

Der Stand der Lohnkonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland und damit einhergehende Konsequenzen für die Angleichung des Rentenrechts

Jansen, Andreas

In: IAQ-Forschung / 2016-02

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45778>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180328-092342-3>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=45778>

2016

02

Andreas Jansen

**Der Stand der
Lohnkonvergenz zwischen Ost-
und Westdeutschland und damit
einhergehende Konsequenzen
für die Angleichung des
Rentenrechts**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung:	5
2	Unterschiedliche Rentenberechnung in Ost- und Westdeutschland	9
3	Die politische Dimension der Rentenangleichung	17
4	Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland.....	21
4.1	Datensätze und Methoden	21
4.2	Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland.....	22
4.3	Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf der Ebene der Bundesländer.....	25
4.4	Große Heterogenität auf kleinräumlicher Ebene: Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte	29
5	Gründe für die weiterhin bestehenden Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.....	32
5.1	Wirtschaftsstrukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland (Sektorale Lohndifferenzierung)	33
5.1.1	Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur zwischen Ost- und Westdeutschland: Die Ebene der Bundesländer	34
5.1.2	Strukturelle Unterschiede innerhalb der jeweiligen Wirtschaftszweige in Ost- und Westdeutschland.....	41
5.2	Unterschiede in den Tätigkeitsniveaus zwischen Ost- und Westdeutschland (Tätigkeitsbezogene Lohndifferenzierung)	46
5.3	Zum Stand des Konvergenzprozesses bei den Tariflöhnen.....	50
6	Der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz in multivariater Betrachtung.....	55
6.1	Datensätze und methodisches Vorgehen	55
6.1.1	Das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP).....	55
6.1.2	Das angewendete Analyseverfahren	56
6.1.3	Operationalisierung der abhängigen Variable.....	58
6.1.4	Unabhängige Kontrollvariablen	59
6.2	Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Multivariate Betrachtungen.....	61
6.3	Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Bundeslandebene.....	67
6.4	Die Entwicklung der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen in multivariater Betrachtung	70
6.4.1	Branchenbezogene Entwicklungen	74
6.4.2	Unterschiede nach der beruflichen Stellung.....	76
6.5	Unterschiede nach Tarifbindung der Betriebe	78
7	Schlussfolgerungen	82
8	Literatur	92
9	Anhang	95

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 2.1: Entwicklung der aktuellen Rentenwerte in Ost- und Westdeutschland und Rentengegenwert bei gleichen Beitragszahlungen; 1992 – 2014.....	14
Abbildung 2.2: Durchschnittliche Zahlbeträge der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland 2005-2014; Frauen.....	15
Abbildung 2.3: Durchschnittliche Zahlbeträge der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland 2005-2014; Männer	16
Abbildung 4.1: Entwicklung der Bruttoarbeitsentgelte je Arbeitnehmer/-in 1991–2014; in Euro	23
Abbildung 4.2: Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP; preisbereinigt, verkettet) und der Bruttolöhne und Gehälter im Vergleich zum Vorjahr 1992 bis 2013; in Prozent.....	24
Abbildung 4.3: Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes je Erwerbstätigem 2000-2014; in Euro	28
Abbildung 6.1: Veränderung der Beschäftigungsstruktur in Ost- und Westdeutschland im Zeitverlauf; Frauen und Männer	64
Abbildung 6.2: Durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen statistisch möglichst ähnlichen Arbeitnehmer/-innen in Ost- und Westdeutschland bei Verwendung des Erwerbsstatus; in Euro; 2002 - 2014.....	71
Abbildung 6.3: Durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen statistisch möglichst ähnlichen Arbeitnehmer/-innen in Ost- und Westdeutschland bei Verwendung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit; in Euro; 2002 - 2014	73
Abbildung 6.4: Entwicklung der durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland auf Branchenebene; in Euro; 2002 - 2014	75
Abbildung 6.5: Entwicklung der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland nach beruflicher Stellung; in Euro; 2002-2014.....	77
Abbildung 6.6: Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Arbeitnehmer/-innen in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben in Ost- und Westdeutschland; 2000-2010	79

Tabellen

Tabelle 4.1: Durchschnittliches Bruttolohn- und -gehaltsniveau in den 16 Bundesländern in Relation zum westdeutschen Durchschnitt in %; 2000, 2005, 2010 und 2014 im Vergleich.....	26
Tabelle 4.2: Varianz der Bruttolöhne und -gehälter innerhalb der deutschen Bundesländer 2013; nur deutsche Flächenstaaten.....	30
Tabelle 5.1: Wirtschaftsstruktur im Bundeslandvergleich; 2013; 2014 (Bruttowertschöpfung); 2014; 2015 (Beschäftigtenanteil und Bruttolohn/AN).....	35
Tabelle 5.2: Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde; in Euro; in jeweiligen Preisen	37
Tabelle 5.3: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Bruttomonatsentgelte in ausgewählten Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes; Ost- und Westdeutschland	43
Tabelle 5.4: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Bruttomonatsentgelte in ausgewählten Wirtschaftszweigen des Dienstleistungssektors (marktbestimmte Dienstleistungen); Ost- und Westdeutschland ^a	44

Tabelle 5.5: Anteil der sv-pflichtigen Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Bruttomonatsentgelte im Bereich der nicht marktbestimmten Dienstleistungen; Ost- u. Westdeutschland	45
Tabelle 5.6: Anteil der Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Verdienste nach Leistungsgruppen im produzierenden Gewerbe; 2015.....	47
Tabelle 5.7: Anteil der Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Verdienste nach Leistungsgruppen im Dienstleistungssektor; 2015.....	49
Tabelle 5.8: Unterschiede in den Tariflöhnen und Arbeitszeiten in ausgewählten Branchen in Ost- und Westdeutschland	51
Tabelle 6.1: Lagemaße der Verteilung der Bruttoerwerbseinkommen im Sozio-Ökonomischen Panel	58
Tabelle 6.2: Koeffizienten der linearen Regressionsanalyse zur Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsort (Ost/West) u. Höhe des realisierten Bruttomonatsentgelt – alle Beschäftigten	63
Tabelle 6.3: Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsort und der Höhe des realisierten Bruttoarbeitsentgelts – alle Arbeitnehmer/-innen.....	66
Tabelle 6.4: Lohn- und Gehaltsdifferenzen zw. stat. möglichst ähnlichen Beschäftigten auf Bundeslandebene; Ost- und Westdeutschland 2002 und 2010.....	68
Tabelle 6.5: Lohn- und Gehaltsdifferenzen zw. stat. möglichst ähnlichen Beschäftigten auf Bundeslandebene; Westdeutschland 2002 und 2010	69
Tabelle 6.6: Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Bundeslandebene 2010; Frauen in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben im Vergleich	80
Tabelle 6.7: Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Bundeslandebene 2010; Männer in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben im Vergleich	81
Tabelle 9.1: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse zur Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsort (Ost/West) u. Höhe des realisierten Bruttomonatsentgelt – Frauen	95
Tabelle 9.2: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse zur Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsort (Ost/West) u. Höhe des realisierten Bruttomonatsentgelt – Männer	97

1 Einleitung:

25 Jahre vereintes Deutschland – 25 Jahre getrenntes Rentenrecht¹

Auch gut 25 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung kann noch nicht von einer vollständigen Konvergenz der Lebens- und Einkommensbedingungen zwischen Ost- und Westdeutschland gesprochen werden. Nachholbedarf besteht laut übereinstimmender Meinung von Bundesregierung und in der Sache ausgewiesenen Wissenschaftler/-innen vor allem bei der Angleichung der Löhne und Gehälter (Börsch-Supan et al. 2010; Bosch et al. 2014; Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014; Gühne und Markwardt 2014; Steffen 2015). Hinsichtlich des konkreten Ausmaßes der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zeigt sich jedoch eine erhebliche Variationsbreite. So taxiert Steffen (2015) das durchschnittliche Lohn- und Gehaltsniveau in Ostdeutschland auf lediglich 72% des westdeutschen Wertes, während Bosch et al. (2014) eine Differenz von rund 23 Prozentpunkten feststellen. Nach Börsch-Supan et al. (2010) erreicht das in Ostdeutschland erzielte Durchschnittsentgelt sogar etwa 85% des westdeutschen Wertes.

Diese Unterschiede können zum Teil dadurch erklärt werden, dass einige Studien die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland auf Basis von Stundenentgelten ermitteln (Bosch et al. 2014, Steffen 2015), während andere Forschungsarbeiten Jahresentgelte zugrunde legen (Bäcker und Jansen 2009; Börsch-Supan et al. 2010; Jansen 2011a). Die geringeren Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland bei Zugrundelegung von Jahresentgelten sind erstens darauf zurückzuführen, dass der Anteil von Vollzeitstellen an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland mit 74% immer noch höher liegt als in Westdeutschland (68%), obgleich in diesem Bereich eine durchaus hohe Angleichungsdynamik der Beschäftigungsstrukturen beobachtet werden kann (Bosch et al. 2014; Jansen et al. 2009; Steiner 2013). Ein zweiter Grund ist darin zu sehen, dass die vereinbarten Wochenarbeitszeiten in Ostdeutschland über dem entsprechenden westdeutschen Niveau liegen, was zu höheren Differenzen bei den

¹ Ich danke der Otto Brenner Stiftung für die finanzielle Unterstützung des Projektvorhabens, ohne die eine derart umfangreiche Aufarbeitung des Forschungsgegenstandes nicht möglich gewesen wäre. Ich danke überdies Prof. Dr. Gerhard Bäcker, PD Dr. Martin Brüssig sowie den Mitgliedern des Projektbeirates, die durch sehr fruchtbare Diskussionen und Kommentare die Entstehung der Studie begleitet haben.

Stundenentgelten führt, weil in Ostdeutschland für ein ggf. gleiches Arbeitsentgelt länger gearbeitet werden muss (Bäcker und Jansen 2009).

Ungeachtet der Frage, wie groß die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen tatsächlich sind, bleibt festzuhalten, dass es weiterhin markante Niveauunterschiede zwischen beiden Landesteilen gibt. Allerdings darf daraus nicht automatisch der Rückschluss gezogen werden, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz noch nicht abgeschlossen ist, da es für eine derart weitreichende Aussage einer detaillierten Ursachenanalyse bedarf. So ist es durchaus vorstellbar, dass die Niveauunterschiede vollständig über Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur, eine unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur und eine unterschiedliche Komposition an beruflichen Tätigkeiten erklärbar sind, wie es bspw. Steffen (2015) annimmt. Träfe dies zu, dann wäre der Konvergenzprozess trotz weiterhin bestehender Niveauunterschiede als abgeschlossen zu betrachten. Nicht abgeschlossen wäre er demgegenüber, wenn auch unter Berücksichtigung dieser Einflussfaktoren sowie weiterer ökonomischer und personenbezogener Merkmale, denen jeweils ein eigener Einfluss auf die Höhe des Arbeitsentgeltes zugeschrieben wird, ein signifikanter Niveauunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland verbleibt. Allerdings kann diese Frage auch nicht erschöpfend beantwortet werden, wenn jeweils nur der Einfluss eines dieser möglichen Faktoren auf die Persistenz regionaler Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland isoliert analysiert wird, weil bei dieser rein bivariaten Betrachtung das Ausmaß an unbeobachteter Heterogenität sehr groß ist. Für eine umfängliche Beantwortung ist es deshalb zwingend erforderlich, den Einfluss der einzelnen Faktoren auf die Persistenz der Lohn- und Gehaltsdifferenzen im Rahmen eines multivariaten Analysemodells simultan zu schätzen. Denn nur durch das Herausrechnen eines Gutteils der identifizierbaren Einflüsse lässt sich feststellen, ob die regionale Lage des Arbeitsplatzes (Ost/West; Ebene der Bundesländer) einen eigenen Erklärungsbeitrag zu den weiterhin bestehenden Unterschieden im Lohn- und Gehaltsniveau leistet oder nicht. Ist Ersteres der Fall, dann kann noch nicht von einem Ende des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland ausgegangen werden, während diese Annahme durchaus legitim wäre, wenn sich kein eigenständiger Einfluss der regionalen Lage des

Arbeitsortes mehr zeigt. Bei einem regional differenzierteren Modell auf Bundeslandebene wäre der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz auch dann als abgeschlossen zu betrachten, wenn sich zwar signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern ergeben, diese aber keine spezifische Ost/West-Systematik mehr erkennen lassen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn es sowohl ost- als auch westdeutsche Bundesländer gibt, die über- bzw. unter dem gesamtdeutschen Mittel liegende Durchschnittslöhne und -gehälter aufweisen, so dass sich analytisch keine klare Ost/West-Trennung mehr ausmachen lässt.

Neben den Unterschieden auf der Niveauebene, lässt sich die Frage nach dem Stand des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz auch aus einer Verlaufsperspektive betrachten, die Aufschluss über die Dynamik des Konvergenzprozesses gibt. Diesbezüglich besteht in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur Einigkeit, dass der Angleichungsprozess seit Beginn der 2000er Jahre weitgehend stagniert und es zumindest kurz- bis mittelfristig nicht zu einer Angleichung kommen wird (Bäcker und Jansen 2009; Börsch-Supan et al. 2010; Bosch et al. 2014; Jansen 2011a, 2011b; Steffen 2015; Steiner 2013). Differenzen gibt es allerdings auch hier, und zwar in Hinblick auf die Frage, ob überhaupt noch von einer weitgehenden Angleichung des Bruttolohn- und Gehaltsniveaus zwischen Ost- und Westdeutschland auszugehen ist. Zu prüfen ist aus dieser Perspektive somit, ob weiterhin eine Dynamik des Konvergenzprozesses beobachtet werden oder nicht.

Die Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau sind jedoch nicht nur in Hinblick auf die Herstellung gleicher Lebens- und Einkommensbedingungen von Bedeutung, sondern besitzen auch eine erhebliche rentenrechtliche Relevanz. So gibt es bis heute Sonderregelungen für die Rentenberechnung in Ostdeutschland, deren Legitimation aufgrund des Gebots der Rechtseinheit dann endet, wenn davon ausgegangen werden kann, dass sich die Löhne und Gehälter in Ostdeutschland weitgehend an das westdeutsche Niveau angeglichen haben. Aus dieser Perspektive besitzt die Beantwortung der Frage nach dem derzeitigen Stand des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz auch eine erhebliche sozialpolitische Relevanz, weil eine zu frühe Angleichung des Rentenrechts zu einer ökonomisch nicht begründbaren rentenrechtlichen

Schlechterstellung ostdeutscher Versicherter führen würde, da sie systematisch geringere Rentenanwartschaften aufbauen können als vergleichbare Versicherte in Westdeutschland (Hoenig 2013; Jansen 2011a). Dies wiederum könnte dazu führen, dass sich das ohnehin steigende Risiko von Altersarmut in Ostdeutschland noch einmal verschärft.

Diese nunmehr seit gut einem Vierteljahrhundert existierenden Unterschiede im Rentenrecht zwischen Ost- und Westdeutschland bilden den Ausgangspunkt und Rahmen für die in dieser Studie durchgeführte empirische Analyse zum Stand und zur Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland. Die zentrale analytische Fragestellung ist dabei, ob der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz mittlerweile als abgeschlossen angesehen werden kann oder nicht, und welche Konsequenzen sich aus der Antwort auf diese Frage für die im Jahre 2013 im Koalitionsvertrag von CDU und SPD vorgesehene Angleichung des Rentenrechts ergeben. Dazu werden in Abschnitt 2 die Unterschiede im Rentenrecht zwischen Ost- und Westdeutschland zunächst dargestellt und in Hinblick auf damit einhergehende Gerechtigkeitsprobleme bewertet. Daran anschließend wird der Versuch unternommen, die seit rund 15 Jahren andauernde Debatte um die Rentenangleichung zu beschreiben und dabei herauszustellen, warum es eigentlich so kompliziert ist, ein geeignetes Rentenangleichungsmodell zu entwickeln (Abschnitt 3). In Abschnitt 4 wird auf Basis der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder ein erster deskriptiver Überblick über Stand und vergangene Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz gegeben. Dabei werden neben aggregierten Ost/West-Unterschieden auch Differenzen auf Bundesland- und Kreisebene dargestellt. Im daran anschließenden Abschnitt 5 werden einige zentrale Gründe für die weiterhin zu beobachtenden Lohn- und Gehaltsunterschiede dargestellt und in ihrer isolierten Wirkung auf die Persistenz der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland diskutiert. Der Kern des Projektes findet sich in Abschnitt 6, in dem auf Basis multivariater Regressionsanalysen versucht wird, die zentrale Fragestellung des Projektes zu beantworten, nämlich, ob der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland als abgeschlossen angesehen werden kann oder nicht. Die Studie endet mit einem abschließenden

Fazit, in dem ein Modellvorschlag für die mittelfristige Angleichung des Rentenrechts unterbreitet wird (Abschnitt 7). Neben den neu gewonnenen empirischen Erkenntnissen aus der Studie selbst, sowie den Vorkenntnissen aus einschlägigen Vorarbeiten des Autors, sind auch die Ergebnisse aus einem vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) Ende Mai 2016 in Berlin durchgeführten Expertenworkshop sowie die Erkenntnisse aus verschiedenen Experteninterviews in die Modellkonstruktion eingeflossen.²

2 Unterschiedliche Rentenberechnung in Ost- und Westdeutschland

Im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik spielte die Frage nach einer gangbaren Überleitung der Altersrenten bzw. der Altersrentenanwartschaften in das gesetzliche Alterssicherungssystem der Bundesrepublik Deutschland eine zentrale Rolle (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015). Der erste diesbezügliche Schritt wurde mit dem Staatsvertrag vom 18.05.1990 eingeleitet und durch das Rentenangleichungsgesetz der DDR vom 28.06.1990 in geltendes Recht übertragen. Darin verpflichtete sich die DDR zu einer Angleichung ihrer Alterssicherungssysteme nach dem Vorbild der westdeutschen Alterssicherung, insbesondere zur Lohn- und Beitragsbezogenheit der Renten, die mit Inkrafttreten der Währungsunion zum 01.07.1990 im Verhältnis 1:1 auf DM umgestellt wurden. Unter der Maßgabe, dass die festzulegende Standardnettorente 70 % des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgeltes der DDR (960 Mark) betragen sollte, wurde diese auf 672 DM festgelegt. Maßstab für die Rentenangleichung war eine, mit dem heutigen Eckrentner vergleichbare Modellbiographie, d.h. 45 Beitragsjahre bei einem Verdienst, der dem jeweiligen volkswirtschaftlichen Jahresdurchschnittseinkommen der DDR entsprach.

² Ich möchte an dieser Stelle allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des IAQ-Expertenworkshops für die offene und sehr fruchtbare Diskussion danken, die zumindest mir noch einmal ganze neue Einblicke in die komplexe Materie der Rentenangleichung ermöglicht hat. Mein Dank gilt überdies den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Vertretung des Freistaats Thüringen beim Bund, die uns nicht nur die Räumlichkeiten für die Durchführung des IAQ-Expertenworkshops zur Verfügung gestellt haben, sondern durch ihr aktives Mitwirken maßgeblich zum Erfolg des Workshops beigetragen haben.

Zudem wurde die volle Beitragszahlung zur freiwilligen Zusatzrentenversicherung der DDR unterstellt (Bäcker und Jansen 2009; Christoph 1999, Deml et al. 2008).³ In einem zweiten Schritt wurden auf Grundlage des Rentenüberleitungsgesetzes vom 25. Juli 1991⁴ die ostdeutschen Bestandsrenten und Rentenanwartschaften in das System der Gesetzlichen Rentenversicherung überführt. Die Festsetzung der Versichertenrenten orientierte sich dabei an der durch das Rentenreformgesetz vorgegebenen Berechnungsformel, nach der sich die individuelle Monatsrente (R_m) auf Basis von vier Faktoren ergibt:

$$R_m = EP_i * ZF * RAF * aRW_t^5$$

Das Hauptproblem bei der Überleitung der Altersrenten und Altersrentenanwartschaften der DDR-Bürger bestand allerdings weniger in der konkreten juristischen Umsetzung der einzelnen Maßnahmen, sondern in erster Linie darin, ein gangbares Überleitungsverfahren zu entwickeln, dass die ostdeutschen Beitragszahler weitestgehend gerecht in das westdeutsche Alterssicherungssystem überführt (1. Gerechtigkeitsdimension), und überdies eine gerechte Einkommensrelation zwischen ostdeutschen Rentnern und ostdeutschen Beitragszahlern realisiert (2. Gerechtigkeitsdimension). In Bezug auf die erste Gerechtigkeitsdimension bestand zum Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung das Problem, dass eine direkte 1:1 Überleitung der ostdeutschen Versicherten in das westdeutsche Einkommensgefüge aufgrund des sehr unterschiedlichen Einkommensniveaus zwischen Ost- und Westdeutschland nicht möglich war. Seinerzeit lagen die durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter in Ostdeutschland (ohne Berlin) mit umgerechnet 11.214 € um mehr als 10.000 € unter den Durchschnittseinkommen in West-

³ Durch Einführung der Freiwilligen Zusatzrentenversicherung (FZR) wurde den beitragspflichtigen Beschäftigten in der DDR die Möglichkeit eröffnet, die aufgrund der statischen Beitragsbemessungsgrenze von 600 Mark vergleichsweise geringe Altersrente durch Zahlung eines zusätzlichen Beitrages aufzustocken (Deml/Haupt/Stefen 2008: S. 35f).

⁴ Das Gesetz trat am 01. Januar 1992 in Kraft.

⁵ EP = Persönliche Entgeltpunkte der Versicherten (§§ 66, 70 SGB VI): Die persönlichen Entgeltpunkte werden ermittelt, indem der individuelle Jahresverdienst ins Verhältnis zum durchschnittlichen Jahresverdienst in Westdeutschland gesetzt wird. Ein EP entspricht dabei dem durchschnittlichen Jahresverdienst. Der Wert eines Entgeltpunktes wird im aktuellen Rentenwert (aRW; § 68 SGB VI) angegeben. ZF = Rentenzugangsfaktor (§ 77 SGB VI): Richtet sich nach dem Alter der Versicherten. Durch den Zugangsfaktor werden die bei einem vorzeitigen Renteneintritt anfallenden Abschläge (0,3% pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme) bei der Rentenberechnung berücksichtigt. RAF: Rentenartfaktor (§ 67 SGB VI): Über den Rentenartfaktor werden unterschiedliche Rentenarten in unterschiedlicher Gewichtung bei der Rentenberechnung berücksichtigt.

deutschland (ebenfalls ohne Berlin), dass 22.183 € betrug (Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2013/2014). Dementsprechend ließ sich kein Überleitungsverfahren auf Basis gesamtdeutscher Rechengrößen realisieren, da dies entweder die ost- oder die westdeutschen Versicherten erheblich benachteiligt hätte. Dies gilt insbesondere für die ostdeutschen Erwerbstätigen, die bei einer direkten Überleitung in ein gesamtdeutsches Rentensystem und somit in ein gesamtdeutsches Entgeltgefüge aufgrund des damals deutlich geringeren Niveaus der Bruttoarbeitsentgelte erheblich weniger Entgeltpunkte und damit auch geringere Rentenansparungen erworben hätten (Hoenig 2013). Um diesen finanziellen Nachteil nicht langfristig, d.h. bis ins Rentenalter fortzuschreiben, wurden sogenannte Entgeltpunkte (Ost) eingeführt, die bis heute Gültigkeit besitzen.⁶ Diese werden ermittelt, indem die in Ostdeutschland erzielten Arbeitsentgelte zunächst mit einem gesetzlich festgelegten Umwertungsfaktor, der der Einkommensdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland im jeweiligen Referenzjahr entspricht, multipliziert und dann ins Verhältnis zum westdeutschen Durchschnittseinkommen des entsprechenden Jahres gesetzt werden (§ 256a; Anlage 1 SGB VI). Die Umwertung erfolgt mit Hilfe eines pauschalen Umrechnungswertes, der der Anlage 10 zum SGB VI zu entnehmen ist und für das Jahr 2014 mit einem Wert von 1,1873 angegeben wird. Dies bedeutet, dass die im Jahre 2014 in Ostdeutschland realisierten Arbeitsentgelte um 18,7% hochgewertet worden sind. Die erworbenen Entgeltpunkte (Ost) werden im Anschluss mit einem geringeren aktuellen Rentenwert (Ost) multipliziert (§ 255a SGB VI), der 2014 mit 26,39 € etwa 92% des entsprechenden westdeutschen Niveaus (28,61 €) erreichte.

Die Ermittlung und Fortschreibung eines separaten aktuellen Rentenwertes (Ost) erfolgt jedoch nicht aufgrund der geringeren Bruttolöhne- und -gehälter. Diesem Umstand wird mit der pauschalen Entgeltumwertung nach § 256a bereits ausreichend Rechnung getragen. Stattdessen adressiert der geringere aktuelle Rentenwert (Ost) die zweite skizzierte Gerechtigkeitsdimension zwischen ostdeutschen Beitragszahlern und ostdeutschen Rentnern. So sollte mit der Er-

⁶ Neben den hier im Detail dargestellten Sonderregelungen bei der Rentenberechnung (Entgeltpunkte (Ost) und unterschiedliche aktuelle Rentenwerte) und der Rentenanpassung (bspw. Sicherungsklausel) wurden außerdem Sonderregelungen im Bereich des Beitragsrechts (z.B. unterschiedliche Beitragsbemessungsgrenzen) eingeführt.

mittlung eines eigenständigen aktuellen Rentenwertes (Ost) erreicht werden, dass das Verhältnis von Renten und Löhnen in den neuen Bundesländern dem der alten Bundesländer entspricht (Deutscher Bundestag 1991: Drucksache 12/405). Im Falle einer 1:1-Übertragung des damals in Westdeutschland geltenden aktuellen Rentenwertes auf Ostdeutschland, wäre nämlich der Aufholprozess bei den ostdeutschen Renten schneller vollzogen worden als bei den Löhnen (Hoenig 2013).

Übersicht 1 verdeutlicht für das Beitragsjahr 2014 den Einfluss beider Berechnungsparameter auf die Höhe der Altersrente. Im Ergebnis zeigt sich, dass die rentenrechtlichen Sonderregelungen bei der Rentenberechnung in Ostdeutschland zu keiner systematischen Benachteiligung der ostdeutschen Versicherten führen. Im Gegenteil: Der um ca. acht Prozentpunkte geringere aktuelle Rentenwert (Ost) wird durch die Umwertung der Einkommen um 18,7% überkompensiert, weil ein Versicherter in den neuen Bundesländern bei einem identischen jährlichen Bruttoarbeitsentgelt von 30.000 €, mit 26,94 € einen höheren Rentengegenwert erhält als ein in Westdeutschland Versicherter (24,63 €).

Übersicht 1: Ermittlung der Entgeltpunkte und Berechnung des Rentengegenwertes 2014 in Ost- und Westdeutschland

a) Berechnung der Zugangsrenten für das Beitragsjahr 2014 in Ost- und Westdeutschland

- Berechnen des jährl. Bruttoeinkommens für Ost- u. Westdeutschland $2.500 \text{ €} \cdot 12 = 30.000 \text{ €}$
- Umwertung des in Ostdeutschland realisierten Erwerbseinkommens auf Westniveau gemäß Anlage 10 SGB VI für 2014: $30.000 \text{ €} \cdot 1,1873^7 = 35.619 \text{ €}$
- Zur Bestimmung der Entgeltpunkte (EP) wird das jeweils errechnete individuelle Bruttojahreseinkommen ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttojahresentgelt (West) gesetzt, das gemäß Anlage 1 SGB VI für das Jahr 2015 **34.857 €** beträgt:

$$\text{Ostdeutschland: } \frac{35.619 \text{ €}}{34.857 \text{ €}} = 1,021 \text{ EP}$$

$$\text{Westdeutschland: } \frac{30.000 \text{ €}}{34.857 \text{ €}} = 0,861 \text{ EP}$$

b) Berechnung des Rentengegenwertes in Ost- und Westdeutschland: $\text{EP} \cdot a_{\text{Rw}} (\text{Ost})$

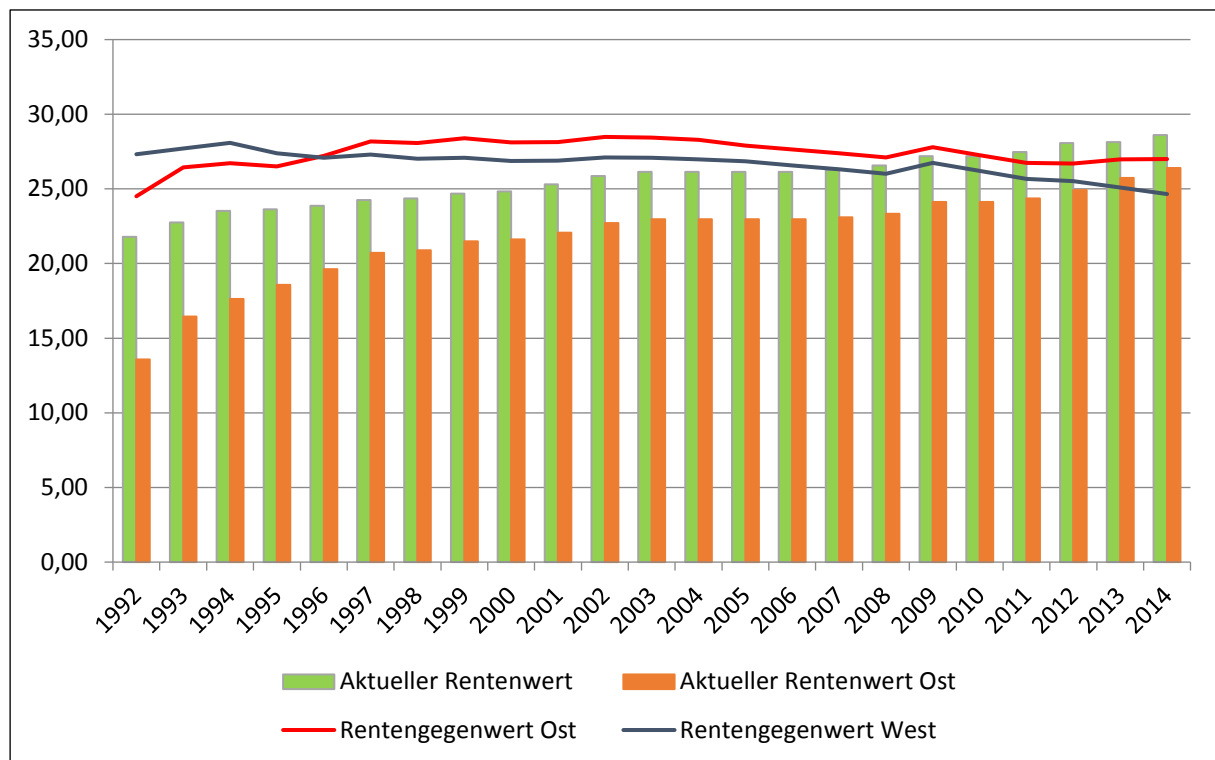
- **Rentengegenwert (Ost):** $1,021 \text{ EP} \cdot 26,39 \text{ €} = 26,94 \text{ €}$
- **Rentengegenwert (West):** $0,861 \text{ EP} \cdot 28,61 \text{ €} = 24,63 \text{ €}$

Quelle: Anlage 1/Anlage 10 SGB VI; eigene Berechnungen

⁷ Vorläufiger Wert.

Die unterschiedliche rentenrechtliche Bewertung eines identischen Bruttojahreseinkommens erklärt sich zum einen durch unterschiedliche Fortschreibungsregelungen beim aktuellen Rentenwert und beim Durchschnittsentgelt nach Anlage 1 SGB VI, das wiederum Grundlage für die Kalkulation der pauschalen Umwertungsgrößen nach Anlage 10 SGB VI ist. So wird das Durchschnittsentgelt nach Anlage 1 SGB VI mit der Lohnentwicklung gemäß den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) jährlich fortgeschrieben. Bei der Rentenanpassung stellt demgegenüber die Entwicklung der beitragspflichtigen Arbeitsentgelte die Basis für die Fortschreibung dar (Sozialbeirat 2015). Ein zweiter Grund für den relativ schnelleren Anstieg des aktuellen Rentenwertes (Ost) ist darin zu sehen, dass sich die Angleichung der Bruttolöhne und -gehälter und die Angleichung der aktuellen Rentenwerte aufgrund von Sonderregelungen bei der Rentenanpassung mit unterschiedlicher Dynamik entwickelt haben. Dies betraf zunächst die Sicherungsziele der gesetzlichen Rente. So war für die ersten beiden Rentenanpassungen zum 01. Januar 1991 und zum 01. Juli 1991 nicht die tatsächliche Entwicklung der Arbeitsentgelte maßgeblich, sondern das durch den 1. Staatsvertrag vorgegebene Ziel eines Nettorentenniveaus von 70%. Diese Kopplung an die Vorgabe des Staatsvertrages wurde bereits bei der dritten Rentenanpassung zum 01. Januar 1992 aufgegeben. Das rentenpolitische Sicherungsziel für die neuen Bundesländer war seitdem nicht mehr das Erreichen eines Nettorentenniveaus von 70 %, sondern das Erreichen des entsprechenden westdeutschen Nettorentenniveaus.

Abbildung 2.1: Entwicklung der aktuellen Rentenwerte in Ost- und Westdeutschland und Rentengegenwert bei gleichen Beitragszahlungen; 1992 – 2014

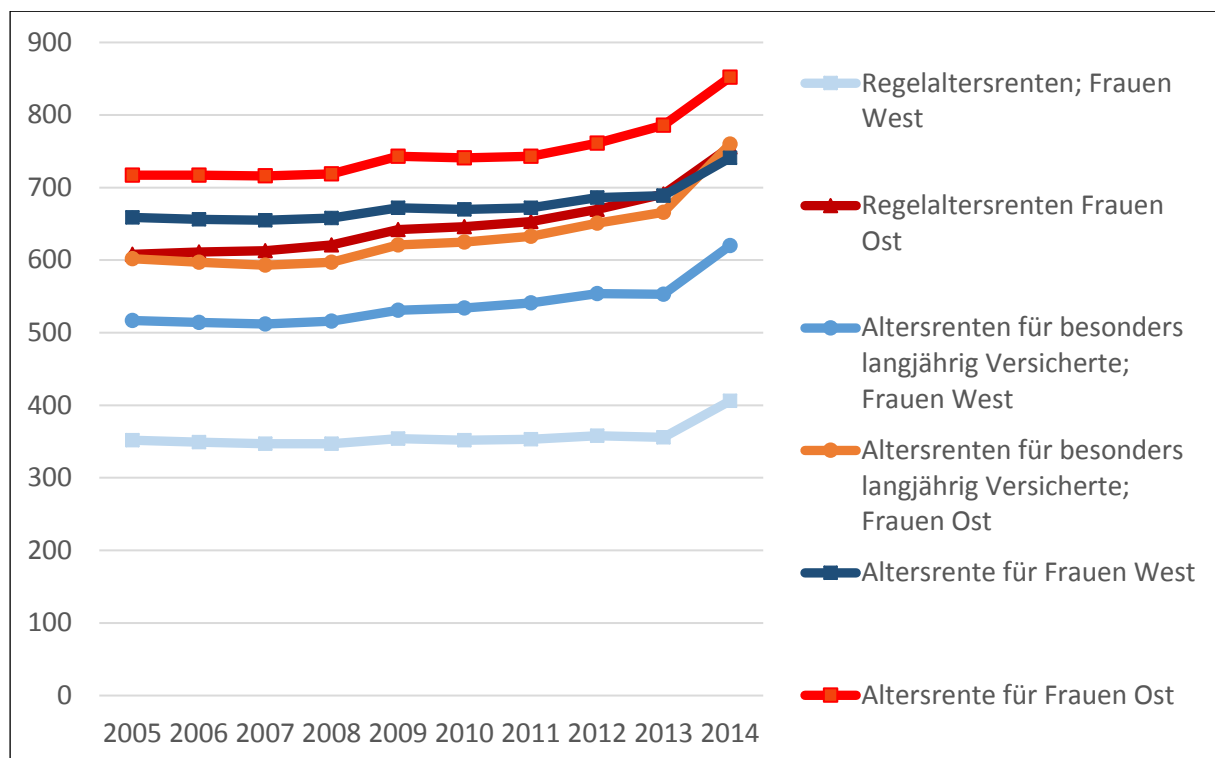


Quelle: Rentenversicherung in Zeitreihen 2015; Berechnungsgrundlage ist ein Arbeitsentgelt von 30.000 €

Erst seit Inkrafttreten des 2. SGB VI-Änderungsgesetzes (01. Juli 1996) ist für das Rentenanpassungsverfahren in den neuen Ländern genau wie seit 1992 in den alten Bundesländern die Veränderung der (modifizierten) Nettoarbeitsentgelte maßgeblich (vgl. Deml/Haupt/Steffen 2008). Allerdings erfolgt die Anpassung auf Basis von nach Ost- und Westdeutschland differenzierten Durchschnittsentgelten. Mit dem Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz wurde zudem im Jahre 2004 eine Schutzklausel (Ost) im SGB VI verankert die sicherstellt, dass der aktuelle Rentenwert (Ost) mindestens im gleichen Maße wie der aktuelle Rentenwert ansteigt (vgl. § 255a (2); Bäcker und Jansen 2009; Deml et al. 2008). Das Ergebnis dieser vielfältigen politischen Einflussnahmen auf die Anpassung des aktuellen Rentenwertes in Ostdeutschland ist, dass die Differenz in den Rentenzahlungsbeträgen bei identischem Erwerbseinkommen zwischen Ost- und Westdeutschland im Zeitverlauf nicht ab-, sondern zugenommen hat, wobei bereits seit Ende der 1990er Jahre ein höherer Rentengegenwert in Ostdeutschland realisiert wird (Abbildung 2.1).

Ein weiterer Indikator dafür, dass die für Ostdeutschland geltenden Sonderregelungen bei der Rentenberechnung nicht zu einem Nachteil für ostdeutsche Versicherte reichen, zeigt die Analyse der durchschnittlichen Zahlungsbeträge der Altersrenten, die aufgrund der starken geschlechtsspezifischen Unterschiede in Westdeutschland getrennt für Frauen und Männer durchgeführt wird.

Abbildung 2.2: Durchschnittliche Zahlungsbeträge der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland 2005-2014; Frauen



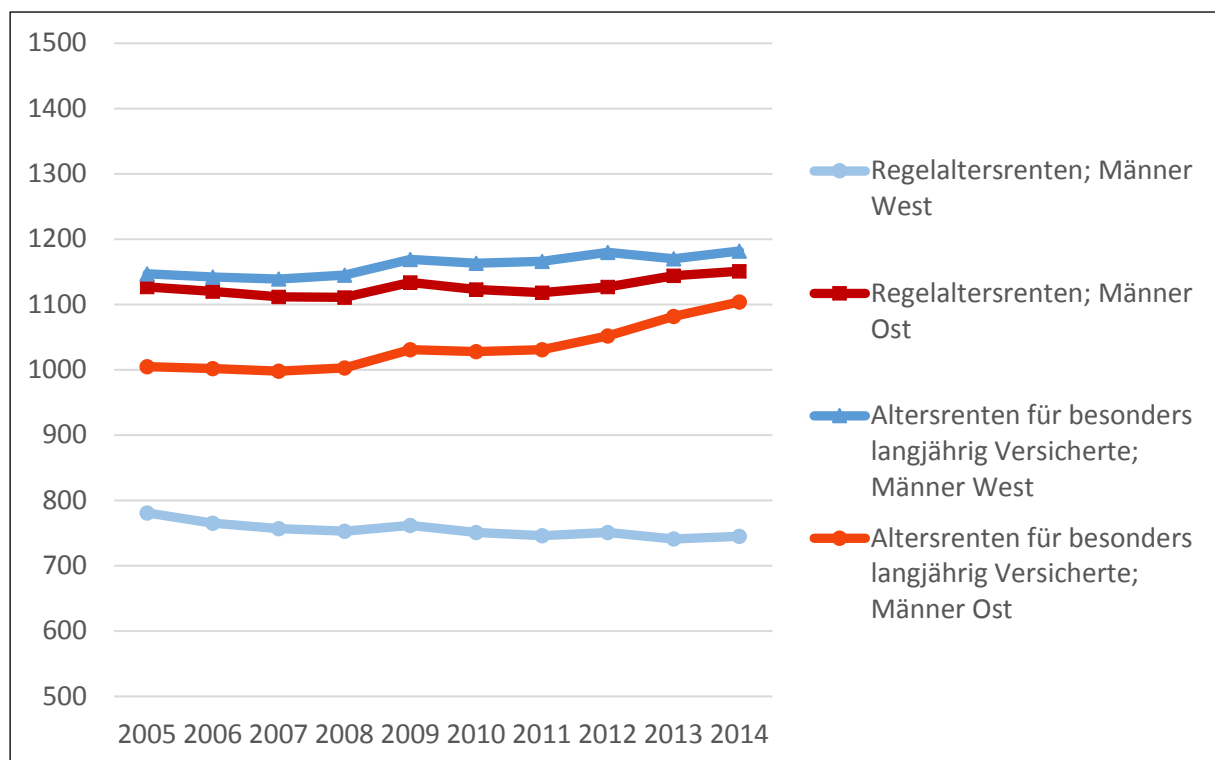
Quelle: Rentenversicherung in Zeitreihen 2015

Angemerkt werden muss an dieser Stelle auch, dass die Regelaltersrenten in Westdeutschland keinen guten Indikator für die durchschnittlich realisierten Rentenzahlungsbeträge darstellen, weil der ausgewiesene Zahlungsbetrag aufgrund einer erheblichen Anzahl an Versicherten mit sehr kurzen Versicherungszeiten diese erheblich unterschätzt. Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer.⁸ Dementsprechend werden bei der folgenden Analyse in erster Linie die Ost/West-

⁸ Verzerrend wirken sich beispielsweise die Regelaltersrenten von Frauen aus, die nach der Familienphase nicht mehr in den Beruf zurückgekehrt sind und somit nur eine sehr geringe Anzahl an Beitragszeiten oder Zeiten für Kindererziehung aufweisen. Bei Männern weisen vor allem diejenigen niedrige Beitragszeiten und somit auch Rentenzahlungsbeträge aus, die nach einer (sehr) kurzen Phase der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in ein Beamtenverhältnis oder eine Selbstständigkeit gewechselt sind. In Ostdeutschland zeigen sich aufgrund der kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Tatsache, dass alle zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung in

Unterschiede bei den ergänzend aufgeführten Altersrentenarten thematisiert. Die Abbildung 2.2 und Abbildung 2.3 zeigen deutlich, dass sich Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland weder bei Frauen, noch bei Männern in den durchschnittlichen Zahlbeträgen der Altersrenten widerspiegeln.

Abbildung 2.3: Durchschnittliche Zahlbeträge der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland 2005-2014; Männer



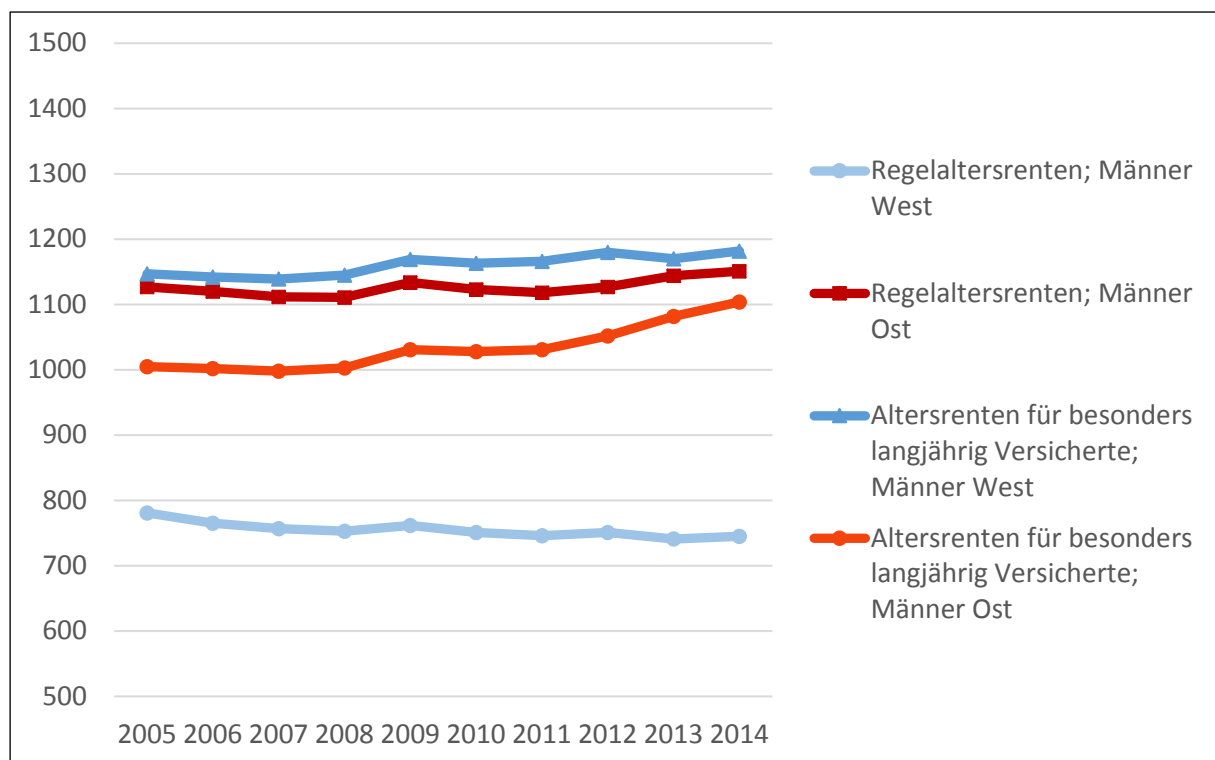
Quelle: Rentenversicherung in Zeitreihen 2015

Bei Frauen liegen die durchschnittlichen Zahlbeträge bei allen drei hier aufgeführten Rentenarten in Ost- sogar über den entsprechenden Zahlbeträgen in Westdeutschland. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass ostdeutsche Rentnerinnen aufgrund der weitgehend kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung in der DDR längere Versicherungszeiten aufweisen. Zum anderen war der Vollzeitanteil bei ostdeutschen Frauen deutlich höher und ist es bis heute noch – auch wenn die Unterschiede langsam verschwinden (Abbildung 6.1). Die höchsten Zahlbeträge weist dabei die Altersrente für Frauen aus, und zwar sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, deren Inanspruchnahme nicht nur eine vergleichsweise lange Versicherungszeit,

der DDR erworbenen Altersrentenansprüche in die gesetzliche Rentenversicherung überführt wurde keine entsprechenden Effekte.

Unterschiede bei den ergänzend aufgeführten Altersrentenarten thematisiert. Die Abbildung 2.2 und Abbildung 2.3 zeigen deutlich, dass sich Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland weder bei Frauen, noch bei Männern in den durchschnittlichen Zahlbeträgen der Altersrenten widerspiegeln.

Abbildung 2.3: Durchschnittliche Zahlbeträge der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland 2005-2014; Männer



Quelle: Rentenversicherung in Zeitreihen 2015

Bei Frauen liegen die durchschnittlichen Zahlbeträge bei allen drei hier aufgeführten Rentenarten in Ost- sogar über den entsprechenden Zahlbeträgen in Westdeutschland. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass ostdeutsche Rentnerinnen aufgrund der weitgehend kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung in der DDR längere Versicherungszeiten aufweisen. Zum anderen war der Vollzeitanteil bei ostdeutschen Frauen deutlich höher und ist es bis heute noch – auch wenn die Unterschiede langsam verschwinden (Abbildung 6.1). Die höchsten Zahlbeträge weist dabei die Altersrente für Frauen aus, und zwar sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, deren Inanspruchnahme nicht nur eine vergleichsweise lange Versicherungszeit,

der DDR erworbenen Altersrentenansprüche in die gesetzliche Rentenversicherung überführt wurde keine entsprechenden Effekte.

zwar sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, deren Inanspruchnahme nicht nur eine vergleichsweise lange Versicherungszeit, sondern auch den Wiedereinstieg nach der Familienphase voraussetzt. Bei den Männern zeigt sich der höchste durchschnittliche Zahlbetrag bei der Altersrente für langjährig Versicherte in Westdeutschland.

Die Differenzen zur entsprechenden Altersrentenart in Ostdeutschland und vor allem zur Regelaltersrente in Ostdeutschland sind jedoch so gering, dass hier nicht von einer Schlechterstellung ostdeutscher Versicherte ausgegangen werden kann.

3 Die politische Dimension der Rentenangleichung

Die skizzierten rentenrechtlichen Unterschiede sind in den vergangenen zehn Jahren zunehmend in den Fokus der Politik gerückt. In der politischen Debatte geht es jedoch weniger um die Frage, ob es in absehbarer Zeit überhaupt zu einer Vereinheitlichung des Rentenrechts kommen soll, da sich alle politischen Akteure in diesem Ziel einig sind, die letzten Relikte der deutsch-deutschen Teilung aus dem Sozialrecht zu streichen. Die Konfliktlinie entzündet sich vielmehr entlang der Frage wie weitreichend die Rechtsangleichung sein soll. Während ein Teil der politischen Akteure (hier insbesondere die Partei Die Linke sowie das Bündnis aus Gewerkschaften und Sozialverbänden) zunächst nur die Angleichung des aktuellen Rentenwertes fordert und sowohl die pauschale Umwertung der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelte als auch die unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen beibehalten möchte, tendieren die Parteien SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen zu einer vollständigen Rechtsangleichung und somit für die Abschaffung aller rentenrechtlichen Sonderregelungen in Ostdeutschland:

„Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass sich die Angleichung der Einkommensverhältnisse in den neuen Bundesländern wesentlich langsamer vollzieht als zu Beginn des Einigungsprozesses angenommen, fordert ver.di, die Angleichung der aktuellen Rentenwerte durch gezielte Maßnahmen unabhängig von der Entwicklung der Löhne und Gehälter herbeizuführen, zumal sich die Lebenshaltungskosten weitgehend angeglichen haben. Die Fortführung des Anpassungsprozesses hätte zur Folge, dass die Angleichung des aktuellen Rentenwertes Ost an West nach derzeitigen Schätzungen nicht vor dem Jahr 2030 erreicht werden könnte. Viele Rentnerinnen und Rentner würden dann die Vollendung der deutschen Einheit im Rentenrecht nicht mehr erleben“ (ver.di 2006: S. 33).

„Die unterschiedliche Rentenberechnung führt bei Versicherten in Ost und West zu Unzufriedenheit. Die Rentner in den neuen Bundesländern verstehen nicht, warum der Rentenwert Ost, der wesentlich die Höhe der Renten bestimmt, 18 Jahre nach der Einheit um 12,1 Prozent unter dem Rentenwert West liegt - und auch auf weitere lange Zeit deutlich darunterliegen wird. Den Versicherten in den alten Ländern kann nicht erklärt werden, warum jeder in den neuen Ländern in die Rentenversicherung eingezahlte Euro aufgrund der Lohnhochwertung bei der Rentenberechnung auch in Zukunft zu einem höheren Rentenanspruch führen soll als in den alten Ländern. Denn auch in den alten Bundesländern gibt es Hoch- und Niedriglohngebiete. Die Überführung des Rentenrechtes in ein einheitliches System muss jetzt erfolgen“ (Antrag 16/9482 der FDP-Bundestagsfraktion (04.06.2008; <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/094/1609482.pdf>)).

„Der Bundesrat stellt fest, dass die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter in den alten und den neuen Ländern annähernd identisch ist, sie differiert um gerade 0,42 Prozent. Der darauf basierende Angleichungsprozess der Rentenwerte verläuft deshalb wesentlich anders als ursprünglich angenommen. Vor diesem Hintergrund besteht unverändert Bedarf an konkreten Handlungsschritten, um diesen Angleichungsprozess abzuschließen. Ein einheitlicher Rentenwert spätestens 30 Jahre nach der Deutschen Einheit ist nur durch das Eingreifen der Politik erreichbar“ (Deutscher Bundesrat Drucksache 206/15 (<https://www.bundesrat.de/Shared-Docs/drucksachen/2015/0201-0300/206-15.pdf?blob=publicationFile&v=2>)).

„Wer eine sofortige Angleichung der Rentensysteme in Ost- und West fordert, muss dabei auch alle Konsequenzen eines solchen Systemwechsels zur Sprache bringen‘. Es sei zwar richtig, dass derzeit die Renten im Osten nur 92,2 Prozent des Westniveaus ausmachen. Allerdings würden bei der Rentenberechnung immer noch die im Osten niedrigeren Löhne durch eine massive Höherwertung der Ost-Löhne ausgeglichen. ‚Was ein Arbeitnehmer auf seinem Rentenkonto angesammelt hat wird am Tag des Renteneintritts für die Ost-Löhne aufgewertet. Im Jahr 2014 betrug diese Aufwertung über 18 Prozent. Jeder der rechnen kann, erkennt, dass diese 18 Prozent den Unterschied von 7,8 Prozent beim Rentenwert deutlich übersteigen‘ [...]. Verzichte man auf die Höherwertung, so würden die Rentnerinnen und Rentner im Osten schlechter gestellt als zuvor. ‚Es ist der falsche Weg, den Menschen mit einer Angleichung Ost-West den Eindruck von Gerechtigkeit zu geben, wo eine solche nicht besteht‘ [...]“ (Stellungnahme von Peter Weiß MDB (CDU) zur Vereinheitlichung des Rentenrechts zwischen Ost- und Westdeutschland vom 09.02.2015; bearbeitet und paraphrasiert von Claudia Hettenkofer; <http://peter-weiss.de/peter-weiss-keine-halben-wahrheiten-bei-der-rentenangleichung-ost-west/>).

„Die Diskussion dauert schon viel zu lange. Es kann nicht sein, dass die Rentenangleichung länger dauert, als die Mauer stand. Ostrentner dürfen nicht länger als

Rentner zweiter Klasse dastehen. Ich erwarte daher vom Bundesfinanzminister Vorschläge zur Rentenangleichung entsprechend der Festlegung im Koalitionsvertrag“ (Dr. Dietmar Woidke, Ministerpräsident des Landes Brandenburg in einer persönlichen Stellungnahme am 22.05.2015; <http://www.stk.brandenburg.de/cms/detail.php?gsid=bb1.c.399432.de>).

„Die soziale Einheit Deutschlands muss vollendet werden. Es existieren im gesamten Bundesgebiet unterschiedliche Löhne und Lebenshaltungskosten. Dennoch haben die Holsteiner den gleichen Rentenwert wie die Bayern oder Hessen, nicht jedoch wir Ostdeutsche. Nach 25 Jahren deutscher Einheit verstehen viele Menschen in Ostdeutschland diese Ungerechtigkeit nicht mehr. Wir können die Angleichung nicht allein der Lohnentwicklung überlassen, weil es dann auch in zehn oder 20 Jahren keine gleichen Rentenwerte in Ost und West gibt.“ (Daniela Kolbe, Sprecherin der ostdeutschen Bundestagsabgeordneten am 22.05.2015 in der Leipziger Internet Zeitung; <http://www.l-iz.de/melder/wortmelder/2015/05/daniela-kolbe-spd-rentenangleichung-ost-west-wird-2016-angegangen-91106>)

Im Laufe des politischen Diskurses hat mit Ausnahme der CDU jede in den letzten drei Legislaturperioden im Bundestag vertretene Partei ein eigenes Modell zur kurz- bis mittelfristigen Angleichung des Rentenrechts entwickelt (im Detail: Hoenig 2013; Steffen 2013). Weitere Modelle wurden vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008), einer Arbeitsgruppe unter Federführung der Gewerkschaft ver.di, der Volkssolidarität und dem Sozialverband Deutschland (Kerschbaumer 2011) sowie Jansen (2011b) und Steffen (2015) in die Diskussion eingebracht. Zudem sieht der Koalitionsvertrag der jetzigen Bundesregierung eine Bestandsaufnahme des Angleichungsprozesses für den 01.07.2016 sowie eine endgültige Vereinheitlichung des Rentenrechts mit Auslaufen des Solidarpaktes 2019 vor (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD; 18. Legislaturperiode).

Dass es trotz des erkennbaren politischen Willens und der Vielzahl an Modellvorschlägen bislang dennoch nicht zu einer Vereinheitlichung des Rentenrechts gekommen ist, liegt vor allem daran, dass es auf Basis der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu aktuellem Stand und vergangener Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz äußerst schwierig ist, ein Rentenangleichungsmodell zu entwickeln, das sowohl eine zeitnahe Angleichung des Rentenrechts zwischen Ost- und Westdeutschland gewährleistet, als auch Benachteiligungen auf der einen oder anderen Seite weitgehend ausschließt. So sieht bspw. Steffen (2015) den Prozess

der Lohnkonvergenz als beendet an und führt die weiterhin bestehenden Differenzen auf Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur und damit einhergehende Produktivitätsunterschiede zurück und plädiert entsprechend, auch mit Blick auf einkommensschwache westdeutsche Regionen, für eine zeitnahe Streichung der rentenrechtlichen Sonderregelungen in Ostdeutschland. Träfe diese Diagnose zu, so wäre eine zeitnahe Streichung sämtlicher Sonderregelungen zweifellos die geeignetste Angleichungsvariante, da die pauschale Hochwertung von in Ostdeutschland erzielten Arbeitsentgelten in diesem Fall dazu führt, dass bei gleichem jährlichen Arbeitsentgelt ein ostdeutscher Versicherter höhere Rentenanwartschaften realisiert als ein Versicherter in Westdeutschland. Sozialpolitisch problematisch wäre diese Lösung allerdings dann, wenn der Prozess der Lohnkonvergenz noch nicht abgeschlossen ist. In diesem Fall würde eine zeitnahe Vereinheitlichung des Rentenrechts zu einer ökonomisch nicht begründbaren rentenrechtlichen Schlechterstellung ostdeutscher Versicherter führen, da sie nun geringere Rentenanwartschaften aufbauen können als vergleichbare Versicherte in Westdeutschland. Hinweise darauf finden sich bspw. bei Hoenig (2013), Jansen (2011b) sowie im Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2015.

Aufgrund dieser wenig eindeutigen Empirie überrascht es nicht, dass im Laufe der letzten Jahre zunehmend auch politische Stimmen laut geworden sind, die vor einer zeitnahen, und damit ggf. vorschnellen, Angleichung des Rentenrechts zwischen Ost- und Westdeutschland warnen bzw. explizit davon abraten. So schlägt bspw. der Sozialbeirat in seinem aktuellen Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2015 vor, zumindest in der Kurzfristperspektive vollständig auf die Angleichung des Rentenrechts zu verzichten:

„Der Sozialbeirat kommt zu dem Ergebnis, dass sich zum jetzigen Zeitpunkt ein Beibehalten der geltenden Regelungen als sinnvoller erweisen könnte als eine Reform: Im Fall der Herstellung einer einheitlichen Rentenberechnung würde zwar formal die als Benachteiligung der Menschen in Ostdeutschland empfundene rentenrechtliche Ungleichbehandlung abgeschafft, tatsächlich würden Versicherte in Ostdeutschland aber schlechter gestellt. Im Fall einer bloßen Rentenangleichung (Angleichung des aktuellen Rentenwerts (Ost) an den aktuellen Rentenwert) ohne Beendigung der bisherigen Höherbewertung würde hingegen die schon heute bestehende Schlechterstellung der Beitragszahler in Westdeutschland verschärft [...]“ (Sozialbeirat 2015: 41-42).

Auch die CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag hat in einem am 19.01.2016 veröffentlichten Positionspapier gefordert, auf eine zeitnahe Vereinheitlichung des Rentenrechts zu verzichten:

„Eine vorgezogene Rentenangleichung ist nicht im Interesse Ostdeutschlands. Die klaren Verlierer einer vorzeitigen Rentenangleichung waren die jetzigen Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern. Sie wurden bei einer vorzeitigen Angleichung zwangsläufig auch die so genannte Höherbewertung ihrer im Durchschnitt niedrigeren Ost-Löhne verlieren. Durch eine Angleichung würden die aktuellen Lohnunterschiede sich in den Altersbezügen künftiger Rentner widerspiegeln. Zudem würden die aktuellen Rentner im Osten auf Kosten der derzeitigen Arbeitnehmer in Ost und West unverhältnismäßig bessergestellt. Sie profitieren zu Recht von der massiven Aufwertung der Löhne in den frühen 1990er Jahren. Dieser Vorteil überwiegt bei weitem den Nachteil des jetzt noch knapp 8 % niedrigeren Rentenwerts Ost. Jetzigen Arbeitnehmern diesen Vorteil zu nehmen wäre daher im Verhältnis der Generationen nicht fair. Zudem gibt es derzeit keinen Vorschlag für eine Rentenangleichung der realistisch und für Beitragszahler und Rentenempfänger in Ostdeutschland vorteilhaft ist. [...]. Wir wollen deshalb mittelfristig die Angleichung des Rentenwerts anhand der Lohnentwicklung nach dem ursprünglichen Modell von 1992, beibehalten. Die Unterschiede in den Gehältern werden hier am besten abgebildet und bei der Rentenberechnung ausgeglichen.“ (Positionspapier der Bundestagsfraktion der CDU/CSU vom 19.01.2016 (http://portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-01-19_CDU_CSU_BTFr_Rentenangleichung_Ost_West.pdf)).

4 Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland

4.1 Datensätze und Methoden

Vor dem Hintergrund der skizzierten politischen Gemengelage wird in den folgenden beiden Abschnitten 4 und 5 deskriptiv untersucht, inwieweit es empirische Hinweise darauf gibt, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland als abgeschlossen angesehen werden kann. Als Datengrundlage dienen dabei erstens die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder. Für die Analysen auf Bundeslandebene kann dabei auf Daten aus dem Jahre 2014 zurückgegriffen werden. Für die Analysen auf Kreisebene stehen dagegen nur Daten aus dem Jahre 2013 zur Verfügung. Für differenziertere Analysen auf der Branchenebene wird zweitens auf die Vierteljährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen, die bereits für das dritte Quartal 2015 vorliegen. Im Rahmen der Analyse wird durch eine möglichst differenzierte regionale Untergliederung der

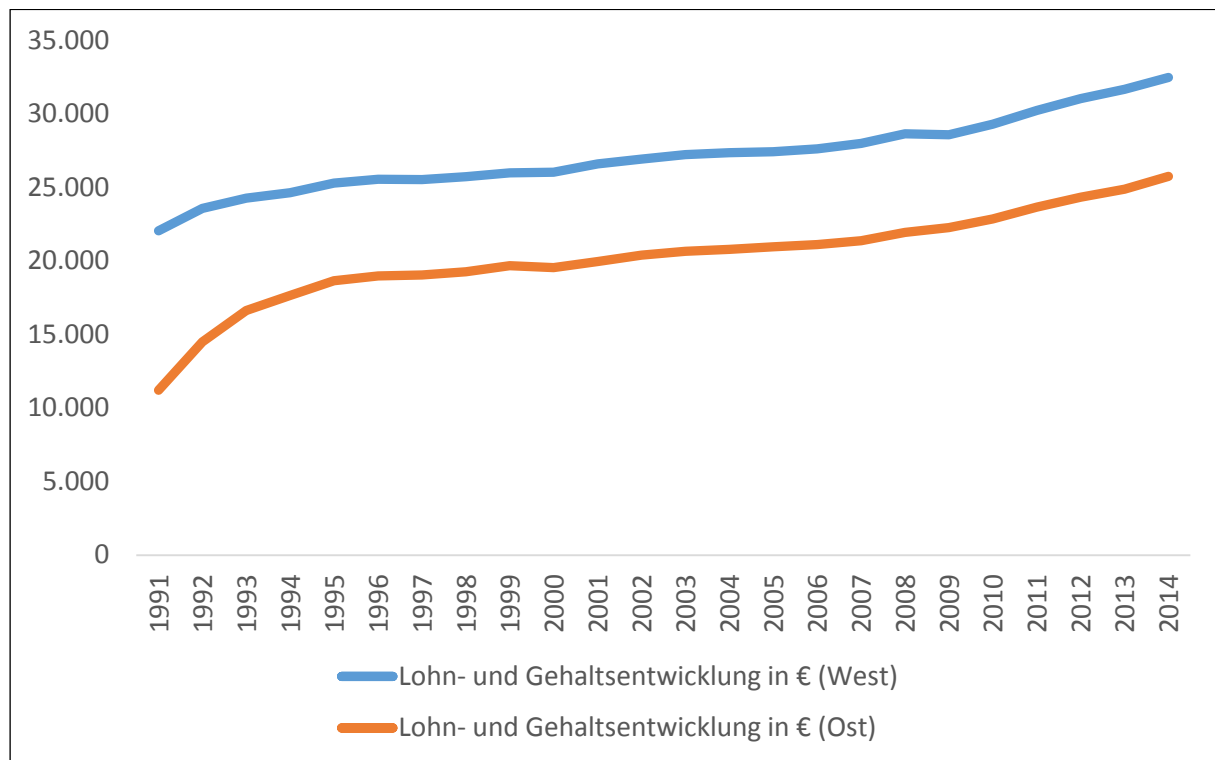
Tatsache Rechnung getragen, dass es nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb von Ost- und Westdeutschland eine z.T. erhebliche Heterogenität der Einkommensbedingungen gibt. Ferner werden in diesem deskriptiven Analyseteil die bedeutendsten Einflussfaktoren für die Persistenz der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland herausgearbeitet, was die Verständlichkeit der daran anschließend durchgeführten Regressionsmodelle erheblich erleichtern dürfte. Im Anschluss an die deskriptiven Analysen werden multivariate Regressionsmodelle auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels und der Linked Employer-Employee-Daten des IAB geschätzt, die es erlauben, eine Aussage über Stand und Dynamik des Lohnkonvergenzprozesses zu machen, die nicht durch wirtschaftsstrukturelle, tätigkeitsbezogene oder personenbezogene Einflüsse verzerrt wird.

4.2 Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland

Betrachtet man zunächst die Entwicklung der absoluten Zahlbeträge sowie ihre relative Veränderung im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr, bestätigt sich das bereits einleitend skizzierte Bild. Erstens besteht zwischen Ost- und Westdeutschland auch bei Fortschreibung der Daten bis 2014 eine erhebliche Lohndiskrepanz (Abbildung 4.1). So lagen die durchschnittlichen Bruttogehälter in Ostdeutschland im Jahre 2014 mit 25.758 € bei lediglich 79,2% des westdeutschen Niveaus (32.506 €). Es bestätigt sich auch die Diagnose einer weitgehenden Stagnation des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz. So kann nur bis Ende der 1990er Jahre von einem nennenswerten Angleichungsprozess der ostdeutschen Arbeitseinkommen an das westdeutsche Niveau gesprochen werden. Bereits Ende der 1990er Jahre erreichten die durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter in Ostdeutschland etwa 75% des damaligen westdeutschen Niveaus. In der Periode zwischen 2000 und 2013 verringerte sich die Diskrepanz dann nur noch in sehr geringem Maße, so dass vor allem diese Periode als Stagnationsphase bezeichnet werden kann. Zwischen 2006 und 2013 waren die Zuwachsraten in Ost- und Westdeutschland sogar nahezu identisch.⁹

⁹ Eine Ausnahme stellt das Jahr 2009 dar. Aufgrund der extrem hohen Inanspruchnahme von Kurzarbeit im exportorientierten Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland, lag die durchschnittliche Steigerung der Bruttoarbeitsentgelte in Ostdeutschland deutlich über dem entsprechenden westdeutschen Wert.

Abbildung 4.1: Entwicklung der Bruttoarbeitsentgelte je Arbeitnehmer/-in 1991–2014; in Euro

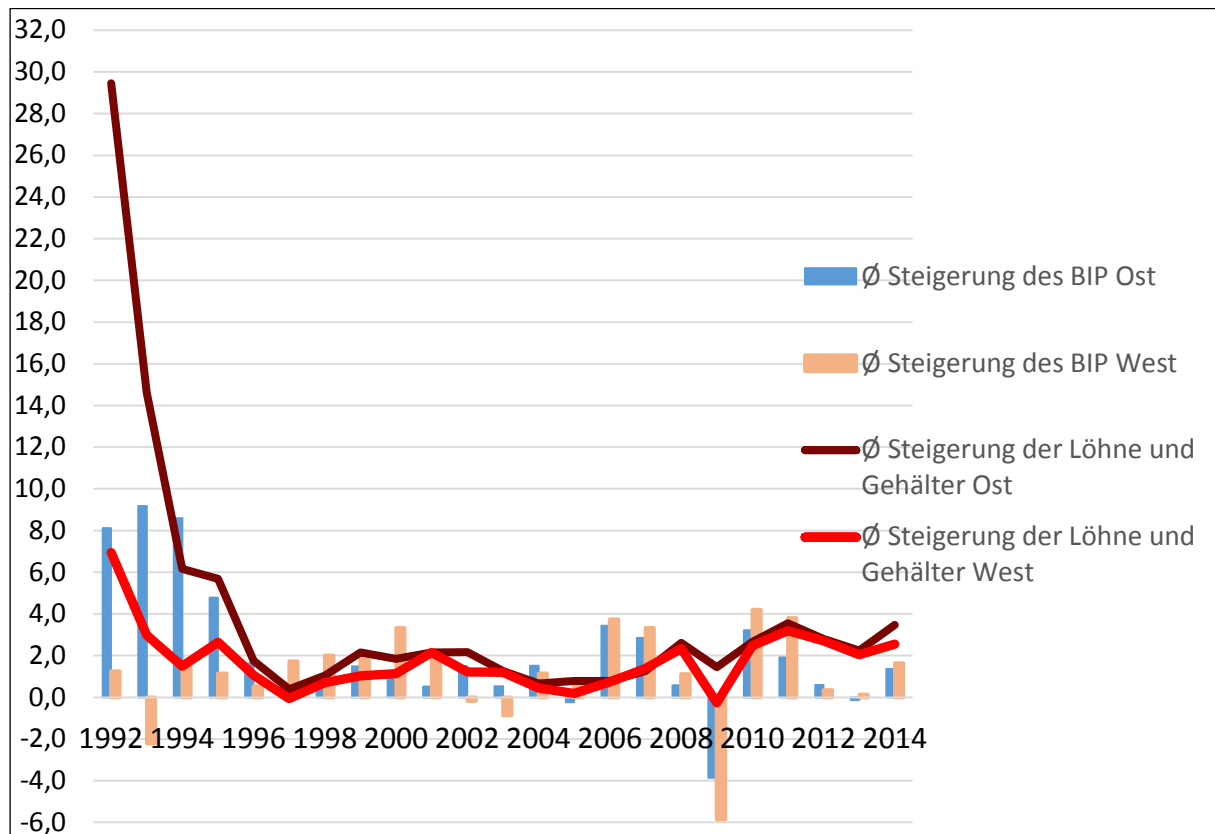


Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRL)

Die weitgehende Stagnation des wirtschaftlichen Aufholprozesses wird noch deutlicher, wenn anstelle der absoluten Zahlen die prozentualen Zuwachsraten der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Vergleich zum Vorjahr betrachtet werden (Abbildung 4.2). Diese lagen in Ostdeutschland zwischen 2001 und 2013 nämlich maximal um 0,4 Prozentpunkte über den Steigerungsraten in Westdeutschland. In einzelnen Jahren innerhalb dieses Beobachtungszeitraumes (2003, 2006, 2007, 2012) sind die Bruttolöhne und -gehälter in Westdeutschland sogar wieder stärker angestiegen als in Ostdeutschland. Allerdings zeigt sich 2014 eine leichte Belebung der Angleichungsdynamik. Während die Bruttoarbeitsentgelte in Westdeutschland in diesem Jahr um 2,5% gestiegen sind, lag der entsprechende Wert in Ostdeutschland um einen Prozentpunkt höher. Inwieweit sich hier tatsächlich eine Trendwende im Angleichungsprozess abzeichnet, bleibt aber abzuwarten. Aus Abbildung 4.2 wird ferner deutlich, dass die Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz weitgehend dem Verlauf des wirtschaftlichen Aufholprozesses entspricht. So zeigt sich in Ostdeutschland nur bis einschließlich 1996 eine

deutlich stärkere wirtschaftliche Wachstumsdynamik, die sich bereits Ende der 1990er Jahre umkehrte.

Abbildung 4.2: Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP; preisbereinigt, verkettet) und der Bruttolöhne und Gehälter im Vergleich zum Vorjahr 1992 bis 2013; in Prozent



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRL)

In den folgenden beiden Abschnitten wird eine kleinräumlichere Analyse zu Stand und Dynamik des Lohnkonvergenzprozesses zwischen Ost- und Westdeutschland vorgenommen. Die Analyse erfolgt dabei vor dem Hintergrund, dass es mittlerweile eine Reihe von Studien gibt, die darauf hinweisen, dass es auch in Westdeutschland eine nicht unwesentliche Anzahl an Regionen gibt, die ein vergleichbares oder sogar geringeres Bruttoentgeltsniveau aufweisen wie ostdeutsche Regionen (Börsch-Supan et al. 2009, 2010; Jansen 2011a; Steffen 2008; 2015). Dieser Überlappungsbereich wird sodann in der politischen Debatte als Argument für eine zeitnahe und vollständige Angleichung des Rentenrechts angeführt, wie das folgende Zitat exemplarisch zeigt:

„Die einzige Fraktion hier im Deutschen Bundestag, die eine sofortige Angleichung der Rentenwerte Ost und West will und konsequent bei neuen Ansprüchen auf die

Höherwertung verzichten will, die einzige Fraktion, die eine Angleichung und damit den Vollzug der deutschen Einheit im Rentenrecht will, ist Bündnis 90/Die Grünen und niemand sonst, noch nicht einmal die Linke. [...]. Wir sind in den letzten 25 Jahren viel differenzierter geworden. Es gibt auch zwischen Nord und Süd, zwischen Schleswig-Holstein und Bayern große Lohnunterschiede. Regionale Ausgleichsmechanismen könnte man beispielsweise auch innerhalb Brandenburgs begründen. Zu diesem Schluss könnte man kommen, wenn man sich die Unterschiede bei Lohn und Tarifbindung zwischen Potsdam und Templin oder anderen Städten in der Uckermark vor Augen führt. Wir sehen, dass wir im Bereich der Tariflöhne [...] bei der Ost-West-Angleichung gut vorangekommen sind. Der Lohn- und der Rentenunterschied zwischen Ost und West besteht, weil im Osten Deutschlands die Tarifbindung so gering ist. Das ist der Kern des Problems. Das Rentenrecht kann an dieser Stelle nicht alle Probleme lösen.“ (Markus Kurth, rentenpolitischer Sprecher der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen am 02.10.2015 im Deutschen Bundestag; (<http://dipbt.bundestag.de/doc/btp/18/18128.pdf>))

Dementsprechend ist eine detaillierte Betrachtung und Diskussion dieses Überlappungsbereiches für die Diskussion um die Vereinheitlichung des Rentenrechtes von hoher Bedeutung. Neben den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder, stellen die Jahresberichte der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit die bedeutendste Quelle zur Identifikation und Analyse von kleinräumigeren Produktivitäts- und Entgeltdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland dar (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014, 2015).

4.3 Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf der Ebene der Bundesländer

Im Rahmen der Analyse von Unterschieden im Bruttoentgeltniveau auf kleinräumiger Ebene lassen sich sowohl zwischen als auch innerhalb der Bundesländer zum Teil erhebliche Unterschiede beobachten (Tabelle 4.1). Betrachtet man in einem ersten Analyseschritt zunächst die Lohndifferenzen zwischen den deutschen Bundesländern, so fallen vor allem die starken Unterschiede zwischen den westdeutschen Bundesländern ins Auge. So erreicht Schleswig-Holstein, das einkommensschwächste westdeutsche Bundesland, im Jahre 2014 mit 27.836 € lediglich 85,6% des westdeutschen Durchschnitts, während Hamburg (38.259 €) und Hessen (35.174 €) im selben Jahr mit 117,7% bzw. 108,2% deutlich überdurchschnittliche Bruttoarbeitsentgelte aufweisen. Demgegenüber sind die entsprechenden Entgeltdifferenzen in den ostdeutschen Bundesländern deutlich geringer.

Tabelle 4.1: Durchschnittliches Bruttolohn- und -gehaltsniveau in den 16 Bundesländern in Relation zum westdeutschen Durchschnitt in %; 2000, 2005, 2010 und 2014 im Vergleich

	2000	2005	2010	2014
Westdeutschland	26.054 € (100)	27.435 € (100)	29.308 € (100)	32.506 € (100)
Ostdeutschland	19.552 € (75,0)	20.968 € (76,4)	22.870 € (78,0)	25.758 € (79,2)
Bayern	26.403 € (101,3)	28.055 € (102,3)	30.263 € (103,3)	33.695 € (103,7)
Baden-Württemberg	26.810 € (102,9)	28.506 € (103,9)	30.281 € (103,3)	33.702 € (103,7)
Berlin	26.229 € (100,7)	27.157 € (99,0)	28.625 € (97,7)	31.413 € (96,6)
Brandenburg	20.390 € (78,3)	21.724 € (79,2)	23.390 € (79,8)	26.055 € (80,2)
Bremen	25.467 € (97,7)	27.311 € (99,5)	29.308 € (100)	32.341 € (99,5)
Hamburg	29.914 € (114,8)	32.069 € (116,9)	34.431 € (117,5)	38.259 € (117,7)
Hessen	28.155 € (108,1)	29.998 € (109,3)	32.220 € (109,9)	35.174 € (108,2)
Mecklenburg-Vorpommern	19.083 € (73,2)	20.469 € (74,6)	22.076 € (75,3)	24.915 € (76,6)
Nordrhein-Westfalen	25.914 € (99,5)	27.178 € (99,1)	28.930 € (98,7)	32.056 € (98,6)
Niedersachsen	23.580 € (90,5)	24.284 € (88,5)	26.082 € (89,0)	29.053 € (89,4)
Rheinland-Pfalz	24.638 € (94,6)	25.320 € (92,3)	27.014 € (92,2)	30.284 € (93,2)
Saarland	24.538 € (94,2)	25.981 € (94,7)	27.408 € (93,5)	30.371 € (93,4)
Sachsen	19.765 € (75,9)	21.052 € (76,7)	23.174 € (79,1)	25.863 € (79,6)
Sachsen-Anhalt	19.085 € (73,3)	20.501 € (74,7)	22.559 € (77,0)	25.518 € (78,5)
Schleswig-Holstein	23.205 € (89,1)	24.096 € (87,8)	25.348 € (86,5)	27.836 € (85,6)
Thüringen	19.124 € (73,4)	20.881 € (76,1)	22.651 € (77,3)	26.084 € (80,2)

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRL); Ergebnisse der Revision 2014

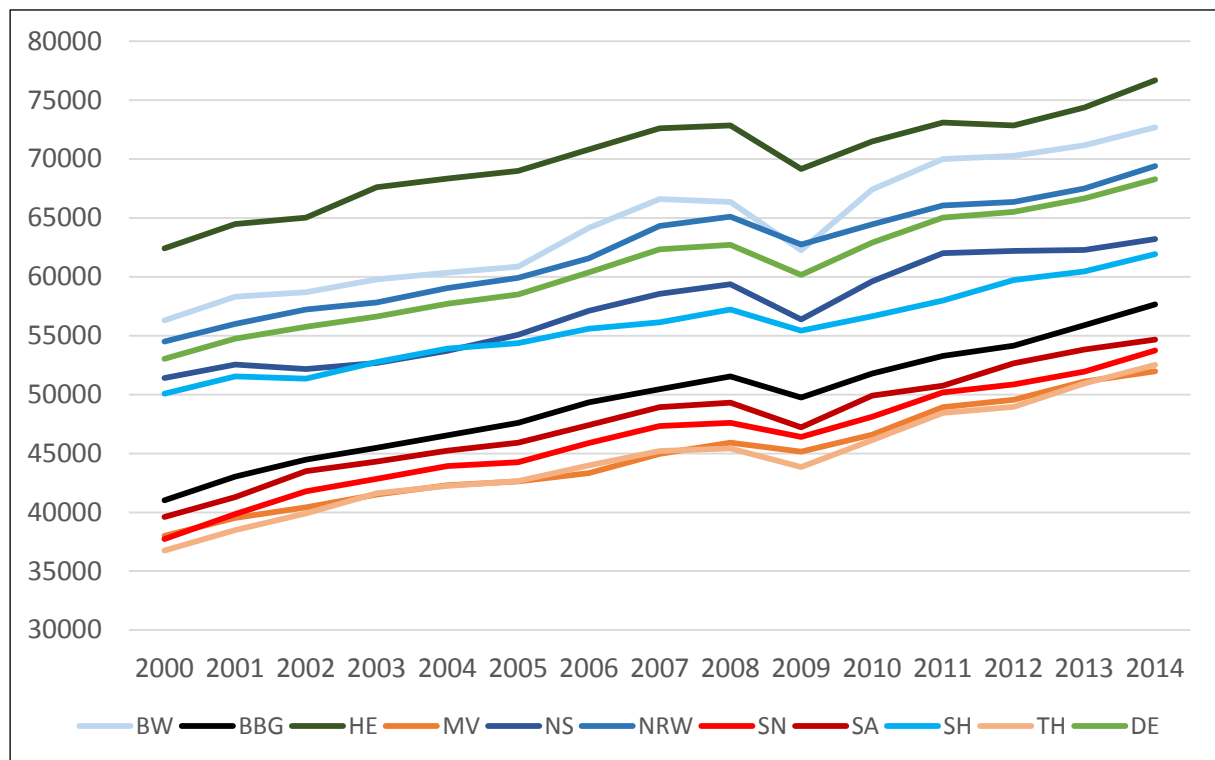
Die Differenz zwischen dem einkommensstärksten und dem einkommensschwächsten Flächenstaat (Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern) beträgt 2014 rund 1.200 €. Diese geringen absoluten Differenzen in den Bruttoarbeitsentgelten führen zu einer ähnlichen relativen

Einordnung aller ostdeutschen Bundesländer im westdeutschen Lohn- und Gehaltsgefüge. Während Mecklenburg-Vorpommern 76,6% des westdeutschen Bruttoentgeltlevels erreicht, liegt der Wert in Brandenburg und Thüringen bei jeweils gut 80%.

Die Betrachtung auf Ebene der Bundesländer verdeutlicht ferner, dass es mit Schleswig-Holstein ein westdeutsches Bundesland gibt, dessen Bruttoentgeltlevel eher vergleichbar mit den ost- als mit den westdeutschen Bundesländern erscheint. So ist die durchschnittliche Entgeltdifferenz zwischen Schleswig-Holstein und Thüringen mit rund 1.750 € geringer als zwischen Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz, dem westdeutschen Bundesland mit dem drittniedrigsten Bruttolohn- und Gehaltsniveau in Westdeutschland, die rund 2.500 € beträgt. Die Annäherung von Schleswig-Holstein an Brandenburg und Thüringen ist jedoch nicht das Ergebnis einer höheren Angleichungsdynamik in den ostdeutschen Bundesländern, sondern ist vornehmlich darauf zurückzuführen, dass sich die relative Position Schleswig-Holsteins im westdeutschen Bruttolohn- und Gehaltsgefüge im Zeitverlauf verschlechtert hat (Tabelle 4.1).¹⁰

¹⁰ Wie überdies in Abschnitt 5.1 noch gezeigt werden wird, ist ein zweiter Grund in der Wirtschaftsstruktur Schleswig-Holsteins zu sehen, vor allem in der vergleichsweise geringen Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Innerhalb der jeweiligen Branchen sind die Differenzen zwischen den westdeutschen Bundesländern allerdings bei Weitem nicht so erheblich wie es zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern der Fall ist (Tabelle 5.1).

Abbildung 4.3: Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes je Erwerbstätigem 2000-2014; in Euro



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRL); Ergebnisse der Revision 2014

Analog zu den geringen Unterschieden im Lohn- und Gehaltsniveau fallen auch die Unterschiede in der Wirtschaftskraft zwischen den ostdeutschen Bundesländern gering aus. So war im Jahre 2014 das Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätigem in Mecklenburg-Vorpommern nur um gut 7 Prozent niedriger als in Brandenburg, das im Vergleich der neuen Länder den höchsten Wert aufweist. Demgegenüber beträgt die Differenz zwischen Schleswig-Holstein und Hessen mehr als 17 Prozent (Abbildung 4.3). Noch deutlicher sind die Unterschiede, wenn anstelle des durchschnittlichen BIP je Erwerbstätigem das BIP je Einwohner betrachtet wird. In diesem Fall liegt der entsprechende Wert in Mecklenburg-Vorpommern „nur rund sechs Prozent niedriger als in Sachsen, das im Vergleich der neuen Länder das höchste BIP je Einwohner aufweist.“ Demgegenüber beträgt die Differenz in Westdeutschland „zwischen dem wirtschaftsschwächsten Flächenland Schleswig-Holstein und dem besonders wirtschaftsstarken Bayern [...] rund 39 Prozent“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015: 28-29). Diese vergleichsweise geringen Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zwischen den ostdeutschen Bundesländern deuten nach Ansicht der Bundesregierung darauf hin,

„dass die ostdeutschen Länder noch sehr ähnliche Entwicklungsphasen aufweisen und vor ähnlichen wirtschaftlichen Herausforderungen stehen“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014: 22). Ein Beispiel ist die weiterhin bestehende Notwendigkeit einer stärkeren Internationalisierung der ostdeutschen Wirtschaft, vor allem des produzierenden Gewerbes (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015).

4.4 Große Heterogenität auf kleinräumlicher Ebene: Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte

Auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte zeigt sich zum einen, dass nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der ostdeutschen Bundesländer die Varianz der Löhne und Gehälter geringer ist als in Westdeutschland (Tabelle 4.2). Während bspw. die Bruttoentgeltdifferenz zwischen dem einkommensstärksten und dem einkommensschwächsten Kreis in Niedersachsen (Wolfsburg; Delmenhorst) sowie Rheinland-Pfalz (Ludwigshafen; Trier-Saarburg) mit 26.256 € bzw. 21.736 € jeweils mehr als 20.000 € beträgt, sind es in Brandenburg (Teltow-Fläming; Havelland) und Thüringen (Kreisfreie Stadt Jena; Saale-Orla-Kreis) weniger als 6.500 €. Dementsprechend erreichen die beiden einkommensschwächsten Landkreise in Brandenburg und Thüringen jeweils rund 78,0% des Bruttoentgeltlevels des einkommensstärksten Landkreises, während der einkommensschwächste Landkreis in Niedersachsen bzw. Rheinland-Pfalz gerade einmal 46,1% bzw. 50,2% des entsprechenden Niveaus des einkommensstärksten Landkreises erreicht. Ausschlaggebend für die großen Diskrepanzen ist vor allem der Einfluss großer Konzernzentralen (VW in Wolfsburg, BASF in Ludwigshafen), die es in den ostdeutschen Bundesländern in dieser Form nicht gibt. Diese „Leuchtturmrolle“ von Kreisen mit ansässigen Großkonzernen verschleiert auf der Bundeslandebene somit zumindest zum Teil, dass es auch in Westdeutschland eine durchaus nennenswerte Anzahl von Landkreisen und kreisfreien Städten gibt, die sich hinsichtlich ihres Bruttolohn- und -gehaltsniveaus nicht in nennenswerter Weise von ostdeutschen Landkreisen und kreisfreien Städten unterscheiden.

Tabelle 4.2: Varianz der Bruttolöhne und -gehälter innerhalb der deutschen Bundesländer 2013; nur deutsche Flächenstaaten

	A Ø Bruttolohn- und -gehaltsni- veau in der einkommens- stärksten Kom- mune	B Ø Bruttolohn- und -gehaltsni- veau in der einkommens- schwächsten Kommune	C Differenz A-B	D Anteil Land- kreise oder kreisfreie Städte < 26.500 € in %	E Anteil Land- kreise oder kreisfreie Städte > 26.500 € in %
Bayern	45.181 €	24.335 €	20.846 €	10,4	89,6
BW	40.048 €	26.851 €	13.179 €	0	100
Brandenburg	27.798 €	21.616 €	6.182 €	72,2	27,8
Hessen	40.437 €	29.258 €	11.179 €	0	100
MV	27.055 €	22.256 €	4.799 €	75,0	25,0
NRW (2012)	37.482 €	26.421 €	11.061 €	3,5	96,5
Niedersachsen	48.709 €	22.453 €	26.256 €	59,1	40,9
Rheinland-Pfalz	43.685 €	21.949 €	21.736 €	37,1	62,9
Saarland	31.281 €	26.985 €	4.296 €	0	100
Sachsen	28.215 €	22.071 €	6.144 €	84,6	15,4
Sachsen-Anhalt	25.967 €	22.449 €	3.518 €	100	0
Schleswig-Hol- stein	29.686 €	23.507 €	6.179 €	40,0	60,0
Thüringen	29.120 €	22.704 €	6.416 €	91,3	8,7

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2013/2014; ohne Berlin, Bremen und Hamburg; BW = Baden-Württemberg; MV = Mecklenburg-Vorpommern; NRW = Nordrhein-Westfalen

Zur Verdeutlichung dieses Sachverhalts weist die Tabelle 4.2 für alle ost- und westdeutschen Bundesländer den Anteil an Landkreisen und kreisfreien Städten aus, die ein bestimmtes Lohn- und Gehaltsniveau unterschreiten. Als Grenzwert wurde hier der Wert von 26.500 € gewählt. Dies entspricht in etwa 75% des im Jahre 2013 in Gesamtdeutschland realisierten durchschnittlichen Bruttoentgelts je Arbeitnehmer. Zunächst ist auffällig, dass es mit Baden-Württemberg, Hessen und dem Saarland drei westdeutsche Bundesländer gibt, in denen kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt den Grenzwert von 26.500 € unterschreitet. In Nordrhein-Westfalen sind es mit den Kreisen Heinsberg und Kleve zudem nur zwei landwirtschaftlich geprägte Landkreise. Demgegenüber gibt es mit Sachsen-Anhalt auch ein Bundesland, in dem alle Landkreise und kreisfreien Städte den gewählten Grenzwert von 26.500 € unterschreiten. Zwischen diesen

Extrempolen gibt es eine große Bandbreite an Verteilungen, wobei die ostdeutschen Bundesländer durchweg einen höheren Anteil an Landkreisen und kreisfreien Städten unterhalb des Grenzwertes aufweisen. Das ostdeutsche Bundesland mit dem geringsten Anteil an Landkreisen und kreisfreien Städten unter dem Grenzwert von 26.500 € ist mit 72,2% Brandenburg. Diese breite Strukturschwäche ist neben dem Fehlen von wirtschaftsstarken Metropolregionen einer der bedeutendsten Gründe dafür, dass nicht nur die aktuelle Wirtschaftskraft sowie das derzeitige Bruttoentgeltniveau, sondern auch das Entwicklungspotenzial zahlreicher ostdeutscher Kreise deutlich geringer ist, als dies für einkommensschwache westdeutsche Kreise und kreisfreie Städte der Fall ist, die im Umkreis wirtschaftsstarker Zentren liegen. Zudem ist die Wirtschaftskraft in den wenigen ostdeutschen Zentren wie Dresden, Jena oder Leipzig im Vergleich zu ähnlich großen westdeutschen Metropolregionen deutlich geringer. So lag bspw. 2012 das BIP je Einwohner in Nürnberg mit 45.443 Euro um mehr als 50% höher als in Leipzig (28.964 Euro). Daraus folgt wiederum, dass die Stadt Leipzig ihrer Funktion als Ankerpunkt und Impulsgeber für die umliegende Region nicht im gleichen Maße gerecht werden kann wie es Nürnberg für den Regierungsbezirk Mittelfranken vermag (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015).

Zusammenfassend zeigt sich auf der Ebene der Landkreise und Kreisfreien Städte eine durchaus nennenswerte Schnittmenge von ost- und westdeutschen Regionen im Entgeltbereich unter 26.500 €. So unterschreiten knapp 60% der Landkreise und Kreisfreien Städte in Niedersachsen diesen Grenzwert. In Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz sind es jeweils rund 40%. Diese Zahlen dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Strukturschwäche in Ostdeutschland weiterhin erheblich stärker ausgeprägt ist als in den einkommensschwachen westdeutschen Flächenländern. So liegt der Anteil an Landkreisen und Kreisfreien Städten, die ein durchschnittliches Bruttoarbeitsentgelt von 26.500 € unterschreiten, in allen ostdeutschen Bundesländern bei mehr als 70%. In Thüringen trifft dies sogar auf 91,3% und in Sachsen-Anhalt auf 100% der Landkreise und Kreisfreien Städte zu. Ein zweiter zentraler Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Regionen ist in der ökonomischen Bedeutung regionaler Zentren und Metropolregionen zu sehen, die in Ostdeutschland nicht in gleichem Maße als Wachstums- und

Produktivitätsmotor fungieren, wie es für vergleichbare westdeutsche Metropolregionen zu konstatieren ist (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015; Ragnitz 2012). Vielmehr sind „die großen Städte in den neuen Ländern [...] im gesamtdeutschen Vergleich selbst noch strukturschwache Einheiten“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015: 29). Dem entsprechend ist der Verweis auf die Existenz einkommensschwacher westdeutscher Regionen einerseits zwar durchaus richtig, da es mittlerweile in der Tat eine nennenswerte Schnittmenge an ost- und westdeutschen Landkreisen und Kreisfreien Städten unterhalb des gewählten Grenzwertes von 26.500 € gibt. Andererseits gibt es bei näherer Betrachtung noch immer erhebliche Unterschiede zwischen einkommensschwachen und einkommensstarken Regionen in Ost- und Westdeutschland, die, wie im Folgenden gezeigt werden wird, nicht durch den bloßen Verweis auf wirtschaftsstrukturelle Unterschiede nivelliert werden können.

5 Gründe für die weiterhin bestehenden Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

In diesem Kapitel werden die in der vorhandenen Literatur diskutierten Gründe für die weiterhin bestehenden Unterschiede in den Bruttoarbeitsentgelten dargestellt und auf Basis eigener empirischer Analysen überprüft. Die Analyse verläuft dabei entlang von drei theoretischen Typen regionaler Lohn Differenzen, die sich in dieser Form aus der einschlägigen ökonomische Literatur ableiten lassen (Bosch et al. 2009; Flassbeck und Spieker 2000; Lehdorff et al. 2009; Sesselmeier und Blauermel 1997).

1. Regionale Lohn Differenzen aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und damit verbundenen Unterschieden in Hinblick auf die realisierte Arbeitsproduktivität je Arbeitnehmer (sektorale Lohn Differenzierung).
2. Regionale Lohn Differenzen aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und damit verbunden Unterschieden in den Tätigkeitsniveaus der Beschäftigten, wobei unterstellt wird, dass Unterschiede in den Tätigkeitsniveaus mit Unterschieden in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten einhergehen (tätigkeitsbezogene Lohn Differenzierung).

3. Regionale Lohnunterschiede aufgrund von Unterschieden in der Durchsetzungsfähigkeit der tarifpolitischen Akteure. Für die gleichen Tätigkeiten werden bei gleichem Qualifikationsniveau der Beschäftigten unterschiedliche Löhne und Gehälter gezahlt (machtpolitische Lohndifferenzierung).

Die folgende Darstellung und Diskussion der Gründe für die weiterhin bestehenden Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland erfolgt in der hier aufgeführten Reihenfolge.

5.1 Wirtschaftsstrukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland (Sektorale Lohndifferenzierung)

In einem ersten Schritt wird zunächst geprüft, inwieweit wirtschaftsstrukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland einen Beitrag zur Erklärung der Persistenz der Lohnunterschiede leisten können. So wird in zahlreichen Studien auf die niedrigere Arbeitsproduktivität in Ostdeutschland verwiesen, die sich vor allem durch Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur erklärt (Bäcker und Jansen 2009; BMWi 2014; Brautzsch et al. 2014; Brenke 2014; Gühne und Markwardt 2014; Jansen 2011a, 2011b; Ochsner und Weber 2014). Unter den Begriff Wirtschaftsstruktur lassen sich dabei erstens Unterschiede in der Branchenstruktur fassen, die nach Gühne und Markwardt (2014) einen der Haupterklärungsfaktoren für den nach wie vor bestehenden Lohnunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland darstellen (vgl. auch Bäcker und Jansen 2009; Brautzsch et al. 2014; Brenke 2014). Um die Branchenstruktur abzubilden, wird zunächst mit Hilfe der Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder (VGRL) geprüft, welchen Anteil einzelne Branchen an der Gesamtbruttowertschöpfung in Ost- und Westdeutschland aufweisen. Daran anschließend wird auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes ermittelt, wie hoch der Beitrag einzelner Branchen zur Gesamtbeschäftigung in Ost- und Westdeutschland ist. Anzumerken ist, dass aufgrund der gröberen Wirtschaftszweigklassifikation in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder keine 1:1 Gegenüberstellung mit den Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen erfolgen kann.

Unter dem Oberbegriff der Wirtschaftsstruktur werden zweitens aber auch Unterschiede in Hinblick auf die Betriebsgröße diskutiert (Bäcker und Jansen 2009; Bechmann et al. 2010; Kluge und Weber 2016; Ochsner und Weber 2014). Diesbezüglich wird häufig die Kleinteiligkeit der ostdeutschen Wirtschaft als ein entscheidender Erklärungsfaktor für das geringere Lohnniveau

angeführt (Krippendorf et al. 2015; Meise 2014; Ochsner und Weber 2014). So arbeiteten 2012 in Westdeutschland rund 48% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Betrieb mit 250 und mehr Mitarbeitern. In Ostdeutschland trifft dies demgegenüber nur auf 27% zu (Ochsner und Weber 2014). Die kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur lässt sich zu einem Gutteil auf die De-Industrialisierung Ostdeutschlands in den ersten Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung zurückführen, die zu einer „weitgehend fragmentierte[n] Ansammlung von Klein- und Mittelbetrieben“ geführt hat (Meise 2014: 135).

Der Einfluss der Betriebsgröße konnte in einer neueren empirischen Studie erneut bestätigt werden. So zeigen Kluge und Weber (2016: 7), dass sich „für die Erklärung der Lohndifferenz [zwischen Ost- und Westdeutschland; AJ] insbesondere die unterschiedlichen Betriebsgrößen [...]“ verantwortlich zeichnen. Diese „erklärten im Jahr 2010 etwa 11% des Medianlohnabstandes. Auch wenn in der einschlägigen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur weitgehende Einigkeit über die Bedeutung der Betriebsgröße zur Erklärung der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland herrscht, soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass es auch gegenteilige Stimmen gibt. So kommen bspw. Gühne und Markwardt (2014: 37) zu dem Ergebnis, dass „die durchschnittlich kleineren Betriebe [...] nur einen statistisch vernachlässigbaren Einfluss“ auf die Persistenz des Lohnunterschiedes haben. Diese Studie folgt allerdings der Mehrheitsmeinung, indem angenommen wird, dass die Unterschiede in der Betriebsgröße einen essentiellen Faktor zur Erklärung der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland darstellen. Mögliche Einflüsse der Betriebsgröße werden vor allem im Rahmen der multivariaten Analysen detailliert behandelt. Im Rahmen der folgenden deskriptiven Analysen werden sie dagegen an der ein- oder anderen Stelle thematisiert, aber nicht in einem separaten Abschnitt analysiert.

5.1.1 Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur zwischen Ost- und Westdeutschland: Die Ebene der Bundesländer

Tabelle 5.1 zeigt verschiedene Volkswirtschaftliche Indikatoren differenziert nach Bundesländern und Wirtschaftszweigen für das Jahr 2014. Verglichen werden die beiden einkommensstärksten (Baden-Württemberg und Hessen) sowie das einkommensschwächste westdeutsche Bundesland (Schleswig-Holstein) mit den beiden industriestärksten (Sachsen und Thüringen)

sowie dem einkommensschwächsten (Mecklenburg-Vorpommern) ostdeutschen Bundesländern.

Verarbeitendes Gewerbe

Im Verarbeitenden Gewerbe zeigen sich starke regionale Unterschiede. Stark industrialisiert ist vor allem Baden-Württemberg, wo mehr als ein Viertel der abhängig Beschäftigten in diesem Sektor tätig sind. In den anderen hier aufgeführten Bundesländern sind die entsprechenden Anteile zum Teil deutlich geringer – und zwar unabhängig davon, ob es sich um ost- oder westdeutsche Bundesländer handelt. So weist Hessen mit 16,2% einen geringeren Beschäftigtenanteil auf als Sachsen (18,4%) und vor allem Thüringen, wo mehr als ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind. Den geringsten Beschäftigtenanteil weisen jedoch Schleswig-Holstein (12,9%) und Mecklenburg-Vorpommern (10,9%) auf.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Bruttowertschöpfung. So trägt das Verarbeitende Gewerbe zu nahezu einem Drittel zur Gesamtwirtschaftsleistung Baden-Württembergs bei. In Hessen ist der prozentuale Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Gesamtbruttowertschöpfung dagegen mit 18,8% geringer als in Sachsen, wo der entsprechende Wert bei 19,6% liegt, und Thüringen (23,0%). Mit einem Anteil von 15,0% bzw. 11,8% weisen wiederum Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern die geringsten Werte auf. Auch bei den im Durchschnitt im Verarbeitenden Gewerbe gezahlten Bruttolöhnen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den hier untersuchten Bundesländern. So beträgt die Bruttoentgeltdifferenz zwischen Sachsen und Baden-Württemberg, den beiden Bundesländern, die in Ost- bzw. in Westdeutschland das höchste durchschnittliche Bruttolohn- und -gehaltsniveau im Verarbeitenden Gewerbe aufweisen, 16.444 €. Selbst zwischen Sachsen und Schleswig-Holstein, dem westdeutschen Bundesland mit den geringsten durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelten im Verarbeitenden Gewerbe besteht noch eine Differenz von 9.434 €.

**Tabelle 5.1: Wirtschaftsstruktur im Bundeslandvergleich; 2013; 2014
(Bruttowertschöpfung); 2014; 2015 (Beschäftigtenanteil und Bruttolohn/AN)**

	BW	HE	SH	MV	SN	TH
Verarbeitendes Gewerbe (2015)						
Bruttowertschöpfung in %	33,2	18,8	15,0	11,8	19,6	23,0
Beschäftigtenanteil in %	26,6	16,2	12,9	10,9	18,4	21,7
Bruttolohn/AN (€/Jahr)	47.897	44.983	40.887	29.322	31.453	29.597
Finanz- Und Versicherungsgewerbe (2014)						
Bruttowertschöpfung in %	3,9	7,1	3,5	1,8	1,9	2,0
Beschäftigtenanteil in %	2,6	4,8	2,1	1,3	1,6	1,5
Bruttolohn/AN (€/Jahr)	47.054	69.553	45.216	41.341	40.737	40.478
Hotel- Und Gaststättengewerbe (2013/2014)						
Bruttowertschöpfung in %	1,3	1,5	2,0	3,1	1,5	1,3
Beschäftigtenanteil in %	3,7	3,8	4,8	6,8	3,9	3,3
Bruttolohn/AN (€/Jahr)	15.592	18.739	15.073	14.942	14.818	13.908
Sonstige Unternehmensdienstleistungen (2014)						
Bruttowertschöpfung in %	10,0	14,4	8,5	9,0	10,2	8,5
Beschäftigtenanteil in %	11,3	14,1	10,6	12,1	13,5	11,3
Bruttolohn/AN (€/Jahr)	28.426	30.460	23.610	18.906	19.577	19.304
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung (2013/2014)						
Bruttowertschöpfung in %	4,4	5,2	8,4	12,8	7,9	8,9
Beschäftigten-Anteil in %	5,5	6,0	8,0	10,2	6,8	7,9
Bruttolohn/AN (€/Jahr)	34.525	37.737	39.179	40.919	37.861	36.964

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2015, Eigene Berechnungen; BW = Baden-Württemberg, HE = Hessen, SH = Schleswig-Holstein, MV = Mecklenburg-Vorpommern, SN = Sachsen, TH = Thüringen

Die auf der Gesamtebene geringen Unterschiede in den Bruttoarbeitsentgelten zwischen Schleswig-Holstein und den ostdeutschen Bundesländern spiegeln sich im Verarbeitenden Gewerbe somit nicht derart explizit wider. Das einkommensstärkste ostdeutsche Bundesland erreicht hier lediglich 76,9% des entsprechenden Niveaus in Schleswig-Holstein. Die deutlichen Ost-West-Differenzen dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch zwischen den untersuchten westdeutschen Flächenländern Unterschiede in den durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelten gibt. Die Differenz beträgt zwischen Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein 7.010 € und zwischen Baden-Württemberg und Hessen 2.914 €. Als Erklärung für die Differenzen im Arbeitsentgelt wird in einigen Studien auf Unterschiede in der Arbeitsproduktivität hingewiesen (Bäcker und Jansen 2009; Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

2014), die sich auch auf Basis aktueller Zahlen zeigt. Mit der Produktivitätskennziffer „Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde“ wird dabei ein Indikator verwendet, der laut Krippendorf et al. (2015: 24) „die in einer Region erbrachte Arbeitsproduktivität [...] gut erfasst“, obgleich auf Basis dieses Indikators kein isolierter Rückschluss auf die Produktivität der Arbeitnehmer möglich ist und die Arbeitsproduktivität somit nur aus einer Gesamtperspektive heraus bewertet werden kann.

Tabelle 5.2: Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde; in Euro; in jeweiligen Preisen

Jahr	Westdeutschland in Euro	Ostdeutschland in Euro	Relation Ost/West In Prozent
2000	39,16	23,48	60,0%
2001	40,10	24,63	61,4%
2002	40,44	25,56	63,2%
2003	41,84	27,01	64,6%
2004	43,46	28,73	66,1%
2005	45,11	30,90	68,5%
2006	48,42	33,00	68,2%
2007	50,55	34,89	69,0%
2008	48,30	33,37	69,1%
2009	45,14	30,23	67,0%
2010	52,06	33,66	64,7%
2011	54,66	33,52	61,3%
2012	55,30	33,83	61,2%
2013	55,17	34,45	62,4%
2014	56,19	35,39	63,0%

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2014, Eigene Berechnungen

Diesbezüglich zeigt Tabelle 5.2, dass der Produktivitätsrückstand zu Westdeutschland weiterhin erheblich ist und seit 2008 sogar wieder zugenommen hat. Während 2008 mit einer Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde von 33,37 € immerhin gut 69% des westdeutschen Produktivitätsniveaus erreicht worden sind, liegt die Ost-West-Relation aktuell bei 63,0%. Unterschiede in der Produktivität spiegeln allerdings nicht allein Unterschiede in der tatsächlich je Arbeitsstunde erbrachten Leistung wider, sondern sind auch das Ergebnis einer unterschiedlichen Bedeutung wertschöpfungsstarker und wertschöpfungsarmer Unterbranchen (Absatz 5.1.2) sowie der Ausrichtung des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes „als Zulieferer westdeutscher Unternehmen“ (Ochsner und Weber 2014: 22; Engelmann und Fuchs 2012; Krippendorf et al.

2015; vgl. zu Letzterem Aspekt Abschnitt 5.2). Ein dritter wesentlicher Grund kann in der bereits für die gesamte ostdeutsche Wirtschaftsstruktur skizzierten Kleinteiligkeit der Unternehmensstrukturen gesehen werden, da kleinere Betriebe häufig geringere Möglichkeiten besitzen, „Investitionen zu finanzieren, Innovationsprozesse umzusetzen und eigene Produkte auf nationalen und vor allem auch auf internationalen Märkten gewinnbringend absetzen zu können“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014: 21; vgl. auch Bechmann et al. 2014; Krippendorf et al. 2015; Ochsner und Weber 2014; Paqué 2009). Dementsprechend bleibt festzuhalten, „dass ‚regionale Produktivität‘ die wirtschaftliche Leistungskraft einer Region am Markt misst, aber keine Rückschlüsse auf die Effizienz der Unternehmen in der Region zulässt“ (Krippendorf et al. 2015: 23). In der Konsequenz empfehlen Krippendorf et al. (2015: 23), regionale Unterschiede in der Produktivität „nur mit Erläuterung der strukturellen Besonderheiten zu verwenden und zu interpretieren“, was in dieser Studie getan wird.

Allerdings zeigen die Unterschiede im durchschnittlichen Bruttolohn- und -gehaltsniveau zwischen Schleswig-Holstein und den ostdeutschen Bundesländern, dass Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur nicht alleine zur Erklärung der Bruttoentgeltdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland herangezogen werden können. Ein weiterer Grund dafür kann viertens darin gesehen werden, dass es nicht nur Unterschiede in der Branchenstruktur sind, die die Bruttoentgeltdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland begründen, sondern auch Unterschiede hinsichtlich des Tätigkeitsniveaus innerhalb der jeweiligen Branchen sowie der Durchsetzungsfähigkeit der jeweiligen Branchengewerkschaften.

Kredit- und Versicherungsgewerbe

Geringere Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern zeigen sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Mit Ausnahme von Hessen, das einen Spitzenwert von durchschnittlich 69.553 € aufweist, weisen die durchschnittlichen Bruttojahreslöhne und -gehälter in allen anderen untersuchten Bundesländern eine Spannweite von rund 6.500 € auf. Die deutlich homogenere Verteilung in diesem Wirtschaftssektor lässt sich vor allem dadurch erklären, dass die Bandbreite an Unterbranchen im Kredit- und Versicherungsgewerbe deutlich kleiner als im Verarbeitenden Gewerbe ist, und sich Unterschiede im Bruttolohn- und -gehaltsniveaus

somit entweder aus unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus in Ost- und Westdeutschland ergeben, oder tatsächlich Folge einer, ggf. auch tariflichen, Schlechterstellung ostdeutscher Arbeitnehmer sind. Trotz stärkerer Homogenität weisen alle drei ostdeutschen Bundesländer allerdings geringere durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelte als die westdeutschen Bundesländer auf.

Die große Bedeutung des Kredit- und Versicherungsgewerbes für Hessen wird auch bei Betrachtung der anderen beiden Volkswirtschaftlichen Indikatoren deutlich. So weist die Branche einen Anteil von 7,1% an der gesamten Bruttowertschöpfung des Bundeslandes auf; in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein liegt der Anteil dagegen mit 3,9% bzw. 3,5% deutlich darunter. Am niedrigsten ist der Anteil in Mecklenburg-Vorpommern, wo sich das Kredit- und Versicherungsgewerbe nur für 1,8% der Gesamtwertschöpfung verantwortlich zeichnet. Aber auch in den anderen beiden untersuchten ostdeutschen Bundesländern liegt der Anteil des Kredit- und Versicherungsgewerbes an der Gesamtwertschöpfung unter zwei Prozent.

Gastgewerbe

Das Gastgewerbe spielt vor allem in Mecklenburg-Vorpommern eine bedeutendere ökonomische Rolle. Der Anteil an der gesamten Bruttowertschöpfung auf Bundeslandebene ist hier mit 3,1% mit Abstand am höchsten. Auch der Beschäftigtenanteil liegt mit 6,8% deutlich über den Werten der anderen fünf untersuchten Bundesländer (Tabelle 5.1). Die größere wirtschaftliche Bedeutung spiegelt sich auch im durchschnittlichen Bruttolohnniveau in Mecklenburg-Vorpommern wider, das mit 14.942 € nur geringfügig unter den entsprechenden Werten in Baden-Württemberg (15.592 €) und Schleswig-Holstein (15.073 €) liegt. Deutlich höhere Arbeitsentgelte werden dagegen in Hessen (18.739 €) realisiert. Ferner wird deutlich, dass es sich beim Gastgewerbe um einen Niedriglohnsektor handelt. So erreichen die durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelte in diesem Wirtschaftszweig in Hessen gerade einmal rund 42% des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts im Verarbeitenden Gewerbe. In Mecklenburg-Vorpommern sind es 51%. Ähnlich wie bei anderen Niedriglohnsektoren lassen sich auch beim Gastgewerbe geringere Lohndifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland ausmachen als dies beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe der Fall ist. So liegt das durchschnittliche Bruttolohn-

niveau in dieser Branche in Mecklenburg-Vorpommern bei immerhin 79,1% des entsprechenden Wertes in Hessen und sogar bei 99,1% des durchschnittlichen Bruttoentgeltes in Schleswig-Holstein.

Unternehmensnahe Dienstleistungen

Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und den Freien Berufen zeigt sich eine Zweiteilung zwischen Baden-Württemberg und Hessen auf der einen und den übrigen vier Bundesländern auf der anderen Seite. So liegen die durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter im finanzwirtschaftlich geprägten Hessen bei knapp 30.000 €, im industriell geprägten Baden-Württemberg bei etwa 28.500 € und in den ostdeutschen Bundesländern sowie Schleswig-Holstein zwischen 18.906 € und 23.610 €. Die hohen Durchschnittswerte in Baden-Württemberg und Hessen lassen darauf schließen, dass wertschöpfungsstarke unternehmensnahe Dienstleistungen mit wertschöpfungsstarken Branchen des Verarbeitenden Gewerbes oder des Kredit- und Versicherungsgewerbes einhergehen, weil sich beides wechselseitig bedingt. Dieses Wechselverhältnis lässt sich auch für Sachsen anführen. Bereits seit mehreren Jahren führt hier das im Großraum Dresden/Freiberg/Chemnitz konzentrierte Mikroelektronik-Cluster zur verstärkten Ansiedlung von wertschöpfungsstarken unternehmensnahen Dienstleistungen. So birgt die stark auf den IT-Bereich ausgerichtete Forschungslandschaft ein erhebliches Potential für Unternehmensgründungen sowie die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte (Braun/Eich-Born 2008).

Öffentliche Verwaltung

Die Analyse des Wirtschaftsbereiches Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Verteidigung zeigt, dass die volkswirtschaftliche Bedeutung des öffentlichen Sektors umso größer ist, je strukturschwächer das Bundesland ist. So sind 2014 10,2% der Arbeitnehmer/-innen in Mecklenburg-Vorpommern in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherungen oder Einrichtungen der Landesverteidigung beschäftigt. Der öffentliche Sektor trägt entsprechend mit 12,8% in erheblichem Maße zur Gesamtbruttowertschöpfung des Bundeslandes bei. Im strukturstarken Baden-Württemberg liegen die Anteile demgegenüber bei 4,4% der Gesamtbruttowertschöpfung und 5,5% der abhängig Beschäftigten. Ein ähnliches Bild zeigt sich

auch in Hessen. Der Zusammenhang zwischen Strukturschwäche (im Sinne des Fehlens wertschöpfungsstarker Wirtschaftszweige wie dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe) kann auch dadurch verdeutlicht werden, dass der öffentliche Sektor in Schleswig-Holstein mit 8,0% einen höheren Beschäftigtenanteil aufweist, als dies in Sachsen (6,8%) und Thüringen (7,9%) der Fall ist, die gemessen am Anteil der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe, durchaus als strukturstark charakterisiert werden können – auch wenn die durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelte in Schleswig-Holstein die entsprechenden Durchschnittswerte in Sachsen und Thüringen noch übersteigen. Es wird zudem deutlich, dass in den hier zusammengefassten öffentlichen Wirtschaftsbereichen der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland weitgehend als abgeschlossen angesehen werden kann. So weist Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich der sechs Bundesländer mit 40.919 € das höchste durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt auf.

5.1.2 Strukturelle Unterschiede innerhalb der jeweiligen Wirtschaftszweige in Ost- und Westdeutschland

Auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes wird im Folgenden versucht, die weiterhin zwischen Ost- und Westdeutschland bestehenden Unterschiede in der Branchenstruktur noch detaillierter abzubilden, sowie zumindest einige wenige Veränderungen im Zeitverlauf darzustellen. Als zentrale Kenngröße wird der Beschäftigungsanteil in den einzelnen Wirtschaftszweigen herangezogen. Die Analyse beschränkt sich dabei auf sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung. Die Berücksichtigung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung würde das Ergebnis verzerren, da es sich insbesondere bei Letzterer um marginale Beschäftigungsformen handelt, die zwar etwas über die Arbeitsmarktlage, nichts aber über die Bedeutung einzelner Branchen aussagen würde.

Verarbeitendes Gewerbe

Im Verarbeitenden Gewerbe erreicht das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt von vollzeitbeschäftigten ostdeutschen Arbeitnehmern lediglich 67,8% des westdeutschen Niveaus (Tabelle 5.3). Verglichen mit dem Jahr 2007, auf das sich die Publikationen von Bäcker und Jansen (2009) sowie Jansen (2011a, 2011b) beziehen, bedeutet dies lediglich eine Verringerung der Differenz zwischen Ost- und Westdeutschland um 0,7 Prozentpunkte. Diese Entgeltdiskrepanzen

lassen sich teilweise durch die bereits referierten Produktivitätsunterschiede, z. T. aber auch durch wirtschaftsstrukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland erklären. So sind es im Verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland vornehmlich die einkommensschwächeren Branchen des verarbeitenden Gewerbes, die hohe Beschäftigtenanteile aufweisen, während einkommensstarke Unterbranchen wie der Fahrzeug- oder der Maschinenbau in stärkerem Maße in Westdeutschland vertreten sind. Ein Beispiel hierfür ist das Ernährungsgewerbe, wo der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst mit 2.942 € in den alten und 2.169 € in Ostdeutschland um ca. 1.272 € (West) bzw. 688 € (Ost) unter den entsprechenden monatlichen Durchschnittswerten für das Verarbeitende Gewerbe insgesamt (4.214 € in West- und 2.857 € in Ostdeutschland) liegt. Hinzu kommt, dass in sämtlichen Unterbranchen in West- durchgängig höhere durchschnittliche Monatseinkommen als in Ostdeutschland erzielt werden. So liegt das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt im westdeutschen Ernährungsgewerbe um mehr als 750 € über dem entsprechenden Referenzwert in Ostdeutschland; in den hier aufgeführten Bereichen des Fahrzeugbaus liegt die Differenz sogar jeweils deutlich über 1.000 €.

Tabelle 5.3: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Bruttomonatsentgelte in ausgewählten Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes; Ost- und Westdeutschland

	Anteil der Sv-Pflichtigen Vollzeitbeschäftigung in ausgewählten Wirtschaftszweigen an der Gesamtbeschäftigung in % Stand 1. Quartal 2015		Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Euro- Stand 3. Quartal 2015 ¹¹ (In Klammern 2008)	
	West in %	Ost in %	Westdeutschland	Ostdeutschland
Verarbeitendes Gewerbe	29,3	26,4	4.269	2.857
			Ost/West = 67,8 % (67,1%)	
Ernährungsgewerbe	2,1	2,7	2.966	2.205
			Ost/West = 74,3 % (70,3%)	
Herstellung Von Metall- erzeugnissen	3,5	4,1	3.683	2.713
			Ost/West = 73,7 % (69,9%)	
Herstellung Von Chemi- schen Erzeugnissen	1,5	1,1	4.803	3.509
			Ost/West = 73,1 % (68,3%)	
Maschinenbau	5,4	3,0	4.658	3.090
			Ost/West = 66,3 % (69,3%)	
Herstellung Von Elektri- schen Ausrüstungen	1,9	1,2	4.462	2.829
			Ost/West = 63,4 % ^a	
Herstellung Von Kraft- wagen Und Kraftwagen- teilen	3,8	2,4	5.266	3.471
			Ost/West = 65,9 % (66,4%)	
Herstellung Von Kraft- wagen Und Kraftwagen- motoren	2,1	0,8	6.046	4.586
			Ost/West = 75,9 % (69,6%)	
Baugewerbe	5,5	8,2	3.384	2.648
			Ost/West = 78,3 % (76,3%)	

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes 3. Quartal 2015; ^a durch Neufassung der Branchen kein Vergleich mit 2007 möglich

Marktbestimmte Dienstleistungen

Hinsichtlich der Beschäftigtenanteile zeigt sich im Bereich der marktbestimmten Dienstleistungen ein ganz ähnliches Ergebnis (Tabelle 5.4). In allen Branchen mit den sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland niedrigsten durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten, nämlich den Bereichen Personal- und Stellenvermittlung, Wach- und Sicherheitsdienste und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, liegen die relativen Beschäftigtenanteile in den neuen Bundesländern jeweils über den entsprechenden Anteilen in den alten Bundesländern.

¹¹ Mit Sonderzahlungen

Umgekehrt weisen relativ einkommensstarke Dienstleistungsbranchen, wie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Bereich Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen höhere Beschäftigtenanteile in Westdeutschland auf. In der Konsequenz liegt auf aggregierter Ebene das durchschnittliche Bruttomonats-einkommen in den alten Bundesländern mit 3.858 € um mehr als 1.000 € über dem entsprechenden Durchschnittsentgelt in den neuen Bundesländern. Ostdeutsche Vollzeitarbeitnehmer beziehen somit lediglich etwa zwei Drittel des westdeutschen Durchschnittseinkommens (67,9%).

Tabelle 5.4: Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Bruttomonatsentgelte in ausgewählten Wirtschaftszweigen des Dienstleistungssektors (marktbestimmte Dienstleistungen); Ost- und Westdeutschland^a

	Anteil der Sv-Pflichtigen Vollzeitbeschäftigung in ausgewählten Wirtschaftszweigen an der Gesamtbeschäftigung in % Stand 1. Quartal 2015		Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Euro Stand 1. Quartal 2015 ¹² (In Klammern 2008)	
	West in %	Ost in %	Westdeutschland	Ostdeutschland
Marktbestimmte Dienstleistungen	39,7	34,2	3.858	2.622
			Ost/West = 68,0 %	
Grosshandel	5,4	2,8	3.966	2.655
			Ost/West = 66,9 %	
Einzelhandel	4,4	3,6	2.914	2.342
			Ost/West = 80,4 % (78,8%)	
Verkehr Und Lagerei	5,6	6,4	3.161	2.566
			Ost/West = 81,2 %	
Gastgewerbe	2,1	3,1	2.321	1.860
			Ost/West = 80,1 % (75,0%)	
Finanz- Und Versicherungsdienstleistungen	3,4	1,4	5.141	4.030
			Ost/West = 78,4 % (78,6%)	
Erbringung Von Freiberuflichen, Wissenschaftl. Und Techn. Dienstleistungen	5,9	3,9	4.853	3.389
			Ost/West = 69,8 %	
Erbringung Von Sonst. Wirtschaftl. Dienstleistungen	6,3	7,7	2.508	2.008
			Ost/West = 80,1 %	
Vermittlung Und Überlassung Von Arbeitskräften	3,4	4,2	2.141	1.871
			Ost/West = 87,4 %	

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes 3. Quartal 2015; ^a Durch Neufassung der Branchen Vergleich mit 2007 nur sehr eingeschränkt möglich

¹² Mit Sonderzahlungen

Neben diesen wirtschaftsstrukturellen Differenzen zeigen sich im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen ebenso wie im Verarbeitenden Gewerbe auch erhebliche Differenzen innerhalb der einzelnen Branchen. Sämtliche Branchen im Segment der marktbestimmten Dienstleistungen weisen ebenfalls ein erhebliches West-Ost-Gefälle auf. Selbst in den wert-schöpfungsschwachen Unterbranchen unterschreiten die durchschnittlichen Monatseinkommen in Ostdeutschland die entsprechenden westdeutschen Werte zum Teil deutlich. So beziehen ostdeutsche Beschäftigte im Wach- und Sicherheitsgewerbe mit 2.009 € gerade einmal rund 85% des entsprechenden Monatsverdienstes in Westdeutschland.

Öffentliche Dienstleistungen

Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich bei den öffentlichen Dienstleistungen und den Gesundheits- und sozialen Dienstleistungen (Tabelle 5.5).

Tabelle 5.5: Anteil der sv-pflichtigen Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Bruttomonatsentgelte im Bereich der nicht marktbestimmten Dienstleistungen; Ost- u. Westdeutschland

	Anteil der Sv-Pflichtigen Vollzeitbeschäftigung in ausgewählten Wirtschaftszweigen an der Gesamtbeschäftigung in % Stand 1. Quartal 2015		Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt in Ausgewählten Wirtschaftszweigen in Euro Stand 3. Quartal 2015 ¹³ (In Klammern 2008)	
	West in %	Ost in %	Westdeutschland	Ostdeutschland
Nicht Marktbestimmte Dienstleistungen	23,4	28,0	3.751	3.489
			Ost/West = 93,0 %	
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8,7	11,4	3.617	3.514
			Ost/West = 97,2 %	
Öffentliche Verwaltung	3,9	5,4	3.695	3.593
			Ost/West = 97,2 %	
Ausw. Angelegenheiten, Verteidigung, Öffentliche Sicherheit Und Ordnung	3,7	4,7	3.457	3.360
			Ost/West = 97,2 %	
Erziehung u. Unterricht	4,3	4,5	4.245	4.203
			Ost/West = 99,0 % (106,8%)	
Gesundheitswesen	4,8	5,9	4.058	3.804
			Ost/West = 93,7 % (92,9%)	
Krankenhäuser	3,7	4,7	4.329	4.086
			Ost/West = 94,4 %	
Sozialwesen	1,3	2,1	3.135	2.521
			Ost/West = 80,4 % (81,7%)	

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes 3. Quartal 2015

¹³ Mit Sonderzahlungen

Alle hier untersuchten Wirtschaftszweige weisen einen höheren Beschäftigtenanteil in Ost- als in Westdeutschland auf. Besonders deutlich wird dies im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung. So sind 11,6% der vollzeitbeschäftigten ostdeutschen Arbeitnehmer/-innen in dieser Branche beschäftigt, in Westdeutschland sind es dagegen nur 8,8%. Auffällig sind ferner die geringen Einkommensdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland. Vor allem in den Bereichen Öffentliche Verwaltung und Erziehung und Unterricht entsprechen sich die Arbeitsentgelte zwischen Ost- und Westdeutschland weitgehend. Eine Ausnahme stellt hier das Sozialwesen dar. In dieser Branche erreicht das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt nur gut 80 Prozent des entsprechenden westdeutschen Wertes. Ein Grund dafür kann sicherlich in der „Enttariflichung“ und der damit einhergehenden Abkehr von der Orientierung an den Arbeits- und Entgeltstandards des öffentlichen Dienstes gesehen werden, die im Sozialsektor im Allgemeinen und im Bereich der ambulanten Pflege im Speziellen in den letzten 10 bis 15 Jahren besonders ausgeprägt war (Blank und Schulz 2015).

5.2 Unterschiede in den Tätigkeitsniveaus zwischen Ost- und Westdeutschland (Tätigkeitsbezogene Lohndifferenzierung)

In vielen einschlägigen Publikationen werden oftmals neben Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur, auch Unterschiede im Tätigkeitsniveau als Erklärung für die weiterhin bestehenden Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland angeführt, da ein größerer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland in untere Leistungsgruppen eingruppiert ist, während sich in Westdeutschland ein größerer Anteil den oberen Leistungsgruppen 1 und 2 zuordnen lässt.¹⁴ (Bäcker und Jansen 2009; Brautzsch et al. 2014; Braun und Eich-

¹⁴ Im Rahmen der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen werden fünf Leistungsgruppen unterschieden. Der **Leistungsgruppe 1** werden Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnissen zugeordnet. In dieser obersten Leistungsgruppe befinden sich zudem Arbeitnehmer/-innen deren Tätigkeiten umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern, die in der Regel nur durch ein Hochschulstudium erworben werden können. In **Leistungsgruppe 2** werden demgegenüber Arbeitnehmer/-innen mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten eingeordnet, für die nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern zudem mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. In **Leistungsgruppe 3** befinden sich Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Angelernte Arbeitnehmer/-innen mit überwiegend einfachen Tätigkeiten werden der **Leistungsgruppe 4** zugeordnet. Die für die Ausübung der Beschäftigung notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben. In der untersten **Leistungsgruppe 5** befinden sich ungelernte Arbeitnehmer/-innen mit einfachen, schematischen Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine berufliche Ausbildung, noch eine längere Anlernphase von mehr als drei Monaten notwendig sind.

Born 2008; Jansen 2011b). Dieses Ergebnis bestätigt sich im produzierenden Gewerbe auch auf Basis der Daten aus dem dritten Quartal 2015 (Tabelle 5.6).¹⁵ Während sich knapp ein Drittel der westdeutschen Vollzeitbeschäftigten in den beiden oberen Leistungsgruppen befindet, sind es in Ostdeutschland mit 24,1% weniger als ein Viertel. Dagegen sind mit 71,3% deutlich mehr ostdeutsche Beschäftigte den Leistungsgruppen 3 und 4 zugeordnet. Der entsprechende Anteil liegt in Westdeutschland bei 61,5% und damit um gut zehn Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Anteilswert. In der untersten Leistungsgruppe 5 ist dann wiederum ein deutlich höherer Beschäftigtenanteil in Westdeutschland zu verzeichnen (6,6% zu 4,5%).

Tabelle 5.6: Anteil der Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Verdienste nach Leistungsgruppen im produzierenden Gewerbe; 2015

	Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im in %		Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in € Relation Ost/West	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
LG 1	11,4	7,8	7.707	5.912
			76,7%	
LG 2	20,4	15,9	4.930	3.548
			72,0%	
LG 3	44,3	55,3	3.520	2.560
			72,7%	
LG 4	17,2	16,4	3.022	2.221
			73,5%	
LG 5	6,6	4,5	2.601	2.097
			80,6%	

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes 3. Quartal 2015

¹⁵ Eine feinere Branchengliederung ist auf Basis der frei verfügbaren Daten nicht möglich. Die Auswertung beschränkt sich zudem auf abhängig Vollzeitbeschäftigte, um eine Vergleichbarkeit mit den in Abschnitt 5.2 dargestellten Daten zu gewährleisten.

In einigen Studien wird die in Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Verteilung auf die fünf Leistungsgruppen vor allem damit erklärt, dass im Rahmen der Umstrukturierung des produzierenden Gewerbes in den ersten Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung der Großteil der ostdeutschen Unternehmen an westdeutsche Unternehmen oder ausländische Investoren verkauft wurde, da es kaum möglich war, aus der Konkursmasse der DDR ein „strukturbestimmendes, vertikal integriertes Unternehmen zu erhalten, dessen wesentliche Aktivitäten in der Region konzentriert sind“ (Bundesministerium der Finanzen 2002: S. 135). Vielmehr haben sich im Zuge der industriellen Neuordnung (insbesondere in Hinblick auf die Eigentümerstruktur) so genannte Satellitendistrikte herausgebildet, die im Wesentlichen aus Zweigbetrieben und Tochterunternehmen großer Unternehmen oder Unternehmensverbände mit Hauptsitz in anderen Regionen bestehen. Die Folge dieses Umstrukturierungsprozesses war, dass den Zweigbetrieben und Tochterunternehmen häufig vornehmlich ausführende Tätigkeiten und Zulieferfunktionen zugeordnet wurden, nicht aber so genannte „Headquarter-Funktionen“ wie zum Beispiel Strategische Planung, Forschung und Entwicklung, Human-Resources-Management oder das zentrale Management (Braun und Eich-Born 2008; Krippendorf et al. 2015; Paqué 2009). Diese blieben in der Regel an den angestammten Standorten in Westdeutschland oder im Ausland. Der Grund für diese Aufteilung ist vor allem darin zu sehen, dass derartige strategische Abteilungen kaum verlagerungsfähig sind, da ein räumlicher Wechsel immer auch die Gefahr birgt, dass die gesamte Organisation Schaden nimmt, weil ein Teil der hochqualifizierten Mitarbeiter den Umzug verweigern könnte (Bundesministerium für Finanzen 2002). Allerdings gibt es nicht nur in Hinblick auf die jeweiligen Anteile der abhängig Vollzeitbeschäftigten in den einzelnen Leistungsgruppen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch in Bezug auf die im Durchschnitt realisierten Bruttomonatsentgelte in den jeweiligen Leistungsgruppen. So beziehen westdeutsche Vollzeitbeschäftigte in Leistungsgruppe 1 des produzierenden Gewerbes ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt von 8.001 €; in Ostdeutschland liegt der entsprechende Wert dagegen nur bei 5.817 € und somit bei lediglich 72,7% des westdeutschen Niveaus. Diese Diskrepanz zeigt sich in allen Leistungsgruppen. Der geringste Niveauunterschied lässt sich in der untersten Leistungsgruppe 5 ausmachen. Hier erreichen die ostdeutschen Vollzeitbeschäftigten mit durchschnittlich 2.024 € 80,7% des

entsprechenden westdeutschen Niveaus. Da es sich bei den zugrundeliegenden Daten um Werte aus dem ersten Quartal 2015 handelt, scheint dies bereits die ersten Auswirkungen der Einführung eines allgemeingültigen gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 abzubilden.

Im Dienstleistungsgewerbe zeigt sich in Hinblick auf die prozentuale Verteilung der abhängig Beschäftigten auf die fünf Leistungsgruppen ein ähnliches Bild (Tabelle 5.7). Während knapp 40% der westdeutschen Vollzeitbeschäftigten in die erste oder zweite Leistungsgruppe eingruppiert sind, liegt der entsprechende Anteilswert in Ostdeutschland bei weniger als einem Drittel.

Tabelle 5.7: Anteil der Vollzeitbeschäftigten und durchschnittliche Verdienste nach Leistungsgruppen im Dienstleistungssektor; 2015

	Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den jeweiligen Leistungsgruppen In %		Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den jeweiligen Leistungsgruppen in € (Relation Ost/West)	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
LG 1	12,6	10,7	7.064	5.769
			81,7%	
LG 2	26,5	22,3	4.482	3.673
			82,0%	
LG 3	42,8	48,4	3.017	2.518
			83,5%	
LG 4	11,9	13,7	2.324	1.974
			84,9%	
LG 5	6,1	4,8	1.895	1.733
			91,5%	

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Stat. Bundesamtes 3. Quartal 2015; eigene Berechnungen

Demgegenüber sind mehr als 60% der ostdeutschen Vollzeitbeschäftigten in die Leistungsgruppen 3 oder 4 eingruppiert. In Westdeutschland liegt der Anteilswert bei rund 54%. Mit 6,1% ist auch hier ein etwas höherer Anteil der westdeutschen Vollzeitbeschäftigten in Leistungsgruppe 5 eingruppiert (Ostdeutschland: 4,8%). Unterschiede zu den Verteilungen für das produzierende Gewerbe lassen sich allerdings bei den, in den jeweiligen Leistungsgruppen im Durchschnitt realisierten Bruttomonatsentgelten feststellen. Während die durchschnittlichen Brutto-

monatsentgelte in Ostdeutschland in allen fünf Leistungsgruppen wie im Produzierenden Gewerbe unter den entsprechenden Löhnen in Westdeutschland liegen, sind die Niveauunterschiede deutlich geringer. So erreicht das durchschnittliche Bruttoentgeltniveau der ostdeutschen Vollzeitbeschäftigten in allen Leistungsgruppen mehr als 80% der jeweils in Westdeutschland realisierten Bruttobeträge. In der Leistungsgruppe 5 liegt der entsprechende Wert sogar bei 91,5%. Letzterer Wert macht noch einmal die in der Tat positive Wirkung des gesetzlichen Mindestlohnes deutlich. Auffällig ist ferner, dass die Lohndifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland mit steigender beruflicher Positionierung ebenfalls größer werden. So erreichen die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste von Arbeitnehmer/-innen in der ersten Leistungsgruppe 81,7%. Arbeitnehmer/-innen in der Leistungsgruppe 4 erreichen demgegenüber 84,9% Prozent des entsprechenden westdeutschen Niveaus.

5.3 Zum Stand des Konvergenzprozesses bei den Tariflöhnen

Neben Unterschieden in der Tätigkeits- und Wirtschaftsstruktur, wird in zahlreichen Studien auf die geringere Durchsetzungsfähigkeit der tariflichen Akteure in Ostdeutschland hingewiesen, die in erster Linie aus einer geringeren Tarifbindung resultiert, die die Durchsetzung tariflicher Standards erschwert (Amlinger 2014; Ellguth und Kohaut 2015; Jansen 2011b). So fielen 2014 nur 36% der abhängig Beschäftigten unter den Regelungsbereich eines Flächentarifvertrages. Rechnet man den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinzu, deren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen über einen Firmentarifvertrag geregelt werden (11%), so ergibt sich für Ostdeutschland eine Tarifbindung von 47% der Beschäftigten, während im selben Jahr in Westdeutschland 60% der abhängig Beschäftigten in Unternehmen beschäftigt waren, deren Entgeltstrukturen durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag geregelt wurden (Ellguth und Kohaut 2015).

Dementsprechend wird in folgendem Abschnitt wird auf Basis der Daten des WSI-Tarifarchivs der Frage nachgegangen, inwieweit in Flächentarifverträgen bis heute zwischen Ost- und Westdeutschland differenziert wird. Die Auswertung zeichnet dabei ein ambivalentes Bild: Während es mit dem Bankgewerbe, dem Öffentlichen Dienst (Bundesländer) sowie dem Versicherungsgewerbe drei vergleichsweise beschäftigungsstarke Wirtschaftsbereiche gibt, für die ein einheitlicher Tarifvertrag in Ost- und in Westdeutschland gilt, weist die Mehrheit der Branchen im WSI-Tarifarchiv regionale Differenzierungen auf. Diese beziehen sich allerdings nicht allein auf

Ost-West Unterschiede, sondern spiegeln auch Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Tarifgebieten wider. So sind bspw. in der Eisen- und Stahlindustrie, wo es drei Tarifgebiete gibt, die tariflichen Entgeltstrukturen zwischen den Tarifgebieten „Nordrhein-Westfalen“ und „Neue Bundesländer“ identisch, während im Tarifgebiet „Saarland“ etwas höhere tarifliche Lohn- und Gehaltsvereinbarungen gelten. Dementsprechend kann die Eisen- und Stahlindustrie als Branche charakterisiert werden, in der sich keine spezifische Ost-West Systematik mehr ausmachen lässt. Eine deutlich feinere regionale Untergliederung findet sich in der Metall- und Elektroindustrie, wo es 15 Tarifgebiete mit jeweils eigenen Entgeltrahmenvereinbarungen gibt. Auch hier lässt sich keine Ost-West-Systematik in dem Sinne erkennen, dass die tariflich vereinbarten Monatslöhne und -gehälter in allen ostdeutschen Tarifgebieten unter den entsprechenden Tarifentgelten in den westdeutschen Tarifgebieten liegen. Deutliche Ost/West-Unterschiede zeigen sich allerdings bei der tariflich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Diese liegt in den ostdeutschen Tarifbereichen, mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern, bei 38 Wochenstunden und damit um drei Stunden über der vereinbarten Wochenarbeitszeit in den westdeutschen Tarifbereichen (35 Wochenstunden).¹⁶ Dementsprechend würden bei Berücksichtigung von Stundenentgelten deutlichere Ost/West-Unterschiede zutage treten.¹⁷ Anders ist der Fall in der Chemischen Industrie gelagert, wo es zumindest zwischen den im WSI-Tarifarchiv aufgeführten Tarifgebieten „Nordrhein“ und „Ost“ sowohl noch Unterschiede in Hinblick auf die tarifliche Monatsvergütung, als auch auf die Anzahl der wöchentlich zu absolvierenden Arbeitsstunden gibt (Tabelle 5.8). So müssen die Tarifbeschäftigten im Tarifgebiet Nordrhein 2,5 Stunden weniger arbeiten als im Tarifgebiet Ost, was bei Letzteren allerdings nicht zu höheren Monatsentgelten führt. Stattdessen erreicht das tarifvertraglich vereinbarte monatliche Lohn- und Gehaltsniveau je nach Berufs- bzw. Tarifgruppe zwischen 90% und 95% des Niveaus im Tarifgebiet Nordrhein.

¹⁶ Mecklenburg-Vorpommern gehört zum IG Metall Bezirk Küste, in dem ein gemeinsamer Tarifvertrag für die ost- und westdeutschen Regionen gilt.

¹⁷ Allerdings sind für die Frage der Vereinheitlichung des Rentenrechts ausschließlich Differenzen auf der Ebene der Monatsentgelte von Bedeutung, so dass die Frage ungleicher Stundenlöhne zwischen vergleichbaren Tarifbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland in dieser Studie von untergeordneter Bedeutung ist. Allerdings ist dies ein durchaus interessanter und wichtiger Befund, der vor allem aus einer Gerechtigkeitsperspektive heraus stärker diskutiert werden sollte.

Tabelle 5.8: Unterschiede in den Tariflöhnen und Arbeitszeiten in ausgewählten Branchen in Ost- und Westdeutschland

Wirtschaftszweig	Berufs- und Tarifgruppe	Arbeitszeit in Std. pro Woche		Monatsvergütung in € ¹⁸ (Stundenvergütung)		Angleichungsniveau/Monat Ost/West (Stunde)
		Ost	West	Ost	West	
Bauhauptgewerbe (ab 6/2015 → LGR 3/4 und TG AX; gültig ab 1/2016 → LGr. 1)	Maschinenwerker (LGr. 1)	40	40	1.914 (11,05)	1.949 (11,25)	98,2 %
	Baugeräteführer (LGr. 3/4)	40	40	2.983 (17,22)	18,64 (3.228)	92,4 %
	Kaufm. Angestellter (TG A (X))	40	40	5.419 (31,26)	5.861 (33,81)	92,5 %
Chemische Industrie ¹⁹ (ab 4 bzw. 6/2015)	Chemikant (TG 6)	40	37,5	3.142 (18,13)	3.309 (20,36)	95,0 % (89,1 %)
	Betriebswirt/-in (TG 11)	40	37,5	4.547 (26,23)	4.922 (30,29)	92,4 % (86,6 %)
	Ingenieur (TG 13)	40	37,5	5.265 (30,38)	5.849 (35,99)	90,0 % (84,4 %)
Einzelhandel ²⁰ (ab 5 bzw. 7/2016)	Einzelhandels-kaufmann/-frau (B I/K2)	38	37,5	2.434 (14,78)	2.471 (15,21)	98,5 % (97,2 %)
	KassiererIn (B II/K3)	38	37,5	2.927 (17,78)	2.903 (17,87)	100,8 % (99,5 %)
	Abteilungs-leiter/-in (B IV/K 5)	38	37,5	4.543 (27,59)	4.712 (29,00)	96,4 % (95,1 %)
Floristik (ab 10/2015)	FloristIn	39	39	1.488 (8,81)	1.734 (10,26)	85,8 %
Friseurhandwerk ²¹ (ab 10/2015)	Friseurin (TG 1a/TG I-II)	37	39,5	1.359 (8,50)	1.455 (8,51)	93,4 % (100,0 %)
Gebäudereinigerhandwerk ²² (ab 1/2016)	Gebäudeinnenreiner (TG 1/2)	39	39	1.551 (9,18)	1.762 (10,43)	88,0 %
	Gebäudeaußenreiner (TG 6)	39	39	1.875 (11,10)	2.192 (12,98)	85,5 %
Groß- u. Außenhandel ²³ (ab 5/2016)	ArbeiterIn (TG II/III)	39	38,5	1.869 (11,06)	2.006 (12,02)	93,2 % (92,01 %)
	Groß- und Außenhandelskaufmann	39	38,5	2.382 (14,10)	2.598 (15,57)	91,7 % (90,6 %)
	Abteilungsleiter	39	38,5	3.876 (22,94)	4.358 (26,12)	88,9 % (87,8 %)
Textilindustrie ²⁴ (ab 6 bzw. 8/2016)	ArbeiterIn (TG 1/TG I-II)	40	37	1.688 (9,74)	2.040 (12,67)	82,8 % (76,9 %)
	FacharbeiterIn (TG 4)	40	37	2.236 (12,90)	2.230 (13,86)	100,3 % (93,1 %)

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis des WSI-Tarifarchiv 2015

¹⁸ Jeweils berechnet auf Basis des höchsten angegebenen Tarifentgeltes¹⁹ West = Nordrhein; Ost=Nordost; angemerkt werden muss ferner, dass nur für diese beiden Tarifgebiete detaillierte Informationen verfügbar waren.²⁰ Ost= Brandenburg; West = NRW²¹ West = NRW; Ost = Sachsen²² West inkl. Berlin²³ West = NRW; Ost = Sachsen-Anhalt²⁴ West = Westfalen und Osnabrück

Wird zusätzlich die höhere Wochenarbeitszeit von 40 Stunden durch Berechnung von Stundenentgelten²⁵ berücksichtigt, sind es lediglich zwischen 84% und 89%.

Dieses Muster zeigt sich auch in der Textilindustrie, dem Bereich Groß- und Außenhandel sowie dem Friseurgewerbe. Beim Friseurgewerbe lässt sich zudem eine weitere Besonderheit beobachten. Hier entspricht der aktuelle Tariflohn in der untersten (NRW) bzw. den unteren beiden Tarifgruppen (Sachsen) dem Niveau des zum 01. Januar 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohnes, womit zumindest auf Stundenbasis von einer vollständigen Angleichung gesprochen werden kann. Allerdings sehen die neuen Tarifvereinbarungen in Sachsen eine mit 37 Wochenstunden deutlich geringere Arbeitszeit vor, so dass sich auf Basis des monatlichen Tarifentgelts eine Differenz zwischen NRW und Sachsen von sieben Prozentpunkten ergibt. Über die Gründe für die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit im Friseurgewerbe Sachsen kann nur spekuliert werden. Möglich ist, dass durch die Arbeitszeitreduzierung, die durch Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes entstehenden Mehrkosten reduziert werden sollen. Inwieweit und durch welche Form der Beschäftigung die dabei zwangsläufig entstehenden Lücken in der Arbeitszeit geschlossen werden, bleibt abzuwarten.

Während es somit eine durchaus nennenswerte Anzahl von Branchen gibt, in denen sich keine systematischen Ost-West-Unterschiede mehr zeigen, findet in anderen Branchen bis heute eine explizite tarifvertragliche Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland statt. Zu nennen sind hier zunächst die in Tabelle 5.8 aufgeführten Branchen, nämlich das Gebäudereinigerhandwerk, der Bereich Floristik sowie das Bauhauptgewerbe. So beziehen ostdeutsche Tarifbeschäftigte im Gebäudereinigerhandwerk je nach Berufsgruppe lediglich zwischen 85,5% und 88% des entsprechenden westdeutschen Tarifentgelts, im Bereich Floristik sind es 85,8% und im Bauhauptgewerbe zwischen 92,4% und 98,2%. Zudem gibt es einige Branchen, die zwar ein identisches oder, im Falle des Einzelhandels, annähernd identisches tarifliches Entgeltniveau aufweisen, aber in Hinblick auf die dafür zu verrichtende Wochenarbeitszeit noch zwischen Ost- und Westdeutschland differieren. Neben dem Einzelhandel ist hier vor allem der Öffentliche Dienst (Bund und Kommune; nicht in Tabelle 5.8 aufgeführt) zu nennen.

²⁵ Das Stundenentgelt wird berechnet, indem das im WSI-Tarifarchiv angegebene Monatsentgelt durch folgenden Term dividiert wird (Vereinbarte Wochenarbeitszeit (hier bspw. 37,5) * 4,334).

Für das gleiche monatliche Arbeitsentgelt müssen ostdeutsche Tarifbeschäftigte hier 40 Wochenstunden arbeiten (verglichen mit 39 Wochenstunden in Westdeutschland).

Zusammenfassend legen die Auswertungen auf Basis der Tarifdaten des WSI-Tarifarchivs die Vermutung nahe, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland bei den tariflichen Entgelten weiter fortgeschritten ist, als bei den faktischen Bruttoarbeitsentgelten, da selbst die Branchen, in denen noch deutlichere Ost-West Unterschiede bei den tarifvertraglich vereinbarten Entgelten existieren, näher am jeweiligen westdeutschen Entgeltniveau sind als dies auf Basis der Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder zu vermuten wäre.

6 Der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz in multivariater Betrachtung

Im folgenden Abschnitt werden der Stand und die vergangene Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland unter statistischer Kontrolle einer möglichst großen Zahl an Drittvariablen untersucht. Dabei soll die Frage beantwortet werden, inwieweit sich bei statistisch ähnlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ost- und Westdeutschland bis heute signifikante Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau feststellen lassen oder nicht. Die Analyse erfolgt dabei vornehmlich auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP). Da das Sozio-Ökonomische Panel jedoch keine Informationen darüber enthält, ob die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten oder nicht, werden ergänzend einige Auswertungen mit den Linked Employer-Employee Daten (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen.

6.1 Datensätze und methodisches Vorgehen

6.1.1 Das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP)

Das SOEP ist eine Haushaltsbefragung, die in Deutschland seit 1984 jährlich durchgeführt wird. Befragt werden repräsentativ ausgewählte Haushalte und alle darin lebenden Personen ab einem Alter von 17 Jahren. Repräsentativ sind die Daten des SOEP über ein differenziertes Hochrechnungsverfahren. Das SOEP beinhaltet eine Vielzahl von Variablen, die nachweislich einen Einfluss auf die individuelle Lohnhöhe sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ausüben, wie z.B. Berufsinformationen, Brancheninformation, Information zur individuellen Qualifikation, Informationen zur Dauer der Betriebszugehörigkeit. Ein Vorteil des SOEP ist, dass die Daten stets sehr zeitnah verfügbar sind. So können für die Datenanalyse die Daten der Jahre 2000 bis 2014 verwendet werden. Das Einkommen aus Erwerbsarbeit wird im Personenfragebogen mit Fragen zum Brutto- und Nettoarbeitseinkommen im letzten Monat erfasst. Zudem werden etwaige Sonderzahlungen im Vorjahr erfasst.

Im Rahmen der Linked-Employer-Employee Daten des IAB werden Personen- und Betriebsdaten miteinander kombiniert. Die Personendaten stammen aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) und enthalten detaillierte Daten zu allen sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigten Personen. Zur integrierten Analyse von Personen- und Betriebsdaten werden die Daten aus

den Integrierten Erwerbsbiographien mit den Daten des IAB-Betriebspanels verknüpft. Die Verknüpfung erfolgt dabei auf Basis der Betriebsnummer des Betriebes. Die Zahl der verknüpften Betriebe liegt je nach Beobachtungsjahr zwischen 4.188 und 14.981. Auf der Personenebene schwankt die Fallzahl zwischen 1,6 Millionen und 2,6 Millionen Befragungspersonen pro Jahr. Neben detaillierten Informationen zur Tarifbindung der Betriebe sind mit den LIAB-Daten auch deutlich differenziertere regionale Analysen auf der Ebene von Bundesländern möglich. Neben diesen Vorteilen der LIAB-Daten gegenüber dem Sozio-Ökonomischen Panel gibt es aber auch zwei erhebliche Nachteile, die die alleinige Verwendung der LIAB-Daten zumindest für die hier leidende Forschungsfrage nach Stand und Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz ausschließen. Zum einen ist dies die Aktualität der Daten, die gegenwärtig nur bis einschließlich 2010 verfügbar sind. Zum anderen werden Arbeitsentgelte, die die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreiten, nur bis zu dieser Grenze gemeldet. Da sich die Beitragsbemessungsgrenze zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheidet, ergibt sich allein aus dieser Tatsache eine erhebliche Lohn- und Gehaltsdifferenz im oberen Einkommensbereich, die sich bei zugrunde legen der tatsächlich realisierten Arbeitsentgelte zumindest nicht in diesem Maße ergeben würde. Aus methodischen Gründen können bei der Analyse der LIAB-Daten somit nur Arbeitsentgelte unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze Ost Berücksichtigung finden, und zwar sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland.

6.1.2 Das angewendete Analyseverfahren

In der vorliegenden Studie wird mittels multivariater linearer Regressionsanalysen der Einfluss der regionalen Zugehörigkeit auf die Bruttomonatsverdienste untersucht. Der Einfluss der regionalen Lage des Arbeitsortes wird dabei unter Konstanthaltung der anderen Einflussgrößen geschätzt (Wolf und Best 2010), d.h. der Einfluss struktureller Merkmale wie der Branchenzugehörigkeit, der beruflichen Stellung oder der Betriebsgröße wird somit bei der Bestimmung des regionalen Einflusses auf die Entgelthöhe herausgerechnet. Gleiches gilt für bestimmte persönliche Merkmale, wie das Alter, das Geschlecht oder die individuelle Qualifikation. Aufgrund der Vielzahl an möglichen betrieblichen, branchenspezifischen und individuellen Einflussfaktoren und der in der Regel limitierten Zahl an nutzbaren Variablen in den Datensätzen, kann es sich bei allen statistischen Verfahren jedoch nur

um eine bestmögliche Annäherung an die empirische Wirklichkeit handeln.²⁶ Dementsprechend wird im Rahmen der multivariaten linearen Regressionsanalyse auch nicht von einer deterministischen Beziehung zwischen den Variablen ausgegangen. Vielmehr wird angenommen, dass „die unabhängigen Variablen die abhängige Variable nur mehr oder weniger gut ‚voraussagen‘ oder ‚erklären‘ können und in jedem Fall ein ‚Rest‘ bleibt“ (Wolf und Best 2010: 613).

Die Regressionsschätzungen beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten mit einem gültigen Wert beim monatlichen Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass die Einkommensverteilungen im Sozio-Ökonomischen Panel zumindest in einigen Untersuchungsjahren stark rechtsschief sind. Dies bedeutet, dass eine vergleichsweise geringe Anzahl an Personen mit einem weit überdurchschnittlichen Erwerbseinkommen einer weitaus größeren Zahl an Arbeitnehmer/-innen gegenübersteht, die ein durch- bzw. unterdurchschnittliches Erwerbseinkommen erzielen. Je nach Ausprägung birgt eine schiefe Verteilung bei Regressionsanalysen die Gefahr, dass die Koeffizienten verzerrt geschätzt werden, weil eine der zentralen Grundvoraussetzungen der linearen Regressionsanalyse, nämlich das Vorliegen einer Standardnormalverteilung verletzt ist. Dementsprechend sollte das Bruttoeinkommen derart transformiert werden, dass die daraus resultierende Verteilung möglichst nahe an eine Standardnormalverteilung heranreicht. Dazu wird in dieser Studie auf das untere und das obere Prozent der Einkommensverteilung verzichtet (V2). In Testläufen hat bereits diese einfache Transformation dazu geführt, dass die Verteilung nahe an eine Standardnormalverteilung herankommt. So liegen sowohl Schiefe als auch Wölbung der Verteilung bei Verwendung dieses Indikators deutlich näher am Idealwert 0, der eine perfekte Standardnormalverteilung beschreiben würde, als dies bei Verwendung des gesamten Einkommensspektrums der Fall ist (Tabelle 6.1). Die Berücksichtigung eines linearen Einkommensindikators birgt den Vorteil, dass die Regressionskoeffizienten inhaltlich interpretierbar bleiben. So gibt der Koeffizient im linearen Regressions-

²⁶ Im Sozio-Ökonomischen Panel fehlen bspw. Informationen darüber, ob die befragten Arbeitnehmer/-innen in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten oder nicht. Entsprechend ist die Beantwortung der Frage, ob sich bei tariflich entlohnerten Arbeitnehmer/-innen im Zeitverlauf eine stärkere Angleichungsdynamik zeigt als bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht über einen Flächen- oder Haustarifvertrag reguliert wird, auf Basis des SOEP nicht möglich.

modell an, um wie viel Euro das Erwerbseinkommen steigt oder sinkt, wenn die jeweilige unabhängige Variable um eine Einheit zunimmt. Da es im Falle des Ost/West-Vergleich mit dem Sozio-Ökonomischen Panel nur eine einzige Dummy-Variable gibt, die den Wert 1 annimmt, wenn der Arbeitsort der Befragungsperson in Ostdeutschland liegt, spiegelt der ausgewiesene Regressionskoeffizient somit die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen wider.

Tabelle 6.1: Lagemaße der Verteilung der Bruttoerwerbseinkommen im Sozio-Ökonomischen Panel

	2002		2006		2010		2014	
	Schiefe	Wölbung	Schiefe	Wölbung	Schiefe	Wölbung	Schiefe	Wölbung
V1	2,619	17,82	2,059	20,60	7,727	181,53	2,691	28,15
V2	0,750	3,84	0,711	3,61	0,862	4,196	1,044	4,425
V3	-1,332	5,99	-1,307	5,37	-1,401	6,563	-1,019	4,371

Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2014; Eigene Berechnungen; V1=Gesamtstichprobe; V2= Stichprobe ohne oberes und unteres Prozent der Einkommensverteilung; V3= Logarithmiertes Bruttomonatsentgelt

Eine Alternative zur linearen, wäre eine logarithmische Transformation der Einkommenswerte (V3). Tabelle 6.1 zeigt jedoch für vier ausgewählte Beobachtungsjahre, dass die Annäherung an eine Standardnormalverteilung bei dieser Variante in drei Beobachtungsjahren schlechter ausfällt, als dies bei Verzicht auf das obere und untere Prozent der Einkommensverteilung der Fall ist, da sowohl Wölbung als auch Schiefe bei der logarithmierten Verteilung stärker ausgeprägt sind als bei V2.

6.1.3 Operationalisierung der abhängigen Variable

Als abhängige Variable fungiert bei den Analysen auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels das berichtete Bruttoarbeitsentgelt (metrisch). Auf eine Imputation fehlender Werte wird verzichtet.²⁷ In die Modellrechnung wird allerdings nicht nur das jeweils jahresaktuelle Bruttomonatseinkommen aus der Hauptbeschäftigung einbezogen, sondern auch die Einkünfte aus möglichen Jahressonderzahlungen, wie beispielsweise dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder einem potenziellen 13. Monatsgehalt, weil diese ebenfalls der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Da allerdings keine Informationen über diesen Teil des Arbeitsentgelts für das jeweils aktuelle Befragungsjahr vorliegen, muss

²⁷ Fehlende Werte auf den unabhängigen Variablen werden dagegen nicht aus dem Modell ausgeschlossen, sondern mit aufgenommen und über separate Dummy-Variablen, die nicht berichtet werden, kontrolliert. Dies ist eine mittlerweile sehr gängige Vorgehensweise in der empirischen Sozialforschung (Jansen 2013).

behelfsmäßig auf die entsprechenden Angaben aus dem Vorjahr zurückgegriffen werden. Dies geschieht allerdings nur in den Fällen, in denen die Befragungspersonen angegeben haben, dass sie ihr Beschäftigungsverhältnis nicht gewechselt haben. In diesen Fällen wird unterstellt, dass die Jahressonderzahlungen im aktuellen Befragungsjahr in gleicher Höhe wie im Vorjahr ausbezahlt werden. Für Personen, die zwischen den aufeinander folgenden Befragungszeitpunkten ihr Beschäftigungsverhältnis gewechselt haben, werden dagegen keine Jahressonderzahlungen aus dem Vorjahr berücksichtigt, weil nicht sicher davon ausgegangen werden kann, dass diese auch im Rahmen des neuen Beschäftigungsverhältnisses in gleicher Höhe ausbezahlt werden.

Bei den Linked-Employer-Employee Daten wird das von den Arbeitgebern gemeldete Bruttotagesentgelt als Grundlage verwendet. Um eine bestmögliche Vergleichbarkeit mit den auf SOEP-Basis gewonnenen Ergebnissen zu gewährleisten, werden die Tagesentgelte allerdings auf den Monat hochgerechnet. Etwaige Sonderzahlungen können nicht berücksichtigt werden, weil nur das am Stichtag realisierte Tagesentgelt (Stichtag ist der 30.06. jeden Jahres) verfügbar ist. Aufgrund der bereits dargestellten Problematik, dass die Arbeitgeber die jeweiligen Tagesentgelte nur bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze Ost oder West melden, finden in der Analyse nur Arbeitsentgelte Berücksichtigung, die unterhalb der Beitragsbemessungsgrundlage Ost liegen. Auch wenn dies auf knapp 90% der im LIAB beobachtbaren Arbeitnehmer/-innen bzw. auf deren realisiertes Arbeitsentgelt zutrifft, werden die bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland etwas unterschätzt.

6.1.4 Unabhängige Kontrollvariablen

SOEP-Analyse

Neben der regionalen Lage des Arbeitsortes (Ost/West), werden weitere Merkmals- und Indikatorvariablen für die Individual- und Betriebsebene in das Modell aufgenommen. Auf der Individual-ebene sind zunächst das Geschlecht (Dummy-Variable), das Lebensalter (metrisch) und das Qualifikationsniveau der Befragten zu nennen, wobei in letzterem Fall die Dauer der Vollzeitausbildung in Jahren als Indikator herangezogen wird (metrisch). Der individuelle Gesundheitszustand wird über drei Dummy-Variablen dargestellt (guter Gesundheitszustand, mittlerer Gesundheitszustand, schlechter Gesundheitszustand). Darüber hinaus wird im Modell berücksichtigt, inwieweit bei den

Befragungspersonen ein direkter oder indirekter Migrationshintergrund vorliegt. Hier werden drei Dummy-Variablen gebildet (direkter Migrationshintergrund, indirekter Migrationshintergrund, kein Migrationshintergrund). In Hinblick auf die Erwerbsbiographie der Befragten wird zum einen der Erwerbsstatus (Vollzeit-, sv-pflichtig Teilzeit- oder geringfügig beschäftigt) in Form von drei Dummy-Variablen berücksichtigt. Zum anderen wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit als metrische Variable aufgenommen. In einigen Modellen wird an Stelle des Erwerbsstatus die vereinbarte Wochenarbeitszeit verwendet. Erwerbsstatus und vereinbarte Arbeitszeit sind dabei als Substitute zu verstehen und werden aufgrund der damit einhergehenden Gefahr von Multikollinearität nie gemeinsam berücksichtigt. Die Berücksichtigung der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit erfolgt aus einer inhaltlichen Erwägung. So hat die Analyse des WSI-Tarifarchivs gezeigt, dass die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit in einigen Branchen in Ostdeutschland deutlich über den entsprechenden tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten in Westdeutschland liegt, was bei formal identischem Bruttomonatseinkommen bedeutet, dass ostdeutsche Arbeitnehmer/-innen zur Realisierung dieses Betrages länger arbeiten müssen als ihnen tariflich ähnliche Arbeitnehmer/-innen in Westdeutschland. Dementsprechend ist anzunehmen, dass die Lohndifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland zunehmen müssten, wenn an Stelle des Erwerbsstatus die vereinbarte monatliche Arbeitszeit als Kontrollvariable herangezogen wird. Als betriebliche Determinante wird erstens die Größe des Betriebes über vier Dummy-Variablen berücksichtigt (<20; 20-<200; 200-<2000; 2000+). Als zweite betriebsbezogene Kontrollvariable wird die Branchenzugehörigkeit des Betriebes verwendet. Abweichend von der bisherigen Vorgehensweise werden bei diesem Indikator allerdings keine Dummy-Variablen gebildet, die stets in Relation zu einer bestimmten Referenzkategorie interpretiert werden müssen. Stattdessen wird hier die Effektkodierung verwendet. Die Schätzung orientiert sich bei dieser Kodierungsvariante nicht mehr an einer, im Falle der Branchen schwer zu interpretierenden Referenzkategorie, sondern am Gesamtmittelwert der Branchen (Hank und Buber 2009; Jansen 2013). Insgesamt werden 14 Kontrastvariablen gebildet. In gleicher Weise wird bei der Kodierung der beruflichen Stellung vorgegangen. Hier werden insgesamt fünf Kontrastvariablen gebildet, die in das Modell einfließen.

Analyse auf Basis der LIAB Daten

Die im Rahmen der LIAB-Analysen herangezogenen Kontrollvariablen decken sich weitgehend mit den bereits für die SOEP-Analyse skizzierten Einflussfaktoren. Da die Daten des LIAB allerdings keine Informationen über die vereinbarte Tages- oder Wochenarbeitszeit sowie den individuellen Gesundheitszustand der Befragungspersonen enthalten, muss auf eine Berücksichtigung dieser Kontrollvariablen verzichtet werden. Dasselbe gilt für die berufliche Stellung der Arbeitnehmer/-innen. Abweichend zu den SOEP-Analysen wird die Tarifbindung des Betriebes auf Basis von drei Dummy-Variablen kontrolliert (Flächentarifvertrag, Haustarifvertrag, kein Tarifvertrag). Ferner wird berücksichtigt, ob ein Betriebsrat existiert (ja/nein). Eine dritte zusätzlich aufgenommene Dummy-Variable bildet die Ertragslage des Unternehmens im Vorjahr ab (gute Ertragslage versus mittlere/schlechte Ertragslage).

6.2 Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Multivariate Betrachtungen

Tabelle 6.2 sowie die Tabelle 9.1 und Tabelle 9.2 im Anhang zeigen die Schätzergebnisse der multivariaten Regressionsanalyse für die Jahre 2002 und 2014 insgesamt, sowie getrennt nach Frauen und Männern. Es wird deutlich, dass auch unter Kontrolle einer Vielzahl an personenbezogenen, betrieblichen, beruflichen und branchenbezogenen Variablen eine erhebliche Einkommensdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen verbleibt – auch wenn diese im Zeitverlauf geringfügig abgenommen hat. Während 2002 die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland 542,81 € betrug, waren es 2014 noch 493,31 € - eine Verringerung um rund 9 Prozent. Auch wenn dies für diesen vergleichsweise langen Beobachtungszeitraum recht gering erscheint, lässt sich auf dieser Basis über die tatsächliche Dynamik der Entwicklung wenig aussagen, da es dazu einer größeren Zahl an Beobachtungszeitpunkten bedarf. Zudem zeigt der Vergleich von Leer- und Gesamtmodell, dass die Hinzunahme von Kontrollvariablen nicht zwangsläufig zu einer Verringerung der Lohndifferenzen führt. Dies liegt daran, dass die Hinzunahme von Kontrollvariablen bei Frauen und Männern zu gegensätzlichen Effekten führt. Während sich nämlich die Lohndifferenz zwischen ost- und westdeutschen Männern verringert, wird sie bei den Frauen größer (Tabelle 9.1 und Tabelle 9.2). Dies ist vor allem auf den 2002 noch deutlich höheren Vollzeitanteil bei ostdeutschen Frauen zurückzuführen, der sich im Zeitverlauf bis 2014 jedoch um 13 Prozentpunkte verringert hat. Bei

westdeutschen Frauen fiel der Rückgang der Vollzeitbeschäftigung demgegenüber deutlich geringer aus. Zwischen 2002 und 2014 reduzierte sich hier der Anteil um knapp 5 Prozentpunkte, und zwar von 52,5% auf 47,6%.

In Hinblick auf die Frage nach Stand und Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz deuten die Schätzergebnisse darauf hin, dass sich die im Durchschnitt realisierten Bruttomonatsverdienste von statistisch ähnlichen Arbeitnehmer/-innen in Ost- und Westdeutschland bislang noch zu stark voneinander unterscheiden, um von einer Angleichung sprechen zu können. Allerdings ist das Ergebnis bei Frauen deutlich unschärfer als bei Männern. So zeigt Tabelle 9.1, dass sich Bruttomonatsentgelte von ost- und westdeutschen Frauen im Leermodell weder 2002 noch 2014 signifikant voneinander unterscheiden und die regionale Lage des Arbeitsplatzes somit keine Erklärungskraft mehr besitzt (R^2 von 0,000). Auf der bivariaten Betrachtungsebene kann somit durchaus von einer weitgehenden Angleichung der Arbeitsentgelte zwischen ost- und westdeutschen Frauen gesprochen werden. Werden jedoch die dieses Ergebnis mitbeeinflussenden strukturellen und personenbezogenen Faktoren herausgerechnet, ergibt sich zu beiden Beobachtungszeitpunkten ein signifikanter Differenzbetrag von mehr als 200 €. Beim Vergleich ost- und westdeutscher Männer lässt sich hingegen weder bei Betrachtung des Leer- noch des Gesamtmodells von gleichen Bruttomonatsverdiensten bei statistisch ähnlichen Arbeitnehmern sprechen.

Tabelle 6.2: Koeffizienten der linearen Regressionsanalyse zur Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsort (Ost/West) u. Höhe des realisierten Bruttomonatsentgelt – alle Beschäftigten

	Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen			
	2002		2014	
	Leermode	Gesamtmodell	Leermode	Gesamtmodell
Regionale Zuordnung				
Arbeitsplatz in Ostdeutschland	-500,92	-542,81***	-532,97	-493,31
Soziodemographische Merkmale				
Alter		10,76***		11,68***
Gute Gesundheit		132,18***		67,70*
Mittlere Gesundheit		89,99***		69,04*
Schlechte Gesundheit		Referenz		Referenz
Befragungsperson ist weiblich		-443,41***		-470,30***
Direkter MH		-28,82		9,22
Indirekter MH		-4,01		66,28*
Kein Migrationshintergrund		Referenz		Referenz
Schul- und Berufsausbildung in Jahren		77,80***		108,77***
Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses				
Vollzeit beschäftigt		952,87***		1.101,89***
Sv-pflichtig TZ beschäftigt		Referenz		Referenz
Geringfügig beschäftigt		-551,90***		-643,55
Beruflicher Status				
Un- und angelernte Arbeiter		-498,61***		-610,78***
Facharbeiter; Polier		-254,10***		-330,64***
Einfache Angestellte		-253,90***		-357,94***
Qualifizierte Angestellte		76,53***		42,60**
Hochqualifizierte Angestellte		931,91***		1.256,76***
Betriebszugehörigkeitsdauer		15,82***		22,59***

Betriebsmerkmale				
Weniger als 20 Beschäftigte		-420,05***		-394,03***
20- unter 200 Beschäftigte		-207,13***		-250,75***
200- unter 2000 Beschäftigte		Referenz		Referenz
2000 und mehr Beschäftigte		106,25***		319,85***
Herstell. v. Verbrauchsgütern		4,98		-55,78
Produktionsgüterindustrie		131,68***		485,92***
Investitionsgüterindustrie		191,59***		484,10***
Baugewerbe		26,53		24,12
Energie, Wasser, Entsorgung		85,20*		77,94
Einzelhandel		-130,30***		-232,09***
Groß und Außenhandel		-99,90**		-158,84***
Gastgewerbe		-195,55***		-278,45***
Verkehr- u. Nachrichten		-60,45*		-163,91***
Finanz- und Kreditgewerbe		299,09***		436,87***
Unternehmensnahe DL		91,66***		68,12*
Öffentliche Verwaltung		-151,84***		-127,39***
Erziehung und Unterricht		-115,35***		-275,25***
Gesundheits- und Sozialwesen		-77,36***		-125,11***

Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2002; 2014; eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Abbildung 6.1: Veränderung der Beschäftigungsstruktur in Ost- und Westdeutschland im Zeitverlauf; Frauen und Männer, 2002, 2006, 2010, 2014



Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2002-2014; eigene Berechnungen

Auch wenn im Rahmen der Datenanalyse mit dem SOEP nicht zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Beschäftigten differenziert werden konnte bleibt, auch unter dem Eindruck der Ergebnisse der deskriptiven Analyse, festzuhalten, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz für beide Geschlechter noch nicht als abgeschlossen angesehen werden kann.

Über die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland hinaus, liefert die Regressionsanalyse auch Hinweise auf die Bedeutung anderer, bereits im deskriptiven Teil diskutierten Einflussfaktoren. So zeigt sich der starke Einfluss wirtschaftsstruktureller Faktoren, wie der Betriebsgröße oder der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur. In Hinblick auf Ersteres liegt das durchschnittliche Arbeitsentgelt von Arbeitnehmer/-innen, die in einem Kleinbetrieb mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten zu beiden Beobachtungszeitpunkten um jeweils rund 400 € unter dem Bruttomonatsverdienst, den Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit 200 bis unter 2000 Mitarbeitern realisieren. Beschäftigte in Großunternehmen mit 2000 und mehr Arbeitnehmer/-innen beziehen dagegen ein Arbeitsentgelt, das deutlich über dem Referenzwert liegt. Auch bei der Branchenzugehörigkeit zeigen sich signifikante Effekte. Deutlich über dem Durchschnitt aller Branchen liegende Erwerbseinkommen werden vor allem bei der Herstellung von Produktions- (z.B. Metall- und Elektrogewerbe, Metallerzeugung, Chemische Industrie) sowie der Herstellung von Investitionsgütern (z.B. Fahrzeugbau, Motorenbau, Maschinenbau) realisiert. Im Dienstleistungssektor sticht das Finanz- und Kreditgewerbe hervor. Dabei ist die Differenz zum Branchendurchschnitt im Jahre 2014 deutlich größer als 2002, was u.a. mit der im Zeitverlauf zunehmenden Einkommenspolarisierung erklärt werden kann. Dies wird überdies an den zunehmend ins Negative wachsenden Regressionskoeffizienten im Einzelhandel, beim Gastgewerbe oder im Bereich Erziehung und Unterricht erkennbar wird.

Auf der personenbezogenen Ebene sind die erheblichen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auffällig. So liegt das im Durchschnitt realisierte Erwerbseinkommen von Frauen in beiden Jahren um deutlich mehr als 400 € unter dem entsprechenden Wert von Männern, obwohl sowohl etwaige Brancheneffekte als auch unterschiedliche Anteile bei der Teilzeit- und

Vollzeitbeschäftigung herausgerechnet wurden. Ein zu erwartender Effekt zeigt sich beim beruflichen Status, wo im Jahre 2014 insbesondere die Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten (+1.256,76) sowie die an- und ungelernten Arbeitern (-610,78 €) positiv bzw. negativ herausstechen. Auch entlang dieser Variablen wird die im Zeitverlauf zunehmende Polarisierung der Arbeitsentgelte sichtbar. Während sich der Regressionskoeffizient für die Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten im Zeitverlauf deutlich positiv entwickelt hat, hat die durchschnittliche Differenz der Bruttoerwerbseinkommen von un- und angelernten Arbeitern, Facharbeitern sowie Angestellten mit einfachen Tätigkeiten zum Gesamtmittelwert ebenfalls zugenommen - allerdings in negativer Hinsicht.

Tabelle 6.3 weist einige Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse sowie die Fallzahlen aus. Von Interesse ist dabei vor allem der Varianzinflationsfaktor, der den Grad an Multikollinearität im Modell misst. Der Varianzinflationsfaktor (VIF) ist ein auf R^2 basierendes Maß. Je größer R^2 , d.h. der Anteil der durch die beiden unabhängigen Variablen erklärten Varianz der abhängigen Variablen, desto größer ist auch der Varianzinflationsfaktor (VIF).

Tabelle 6.3: Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsort und der Höhe des realisierten Bruttoarbeitsentgelts – alle Arbeitnehmer/-innen

2002			2014	
	Leermodell	Gesamtmodell	Leermodell	Gesamtmodell
N	8.407	8.407	8.188	8.188
R²	0,0244	0,6679	0,015	0,685
VIF		1,76		1,67

Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2002 und 2014; eigene Berechnungen

Nach Fahrmeir et al. (2009: 171) deutet erst ein Varianzinflationsfaktor > 10 , was einem R^2 -Wert von $\geq 0,9$ entspricht, auf ernsthafte Multikollinearitätsprobleme hin. Für alle hier berechneten Regressionsmodelle übersteigt der Varianzinflationskoeffizient nie den Wert von 3 wenn das Gesamtmodell betrachtet wird und nie den Wert von 5, was die Einzelvariablen angeht was bedeutet, dass die hier referierten Koeffizienten nicht wesentlich durch Multikollinearität verzerrt werden.

6.3 Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Bundeslandebene

Auf der Untersuchungsebene der Bundesländer wird der Einfluss der wirtschaftsstrukturellen, tätigkeitsbezogenen und personenbezogenen Kontrollvariablen besonders deutlich. So weisen 2010 alle ostdeutschen Flächenstaaten im so genannten LeermodeLL eine geringere negative Abweichung vom bundesdeutschen Gesamtmittelwert auf als Schleswig-Holstein. Sachsen liegt mit einem Minus von 168,31 € ungefähr auf einem Niveau mit dem Saarland und weist damit sogar noch eine geringere negative Abweichung auf als Bremen. Dieses Bild verändert sich allerdings substantiell, wenn das Gesamtmodell betrachtet wird. In diesem Fall kehren sich die negativen Abweichungen vom bundesdeutschen Gesamtmittelwert in Bremen, Schleswig-Holstein und dem Saarland ins positive um. Der größte Sprung ist dabei in Schleswig-Holstein zu beobachten, wo aus einer negativen Abweichung von mehr als 300 €, eine positive Abweichung von rund 67 € wird. Bei den ostdeutschen Flächenstaaten lässt sich dieser Effekt dagegen nicht, bzw. nicht in diesem Maße beobachten. Hier weichen die im Durchschnitt realisierten Löhne und Gehälter auch bei Kontrolle wirtschaftsstruktureller, tätigkeitsbezogener und personenbezogener Einflussfaktoren weiterhin in deutlich negativer Hinsicht vom bundesdeutschen Gesamtmittelwert ab.

Während einige westdeutsche Bundesländer also bei bivariater Betrachtung von regionaler Lage des Arbeitsortes und den in den jeweiligen Bundesländern realisierten Bruttolöhnen und -gehältern, ein vergleichbares Lohn- und Gehaltsniveau wie die ostdeutschen Flächenstaaten aufweisen, treten bei Kontrolle der bedeutendsten Einflussfaktoren und damit beim Vergleich von statistisch möglichst homogenen Arbeitnehmer/-innen wieder erhebliche Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Flächenstaaten zutage. Allerdings zeigen sich beim Vergleich von Leer- und Gesamtmodell auch interessante Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Während sich nämlich die negative Differenz zum gesamtdeutschen Mittelwert vor allem in Mecklenburg-Vorpommern, aber auch in Brandenburg und Sachsen verringert, nimmt sie in Sachsen-Anhalt und Thüringen zu.

Tabelle 6.4: Lohn- und Gehaltsdifferenzen zw. stat. möglichst ähnlichen Beschäftigten auf Bundeslandebene; Ost- und Westdeutschland 2002 und 2010

	2002		2010	
	Leermodell	Gesamtmodell	Leermodell	Gesamtmodell
SH	-159,89***	37,04***	-305,90***	67,10***
HH	312,53***	184,20***	387,57***	161,30***
NS	230,48***	71,98***	266,20***	59,67***
BRE	-316,89***	96,20***	-196,60***	84,23***
NRW	164,76***	61,35***	244,15***	123,12***
HE	89,97***	82,79***	57,65***	108,46***
RP	34,45***	38,67***	344,01***	127,91***
SL	136,96***	53,74***	-157,88***	66,44***
BW	111,57***	128,49***	330,84***	171,57***
BY	84,78***	11,42***	341,69***	84,59***
WBER	144,57***	125,25***	/	/
OBER	-40,26***	28,70***	/	/
BER	/	/	-67,72***	11,06
BBG	-59,23***	-133,57***	-209,45***	-163,15***
MV	-275,26***	-175,78***	-290,68***	-101,03***
SA	-123,30***	-227,86***	-168,31***	-245,90***
SN	-139,28***	-160,30***	-297,11***	-245,61***
TH	-195,94***	-222,32***	-278,45***	-309,74***

Quelle: LIAB-Querschnittsmodul 2002-2010; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Ein Grund könnte die unterschiedliche Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in den jeweiligen ostdeutschen Bundesländern sein. So scheinen Struktureffekte in Mecklenburg-Vorpommern, einem vergleichsweise deindustrialisierten ostdeutschen Bundesland deutlich stärker zu wirken als in Thüringen, wo mehr als ein Fünftel der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind.

Tabelle 6.5: Lohn- und Gehaltsdifferenzen zw. stat. möglichst ähnlichen Beschäftigten auf Bundeslandebene; Westdeutschland 2002 und 2010

	2002		2010	
	Leermodell	Gesamtmodell	Leermodell	Gesamtmodell
SH	-228,45***	-30,54***	-437,07***	-39,88***
HH	246,88***	117,57***	256,39***	52,21***
NS	159,31***	-24,91	135,03***	-41,39***
BRE	-379,87***	12,51	-327,77***	-3,80
NR W	92,30***	2,38	112,98***	30,10**
HE	19,22***	12,73	-73,52***	13,07**
RP	-34,12***	-36,68***	212,83***	19,86*
SL	71,21***	-30,96***	-289,05***	-67,96***
BW	40,41***	43,89***	199,66***	67,46***
BY	13,10**	-66,00***	210,52***	-29,69***

Quelle: LIAB-Querschnittsmodul 2002-2010; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

In Hinblick auf das oftmals zur Begründung einer zeitnahen Angleichung angeführte Argument, dass es mit Blick auf einkommensschwache westdeutsche Bundesländer schwerlich zu rechtfertigen sei, die pauschale Umwertung weiter aufrecht zu erhalten, lässt sich zumindest bis zum Jahr 2010 auf Basis einer gesamtdeutschen Betrachtung feststellen, dass die zum Teil deutlichen Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen westdeutschen Bundesländern zu einem Gutteil über die hier zur Kontrolle herangezogenen Einflussfaktoren erklärt werden können, während dies für die Ost/West-Differenzen nur in sehr eingeschränktem Maße möglich ist. Tabelle 6.5 zeigt sogar, dass die Unterschiede zwischen Schleswig-Holstein auf der einen und bspw. Thüringen auf der anderen Seite bei Berücksichtigung der Kontrollvariablen im Zeitverlauf seit 2002 größer geworden sind, so dass auf dieser Basis keinerlei Anzeichen für eine zunehmende Annäherung ost- und westdeutscher Bundesländer erkennbar ist. Auch wenn nur die westdeutschen Bundesländer miteinander verglichen wer-

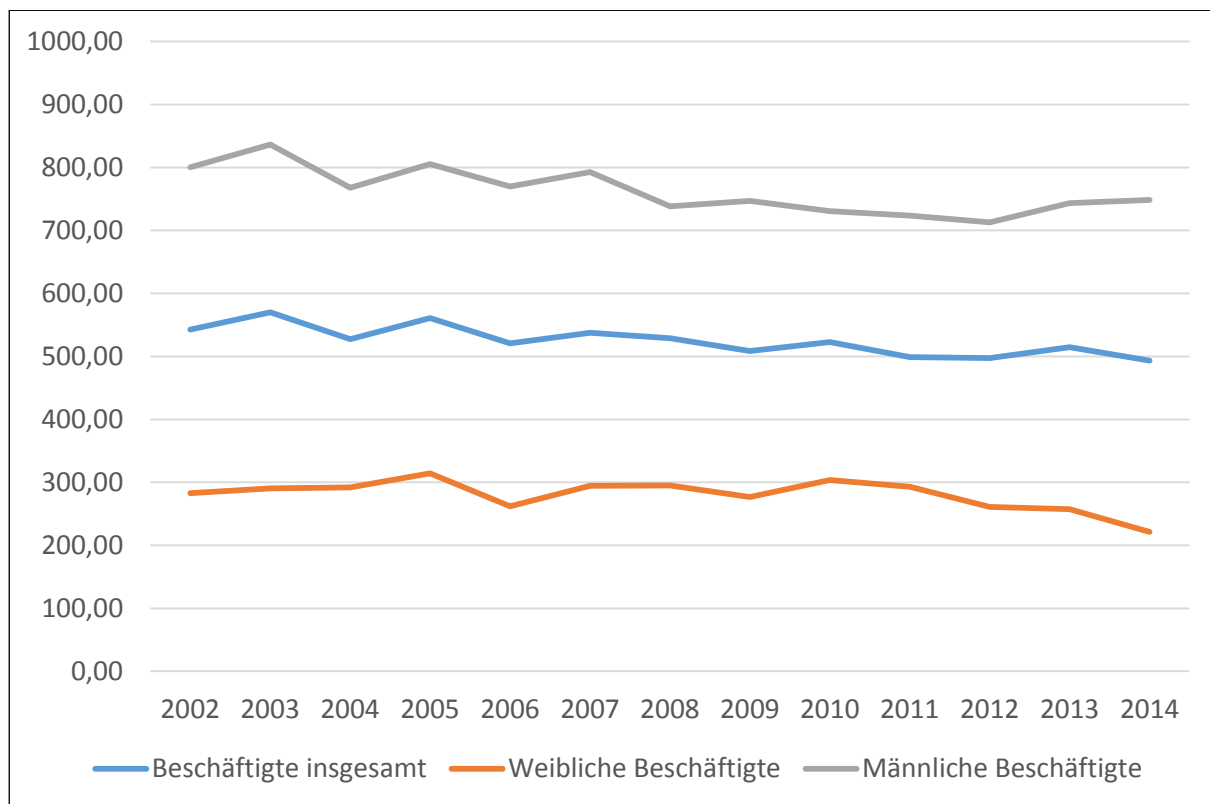
den, zeigen sich zumindest keine deutlichen Hinweise darauf, dass diese sich im Zeitverlauf in zunehmendem Maße auseinanderentwickeln (Tabelle 6.5). Allerdings sind im Vergleich zwischen 2002 und 2010 in einigen Bundesländern wie bspw. Niedersachsen, Schleswig-Holstein und vor allem dem Saarland die negativen Abweichungen vom westdeutschen Gesamtmittelwert größer geworden. Die Entwicklungen sind aber noch vergleichsweise gering, bedürfen aber einer zunehmenden Aufmerksamkeit, um ggf. zeitnah die Entstehung weiterer struktureller Niedrigeinkommensregionen in Deutschland zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

6.4 Die Entwicklung der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen in multivariater Betrachtung

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz im Zeitverlauf seit 2002 entwickelt hat, wenn für die bedeutendsten Einflussfaktoren auf das Arbeitsentgelt kontrolliert wird. Abbildung 6.2 weist dazu die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen insgesamt sowie getrennt nach dem Geschlecht aus. Dabei ist zunächst festzustellen, dass diese sich bei allen drei Gruppen im Zeitverlauf verringert hat, wobei der Rückgang bei den Männern mit knapp 52 € etwas geringer ausfällt als bei den Frauen (61,54 €). Berücksichtigt man bei dieser Betrachtung aber zusätzlich das unterschiedlich hohe Ausgangsniveau im Jahre 2002, dann zeigt sich bei Frauen eine stärkere Angleichungsdynamik. So ist die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Frauen im Jahr 2014 um rund 21,7% geringer als dies 2002 der Fall war. Bei den Männern hat sich die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz demgegenüber seit 2002 nur um 6,5% reduziert. Dabei zeigt sich bei Männern zunächst bis einschließlich 2007 eine relativ unstetige Entwicklung auf die zwischen 2008 und 2012 eine vergleichsweise starke Verringerung der Lohn- und Gehaltsdifferenz folgt. Der absolute Differenzbetrag verringerte sich in diesem Zeitraum von ca. 800 € auf etwa 710 €. Selbst das Krisenjahr 2009 hat diese Entwicklung nicht nennenswert beeinträchtigt. In den Jahren 2013 und 2014 hat sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Männern allerdings wieder merklich erhöht, so dass sich in der Gesamtbetrachtung nur eine geringe Angleichungsdynamik beobachten lässt.

Ähnlich wie bei den Männern lassen sich auch bei der Entwicklung der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Frauen seit 2002 drei Verlaufsphasen unterscheiden. Zunächst zeigt sich ab 2002 eine kontinuierliche Zunahme der Lohn- und Gehaltsdifferenz, die 2005, d.h. mit in Kraft treten des vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) ihren „Höhepunkt“ erreichte. Nach einer deutlichen Verringerung der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen 2005 und 2006 schließt sich dann bis einschließlich 2010 eine Phase weitgehender Stagnation an, der durch ein stetiges auf und ab auf sehr geringem Niveau gekennzeichnet ist. Ab 2010 zeigt sich dann allerdings ein sehr kontinuierlicher Rückgang der Lohn- und Gehaltskonvergenz. So reduzierte sich der durchschnittliche absolute Differenzbetrag zwischen den Bruttoerwerbseinkommen ost- und westdeutscher Frauen allein im Zeitraum zwischen 2010 und 2014 um mehr als 80 € (von 303,73 € auf 221,30 €).

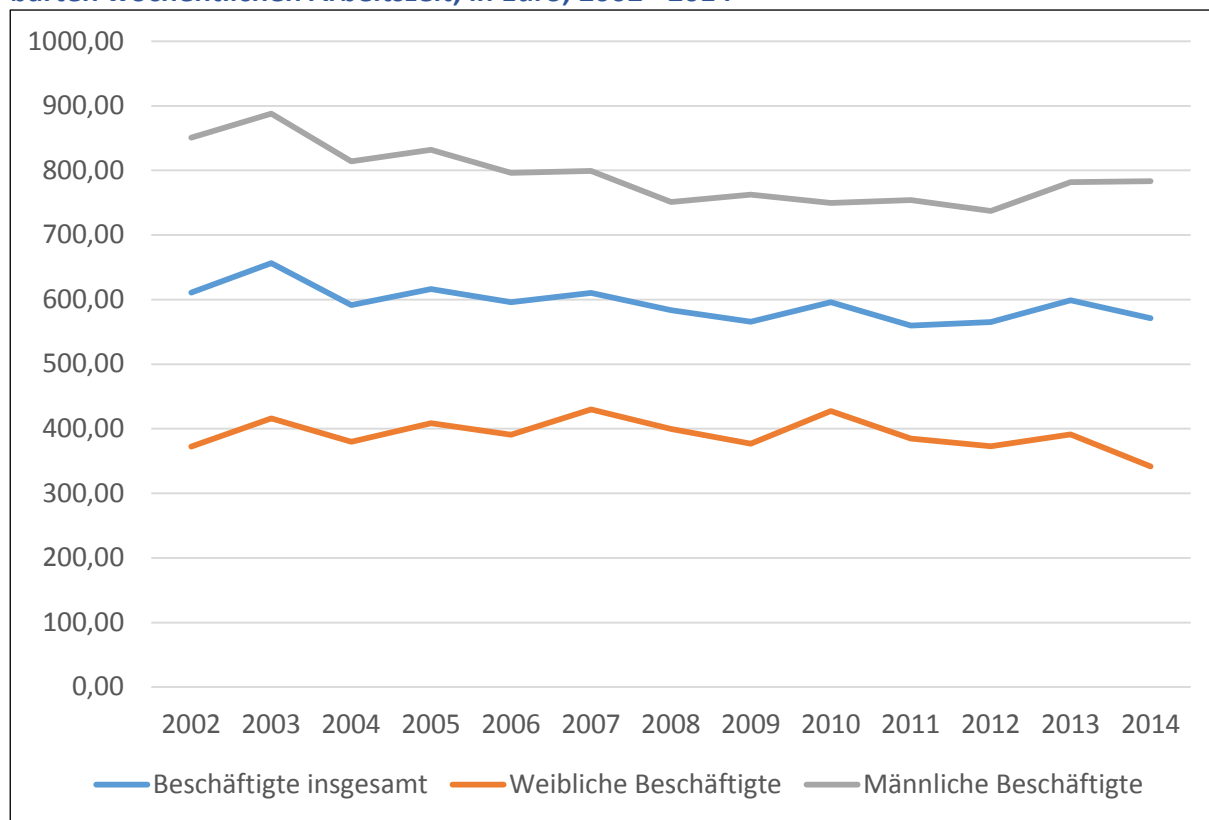
Abbildung 6.2: Durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen statistisch möglichst ähnlichen Arbeitnehmer/-innen in Ost- und Westdeutschland bei Verwendung des Erwerbsstatus; in Euro; 2002 - 2014



Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel; Datensätze 2002-2014; Eigene Berechnungen; es sind nur signifikante Regresskoeffizienten abgetragen worden. Als Kontrollvariable für den Beschäftigungsumfang wurde hier der Erwerbsstatus (Vollzeit, sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) berücksichtigt.

Wie bereits bei der Darstellung der unabhängigen Kontrollvariablen kurz angedeutet, verschiebt sich das Bild etwas, wenn an Stelle des Erwerbsstatus (Vollzeit, sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit als Kontrollvariable für den Beschäftigungsumfang im Regressionsmodell berücksichtigt wird (Abbildung 6.3). Unterschiede zeigen sich dabei zunächst in Hinblick auf die Höhe der Lohnunterschiede, die, wie bereits vermutet, bei Berücksichtigung einer deutlich differenzierteren Arbeitszeitvariable vor allem zwischen ost- und westdeutschen Frauen deutlich ausgeprägter sind als dies bei Verwendung des Erwerbsstatus der Fall ist. So beträgt die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen im Jahre 2014 bei Verwendung der Arbeitszeitvariable mehr als 340 €, während sie bei Verwendung des Erwerbsstatus bei knapp über 220 € liegt. Zwischen ost- und westdeutschen Männer ist der Unterschied dagegen nicht gravierend. Der durchschnittliche Differenzbetrag liegt hier um etwa 35 € über dem Betrag der sich ergibt, wenn der Erwerbsstatus als Kontrollvariable herangezogen wird.

Abbildung 6.3: Durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen statistisch möglichst ähnlichen Arbeitnehmer/-innen in Ost- und Westdeutschland bei Verwendung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit; in Euro; 2002 - 2014



Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2002-2014; eigene Berechnungen; es sind nur signifikante Regresskoeffizienten abgetragen worden. Als Kontrollvariable für den Beschäftigungsumfang wurde hier die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Aus einer Verlaufsperspektive heraus zeigt sich bei Männern zwischen 2003 und 2012 ein weitgehend kontinuierlich verlaufender Angleichungsprozess. Innerhalb dieses Zeitraumes von zehn Jahren hat sich die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen statistisch ähnlichen ost- und westdeutschen Männern um 150 € reduziert, nämlich von ca. 887 € im Jahre 2003, auf rund 737 € im Jahre 2012. Beim Vergleich zwischen statistisch ähnlichen ost- und westdeutschen Frauen zeigt sich demgegenüber bis zur Finanzkrise im Jahre 2009 eine weitgehende Stagnation des Konvergenzprozesses, der dann aber ab 2010 an Dynamik gewinnt. Dementsprechend lassen sich auch bei der Verlaufsanalyse Hinweise darauf finden, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz noch nicht an sein Ende gekommen ist – auch wenn die Angleichungsdynamik zweifellos gering ist. Bei beiden Geschlechtern hat sich die, um wirtschaftsstrukturelle und personenbezogene Einflüsse bereinigte durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz vor allem seit 2010 merklich verringert. Während sich diesbezüglich bei

Frauen ein weitgehend stabiler Trend zeigt, sind die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Männern in den letzten beiden Jahren wieder angestiegen. Hier bleibt abzuwarten, inwieweit sich diese Entwicklung fortsetzt.

Neben der zum Teil sehr unterschiedlichen Angleichungsdynamik sind die in Abbildung 6.2 und Abbildung 6.3 erkennbaren Unterschiede in der Höhe der Differenz im Geschlechtervergleich auffällig. Während die Differenz bei statistisch ähnlichen Arbeitnehmerinnen in Ost- und Westdeutschland bereits 2002 bei unter 300 € lag, betrug der entsprechende Wert bei Männern etwa 800 €. Auch wenn sich ein Teil dieses geschlechtsspezifischen Niveauunterschiedes dadurch erklären lässt, dass das Lohn- und Gehaltsniveau von Männern insgesamt höher ist und sich somit selbst gleiche Entgeltrelationen in höheren absoluten Differenzbeträgen niederschlagen würden, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Differenzen zwischen ost- und westdeutschen Männern größer sind als dies zwischen Frauen der Fall ist. In den folgenden beiden Absätzen werden mit branchen- und berufsbezogenen Unterschieden zwei Erklärungen für dieses Ergebnis angeführt.

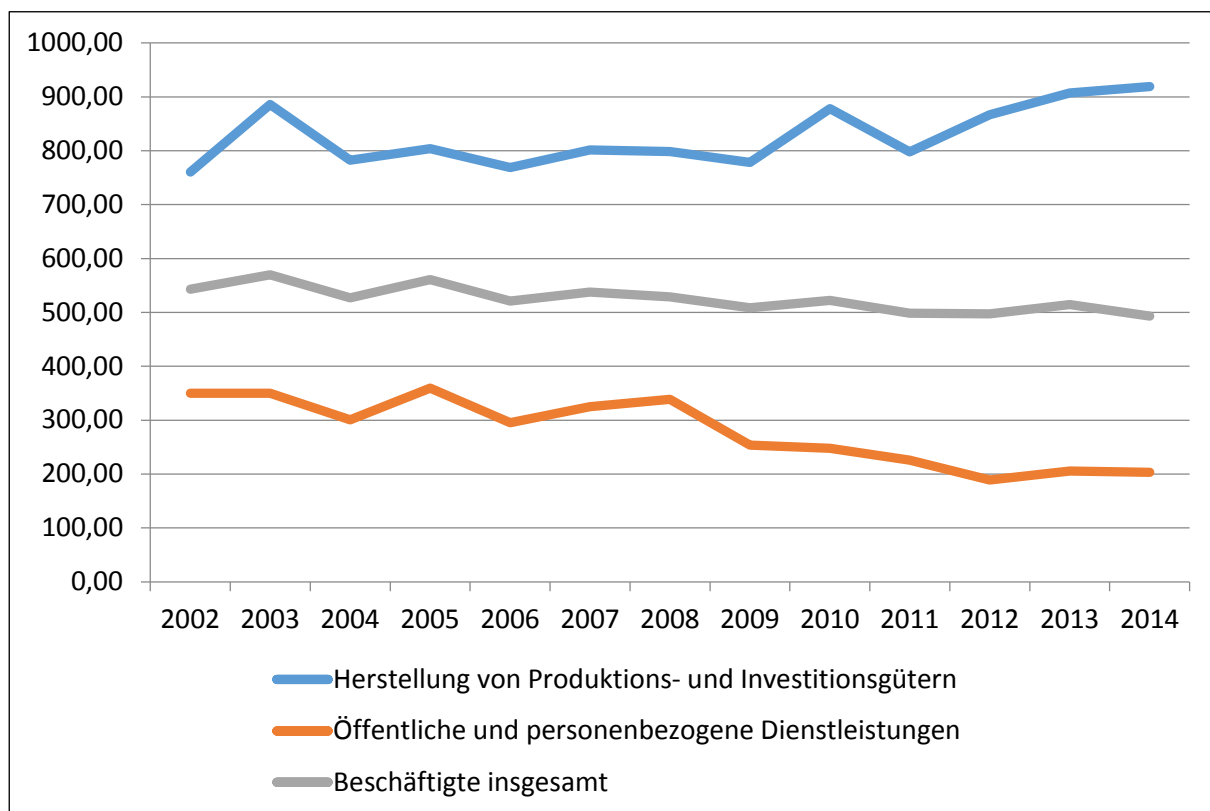
Auffällig sind die sich ergebenden Unterschiede in Niveau und Entwicklung der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland, wenn an Stelle des Erwerbsstatus die vereinbarte Wochenarbeitszeit als Kontrollvariable für den Beschäftigungsumfang berücksichtigt wird. Vor allem bei Frauen zeigt sich eine deutlich abgeschwächte Angleichungsdynamik was darauf hindeutet, dass sich ost- und westdeutsche Frauen nicht nur hinsichtlich des Erwerbsstatus, sondern auch in Hinblick auf die, dem Erwerbsstatus zugrundeliegenden Arbeitszeitmuster unterscheiden. Da es für die Frage nach einer Angleichung des Rentenrechts aber im Grunde irrelevant ist, wie lange die Arbeitnehmer/-innen zur Realisierung ihres monatlichen Bruttoeinkommens arbeiten müssen und die Linked-Employer-Employee Daten des IAB keine Arbeitszeitvariable enthalten, wird im Folgenden ausschließlich auf den Erwerbsstatus als kontrollierende Variable abgestellt.

6.4.1 Branchenbezogene Entwicklungen

Erklären lassen sich die Niveauunterschiede bei Frauen und Männern zum einen mit dem bereits in den deskriptiven Analysen herausgearbeiteten Befund, dass sich Stand und Dynamik

des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz stark zwischen den Branchen unterscheiden, und dass der Angleichungsprozess in Branchen mit einem relativ hohen Frauenanteil weiter fortgeschritten ist als in männerdominierten Wirtschaftszweigen wie bspw. dem Produzierenden Gewerbe. Aufgrund der geringen Fallzahl ist auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels zwar diesbezüglich keine detaillierte Auswertung möglich. Auf einer stark aggregierten Ebene lässt sich allerdings das Produzierende Gewerbe mit den öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen vergleichen. Letztere umfassen dabei neben der Öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung und Verteidigung auch den Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Abbildung 6.4 zeigt in der Tat eine sehr unterschiedliche Angleichungsdynamik in den beiden untersuchten Branchen.

Abbildung 6.4: Entwicklung der durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland auf Branchenebene; in Euro; 2002 - 2014



Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2002-2014; eigene Berechnungen; es sind nur signifikante Regresskoeffizienten abgetragen worden. Als Kontrollvariable wurde der Erwerbsstatus im Modell berücksichtigt.

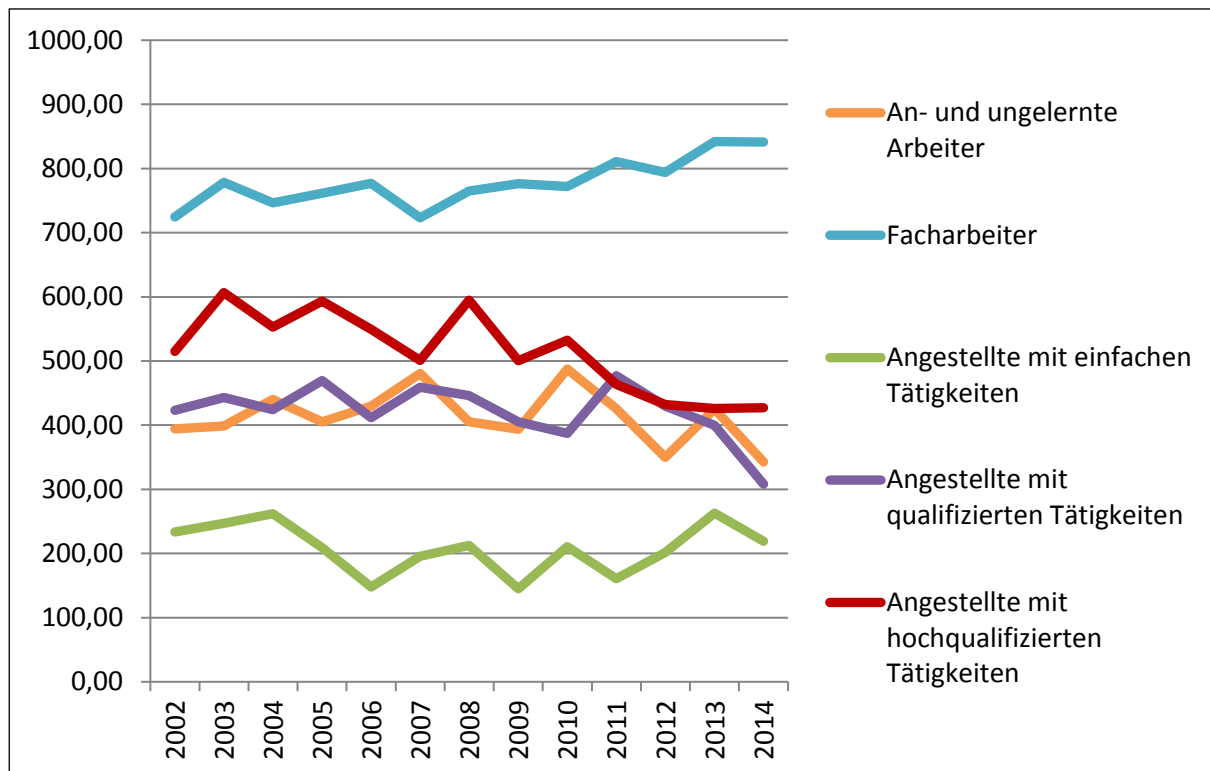
Während sich im Bereich der öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen zwischen 2008 und 2014 eine starke und vor allem kontinuierliche Verringerung der durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsdifferenz statistisch ähnlicher Arbeitnehmer/-innen um nahezu 150 € zeigt,

ist der entsprechende Differenzbetrag im Produzierenden Gewerbe im selben Zeitraum um ca. 120 € angestiegen, nämlich von rund 800 € im Jahre 2008 auf etwa 920 € im Jahre 2014. Dies deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen aus der deskriptiven Analyse, in deren Rahmen auch eine Zunahme der Lohn- und Gehaltsdifferenzen im Verarbeitenden Gewerbe und damit in einem Teilbereich des Produzierenden Gewerbes festgestellt werden konnte.

6.4.2 Unterschiede nach der beruflichen Stellung

Ein Grund für die starken Unterschiede bei Frauen und Männern und die stark unterschiedliche Entwicklung auf Branchenebene könnte darin liegen, dass die Angleichung bei bestimmten Berufsgruppen stärker fortgeschritten ist als bei anderen. So zeigen bspw. die deskriptiven Auswertungen in Abschnitt 5.2, dass es innerhalb des Produzierenden Gewerbes die größten Differenzen zwischen ost- und westdeutschen Männern in den mittleren Leistungsgruppen 2, 3 und 4 gibt. Dies legt die Vermutung nahe, dass es vor allem die Facharbeiter/Poliere sowie die besser qualifizierten Angestellten sind, bei denen sich die größten Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen. Dies wird im Folgenden dargestellt und diskutiert. Aufgrund der geringen Fallzahl im SOEP ist es allerdings weder möglich nach Branchen noch nach dem Geschlecht zu differenzieren. Abbildung 6.5 zeigt eine sehr unterschiedliche Entwicklung, wenn statistisch ähnliche Arbeitnehmer/-innen nur innerhalb der jeweiligen beruflichen Statusgruppen betrachtet werden. Facharbeiter und Poliere sind die berufliche Statusgruppe, bei der sich bereits seit 2002 die größten Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen. Da die meisten Facharbeiter in den Unterbranchen des Produzierenden Gewerbes (inkl. Baugewerbe) beschäftigt sind, spiegelt sich hier naturgemäß auch der Einfluss der Branche wider.

Abbildung 6.5: Entwicklung der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland nach beruflicher Stellung; in Euro; 2002-2014



Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2000; 2014; Eigene Berechnungen; es sind nur signifikante Regresskoeffizienten abgetragen worden; Als Kontrollvariable wurde der Erwerbsstatus im Modell berücksichtigt

Aus einer Verlaufsperspektive heraus sind die Facharbeiter auch die einzige berufliche Statusgruppe bei der sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland seit 2002 mehr oder weniger kontinuierlich vergrößert hat. Während die Differenz im Jahre 2002 noch ca. 720 € betrug, lag sie 2014 bei ca. 840 € - eine Steigerung um 120 € oder 16,7% in 13 Jahren. Anders als beim Vergleich von Frauen und Männern lässt sich die hohe Diskrepanz bei Facharbeitern und Polieren nicht mit den im Durchschnitt höheren absoluten Zahlungsbeträgen im Vergleich zu den anderen beruflichen Statusgruppen erklären. So zeigen sowohl die deskriptive Analyse als auch die Schätzergebnisse in Tabelle 6.2, dass Angestellte mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten deutlich höhere Bruttomonatsverdienste realisieren, als dies bei den Facharbeitern der Fall ist.²⁸ Bei Angestellten mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten zeigt sich demgegenüber im Zeitverlauf eine relativ starke Angleichungsdynamik. So ist bei den qualifizierten Angestellten bereits seit 2005 ein Rückgang der absoluten Lohn- und

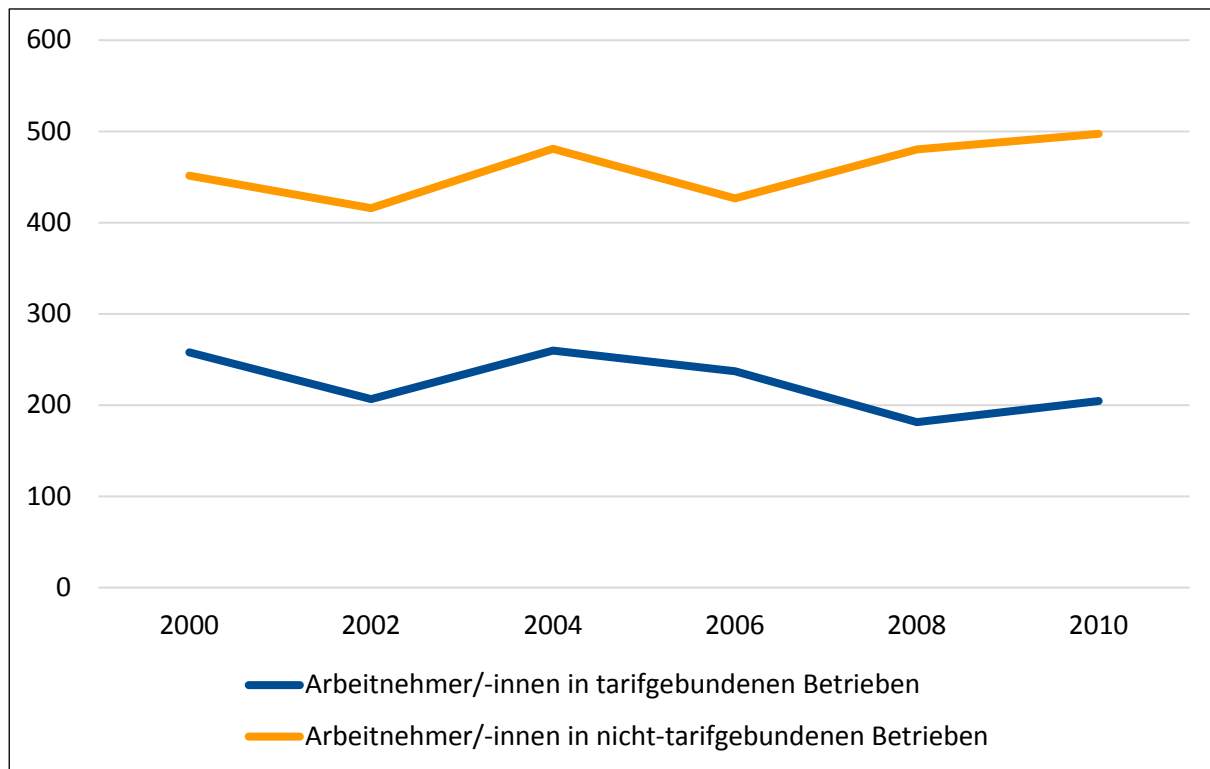
²⁸ Angemerkt werden sollte noch einmal, dass die Unterschiede in der Betriebsgröße zwischen Ost- und Westdeutschland im Rahmen der multivariaten linearen Regressionsanalyse herausgerechnet wurden und somit nicht für diese erheblichen Differenzen verantwortlich zeichnen können.

Gehaltsdifferenz um mehr als 160 € zu verzeichnen, die nur im Zuge der Finanzkrise ein größeres auf und ab erlebte. Bei den Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten lässt sich im selben Zeitraum eine Verringerung um mehr als 170 € feststellen. Bei den an- und ungelernten Arbeitern sowie bei den Angestellten mit einfachen Tätigkeiten, die ohnehin die geringste Differenz im Ost-West-Vergleich aufweisen ist davon auszugehen, dass sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahre 2015 noch einmal deutlich reduzieren wird. Erste Hinweise darauf konnten ja schon im Rahmen der deskriptiven Analyse gefunden werden. Angemerkt werden muss an dieser Stelle noch, dass die positive Angleichungsdynamik bei den qualifizierten Angestellten nicht in allen Branchen in gleicher Weise beobachtbar sein muss. Bei noch differenzierterer Betrachtung könnte sich die positive Entwicklung nämlich vor allem aus der Branchendynamik zahlreicher Dienstleistungsbranchen speisen, während sich im Produzierenden Gewerbe ein anderes Bild zeigen könnte.

6.5 Unterschiede nach Tarifbindung der Betriebe

Im folgenden Abschnitt wird analysiert, ob die Existenz eines Flächen- oder Haustarifvertrages einen positiven Einfluss auf den Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland hat. Diese Frage lässt sich mit Blick auf Abbildung 6. direkt in zweifacher Weise bejahen. Zum einen sind die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen, die in tarifgebunden Betrieben beschäftigt sind über den gesamten Beobachtungszeitraum geringer als bei Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben. Die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben in Ost- und Westdeutschland betrug dabei 2010 rund 500 € und lag somit etwa um das 2,5fache über dem Differenzbetrag, der sich zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen ergibt, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten. Im Jahre 2000 betrug die entsprechende Relation nur 1,7. Dies bedeutet, dass die Schere zwischen Arbeitnehmer/-innen in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben im Zeitverlauf weiter auseinandergeht.

Abbildung 6.6: Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Arbeitnehmer/-innen in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben in Ost- und Westdeutschland; 2000-2010



Quelle: LIAB-Querschnittsmodul 2000-2010; eigene Berechnungen

Zum anderen zeigt Abbildung 6. eine deutlich höhere Angleichungsdynamik bei Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Denn während die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Arbeitnehmer/-innen in nicht-tarifgebundenen Betrieben seit 2006 wieder um etwa 80 € zugenommen hat, hat sie sich zwischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben im selben Zeitraum um gut 50 € verringert. Dementsprechend lässt sich konstatieren, dass tarifvertragliche Regulierung nicht nur zu geringeren Unterschieden im tatsächlichen Entgeltniveau zwischen Ost- und Westdeutschland beiträgt, sondern auch den Verlauf des Konvergenzprozesses positiv beeinflusst.

In einem zweiten, stärker differenzierten Analyseschritt, wird der Einfluss der Tarifbindung auf der Ebene der Bundesländer untersucht. Ferner werden die Daten nach Frauen und Männern differenziert, weil sich auf diese Art und Weise interessante Unterschiede in Hinblick auf die Wirkung tarifvertraglicher Regulierung zeigen. Tabelle 6.6 weist für das Jahr 2010 auf Bundeslandebene keine systematischen Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen auf. So weisen

Niedersachsen, Bremen, das Saarland und Bayern ein signifikant unter dem Gesamtdurchschnittswert liegendes Lohn- und Gehaltsniveau auf, während Mecklenburg-Vorpommern ein durchschnittliches Lohn- und Gehaltsniveau aufweist, das mit 72,36 € deutlich über dem Gesamtmittelwert über alle Länder liegt. In Berlin sind es sogar 87,45 €. In Brandenburg zeigt sich bei Frauen in tarifgebundenen Betrieben überdies nur eine geringe und nicht signifikante Abweichung vom Gesamtmittelwert.

Tabelle 6.6: Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Bundeslandebene 2010; Frauen in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben im Vergleich

	Frauen in tarifgebundenen Betrieben	Frauen in nicht-tarifgebundenen Betrieben
Schleswig-Holstein	8,89	-30,90
Hamburg	136,56***	282,40***
Niedersachsen	-30,69***	129,40***
Bremen	-19,74**	88,14***
Nordrhein-Westfalen	40,03***	231,09***
Hessen	85,11***	87,83***
Rheinland-Pfalz	30,98***	88,11***
Saarland	-58,85***	-0,79
Baden-Württemberg	23,72**	206,90***
Bayern	-25,82**	89,00***
Berlin	87,45***	142,54***
Brandenburg	-5,92	-299,16***
Mecklenburg-Vorpommern	72,36***	-150,11***
Sachsen-Anhalt	-127,83***	-305,73***
Sachsen	-56,61***	-345,21***
Thüringen	-159,64***	-213,51***

Quelle: LIAB-Querschnittsmodul 2010; eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Bei Frauen in nicht-tarifgebundenen Betrieben wird dagegen weiterhin eine Ost/West-Systematik sichtbar. Mit Ausnahme von Schleswig-Holstein und dem Saarland, wo die Regressionskoeffizienten aber nicht signifikant werden, liegen die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der in westdeutschen Bundesländern beschäftigten Arbeitnehmerinnen deutlich über dem bundesdeutschen Gesamtmittelwert, während die durchschnittlichen Arbeitsentgelte von Arbeit-

nehmerinnen in den fünf ostdeutschen Flächenstaaten die entsprechenden westdeutschen Mittelwerte jeweils deutlich unterschreiten. Besonders geringe Löhne und Gehälter werden dabei in Sachsen und Sachsen-Anhalt gezahlt.

Bei den Männern zeigt sich demgegenüber sowohl bei Beschäftigten in tarifgebundenen als auch in nicht-tarifgebundenen Betrieben eine konsistente Ost/West-Systematik, d.h. die durchschnittlichen Löhne und Gehälter liegen in allen westdeutschen Bundesländern signifikant über dem bundesdeutschen Gesamtmittelwert über alle Bundesländer hinweg, während die durchschnittlichen Löhne und Gehälter ostdeutscher Männer den Gesamtmittelwert unterschreiten. Angemerkt werden muss an dieser Stelle noch, dass die größeren Lohn- und Gehaltsdifferenzen bei nicht-tarifgebundenen Beschäftigten in der Hauptsache auf die sehr geringe Entlohnung in tariffreien Bereichen in Ostdeutschland zurückzuführen ist, und auch im Vergleich der westdeutschen Bundesländer nicht bedeutet, dass die Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben mehr verdienen.

Tabelle 6.7: Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Bundeslandebene 2010; Männer in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben im Vergleich

	Männer in tarifgebundenen Betrieben	Männer in nicht-tarifgebundenen Betrieben
Schleswig-Holstein	131,54***	27,77
Hamburg	128,56***	279,98***
Niedersachsen	87,62***	161,73***
Bremen	151,84***	201,01***
Nordrhein-Westfalen	127,65***	376,00***
Hessen	112,09***	87,47***
Rheinland-Pfalz	145,54***	285,97***
Saarland	79,11***	207,68***
Baden-Württemberg	197,71***	420,27***
Bayern	120,66**	154,93***
Berlin	-146,41***	142,54***
Brandenburg	-208,83***	-494,17***
Mecklenburg-Vorpommern	-105,36***	-327,79***
Sachsen-Anhalt	-270,65***	-450,67***
Sachsen	-183,97***	-476,11***
Thüringen	-367,10***	-370,92***

Quelle: LIAB-Querschnittsmodul 2010; eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Maßstab ist hier stets der sich auf Basis der jeweils selektierten Stichprobe ergebende bundesweite Gesamtmittelwert. Dieser liegt aufgrund der zum Teil sehr geringen Löhne und Gehälter in Ostdeutschland bei Beschäftigten, die in nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten deutlich unter dem entsprechenden Niveau bei Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben.

7 Schlussfolgerungen

Beginnt man zunächst mit der deskriptiven Ursachenanalyse (Kapitel 4, Kapitel 5), so konnte im Rahmen der Studie gezeigt werden, dass sich ein gewichtiger Teil der bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen durch Unterschiede in der Wirtschafts- und Betriebsgrößenstruktur, sowie durch Unterschiede hinsichtlich des Tätigkeitsniveaus erklären lässt. Besonders große Differenzen zeigen sich im Verarbeitenden Gewerbe. Hier erreicht das durchschnittliche Brutomonatsentgelt von vollzeitbeschäftigten ostdeutschen Arbeitnehmer/-innen gerade einmal 67,8% des westdeutschen Niveaus. Erklären lässt sich dies vor allem damit, dass im Verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland vor allem einkommensschwächere Wirtschaftszweige hohe Beschäftigtenanteile aufweisen, während einkommensstarke Unterbranchen wie der Fahrzeug- oder der Maschinenbau deutlich höhere Beschäftigtenanteile in Westdeutschland haben. Erschwerend kommt hinzu, dass in den ostdeutschen Betrieben aufgrund der Dominanz von Niederlassungen und Tochterunternehmen und der entsprechenden Unterrepräsentanz von Mutterkonzernen in deutlich stärkerem Maße ausführende Tätigkeiten angesiedelt sind, während hochqualifizierte Tätigkeiten wie Forschung und Entwicklung oder Strategisches Management eher am Hauptstandort des Mutterkonzerns in Westdeutschland oder im Ausland verbleiben. Bei der Branchenanalyse zeigt sich überdies, dass die Unterschiede im Verarbeitenden Gewerbe, dem Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen größer werden, wenn anstelle aller abhängig Beschäftigten nur die Vollzeiterwerbstätigen untersucht werden. Die höhere Quote an Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten in Westdeutschland scheint also auf der Ebene der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen die Unterschiede, die sich bei einer Analyse allein auf Basis der Vollzeiterwerbstätigen ergeben, zumindest teilweise zu kaschieren.

Zusammenfassend lassen sich somit die auf aggregierter Ebene beobachtbaren Lohndifferenzen zu einem Gutteil durch sektorale (Typ 1) und tätigkeitsbezogene Lohndifferenzen (Typ 2) erklären und somit durch strukturelle Faktoren, die eine vollständige Lohn- und Gehaltskonvergenz, im Sinne eines identischen Lohn- und Gehaltsniveaus, zwischen Ost- und Westdeutschland zumindest mittelfristig ausschließen. Dies darf allerdings nicht zu der Schlussfolgerung führen, dass auch die beobachtbaren Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen auf der Individualebene im Großen und Ganzen das Ergebnis von Unterschieden in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur zwischen Ost- und Westdeutschland sind. Wenn dies nämlich der Fall wäre, würden abhängig Beschäftigte, die in derselben Branche in einem ähnlich großen Betrieb eine ähnliche berufliche Tätigkeit ausüben, auch ein zumindest annäherungsweise ähnliches Entgelt für ihre Arbeit erhalten. Dass dies nicht der Fall ist, konnte im Rahmen der multivariaten Regressionsanalysen deutlich gezeigt werden. So verbleibt auch bei Kontrolle der, im Zuge der deskriptiven Analysen als besonders relevant für die Persistenz der Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland identifizierten Faktoren, eine erhebliche Lohn- und Gehaltsdifferenz. Im Durchschnitt beziehen auch ähnliche Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland kein ähnliches Arbeitsentgelt. Dementsprechend kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich die bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen allein durch die auf der aggregierten Ebene sehr deutlich werdenden Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur erklären lassen. Vielmehr bleibt ein erheblicher unerklärter Rest.

Bei Frauen ist das Ergebnis jedoch deutlich unschärfer als bei Männern. So konnte gezeigt werden, dass sich die Bruttomonatsentgelte von ost- und westdeutschen Frauen ohne Berücksichtigung struktureller Einflussfaktoren, d.h. bei der reinen Untersuchung des Einflusses des Arbeitsortes auf die Einkommenshöhe (Leermodell) nicht mehr voneinander unterscheiden. Werden jedoch bestimmte strukturelle Einflussfaktoren, wie bspw. der höhere Vollzeitanteil herausgerechnet, ergibt sich ein signifikanter Differenzbetrag, der zu allen Beobachtungszeitpunkten durchweg mehr als 200 €/Monat beträgt. Beim Vergleich ost- und westdeutscher Männer lässt sich demgegenüber weder bei Betrachtung des Leer- noch des Gesamtmodells auch

nur ansatzweise von gleichen Bruttomonatsverdiensten bei statistisch ähnlichen Arbeitnehmern sprechen. Dies liegt unter anderem daran, dass sich das Produzierende Gewerbe auch im Rahmen der multivariaten Analysen als das Branchenaggregat mit den höchsten durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsdifferenzen herauskristallisiert hat. So liegt die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz im Jahre 2014 hier mit 919,40 € um mehr als 400 € über dem Gesamtmittelwert aller Branchen, der 493,31 € beträgt.

Auch in den Verlaufsanalysen deutet wenig darauf hin, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz an sein Ende gekommen ist. Bei beiden Geschlechtern hat sich die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz vor allem seit 2010 merklich verringert. Während sich bei Frauen ein weitgehend stabiler Trend zeigt, sind die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Männern in den letzten beiden Jahren wieder angestiegen. Hier bleibt abzuwarten, inwieweit sich dieser Trend im Zeitverlauf fortsetzt oder wieder umkehrt.

Ein Grund für die erhebliche Restvarianz kann in der sehr geringen Tarifbindung in einigen ostdeutschen Wirtschaftszweigen gesehen werden, die zweifellos destabilisierend auf das Lohn- und Gehaltssystem wirkt. Die daraus resultierende und bis heute in zahlreichen Wirtschaftszweigen fortbestehende Praxis der Differenzierung von Tarifverträgen nach Ost- und Westdeutschland stellt somit im Zusammenhang mit der geringen Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften einen spezifischen ostdeutschen Bedingungsfaktor zur (teilweisen) Erklärung der Persistenz von Lohn- und Gehaltsdifferenzen dar (Typ 3). Leider ist es mit den Daten des Sozio-Ökonomischen Panels nicht möglich, die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dahingehend zu differenzieren, ob sie einen tariflich vereinbarten Arbeitslohn erhalten oder nicht. Dieser Analyseschritt kann aber auf Basis der Linked-Employer-Employee-Daten durchgeführt werden. Dabei wird zum einen deutlich, dass die Differenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, deutlich geringer sind als dies zwischen ost- und westdeutschen Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben der Fall ist. Darüber hinaus zeigt sich eine deutlich stärkere Konvergenzdynamik bei ost- und westdeutschen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Allerdings verbleibt auch bei Berücksichti-

gung der Tarifbindung eine signifikante Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland. Eine Ausnahme stellen hier Frauen in tarifgebundenen Betrieben dar. Auf der Bundeslandebene zeigen sich bei dieser Gruppe auch unter Kontrolle wirtschaftsstruktureller Faktoren keine systematischen Unterschiede mehr zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern, so dass hier von einer weitgehend abgeschlossenen Konvergenz gesprochen werden kann.

Die Studienergebnisse haben erhebliche Konsequenzen für die Frage der Angleichung des Rentenrechts. Von Bedeutung sind vor allem die folgenden Aspekte:

1. Die bestehenden Lohn- und Gehaltsunterschiede lassen sich nicht vollständig über Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur sowie produktivitäts- und diskriminierungsrelevante berufs- und personenbezogene Merkmale erklären. Es verbleibt eine unerklärte Restvarianz, die sich auch bei Berücksichtigung der Tarifbindung nicht vollends auflöst.
2. Sowohl die deskriptiven als auch die multivariaten Ergebnisse deuten darauf hin, dass die größten Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau nicht an den Randbereichen des Arbeitsmarktes bestehen. Im Gegenteil: Hier konnte durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes sogar ein gewichtiger Teil der Ost/West-Diskrepanz beseitigt werden. Stattdessen bestehen die größten Unterschiede bei den Vollzeitbeschäftigten und hier insbesondere bei den vollzeitbeschäftigten Facharbeitern und Polieren, die vornehmlich im Bereich des Produzierenden Gewerbes zu finden sind. Bei dieser beruflichen Statusgruppe hat sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz seit 2002 sogar vergrößert. Während sie im Jahre 2002 noch rund 720 € betrug, lag sie 2014 bei ca. 840 € - eine Steigerung um 120 € in 13 Jahren.
3. Die somit auch im Rahmen der multivariaten Regressionsanalysen deutlich werdende Persistenz der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz in großen Teilen des Dienstleistungssektors wie bspw. dem Öffentlichen Dienst, dem Bereich Erziehung und Unterricht oder dem Kredit- und Versicherungsgewerbe

weit fortgeschritten bzw. sogar weitgehend abgeschlossen ist. Darauf weisen die Auswertungen auf Basis der VGR-Daten, der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen sowie des WSI-Tarifarchivs eindeutig hin. Aber auch in der multivariaten Analyse zeigt sich für die öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen nur noch eine recht geringe durchschnittliche Entgeltdifferenz zwischen den beiden Landesteilen. Auch bei tarifgebundenen Beschäftigten in der Chemischen Industrie, der Eisen- und Stahlindustrie, dem Einzelhandel sowie der Metall- und Elektroindustrie ist entlang der Daten des WSI-Tarifarchivs zu vermuten, dass sich hier keine systematischen Ost/West-Unterschiede mehr zeigen. Bei tarifgebundenen Frauen gilt dies sogar branchenunabhängig.

4. Die Regionalanalysen auf Bundesland- und Kreisebene haben zudem deutlich gemacht, dass es auch in Westdeutschland strukturschwache Regionen gibt, deren durchschnittliches Bruttolohn- und -gehaltsniveau deutlich unter den westdeutschen Durchschnittswerten liegen. Schleswig-Holstein ist ein großräumiges Beispiel dafür. Aber in nahezu allen westdeutschen Bundesländern lassen sich strukturschwächere Regionen, Kreise und kreisfreie Städte mit unterdurchschnittlichem Lohn- und Gehaltsniveau identifizieren. Allerdings relativieren die multivariaten Ergebnisse auf Basis des LIAB-Querschnittmoduls dieses Ergebnis. So zeigen sich zwischen den westdeutschen Bundesländern nur geringe Unterschiede, wenn (wirtschafts-)strukturelle und personenbezogene Merkmale herausgerechnet werden. Allerdings legt die Verlaufsanalyse in Kombination die Vermutung nahe, dass die Differenzen im Zeitverlauf zunehmen, so dass mittelfristig durchaus die Gefahr besteht, dass sich bestimmte westdeutsche Bundesländer bzw. größere Teile der besonders betroffenen westdeutschen Bundesländer zunehmend von der Lohn- und Gehaltsentwicklung und somit auch vom durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsniveau in Westdeutschland abkoppeln.

Aus diesen vier Aspekten ergibt sich eine nur schwer aufzulösende Problemkonstellation in Hinblick auf die Entwicklung eines geeigneten Modells zur Angleichung des Rentenrechts zwi-

schen Ost- und Westdeutschland. So kann für einen großen Teil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz als weit fortgeschritten oder sogar als abgeschlossen angesehen werden, während wiederum für einen nennenswerten Teil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe sowie für Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben, die Lohn- und Gehaltsdifferenzen im Zeitverlauf sogar noch angestiegen sind. Bei der Modellkonstruktion wird es somit ganz maßgeblich auf die Perspektive ankommen, von der aus der Stand und die Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland analysiert und bewertet wird. Im Rahmen dieser Studie wurde vor allem die aktive Erwerbsbevölkerung in den Blick genommen, und nach den Konsequenzen einer zeitnahen Angleichung des Rentenrechts für die ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefragt. Aus dieser Perspektive deuten die Ergebnisse sehr unmissverständlich darauf hin, dass ein ersatzloser Wegfall der rentenrechtlichen Sonderregelungen in Ostdeutschland zu einer ökonomisch nicht begründbaren Schlechterstellung eines Teiles der ostdeutschen Arbeitnehmerschaft führen würde, da sie auch unter Kontrolle wirtschaftsstruktureller-, sowie tätigkeits- und personenbezogener Einflussfaktoren signifikant weniger verdienen als westdeutsche Arbeitnehmer/-innen. Dies gilt in erster Linie für Facharbeiter/-innen und Poliere/-innen im Produzierenden Gewerbe. Insofern müsste eine Vereinheitlichung des Rentenrechts mit einer sozialpolitischen Flankierung einhergehen – zumindest dann, wenn die Vereinheitlichung tatsächlich zeitnah (d.h. bis zum Auslaufen des Solidarpaktes im Jahre 2019) vollzogen werden soll und sich alleinig auf das SGB VI beziehen soll. Die dazu bislang vorgeschlagenen Instrumente, wie bspw. die Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten (die allerdings mit einer deutlichen Verbesserung der administrativen Erfassung der individuellen Arbeitszeiten einhergehen müsste) oder die verschiedenen in der Diskussion befindlichen Modelle zur Vermeidung von Altersarmut, wie bspw. die Solidar- oder die Lebensleistungsrente, greifen hier zu kurz oder gar nicht, weil sich die größten Lohn- und Gehaltsdifferenzen bei Beschäftigtengruppen zeigen, die in der Regel, eine kontinuierliche Erwerbsbiographie vorausgesetzt, keinen Anspruch auf die Rente nach Mindestentgeltpunkten haben und nicht zwingend Gefahr laufen,

im Alter in eine Armutslage zu geraten. Vielmehr müsste in diesem Szenario ein Modell entwickelt werden, das zwar die weiterhin bestehenden Unterschiede durch Umwertung berücksichtigt, dies allerdings nicht pauschal für alle abhängig Beschäftigten in einer Region tut, sondern nur für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen. Dies setzt allerdings sowohl ein sehr differenziertes statistisches Modell zur Feststellung der Betroffenheit voraus, als auch das Vorhandensein sehr detaillierter administrativer Daten, die eine so feine Differenzierung der Arbeitnehmer/-innen zulassen. Beides ist sicherlich nicht nur nach Ansicht des Autors vollkommen unrealistisch und weder kurz noch mittelfristig auch nur ansatzweise realisierbar, zumal es darüber hinaus auch keinen Grund gibt, warum ein solch differenziertes und breit angelegtes Modell zur sozialpolitischen Berücksichtigung/Flankierung unterschiedlicher Arbeitsentgelte für ähnliche berufliche Tätigkeiten dann nicht auch in struktur- bzw. einkommensschwachen westdeutschen Regionen Anwendung finden sollte. Das politische Ziel einer Vereinheitlichung des Sozialrechts würde auf diesem Wege konterkariert.

Eine zweite, deutlich gangbarere Variante besteht darin, die Vereinheitlichung des Rentenrechts zwischen Ost- und Westdeutschland nicht als kurzfristiges Ziel zu formulieren, sondern ein Stufenmodell zu entwickeln, das eine mittelfristige Angleichung bis spätestens 2030 vorsieht. Dadurch würde ergänzenden arbeitsmarktpolitischen Reformen, wie beispielsweise dem bereits 2015 in Kraft getretenen Tarifaufwandsminderungs- und Tarifautonomiestärkungsgesetz, die Möglichkeit zur Diffusion ermöglicht. Die Definition eines finiten Zeitfensters erscheint allerdings zwingend notwendig, da es sowohl mit Blick auf strukturschwache westdeutsche Regionen als auch aufgrund des politischen Drucks aus den ostdeutschen Bundesländern schwerlich zu rechtfertigen wäre, die pauschale Umwertung langfristig weiterlaufen zu lassen. Auch aus einer rentenrechtlichen Perspektive lässt sich ein steigender Druck zur Rechtsvereinheitlichung ableiten. So werden die derzeit noch gültigen Sonderregelungen für die Rentenanpassung in Ostdeutschland (Schutzklausel) über kurz oder lang dazu führen, dass der aktuelle Rentenwert Ost den aktuellen Rentenwert übersteigen wird, was bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der pauschalen Umwertung der Arbeitsentgelte Ost nach Anlage 10 SGB VI zu massiven Akzeptanzproblemen in Westdeutschland führen könnte.

So könnte analog zum Modell der Gewerkschaft ver.di bereits ab dem kommenden Jahr ein stufenweiser Angleichungszuschlag eingeführt werden, der die dann noch bestehenden Unterschiede zwischen dem aktuellen Rentenwert (Ost) und dem aktuellen Rentenwert bis spätestens 2030 abbaut. Dieser zeitnahe Beginn hätte politisch den Vorteil, dass der Prozess der Rechtsangleichung noch in dieser Legislaturperiode beginnen würde und somit der Wille zur tatsächlichen Vereinheitlichung des Rentenrechts deutlich wird. Anders als im ver.di-Modell vorgesehen, sollte es jedoch eine klare Kopplung der pauschalen Umwertung nach Anlage 10 SGB VI an das Verhältnis der aktuellen Rentenwerte Ost und West geben, damit nach Ablauf der Angleichungsstufen zweifelsfrei sichergestellt ist, dass bei gleichen Beiträgen in Ost- und Westdeutschland auch gleiche Rentenanwartschaften aufgebaut werden. Eine diesbezügliche Variante wäre, die pauschale Umwertung in stärkerem Maße abzubauen, als der aktuelle Rentenwert Ost erhöht wird. Eine zweite Möglichkeit bestünde in der Wahl unterschiedlicher Zeitfenster für die Verringerung der pauschalen Umwertung und die Erhöhung des aktuellen Rentenwertes Ost. So könnte bspw. die Angleichung der aktuellen Rentenwerte bis 2025 erfolgen, während der Abbau der pauschalen Umwertung bis 2030 andauert. Unabhängig von der Wahl des Verfahrens, würde auf diese Art und Weise bis 2030 ein einheitliches Rentenrecht realisiert. Ergänzend müssten Maßnahmen zur Flankierung und Stabilisierung des Lohnfindungsprozesses durchgeführt und konsequent weiterentwickelt werden. In Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Reformen ist mit der Anfang 2015 erfolgten Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes sicherlich bereits ein essentieller Schritt zur Stabilisierung des Lohnfindungsprozesses im unteren Einkommensbereich vollzogen worden. Hier bleibt nun abzuwarten, inwieweit sich durch die perspektivisch zu erwartenden Anhebungen der gesetzlichen Mindestlöhne sowie die damit wahrscheinlich einhergehende Verschiebung der gesamten Lohn- und Gehaltsstruktur nach oben positive Effekte in Bezug auf die Verringerung der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland ergeben. Ein zweiter wichtiger arbeitsmarktpolitischer Reformschritt wäre eine effektivere Regulierung im Bereich der Leiharbeit durch die Einführung und konsequente Durchsetzung des „Equal-Pay Grundsatzes“. Inwieweit die aktuell verab-

schiedete Gesetzesnovellierung zu diesem Ziel beitragen kann, bleibt abzuwarten. Auf der rentenrechtlichen Regelungsebene könnte dieses Maßnahmenbündel durch die Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten sozialpolitisch flankiert werden (Jansen 2011b; Steffen 2015). Mit der Wiedereinführung einer Rente nach Mindestentgeltpunkten, die jedoch nach der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit differenziert ausgestaltet werden müsste, stünde ein vom Arbeitsort unabhängiges und sehr viel zielgenaueres Instrument zur Kompensation regionaler Entgeltdifferenzen im unteren Einkommensbereich zur Verfügung als es die Umwertung nach Anlage 10 SGB VI ist. Die skizzierten Maßnahmen konzentrieren sich jedoch überwiegend auf den unteren Einkommensbereich, lösen aber nicht das Problem der sehr hohen Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Facharbeiter- und Polierebene. Hier erscheint die gangbarste Möglichkeit darin zu bestehen, die Sozialpartner dabei zu unterstützen, eine effektive Regulierungsstruktur in Ostdeutschland aufzubauen. Mit dem Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes und vor allem mit der damit einhergehenden Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Flächentarifverträgen ist hier sicherlich ein erster sehr wichtiger Schritt getan worden, dessen vollständige Wirkung sich erst mittelfristig zeigen wird. Ein zentraler Aspekt für die Zukunft wird allerdings auch das Organising sein, und zwar nicht nur von Beschäftigten, sondern auch von Unternehmen. Diesbezüglich muss allerdings einschränkend angemerkt werden, dass eine höhere Tarifbindung nicht automatisch mit einer schnelleren Angleichung der Löhne und Gehälter zwischen Ost- und Westdeutschland einhergehen muss, da niedrigere Löhne und Gehälter auf Seiten der Arbeitgeber bzw. der sie vertretenden Arbeitgeberverbände als Kosten- und somit Wettbewerbsvorteil angesehen werden und entsprechend davon ausgegangen werden kann, dass dieser Verhandlungspunkt hart umkämpft wäre.

Obwohl dieses Modell nach Ansicht des Autors eine gute und gangbare Lösung des Problems darstellt, weil die Gefahr einer Schlechterstellung ostdeutscher Arbeitnehmer/-innen deutlich verringert werden kann, ohne dass auf die Rechtsangleichung verzichtet werden muss, ist es aufgrund seiner (ggf. zu) spezifischen Perspektive auf die Folgen einer zu schnellen Rechtsangleichung für ostdeutsche Arbeitnehmer/-innen sicherlich nicht die einzig mögliche Konstruktionsvariante. So wird in diesem Modellvorschlag weitgehend ausgeblendet, dass der Prozess

der Lohn- und Gehaltskonvergenz in großen Teilen des Dienstleistungssektors wie bspw. dem Öffentlichen Dienst, dem Bereich Erziehung und Unterricht oder dem Kredit- und Versicherungsgewerbe weitgehend abgeschlossen ist und es auch in Westdeutschland in steigendem Maße strukturschwache Regionen gibt, die zunehmend von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden. Nimmt man ausgehend von dieser Problembeschreibung die Perspektive westdeutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein, so stellt die aus der pauschalen Umwertung der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelte resultierende „Überkompensation“ bei den in Ostdeutschland realisierten Rentenanwartschaften das größere Problem dar. Aus dieser Perspektive erscheint ein mittelfristiges Angleichungsfenster von mehr als zehn Jahren somit auch als deutlich zu lang. Dies gilt umso mehr, wenn zusätzlich berücksichtigt wird, dass die Rentenangleichung von der Mehrheit der ostdeutschen Arbeitnehmer/-innen und vor allem Rentner/-innen gewünscht wird und es somit auch politisch rational erscheint, die Vereinheitlichung des Rentenrechts möglichst zeitnah zu vollziehen. Neben der generellen Option, die Unterschiede im Rentenrecht zwischen Ost- und Westdeutschland zu einem bestimmten, ggf. zeitnahen Stichtag vollständig anzugleichen, bestünde zudem die Option, den vom Autor gewählten Zeitrahmen für die Anwendung des Stufenmodells zu verkürzen. Inwieweit eine zeitliche Verkürzung des Stufenmodells auch mit anderen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Interventionen einhergehen muss, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden und stellt sicherlich einen essentiellen Diskussionspunkt im politischen Willensbildungsprozess dar.

Abschließend sei angemerkt, dass es bei der Frage nach der gangbarsten Option zur Vereinheitlichung des Rentenrechts keinen „Königsweg“ geben wird, der jedwede Benachteiligung auf Seiten ost- oder westdeutscher Arbeitnehmer/-innen und Rentner/-innen ausschließt und somit alle interessierten Parteien zufriedenstellt. Ähnlich wie bei der Quadratur des Kreises kann es vielmehr nur um eine bestmögliche Annäherung an diesen Königsweg gehen.

8 Literatur

- Amlinger, Marc**, 2014: Lohnhöhe und Tarifbindung. Bestimmungsfaktoren der individuellen Verdiensthöhe. WSI Report 20. Düsseldorf
- Bäcker, Gerhard / Jansen Andreas**, 2009: Analyse zur Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter in Ost- und Westdeutschland. Sonderausgabe der DRV-Schriftenreihe Nr. 84. Berlin
- Bechmann, Sebastian / Dahms, Vera / Tschersich, Nikolai / Frei, Marek / Leber, Ute / Schwengler, Barbara**, 2014: Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013. IAB-Forschungsbericht 14/2014. Nürnberg [Volltext](#)
- Bechmann, Sebastian / Dahms, Vera / Fischer, Agnes / Frei, Marek / Leber, Ute**, 2010: 20 Jahre Deutsche Einheit - Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. IAB-Forschungsbericht 6/2010. Nürnberg [Volltext](#)
- Blank, Florian / Schulz, Susanne**, 2015: Soziale Sicherung unter dem Brennglas. Altersarmut und Alterssicherung bei Beschäftigten im deutschen Sozialsektor. WISO Diskurs Januar 2015. Friedrich-Ebert-Stiftung [Volltext](#)
- Börsch-Supan, Axel / Bucher-Koenen, Tabea / Gasche, Martin / Wilke, Christina Benita**, 2010: Ein einheitliches Rentensystem für Ost- und Westdeutschland: Simulationsrechnungen zum Reformvorschlag des Sachverständigenrates. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 11(1), S. 16-46
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia**, 2014: 25 Jahre nach dem Mauerfall – Ostlöhne holen nur schleppend auf. IAQ-Report 2014-05. Institut Arbeit und Qualifikation. Duisburg [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia / Kalina, Thorsten** (2009): Mindestlöhne in Deutschland. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Wiso-Diskurs [Volltext](#)
- Brauttsch, Hans-Ulrich / Exß, Franziska / Lang, Cornelia / Lindner, Axel / Loose, Brigitte / Ludwig, Udo, Schultz, Brigitte**, 2014: Ostdeutsche Wirtschaft: Kräftige Konjunktur im Jahr 2014, Rückstand gegenüber Westdeutschland verringert sich aber kaum mehr. IWH, Konjunktur aktuell Jg. 2(3), S. 119-157
- Braun, Gerald / Eich-Born, Marion**, 2008: Wirtschaftliche Zukunftsfelder in Ostdeutschland. Hanseatic Institute for Entrepreneurship and regional Development. Universität Rostock. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
- Brenke, Karl**, 2014: Ostdeutschland: Ein langer Weg des wirtschaftlichen Aufholens. DIW Wochenbericht Vol. 81 (40), S. 939-957
- Bundesministerium der Finanzen**, 2002: Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, Halle (Saale) [Volltext](#)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)**, 2015: Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2015. Berlin
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)**, 2014: Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2014. Berlin
- Christoph, Karl-Heinz**, 1999: Das Rentenüberleitungsgesetz und die Herstellung der Einheit Deutschlands, Berlin
- Deml, Jörg / Haupt, Hannah / Steffen, Johannes**, 2008: Solidarität leben statt Altersarmut! Sichere Renten für die Zukunft. Hamburg: VSA-Verlag
- Deutscher Bundestag**, 1991: Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP (Drucksache 12/405) sowie dem Gesetzentwurf der Bundesregierung (Drucksache 12/630) zum Entwurf eines Gesetzes zur Herstellung der Rechtseinheit in der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung (Renten-Überleitungsgesetz – RÜG). 19.06.1991 [Volltext](#)
- Ellguth, Peter, Kohaut, Susanne**, 2015: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. WSI-Mitteilungen 68(4), S. 290-297

- Engelmann, Sabine / Fuchs, Michaela**, 2012: Exportverhalten in West- und Ostdeutschland – Determinanten und Anpassungsprozesse. Schmollers Jahrbuch: Vol. 132, No. 4, pp. 549-580
- Fahrmeir, Ludwig / Kneib, Ludwig / Lang, Stefan**, 2009: Regression. Modelle, Methoden und Anwendungen. 2. Auflage. Berlin/Heidelberg: Springer
- Flassbeck, Heiner / Spiecker, Friederike**, 2000: Löhne und Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich. Eine Studie für die Hans-Böckler-Stiftung und den Bundesvorstand des DGB [Volltext](#)
- Gühne, Michael / Markwardt, Gunther**, 2014: Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Neue Einsichten. Ifo Dresden berichtet 03/2014, S. 37-44 [Volltext](#)
- Hank, Karsten / Buber, Isabella**, 2009: Grandparents Caring for their Grandchildren: Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal of Family Issues 30 (1), S. 53-73
- Hoenig, Ragnar**, 2013: Wege zur Vereinheitlichung des Rentenrechts. Sozialer Fortschritt 7/2013, S. 188-195
- Jansen, Andreas**, 2013: Altersübergangskulturen in Europa: der Einfluss kulturell geprägter Normen und kultureller Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa. Duisburg, Essen: Univ. Duisburg-Essen, Dissertation [Volltext](#)
- Jansen, Andreas**, 2011a: Ein einheitliches Rentenrecht in Ost- und Westdeutschland – die Quadratur des Kreises? Teil 1. Sozialer Fortschritt 6/2011, S. 123-128
- Jansen, Andreas**, 2011b: Ein einheitliches Rentenrecht in Ost- und Westdeutschland – die Quadratur des Kreises? Teil 2. Sozialer Fortschritt 7/2011, S. 137-143
- Kerschbaumer, Judith**, 2011: Das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung und die Deutsche Einheit. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften
- Klosterhuber, Wolfram / Heining, Jörg / Seth, Stefan**, 2013: Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Längsschnittmodell 1993-2010 (LIAB LM 9310). FDZ Datenreport 08/2013. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg
- Kluge, Jan / Weber, Michael**, 2016: Was erklärt die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland? Ifo Dresden berichtet 02/2016, S. 3-9
- Krippendorff, Walter / Biehler, Hermann / Holst, Gregor / Schwarz-Kocher, Martin**, 2015: Kennziffer „Produktivität“. Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland. Frankfurt/Main: Otto Brenner Stiftung
- Kümmerling, Angelika / Postels, Dominik / Slomka, Christine**, 2015: Arbeitszeiten von Männern und Frauen – alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. IAQ-Report 2015-02 [Volltext](#)
- Lehndorff, Steffen / Bosch, Gerhard / Haipeter, Thomas / Latniak, Erich**, 2009: Vor der Krise und in der Krise. Das deutsche Beschäftigungsmodell: ein Modell für die ganze Welt? In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 20-46
- Meise, Stephan**, 2014: Organisation und Vielfalt. Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Ochsner, Christian / Weber, Michael**, 2014: Die Kleinteiligkeit der ostdeutschen Wirtschaft – dynamisch betrachtet. ifo Dresden berichtet 05/2014, S. 22-33
- Paqué, Karl-Heinz**, 2009: Deutschlands West-Ost-Gefälle der Produktivität_ Befund, Deutung und Konsequenzen. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 78(2), S. 63-77
- Ragnitz, Joachim**, 2012: Regionale Lohnunterschiede in Deutschland. ifo Dresden berichtet 02/2012, S. 26-32
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR)**, 2008: Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/2009 [Volltext](#)
- Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor**, 1997: Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. 2., überarbeitete Auflage. Heidelberg
- Sozialbeirat 2015**: Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 201 [Volltext](#)

- Sozialgesetzbuch (SGB):** Sechstes Buch (VI) (aktuellste Fassung) [mehr](#)
- Spieler, Alfred,** 2015: Nach 25 Jahren Deutscher Einheit: Zur Entwicklung der Alterseinkünfte in Ostdeutschland. Immer noch kein Ende der Ost-West-Rentendebatte. Soziale Sicherheit 5/2015, S. 177-182
- Steffen, Johannes,** 2013: Angleichung der Ost-Renten. Modelle für eine Vereinheitlichung des Rentenrechts in Deutschland. Sozialer Fortschritt 7/2013, S. 195-203
- Steffen, Johannes,** 2015: Trotz großer Lohnkluft zwischen Ost und West – Rentenangleichung und Ende der „Hochwertung“ sind überfällig. Internetdokument [Volltext](#)
- Steiner, Viktor,** 2013: Der ökonomische Angleichungsprozess in Ostdeutschland: Stand und Perspektiven für die Alterssicherung. Sozialer Fortschritt 7/2013, S. 182-188
- Steiner, Viktor, Geyer, Johannes,** 2010: Erwerbsbiografien und Alterseinkommen im demografischen Wandel – eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Politikberatung kompakt 55. Berlin
- Ver.di,** 2006: Workshop: Rentenangleichung Ost. Dokumentation der Veranstaltung am 17.07.2006 in der ver.di-Bundesverwaltung
- Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes,** 2015: Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, Fachserie 16 Reihe 2.1.; 3. Quartal 2015, Statistisches Bundesamt. Wiesbaden
- Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2015:** Ergebnisse der Revisionen 2011 und 2014. Statistische Ämter des Bundes und der Länder. Einzusehen unter: <http://www.vgrdl.de/VGRdL/>
- Wolf, Christof / Best, Henning,** 2010: Lineare Regression. In: Wolf, Christof / Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 607-638

9 Anhang

Tabelle 9.1: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse zur Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsort (Ost/West) u. Höhe des realisierten Bruttomonatsentgelts – Frauen

	Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen			
	2002		2014	
	Leermo- dell	Gesamtmo- dell	Leermodell	Gesamtmo- dell
Regionale Zuordnung				
Arbeitsplatz in Ostdeutschland	9,13	-282,84***	16,41	-221,30***
Soziodemographische Merkmale				
Alter		7,28***		7,46***
gute Gesundheit		75,68**		77,76**
mittlere Gesundheit		72,25**		31,04
schlechte Gesundheit		Referenz		Referenz
direkter MH		27,64		14,54
indirekter MH		50,69		66,17
kein Migrationshintergrund		Referenz		Referenz
Dauer der Schul- und Berufsausbildung in Jahren		77,27***		87,96***
Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses				
Vollzeit beschäftigt		871,55***		994,41***
Sv-pflichtig TZ beschäftigt		Referenz		Referenz
Geringfügig beschäftigt		-580,33***		-701,67***
Beruflicher Status				
un- und angelernte Arbeiter		-368,00***		-416,32***
Facharbeiter; Polier		-215,54***		-342,04***
Einfache Angestellte		-181,99***		-255,37***
Qualifizierte Angestellte		113,15***		103,93***
Hochqualifizierte Angestellte		652,39***		909,80***
Betriebszugehörigkeitsdauer		16,30***		20,79***

Betriebsmerkmale				
Weniger als 20 Beschäftigte		-307,40***		-377,60***
20- unter 200 Beschäftigte		-90,34***		-202,91***
200- unter 2000 Beschäftigte		Referenz		Referenz
2000 und mehr Beschäftigte		124,05***		189,05***
Herstell. v. Verbrauchsgütern		-94,26**		-114,40**
Produktionsgüterindustrie		94,62**		235,41***
Investitionsgüterindustrie		68,29*		281,40***
Baugewerbe		-74,77		-152,86*
Energie, Wasser, Entsorgung		-50,13		-27,70
Niedrig entlohnte DL-Branchen		-110,75***		-237,77***
Finanz- und Kreditgewerbe		274,84***		216,43***
Unternehmensnahe DL		-12,29		-34,14
Öffentliche Verwaltung		-58,87**		39,75
Erziehung und Unterricht		17,27		-47,62
Gesundheits- und Sozialwesen		-53,96**		-158,51***
N	3.998	3.998	4.213	4.213
R²	0,0000	0,6732	0,0000	0,6863
VIF		1,53		1,49

Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2002; 2014; eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau;
 **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 9.2: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse zur Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsort (Ost/West) u. Höhe des realisierten Bruttomonatsentgelts – Männer

	Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen			
	2002		2014	
	LeermodeLL	Gesamtmo- dell	LeermodeLL	Gesamtmo- dell
Regionale Zuordnung				
Arbeitsplatz in Ostdeutschland	-956,82	-800,27***	- 1.064,53***	-748,24***
Soziodemographische Merkmale				
Alter		15,00***		15,99***
gute Gesundheit		180,21***		96,59
mittlere Gesundheit		112,70**		127,88*
schlechte Gesundheit		Referenz		Referenz
direkter MH		-93,44**		3,17
indirekter MH		-72,35		100,67
kein Migrationshintergrund		Referenz		Referenz
Dauer der Schul- und Berufsausbildung in Jahren		89,23***		141,36***
Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses				
Tz od. geringfügig beschäftigt		- 1238,20***		
Vollzeit beschäftigt				1414,91***
Sv-pflichtig TZ beschäftigt				Referenz
Geringfügig beschäftigt				-630,49***
Beruflicher Status				
un- und angelernte Arbeiter		-526,39***		-651,35***
Facharbeiter; Polier		-250,71***		-285,10***
Einfache Angestellte		-419,76***		-547,43***
Qualifizierte Angestellte		58,10*		39,44
Hochqualifizierte Angestellte		1.138,75***		1.444,43***
Betriebszugehörigkeitsdauer		14,09***		23,02***

Betriebsmerkmale				
Weniger als 20 Beschäftigte		-499,05***		-475,75***
20- unter 200 Beschäftigte		-277,10***		-305,55***
200- unter 2000 Beschäftigte		Referenz		Referenz
2000 und mehr Beschäftigte		112,62***		359,84***
Herstell. v. Verbrauchsgütern		101,77**		-50,12
Produktionsgüterindustrie		124,27***		284,19***
Investitionsgüterindustrie		168,93***		453,41***
Baugewerbe		72,19		77,94
Energie, Wasser, Entsorgung		-6,60		-126,95**
Niedrig entlohnte DL-Branchen		-185,37***		-309,42***
Finanz- und Kreditgewerbe		374,94***		701,12***
Unternehmensnahe DL		214,11***		51,91
Öffentliche Verwaltung		-277,58**		-361,59***
Erziehung und Unterricht		-446,26***		-712,29***
Gesundheits- und Sozialwesen		-140,39**		-4,19
N	4.441	4.441	3.985	3.985
R ²	0,074	0,5913	0,0506	0,6135
VIF		1,86		1,73

Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel 2000; 2014; eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau;
 **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Der Autor:



Dr. Andreas Jansen

Forschungsabteilung

Arbeitsmarkt - Integration - Mobilität

Kontakt: andreas.jansen@uni-due.de

IAQ-Forschung 2016-02

Redaktionsschluss: 14.06.2016

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Forschung

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/>

Über das Erscheinen der IAQ-Veröffentlichungen informieren wir über eine Mailingliste: *<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>*

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.