



## Löhne im Kontext

Die Reallöhne in der Schweiz sind im Jahre 2006 mit einem Plus von 0,1 Prozent kaum gestiegen. Die gute Konjunktur schlägt sich nur zaghaft auf die Löhne nieder. «Stagnation» lautet das Lohnmotto.

*Bild: Sandro Fiechter*

Wie das Bundesamt für Statistik Ende April mitteilte, stiegen die Nominallöhne im letzten Jahr um durchschnittlich 1,2 Prozent. Das stellt im Vergleich zu den Vorjahren – 2004 (1 Prozent) und 2005 (0,9) – eine leichte Steigerung dar. Da auf der anderen Seite eine Jahresteuierung von 1,1 Prozent die Situation trübte, blieb den Lohnempfangenden praktisch nichts mehr übrig.

### Banken trumpfen auf

Den höchsten Lohnzuwachs im Jahre 2006 verzeichnete das Bankgewerbe. Dort stiegen die Löhne nominal um 2,3 Prozent. Ähnlich gut schnitten das Unterrichtswesen (2,2 Prozent) sowie der herstellende Bekleidungssektor (2,1) ab. Das Versicherungswesen (1,8) liegt gleich auf mit der chemischen Industrie (1,7). Ein grosses Feld öffnet sich mit Blick auf wichtige Sektoren, in welchen viele FH-Absolvierende arbeiten: Maschinen- und Fahrzeugbau (1,2), Baugewerbe (1,1), Energie- und Wasserversorgung (1,2), Gesundheits- und Sozialwesen (1,1), öffentliche Ver-

waltung und Sozialversicherungen (1,1), produzierendes Uhrgewerbe (1,1), Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken (1,0) und Handelsvermittlung sowie Grosshandel (1,1). Das Schlusslicht bilden das Papier-, Verlags- und Druckgewerbe (0,3), Verkehr (0,4) und Gastgewerbe (0,3).

### Entwicklung seit 2001

Im Schnitt liegt die jährliche Zuwachsrate der Reallöhne seit 2001 bei 0,4 Prozent. Bei den Frauen zeigt sich eine stärkere Zunahme (0,6 Prozent) als bei den Männern (0,3 Prozent). Viele Arbeitnehmende gingen letztes Jahr davon aus, dass ihr Lohn im Jahr 2007 gleich bleibe. Die UBS rechnete Ende Oktober 2006 mit einem Zuwachs der Nominallöhne im 2007 von 2 Prozent und einer Teuerung von 0,9 Prozent – was real einen Zuwachs von 1,1 Prozent bedeutet. Optimistischer prophezeite die Credit Suisse einen Nominallohnzuwachs von 3,5 Prozent bei 1,4 Prozent Jahresteuierung, also einen realen Zuwachs von über 2 Prozent.

Dass die Aussichten gesamtwirtschaftlich heiter sind, unterstreicht ein anhaltend solides Wachstum des Privatkonsums. Der UBS-Konsumindikator ist im März auf das höchste Niveau seit Juli 2001 gestiegen. Die Leute konsumieren, was auf eine locker gehaltene Geldbörse hinweist sowie ein Grundvertrauen in eine gute Entwicklung ihrer finanziellen Lage. (CM)

## Wie gerecht ist dieser Lohn?

Eine Lohnumfrage der «PHW Hochschule Wirtschaft» zeigt, dass FH- und ETH-Ingenieure ihre Löhne unterschiedlich beurteilen. Der FH-Ingenieur geht stärker von einem Lohnunterschied aus als der ETH-Ingenieur. Eine Kluft, die Fragen aufwirft.

*Text: Jürg H. Arpagaus*

Löhne von Ingenieuren variieren je nach Region, Branche, Qualifikation und Funktion. Einzelne Lohnunterschiede sind allgemein akzeptiert, andere nicht. Im Rahmen einer Lohnumfrage der «PHW Hochschule Wirtschaft», Teil der Kalaidos-Fachhochschule, wurde eine Studie zur Lohngerechtigkeit bei Ingenieuren durchgeführt. Die Frage nach der Lohngerechtigkeit stellt sich vornehmlich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Ausbildungsabschlüsse und Weiterbildungen. Insbesondere die Diskussion über die unterschiedlichen Löhne von FH- und ETH-Absolvierenden wird vermehrt geführt, seit der Bundesrat die beiden Hochschulabschlüsse als «gleichwertig, aber andersartig» bezeichnet hat.

Die Studie stellt die Frage, ob die effektiv vorhandenen Lohnunterschiede zwischen den FH- und den ETH-Absolvierenden von den Betroffenen selbst als gerecht oder ungerecht empfunden werden.

### Was ist gerecht?

Grundsätzlich wird nicht verlangt, dass alle Menschen das gleiche Einkommen haben sollen. Die wichtigsten Kriterien, die bei der Einkommensbeurteilung herangezogen werden, sind das Leistungs- und Bedarfsprinzip. Dass Menschen, die mehr leisten, mehr verdienen, wird allgemein als gerecht empfunden. Die Theorie der relativen Deprivation geht von der Annahme aus, dass Menschen in ähnlichen sozialen Lagen ähnliche Gerechtigkeitsvorstellungen haben. Folglich urteilen Ingenieure über Fragen der Lohngerechtigkeit ähnlich. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die eigene Statusposition sich nicht von jener unterscheidet, deren Lohn beurteilt wird. Die «Status-Value»-Theorie sagt voraus, dass nur dann ein Lohn eines anderen als gerecht empfunden wird, wenn sich die Statusposition des zu Beurteilenden mit der eigenen deckt. So darf angenommen werden, dass ETH- oder FH-Ingenieure die Löhne ihrer Kollegen mit gleichem Abschluss eher als gerecht bewerten als jene mit einem «höheren» beziehungsweise «tieferen» Status.

### «Gleichwertigkeit» noch nicht in den Köpfen

In einem ersten Schritt der Untersuchung wurde das Gerechtigkeitsempfinden in Bezug auf Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau, zwischen FH- und ETH-Abschlüssen, mit oder ohne Weiterbildung sowie mit

zwei oder acht Jahren Berufserfahrung untersucht. Entgegen der Vermutung, dass höhere Löhne auf Grund von grösserer Berufserfahrung als gerecht empfunden werden, zeigen die Analysen diesbezüglich kein signifikantes Resultat. Es scheint so zu sein, dass Seniorität alleine nicht mehr ausreicht, um einen höheren Lohn zu legitimieren. Ein zusätzlicher MBA-Abschluss hingegen scheint einen höheren Lohn zu rechtfertigen. Investiert eine Person in ihr Humankapital, dann steigt das Einkommen real, was in der Folge als gerecht betrachtet wird. Ein unerwartetes Resultat bringt die Analyse der Beurteilungen von Frauen- und Männerlöhnen zutage. Ein bestimmter Lohn wird bei einer Frau eher als zu tief betrachtet, als das bei einem Mann der Fall wäre. Dieses Phänomen kann dadurch erklärt werden, dass die bekannt tieferen Löhne der Ingenieurinnen als ungerecht empfunden werden, und wird entsprechend bei der Lohnbeurteilung «kompensiert». Interessant ist, dass Männer stärker kompensieren als Frauen. Schliesslich finden wir auch signifikante Resultate bei der Beurteilung der FH- und der ETH-Löhne: Der Abschluss hat den stärksten Einfluss auf die Beurteilung der Lohngerechtigkeit. Der Lohn von ETH-Absolvierenden wird im Vergleich zum Lohn von FH-Absolvierenden eher als zu tief beurteilt. Dieses Resultat deutet darauf hin, dass Ingenieure es generell als gerecht betrachten, dass ETH-Ingenieure mehr verdienen als FH-Ingenieure. Diese Beurteilung ist bei Männern ausgeprägter als bei Frauen und bei FH-Absolvierenden stärker als bei ETH-Absolvierenden.

Diese Befunde zeigen, dass die aktuelle Lohnsituation auf dem Arbeitsmarkt für Ingenieure nicht a priori als ungerecht empfunden wird. Die Erfahrung, dass die ETH-Absolvierenden einen höheren Lohn erhalten, der sich nur teilweise aus ihrer Position erklären lässt, scheint sich in der Gerechtigkeitsbeurteilung widerzuspiegeln. Dass die ETH-Ingenieure ihren FH-Kollegen eher einen höheren Lohn attestieren, als dies die FH-Ingenieure tun, könnte zudem heissen, dass in der Wahrnehmung der FH-Absolvierenden die Unterschiede zwischen den zwei Abschlüssen stärker empfunden werden, als dies die ETH-Absolvierenden tun. Die «Gleichwertigkeit» der Ausbildungen scheint in den Köpfen der FH-Ingenieure noch nicht verankert zu sein. Ob sich ein neues Selbstverständnis der FH-Absolvierenden mit der Einführung der Bachelor- und Master-Abschlüsse einstellen wird, wird die Zukunft zeigen.

*Jürg H. Arpagaus ist Professor und Forschungsleiter. Fachhochschule Kalaidos Schweiz. juerg.arpagaus@kalaidos-fh.ch, www.kalaidos-fh.ch/research*