

Hagen Lesch / Jenny Bennett

Arbeit und Fairness

Die Suche nach dem gerechten Lohn

Analysen

Forschungsberichte
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Hagen Lesch / Jenny Bennett

Arbeit und Fairness

Die Suche nach dem gerechten Lohn

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

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

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

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

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

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2010 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

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

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

1

Einleitung

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

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

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

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

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

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

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

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

2

Lohnentwicklung und Niedriglohnsektor

2.1 Lohnschichtung

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

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

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

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

Lohnschichtung in Ost- und Westdeutschland

Tabelle 1

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

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

Quellen: SOEP, 2008; eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

Lohnschichtung nach Erwerbsstatus

Tabelle 2

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

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

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

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

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