

**Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die
Gerechtigkeitswahrnehmung von
Erwerbseinkommen**

**Carsten Sauer
Peter Valet
Stefan Liebig**

Carsten Sauer, Peter Valet, and Stefan Liebig

**Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Gerechtigkeitswahrnehmung von
Erwerbseinkommen**

SFB 882 Working Paper Series, No. 33
DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities
Research Project A6
Bielefeld, November 2014

SFB 882 Working Paper Series
General Editors: Martin Diewald, Thomas Faist and Stefan Liebig
ISSN 2193-9624

This publication has been funded by the German Research Foundation (DFG).

SFB 882 Working Papers are refereed scholarly papers. Submissions are reviewed by peers in a two-stage SFB 882 internal and external refereeing process before a final decision on publication is made.

The Working Paper Series is a forum for presenting works in progress. Readers should communicate comments on the manuscript directly to the author(s).

The papers can be downloaded from the SFB 882 website <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

SFB 882 "From Heterogeneities to Inequalities"
University of Bielefeld
Faculty of Sociology
PO Box 100131
D-33501 Bielefeld
Germany
Phone: +49-(0)521-106-4942 or +49-(0)521-106-4613
Email: office.sfb882@uni-bielefeld.de
Web: <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

DFG Research Center (SFB) “From Heterogeneities to Inequalities”

Whether fat or thin, male or female, young or old – people are different. Alongside their physical features, they also differ in terms of nationality and ethnicity; in their cultural preferences, lifestyles, attitudes, orientations, and philosophies; in their competencies, qualifications, and traits; and in their professions. But how do such heterogeneities lead to social inequalities? What are the social mechanisms that underlie this process? These are the questions pursued by the DFG Research Center (Sonderforschungsbereich (SFB)) “From Heterogeneities to Inequalities” at Bielefeld University, which was approved by the German Research Foundation (DFG) as “SFB 882” on May 25, 2011.

In the social sciences, research on inequality is dispersed across different research fields such as education, the labor market, equality, migration, health, or gender. One goal of the SFB is to integrate these fields, searching for common mechanisms in the emergence of inequality that can be compiled into a typology. More than fifty senior and junior researchers and the Bielefeld University Library are involved in the SFB. Along with sociologists, it brings together scholars from the Bielefeld University faculties of Business Administration and Economics, Educational Science, Health Science, and Law, as well as from the German Institute for Economic Research (DIW) in Berlin and the University of Erlangen-Nuremberg. In addition to carrying out research, the SFB is concerned to nurture new academic talent, and therefore provides doctoral training in its own integrated Research Training Group. A data infrastructure project has also been launched to archive, prepare, and disseminate the data gathered.

Research Project A6 “The Legitimation of Inequalities – Structural Conditions of Justice Attitudes over the Life-span”

This project investigates (a) the conditions under which inequalities are perceived as problems of justice and (b) how embedment in different social contexts influences the formation of attitudes to justice across the life course.

We assume that individuals evaluate inequalities in terms of whether they consider them just, and that they hold particular attitudes toward justice because, and as long as, these help them to attain their fundamental goals and to solve, especially, the problems that arise through cooperation with other people (cooperative relations). As a result, attitudes on justice are not viewed either as rigidly stable orientations across the life span or as “Sunday best beliefs” i.e. short-lived opinions that are adjusted continuously to fit situational interests. Instead, they are regarded as being shaped by the opportunities for learning and making comparisons in different phases of the life course and different social contexts.

The goal of the project is to use longitudinal survey data to explain why individuals have particular notions of justice. The key aspect is taken to be changes in the social context – particularly households, social networks, or workplaces – in which individuals are embedded across their life course. This is because social contexts offer opportunities to make social comparisons and engage in social learning, processes that are decisive in the formation of particular attitudes to justice. The project will test this empirically by setting up a special longitudinal panel in which the same individuals will be interviewed three times over an 11-year period.

The results of the project will permit conclusions to be drawn on the consequences of changes in a society's social and economic structure for its members' ideas about justice. The project therefore supplements the analysis of the mechanisms that produce inequality, which is the focus of SFB 882 as a whole, by looking at subjective evaluations, and it complements that focus by addressing the mechanisms of attitude formation.

Research goals

- (1) Analysis of the conditions in which justice is used as a criterion for evaluating inequalities.
- (2) Explanation of attitudes toward justice as the outcome of comparison and learning processes mediated by the social context.
- (3) Longitudinal observation of the individual development of attitudes to justice over the life course.

Research design

- (1) Continuation and expansion of the longitudinal survey of evaluations of justice conducted by the German Socio-Economic Panel Study (SOEP).
- (2) Commencement of an independent longitudinal panel with ties to the process-generated individual data of the German Institute for Employment Research (IAB) and information on companies and households (the plan is to carry out three survey waves over an 11-year period).

The Authors

Carsten Sauer is a PhD researcher in the SFB 882, project A6 at Bielefeld University. His research interests include the explanation of behavior, social inequality and justice and quantitative research methods (especially factorial surveys). Among his recent publications are “When Decisions Should Be Shared: A Study of Social Norms in Medical Decision Making Using a Factorial Survey Approach”. *Medical Decision Making* 33 (2013): 37-47 (with Meike Müller-Engelmann et al.). “The Application of Factorial Surveys in General Population Samples: The Effects of Respondent Age and Education on Response Times and Response Consistency.” In: *Survey Research Methods* 5 (2011): 89-102 (with Katrin Auspurg, Thomas Hinz, and Stefan Liebig).

Contact: carsten.sauer@uni-bielefeld.de

Peter Valet is a research assistant and lecturer at the Faculty of Sociology, Bielefeld University, a PhD candidate at the Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS), and a member of the SFB 882 research project A6. His research interests include justice perceptions of earnings, income satisfaction, and quantitative methods.

Contact: peter.valet@uni-bielefeld.de

Stefan Liebig is Professor of Sociology with a special focus on Social Inequality and Social Stratification at the Faculty of Sociology, Bielefeld University, and Principal Investigator of the Collaborative Research Centre (SFB) 882 research project A6, “The Legitimation of Inequalities - Structural Conditions of Justice Attitudes over the Life-span”. His research interests are empirical justice research, organizations and social inequality, and methods of empirical research. Recent publications are “The justice of earnings in dual-earner households.” In: *Research in Social Stratification and Mobility*. 30 (2012): 219-232 (with Carsten Sauer and Jürgen Schupp); “Gerechtigkeit” (2013) in: S. Mau & N.M. Schöneck (Eds), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Springer VS, 286 – 299 (with Carsten Sauer and Peter Valet); “The Application of Factorial Surveys in General Population Samples: The Effects of Respondent Age and Education on Response Times and Response Consistency.” In: *Survey Research Methods* 5 (2011): 89-102 (with Carsten Sauer, Katrin Auspurg and Thomas Hinz).

Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Gerechtigkeitswahrnehmung von Erwerbseinkommen¹

Carsten Sauer, Peter Valet, Stefan Liebig

Zusammenfassung:

Dieser Beitrag untersucht, inwieweit Faktoren, die Einkommensunterschiede erzeugen, als gerecht oder ungerecht erachtet werden. Es werden unterschiedliche aus der Literatur bekannte individuelle und strukturelle Faktoren extrahiert, die für einen beträchtlichen Teil der aktuellen Einkommensunterschiede verantwortlich sind. Diese Faktoren werden zunächst auf ihren Beitrag zur Entstehung von Einkommensunterschieden diskutiert und überprüft. Daraufhin wird über die subjektive Einschätzung der gerechten eigenen Einkommenshöhe getestet, inwieweit die Renditen dieser einzelnen Faktoren als gerecht oder ungerecht erachtet werden. Darüber hinaus wird eine Interpretation des Gerechtigkeitsindex von Jasso (1978) angeboten, der anzeigt, inwieweit Ungerechtigkeitswahrnehmungen des eigenen Einkommens auf beobachtete Einkommensungleichheiten zurückführbar sind. Mit Daten des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) der Jahre 2009 und 2011 kann gezeigt werden, dass die Renditen der individuellen Faktoren überwiegend als gerecht erachtet werden wohingegen die ungleichheitsgenerierenden Einflüsse der strukturellen Faktoren häufiger als ungerecht wahrgenommen werden.

Schlüsselwörter: Einkommensungleichheiten, Gerechtigkeitsbewertung, Gerechtigkeitsindex, SOEP

¹ Dieser Beitrag entstand im Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Universität Bielefeld geförderten Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“, Teilprojekt A6: „Die Legitimation von Ungleichheiten: Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf“. Kontakt: carsten.sauer@uni-bielefeld.de

1. Einleitung

In den letzten 20 Jahren hat sich in Deutschland, wie auch in den meisten anderen OECD-Ländern (OECD 2011), die Einkommensungleichheit erheblich vergrößert. Der generelle Befund für Deutschland besagt, dass die Löhne und Gehälter der abhängig Beschäftigten im mittleren und oberen Einkommensbereich deutlich angestiegen sind, in den unteren Einkommensbereichen demgegenüber jedoch stagniert haben (Giesecke & Verwiebe 2009). Eine mögliche Erklärung für diesen Befund besteht darin, dass Einkommensunterschiede weniger auf Unterschiede im Humankapital beruhen, sondern vermehrt auf arbeitsmarktinterne Prozesse, wie beispielsweise Strategien sozialer Schließung bestimmter Berufsgruppen (Weeden 2002; Groß 2012) oder unterschiedlicher Formen atypischer Beschäftigung (Keller & Seifert 2011; Brülle 2013; Garz 2013), zurückgehen.

Im Gegensatz zu Einkommensungleichheiten, die sich auf individuelle Produktivitätsunterschiede zurückführen lassen, sind arbeitsmarktgenerierte Lohndifferenziale in der Entlohnung nicht notwendigerweise in Einklang mit dem für marktgesteuerte Gesellschaften leitenden meritokratischen Prinzip. Demnach kann unterstellt werden, dass bestimmte Zu- und Verteilungsprozesse von Erwerbseinkommen als nicht legitim erachtet werden und Arbeitnehmer ihre Erwerbseinkommen deshalb als ungerecht bewerten. Da subjektiv wahrgenommene Lohnungerechtigkeiten handfeste negative Auswirkungen, etwa auf die Arbeitsmotivation (Alexander & Ruderman 1987; McFarlin & Sweeney 1992), auf das individuelle Verhalten am Arbeitsplatz (Greenberg 1990) und auf die Gesundheit (Markovsky 1988; Siegrist & Dragano 2008; Schunck, Sauer & Valet 2013) haben, ist es von Bedeutung zu verstehen, welche Lohnzuteilungsprozesse als gerecht und welche als ungerecht erachtet werden.

Vor diesem Hintergrund soll untersucht werden, ob die individuellen und strukturellen Faktoren, die Einkommensunterschiede erzeugen, als gerecht eingeschätzt werden, inwieweit die tatsächlichen Renditen in ihrem Ausmaß als gerecht erachtet werden und welche Faktoren dazu führen, dass Beschäftigte ihr Einkommen als ungerecht wahrnehmen. Der Beitrag dieser Studie besteht darin, dass zunächst die individuellen und strukturellen Faktoren, die Einkommensungleichheiten erzeugen, systematisch aus den bekannten Theorien der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung abgeleitet werden. Unter Anwendung der Gerechtigkeitstheorie von Jasso (1978) werden dann die tatsächlichen und die als gerecht erachteten Renditen dieser Faktoren bestimmt. So kann schließlich nachgezeichnet werden, welche der berücksichtigten Konzepte als gerecht erachtete Ungleichheiten generieren und welche Renditen als ungerecht wahrgenommen werden.

Grundlage für die Analysen sind Daten des Sozio-oekonomischen Panels der Jahre 2009 und 2011. Auf Basis der Aussagen zu den tatsächlichen und den als gerecht erachteten eigenen Brutto-Einkommen der Befragten werden die tatsächlichen und die als gerecht erachteten Renditen der betrachteten Determinanten mittels OLS-Regressionen bestimmt. Um die relativen Einflüsse der zugrunde liegenden theoretischen Konzepte auf die Ungerechtigkeitswahrnehmung zu bestimmen, werden zudem partielle Varianzaufklärungen berechnet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Renditen der individuellen Faktoren überwiegend als gerecht erachtet werden. Dagegen wird bei den strukturellen Faktoren insbesondere das Ausmaß in dem diese zu den tatsächlichen Lohnunterschieden beitragen, als ungerechterweise zu hoch erachtet. Dies betrifft insbesondere Renditen, die auf die bloße Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe zurückgehen, sowie Ost-West Unterschiede in der Entlohnung.

2. Die Entstehung von ungleichen Erwerbseinkommen

Um nachzuvollziehen, warum Unterschiede in den Erwerbseinkommen bestehen, muss zunächst betrachtet werden, wie sich individuelle Erwerbseinkommen zusammensetzen. Die gängigen Theorien setzen zur Erklärung der Lohnhöhe an unterschiedlichen Stellen an. So sind Arbeitsmarkttheorien hauptsächlich auf individuelle Charakteristiken und Verhaltensweisen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern fokussiert. Demgegenüber berücksichtigen Ungleichheitstheorien vermehrt soziale Aggregate und strukturelle Umstände des Arbeitsvollzugs. Im Folgenden werden die zentralen theoretischen Ansätze der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung zur Erklärung von Entlohnungsunterschieden beschrieben.

Die Individualperspektive: Arbeitnehmer und Arbeitgeber als zentrale Akteure am Arbeitsmarkt

Das Lohnniveau wird im Grundmodell der Mikroökonomik (dem neoklassischen Modell eines perfekten Marktes) ausschließlich durch das Arbeitsangebot der Arbeitnehmer und der Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber bestimmt. Die Verdiensthöhe von abhängig Beschäftigten lässt sich somit geometrisch durch den Schnittpunkt aus Angebot und Nachfrage ermitteln (Hinz & Abraham 2008; Franz 2009; Giesecke 2013). Auf Grund der restriktiven Annahmen zur Homogenität der Arbeit (es existieren keine Unterschiede in den zu verrichtenden Arbeitsaufgaben), zur Homogenität der Arbeitnehmer (es existieren keine Produktivitätsunterschiede zwischen Arbeitnehmern) sowie zur uneingeschränkten Flexibilität der Arbeitnehmer (vollständige Mobilität) und der Arbeitgeber (keine Restriktionen

hinsichtlich Einstellungen oder Entlassungen) gibt es in diesem Modell keine oder nur kurzfristige Verdienstunterschiede zwischen Arbeitnehmern.

Auf diesem Modell aufbauende Ansätze der Arbeitsmarktforschung lösen einzelne dieser Annahmen auf und identifizieren so verschiedene Gründe für Verdienstunterschiede zwischen Arbeitnehmern. Wird die Annahme zur Homogenität der Arbeit aufgelöst, so wird davon ausgegangen, dass es Unterschiede in den zu verrichtende Arbeitsaufgaben gibt. Daran anschließend wird in Frage gestellt, ob alle Arbeitnehmer in gleichem Maße für die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben geeignet sind bzw. in gleichem Maße produktiv sind. Dies berücksichtigt der Humankapitalansatz (Becker 1964) indem Produktivitätsunterschiede auf die Heterogenität der Arbeitnehmer in Bezug auf ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zurückgeführt werden. Einkommensdifferenziale werden aus dieser Perspektive über Produktivitätsunterschiede zwischen Arbeitnehmern erklärt. Die Humankapitaltheorie unterscheidet weiterhin zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital. Allgemeines Humankapital umfasst Bildung und Berufserfahrung (Mincer 1974), spezifisches Humankapital im Betrieb erworbene Fähigkeiten (etwa durch Betriebszugehörigkeit oder Schulungen). Allgemeines Humankapital ist betriebsunabhängig und ermöglicht so quasi verlustfreie Wechsel zwischen Betrieben, wohingegen spezifisches Humankapital hauptsächlich innerhalb eines bestimmten Betriebs verwertbar ist und bei Betriebswechseln größtenteils entwertet wird (Giesecke 2013). In empirischen Studien erklären die Variablen der Humankapitaltheorie gewöhnlich ca. 30 Prozent der Varianz der Löhne (vgl. Gartner & Hinz 2009).

Durch die Auflösung der Annahmen zur Homogenität der Arbeit und zur Homogenität der Arbeitnehmer ergeben sich neben der individuellen Ausstattung an Humankapital weitere Faktoren, die für Einkommensunterschiede verantwortlich sind. So entstehen bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung Kosten für den Arbeitssuchenden. Diese Suche ist allerdings nur so lange sinnvoll, wie die erwarteten künftigen Mehreinnahmen die aktuellen Suchkosten übersteigen (Mortensen 1970). Ist dies nicht der Fall, so entscheiden sich Arbeitssuchende für Jobs, für die sie faktisch überqualifiziert sind. Im Ergebnis kommt es damit zu Fehlallokationen auf dem Arbeitsmarkt. Überqualifizierte Arbeitnehmer verdienen dadurch weniger als Arbeitnehmer mit gleicher Bildung und ausbildungsadäquater Anstellung. Neben der Überqualifikation spielt in Such- und Matching-Theorien auch die Fehlqualifikation eine Rolle. Dies ist der Fall wenn Arbeitnehmer eine Beschäftigung annehmen, in der sie ihr bisher erworbenes Wissen nicht oder nur zum Teil einsetzen können. Auf der anderen Seite entstehen auch für den Arbeitgeber bei der Suche nach adäquaten

Arbeitnehmern Kosten. Dabei handelt es sich vor allem um Informationsbeschaffungskosten. Da Arbeitgeber keine bzw. nur unvollständige Informationen zur Produktivität des potenziellen Arbeitnehmers haben, versuchen sie auf Grund von bestimmten Merkmalen generelle Rückschlüsse auf die zukünftige Produktivität des Bewerbers zu ziehen. Arbeitgeber haben somit Präferenzen für bestimmte Typen von Arbeitnehmern, denen sie auf Grund von bestimmten salienten Merkmalen eine höhere Produktivität zuschreiben. Dieses Vorgehen, auch bekannt als statistische Diskriminierung (Arrow 1972; Phelps 1972), kann bspw. dazu führen, dass bei Frauen Erwerbsunterbrechungen antizipiert werden und somit entscheidende Positionen vermehrt mit Männern besetzt werden oder Männer zu besseren Bezügen eingestellt werden (Gartner & Hinz 2009). Studien zu Lohnunterschieden von Frauen und Männern zeigen, dass die Lohnlücke in Deutschland zwischen 20 und 25 Prozent beträgt. Diese ist allerdings nicht ausschließlich auf Präferenzen der Arbeitgeber zurückzuführen, sondern lässt sich auch teilweise auf Unterschiede in der Ausbildung, der Berufswahl und den jeweils ausgeübten Job (Gartner & Hinz 2009) oder auf ein defensiveres Verhalten von Frauen in Einkommensverhandlungen (Wüst & Burkart 2012) zurückführen.

Wird schließlich auch die Prämisse aufgelöst, dass sowohl die Arbeitnehmer bei der Wahl eines Arbeitgebers als auch die Arbeitgeber beim Einsatz von Personal vollständig flexibel sind, kommen Kontrakttheorien ins Spiel. Diese verweisen darauf, dass zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein vertraglich festgelegtes Arbeitsverhältnis besteht. Der Arbeitsvertrag hat dabei die Funktion die Arbeitsbeziehung dieser beiden Gruppen, unter Berücksichtigung der konträren Interessen, zu regeln. Es wird davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer an einer dauerhaften und stabilen Beschäftigung interessiert sind, wohingegen Arbeitgeber auf Marktschwankungen mit möglichst flexiblem Personaleinsatz reagieren möchten. Eine grundlegende Unterscheidung besteht damit zwischen „Normalarbeitsverhältnissen“ und „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen (Keller & Seifert 2011; Brülle 2013; Garz 2013). Unterschiede bestehen in der Befristung der Beschäftigung (unbefristet vs. befristet), dem Beschäftigungsstatus (Vollzeit- vs. Teilzeit- bzw. geringfügige Beschäftigung) und der Art des Beschäftigungsverhältnisses (Stammebelegschaft vs. Zeit- oder Leiharbeiter). Aufgrund verminderter Beschäftigungssicherheit und damit schwächeren Verhandlungspositionen fallen die Einkommen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gewöhnlich geringer aus als in Normalarbeitsverhältnissen (Giesecke & Groß 2004; Brülle 2013). Aus der Individualperspektive der diskutierten Arbeitsmarkttheorien ergeben sich somit die individuelle Ausstattung mit generellem und spezifischem Humankapital, der Job-

match, das Geschlecht sowie vertragliche Regelungen als Faktoren, die Lohnunterschiede zwischen Arbeitnehmern erklären können.

Die strukturelle Perspektive: Beruf, Branche und Region

Neben den oben beschriebenen akteursbezogenen Faktoren zur Erklärung von Lohnunterschieden existieren auch verschiedene Ungleichheitstheoretische Ansätze, die vordergründig strukturelle Faktoren berücksichtigen. In der soziologischen Ungleichheitsforschung werden beispielsweise Berufsgruppen als eine Schlüsselkomponente sozialer Stratifizierung angesehen. Soziale Schließungsmechanismen, etwa in Form von Chancenhortung (Tilly 1998) oder Exklusion (Therborn 2006), werden als Erklärung dafür angeführt, weshalb Chancen und Ressourcen zwischen Gruppen ungleich verteilt sind (Diewald & Faist 2011). Die Vertreter des Mikro-Klassen Ansatzes sind der Auffassung, dass insbesondere auf der Berufsebene spezifische rentengenerierende Schließungsprozesse operieren, die zu Einkommensunterschieden zwischen Berufen oder Berufsgruppen führen (Weeden 2002; Grusky 2005; Weeden & Grusky 2005). Es wird davon ausgegangen, dass Inhaber geschlossener Positionen Einkommen erzielen können, die nicht vollständig durch Produktivitätsäquivalente gedeckt sind (Groß 2012). Gerade die berufsständische Gliederung des deutschen Arbeitsmarktes ermöglicht es bestimmten Berufen, durch die Bindung der Berufsausübung an bestimmte „Credentials“ bzw. an bestimmte Beschränkungen wie Niederlassungsrechten den Berufszugang zu beschränken (Groß 2012). Somit können zwischen Berufsgruppen Lohnunterschiede für Personen mit gleicher Humankapitalausstattung bestehen, da die bloße Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe (sofern diese in der Lage ist, Marktmechanismen außer Kraft zu setzen) eine bestimmte Rente generiert.

Auch findet man eine Segmentierung des Arbeitsmarktes auf Branchenebene oder zwischen Sektoren (Hinz & Abraham 2008). Das Konzept der dualen Ökonomie unterscheidet zwischen dem Kernsektor und der Peripherie (Averitt 1968). Im Kernsektor befinden sich Unternehmen der Schlüsselindustrie, die im internationalen Wettbewerb stehen. In der Schlüsselindustrie bestehen stabilere Arbeitsverhältnisse und die gezahlten Löhne sind vergleichsweise hoch. In der Peripherie befinden sich Unternehmen, die nur eine geringe Macht auf den Produktmärkten haben, die dortigen Beschäftigungsverhältnisse sind eher instabil und es werden geringere Löhne gezahlt als in der Schlüsselindustrie. Empirische Befunde belegen diesen theoretischen Zusammenhang (Beck, Horan & Tolbert 1978; Tolbert, Horan & Beck 1980). Demnach sollte beispielsweise in Branchen mit einem hohen Lohnniveau der Ingenieure auch das Lohnniveau der Arbeitnehmer in der Verwaltung höher

sein. Somit lässt sich ableiten, dass neben berufsgruppenspezifische Renditen auch branchenspezifische Renditen existieren.

Zudem existieren in Deutschland beträchtliche regionale Lohnunterschiede. Einkommen unterscheiden sich beispielsweise in Abhängigkeit des Gebietstyps (Verdichtungsräume vs. ländlicher Raum) bzw. dem sektoralen Spezialisierungsgrad einzelner Regionen (Ragnitz 2012). Darüber hinaus ist das Lohndifferential zwischen Ost- und Westdeutschland weiterhin persistent und beträgt ca. 20 Prozent (Brück & Peters 2010).

Damit kann festgehalten werden, dass aus der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung mindestens sieben Faktoren abgeleitet werden können, um die faktischen Lohnunterschiede von Erwerbstätigen zu erklären. Individuelle Faktoren sind: (1) Unterschiede in der Ausstattung mit allgemeinem und spezifischem Humankapital, (2) der Job-match, (3) das Geschlecht und (4) vertragliche Regelungen. Strukturelle Faktoren sind: (5) Die Berufsgruppe, (6) die Branche und (7) der regionale Standort des Unternehmens.

3. Die Gerechtigkeitsbewertung von Erwerbseinkommen

Die zentrale Frage besteht nun darin, ob die Renditen, die durch die unterschiedlichen Faktoren generiert werden, auch als gerecht bewertet werden. Im Gegensatz zur Philosophie, die zu ergründen versucht, wie Regeln gestaltet sein müssen, damit Ungerechtigkeiten in einem Gemeinwesen vermieden werden (Sen 2010), beschäftigt sich die einstellungsanalytische empirische Gerechtigkeitsforschung in der Soziologie damit, wie Gerechtigkeitsurteile entstehen und welche Faktoren für die Gerechtigkeitswahrnehmung eigener Zuteilungen relevant sind (Liebig, Sauer & Valet 2013). Während der Vergleichsprozess als grundlegender Mechanismus der Gerechtigkeitsevaluation identifiziert wurde, fehlen theoretische Konzepte, die definieren, welche Faktoren für die Gerechtigkeitsbewertung relevant sind.

Das häufig verwendete theoretische Modell (Jasso 1978; Jasso & Webster 1997; Jasso & Wegener 1997; Whitmeyer 2004; Jasso 2007; Jasso & Meyersson Milgrom 2008; Jasso 2012; Markovsky & Eriksson 2012a, b) zur Abbildung von Gerechtigkeitsevaluation beruht in seinem Kern auf einem mathematischen Zusammenhang, der in Gleichung 1 dargestellt ist. Nach Jasso (1978) kann eine Gerechtigkeitsevaluation (J) durch das logarithmierte Verhältnis des tatsächlichen Einkommens (A) und des als gerecht bewerteten Einkommens (C) bestimmt werden.

$$J = \ln\left(\frac{A}{C}\right) = \ln(A) - \ln(C) \quad (1)$$

Sofern sich A und C entsprechen, wird das Einkommen als gerecht erachtet und der Gerechtigkeitsindex J nimmt den Wert 0 an. Wenn das Einkommen als ungerechterweise zu gering bewertet wird ($A < C$), nimmt der Gerechtigkeitsindex J einen negativen Wert an. Wenn das Einkommen als ungerechterweise zu hoch angesehen wird ($A > C$), wird J positiv. Die logarithmische Darstellung des Verhältnisses von A zu C hat auch theoretische Implikationen: So beeinflusst ein Einkommen, das als ungerechterweise zu niedrig erachtet wird, die Ungerechtigkeitsbewertung (J) stärker, als ein Einkommen, das als ungerechterweise zu hoch bewertet wird (Jasso 2007).

Diese Darstellung der Gerechtigkeitsevaluation endogenisiert das Problem, welche Faktoren für die Gerechtigkeitsbewertung wichtig sind, und klärt deshalb nicht, was hinter dem Term C steckt. Mit dieser Funktion werden also lediglich der Vergleichsprozess und die (nicht-lineare) Bewertung von Ungerechtigkeit definiert. Die relevanten Faktoren müssen durch theoretische Überlegungen in das Modell eingeführt werden. Hier setzt unser Erklärungsmodell an: Wie oben beschrieben, lassen sich aus den Ansätzen der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung mindestens sieben Faktoren der Ungleichheitsgenese ableiten. Unterschiede der Höhe von Erwerbseinkommen lassen sich demnach zu einem großen Teil auf diese Faktoren zurückführen. In der Standardformulierung einer Lohnfunktion kann dieser Zusammenhang wie folgt formal dargestellt werden:

$$\ln(A) = b_{A0} + b_A \mathbf{X} \quad (2)$$

A entspricht, der Notation von Jasso (1978) folgend, dem tatsächlichen Stundenlohn. Die Matrix \mathbf{X} umfasst die sieben diskutierten Ungleichheitsfaktoren, der Vektor b_A die jeweiligen Renditen oder Effektstärken der einzelnen Faktoren. Der Schnittpunkt b_{A0} kann als Durchschnittslohn betrachtet werden, sofern alle metrischen Variablen zentriert sind. Geht man davon aus, dass die Faktoren, die Ungleichheit erzeugen, auch für die Gerechtigkeitsbewertung relevant sind, so lässt sich die Gleichung für den gerechten Stundenlohn in Abhängigkeit der ungleichheitsbildenden Faktoren analog zu Gleichung 2 darstellen:

$$\ln(C) = b_{C0} + b_C \mathbf{X} \quad (3)$$

C entspricht wieder dem als gerecht erachteten Stundenlohn. Dieser wird ebenso als Funktion der ungleichheitsgenerierenden Faktoren aus Matrix X dargestellt, wobei der Vektor b_C die als gerecht erachteten Renditen der einzelnen Faktoren abbildet. Um nun zu ermitteln, inwieweit die jeweiligen tatsächlichen Renditen für die ungleichheitsbildenden Faktoren als gerecht erachtet werden, werden die Gleichungen 2 und 3 in die Gerechtigkeitsevaluation aus Formel 1 eingesetzt. Daraus ergibt sich:

$$J = (b_{A0} + b_A X) - (b_{C0} + b_C X) \quad (4)$$

bzw. umgeformt:

$$J = (b_{A0} - b_{C0}) + (b_A - b_C) X \quad (5)$$

Dieses Maß lässt sich wie folgt interpretieren: Wird die Rendite für einen Faktor i der Matrix X als gerecht bewertet, so gilt $b_{Ai} - b_{Ci} = 0$. In diesem Fall werden die Einkommenszuwächse, die man beispielsweise durch mehr Humankapital bekommt, als gerecht erachtet. Werden alle Faktoren der Matrix X als gerecht bewertet, so gilt $b_A - b_C = 0$. Sofern ein Faktor i nicht die „gerechte“ Rendite abwirft, so gilt $b_{Ai} - b_{Ci} \neq 0$ und damit $b_A - b_C \neq 0$. Je größer die Abweichung von null ist, desto stärker weichen die tatsächlichen von den als gerecht erachteten Renditen ab. Im Falle, dass die Differenz zwischen tatsächlicher und als gerecht bewerteter Rendite null ist, die betreffenden Ungleichheiten also als gerecht bewertet werden, so ist die Varianzaufklärung von J , die auf diese Merkmale zurück geht, ebenfalls null. Sobald die Renditen für tatsächliche und als gerecht erachtete Einkommen nicht gleich sind, so erklärt die Differenz der beiden Steigungskoeffizienten einen Anteil der Gesamtvarianz von J . Je größer die Diskrepanz ist, desto größer wird b und somit auch der Anteil der erklärten Varianz. Folglich kann das resultierende R^2 als Maß für *wahrgenommene Ungerechtigkeit* interpretiert werden, das bei als gerecht bewerteten Ungleichheiten gegen null tendiert und bei als ungerecht wahrgenommenen Ungleichheiten zunimmt.² Die partielle Varianzaufklärung jedes Faktors kann weiterhin einzeln untersucht und der Anteil an der wahrgenommenen Ungerechtigkeit bestimmt werden.

² Wichtig ist allerdings anzumerken, dass eine geringe Varianzaufklärung nicht darauf schließen lässt, dass die gesellschaftlichen Ungleichheiten als gerecht angesehen werden, sondern sie besagt ausschließlich, dass die wahrgenommene Ungerechtigkeit nicht auf die beobachteten Faktoren zurückgeführt werden kann. Es können also andere, bzw. nicht beobachtete, strukturelle Parameter als ungerecht bewertet werden oder individuelle

Zusammenfassend lässt sich also anhand der Einkommensgleichung bestimmen, welcher Faktor für tatsächliche Ungleichheiten verantwortlich ist. Mit der Gleichung für das als gerecht bewertete Einkommen kann bestimmt werden, welchen Einfluss die Faktoren aus Sicht der Befragten haben sollten. Und mit der Regression des Gerechtigkeitsurteils auf die Faktoren kann bestimmt werden, ob die tatsächliche Rendite der als gerecht bewerteten Rendite der einzelnen Faktoren entspricht. Dies ermöglicht es also nun zu bestimmen, welche Faktoren legitime Ungleichheiten generieren und welche Renditen als ungerecht erachtet werden. Die erklärte Varianz der letzten Gleichung kann als Ausmaß an wahrgenommener Ungerechtigkeit interpretiert werden.

Im Folgenden wird empirisch untersucht, inwieweit die Renditen der diskutierten ungleichheitsgenerierenden Faktoren als gerecht bewertet werden, wie groß das Ausmaß wahrgenommener Ungerechtigkeit in Bezug auf deren Renditen ist und welcher Anteil des Ausmaßes wahrgenommener Ungerechtigkeit auf jeden einzelnen dieser Faktoren zurückgeht.

4. Daten, Variablen und Methode

4.1 Daten

Die Datengrundlage liefert das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) der Jahre 2009 und 2011 (Wagner, Frick & Schupp 2007; Schupp 2009). In dieser Längsschnittbefragung werden auf Basis einer Haushaltsstichprobe seit 1984 Personen zu Einstellungen und Lebensführung, sowie über die Beschäftigungs- und Haushaltssituation detailliert befragt. Im vorliegenden Analysesample werden ausschließlich Personen berücksichtigt, die zu mindestens einem der beiden berücksichtigten Beobachtungszeitpunkten in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis standen (Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung) und sowohl Angaben zu ihrem tatsächlichen, als auch zur Höhe eines als gerecht erachteten eigenen Einkommens gemacht haben. Das Analysesample umfasst somit 13600 Beobachtungen von 9766 Personen.

4.2 Variablen

Abhängige Variablen

Es werden drei abhängige Variablen unterschieden: (1) Der tatsächliche logarithmierte Brutto-Stundenlohn, (2) der als gerecht erachtete logarithmierte Brutto-Stundenlohn und (3)

Ungerechtigkeiten existieren, die sich auf individuelle, idiosynkratische Faktoren oder andere Parameter zurückführen lassen.

die Gerechtigkeitsbewertung des Brutto-Stundenlohns. Über die ersten beiden abhängigen Variablen lässt sich die tatsächliche Rendite und die als gerecht erachtete Rendite der einzelnen Faktoren bestimmen. Mit der dritten abhängigen Variablen kann dann getestet werden, ob zwischen den tatsächlichen Renditen und den als gerecht erachteten Renditen einzelner Faktoren signifikante Unterschiede bestehen. Der tatsächliche Brutto-Stundenlohn wird im SOEP nicht direkt abgefragt und wird deshalb aus den Angaben zum letzten Bruttomonatsgehalt und der vereinbarten Arbeitszeit pro Woche berechnet (Tabelle 1 liefert die deskriptiven Angaben mit den Minimal- und Maximalwerten). Der als gerecht erachtete Bruttolohn wird im SOEP in einem zweistufigen Verfahren erhoben. Die Befragten werden zunächst danach gefragt, ob sie ihr derzeitiges monatliches Erwerbseinkommen als gerecht empfinden. Wird der eigene Verdienst als ungerecht empfunden, folgt anschließend eine Abfrage nach der Höhe eines als gerecht erachteten monatlichen Brutto-Erwerbseinkommens. Für Personen, die ihr Einkommen als gerecht bewerten, entspricht das tatsächliche Einkommen dem gerechten Einkommen. Der Betrag des als gerecht erachteten Brutto-Stundenlohns setzt sich dann aus dem als gerecht erachteten Brutto-Monatseinkommen und der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit zusammen. Die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Brutto-Stundenlohns ergibt sich schließlich aus dem logarithmierten Verhältnis des tatsächlichen zum als gerecht erachteten Brutto-Stundenlohn (vgl. Formel 1).

Unabhängige Variablen

Entsprechend den vorgestellten Arbeitsmarkt- und Ungleichheitstheorien wird die Höhe des Einkommens auf verschiedene ungleichheitsgenerierende Faktoren zurückgeführt: Zur Bestimmung des *Humankapitals* wird zunächst zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital unterschieden. Allgemeinem Humankapital wird über die Anzahl der Bildungsjahre und der Berufserfahrung in Jahren gemessen. Um den von Mincer (1974) postulierten abnehmenden Grenznutzen der Berufserfahrung zu berücksichtigen geht Berufserfahrung zusätzlich auch als quadrierter Term in die Schätzfunktion mit ein. Spezifisches Humankapital wird zum einen über die Jahre der Betriebszugehörigkeit operationalisiert. Auch hier werden zur Kontrolle eines nicht linearen Zusammenhangs die Jahre der Betriebszugehörigkeit zusätzlich quadriert. Zum anderen wird spezifisches Humankapital über die Abfrage gemessen inwieweit für die Ausübung der eigenen Arbeit eine spezielle Einarbeitung vonnöten ist. *Job-match* Kriterien sind, ob der Arbeitnehmer im erlernten Job arbeitet und ob er für die Verrichtung der eigenen Arbeitsaufgaben adäquat-,

über- oder unterqualifiziert ist.³ Zur Überprüfung von Präferenzen der Arbeitgeber für bestimmte Typen von Arbeitnehmern geht das *Geschlecht* als weitere Determinante in die Schätzfunktionen ein. *Vertragliche Regelungen* werden über den Umfang der Erwerbstätigkeit (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung), über das Vorliegen eines Zeit- oder Leiharbeitsverhältnisses und über die Befristung des aktuellen Arbeitsverhältnisses erfasst. Zur Bestimmung von berufsgruppenspezifischen Renditen gehen 54 *Berufsgruppen*, operationalisiert über die Klassifikation der Berufsfelder des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), in die Analysen ein.⁴ *Branchenunterschiede* werden über eine aggregierte Branchen Kennziffer (*2-digit Industry of Individual*) basierend auf der Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (*NACE*) operationalisiert. *Regionale* Unterschiede werden über die Bevölkerungsdichte⁵ am Arbeitsort erfasst und es wird weiterhin unterschieden, ob sich der Arbeitsort in Ost- oder Westdeutschland⁶ befindet. Tabelle 1 liefert einen Überblick über die deskriptive Auszählung der Variablen.

³ In der Literatur werden objektive und subjektive Ansätze zur Messung der Qualifikation herangezogen. Die objektiven Messungen stützen sich auf Indikatoren, die von der Befragung unabhängig sind. Die subjektive Methode beruft sich *direkt* auf die Antworten des Befragten, indem die Person gefragt wird, ob sie überqualifiziert ist, oder *indirekt*, in dem der Befragte nach seiner tatsächlichen und der geforderten Bildung gefragt wird. Nachteil dieser Methode ist, dass Arbeitnehmer möglicherweise gerne ihren Job schwerer erscheinen lassen und deshalb falsche Auskunft geben. Ein anderer Kritikpunkt besteht darin, dass Beschäftigte in einigen Fällen nicht wissen, welche Anforderungen formal für ihre Tätigkeit benötigt werden. Studien, die sich mit der Messproblematik beschäftigen, zeigen mitunter deutliche Abweichungen der verschiedenen Messungen voneinander (McGoldrick & Robst 1996; Battu, Belfield & Sloane 2000; Groot & Van den Brink 2000; Chevalier 2003). Einigkeit, welche die beste Methode ist, herrscht allerdings nicht. Im Regelfall wird eine pragmatische Entscheidung getroffen, die sich darauf bezieht, welche Variante die Daten zulassen. Arbeiten, die sich mit Überqualifikation anhand der SOEP Daten befassen, verwenden häufig den indirekten subjektiven Ansatz (Büchel & Battu 2003), der in dieser Untersuchung ebenfalls eingesetzt wird.

⁴ Diese Definition aggregiert nach der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes (KldB92) unterschiedene Berufe zu Berufsfeldern. Ziel ist die Aggregation von technisch homogenen Gruppen im Hinblick auf die im Beruf jeweils ausgeübte Tätigkeit. Die Berufsfelder gruppieren weiterhin Berufe mit vergleichbarem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes. Dies bedeutet, dass die Berufsfelder distinkte Kategorien bezüglich der Art von Ausbildung, die für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erforderlich ist abbilden. Die empirische Passung der Berufsfelder wurde auf Basis der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 getestet. Diese Überprüfung ergab, dass die 54 konstruierten Berufsfelder trennscharfe Kategorien im Hinblick auf Branche und ausgeübte Tätigkeit abbilden (vgl. Tiemann et al. 2008).

⁵ Diese berücksichtigt einerseits die Einwohnerzahl, die Verflechtung der Gemeinden durch die Pendlerstruktur - also das Einzugsgebiet - und andererseits Informationen zu der Arbeitsplatzdichte pro Quadratkilometer sowie Unterschiede zwischen Tag- und Nachtbevölkerung. Diese Skala geht auf die Boustedt-Skala zurück, die in den 50er- und 60er-Jahren zur differenzierten Betrachtung von Urbanisierungsräumen entwickelt wurde (von der Heyde 1992).

⁶ Die Unterscheidung von Ost- und West-Berlin wurde 2011 im SOEP beendet. Berlin gehört hier somit uneingeschränkt zu Ostdeutschland.

Tabelle 1: Deskriptive Auszählungen der verwendeten Variablen

	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
<i>Abhängige Variablen:</i>				
Brutto-Stundenlohn (A)	16,55	7,936	1,798	47,31
Als gerecht erachteter Brutto-Stundenlohn (C)	18,19	8,308	2,475	55,38
Gerechtigkeitsindex (J)	-0,105	0,215	-2,495	2,079
<i>Individuelle Faktoren:</i>				
<i>Allgemeines Humankapital</i>				
Bildung (Jahre)	12,74	2,642	7	18
Berufserfahrung (Jahre)	20,15	10,95	0	53
<i>Spezifisches Humankapital</i>				
Betriebszugehörigkeit (Jahre)	12,15	10,42	0	48
Einarbeitung: kurz	0,233	-	0	1
Einarbeitung: länger	0,441	-	0	1
Einarbeitung: spezielle Kurse/Lehrgänge	0,325	-	0	1
<i>Job-match:</i>				
Arbeit im erlernten Job (1=Ja)	0,633	-	0	1
Qualifikation: unterqualifiziert	0,0621	-	0	1
Qualifikation: qualifiziert	0,746	-	0	1
Qualifikation: überqualifiziert	0,192	-	0	1
<i>Geschlecht</i>				
Weiblich (1=Ja)	0,504	-	0	1
<i>Vertragliche Regelungen</i>				
Vollzeit erwerbstätig (1=Ja)	0,737	-	0	1
Teilzeit erwerbstätig (1=Ja)	0,0362	-	0	1
Geringfügig erwerbstätig (1=Ja)	0,226	-	0	1
Zeitarbeit/Leiharbeit (1=Ja)	0,0243	-	0	1
Befristeter Arbeitsvertrag (1=Ja)	0,0953	-	0	1
<i>Strukturelle Faktoren:</i>				
<i>Region</i>				
Alte Bundesländer	0,750	-	0	1
Arbeitsort Neue Bundesländer	0,250	-	0	1
Gemeindegröße: mehr als 500000 Ew.	0,311	-	0	1
Gemeindegröße: 100000-500000 Ew.	0,224	-	0	1
Gemeindegröße: 20000-100000 Ew.	0,750	-	0	1
Gemeindegröße: bis 20000 Ew.	0,245	-	0	1

N = 13600, nicht berichtete strukturelle Faktoren: Berufsgruppe und Branche

4.3 Methode

Zunächst werden die drei betrachteten abhängigen Variablen mittels OLS Schätzungen mit Cluster-robusten Standardfehlern (Cluster = Personen) jeweils auf die gleichen unabhängigen Variablen (\mathbf{X}) regressiert. Auf Grund der für Lohnverteilungen charakteristischen rechtsschiefen Verteilung – welche auch bei der Bestimmung der individuellen Gerechtigkeitswahrnehmung (J) berücksichtigt wird (vgl. Formel 1) – gehen das tatsächliche (A) und das als gerecht erachtete Einkommen (C) jeweils in logarithmierter Form in die Modellschätzungen ein.

$$\ln(A) = \alpha + \beta\mathbf{X} + \varepsilon \quad (6)$$

$$\ln(C) = \alpha + \beta\mathbf{X} + \varepsilon \quad (7)$$

$$J = \alpha + \beta X + \varepsilon \quad (8)$$

Die Gegenüberstellung dieser drei Modelle ermöglicht es dann zum einen, Rückschlüsse auf die Relevanz der einzelnen Variablen für die tatsächliche und die als gerecht erachtete Lohnhöhe zu ziehen und zum anderen zu testen ob signifikante Unterschiede bestehen.

In einem zweiten Schritt werden dann nicht die Einflüsse von einzelnen Determinanten, sondern die relativen Einflüsse der zu Grunde liegenden theoretischen Faktoren untersucht. Mittels partielle Varianzaufklärungen wird gezeigt, wie die einzelnen Faktoren jeweils zur Genese von Einkommensunterschieden beitragen und inwieweit die durch diese Faktoren jeweils erzeugte Ungleichheit als gerecht erachtet wird. Dazu werden partielle R^2 für jeden Faktor berechnet. Die ausgewiesenen partiellen R^2 geben Auskunft über den relativen Anteil der Gesamtvarianzaufklärung, der auf die einzelnen Faktoren zurückgeführt werden kann.

5. Ergebnisse

Betrachtet man die Gerechtigkeitsbewertungen des Brutto-Einkommens, kann zunächst festgehalten werden, dass in unserem Analysesample ungefähr 32 Prozent der Befragten ihr Einkommen als ungerecht bewerteten. Die überwiegende Mehrheit bewertet ihr Einkommen demnach als gerecht. Der Gini-Koeffizient als Maß der Ungleichheit beträgt für die realen Stundenlöhne 0,25 und für die gerechten Stundenlöhne 0,24 und unterscheidet sich damit nur geringfügig.⁷ In Tabelle 2 sind die Koeffizienten und robuste Standardfehler der drei OLS-Regressionen jeweils auf die Determinanten der betrachteten ungleichheitsgenerierenden Faktoren abgetragen. In Modell 1 finden sich die tatsächlichen Renditen und in Modell 2 die als gerecht erachteten Renditen der Determinanten. In Modell 3 finden sich schließlich die Differenzen aus den tatsächlichen und den als gerecht erachteten Renditen. Für die unterschiedenen individuellen Faktoren ergeben sich folgende Erkenntnisse:

Humankapital: Das allgemeine Humankapital beeinflusst die Höhe des Stundenlohns in bekanntem Ausmaß (Modell 1). Je höher die formale Bildung und je mehr Berufserfahrung, desto höher fällt der Stundenlohn aus, wobei die Berufserfahrung einen abnehmenden positiven Einfluss hat und ihre maximale Rendite bei ca. 27 Jahren Berufserfahrung erreicht. Weiterhin wirken sich die Unterschiede in der Ausstattung mit spezifischem Humankapital

⁷ Die Ungleichheit im Analysesample ist etwas kleiner als im Durchschnitt für Deutschland angegeben wird. Allerdings umfasst das vorliegende Analysesample keine Auszubildenden und keine Selbstständigen. Weiterhin wird der berichtete Gini-Koeffizient auf Basis von Stundenlöhnen und nicht wie sonst üblich auf Basis von Monats- oder Jahreslöhnen berechnet, die durch unterschiedliche Wochenarbeitsstunden stärker schwanken.

auf den Stundenlohn aus. Die Rendite für Betriebszugehörigkeit folgt einem ähnlichen Verlauf (negativ quadratisch) wie die Berufserfahrung und erreicht ihr Maximum bei ca. 25 Jahren Erwerbstätigkeit im gleichen Betrieb. Sowohl die Dauer der Einarbeitung als auch die Teilnahme an speziellen Kursen haben einen positiven Effekt auf den Stundenlohn. Beschäftigte werden höher entlohnt, wenn sie in betriebspezifische Fertigkeiten investieren. Die Effekte auf den gerechten Stundenlohn in Modell 2 sind in der Richtung gleich und in der Stärke ähnlich. Modell 3 zeigt einen signifikanten Unterschied für die tatsächliche Rendite für Betriebszugehörigkeit. Eine längere Betriebszugehörigkeit sollte auch gerechterweise eine Rendite aufweisen, wobei diese allerdings etwas geringer ausfallen sollte als es tatsächlich der Fall ist. Weiterhin zeigt der quadrierte Effekt der Betriebszugehörigkeit, dass diese auch weniger stark abgeschrieben werden sollte. Da die weiteren Humankapitalmerkmale keine signifikanten Effekte aufweisen, scheinen die tatsächlichen Renditen für Bildung, Berufserfahrung und Einarbeitung auch als gerecht erachtet zu werden.

Job-match: Arbeitnehmer, die in ihrem erlernten Beruf tätig sind, verdienen ungefähr 6 Prozent mehr als solche, die in einem Beruf arbeiten, der nicht ihrer Ausbildung entspricht und demnach das individuelle Humankapital nicht vollständig verwertet werden kann. Das gleiche gilt für adäquate formale Qualifikation. Arbeitnehmer, die „formal unterqualifiziert“ sind, verdienen fast 5 Prozent mehr als adäquat Beschäftigte. Dagegen verdienen überqualifizierte Arbeitnehmer ca. 9 Prozent weniger als die Referenzgruppe der adäquat Beschäftigten.⁸ Ähnlich sind die Koeffizienten auch für den gerechten Stundenlohn, signifikant unterschiedlich ist nur die Rendite für unterqualifizierte Beschäftigte, die gerechterweise mehr verdienen sollten.

Geschlecht: Frauen verdienen durchschnittlich 12 Prozent weniger als Männer. Der Unterschied bei den gerechten Einkommen ist ähnlich hoch. Der Unterschied zwischen tatsächlichen und als gerecht erachteten Abzügen ist in Modell 3 insignifikant. Es gibt hier also keine Evidenzen, dass die tatsächliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern unter Kontrolle der weiteren Faktoren als ungerechterweise zu groß erachtet wird.⁹

⁸ Dabei ist zu beachten, dass es sich hierbei um kontrollierte Effekte handelt. Unterqualifizierte verdienen also mehr als Personen mit gleicher Bildung, die einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung nachgehen. Genauso kann ein überqualifizierter Arbeitnehmer mehr verdienen als seine Kollegen (etwa ein Hochschulabsolvent der als ungelerner Hilfsarbeiter tätig ist), er verdient allerdings weniger als ein Beschäftigter mit gleicher Qualifikation in einer adäquaten Beschäftigung (ein Hochschulabsolvent mit einem Job, der einen Hochschulabschluss erfordert).

⁹ Um diesen Effekt klar einzuordnen: Die Befragten haben nicht angegeben, dass Frauen weniger verdienen sollten, es handelt sich hierbei vielmehr um das Ergebnis akkumulierter Einzelbewertungen von Frauen und Männern zu ihren eigenen Einkommen.

Vertragliche Regelungen: Hinsichtlich des Erwerbsumfangs zeigt sich, dass Vollzeitwerbstätige höhere, geringfügig Beschäftigte dagegen geringere Stundenlöhne erzielen als Teilzeitbeschäftigte. Diese Renditen zeigen sich in ähnlicher Weise auch für die gerechten Stundenlöhne und werden nicht als ungerecht erachtet. Leih- oder Zeitarbeiter verdienen ungefähr 11 Prozent weniger als die Stammebelegschaft mit vergleichbarer Ausbildung und Berufserfahrung. Ein Unterschied besteht hier auch bei den gerechten Stundenlöhnen, wobei dieser mit ca. 4 Prozent deutlich geringer ausfällt. Diese Diskrepanz ist auch für die Gerechtigkeitsevaluation relevant: Leih- und Zeitarbeiter sollten demnach gerechterweise zwar weniger als die Stammebelegschaft verdienen, der Unterschied sollte allerdings geringer sein als er tatsächlich ausfällt. Weiterhin verdienen Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis ca. acht Prozent weniger als Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen. Der Unterschied sollte bei den als gerecht erachteten Löhnen ca. 7 Prozent betragen und schlägt sich nicht signifikant in Modell 3 nieder.

Die Ergebnisse weisen soweit darauf hin, dass die individuellen Renditen überwiegend auch als gerecht erachtet werden und nur Renditen für Betriebszugehörigkeit und Fehlqualifikationen sowie Abzüge für Zeit- und Leiharbeitnehmer als ungerecht erachtet werden. Für die drei unterschiedenen strukturellen Faktoren ergeben sich folgende Zusammenhänge:

Berufsgruppe: Die Effekte für die 54 Berufsfelder wurden ebenfalls im Modell in Tabelle 2 kontrolliert, sind aus Platzgründen aber nur in Tabelle A1 (Anhang) einzusehen. Die tatsächlichen Stundenlöhne variieren auch unter Kontrolle der weiteren Faktoren – und somit möglichen Kompositionseffekten – ganz erheblich zwischen den Berufsfeldern. Diese Einkommensunterschiede weisen auf Renditen hin, die etwa durch Schließungsprozesse entstanden sind. Die Effekte zu den gerechten Löhnen zeigen ebenfalls deutliche Unterschiede. Renditen, die auf unterstellte Schließungsprozesse zurückgehen, werden also in einigen Berufen als zu groß in anderen Berufen als zu gering erachtet.

Branche: Ebenso wie die Berufsgruppen wurden auch die Effekte der Branchen in Tabelle 2 kontrolliert und sind in Tabelle A2 (Anhang) abgetragen. Auch hier zeigt sich, dass es deutliche Unterschiede bei den tatsächlichen Löhnen gibt. Im Gegensatz zu den Berufsgruppen sind die Brancheneffekte bei den als gerecht erachteten Löhnen aber sehr ähnlich zu den tatsächlichen Löhnen. Die Renditen, die auf die Branchenzugehörigkeit zurückgehen, werden demnach überwiegend als gerecht erachtet. Alles in allem zeigen die beschriebenen Effekte der Variablen auf die Höhe des tatsächlichen Brutto-Stundenlohns in Richtung und Stärke überwiegend die aus der Literatur bekannten Zusammenhänge.

Regionale Unterschiede: Arbeitnehmer mit Arbeitsort in Ostdeutschland verdienen ca. 23 Prozent weniger als Personen, die in Westdeutschland arbeiten. Diese Lohnlücke „unter Kontrolle“ der übrigen Kovariaten ist damit kleiner als die bekannte Lohnlücke von etwa 30 Prozent beim einfachen Mittelwertvergleich. Die Lohnlücke beträgt bei den „gerechten Stundenlöhnen“ nur 15 Prozent und ist damit signifikant geringer, was durch den großen und signifikanten Effekt in Modell 3 deutlich wird. Die Lohnunterschiede zwischen Ost- und West werden in ihrem tatsächlichen Ausmaß also als ungerechterweise zu groß wahrgenommen. Außerdem bestehen auch Unterschiede zwischen Stadt und Land. So erzielten Befragte aus Ballungsgebieten mit mehr als einer 500 000 Einwohnern die höchsten Löhne. Personen aus Großstädten zwischen 100 000 und 500 000 Einwohnern verdienen ca. 4 Prozent weniger, Personen aus kleineren Städten zwischen 20 000 und 100 000 Einwohnern ca. 8 Prozent weniger. In ländlichen Regionen sind die Stundenlöhne am geringsten. Vergleicht man diese Werte mit den gerechten Einkommen zeigen sich allerdings nur moderate und nicht signifikante Unterschiede.

Die Passungen der drei Modelle zeigen, dass 56,5 Prozent der Varianz der tatsächlichen Lohnhöhen (*A*) über die Modellparameter erklärt werden kann. Es kann also ein erheblicher Teil der Varianz in den Löhnen durch diese Faktoren erklärt werden. Für die als gerecht erachtete Lohnhöhe (*C*) kann mit 50,3 Prozent ebenfalls ein großer Teil der Varianz erklärt werden. Dies macht deutlich, dass die berücksichtigten Faktoren gerechterweise auch einen Einfluss auf die Höhe von Einkommen haben sollten. Die Varianzaufklärung für die Gerechtigkeitsevaluation (*J*) beträgt 8,3 Prozent. Dies bedeutet, dass sich die tatsächlichen und als gerecht bewerteten Renditen nicht immer entsprechen. Ein Teil der Ungerechtigkeitswahrnehmung gegenüber den eigenen Einkommen lässt sich also über als ungerecht erachtete Renditen der hier berücksichtigten Faktoren erklären.

Tabelle 2: OLS-Regressionen der tatsächlichen Brutto-Stundenlöhne, der gerechten Stundenlöhne und der Gerechtigkeitsevaluation auf ungleichheitsgenerierende Faktoren

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	ln(A)		ln(C)		J	
	b	se	b	se	b	se
<i><u>Individuelle Faktoren:</u></i>						
Allgemeines Humankapital						
Bildung (Jahre)	0,454***	(0,018)	0,449***	(0,018)	0,005	(0,010)
Berufserfahrung (Jahre)	0,214***	(0,013)	0,211***	(0,013)	0,003	(0,008)
Berufserfahrung(Jahre, quadriert)	-0,040***	(0,003)	-0,038***	(0,003)	-0,002	(0,002)
Spezifisches Humankapital						
Betriebszugehörigkeit (Jahre)	0,136***	(0,011)	0,098***	(0,011)	0,038***	(0,007)
Betriebszugehörigkeit (Jahre, quadriert)	-0,018***	(0,003)	-0,014***	(0,003)	-0,005**	(0,002)
Einarbeitung (länger, Referenz: kurz)	0,042***	(0,008)	0,043***	(0,009)	-0,001	(0,006)
Einarbeitung (spezielle Kurse/Lehrgänge, Referenz: kurz)	0,088***	(0,009)	0,085***	(0,009)	0,003	(0,006)
Job-match						
Arbeit im erlernten Job (1=Ja)	0,063***	(0,008)	0,061***	(0,008)	0,003	(0,005)
Qualifikation: unterqualifiziert, Referenz: qualifiziert	0,049***	(0,014)	0,075***	(0,015)	-0,026**	(0,008)
Qualifikation: überqualifiziert, Referenz: qualifiziert	-0,089**	(0,009)	-0,079***	(0,009)	-0,009	(0,006)
Geschlecht						
Weiblich (1=Ja)	-0,122***	(0,008)	-0,129***	(0,009)	0,007	(0,005)
Vertragliche Regelungen						
Vollzeit beschäftigt (Ref. Teilzeit)	0,048***	(0,009)	0,050***	(0,009)	-0,002	(0,006)
Geringfügig beschäftigt (Ref. Teilzeit)	-0,275***	(0,023)	-0,254***	(0,026)	-0,021	(0,019)
Zeitarbeit/Leiharbeit (1=Ja)	-0,112***	(0,022)	-0,043*	(0,022)	-0,069***	(0,017)
Befristeter Arbeitsvertrag (1=Ja)	-0,079***	(0,013)	-0,068***	(0,013)	-0,011	(0,009)
<i><u>Strukturelle Faktoren:</u></i>						
Berufsgruppe						
54 Berufsfelder kontrolliert	ja		ja		ja	
Branche						
28 Branchen kontrolliert	ja		ja		ja	
Region						
Arbeitsort Neue (Ref. alte Bundesländer(100000-500000 Ew.. (Ref. Mehr als 500000 EW.)	-0,229***	(0,008)	-0,153***	(0,008)	-0,076***	(0,005)
100000-500000 Ew.. (Ref. Mehr als 500000 EW.)	-0,039***	(0,008)	-0,029***	(0,008)	-0,009	(0,005)
20000-100000 Ew (Ref. Mehr als 500000 EW.)	-0,081***	(0,009)	-0,080***	(0,009)	-0,001	(0,005)
bis 20000 Ew. (Ref. Mehr als 500000 EW.)	-0,097***	(0,010)	-0,088***	(0,011)	-0,009	(0,006)
N	13600		13600		13600	
R ²	0,565		0,503		0,083	

SOEP V.28; gepoolte OLS Regressionen; Cluster robuste Standardfehler (9766 Personen) in Klammern; Kontrolliert für 54 Berufsgruppen basierend auf BIBB und 28 Branchen basierend auf NACE; A=tatsächlicher Bruttostundenlohn, C=gerechter Bruttostundenlohn, J=Gerechtigkeitsurteil; * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Die Ergebnisse geben soweit Auskunft darüber, inwieweit die Einflüsse einzelner Determinanten auf die Höhe des Brutto-Stundenlohns als gerecht wahrgenommen werden. Im nächsten Schritt wird nun der relative Einfluss der einzelnen Faktoren auf die Höhe des tatsächlichen und gerechten Einkommens sowie die Gerechtigkeitsevaluation überprüft und wiederum mit den Einflüssen, die diese Faktoren auf das tatsächliche Einkommen haben sollten, verglichen. Dazu wird jeweils die partielle Varianzaufklärung für jeden theoretisch abgeleiteten Faktor berechnet. Die ausgewiesenen partiellen R^2 in Tabelle 3 geben Auskunft über den relativen Anteil der Gesamt-Varianzaufklärung, der auf die einzelnen Faktoren zurückgeführt werden kann. Die partiellen R^2 addieren sich in jedem Modell auf 100 Prozent auf, da die Gesamtvarianzaufklärung in ihre Komponenten zerlegt wird. Das gesamte R^2 entspricht dem jeweiligen R^2 aus Tabelle 2.

Humankapital: Modell 1 zeigt die Zerlegung der Varianzaufklärung für die tatsächlichen Stundenlöhne. Unterschiede in der Ausstattung mit *Humankapital* sind für ca. 36,5 Prozent der Varianzaufklärung verantwortlich. Dabei entfallen etwa 23 Prozent auf allgemeines Humankapital und ca. 14 Prozent auf spezifisches Humankapital. Zur Höhe der als gerecht erachteten Löhne (Modell 2) trägt Humankapital ca. 38 Prozent zur Varianzaufklärung bei, wobei ca. 26 Prozent auf allgemeines Humankapital und ca. 12 Prozent auf spezifisches Humankapital entfallen sollten. Auch zur Erklärung der Varianz der Ungerechtigkeitswahrnehmung (Modell 3) trägt Humankapital einen Anteil von ca. 17 Prozent bei, wobei allerdings nur ca. 3 Prozent auf allgemeines und ca. 14 Prozent auf spezifisches Humankapital entfallen. Renditen für Bildung und Berufserfahrung werden also überwiegend als gerecht erachtet. Aus Tabelle 2 wird ersichtlich, dass vor allem die Rendite für Betriebszugehörigkeit für den bemerkenswert hohen Einfluss von spezifischem Humankapital auf die Ungerechtigkeitswahrnehmung des eigenen Einkommens verantwortlich ist.

Job-match: Die Passung zwischen individueller Qualifikation und ausgeübtem Beruf trägt zwischen 6 und 7 Prozent zur Varianzerklärung der tatsächlichen Löhne bei. Job-match Kriterien sollten für etwa 7 Prozent der Varianz bei den als gerecht erachteten Löhnen Berücksichtigung finden. Zur Erklärung von Ungleichheitswahrnehmungen tragen die Job-match Kriterien etwa 2 Prozent bei. Es wird also deutlich, dass Job-match Kriterien keine nennenswerte Quelle subjektiver Einkommensungerechtigkeit sind.

Geschlecht: Die Unterscheidung ob ein Arbeitnehmer weiblich oder männlich ist, trägt ca. 4 Prozent zur Varianz tatsächlicher Stundenlöhne bei. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Varianz der Höhe als gerecht erachteter Stundenlöhne. Der Erklärungsbeitrag zur Varianz der Ungerechtigkeitswahrnehmung des Geschlechts geht gegen null.

Vertragliche Regelungen: Die Vertragskomponenten sind für etwa 9 Prozent der Varianz in den tatsächlichen Stundenlöhnen verantwortlich. Modell 2 zeigt, dass sie auch etwa 9 Prozent zur Ungleichheit beitragen sollten. Der Anteil zur Erklärung von Ungerechtigkeitswahrnehmungen liegt zwischen 6 und 7 Prozent.

Berufsgruppe: Unterschiede zwischen den aggregierten Berufsgruppen tragen etwa 24,5 Prozent zur Erklärung der Varianz bei den tatsächlichen Stundenlöhnen bei. Zur Varianz der als gerecht erachteten Stundenlöhne sollten die Berufsgruppen ca. 23 Prozent beitragen. Zur Erklärung von Ungerechtigkeitswahrnehmung der Stundenlöhne tragen die Berufsgruppen etwas über 28 Prozent bei.

Branche: Branchenunterschiede tragen zwischen 9 und 10 Prozent zum tatsächlichen Ungleichheit bei, sie sollten gerechterweise auch ca. 8 Prozent beitragen. Wahrgenommene Einkommensungerechtigkeit geht in etwa zu 16 Prozent auf Branchenunterschiede zurück.

Regionale Unterschiede: Der Arbeitsort ist für fast 10 Prozent der Lohnunterschiede verantwortlich. Der Arbeitsort sollte jedoch nur ca. 7 Prozent zur Varianz der als gerecht erachteten Löhne beitragen. Die Varianz der Ungerechtigkeitsbewertung des Einkommens wird zu fast 30 Prozent durch regionale Unterschiede erklärt. Die strukturellen Lohneinbußen gegenüber Großstädten und Westdeutschland wird also in ländlichen Regionen und in Ostdeutschland als besonders ungerecht wahrgenommen. Die größten Anteile an der Erklärung tatsächlicher Lohnungleichheiten haben also das *Humankapital* sowie die *Berufsgruppen* (gemeinsam tragen diese fast 60 Prozent zur Gesamtvarianzaufklärung bei). Die Anteile für die als gerecht erachteten Stundenlöhne sind ähnlich zu denen in Modell 1, wobei die größte Diskrepanz bei den *regionalen* Unterschieden besteht (der Lohnunterschied sollte geringer sein). Die stärksten Faktoren zur Erklärung der Ungerechtigkeitswahrnehmung sind die *Berufsgruppen* und *regionale Unterschiede*. Obwohl der Anteil der Berufsgruppen an der Gesamtvarianzaufklärung in Modell 1 und 2 ähnlich ist, gibt es hier einen großen Einfluss. Interpretiert werden kann das wie folgt: Lohnunterschiede zwischen Berufsgruppen gelten als gerecht, auch wenn sie nicht durch Qualifikation begründet sind, sondern beispielsweise auf Prozesse sozialer Schließung beruhen. Allerdings wird die tatsächliche Verteilung der Renditen, die auf die bloße Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe zurückgehen, nicht als gerecht erachtet. Es sollte demnach zwar Renditen für die Zugehörigkeit zu bestimmten Berufen geben, diese sollten aber in anderer Weise verteilt sein.

Es kann somit deutlich gemacht werden, dass die hier berücksichtigten strukturellen Faktoren einen bedeutend größeren Einfluss auf die subjektive Ungerechtigkeit des Einkommens ausüben als die individuellen Faktoren. Mit Ausnahme von spezifischem Humankapital werden die individuellen Faktoren, die überwiegend durch das individuelle Zutun der Arbeitnehmer Renditen generieren, als gerecht angesehen. Strukturelle Renditen, die zumeist nicht unmittelbar mit der individuellen Produktivität oder Leistungsfähigkeit verknüpft sind, werden dahingegen häufiger als ungerecht erachtet.

Tabelle 3: Partielle Varianzaufklärung R^2 nach Faktoren für das tatsächliche (A) und gerechte (C) logarithmierte Einkommen sowie die Gerechtigkeitsevaluation (J) in Prozent

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	A	C	J
<i>Individuelle Faktoren:</i>			
Allgemeines Humankapital	22,71	25,81	3,08
Spezifisches Humankapital	13,84	12,36	14,33
Job-match	6,50	7,08	2,13
Geschlecht	4,13	5,10	0,19
Vertragliche Regelungen	9,07	9,22	6,69
<i>Strukturelle Faktoren:</i>			
Berufsgruppe	24,52	25,09	28,17
Branche	9,48	8,71	15,90
Region	9,74	6,63	29,50
Summe	100,00	100,00	100,00
R^2 aus Tabelle 2	0,565	0,503	0,083

6. Diskussion und Fazit

Ziel dieses Beitrags war zu untersuchen, ob und in welchem Ausmaß die tatsächlichen Einkommensrenditen unterschiedlicher Faktoren als ungerecht erachtet werden und welchen Anteil sie jeweils an der Erklärung der Gesamtvarianz haben. Dazu wurden drei zu erklärende Variablen unterschieden: (1) Die Höhe des tatsächlichen Bruttostundenlohns, (2) die Höhe des als gerecht wahrgenommenen Bruttostundenlohns und (3) die daraus hergeleitete Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Erwerbseinkommens.

Zunächst wurden aus den Theorien der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung zentrale individuelle und strukturelle Faktoren abgeleitet, die einen beträchtlichen Anteil der tatsächlichen Einkommensunterschiede erzeugen. Als individuelle Faktoren wurden die Ausstattung mit generellem und spezifischem Humankapital, der Job-match, das Geschlecht und vertragliche Regelungen berücksichtigt. Als strukturelle Faktoren wurden die Berufsgruppe, die Branche und der regionale Standort des Unternehmens einbezogen. Diese theoretischen Faktoren wurden dann auf Basis unterschiedlicher zugrunde liegender Determinanten operationalisiert. Mittels OLS-Regressionen der logarithmierten tatsächlichen Bruttostundenlöhne und der logarithmierten als gerecht erachteten Bruttostundenlöhne wurden die tatsächlichen Renditen und die als gerecht erachteten Renditen der einzelnen Determinanten bestimmt. Weiterhin wurde über eine OLS-Regression der Gerechtigkeitswahrnehmung des eigenen Erwerbseinkommens untersucht, inwieweit statistisch signifikante Diskrepanzen zwischen den tatsächlichen und den als gerecht erachteten Renditen existieren. Zudem wurde bestimmt, wie die berücksichtigten

individuellen und strukturellen Faktoren zur Aufklärung der Varianzen der drei abhängigen Variablen beitragen. Dazu wurden die partiellen Varianzen der den Faktoren zugrunde liegenden Determinanten berechnet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Einflüsse der berücksichtigten unabhängigen Variablen auf den tatsächlichen Bruttostundenlohn in Richtung und Größe den aus der Literatur bekannten Zusammenhängen entsprechen.

In Bezug auf die als gerecht erachteten Einkommen zeigt sich, dass die ungleichheitsgenerierenden Faktoren zumeist auch für die Höhe der gerechten Löhne relevant sind und häufig keine substanziellen Unterschiede in der Richtung der Renditen (im Sinne eines Bonus oder Bias für bestimmte Merkmale oder Kompetenzen) existieren. Dies drückt sich auch in der erklärten Varianz der Gerechtigkeitsbewertung aus, die als Gradmesser für die allgemeine Ungerechtigkeitswahrnehmung in Bezug auf die untersuchten Faktoren verstanden werden kann. Die unterschiedenen Faktoren der Ungleichheitsgenese sind lediglich für etwa 8 Prozent der wahrgenommenen Ungerechtigkeit verantwortlich.

Die deutlichsten Diskrepanzen zwischen tatsächlichen und als gerecht erachteten Renditen zeigen sich bei den berücksichtigten strukturellen Faktoren, die zusammen für etwa drei Viertel der wahrgenommenen Ungerechtigkeiten verantwortlich sind. Insbesondere die Renditen für die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe und die regionalen Lohnunterschiede werden als ungerecht wahrgenommen. Hinsichtlich des Einflusses regionaler Unterschiede auf die tatsächlichen Löhne zeigt sich, dass dieser Einfluss als ungerechterweise zu groß erachtet wird. Bei den Berufen kann zwar konstatiert werden, dass Unterschiede zwischen Berufsgruppen nicht per se als ungerecht wahrgenommen werden – da auch in der „gerechten Welt“ Ungleichheit durch Segmentierung am Arbeitsmarkt besteht – allerdings wird die tatsächliche Verteilung als ungerecht erachtet.

In methodischer Hinsicht ergeben sich drei wichtige Erkenntnisse: (1) Es wird deutlich, dass der Gerechtigkeitsindex J ausschließlich Diskrepanzen zwischen tatsächlichen und als gerecht erachteten positiven oder negativen Renditen einzelner Determinanten abbildet. Sofern der J -Koeffizient signifikant ist, unterscheidet sich die als gerecht erachtete Rendite signifikant von der tatsächlichen Rendite einer Determinante. Das Vorzeichen von J kann also nur dann inhaltlich interpretiert werden, wenn die Koeffizienten von A und C bekannt sind, da bspw. ein positives Vorzeichen von J entweder für eine zu hohe tatsächliche Rendite oder für einen als zu gering erachteten tatsächlichen Abzug stehen kann. In einem ungünstigen Fall wäre es zudem auch möglich, dass sowohl die Renditen für A als auch für C nicht signifikant sind, aber ein Vorzeichenwechsel zwischen A und C dazu führt, dass J signifikant wird. Aus

diesem Grund sollten bei der Interpretation von J auch die Koeffizienten von A und C berücksichtigt werden. (2) Ein nicht-signifikanter J -Koeffizient einer Determinante bedeutet nicht, dass diese Determinante keinen Einfluss auf die Gerechtigkeitswahrnehmung ausübt. Sofern der A - und/oder der C -Koeffizient einer Determinante signifikant von null verschieden ist, so ist diese Determinante auch für die Gerechtigkeitswahrnehmung relevant. Ein nicht signifikanter J -Koeffizient bedeutet in diesem Fall, dass die tatsächliche Rendite einer Determinante als gerecht erachtet wird. (3) Daraus folgt, dass die Varianzaufklärung von J nur das Ausmaß der erklärten Ungerechtigkeit erfasst. Eine geringe Varianzaufklärung bedeutet demnach nicht zwingend, dass die Variablen im Modell für die Erklärung von Gerechtigkeits Einstellungen irrelevant sind, sondern kann ebenso bedeuten, dass die Einflüsse der gewählten Variablen überwiegend als gerecht erachtet werden. Dies lässt sich wiederum nur durch die simultane Betrachtung von J , A und C bestimmen.

Zu diskutieren sind in der vorliegenden Studie die gewählten Berufsgruppen. Es stellt sich vor allem die Frage, inwieweit diese theoretisch Schließungspotenziale abbilden, oder konkreter, ob diese Gruppen genügend Distinktionspotenzial haben, um für Individuen wahrnehmbare und evaluierbare Grenzen im Sinne eines „boundary making“ zu bilden. Detailliertere Unterteilungen (z.B. basierend auf den ISCO 3-Stellern) wurden ebenfalls analysiert und führten zu inhaltlich ähnlichen Ergebnissen, wobei viele Berufsgruppen nur mit sehr wenigen Individuen besetzt waren. Ebenso ist zu hinterfragen, inwieweit die gezeigten Renditen der Berufsgruppen tatsächlich auf soziale Schließung zurückführbar sind. So berücksichtigt die Berufsfeld-Definition zwar insbesondere Ausbildungsanforderungen der Berufe und somit eine wichtige Facette des Berufszugangs, andere Dimensionen sozialer Schließung wie etwa staatliche Regulierung beruflicher Tätigkeiten mittels Lizenzierung oder Kontingentierung werden allerdings nicht berücksichtigt. Eine Typologie der Berufe nach Schließungspotential wie von Weeden und Grusky (2005) für die USA vorgeschlagen wäre hier auch für Deutschland wünschenswert.

Der weitere Forschungsbedarf lässt sich wie folgt benennen: Ein Vergleich mit anderen Gesellschaften – insbesondere Transformationsgesellschaften in denen die Lohnfestsetzung weniger „reguliert“ ist – könnte klären, inwieweit sich das Ausmaß der Ungerechtigkeit tatsächlich über das vorgeschlagene Maß valide messen lässt. Außerdem sind Ungleichheiten auch häufig zwischen und innerhalb von Betrieben zu finden. Diese Meso-Ebene wurde hier auf Grund der Datenlage nicht betrachtet. Die betriebliche Ebene sollte demnach in zukünftigen Forschungsarbeiten zur Einkommensgerechtigkeit größere Berücksichtigung

finden, um Kenntnisse darüber zu erlangen, inwieweit Zu- und Verteilungsprozesse von Einkommen auf betrieblicher Ebene als gerecht erachtet werden.

Im Hinblick auf die Eingangsfrage, inwieweit die individuellen und strukturellen Faktoren, die tatsächliche Einkommensunterschiede erzeugen als gerecht eingeschätzt werden lässt sich Folgendes festhalten: Das Ungerechtigkeitsempfinden aufgrund von individuellen Faktoren ist vergleichsweise gering. Die grundlegenden Allokationsregeln hinsichtlich von Renditen individueller Faktoren werden offenbar als gerecht erachtet. Das Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber strukturellen Renditen, die nicht auf individuelle Unterschiede zurückführbar sind, ist hingegen deutlich größer. Und Schlussendlich macht unser Ergebnis, dass ein Großteil der erklärten Varianz der Ungerechtigkeitswahrnehmung auf strukturelle Faktoren zurückgeht, die Wichtigkeit einer Erweiterung gängiger Gerechtigkeitsmodelle um die häufig vernachlässigte und vor allem in sozialpsychologischen Ansätzen nicht existierende strukturelle Ebene der Einstellungsbildung deutlich.

7. Literatur

- Alexander, S. / Ruderman, M., 1987: The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research* 1: 177-198.
- Arrow, K., 1972: Models of Job Discrimination. S. 83-102 in: A. H. Pascal (Hrsg.), *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- Averitt, R. T., 1968: *The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure*. New York: Horton.
- Battu, H. / Belfield, C. R. / Sloane, P. J., 2000: How Well Can We Measure Graduate Over-Education and Its Effects? *National Institute Economic Review* 171: 82-93.
- Beck, E. M. / Horan, P. M. / Tolbert, C. M., 1978: Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination. *American Sociological Review* 43: 704-720.
- Becker, G. S., 1964: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Brück, T. / Peters, H., 2010: Persönliches Einkommen in Ostdeutschland um ein Fünftel niedriger als im Westen. *Wochenbericht des DIW Berlin* 44:
- Brülle, J., 2013: Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? *Zeitschrift für Soziologie* 42: 157-179.
- Büchel, F. / Battu, H., 2003: The Theory of Differential Overqualification: Does it Work? *Scottish Journal of Political Economy* 50: 1-16.
- Chevalier, A., 2003: Measuring Over-education. *Economica* 70: 509-531.
- Diewald, M. / Faist, T., 2011: Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. *Berliner Journal für Soziologie* 21: 91-114.
- Franz, W., 2009: *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin: Springer.
- Gartner, H. / Hinz, T., 2009: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993-2006). *Berliner Journal für Soziologie* 19: 557-575.
- Garz, M., 2013: Labour Market Segmentation: Standard and Non-Standard Employment in Germany. *German Economic Review* n/a-n/a.

- Giesecke, J. / Groß, M., 2004: External labour market flexibility and social inequality. *European Societies* 6: 347-382.
- Giesecke, J. / Verwiebe, R., 2009: Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. *Berliner Journal für Soziologie* 19: 531-555.
- Giesecke, J., 2013: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. S. 40-57 in: S. Mau / N. Schöneck (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Wiesbaden: Springer.
- Greenberg, J., 1990: Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology* 75: 561-568.
- Groot, W. / Van den Brink, H., 2000: Skill mismatch in the Dutch labor market. *International Journal of Manpower* 21: 584-595.
- Groß, M., 2012: Individuelle Qualifikation, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik - was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64: 455-478.
- Grusky, D., 2005: Foundations of a neo-Durkheimian class analysis. S. 51-81 in: E. O. Wright (Hrsg.), *Approaches to Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hinz, T. / Abraham, M., 2008: Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. in: M. Abraham / T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden: Springer.
- Jasso, G., 1978: On the justice of earnings: A new specification of the justice evaluation function. *American Journal of Sociology* 83: 1398-1419.
- Jasso, G. / Webster, M. J., 1997: Double standards in just earnings for male and female workers. *Social Psychology Quarterly* 60: 66-78.
- Jasso, G. / Wegener, B., 1997: Methods for empirical justice analysis: Part 1. framework, models, and quantities. *Social Justice Research* 10:
- Jasso, G., 2007: Studying Justice: Measurement, estimation, and analysis of the actual reward and the just reward. in: K. Törnblom / R. Vermunt (Hrsg.), *Distributive and procedural justice*. London, UK: Ashgate.
- Jasso, G. / Meyersson Milgrom, E. M., 2008: Distributive justice and CEO compensation. *Acta Sociologica* 51: 123-143.
- Jasso, G., 2012: Safeguarding Justice Research. *Sociological Methods & Research* 41: 217-239.
- Keller, B. / Seifert, H., 2011: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. *WSI Mitteilungen* 3/2011: 138-145.
- Liebig, S. / Sauer, C. / Valet, P., 2013: Gerechtigkeit. S. 286-299 in: S. Mau / N. Schöneck-Voß (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Wiesbaden: VS.
- Markovsky, B., 1988: Injustice and Arousal. *Social Justice Research* 2: 223-233.
- Markovsky, B. / Eriksson, K., 2012a: Comparing Direct and Indirect Measures of Just Rewards. *Sociological Methods & Research* 41: 199-216.
- Markovsky, B. / Eriksson, K., 2012b: Comparing Direct and Indirect Measures of Just Rewards: What Have We Learned? *Sociological Methods & Research* 41: 240-245.
- McFarlin, D. B. / Sweeney, P. D., 1992: Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *The Academy of Management Journal* 35: 626-637.
- McGoldrick, K. / Robst, J., 1996: Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification. *The American Economic Review* 86: 280-284.
- Mincer, J. A., 1974: Schooling, experience, and earnings. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mortensen, D. T., 1970: Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve. *The American Economic Review* 60: 847-862.
- OECD, 2011: *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD.

- Phelps, E. S., 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review* 62: 659-661.
- Ragnitz, J., 2012: Regionale Lohnunterschiede in Deutschland. *ifo Dresden berichtet* 19: 26-32.
- Schunck, R. / Sauer, C. / Valet, P., 2013: Macht Ungerechtigkeit krank? Gesundheitliche Folgen von Einkommens(un)gerechtigkeit. *WSI Mitteilungen* 66: 553-561.
- Schupp, J., 2009: 25 Jahre Sozio-oekonomisches Panel - ein Infrastrukturprojekt der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie* 38: 350-357.
- Sen, A., 2010: Die Idee der Gerechtigkeit. München: C.H. Beck.
- Siegrist, J. / Dragano, N., 2008: Psychosocial stress and disease risks in occupational life. Results of international studies on the demand-control and the effort-reward imbalance models. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz* 51: 305-312.
- Tilly, C., 1998: Durable Inequality. Berkley: University of California Press.
- Tolbert, C. / Horan, P. M. / Beck, E. M., 1980: The structure of economic segmentation: A dual economy approach. *American Journal of Sociology* 1095-1116.
- von der Heyde, C., 1992: Boustedt-Stadtregionen. Revision und neues Konzept. Hamburg: BIK Aschpurwis + Behrens.
- Wagner, G. G. / Frick, J. R. / Schupp, J., 2007: The german socio-economic panel study (SOEP) – Scope, evolution and enhancements. *Schmollers Jahrbuch* 127: 139-169.
- Weeden, K., 2002: Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology* 108: 55-101.
- Weeden, K. / Grusky, D., 2005: The Case for a New Class Map. *American Journal of Sociology* 111: 141-212.
- Whitmeyer, J. M., 2004: Past and Future Applications of Jasso's Justice Theory. *Sociological Theory* 22: 432-444.
- Wüst, K. / Burkart, B., 2012: Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer? *Gender* 4: 106-121.

8. Anhang

Tabelle A1: Effekte der 54 Berufsfelder

	A		C		J	
Bergleute, Mineralgewinner	-0,035	(0,075)	-0,056	(0,094)	0,021	(0,059)
Steinbearbeitung, Baustoffherstellung, Keramik-, Glasberufe	0,067	(0,081)	-0,056	(0,079)	0,123*	(0,052)
Chemie-, Kunststoffberufe	0,051	(0,056)	-0,095	(0,058)	0,146***	(0,037)
Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	0,103	(0,059)	0,021	(0,058)	0,082	(0,049)
Metallerzeugung, -bearbeitung	0,065	(0,052)	-0,052	(0,054)	0,116**	(0,036)
Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/innen	0,013	(0,049)	-0,103*	(0,050)	0,117***	(0,035)
Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen	0,107*	(0,048)	-0,003	(0,049)	0,110**	(0,034)
Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	0,027	(0,051)	-0,086	(0,052)	0,113**	(0,036)
Feinwerktechnische, verwandte Berufe	-0,034	(0,061)	-0,084	(0,067)	0,050	(0,055)
Elektroberufe	0,027	(0,051)	-0,099	(0,053)	0,126***	(0,035)
Spinnberufe, Textilhersteller/innen, Textilveredler/innen	0,047	(0,110)	0,010	(0,101)	0,036	(0,083)
Textilverarbeitung, Lederherstellung	-0,093	(0,073)	-0,173*	(0,073)	0,080	(0,056)
Back- Konditor-, Süßwarenherstellung	-0,069	(0,066)	-0,091	(0,069)	0,022	(0,050)
Fleischer/innen	-0,016	(0,079)	-0,020	(0,075)	0,004	(0,073)
Köch(e)/innen	0,044	(0,053)	-0,106	(0,055)	0,150***	(0,038)
Getränke, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe	0,061	(0,072)	0,001	(0,068)	0,060	(0,047)
Bauberufe, Holz-, Kunststoffberufe- und -verarbeitung	0,028	(0,048)	-0,065	(0,050)	0,094**	(0,035)
Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen	0,090	(0,052)	-0,012	(0,053)	0,101**	(0,037)
Hilfsarbeiter/innen ohne nähere Tätigkeitsbeschreibung.	0,011	(0,058)	-0,060	(0,058)	0,070	(0,047)
Ingenieur(e)/innen	0,349***	(0,047)	0,210***	(0,049)	0,139***	(0,034)
Chemiker/innen, Physiker/innen, Naturwissenschaftler/innen	0,361***	(0,061)	0,260***	(0,063)	0,101*	(0,043)
Techniker/innen	0,214***	(0,047)	0,082	(0,049)	0,132***	(0,034)
Technische Zeichner/innen, verwandte Berufe	0,018	(0,083)	-0,132	(0,084)	0,150***	(0,040)
Vermessungswesen	0,026	(0,063)	-0,040	(0,062)	0,066	(0,058)
Technische Sonderkräfte	0,185**	(0,059)	0,050	(0,061)	0,136***	(0,040)
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	0,094	(0,049)	-0,028	(0,050)	0,121***	(0,035)
Groß-, Einzelhandelskaufleute	0,158**	(0,049)	0,048	(0,051)	0,110**	(0,036)
Bank-, Versicherungsfachleute	0,213***	(0,055)	0,082	(0,056)	0,131***	(0,036)
Sonstige kaufmännische Berufe (ohne Groß-, Einzelhandel, Kreditgewerbe)	0,217***	(0,049)	0,087	(0,051)	0,131***	(0,034)
Werbefachleute	0,284***	(0,056)	0,142*	(0,058)	0,141***	(0,038)
Verkehrsberufe	0,018	(0,049)	-0,052	(0,051)	0,070	(0,036)
Luft-, Schifffahrtsberufe	0,330***	(0,096)	0,131	(0,101)	0,199***	(0,039)
Packer/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	0,039	(0,049)	-0,058	(0,051)	0,097**	(0,035)
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	0,412***	(0,048)	0,269***	(0,049)	0,143***	(0,034)
Verwaltungsberufe im Öffentlichen Dienst	0,252***	(0,048)	0,111*	(0,050)	0,141***	(0,033)
Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung	0,208***	(0,050)	0,061	(0,051)	0,147***	(0,034)
IT-Kernberufe	0,324***	(0,047)	0,180***	(0,049)	0,144***	(0,034)
Kaufmännische Büroberufe	0,130**	(0,045)	-0,002	(0,047)	0,132***	(0,033)
Bürohilfsberufe, Telefonist(en)/innen	0,088	(0,055)	-0,073	(0,055)	0,161***	(0,038)
Personenschutz-, Wachberufe	-0,023	(0,065)	-0,136*	(0,063)	0,113*	(0,045)
Hausmeister/innen	-0,002	(0,058)	-0,155*	(0,063)	0,153***	(0,041)
Sicherheitsberufe	0,080	(0,048)	-0,051	(0,050)	0,131***	(0,034)
Rechtsberufe	0,280***	(0,055)	0,166**	(0,057)	0,114**	(0,038)
Künstler/innen, Musiker/innen	0,138	(0,070)	0,035	(0,073)	0,102*	(0,048)
Designer/innen, Fotograf(en)/innen, Reklamehersteller/innen	0,192**	(0,073)	0,089	(0,069)	0,103*	(0,047)
Gesundheitsberufe mit Approbation	0,479***	(0,062)	0,338***	(0,062)	0,141***	(0,038)
Gesundheitsberufe ohne Approbation	0,088	(0,048)	0,009	(0,049)	0,079*	(0,034)
Soziale Berufe	0,170***	(0,047)	0,076	(0,049)	0,094**	(0,034)
Lehrer/innen	0,342***	(0,049)	0,221***	(0,050)	0,121***	(0,035)
Publizistische, Bibliotheks-, Übersetzungs-, verwandte Wissenschaftsberufe	0,271***	(0,053)	0,142**	(0,053)	0,129***	(0,037)
Berufe in der Körperpflege	-0,440***	(0,070)	-0,288***	(0,073)	-0,151*	(0,074)
Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	0,099	(0,055)	-0,007	(0,059)	0,106**	(0,040)
Reinigungs-, Entsorgungsberufe	0,062	(0,050)	-0,066	(0,053)	0,128***	(0,036)
Observations	13600		13600		13600	
R ²	0,565		0,503		0,083	

SOEP V.28; gepoolte OLS Regressionen; Cluster-robust Standardfehler (9732 Personen) in Klammern; Kontrolliert für alle Variablen in Tabelle 1; A=tatsächlicher Bruttostundenlohn, C=gerechter Bruttostundenlohn, J=Gerechtigkeitsurteil
 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelle A2: Effekte der 28 Branchen

	A		C		J	
Fischerei	-0,223	(0,215)	-0,114	(0,317)	-0,108	(0,142)
Energie- und Wasserversorgung	0,307***	(0,050)	0,268***	(0,052)	0,038	(0,026)
Bergbau	0,295***	(0,069)	0,180*	(0,084)	0,115*	(0,045)
Chemischen Erzeugnissen	0,343***	(0,047)	0,312***	(0,048)	0,030	(0,026)
Kunststoffe	0,147*	(0,058)	0,147**	(0,057)	-0,001	(0,032)
Erden, Ton und Steinen	0,145*	(0,061)	0,163**	(0,058)	-0,018	(0,039)
Eisen/Stahl	0,260***	(0,045)	0,255***	(0,047)	0,006	(0,025)
Maschinenbau	0,294***	(0,045)	0,276***	(0,047)	0,018	(0,025)
Elektrotechnik	0,256***	(0,047)	0,240***	(0,049)	0,016	(0,025)
Holz/Papier/Druck	0,184***	(0,050)	0,171***	(0,051)	0,013	(0,030)
Bekleidung/Textilien	0,084	(0,066)	0,113	(0,065)	-0,029	(0,033)
Lebensmittelindustrie	0,121*	(0,048)	0,101*	(0,050)	0,021	(0,028)
Baugewerbe	0,162***	(0,045)	0,142**	(0,047)	0,021	(0,025)
Mit Baugewerbe verwandtes Gewerbe	0,299***	(0,045)	0,279***	(0,047)	0,020	(0,025)
Großhandel	0,083	(0,044)	0,099*	(0,046)	-0,016	(0,025)
Andere Transportwesen	0,175***	(0,045)	0,184***	(0,047)	-0,008	(0,025)
Finanzinstitute	0,295***	(0,054)	0,280***	(0,055)	0,015	(0,027)
Versicherungsgewerbe	0,242***	(0,056)	0,229***	(0,055)	0,013	(0,030)
Restaurants	0,020	(0,050)	0,056	(0,054)	-0,036	(0,031)
Dienstleistungen	0,115*	(0,045)	0,151**	(0,047)	-0,036	(0,025)
Abfallbeseitigung	-0,005	(0,065)	-0,027	(0,073)	0,022	(0,044)
Bildung/Sport	0,170***	(0,045)	0,168***	(0,047)	0,002	(0,025)
Gesundheitswesen	0,166***	(0,044)	0,175***	(0,047)	-0,008	(0,025)
Andere Dienstleistungen	0,208***	(0,046)	0,206***	(0,048)	0,002	(0,025)
Freiwilligen- und kirchliche Tätigkeiten	0,205***	(0,050)	0,195***	(0,053)	0,010	(0,029)
Private Haushalte	0,257***	(0,055)	0,251***	(0,056)	0,006	(0,035)
Öffentliche Verwaltung	0,205***	(0,043)	0,167***	(0,046)	0,038	(0,024)
Beobachtungen	13600		13600		13600	
R^2	0,565		0,503		0,083	

SOEP V.28; gepoolte OLS Regressionen; Cluster-robuste Standardfehler (9732 Personen) in Klammern; Kontrolliert für alle Variablen in Tabelle 1; A=tatsächlicher Bruttostundenlohn, C=gerechter Bruttostundenlohn, J=Gerechtigkeitsurteil
 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Previously published SFB 882 Working Papers:

Diewald, Martin / Faist, Thomas (2011): From Heterogeneities to Inequalities: Looking at Social Mechanisms as an Explanatory Approach to the Generation of Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series, No. 1, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Busch, Anne (2011): Determinants of Occupational Gender Segregation: Work Values and Gender (A) Typical Occupational Preferences of Adolescents, SFB 882 Working Paper Series, No. 2, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.

Faist, Thomas (2011): Multiculturalism: From Heterogeneities to Social (In)Equalities, SFB 882 Working Paper Series, No. 3, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.

Amelina, Anna (2012): Jenseits des Homogenitätsmodells der Kultur: Zur Analyse von Transnationalität und kulturellen Interferenzen auf der Grundlage der hermeneutischen Wissenssoziologie, SFB 882 Working Paper Series, No. 4, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.

Osmanowski, Magdalena / Cardona, Andrés (2012): Resource Dilution or Resource Augmentation? Number of Siblings, Birth Order, Sex of the Child and Frequency of Mother's Activities with Preschool Children, SFB 882 Working Paper Series, No. 5, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.

Amelina, Anna / Bilecen, Başak / Barglowski, Karolina / Faist, Thomas (2012): Ties That Protect? The Significance of Transnationality for the Distribution of Informal Social Protection in Migrant Networks, SFB 882 Working Paper Series, No. 6, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.

Alemann, Annette von / Beaufaÿs, Sandra / Reimer, Thordis (2012): Gaining Access to the Field of Work Organizations with the Issue of "Work-Family-Life Balance" for Fathers, SFB 882 Working Paper Series, No. 7, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B5, Bielefeld.

Kaiser, Till (2012): Haben gebildete Mütter gewissenhaftere Kinder? Soziale Herkunft und Persönlichkeitsentwicklung im frühkindlichen Alter, SFB 882 Working Paper Series, No. 8, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.

- Gusy, Christoph / Müller, Sebastian (2012): Social Construction of Heterogeneity Indicators and their Relationship to Law. The Example of Guiding Principles in Immigration Law, SFB 882 Working Paper Series, No. 9, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C4, Bielefeld.
- Liebig, Stefan / May, Meike / Sauer, Carsten / Schneider, Simone / Valet, Peter (2012): Inequality Preferences in Interviewer- and Self-Administered Interviews, SFB 882 Working Paper Series, No. 10, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Fausser, Margit / Voigtländer, Sven / Tuncer, Hidayet / Liebau, Elisabeth / Faist, Thomas / Razum, Oliver (2012): Transnationality and Social Inequalities of Migrants in Germany, SFB 882 Working Paper Series, No. 11, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C1, Bielefeld.
- Freistein, Katja / Koch, Martin (2012): Global Inequality and Development. Textual Representations of the World Bank and UNDP, SFB 882 Working Paper Series, No. 12, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Golsch, Katrin (2013): Shall I Help You My Dear? Examining Variations in Social Support for Career Advancement within Partnerships, SFB 882 Working Paper Series, No. 13, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Bröckel, Miriam / Busch, Anne / Golsch, Katrin (2013): Headwind or Tailwind — Do Partner's Resources Support or Restrict a Promotion to a Leadership Position in Germany?, SFB 882 Working Paper Series, No. 14, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Cardona, Andrés (2013): Closing the Group or the Market? The Two Sides of Weber's Concept of Closure and Their Relevance for the Study of Intergroup Inequality, SFB 882 Working Paper Series, No. 15, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Friedhoff, Stefan / Meier zu Verl, Christian / Pietsch, Christian / Meyer, Christian / Vompras, Johanna / Liebig, Stefan (2013): Social Research Data. Documentation, Management, and Technical Implementation at SFB 882, SFB 882 Working Paper Series, No. 16, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Project "Information and Data Infrastructure" (INF), Bielefeld.

- Reinecke, Jost / Stemmler, Mark / Sünkel, Zara / Schepers, Deborah / Weiss, Maren / Arnis, Maria / Meinert, Julia / Kucur-Uysal, Burcu / Pöge, Andreas / Wallner, Susanne / Wittenberg, Jochen (2013): The Development of Deviant and Delinquent Behavior over the Life Course in the Context of Processes of Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series, No. 17, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A2, Bielefeld.
- Hense, Andrea / Edler, Susanne / Liebig, Stefan (2013): Individual Determinants of Recalls, SFB 882 Working Paper Series, No. 18, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B4, Bielefeld.
- Bilecen, Başak (2013): Analyzing Informal Social Protection Across Borders: Synthesizing Social Network Analysis with Qualitative Interviews, SFB 882 Working Paper Series, No. 19, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.
- Schunck, Reinhard / Abendroth, Anja-Kristin / Diewald, Martin / Melzer, Silvia Maja / Pausch, Stephanie (2013): What do Women and Men Want? Investigating and Measuring Preference Heterogeneity for Life Outcomes using a Factorial Survey, SFB 882 Working Paper Series, No. 20, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten / Valet, Peter / Liebig, Stefan (2013): The Impact of Within and Between Occupational Inequalities on People's Justice Perceptions Towards their Own Earnings, SFB 882 Working Paper Series, No. 21, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Schneider, Simone / Valet, Peter (2013): Social Comparison Orientations and their Consequences for Justice Perceptions of Earnings, SFB 882 Working Paper Series, No. 22, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Cardona, Andrés (2013): The Programmatic Bias in the Discussion on Social Mechanisms in Sociology, SFB 882 Working Paper Series 23, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.
- Hille, Adrian / Schupp, Jürgen (2013): How Learning a Musical Instrument Affects the Development of Skills, SFB 882 Working Paper Series 24, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A1, Bielefeld.

- Faist, Thomas (2014): "We are all Transnationals now": The Relevance of Transnationality for Understanding Social Inequalities, SFB 882 Working Paper Series 25, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C1, Bielefeld.
- Lohmann, Henning / Ferger, Florian (2014): Educational Poverty in a Comparative Perspective: Theoretical and Empirical Implications, SFB 882 Working Paper Series, No. 26, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A5, Bielefeld.
- Freistein, Katja / Koch, Martin (2014): The Effects of Measuring Poverty – Indicators of the World Bank, SFB 882 Working Paper Series No. 27, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C5, Bielefeld.
- Andernach, Björn / Schunck, Reinhard (2014): Investigating the Feasibility of a Factorial Survey in a CATI, SFB 882 Working Paper Series No. 28, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project B3, Bielefeld.
- Sauer, Carsten (2014): A Just Gender Pay Gap? Three Factorial Survey Studies on Justice Evaluations of Earnings for Male and Female Employees, SFB 882 Working Paper Series No. 29, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A6, Bielefeld.
- Berger, Johannes (2014): Dringend erforderlich: eine stärker vereinheitlichte soziologische Ungleichheitsforschung, SFB 882 Working Paper Series No. 30, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project Z, Bielefeld.
- Karsch, Anna (2014): Geschlechtstypische Unterschiede in den Berufspräferenzen deutscher Jugendlicher, SFB 882 Working Paper Series No.31, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project A3, Bielefeld.
- Barglowski, Karolina (2014): Social Classifications and Inequalities: Ideologies of Mobility, Care and Work in Transnational Families, SFB 882 Working Paper Series 32, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Research Project C3, Bielefeld.