. Dieser Effekt schwächt sich jedoch in höherem Alter wieder ab. Dies wird anhand des signifikanten Effekts der quadrierten Altersvariable deutlich. Somit liegt ein U-förmiger Zusammenhang zwischen dem Alter und der wahrgenommenen Lohngerechtigkeit vor. Als mögliche Begründung könnte die Tatsache dienen, dass die Arbeitsmarktchancen von älteren Arbeitnehmern deutlich schlechter sind als die der jüngeren Kollegen und die Gehaltsansprüche daher in höherem Alter wiederum gedämpft werden (Liebig/Schupp, 2008, 19). Zudem ist es denkbar, dass die Erwartungen an die eigene Berufskarriere sowie die Karriereorientierung in den ersten Berufsjahren stetig anwachsen. Da die Vorstellungen über den eigenen beruflichen Werdegang jedoch nicht immer erfüllt werden, steigt in dieser Phase die Gefahr einer negativen Gerechtigkeitsbewertung des Lohns. Erst in höherem Alter lernen Beschäftigte, ihre Chancen realistischer einzuschätzen. Gleichzeitig nimmt die Karriereorientierung im Alter häufig ab. Eine derartige Einstellungsänderung über den Verlauf des Arbeitslebens könnte einen zusätzlichen Erklärungsansatz für den U-förmigen Verlauf des Alterseffekts darstellen.

Darüber hinaus zeigt sich, dass sich Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte durchschnittlich gerechter entlohnt fühlen als Vollzeitbeschäftigte. Der Befund kann auf zwei Arten erklärt werden. Zum einen könnte deren Leistungsfähigkeit aufgrund der Begrenzung der zeitlichen Kapazitäten hinter der von Vollzeitbeschäftigten zurückliegen. Zum anderen könnte die Tatsache, dass Personen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung häufig nur Zuverdiener sind und ihren Fokus mehr auf Hausarbeit, Familienarbeit oder Freizeitaktivitäten legen, deren Gerechtigkeitsempfinden bezüglich des eigenen Erwerbseinkommens positiv beeinflussen. In beiden Fällen müssten die Ansprüche an den Lohn geringer ausfallen als bei Vollzeitbeschäftigten und somit auch leichter zu befriedigen sein (Wanger, 2016, 59). Sowohl der Alterseffekt als auch der signifikante Einfluss des Erwerbsstatus findet sich über fast alle Lohngruppen hinweg. Eine Ausnahme bildet

die höchste Lohnklasse. Auch für die Berufshauptgruppen finden sich keine spezifischen Einflüsse für bestimmte Lohnquintile. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass sich Fach- und Hilfsarbeitskräfte durchschnittlich gerechter entlohnt fühlen als Akademiker.

Der vermutete positive Einfluss einer empfundenen Chancengerechtigkeit bestätigt sich in der multivariaten Analyse. So empfinden Beschäftigte, die die Chancengerechtigkeit in Deutschland positiv bewerten, ihren Bruttoverdienst gerechter als Personen, die die Chancengerechtigkeit eher skeptisch beurteilen. Dieser Einfluss besteht unabhängig vom Erwerbseinkommen und ist über alle Lohnquintile hinweg signifikant.

Tabelle 3: Logistische Regressionen getrennt nach Bruttostundenlohnquintilen*

Variablen	alle	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
individ. Bruttostundenlohn (gruppiert) (Ref.: <=9,62)						
9,62<x<=13,24	0,448***					
13,24<x<=17,30	0,976***					
17,31<x<=23,09	1,429***					
>23,09	2,049***					
Abgaben	-4,210***	-6,057***	-4,577***	-5,548***	-0,704	0,975
Abgaben quadriert	3,926***	7,862***	5,431**	6,721***	-2,470	-2,390
Bedarfskriterien						
Transferzahlungen	-0,158*	-0,218*	-0,291*	0,148	-0,296	0,113
log HH-Nettoeinkommen	0,267***	0,116	0,243**	0,155	0,188	0,737***
Familienstand (Ref.: lediq)						
Lebenspartner	-0,113	-0,162	0,018	-0,014	-0,254	-0,137
Ehepartner	-0,120**	-0,201*	-0,146	0,148	-0,221*	-0,212
Kinder U16 im HH	-0,083*	-0,101	0,098	-0,191*	-0,058	-0,175
Leistungskriterien						
Alter	-0,083***	-0,105***	-0,097***	-0,038	-0,107***	-0,015
Alter quadriert	0,001***	0,001***	0,001***	0,000	0,001**	0,000
Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)						
Teilzeit	0,403***	0,468***	0,695***	0,356***	0,260**	0,012
Geringfügig beschäftigt	0,746***	0,638***	1,060***	0,705	1,058*	0,032
Berufshauptgruppen (Ref.: Akademische Berufe)						
Hilfsarbeitskräfte	0,594***	-0,042	0,791***	0,934***	0,876**	0,607
Fachkräfte	0,234***	-0,335	0,315	0,505***	0,255**	0,374**
Gehobene Fachkräfte	-0,045	-0,353	0,050	0,018	-0,082	0,092
Führungskräfte	-0,032	0,510	-0,021	-0,006	-0,178	-0,189
Kinder U16 im HH	-0,083*	-0,101	0,098	-0,191*	-0,058	-0,175
Chancengerechtigkeit						
Wahrgenommene Chancengerechtigkeit (Ref.: Index=1 [niedrig])						

Index=1 (mittel)	0,771***	0,619***	0,622**	0,878***	0,711**	1,192***
Index=3 (hoch)	1,090***	1,012***	0,784***	1,152***	1,149***	1,522***
Weitere Einflussfaktoren						
Geschlecht (Ref.: Mann)	0,009	-0,036	-0,027	0,141	0,096	0,093
Lage des Arbeitsplatzes (Ref.: alte Bundesländer)						
Neue Bundesländer	-0,057	-0,130	-0,163	0,114	0,282**	-0,256*
Tarifbindung (Ref.: Ja)						
Nein	-0,218***	-0,277***	-0,327***	-0,238***	-0,119	-0,080
außertarifliche Bezahlung	0,208**	-0,349	-0,063	-0,009	0,123	0,428**
Betriebsgröße (Ref.: 11-199 Mitarbeiter)						
<11 Mitarbeiter	0,276***	0,340***	0,168	0,391***	0,094	0,444
200-1.999 Mitarbeiter	-0,143***	-0,187	-0,137	-0,255**	-0,091	-0,052
>1.999 Mitarbeiter	0,116**	0,065	-0,044	0,210*	0,163	0,069
Konstante	-0,915*	1,541	0,034	-0,142	1,308	-5,704***
Beobachtungen	13,249	2,650	2,651	2,649	2,663	2,636
Pseudo R2	0,0875	0,123	0,0794	0,0462	0,0417	0,0338

***p<0,01; **p<0,05; *p<0,1

*Modell 1: Bruttostundenlohn bis 9,62 Euro; Modell 2: Bruttostundenlohn zwischen 9,62 und 13,24 Euro; Modell 3: Bruttostundenlohn zwischen 13,245 und 17,30 Euro; Modell 4: Bruttostundenlohn zwischen 17,31 und 23,09 Euro; Modell 5: Bruttostundenlohn größer 23,09 Euro.

Quellen: SOEP 2015, v 32.1; eigene Berechnungen

In der Betrachtung des Gesamtmodells wird auch die naheliegende Vermutung bestätigt, dass die Wahrscheinlichkeit für ein als gerecht empfundenes Erwerbseinkommen mit zunehmendem Bruttostundenlohn stetig ansteigt. Während sich für das Geschlecht keine signifikanten Effekte identifizieren lassen, weist die Region in den oberen zwei Stundenlohnquintilen signifikante Koeffizienten auf. Dabei fühlen sich in der höchsten Lohnklasse Beschäftigte aus westdeutschen Bundesländern signifikant gerechter entlohnt, während im zweithöchsten Stundenlohnquintil Personen aus ostdeutschen Ländern eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, ihren Lohn als gerecht zu empfinden.

Außerdem findet sich ein signifikanter Einfluss einer Tarifbindung auf die empfundene Lohngerechtigkeit. Dabei wirkt sich eine Tarifbindung insbesondere bei den unteren Bruttolöhnen positiv auf das Gerechtigkeitsempfinden aus. In der höchsten Lohnklasse zeichnet sich jedoch kein signifikanter Effekt ab. Die Befürchtung ein Tarifvertrag könne die Einkommensentwicklung deckeln, könnte bei Beschäftigten in aussichtsreichen Positionen den Effekt nivellieren. Dafür zeigt sich in dieser Gruppe ein signifikant positiver Effekt einer außertariflichen Bezahlung auf das Gerechtigkeitsempfinden. Auch die Betriebsgröße wirkt sich auf das Gerechtigkeitsempfinden aus. So weisen Beschäftigte in sehr kleinen Betrieben (unter 11 Mitarbeiter) sowie Arbeitnehmer in sehr großen Betrieben (über 2.000 Mitarbeiter) die höchsten Wahrscheinlichkeiten auf, ihren Bruttolohn als gerecht zu bewerten. Als mögliche Begründung für diesen Befund könnte

die Zahlung von höheren Löhnen in Großbetrieben dienen (Bellmann/Kohaut, 1995, 65, 71). Arbeitnehmer in kleinen bis mittelgroßen Betrieben (11 bis 2.000 Mitarbeiter) könnten sich schneller ungerecht entlohnt fühlen, wenn sie sehen, dass ihr berufliches Pendant in einem Großbetrieb deutlich mehr verdient. Für Beschäftigte in sehr kleinen Betrieben (unter 11 Mitarbeiter) ist es wiederum gut beobachtbar, welche Löhne in der jeweils aktuellen finanziellen Situation für einen Betrieb realistisch sind. So wächst das Verständnis für die Lohnpolitik und damit auch das Gerechtigkeitsempfinden. Zudem könnten mögliche Lohneinbußen durch Faktoren wie flachere Hierarchien oder größere Arbeitsvielfalt aufgewogen werden.

Wie bereits erwähnt, ergeben sich nur geringe Unterschiede, wenn die Gerechtigkeitsbewertung des Nettoverdiensts anstelle der Gerechtigkeitsbewertung des Bruttoverdiensts als abhängige Variable verwendet wird. Daher wird an dieser Stelle nur kurz auf einige Abweichungen verwiesen. Während sich die Tatsache, ob ein Ehepartner mit im Haushalt lebt, auf die Gerechtigkeitsbewertung des Bruttoverdiensts negativ auswirkt, ist der Koeffizient nicht mehr signifikant von Null verschieden, wenn die Bewertung des Nettoverdiensts als abhängige Variable verwendet wird. Dies könnte als Indiz dafür gewertet werden, dass sich das Ehegattensplitting durchaus positiv auf die empfundene Lohngerechtigkeit auswirkt. Demgegenüber verstärkt sich der negative Einfluss, der bei Personen mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt auftritt. Während dieser bei der Bewertung des Bruttoverdiensts noch relativ klein und nur leicht signifikant war, übt er auf die Gerechtigkeitsbewertung des Nettoverdiensts einen größeren Einfluss aus und fällt vor allem in der mittleren sowie höchsten Lohnklasse entscheidend ins Gewicht. Steuerliche Vorteile und Sonderzahlungen werden scheinbar nicht als ausreichend empfunden, um den mit Kindern verbundenen erhöhten Bedarf sowie eventuelle Verdiensteinbußen auszugleichen. Relativ gesehen kann bei Beschäftigten mit hohen Löhnen durch Kinder- und Elterngeld nur ein deutlich kleinerer Anteil der Verdiensteinbußen abgefangen werden als bei Geringverdienern. Dies könnte den stärkeren Effekt in dieser Gruppe erklären.

Zusammenfassend bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass die Hypothesen 1a und 1b auf Grundlage der vorliegenden Untersuchung teilweise verworfen werden müssen. So wurden Hinweise dafür gefunden, dass Leistungskomponenten bei der Bewertung des Lohns über alle Lohnklassen hinweg große Bedeutung zukommt, während Bedarfskriterien weniger relevant erscheinen. Staatliche Umverteilung in Form von Steuern und Sozialabgaben erhöht die Wahrscheinlichkeit für ein Ungerechtigkeitsempfinden erstaunlicherweise insbesondere am unteren Ende und der Mitte der Lohnverteilung. Demgegenüber kann Hypothese 2 auch nach der multivariaten Analyse nicht verworfen werden. Die Einschätzung über die Chancengerechtigkeit innerhalb Deutschlands scheint einen entscheidenden Einfluss auf die wahrgenommene Lohngerechtigkeit auszuüben. Während der Einfluss von Leistungs- und Bedarfskomponenten auch schon in früheren Studien (Bennet/Lesch, 2011; Liebig/Schupp, 2008) untersucht wurde, ist die Aufnahme eines Indexes zur Abbildung der wahrgenommenen Chancengerechtigkeit neuartig in dieser Studie. Der gefundene signifikante Einfluss auf die empfundene Lohngerechtigkeit legt nahe, dass dieser Variable bei der Untersuchung von Lohngerechtigkeit zukünftig höhere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.

7 Diskussion und Implikationen

Die von der Süddeutschen Zeitung zitierte These eines "Lohnproblems" in Deutschland lässt sich aus einer Gerechtigkeitsperspektive heraus nicht pauschal bestätigen. Insgesamt empfindet eine deutliche Mehrheit der Deutschen ihren Bruttolohn als gerecht. Dennoch ist bei bestimmten Gruppen mehrheitlich ein Ungerechtigkeitsempfinden bezüglich des eigenen Erwerbseinkommens zu beobachten. Dabei fühlen sich insbesondere Niedrigverdiener ungerecht entlohnt. In dieser Gruppe beurteilt bundesweit weniger als die Hälfte ihren Bruttoverdienst als gerecht, im Osten sind es nur 38 Prozent. Aus verteilungspolitischer Sicht ist daher zu diskutieren, wie die Gerechtigkeitswahrnehmung von Beschäftigten bezüglich ihres Verdiensts positiv beeinflusst werden kann. Geht man davon aus, dass das Gerechtigkeitsempfinden in einem unmittelbaren Zusammenhang zur Lohnverteilung steht, gibt es zwei Möglichkeiten, die Gerechtigkeitswahrnehmung zu beeinflussen. Entweder könnte direkt an den Markteinkommen und damit den Mechanismen zu deren Ausbildung angesetzt oder die Erwerbseinkommen nachträglich umverteilt werden (Lesch/Bennett, 2010, 87 ff.).

Möchte man die Verteilung der Bruttolöhne durch den Markt verändern, könnte dies durch eine Anpassung des Lohnfindungsrahmens umgesetzt werden. Beispielsweise wäre es denkbar, die Tarifbindung durch staatliche Maßnahmen auszuweiten. Tarifverträge wirken tendenziell egalitär auf die Lohnverteilung (Antonczyk et al., 2011, 22 f.) und begrenzen die Lohnstreuung nach unten. Daher könnte eine Ausweitung der Tarifbindung Lohnungleichheit verringern, Beschäftigte mit niedrigen Löhnen finanziell besser stellen und somit deren Gerechtigkeitswahrnehmung verbessern. Zudem konnte in der Analyse gezeigt werden, dass eine Bezahlung nach Tarif mit einem positiven Effekt auf die Gerechtigkeitswahrnehmung einhergeht. Die Kombination aus diesen Effekten könnte die Gerechtigkeitswahrnehmung der Niedrigverdiener zunächst verbessern. Gleichzeitig wurde in der vorliegenden Untersuchung jedoch auch deutlich, dass vor allem Leistungskomponenten eine wichtige Rolle spielen, wenn es zu Gerechtigkeitsbewertungen kommt. Das Alter sowie der Erwerbsstatus als Proxy-Variablen für die Berufserfahrung beeinflussen das Gerechtigkeitsempfinden von Individuen über alle Lohngruppen hinweg in signifikantem Ausmaß. Durch eine Egalisierung der Markteinkommen wird deren Einfluss geschwächt, was wiederum mit einer Erhöhung des Ungerechtigkeitsempfindens in allen Gruppen verbunden sein könnte. Es ist also keineswegs sicher, ob sich mehr Lohngerechtigkeit über eine Ausweitung der Tarifbindung herstellen lässt. Zudem ist fraglich, ob die positiven Effekte einer Tarifbindung auf die Gerechtigkeitswahrnehmung erhalten blieben, wenn eine Bezahlung nach Tarif zur Regel würde. Denkbar wäre, dass ein Tariflohn als eine Art Privileg empfunden wird und deshalb mit einem positiven Einfluss auf die Einstellung der Beschäftigten verbunden ist. Diese positive Wirkung könnte verloren gehen, wenn der Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer einer Branche gilt. Außerdem bleibt zu beachten, dass durch eine Anhebung der Löhne am unteren Ende der Lohnverteilung die Gefahr eines Beschäftigungsverlusts besteht, der zusätzlich mit negativen Effekten auf das Gerechtigkeitsempfinden verbunden sein müsste.

Wenn Markteinkommen aufgrund der oben genannten Gründe nicht durch staatlich auferlegte Regularien egalitärer gestaltet werden sollten, verbleibt noch die Möglichkeit einer nachgela-

gerten Reduzierung der Lohnungleichheiten durch umfangreiche staatliche Umverteilungsprozesse. Doch auch hier gibt es erste Hinweise, dass eine nachgelagerte Umverteilung durch staatliche Abgabensysteme sowie die damit verbundene Aussicht auf Transferzahlungen die Gerechtigkeitswahrnehmung nicht positiv beeinflussen können. Beim Übergang von brutto zu netto vermindert sich das Gerechtigkeitsempfinden am oberen Verdienstrand erheblich, erhöht sich am unteren Rand jedoch nur minimal. Zudem wirken sich sowohl die Aussicht auf einen Transferbezug als auch die Leistung von Abgaben negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, sein Erwerbseinkommen als gerecht zu empfinden. Diese Ergebnisse sind Indizien dafür, dass durch staatliche Eingriffe verursachte nachgelagerte Umverteilung zwar zweifellos zur Existenzsicherung und Bedarfsdeckung bei Niedrigverdienern sowie einer gleichförmigeren Einkommensverteilung beiträgt, das durchschnittliche Gerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten jedoch nicht automatisch verbessern kann. Nach Abzug von Steuern fühlen sich viele ungerechter, jedoch nur wenige gerechter entlohnt. Ob dieser negative Effekt abgeschwächt werden würde, wenn man nicht die Aussicht auf Transferzahlungen, sondern die direkte Wirkung von Transfers beobachten würde, bleibt offen. Um dies zu testen, müsste man zusätzlich die Gerechtigkeitsbewertung des Haushaltsnettoeinkommens untersuchen, da nur in diesem Transferzahlungen enthalten sind. Dies ist mit dem verwendeten Datensatz jedoch nicht möglich.

Zusammenfassend ist zu erwarten, dass sowohl direkt am Lohnfindungsprozess ansetzende als auch nachgelagerte Umverteilung zwar mehr Gleichheit, jedoch nicht automatisch auch mehr wahrgenommene Lohngerechtigkeit schaffen. Trotzdem kann ein Verzicht auf sozialstaatlich induzierte Umverteilung aus gesellschaftspolitischer Sicht nicht erwünscht sein. Daher sollte man die Debatte um das richtige Maß an Umverteilung auch etwas losgelöst vom Argument „als gerecht wahrgenommener“ Löhne führen. Dafür spricht auch, dass Umverteilungspräferenzen nicht immer von den tatsächlichen Gegebenheiten und Zuständen abhängen und sich mit diesen gleichförmig verändern. So konnte bereits im Hinblick auf die Einkommensverteilung gezeigt werden, dass vielmehr die wahrgenommene Einkommensverteilung und Ungleichheit eine Rolle spielt, wenn es zur Bewertung von Umverteilungsmechanismen kommt, als die tatsächliche Einkommensverteilung (Niehues, 2014). Das heißt jedoch nicht, den Gedanken die Gerechtigkeitswahrnehmung durch staatliche Maßnahmen verbessern zu können, gänzlich aufzugeben. Denn so lassen sich Lösungswege ableiten, wie man das Gerechtigkeitsempfinden in Deutschland durchaus positiv beeinflussen könnte. So könnte eine Verbesserung der wahrgenommenen Verfahrens- und Chancengerechtigkeit einen entscheidenden Faktor darstellen. Denn es hat sich gezeigt, dass eine positive Bewertung der Chancengerechtigkeit in einem positiven Zusammenhang zur empfundenen Lohngerechtigkeit steht. Auch eine steuerliche Entlastung der Mittelschicht gilt es zu überdenken, da es scheint, dass insbesondere Beschäftigte mit mittleren Löhnen deren Belastung durch Steuern und Sozialabgaben als ungerecht empfinden. Der Eindruck, dass vom brutto zu wenig netto übrig bleibt, scheint jedoch auch ein generelles Phänomen zu sein, dass sich in fast allen Lohngruppen abzeichnet und daher von der Politik adressiert werden sollte.

Anhang

Tabelle 4: Stichprobenbeschreibung

Angaben in Prozent

Geschlecht	Mann	48,4
	Frau	51,6
Alter	18 bis 29 Jahre	13,0
	30 bis 39 Jahre	23,9
	40 bis 49 Jahre	32,0
	50 Jahre und älter	31,1
Erwerbsumfang	Vollzeit	65,2
	Teilzeit	26,1
	Geringfügig beschäftigt	8,7
Region	Westdeutschland	80,7
	Ostdeutschland	18,3
Kinder	Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	46,1
	Keine Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	53,9
Familienstand	Kein Partner im Haushalt	24,9
	Lebenspartner im Haushalt	12,8
	Ehepartner im Haushalt	62,4
Transferzahlungen	Erhalt von Transferzahlungen	6,1
	Keine Transferzahlungen	93,9
Tarifbindung	Tarifgebunden	43,6
	Nicht tarifgebunden	41,7
	Außertarifliche Bezahlung	4,5
	Weiß nicht	10,3
Betriebsgröße	Weniger als 11 Mitarbeiter	15,3
	11 bis 199 Mitarbeiter	35,6
	200 bis 1.999 Mitarbeiter	20,6
	Mehr als 1.999 Mitarbeiter	27,7
Berufsgruppe	Hilfsarbeitskräfte	8,8
	Fachkräfte	42,4

	Gehobene Fachkräfte	24,1
	Akademische Berufe	19,3
	Führungskräfte	4,5
Abgaben	Weniger als 16 %	14,2
	Zwischen 16 % und 25 %	20,4
	Zwischen 26 % und 35 %	34,1
	Mehr als 35 %	31,3
Wahrg. Chancengerechtigkeit	Index=1 (niedrig)	2,4
	Index=2 (mittel)	66,2
	Index=3 (hoch)	31,4

Quellen: SOEP 2015, v 32.1; eigene Berechnungen

Literatur

Akerlof, George A. / Yellen, Janet L., 1990, The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, in: The Quarterly Journal of Economics, 105. Jg., Nr. 2, S. 255–283

Antonczyk, Dirk / Fitzenberger, Bernd / Sommerfeld, Katrin, 2011, Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 44. Jg., Nr. 1/2, S. 15–27

Balsler, Markus, 2017, Ungleiche Löhne in Deutschland: Deutschland hat ein Lohnproblem, in: Süddeutsche Zeitung, v. 22.8.2017, <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/ungleiche-loehne-in-deutschland-deutschland-hat-ein-lohnproblem-1.3634993> [11.10.2017]

Bellmann, Lutz / Kohaut, Susanne, 1995, Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe und der übertariflichen Bezahlung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (Sonderdruck), 28. Jg., S. 62–75

Bennett, Jenny / Lesch, Hagen, 2011, Mehr Lohngerechtigkeit durch Mindestlöhne? Die Gerechtigkeitsempfindung von Geringverdienern, in: Sozialer Fortschritt, 60. Jg., Nr. 7, S. 143–150

Brenke, Karl / Müller, Kai-Uwe, 2013, Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel, in: DIW Wochenbericht, Nr. 39, S. 3–17

Caliendo, Marco / Cobb-Clark, Deborah A. / Seitz, Helke / Uhlendorff, Arne, 2016, Locus of Control and Investment in Training, in: IZA Discussion Paper, Nr. 10406, Bonn

Emptner, Stefan, 2011, Das Soziale sozialer Marktwirtschaften – Gerechtigkeit in Europa, in: Policy Brief, Nr. 1, Gütersloh

Herzberg, Frederick / Mausner, Bernard / Snyderman, Barbara B., 1959, The Motivation to Work, 2. Aufl., New York

ILO – International Labour Organisation, 2017, International Standard Classification of Occupations: Summary of Major Groups, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/publ4.htm> [13.10.2017]

Lesch, Hagen / Bennett, Jenny, 2010, Arbeit und Fairness – Die Suche nach dem gerechten Lohn, IW-Analysen, Nr. 59, Köln

Liebig, Stefan, 1997, Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen, München

Liebig, Stefan / Schupp, Jürgen, 2008, Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaats und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens, in: Soziale Welt, 59. Jg., Nr. 1, S. 7–30

Liebig, Stefan / Sauer, Carsten / Schupp, Jürgen, 2011, Die wahrgenommene Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens: Geschlechtstypische Muster und die Bedeutung des Haushaltskontextes, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 63, S. 33–59

Liebig, Stefan / Sauer, Carsten / Valet, Peter, 2013, Gerechtigkeit, in: Mau, Steffen / Schöneck, Nadine M., (Hrsg.), Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, 3. Aufl., Wiesbaden, S. 286–299

Meister-Scheufelen, Gisela, 2002, Gerechtigkeitsbegriff der sozialen Marktwirtschaft, in: Sozialer Fortschritt, 51. Jg., Nr. 9, S. 232–234

Niehues, Judith, 2017, Einkommensentwicklung, Ungleichheit und Armut – Ergebnisse unterschiedlicher Datensätze, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, S. 117–135

Niehues, Judith, 2014, Subjektive Ungleichheitswahrnehmung und Umverteilungspräferenzen – ein internationaler Vergleich, in: IW-Trends, 41. Jg., Nr. 2, S. 75–91

Pies, Ingo, 2016, Moderne Klassiker der Gesellschaftstheorie: Von Karl Marx bis Milton Friedman, Tübingen

Schlothfeldt, Stephan, 2016, Ergebnissgerechtigkeit, in: Goppel, Anna / Mieth, Corinna / Neuhäuser, Christian (Hrsg.), Handbuch Gerechtigkeit, Stuttgart, S. 143–146

Schmidt, Jörg, 2017, Unerwünschte Effekte von Lohntransparenz?! Mögliche Auswirkungen von Entgeltvergleichen auf die individuell empfundene Lohngerechtigkeit, IW-Report, Nr. 21, Köln

Schwarze, Johannes, 2007, Gerechte Löhne? Eine empirische Analyse subjektiver Erwerbseinkommen, in: Schwarze, Johannes / Rübiger, Jutta / Thiede, Reinhold (Hrsg.), Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung im Wandel, Hamburg, S. 80–106

SOEP – Sozioökonomisches Panel, 2017, Daten des Jahres 2015, Version 32.1, Berlin

Wanger, Susanne, 2016, Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 70. Jg. Nr. 1, S. 55–63

Abstract

How much workers earn depends on various factors, such as the individual performance or the availability of skilled labour. Even if it is economically reasonable to differentiate between several wage levels, employees do not automatically accept differences in wages. Still, pay inequalities can be best justified, if a majority considers their own wages to be fair and just. Therefore, the following analysis deals with the perceived wage justice of employees in Germany. Based on German Socio-Economic Panel data, it becomes clear that most of the workers regard their wages as fair in 2015. In general, gross earnings are evaluated more positively than net earnings.

The negative impact of tax and social security contribution payments on the perceived wage justice also turns out in a multivariate logit regression. Furthermore, it appears that transfer payments influence the perceived wage justice even in lower income levels negatively. The regression analysis also highlights the importance of performance criteria. Besides age representing the work experience of individuals, the employment status has a significant impact on the perceived wage justice. Criteria of social needs, such as the marital status or the number of children, seem to be less relevant. In addition, the belief that opportunities are equally distributed within a country has a positive effect on the probability of an experienced wage justice. Finally, a positive evaluation of the own remuneration becomes more probable if wages are based on a collective agreement.



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gerechtigkeitsbewertung des Verdiensts nach ausgewählten Merkmalen.....	10
Tabelle 2: Gerechtigkeitsbewertung des Verdiensts nach Bruttostundenlohn	12
Tabelle 3: Logistische Regressionen getrennt nach Bruttostundenlohnquintilen*	15
Tabelle 4: Stichprobenbeschreibung	20