

Arent, Stefan; Nagl, Wolfgang; Ragnitz, Joachim

Research Report

Einkommensentwicklung im Freistaat Sachsen

ifo Dresden Studien, No. 61

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Arent, Stefan; Nagl, Wolfgang; Ragnitz, Joachim (2011) : Einkommensentwicklung im Freistaat Sachsen, ifo Dresden Studien, No. 61, ISBN 978-3-88512-512-9, ifo Institut, Niederlassung Dresden, Dresden

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/167452>

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.

61

www.ifo-dresden.de

ifo Dresden Studien

Einkommensentwicklung
im Freistaat Sachsen

Stefan Arent
Wolfgang Nagl
Joachim Ragnitz



ifo Institut
Niederlassung Dresden

ifo Dresden Studie

61

Einkommensentwicklung im Freistaat Sachsen

Gutachten im Auftrag der FDP-Fraktion
im Sächsischen Landtag

von

Stefan Arent

Wolfgang Nagl

Joachim Ragnitz (Projektleiter)

ifo Institut

für Wirtschaftsforschung

Niederlassung Dresden, 2011

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten im Internet über
<http://dnb.d-nb.de>
abrufbar

(ifo Dresden Studien; 61)
ISBN 13 978-3-88512-512-9

Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung
in fremde Sprachen, vorbehalten.

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlags ist es auch nicht gestattet,
dieses Buch oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie,
Mikrokopie) oder auf andere Art zu vervielfältigen.

© by ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München, 2011.

Druck: ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München

INHALTSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1. Einleitung und Motivation.....	1
2. Gegenüberstellung der Einkommensentwicklung (Effektivlöhne und -gehälter) im öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft	5
2.1. Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder	5
2.1.1. Lohnentwicklung in der privaten Wirtschaft.....	8
2.1.2. Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst.....	15
2.2. Auswertung der Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit	20
2.2.1. Lohnentwicklung in der privaten Wirtschaft.....	21
2.2.2. Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst.....	28
3. Entwicklung der Tarifvereinbarungen im öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft (Arbeitsentgelte und sonstige Tarifmerkmale) ...	33
3.1. Das deutsche Tarifsysteem.....	33
3.2. Tarifvereinbarungen im Branchen- und Regionalvergleich seit 1994	38
4. Die Einkommens- und Tariflohnentwicklung im Vergleich.....	57
5. Vergleich der Reallöhne nach Branchen auf Bundeslandebene	69
5.1. Regionale Preisniveaudifferenzen	69
5.2. Branchenspezifische Reallohnunterschiede in Deutschland	74
5.3. Vergleich der branchenspezifischen Reallöhne zwischen den sächsischen Regionen.....	84
6. Arbeitsplatzrisiken im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft.....	91
7. Zusammenfassung und Fazit.....	95
Literaturverzeichnis	99
Anhang	101

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten im Ost-West-Vergleich	2
Abbildung 2: Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund seit 2000	3
Abbildung 3: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland	6
Abbildung 4: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter in Ost- und Westdeutschland	7
Abbildung 5: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe	8
Abbildung 6: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe	9
Abbildung 7: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer im Baugewerbe.....	10
Abbildung 8: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter im Baugewerbe	11
Abbildung 9: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer im Handel, Gastgewerbe und Verkehr	12
Abbildung 10: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr.....	13
Abbildung 11: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	14
Abbildung 12: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister.....	14
Abbildung 13: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.....	16
Abbildung 14: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.....	17
Abbildung 15: Stundenlöhne in der privaten Wirtschaft.....	19
Abbildung 16: Verhältnis der Stundenlöhne sowie der Bruttolöhne und –gehälter in Ost- und Westdeutschland	20
Abbildung 17: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)	22
Abbildung 18: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)	22
Abbildung 19: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer im Baugewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)	23

Abbildung 20: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter im Baugewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)	24
Abbildung 21: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (BA-Beschäftigtenpanel).....	25
Abbildung 22: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (BA-Beschäftigtenpanel)	25
Abbildung 23: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer bei Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (BA- Beschäftigtenpanel).....	27
Abbildung 24: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter bei Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (BA-Beschäftigtenpanel)	28
Abbildung 25: Entwicklung der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (BA-Beschäftigtenpanel).....	29
Abbildung 26: Veränderungsraten der Bruttolöhne und -gehälter in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (BA-Beschäftigtenpanel)	29
Abbildung 27: Qualifikationsanteile der Sektoren in Ostdeutschland	30
Abbildung 28: Anteil der Beschäftigten mit tarifrechtlichen Arbeitsverträgen	35
Abbildung 29: Tarifbindung nach ausgewählten Branchen 2009 (Westdeutschland).....	36
Abbildung 30: Tarifbindung nach ausgewählten Branchen 2009 (Ostdeutschland).....	37
Abbildung 31: Tariflohnentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie 1994-2010	39
Abbildung 32: Tariflohnentwicklung in der Chemieindustrie 1994-2010	40
Abbildung 33: Tariflohnentwicklung im Baugewerbe 1994-2010.....	41
Abbildung 34: Mindestlohnwicklung der untersten Lohngruppe im Baugewerbe 1997-2009	43
Abbildung 35: Tariflohnentwicklung des Einzelhandels 1994-2010	44
Abbildung 36: Tariflohnentwicklung des Groß- und Außenhandels 1997-2010	46
Abbildung 37: Entgeltentwicklung im Hotel- und Gaststättengewerbe 1994-2010	48
Abbildung 38: Tariflohnentwicklung im Bankgewerbe 1994-2010.....	49
Abbildung 39: Tariflohnentwicklung im Versicherungsgewerbe 1994-2010.....	51
Abbildung 40: Tariflohnentwicklung im öffentlichen Dienst 1994-2010.....	53
Abbildung 41: Tariflohnentwicklung im öffentlichen Dienst 2004-2010.....	54

Abbildung 42: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Verarbeitenden Gewerbe (Metall- und Elektroindustrie)	58
Abbildung 43: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Verarbeitenden Gewerbe (Chemieindustrie)	59
Abbildung 44: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Baugewerbe.....	60
Abbildung 45: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Einzelhandel)	61
Abbildung 46: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter in der Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister (Bankgewerbe).....	63
Abbildung 47: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter in der Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister (Versicherungsgewerbe)	63
Abbildung 48: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im öffentlichen Dienst.....	64
Abbildung 49: Indexierte Gegenüberstellung der Brutto- und Tariflohnentwicklung ...	66
Abbildung 50: Preisniveauunterschiede auf Ebene der Bundesländer 2007	71
Abbildung 51: Reale Bruttolöhne und -gehälter in Deutschland 2007 (in €).....	73
Abbildung 52: Reale Bruttolöhne und -gehälter im verarbeitenden Gewerbe 2007 (in €).....	75
Abbildung 53: Reale Bruttolöhne und -gehälter im Baugewerbe 2007 (in €).....	77
Abbildung 54: Reale Bruttolöhne und -gehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr 2007 (in €).....	79
Abbildung 55: Reale Bruttolöhne und -gehälter in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistung 2007 (in €)	81
Abbildung 56: Reale Bruttolöhne und -gehälter im öffentlichen Dienst 2007 (in €).....	83
Abbildung 57: Regionale Preisniveauunterschiede in Sachsen 2007.....	86
Abbildung 58: Reale Bruttolöhne und -gehälter in Sachsen 2007 (in €).....	86
Abbildung 59: Arbeitsplatzrisiko in Westdeutschland.....	92
Abbildung 60: Arbeitsplatzrisiko in Ostdeutschland.....	93

TABELLENVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Tabelle 1: Urlaubstage gestaffelt nach Altersgruppen.....	45
Tabelle 2: Sonderzahlungen gestaffelt nach Entgeltgruppen.....	54
Tabelle 3: Reale Bruttolöhne und -gehälter in den sächsischen Kreisen 2007 (in €).....	88
Tabelle 4: Lohn und Arbeitsplatzrisiko im Vergleich	94
Tabelle 5: Tarifabschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie.....	101
Tabelle 6: Tarifabschlüsse in der Chemieindustrie.....	102
Tabelle 7: Tarifabschlüsse im Baugewerbe	102
Tabelle 8: Tarifabschlüsse im Einzelhandel	103
Tabelle 9: Tarifabschlüsse im Groß- und Außenhandel	105
Tabelle 10: Tarifabschlüsse im Hotel- und Gastgewerbe	106
Tabelle 11: Tarifabschlüsse im Bankgewerbe	107
Tabelle 12: Tarifabschlüsse im Versicherungsgewerbe.....	108
Tabelle 13: Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst (Bund)	109
Tabelle 14: Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst (Länder)	110
Tabelle 15: Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst (Gemeinden)	110

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AAR	Arbeitsplatz-Austritts-Rate
Abs.	Absatz
AK	Arbeitskreis
AK VGR dL	Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder
Apr	April
Art.	Artikel
Aug	August
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAT	Bundesangestelltentarif
BAY	Bayern
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BDA	Bund deutscher Arbeitgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
B, L, G	Bund, Länder, Gemeinden
B-Ost	Berlin-Ost
BW	Baden-Württemberg
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
Dez	Dezember
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ERA(-TV)	Entgelt-Rahmenabkommen(-Tarifvertrag)
Feb	Februar
GB	Genossenschaftsbanken
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherung
HH	Hansestadt Hamburg
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG Bau	Industriegewerkschaft Baugewerbe
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG BSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
IG CPK	Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IW Köln	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Jan	Januar
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
Mrz	März

NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NRW	Nordrhein-Westfalen
Nov	November
NS	Niedersachsen
OD	Ostdeutschland
Okt	Oktober
ÖTV	Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
SA	Sachsen-Anhalt
Sep	September
SN	Sachsen
SUF	Scientific-Use-File
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
VGR (dL)	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (der Länder)
WD	Westdeutschland
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

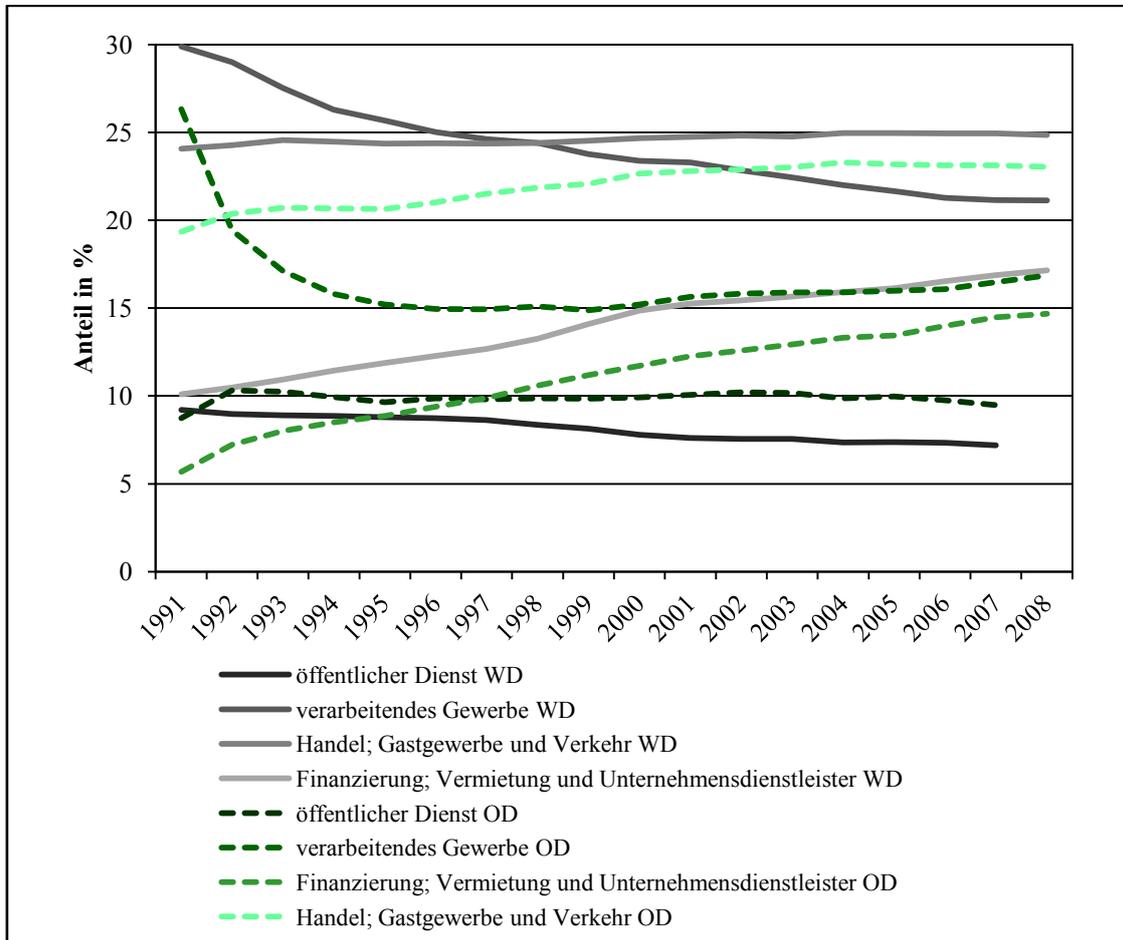
1. Einleitung und Motivation

Die Entwicklung der Löhne und Gehälter in der Bundesrepublik Deutschland bietet immer wieder Anlass für intensiv geführte politische Debatten. Zwei zentrale Diskussionsfelder stehen dabei im Vordergrund, zum einen regionale und sektorale Lohnunterschiede und zum anderen Unterschiede in der Arbeitsplatzsicherheit. Beides hängt sehr eng mit dem jeweiligen wirtschaftlichen Sektor zusammen, in dem das Beschäftigungsverhältnis geschlossen ist. Dabei spielt der öffentliche Sektor in der Argumentation oftmals eine wichtige Rolle. Dies begründet sich vor allem in der Tatsache, dass öffentliche Beschäftigungsverhältnisse im Regelfall allein an Tarifvereinbarungen gebunden sind. Abweichungen davon stellen eine seltene Ausnahme dar. Im Gegensatz dazu steht es Arbeitgebern in der Privatwirtschaft prinzipiell frei, ob sie bestehende tarifliche Vereinbarungen anwenden oder eigenständige betriebliche Lösungen vorziehen. Anders als in der Privatwirtschaft ist die Lohngestaltung im öffentlichen Dienst daher recht unflexibel.

Wegen der auch politisch beeinflussten Lohnfindung im öffentlichen Sektor ist der öffentliche Dienst zudem ein Vorreiter bei der Lohnangleichung in den ostdeutschen Bundesländern. Zusammen mit der sichereren Arbeitsplatzsituation bei öffentlichen Arbeitgebern erhöht dies die Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage der aktuellen und künftigen Lohnpolitik im öffentlichen Dienst besondere Bedeutung. Aus zwei Gründen ist die Lohnentwicklung des öffentlichen Sektors besonders entscheidend in der Analyse. Zum einen ist die Höhe der Löhne und Gehälter im öffentlichen Dienst mitentscheidend für die öffentliche Haushaltslage. Zum anderen kommt den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst oftmals auch eine Vorbildfunktion für die Tarifverhandlungen in anderen Sektoren zu. Auch entfalten die Höhe des Entgeltes und die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst eine Wirkung auf die Attraktivität öffentlicher Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zur privaten Wirtschaft. Abbildung 1 zeigt die Anteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den wichtigen Wirtschaftsbereichen in Ost- und Westdeutschland. Dabei fällt auf, dass es vor allem Differenzen im Verarbeitenden Gewerbe und bei der öffentlichen Beschäftigung gibt. Im Verarbeitenden Gewerbe sind in Ostdeutschland transformationsbedingt vergleichsweise wenig Arbeitnehmer beschäftigt, wobei hier eine steigende Tendenz zu beobachten ist. Die Beschäftigungsanteile in den privaten Dienstleistungsbereichen liegen ebenfalls unter dem westdeutschen Niveau, aber der Unterschied ist hier deutlich geringer. Im öffentlichen Sektor hingegen sind in Ostdeutschland relativ gesehen deutlich mehr Personen angestellt. Bemerkenswert ist dabei vor allem, dass dieser Anteil seit Ende der neunziger Jahre noch einmal zugenommen hat. Es stellt sich daher die Frage, ob bzw.

welche Gegebenheiten die Arbeitskräfteallokation treiben und somit diese unterschiedliche Arbeitskräfteverteilung erklären.

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten im Ost-West-Vergleich



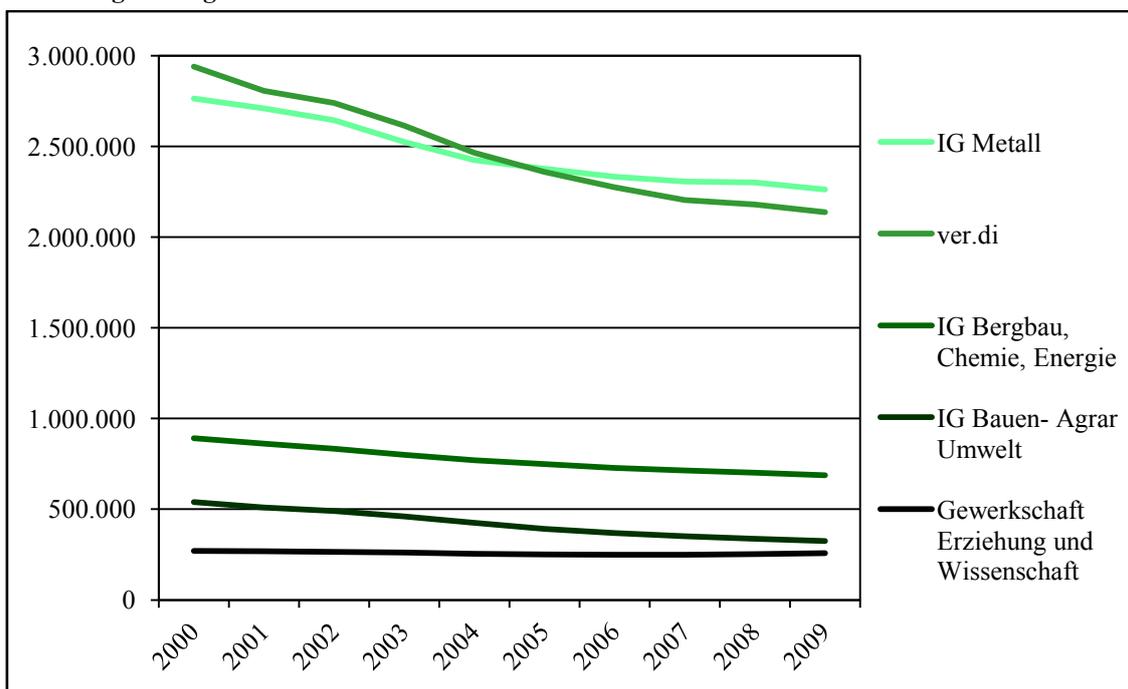
Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Da die sektoralen Löhne in einer Volkswirtschaft sehr stark auf die Verteilung der Arbeitskräfte wirken, werden in einem ersten Schritt dieser Untersuchung die Lohnentwicklungen in verschiedenen Branchen gegenübergestellt. Die Analyse sollte aber nicht bei einer Betrachtung der Bruttolöhne und -gehälter stehen bleiben. Neben der tatsächlichen Lohnentwicklung ist ebenfalls von Relevanz, wie der Prozess der Lohnfindung verläuft. Daher wird nach der Darstellung der Bruttolohn- und -gehaltsentwicklung auch auf die Entwicklung der Tariflöhne eingegangen. Hierbei gilt es neben sektoralen Tarifbindungen auch Sonderleistungen (wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstundenzuschläge), flexible Lohnbestandteile (z. B. Leistungszuschläge, Gewinnbeteiligungen) und Arbeitszeitregelungen (u. a. Urlaubsansprüche) zu berücksichtigen. Anschließend werden im Rahmen dieser Analyse die Entwicklungen der Tarifentgelte und -leistungen

den Entwicklungen der durchschnittlichen Löhne und Gehälter gegenübergestellt. Hierbei wird detailliert auf einzelne Branchen und Regionen eingegangen, um möglichst alle Effekte abbilden zu können, welche die Beschäftigungsentscheidung beeinflussen und damit für arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen relevant werden.

Ein wichtiger Punkt im Rahmen dieser Diskussion ist dabei auch in der Verhandlungsposition bzw. -stärke der Gewerkschaften zu sehen. In den letzten Jahren konnte zwar ein stetiger Abwärtstrend bei den Mitgliederzahlen der einzelnen Gewerkschaften des DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES (DGB) beobachtet werden (vgl. Abbildung 2), jedoch gibt es einzelne Sektoren, in denen die Gewerkschaften sehr präsent bzw. gut organisiert sind. Zum Beispiel ist auffällig, dass die Mitgliederzahl der GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT (GEW) seit 2000 nahezu konstant blieb - nur 4 % Mitgliederverlust gegenüber 19 % im DGB-Durchschnitt -, wobei hier fast ausschließlich die öffentliche Hand als Arbeitgeber auftritt. Öffentliche Beschäftigungsverhältnisse sind durch einige Besonderheiten im Lohnverhandlungsprozess gekennzeichnet, welche Teil des Gutachtens sind.

Abbildung 2: Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund seit 2000



Quellen: DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (2010), Darstellung des IFO INSTITUTS¹.

¹ Die Mitgliederzahl der VEREINIGTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (ver.di) für das Jahr 2000 ergibt sich aus der Summe der einzelnen fusionierten Gewerkschaften, inklusive der DEUTSCHEN ANGESTELLTEN GEWERKSCHAFT, welche zu diesem Zeitpunkt kein Mitglied des DGB war.

Ebenfalls im Rahmen dieses Gutachtens soll berücksichtigt werden, dass aufgrund regional unterschiedlicher Preisniveaus auch unterschiedliche Nominaleinkommen gleichwertig sein können. Dies soll helfen die Ergebnisse von Tariflohnverhandlungen bzw. die Nominallohnentwicklung besser bewerten zu können. Aktuelle Forschungsergebnisse des BUNDESINSTITUTS FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG (BBSR, 2009) erlauben einen Vergleich von regionalen Preisniveauunterschieden und werden im Rahmen dieses Gutachtens Verwendung finden, um Reallohndifferenzen zu analysieren und zu bewerten. Während die unterschiedlichen Preisniveaus bei der Lohnfindung im privaten Sektor durch entsprechende Zu- und Abschläge bereits oftmals berücksichtigt werden, erlauben die tariflichen Vorschriften für den öffentlichen Sektor keine adäquate Differenzierung.²

Um allen gestellten Anforderungen gerecht zu werden, ist das Gutachten wie folgt strukturiert. Das Kapitel 2 stellt zunächst die Einkommensentwicklung in Ost- und Westdeutschland dar. Dabei liegt der Fokus auf einer deskriptiven Betrachtung der Entwicklung der tatsächlichen Arbeitseinkommen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur privaten Wirtschaft. Abschnitt 2.1 nutzt dabei gesamtwirtschaftliche Daten, wohingegen in Abschnitt 2.2 Individualdaten verwendet werden. Kapitel 3 beschäftigt sich mit der Entwicklung der Tarifvereinbarungen. Zunächst soll dabei auf tarifrechtliche Regelungen mit Fokus auf die Tarifbindung eingegangen werden (Abschnitt 3.1). Abschnitt 3.2 stellt anschließend die Tarifvereinbarungen in den relevanten Branchen übersichtlich dar. Hierbei wird auch auf regionale Sonderabschlüsse eingegangen. Das Kapitel 4 vergleicht, aufbauend auf den Ergebnissen der vorangegangenen Abschnitte, die Entwicklung der Tariflöhne und der Einkommen. Kapitel 5 erweitert die Analyse um den Aspekt unterschiedlicher Preisniveaus auf Länder- bzw. Kreisebene. Einleitend werden hierzu in Abschnitt 5.1 Preisniveauunterschiede dargestellt. Anschließend werden darauf aufbauend in Abschnitt 5.2 die regionalen Reallohndifferenzen diskutiert. Abschnitt 5.3 vertieft die Reallohnbetrachtung auf Ebene der sächsischen Kreise. Der letzte große inhaltliche Abschnitt widmet sich den Arbeitsplatzrisiken. In Kapitel 6 werden die Arbeitsplatzrisiken von öffentlichen und privaten Beschäftigungsverhältnissen verglichen. Kapitel 7 fasst die Ergebnisse zusammen und bildet ein Fazit.

² Beispielsweise sei hier auf die „Mittelstandsklausel“ im Tarifvereinbarung für den Einzelhandel in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen hingewiesen [VER.DI (2009)].

2. Gegenüberstellung der Einkommensentwicklung (Effektivlöhne und -gehälter) im öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft

Dieses Kapitel liefert einen einleitenden Überblick über die Lohnentwicklung in Ost- und Westdeutschland. Die Grundlage dafür bilden zwei verschiedene Datenquellen. Zum einen werden im Folgenden die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (VGR dL) des ARBEITSKREISES VOLKSWIRTSCHAFTLICHE GESAMTRECHNUNGEN DER LÄNDER (AK VGR DL) und zum anderen das BA-Beschäftigtenpanel des INSTITUTS FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) verwendet. Diese zwei unterschiedlichen Datensätze werden genutzt, um ein möglichst umfassendes Bild der Lohnentwicklung zeichnen zu können. Die VGR dL liefert aggregierte Angaben zur Höhe der Arbeitsentgelte in den einzelnen Sektoren, erlaubt aber keine weitere Differenzierung (z. B. nach Berufsgruppen). Dies kann zumindest ansatzweise durch die BA-Statistik ergänzt werden; allerdings liegen die benötigten Daten erst ab dem Jahr 1998 vor, während die VGR dL auch für die davorliegenden Jahre Informationen bereitstellt. Hinzu kommt, dass das Beschäftigtenpanel nur Angaben über die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten enthält (also keine Beamten, keine geringfügig Beschäftigten), während in den VGR-Angaben diese Gruppen einbezogen sind. Die Auswertung des BA-Beschäftigtenpanels orientiert sich dabei an der sektoralen Struktur der VGR, um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit gewährleisten zu können.

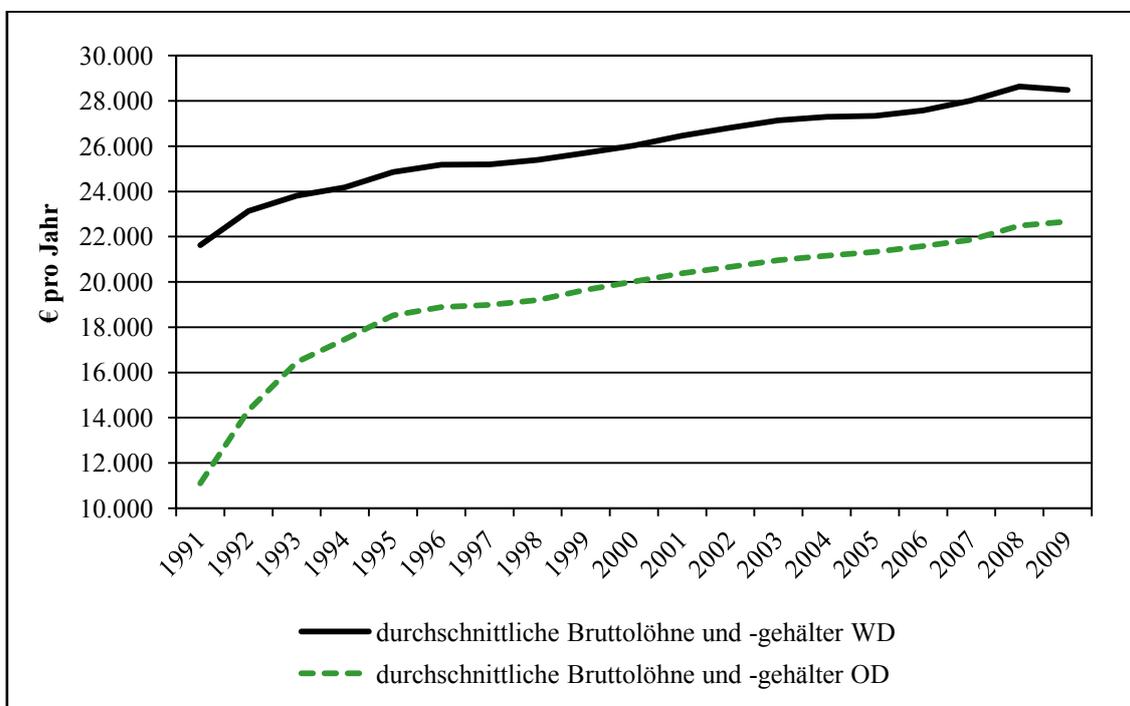
2.1. Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder

In diesem Abschnitt sollen die Ergebnisse der VGR dL ausgewertet werden. Als Grundlage dienen die Daten über die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter in Ost- und Westdeutschland. Die VGR weist diese Informationen für den Zeitraum ab 1991 aus. Dabei wird für jedes Jahr die Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme sowohl insgesamt, als auch nach Wirtschaftszweigen ausgewiesen. Zusätzlich wird die Anzahl der Arbeitnehmer mit der gleichen Gliederungsstruktur erhoben. Dies ermöglicht es, die tatsächlich ausgezahlten jährlichen Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer zu ermitteln. Allerdings kann dabei nicht kontrolliert werden, ob es sich um Voll- oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse handelt. Um dies ebenfalls berücksichtigen zu können, werden im Zuge dieses Gutachtens zwei Alternativen diskutiert. Zum einen findet in Abschnitt 2.2 mit dem BA-Beschäftigtenpanel eine Datenquelle Verwendung, welche eine Unterteilung der Arbeitsverhältnisse nach Voll- und Teilzeit erlaubt, und somit eine explizite Auswertung nach Vollzeitbeschäftigten möglich ist. Zum anderen wird in einem Exkurs innerhalb dieses Abschnittes auf die Stundenlohnentwicklung eingegangen. Dies ermöglicht ebenfalls eine um Teil- bzw. Vollzeitarbeit bereinigte Analyse. Jedoch

wird dadurch sowohl der Betrachtungszeitraum, als auch die Wirtschaftszweiggliederung beschränkt.

Gesamtwirtschaftlich betrachtet fanden die größten Lohnangleichungsschritte zwischen 1991 und 1994 statt, wie die Abbildung 3 und Abbildung 4 zeigen. Betrug das durchschnittliche Lohnniveau über alle Wirtschaftszweige in Ostdeutschland 1991 gerade einmal 51 % des westdeutschen Stands, so wurden 1994 schon 72 % erreicht. Berlin ist in allen folgenden Darstellungen und Berechnungen Ostdeutschland zugeordnet. Diese rasche Angleichung war durch die enormen Lohnzuwachsraten in den Jahren 1992 und 1993 möglich.

Abbildung 3: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland

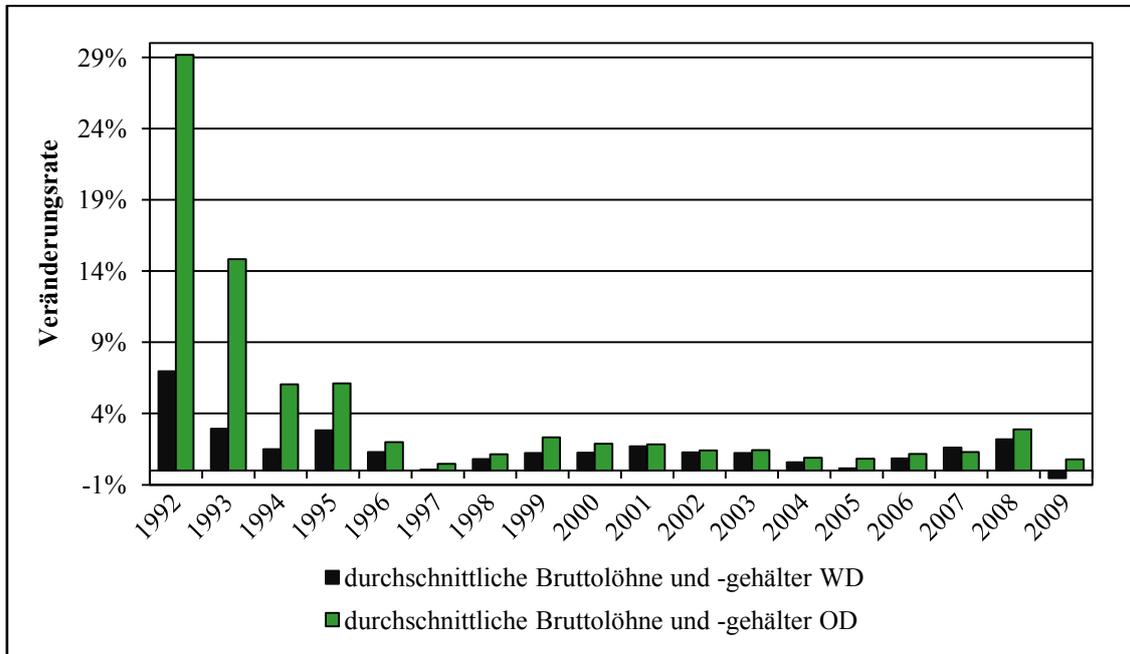


Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Von 1991 zu 1992 wuchsen die Bruttolöhne und -gehälter in Ostdeutschland im Durchschnitt um 29,5 %. Im Jahr darauf war immer noch ein Zuwachs von 14,5 % zu verzeichnen. Im gleichen Zeitraum gab es im Westen jeweils nur Lohnsteigerungen von 7 % bzw. 3 %. Nach 1994 bzw. 1995 ist zu beobachten, dass sich die Zuwachsraten stark angenähert haben. Zwar sind die Löhne und Gehälter im Osten, mit Ausnahme der Jahre 2007 und 2009, weiterhin etwas stärker gestiegen als in Westdeutschland, jedoch betrug die größte Differenz seit 1996 maximal ca. 1 %. Im Ergebnis wurde 2009 in Ostdeutschland fast 80 % des westdeutschen Lohnniveaus realisiert, wobei bereits 1998

76 % erreicht waren. Dadurch wird sehr gut verdeutlicht, dass der Angleichungsprozess, gesamtwirtschaftlich betrachtet, deutlich an Fahrt verloren hat.

Abbildung 4: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter in Ost- und Westdeutschland



Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Da es in den einzelnen Wirtschaftsbereichen aber durchaus unterschiedliche Entwicklungen gegeben hat, soll der folgende Abschnitt die wichtigsten Wirtschaftszweige näher betrachten. Dabei handelt es sich um die Bereiche „Verarbeitendes Gewerbe“, „Baugewerbe“, „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“, „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“ und „Öffentliche Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung“³. Diese Unterteilung wurde aus verschiedenen Gründen gewählt. Zum einen werden damit die wichtigsten wirtschaftlichen Teilbereiche einer Volkswirtschaft berücksichtigt. Zum anderen ermöglicht diese Gliederung im weiteren Verlauf dieses Gutachtens eine übersichtliche Analyse der wichtigsten Tarifvereinbarungen. Zusätzlich wird durch diese Gliederung eine einfache Unterteilung nach privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektoren ermöglicht. Im Folgenden wird mit der Darstellung der privaten Sektoren begonnen. Der Abschnitt 2.1.2 folgt mit einer Betrachtung des öffentlichen Sektors.

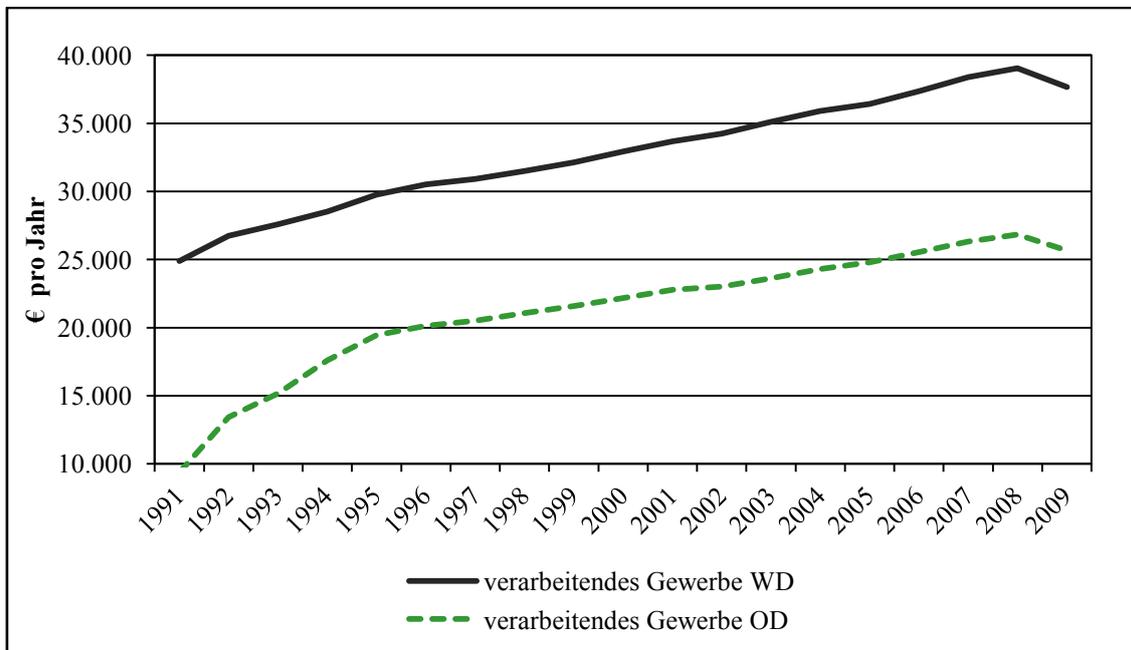
³ Die Bereiche der Bildung, Pflege etc. werden im Rahmen dieser Untersuchung nicht separat analysiert, da hier i. d. R. die Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes gelten und sich damit die Gehälter nicht wesentlich von denen in der Verwaltung unterscheiden sollten. Von einer detaillierten Darstellung der Beamten wird ebenfalls abgesehen, da sich deren Arbeitsverhältnisse deutlich von normalen Angestellten unterscheiden und dies einen Vergleich erschwert.

2.1.1. Lohnentwicklung im privaten Sektor

Verarbeitendes Gewerbe

Die im Schnitt höchsten jährlichen Bruttolöhne und -gehälter je Beschäftigten in der Privatwirtschaft konnten über die letzten Jahre im Verarbeitenden Gewerbe erzielt werden. Wie die Abbildung 5 zeigt, erhielten die Arbeitnehmer 1991 im Westen durchschnittlich 25.000 € pro Jahr. Dies konnte bis 2008 auf knapp 40.000 € gesteigert werden. In Ostdeutschland lag das Ausgangsniveau bei knapp 10.000 € bzw. 38 % des Standes in Westdeutschland und konnte bis 2008 auf fast 27.000 € bzw. fast 70 % gesteigert werden.

Abbildung 5: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe



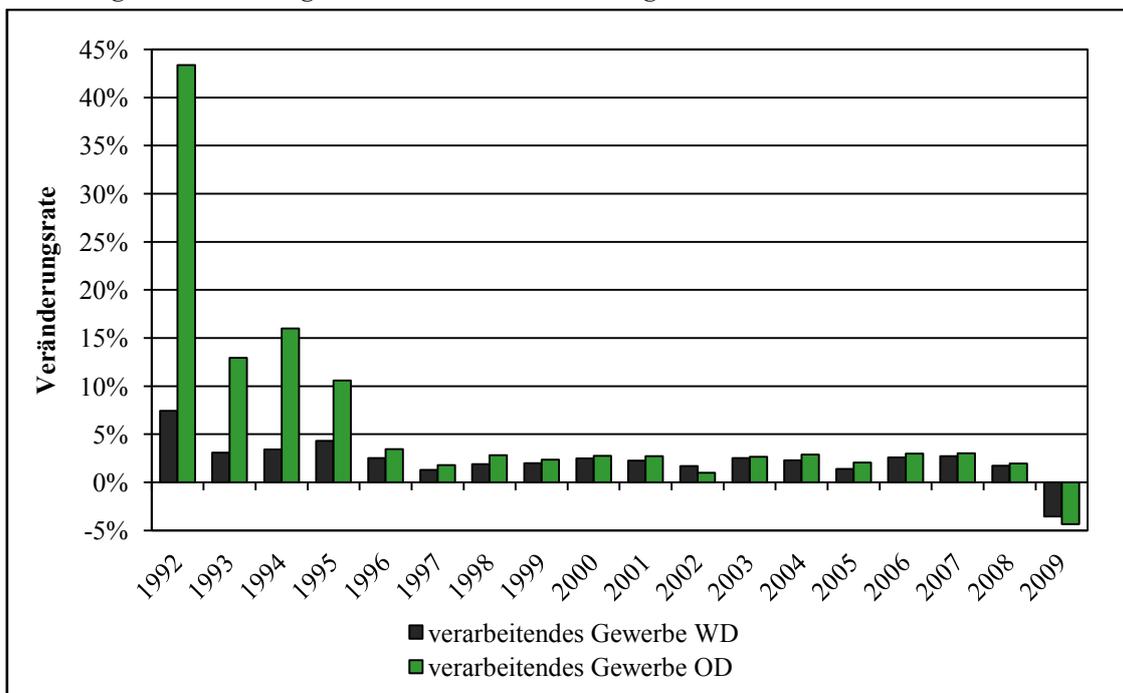
Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Der Rückgang der Arbeitsentgelte in 2009 ist durch die Finanz- und Wirtschaftskrise begründet. Vor allem der verstärkte Einsatz von Kurzarbeit, bedingt durch die wegbrechenden Auftragseingänge, hatte eine deutliche Verringerung der durchschnittlich erzielten Arbeitseinkommen im Verarbeitenden Gewerbe zur Folge. Jedoch ist im Verarbeitenden Gewerbe das Lohnniveau weiterhin vergleichsweise hoch. Dies gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland.

Die Lohnsteigerungen waren im Verarbeitenden Gewerbe im Osten bis einschließlich 1995 deutlich höher als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 6). Die Zuwachsraten in

Ostdeutschland lagen zwischen 45 % (1991) und 10 % (1995), während in Westdeutschland im gleichen Zeitraum durchschnittlich 5 % Lohnzuwachs zu verzeichnen war. Seit 1996 haben sich die Lohnsteigerungen in Ost und West angeglichen und lagen bis auf 2002 im Osten auf etwas höherem Niveau. Dadurch fand eine kontinuierliche aber sehr langsame Lohnangleichung statt. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Lohnunterschied jedoch auch weiterhin noch relativ groß (30 %). Dies kann aber vor allem durch die sehr hohen westdeutschen Löhne begründet werden, welche im Verarbeitenden Gewerbe aufgrund einer anderen Struktur, mit mehr großen Unternehmen, die stärker exportorientierten sind, erwirtschaftet werden können. Im Osten sind die Verdienste im Verarbeitenden Gewerbe trotz der relativ großen Lohndifferenz zu Westdeutschland verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen auf einem sehr hohen Niveau.

Abbildung 6: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe



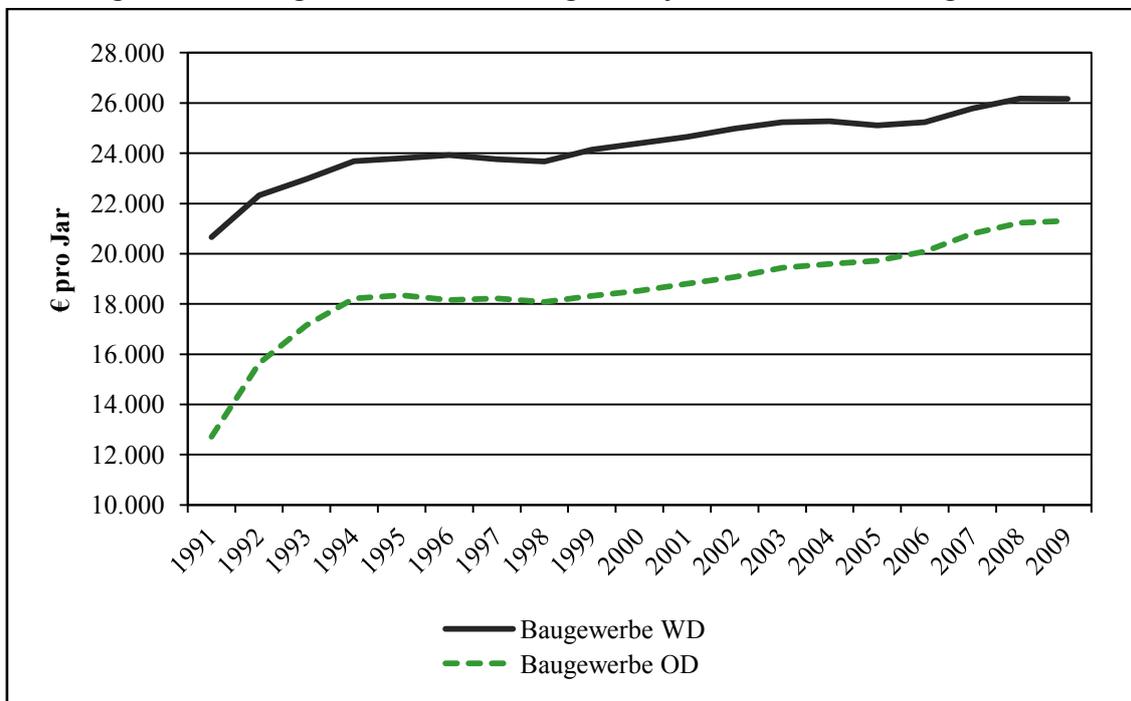
Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Baugewerbe

Im Baugewerbe fallen die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland im Vergleich mit den anderen Sektoren der Privatwirtschaft, mit am geringsten aus. Wie Abbildung 7 zu entnehmen ist, erreichte man im Baugewerbe 1991 in Ostdeutschland bereits einen Jahresbruttolohn von nahezu 13.000 €. Dies entspricht bei einem durchschnittlichen Jahreslohn im Westen von ca. 21.000 € einem Niveau von 62 %. Bis zum

Jahr 2008 stieg das Lohnniveau am Bau im Osten auf 21.000 € und in Westdeutschland auf 26.000 €. Damit wurde nahezu 82 % des westdeutschen Standards erreicht. Hintergrund dieser relativ geringen Lohnunterschiede ist die vergleichsweise hohe Mobilität der Leistungserstellung im Baugewerbe. Während z. B. das Verarbeitende Gewerbe i. d. R. kurz- und mittelfristig an Produktionsstandorte gebunden ist, sind Bauunternehmen flexibler im Hinblick auf den Ort der Leistungserstellung. Dies führt dazu, dass Betriebe aus Ost- und Westdeutschland direkt auf einen regional kaum abgegrenzten Markt für Bauinvestitionen konkurrieren und damit ähnliche Wettbewerbsvoraussetzungen haben.

Abbildung 7: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Baugewerbe

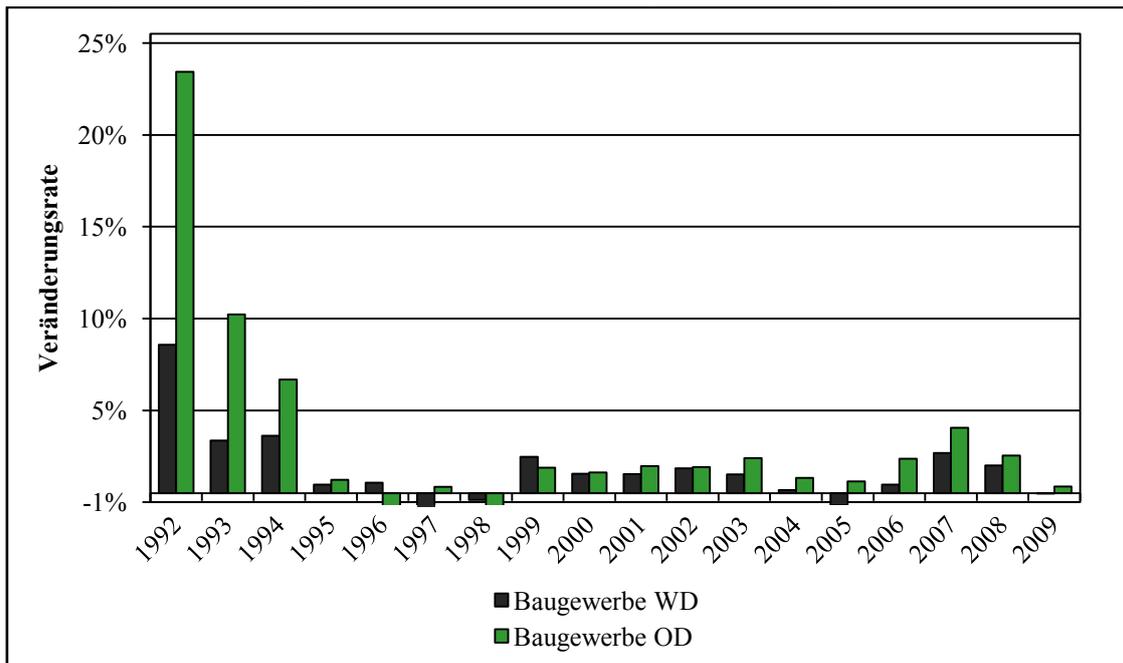


Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Entsprechend dem relativ hohen Ausgangsniveau lagen die Lohnzuwachsraten in Ostdeutschland nach 1991 auf einem im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe eher niedrigen Niveau. So lag der größte Zuwachs für Ostdeutschland bei knapp 23 % im Jahr 1992. Schon 1994 reduzierte sich die Lohnsteigerungsrate auf ca. 6 %. In Abbildung 8 ist zu erkennen, dass die Lohnsteigerungen nach 1994 kaum noch höher waren als in Westdeutschland, was auch die notwendige Kapazitätsanpassung im Baugewerbe seit Mitte der 1990er Jahre widerspiegelt. Erst ab 2000 lagen die Lohnsteigerungen im Osten wieder über dem Niveau in Westdeutschland, wodurch bis 2009 über 80 % des Westlohnniveaus erreicht werden konnte. Die verbleibende Differenz kann im Bauge-

werbe u. a. durch regional tätige, kleine Betriebe begründete werden, welche sich der lokalen Nachfrage bzw. Kaufkraft anpassen müssen und daher nicht das westdeutsche Lohnniveau leisten können. Dem geschuldet ist u. a. die erhebliche Differenzierung im Hinblick auf die Tariflöhne in Ost- und Westdeutschland, welche in Abschnitt 3.2 dargestellt wird.

Abbildung 8: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter im Baugewerbe



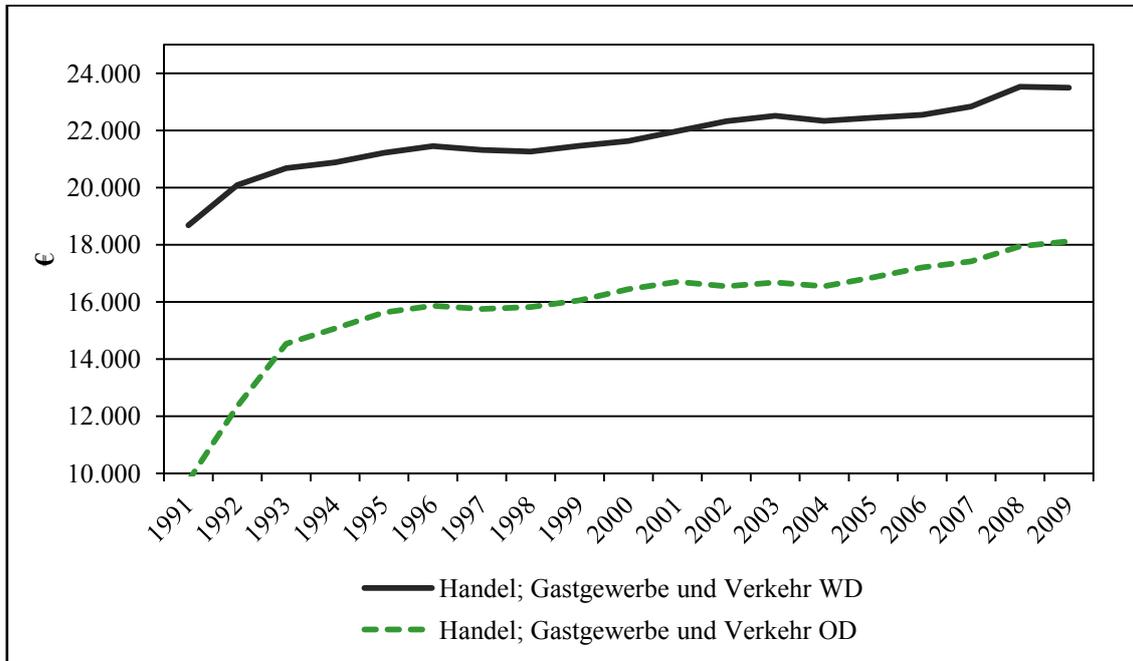
Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Handel, Gastgewerbe und Verkehr

Der private Dienstleistungsbereich wird im Rahmen dieses Gutachtens in die beiden Untergruppen „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ sowie „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“ gegliedert. Dafür sind zwei Punkte ausschlaggebend. Zum einen unterscheiden sich diese Bereiche in Lohnniveau und Lohnstruktur erheblich. Zum anderen ist nach dieser Einteilung eine Zuordnung der Tarifabschlüsse in Kapitel 3 und 4 sinnvoll und einfach möglich. Begonnen wird an dieser Stelle mit dem „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“. Dieser Dienstleistungsbereich ist in beiden Teilen Deutschlands durch ein relativ geringes Lohnniveau gekennzeichnet. So zeigt Abbildung 9, dass das Lohnniveau 1991 mit unter 19.000 € im Westen und weniger als 10.000 € im Osten im Vergleich zu anderen Sektoren sehr niedrig lag. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe wurde zu dieser Zeit in Ostdeutschland ein ähnlich geringer

Durchschnittslohn erreicht. Entgegen dem Verarbeitenden Gewerbe vollzog sich aber die Lohnanpassung deutlich schleppender.

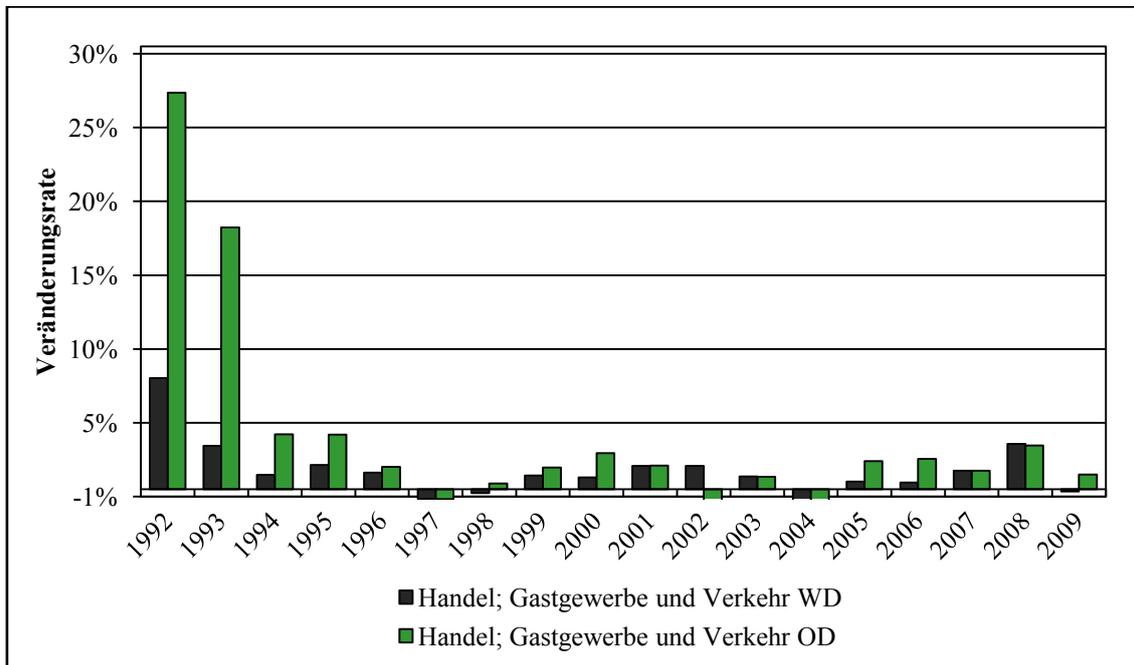
Abbildung 9: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Handel, Gastgewerbe und Verkehr



Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Seit Ende 1993 sind die Löhne im „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ im Osten nur noch geringfügig stärker gestiegen als im Westen. Wie aus Abbildung 10 ersichtlich wird, lagen die Lohnsteigerungen im Osten nur 1992 bzw. 1993 erheblich über den westdeutschen Zuwachsraten. Ab 1994 haben sich die Zuwächse kaum noch unterschieden. In der Folge erreicht der Osten in diesem Sektor 2009 lediglich 77 % des westdeutschen Lohnniveaus, wobei 1995 schon fast 75 % erreicht waren. Hintergrund dürfte hier vor allem die regionale Nachfrage bzw. Kaufkraft sein. Da viele Bereiche wie z. B. der Einzelhandel und das Gastgewerbe auf regional begrenzten Märkten agieren, können hier erhebliche Unterschiede in der Lohnsetzung auftreten, welche den unterschiedlichen Umsatzmöglichkeiten der Unternehmen geschuldet sind. Außerdem wird in diesem Bereich verstärkt aus Teilzeitbeschäftigung gesetzt. Um dies zu überprüfen wird in Abschnitt 2.2 ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte eingegangen.

Abbildung 10: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr



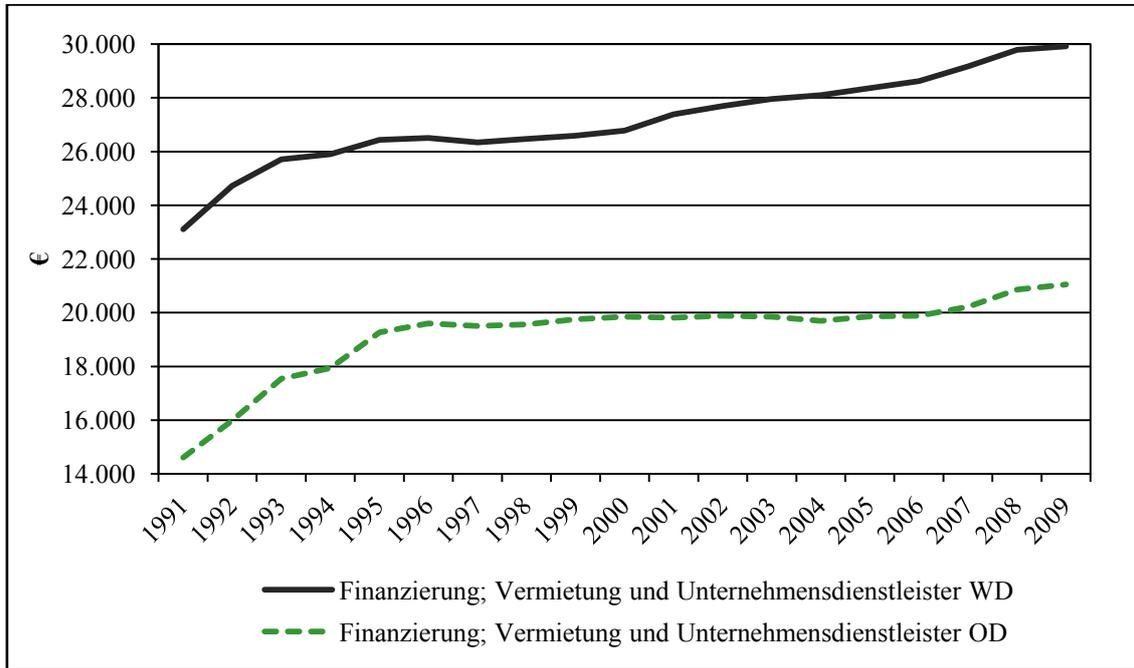
Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister

Dem Wirtschaftszweig der „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“ kommt im Rahmen der Betrachtung der privaten Wirtschaft eine gesonderte Stellung zu. Dies ist der einzige Bereich, in welchem seit dem Jahr 2000 eine deutliche Divergenz der Bruttolöhne und -gehälter gemäß AK VGR dL in Ost- und Westdeutschland zu verzeichnen ist. Besonders interessant wird diese Tatsache im Hinblick auf folgende Beobachtung: Wie in Abbildung 11 zu erkennen ist, war das Ausgangslohnniveau im Osten in diesem Sektor mit knapp 15.000 € im Jahr 1991 am höchsten. Dies entsprach bereits 63 % des westdeutschen Durchschnitts und bis 1997 wurde mit 74 % die größte Angleichung realisiert.

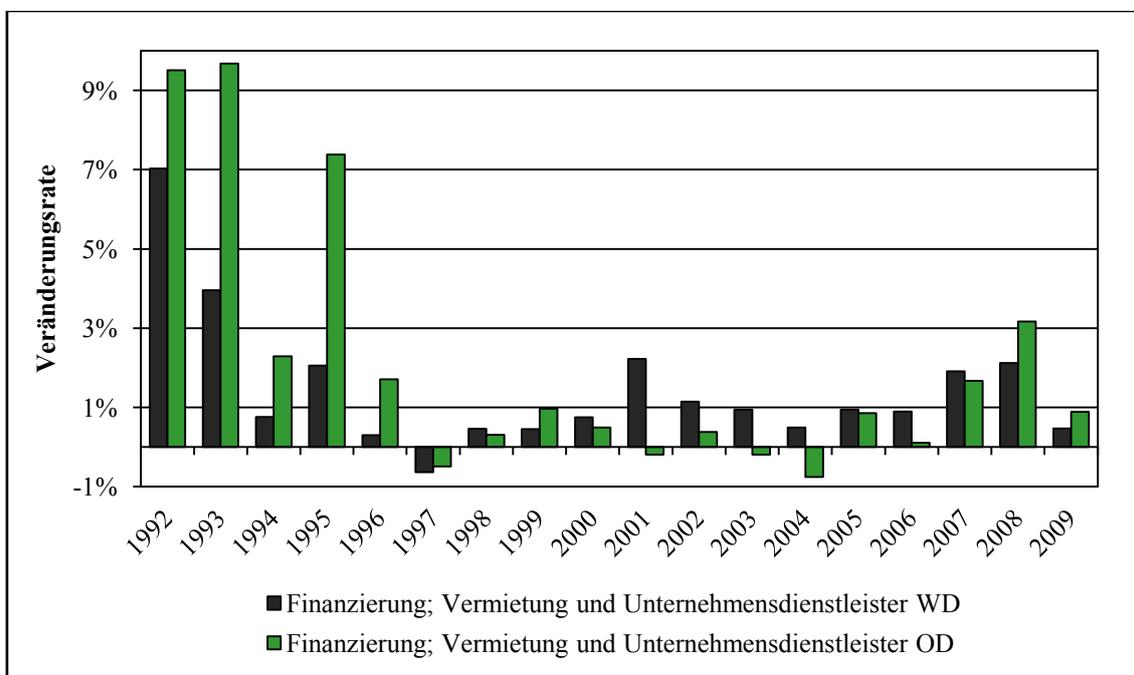
Ein Blick auf die Wachstumsraten in Abbildung 12 zeigt die für diesen Sektor besondere Tendenz. Während bis einschließlich 1996 im Osten deutlich höhere Wachstumsraten zu verzeichnen waren, wobei diese im Vergleich zu anderen Sektoren niedriger waren, was dem hohen Ausgangsniveau geschuldet ist, legten die Wachstumsraten in Westdeutschland vor allem ab dem Jahr 2000 kräftig zu. Dadurch übertrafen die westdeutschen Lohnsteigerungen die Zuwächse im Osten teilweise deutlich.

Abbildung 11: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister



Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Abbildung 12: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister



Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Im Zusammenwirken mit den ohnehin schon höheren Bruttolöhnen und -gehältern im Westen stieg die Lohndifferenz wieder an, sodass der Osten 2009 nur noch 70 % des Westniveaus erreichen konnte. Geschuldet ist diese Entwicklung vor allem dem starken Finanzsektor in Westdeutschland mit international tätigen Finanzdienstleistern. Diese konnten in den Jahren vor der Finanz- und Wirtschaftskrise enorme Wachstumsraten und Gewinne verbuchen, wodurch auch höhere Löhne an die Beschäftigten ausgezahlt wurden. Im Osten Deutschlands finden sich vorwiegend kleine Finanzdienstleister, welche nicht in dieser Form ihre Geschäftstätigkeit steigern konnten. Des Weiteren ist der unternehmensnahe Dienstleistungssektor hier eher durch einfache Tätigkeiten wie z. B. Wach- und Reinigungsdienste geprägt, wobei die Löhne hier recht niedrig sind.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Löhne in den ostdeutschen Wirtschaftszweigen der Privatwirtschaft noch deutlich hinter denen in Westdeutschland zurückliegen. Sektoral sind hierbei jedoch deutliche Unterschiede auszumachen. In exportorientierten und global ausgerichteten bzw. mobilen Wirtschaftszweigen fand in den Jahren seit der Wiedervereinigung eine rasche und deutliche Lohnsteigerung im Osten statt. Dies wurde auch durch Ansiedlungen westdeutscher bzw. ausländischer Tochtergesellschaften begünstigt. Zwar wird oftmals das westdeutsche Lohnniveau noch deutlich verfehlt, dies ändert aber nichts an den teilweise erheblichen Lohnsteigerungen im Osten. Die verbleibenden Lohnunterschiede, vor allem in Hochlohnsektoren („Verarbeitendes Gewerbe“ bzw. „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“), sind nach RAGNITZ (2010) oftmals durch strukturelle Produktivitätsunterschiede und zu einem kleinen Teil durch andere Wirtschaftsstrukturen begründet, wodurch eine rasche Angleichung hier nicht zu erwarten ist. In Wirtschaftsbereichen, welche stark von regionalen Märkten abhängig sind, stagnierte die Angleichung frühzeitig bei einem niedrigen Lohnniveau sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. Dies kann vor allem durch regionale Märkte begründet werden, welche eine rasche Lohnangleichung aufgrund unterschiedlicher zu erzielender Preise und unterschiedlichen Absatzmöglichkeiten nicht erlauben.

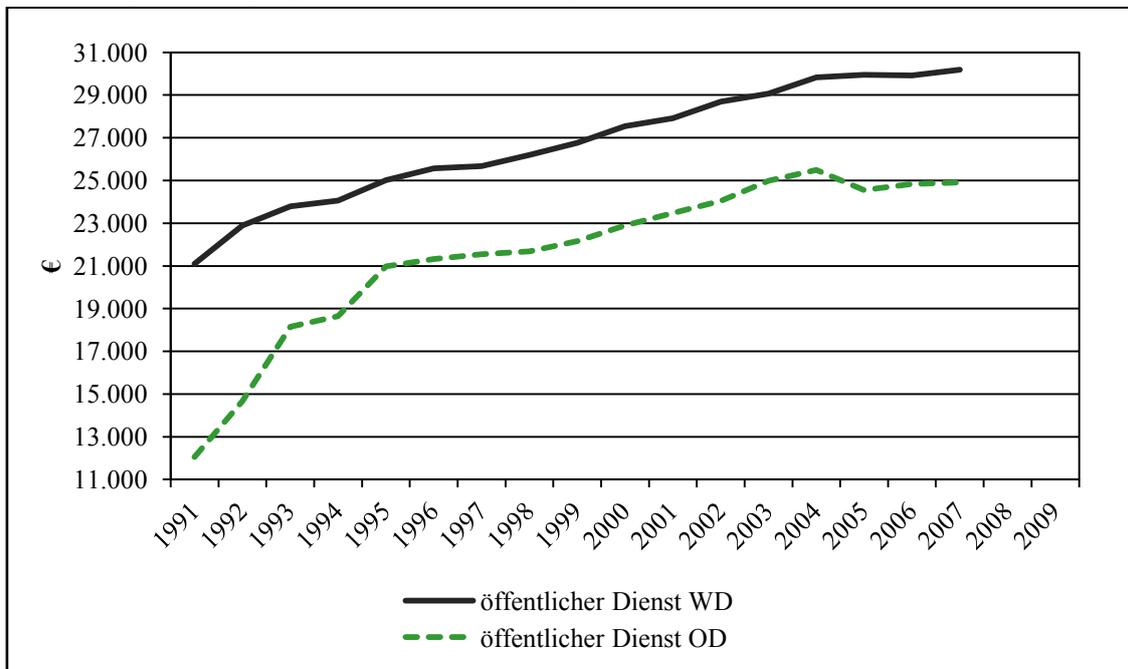
2.1.2. Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst

Neben der privaten Wirtschaft ist auch die Entwicklung der Löhne im öffentlichen Sektor bedeutsam für eine umfassende Analyse. Die Besonderheit hierbei liegt in der Tatsache, dass sich die öffentliche Hand durch Steuern und nicht durch Verkäufe und den damit einhergehenden Gewinnen, wie private Unternehmen, finanziert. Die ostdeutschen Länder verzeichnen, bedingt durch die geringere Wirtschaftskraft, niedrigere Steuereinnahmen als die westdeutschen Bundesländer. Um gleiche Lebensverhältnisse in der Bundesrepublik zu gewährleisten, findet daher u. a. der Länderfinanzausgleich

Anwendung. Das Ziel ist dabei, die Pro-Kopf-Einnahmen der Bundesländer auf ähnlichem Niveau in ganz Deutschland zu halten. Dies soll gewährleisten, dass die Länder gleiche Rahmenbedingungen für die Einwohner schaffen können. Projektionen für die zukünftige Einnahmeentwicklung der Länder, wie jene von ECK et. al. (2009) zeigen, dass alle Länder, aber vor allem die ostdeutschen, künftig mit sinkenden Einnahmen rechnen müssen.

Vor diesem Hintergrund spielt der öffentliche Dienst eine wichtige Rolle. Wie Abbildung 13 zeigt, ist die Gehaltsangleichung im öffentlichen Bereich bereits am weitesten fortgeschritten. 1991 lagen die Bruttolöhne und -gehälter im öffentlichen Sektor im Osten Deutschlands bei 12.000 €. Dies entsprach 57 % des westdeutschen Niveaus.

Abbildung 13: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung

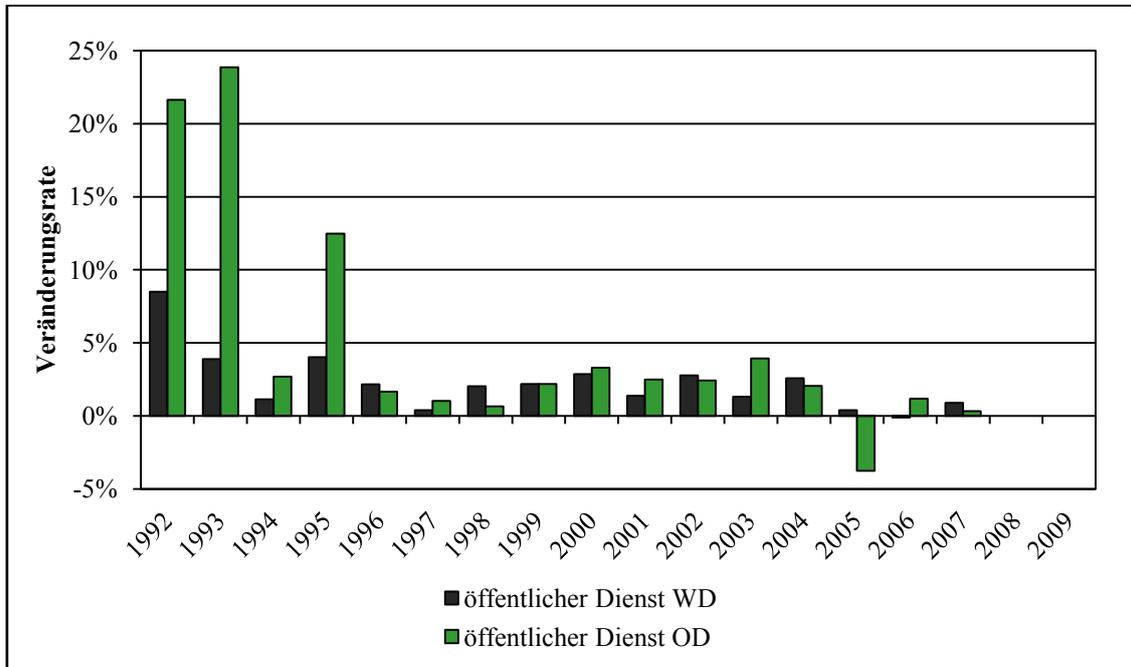


Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Bereits 1996 wurden in der „öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ in Ostdeutschland über 83 % des Lohn- und Gehaltsniveaus von Westdeutschland erreicht. Abbildung 14 zeigt, dass dies vor allen den enormen Lohn- und Gehaltssteigerungen 1992, 1993 und 1995 im Osten zu verdanken ist. Auch im Zeitraum zwischen 1999 und 2003 stiegen die Gehälter im Osten deutlich schneller als im Westen, sodass 2004 nahezu 86 % des westdeutschen Lohnniveaus erreicht wurde. Im Jahr 2005 ist im Osten ein deutlicher Rückgang bei den jährlichen Bruttolöhnen und -gehältern zu verzeichnen. Auch in den Jahren danach sind die Lohnsteigerungen moderat. Für den Be-

reich der „öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ liegen die Angaben über die Bruttolöhne und -gehälter gemäß AK VGR dL nur bis Ende 2007 vor.

Abbildung 14: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung



Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Die Lohnzurückhaltung zwischen 2004 und 2007 ist dabei auf die strengere Haushaltspolitik der Länder zurückzuführen, welche der Haushaltskonsolidierung geschuldet ist. Getrieben wird der Lohnrückgang bzw. -stagnation von 2004 zu 2005 durch zwei Faktoren. Zum einen wurden in diesen Jahren die Urlaubsgelder im öffentlichen Dienst in vielen, vor allem ostdeutschen Ländern, gestrichen und das Weihnachtsgeld gekürzt. Zum anderen verweisen HOFFMANN et. al. (2006) darauf, dass auf kommunaler und Landesebene häufig einfache, befristete Tätigkeiten der öffentlichen Hand durch Ein-Euro-Jobber ersetzt wurden. Dadurch blieb die geleistete Arbeitszeit nahezu unverändert, wohingegen die Durchschnittslöhne deutlich sanken. Vor allem in Sachsen zeigten beide Sparmaßnahmen in Kombination starke Wirkung, wodurch u. a. die vierprozentige Lohnsenkung im öffentlichen Sektor in Ostdeutschland 2005 erklärt werden kann. Da diese Einsparungen in etwas geringerem Umfang auch in den anderen Bundesländern erfolgten, erklärt dies den geringen Lohnzuwachs im öffentlichen Bereich seit 2004.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Lohnangleichung gemäß AK VGR dL im öffentlichen Sektor zügiger vorangeschritten ist als in der privaten Wirtschaft. Hin-

tergrund hierfür ist vor allem die Tarifbindung der öffentlichen Arbeitgeber, die in Abschnitt 3.2 näher thematisiert wird. Dabei ist die Entlohnung in der öffentlichen Verwaltung in Ostdeutschland verglichen mit der hiesigen Wirtschaft relativ hoch. Im Westen liegen die Bruttolöhne und -gehälter in der Verwaltung nur geringfügig über dem Gesamtdurchschnitt und auf ähnlichem Niveau wie im Bereich „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“. Im Osten hingegen ist die Bezahlung hier deutlich überdurchschnittlich und wird nur von den Löhnen im „Verarbeitenden Gewerbe“ überboten.

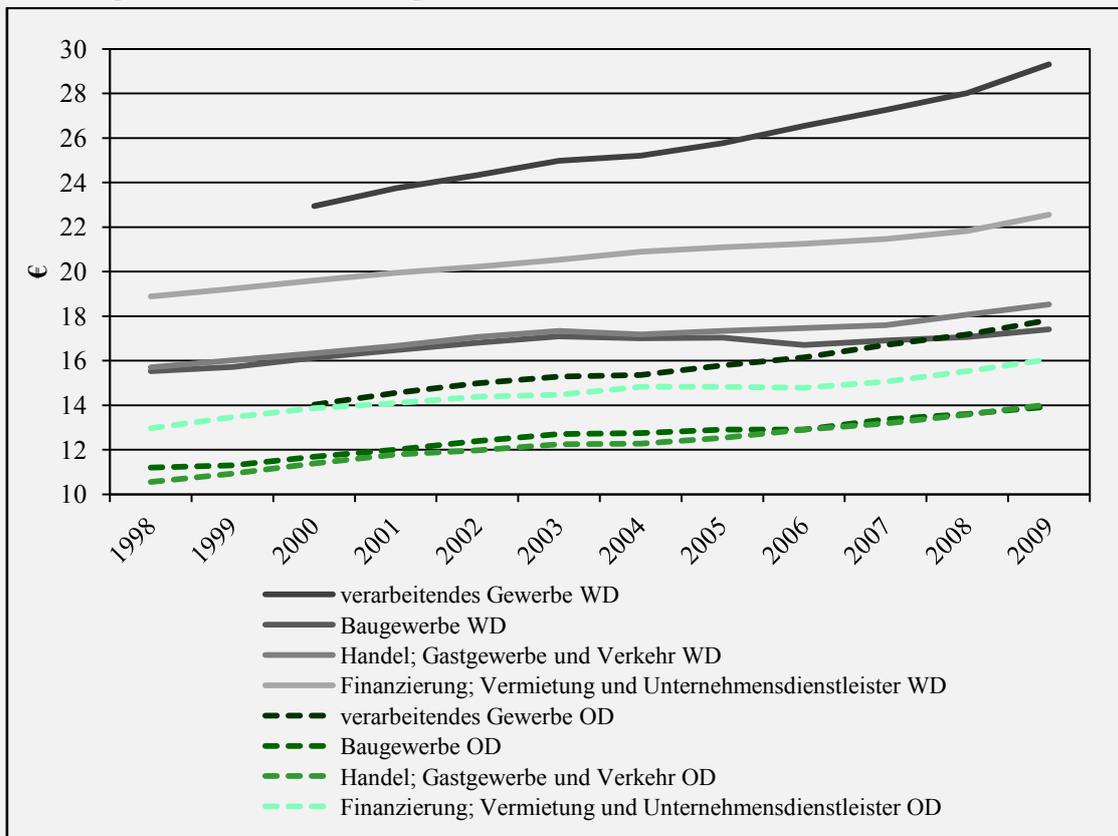
Da die VGR dL nur aggregierte Daten zur Verfügung stellt und dabei u. a. nicht nach Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung unterschieden werden kann, wird im nachfolgenden Exkurs die Entwicklung der Stundenlöhne kurz andiskutiert. Diese Diskussion gewinnt an Relevanz, da Stundenlöhne eine sehr viel höhere Aussagekraft besitzen. Dies würde einen detaillierten Vergleich ermöglichen, jedoch verhindern andere Einschränkungen eine umfangreichere Anwendung im Rahmen dieses Gutachtens. Der Exkurs soll aber zumindest dazu dienen, in die Problematik einzuführen.

Exkurs: Entwicklung der Stundenlöhne gemäß VGR dL

Wie bereits beschrieben, ergibt sich aus der Verwendung der Daten des AK VGR dL ein wesentliches Problem. Da aggregierte Informationen für die verschiedenen Wirtschaftszweige verwendet werden, können keine unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse Berücksichtigung finden. In der VGR werden die gesamten Lohnsummen geteilt durch alle Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen verwendet, um jährliche Durchschnittswerte für die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer zu ermitteln. Der Vorteil liegt darin, dass alle Lohnzahlungen (inklusive Sonderleistungen) berücksichtigt werden. Der wesentliche Nachteil ist, dass Teilzeitarbeitsverhältnisse das Ergebnis verzerren können. Um dies zu umgehen, können die Angaben der VGR dL auch genutzt werden, den Stundenverdienst zu berechnen, allerdings erst ab dem Jahr 1998. Diese sind in Abbildung 15 dargestellt.

Es zeigt sich, dass die Stundenlöhne im privaten Sektor in Ostdeutschland deutlich unter denen im Westen liegen. Im hochproduktiven und exportorientierten „Verarbeitenden Gewerbe“ ist die Differenz am größten, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen. Dort wo die Löhne generell niedriger sind („Handel etc.“) bzw. hohe Mobilität im Hinblick auf die Leistungserstellung vorherrscht („Baugewerbe“), sind die Unterschiede eher geringer.

Abbildung 15: Stundenlöhne in der privaten Wirtschaft

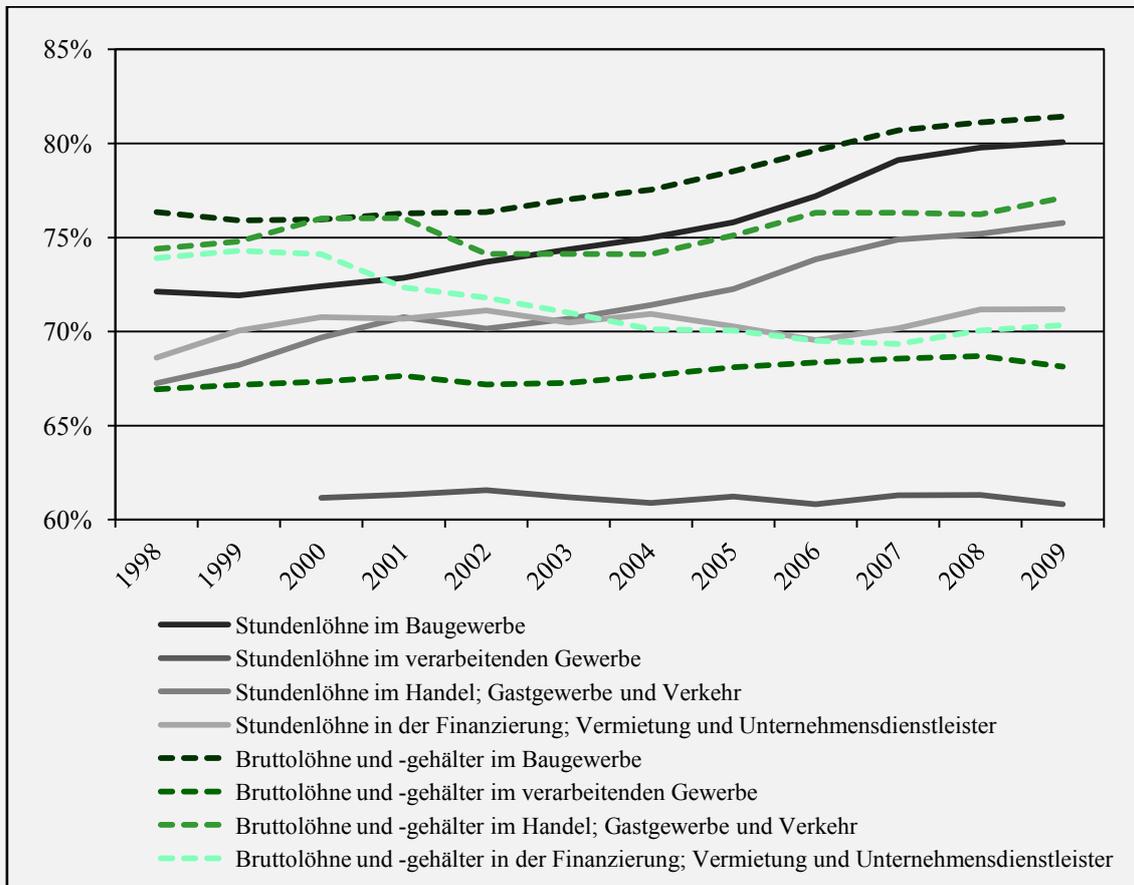


Quellen: AK VGR DL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Leider bietet die VGR hier nicht die Möglichkeit, den öffentlichen Dienst separat darzustellen. Außerdem sind die verfügbaren Zeiträume unregelmäßig und kürzer. Daher wurde von einer detaillierten Verwendung dieser Daten für die Analyse abgesehen und stattdessen auf alternative Datenquellen zurückgegriffen. In Abbildung 16 sind die Relationen der Stundenlöhne bzw. der Bruttolöhne und -gehälter in Ostdeutschland im Vergleich zum westdeutschen Niveau seit 1998 dargestellt.

Dabei zeigt sich, dass die Angleichung gerade zum Ende des Betrachtungszeitraumes relativ ähnlich ist. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe sind große Unterschiede zu beobachten. Hier werden im Osten deutlich geringere Stundenlöhne erwirtschaftet und dementsprechend ist das Angleichungsniveau erheblich unter dem, der Bruttolöhne und -gehälter auf aggregierter Jahresbasis. Alle anderen Branchen zeigen ab 2007 kaum Unterschiede zwischen Stundenlohn- und Bruttojahresgehältsangleichung.

Abbildung 16: Verhältnis der Stundenlöhne sowie der Bruttolöhne und -gehälter in Ost- und Westdeutschland



Quellen: AK VGR dL (2009), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

2.2. Auswertung der Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit

Aufbauend auf die Analyse anhand der VGR dL soll hier analog die Entwicklung der Löhne mit Hilfe der Individualdaten des SCIENTIFIC USE FILE (SUF) des BA-Beschäftigtenpanels des Forschungsdatenzentrums des INSTITUTS FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) in Nürnberg dargestellt werden. Der Beobachtungszeitraum umfasst 40 Wellen (Quartalsdaten) vom 1. Quartal 1998 bis zum 4. Quartal 2007. Die Daten wurden jeweils zu einem bestimmten Stichtag pro Quartal erhoben. Insgesamt stellt das SUF des BA-Beschäftigtenpanels eine repräsentative 2-%-Stichprobe aus den Quartalsdaten der Beschäftigtenstatistik dar. Das BA-Beschäftigtenpanel repräsentiert somit die amtliche Statistik der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA). Die Daten des BA-Beschäftigtenpanels wurden hier gemäß der Wirtschaftszweigeinteilung der VGR dL klassifiziert, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Im Unterschied zu der vorangegangenen Betrachtung mit Daten der VGR dL erfolgt hier eine Analyse von ausschließlich vollzeitbeschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

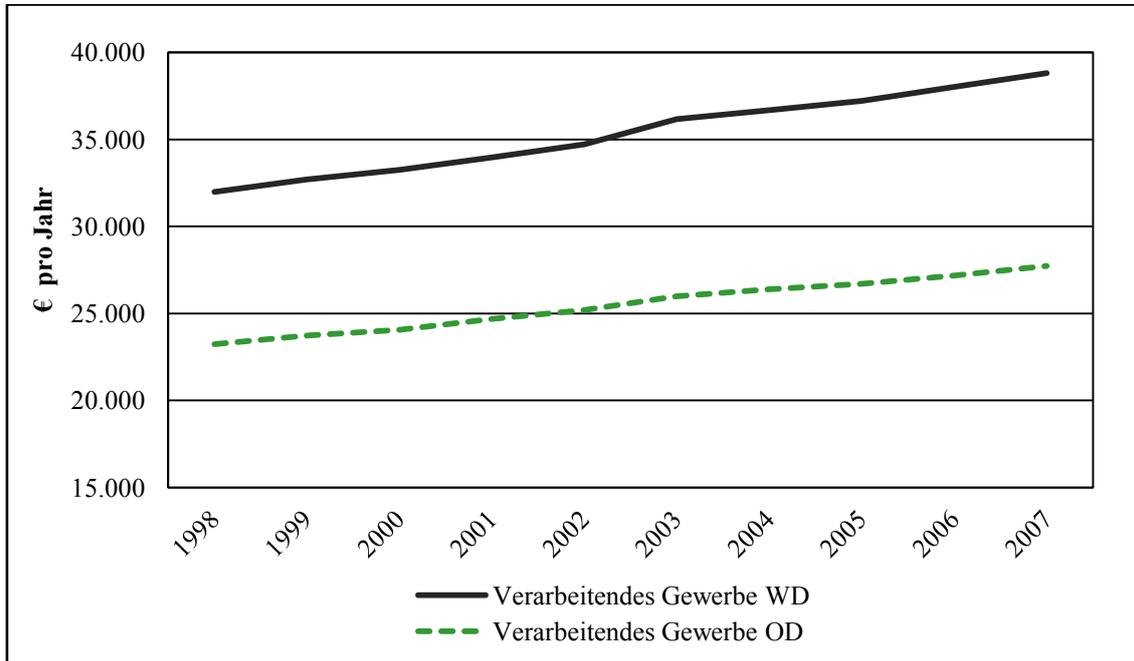
2.2.1 Lohnentwicklung in der privaten Wirtschaft

Verarbeitendes Gewerbe

Die Analyse der Vollzeitbeschäftigten anhand der Individualdaten des BA-Beschäftigtenpanels identifiziert - entgegen den Ergebnissen der VGR - das Verarbeitende Gewerbe als Wirtschaftsbereich mit den zweithöchsten Löhnen im privatwirtschaftlichen Sektor ebenso wie in der Gesamtbetrachtung. Der Durchschnittsverdienst lag 2007 mit fast 39.000 € im Westen und fast 28.000 € im Osten dementsprechend hoch. Eine Angleichung der Gehälter in Ostdeutschland an die im Westen kann allerdings nicht festgestellt werden. 1998 wurden bereits 73 % des Westniveaus im Osten Deutschlands erreicht. Bis 2007 reduzierte sich der Angleichungsstand auf nur noch 71 %. Die Abbildung 17 zeigt eine sich seit 2001 leicht öffnende Schere zwischen den beiden Landesteilen. Mit einem Lohnniveau von 71 % des durchschnittlichen Lohns in Westdeutschland bildet das Verarbeitende Gewerbe bei der Analyse mit Hilfe des BA-Beschäftigtenpanels das Schlusslicht im Kontext der Lohnangleichung. Die fehlende Angleichung ist zu einem Teil durch die kleinteiligere Wirtschaftsstruktur in Ostdeutschland bedingt. Die oft kleinen und mittelständischen Unternehmen stehen unter hohem Kostendruck und nutzen ihre Verhandlungsmacht am angespannten ostdeutschen Arbeitsmarkt, um diesen Druck weiterzugeben. Außerdem agieren Unternehmen hier oftmals weniger global, wodurch sie weniger von Exporten profitieren können.

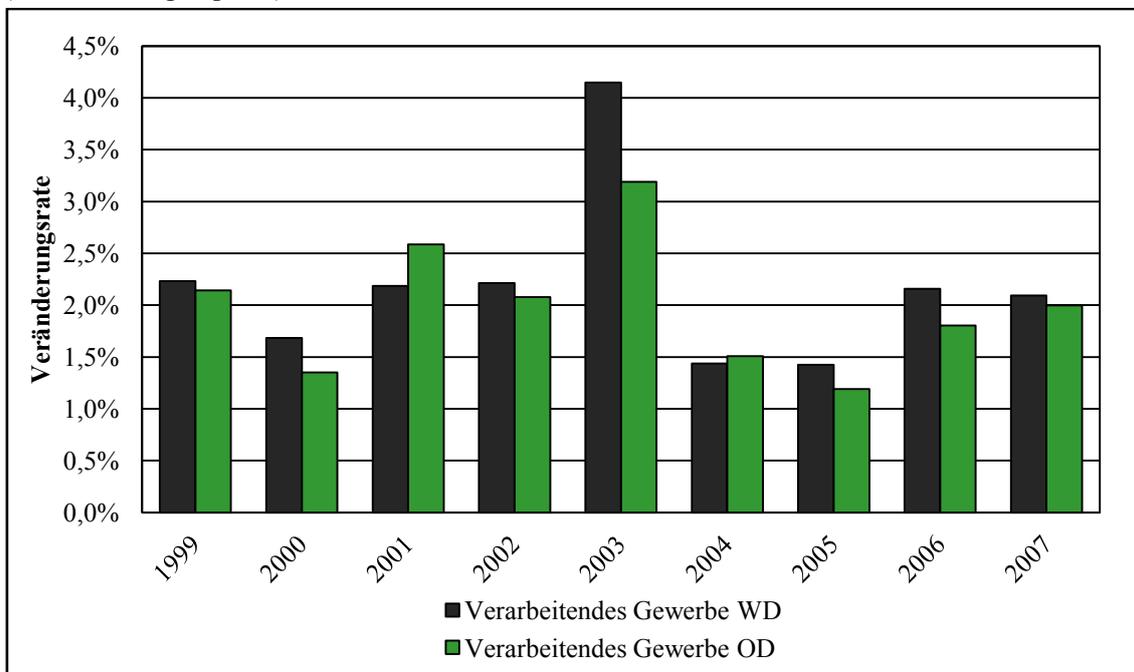
Die fehlende Anpassungsdynamik der Löhne und Gehälter in Ostdeutschland zeigt sich sehr deutlich in Abbildung 18. Im gesamten Beobachtungszeitraum des BA-Beschäftigtenpanels stiegen die Löhne und Gehälter im Osten relativ zum Westen lediglich in zwei Jahren stärker. Insgesamt wuchsen die Löhne und Gehälter im Verarbeitenden Gewerbe jedoch mit am stärksten im Vergleich zu den anderen Sektoren. Auch konnten im Verarbeitenden Gewerbe, als einzigem privatwirtschaftlichen Bereich, jedes Jahr in beiden Landesteilen positive Zuwachsraten verzeichnet werden. Über den gesamten Beobachtungszeitraum wuchsen die Löhne und Gehälter jährlich um durchschnittlich 2,18 % in Westdeutschland und um 1,98 % in Ostdeutschland.

Abbildung 17: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)



Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Abbildung 18: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)



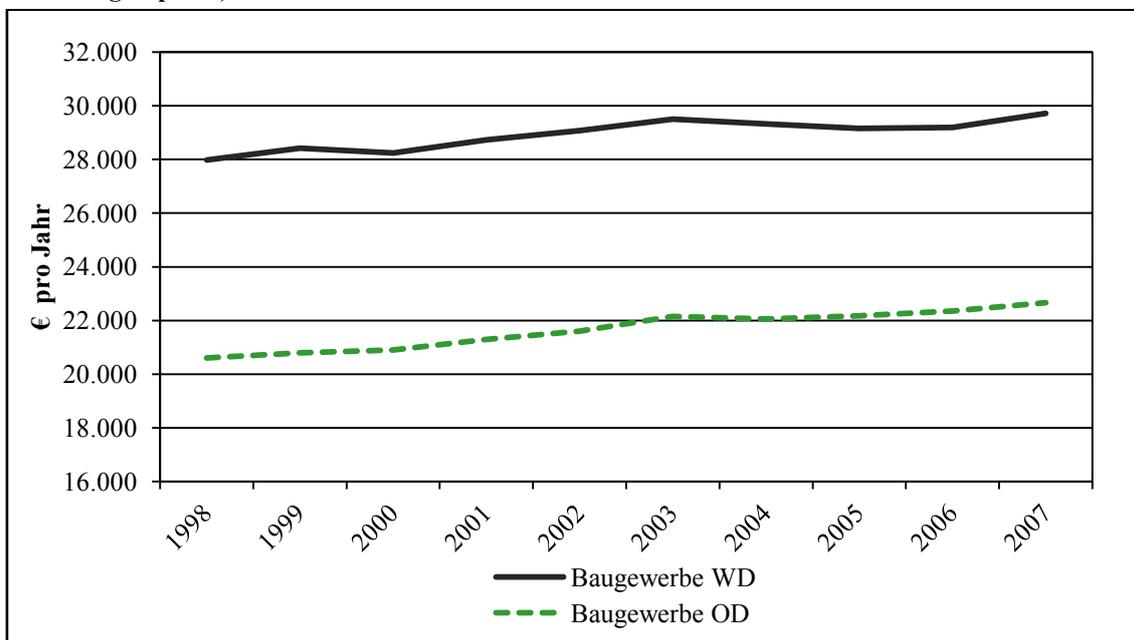
Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Baugewerbe

Das durch die VGR dL beschriebene Bild eines hohen Angleichungsgrades der Löhne im ostdeutschen Baugewerbe kann durch die Vollzeitbetrachtung des BA-Beschäftigtenpanels nicht untermauert werden. Hier erreichen die ostdeutschen Löhne im Baugewerbe 2007 lediglich 76 % des Niveaus in Westdeutschland (vgl. Abbildung 19). Zwar ist eine geringfügige Angleichung um 2 % auf 78 % seit 1998 realisiert worden, dennoch hat das ostdeutsche Baugewerbe den zweitschlechtesten Angleichungsgrad aller betrachteten Wirtschaftsbereiche. Bedingt ist dies u. a. durch die auch im Baugewerbe vorherrschende kleinteilige Wirtschaftsstruktur in Ostdeutschland. Positiv festzuhalten bleibt aber, dass im Baugewerbe zwar eine langsame, aber relativ stetige Lohnangleichung stattfindet.

Die Beschränkung der Analyse auf Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lässt sich in den Niveaus der Durchschnittslöhne in beiden Landesteilen deutlich ablesen. Während die Kurvenverläufe der Durchschnittslöhne denen in der obigen Analyse mit Hilfe der VGR dL gleicht, bewegen sich beide Kurven auf einem signifikant höheren Niveau.

Abbildung 19: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Baugewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)

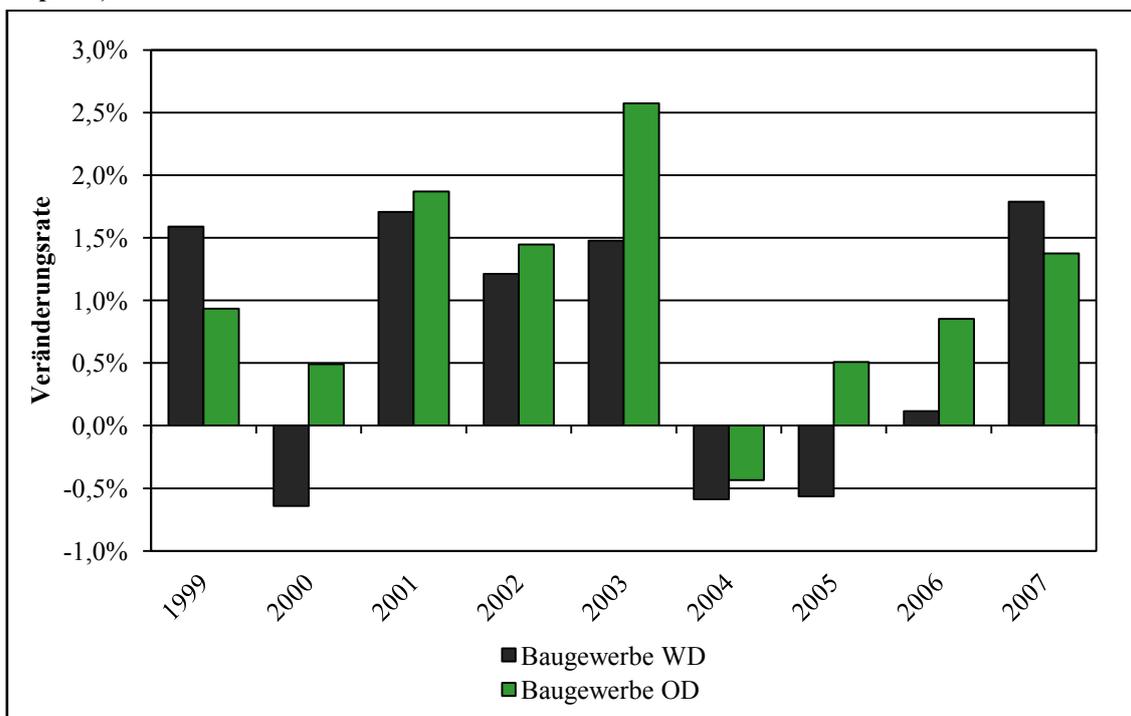


Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Die beschriebene langsame, aber relativ stetige Lohnanpassung wird bei der Analyse der Lohnänderungen im Baugewerbe sehr deutlich. In acht von zehn Jahren konnten in

Ostdeutschland höhere Lohnzuwachsraten realisiert werden als in Westdeutschland. In den Jahren 2000 und 2005 verzeichnete das ostdeutsche Baugewerbe sogar durchschnittlich noch Lohnzuwächse, während sich in Westdeutschland der Durchschnittslohn negativ entwickelte. Insgesamt war die Lohndynamik im Baugewerbe allerdings mit am geringsten ausgeprägt. Im Westen konnten in den zehn Jahren der Beobachtung durch das BA-Beschäftigtenpanel lediglich 0,68 % durchschnittlicher Lohnsteigerung pro Jahr verzeichnet werden. Damit stellt das Baugewerbe das absolute Schlusslicht in Westdeutschland dar. In Ostdeutschland war die durchschnittliche Lohnsteigerung im Baugewerbe hinter dem Bereich „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ zwar lediglich am zweitgeringsten, allerdings bei einer Zuwachsrate von 1,01 % noch über dem westdeutschen Niveau.

Abbildung 20: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter im Baugewerbe (BA-Beschäftigtenpanel)



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

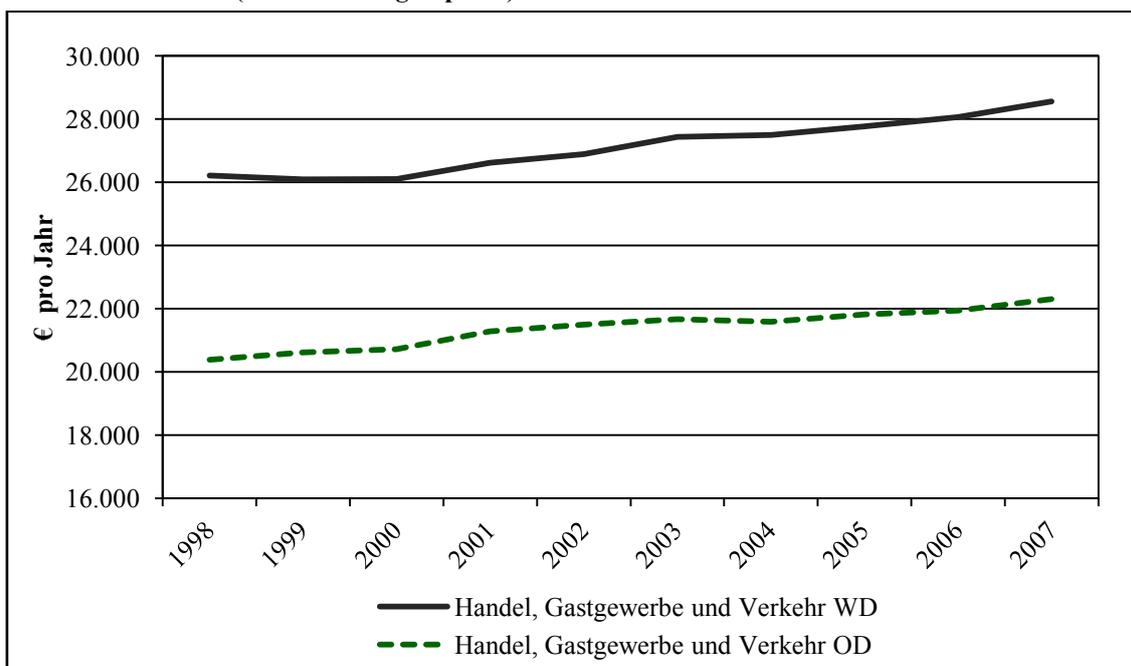
Handel, Gastgewerbe und Verkehr

Die Abbildung 21 zeigt für die Lohnentwicklung im Bereich „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ einen sehr ähnlichen Verlauf in Ost- und Westdeutschland. Eine signifikante Angleichung der Durchschnittslöhne in Ostdeutschland kann nicht festgestellt werden. Bereits 1998 lag das durchschnittliche Lohnniveau in Ostdeutschland bei 78 %. Dieser

Wert konnte aber bis zum Ende der Beobachtungsperiode des BA-Beschäftigtenpanels nicht gesteigert werden. Trotz der Tatsache, dass die Lohnangleichung nicht ausgebaut werden konnte, soll aber nicht unerwähnt bleiben, dass im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr für Vollzeitbeschäftigte der höchste Angleichungsstand aller privatwirtschaftlichen Sektoren festgestellt werden kann.

Bei der Analyse des Lohnniveaus zeigt sich auch im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr ein deutlicher Effekt durch die Beschränkung der Analyse auf Vollzeitbeschäftigte. In beiden Landesteilen liegen die Kurvenverläufe auf einem etwa 4.000 € höheren Niveau, als bei der Betrachtung mit Hilfe der Daten der VGR dL. Dies kann u. a. durch den häufigen Einsatz von Teilzeitkräften im Handel erklärt werden, wodurch die Durchschnittslöhne laut AK VGR dL gesenkt werden.

Abbildung 21: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (BA-Beschäftigtenpanel)

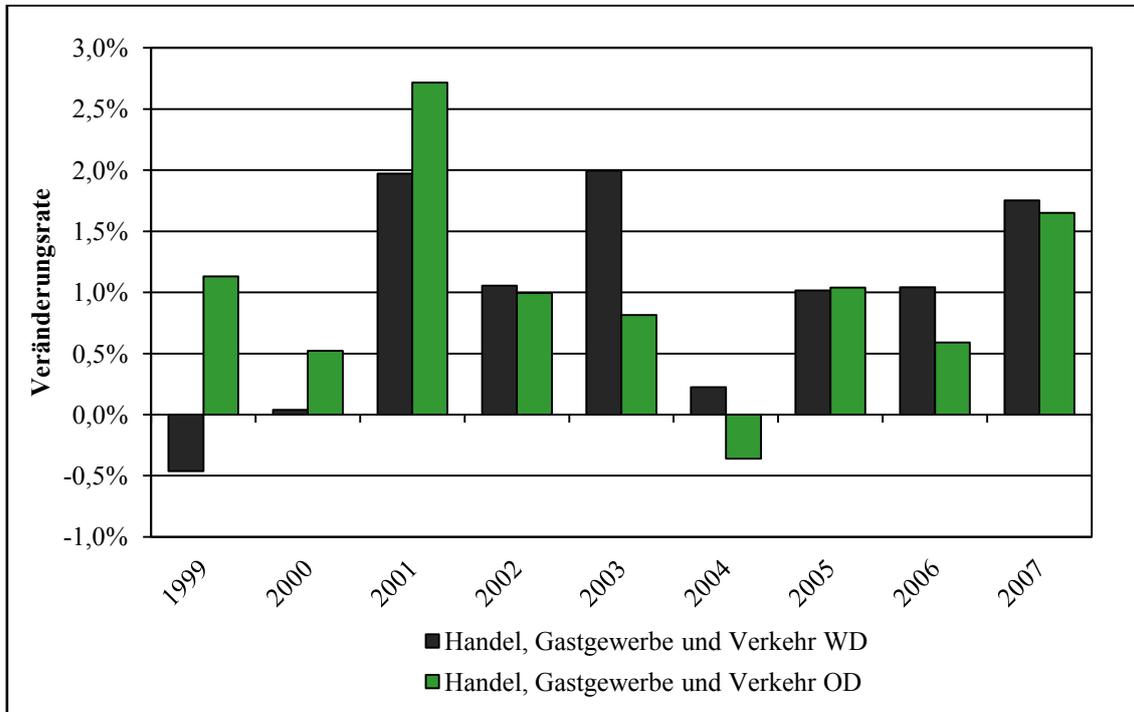


Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Bei den Lohnänderungen in **Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke.**Abbildung 22 fällt auf, dass bis 2001 in Ostdeutschland größere Lohnsteigerungen erreicht werden konnten, wohingegen - mit Ausnahme des Jahres 2005 - danach in Westen die Löhne stärker gewachsen sind. Generell zeigt sich im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr eine geringe Lohndynamik. Im Beobachtungszeitraum des BA-Beschäftigtenpanels betrug die durchschnittliche jährliche Lohnwachstumsrate nur

0,96 % im Westen und 1,01 % im Osten. Zum Ende des Beobachtungszeitraums ziehen Lohnsteigerungen in beiden Landesteilen wieder deutlich an.

Abbildung 22: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (BA-Beschäftigtenpanel)



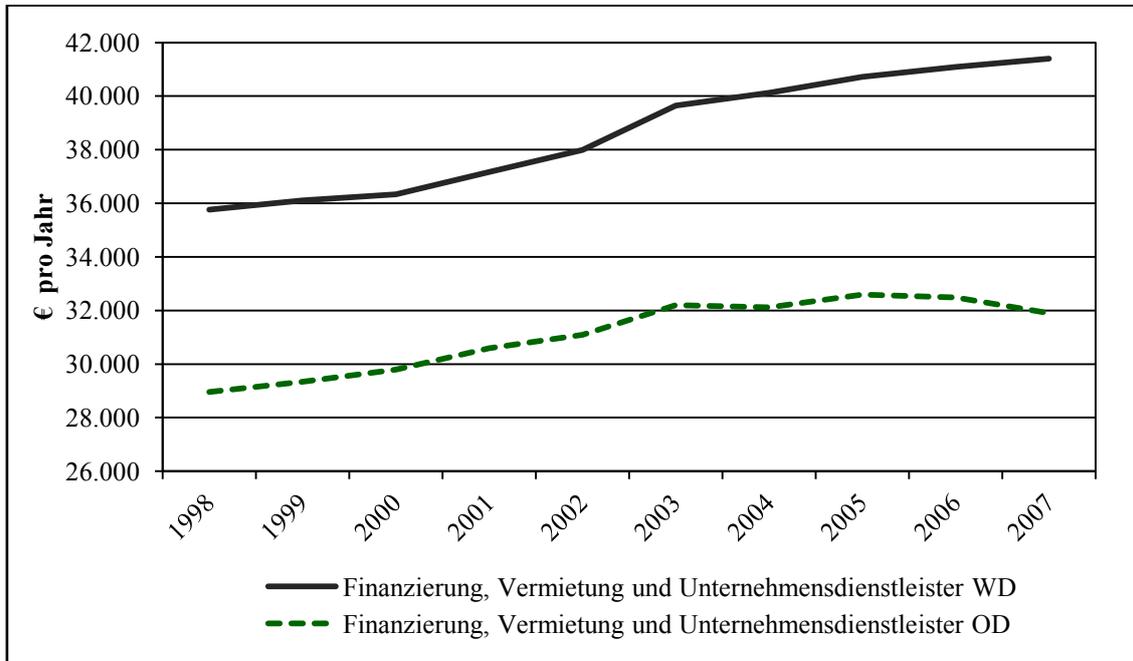
Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister

Die Lohnentwicklung im Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister zeigt eine sich seit 2003 wieder vergrößernde Lohndifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 23). Zu Beginn des Beobachtungszeitraumes war bereits eine Lohnangleichung von 81 % realisiert. Diese konnte bis 2002 sogar noch auf 82 % ausgebaut werden. Seit dem sanken die Löhne aber relativ im Vergleich zum Westen wieder, sodass 2007 das Lohnniveau in Ostdeutschland lediglich 77 % des Niveaus im Westen erreichte. Damit realisiert der Sektor Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister aber immer noch den zweithöchsten Lohnangleichungsstand aller privatwirtschaftlichen Sektoren. Im Sektor Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister werden durchschnittlich die höchsten Löhne erreicht. Die Lohnunterschiede in Ost und West gehen hier hauptsächlich auf die, im Zuge der VGR-Auswertung bereits erwähnte, unterschiedliche Branchenstruktur zurück. Beachtet werden sollten auch die weit höheren Löhne durch die Beschränkung auf Vollzeitbeschäftigte.

In beiden Landesteilen liegt das Lohnniveau im BA-Beschäftigtenpanel 2007 über 10.000 € höher als es die VGR-Daten implizieren.

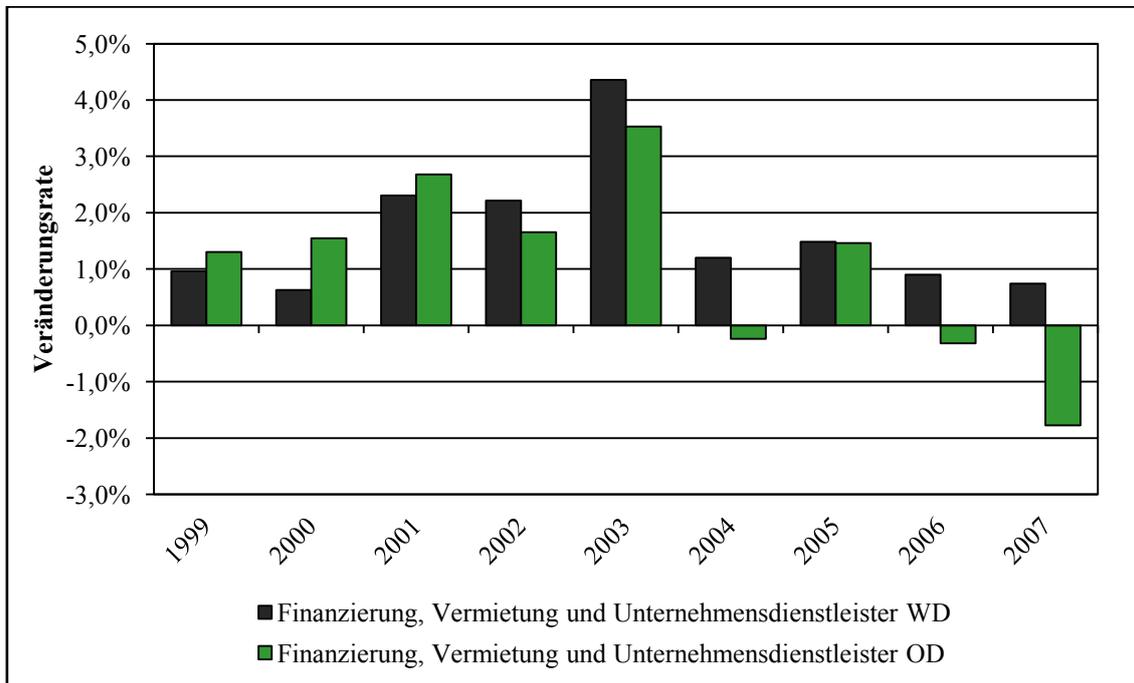
Abbildung 23: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer bei Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (BA-Beschäftigtenpanel)



Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Die Lohnänderungen in Abbildung 24 dokumentieren die zunächst erfolgte Lohnangleichung ebenso wie die spätere Divergenz. Bis 2001 waren die Wachstumsraten in Ostdeutschland größer als in Westdeutschland. In den Jahren 2002 und 2003 zeigten sich zwar bereits niedrigere Lohnzuwächse als im Westen, aber immer noch auf dem Niveau der Vorjahre und darüber. In den folgenden Jahren bis 2007 war das Lohnwachstum in Ostdeutschland lediglich 2005 noch positiv. Der größte Einbruch erfolgte 2007 mit -1,77 %. Durchschnittlich stiegen die Löhne über den Beobachtungszeitraum mit 1,64 % im Westen und 1,09 % im Osten.

Abbildung 24: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter bei Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (BA-Beschäftigtenpanel)



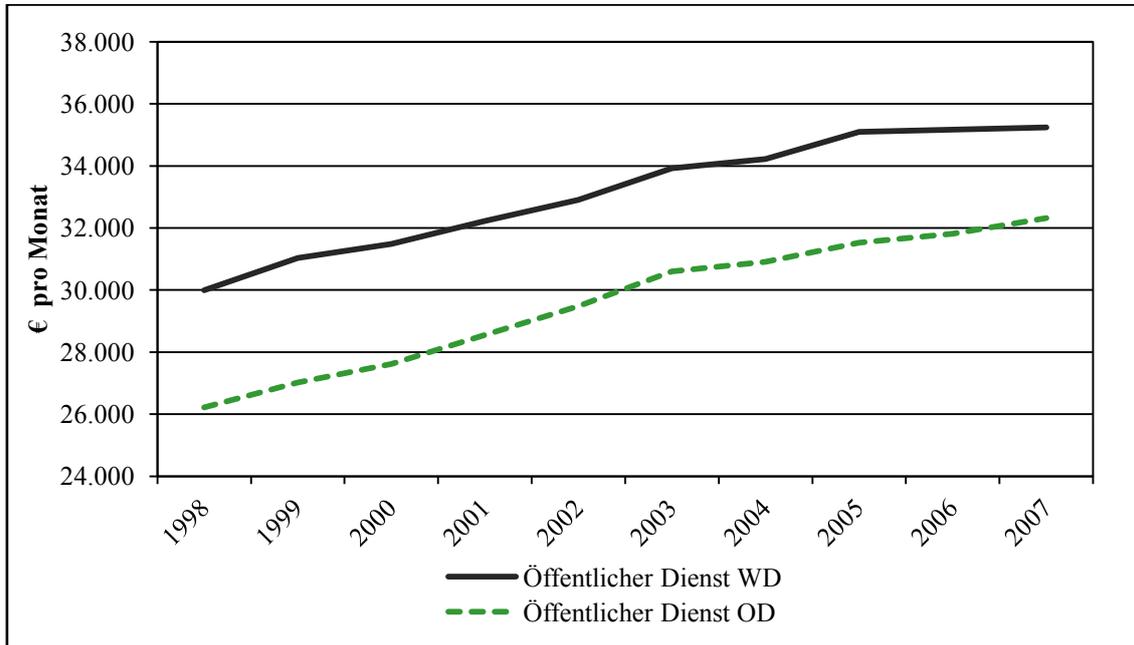
Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

2.2.2 Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

Im öffentlichen Dienst findet seit der Wiedervereinigung eine kontinuierliche Lohnangleichung statt. Seit 1998 dokumentiert dies auch das BA-Beschäftigtenpanel. Abbildung 25 zeigt eine stetige Annäherung des Ostens an das westdeutsche Lohnniveau. 1998 betrug die Angleichung der Ost-Löhne bereits 87 %. Dieser Anteil stieg bis 2007 allerdings noch weiter auf 92 %. In Ostdeutschland liegen damit die durchschnittlichen Gehälter im öffentlichen Dienst gemäß BA-Beschäftigtenpanel am höchsten. Der Durchschnittsverdienst betrug 2007 über 32.000 € für Vollzeitbeschäftigte und war damit auf einem Niveau, das ansonsten nur noch im unternehmensnahen Dienstleistungssektor erreicht werden konnte.

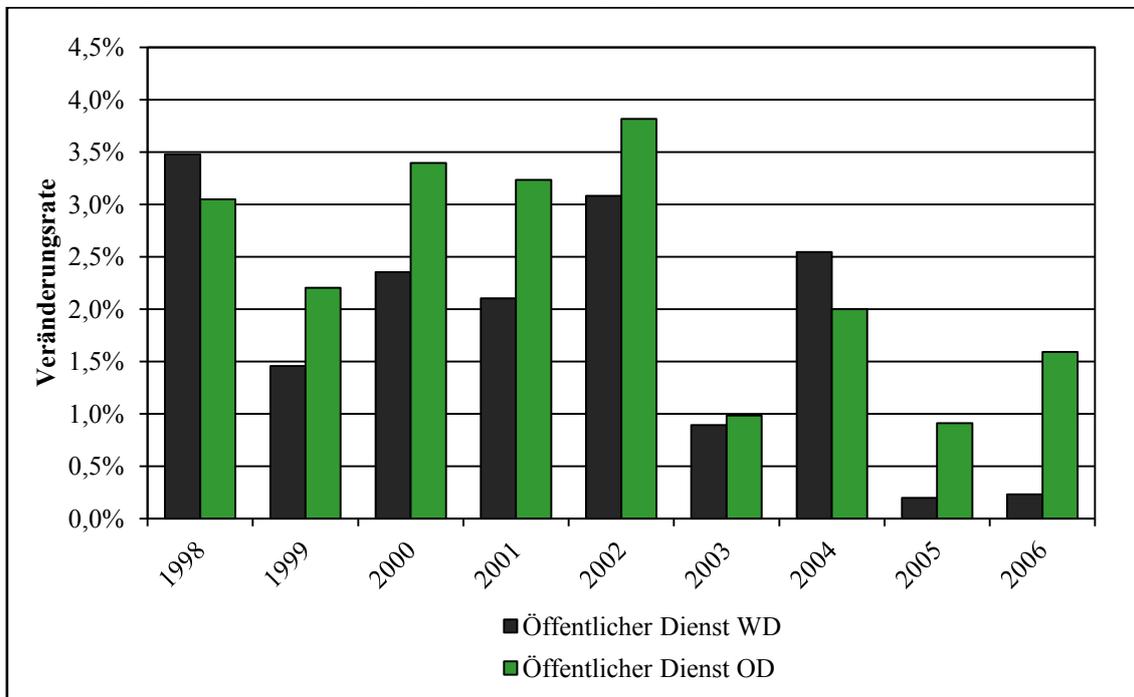
Eindrucksvoll dokumentiert Abbildung 26 die Lohn- und Gehaltsangleichung in Ostdeutschland. Lediglich 1998 und 2004 stiegen die durchschnittlichen Löhne und Gehälter in Westdeutschland schneller, als in Ostdeutschland. Auffallend sind die in beiden Landesteilen durchweg positiven Zuwachsraten. Durchschnittlich nahmen im Beobachtungszeitraum des BA-Beschäftigtenpanels die Löhne und Gehälter im öffentlichen Dienst im Westen um 1,82 % und im Osten um 2,35 % zu.

Abbildung 25: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (BA-Beschäftigtenpanel)



Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Abbildung 26: Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (BA-Beschäftigtenpanel)



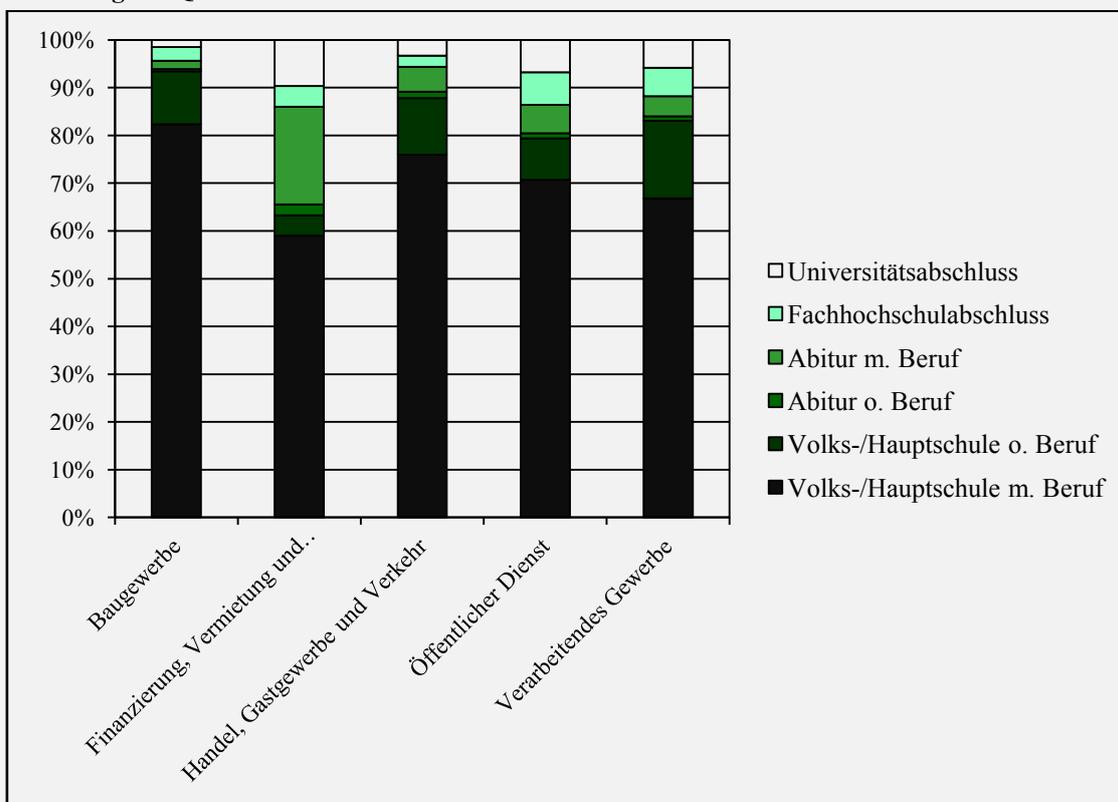
Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Im Gegensatz zur aggregierten Betrachtung des AK VGR dL ist im BA-Beschäftigtenpanel der Effekt der Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen aufgrund der Vollzeitbetrachtung im Osten nicht zu erkennen, da dies weniger tarifgebundene Vollzeitbeschäftigte traf. Der öffentliche Dienst ist damit in Ostdeutschland der Sektor mit den am stärksten steigenden Löhnen und Gehältern. In Westdeutschland belegt der öffentliche Dienst hinter dem Verarbeitenden Gewerbe immerhin Platz zwei.

Exkurs: Unterschiede in den Qualifikationsniveaus der einzelnen Sektoren

In diesem Exkurs soll verdeutlicht werden, dass die oben beschriebenen, sehr unterschiedlichen Niveaus der durchschnittlichen Löhne, nicht allein durch den Sektor getrieben sind, sondern auch der unterschiedlichen Qualifikationsstruktur geschuldet sind. So belegt Abbildung 27, dass die Sektoren in Ostdeutschland mit den höchsten Durchschnittslöhnen auch diejenigen sind, in denen die meisten hochqualifizierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig sind.

Abbildung 27: Qualifikationsanteile der Sektoren in Ostdeutschland



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Für Westdeutschland ergibt sich ein analoges Bild. Die Sektoren Finanzierung, Verarbeitendes Gewerbe als auch der öffentliche Dienst weisen einen Akademikeranteil von deutlich über 10 % aus, sodass es nicht verwundert, dass dort die höchsten durchschnittlichen Löhne vorzufinden sind. Wie zu erwarten war, sind die Anteile hoch Gebildeter im Bau und im Handel relativ gering, wodurch ebenfalls ein Teil der Lohndifferenzen zwischen den Sektoren erklärt werden kann.

Der Effekt der unterschiedlichen Qualifikationsanteile auf die durchschnittliche Lohnhöhe soll exemplarisch am Beispiel des öffentlichen Dienstes kurz dargestellt werden. In beiden Landesteilen zeigen sich deutliche Niveauunterschiede zwischen Ungelernten, Personen mit Berufsausbildung und Hochqualifizierten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. In Westdeutschland (Ostdeutschland) beträgt im 4. Quartal 2007 des BA-Beschäftigtenpanels (2008) der durchschnittliche Monatslohn für Ungelernte 2.544 € (2.463 €), 2.860 € (2.590 €) für Personen mit Berufsausbildung und 3.781 € (3.293 €) für Hochqualifizierte.

3. Entwicklung der Tarifvereinbarungen im öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft (Arbeitsentgelte und sonstige Tarifmerkmale)

3.1. Das deutschen Tarifsysteem

Der Grundstein für das bundesdeutsche System der kollektiven Lohnverhandlung zwischen Tarifparteien wurde im Jahre 1949 gelegt, indem dieses Instrument zur Regulierung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Betrieben in der Verfassung explizit erwähnt und im Tarifvertragsgesetz verankert wurde. Jedoch beschränkt sich die Reichweite der heutigen Tarifpolitik nicht nur auf die arbeits- bzw. wirtschaftspolitische Ebene, sondern erstreckt sich ebenfalls auf sozialpolitische Fragestellungen. Oftmals sind tarifliche Bindungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Grundlage für Gesetze (z. B. Entsendegesetz). Aber auch entgegengesetzt werden tarifliche Neuanpassungen in vielen Fällen auf Basis von Gesetzesänderungen vorgenommen. Dementsprechend ist die Tariflandschaft ein dynamisches und sich ständig an neuen Bedingungen anpassendes Arbeitsfeld. Heute lässt sich die gesellschaftliche Bedeutung der Tarifpolitik in drei Teile gliedern:

1. Soziale Sicherungssysteme (Krankheit, Rente, Arbeitslosigkeit, Invalidität), die über gesetzliche Vorschriften und Absicherungen hinausgehen können,
2. Arbeitsbedingungen (Urlaub, Arbeitszeiten etc.) sind durch gesetzliche Regelungen auf minimale Standards festgelegt, können jedoch in Tarifverträgen zu Gunsten des Arbeitnehmers erheblich verbessert werden,
3. Einkommensbedingungen, die für die Tarifparteien zwingend gültig sind.

In Deutschland vertreten die sogenannten Arbeitgeberverbände - bestehend aus Unternehmensverbänden, Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern sowie übergeordnete Arbeitgeberverbänden - die Interessen privater Unternehmen. Der Dachverband der Arbeitgebervertretung, die BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA) vereint 46 Spitzenvereinigungen. Die BDA erfüllt die Aufgabe einer Koordinierungsstelle zwischen den Fachverbänden, die wiederum die Tarifverträge mit den Gewerkschaften aushandeln.

Die Dachorganisation der Arbeitnehmervertretungen, der DEUTSCHE GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) umfasst acht Einzelgewerkschaften, die nach dem Industrieverbandsprinzip strukturiert sind. Die im DGB organisierten Einzelgewerkschaften werden auch als Einheitsgewerkschaften bezeichnet, da sie gleichermaßen Arbeiter und Angestellte vereinigen. Der DGB besitzt einen Organisationsgrad⁴ von rund 22 % der abhängigen Er-

⁴ Unter dem Organisationsgrad versteht man, wie viel Arbeitnehmer in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis gewerkschaftlich organisiert sind.

werbstätigen, die regional- und branchenspezifisch sehr unterschiedlich organisiert sind.⁵

Im rechtlichen Rahmen zählt das Koalitions- bzw. Tarifvertragsrecht zum kollektiven Arbeitsrecht. Die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG Vereinigungsfreiheit) sowie das Recht auf Arbeitskampf sind im Grundgesetz verankert. Als Besonderheit des deutschen Arbeitsrechts sind die Betriebsverfassung und die Unternehmensmitbestimmung anzusehen, welche den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein gewisses Maß an Mitsprache bei Unternehmensentscheidungen einräumt. Zu den maßgeblichen Gesetzen der betrieblichen und wirtschaftlichen Selbstverwaltung zählen u. a. das Tarifvertragsgesetz (TVG), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und einzelne unternehmensbezogene Mitbestimmungsgesetze (z. B. MitbestG).

Das TVG beinhaltet die Ausgestaltungregelungen von Tarifverträgen (Inhalt, Form). Üblicherweise besteht ein Tarifvertrag aus zwei verschiedenen Bestandteilen. Einerseits enthält er den schuldrechtlichen oder obligatorischen Teil, der die Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrag bestimmt, und dem normativen Teil, „der Rechtsnormen enthält, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können“ [vgl. Arbeitsgesetze (2006)].

Voraussetzung für den Geltungsbereich des Tarifvertrages ist die Tarifgebundenheit beider Parteien. Dabei gelten die Rechtsnormen aus den Tarifverträgen zwingend und unmittelbar. Aus dem Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht geht hervor, dass Änderungen am Tarifvertrag nur vorgenommen werden dürfen, wenn sie den Arbeitnehmer besser stellen (z. B. Erhöhung der Urlaubstage über die gesetzliche Norm).

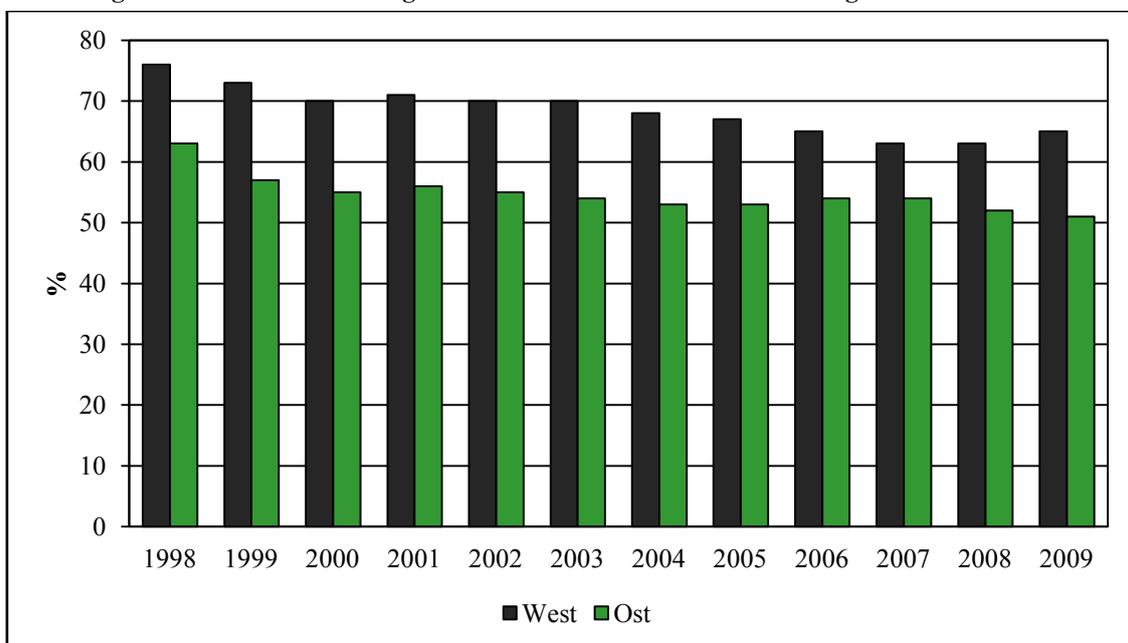
Die Tarifbindung ostdeutscher Betriebe in 2009 unterscheidet sich stark von denen in Westdeutschland. Insgesamt unterliegen 36 % der westdeutschen Betriebe einem Branchentarifvertrag und 3 % einem Haus- bzw. Firmentarifvertrag [vgl. ELLGUTH und KOHAUT (2010)]. In Ostdeutschland liegt die Tarifbindung der Betriebe insgesamt deutlich darunter. Demnach sind nur 19 % durch einen Branchentarifvertrag und 4 % durch einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag gebunden. Die öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung ist in beiden Regionen die Branche mit der stärksten Tarifbindung (West: 96 %, Ost: 95 %). In der Privatwirtschaft sind die Betriebe aus dem Baugewerbe am stärksten tarifgebunden (West: 64 %, Ost: 41 %), dabei werden sowohl Flächen- als auch Haus- bzw. Firmentarifverträge berücksichtigt.

⁵ Es gibt noch andere Gewerkschaften, die nicht im DGB organisiert sind, aber dennoch Tarifverträge aushandeln können.

Einer der Hauptgründe für den deutlichen Unterschied in der Tarifbindung zwischen Ost- und Westdeutschland liegt in der spezifischen Betriebsgrößenstruktur der neuen Länder. Aus dem IAB-Betriebspanel geht hervor, dass mit steigender Größe der Betriebe die Tarifbindung deutlich zunimmt. Aufgrund der ostdeutschen Unternehmenslandschaft, die aus einem höheren Anteil von kleinen und mittleren Unternehmen besteht, kann dieser Unterschied u. a. erklärt werden.

Da insbesondere größere Unternehmen häufiger der Tarifbindung unterliegen, ist der Anteil der Beschäftigten, für die ein Tarifvertrag gilt, in Ostdeutschland wie in Westdeutschland deutlich höher als der Anteil der Betriebe (vgl. Abbildung 28). Im Jahr 1998 waren 68 % der westdeutschen Beschäftigten durch einen Branchentarifvertrag und 8 % durch einen Firmentarifvertrag abgedeckt. Bis 2008 fiel der Prozentsatz der Beschäftigten mit einem Branchentarifvertrag auf 55 %, wobei der Anteil der Beschäftigten mit einem Firmentarifvertrag jedoch konstant blieb. Im vergangenen Jahr erholte sich die Situation im Westen geringfügig. Die Branchen- und Firmentarifbindung stieg jeweils um 1 %. In Ostdeutschland ist hingegen ein kontinuierlicher Abwärtstrend zu beobachten. Insgesamt fiel die Branchen- und Firmentarifbindung von 63 % in 1998 auf 51 % in 2009. Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse unter einem Branchentarifvertrag verringerte sich dabei um 14 %, der unter einem Firmentarif um 2 %.

Abbildung 28: Anteil der Beschäftigten mit tarifrechtlichen Arbeitsverträgen

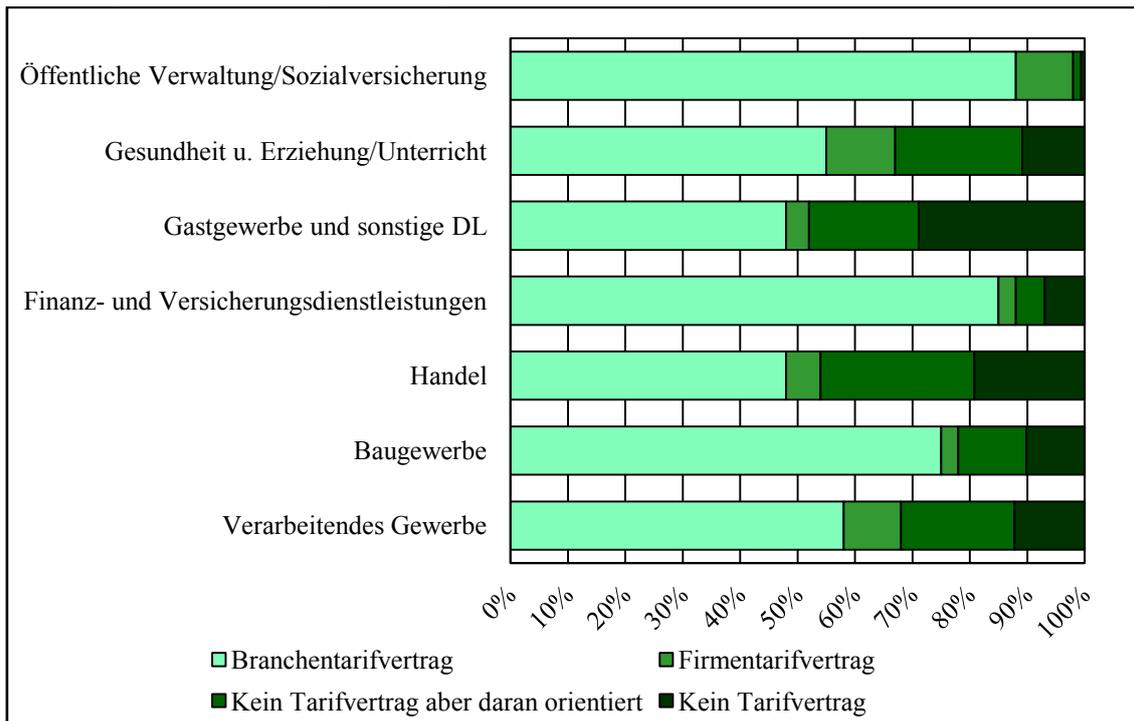


Quellen: ELLGUTH und KOHAUT (2010), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Die Tarifbindung der westdeutschen Beschäftigten auf Branchenebene gestaltet sich sehr heterogen (vgl. Abbildung 29). Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht liegt 2009 der

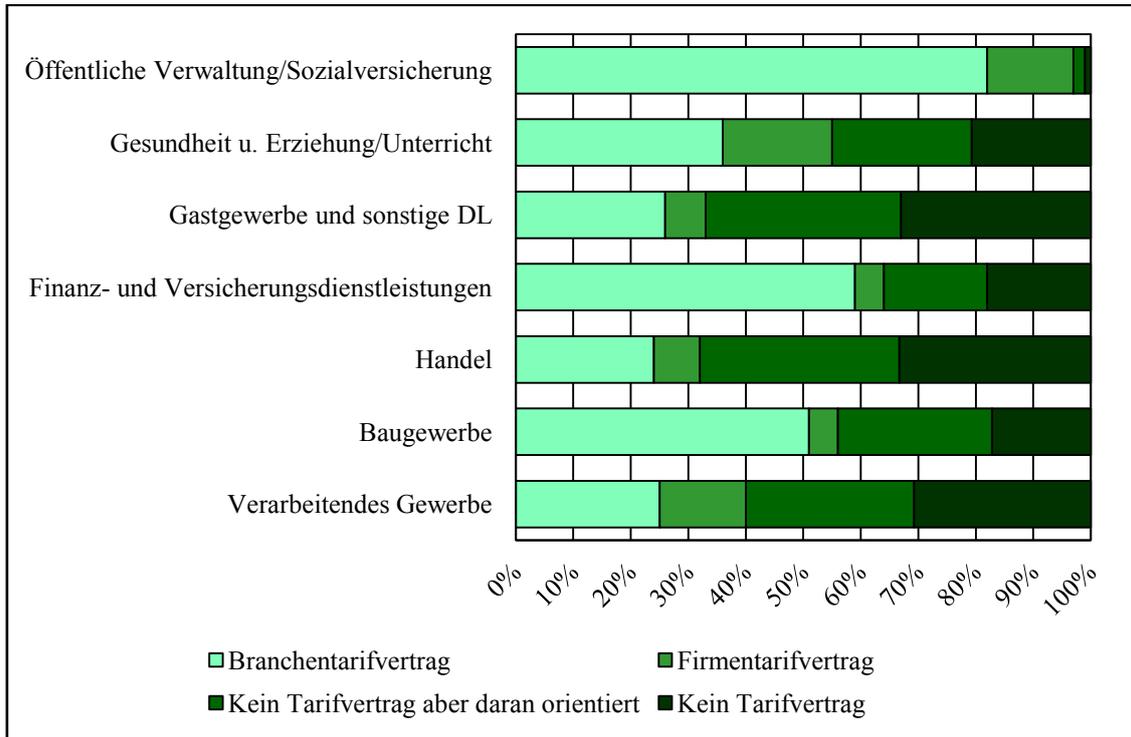
öffentliche Dienst an der Spitze der Tarifbindung mit 98 % tarifgebundener Beschäftigten. Die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen stellen mit insgesamt 88 % die stärkste Tarifgebundenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den privaten Sektoren. Die geringste Tarifgebundenheit weist, wie in der Abbildung 29 dargestellt, das Gastgewerbe mit 52 % auf.

Abbildung 29: Tarifbindung nach ausgewählten Branchen 2009 (Westdeutschland)



Quellen: ELLGUTH, und KOHAUT (2010), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Im Vergleich zur westdeuten Tarifbindung ergibt sich in Ostdeutschland für 2009 ein ähnliches Bild (vgl. Abbildung 30). Auch hier weist der öffentliche Dienst mit 82 % die stärkste Tarifbindung auf. Analog zu Westdeutschland belegt der Sektor der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen wiederum den zweiten Platz. Insgesamt befanden sich hier 66 % der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifgebundener Beschäftigung. Das Schlusslicht im Hinblick der Tarifgebundenheit ostdeutscher Beschäftigter bildet in Abbildung 30 der Handel mit insgesamt 32 %.

Abbildung 30: Tarifbindung nach ausgewählten Branchen 2009 (Ostdeutschland)

Quellen: ELLGUTH und KOHAUT (2010), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Im folgenden Abschnitt 3.2 wird genauer darauf eingegangen, inwiefern tarifliche Regelungen in ausgewählten Branchen in Ost- und Westdeutschland einen Einfluss auf das Einkommensniveau der Beschäftigten haben. Dabei steht zwar das Lohn- und Gehaltsniveau im Mittelpunkt, darüber hinaus werden aber auch zusätzlich Unterschiede in den Arbeitszeiten und Urlaubstagen in der Berechnung berücksichtigt, sofern dies aufgrund des verfügbaren Datenmaterials möglich war. Dabei wurden die Daten des WSI-Tarifarchivs [vgl. WSI (2010a)] den Berechnungen zugrunde gelegt. Um eine allgemeine Vergleichbarkeit zwischen den Branchen herstellen zu können, wurde das Einkommensniveau normiert, sodass eine kontinuierliche Entwicklung der Löhne und Gehälter aus tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen dargestellt werden kann. Um einen besseren Gesamtüberblick zu erhalten, wurden verschiedene Branchen aus den Wirtschaftszweigen gemäß der VGR ausgewählt. Aus dem Produzierenden Gewerbe wurden die Metall- und Elektroindustrie, die Chemieindustrie und das Bauhauptgewerbe betrachtet, aus dem Dienstleistungsbereich der Einzelhandel, der Groß- und Außenhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie das Bank- und Versicherungsgewerbe. Abschließend erfolgt eine Analyse des öffentlichen Dienstes.

3.2. Tarifvereinbarungen im Branchen- und Regionalvergleich seit 1994

Verarbeitendes Gewerbe (Metall- und Elektroindustrie)

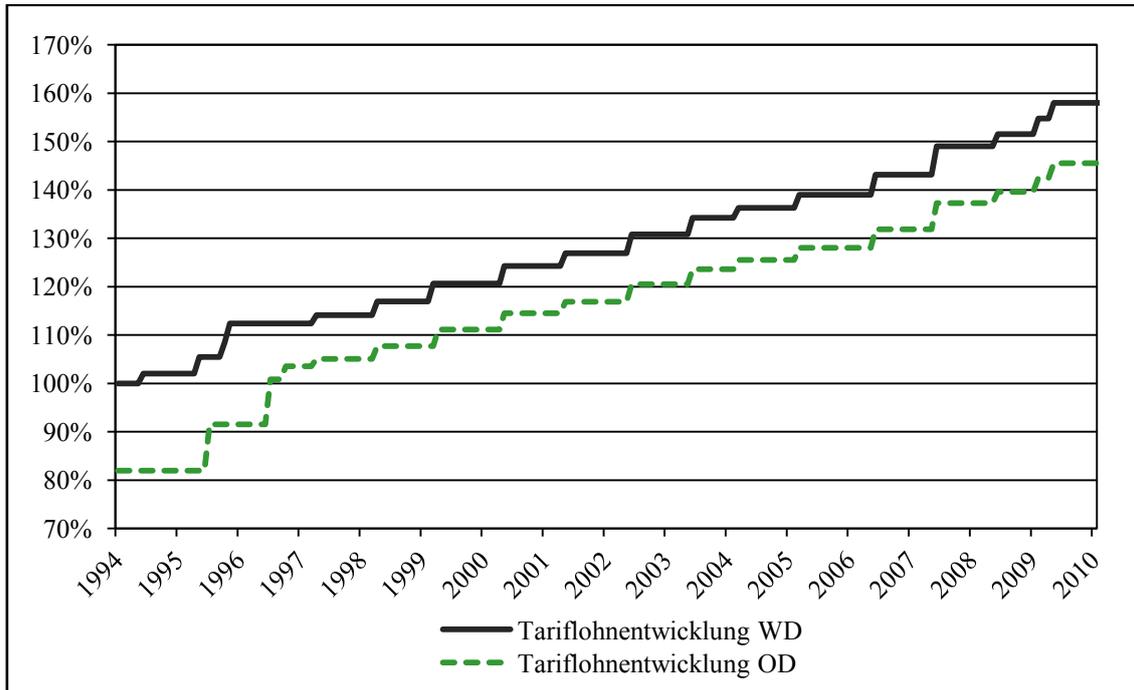
Die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie wurden im Beobachtungszeitraum durchgängig von der INDUSTRIEGEWERKSCHAFT (IG) METALL vertreten. In der folgenden Abbildung ist das Entgeltniveau in Westdeutschland auf 100 % für 1994 normiert.⁶ Der Unterschied zu den Löhnen und Gehältern in Ostdeutschland betrug bereinigt um die Arbeits- und Urlaubszeiten 18 %. Die Anhebung des Entgeltniveaus in Ostdeutschland verlief in der Metall- und Elektrobranche vergleichsweise zügig. Aufgrund von zwei hohen Tarifabschlüssen im Osten wurde bereits im Juli 1996 die hundertprozentige Anpassung an das westdeutsche Tariflohniveau erreicht. Im Jahr 2003 wurde der Entgelt-Rahmenabkommen-Tarifvertrag (ERA) geschlossen. Dieser sollte in erster Linie die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufheben und zu einer neuen und gerechteren Vergütungssystematik führen. Die Umstellung des Entgeltsystems und die neue Klassifizierung der Beschäftigten sollte unter der Prämisse der Kostenneutralität umgesetzt werden. Um dies zu gewährleisten, wurde der ERA-Anpassungsfond gegründet, dieser wird finanziert durch die ERA-Strukturkomponente. Seit Juni 2002 verbleibt ein Teil der tariflichen Entgelterhöhungen in dem ERA-Anpassungsfonds und wird nicht an die Beschäftigten ausgezahlt. Stattdessen bekommen sie Einmalzahlungen in den jeweiligen Monaten und profitieren gegebenenfalls durch eine höheres Entgelt im Rahmen der neuen Systematik.

Das Entgelt in der Metall- und Elektroindustrie besteht seit Einführung des ERA-TV aus einem Grundentgelt, dem Belastungsentgelt und dem Leistungsentgelt. Zusammen mit den Zuschlägen für Nacht- und Feiertagsarbeit, dem vom Betriebsergebnis abhängigen Zuschlägen oder sonstigen außertariflichen Zulagen bildet sich das Bruttoentgelt.

In den alten Bundesländern wurde im Oktober 1995 die 35-Stunden-Woche vereinbart. Diese hat bis heute Bestand. In Ostdeutschland reduzierte sich die tariflich vereinbarte Arbeitszeit im Betrachtungszeitraum einmalig im Oktober 1996 von 39 auf 38 Stunden Wochenarbeitszeit. Seit 1996 besteht im gesamten Bundesgebiet der Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub. Während des Urlaubs wird das individuelle Durchschnittseinkommen weiter gezahlt. Die unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten sorgen auch dafür, dass weiterhin eine Tariflohndifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland besteht. Zwar sind die Tarifentgelte angeglichen, jedoch unterscheidet sich weiterhin die zu leistende Arbeitszeit. Dies erklärt die verbleibende Spreizung in Abbildung 31.

⁶ Die Untersuchung wurde auf den Zeitraum von 1994 bis 2010 eingeschränkt, da nur für diese Spanne verlässliche und vergleichbare Informationen für die gewählten Wirtschaftszweige vorliegen.

Abbildung 31: Tariflohnentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie 1994-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Verarbeitendes Gewerbe (Chemische Industrie)

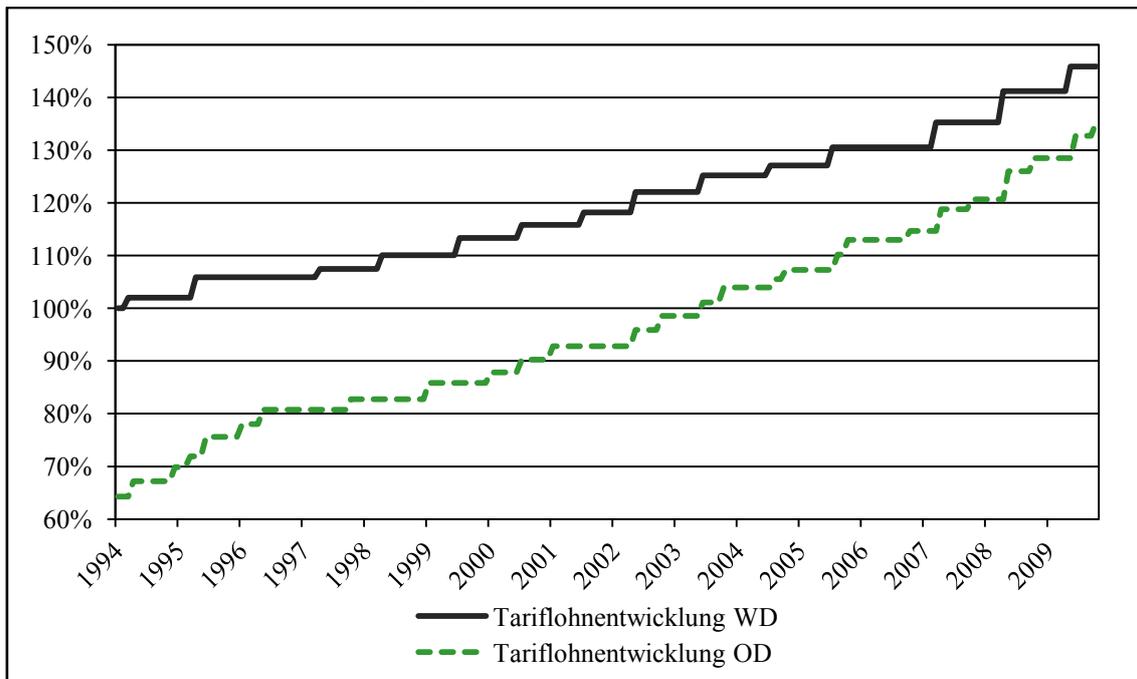
Die Beschäftigten der Chemiebranche wurden bis zum Jahr 1997 von DER INDUSTRIEGEWERKSCHAFT CHEMIE-PAPIER-KERAMIK (IG CPK) vertreten. Durch den Zusammenschluss von IG CPK mit der GEWERKSCHAFT LEDER und der IG BERGBAU UND ENERGIE entstand die IG BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE). Die Besonderheit bei den Tarifbeobachtungen der Chemieindustrie seit dem Jahr 1994 ist, dass sehr häufig regional-spezifische Regelungen getroffen werden. So werden beispielsweise im westlichen Bundesgebiet Tarifverträge meist nicht zu einem einheitlichen Termin geschlossen, sondern variieren regional zwischen drei aufeinanderfolgenden Monaten. Für die hier dargestellten Berechnungen wurde daher für Westdeutschland immer der mittlere Monat gewählt.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurde auch in der Chemieindustrie das westdeutsche Niveau des Jahres 1994 auf 100 % normiert. Der Unterschied des Entgelt-niveaus zwischen Ost- und Westdeutschland betrug zu diesem Zeitpunkt 35,7 %. Die Anpassung verlief seither kontinuierlich durch relativ kleine Stufenerhöhungen. Laut einer mündlichen Auskunft der IG BCE wurde bis zum Oktober 2009 eine 99-prozentige Anpassung an das Entgelt-niveau in Westberlin erreicht. Eine Angabe zur Relation zwischen West-

und Ostdeutschland stand nicht zur Verfügung. Da sich die regionalen Unterschiede gemäß dem WSI-Tarifarchiv nicht auf die Höhe der Tariflohnsteigerungen erstrecken, wird in diesem Gutachten davon ausgegangen, dass das Niveau in Westberlin näherungsweise dem des westdeutschen Bundesgebietes entspricht.

Die Wochenarbeitszeit blieb seit dem Jahr 1994 unverändert bei 40 Stunden in Ostdeutschland und bei 37,5 Stunden in Westdeutschland. Der reguläre Erholungsurlaub beträgt in der Chemieindustrie 30 Arbeitstage, wobei es Sonderregelungen zum Ausgleich von Schichtarbeit gibt. Die Lohnentwicklung aus Abbildung 32 wurde um die Wochenarbeitszeit, nicht jedoch um die Urlaubstage korrigiert, da diese in Ost und West identisch sind. Dies erklärt, wie schon zuvor in der Metall- und Elektroindustrie, die verbleibende Tariflohndifferenz.

Abbildung 32: Tariflohnentwicklung in der Chemieindustrie 1994-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

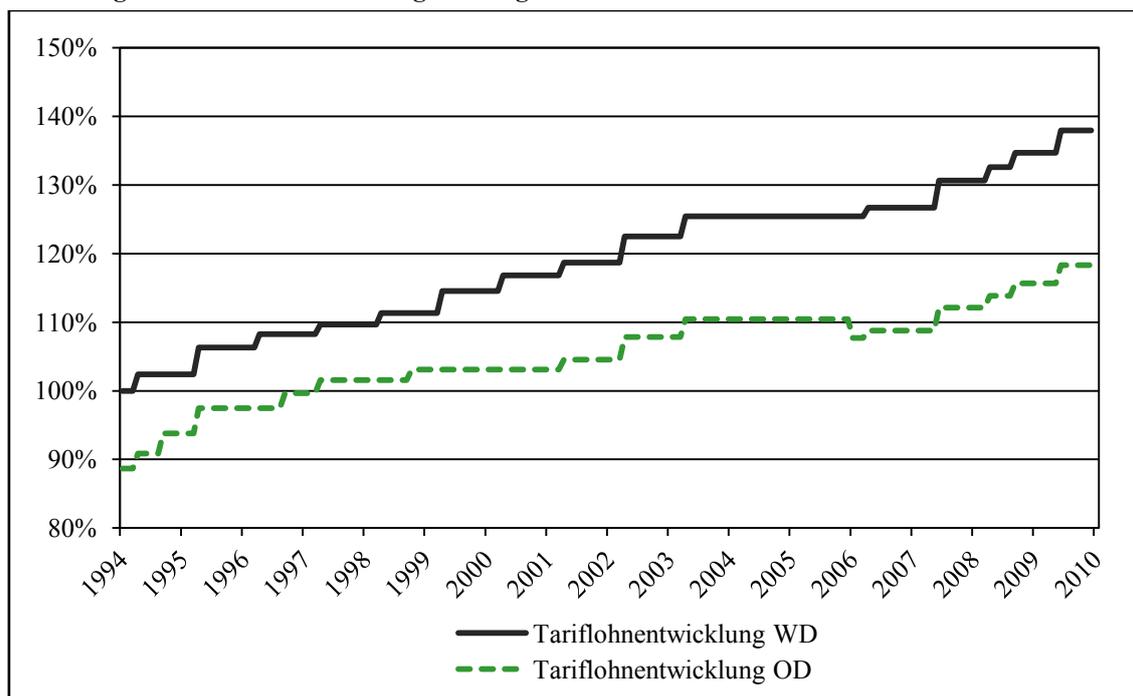
Baugewerbe

Die Tarifvertragsstruktur erweist sich im Bereich des Baugewerbes als auffallend komplex. Für die im Jahr 2009 561.900 Beschäftigten des Bauhauptgewerbes vertrat die IG BAU die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dem gegenüber standen, auf Arbeitgeberseite, die Baugewerbe-Verbände und Bauindustrieverbände der einzelnen Länder und Regionen.

Derzeit umfasst der laufende Tarifvertrag 7 Lohngruppen und 12 Gehaltsgruppen sowie zahlreiche regionale Unterscheidungen. So sind z. B. die Tarifregelungen Westdeutschlands für das Baugewerbe in Berlin-Ost bereits ab September 1994 übernommen wurden. Für die übrigen ostdeutschen Bundesländer sollte bis Oktober 1997 die vollständige Angleichung an das westliche Tariflohniveau vollzogen werden. Jedoch wurde diese vollständige Konvergenz beider Region nicht realisiert, da die Branche aufgrund enormer struktureller Anpassungskrisen, vor allem in Ostdeutschland, stark unter Druck geriet [vgl. WSI (2010b), S. 75]. Infolge dessen kündigten die Arbeitgeber 1996 die bestehenden Tarifverträge. Als Besonderheit der Tariflohnentwicklung ist hier zu erwähnen, dass die Annäherung zum westlichen Tarifniveau seit 1997 rückläufig ist.

Es ist festzuhalten, dass in den Jahren 1994 bis 2009 die Tariflöhne im westdeutschen Bundesgebiet durchschnittlich auf ca. 137,93 % des Niveaus von 1994 gestiegen sind. Im Jahr 1994 befand sich das ostdeutsche Tariflohniveau bei 89 % (vgl. Abbildung 33) im Vergleich zum Westen.

Abbildung 33: Tariflohnentwicklung im Baugewerbe 1994-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Bis zum Ende des Betrachtungszeitraums stiegen die arbeitszeitbereinigten tariflichen Löhne und Gehälter in Ostdeutschland auf 118 % des westdeutschen Niveaus von 1994 an. Das Lohn- und Gehaltsniveau in den ostdeutschen Bundesländern entspricht damit derzeit ca. 86 % des Wertes für die westdeutschen Bundesländer. Die in anderen Bran-

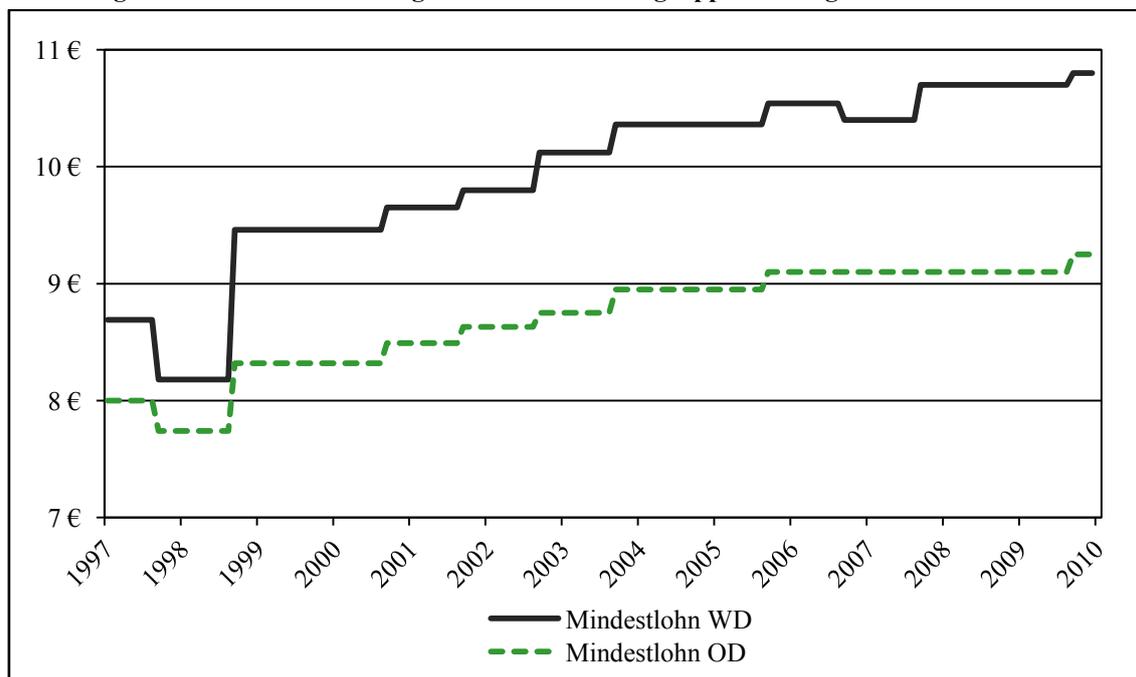
chen durchaus üblichen Pauschalzahlungen wurden im Bauhauptgewerbe eher sporadisch gewährt. Beispielsweise sollten so in 2005 und 2009 fehlende Tariflohnerhöhungen kompensiert werden (vgl. Tabelle 7 im Anhang). Am 1. September 2002 wurde eine neue Lohnstruktur für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt, u. a. mit der Zusammenfassung der bisherigen drei unteren Lohngruppen zu einer neuen – niedriger dotierten – Lohngruppe.

Die Arbeitszeitentwicklung im Bauhauptgewerbe verlief zwischen 1994 und 2006 in beiden Regionen gleichermaßen konstant. Die Wochenarbeitszeit betrug bis 2006 39 Stunden. Ab Januar 2006 musste die IG BAU jedoch einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden zustimmen.

Der Rückgang der Löhne in den unteren Lohngruppen im Jahr 1998 ist vor allem vor dem Hintergrund einer längerfristigen Branchenkrise zu begründen. Darüber hinaus wurden ab 1. September 2003 erstmals Mindestlöhne für Fachwerker in einer neuen Lohngruppe 2 eingeführt. In Westdeutschland wurde der Mindestlohn bei 12,47 € und in Ostdeutschland bei 10,01 € festgesetzt (vorher galten die Mindestlöhne im Baugewerbe nur als allgemeine Untergrenze, unabhängig von der Qualifikation oder Tätigkeit des Arbeiters). In den untersten Lohngruppen wurden solche Mindestlöhne bereits im Januar 1997 festgelegt (vgl. Abbildung 34). Aus Abbildung 34 geht hervor, dass es auch hier deutliche Lohnunterschiede im Tarifgeltungsbereich Ost und West gibt und dass die Spreizung auch hier zugenommen hat.

Die Tarifpolitik in den Jahren 1995 bis 1998 im Bauhauptgewerbe ist durch eine Fülle von Problemen und zum Teil harten Auseinandersetzungen bis hin zu Arbeitskämpfen gekennzeichnet. Zu erkennen ist dies in Hinblick auf die Mindestlöhne auch in Abbildung 34 an der Lohnsenkung im Jahr 1998 und der darauf folgenden Lohnsteigerung.

Abbildung 34: Mindestlohnentwicklung der untersten Lohngruppe im Baugewerbe 1997-2009



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

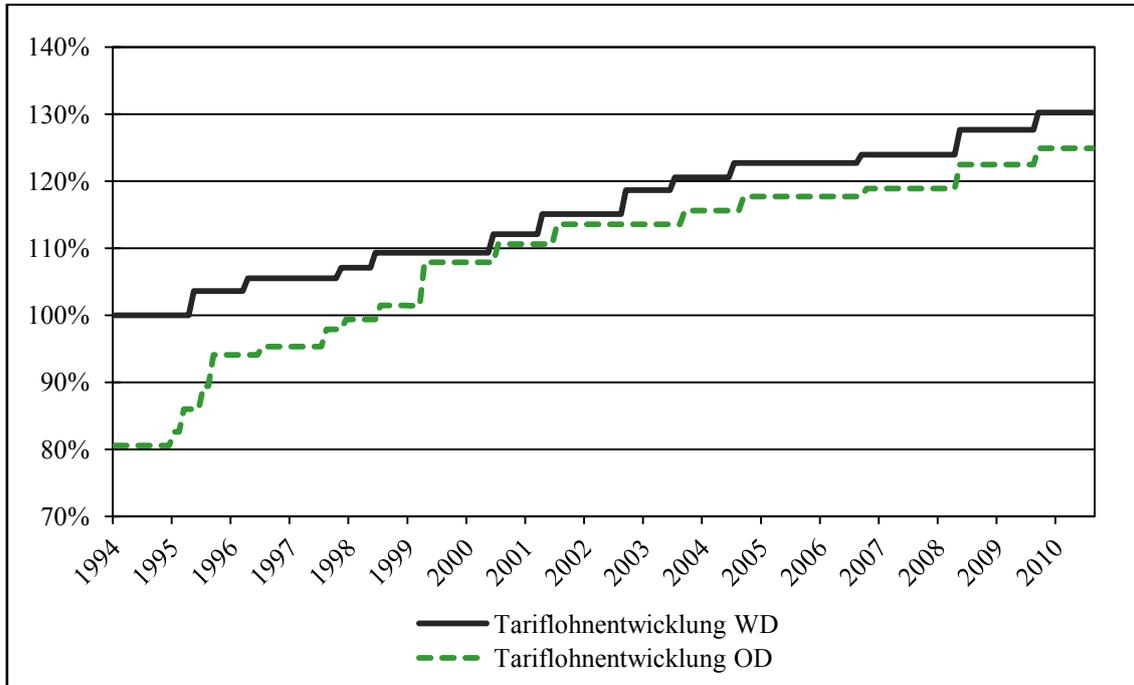
Handel, Gastgewerbe, Verkehr (Einzelhandel)

Zur Berechnung der Gehaltsentwicklung im Einzelhandel wurde ähnlich wie zuvor beim Produzierenden Gewerbe das WSI-Tarifarchiv herangezogen [vgl. WSI (2010a)]. Auch in diesem Fall wurde auf das Jahr 1994 normiert, um einen Vergleich der Gehälter im Einzelhandel zwischen Ost und West zu erlauben. Die jeweiligen Tariflohnerhöhungen und Arbeitszeitregelungen sind in den Berechnungen für beide Regionen berücksichtigt. Es ergibt sich demnach für das Basisjahr 1994 ein bereinigter Lohnunterschied von rund 20 %, d. h. ostdeutsche Angestellte verdienen im Einzelhandel ca. 80 % des westdeutschen Tariflohns. Insgesamt erhöhte sich das nominale Einkommen im Westen bis 2010 auf rund 132 % des Niveaus von 1994 (vgl. Abbildung 35). Im Osten wurde im gleichen Zeitraum eine Steigerung auf knapp 127 % des westdeutschen Tarifeinkommensniveaus von 1994 erzielt. Aufgrund der sehr starken Staffelung der Urlaubsregelungen nach Alter und Berufserfahrung flossen diese nicht in die Berechnungen ein. Wie zuvor auch wurden in der Berechnung gewährte Pauschalzahlungen vernachlässigt, diese sind aber gesondert in Tabelle 8 im Anhang aufgelistet.

Für die westdeutschen Bundesländer wurde i. d. R. der Tarifabschluss von Nordrhein-Westfalen (NRW) übernommen. In Ostdeutschland wurde generell ein Flächentarifvertrag ausgehandelt. Insgesamt vertrat die Dienstleistungsgewerkschaft VER.DI im Jahre

2009 rund 295.200 Beschäftigte in Ostdeutschland und 441.600 in NRW. Auf Arbeitgeberseite vertrat größtenteils der Einzelhandelsverband der Länder, wie z. B. der aus Nordrhein-Westfalen, die Interessen der Arbeitgeber.

Abbildung 35: Tariflohnentwicklung des Einzelhandels 1994-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Die Spreizung der Gehälter ab 2002 lässt sich auf zweierlei Wege begründen. Einerseits erhöhten sich die Löhne und Gehälter im August 2002 nur in den westdeutschen Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg und andererseits unterscheiden sich die ost- und westdeutschen Tarifverträge hinsichtlich der jeweiligen Arbeitszeitregelungen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Osten liegt bei 38 Stunden, wohingegen in Westdeutschland 37,5 Stunden zu leisten sind. Das bedeutet, dass die Tarifierhöhung nur in den westdeutschen Ländern vollzogen wurde und die Beschäftigten zusätzlich kürzer arbeiten müssen, was die Lohnspreizung weiter verstärkte. Dementsprechend fallen die um die Wochenarbeitszeit bereinigten Gehälter um knapp 6 % auseinander. Zu Beginn des Betrachtungszeitraums betrug die Wochenarbeitszeit in den ostdeutschen Bundesländern noch 40 Stunden, wohingegen die Arbeitszeit im Westen bei lediglich 38,5 Stunden pro Woche lag.

Bereits 1994 wurde in den ostdeutschen Ländern die sogenannte „Mittelstandsklausel“ eingeführt. Für die Unternehmen bedeutete dies, dass Einkommensabschläge, abhängig von der Betriebsgröße, zwischen 6 und 10 % festgelegt werden können. Diese Klausel

wurde bis 2002 regelmäßig in die Tarifverträge implementiert. Damit sollten Regelungen gefunden werden, welches es kleinen und umsatzschwachen Unternehmen erlaubte, von Tarifverträgen abzuweichen. Ab 2006 wurde diese Klausel im Osten unverändert wieder in Kraft gesetzt und verlängerte sich bis Mitte 2009. Ein ähnliches Konzept zur Beschäftigungssicherung vereinbarten die Tarifparteien 1997 in Bremen, wonach in dieser Region das Gehalt der Arbeitnehmer um bis zu 12 % reduziert werden konnte.

Im gleichen Jahr wurden in Ost- und Westdeutschland Kürzungen des Urlaubsgeldes vereinbart. Ab 1998 reduzierte sich das Urlaubsgeld der Angestellten in den ostdeutschen Bundesländern von 50 % auf 45 % eines Monatsgehalts und in den alten Bundesländern ab dem Jahr 2000 von 55 % auf 50 %. Diese Kürzungen galten als Kompensation für die Sicherung der vollständigen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die im Tarifvertrag vereinbarten Urlaubstage im Westen und Osten weichen regional leicht voneinander ab (vgl. Tabelle 1). So staffeln sich die aktuellen Urlaubstage nach den jeweiligen Altersgruppen. Als Vergleich wurden hier die Bundesländer Sachsen und Nordrhein-Westfalen herangezogen.

Tabelle 1: Urlaubstage gestaffelt nach Altersgruppen

Sachsen	<p>< 21. Lebensjahr = 30 Werktage 22-25. Lebensjahr = 31 Werktage 26-30. Lebensjahr = 35 Werktage > 30. Lebensjahr = 36 Werktage</p>
Nordrhein-Westfalen	<p>< 20. Lebensjahr = 30 Werktage 20-23. Lebensjahr = 32 Werktage > 23 Lebensjahr = 34 Werktage</p>

Quellen: VER.DI, Darstellung des IFO INSTITUTS.

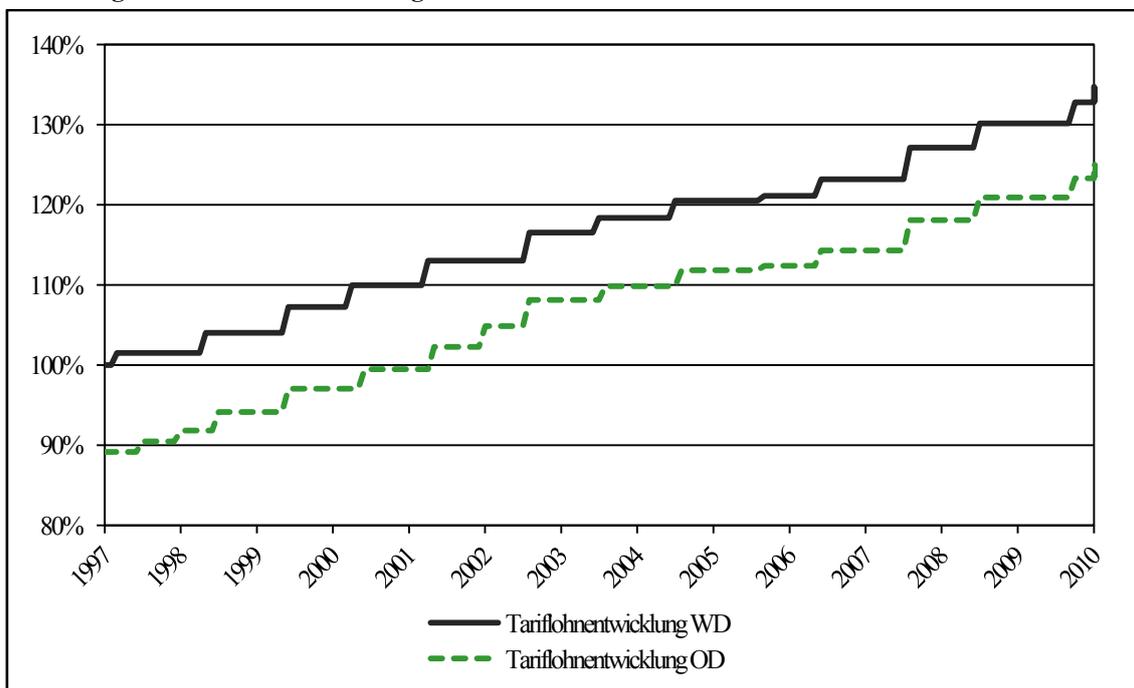
Auf der Grundlage freiwilliger Betriebsvereinbarungen war es ab 2006 möglich, Sonderzahlungen an den Unternehmenserfolg zu koppeln. Dabei reichte die Bandbreite der möglichen Zahlungen von 0 % bis 200 % des Tarifeinkommens.

Handel, Gastgewerbe, Verkehr (Groß- und Außenhandel)

Im Gegensatz zum Einzelhandel ist der Großhandel eher als Bindeglied zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen zu verstehen. Er kann als zwischengeschaltete Institution zwischen den Erzeugern einerseits und dem Einzelhandel bzw. Großabnehmern andererseits angesehen werden. Für den Groß- und Außenhandel, der ebenfalls zum Dienstleistungssektor zählt, sind die Tariferhöhungen erst ab dem Jahr 1997 im WSI-

Tarifarchiv chronologisch dokumentiert. Deshalb ist die Vergleichbarkeit zu den anderen dargestellten Branchen schwieriger, da sich die Basisjahre voneinander unterscheiden. Die Normierung der Gehaltsentwicklung wurde hier für den 01.01.1997 vorgenommen, so wie es in der Abbildung 36 dargestellt ist. Um die Tariflohnentwicklung einheitlich abbilden zu können, wurden die Tarifvereinbarungen aus Sachsen-Anhalt für Ostdeutschland sowie aus Nordrhein-Westfalen für Westdeutschland zur Berechnung herangezogen, welche i. d. R. in den übrigen Ländern in Ost- und Westdeutschland übernommen wurden. Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes betrug der arbeitszeitbereinigte Einkommensunterschied im Groß- und Außenhandel rund 11 % zwischen den Ost- und Westländern. Bei der Berechnung wurde berücksichtigt, dass laut LESCH (2001) die Löhne und Gehälter des Groß- und Außenhandels im Osten im Dezember 1999 ca. 94 % des Westniveaus entsprachen. Dieser Wert hat sich bis zum Jahr 2010 nur unmerklich verändert. Dies erklärt sich dadurch, dass die tariflichen Gehälter in beiden Regionen jeweils analog erhöht wurden. Letztendlich stiegen die Gehälter im westdeutschen Raum bis 2010 auf rund 135 % des Niveaus von 1997. Der Vergleichswert für Ostdeutschland beträgt hier 125 %.

Abbildung 36: Tariflohnentwicklung des Groß- und Außenhandels 1997-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Ähnlich wie bei den zuvor abgebildeten Branchen wurden im Betrachtungszeitraum Pauschalzahlungen (vgl. Tabelle 9 im Anhang) gewährt, die in der Tariflohnberechnung nicht berücksichtigt wurden.

Insgesamt vertrat VER.DI, die seit 2001 als Arbeitnehmervertretung für den Groß- und Außenhandel die Tarifverträge aushandelt, im Jahr 2009 ca. 15.200 Beschäftigte in den ostdeutschen Ländern und 300.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen. Die ARBEITGEBERVERTRETUNG GROßHANDEL-AUßENHANDEL-DIENSTLEISTUNGEN NRW trat in Westdeutschland in den Tarifverhandlungen für die Interessen der Arbeitgeber ein.

Im Hinblick auf die Arbeitszeitregelung kam es zum Januar 2002 in den ostdeutschen Bundesländern zu folgender Änderung. Die tariflich festgelegte Arbeitszeit wurde von 40 auf 39 Stunden pro Woche abgesenkt. In Westdeutschland blieb die Arbeitszeit im Betrachtungszeitraum bei 38,5 Wochenstunden konstant, sodass unter diesem Aspekt eine Konvergenz zwischen Ost und West festzustellen ist. Als Maßnahme zur Beschäftigungssicherung vereinbarten die Tarifparteien bundesweit, dass Betriebe, die Kurzarbeit beschlossen hatten, ab Oktober 2009 die Möglichkeit haben, die Tarifierhöhungen kurzfristig zu verschieben. Jedoch gilt gleichzeitig, dass sie bis zum Ende der Tarifvertragslaufzeit, spätestens bis 30.04.2011, durchgeführt werden müssen.

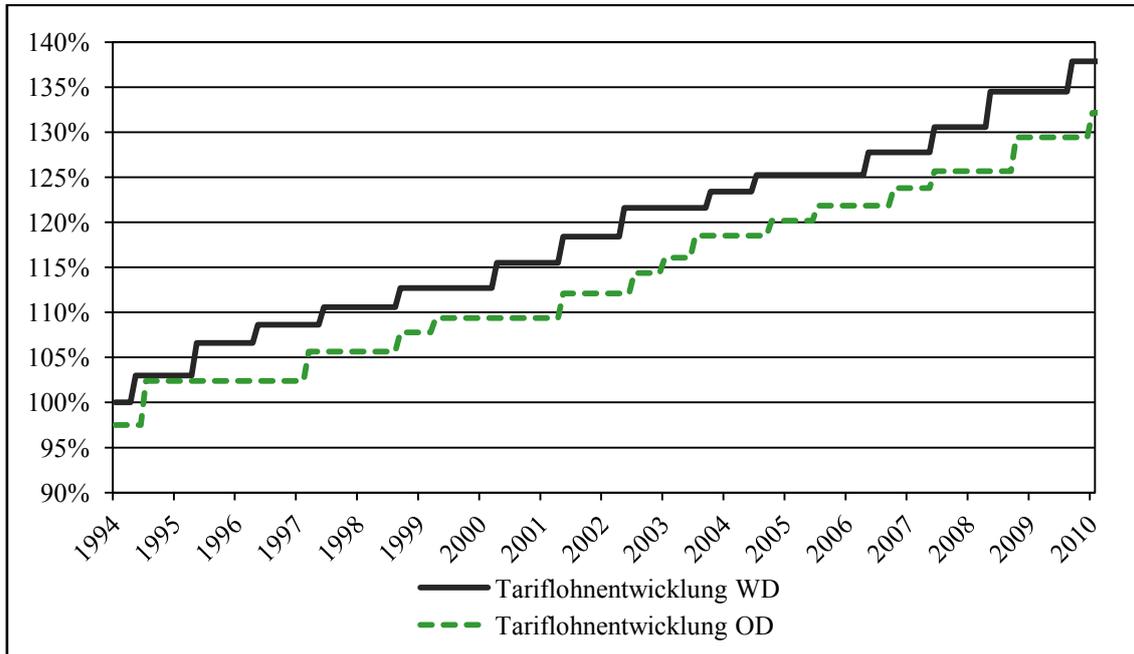
Laut einer mündlichen Auskunft der Dienstleistungsgewerkschaft VER.DI gelten in Ost- und Westdeutschland 30 Urlaubstage als tariflich festgelegter Urlaubsanspruch. Eine ebenfalls geregelte Altersstaffelung, wie es beispielsweise im Einzelhandel der Fall ist, wird im Groß- und Außenhandel nicht vorgenommen.

Handel, Gastgewerbe, Verkehr (Hotel- und Gaststättengewerbe)

Das Hotel- und Gaststättengewerbe weist als Besonderheit eine starke regionale Differenzierung im Hinblick auf die Tarifabschlüsse auf. Nahezu jedes Bundesland verfügt hier über eigene Tarifbestimmungen. Diese Tatsache erschwert eine einheitliche Gegenüberstellung der Tariflohnentwicklung im Hotel- und Gaststättengewerbe für Ost- und Westdeutschland. Als Arbeitnehmervertretung trat seit 1994 kontinuierlich die GEWERKSCHAFT NAHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN (NGG) auf. Der DEUTSCHER HOTEL- UND GASTSTÄTTENVERBAND (DEHOGA) der einzelnen Bundesländer vertritt die Interessen der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen.

Die Abbildung 37 zeigt die Berechnung der Tariflohnentwicklung beider Regionen anhand des Beispiels der Freistaaten Bayern und Sachsen. Wie bereits oben erwähnt, unterscheiden sich die einzelnen Bundesländer in ihren Tarifabschlüssen, daher können die Tariflohnentwicklungen für die übrigen Bundesländer von der Abbildung 37 durchaus abweichen. Sachsen und Bayern sollen hierbei jeweils Ost- bzw. Westdeutschland repräsentieren.

Abbildung 37: Entgeltentwicklung im Hotel- und Gaststättengewerbe 1994-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Der Abbildung 37 ist zu entnehmen, dass die Tariflohnentwicklungen in Bayern und Sachsen relativ simultan verliefen. Bei der Betrachtung gilt hierbei zu beachten, dass eine Einschränkung in diesem Gewerbe berücksichtigt werden muss. Es fehlen hier verlässliche Informationen im Hinblick auf die Tariflohnangleichung. Daher wurde sowohl für Sachsen als auch für Bayern der Tariflohn auf 100 % im Jahr 1994 normiert. Die Wochenarbeitszeiten in beiden Freistaaten unterscheiden sich leicht voneinander – die zu leistende Arbeitszeit in Bayern beträgt 39 Stunden/Woche und in Sachsen 40 Stunden/Woche. Daraus resultiert die in der Abbildung 37 berechnete Differenz in den Tariflöhnen im Jahr 1994. Es kann also anhand der Darstellung lediglich eine Aussage über die regionalen Lohnsteigerungen getroffen werden. Auswertungen über das relative Tariflohniveau sind nicht möglich.

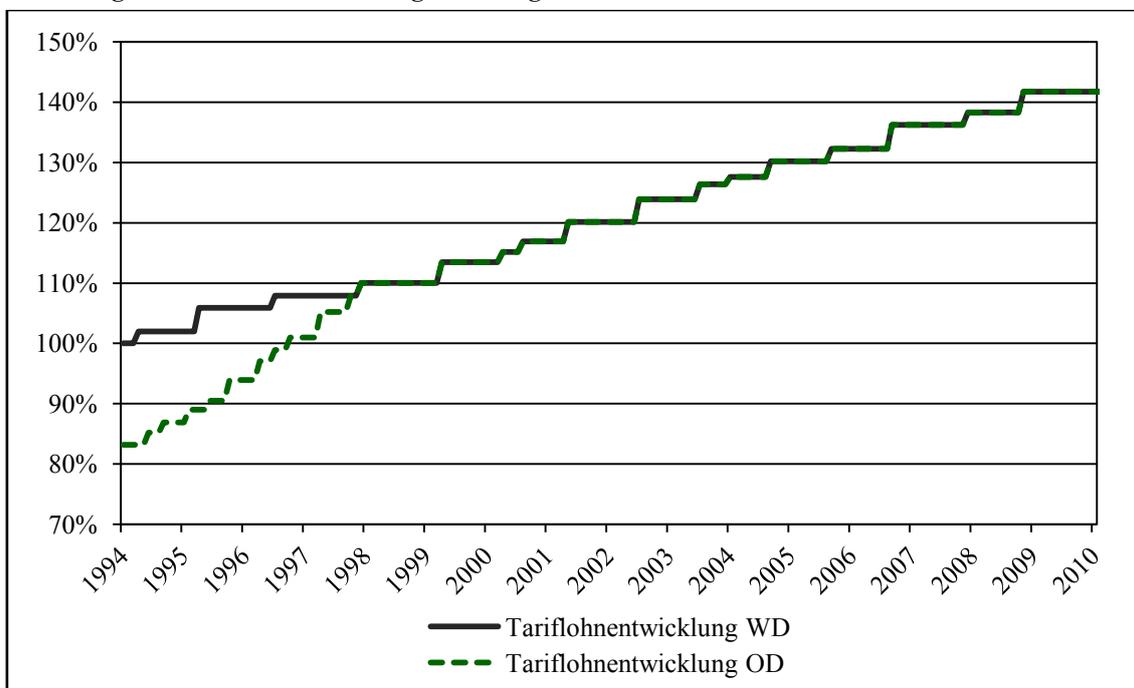
Bezüglich der Urlaubstage kann festgehalten werden, dass in Bayern 24 bis 30 und in Sachsen 23 bis 30 Urlaubstage als tariflich festgelegter Urlaubsanspruch von den Verhandlungsparteien vereinbart wurden und sich im Betrachtungszeitraum nicht änderten. Ein strittiger Punkt ist hier nach wie vor der tarifliche Mindestlohn sowie dessen regionalen Unterschiede. Im Hotel- und Gaststättengewerbe in Nordrhein-Westfalen beispielsweise, lag der unterste Tarifverdienst umgerechnet bei 5,25 € pro Stunde. Wiederrum nicht in die Berechnung eingeflossen sind Pauschal- und Sonderzahlungen, welche u. a. Nullrunden überbrückten. Diese lagen zwischen 77,33 € und 366,93 € und sind gesondert im Anhang dargestellt.

Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (Bankgewerbe)

Das Bankgewerbe vereinigt in Deutschland die verschiedenen Bereiche privater und öffentlicher Banken, z. B. die hier erfassten Universalbanken wie Großbanken oder Genossenschaftsbanken. Der Dienstleistungsbereich der öffentlich-rechtlichen Sparkassen orientiert sich am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Dienstleistungsbereich Sparkassen (TVöD).

Zur Berechnung der Tariflöhne aus dem Bankgewerbe wurden ebenfalls die Daten des WSI-Tarifarchivs der HANS-BÖCKLER-STIFTUNG zur Grunde gelegt [vgl. WSI (2010a)]. Dabei wurden die Tarifierhöhungen auf Arbeitnehmerseite bis 2000 von der GEWERKSCHAFT HANDEL, BANKEN, VERSICHERUNG (HBV) und ab 2001 von der Dienstleistungsgewerkschaft VER.DI ausgehandelt. Auf Seiten der Arbeitgeber vertrat im privaten Bankgewerbe der ARBEITGEBERVERBAND DES PRIVATEN BANKGEBERES E. V. die Interessen ihrer Mitglieder. Im Jahre 1994 lag das arbeitszeitbereinigte Tarifeinkommensniveau ostdeutscher Beschäftigten im Bankgewerbe bei ca. 83 % des westdeutschen Niveaus. Dies glich sich bis zum April 1997 auf 100 % Westniveau an (vgl. Abbildung 38). Im Januar 2010 stieg das gesamtdeutsche Lohnniveau auf rund 142 % in Relation zu 1994.

Abbildung 38: Tariflohnentwicklung im Bankgewerbe 1994-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Bis zum 01.04.1997 galten in den Regionen Ost und West noch unterschiedliche Tarifverträge (vgl. Tabelle 11 im Anhang). Dabei betrug die Wochenarbeitszeit im Osten 40 Stunden und im Westen 39 Stunden. Ab April 1997 galten für die 408.000 Beschäftigten im privaten Bankgewerbe und in den Genossenschaftsbanken gleiche Gehalts- und Arbeitsbedingungen (39 Stunden/Woche und 30 Urlaubstage). Seit 2002 gelten die Berechnungen ausschließlich für das private Bankgewerbe (knapp 300.000 Beschäftigte), da die Genossenschaftsbanken leicht abgewandelte Tarifverträge vereinbarten. Ab dem Jahr 2001 wurde eine Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung in den Tarifverträgen implementiert, wodurch die Arbeitgeber berechtigt wurden, die Arbeitszeit auf bis zu 31 Stunden/Woche zu verkürzen, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Zuzüglich wurde ab 2004 die Möglichkeit einer Härtefallregelung gewährt, wonach die Unternehmen in wirtschaftlichen Notsituationen vom Tarifvertrag in geringem Umfang abweichen können.

Infolge fehlender Informationen für Ostdeutschland im Hinblick auf Urlaubsregelungen bis 1997 wurden 30 Urlaubstage wie in Westdeutschland zu Grunde gelegt. Auch einzeln vereinbarte Pauschalzahlungen sind in der Einkommensentwicklung nicht berücksichtigt, da diese das Grundeinkommen, also die Bezugsgröße für Lohnerhöhungen, nicht verändern. Diese Pauschalzahlungen sollten jene Monate kompensieren, in denen das Gehalt aufgrund von Verzögerungen in den Tarifverhandlungen nicht erhöht wurde. In den meisten Fällen wurden die Pauschalzahlungen über mehrere Monate als Ausgleich für nicht vereinbarte Lohnerhöhungen gewährt. Die genauen Zeiträume und Höhe der Zahlungen sind aus der Tabelle 11 im Anhang ersichtlich. In der nominalen Gehaltsentwicklung sind jedoch die jeweiligen Tarifierhöhungen und Arbeitszeitänderungen aus den verschiedenen Tarifverträgen enthalten, normiert auf das westdeutsche Niveau von 1994.

Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (Versicherungsgewerbe)

Die Tarifvertragsentwicklung des Versicherungsgewerbes nimmt einen ähnlichen Verlauf an wie die des bereits betrachteten Bankgewerbes. Die Arbeitnehmervertretung im Versicherungsgewerbe bis zum Jahr 1999 war die Gewerkschaft HBV, die dann ab 2000 in die VEREINIGTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI integriert wurde. 2009 befanden sich 161.500 Beschäftigte in tarifvertraglichen Arbeitsverhältnissen. Als Verhandlungspartner für die Interessen der Arbeitgeber trat der ARBEITGEBERVERBAND DER VERSICHERUNGEN ein. Auch im Versicherungsgewerbe gab es zum Beginn des Betrachtungszeitraumes deutliche Unterschiede in den Tariflöhnen in Ost- und Westdeutschland. Es kann festgehalten werden, dass unter Berücksichtigung variierender

Arbeitszeitregelungen in Ost- bzw. Westdeutschland das ostdeutsche Tarifniveau im Jahr 1994 lediglich 85,4 % des Westniveaus entsprach (vgl. Abbildung 39). Im betrachteten Zeitraum von 1994 bis 2009 schwankten die jährlichen Tariflohnsteigerungen in Ost- und Westdeutschland um ca. 2,0 %. Die Lohndiskrepanz zwischen Ost und West wurde mittels einer Stufenregulierung zur Angleichung der Gehälter, Zulagen, Ausbildungsvergütungen, der Sozialzulagen sowie der Höchstbeträge der Sonderzahlungen für die Beschäftigten zwischen West- und Ostdeutschland bis zum Mai 1998 ausgeglichen.

Abbildung 39: Tariflohnentwicklung im Versicherungsgewerbe 1994-2010

Jahr	Tariflohnentwicklung WD (%)	Tariflohnentwicklung OD (%)
1994	100,0	85,4
1995	102,0	87,0
1996	104,0	88,0
1997	106,0	90,0
1998	108,0	108,0
1999	110,0	110,0
2000	112,0	112,0
2001	114,0	114,0
2002	116,0	116,0
2003	118,0	118,0
2004	120,0	120,0
2005	122,0	122,0
2006	124,0	124,0
2007	126,0	126,0
2008	128,0	128,0
2009	130,0	130,0
2010	142,0	142,0

Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Der Abbildung 39 ist zu entnehmen, dass die Gehaltstarifsteigerungsraten auf Jahresbasis seit 1994 um 41,95 % in Westdeutschland und um 56,55 % in Ostdeutschland gestiegen sind. Dies entspricht zu Beginn des betrachteten Zeitraums einem Lohngefälle von ca. 15 % zwischen ost- und westdeutschen Tariflöhnen. In beiden Landesteilen zeigt sich 2009 ein Niveau von 142 % verglichen mit dem westdeutschen Basisniveau von 1994.

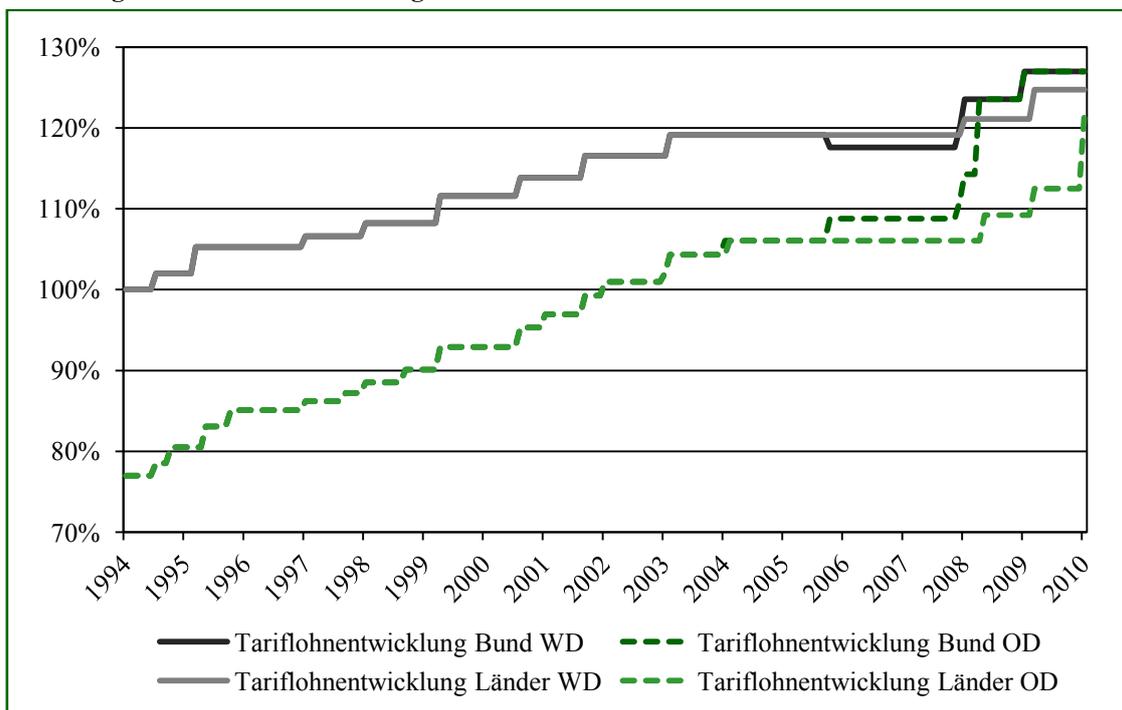
Zu Beginn des Betrachtungszeitraums unterschieden sich die Tarifgebiete West und Ost im Versicherungsgewerbe nicht nur hinsichtlich der Löhne und Gehälter, sondern auch aufgrund abweichender Arbeitszeitregelungen. Die Wochenarbeitszeit betrug im Osten 40 Stunden, wohingegen westdeutsche Beschäftigte lediglich 38 Stunden arbeiteten. Aber auch hier fand eine stufenweise Angleichung statt. Im März 1997 verringerte sich

die Wochenarbeitszeit ostdeutscher Beschäftigter auf 39 Stunden und abermals im Januar 1998 auf 38 Stunden. Im gesamten Bundesgebiet wurden im betrachteten Zeitraum 30 Urlaubstage für das west- und ostdeutsche Tarifgebiet gewährt, sodass diese Regelung die Tariflohnentwicklung nicht weiter beeinflusst. Als beschäftigungssichernde Maßnahme wurde bereits 1995 in Westdeutschland eine Regelung der Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart, wonach die Wochenarbeitszeit auf bis zu 20 Stunden verkürzt oder auf bis zu 42 Stunden verlängert werden konnte. Der vereinbarte Arbeitszeitkorridor wurde bis 1999 verlängert. Die Regelung, die ab 1998 für Ost und West gleichermaßen galt, wurde 2003 geringfügig geändert, indem die minimale Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden erhöht wurde. Diese Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung ist bis heute Bestandteil des Tarifvertrages im Versicherungsgewerbe.

Öffentliche Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung (öffentlicher Dienst)

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) umfasst vor allem die Regelungen für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung. Er löste am 1. Oktober 2005 den 45 Jahre geltenden Bundesangestelltentarif (BAT) sowie zahlreiche Zusatzverträge ab. Verhandelt wird der TVöD von Vertretern der Gewerkschaft VER.DI und Vertretern des Bundes sowie der VEREINIGUNG KOMMUNALER ARBEITGEBER. Die Beschäftigten der deutschen Bundesländer sind in dem TVöD nicht inbegriffen. Für 14 dieser Länder und somit 700.000 Beschäftigte gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Arbeitgebervertreter ist im Falle der Bundesländer die TARIFGEMEINSCHAFT DEUTSCHER LÄNDER vertreten durch i. d. R. die Finanzminister bzw. deren Ämter. Für Hessen und Berlin gelten separate Tarifregelungen, so z. B. weiter der Bundesangestelltentarif (BAT).

Bis zum Jahr 2005 wurden für Bund, Länder und Gemeinden einheitliche Entgeltsteigerungen vereinbart. Die ost- und westdeutschen Bundesländer unterscheiden sich jedoch, aufgrund der Anpassungsprozesse, in ihrer Entgeltentwicklung. Wie in Abbildung 40 ersichtlich, ist das Entgeltniveau Westdeutschlands im Jahr 1994 auf 100 % normiert, wobei der Unterschied zu Ostdeutschland 23 % beträgt. Die Abweichung setzt sich aus niedrigerem Entgelt und den vergleichsweise längeren Arbeitszeiten im Osten zusammen.

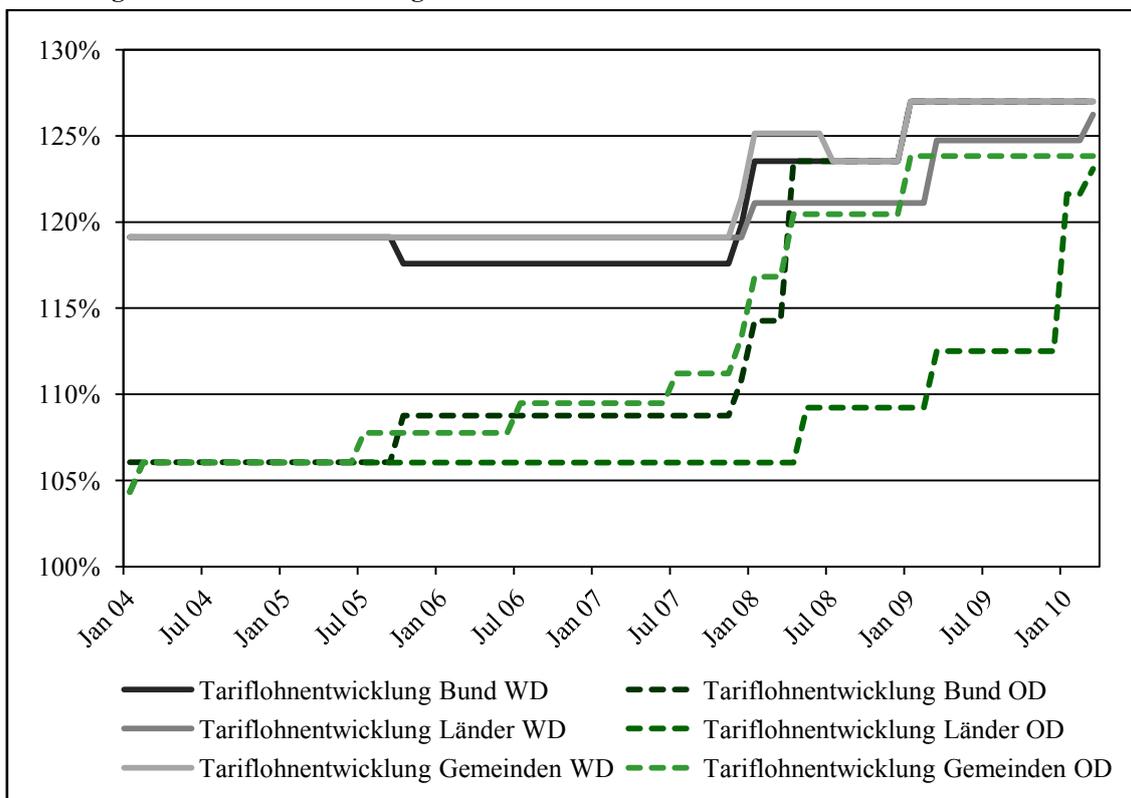
Abbildung 40: Tariflohnentwicklung im öffentlichen Dienst 1994-2010

Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Die Löhne und Gehälter in den ostdeutschen Bundesländern wurden bis zum 1. Januar 2004 stufenweise auf 92,5 % des Westniveaus angehoben. Ab 2004 führen die Gemeinden mit den kleinen, stufenweisen Erhöhungen fort und erreichten die hundertprozentige Anpassung im Januar 2008. Diese Entwicklung kann man deutlich in dem kontinuierlichen Anstieg der Entgeltentwicklung der Gemeinden in Abbildung 41 beobachten. In dieser Abbildung wird ein Ausschnitt der Tarifentwicklungen ab 2004 separat dargestellt, da Bund, Länder und Gemeinden seither unterschiedliche Anpassungsschritte vorgenommen haben.

Der Bund begann die endgültige Lohnanpassung von Ost- und Westdeutschland im April 2008. Allerdings wurde hier das westdeutsche Niveau mit nur einer Stufenanpassung erreicht. In den Ländern wurden die Entgelte zum 1. Januar 2010 vollständig an das Westniveau angepasst. Im Rahmen des TVöD und des TV-L besteht eine Kategorisierung in 15 Entgeltgruppen, zwei Grundstufen sowie vier Entwicklungsstufen. Die verschiedenen Stufen sind je nach Ausbildung und Dauer der Berufserfahrung beim gleichen Arbeitgeber zu erreichen. Diese Klassifikation soll eine erfahrungs- und leistungsorientierte Vergütung gewährleisten.

Abbildung 41: Tariflohnentwicklung im öffentlichen Dienst 2004-2010



Quellen: WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Ab dem Jahr 1994 diente das Tarifeinkommen 1993 als Berechnungsgrundlage für das jährliche Weihnachts- und Urlaubsgeld. Seit Januar 2007 wurden diese Gelder zu einer Jahressonderzahlung zusammengefasst. Diese berechnet sich aus den Tabellensätzen des Durchschnittsentgeltes der Monate Juli bis September anhand folgender Prozentsätze (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Sonderzahlungen gestaffelt nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	E1 - E8	E9 – E12	E13 – E15
Westdeutschland	90 %	80 %	60 %
Ostdeutschland	67,5 %	60 %	45 %

Quellen: Tarifvertrag öffentlicher Dienst, Darstellung des IFO INSTITUTS.

Weitere Entgeltbestandteile wie der Verheiratenzuschlag, Kinder- oder Ortszuschläge werden seit dem Übergang zum TVöD nicht mehr gezahlt. Der Wegfall dieser Zuschläge und die Kürzung der Jahressonderzahlung wurden zur Finanzierung einer leistungsorientierten Entlohnungskomponente in Höhe von 1 % der Lohnsumme verwendet. Insgesamt sollten später 8 % der Lohnsumme in Form einer Leistungsbezahlung ausge-

schüttet werden. Die Kriterien zur Prämienausschüttung wurden größtenteils im Rahmen von Dienstvereinbarungen festgehalten.

Seit der Deutschen Einheit betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den ostdeutschen Bundesländern 40 Stunden und im Westen 38,5 Stunden. Zum 1. Oktober 2005 vereinheitlichte der Bund die Arbeitszeit seiner Beschäftigten auf 39 Stunden pro Woche. Die Gemeinden im Bundesgebiet hielten vorerst an den bestehenden Arbeitszeiten fest (West 38,5 und Ost 40 Stunden/Woche), mit der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung im Westen auf bis zu 40 Stunden/Woche durch Verständigung der Tarifparteien auf landesbezirklicher Ebene. Zusätzlich können seit 2005 auf Basis von Betriebsvereinbarungen Arbeitszeitkonten eingerichtet werden, mit einem Jahr Ausgleichszeitraum, einem Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden und einer täglichen Rahmenarbeitszeit von 12 Stunden.

Am 1. April 1994 wurden in Ostdeutschland die Regelungen über eine „Soziale Arbeitszeitverteilung“ vereinbart, wobei durch örtliche oder regionale Verträge die Arbeitszeit bis zur Dauer von drei Jahren, bei einem gestaffelten Teillohnausgleich, auf bis zu 32 Stunden herabgesetzt werden konnte. Die Länder vereinbarten 2006 in dem TV-L variierende Arbeitszeiten, wobei für die Beschäftigten in Ostdeutschland weiterhin 40 Wochenstunden bestehen blieben. Die verbleibende einstündige Differenz in der Arbeitszeit zwischen den ost- und westdeutschen Ländern erklärt die noch minimale Lohndifferenz in Abbildung 41 in Bezug auf Landesangestellte.

Am 1. Januar 1991 wurden die geltenden Regelungen des Manteltarifvertrages bezüglich des Urlaubs und Zusatzurlaubs in den neuen Bundesländern übernommen. Seitdem erhalten die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. 1997 wurde einer der zwei bisher gewährten zusätzlichen freien Tage (Behördentage) gestrichen. Dafür gilt seitdem eine ganztägige Arbeitsbefreiung am 24. und 31. Dezember. Vorher wurde an diesen Tagen jeweils bis 12 Uhr gearbeitet. Diese Änderungen hatten demzufolge auf die zu leistende Arbeitszeit keinen Einfluss. Seit dem 1. Januar 2003 wird auch der zweite freie Tag nicht mehr gewährt, für dessen Streichung kein Ausgleich erfolgte. Zusätzlich zu den Entgelterhöhungen wurden unregelmäßig Pauschalzahlungen gewährt. In der Regel galten sie als Kompensation für fehlende Tariferhöhungen. Beispielsweise wurden in den Jahren 2005 bis 2007 jeweils 300 € an die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene sowie die Beschäftigten in den westdeutschen Gemeinden gezahlt (vgl. Tabellen 13 bis 15 im Anhang). Da jedoch diese Zahlungen auf das Basis-einkommen keinen expliziten Einfluss haben, wurden sie in der Berechnung nicht berücksichtigt.

4. Die Einkommens- und Tariflohnentwicklung im Vergleich

In diesem Kapitel soll sowohl die Entwicklung der Tariflöhne für den öffentlichen Dienst als auch die der Privatwirtschaft im Vergleich zur allgemeinen Verdienstentwicklung gemäß der VGR dL für Ost- und Westdeutschland abgebildet werden. Die Tariflöhne sind dabei zumeist arbeitszeitbereinigt, wohingegen die VGR-Informationen keinen Rückschluss auf die geleistete Arbeitszeit erlauben. Diese Gegenüberstellung soll eine möglichst umfassende branchenspezifische Analyse erlauben, um klar herausarbeiten zu können, ob es Unterschiede in den einzelnen Wirtschaftsbereichen gibt. Es können an dieser Stelle leider nicht alle Tarifbereiche des Abschnitts 3.2 betrachtet werden, da z. B. der Betrachtungszeitraum variiert und daher eine vergleichende Gegenüberstellung erschwert wird. Die verschiedenen Tarifbereiche werden näherungsweise den Wirtschaftszweigen der VGR dL zugeordnet. Es bleibt dabei zu beachten, dass diese Einteilungen nicht immer genau abgegrenzt sind. So entsprechen etwa die Tarifgemeinschaften im Baugewerbe oder im öffentlichen Dienst ziemlich genau den jeweiligen Wirtschaftszweigen in der VGR. In anderen Bereichen, wie dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Handel, ist die Übereinstimmung nicht immer so passend. Dennoch ist die Übereinstimmung näherungsweise gegeben, da die ausgewählten Branchen bzw. Tarifgemeinschaften i. d. R. den größten Teil der jeweiligen Wirtschaftszweige nach VGR ausmachen.

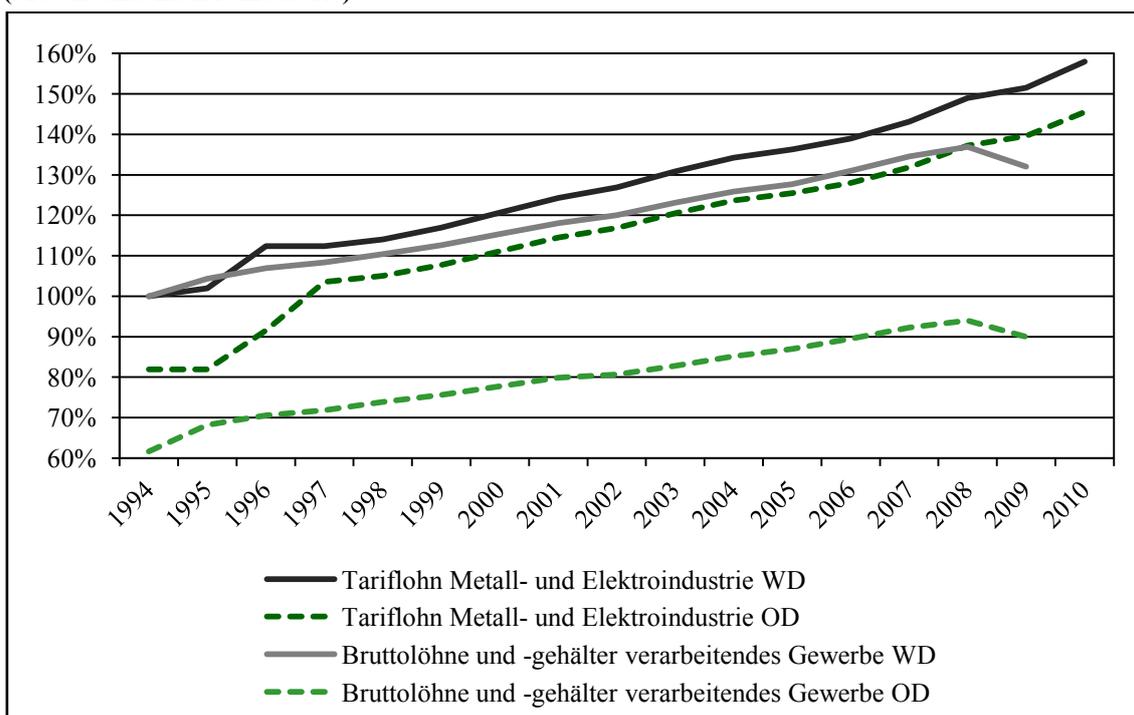
Verarbeitendes Gewerbe (Metall-, Elektro- und Chemieindustrie)

Die Betrachtung soll mit dem Verarbeitenden Gewerbe begonnen werden. Hierbei werden die beiden wichtigsten Tarifgruppen als Referenz herangezogen, nämlich die Abschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Chemieindustrie. Wie der Produktionsindex des STATISTISCHEN BUNDESAMTES (2010a) zeigt, sind die Wertschöpfungsanteile der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie verglichen mit anderen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes die mit Abstand wichtigsten. So machen Maschinen- und Kraftwagenbau alleine schon fast ein Viertel des gesamten Produzierenden Gewerbes aus. Zum Vergleich: Auf das gesamte Baugewerbe als Teil des Produzierenden Gewerbes entfielen 2005 lediglich 5,6 %.

Wie aus Abbildung 42 zu erkennen ist, verlief die Entwicklung der Tariflöhne in der Metall- und Elektroindustrie verglichen mit den Bruttolöhnen und -gehältern im Verarbeitenden Gewerbe nach VGR in Westdeutschland seit 1994 relativ ähnlich. In den folgenden Grafiken sind alle Werte auf das westdeutsche Niveau von 1994 normiert. Für die Tariflohnentwicklung in Abbildung 42 bedeutet dies, dass im Westen 2010 fast 160 % des Niveaus von 1994 erreicht wurden. Im Osten lag das Tariflohniveau 2010

auf ca. 145 % des westdeutschen Niveaus von 1994. Für die Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe gilt diese Interpretation analog. Dies spricht für eine hohe Tarifbindung innerhalb dieser Sektoren in den westdeutschen Ländern. Die Informationen des WSI-Tarifarchivs aus Abschnitt 3.1 untermauern diese Vermutung. Speziell in den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes ist in Westdeutschland eine hohe Tarifbindung vorherrschend. In Ostdeutschland zeigt sich ein erheblich differenzierteres Bild. Seit der Tarifloohnerhöhung 1995 klaffen hier die Tarifgehälter und die durchschnittlichen Branchenlöhne im Verarbeitenden Gewerbe deutlich auseinander. Während die Tariflöhne bereits 1997 annähernd Westniveau erreichten, ist bei den beobachtbaren Durchschnittslöhnen weiterhin eine deutliche Differenz auszumachen. So lag das Tarifniveau in der Metall- und Elektroindustrie 2009 im Osten bei 92 % des Westens, während das durchschnittliche Lohnniveau im Verarbeitenden Gewerbe nur bei 68 % lag.

Abbildung 42: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Verarbeitenden Gewerbe (Metall- und Elektroindustrie)

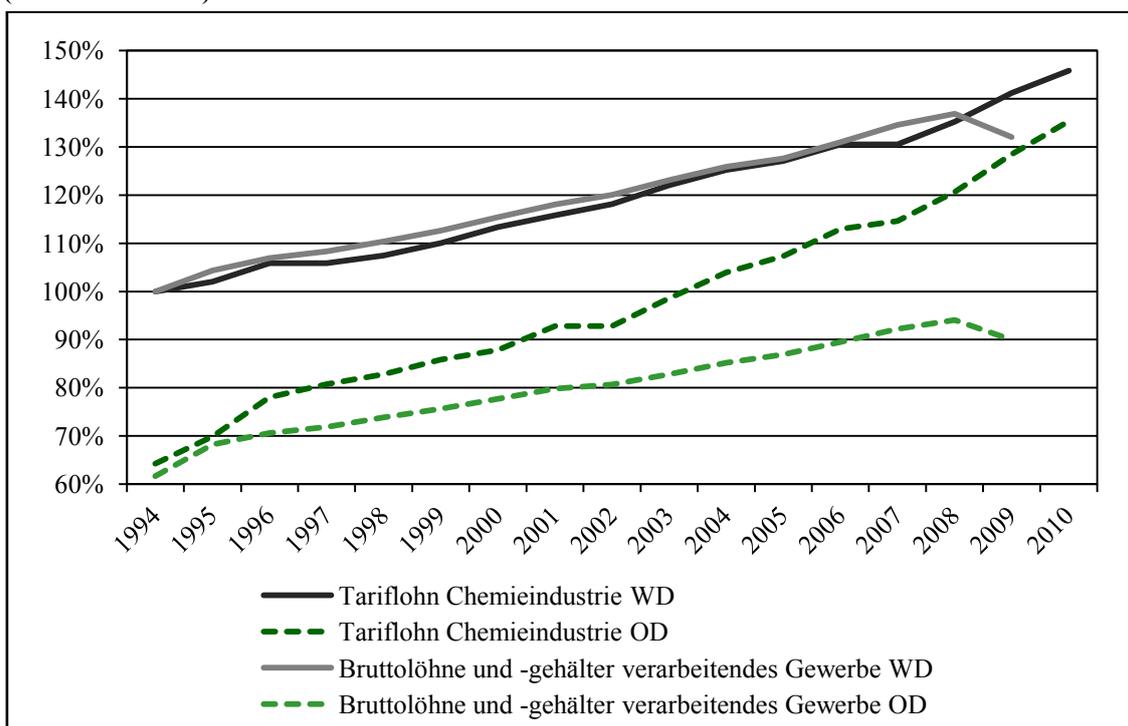


Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

In der chemischen Industrie zeigt sich ein etwas anderes Bild. Wie aus Abbildung 43 zuerkennen ist, fand hier eine etwas langsamere Anpassung der Tariflöhne statt. 1994 erreichte der Osten hier nur 64 % des westdeutschen Tarifniveaus. Dieser Wert stieg stetig bis 2010 auf fast 93 % an. Für die Bruttolöhne und -gehälter gilt die gleiche Argumentation wie zuvor. Die geringere Tarifbindung im Osten erklärt die starke Diffe-

renz zwischen der Entwicklung der Tarifentgelte in der Chemieindustrie und der Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe. Außerdem ist die Zusammensetzung des Verarbeitenden Gewerbes in Ost- und Westdeutschland nicht identisch. Wie BERLEMANN et. al. (2008) zeigen, macht z. B. der Maschinenbau im Westen 17 % des Verarbeitenden Gewerbes aus, wohingegen der Anteil im Osten bei unter 12 % liegt. Andere Bereiche wie die Chemische Industrie sind dagegen in etwa gleich stark.

Abbildung 43: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Verarbeitenden Gewerbe (Chemieindustrie)



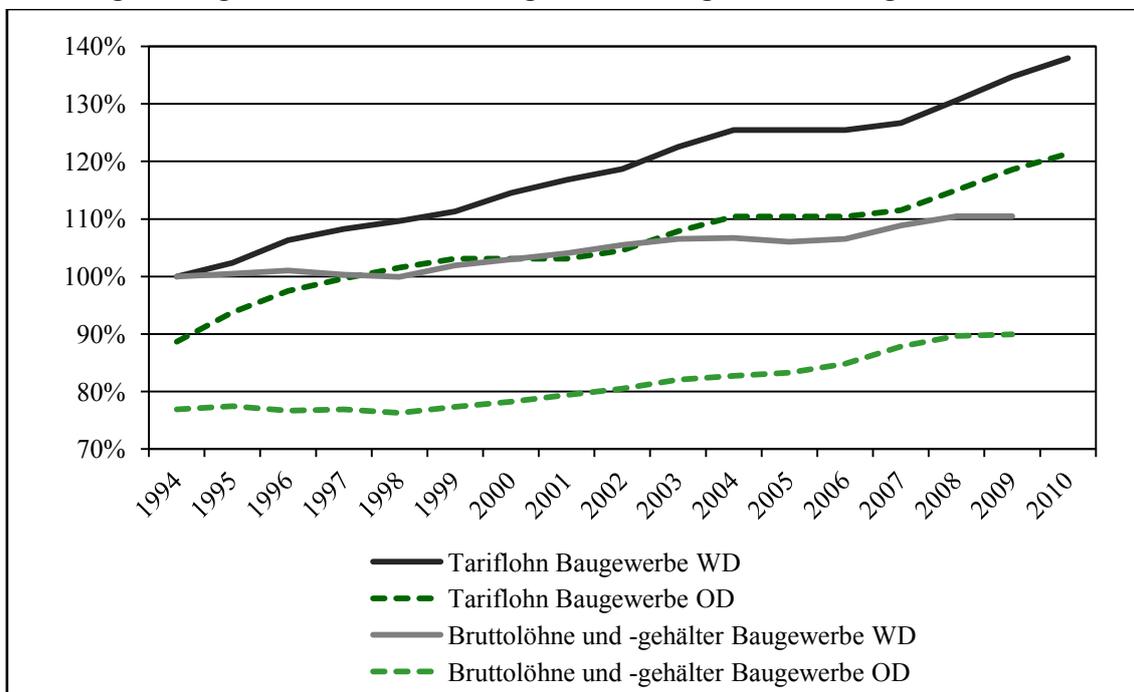
Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Baugewerbe

Im Hinblick auf das Baugewerbe wird deutlich, dass die Tariflöhne hier im Gegensatz zu anderen Bereichen des *Produzierenden Gewerbes* deutlich stärker gewachsen sind als die Effektivlöhne. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass im Baugewerbe die VGR-Daten am ehesten mit denen des Tarifarchives zu vergleichen sind, da hier die Abgrenzungen deutlicher übereinstimmen als in anderen privaten Wirtschaftszweigen. Wie der Abbildung 44 zu entnehmen ist, sind die Tariflöhne seit 1994 in beiden Teilen Deutschlands sehr viel schneller gewachsen als die Bruttolöhne und -gehälter im Baugewerbe. Außerdem ist hier keine eindeutige Konvergenz der Tarifgehälter zu beobach-

ten. Während 1994 im Osten schon fast 87 % des westdeutschen Tarifniveaus erreicht wurde, konnte der Abstand bis 2010 minimal verkleinert werden. Die fehlende Konvergenz kann dabei vor allem auf den hohen Konkurrenz- und Kostendruck zurück geführt werden. Daher sind vor allem regional tätige Baufirmen im Osten Deutschlands an niedrigeren Tariflöhnen interessiert, wobei dieser Konflikt dazu führte, dass die geplante Angleichung der Tarifgehälter 1997 gekündigt wurde. Die erhöhte Konkurrenz durch ausländische Bauunternehmen erklärt auch die Differenz zwischen der Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter verglichen mit der Tariflohnentwicklung. Die Bruttolohnentwicklung im Baugewerbe verlief deutlich schleppender als die der Tariflöhne. Dies ist durch eine Besonderheit im Baugewerbe zu erklären. In diesem Wirtschaftszweig gibt es tariflich vereinbarte Stundenlöhne und ausgehandelte Mindestlöhne. Viele kleine Unternehmen zahlen tendenziell nur die tariflich ausgehandelten flächendeckenden Mindestlöhne. Daher erklärt sich der deutliche Unterschied in der Lohnentwicklung aus Abbildung 44. Die Differenz zwischen Ost- und Westdeutschland im Hinblick auf die Bruttolöhne kann sowohl durch unterschiedliche Mindestlöhne als auch durch geringere Tarifbindungen erklärt werden. Der Mindestlohn ist allgemein bindend und flächendeckend in Ost- und Westdeutschland, jedoch auf unterschiedlich hohem Niveau.

Abbildung 44: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Baugewerbe

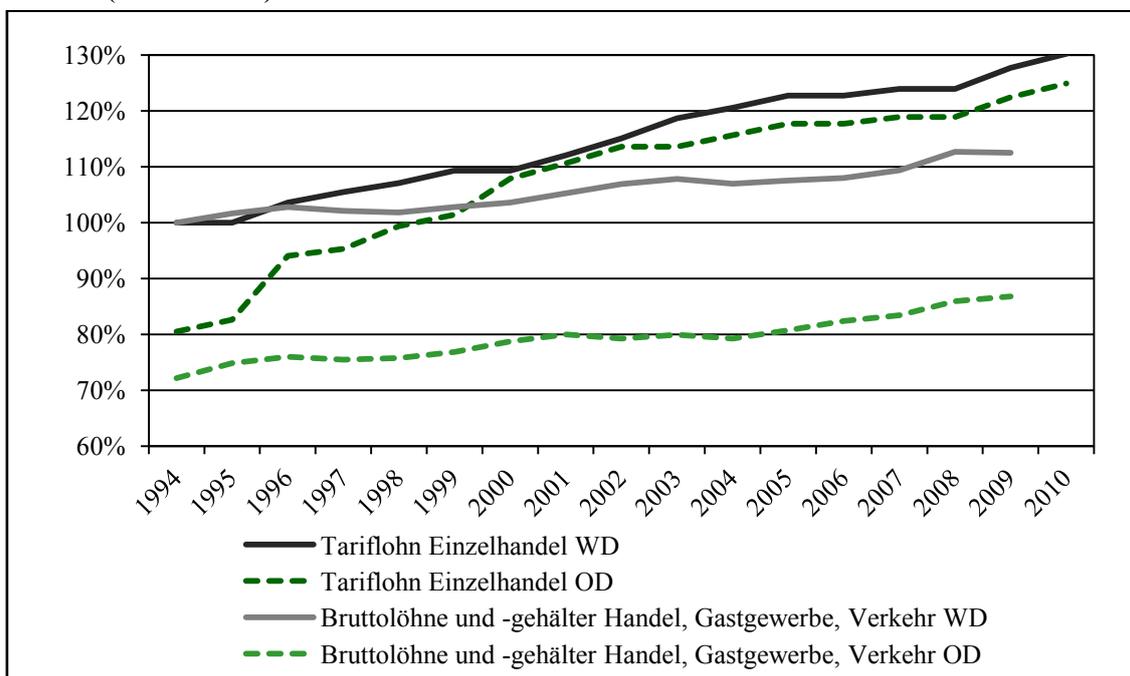


Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Einzelhandel)

Für den Wirtschaftszweig des Handels, Gastgewerbes und Verkehr wird lediglich die Tarifgemeinschaft des Einzelhandels zum Vergleich herangezogen. Auf eine Betrachtung des Großhandels und des Gastgewerbes muss hier verzichtet werden, da hier nur eine Normierung der Tarifvereinbarungen auf 1997 möglich ist (Großhandel) bzw. keine sichere Relation zwischen Ost- und Westdeutschland existiert und damit keine Normierung möglich ist (Gastgewerbe). Dies wiederum ist keine hinreichend gute Grundlage für einen Branchen- bzw. Wirtschaftszweigvergleich, da sonst alle Bereiche auf einen Zeitraum ab 1997 einzuschränken wären bzw. keine Aussagen zum Ost-West-Verhältnis möglich sind. Bei Betrachtung von Abbildung 45 zeigt sich, dass sich die Tariflöhne im Einzelhandel im Westen seit 1995 und im Osten seit 1994 deutlich besser entwickelt haben als die Bruttolöhne und -gehälter im entsprechenden Wirtschaftszweig der VGR. So erreichte Ostdeutschland bereits im Jahr 2000 im Einzelhandel das westdeutsche Tariflohniveau. Seit 2002 hat sich hier die Schere aber wieder leicht geöffnet, wobei 2010 immer noch 96 % erreicht werden.

Abbildung 45: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Einzelhandel)



Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

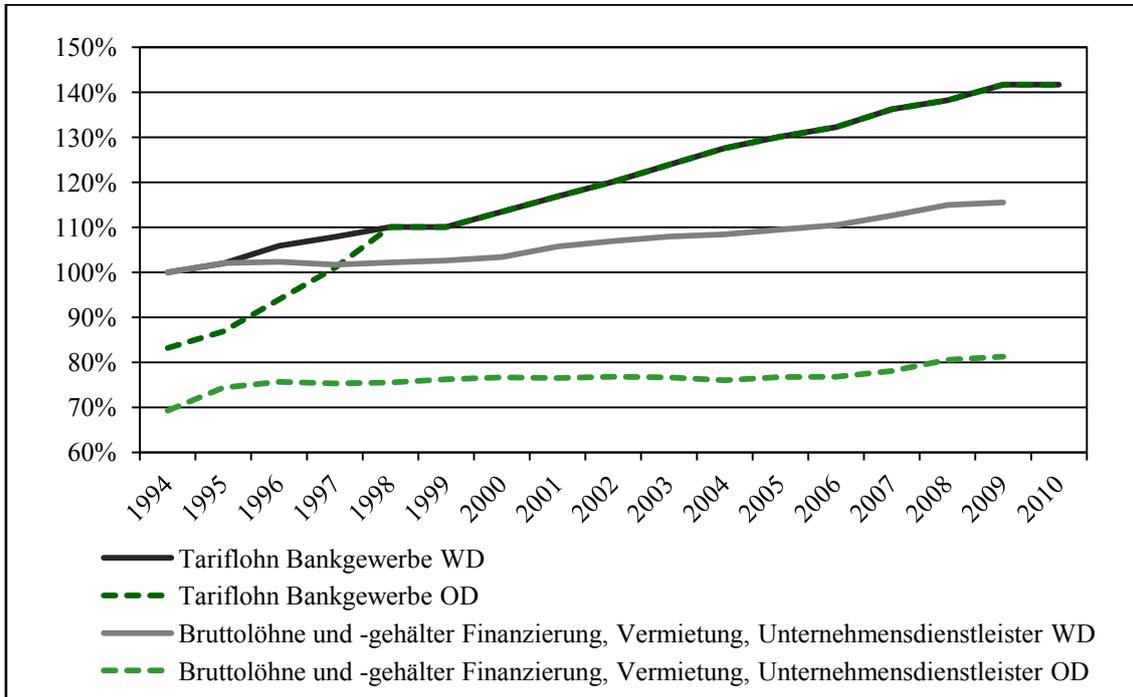
Wie in fast allen Branchen, so verlief auch in diesem Wirtschaftszweig die Tariflohnentwicklung in beiden Teilen Deutschlands deutlich besser als die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter. Im Falle des Handels, Gastgewerbes und Verkehrs gibt es mehrere

mögliche Ursachen. Zum einen ist Anteil des Einzelhandels an diesem Wirtschaftszweig deutlich geringer als z. B. der Anteil der Metall- und Elektroindustrie am Verarbeitenden Gewerbe. Dadurch sind die Entwicklungen der Tarif- bzw. Bruttolöhne schlechter direkt miteinander vergleichbar. Zum anderen ist die Tarifbindung im Einzelhandel deutlich niedriger als in anderen Branchen. Beides sorgt dafür, dass die Tariflohnentwicklung deutlich von der Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter im selben Zeitraum differieren kann.

Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister (Bank- und Versicherungsgewerbe)

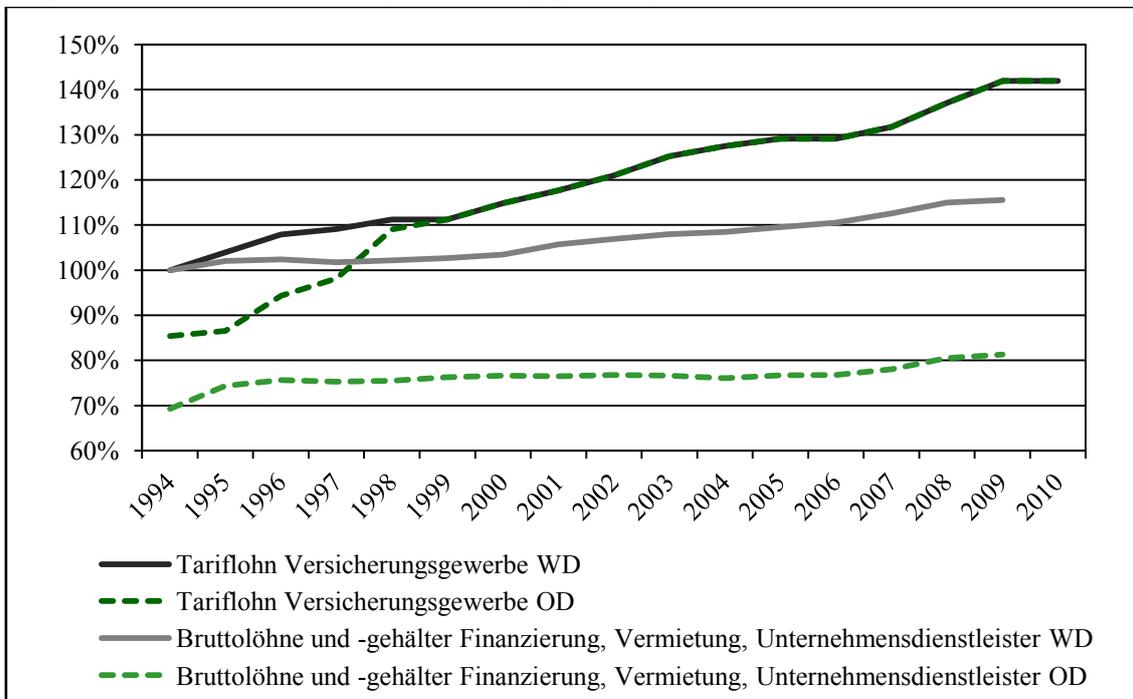
Wie zuvor schon beim Einzelhandel kann man im Wirtschaftszweig der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen beobachten, dass die Tariflohnentwicklung und die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter seit 1994 deutlich auseinander fallen. Wie Abbildung 46 und Abbildung 47 zu entnehmen ist, fand in den Bereichen des Bankgewerbes und des Versicherungsgewerbes eine sehr ähnliche Entwicklung statt. In beiden Tarifgemeinschaften wurde bereits 1998 bzw. 1999 in Ostdeutschland das westdeutsche Tariflohniveau vereinbart. Als Benchmark für die Entwicklung der durchschnittlichen Einkommen dient hierbei der Wirtschaftszweig der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistung aus der VGR. Es ist deutlich zu erkennen, dass sowohl im Bankgewerbe als auch bei den Versicherern die Tariflöhne im Vergleich deutlich stärker gewachsen sind. Dies gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland. Während das Tariflohniveau bei privaten Banken und Versicherern schon viele Jahre im Osten bei 100 % des Westniveaus liegt, differieren die Bruttolöhne und -gehälter in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistung noch deutlich, wobei die Schere hier in den letzten Jahren sogar aufgegangen ist. Für beide Beobachtungen gibt es plausible Gründe. Die Abweichung der Tarif- von den Bruttolöhnen ist wie zuvor beim Einzelhandel daraus zu erklären, als dass Banken und Versicherer nur einen Teil des Wirtschaftszweiges ausmachen. Die Bereiche Vermietung und Unternehmensdienstleister werden hier nicht berücksichtigt. Außerdem machen die privaten Unternehmen hier wiederum nur einen Teil aller Finanzdienstleister aus. Für die genossenschaftlich organisierten Institute als auch für die öffentlich-rechtlichen Banken existieren eigene Tarifvereinbarungen, welche hier nicht abgebildet werden. Aber für Sparkassen gilt in aller Regel das öffentliche Tarifrecht. Alles in allem führt dies dazu, dass die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistung deutlich schwächer war. Der Osten erreichte hier 1994 nahezu 70 % des Westniveaus, wobei der Unterschied auf etwas über 70 % in 2009 angestiegen ist. Die Hintergründe dafür wurden bereits in Abschnitt 2.1 diskutiert.

Abbildung 46: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter in der Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister (Bankgewerbe)



Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Abbildung 47: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter in der Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister (Versicherungsgewerbe)

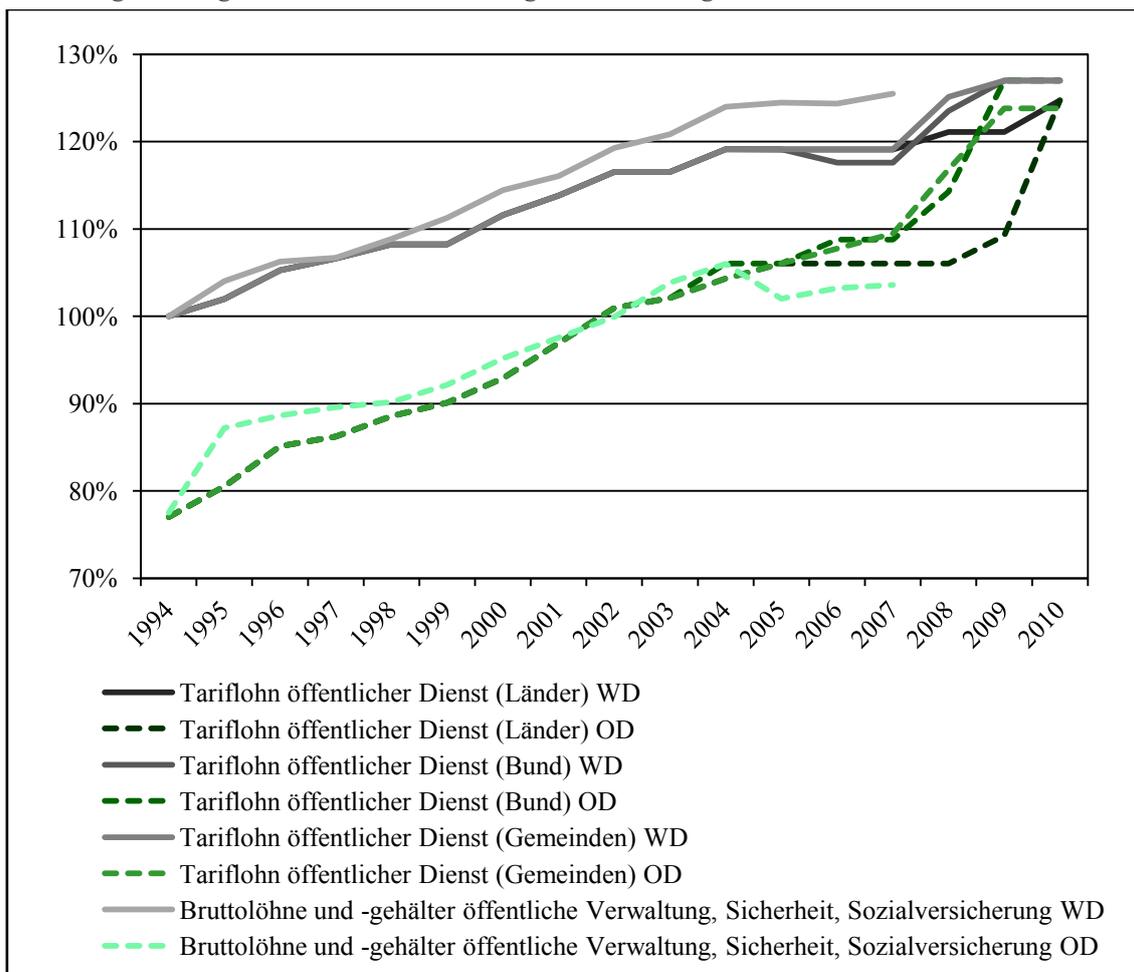


Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Öffentliche Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung (öffentlicher Dienst)

Im öffentlichen Dienst ist, wie zuvor schon im Baugewerbe, die Aussagekraft eines Vergleiches zwischen der Tariflohnentwicklung und der Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter gemäß VGR am höchsten. Dies begründet sich aus der Tatsache, dass die Bereiche de facto identisch abgegrenzt sind und keine weiteren Branchen hier für Verzerrungen sorgen. Unterschiede treten hier lediglich dadurch auf, dass in die aggregierten Berechnungen der VGR alle Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einfließen, also insbesondere die Beamten fehlen. Daher weichen die Entwicklungen leicht voneinander ab. Aus Abbildung 48 ist zu erkennen, dass die Entwicklung der Tariflöhne fast identisch mit der Entwicklung der Bruttolöhne verläuft. Dies gilt vor allem bis 2004. Die leichten Abweichungen bis dahin können durch die Beamten erklärt werden, welche in der VGR ebenfalls erfasst werden und die andere Lohnstrukturen aufweisen als vergleichbare Angestellte. Seit 2005 verläuft die Entwicklung differenzierter.

Abbildung 48: Vergleich der Lohnentwicklung und der Tarifgehälter im öffentlichen Dienst



Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

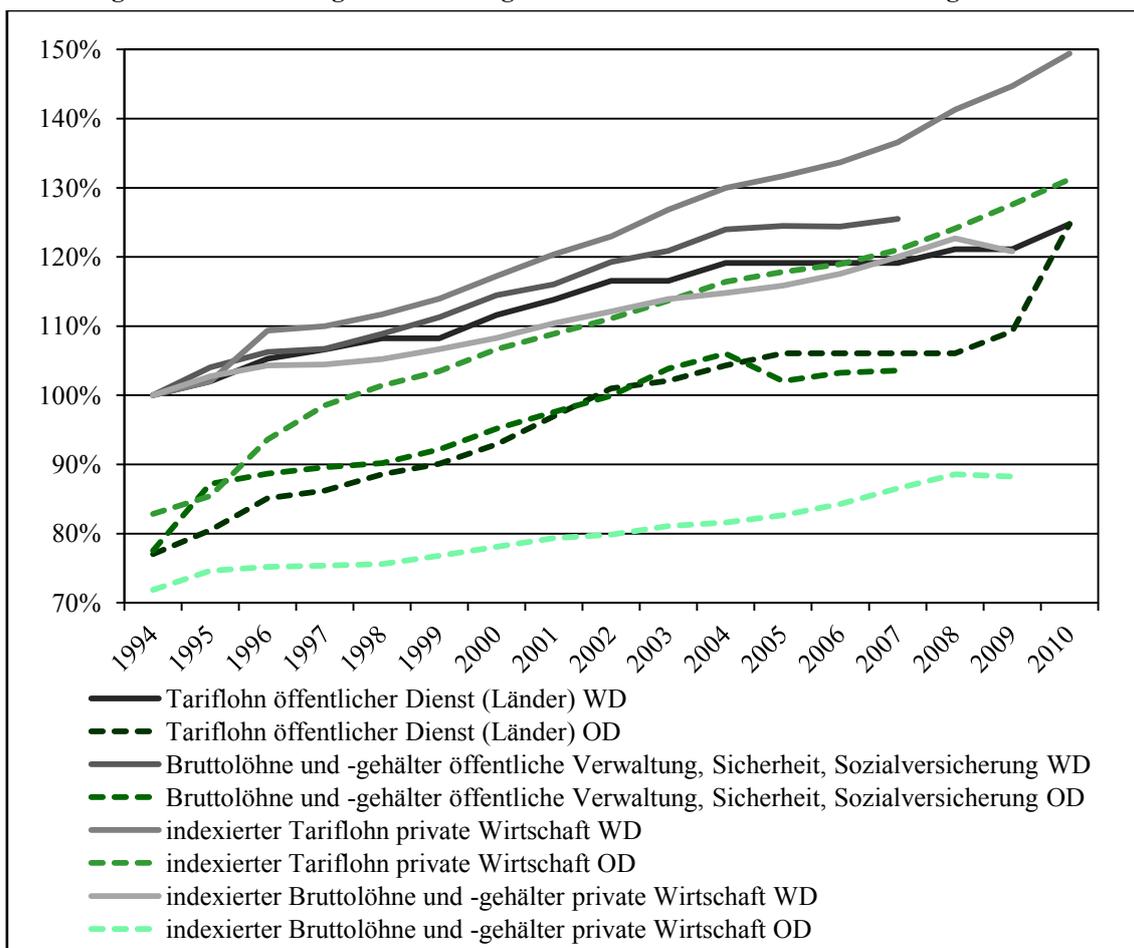
In der Abbildung 48 wurden neben den Tarifinformationen der Länder auch die Gemeinden sowie der Bund berücksichtigt. Dies wurde getrennt, da hier unterschiedliche Regelungen für eine Ost-West-Angleichung getroffen wurden. Auch in dieser Graphik wurden alle Werte auf das westdeutsche Niveau von 1994 normiert. Im öffentlichen Dienst lag sowohl das Tarif- als auch das Bruttolohn- und -gehaltsniveau 1994 bei ca. 77 % des westdeutschen Stands. Die Entwicklung verlief dann bis 2004/2005 relativ identisch, wobei bis 2005 in Ostdeutschland ein Bruttolohn- und -gehaltsniveau von über 82 % und ein Tariflohniveau von fast 88 % im Vergleich zu Westdeutschland erreicht wurde. In 2004 lag das Bruttolohn- und -gehaltsniveau im Osten kurzzeitig sogar bei über 84 %, wobei in den Folgejahren vor allen in den ostdeutschen Ländern auf Gemeinde- und Landesebene verstärkt Sparanstrengungen getroffen wurden. Dies hatte zur Folge, dass die Personalausgaben durch Teilzeitregelungen und Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobs“) gesenkt wurden. Zu erkennen ist dies in Abbildung 48 an der Absenkung der durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter gemäß VGR in Ostdeutschland im Jahr 2005.

Leider erlaubt die VGR nur eine Betrachtung der Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung bis 2007. Es ist zu erwarten, dass sich im Zuge der vereinbarten Tariflohnangleichung in Ost- und Westdeutschland die Bruttolöhne und -gehälter bis 2010 ebenfalls deutlich annähern werden. Begründet werden kann dies mit der fast einhundertprozentigen Tarifbindung im öffentlichen Dienst. Die Konvergenz wird aber bis 2010 nicht 100 % erreichen, da es u. a. differenzierte Regelungen für Bundes-, Länder- und Gemeindeangestellte im Hinblick auf eine Lohnangleichung gibt. Für Bundesangestellte wurde die Angleichung 2009 realisiert, für Landesbedienstete gelten ab 2010 einheitliche Regelungen auf etwas niedrigerem Niveau. Lediglich auf Gemeindeebene gibt es weiterhin einen geringfügigen Unterschied, da die Löhne zwar gleich sind, aber im Osten eine Stunde länger pro Woche gearbeitet werden muss. Besonders ist hierbei auch, dass die Tariflohndifferenz relativ lange bestehen blieb. Dies ist zwei Faktoren geschuldet. Zum einen der strengen Tarifbindung und zum anderen der guten Verhandlungsmacht der öffentlichen Arbeitgeber. Da hier immer die Haushaltssituation berücksichtigt werden muss, konnte nur eine allmähliche Anpassung erreicht werden, um die öffentlichen Haushalte nicht zu überfordern. Nach der Tariflohnangleichung ist aber im Vergleich zur privaten Wirtschaft davon auszugehen, dass sich auch die tatsächlichen Bruttolöhne und -gehälter rasch in Ost- und Westdeutschland anpassen.

Den Abschluss dieses Kapitels soll ein zusammenfassender Vergleich zwischen der Lohnentwicklung in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst bilden. Die Daten des öffentlichen Dienstes werden dafür unverändert aus Abbildung 48 übernommen. Dabei werden für die Gegenüberstellung die Informationen aus der VGR für die öffent-

liche Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherungen sowie die Tarifdaten der Angestellten der Länder verwendet. Für die private Wirtschaft wurde ein gewichteter Index berechnet, welcher als eine Art Durchschnittslohn interpretiert werden kann. Die einzelnen Wirtschaftszweige bzw. Tarifsektoren fließen dabei entsprechend den Arbeitnehmeranteilen dieser Sektoren ein. Für die Bruttolohn- und -gehaltsinformationen aus der VGR dL werden die Arbeitnehmeranteile der Wirtschaftszweige gemäß VGR verwendet. Für den Tariflohnindex werden die relativen Mitgliederanteile der Gewerkschaften gemäß den Tabellen im Anhang genutzt, welche einen Indikator für die Relevanz der einzelnen Tarifabschlüsse liefert. Die relative Mitgliederanzahl eignet sich vor allem deshalb als Näherung für die tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer, da die Größe der Gewerkschaft ein Indiz für die Anzahl der vertretenen Arbeitnehmer darstellt. Die Indizes wurden jeweils auf das Basisjahr 1994 normiert, d. h. die Arbeitnehmeranteile aus diesem Jahr wurden verwendet. In Abbildung 49 sind die Ergebnisse dargestellt. Alle Werte wurden auf das Niveau Westdeutschlands von 1994 standardisiert.

Abbildung 49: Indexierte Gegenüberstellung der Brutto- und Tariflohnentwicklung



Quellen: AK VGR DL (2009), WSI (2010a), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Es ist zu erkennen, dass die Bruttolohn- und -gehaltsentwicklung und die Entwicklung der Tariflöhne in Ost- und Westdeutschland im öffentlichen Dienst relativ ähnlich verlaufen. In beiden Landesteilen ist der Unterschied zwischen Bruttolöhnen und Tariflöhnen sehr gering. Bis 2007 existierte noch eine tarifrechtliche Spreizung zwischen Ost- und Westdeutschland. Bis 2010 wurden diese jedoch vollständig ausgeglichen. Es ist deshalb auch davon auszugehen, dass die Bruttolöhne und -gehälter sich zeitnah ebenfalls angleichen werden. In der privaten Wirtschaft stellt sich ein sehr viel differenzierteres Bild dar. In Westdeutschland haben sich die Tarif- und Bruttolöhne relativ ähnlich entwickelt. Bis 2009 war ein Anstieg auf 145 % bzw. 120 % des Niveaus von 1994 festzustellen. Im Osten hingegen zeigt sich eine enorme Differenz zwischen Tariflohnentwicklung und Bruttolohnentwicklung in der privaten Wirtschaft. Die Bruttolöhne sind bis 2009 im Schnitt auf lediglich 90% des westdeutschen Niveaus von 1994 gestiegen (von ca. 70 %). Die Tariflöhne hingegen erreichten 2009 über 125 % des Westniveaus von 1994. Seit ca. 2000 ist zu beobachten, dass sich der Abstand zwischen den indexierten Tariflöhnen in beiden Landesteilen nicht weiter verringert hat. Hintergrund ist die stagnierende bzw. divergierende Angleichung der Tariflöhne in der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie sowie im Baugewerbe. Diese Branchen haben einen großen Anteil an dem Index in Ostdeutschland. Die deutliche Differenz zwischen Tarif- und Bruttolohnentwicklung begründet sich durch die geringe Tarifbindung in der ostdeutschen Wirtschaft.

Es sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass die berechneten Indizes nur eine Näherung darstellen. Um Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die Indizes immer auf das Jahr 1994 normiert, wodurch keine Verschiebung der Arbeitskräfteaufteilung (sprich eine Gewichtungänderung) in den Indizes berücksichtigt werden konnte. Damit wird z. B. die Bruttolohnentwicklung in Ostdeutschland tendenziell unterschätzt, da das Verarbeitende Gewerbe seit den Restrukturierungsprozessen Anfang der 1990iger Jahre wieder an Bedeutung gewonnen hat und im Zuge dessen auch der Anteil der Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftszweig eher wieder gestiegen ist. Der Tariflohnindex wird vor allem durch die Metall- und Elektroindustrie getrieben, da diese Gewerkschaften sehr viele Mitglieder stellen. Dennoch kann man aus dem Vergleich das Ergebnis ziehen, dass im öffentlichen Dienst die Lohnangleichung nach Tarifrecht zwar etwa später als in der privaten Wirtschaft, dafür aber zu fast 100 % stattfand. In der privaten Wirtschaft wurden die Löhne tarifrechtlich teilweise deutlich eher angeglichen, jedoch ist die rechtliche Bindung hier bei weitem nicht vollständig. Die Bruttolöhne und -gehälter differieren in der privaten Wirtschaft auch deshalb weiterhin stärker als die Tarifgehälter in Ost- und Westdeutschland. Im Jahr 2009 betrug das Niveau der indexierten Bruttolöhne und -gehälter in Ostdeutschland 73 % des westdeutschen Schnitts. Bei den ent-

sprechenden Tariflöhnen wurden über 88 % erreicht. Im öffentlichen Dienst auf Landesebene wurde 2010 eine einhundertprozentige Tariflohnangleichung erreicht. Aufgrund der strikten Tarifbindung ist davon auszugehen, dass das Niveau der Bruttolöhne und -gehälter im öffentlichen Dienst von 2007 (83 %) bis 2010 deutlich zugelegt hat. Daten dafür liegen jedoch leider noch nicht vor.

5. Vergleich der Reallöhne nach Branchen auf Bundeslandebene

In den folgenden beiden Abschnitten soll detaillierter auf ein weiteres Problem bei der Diskussion um regionale Lohnunterscheide eingegangen werden, das Preisniveau. Dieses bestimmt die tatsächliche Kaufkraft von Einkommen, welches auch als Reallohn bezeichnet wird. Der Abschnitt 5.2 legt dabei den Schwerpunkt auf eine Analyse der Unterschiede zwischen den Bundesländern, während im Abschnitt 5.3 die sächsischen Kreise genauer betrachtet werden. Begonnen werden soll aber zunächst mit einer Einführung in die Problematik regionaler Preisdifferenzen. Dazu werden im folgenden Abschnitt die Vorgehensweise sowie die Datengrundlage des vorgenommenen Reallohnvergleichs dargestellt.

5.1. Regionale Preisniveaudifferenzen

Preisniveaudifferenzen können mittels eines regionalen Preisindex, basierend auf Informationen zu Preisen von verschiedenen Gütern, bestimmt werden. Das vorliegende Gutachten verwendet im Folgenden den regionalen Preisindex des BUNDESINSTITUTS FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG (BBRS, 2009), um einen Reallohnvergleich zu ermöglichen. Bei der Verwendung von regionalen Preisinformationen sind nach KAWKA (2010) einige Hinweise zu beachten, welche bei der Auswertung berücksichtigt werden sollten.

Zum Ersten beeinflusst die Auswahl des Güterbündels das Ergebnis. Dem BBSR-Preisindex liegt ein ähnlicher Warenkorb zugrunde, den auch das STATISTISCHEN BUNDESAMT (2010B) zur Berechnung der Inflationsrate verwendet. Bedingt durch die schwierigere Datenerhebung auf regionaler Ebene umfasst dieser, statt 685 Güter in 106 Gütergruppen wie beim STATISTISCHEN BUNDESAMT, jedoch lediglich 205 Güter in 57 Warengruppen. Es wurde versucht, die Anteile ähnlich aufzuteilen, wodurch es möglich war, den Warenkorb des STATISTISCHEN BUNDESAMTES zu 73,2 % nachzubilden. Das BBSR verwendete für die Berechnungen Daten von 2006 bis 2008, da nicht immer aktuelle Informationen zur Verfügung standen.

Als zweiter Punkt gilt es; die gewählte räumliche Betrachtungsebene zu berücksichtigen. Der verwendete BBSR-Preisindex hat die Kreisregionen als räumliches Bezugssystem gewählt. Der Unterschied zur Kreisebene ist, dass dabei die kleinen kreisfreien Städte unter 100.000 Einwohner zusammen mit ihrem Umland betrachtet werden, um eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Bundesländern herzustellen. Der Preisindex unterteilt die Bundesrepublik daher in 395 räumliche Einheiten. Hierbei ist

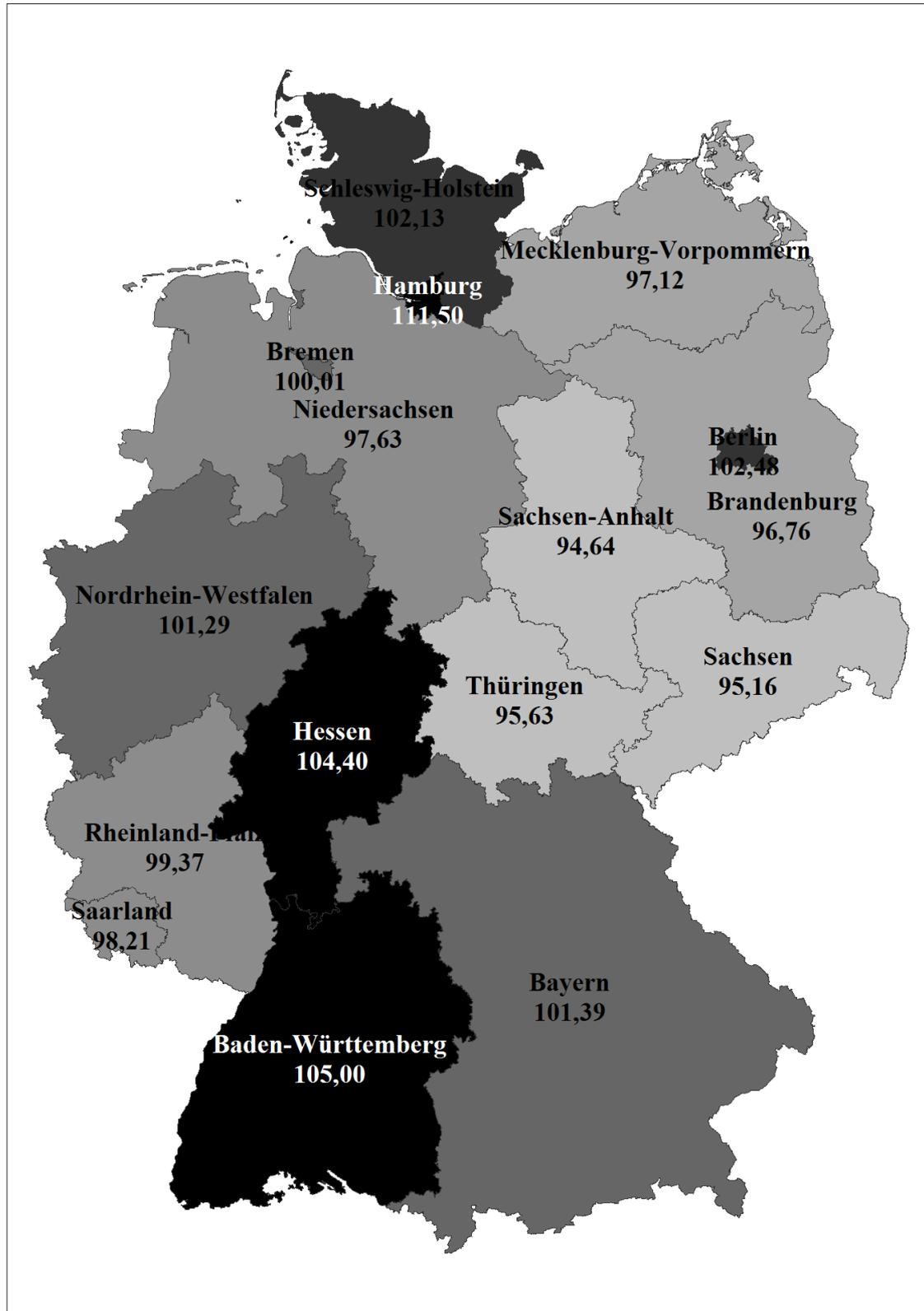
noch wichtig anzumerken, dass der repräsentative Konsument bei jeder räumlichen Abgrenzung alle seine Güter in der Heimatkreisregion erwirbt.

Als Drittes muss beachtet werden, dass nicht alle Daten flächendeckend für alle Regionen vorhanden sind. Ein übliches Verfahren ist, die fehlenden Werte durch Informationen aus vergleichbaren Regionen zu ersetzen, indem der Mittelwert aus den benachbarten Kreisen berechnet und verwendet wird. So wurde auch im vorliegenden Fall gearbeitet, wobei noch geprüft wurde, ob nicht ein Regressionsmodell den fehlenden Wert mit einer wahrscheinlich höheren Genauigkeit liefern könnte.

Letztlich wurde vom BBSR aus den gesammelten Daten ein regionaler Preisindex berechnet. In Anlehnung an vergleichbare Arbeiten aus dem STATISTISCHEN BUNDESAMT wurde als Basis des Index die Stadt Bonn mit einem Indexwert von 100 gewählt. Für das vorliegende Gutachten wurde dieser Index auf den bundesdeutschen Durchschnitt umbasiert. Für die Verwendung in Abschnitt 5.2 wurde für alle deutschen Kreisregionen ein Mittelwert gebildet. Darauf aufbauend konnten einwohnergewichtete Preisindizes für die Länder bestimmt werden. Ähnlich wurde für den Abschnitt 5.3 verfahren. Hier war jedoch keine Umbasierung auf einen bundesdeutschen Mittelwert notwendig. Stattdessen fand die Umstellung auf den sächsischen Mittelwert statt. Eine Besonderheit ergab sich hier aus einer geänderten Kreisstruktur. Während die Arbeit des BBSR auf den alten Kreisen vor der sächsischen Kreisstrukturreform von 2008 beruht, wurde für dieses Gutachten die neue Kreiseinteilung verwendet. Die Preisindizes der neuen Kreise wurden wiederum durch eine Einwohnergewichtung der Preisindizes der alten Kreise bestimmt.

Die Abbildung 50 zeigt die Ergebnisse der Preisniveauberechnungen für die Bundesrepublik auf Ebene der Bundesländer für den Zeitraum von 2006 bis 2008. Eindeutig zeigt sich dabei nur, dass die ostdeutschen Flächenländer im Schnitt etwas günstiger dastehen als es im Rest Deutschlands der Fall ist. Die Unterschiede sind dabei aber sehr gering, so liegen Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nur knapp unterhalb des Saarlandes oder Niedersachsens. Eindeutig teurer lebt es sich hingegen in Hamburg, Baden-Württemberg und Hessen. Auch in Berlin wird ein recht hohes Preisniveau erreicht, wobei die Differenz zwischen Brandenburg und Sachsen bzw. Sachsen-Anhalt durch die Nähe zu Berlin begründet werden kann. Ursache hierfür ist der „Speckgürtel“ um Berlin, wo durch vermehrten Zuzug die Nachfrage nach Gütern des Warenkorb erhöht wird und dadurch die Preise steigen.

Abbildung 50: Preisniveauunterschiede auf Ebene der Bundesländer 2007



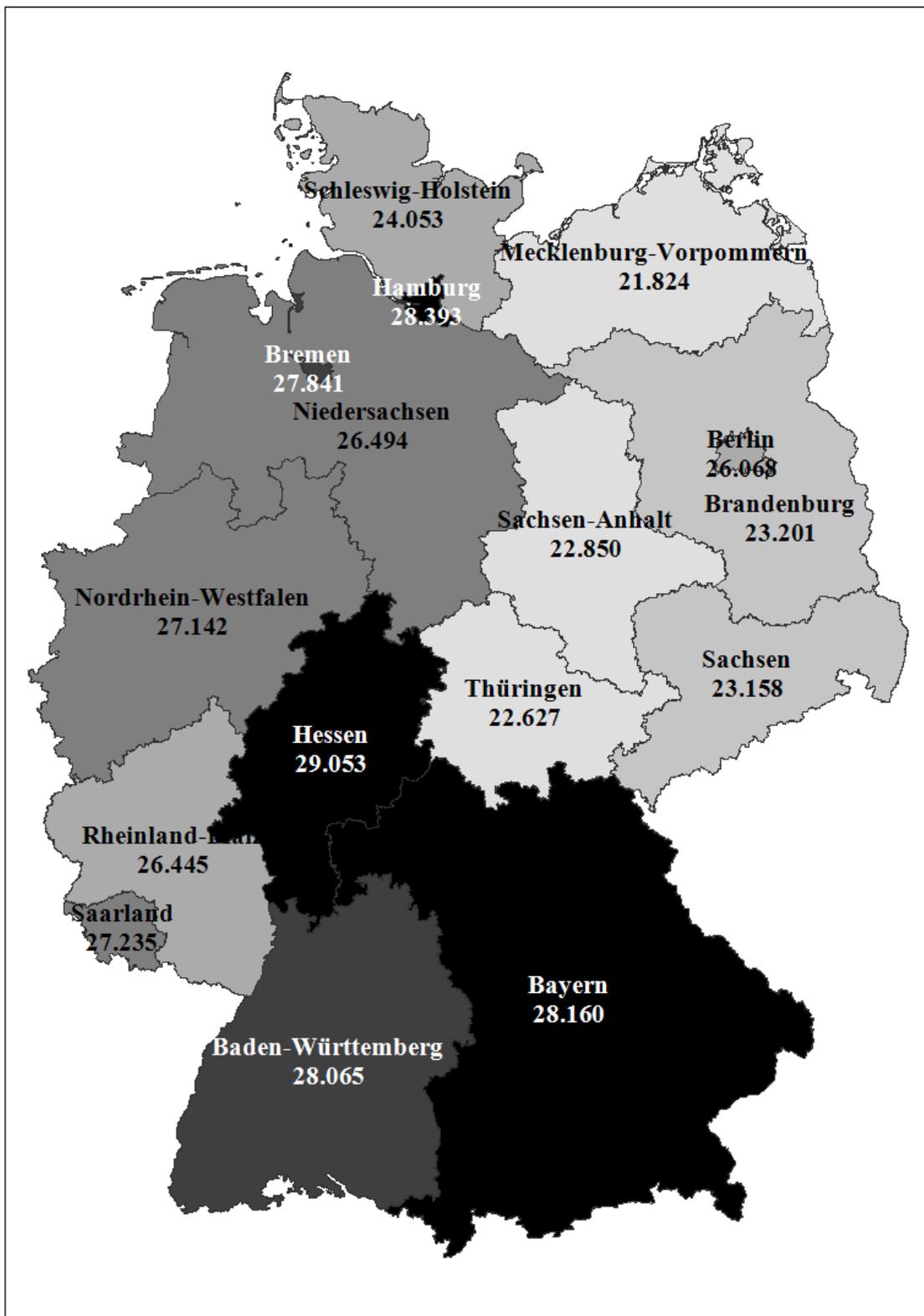
Quellen: BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Mit Hilfe dieser Preisindizes lassen sich nun die realen Bruttolöhne und -gehälter in den einzelnen Bundesländern berechnen. Basis hierfür bilden wiederum die Informationen aus der VGR dL, da hier die Lohninformationen für unterschiedliche Branchen auf Länderebene verfügbar sind. Leider bietet das BA-Beschäftigtenpanel aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen nicht die Möglichkeit, diese Daten bis auf die Ebene der Bundesländer und Wirtschaftszweige herunter zu brechen, da die Datengrundlage in diesem Fall zu klein wird. Begonnen werden soll die Analyse mit einem Blick auf die realen Bruttolöhne und -gehälter insgesamt.

Für die Berechnung wurden die Bruttolohn und -gehaltsdaten des AK VGR dL von 2007 verwendet. Grund dafür sind zwei Tatsachen. Zum einen stammen die Preisinformationen aus dem Zeitraum von 2006 bis 2008, wodurch die Konsistenz der Analyse erhöht wird. Zum anderen gibt es Informationen für die Bruttolöhne und -gehälter im öffentlichen Dienst nur bis 2007. Wie aus Abbildung 51 zu erkennen ist, liegen die Reallöhne im Westen Deutschlands, trotz des teilweise deutlich höheren Preisniveaus, erheblich über denen in Ostdeutschland. Bei der Interpretation dieser Grafik, wie auch bei allen folgenden, gilt: Je dunkler die Darstellung desto höher ist das Jahreseinkommen in einer Region. Bis auf Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz erreichen alle westdeutschen Länder Werte von über 27.000 € jährlich. Lediglich Berlin kann mit über 26.000 € hier etwas den Anschluss halten. Die ostdeutschen Flächenländer liegen ansonsten mit maximal 23.000 € in Sachsen deutlich hinter den westdeutschen Ländern und Berlin zurück.

Im Folgenden soll eine genauere Betrachtung der Lohnunterschiede im Hinblick auf unterschiedliche Wirtschaftsbereiche vorgenommen werden. Auch hierbei bietet die VGR dL wieder die besten Möglichkeiten, da auf Länderebene auch die Bruttolöhne und -gehälter für unterschiedliche Wirtschaftszweige zur Verfügung stehen. Im Folgenden wird daher wieder auf die bekannte Gliederung aus den vorangegangenen Kapiteln zurückgegriffen.

Abbildung 51: Reale Bruttolöhne und -gehälter in Deutschland 2007 (in €)



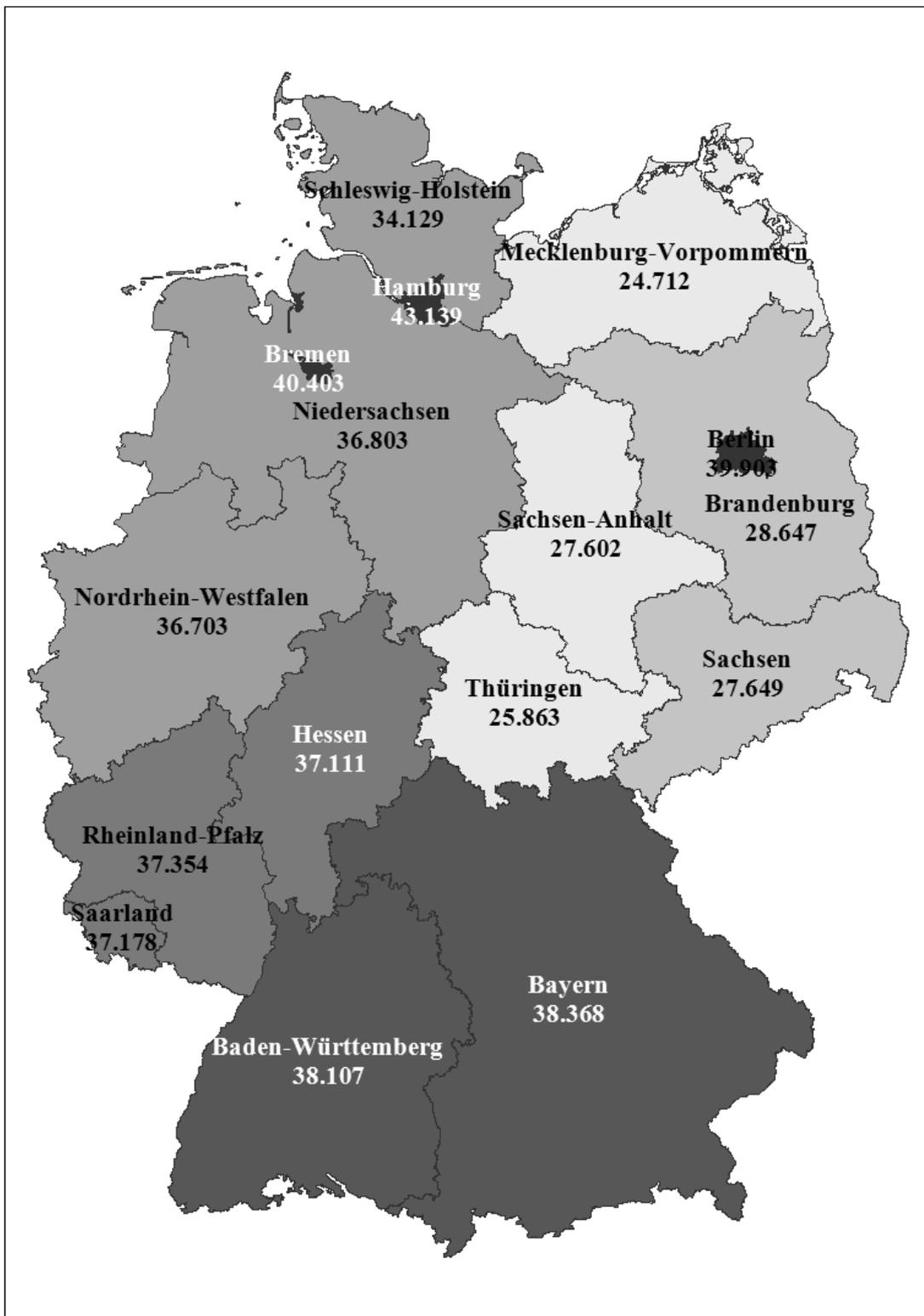
Quellen: AK VGR DL (2009), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

5.2. Branchenspezifische Reallohnunterschiede in Deutschland

Das Verarbeitende Gewerbe

Wie schon durch die Nominallohnbetrachtung in Kapitel 1 zu vermuten war, sind die Reallöhne im Verarbeitenden Gewerbe im Schnitt die höchsten in den verschiedenen Bundesländern. Vor allem die Stadtstaaten legen hier mit einem durchschnittlichen Reallohn von über bzw. fast 40.000 € je Beschäftigten und Jahr die Messlatte besonders hoch. Auffällig dabei ist, dass das Land Berlin kaum hinter den westdeutschen Spitzenreiter Hamburg und Bremen zurückbleibt, trotz eines relativ hohen Preisniveaus. Wie in Abbildung 52 zu erkennen ist, gilt für die westdeutschen Flächenländer: je weiter südlich, umso höher sind die realen Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe. Dies kann vor allem durch die sehr starke Exportindustrie in Süddeutschland erklärt werden. In Ostdeutschland stellen Brandenburg und Sachsen mit ca. 28.000 € Jahresgehalt die Spitzengruppe, sehr dicht gefolgt von Sachsen-Anhalt. Den Schluss bilden Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Dabei fällt auf, dass der Unterschied zum Westen trotz Preisbereinigung relativ groß bleibt. Erklärt werden kann dies durch die größeren und exportorientierteren Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland. Diese Unternehmen erwirtschaften einen Großteil ihrer Umsätze auf Märkten, die nicht vom regionalen Preisniveau abhängen. Die relativ hohen Löhne in Brandenburg sind vor allem der unmittelbaren Nachbarschaft zu Berlin geschuldet. Viele Unternehmen verlagern ihre Produktion in das brandenburger Umland, wodurch das nominale Lohnniveau gehoben wird. Wenn man unterstellt, dass die Unternehmen das relative Preisniveau nicht verändern, steigen hierdurch die Reallöhne.

Abbildung 52: Reale Bruttolöhne und -gehälter im Verarbeitenden Gewerbe 2007 (in €)

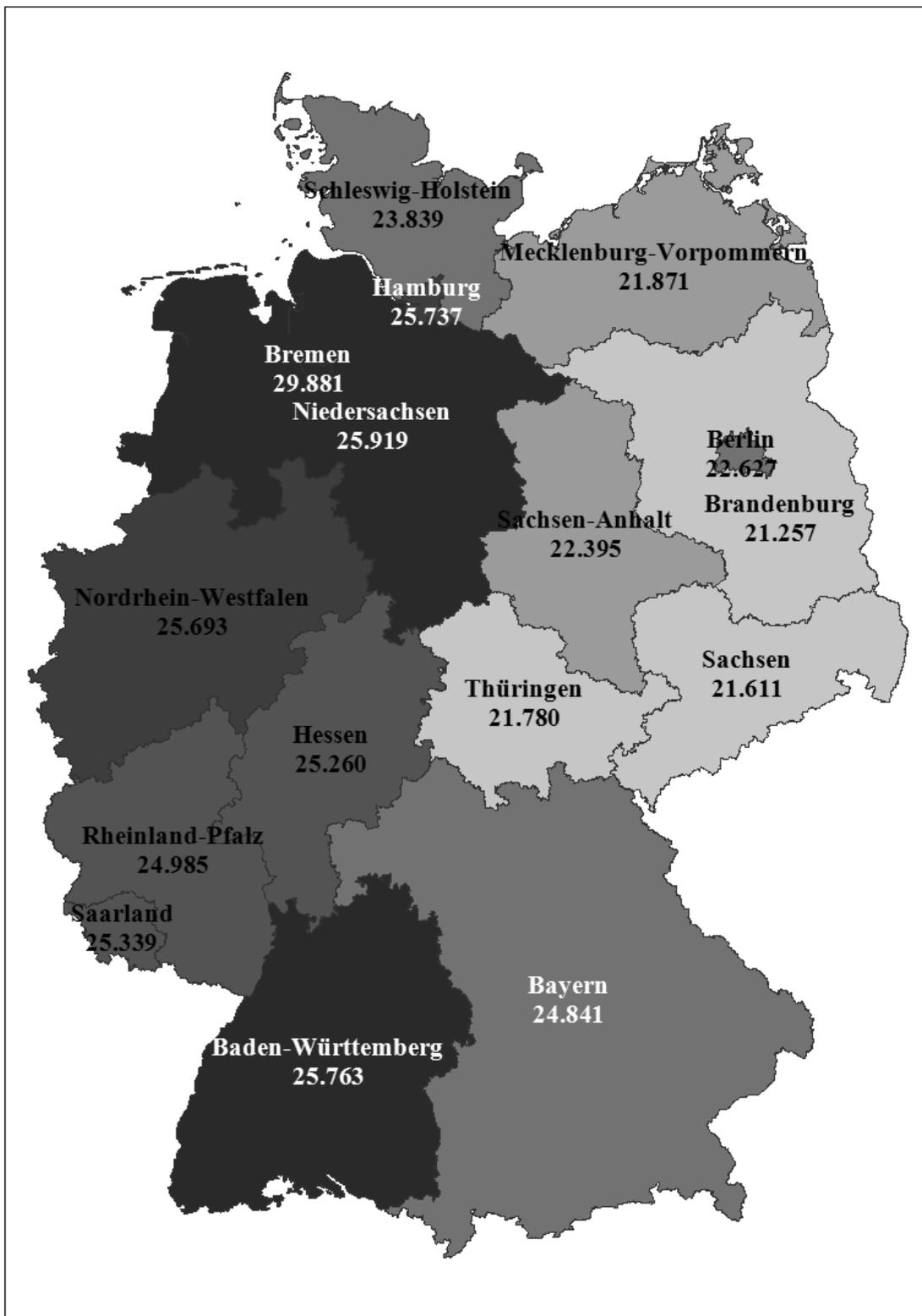


Quellen: AK VGR DL (2009), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Das Baugewerbe

Im Baugewerbe fallen die preisbereinigten Lohnunterschiede mit am geringsten aus. Wiederum kann dies durch die vergleichsweise hohe Mobilität der Leistungserstellung begründet werden. Einen eindeutigen Spitzenreiter kann man im Baugewerbe nur schwer ausmachen. Fast alle westdeutschen Länder realisieren Werte um 25.000 €. Abbildung 53 zeigt, dass der Osten im Baugewerbe mit 21.000 bis 22.000 € deutlich weniger stark hinter den westdeutschen Ländern liegt. Die verbleibenden Lohnunterschiede können auch durch die lokale Baunachfrage erklärt werden, welche im Osten geringer sein dürfte als im Westen. Dies ist vor allem durch die relativ große Anzahl an kleinen und mittleren Unternehmen und den kleineren Häusermarkt zu erklären. Hier finden sich vor allem potenzielle Auftraggeber für regional agierende kleine Handwerksbetriebe und diese Nachfragegruppe ist in Ostdeutschland deutlich weniger stark. Hinzu kommt, dass die östlicheren Länder verstärkt Konkurrenzdruck durch osteuropäische Bauunternehmen spüren. Dies könnte auch einer der Gründe sein, warum das Reallohn-niveau in den westlichsten Bundesländern am höchsten ist. Das hohe Verdienstniveau in Bremen im Jahr 2007 im Vergleich zu den anderen Ländern ist für einen Zeitraum ab 2005 zu beobachten. Da der Lohnunterschied davor bei maximal 2.000 € lag ist hier von einem Sondereffekt auszugehen. Dabei spielt wahrscheinlich der Ausbau bzw. die Modernisierung des Containerhafens die entscheidende Rolle.

Abbildung 53: Reale Bruttolöhne und -gehälter im Baugewerbe 2007 (in €)

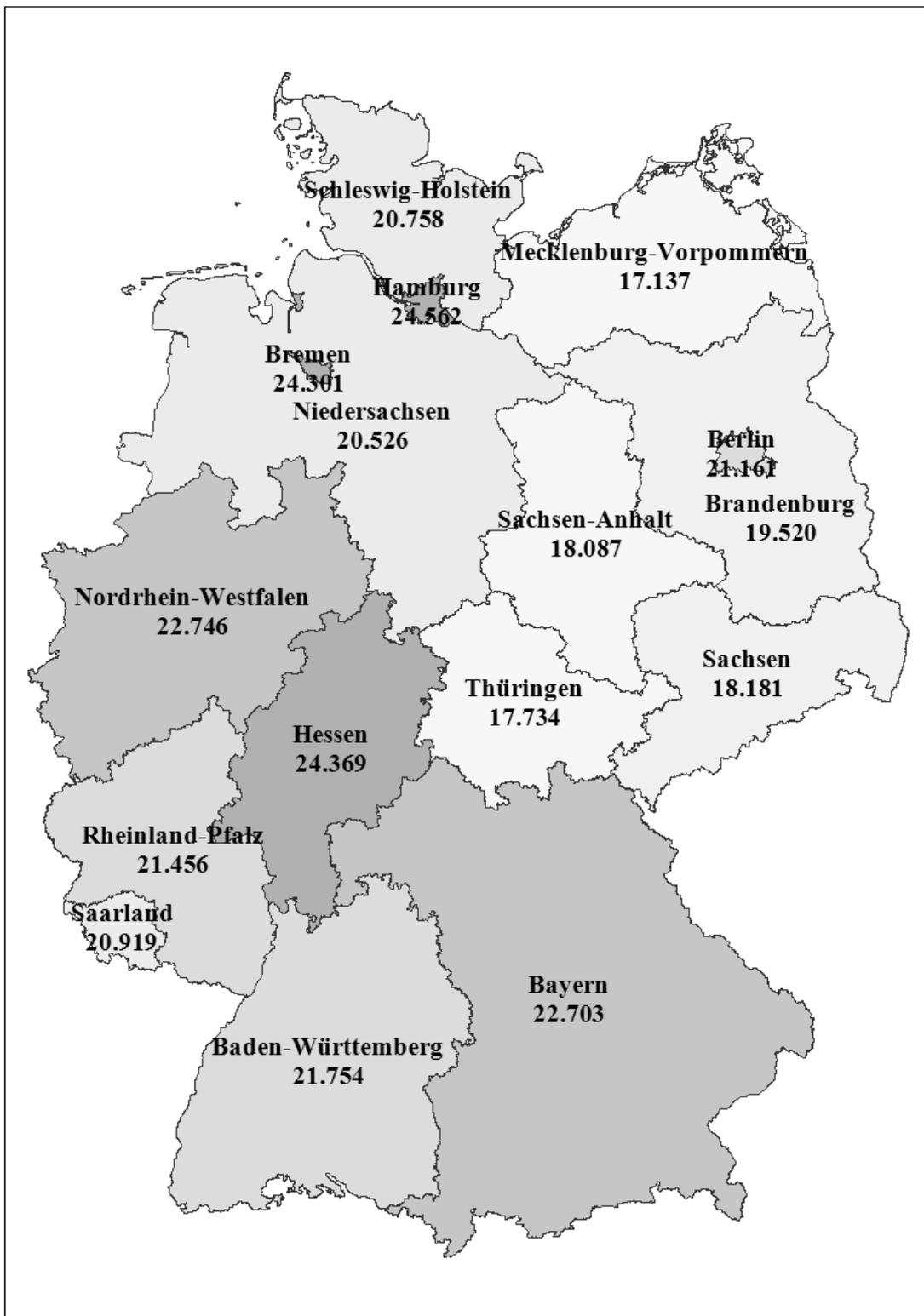


Quellen: AK VGR DL (2009), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Handel, Gastgewerbe und Verkehr

Ein etwas gesondertes Bild ergibt sich bei Betrachtung der Reallöhne auf Länderebene im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Besonders auffällig ist hier, dass Lohnunterschiede in diesem Wirtschaftszweig nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland auftreten. Aus Abbildung 54 ist zu erkennen, dass die Lohndifferenzen im Ost-West-Vergleich bei lediglich ca. 3.000 € im Jahr liegen. Deutliche Ausnahmen bilden dabei Hessen, Bremen und Hamburg. Dies kann durch den Anteil des Verkehrsgewerbes in diesem Wirtschaftszweig erklärt werden. In Hessen heben sowohl die Kaufkraft im Großraum Frankfurt als auch der Flughafen als internationales Logistikzentrum das Lohnniveau an. Für Hamburg und Bremen gilt, dass die umschlagstarken Häfen hier für ein höheres Bruttolohnniveau sorgen. Bis auf diese drei Länder schwanken die Löhne lediglich zwischen 17.000 und 22.000 €, wobei Bayern und Nordrhein-Westfalen diese Gruppe anführen. Hierbei dürften im Falle von Nordrhein-Westfalen der sehr große regionale Markt, bzw. im Falle von Bayern der hohe Anteil des Tourismussektors als auch der Großraum München die Hauptgründe sein. Auch das sich Berlin wiederum vom Rest der ostdeutschen Länder im Lohnniveau abhebt, ist mit der Akquise von Kaufkraft z. B. durch Touristen oder „Einkaufspendler“ zu begründen.

Abbildung 54: Reale Bruttolöhne und -gehälter im Handel, Gastgewerbe und Verkehr 2007 (in €)

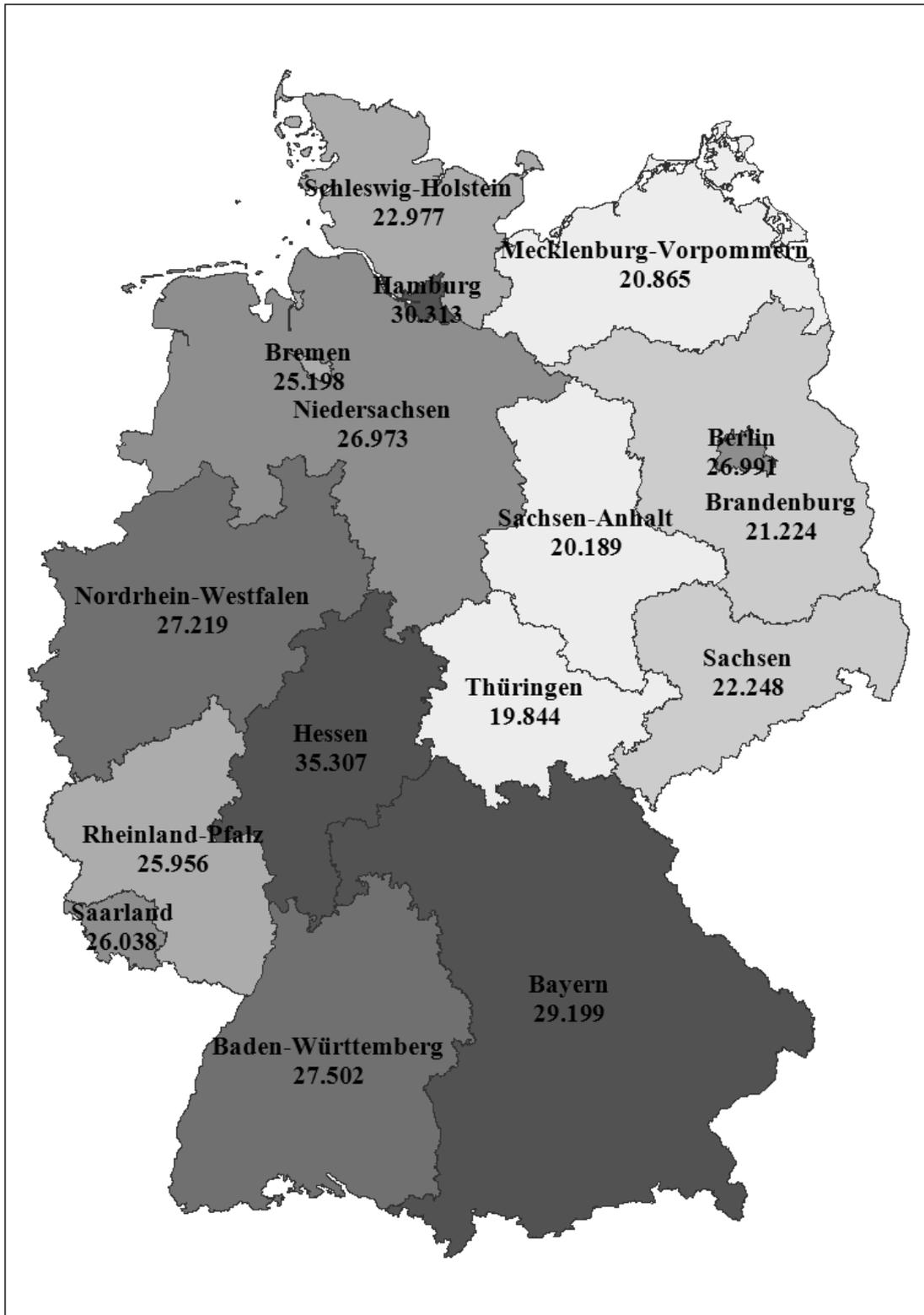


Quellen: AK VGR DL (2009), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister

Im Gegensatz zum Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr sind beim Wirtschaftszweig Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister, wie aus Abbildung 55 ersichtlich, wieder deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zu erkennen. In diesem Wirtschaftszweig sind zum Teil erhebliche Lohndifferenzen auszumachen, wobei hier auch innerhalb Westdeutschlands große Unterschiede auftreten. So erreichen Sachsen und Schleswig-Holstein mit 22.000 € bzw. 23.000 € Jahreslohn ein nahezu identisches Niveau, wobei das nördlichste Bundesland hier deutlich hinter den westdeutschen Schnitt zurückfällt. Bayern, Hamburg und Hessen erreichen hier Werte von um bzw. über 30.000 €. Dabei steht Hessen aufgrund der starken Finanzbranche in Frankfurt am Main mit über 35.000 € deutlich an der Spitze, und dass obwohl Hessen auch ein sehr hohes Preisniveau zu verzeichnen hat. Dies ist insofern beachtenswert, als dass Hessen in beiden privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereichen in der Spitzengruppe bei den Reallöhnen zu finden ist. Gleiches gilt auch für Hamburg, wobei die Hansestadt auch im Verarbeitenden Gewerbe vorne liegt. Das sehr schwache Abschneiden der ostdeutschen Flächenländer kann hierbei auf das Fehlen von internationalen agierenden Finanzkonzernen zurückgeführt werden. Die in Ostdeutschland vorrangig regional agierende Finanz- und Beratungsbranche ist nicht in der Lage, vergleichbare Löhne zu bezahlen. Außerdem finden sich hier eher preiswerte unternehmensnahe Dienstleister aus dem Bereich des Sicherheits- und Reinigungsgewerbe. Diese Branchen erreichen bei selten ein hohes Lohnniveau. Auch das niedrigere Preisniveau kann die erheblichen Lohnunterschiede nicht kompensieren.

Abbildung 55: Reale Bruttolöhne und -gehälter in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistung 2007 (in €)

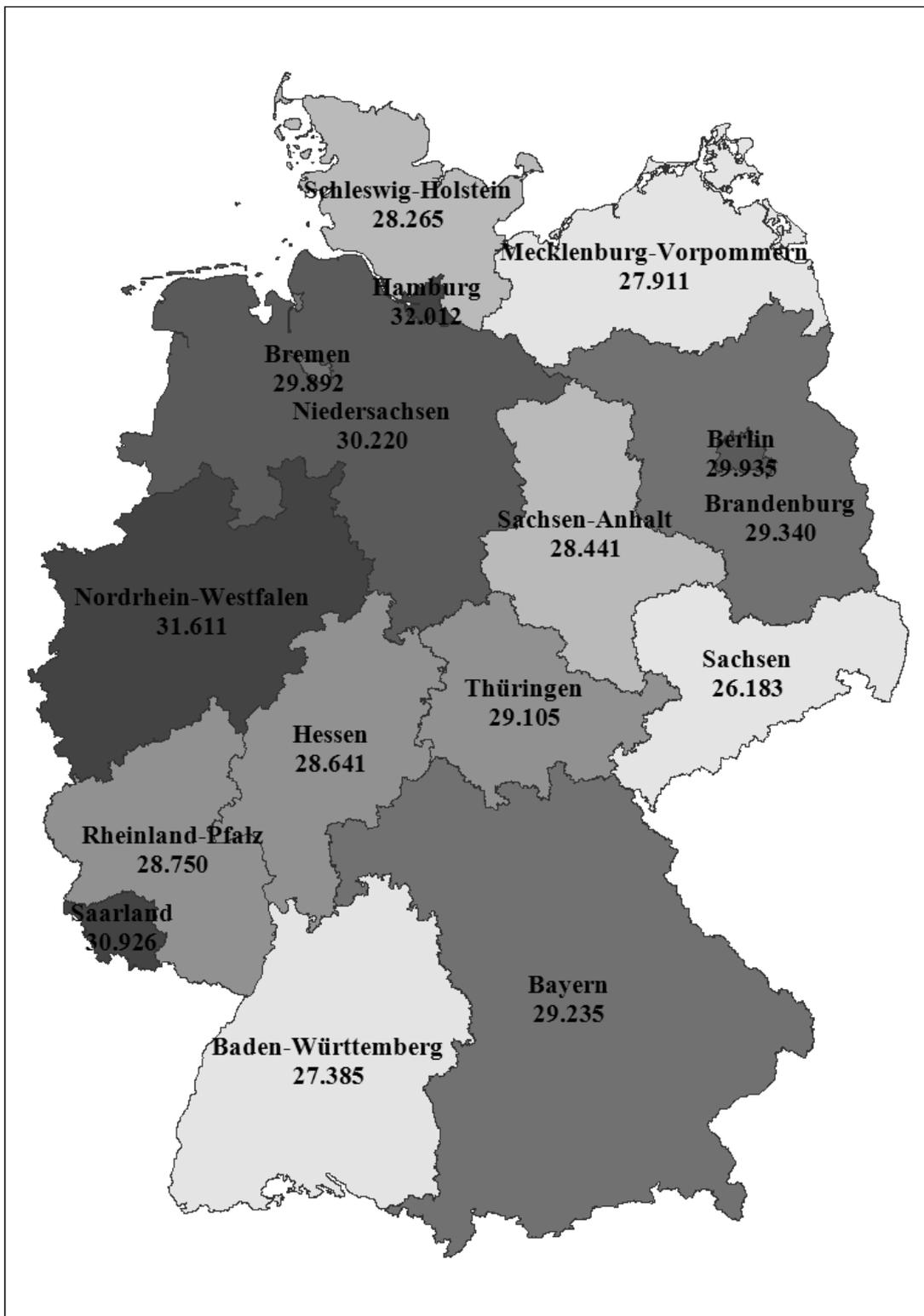


Quellen: AK VGR DL (2009), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Die öffentliche Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung

Im öffentlichen Dienst, konkreter in der öffentlichen Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung, ergibt sich im direkten Vergleich mit den privatwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen ein deutlich anderes Bild. Wie in Abbildung 56 zu sehen, liegen hier die realen Arbeitseinkommen mit wenig Streuung (26.000 bis 31.000 €) in den unterschiedlichen Bundesländern nah beieinander. Eindeutige Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei nicht zu erkennen. Zwar wurde 2007 der niedrigste Reallohn im öffentlichen Dienst in Sachsen realisiert, aber mit Brandenburg, Thüringen und Berlin finden sich auch drei östliche Länder mit über 29.000 € pro Jahr in der Spitzengruppe wieder. Etwas überraschend ist auch hier das gute Abschneiden Hamburgs, welches trotz hohem Preisniveaus den Verdienstspitzenreiter im öffentlichen Dienst stellt. Die ostdeutschen Länder profitieren im Hinblick auf die Reallöhne, wie auch das Saarland und Niedersachsen, von relativ niedrigen Preisniveaus, wobei der letzte Platz von Sachsen umso erstaunlicher ist. Trotz eines sehr moderaten Preisniveaus blieb der Freistaat als einziges Bundesland unter 26.000 € realen Bruttolohns.

Abbildung 56: Reale Bruttolöhne und -gehälter im öffentlichen Dienst 2007 (in €)



Quellen: AK VGR DL (2009), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Bevor im Anschluss an dieses Kapitel der Fokus auf die sächsischen Kreise gelenkt wird, sollen die bisherigen Ergebnisse der Reallohnbetrachtung auf Bundesebene zusammengefasst werden. Dabei bleibt Folgendes festzuhalten:

- Im Allgemeinen fallen die preisbereinigten Lohndifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland in den privatwirtschaftlichen Bereichen größer aus als in der öffentlichen Beschäftigung. Dabei sind jedoch sektoral große Unterschiede festzustellen.
- Es gilt tendenziell, je internationaler ein Wirtschaftszweig ausgerichtet ist und damit regionalen Preiswettbewerb umgehen kann, umso größer sind die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Dies ist vor allem auf die deutlich exportorientierteren und global agierenden Unternehmen in Westdeutschland zurückzuführen. Im Osten haben sich nur wenige Unternehmen auf diesem Markt etabliert und daher sind auch nur wenige Betriebe entsprechend leistungsfähig, um Löhne auf westdeutschem Niveau zahlen zu können.
- In Wirtschaftsbereichen, welche sich vorwiegend auf eine regionale Nachfrage stützen, liegen die Reallöhne im Osten ebenfalls noch unter dem westdeutschen Niveau. Die geringe Nachfrage entfaltet mehrere Effekte. Zum einen führt sie zu einer verstärkten Konkurrenzsituation, und wirkt damit dämpfend auf die Nominallohnsteigerung. Andererseits bedingen die geringeren Konsumentenpreise ein niedrigeres Preisniveau.
- Wirtschaftsbereiche, welche eine hohe Mobilität im Hinblick auf den Ort der Leistungserstellung aufweisen, zeigen geringere Lohnunterschiede. Dies betrifft im Kontext dieses Gutachtens vor allem das Baugewerbe.
- Beim Vergleich der Reallöhne zwischen dem öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft fällt auf, dass im öffentlichen Dienst keine eindeutige Lohndifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland beobachtet werden kann. In der privaten Wirtschaft sind hingegen in nahezu allen Sektoren noch Unterschiede erkennbar.

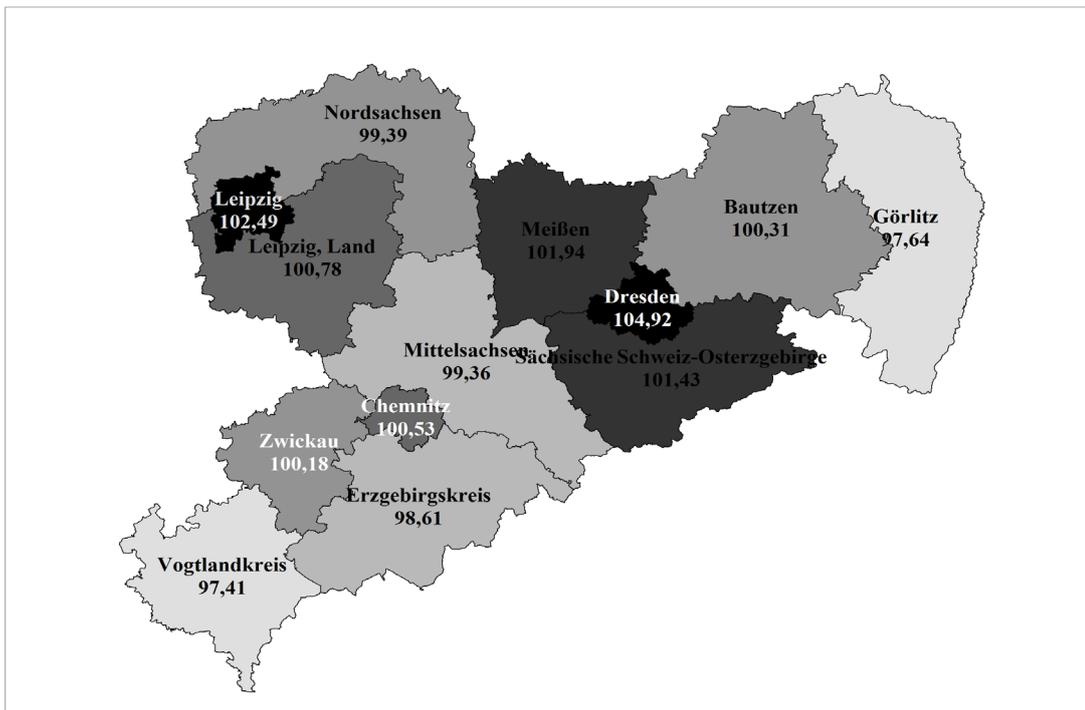
5.3. Vergleich der branchenspezifischen Reallöhne zwischen den sächsischen Regionen

Die Reallohnanalyse aus Abschnitt 5.2 soll in diesem Abschnitt auf die Regionen, konkreter die Kreise, in Sachsen angewendet werden. Dabei findet wiederum der regionale Preisindex des BBSR Anwendung. Wie einleitend in Abschnitt 5.1 erläutert, wurde der Preisindex durch das BBSR auf Ebene der Kreisregionen erhoben. Dies hat den Vorteil, dass der Index sehr gut geeignet ist, eine Reallohnbetrachtung auf Kreisniveau durchzuführen. Im Falle von Sachsen ergeben sich dabei lediglich zwei kleinere Schwierigkei-

ten. Zum einen basiert der regionale Preisindex auf den Kreisen vor der letzten sächsischen Kreisreform. Zum anderen wurden im Rahmen der BBSR-Untersuchung Kreisregionen und nicht die Landkreise selber zu Grunde gelegt. Beide Probleme führen dazu, dass der Regionalpreisindex für dieses Gutachten umgestellt werden musste. Dabei wurde sowohl eine räumliche Umrechnung vorgenommen als auch eine Umbasierung auf den sächsischen Durchschnitt. Das Hindernis einer Verwendung von Kreisregionen durch das BBSR stellte sich in Bezug auf Sachsen als unproblematisch heraus. Kreisregionen wurden angewendet, um die Einwohnerzahl der regionalen Einheiten zu erhöhen. Im Falle von Sachsen wurden dabei lediglich jeweils zwei Landkreise zusammengerechnet. Dies betraf das Vogtland und Plauen als auch Hoyerswerda und Kamenz. Durch diese simple Zusammenlegung konnte man den ursprünglichen Preisindex relativ einfach auf die sächsischen Kreise vor der Kreisreform 2008 anwenden. Mit der Kreisreform und der damit einhergehenden Zusammenlegung von alten Kreisen musste auch der Preisindex umgerechnet werden, da die Einkommensdaten des AK VGR dL auf Kreisebene für 2007 nur für die neuen sächsischen Kreise zur Verfügung stehen. Die Bestimmung des Preisindex für die neuen Kreise erfolgte dabei durch eine, mit der Einwohneranzahl gewichteten, Berechnung aus den Werten für die alten Kreise. Die Preisindizes für die zusammengelegten Kreise wurden als einwohnergewichtetes Mittel für die neuen Kreise gebildet. Abbildung 57 zeigt die Ergebnisse dieser Berechnung graphisch.

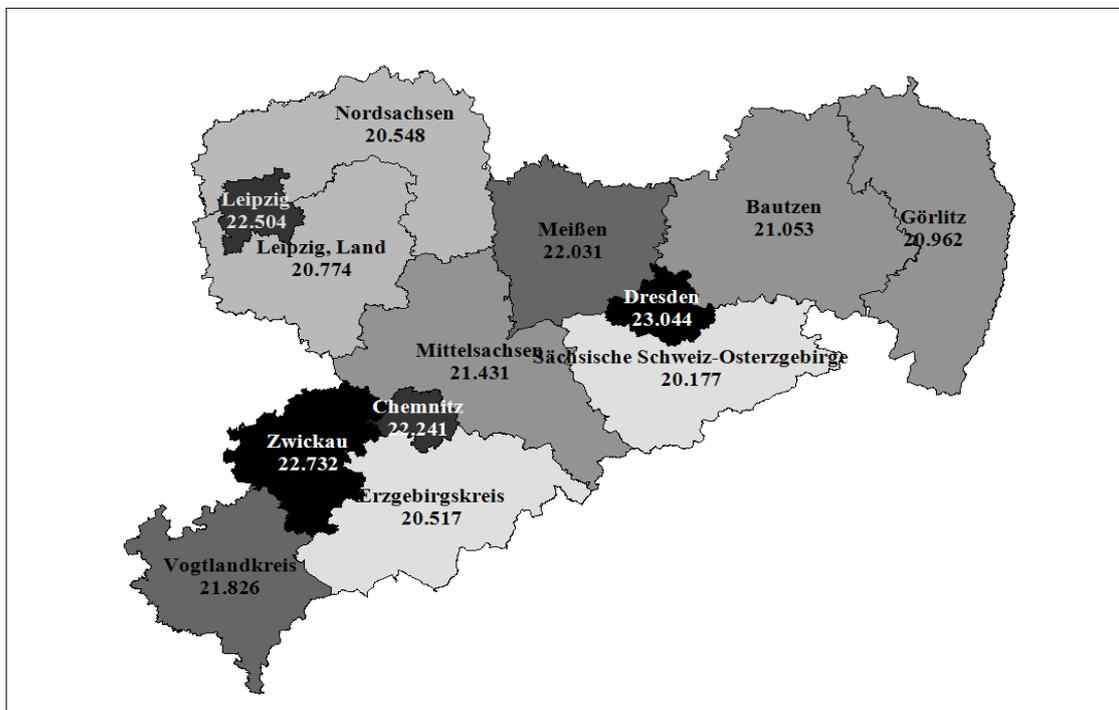
Wie zu erkennen ist, sind die Lebenshaltungskosten in den großen Städten Dresden und Leipzig am höchsten. Außerdem beeinflusst das Preisniveau dieser Städte offensichtlich das des Umlandes, wodurch hier ebenfalls höherer Werte zu beobachten sind. In der Darstellung entspricht der Wert 100 dem durchschnittlichen sächsischem Preisniveau. Es zeigt sich, dass alle größeren urbanen Gebiete, auch Chemnitz und Zwickau, höhere Preisniveaus aufweisen als der Schnitt aller Landkreise. Treibend wirken hier vor allem alle Kosten, welche aufgrund einer höheren Bevölkerungsdichte und damit Nutzungsrivalität entstehen (z. B. Wohnkosten, Flächennutzung). Kompensiert wird dieses höhere Preisniveau in aller Regel durch ein ebenfalls höheres Lohnniveau in den Städten bzw. Ballungsräumen. Die VGR dL erlaubt es, die nominalen durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter auf Ebene der Landkreise zu betrachten. Leider ist hierbei keine Gliederung nach Wirtschaftszweigen mehr möglich. Diese Daten wurden in Kombination mit dem Preisindex dazu verwendet, die realen Bruttolöhne und -gehälter für 2007 in den sächsischen Kreisen zu berechnen. Anschaulich stellt Abbildung 58 die Ergebnisse dar.

Abbildung 57: Regionale Preisniveauunterschiede in Sachsen 2007



Quellen: BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Abbildung 58: Reale Bruttolöhne und -gehälter in Sachsen 2007 (in €)



Quellen: AK VGR DL (2009), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Es ist zu erkennen, dass in den sächsischen Ballungsräumen auch preisbereinigt die höchsten Einkommen im innersächsischen Vergleich erzielt werden. Dresden liegt dabei mit über 23.000 € je Arbeitnehmer und Jahr vor Zwickau (22.700 €), Leipzig (22.500 €) und Chemnitz (22.200 €). Im Gegensatz zu den Preisniveaus zeigt sich bei der Betrachtung der Reallöhne in den peripheren Regionen kein eindeutiges Bild. So fällt z. B. der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge aufgrund eines relativ hohen Preisniveaus beim Reallohn deutlich zurück (20.200 €), während der Landkreis Meißen bei einem ähnlichen Preisniveau mit über 22.000 € durchschnittlichem Reallohn eine gute Position erreicht. Des Weiteren zeigt sich, dass nicht in allen Landkreisen mit einem niedrigen Preisniveau auch hohe Reallöhne erzielt werden können. Während im Vogtland mit einem sehr niedrigen Preisniveau relativ hohe Reallöhne erreicht werden können, gilt dies nicht für die Region Bautzen oder den Erzgebirgskreis. Die Ursachen hierfür sind in verhältnismäßig niedrigen Nominallöhnen zu suchen.

Aussagen für verschiedene Wirtschaftszweige lassen sich mit den verfügbaren Datenquellen nur sehr begrenzt auf Kreisebene treffen. An dieser Stelle soll daher wie folgt verfahren werden. Die verfügbaren Informationen über Bruttolöhne und -gehälter in verschiedenen Wirtschaftszweigen reichen nur bis auf die Ebene der Bundesländer. Daher werden die Bruttolöhne und -gehälter der verschiedenen Wirtschaftszweige in Sachsen um das jeweilige Preisniveau in den einzelnen Kreisen bereinigt. Dadurch wird zwar lediglich die Reihenfolge gemäß des Preisindex abgebildet, aber man gewinnt einen Überblick darüber, wo in Sachsen ein durchschnittlicher Branchenlohn wie viel Kaufkraft besitzt. In Tabelle 3 sind die Resultate dargestellt.

Wie schon aus Abbildung 57 zu erkennen war, sind der Vogtlandkreis und der Landkreis Görlitz die günstigsten Regionen in Sachsen. Daher besitzen durchschnittliche Brancheneinkommen hier auch die höchste Kaufkraft. Je nach Wirtschaftszweig unterscheiden sich dabei die Reallöhne zum Teil deutlich voneinander. Während in günstigen Regionen im Handel, Gastgewerbe und Verkehr so maximal 17.700 € im Jahr erreicht werden, liegen die Löhne im Verarbeitenden Gewerbe hier fast 10.000 € im Jahr höher. Eines muss an dieser Stelle aber gesondert erwähnt werden. Während regionale Preisniveauunterschiede bei der Entlohnung in der Privatwirtschaft häufig berücksichtigt werden, existiert solch ein Mechanismus im öffentlichen Dienst vor allem auf Kreisebene nicht. Es kann also davon ausgegangen werden, dass ein Angestellter im öffentlichen Dienst in Dresden das gleiche Einkommen erzielt wie in Görlitz. Daher ist es sehr unwahrscheinlich, dass sich die Nominallöhne in der öffentlichen Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung sachsenweit unterscheiden, sprich die Annahme gleicher Nominallöhne in den verschiedenen Kreisen aus Tabelle 3 sollte hier zutreffen. Zum anderen sorgt die fehlende regionale Differenzierung wiederum dafür, dass das sachsenweite

Lohnniveau im öffentlichen Dienst relativ hoch ist. Es wird nur vom Verarbeitenden Gewerbe übertroffen.

Tabelle 3: Reale Bruttolöhne und -gehälter in den sächsischen Kreisen 2007 (in €)

	Durchschnittliche Bruttolöhne und -gehälter	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel; Gastgewerbe und Verkehr	Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	Öffentlicher Dienst
	Kreisdaten	Lohninformationen für den Freistaat Sachsen				
		26.311	20.565	17.301	21.171	24.916
Vogtlandkreis	21.260	27.011	21.112	17.762	21.735	25.579
Görlitz	20.467	26.948	21.063	17.720	21.684	25.519
Erzgebirgskreis	20.231	26.685	20.857	17.547	21.472	25.270
Mittelsachsen	21.294	26.480	20.697	17.412	21.307	25.076
Nordsachsen	20.422	26.476	20.694	17.410	21.304	25.073
Zwickau	22.773	26.264	20.528	17.270	21.133	24.871
Bautzen	21.118	26.230	20.501	17.248	21.106	24.839
Chemnitz, Stadt	22.358	26.173	20.457	17.210	21.060	24.785
Leipzig	20.936	26.108	20.406	17.168	21.008	24.724
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	20.465	25.941	20.276	17.058	20.873	24.565
Meißen	22.459	25.810	20.174	16.972	20.768	24.442.
Leipzig, Stadt	23.065	25.671	20.065	16.880	20.656	24.310
Dresden, Stadt	24.177	25.078	19.601	16.490	20.179	23.748

Quellen: AK VGR DL (2009b), BBSR (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Im Hinblick auf die privatwirtschaftlichen Sektoren ist davon auszugehen, dass es hier durchaus regionale Anpassungen an unterschiedliche Preisniveaus gibt. Einen Anhaltspunkt dafür bildet die Spalte der durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter. Hier sind nochmals die Daten aus Abbildung 58 dargestellt. Wie schon zuvor erläutert, zeigt sich, dass Regionen mit hohem Preisniveau nicht zwangsläufig geringere Reallöhne aufweisen, ganz im Gegenteil. Daher ist anzunehmen, dass die Nominallöhne in den verschiedenen privatwirtschaftlichen Branchen in teuren Regionen eher höher sind als in Kreisen mit niedrigem Preisniveau. Umgekehrt gilt nur für einige Kreise mit niedrigen Lebenshaltungskosten, dass hier niedrigere Nominaleinkommen überkompensiert werden,

spricht das Reallohniveau durch niedrigere Preise angehoben wird. Zwickau und der Vogtlandkreis sind dafür beispielhaft, während Dresden und Leipzig dafür sprechen, dass es in teuren Regionen auch höhere Nominaleinkommen gibt.

Es kann also einerseits gesagt werden, dass die höheren Lebenshaltungskosten in urbanen Regionen durch höhere Nominallöhne teilweise überkompensiert werden. Andererseits gilt nicht für alle Landkreise mit niedrigem Preisniveau, dass dort höhere Reallöhne erzielt werden. Zwar gibt es auch hier Beispiele für eine Überkompensation, jedoch überwiegt der Anteil von Landkreisen, in denen trotz günstiger Preise nur unterdurchschnittliche Reallöhne erreicht werden können.

6. Arbeitsplatzrisiken im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft

In dem letzten inhaltlichen Kapitel soll das Arbeitsplatzrisiko in der Privatwirtschaft mit dem im öffentlichen Dienst verglichen werden. Hintergrund dieser Untersuchung ist die Vermutung, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko im öffentlichen Dienst geringer als in der Privatwirtschaft ist. Diese Vermutung liegt der häufigen Argumentation einer Risiko-prämienüberlegung zugrunde, wonach zwar der Arbeitsplatz relativ zur Privatwirtschaft sicherer, dafür aber der Verdienst dementsprechend geringer ist. Um eine Aussage über diese Korrelation geben zu können, bedarf es, nach der oben ausführlich geführten Diskussion über die Lohnniveaus in den einzelnen Wirtschaftszweigen, einer Analyse des Arbeitsplatzrisikos.

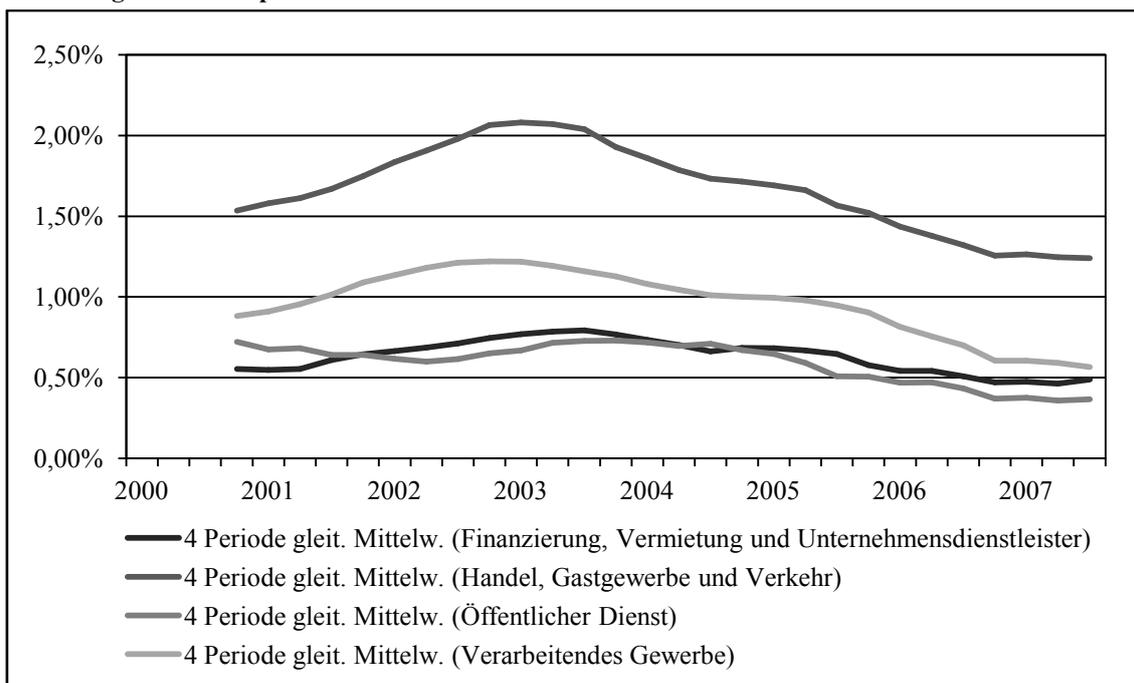
Methodisch wurde das Arbeitsplatzrisiko über die Berechnung von Arbeitsplatz-Austritts-Raten (AAR) modelliert. Dabei wird zwischen zwei Zeitpunkten der Anteil der Beschäftigten in jedem Wirtschaftsbereich bestimmt, die ihr Arbeitsverhältnis (auch freiwillig) verlassen und nicht sofort neu beschäftigt werden. Konkret werden die Individuen, die in einem Quartal beschäftigt sind, aber in dem darauffolgenden arbeitslos, ins Verhältnis gesetzt mit allen Individuen der ersten Periode. Die AAR bilden damit die Flussgröße aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit ab. Je höher die berechneten Anteile sind, umso mehr Personen werden im Quartalsübergang arbeitslos. Die Analyse wird zwar ein wenig verzerrt durch Personen, die aus persönlichen Gründen ihr Arbeitsverhältnis lösen. Der verzerrende Effekt sollte allerdings nicht besonders stark ins Gewicht fallen, da das Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen lediglich einen kleinen Prozentsatz ausmacht. Auch befristete Arbeitsverhältnisse, die direkt in Arbeitslosigkeit münden, treiben die AAR ein wenig nach oben. Es ist aber davon auszugehen, dass sich befristete Arbeitsverhältnisse relativ gleichmäßig über alle Wirtschaftszweige verteilen, wodurch diese Verzerrung im Vergleich nicht ins Gewicht fällt.

Datengrundlage für die Untersuchung war erneut das BA-Beschäftigtenpanel [vgl. IAB (2008)]. Die Information über den Arbeitsplatzverlust ist darin leider nicht durchgehend abgefragt, sondern erst ab dem 1. Quartal 2000. Der Betrachtungszeitraum erstreckt sich dementsprechend vom 1. Quartal 2000 bis zum 4. Quartal 2007. Die Analyse wurde getrennt für Ost- und Westdeutschland durchgeführt, um spezifische Eigenheiten der beiden Landesteile zu identifizieren. In der folgenden Betrachtung wird der Wirtschaftsbereich der Bauwirtschaft vernachlässigt. Dies geschieht vor allem aufgrund der hohen Volatilität bedingt durch die hohe saisonale Abhängigkeit dieses Wirtschaftsbereiches. In einer einheitlichen Darstellung aller Sektoren würden sowohl die große Varianz als

auch die hohen Prozentwerte der Bauwirtschaft den Analysegehalt der Darstellungen für die verbleibenden Wirtschaftssektoren minimieren.

In Westdeutschland zeigen erwartungsgemäß die Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes als auch der Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr die größte Varianz. Das Arbeitsplatzrisiko für den öffentlichen Dienst und den Bereich der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister verändert sich im Zeitverlauf in Westdeutschland weit weniger und liegt darüber hinaus auch auf einem deutlich niedrigeren Niveau als in den zuvor genannten Sektoren. Die aufgestellte Vermutung bezüglich des geringen Arbeitsplatzrisikos im öffentlichen Dienst scheint durch das Bild in Abbildung 59 bestätigt zu werden. Des Weiteren lässt sich deutlich der letzte Aufschwung zwischen 2003 und 2007 verfolgen. In diesem Zeitraum nahm das Arbeitsplatzrisiko in Westdeutschland über alle Sektoren ab.

Abbildung 59: Arbeitsplatzrisiko in Westdeutschland

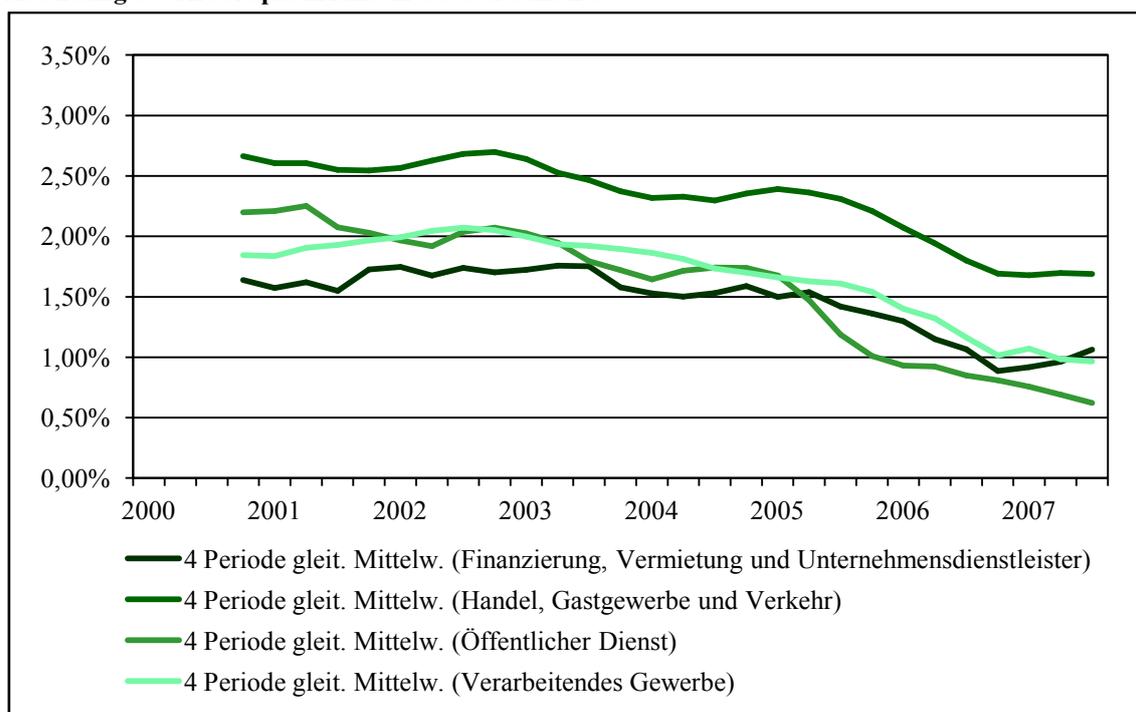


Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Für Ostdeutschland wird in Abbildung 60 das über lange Zeit deutlich höhere Niveau des Arbeitsplatzrisikos deutlich. Erst ab 2005 senken sich die Risiken ab, erreichen aber auch zum Ende des Beobachtungszeitraums noch nicht ganz das niedrige Niveau von Westdeutschland. Lediglich das Arbeitsplatzrisiko im öffentlichen Dienst ist Ende 2007 in beiden Landesteilen nahezu identisch. Ein weiterer Unterschied zu Westdeutschland ist die größere Varianz des Arbeitsplatzrisikos in der zeitlichen Betrachtung. Die Sai-

soneffekte zeigen sich deutlicher in Ostdeutschland. Dies lässt sich mit dem flexibleren und weniger regulierten Arbeitsmarkt in Ostdeutschland begründen. Die Grundthese eines geringeren Arbeitsplatzrisikos im öffentlichen Dienst bestätigt sich aber auch für Ostdeutschland. Während zu Beginn des Beobachtungszeitraumes noch kein klarer Unterschied zwischen den einzelnen Sektoren identifizierbar ist, zeichnet sich gegen Ende des Beobachtungszeitraumes ein klarer Abwärtstrend der AAR ab, sodass immerhin ein signifikant niedrigeres Risiko des öffentlichen Diensts im Vergleich zum Handelssektor konstatiert werden kann. Das Risiko im Verarbeitenden Gewerbe und im Finanzierungssektor ist zwar im Gleichlauf zum öffentlichen Dienst ebenfalls gefallen, allerdings scheint sich am Rand des Beobachtungszeitraumes das Arbeitsplatzrisiko des öffentlichen Dienstes auf niedrigerem Niveau einzufinden als das im Verarbeitenden Gewerbe oder im Finanzierungssektor.

Abbildung 60: Arbeitsplatzrisiko in Ostdeutschland



Quellen: IAB (2008), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Um eine Einschätzung über die Beziehung zwischen Lohnhöhe und Arbeitsplatzrisiko leisten zu können, wird abschließend der Finanzierungssektor dem öffentlichen Dienst im Vergleich gegenübergestellt. Der Finanzierungssektor wurde gewählt, da hier die Qualifikationsstruktur ähnlich der des öffentlichen Dienstes ist. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Gegenüberstellung sind in Tabelle 4 dargestellt. Verglichen wurde hierbei jeweils das mittlere Qualifikationsniveau in beiden Sektoren. Dies wurde aus zwei

Gründen gewählt. Zum einen stellt die Gruppe der Beschäftigten mit einem Berufsabschluss den mit Abstand größten Teil der Beschäftigten in beiden Sektoren und zum anderen erlaubt die große Stichprobenanzahl valide Aussagen. In Tabelle 4 wird der Jahresdurchschnitt für 2007 angegeben.

Tabelle 4: Lohn und Arbeitsplatzrisiko im Vergleich

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Lohn	Arbeitsplatzrisiko	Lohn	Arbeitsplatzrisiko
Öffentliche Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung	2.882,71 € 100%	0,26% 100%	2.407,04 € 100%	0,61% 100%
Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleistung	2.795,45 € 96,97%	0,36% 137%	2.165,41 € 89,89%	0,92% 150,1%

Quellen: IAB (2008), Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Der Vergleich des Vollzeitlohns mit dem Arbeitsplatzrisiko in beiden Sektoren zeigt, dass die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in beiden Landesteilen durchschnittlich besser verdienen und gleichzeitig einem geringeren Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt sind. Besonders deutlich wird dies in Ostdeutschland, wo die Arbeitnehmer im Finanzierungssektor lediglich ca. 90 % des durchschnittlichen Lohnniveaus im öffentlichen Dienst erreichen, sich allerdings einem um 50 % höheren Arbeitsplatzrisiko gegenübersehen. Im Westen erreichten Angestellte der öffentlichen Verwaltung, Sicherheit und Sozialversicherung mit einem Berufsabschluss 2007 im Schnitt um 3 % höhere Einkommen als in der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistung, während das Arbeitsplatzrisiko hier nur 37 % über dem im öffentlichen Dienst lag. In beiden Landesteilen sind damit öffentliche Beschäftigungsverhältnisse (mit einem Berufsabschluss) tendenziell besser bezahlt und sicherer. Im Osten ist die Differenz deutlich größer als im Westen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf das Risiko als auch in Bezug auf die Entlohnung.

7. Zusammenfassung und Fazit

Abschließend erfolgt eine kurze inhaltliche Zusammenfassung der erarbeiteten Resultate und darauf aufbauend schließt das Gutachten mit einem Fazit. Im ersten Teil der Arbeit (Kapitel 2) wurde ein detailliertes Bild der Lohnentwicklung in Ost- und Westdeutschland präsentiert. Dabei wurde mit Hilfe von sowohl aggregierten als auch mit individuellen Daten die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter seit 1994 bzw. 1998 dargelegt. Diese umfangreiche Darstellung erfolgte für verschiedenste Wirtschaftszweige, um einen genauen Vergleich zwischen den privatwirtschaftlichen Sektoren und dem öffentlichen Dienst zu leisten. Die Analyse dieser Nominallohnentwicklungen lieferte folgende Kernaussagen:

- In allen Branchen ist eine deutliche Lohnkonvergenz bis Mitte der neunziger Jahre zu beobachten. Danach erfolgte eine enorme Verlangsamung des Angleichungsprozesses. In einigen Branchen wird die Nominallohndifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland in den letzten Jahren wieder größer.
- Es zeigen sich teilweise erhebliche Unterschiede zwischen der Analyse von Individualdaten und der Analyse von aggregierten Informationen. Die Lohnunterschiede betragen dabei bis zu 10.000 € im Jahr. Erklärt werden kann dies durch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Die Betrachtung der individuellen Daten des BA-Beschäftigtenpanels wurde, im Gegensatz zu den aggregierten Informationen des AK VGR DL, ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte konzentriert.
- Unabhängig von der Datengrundlage zeigt sich aber, dass die Bruttolöhne und -gehälter im öffentlichen Dienst in Westdeutschland nur von denen der Finanzwirtschaft und des Verarbeitenden Gewerbes überboten werden. In Ostdeutschland variiert das Ergebnis mit der Datengrundlage. Bei der Analyse individueller Vollzeitbeschäftigungsdaten übertreffen die Löhne im öffentlichen Dienst zusammen mit denen des Finanzsektors sogar die Gehälter im Verarbeitenden Gewerbe. Bei Betrachtung der aggregierter Daten des AK VGR DL werden im Verarbeitenden Gewerbe im Osten ebenfalls vergleichbare Löhne erwirtschaftet wie im öffentlichen Dienst.
- Es gilt aber zu berücksichtigen, dass das (Aus-)Bildungsniveau einen erheblichen Einfluss auf die Lohnzahlungen hat. Da im öffentliche Dienst zusammen mit dem Finanzsektor und dem Verarbeitenden Gewerbe deutlich mehr gut und sehr gut qualifizierte Arbeitnehmer beschäftigt sind als in den Vergleichsbranchen, erklärt sich dadurch ein Teil der höheren Löhne.

- Branchen, in denen ein hoher Kosten- und Konkurrenzdruck vorherrscht bzw. bei denen regionale Umsatzmöglichkeiten der limitierende Faktor sind, weisen allgemein niedrigere Löhne auf. Dies betrifft im Rahmen der Untersuchung vor allem den Handel, das Gast- und das Baugewerbe.

In den folgenden Kapiteln wurden die Tariflohnentwicklungen in den wichtigsten Wirtschaftszweigen dargestellt und anschließend mit den Lohnentwicklungen gemäß den Daten des AK VGR DL gegenübergestellt. Die Kernpunkte dieser Untersuchung sind folgende:

- Vor allem in den Dienstleistungsbereichen wurde schon relativ früh eine Angleichung der Tariflöhne in Ost- und Westdeutschland realisiert. Jedoch ist in diesen Sektoren oftmals eine relativ geringe Tarifbindung zu beobachten. Des Weiteren wurden zwar häufig die Löhne angeglichen, aber die Arbeitszeiten unterscheiden sich weiterhin.
- In Sektoren mit einer höheren Tarifbindung, vor allem im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe plus Baugewerbe), fand die Tariflohnangleichung deutlich schleppender statt. Teilweise wurde erst 2009 ein einheitliches Lohnniveau erreicht, wobei auch hier noch Arbeitszeitdifferenzen vorhanden sind. Im Baugewerbe ist sogar eine Öffnung der Tariflohnschere zu sehen.
- Der öffentliche Dienst vollzog die endgültige Lohnanpassung ebenfalls erst 2009 bzw. 2010. Dies ist vor allem den haushaltspolitischen Überlegungen sowie der fast einhundertprozentigen Tarifbindung geschuldet. Beides sorgte dafür, dass der Anpassungsprozess verhältnismäßig lange dauerte.

Da eine reine Nominallohn Betrachtung nur unzureichende Aussagen bezüglich des tatsächlichen Lohnniveaus erlaubt, wurde im Anschluss an die Nominal- und Tariflohn Betrachtung eine Analyse der Preisniveauunterschiede und damit der Reallöhne vorgenommen. Die Betrachtungsebenen waren dabei zum einen die Bundesländer und zum anderen die sächsischen Kreise. Damit sollte ein möglichst vollständiger Reallohnvergleich gewährleistet werden. Folgende Ergebnisse lassen sich hierbei zusammenfassen:

- In Ostdeutschland ist das Preisniveau tendenziell niedriger als im Westen, wobei die Unterschiede zu den günstigsten westdeutschen Flächenländern marginal sind. Außerdem sind die Lebenshaltungskosten in den Ballungsräumen allgemein höher als in ländlichen Regionen.
- Lohnunterschiede werden nicht generell durch Unterschiede in den regionalen Preisniveaus kompensiert. Tendenzuell ist sogar zu beobachten, dass in teuren Regionen die Löhne auch preisbereinigt höher sind als in günstigen Regionen. Im

Osten sind im Vergleich zu Westdeutschland sowohl die Nominal- als auch die Reallöhne niedriger.

- Die Reallohndifferenzen sind im Baugewerbe und im Handel am niedrigsten. Aufgrund der geringeren Nominallohnunterschiede und dem etwas höheren Preisniveau in Westdeutschland fallen die Reallohnunterschiede noch geringer aus.
- Der öffentliche Dienst ist der einzige Sektor, in dem kein Ost-West-Gefälle in Bezug auf die realen Einkommen zu erkennen ist. Die Reallohnunterschiede sind hier am geringsten und sowohl im Osten (Sachsen) als auch im Westen (Baden-Württemberg) finden sich Länder mit relativ niedrigen Reallöhnen.
- Auf Ebene der sächsischen Kreise finden sich identische Beobachtungen. Hier ist aber vor allem darauf zu achten, dass sich öffentliche Gehälter landesweit nicht unterscheiden. Daher weisen einige Kreise einen deutlichen Kaufkraftvorteil auf, sprich hier sind öffentliche Arbeitsverhältnisse besonders attraktiv.

Den Abschluss der Untersuchung bildete eine Auswertung von Arbeitsplatzrisiken mit Hilfe von Individualinformationen. Dabei stand die Frage im Vordergrund, ob unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten eines Arbeitsplatzverlustes in Ost- und Westdeutschland und in verschiedenen Wirtschaftszweigen zu beobachten sind. Unsere Untersuchung zeigt dabei folgendes:

- Phasen wirtschaftlichen Aufschwungs senken allgemein das Arbeitsplatzrisiko. Außerdem sind starke saisonale Zyklen zu beobachten, wobei diese nahezu alle Branchen betreffen.
- Das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes ist im Osten tendenziell höher als im Westen. Dies galt lange Zeit auch für öffentliche Angestellte. Ansonsten entspricht die Reihenfolge der Branchen im Hinblick auf das Arbeitsplatzrisiko in Ostdeutschland der in Westdeutschland.
- Das Risiko den Arbeitsplatz zu verlieren, ist im öffentlichen Dienst am geringsten. Dies gilt für den aktuellen Rand der Analyse auch für Ostdeutschland, wobei hier längere Zeit kein eindeutig niedrigeres Risiko ersichtlich war.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Lohnunterschiede in Ost- und Westdeutschland im privatwirtschaftlichen Bereich in den letzten Jahren nur sehr langsam weiter reduziert bzw. abgebaut haben. Eine ähnliche Entwicklung stellt ein realistisches Szenario für die nächsten Jahre dar. Die Lohnentwicklung der letzten Jahre gibt keinen Anlass eine andere Entwicklung zu sehen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Nominal- als auch für die Reallöhne. Die sehr zügige tarifliche Anpassung in einigen Branchen zeigte in der

Vergangenheit nur wenig Wirkung in Bezug auf die tatsächlichen Verdienste. Tendenziell fand die Tariflohn Anpassung in Branchen mit geringer Tarifbindung in Ostdeutschland am schnellsten statt (z. B. Handel oder Verarbeitendes Gewerbe). Wirtschaftszweige mit einer hohen Tarifbindungsrate vollzogen die Anpassung langsamer bzw. ermöglichen weiterhin Differenzierungen. Einzige Ausnahme bildet der öffentliche Dienst. Hier fand zwar die Anpassung über einen sehr langen Zeitraum statt, jedoch sind hier auch die Bruttolöhne und -gehälter durch die fast einhundertprozentige Tarifbindung am ehesten tatsächlich angeglichen. Berücksichtigt man regionale Preisniveauunterschiede, so verschwimmen die Ost-West-Lohnunterschiede im öffentlichen Dienst noch stärker. Während in der privaten Wirtschaft noch deutliche Differenzen zwischen den (Real-) Löhnen in Ost und West beobachtet werden können, sind diese im öffentlichen Dienst nicht mehr erkennbar. Dabei gilt es zu beachten, dass es in der Wirtschaft, auch durch tarifliche Regelungen gedeckt, durchaus noch die Möglichkeit einer regionalen Lohndifferenzierung gibt. Dies soll vor allem die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen sicherstellen, welche unter Umständen nur auf regionalen Märkten tätig sind. Aufgrund der teilweise deutlich unterschiedlichen Preisniveaus in Verbindung mit Abweichungen in der Wirtschaftskraft (Steueraufkommen etc.) einzelner Körperschaften ist daher zu überlegen, ob ähnliche Klauseln auch für die öffentlichen Beschäftigten eingeführt werden sollten.

LITERATURVERZEICHNIS

- AK VGR dL – ARBEITSKREIS VOLKSWIRTSCHAFTLICHE GESAMTRECHNUNGEN DER LÄNDER (Hrsg.) (2009a): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen Deutschlands, Reihe 1, Band 1.
- AK VGR dL – ARBEITSKREIS VOLKSWIRTSCHAFTLICHE GESAMTRECHNUNGEN DER LÄNDER (Hrsg.) (2009b): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und Landkreisen Deutschlands, Reihe 2, Band 1.
- Arbeitsgesetze (o. V.) (2006): Beck-Texte im dtv (Arbeitsgesetze), 69. Auflage, München.
- BERLEMANN, M., ENGELMANN, S., GÖTHEL, M., GRUNDIG, B., POHL, C., RAGNITZ, J. und H. SCHMALHOLZ (2008): Die neuen Bundesländer im internationalen Standortvergleich, ifo Dresden Studien Nr. 43, Dresden/München.
- BBSR – BUNDESINSTITUT FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG (Hrsg.) (2008): Regionaler Preisindex, Band 30, Kapitel 5, Bonn.
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.) (2010): <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009> , Stand: 26.04.2010.
- ECK, A., THATER, C. und J. STEINBRECHER (2009): Langfristige Prognose der Einnahmeentwicklung für die ostdeutschen Flächenländer bis zum Jahr 2025, Jahrbuch für öffentliche Finanzen, Berlin.
- ELLGUTH, P. und S. KOHAUT (2010): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, WSI Mitteilungen Ausgabe 4/2010, Düsseldorf.
- HOFFMANN, C., MATTICZK, H. und W.-D. SPEICH (2006): Wirtschaftsentwicklung 2005 in Sachsen, Statistik in Sachsen 3-4/2006, Kamenz.
- IAB – INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.) (2008): BA-Beschäftigtenpanel. Scientific-Use-File des BA-Beschäftigtenpanel 1998-2007, Nürnberg.
- KAWKA, R. (2010): Regionale Preisunterschiede in den alten und neuen Ländern, ifo Dresden berichtet 2/2010, S. 5-16, Dresden.
- LESCH, H. (2001): Tarifpolitik und Tariflohntrends in den 90-er Jahren, IW-Trends, Nr. 1/2001, Köln 2001.

RAGNITZ, J. (2010): Strukturelle Ursachen des Einkommensrückstands Ostdeutschlands, ifo Dresden berichtet 2/2010, S. 17-23, Dresden.

STATISTISCHE BUNDESAMT (Hrsg.) (2010a): Indizes der Produktion und der Arbeitsproduktivität im Produzierenden Gewerbe, Fachserie 4 Reihe 2.1, Wiesbaden.

STATISTISCHE BUNDESAMT (Hrsg.) (2010b): Verbraucherpreisindizes für Deutschland, Fachserie 17 Reihe 7, Wiesbaden.

VER.DI - VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (Hrsg.) (2009): Tarifvereinbarung für den Einzelhandel in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, Leipzig.

VER.DI - VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI (Hrsg.) (2010): http://www.verdi.de/tarifpolitik/tarifarbeit_fb, Stand: 17.05.2010.

WSI - WIRTSCHATS- UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT (Hrsg.) (2010a): WSI Tarifarchiv, <http://www.boeckler.de/558.html>, Stand: 20.05.2010.

WSI - WIRTSCHATS- UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT (Hrsg.) (2010b): WSI Tarifhandbuch der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main.

ANHANG

Tabelle 5: Tarifabschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	3.354.400		IG Metall	Jun 2,0	-	-	-	36	39	30	30
1995	3.245.800	293.000	IG Metall	Mai 3,4 Nov 3,6	Juli 11,7	Jan-Apr je 77,97	-	36	39	30	30
1996	-	261.000	IG Metall	-	Juni 10,2	-	-	35	39	30	30
1997	3.182.600		IG Metall	Apr 1,5	Apr 1,5	Jan-Mrz 102,26	Jan-Mrz 102,26	35	38	30	30
1998	3.261.200		IG Metall	Apr 2,5	Apr 2,5	-	-	35	38	30	30
1999	3.261.200		IG Metall	Mrz 3,2	Mrz 3,2	Jan-Feb 178,95	Jan-Mrz 89,48	35	38	30	30
2000	3.279.100		IG Metall	Mai 3,0	Mai 3,0	Mrz- Apr 168,73	Mrz- Apr 168,73	35	38	30	30
2001	3.354.200		IG Metall	Mai 2,1	Mai 2,1	-	-	35	38	30	30
2002	3.354.200		IG Metall	Juni 3,1	Juni 3,1	Mai 120,00	Mai 110,00	35	38	30	30
2003	3.266.500		IG Metall	Juni 2,6	Juni 2,6	-	-	35	38	30	30
2004	841.700 (BW)	-	IG Metall	Mrz 1,5	-	-	-	35	38	30	30
2005	3.199.200		IG Metall	Mrz 2,0	Mrz 2,0	-	-	35	38	30	30
2006	3.206.700		IG Metall	Juni 3,0	Juni 3,0	Mrz- Mai 300,00	Mrz- Mai 300,00	35	38	30	30
2007	3.371.400		IG Metall	Juni 4,1	Juni 4,1	Apr- Mai 400,00	Apr- Mai 400,00	35	38	30	30
2008	3.456.900		IG Metall	Juni 1,7	Juni 1,7	-	-	35	38	30	30
2009	2.231.900		IG Metall	Feb 2,9 Mai 2,1	Feb 2,9 Mai 2,1	-	-	35	38	30	30
2010	-		IG Metall	-	-	-	-	35	38	30	30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 6: Tarifabschlüsse in der Chemieindustrie

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	693.000	50.000	IG CPK	Mrz 2,0	Apr 4,5 Dez 4,0	-	-	37,5	40	30	30
1995	648.200	48.000	IG CPK	Apr 3,8	Mrz 3,0 Juni 5,1	Feb- Mrz 112,48	-	37,5	40	30	30
1996	634.300	35.000	IG CPK	Apr 2,0	Jan 3,2 Mai 3,5	-	Aug- Sep 51,13	37,5	40	30	30
1997	612.200	33.000	IG BCE	Apr 1,5	Okt 2,5	Mrz 30,68	-	37,5	40	30	30
1998	603.200	31.500	IG BCE	Apr 2,4	-	-	Nov 30,68 Dez 30,68	37,5	40	30	30
1999	603.200	31.500	IG BCE	Juli 3,0	Jan 3,7	Juni 102,26	-	37,5	40	30	30
2000	588.200	30.500	IG BCE	Juli 2,2	Jan 2,3 Juli 2,8	-	-	37,5	40	30	30
2001	560.600	34.200	IG BCE	Juli 2,0	Jan 2,8	-	-	37,5	40	30	30
2002	560.600	34.200	IG BCE	Mai 3,3	Mai 3,3 Okt 2,8	Apr 85,00	-	37,5	40	30	30
2003	585.500	34.600	IG BCE	Juni 2,6%	Juni 2,6 Okt 2,8	Mai 40,00	-	37,5	40	30	30
2004	585.500	37.000	IG BCE	Juli 1,5	Aug 1,5 Okt 1,7	-	-	37,5	40	30	30
2005	523.000	37.900	IG BCE	Juli 2,7	Aug 2,7 Okt 2,5	-	-	37,5	40	30	30
2006	-	-	IG BCE		Okt 1,5	-	-	37,5	40	30	30
2007	512.200	36.400	IG BCE	Mrz 3,6	Apr 3,7 Okt 1,6	Apr 70,00	Mrz 70,00	37,5	40	30	30
2008	520.500	38.600	IG BCE	Apr 4,4	Mai 4,4 Okt 2,0	-	-	37,5	40	30	30
2009	-	-	-	Mai 3,3	Juni 3,3 Okt 1,98	-	-	37,5	40	30	30
2010	-	-	-	-	-	-	-	37,5	40	30	30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 7: Tarifabschlüsse im Baugewerbe

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	962.800	309.900	IG BSE	Apr 3,1 Sep 3,1	Apr 3,1 Sep 3,1	-	-	39	39	23-26	23-27
1995	933.700	361.000	IG Bau	Apr 3,8 Okt 2,2	Apr 2,2	Mai 25,56	-	39	39	23-26	23-27
1996	940.100	-	IG Bau	Sep 1,85	Sep 1,85	-	-	39	39	23-26	23-27
1997	1.166.000		IG Bau	-	Apr 93 West- niveau	-	-	39	39	23-26	23-27
1998	1.075.000		IG Bau	Okt 1,5	Okt 1,5	-	-	39	39	23-26	23-27
1999	744.500 (inkl. Berlin)	330.500	IG Bau	-	-	-	-	39	39	30	30
2000	660.900	277.800 (ohne Berlin)	IG Bau	-	-	-	-	39	39	30	30
2001	872.900		IG Bau	Apr 1,4	Apr 1,4	-	-	39	39	30	30
2002	850.800 (ohne Bayern)		IG Bau	Apr 3,2	Apr 3,2	Juni- Aug je 75,00	Juni- Aug je 75,00	39	39	30	30
2003	552.100 (inkl. Berlin)	170.300 (ohne Berlin)	IG Bau	Apr 2,4	Apr 2,4	-	-	39	39	30	30
2004	-	-	IG Bau	-	-	-	-	39	39	30	30
2005	635.100 (ohne Bayern)		IG Bau	-	-	Sep- Mrz 06 je 30,00	Sep- Mrz 06 je 15,00 nur Berlin	39	39	30	30
2006	-	-	IG Bau	Apr 1,0	Apr 1,0	-	-	40	40	30	30
2007	581.700		IG Bau	Juni 3,1	Juni 3,1	-	-	40	40	30	30
2008		140.100 (ohne Ost- Berlin)	IG Bau	Apr 1,5 Sep 1,6	Apr 1,5 Sep 1,6	-	-	40	40	30	30
2009	561.900		IG Bau	Juni 2,3	Juni 2,3	Apr- Mai 60,00	Apr- Mai 60,00	40	40	30	30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 8: Tarifabschlüsse im Einzelhandel

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	-	300.000	HBV	-	Mai 4,1			38,5	40	31-37	-
1995	-	300.000	HBV	Mai 3,6	Mrz 4,1	Mrz-Aug 102,26	Mai-Jun 76,69€	38,5	39	31-37	-
1996	477.500 (NRW)	300.000	HBV	Apr 1,85	Juli 3,6			38,5	39	31-37	-
1997	472.200 (NRW)	354.700	HBV	Nov 1,5	Aug 94 (West)	Apr-Okt 61,36		38,5	39	31-37	-
1998	471.600 (NRW)	163.800 (SA+Sachsen)	HBV	Juni 2,1	Jan-Dez 94 (West)		Dez 56,24€	38,5	39	31-37	-
1999	-	-	HBV	-	Apr 100 (West)	-	-	37,5	38	31-37	-
2000	470.000 (NRW)	355.100	HBV	Mai 2,5	Juli 2,5	-	-	37,5	38	31-37	-
2001	463.900 (NRW)	331.400	ver.di	Apr 2,7	Juli 2,7	-	-	37,5	38	31-37	-
2002	462.000 (NRW)	-	ver.di	Aug 3,1	-	Apr-Juli 180,00	-	37,5	38	31-37	-
2003	461.100 (NRW)	313.100	ver.di	Juli 1,7	Sep 1,8	Apr-Juni 51,00	-	37,5	38	31-37	30-36
2004	-	-	ver.di	Juli 1,8	Aug 1,8	Apr-Juni 75,00	-	37,5	38	31-37	30-36
2005	-	-	ver.di	-	-	-	-	37,5	38	31-37	30-36
2006	428.800	288.500 (ohne Ost-Berlin)	ver.di	Sep 1,0	Okt 1,0	Jan-Dez 200,00		37,5	38	31-37	30-36
2007	-	-	ver.di	-	-	Jan-Dez 75,00		37,5	38	31-37	30-36
2008	441.600 (NRW)	290.800	ver.di	Mai 3,0	Mai 3,0	Jan-Apr 09 400,00		37,5	38	31-37	30-36
2009	441.600 (NRW)	295.200	ver.di	Sep 2,0	Sep 2,0	-	-	37,5	38	31-37	30-36
2010	-	-	ver.di	Sep 1,5	Sep 1,5	Apr 150,00	Apr 150,00	37,5	38	31-37	30-36

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 9: Tarifabschlüsse im Groß- und Außenhandel

Jahr	Mitglieder		Gewerk- schaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundes- gebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1997	302.700 (NRW)	19.100 (Sachsen)	HBV	Mrz 1,5	Juli 1,5	-	-	38,5	40	26-30	-
1998	302.700 (NRW)	18.500 (Sachsen)	HBV	Mai 2,5	Jan 1,5 Juli 2,5	Apr 30,68 Mai 30,68	-	38,5	40	26-30	-
1999	299.000 (NRW)	-	HBV	Juni 3,1	-	-	-	38,5	40	30	30
2000	293.200 (NRW)	19.100 (Sachsen)	HBV	Apr 2,5	Juni 2,5	-	-	38,5	40	30	30
2001	-	-	-	Apr 2,8	Mai 2,8	-	-	38,5	40	30	30
2002	304.300 (NRW)	17.400 (Sachsen)	ver.di	Aug 3,1	Aug 3,1	Jan 159,52 Juli 170,00	Juli 140,00	38,5	39	30	30
2003	297.300 (NRW)	17.400 (Sachsen)	ver.di	Juli 1,6	Aug 1,6	Apr- Juni 123,00	Juli 90,00	38,5	39	30	30
2004	-	-	ver.di	-	-	Apr- Juni 132,00	Mai- Aug 105,00	38,5	39	30	30
2005	311.300 (NRW)	17.400 (Sachsen)	ver.di	Sep 0,5	Sep 0,5	Apr- Aug 260,00	Mai- Aug 230,00	38,5	39	30	30
2006	-	-	ver.di	Juni 1,7	Juni 1,7	-	-	38,5	39	30	30
2007	297.100 (NRW)	15.700 (Sachsen)	ver.di	Aug 3,3	Aug 3,3	-	-	38,5	39	30	30
2008	-	-	ver.di	Aug 2,4	Aug 2,4	-	-	38,5	39	30	30
2009	300.500 (NRW)	15.200 (Sachsen)	ver.di	Okt 2,0	Okt 2,0	-	-	38,5	39	30	30
2010			ver.di	Juni 1,5	Juni 1,5	Sep 125,00	Sep 125,00	38,5	39	30	30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 10: Tarifabschlüsse im Hotel- und Gastgewerbe

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	Bayern	Sachsen		Bayern	Sachsen	Bayern	Sachsen	Bayern	Sachsen	Bayern	Sachsen
1994	126.800	-	NGG	Mai 3,0	Juli 5,0%	-	-	39	40	24-30	23-30
1995	126.300	14.200	NGG	Mai 3,5	-	-	Juli-Dez je 56,24	39	40	24-30	23-30
1996	126.300	-	NGG	Mai 1,9	-	Apr-Mai je 30,68	Jan-Aug 97 46,02	39	40	24-30	23-30
1997	123.900	37.100	NGG	Juni 1,8	Mrz 3,2	-	Sep 77,33	39	40	24-30	23-30
1998	122.600	38.200	NGG	Sep 1,9	Sep 2,0	-	-	39	40	24-30	23-30
1999	-	-	NGG	-	Apr 1,5	-	-	39	40	24-30	23-30
2000	122.900	-	NGG	Apr 2,5	-	-	-	39	40	24-30	23-30
2001	120.300	31.800	NGG	Mai 2,5	Mai 2,5	-	Jan-Apr 61,36	39	40	24-30	23-30
2002	122.600	31.300	NGG	Mai 2,7	Juli 2,0	Apr-Aug 102,26	Mai-Jun je 25,00	39	40	24-30	23-30
2003	124.400	-	NGG	Okt 1,5	Jan 1,5 Juli 2,1	-	-	39	40	24-30	23-30
2004	-	30.900	NGG	Juli 1,5	Okt 1,4	-	-	39	40	24-30	23-30
2005	-	-	NGG	-	Juli 1,4	-	-	39	40	24-30	23-30
2006	115.200	29.100	NGG	Mai 2,0	Okt 1,6	-	-	39	40	24-30	23-30
2007	119.100	-	NGG	Juni 2,2	Juni 1,5	-	-	39	40	24-30	23-30
2008	115.200	30.300	NGG	Mai 3,0	Okt 3,0	-	Juli-Sep 60,00	39	40	24-30	23-30
2009	-	-	NGG	Sep 2,5	-	-	-	39	40	24-30	23-30
2010	-	-	NGG	-	Jan 2,1	-	-	39	40	24-30	23-30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des ifo Instituts.

Tabelle 11: Tarifabschlüsse im Bankgewerbe

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	387.600	30.000	HVB	Apr 2,0	Feb 2,4 Juni 2,0 Sep 2,4	Feb-Mrz 153,39	-	39	40	30	
1995	383.300	30.100	HVB	Apr 3,8%	Feb 1,7 Juni 3,8	Feb-Mrz 219,86	-	39	40	30	
1996	-	383.300	HVB	Juli 1,9	-	-	-	39	40	30	
1997	408.000		HVB	Dez 2,0		Mai-Nov 153,39		39		30	
1998	-		HVB	-		-		39		30	
1999	-		HVB	Apr 3,1		Apr 3,1%		39		30	
2000	479.800		HVB	Apr 1,5 Aug 1,5	Jan-Mrz 178,95 Mai-Dez 204,52		39		30		
2001	471.600		ver.di	Mai 2,8		Apr 255,57		39		30	
2002	296.600 (ohne Genossenschaftsbanken)		ver.di	Juli 3,1		-		39		30	
2003	-		ver.di	Juli 2,0		-		39		30	
2004	454.000		ver.di	Jan 1,0 Sep 2,0	-		39		30		
2005	-		ver.di	Sep 1,6		-		39		30	
2006	264.000 (ohne Genossenschaftsbanken)		ver.di	Sep 3,0		Juni-Aug 100,00		39		30	
2007	-		ver.di	Dez 1,7		-		39		30	
2008	258500 (ohne Genossenschaftsbanken)		ver.di	Nov 2,5		Feb 200,00		39		30	
2009	-		ver.di	-		-		39		30	

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 12: Tarifabschlüsse im Versicherungsgewerbe

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	-	23.000	HVB	Feb 2,4 Sep 1,5	-	-	-	38	40	30	
1995	281.400	23.000	HVB	Mai 3,8	-	Feb- Apr je 102,26	-	38	40	30	
1996	273.800	23.000	HVB	Mai 1,9	-	-	-	38	40	30	
1997	287.200		HVB	Jan 1,9 Dez 2,0		Mai-Nov 153,39		38	39	30	
1998	292.100		HVB	-		-		38		30	
1999	292.100		HVB	Apr 3,2		Jan-Mrz 178,95		38		30	
2000	292.700		ver.di	Mai 2,5		Apr 102,26		38		30	
2001	226.900		ver.di	Jun 2,8		Mai 102,26		38		30	
2002	226.900		ver.di	Jul 3,5		Juni 100,00		38		30	
2003	238.200		ver.di	-		-		38		30	
2004	238.200		ver.di	Jan 1,8		-		38		30	
2005	-		ver.di	Jan 1,3		Okt-Mrz 06 250,00		38		30	
2006	166.000		ver.di	Apr 2,0		-		38		30	
2007	166.000		ver.di	Apr 1,0		Sep-Dez 300,00		38		30	
2008	-		ver.di	Jan 3,0		-		38		30	
2009	161.500		ver.di	Jan 1,6		Okt-Mrz 10 250,00		38		30	
2010	-		ver.di	Apr 2,5		-		38		30	

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 13: Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst (Bund)

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	2.233.700 (B, L, G)	1.057.900 (B, L, G)	ÖTV	Juli 2,0	Juli 2,0 Okt 2,5	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1995	2.183.000 (B, L, G)	955.700 (B, L, G)	ÖTV	Mrz 3,2	Mai 3,2 Okt 2,4	Apr 58,70	Apr 58,70	38,5	40	26-30	26-30
1996	2.050.400 (B, L, G)	956.600 (B, L, G)	ÖTV	-	-	Mai 153,39	Mai 153,39	38,5	40	26-30	26-30
1997	3.003.700 (B, L, G)		ÖTV	Jan 1,3	Jan 1,3	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1998	2.781.100 (B, L, G)		ÖTV	Jan 1,5	Jan 1,5	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1999	2.781.100 (B, L, G)		ÖTV	Apr 3,1	Apr 3,1	Jan-Mrz 132,68	Jan-Mrz 132,68	38,5	40	26-30	26-30
2000	2.606.200 (B, L, G)		ÖTV	Aug 2,0	Aug 2,0	Apr-Juli 204,52	Apr-Juli 204,52	38,5	40	26-30	26-30
2001	2.529.800 (B, L, G)		ver.di	Sep 2,4	Sep 2,4	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2002	2.413.800 (B, L, G; ohne Berlin)		ver.di	-	-	Mrz 135,00	Mrz 120,00	38,5	40	26-30	26-30
2003	-		ver.di	Feb 2,3	Feb 2,3	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2004	-		ver.di	-	-	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2005	1.322.700 (B, G)		ver.di	-	-	Jan 300,00	Jan 300,00	39	39	26-30	26-30
2006	-		ver.di	-	-	Jan 300,00	Jan 300,00	39	39	26-30	26-30
2007	-		ver.di	Dez 1,9	Dez 1,9	Jan 300,00	Jan 300,00	39	39	26-30	26-30
2008	1.213.500 (B, G)		ver.di	Jan 3,1	Jan 3,1	-	-	39	39	26-30	26-30
2009			ver.di	Jan 2,9	Jan 2,9	-	-	39	39	26-30	26-30
2010	-		-	-	-	-	-	39	39	26-30	26-30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 14: Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst (Länder)

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	2.233.700 (B, L, G)	1.057.900 (B, L, G)	ÖTV	Juli 2,0	Juli 2,0 Okt 2,5	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1995	2.183.000 (B, L, G)	955.700 (B, L, G)	ÖTV	Mrz 3,2	Mai 3,2 Okt 2,4	Apr 58,70€	Apr 58,70€	38,5	40	26-30	26-30
1996	2.050.400 (B, L, G)	956.600 (B, L, G)	ÖTV	-	-	Mai 153,39€	Mai 153,39€	38,5	40	26-30	26-30
1997	3.003.700 (B, L, G)		ÖTV	Jan 1,3	Jan 1,3	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1998	2.781.100 (B, L, G)		ÖTV	Jan 1,5	Jan 1,5	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1999	2.781.100 (B, L, G)		ÖTV	Apr 3,1	Apr 3,1	Jan-Mrz 132,68	Jan-Mrz 132,68	38,5	40	26-30	26-30
2000	2.606.200 (B, L, G)		ÖTV	Aug 2,0	Aug 2,0	Apr-Juli 204,52	Apr-Juli 204,52	38,5	40	26-30	26-30
2001	2.529.800 (B, L, G)		ver.di	Sep 2,4	Sep 2,4			38,5	40	26-30	26-30
2002	2413800 (B, L, G; ohne Berlin)		ver.di	-	-	Mrz 135,00	Mrz 120,00	38,5	40	26-30	26-30
2003	-		ver.di	Feb 2,3	Feb 2,3	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2004	-		ver.di	-	-	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2005	-		ver.di	-	-	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2006	713.400 (ohne Hessen, Berlin)		ver.di	-	-	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2007	-		ver.di	-	-	Jan 210,00 Sep 300,00	Sep 300,00	38,5	40	26-30	26-30
2008	96.600 (Hessen, Berlin)		ver.di	Jan 3,0	Mai 3,0	-	-	39	40	26-30	26-30
2009	634.100 (ohne Berlin)		ver.di	Mrz 3,0	Mrz 3,0	Jan-Feb 40,00	Jan-Feb 40,00	39	40	26-30	26-30
2010	-	-	ver.di	Mrz 1,2	Mrz 1,2	-	-	39	40	26-30	26-30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

Tabelle 15: Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst (Gemeinden)

Jahr	Mitglieder		Gewerkschaft	Entgelt (in %)		Pauschalen (in €)		Arbeitszeit		Urlaub	
	West	Ost		Bundesgebiet	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost
1994	2.233.700 (B, L, G)	1.057.900 (B, L, G)	ÖTV	Juli 2,0	Juli 2,0 Okt 2,5			38,5	40	26-30	26-30
1995	2.183.000 (B, L, G)	955.700 (B, L, G)	ÖTV	Mrz 3,2	Mai 3,2 Okt 2,4	Apr 58,70	Apr 58,70	38,5	40	26-30	26-30
1996	2.050.400 (B, L, G)	956.600 (B, L, G)	ÖTV	-	-	Mai 153,39	Mai 153,39	38,5	40	26-30	26-30
1997	3.003.700 (B, L, G)		ÖTV	Jan 1,3	Jan 1,3	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1998	2.781.100 (B, L, G)		ÖTV	Jan 1,5	Jan 1,5	-	-	38,5	40	26-30	26-30
1999	2.781.100 (B, L, G)		ÖTV	Apr 3,1	Apr 3,1	Jan-Mrz 132,68	Jan-Mrz 132,68	38,5	40	26-30	26-30
2000	2.606.200 (B, L, G)		ÖTV	Aug 2,0	Aug 2,0	Apr-Juli 204,52	Apr-Juli 204,52	38,5	40	26-30	26-30
2001	2.529.800 (B, L, G)		ver.di	Sep 2,4	Sep 2,4			38,5	40	26-30	26-30
2002	2.413.800 (B, L, G; ohne Berlin)		ver.di	-	-	Mrz 135,00	Mrz 120,00	38,5	40	26-30	26-30
2003	-		ver.di	Feb 2,3	Feb 2,3	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2004	-		ver.di	-	-	-	-	38,5	40	26-30	26-30
2005	1.322.700 (B, G)		ver.di	-	-	Jan 300,00	-	38,5	40	26-30	26-30
2006	ca. 400.000 (Gemeinden aus BW, NS, HH, Hessen)		ver.di	-	-	Jan 300,00	-	38,5	40	26-30	26-30
2007	-		ver.di	Dez 1,9	Dez 1,9	-	Jan 300,00	38,5	40	26-30	26-30
2008	1.213.500 (B, G)		ver.di	Jan 3,1	Apr 3,1	-	-	39	40	26-30	26-30
2009	-	-	ver.di	Jan 2,8	Jan 2,8	Jan 225,00	-	39	40	26-30	26-30
2010	-	-	-	-	-	-	-	39	40	26-30	26-30

Quellen: WSI (2010a), Darstellung des IFO INSTITUTS.

