

Brüll, Eduard; Gathmann, Christina

Article

Die Entwicklung der ostdeutschen Lohnstruktur

ifo Dresden berichtet

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Brüll, Eduard; Gathmann, Christina (2019) : Die Entwicklung der ostdeutschen Lohnstruktur, ifo Dresden berichtet, ISSN 0945-5922, ifo Institut, Niederlassung Dresden, Dresden, Vol. 26, Iss. 06, pp. 12-16

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/216292>

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.

Eduard Brüll und Christina Gathmann*

Die Entwicklung der ostdeutschen Lohnstruktur

Wir analysieren die Entwicklung der Lohnstruktur in Ostdeutschland in den letzten zwei Jahrzehnten und vergleichen sie mit Westdeutschland. Beide Regionen verzeichneten zwischen 1995 und 2009 einen Anstieg der Lohnungleichheit, wobei die Lohndispersion in Ostdeutschland, insbesondere an der Spitze der Verteilung, die westdeutsche übertrifft. Wir zeigen auch, dass die Lohnungleichheit in Deutschland seit 2009 nicht mehr zunimmt und in Ostdeutschland sogar abnimmt. Kompositionelle Veränderungen in der Erwerbsbevölkerung und Veränderungen entlang der Beschäftigungsquote spielen nur eine untergeordnete Rolle für diese Entwicklung. Der starke Rückgang der Tarifbindung in Ostdeutschland hat ebenfalls nur einen geringen Einfluss auf die Ungleichheit gehabt. Die neuen branchenspezifischen Mindestlöhne nach 2008 können hingegen die gesamte Trendwende in der ostdeutschen Lohnungleichheit nach 2009 erklären. Nachfrageseitige Veränderungen scheinen einen wesentlichen Einfluss auf die steigende Lohndispersion an der Spitze der Verteilung zu haben.

Der Anstieg der Lohnungleichheit in vielen Volkswirtschaften in den letzten Jahrzehnten hat ein breites öffentliches Interesse geweckt. Vor allem die Tatsache, dass die Lohnungleichheit in vielen, aber nicht in allen Ländern zunimmt, hat zu einer lebhaften wissenschaftlichen Debatte über die möglichen Ursachen dieser unterschiedlichen Entwicklungen geführt. Im Kern dieser Diskussion geht es darum, inwieweit die beobachteten Entwicklungen von den Besonderheiten einzelner Länder, wie z. B. dem Angebot an hoch qualifizierten Arbeitskräften, abhängen oder ob sie breiteren Trends, wie z. B. dem technologischen Wandel, folgen, die für alle Industrieländer gelten.

Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Rolle von Arbeitsmarktinstitutionen, wie Tarifbindung oder Mindestlöhnen, gelegt (vgl. z. B. Autor et al. 2016 für Mindestlöhne und DiNardo et al. 1996 für Tarifbindung). In welchem Umfang tragen diese Arbeitsmarktinstitutionen zur Verringerung von Lohnungleichheit bei? Und inwiefern können Veränderungen in diesen Institutionen die unterschiedlichen Entwicklungen in verschiedenen Ländern erklären?

Deutschland, und insbesondere die Gegenüberstellung der ost- und westdeutschen Arbeitsmärkte bietet ein außergewöhnliches Potenzial für die Beantwortung dieser Fragen. Die Möglichkeit, Arbeitsmärkte zu beobachten, die den gleichen institutionellen Rahmenbedingungen unterliegen, aber dennoch historisch bedingt starke strukturelle Unterschiede aufweisen, bietet dabei eine einzigartige Chance, neue Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktinstitutionen, Wirtschaftsstruktur und Lohnungleichheit zu gewinnen.

Der Ost-West-Vergleich wirft dabei mehrere Fragen auf. Ist die ostdeutsche Lohnstruktur von der gleichen Kombination aus Angebots- und Nachfragekräften geprägt wie Westdeutschland? Oder, gibt es noch Besonderheiten im Zusammenhang mit dem Transformationsprozess, die die

ostdeutsche Lohnstruktur entscheidend beeinflussen? Vor allem aber: Unterscheiden sich die Auswirkungen der institutionellen Rahmenbedingungen, die in Ost und West identisch sind, auf die Lohnungleichheit mit der zugrundeliegenden unterschiedlichen Struktur des Arbeitsmarktes? Unsere Studie gibt Antworten auf diese wichtigen Fragen.

Wir vergleichen die Entwicklung der Lohnunterschiede in Ost- und Westdeutschland in den letzten Jahrzehnten anhand detaillierter administrativer Sozialversicherungsdaten und erläutern dabei die Rolle von Veränderungen in der Erwerbsbevölkerung, geänderten Arbeitsmarktinstitutionen und nachfrageseitigen Entwicklungen.

STILISIERTE FAKTEN ÜBER DIE LOHNUNGLEICHHEIT IN OST- UND WESTDEUTSCHLAND IM ZEITVERLAUF

Zunächst stellen wir anhand von Sozialversicherungsdaten einige stilisierte Fakten über die Entwicklung der ostdeutschen Lohnstruktur in den letzten zwei Jahrzehnten vor und vergleichen sie mit der Entwicklung in Westdeutschland.

Unser Startpunkt ist das Jahr 1995, um von den großen Umbrüchen in den Jahren unmittelbar nach der Wiedervereinigung zu abstrahieren und uns auf die Entwicklung in den darauffolgenden Jahrzehnten zu konzentrieren. Idealerweise würden wir die Entwicklung der Stundenlöhne über die Zeit betrachten. Allerdings enthalten die Sozialversicherungsdaten lediglich einen Indikator für Vollzeit- und Teilzeitarbeit statt der tatsächlichen Arbeitsstunden und Tagesentgelte. Da die Variation der Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigung klein genug ist, um zu große Verzerrungen durch Änderungen bei

* Prof. Christina Gathmann, Ph.D. ist Lehrstuhlinhaberin für Arbeitsmarktökonomie und Neue Politische Ökonomie am Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften der Universität Heidelberg. Dr. Eduard Brüll ist Post-Doc am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim.

den Arbeitsstunden ausschließen zu können, beschränken wir uns daher auf Vollzeitbeschäftigte. Darüber hinaus beschränken wir unsere Analysen aus zwei Gründen auf Männer. Der Hauptgrund dafür ist, dass eine Änderung der Erfassung der Vollzeitarbeit in den Sozialversicherungsdaten im Jahr 2011 es unmöglich macht, eine im Zeitablauf einheitliche Stichprobe von vollzeitbeschäftigten Frauen zu definieren. Der andere Grund ist, dass wir uns auf den Vergleich der Lohnstrukturen in Ost- und Westdeutschland in den letzten Jahrzehnten konzentrieren. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen würden eine zusätzliche Komplexitätsdimension bedeuten, von der wir hier abstrahieren wollen.

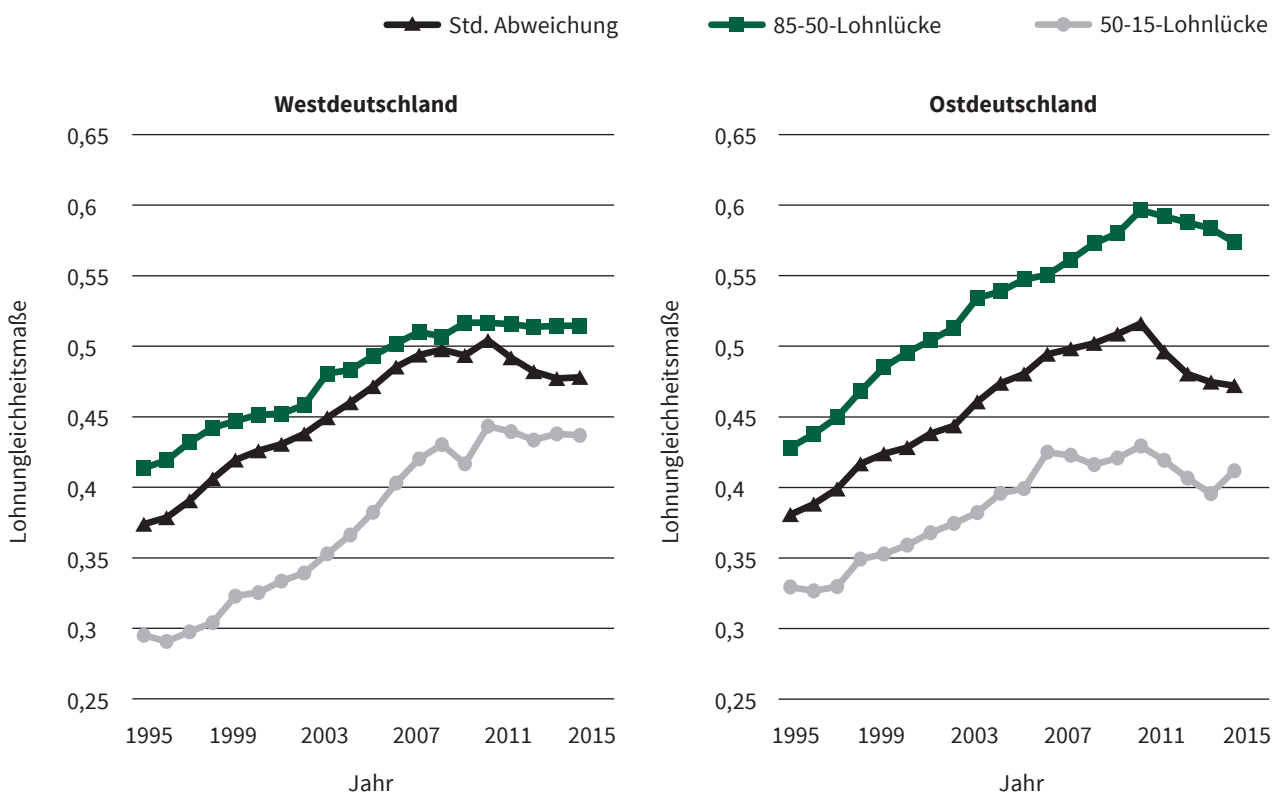
Abbildung 1 veranschaulicht einige häufig verwendete Maße der Lohnungleichheit: die Standardabweichung der logarithmierten Löhne zur Beurteilung der allgemeinen Ungleichheit sowie jeweils die Log-Lohnlücke zwischen dem 85. und 50. Perzentil (die 85-50-Lücke) und die Log-Lohnlücke zwischen dem 50. und 15. Perzentil (die 50-15-Lücke), um jeweils die Lohnungleichheit in der oberen und unteren Hälfte der Lohnverteilung zu beschreiben. Die linke Graphik in Abbildung 1 bezieht sich auf Westdeutschland, die rechte auf Ostdeutschland.

Insgesamt nimmt die Lohnungleichheit in Ost- und Westdeutschland zwischen 1995 und 2009 stetig zu. Dieser Trend kommt 2009 zum Stillstand und kehrt sich danach sogar um.

Während die Standardabweichung der logarithmierten Löhne in Ostdeutschland in einem Zeitraum von 15 Jahren (1995–2009) von 0,37 auf 0,51 stieg, sank sie in den nächsten fünf Jahren (2010–2014) auf 0,46. Vergleicht man die Entwicklung des oberen und unteren Teils der Lohnverteilung im Zeitablauf, so lässt sich die Umkehrung durch eine Verringerung der Ungleichheit am unteren Ende der Verteilung (die 50-15-Lohnlücke) und eine Nivellierung am oberen Ende der Verteilung (die 85-50-Lohnlücke) nach 2009 erklären.

Das Auffälligste an Abbildung 1 ist, dass die Lohnungleichheit an der Spitze in Ostdeutschland (rechts) schneller zugenommen hat als in Westdeutschland (links). Während die 80-50-Log-Lohnlücke 1995 in Ost- und Westdeutschland bei rund 0,42 lag, steigt sie bis 2009 in Ostdeutschland auf 0,60, in Westdeutschland auf nur 0,50. Die höhere Streuung an der Spitze ist umso bemerkenswerter, da die Löhne in Ostdeutschland im Durchschnitt rund 30% niedriger sind als in Westdeutschland und die Streuung typischerweise mit dem Lohnniveau ansteigt. Im Gegensatz dazu weist die 50-15-Lohnlücke eine ähnliche Entwicklung in Ost und West auf, obwohl der Anstieg in Westdeutschland etwas ausgeprägter ist und nach 2009 keine Umkehrung stattfindet. Im Folgenden analysieren wir, welche Faktoren die Entwicklung der Lohnstruktur im Osten erklären und inwieweit sich diese Kräfte von denen in Westdeutschland unterscheiden.

Abb. 1
Maße für Lohnungleichheit in Ost- und Westdeutschland



Hinweis: Die Graphiken stellen drei Maße der Lohnungleichheit dar: Die Standardabweichung der logarithmierten Löhne, die Log-Lohnlücke zwischen dem 85. und 50. Perzentil und die Log-Lohnlücke zwischen dem 50. und 15. Perzentil.

Quelle: SIAB Stichprobe für männliche Vollzeitbeschäftigte im Alter von 20 bis 62 Jahren.

ANGEBOTSSEITIGE VERÄNDERUNGEN

Wir untersuchen zunächst, inwiefern Veränderungen des Arbeitsangebots zu den beobachteten Verschiebungen in der Lohnstruktur beigetragen haben. Eine mögliche Ursache für die beobachtete Veränderung könnte in den demographischen Veränderungen in der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung liegen. Dabei könnte die deutliche Verschiebung hin zu einem höheren Durchschnittsalter und einem höheren Anteil an Hochqualifizierten in der Arbeitnehmerschaft Teile des Trends erklären, da die Variabilität der Löhne bei älteren und besser ausgebildeten Arbeitnehmern typischerweise höher ist.

Wir verwenden daher die Dekompositionsmethode von DiNardo et al. (1996), um den Beitrag dieser Änderungen in der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft auf die Lohnungleichheit zu analysieren. Die Grundidee dieses Ansatzes ist es, alle Beobachtungen in einem Datensatz so zu gewichten, dass die Zusammensetzung in Bezug auf Bildung und Demographie in allen Jahren einem Referenzjahr (bei uns: 1995) entspricht. Die Methode schätzt somit eine kontrafaktische Lohnverteilung für jedes Jahr, indem die demographische Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung konstant gehalten wird. Veränderungen in der kontrafaktischen Lohnverteilung spiegeln dann Veränderungen in der Lohnstruktur innerhalb von Alters- und Bildungsgruppen wider. Wir zeigen anhand dieser Methode, dass die alternde Erwerbsbevölkerung und der Trend zu höherer Qualifizierung nur einen geringen Einfluss auf die Lohnstruktur gehabt haben. Wenn überhaupt, dann wäre die Lohnungleichheit in Ost- und Westdeutschland bei konstanter Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung etwas geringer angestiegen.

Eine weitere mögliche arbeitsangebotsseitige Ursache für die beobachteten Trends könnte in den recht großen Schwankungen in der Beschäftigung liegen. Zwischen 1995 und 2010 hat Ostdeutschland rund 10% seiner Bevölkerung verloren, wenngleich sich das Bevölkerungsniveau seither stabilisiert hat. Auch die ostdeutsche Beschäftigung sank zwischen 1995 und 2004 um 10%. Seitdem ist die ostdeutsche Beschäftigung jedoch wieder gestiegen und hat im Jahr 2014 erneut annähernd das Beschäftigungsniveau von 1995 erreicht. In Westdeutschland hingegen gab es vor 2004 nur wenige Beschäftigungsveränderungen, seither aber einen deutlichen Anstieg. Daher ist die Beschäftigung in Westdeutschland in 2014 um 15% höher als 1995.

Diese Veränderungen könnten starke Auswirkungen auf die gemessene Lohnungleichheit haben. So könnte bspw. der Rückgang der ostdeutschen Beschäftigung vor 2004 zu einer Überschätzung des Lohnzuwachses in Ostdeutschland führen, wenn diejenigen, die den Arbeitsmarkt verlassen, niedrigere Löhne als der durchschnittliche ostdeutsche Arbeitnehmer verdienen. Der Bevölkerungsrückgang im selben Zeitraum könnte hingegen Effekte in die entgegengesetzte Richtung haben, da Anhaltspunkte aus mehreren Studien darauf hindeuten, dass die Abwanderung unter Hochqualifizierten überproportional höher war (vgl. Hunt 2006; Fuchs-Schündeln und Schündeln 2009). Das starke Beschäftigungswachstum nach 2005 hingegen könnte den

beobachteten Lohnzuwachs verringern und den Anstieg der Lohnungleichheit überbewerten, wenn die Arbeitsmarkteinsteiger unterdurchschnittliche Löhne erzielen.

Wir untersuchen zunächst die Arbeitsmarktzugänge und -abgänge über verschiedene Zeiträume hinweg und stellen fest, dass der durchschnittliche Arbeitsmarktabgänger vor 2004 leicht unter dem Medianverdiener, aber hinsichtlich der Löhne und beobachtbaren Merkmale über dem 15. Perzentil liegt. Gleichermaßen liegt der durchschnittliche Arbeitsmarkteinsteiger nach 2004 auch zwischen dem 15. und 50. Perzentil der Lohnverteilung. Zusätzlich verwenden wir mehrere Verfahren, um Löhne von Arbeitsmarktaustritten bis 2004 und von neuen Arbeitsmarkteintritten bis 2004 zu imputieren. Insgesamt stellen wir nur geringe Auswirkungen von Beschäftigungsveränderungen auf die Lohnungleichheit im oberen Bereich der Verteilung fest, finden jedoch eine leichte Reduktion der Lohnungleichheit im unteren Bereich der Verteilung.

DIE ROLLE VON ARBEITSMARKTINSTITUTIONEN

Wir wenden uns dann der Frage zu, ob veränderte Arbeitsmarktinstitutionen zum schnelleren Anstieg der Lohnungleichheit in Ostdeutschland vor 2009 und ihrem stärkeren Rückgang im Vergleich zu Westdeutschland nach 2009 beigetragen haben. Obwohl die Arbeitsmarktinstitutionen gesetzlich identisch in Ost- und Westdeutschland sind, könnte eine unterschiedliche Wirtschaftsstruktur in den Regionen unterschiedliche Konsequenzen haben.

Dabei fallen zwei bedeutende Veränderungen der Arbeitsmarktinstitutionen in unseren Beobachtungszeitraum. Zum einen wurden zwischen 2008 und 2014 in mehreren Industrien Branchenmindestlöhne eingeführt. Zum anderen ging die Tarifbindung zwischen 1995 und 2005 sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland stark zurück, wobei der Rückgang im Osten stärker ausfiel als im Westen. Beide Veränderungen können zur Erklärung der beobachteten Entwicklung beitragen. Dabei ist der Rückgang der Tarifbindung ab 1995 eine mögliche Erklärung für die stärker anwachsende Ungleichheit in Ostdeutschland, zumal zahlreiche Studien der zurückgehenden Tarifbindung eine wichtige Rolle für den Anstieg der Lohnungleichheit in Westdeutschland zuweisen (vgl. Dustmann et al. 2009; Fitzenberger et al. 2013). Die Einführung von branchenabhängigen Mindestlöhnen könnte indes den Rückgang der Lohnungleichheit am unteren Rand der Verteilung nach 2009 erklären.

Für unsere Analyse des Beitrags der Tarifbindung zur Lohnungleichheit verwenden wir die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB, die sowohl Informationen aus den Sozialversicherungsdaten und einer Betriebsbefragung enthalten. Diese Daten erlauben uns abzuschätzen, ob ein Betrieb einem Branchentarifvertrag oder einem Firmentarifvertrag unterliegt. Mithilfe dieser Daten können wir einen erheblichen Rückgang der Tarifbindung zwischen 1996 und 2005 in sowohl Ost- als auch Westdeutschland feststellen. Um zu quantifizieren, wie sich diese sinkende Tarifbindung auf die ostdeutsche Lohnstruktur auswirkt, verwenden wir erneut die DiNardo et al. (1996) Dekomposition. Damit schätzen wir eine kontrafaktische Lohnverteilung, die den

Anteil an Firmen und Branchenverträgen im Datensatz auf dem Wert von 1997 festschreibt, aber die tatsächliche aktuelle Lohnstruktur innerhalb der einzelnen Tarifmodelle abbildet. Vergleicht man diese kontrafaktische Lohnverteilung mit der tatsächlichen, stellt man fest, dass der Rückgang der Tarifbindung keine Rolle für die zunehmende Lohndispersion in Ostdeutschland spielt.

Die Hauptklärung für dieses überraschende Ergebnis liegt darin, dass die Tarifabdeckung am unteren Ende der ostdeutschen Lohnverteilung, wo die meisten Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, bereits zum Beginn der Beobachtungsperiode deutlich niedriger war als in Westdeutschland. Die sinkenden Abdeckungsraten haben daher kaum eine Auswirkung auf die ostdeutschen Löhne am unteren Ende der Verteilung, sind aber tatsächlich für einen Teil der Lohnverluste am unteren Ende der Verteilung in Westdeutschland verantwortlich.

Die andere wichtige Veränderung der Arbeitsmarktinstitutionen in unserem Beobachtungszeitraum ist die Einführung von branchenweiten Mindestlöhnen seit 1997. Während die ersten Mindestlöhne relativ kleine Branchen betrafen, wurden zwischen 2008 und 2013 allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne für mehrere große Branchen, wie Leiharbeit, Sicherheitsdienste und Krankenpflege eingeführt. Wir konzentrieren uns daher in unserer Analyse von Branchenmindestlöhnen auf diesen Zeitraum.

In der Hälfte der betroffenen Branchen galten die zwischen 2008 und 2014 neu eingeführten Mindestlöhne bundesweit, während sie bei den übrigen Branchen in Ostdeutschland niedriger waren. Allerdings betrug der maximale Unterschied

zwischen einem Mindestlohn für dieselbe Branche zwischen Ost und West 15% (für Gebäudereiniger). Da das Lohnniveau aber in Ostdeutschland um fast 30% niedriger ist, war im Vergleich zu Westdeutschland ein viel größerer Anteil der Arbeitnehmer auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt von den neuen Mindestlöhnen betroffen.

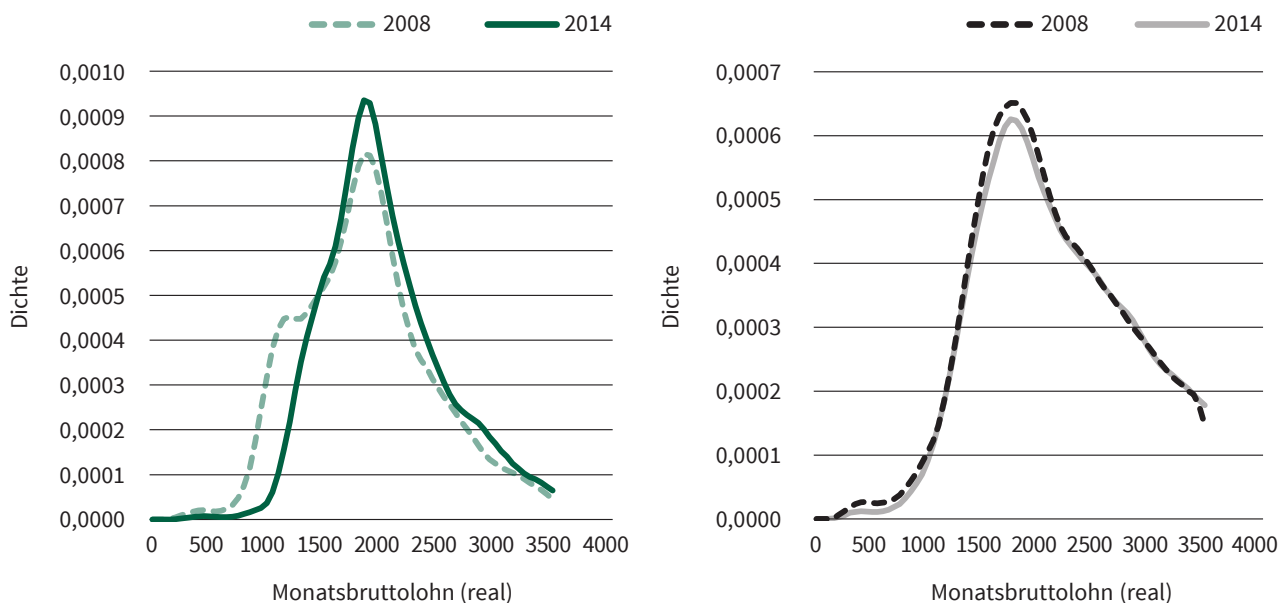
Um die Auswirkungen der branchenspezifischen Mindestlöhne auf die ostdeutsche Lohnverteilung zu verdeutlichen, stellen wir in Abbildung 2 die Lohnverteilungen in Ostdeutschland (2008 und 2014) getrennt für alle Branchen mit einem branchenspezifischen Mindestlohn (linke Graphik) und für alle anderen Branchen (rechte Graphik) dar. Das Bemerkenswerteste an Abbildung 2 ist, dass es in Branchen mit einem neuen Mindestlohn eine spürbare Verschiebung nach rechts am unteren Ende der Lohnverteilung gibt. Im Gegensatz dazu ist die Lohnverteilung für alle anderen Branchen unverändert.

Darüber hinaus verwenden wir einen formaleren Ansatz, um mit einem Dekompositionsverfahren eine kontrafaktische Lohnverteilung ohne neue Mindestlöhne zu schätzen. Hierbei stellen wir fest, dass die neuen Mindestlöhne den gesamten Rückgang der Lohnungleichheit am unteren Ende der Verteilung erklären.

NACHFRAGSEITIGE FAKTOREN

Während branchenspezifische Mindestlöhne die Trendwende bei der Lohnungleichheit in den letzten Jahren erklären können, ist der schnelle Anstieg der Lohnungleichheit bis 2009, vor allem am oberen Rand der Verteilung, noch ungeklärt. Daher wenden wir uns nun nachfrageseitigen Faktoren

Abb. 2
Lohnverteilungen in Branchen mit und ohne neuen Branchenmindestlöhnen



Hinweis: Die Abbildung zeigt die Lohnverteilungen in Ostdeutschland für Branchen mit einem branchenspezifischen Mindestlohn (linke Graphik) und alle anderen Branchen (rechte Graphik) jeweils in den Jahren 2008 und 2014. Dichten für Monatslöhne über 3 500 Euro sind aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausgelassen.

Quelle: SIAB Stichprobe für männliche Vollzeitbeschäftigte im Alter von 20 bis 62 Jahren.

zu, um den starken Anstieg der Lohnungleichheit im oberen Bereich der Verteilung zu erklären.

In Ostdeutschland ist ein Drittel des Anstiegs der 85-50-Log-Lohnlücke auf die unterschiedliche Lohentwicklung zwischen Bildungs- und Altersgruppen zurückzuführen. Gleichzeitig stellen wir fest, dass sowohl die Qualifikationsprämie als auch das relative Angebot an Hochschulabsolventen zwischen 1995 und 2010 in Ost- und Westdeutschland angestiegen sind. Der Anstieg in den Qualifikationsprämien und damit auch der Lohnungleichheit zwischen Alters- und Bildungsgruppen scheint also auf eine steigende Nachfrage nach Hochschulabsolventen zurückzugehen. Reine Kompositionseffekte entlang Bildungs- und Altersgruppen spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Dabei ist in diesem Zeitraum die Qualifikationsprämie in Ostdeutschland schneller gewachsen als in Westdeutschland. Der Hauptgrund für den stärkeren Anstieg in der Qualifikationsprämie in Ostdeutschland, könnten die hohen Emigrationsraten gut ausgebildeter Arbeitskräfte sein, so dass der Anteil hoch qualifizierter Arbeitskräfte in Ostdeutschland nur langsam ansteigt. In Westdeutschland wiederum scheint ein starkes Wachstum an hochqualifizierten Arbeitskräften mit dem steigenden Qualifikationsbedarf Schritt zu halten.

Schließlich zeigen wir, dass weitere 30% der Entwicklung der 85-50-Log-Lohnlücke in Ostdeutschland auf intersektorale Unterschiede zurückzuführen sind. Wir finden allerdings nur wenige Hinweise darauf, dass diese von der wirtschaftlichen Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft getrieben werden, bei der es zu einer Verlagerung von Beschäftigung aus dem verarbeitenden Gewerbe in den Dienstleistungssektor kam. Zusätzlich finden wir auch keine Belege dafür, dass diese in den verschiedenen Branchen unterschiedliche Entwicklung auf die unterschiedliche Abhängigkeit der Branchen vom Außenhandel oder fortschreitender Polarisierung im Zuge technologischen Fortschrittes zurückzuführen ist. Mögliche weitere wichtige Ursachen für den Anstieg der 85-50-Lohnungleichheit könnten Veränderungen in der Firmenstruktur oder die zunehmende Sortierung von produktiven Arbeitnehmern in produktive Firmen in Ostdeutschland sein.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Zusammengefasst hat sich zwischen 1995 und 2009 die Lohnungleichheit sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ausgeweitet, wobei die Lohndispersion in Ostdeutschland die Westdeutsche, insbesondere an der Spitze der Verteilung, übertrifft. Seit 2009 steigt die Lohnungleichheit in Deutschland nicht mehr an und nimmt in Ostdeutschland sogar ab. Veränderungen in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und Entwicklungen entlang der Beschäftigungsquote spielen nur eine untergeordnete Rolle für den Anstieg der Lohnungleichheit. Erstaunlicherweise scheint auch der Rückgang der Tarifbindung für den Anstieg in Ostdeutschland keine Rolle zu spielen. Andererseits erklärt die Einführung von Mindestlöhnen in einigen Branchen die vollständige Umkehrung der Lohnungleichheit am unteren Ende der Verteilung nach 2009. Veränderungen auf der Nachfrageseite scheinen die Ursache für den Anstieg der Lohnstreuung an der Spitze zu sein. Ein Teil des schnelleren Wachstums der Ungleichheit in Ostdeutschland ist auf den langsamen Anstieg der Zahl der hoch qualifizierten Arbeitskräfte zurückzuführen, der zum Teil durch eine starke Ost-West-Migration vor 2010 verursacht wurde.

LITERATUR

- Autor, D. H., Manning, A. und C. L. Smith (2016), „The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment“ *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 8, S. 58–99.
- DiNardo, J., Fortin, N. M. und T. Lemieux (1996), „Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach“, *Econometrica*, Vol. 64, S. 1 001–1 044.
- Dustmann, C., Ludsteck, J. und U. Schönberg (2009), „Revisiting the German Wage Structure“, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, S. 843–881.
- Fitzenberger, B., Kohn, K. und A. C. Lembcke (2013), „Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany“, *ILR Review*, Vol. 66, S. 169–197.
- Fuchs-Schündeln, N. und M. Schündeln (2009), „Who Stays, Who Goes, Who Returns?“, *Economics of Transition*, Vol. 17, S. 703–738.
- Hunt, J. (2001), „Post-Unification Wage Growth in East Germany“, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 83, S. 190–195.