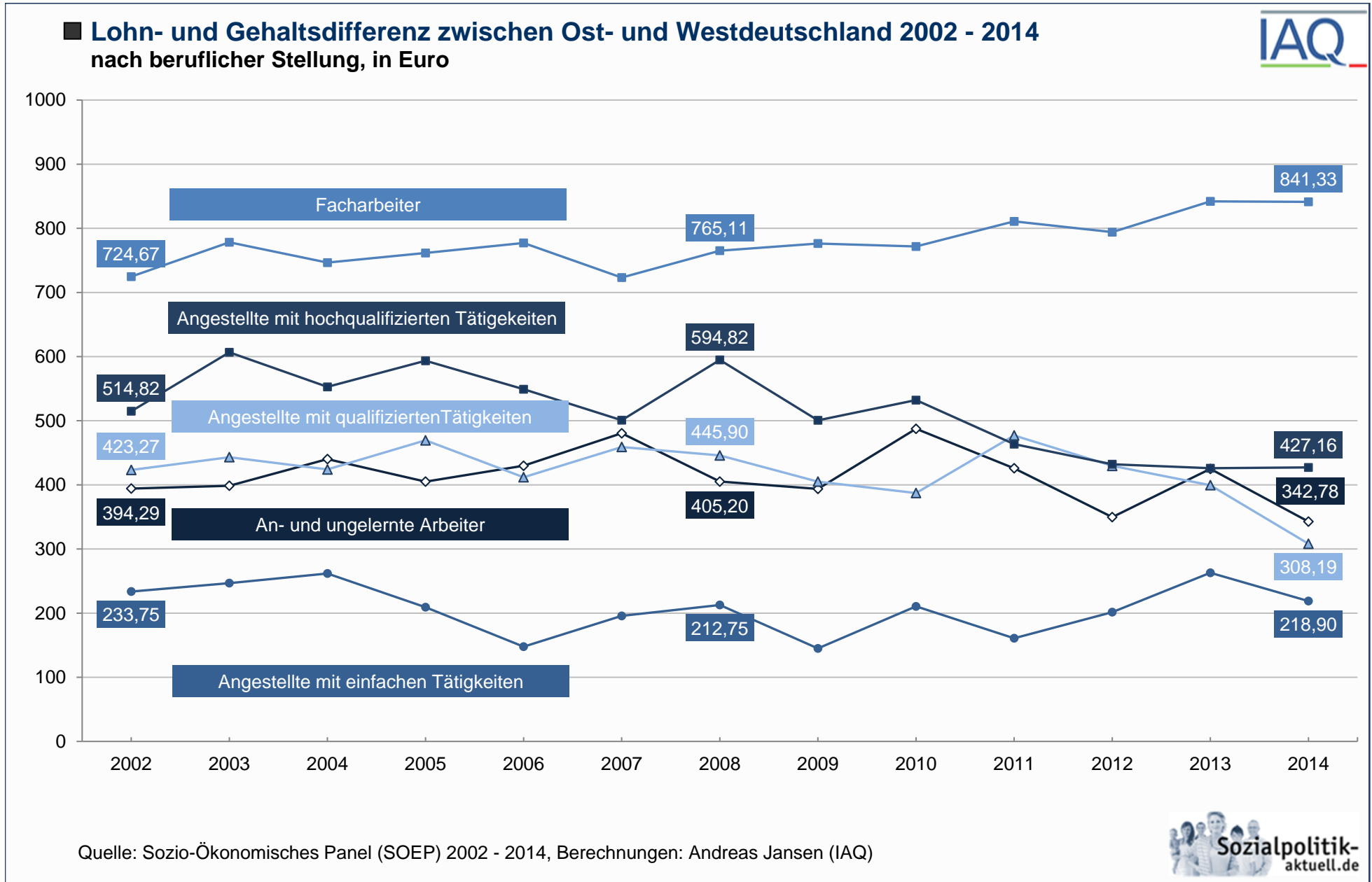


Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland: Bei Facharbeitern sind die Unterschiede sogar gestiegen



Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland nach beruflicher Stellung 2002 – 2014: Bei Facharbeitern sind die Unterschiede sogar angestiegen

Kurz gefasst:

- 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. Im Jahr 2014 konnten ostdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur 79,2% des durchschnittlichen Bruttojahresentgelts ihrer westdeutschen Kolleginnen und Kollegen realisieren.
- Der Angleichungsprozess zwischen den west- und ostdeutschen Löhnen stagniert dabei seit Beginn der 2000er Jahre weitgehend. Der treffendste Vergleich lässt sich ziehen, wenn nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteinander verglichen werden, die statistisch gleich sind oder sich stark ähneln, also im selben Alter sind, über die gleichen beruflichen Qualifikationen verfügen, gleiche Betriebszugehörigkeiten aufweisen und gleiche Jobs besetzen.
- Die Analyse von statistisch ähnlichen Arbeitnehmer/-innen zeigt, dass die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Beschäftigten im Jahre 2014 bei knapp 572 € liegt. Dabei zeigen sich erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: So verdienen statistisch ähnliche Arbeitnehmer im Osten Deutschlands 784€ weniger, als ihre westdeutschen Kollegen. Die ostdeutschen Frauen werden im Jahr 2014 bei gleicher Tätigkeit um 342€ geringer entlohnt, als Arbeitnehmerinnen in Westdeutschland (siehe Anhang).
- Zwei mögliche Ursachen für die immer noch deutlichen Lohn- und Gehaltsdifferenzen ist in branchen- und mehr noch qualifikationsspezifischen Gehaltsunterschieden zu finden. So zeigt die in der Grafik abgebildete Unterscheidung nach beruflicher Stellung, dass die Lohndifferenzen zwischen west- und ostdeutschen Facharbeitern besonders hoch ausfallen und im Zeitverlauf noch angestiegen sind. Die erhebliche Lohndifferenz zwischen den beiden deutschen Landesteilen wird also zum überwiegenden Teil von einer schlechteren Bezahlung der im Osten lebenden gut ausgebildeten Fachkräfte getragen.
- Bei Angestellten mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten zeigt sich demgegenüber im Zeitverlauf eine relativ starke Angleichungsdynamik. So ist bei den qualifizierten Angestellten seit 2005 ein Rückgang der absoluten Lohn- und 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 Jahr 2015 noch einmal deutlich reduzieren wird.

- Unter dem Eindruck der bisherigen Entwicklungen ist zumindest kurz- bis mittelfristig nicht von einer vollständigen Angleichung der Löhne und Gehälter auszugehen. Dieser Befund ist nicht nur in Hinblick auf die Herstellung gleicher Lebens- und Einkommensbedingungen von Bedeutung, sondern besitzt auch eine erhebliche rentenrechtliche Relevanz. Die Sonderregelungen für die ostdeutsche Rentenberechtigung sind nach wie vor nicht nur berechtigt, sondern zwingend nötig, um eine Schlechterstellung ostdeutscher Versicherter zu vermeiden.

Hintergrund:

Die seit dem Jahr 1991 wiedervereinigten deutschen Landesteile zeichnen sich auch über 25 Jahre später durch erhebliche Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt aus. Nachholbedarf besteht vor allem bei der Angleichung der Löhne- und Gehälter. Betrachtet man zunächst die Entwicklung der absoluten Zahlbeträge sowie ihre relative Veränderung im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr, lässt sich die erhebliche Lohndiskrepanz beziffern: Die durchschnittlichen Bruttojahresentgelte lagen in Ostdeutschland im Jahre 2014 mit 25.758 € bei lediglich 79,2% des westdeutschen Niveaus (32.506 €). Darüber hinaus zeigt sich im Zeitverlauf, dass es in den letzten Jahren zu einer weitgehenden Stagnation des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz gekommen ist. 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 2014 verringerte sich die Diskrepanz dann nur noch in sehr geringem Maße, so dass vor allem diese Periode als Stagnationsphase bezeichnet werden kann.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Lohndifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland durch den Vergleich von Jahresentgelten zu gering beziffert werden. Das lässt sich erstens darauf zurückführen, dass der Anteil von Vollzeitstellen an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland mit 74% immer noch höher liegt als in Westdeutschland (68%). Ein zweiter Grund ist darin zu sehen, dass die vereinbarten Wochenarbeitszeiten in vielen Branchen in Ostdeutschland noch immer über dem entsprechenden westdeutschen Niveau liegen, was zu höheren Differenzen bei den Stundenentgelten führt, weil in Ostdeutschland für ein ggf. gleiches Arbeitsentgelt länger gearbeitet werden muss. Dieser Befund gilt dabei sowohl für tariflich vereinbarte Arbeitszeiten, als auch für die Arbeitszeiten in nicht-tarifgebundenen Betrieben.

Um die Lohnunterschiede exakt zu beziffern ist daher ein Vergleich der tatsächlichen Arbeitszeiten notwendig. Damit das Bild dabei nicht durch Ausstattungseffekte (wie unterschiedliches Qualifikationsniveau, eine unterschiedliche Dauer der Betriebszugehörigkeit oder ein unterschiedliches berufliches Tätigkeitsniveau) verzerrt wird ist es außerdem nötig, diese Einflussfaktoren statistisch zu kontrollieren. Auf diese Weise werden nur statistisch möglichst ähnliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteinander verglichen (siehe Anhang). Zu berücksichtigen ist, dass die

Berechnungen nicht über das statistische Matchingverfahren realisiert werden, sondern über multivariate Regressionsmodelle, in deren Rahmen unterschiedliche Einflussfaktoren kontrolliert werden.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahre 2014 bei knapp 572 Euro liegt. Aus der 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. 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 allerdings wieder angestiegen. Hier bleibt abzuwarten, inwieweit sich diese Entwicklung fortsetzt.

Hinter dem oben genannten Lohndifferenz-Durchschnittswert von 572€ verbergen sich erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: So verdienen statistisch ähnliche Arbeitnehmer/-innen im Osten Deutschlands 784€ weniger, als ihre westdeutschen Kolleg/-innen. Ostdeutsche Frauen werden im Jahr 2014 bei gleicher Tätigkeit um 342€ geringer entlohnt, als Arbeitnehmerinnen in Westdeutschland. 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, spielen hier auch Unterschiede auf Branchenebene sowie berufsbezogene Differenzen eine wichtige Rolle.

Eine weitere Untergliederung der Daten macht zunächst sichtbar, dass der Angleichungsprozess zwischen west- und ostdeutschen Löhnen in Branchen mit einem relativ hohen Frauenanteil weiter fortgeschritten als in männerdominierten Wirtschaftszweigen wie bspw. dem Produzierenden Gewerbe. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 (siehe Anhang).

Die erheblichen Unterschiede bei Frauen und Männern auf Branchenebene lassen sich wiederum auf die unterschiedliche Angleichung nach Berufsgruppen zurückführen. 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.

Zur Beurteilung der Lohnanpassungsdynamik ist neben der aktuellen Bestandsaufnahme auch die Entwicklung im Zeitverlauf von besonderem Interesse. In der Verlaufsperspektive zeigt sich, dass Facharbeiter die einzige berufliche Statusgruppe sind, 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 Polierern auch nicht mit den im Durchschnitt höheren absoluten Zahlbeträgen im Vergleich zu den anderen beruflichen Statusgruppen erklären. Hier macht sich vielmehr die im Osten Deutschland geringer ausgeprägte Tarifgebundenheit bemerkbar. Denn die Existenz eines Flächen- oder Haustarifvertrages übt einen positiven Einfluss auf den Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland aus. So sind die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in tarifgebundenen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ergibt, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten. Im Jahre 2000 betrug die entsprechende Relation nur 1,7. Dies bedeutet, dass die Schere zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben im Zeitverlauf weiter auseinandergeht. Demnach führen tarifvertragliche Regulierungen nicht nur zu geringeren Unterschieden im tatsächlichen Entgeltniveau zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern sie üben auch einen positiven Einfluss auf die Lohnanpassung im Zeitverlauf aus.

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 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. 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.

Insgesamt sind die Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in zweierlei Hinsicht relevant: Einerseits zielt die Angleichung der Löhne darauf ab, gleiche Lebens- und Einkommensbedingungen sowohl für ostdeutsche als auch westdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen. Andererseits ist die Lohngerechtigkeit auch ein rentenrechtliches Thema. Bis heute existieren 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. Unter den derzeitigen Bedingungen können ostdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer systematisch geringere Rentenanwartschaften aufbauen können als vergleichbare Versicherte in Westdeutschland. Würden die ostdeutschen Renten schon heute nach der gleichen Formel berechnet wie die Renten der Westdeutschen Ruheständler, würde das dazu führen, dass sich das ohnehin steigende Risiko von Altersarmut in Ostdeutschland noch einmal drastisch verschärft. Die Analyse der Lohnstruktur zeigt also, dass die Bedingungen für eine komplette Angleichung zwischen dem ost- und westdeutschen Rentenrecht derzeit noch nicht erfüllt sind.

Methodische Hinweise

Die Datenanalyse erfolgte auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels (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. Für die Datenanalyse wurden die Daten der Jahre 2000 bis 2014 verwendet. Das Einkommen aus Erwerbsarbeit wird im Personenfragebogen mit Fragen zum Brutto- und Nettoarbeitseinkommen im letzten Monat erfasst. Zudem werden Sonderzahlungen aus dem Vorjahr berücksichtigt.

In der den Daten zugrunde liegenden 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, d.h. der Einfluss struktureller Merkmale wie der Branchenzugehörigkeit, der beruflichen Stellung oder der Betriebsgröße wird jeweils 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. 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.

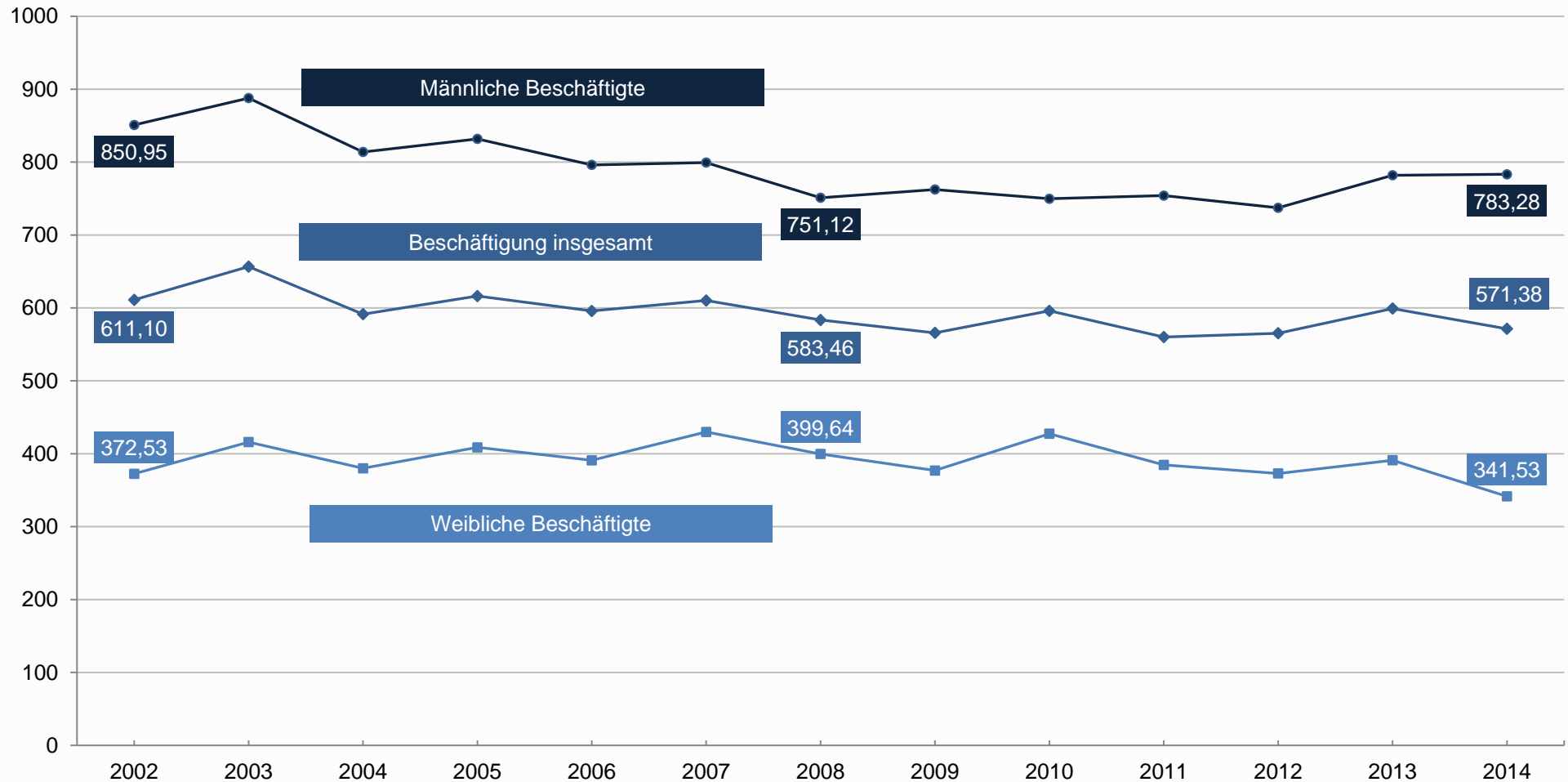
Monatsgrafik Juli 2016 – Kontakt:

Dr. Andreas Jansen | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 1391 | andreas.jansen@uni-due.de

Die Grafik ist dem aktuell erschienen Bericht der Reihe IAQ-Forschung entnommen:

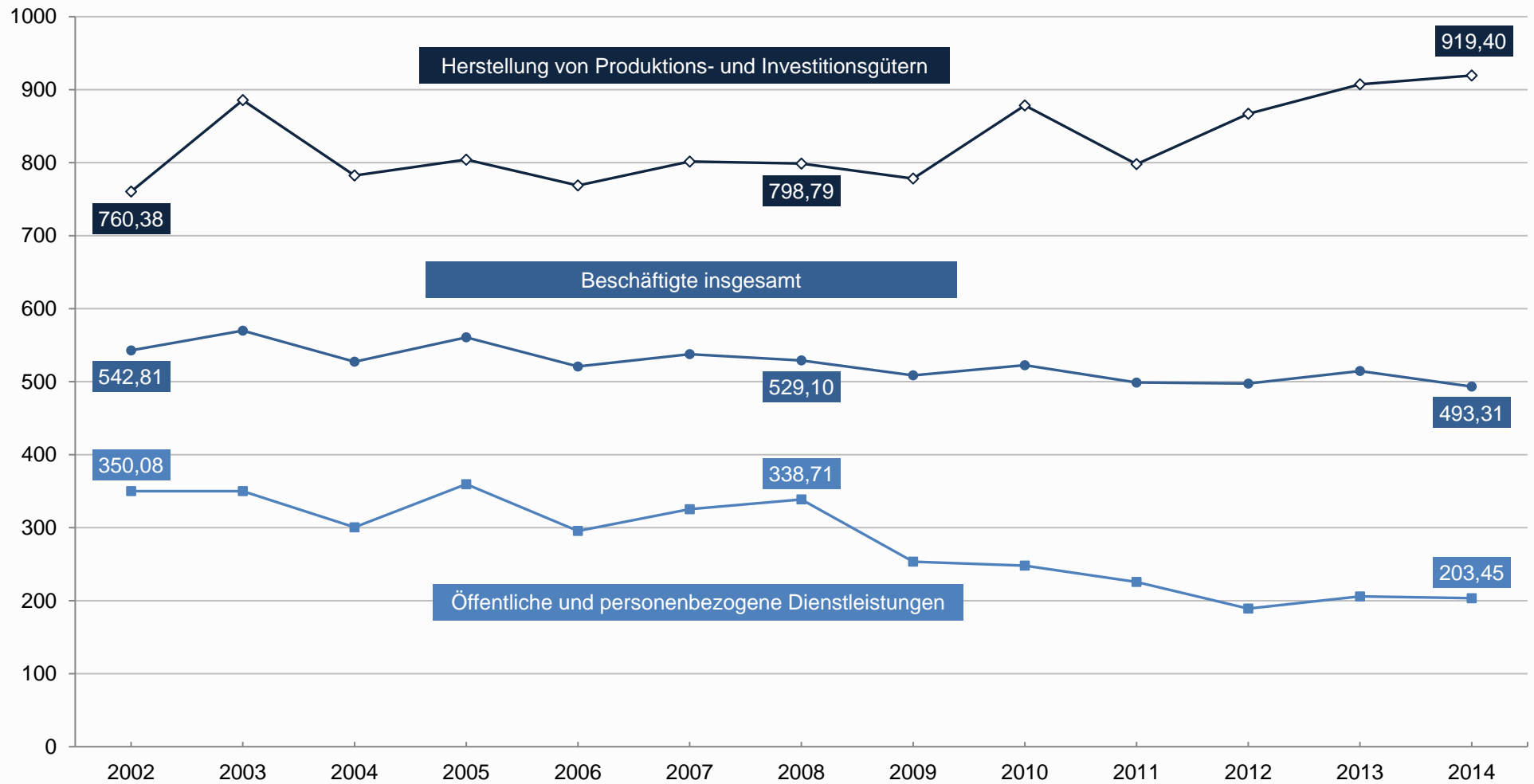
Jansen, Andreas (2016): Der Stand der Lohnkonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland und damit einhergehende Konsequenzen für die Angleichung des Rentenrechts. IAQ-Forschung 02/2016, einzusehen unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2016/fo2016-02.pdf>.

■ **Durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen statistisch möglichst ähnlichen Arbeitnehmer/-innen in Ost- und Westdeutschland nach vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit, in Euro, 2002 - 2014**



Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP) 2002 - 2014, Berechnungen: Andreas Jansen (IAQ)

■ **Durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland auf Branchenebene, in Euro, 2002 - 2014**



Quelle: Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP) 2002 - 2014, Berechnungen: Andreas Jansen (IAQ)