

Die Entlohnung von Berufenen

Hendrik Sonnabend



Dr. Hendrik Sonnabend ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftspolitik der FernUniversität in Hagen. Lehrstuhlinhaber ist Prof. Dr. J. Grosser.

Dieser Beitrag widmet sich der Frage, warum in Branchen wie der Arbeit im sozialen und therapeutischen Bereich, der Politik oder in der Lehre und Forschung geringere Löhne gezahlt werden als für Tätigkeiten, die eine vergleichbare Qualifikation erfordern. Die Argumentation stützt sich auf ein Problem der Adversen Selektion im Zusammenhang mit der „Berufung“ eines Teils der Bewerber.

Stichwörter: Arbeitsmarkt, Adverse Selektion, intrinsische Motivation, Altruismus, Gender Pay Gap

1. Einleitung

Ausgangspunkt der folgenden Analyse ist die Beobachtung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden wird aus Gründen der Vereinfachung die männliche Form verwendet) in Arbeitsmarktsektoren wie der Pflege oder der Erziehung einen geringeren Lohn erhalten, als das Qualifikationsniveau erwarten ließe, siehe z. B. *Razavi und Staab (2010)*, *Folbre (2012)* oder *Sardadvar et al. (2012)*. Dies ist selbst in von **Fachkräftemangel** gekennzeichneten Branchen der Fall (siehe u. a. *Hämel und Schaeffer (2013)* bzw. *Afentakis und Maier (2010)*), woraus sich die Anschlussfrage ergibt, weshalb nicht einfach der Lohn in seiner Funktion als Allokationsmechanismus erhöht wird, um Angebot und Nachfrage wieder in Einklang zu bringen.

Vereinendes Merkmal der zuvor genannten Tätigkeiten ist, dass sie den Individuen einen über die monetäre Vergütung hinausragenden Nutzen bieten können. Dieser kann im Sinne **intrinsischer Motivation** (nach *Deci (1975)*) aus Freude an der Tätigkeit selber entstehen, aber auch aus dem Bedürfnis heraus, einer übergeordneten Gemeinschaft, wie der Gemeinde oder dem Staat, dienen zu wollen – *Francois (2000)* bezeichnet dies als *public service motivation* - oder etwas von „Bedeutung“ verrichten zu dürfen (vgl. *Grant (2008b)* oder *Brekke und Nyborg*

(2010)). Oftmals handelt es sich dabei um „weibliche“ Berufe, welche nach *England (2005)* von **altruistischen Motiven**, wie etwa Verantwortungsbewusstsein und Pflichtgefühle gegenüber den Klienten (auch *prosocial motivation*, siehe dazu u. a. *Grant (2008a)*), des überwiegend weiblichen Personals geprägt sind. Diese Verknüpfung wird auch als wichtige Determinante des **Gender Pay Gaps** angesehen (siehe z. B. *England (2005)*, *Folbre (2012)* oder *Leuze und Strauß (2007)*).

Im Folgenden seien diese verschiedenen Motive unter dem Begriff „**Berufung**“ subsumiert und unter „Berufenen“ Personen verstanden, die aus der Ausübung Ihres Berufs einen immateriellen Nutzen gewinnen – *Andreoni (1989, 1990)* spricht beispielsweise von einem *warm glow of giving* - und diese Tätigkeit mit einer über dem Soll liegenden Hingabe erfüllen. Ein eng verwandter Begriff ist das *Organizational Citizenship Behaviour* (auch: *good soldier syndrome*) nach *Bateman und Organ (1983)* bzw. *Organ (1988)*.

Im nächsten Kapitel wollen wir sodann anhand eines einfachen Modells nach *Heyes (2005)* zeigen, inwiefern die Existenz von „Berufung“ die vergleichsweise geringe Entlohnung erklären kann. Zudem liefert der Ansatz eine mögliche Begründung, warum selbst im Fall eines Nachfrageüberhangs keine Lohnanpassung erfolgt.

2. Analyse

Betrachtet sei ein Prinzipal, welcher eine freie Stelle besetzen möchte. Die Bewerber unterscheiden sich neben unterschiedlichen Reservationslöhnen in der Berufung. Diese ist als dichotomes Merkmal entweder vorhanden oder nicht und für den Prinzipal nicht beobachtbar. Bekannt ist lediglich der Anteil π der Individuen innerhalb der Population mit der Masse 1.

Weiterhin sei angenommen, dass nur ein Mindestmaß an Arbeitsleistung kontrahierbar ist, Berufene jedoch aufgrund der zuvor genannten Motive einen Output $q_H > q_L$ erzeugen. Zudem erfahren Berufene neben dem Lohn einen zusätzlichen Nutzen durch ihre Tätigkeit, dessen monetäres Äquivalent mit b bezeichnet sei.

Die Reservationslöhne r seien gemäß einer log-konkaven Funktion $F(r)$ verteilt, sodass wir als Teilnahmebedingungen

$$w \geq r \quad (1)$$

für Nicht-Berufene und

$$w + b \geq r \quad (2)$$

für Berufene erhalten, wobei w den vom Prinzipal ausgedescribenen Lohn bezeichnet.

Dieser Ansatz entspricht der **Theorie der kompensatorischen Lohndifferenziale** (siehe dazu beispielsweise *Borjas* (2009)), da die Berufenen aufgrund des Zusatznutzens b bereit sind, bei gleichem Reservationslohn für ein geringeres Gehalt zu arbeiten, als Nichtberufene.

Es ist weiterhin leicht zu erkennen, dass es sich um ein **Problem der Adversen Selektion** bei Vorliegen asymmetrischer Informationsverteilung handelt, also einem *market for lemons* nach *Akerlof* (1970), wobei die Berufung die *hidden characteristic* darstellt.

Um nun dem **Zusammenhang von Berufung und Lohn** näherzukommen (vgl. *Heyes*, 2005, S. 563), sei der Anteil der Bewerber mit Berufung, die bereit sind, für einen Lohn w zu arbeiten, als

$$p(w) = \frac{\pi F(w + b)}{\pi F(w + b) + (1 - \pi)F(w)} \quad (3)$$

bestimmt, d. h. als Quotient aus der Zahl berufener Bewerber und der Zahl aller Bewerber zum Lohn w .

Die Ableitung nach w lautet dann

$$\frac{\partial p(w)}{\partial w} = \frac{\pi(1 - \pi)[F(w)f(w + b) - F(w + b)f(w)]}{[\pi F(w + b) + (1 - \pi)F(w)]^2} < 0, \quad (4)$$

da für alle log-konkaven Dichtefunktionen $\frac{F(w + b)}{f(w + b)} > \frac{F(w)}{f(w)}$ gilt, siehe *Bagnoli* und *Bergstrom* (2005).

In Worte gefasst bedeutet die Ungleichung (4), dass eine marginale Erhöhung des Lohns den Anteil an Berufenen im Bewerberpool verringert. Dieser Zusammenhang lässt sich anhand der *Abb. 1* anschaulich machen.

Das Diagramm zeigt die Dichtefunktion aller Bewerber zu einem gegebenen Lohn und darunter die um π gestauchte

Dichtefunktion der Bewerber mit dem Berufungsmerkmal. Zum Lohn w_0 setzt sich der Bewerberpool folglich aus den Flächen A und B zusammen, wobei B dem Zusatzangebot an Berufenen entspricht. Erhöht sich nun der Lohn von w_0 auf w_1 , so umfasst das Arbeitsangebot die Flächen C + D und es ist leicht zu erkennen, dass sich der Anteil berufener Individuen im Pool verringert hat.

Es sei noch angemerkt, dass auch ohne Entlohnung ($w = 0$) ein Anteil $\pi F(b)$ der Population bereit wäre, die Tätigkeit zu verrichten, womit sich also auch **Freiwilligenarbeit** im Modellrahmen abbilden ließe.

Definiert man nun die erwartete Leistung eines Bewerbers zum Lohn w als

$$q(w) = p(w)q_H + (1 - p(w))q_L, \quad (5)$$

so fällt diese wegen (4) und der Annahme $q_H > q_L$ im Lohn, d. h. es gilt $\frac{\partial q(w)}{\partial w} < 0$.

In Verbindung mit dem höheren Arbeitsoutput der Berufenen kann diese „**Verwässerungswirkung**“ eines **Lohnanstiegs** erklären, warum die Bezahlung von Tätigkeiten z. B. im Pflege- oder Erziehungsbereich vergleichsweise niedrig ist und zudem von einer Rigidität geprägt ist.

Die Selektionswirkung des Lohnes hat zudem **wohlfahrtsökonomische Implikationen**, wie *Brekke* und *Nyborg* (2010) zeigen. In ihrem Arbeitsmarktmodell existieren zwei Arten von Tätigkeiten: Eine Tätigkeit mit Leistungslöhnen ohne Zusatznutzen für Berufene und eine Tätigkeit mit Zusatznutzen für Berufene, aber auch mit der Möglichkeit zur Leistungszurückhaltung (*shirking*). Die Autoren zeigen, dass eine hinreichend große Lohnungleichheit zuungunsten des letztgenannten Sektors notwendig ist, um eine Selbstselektion zu erzeugen und damit eine aus wohlfahrtsökonomischer Sicht möglichst effiziente Zuteilung der unterschiedlich motivierten (und damit für das **shirking** unterschiedlich anfälligen) Individuen zu erreichen.

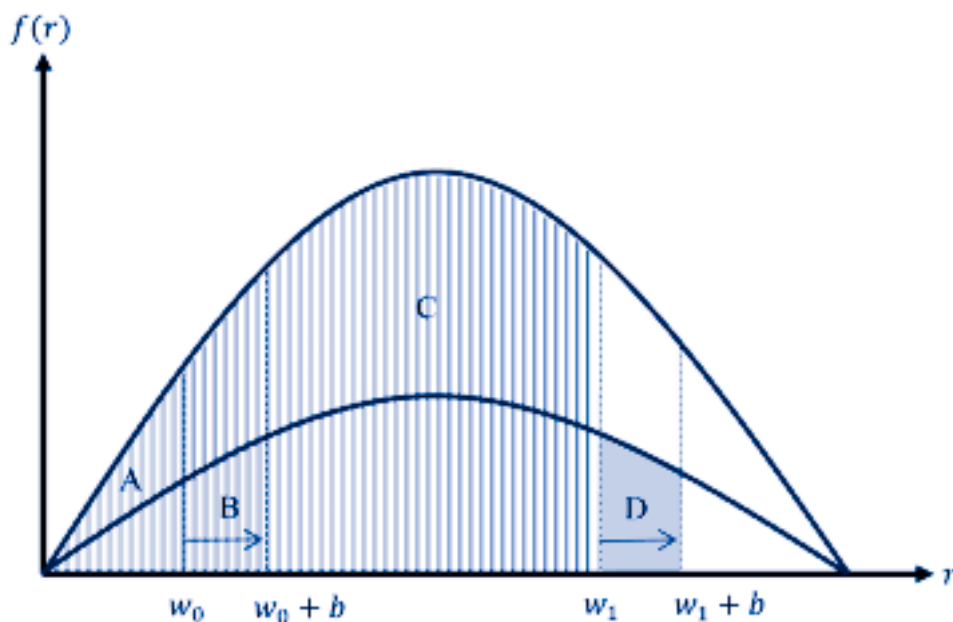


Abb. 1: Der Anteil berufener Bewerber sinkt im Lohn.

Dies lässt sich auch im Sinne einer **Selbstselektion** (*Screening*) als klassischer Lösungsansatz zur Überwindung des Problems der Adversen Selektion interpretieren.

3. Diskussion

Die vorangegangene Analyse dient als Erklärung des Phänomens vergleichsweise niedriger Entlohnung in Sektoren des Arbeitsmarktes, in denen „Berufung“ für die jeweilige Tätigkeit eine Rolle spielt. Der zentrale Mechanismus liegt dabei in der „Verwässerungswirkung“ einer Lohnerhöhung und gründet auf der Annahme eines Produktivitätsvorteils der Berufenen.

Diese Annahme ist diskussionswürdig. So weisen z. B. *Folbre* und *Nelson* (2006) darauf hin, dass für die Qualität der Pflege viel mehr die Kompetenzen eines Arbeitnehmers eine Rolle spielen als die persönliche Motivation. Lässt man davon ausgehend die **berufliche Qualifikation** etwa in Form von Ausbildungszeit und -noten als weitere Determinante der Produktivität neben der Berufung zu, zeigen *Barigozzi* und *Turati* (2012), dass der von *Heyes* (2005) beschriebene negative Zusammenhang von Lohn und Durchschnittsqualität nicht mehr Bestand haben muss.

Auch ist eine empirische Evidenz für den von der Standardökonomie unterstellten positiven Zusammenhang von Lohn und Arbeitsleistung nicht von der Hand zu weisen, siehe beispielsweise *Dolton* und *Marcenaro-Gutierrez* (2011).

Lässt man hingegen die zuvor dargelegte Verbindung von erbrachter Arbeitsleistung und Berufung zu, was sich ebenfalls empirisch belegen lässt, siehe z. B. *Grant* (2008a), so brauchen die aus ethischer Sicht und aus Überlegungen der Fairness kritisch zu sehenden Implikationen des „Verwässerungseffekts“ dennoch nicht ohne Weiteres hingenommen zu werden. Ließe sich nämlich das Informationsdefizit des Prinzipals überwinden, so könnten die Arbeitnehmer leistungsgerecht in Höhen der Grenzerträge q_H bzw. q_L bezahlt werden (*Taylor*, 2007). Dazu stehen die traditionellen Lösungsansätze zur Überwindung des Problems der Adversen Selektion bereit: **Signaling** und **Screening**.

Beispielsweise könnten die Berufenen ihren Typ durch den Nachweis einer mit der Berufung positiv korrelierte Freizeitaktivität **signalisieren** und so dem Prinzipal eine Unterscheidung ermöglichen. Wichtige Voraussetzung ist allerdings, dass die Freizeitaktivität für Nichtberufene mit (monetären oder nicht-monetären) Kosten verbunden ist, die diese nicht zu zahlen bereit sind.

Auch das bereits genannte **Screening** ließe sich auf andere Arbeitsplatzcharakteristiken neben dem Lohn anwenden. So könnten den Bewerbern beispielsweise Arbeitsverträge angeboten werden, die sich hinsichtlich des Verhältnisses von Patientenkontakt und administrativen Tätigkeiten unterscheiden, vgl. *Heyes* (2005). Die Entscheidung für mehr Patientenkontakt (bei gleicher oder nur leicht geringerer Entlohnung) würde dann den Bewerbungstypen aufdecken.

Literatur

- Afentakis A, T. Maier*: Projektionen des Personalbedarfs und -angebotes in Pflegeberufen bis 2025. In: *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik* 11, 2010, S. 990–1002.
- Akerlof, G. A.*, The Market for „Lemons“, in: *Quarterly Journal of Economics*, 84 (3) (1970), S. 488–500.
- Andreoni, J.* Giving with impure altruism: Applications to charity and Ricardian equivalence, in: *The Journal of Political Economy*, 97(6), (1989), S. 1447–1458.
- Andreoni, J.* Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, (1990), S. 464–477.
- Bagnoli, M., T. C. Bergstrom*, „Log-concave probability and its applications“, in: *Economic Theory*, 26(2) (2005), S. 445–469.
- Barigozzi, F., G. Turati*, (2012), Human health care and selection effects. *Understanding labor supply in the market for nursing*, in: *Health economics*, 21(4), S. 477–483.
- Bateman, T., D.W. Organ*. Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship, in: *Academy of Management Journal* 26 (4) (1983), S. 587–596.
- Borjas, G. J.*, *Labor economics*, Irwin Professional Pub, 2009.
- Brekke, K. A., K. Nyborg*, Selfish bakers, caring nurses? A model of work motivation, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 75(3) (2010), S. 377–394.
- Deci, E.L.*, *Intrinsic motivation*, New York: Plenum Publishing, 1975.
- Dolton, P., O. D. Marcenaro-Gutierrez*, If you pay peanuts do you get monkeys? A cross-country analysis of teacher pay and pupil performance, in: *Economic policy* 26(65) (2011), S. 5–55.
- England, P.*, Emerging theories of carework, in: *Annual Review of Sociology*, 31 (2005), S. 381–399.
- Folbre, N.*, Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality, in: *British Journal of Industrial Relations*, 50 (4) (2012), S. 597–619.
- Folbre, N., J. A. Nelson*, Why a well-paid nurse is a better nurse, in: *Nursing Economics*, 24(3) (2006), S. 127–130.
- Francois, P.*, Public Service Motivation as an argument for government provision, in: *Journal of Public Economics*, 78 (2000), S. 275–299.
- Grant, A.M.*, Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity, in: *Journal of Applied Psychology*, 93(1) (2008a), S. 48–58.
- Grant, A.M.*, The significance of task significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions, in: *Journal of Applied Psychology*, 93(1) (2008b), S. 108–124.
- Hämel, K., D. Schaeffer*, Who cares? Fachkräftemangel in der Pflege, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 59(4) (2013), S. 413–431.
- Heyes, A.* The economics of vocation or „why is a badly paid nurse a good nurse“? *Journal of Health Economics*, 24(3) (2005), S. 561–569.
- Leuze, K., S. Strauß*, Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation, in: *Zeitschrift für Soziologie* 38 (4) (2009), S. 262–281.
- Organ, D. W.*, *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
- Razavi, S., S. Staab*, Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers, in: *International Labour Review*, 149 (4) (2010), S. 407–422.
- Sardadvar, K., P. Hohnen, A. Kuemmerling, C. McClelland, R. Naujanienne, & C. Villosio*, Underpaid, Overworked, but Happy? Ambiguous Experiences and Processes of Vulnerabilisation in Domiciliary Elderly Care. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1(3–4) (2012).
- Taylor, L. J.*, Optimal wages in the market for nurses: An analysis based on Heyes' model, in: *Journal of Health Economics*, 26(5) (2007), S. 1027–1030.