

# Strukturelle Ursachen des Einkommensrückstands Ostdeutschlands

Dr. Joachim Ragnitz\*

## Einleitung

Auch 20 Jahre nach der Vereinigung sind die Verdienstmöglichkeiten zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland höchst ungleich verteilt. Die Bruttostundenlöhne liegen in den neuen Ländern nach Angaben der VOLKSWIRTSCHAFTLICHEN GESAMTRECHNUNG (VGR) im Durchschnitt bei etwa 78 % des westdeutschen Niveaus; bei den Monatslöhnen ist der Angleichungsstand wegen der längeren Arbeitszeiten in Ostdeutschland noch etwas höher, beträgt aber auch nur etwas mehr als 81 %. Die Tariflöhne sind demgegenüber längst an westdeutsches Niveau angeglichen; infolge der schwachen Tarifbindung in den neuen Ländern schlägt sich dies aber in den Effektivverdiensten kaum nieder.

Das geringere Lohnniveau in Ostdeutschland lässt sich unter anderem durch eine geringere Leistungsfähigkeit der ansässigen Unternehmen erklären; die Stundenproduktivität liegt nämlich auch nur bei etwa 76 % des Westniveaus. Dementsprechend gibt es auch so gut wie keinen Unterschied mehr bei den Lohnstückkosten als einem wichtigen Indikator preislicher Wettbewerbsfähigkeit. Als eine alternative Erklärung wird häufig aber auch auf strukturelle Besonderheiten der ostdeutschen Wirtschaft (größerer Anteil kleinerer Betriebe; ungünstige Branchenstruktur; Fehlen von Unternehmenshauptsitzen usw.) verwiesen, was implizieren würde, dass die geringen Verdienste in Ostdeutschland weniger auf ein „Lohnproblem“ als vielmehr auf ein „Strukturproblem“ zurückzuführen wären. In diesem Beitrag soll deshalb untersucht werden, inwieweit das geringere Einkommensniveau in Ostdeutschland tatsächlich auf strukturelle Unterschiede zwischen neuen und alten Ländern zurückgeführt werden kann.

Herangezogen wird hierfür die Vierteljährliche Verdiensterhebung (Fachserie 16 Reihe 2.1) des STATISTISCHEN BUNDESAMTES für das 3. Quartal 2009 – die derzeit aktuellsten vorliegenden Daten. Zwar lässt diese Datenquelle nur eine deskriptive Analyse von möglichen strukturellen Ursachen von Verdienstunterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland zu, was für die Zwecke dieser Arbeit aber ausreichend erscheint. Weitergehende ökonomische Untersuchungen lassen sich nur unter Rückgriff auf bestehende Einzeldatenbestände der amtlichen Statistik (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, STATISTISCHES BUNDESAMT) durchführen, was jedoch nur für weiter zurückliegende Jahre möglich ist und insoweit für aktuell orientierte Analysen kein gangbarer Weg scheint.

Im Folgenden werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nach verschiedenen Kriterien dargestellt (Branche, Leistungsgruppe, Geschlecht und Betriebsgröße); Berlin wird dabei den alten Bundesländern zugerechnet. Zu berücksichtigen ist, dass die amtliche Statistik Angaben nur für Betriebe mit wenigstens 10 Beschäftigten erhebt.<sup>1</sup> Dies sind nach Angaben des INSTITUTS FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) immerhin 83 % (Westdeutschland) bzw. 81 % (Ostdeutschland) aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Alles in allem betragen die durchschnittlichen Stundenverdienste in der ausgewerteten Gruppe von Arbeitnehmern in Ostdeutschland 73,8 % des westdeutschen Niveaus. Der Unterschied zu den einleitend erwähnten Angaben der VGR ergibt sich dabei vor allem aus einem höheren Angleichungsstand bei den Stundenverdiensten der Teilzeitbeschäftigten (82,6 % des westdeutschen Wertes) sowie der, über alle Beschäftigten hinweg gesehen, um 1,7 Stunden längeren Wochenarbeitszeit in den neuen Ländern.<sup>2</sup>

## Differenzierung nach Branchen

Die Durchschnittsbetrachtung verdeckt, dass sich die Verdiensthöhe in den einzelnen Wirtschaftszweigen zum Teil deutlich voneinander unterscheidet. So wird selbst bei gleicher Leistungsgruppe in der Gastronomie oder im Wachgewerbe nur ungefähr ein Drittel des Lohnes gezahlt, der im Tabakgewerbe oder im Versicherungsgewerbe erzielt werden kann. Neben technologischen Aspekten, die die Produktivität der Beschäftigten determinieren, und der Wettbewerbssituation auf den relevanten Märkten, spielen hierfür auch relative Knappheiten branchenspezifisch nachgefragter Fachkräfte eine entscheidende Rolle.

Höchst unterschiedlich ist auch der Angleichungsstand der Stundenverdienste zwischen Ost- und Westdeutschland: Während im öffentlichen Bereich nahezu Gleichstand mit Westdeutschland erreicht ist (da hier nach Tarif bezahlt wird, kommt hier die weitgehende Angleichung der Tariflöhne voll zur Geltung), ist im Unternehmenssektor nach wie vor ein erheblicher Abstand

\* Dr. Joachim Ragnitz ist Stellvertretender Geschäftsführer der ifo Niederlassung Dresden.

zwischen West- und Ostdeutschland vorhanden. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe sind die Verdienstmöglichkeiten in Ostdeutschland deutlich ungünstiger als in Westdeutschland (Angleichungsstand 62,3 %). Insbesondere in Branchen wie der Textil- und Bekleidungsindustrie, dem Ledergewerbe oder der Möbelindustrie liegen die Durchschnittsverdienste teils deutlich unterhalb von 60 % des westdeutschen Durchschnittsniveaus.

Nur zu einem geringen Teil ist das niedrige Verdienstniveau in den neuen Ländern aber auf die bestehende Branchenstruktur zurückzuführen. Zwar sind typische Niedriglohnbranchen in Ostdeutschland deutlich stärker vertreten als in Westdeutschland, was das durchschnittliche Verdienstniveau verringert (vgl. Tab. 1). Alles in allem ist der Einfluss der Branchenstruktur aber recht gering: Der Angleichungsstand der Verdienste würde sich bei

**Tabelle 1: Bruttostundenverdienst in Ostdeutschland und in Westdeutschland nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen**

	Westdeutschland		Ostdeutschland		
	Verdienst in €	Anteil in %	Verdienst in €	Anteil in %	Westdeutschland = 100
Insgesamt	20,42	100,0	15,07	100,0	73,8
Darunter					
Insgesamt ohne Staat <sup>a</sup>	20,69	84,0	14,16	79,7	68,4
Darunter:					
Verarbeitendes Gewerbe	22,13	31,8	13,77	26,5	62,3
Baugewerbe	17,45	5,0	13,20	8,7	75,6
Dienstleistungen ohne Staat <sup>a</sup>	19,97	44,8	14,36	41,0	71,9
Staat <sup>a</sup>	19,41	16,0	18,69	20,2	96,3

a) Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 16 R 2.1.

**Tabelle 2: Branchenanteile an der Beschäftigung nach Verdiensthöhe<sup>a</sup>**

	Gesamtwirtschaft		Unternehmenssektor	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Überdurchschnittliche Verdienste	32,5	21,5	32,5	23,7
Durchschnittliche Verdienste	34,0	36,6	33,9	33,6
Unterdurchschnittliche Verdienste	33,5	41,8	33,4	42,3

a) Gruppenbildung anhand westdeutscher Werte: Gesamtwirtschaft <18,2€/Stunde, 18,2 bis 22,5€/Stunde, >22,5€/Stunde; Unternehmenssektor: Gesamtwirtschaft <17,6€/Stunde, 17,6 bis 22,5, >22,5€/Stunde.

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 16 R 2.1.

gleicher Branchenstruktur wie in Westdeutschland lediglich von 73,8 auf 75,3 % erhöhen.

### Differenzierung nach Leistungsgruppen

Ein Teil der Einkommensunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland beruht auch auf voneinander divergierenden funktionalen Strukturen. So sind höherwertige Unternehmensfunktionen in Ostdeutschland weniger häufig vertreten, weil insbesondere westdeutsche und ausländische Investoren oftmals nur nachgelagerte Teile der Wertschöpfungskette in Ostdeutschland angesiedelt haben. Zudem ist der unternehmensnahe Dienstleistungssektor mangels ausreichender Geschäftsmöglichkeiten in den neuen Ländern weniger stark ausgeprägt. Entsprechend ist die Beschäftigungsstruktur in den neuen Ländern durch eine (bislang freilich noch eher kleine) „Human-kapitallücke“ gekennzeichnet [vgl. RAGNITZ, J. (2007)]. Der traditionelle Vorteil der ostdeutschen Wirtschaft – das Vorhandensein eines (formal) hoch qualifizierten Arbeitskräftepotentials – wird somit nicht vollends ausgeschöpft.

Die Verdienststatistik bietet die Möglichkeit, den Einfluss dieser spezifischen Spezialisierungsmuster zu quantifizieren, da auch Angaben für Verdienste und Beschäftigungsanteile nach Leistungsgruppen ausgewiesen werden (vgl. Kasten).

#### Kasten: Zur Unterscheidung nach Leistungsgruppen

- Leistungsgruppe 1: Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis, für die in der Regel ein Hochschulstudium erforderlich ist.
- Leistungsgruppe 2: Arbeitnehmer mit sehr schwierigen und komplexen Tätigkeiten, für die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung mehrjährige Berufserfahrung sowie spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind.
- Leistungsgruppe 3: Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung erforderlich ist.
- Leistungsgruppe 4: Angelernte Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.
- Leistungsgruppe 5: Ungelernte Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.

Es zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten in den Leistungsgruppen 1 und 2 in Ostdeutschland deutlich niedriger ist als in Westdeutschland (vgl. Tab. 3). Dies gilt insbesondere für das verarbeitende Gewerbe, wo der Anteil der Beschäftigten in der Leistungsgruppe 1 an allen Beschäftigten um mehr als 40 % unter dem westdeutschen Wert beträgt (Leistungsgruppe 2: 25 % weniger). Dies aber bedeutet, dass gerade in einem Segment des Arbeitsmarktes, in dem typischerweise hohe Einkommen erzielt werden können (vgl. Tab. 4), die neuen Länder strukturell benachteiligt sind: Tatsächlich liegen die Stundenverdienste in der Leistungsgruppe 1 ungefähr drei Mal und in der Leistungsgruppe 2 immerhin noch doppelt so hoch wie in der untersten Leistungsgruppe. Lediglich im öffentlichen Dienst – der in Ostdeutschland von überproportionalem Gewicht ist – ist die Lohndifferenzierung weniger stark ausgeprägt.

Wie Tabelle 4 zeigt, liegt der Angleichungsgrad der Bruttostundenverdienste in der höchsten Leistungsgruppe 1 bei knapp 80 % des westdeutschen Wertes, was in etwa 5 Prozentpunkte mehr ist als im Durchschnitt aller Leistungsgruppen. Hierin reflektiert sich, dass gerade Fach- und Führungskräfte typischerweise überregional mobil sind, so dass hier entsprechende Einkommensanreize gesetzt werden müssen, um den Bedarf in Ostdeutschland zu decken. Allerdings ändert sich das Bild, wenn allein der Unternehmenssektor betrachtet wird, denn hier ist der Angleichungsstand der Verdienste in der Leistungsgruppe 1 mit knapp 70 % geringer als in allen anderen Gruppen. Verantwortlich hierfür ist insbesondere ein geringer Grad der Einkommensangleichung im Dienstleistungssektor.

Alles in allem ist aber auch der Einfluss der Unterschiede in der funktionalen Arbeitsteilung zwischen Ost- und Westdeutschland, wie er in den divergierenden Besatzziffern der einzelnen Leistungsgruppen zum Ausdruck kommt, auf das Angleichungsniveau der Einkommen in Ost- und Westdeutschland recht gering. Nur rund 3 Prozentpunkte der gesamten „Einkommenslücke“ können hierauf zurückgeführt werden. Auch dieses Ergebnis zeigt somit, dass es eher das insgesamt geringere Lohnniveau ist, das den Verdienstrückstand der ostdeutschen Länder bedingt.

### Differenzierung nach Geschlecht

Zu vermuten ist darüber hinaus ein Einfluss der Geschlechterstruktur der Beschäftigten auf die Höhe der Durchschnittsverdienste in den ostdeutschen Ländern. In Ostdeutschland sind mit einem Anteil von 37 % an allen Beschäftigten relativ gesehen deutlich mehr Frauen beschäftigt als in Westdeutschland (29 %), und da Frauen

**Tabelle 3: Anteile der Beschäftigten nach Leistungsgruppen in ausgewählten Wirtschaftsbereichen**

	Leistungsgruppe 1		Leistungsgruppe 2		Leistungsgruppe 3		Leistungsgruppe 4		Leistungsgruppe 5	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Insgesamt	12,1	9,6	24,8	20,7	42,0	50,0	14,9	15,1	6,2	4,6
Darunter:										
Insgesamt ohne Staat <sup>a</sup>	11,1	7,7	22,3	17,5	42,9	52,2	16,7	17,4	7,0	5,2
Darunter										
Verarbeitendes Gewerbe	11,3	6,6	19,9	15,2	41,8	52,1	19,1	19,7	8,0	6,5
Baugewerbe	8,6	6,0	20,3	16,6	53,9	62,5	14,1	13,1	3,1	1,8
Dienstleistungen ohne Staat <sup>a</sup>	11,3	8,8	23,9	18,5	42,5	50,3	15,4	17,2	6,9	5,1
Staat <sup>a</sup>	17,2	16,9	37,8	33,4	37,4	41,7	5,7	5,9	2,0	2,2

a) Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 16 R 2.1.

**Tabelle 4: Bruttostundenverdienst nach Leistungsgruppen**

	Gesamtwirtschaft			Insgesamt ohne Staat <sup>a</sup>		
	Westdeutschland	Ostdeutschland		Westdeutschland	Ostdeutschland	
	€	€	West=100	€	€	West=100
Insgesamt	20,4	15,1	73,8	20,7	14,2	68,4
Leistungsgruppe 1	36,8	28,9	78,6	38,8	26,7	68,9
Leistungsgruppe 2	23,8	18,4	77,5	24,5	18,2	74,0
Leistungsgruppe 3	17,2	12,9	75,2	17,6	12,9	73,3
Leistungsgruppe 4	14,1	10,7	75,9	13,8	10,5	75,7
Leistungsgruppe 5	11,7	9,4	80,3	11,4	8,0	70,0

a) Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 16 R 2.1.

typischerweise ein geringeres Einkommen aufweisen als Männer (zum einen infolge einer stärkeren Präsenz in weniger gut bezahlten Berufen, zum anderen aber auch infolge einer oftmals niedrigeren Bezahlung auch bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation), sollte sich ein spürbarer Effekt auf die Einkommenshöhe ergeben. Diese Vermutung ist jedoch nicht zutreffend, denn der Angleichungs-

stand der Stundenverdienste ist bei den Frauen mit durchschnittlich 85 % deutlich höher als bei den Männern mit durchschnittlich 70 % (vgl. Tab. 5).<sup>3</sup>

Ein Grund hierfür ist es, dass Frauen in den neuen Ländern häufiger in gut bezahlten Berufen tätig sind als in Westdeutschland; so sind in der Leistungsgruppe 1 in Ostdeutschland rund ein Drittel aller Beschäftigten Frauen,

Tabelle 5: Bruttostundenverdienste nach Geschlecht

	Männer					Frauen					Nachrichtlich: Bruttostunden- verdienst der Frauen in %	
	Anteile Leistungs- gruppen		Bruttostunden- verdienst			Anteile Leistungs- gruppen		Bruttostunden- verdienst				
	Ost	West	Ost	West	West=100	Ost	West	Ost	West	West=100	Ost	West
Insgesamt			15,27	21,70	70,4			14,73	17,29	85,2	96,5	79,7
darunter:												
Leistungsgruppe 1	10,0	13,7	30,57	38,58	79,2	8,9	8,2	25,67	29,60	86,7	84,0	76,7
Leistungsgruppe 2	18,3	24,7	18,64	24,93	74,8	24,8	25,0	18,16	21,05	86,3	97,4	84,4
Leistungsgruppe 3	50,8	41,1	12,89	17,89	72,1	48,8	44,4	12,88	15,48	83,2	99,9	86,5
Leistungsgruppe 4	16,6	15,3	11,06	14,65	75,5	12,5	14,0	9,78	12,44	78,6	88,4	84,9
Leistungsgruppe 5	4,3	5,3	9,73	12,06	80,7	4,9	8,4	8,82	11,04	79,9	90,6	91,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 16 R 2.1.

während es in Westdeutschland nur ein Fünftel sind. Noch wichtiger ist es freilich, dass auch der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen geringer ist als in Westdeutschland: Im Durchschnitt erhalten die Frauen in den neuen Ländern rund 96% des Bruttoverdienstes der Männer, während es in Westdeutschland weniger als 80% sind. Das Phänomen geringerer geschlechtsspezifischer Verdienste ist insoweit vor allem in Westdeutschland anzutreffen.

### Differenzierung nach Betriebsgröße

Eine nicht zu unterschätzende Determinante der Lohnhöhe ist schließlich die Betriebsgröße. Kleinere Unternehmen – die im Regelfall auch durch eine geringere wirtschaftliche Leistungskraft gekennzeichnet sind – zahlen typischerweise niedrigere Löhne als Großunternehmen. Hinzu kommt, dass auch die Tarifbindung mit der Unternehmensgröße tendenziell ansteigt; kleinere Unternehmen zahlen daher häufiger unter Tarif.

Für die Auswertung nach Betriebsgrößenklassen können nur die Bruttomonatsverdienste herangezogen werden, da die amtliche Statistik in dieser Abgrenzung keine Stundenverdienste ausweist. Weiterhin ist zu be-

rücksichtigen, dass der öffentliche Sektor (Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht) hier nicht einbezogen sind. Die nachfolgend ausgewiesenen Ergebnisse sind insoweit nur eingeschränkt mit den übrigen Angaben vergleichbar (vgl. Tab. 6).

Tatsächlich zeigt sich sowohl in West- wie in Ostdeutschland ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und durchschnittlichem Lohn: In der Gruppe der größten Unternehmen (1.000 und mehr Beschäftigte) liegen die monatlichen Bruttoarbeitsentgelte in den alten Ländern um rund 40%, in den neuen Ländern sogar um rund 60% höher als in den kleinsten Unternehmen (1 bis 49 Beschäftigte). Dieser typische Verlauf gilt auch in allen betrachteten Leistungsstufen, mit einer Ausnahme: Beschäftigte der Leistungsgruppe 1 werden in westdeutschen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe im Großen und Ganzen gleich bezahlt; in ostdeutschen Unternehmen gibt es das größen-spezifische Muster hingegen auch hier.

Der Angleichungsstand der gezahlten Löhne und Gehälter liegt bei den größeren Unternehmen deutlich höher als in den kleineren Unternehmen; so verdienen die Arbeitnehmer in den sehr großen Unternehmen mehr als 80% des Niveaus vergleichbarer westdeutscher Unternehmen, während es in den kleinen Unternehmen nur rund 72% sind. Dieses Muster gilt in ähnlicher Weise

**Tabelle 6: Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt nach Betriebsgrößenklassen**

	Gesamtwirtschaft ohne Staat <sup>a</sup>			Produzierendes Gewerbe			Dienstleistungen ohne Staat <sup>a</sup>		
	Ost	West	West =100	Ost	West	West =100	Ost	West	West =100
<49	2.950	2.139	72,5	2.840	2.042	71,9	3.018	2.221	73,6
50–99	3.087	2.196	71,1	3.061	2.154	70,4	3.105	2.238	72,1
100–249	3.294	2.398	72,8	3.241	2.381	73,5	3.335	2.418	72,5
250–500	3.577	2.736	76,5	3.491	2.601	74,5	3.659	2.844	77,7
>500	3.731	3.073	82,4	3.644	2.963	81,3	3.812	3.180	83,4
>1.000	4.195	3.480	83,0	4.206	3.614	85,9	4.174	3.366	80,6
Insgesamt	3.410	2.409	70,7	3.447	2.349	68,1	3.376	2.468	73,1

a) Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 16 R 2.1.

auch für das produzierende Gewerbe bzw. die Dienstleistungsunternehmen. Im Mittel aller Unternehmen liegt der Angleichungsstand der Bruttomonatsentgelte demgegenüber bei 70,7 %.

Die spezifische Betriebsgrößenstruktur in den neuen Ländern ist eine der wesentlichen Ursachen für die geringeren Verdienste dort. Da aufgrund der Transformationshistorie in Ostdeutschland ein hoher Anteil aller Beschäftigten auf kleine Unternehmen entfällt, drückt dies das durchschnittliche Verdienstniveau (vgl. Tab. 7). Bei gleicher Beschäftigungsstruktur wie in Westdeutschland würde das Verdienstniveau in Ostdeutschland sich um beinahe 10 Prozentpunkte stärker an das westdeutsche Durchschnittsniveau annähern; im Produzierenden Gewerbe fällt der Effekt sogar noch etwas größer aus.

### Fazit und Schlußfolgerungen

Die vorangehende Untersuchung hat gezeigt, dass der Verdienstrückstand der Arbeitnehmer in Ostdeutschland nicht primär auf strukturelle Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern zurückzuführen ist. Insbesondere ist der geringere Anteil an Betriebsstätten mit höherwertigen Unternehmensfunktionen nur von untergeordneter Bedeutung für die Verdienstunterschiede. Lediglich die besondere Betriebsgrößenstruktur in den ostdeutschen Bundesländern wirkt sich in stärkerem Maße einkommensmindernd aus: Kleine Betriebe, auf

die in Ostdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Gesamtbeschäftigung entfällt, zahlen im Schnitt sehr viel geringere Stundenlöhne als größere Betriebe; letztere sind aber in Ostdeutschland nur schwach vertreten. Selbst bei Bereinigung um diese Strukturunterschiede verbleibt aber ein Unterschied in den Bruttostundenverdiensten von mehr als 20 %.

Dies zeigt, dass der Einkommensrückstand in den neuen Ländern primär ein Effekt der nicht erreichten Lohnangleichung ist. Zwar haben die Tariflöhne inzwischen in den meisten Bereichen westdeutsches Niveau erreicht; diese lagen nach Angaben des WSI-Tarifarchivs schon im Jahre 2008 bei durchschnittlich 97 % des Niveaus der alten Länder. Infolge der unzureichenden Wettbewerbskraft vieler ostdeutscher Unternehmen (erkennbar am niedrigen Niveau der Arbeitsproduktivität) ist die Bindungskraft der Tariflöhne in Ostdeutschland jedoch äußerst gering, mit der Folge, dass Tarif- und Effektivverdienste deutlich voneinander abweichen. So waren im Jahre 2006 – dem aktuellsten Jahr, für das entsprechende Daten durch die amtliche Statistik erhoben wurden – rund zwei Drittel der Arbeitnehmer im Unternehmenssektor Ostdeutschlands in nicht-tarifgebundenen Betrieben tätig, wobei der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in diesen Betrieben um 18 % unterhalb der Tarifverdienste lag. Dies zeigt, dass auch die Binnendifferenzierung der Lohnsätze innerhalb Ostdeutschlands erheblich sein muss; allerdings liegen hierfür keine ausreichenden statistischen Daten vor.

**Tabelle 7: Anteile der Betriebsgrößenklassen an der Gesamtbeschäftigung**

Anteile	Gesamtwirtschaft ohne Staat <sup>a</sup>		Produzierendes Gewerbe		Dienstleistungen ohne Staat <sup>a</sup>	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
<49	25,6	35,6	20,9	33,9	29,7	37,3
50–99	14,1	18,2	11,9	18,6	16,0	17,7
100–249	19,7	21,6	18,5	24,2	20,7	19,2
250–500	13,3	12,8	14,0	11,7	12,8	13,7
>500	10,0	6,7	10,4	6,7	9,7	6,6
>1.000	17,2	5,2	24,2	4,9	11,1	5,5

a) Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht

Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

Da ein erheblicher Teil der ostdeutschen Unternehmen bestehende Tarifverträge nicht anwendet, kann durch zentrale Lohnverhandlungen eine schnellere Lohnangleichung nicht erreicht werden. Auch andere Lösungen – wie zum Beispiel die Einführung von Mindestlöhnen [vgl. RAGNITZ; THUM (2007)] – sind wenig hilfreich, weil dies zu Lasten der Beschäftigung ginge. Vielmehr muss man darauf vertrauen, dass durch Verbesserungen der Leistungsfähigkeit der Unternehmen (also durch Produktivitätssteigerungen) in Verbindung mit einer demographisch bedingt zunehmenden Knappheit von Fachkräften die Stundenlöhne in den neuen Ländern künftig stärker steigen als in Westdeutschland. Auch die weitere Neuansiedlung von leistungsfähigen Unternehmen kann zu einer stärkeren Lohnangleichung beitragen, insbesondere wenn die dort entstehende Beschäftigung die regionale Kaufkraft erhöht und damit zu verbesserten Marktchancen auch für die lokal ansässige Wirtschaft beiträgt. Alles in allem muss man jedoch angesichts dieses Bildes damit rechnen, dass der Verdienstrückstand der ostdeutschen Länder noch lange Zeit andauern wird.

## Literatur

- RAGNITZ, J. (2007): Explaining the East German Productivity Gap – The Role of Human Capital. In: Kieler Arbeitspapiere, Nr. 1310.
- RAGNITZ, J.; THUM, M. (2007): Zur Einführung von Mindestlöhnen. In: ifo Dresden berichtet, Heft 3/2007; S. 36–39.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2009): Vierteljährliche Verdiensterhebung. Fachserie 16 Reihe 2.1 für das 3. Quartal 2009.

<sup>1</sup> In Teilbereichen des Baugewerbes, des Handels und anderer Dienstleistungen gilt eine Abschneidegrenze von 5 Arbeitnehmern.

<sup>2</sup> Grund hierfür ist insbesondere eine um durchschnittlich 5 Stunden längere Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten; bei den Vollzeitbeschäftigten unterscheiden sich die Arbeitszeiten in Ost- und Westdeutschland nur um 0,3 Stunden/Woche.

<sup>3</sup> Bei gleicher Geschlechterstruktur der Beschäftigten wie in Westdeutschland würde sich der Angleichungsstand der Bruttostundenverdienste lediglich um 0,2 Prozentpunkte erhöhen.