

Schwarze, Johannes; Wagner, Gert G.

Article — Digitized Version

Lohnstruktur und Lohnniveau in den neuen Bundesländern

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schwarze, Johannes; Wagner, Gert G. (1992) : Lohnstruktur und Lohnniveau in den neuen Bundesländern, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 72, Iss. 4, pp. 202-206

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136872>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Johannes Schwarze, Gert Wagner

Lohnstruktur und Lohnniveau in den neuen Bundesländern

Der Entwicklung der ostdeutschen Lohnstrukturen wird im Zuge des wirtschaftlichen Anpassungsprozesses eine Schlüsselrolle zufallen. Wo und in welchem Umfang ist eine stärkere Lohndifferenzierung notwendig? Welchen Einfluß hat dies auf die Höhe des allgemeinen Lohnniveaus in Ostdeutschland?

Die Frage nach den Lohneinkommen, die in den neuen Bundesländern erreicht werden sollen, läßt sich in zwei Teilfragen zerlegen, die jedoch nicht als unabhängig voneinander betrachtet werden dürfen:

- Wie soll das westdeutsche Lohnniveau effektiv erreicht werden, und
- wie soll die Angleichung an die westdeutsche Struktur der Effektivlöhne geschehen?

Güterwirtschaftliche Voraussetzung für eine rasche (Niveau-)Angleichung der Lohneinkommen in Ost und West ist die Steigerung der (gesamtwirtschaftlichen) Arbeitsproduktivität in den neuen Bundesländern mit Hilfe moderner Investitionen. Dies setzt in erster Linie die Klärung von Eigentumsverhältnissen und die Schaffung einer modernen Infrastruktur voraus. Hinzukommen müssen richtig gesetzte Anreize zur Steigerung der betrieblichen und individuellen Leistungsfähigkeit.

In einem gemeinsamen Wirtschaftsraum sollten die ordnungspolitischen Rahmenbedingungen und die kollektiven Institutionen gleich sein¹. Dies schließt allerdings nicht aus, daß in Ostdeutschland für begrenzte Zeit besondere Strukturen gelten, die das Investieren erleichtern und den Angleichungsprozeß beschleunigen. Gedacht ist hierbei z.B. an eine Vereinfachung behördlicher Genehmigungsverfahren oder an die Erteilung öffentlicher Aufträge, die die Beschäftigung ostdeutscher Erwerbstätiger vorschreiben. Schließlich stellt sich auch die Frage, ob es zur Unterstützung des Wachstumsprozesses

in Ostdeutschland sinnvoll wäre, dort besondere Lohnstrukturen einzuführen.

Betriebliche Lohndifferenzierung

Da es in den alten Bundesländern nur eine geringe betriebliche Differenzierung von Tariflöhnen gibt², wird vielfach eine stärkere betriebliche Tariflohndifferenzierung in den neuen Bundesländern gefordert³, um dort auch wenig produktiven Altbetrieben mit Hilfe geringerer Lohnkosten eine Überlebenschance am Markt zu bieten. Dem läßt sich jedoch entgegenhalten, daß eine betriebsbezogene Differenzierung der Tariflöhne zwar kurzfristig die Rendite von Altbetrieben verbessern, mittel- und langfristig jedoch den Strukturwandel bremsen würde, der notwendig ist, um durch moderne Investitionen die Produktivität in Ostdeutschland an das westdeutsche Niveau heranzuführen. Eine betriebliche Lohndifferenzierung würde zudem die Anpassungslast, die die Altbetriebe zu tragen haben, ganz auf die Schultern ihrer Arbeitnehmer verlagern.

Wenn die „Startchancen“ von Altbetrieben verbessert werden sollen, wie es der Sachverständigenrat fordert, dann sind gezielte und zeitlich begrenzte Lohn- und Kapitalsubventionen sowohl in Hinblick auf den notwendigen Strukturwandel der Betriebe als auch verteilungspolitisch das bessere Mittel⁴. Eine betriebliche Lohndifferenzierung ergibt sich ohnehin automatisch auf der Ebene der Effektivlöhne. Bereits für die ersten neun Monate seit der

¹ Vgl. W. Franz: Im Jahr danach: Die ostdeutsche Arbeitsmarktentwicklung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 71. Jg. (1991), Heft 11, S. 577.

² Vgl. auch H. Lampert et al.: Ordnungs- und prozeßpolitische Probleme der Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1991, S. 184 ff.

³ Vgl. z.B. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1991/92, Ziffer 371.

⁴ Vgl. H. Flassbeck et al.: Subventionierung und Privatisierung durch die Treuhandanstalt – Kurswechsel erforderlich, in: DIW-Wochenbericht, 41/91, S. 577.

Dr. Johannes Schwarze, 33, ist Mitarbeiter und Dr. Gert Wagner, 39, ist Leiter der Projektgruppe „Das Sozio-ökonomische Panel“ im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin-Dahlem.

Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion kann gezeigt werden, daß in Ostdeutschland eine Differenzierung der Löhne zwischen produktiveren „Neubetrieben“ und wenig produktiven Altbetrieben eingetreten ist. Die Lohnsteigerungsraten in Neubetrieben sind im Durchschnitt um 20 Prozentpunkte höher als in Altbetrieben⁵. Es besteht somit kein tarifpolitischer Handlungsbedarf, die betriebliche Lohndifferenzierung zu vergrößern.

Entlohnung der individuellen Qualifikation

Die individuelle Leistungsfähigkeit wird in den entwickelten Industriestaaten im wesentlichen durch die schulische und berufliche Qualifikation sowie durch das im Verlauf des Arbeitslebens erworbene berufs- und betriebspezifische Wissen bestimmt. Anreize zur Erhöhung der individuellen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sind nicht nur kurzfristig zur Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität notwendig. Eine leistungsgerechte Entlohnung ist auch eine wichtige Voraussetzung dafür, daß einer durch hohe Löhne gekennzeichneten Volkswirtschaft auf Dauer genügend qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Eine qualifikationsorientierte Lohnanpassung in den neuen Bundesländern darf aber nicht mit der in Westdeutschland diskutierten und umstrittenen stärkeren Flexibilisierung der Löhne verwechselt werden. Es geht vielmehr um die Anpassung an die bestehenden westdeutschen Lohnstrukturen. Die qualifikationsabhängige Lohndifferenzierung kann in Einzelfällen im außertariflichen Bereich zusätzlich durch ein höheres Maß an gewinnabhängigen Lohnformen verstärkt werden⁶.

Tarifliche Lohnstrukturfragen sollten sich auf die Angleichung der ost- und westdeutschen qualifikationsgerechten, anreizkompatiblen Entlohnung konzentrieren. Deren Zusammenhang mit der Steigerung des gesamtwirtschaftlichen Lohnniveaus in Ostdeutschland wird im folgenden verdeutlicht.

Um den Anpassungsbedarf der qualifikationsspezifischen Lohnstruktur der neuen Bundesländer zu ermitteln, wird zunächst gezeigt, wie die individuelle Qualifikation

in der ehemaligen DDR bewertet wurde und wie die bis zum Frühjahr 1991 erreichten Strukturen aussehen, da realistischerweise unterstellt werden muß, daß bei der Umstrukturierung der Entlohnung kein Beschäftigter Einkommenseinbußen erleiden sollte. Als Kennziffern der individuellen Qualifikation werden dazu die

- Jahre der Schul- und Berufsausbildung als Indikator für die allgemeine Qualifikation, die
- Jahre der Berufstätigkeit als Indikator für das berufsspezifische sowie die
- Jahre der Betriebszugehörigkeit für das betriebspezifische Wissen verwendet.

Mit einer Regressionsfunktion wurde geschätzt, um wieviel Prozent das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen eines abhängig Beschäftigten mit jedem zusätzlichen Jahr Ausbildung, Berufstätigkeit und Betriebszugehörigkeit steigt⁷. Alle Berechnungen werden beispielhaft nur für Männer durchgeführt. Die Strukturen wurden für die DDR 1989⁸ sowie für die neuen Bundesländer 1991 und zum Vergleich für die alten Bundesländer im Jahre 1989 ermittelt⁹. Außerdem wurde für die Gruppe der West-Pendler aus den neuen Bundesländern eine separate Schätzung vorgenommen.

Falsche Lohnstruktur in Ostdeutschland

Die Ergebnisse der Berechnungen finden sich in Tabelle 1. Jedes zusätzliche Schul- und Berufsausbildungsjahr erhöhte das durchschnittliche Bruttoeinkommen eines abhängig Beschäftigten in der damaligen DDR nur um 4,5%. Die Lohnstruktur nach der formalen Ausbildung war damit wesentlich weniger gespreizt als in den alten Bundesländern, in denen diese Ertragsrate 1989 6,9% betrug. Flacher verlief in der ehemaligen DDR auch das Lohnprofil nach den Jahren der Berufserfahrung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Jedes zusätzliche Jahr der Berufserfahrung wurde dort mit 1,2%, in den alten Bundesländern jedoch mit 3,4% mehr Einkommen belohnt.

Nun könnte man gegen einen derartigen Vergleich kritisch einwenden, daß Qualifikationen und Berufserfah-

⁵ Datenbasis ist das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), das auch allen weiteren Berechnungen zugrunde liegt. Das SOEP ist eine Wiederholungsbefragung von etwa 5000 Privathaushalten, die 1984 in der alten Bundesrepublik Deutschland gestartet wurde. Im Juni 1990 wurde das SOEP mit etwa 2000 befragten Haushalten auf Ostdeutschland ausgeweitet. Genauere Angaben und Ergebnisse finden sich bei J. Schwarze: Lohnstruktur und Lohnniveau abhängig beschäftigter Männer in den neuen Bundesländern – Die Entwicklung bis 1991 und alternative lohnpolitische Modelle, DIW-Diskussionspapier Nr. 40, Berlin 1992.

⁶ Betriebliche „Gewinnbeteiligungsmodelle“ dürften hingegen wenig nützlich sein. Betriebe, die sich zur Gewinnbeteiligung entschließen, würden damit erhöhte Arbeitsplatzrisiken signalisieren und ebenfalls auf leistungsfähige Arbeitnehmer verzichten müssen.

⁷ Die drei verwendeten Indikatoren wurden dabei gemeinsam berücksichtigt und zusätzlich noch andere einkommensbestimmende Merkmale – berufliche Stellung, Überqualifikation, Arbeitszeit und Familienstand – in das Modell aufgenommen; vgl. ausführlich J. Schwarze: Lohnstruktur und Lohnniveau abhängig beschäftigter Männer in den neuen Bundesländern, a.a.O.

⁸ Die Löhne, die im Jahre 1989 gezahlt wurden, wurden von den erstmals im Juni 1990 befragten Personen retrospektiv angegeben.

⁹ Neuere Zahlen stehen in der entsprechenden Disaggregation für die alte Bundesrepublik gegenwärtig noch nicht zur Verfügung.

rung, die in der ehemaligen DDR erworben wurden, nicht mit den entsprechenden Kategorien in Westdeutschland vergleichbar seien¹⁰. Auf der Ebene der statistischen Abgrenzungen, die hier benutzt werden, ist aber eine hohe Vergleichbarkeit gewährleistet, wie die Ergebnisse für die Ost-West-Pendler in Tabelle 1 zeigen. Die formale Qualifikation dieser Pendler wird zwar geringer bewertet als in den alten Bundesländern üblich (5,2% Lohnertrag pro Ausbildungsjahr statt 6,9% in Westdeutschland), jedoch höher als in der ehemaligen DDR bzw. den neuen Bundesländern. Die allgemeine Berufserfahrung, die in der ehemaligen DDR erworben wurde, wird von westdeutschen Betrieben in vollem Umfang honoriert (4,3% Lohnzuwachs pro Berufsjahr), während das betriebsspezifische Wissen – erwartungsgemäß – nicht anerkannt wird.

Ost-West-Pendler sind sicherlich eine spezielle Gruppe von Arbeitnehmern, die von den westdeutschen Betrieben eingestellt wurden, weil ihre persönliche Qualifikation auch verwertbar ist. Dies trifft keineswegs für alle Erwerbspersonen in Ostdeutschland zu; insbesondere die ostdeutschen Akademiker werden nicht alle Tätigkeiten ausüben können, die ihrer formalen Qualifikation entsprechen. Aber die Ergebnisse zeigen, daß von westdeutschen Firmen bei geeigneter Qualifikation die in der alten Bundesrepublik üblichen Lohnstrukturen auch für Beschäftigte aus den neuen Bundesländern übernommen werden.

Ein Teil der in der ehemaligen DDR erworbenen Qualifikationen werden im Zuge des Strukturwandels in den neuen Bundesländern sicherlich nicht mehr verwertbar sein. Nicht jede Erwerbsperson, die formal gut qualifiziert ist, wird mithin eine entsprechende Tätigkeit finden. Die

für die alten Bundesländer berechneten Werte für die qualifikationsabhängige Entlohnung sind gleichwohl Orientierungspunkte für die Entwicklung in den neuen Bundesländern.

Betrachtet man die Effektivlohnentwicklung in den neuen Bundesländern, dann befand sich die Lohnpolitik in den ersten Monaten nach der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion nicht auf dem richtigen Weg. Die Ausbildungsrendite lag im Frühjahr 1991 bei nur noch 4,2%. Dieser Befund ist wohl überwiegend auf den pauschalen Charakter der ersten Lohnrunden nach der Wende zurückzuführen. Unabhängig von der Ausbildung und sonstigen einkommensbestimmenden Merkmalen wurden alle Arbeitseinkommen um den gleichen Betrag erhöht. Dies führt zu einer geringeren Spreizung der Lohnstruktur und erschwert den nun notwendigen Anpassungsprozeß.

Im Frühjahr 1991 – neuere Zahlen liegen noch nicht vor – betrug der effektive Monatsverdienst in den neuen Bundesländern 46% des Effektiv Einkommens in den alten Bundesländern. An den Verdienstrelationen zwischen Ost- und West-Einkommen wird wiederum deutlich, daß die Lohnstruktur in den neuen Bundesländern weniger anreizkompatibel als die in den alten Bundesländern gestaltet ist. Insbesondere Hochschulabsolventen liegen mit etwa 41% des vergleichbaren Westeinkommens deutlich unter der durchschnittlichen Verdienstrelation zwischen Ost- und Westdeutschland¹¹.

Anreizkompatible Lösungen

Die geringe gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität in den neuen Bundesländern spricht gegen eine rasche Angleichung der Effektivlöhne. Soll vermieden werden, daß ein großer Teil der Anpassungen durch Subventionen finanziert wird, führt mittelfristig wohl kein Weg daran vorbei, daß in den neuen Bundesländern insgesamt geringere Löhne und Gehälter gezahlt werden als im Westen der Republik. Dabei sollte jedoch gewährleistet werden, daß die Arbeitseinkommen bezüglich der individuellen Produktivität anreizkompatibel, dem Westen ähnlich, differenziert werden. Dies ist eine wichtige Voraussetzung zur Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und damit auch einer rascheren Angleichung des

Tabelle 1

Ausbildungserträge abhängig beschäftigter Männer¹

| | Jedes zusätzliche Jahr ... erhöht das durchschnittliche Bruttoeinkommen eines Arbeitnehmers um ... % | | | |
|------------------------------|--|------------------------|-------------------|------------------------|
| | DDR 1989 | Neue Bundesländer 1991 | West-Pendler 1991 | Alte Bundesländer 1989 |
| Ausbildung | 4,5 | 4,2 | 5,2 | 6,9 |
| Berufserfahrung ² | 1,2 | 1,3 | 4,3 | 3,4 |
| Betriebszugehörigkeit | 0,2 | 0 | 0 | 0,4 |

¹Ergebnisse einer Regressionsfunktion, in der verschiedene einkommensbestimmende Merkmale berücksichtigt wurden. ²Durchschnittswerte; mit zunehmendem Alter geht diese Ertragsquote etwas zurück.

Quellen: Sozio-ökonomisches Panel (West/Ost); Berechnungen des DIW.

¹⁰ Vgl. dazu J. Schwarze: Ausbildung und Einkommen von Männern – Einkommensfunktionsschätzungen für die ehemalige DDR und die Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1991, S. 63-69.

¹¹ Eine wesentliche Ursache dafür ist, daß Hochschulabsolventen im Vergleich zum Westen häufiger in schlechter entlohnten Tätigkeiten beschäftigt waren; vgl. dazu M. Gornig und J. Schwarze: Hohe pauschale Lohnforderungen gefährden die Wettbewerbsfähigkeit, in: DIW-Wochenbericht, 32/90, S. 441-450.

Lohnniveaus in Ost und West. Die Lohnpolitik sollte also so konzipiert werden daß Unterschiede in den Arbeits-einkommen zwischen Ost und West bei gleicher Lohnstruktur lediglich im Niveau bestehen, d.h., bezogen auf die gesamte Bundesrepublik sollten sich Einkommens-differenzen nur als regionaler Niveauunterschied zwi-schen Ost und West ausdrücken.

Regionale Einkommensunterschiede sind auch in den alten Bundesländern seit langem zu beobachten. Man kann zeigen¹², daß diese Unterschiede nicht – wie oft ver-mutet – auf eine unterschiedliche Ausstattung der Regio-nen mit gut bzw. schlecht qualifizierten Arbeitnehmern zurückzuführen sind, vielmehr handelt es sich um „reine“ regionale Effekte. Zwischen dem Süden und dem Norden der alten Bundesländer beträgt das Einkommensgefälle bis zu 10%¹³, ohne daß eine beunruhigende Mobilität von Arbeitnehmern zu beobachten ist¹⁴.

Fraglich ist, wo die Grenze „sozialverträglicher“ Ein-kommensunterschiede zu ziehen ist. Zumindest spre-chen die nach wie vor geringeren Ausgaben für Wohnen in den neuen Bundesländern dafür, daß eine hundertpro-zentige Angleichung des Lohnniveaus nicht notwendig ist, um Abwanderungen zu bremsen und den „sozialen Frieden“ zu sichern. Für die neuen Bundesländer kann zudem gezeigt werden, daß die kurzfristigen Umzugsab-sichten der Arbeitnehmer weniger von kleineren Einkom-mensdifferenzen als von der drohenden Arbeitslosigkeit bestimmt sind¹⁵.

Kosten der Strukturangleichung

In der zweiten Hälfte des Jahres 1991 haben die Tarif-parteien begonnen, die tariflichen Lohnstrukturen in den neuen Bundesländern an die westdeutschen Strukturen anzupassen¹⁶. Im folgenden wird gezeigt, daß für eine „sozialverträgliche“ Anpassung zweistellige Lohnsteige-rungsraten notwendig sind, wie sie jetzt auch abge-schlossen und viel kritisiert wurden. Die in Rede stehen-den Steigerungen sind aber ein nahezu unvermeidbarer Preis der allokativen Anpassung der ostdeutschen an die westdeutschen Strukturen. In Altbetrieben wird dadurch

der Kostendruck noch größer, und weitere Altbetriebe werden unrentabel. Die in Altbetrieben durch Lohnerhö-hungen induzierte Arbeitslosigkeit gehört auch zu den Kosten der Lohnstrukturanpassung.

Im folgenden wird eine Modellrechnung durchgeführt, bei der die Anpassung der ostdeutschen Lohnstruktur un-ter der Bedingung erfolgt, daß keine Beschäftigtengruppe – bezogen auf 1991 – absolute Lohneinbußen hinnehmen muß. Analytisch läßt sich diese Grenze nur schwer be-stimmen. Mit Hilfe von Simulationsrechnungen, die auf Tabelle 1 aufbauen, kann aber gezeigt werden, daß diese Grenze bei etwa 60% des westdeutschen Lohnniveaus liegt. Der Unterschied zwischen dem anreizkompatiblen Minimalniveau und dem Ost-West-Verhältnis, wie es im Frühjahr 1991 bestand, beträgt also etwa 14 Prozent-punkte. Diese Differenz kann als Preis für die Anpassung der Lohnstrukturen bezeichnet werden.

Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsaus-bildung wird in diesem Fall eine „Nullrunde“ zugemutet. Die Lohneinkommen von Hochschulabsolventen, die eine produktive Beschäftigung gefunden haben bzw. fin-den, würden dagegen um etwa 48% steigen. Die Löhne insgesamt müssen im Durchschnitt um 27,8% angeho-ben werden (vgl. Tabelle 2).

Die Angleichung auf einem nur 15 Prozentpunkte hö-heren Niveau, also 75% des Westniveaus, würde schon eine durchschnittliche Lohnanhebung von fast 60% erfor-dern. Bezieht man in diesen Vergleich auch die zur Realisierung des vollen Westniveaus erforderliche Lohnstei-gerung mit ein (vgl. Tabelle 2, letzte Spalte), dann wird deutlich, daß der Zusammenhang zwischen dem ange-strebten Zielniveau und den dafür erforderlichen Lohnan-hebungen nicht linear ist. Verantwortlich ist dafür die nur wenig gespreizte Lohnstruktur in den neuen Bundeslän-

Tabelle 2

Erforderliche Lohnerhöhungen¹ in Ostdeutsch-land zur Angleichung der ostdeutschen an die westdeutschen Entlohnungsstrukturen (abhängig beschäftigte Männer)

| | Angestrebtes Lohnniveau (in % des Westniveaus) | | |
|-----------------------|---|-----|------|
| | 60% | 75% | 100% |
| Insgesamt | 28 | 60 | 115 |
| ohne Berufsabschluß | 0 | 20 | 61 |
| mit Berufsabschluß | 25 | 57 | 111 |
| mit Hochschulabschluß | 48 | 85 | 149 |

¹ In %; Basis Frühjahr 1991.

Quellen: Sozio-ökonomisches Panel (West/Ost); mikroökonometri-sche Modellrechnungen des DIW.

¹² Vgl. dazu M. Gornig, J. Schwarze: Möglichkeiten und Grenzen regionaler Einkommensanalysen mit dem Sozio-ökonomi-schen Panel – deskriptive und regressionsanalytische Ergebnisse, Dis-kussionspapier der Universität Bremen, 1992.

¹³ Für einzelne Tätigkeiten lassen sich sogar regionale Effektivlohn-differenzen von 25% nachweisen.

¹⁴ Dabei handelt es sich um den Vergleich nomineller Einkommen. Of-fen ist, inwieweit sich dieses Einkommensgefälle bei der Betrachtung von Reallohnen wieder ausgleicht. Die amtliche Preisstatistik ist jedoch regional nicht differenziert.

¹⁵ Vgl. J. Schwarze und G. Wagner: Abwanderung von Arbeitskräften und Einkommenspolitik in Ostdeutschland, in: DIW-Wo-chenbericht, 5-6/92, S. 58-61.

¹⁶ Vgl. den Jahresbericht des DGB-Tarifarchivs, Düsseldorf 1991.

dem. Bei höheren durchschnittlichen Steigerungsraten müßten nicht nur die Löhne der besser Qualifizierten, sondern auch die der weniger Qualifizierten angehoben werden.

Tarifpolitisch empfehlenswert ist also eine rasche Angleichung der Lohnstrukturen – auf einem möglichst geringen Niveau. Selbst dieses erfordert aber zweistellige Lohnsteigerungsraten, wodurch zumindest in Altbetrieben das Arbeitslosigkeitsrisiko steigt. Jüngere Beschäftigte, bei denen die Gefahr einer Abwanderung aus Ostdeutschland besonders groß ist, werden zudem rascher das westdeutsche Lohnniveau erreichen¹⁷, da sie auch mit größerer Wahrscheinlichkeit in neu gegründeten Betrieben Arbeit finden, die bereits jetzt höhere Effektivlöhne zahlen können als Altbetriebe.

Fazit

Die Anpassung der ostdeutschen an die westdeutschen Löhne muß auch die betrieblichen und qualifikationsabhängigen Lohnstrukturen umfassen. Dies bedeu-

tet, daß es in den neuen Bundesländern zwar keine „Öffnungsklauseln“ für Betriebe geben sollte, aber es müssen rasch qualifikationsgerechte Lohndifferenzen etabliert werden.

Es scheint, daß die Tarifparteien im Laufe des Jahres 1991 zügig begonnen haben, durch Neubewertung von Arbeitsplätzen und Eingruppierungen nach westlichen Tarifstandards die Strukturangleichung der Einkommen vorzunehmen. Um dies sozialverträglich zu gestalten, sind zweistellige Lohnsteigerungsraten notwendig. Die vielkritisierten hohen Lohnsteigerungsraten gewinnen aus dieser Sicht eine allokativen Legitimation. Allerdings vergrößern steigende Lohnkosten in Altbetrieben sicherlich auch das Arbeitslosigkeitsrisiko. Es sollte zumindest für einige Jahre vermieden werden, durch überproportionale Steigerungsraten für die unteren Lohngruppen in Ostdeutschland die Anreizeffekte der qualifikationsabhängigen Eingruppierung wieder rückgängig zu machen. Wenn die Umstrukturierung der Entlohnung geschafft ist, sind weitere zweistellige Lohnsteigerungsraten erst wieder ökonomisch vernünftig, wenn die erwirtschafteten Produktivitätsfortschritte in Ostdeutschland zweistellige Wachstumsraten erreichen.

¹⁷ Jüngere Beschäftigte können im Gegensatz zu älteren Erwerbstätigen in Ostdeutschland auch kaum betriebsspezifisches Wissen verlieren.