

Bachmann, Rüdiger; Bayer, Christian; Stüber, Heiko; Wellschmied, Felix

Article

Monopsonie machen Unternehmen nicht nur klein, sondern auch unproduktiv: Warum die Wirtschaft Ostdeutschlands nicht konvergiert ist

ifo Dresden berichtet

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Bachmann, Rüdiger; Bayer, Christian; Stüber, Heiko; Wellschmied, Felix (2022) : Monopsonie machen Unternehmen nicht nur klein, sondern auch unproduktiv: Warum die Wirtschaft Ostdeutschlands nicht konvergiert ist, ifo Dresden berichtet, ISSN 0945-5922, ifo Institut, Niederlassung Dresden, Dresden, Vol. 29, Iss. 05, pp. 09-12

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/272193>

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.

Rüdiger Bachmann, Christian Bayer, Heiko Stüber und Felix Wellschmied*

Monopsonie machen Unternehmen nicht nur klein, sondern auch unproduktiv: Warum die Wirtschaft Ostdeutschlands nicht konvergiert ist¹

Wir dokumentieren, basierend auf administrativen Daten, dass in ostdeutschen Betrieben – im Vergleich zu westdeutschen – die Löhne mit der Größe der Betriebe stärker steigen, dass ostdeutsche Betriebe weniger in Marketing investieren, kleiner bleiben und im Durchschnitt niedrigere Löhne zahlen. Ein Modell mit Arbeitsmarktmacht, Gütermarktmacht und Kundenakquise sagt eine um 10% niedrigere aggregierte Arbeitsproduktivität in Ostdeutschland voraus und erklärt damit einen substanziellen Teil des anhaltenden Produktivitätsgefälles zwischen West- und Ostdeutschland.

EINLEITUNG

Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist weltweit zurückgegangen. Eine umfangreiche Literatur hat die direkten Arbeitsmarktfolgen dieses Trends erörtert (siehe etwa Katz und Autor 1999). In diesem Artikel verlagern wir den Fokus auf die makroökonomischen Folgen und die Auswirkungen von Fehlallokationen, wenn sich Arbeitgeber strategisch auf einen selektiven Rückzug der Gewerkschaften einstellen. Die ost- und westdeutschen Arbeitsmärkte bieten ein gutes Laboratorium zur Untersuchung dieser Wechselwirkung, da beide Regionen über die gleichen rechtlichen und kulturellen Institutionen verfügen. Aus historischen Gründen sind in Ostdeutschland jedoch Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsmitgliedschaften in kleinen Betrieben unterrepräsentiert. In der DDR hatte der FDGB, die zentrale Einheitsgewerkschaft, nicht die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Trotzdem hatte der FDGB im Jahr 1959 etwa 6,1 Mill. Mitglieder; das entspricht einem Organisationsgrad von 91,7 %. Die hohe Mitgliederzahl dürfte hauptsächlich auf persönliche Nachteile der Nichtmitgliedschaft zurückzuführen gewesen sein. Diese reichten „vom Karrierestopp bis hin zum Arbeitsplatzverlust.“ Hinzu kamen „die gesellschaftliche Ausgrenzung und der Verlust wichtiger sozialer Unterstützungsleistungen.“ (Hans-Böckler-Stiftung o. J.) Dies traf nach dem Fall der Mauer und mit der Eingliederung der DDR in die Bundesrepublik Deutschland nicht mehr zu. Gewerkschaftsmitgliedschaft war im Osten des Landes anders konnotiert als im Westen. Daher ging die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im Osten nach der Wiedervereinigung drastischer zurück als im Westen. Heute ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Osten des Landes kleiner als im Westen. Dementsprechend verschwanden gewerkschaftliche Tarifverhandlungen insbesondere in kleinen Betrieben, während viele große Betriebe weiterhin gewerkschaftlich und tariflich gebunden sind (siehe Schnabel 2005). Das hat zur Ursache, dass

der Lohn mit der Größe des Betriebs tendenziell gerade in Ostdeutschland stark steigt. In Westdeutschland ist dieser Zusammenhang nicht so stark, da es dort mehr Tarifbindung sowohl in kleinen als auch großen Betrieben gibt.

Die steilere Lohn-Größen-Kurve für Betriebe in Ostdeutschland führt dazu, dass dort geringere Anreize bestehen, Geschäftsmodelle zu wählen, die einen großen Betrieb erfordern.² Folglich bauen auch die produktivsten Betriebe vergleichsweise kleinere Kundennetze auf und stellen relativ weniger Beschäftigte ein. Die Auswirkungen dieser Fehlanreize auf die Gesamtproduktivität sind beträchtlich, wie wir in Bachmann et al. (2022b) zeigen. Dreißig Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung sind Arbeitsproduktivität und Löhne in Ostdeutschland immer noch um etwa 25% niedriger, und die negativen Anreize einer steileren Lohn-Größen-Kurve erklären 10 Prozentpunkte (PP), also zwei Fünftel, dieses Unterschieds.

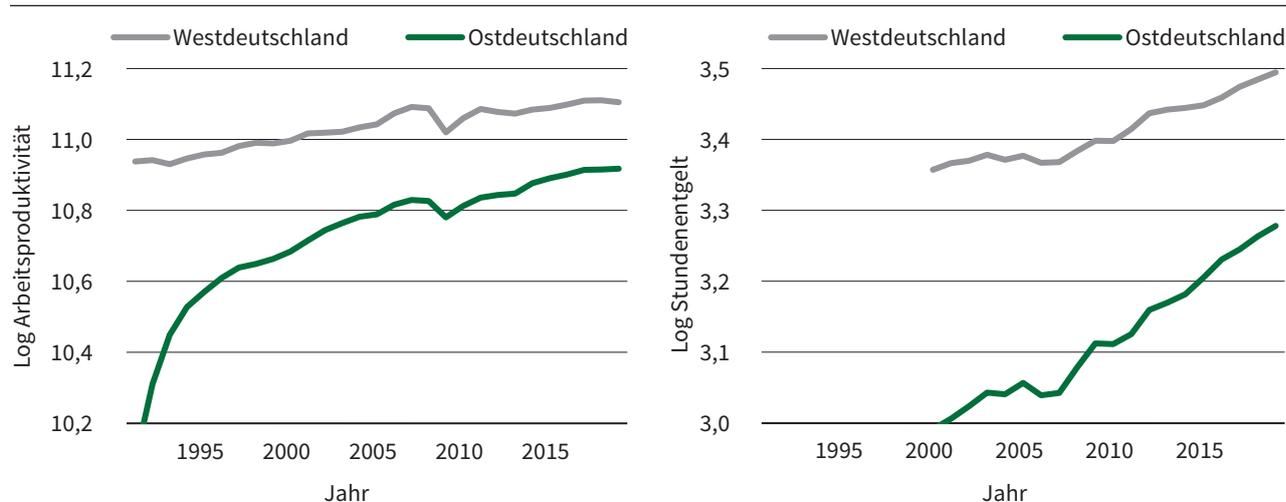
FEHLENDE KONVERGENZ ZWISCHEN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND

Abbildung 1 zeigt, dass die Wertschöpfung pro Arbeitnehmer, ein Maß für die aggregierte Arbeitsproduktivität, in Ostdeutschland in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung stärker angestiegen ist als im Westen (linkes Panel). Sie liegt jedoch immer noch deutlich unter der Arbeitsproduktivität im Westen und steigt in den letzten Jahren bestenfalls in etwa gleichem Maße wie in Westdeutschland an. Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man die Stundenentgelte betrachtet (rechtes Panel).

* Prof. Rüdiger Bachmann ist Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Universität von Notre Dame in den USA, externer Forschungsprofessor am ifo Institut und Fellow beim CESifo. Prof. Christian Bayer ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn und Fellow beim CESifo. Dr. Heiko Stüber ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Privatdozent an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). PhD Felix Wellschmied ist Associate Professor an der Universidad Carlos III de Madrid.

Abb. 1

Entwicklung der Wertschöpfung und der Stundenentgelte in Ost- und Westdeutschland



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die jährliche logarithmierte reale Bruttowertschöpfung pro Arbeitnehmer und das jährliche logarithmierte reale Arbeitsentgelt pro Arbeitsstunde für die gesamte Wirtschaft in Ost- und Westdeutschland. Bruttowertschöpfung, die das auf regionaler Ebene verfügbare Bruttoinlandsprodukt-Konzept darstellt, ist das korrekte Aktivitätskonzept, da produktspezifische Subventionen und Steuern (die Differenz zwischen den beiden) nur auf nationaler Ebene verfügbar sind. Die Berechnungen basieren auf der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung von 1992 bis 2017. Die Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden sind erst seit 2000 verfügbar, weshalb das rechte Panel erst ab diesem Jahr beginnt. Weinand und von Auer (2020) liefern Verbraucherpreisindizes auf Kreisebene für Deutschland im Jahr 2016, die wir mit Hilfe von Bevölkerungsgewichten auf die regionale Ebene aggregieren. Mit 2016 als Basisjahr berechnen wir dann eine Zeitreihe regionaler Preise unter Verwendung der auf dem regionalen Bruttoinlandsprodukt-Deflator basierenden Inflationsraten aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.

Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung.

FEHLENDE GROSSBETRIEBE UND NIEDRIGE LÖHNE IN OSTDEUTSCHLAND

Für unsere Analyse verwenden wir des Weiteren administrative Lohn- bzw. Entgeltdaten aus zwei Quellen: die Verdienststrukturerhebung (VSE), die seit 2006 alle vier Jahre detaillierte Informationen zu Arbeitsverträgen, einschließlich Stunden- und Lohndaten, von einer großen Zahl von Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten erhebt, und das Administrative Wage and Labor Market Flow Panel (AWFP), das Daten auf Betriebsebene aus den Sozialversicherungsdateien bereitstellt (siehe Bachmann et al. 2017, für eine Analyse der deutschen Arbeitsmarktströme mit diesen Daten). Der Vorteil des AWFP ist, dass es sich um Quartalsdaten seit 1993, also fast unmittelbar nach der Wiedervereinigung, handelt, aber die Lohn- und Arbeitszeitdaten sind im Vergleich zur VSE von etwas geringerer Qualität.

Aus unserer Analyse ergibt sich nun, dass die aggregierten Unterschiede in der Arbeitsproduktivität und den Löhnen systematisch mit dem Fehlen von Großbetrieben in Ostdeutschland zusammenhängen. Der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben mit mehr als 249 Beschäftigten ist in Westdeutschland fast doppelt so groß (vgl. Abb. 2). Selbst nach der Wiedervereinigung treten Betriebe in Ostdeutschland kleiner in den Markt ein und bleiben im Durchschnitt auch kleiner als Westbetriebe, wie eine Analyse mit den AWFP-Daten zeigt.

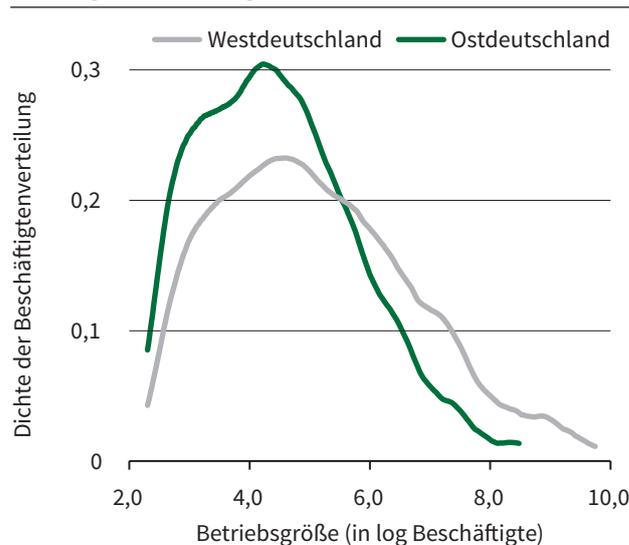
Auf Industrieebene besteht in den Daten eine positive Korrelation zwischen dem Fehlen von Großbetrieben und dem Ost-West-Gefälle bei der Produktivität sowie den Löhnen. So weist beispielsweise der Fahrzeugbau sowohl ein besonders großes Ost-West-Gefälle bei der Arbeitsproduktivität (36%) als auch bei der Konzentration der Beschäftigung in Großbetrieben (21 PP) auf, während das Baugewerbe ein geringeres Arbeits-

produktivitätsgefälle (14%) und eine nahezu gleiche Konzentration in Ost- und Westdeutschland aufweist.

Das Fehlen von Großbetrieben und die niedrigeren Löhne stehen zudem in einem systematischen Zusammenhang mit Unterschieden in den Lohn-Größen-Kurven, die wir anhand der VSE-Daten getrennt für Ost- und Westdeutschland sowie nach

Abb. 2

Betriebsgrößenverteilung in Ost- und Westdeutschland



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die beschäftigungsgewichtete Verteilung der Betriebsgrößen für Ost- und Westdeutschland. Die Dichtefunktion wurde durch eine Gaußsche Kernelglättung geschätzt. Wir fassen die Stichproben 2006, 2010 und 2014 zusammen.

Datenquelle: SES 2006/10/14, eigene Berechnungen und Darstellung.

Industrien schätzen. Im Durchschnitt ist die Betriebsgrößenelastizität der Löhne in Ostdeutschland um ein Fünftel größer als in Westdeutschland, wo ein Anstieg der Betriebsgröße (gemessen in Beschäftigten) um 1% – unter sonst gleichen Bedingungen – mit einem Lohnanstieg von 0,078% verbunden ist. Der entsprechende Wert für Ostdeutschland liegt bei 0,094%. Ein Beispiel: ein Betrieb, dessen Geschäftsmodell 100 Beschäftigte vorsieht, muss in Westdeutschland 5,5% höhere Löhne zahlen als ein Betrieb, dessen Geschäftsmodell nur 50 Beschäftigte vorsieht. In Ostdeutschland beträgt der Lohnunterschied 6,7% zwischen solchen Betrieben. Des Weiteren zeigt sich, dass in Ostdeutschland die Industrien mit steileren Lohn-Größen-Kurven weniger Großbetriebe aufweisen und vergleichsweise niedrigere Durchschnittslöhne zahlen. Die steileren Lohn-Größen-Kurven in Ostdeutschland lassen sich wiederum darauf zurückführen, dass tarifliche Bindung in Ostdeutschland mehr auf Großbetriebe konzentriert ist als in Westdeutschland.

MONOPSONMACHT, BETRIEBSGRÖSSE UND PRODUKTIVITÄT

Um die Auswirkungen einer steileren Lohn-Größen-Kurve auf die Verteilung der Betriebsgrößen und die Gesamtarbeitsproduktivität zu quantifizieren, entwickeln wir ein Modell mit heterogenen Betrieben, arbeitgeberseitiger Arbeitsmarkt- und Gütermarktmacht sowie Kundenakquise.³ Der Kern des Modells ist die betriebliche Entscheidung über langfristige Geschäftsmodelle beim Markteintritt. Entscheidet sich ein Unternehmen für eine Strategie der Größe, will also viele Kund*innen akquirieren und Teil eines großen Produktionsnetzwerkes werden, so wird es viele Mitarbeiter*innen benötigen. Wie oben erläutert, wissen die Betriebe allerdings, dass sie in einem solchen Fall höhere Löhne zahlen müssen und dies ist besonders in Ostdeutschland der Fall. Entscheidet es sich eher für eine Nischenstrategie, vermeidet es die höheren Lohnkosten, ist aber auch in einem kleineren Produktionsnetzwerk aktiv.

Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Löhnen ist ein Beispiel für Monopsonmacht, für arbeitgeberseitige Marktmacht bei der Wahl des Geschäftsmodells. Da die Monopsonmacht im Osten Deutschlands, im Sinne eines stärkeren Trade-offs zwischen Lohn und Größe, stärker ausgeprägt ist als im Westen, hat dies auch Auswirkungen auf die ostdeutsche Gesamtarbeitsproduktivität: Produktive Unternehmen stellen zu wenige Arbeitskräfte an und bauen ein zu kleines Produktionsnetzwerk auf, was eine Form von Investitionszurückhaltung darstellt. Weder Lohnsubventionen (die übliche Politikempfehlung bei Arbeitsmarktmonopsonen) noch Subventionen zum Markteintritt können diesen Effekten entgegenwirken. Sie könnten jedoch teilweise durch Marketingsubventionen reduziert werden. Ein konkretes Beispiel hierfür wäre die Förderung von Betriebsmessen in Ostdeutschland oder von Teilnahmen an internationalen Messen. Diese böten Betrieben den Anreiz, einen größeren Kundenstamm aufzubauen als im Laissez-faire-Gleichgewicht und damit die Produktivität zu steigern. Alternativ könnten die Effekte durch eine vermehrte Gewerkschaftspräsenz in kleinen und mittleren Betrieben in Ostdeutschland – und somit durch mehr Tarifgebundenheit dort – abgemildert werden.

MANGELNDE KONVERGENZ DER AGGREGIERTEN ARBEITSPRODUKTIVITÄT: ALTERNATIVE ERKLÄRUNGEN

Neben unserer Erklärung für die mangelnde Konvergenz der aggregierten Arbeitsproduktivität zwischen Ost- und Westdeutschland, gibt es eine Reihe von alternativen Erklärungen: Erstens könnte dieses Phänomen auf eine geringere Kapitalintensität, älteres Kapital oder eine geringere Qualifikation der Arbeitskräfte in Ostdeutschland zurückzuführen sein. In diesem Fall läge, anders als bei unserer Erklärung, die Ursache des Problems nicht unbedingt in Unterschieden in der totalen Faktorproduktivität. Zweitens könnte das Phänomen aus aggregierten Unterschieden in der totalen Faktorproduktivität resultieren, die andere Ursachen als unsere Erklärung haben, wie z. B. ein höheres Maß an Arbeitsmarktflexibilität in Westdeutschland oder Unterschiede in der Industriezusammensetzung. Drittens könnten die Unterschiede in der totalen Faktorproduktivität und die entsprechenden Unterschiede in der Verteilung der Betriebsgrößen das Ergebnis von Agglomerationseffekten in Ballungsräumen sein, von denen es in Westdeutschland einfach mehr gibt. Keine dieser alternativen Hypothesen findet in den Daten starke Unterstützung als Erklärung für die ausbleibende Konvergenz der beiden Regionen Deutschlands, obwohl einige von ihnen in der unmittelbaren Zeit nach der Wiedervereinigung eine Rolle gespielt haben dürften (siehe z. B. Dauth et al. 2021). Wir gehen nicht auf die Frage ein, warum Beschäftigte trotz höherer Löhne nicht nach Westdeutschland abwandern. Hierzu liefern Heise und Porzio (2020, 2021) eine interessante ergänzende Erklärung, die auf einer Präferenz der Arbeitnehmer für bestimmte regionale Arbeitsmärkte und auf Reallokationskosten beruht. Stattdessen versuchen wir, die fehlende Unternehmensmobilität zwischen Ost- und Westdeutschland und die daraus resultierende niedrigere totale Faktorproduktivität in Ostdeutschland durch eine Kombination von Marktunvollkommenheiten zu erklären.

FAZIT

Betriebe in Ostdeutschland – im Vergleich zu Westdeutschland – weisen eine geringere Produktivität auf und zahlen niedrigere Entgelte. Dies steht in einem direkten Zusammenhang mit der geringeren Anzahl von Großbetrieben in Ostdeutschland. Das Fehlen von Großbetrieben steht wiederum in einem systematischen Zusammenhang mit Unterschieden in den Lohn-Größen-Kurven, die wir getrennt für Ost- und Westdeutschland sowie nach Industrien schätzen. Im Durchschnitt ist die Betriebsgrößenelastizität der Löhne in Ostdeutschland um ein Fünftel größer als in Westdeutschland: Wenn ein Geschäftsmodell 100 Beschäftigte in Westdeutschland vorsieht, so muss ein solcher Betrieb 5,5% höhere Löhne zahlen als ein Betrieb, dessen Geschäftsmodell nur 50 Beschäftigte vorsieht. In Ostdeutschland beträgt der Lohnunterschied 6,7% zwischen solchen Geschäftsmodellen.

Die steileren Lohn-Größen-Kurven in Ostdeutschland lassen sich darauf zurückführen, dass die tarifliche Bindung in Ostdeutschland mehr auf Großbetriebe konzentriert ist als in Westdeutschland. Eine steilere Lohn-Größen-Kurve stellt eine Art Monopsonmacht für ostdeutsche Betriebe und somit einen

Anreiz dar, keine Großbetriebe zu gründen. Dies wiederum hat Auswirkungen auf die ostdeutsche Gesamtarbeitsproduktivität. Unser Modell sagt eine um 10% niedrigere aggregierte Arbeitsproduktivität in Ostdeutschland voraus und erklärt damit zum Teil das anhaltende Produktivitätsgefälle zwischen West- und Ostdeutschland.

Unser Modell zeigt auch, dass produktive Betriebe in Ostdeutschland im Vergleich zum Westen weniger Arbeitskräfte anstellen und einen zu kleinen Kundenstamm aufbauen, was eine Form von Investitionszurückhaltung darstellt. Weder Lohnsubventionen noch Subventionen für Betriebsgründungen können diesen Effekten entgegenwirken. Sie könnten jedoch teilweise durch Marketingsubventionen reduziert werden. Diese bieten Betrieben den Anreiz, einen größeren Kundenstamm aufzubauen als im Laissez-faire-Gleichgewicht; damit würden sie ihre Produktivität steigern. Alternativ könnten die Effekte durch eine vermehrte Gewerkschaftspräsenz in kleinen und mittleren Betrieben in Ostdeutschland – und somit durch mehr Tarifgebundenheit dort – abgemildert werden.

LITERATUR

Bachmann, R., C. Bayer, C., Stüber, H. und F. Wellschmied (2022a), Monopsonie machen Unternehmen nicht nur klein, sondern auch unproduktiv: Warum die Wirtschaft Ostdeutschlands nicht konvergiert ist, *Ökonomenstimme*, 13. Juli 2022.

Bachmann, R., C. Bayer, C., Stüber, H. und F. Wellschmied (2022b), Monopsony Makes Firms Not Only Small But Also Unproductive: Why East Germany Has Not Converged, IZA DP No. 15 293.

Bachmann, R., Bayer, C., Merkl, C., Seth, S., Stüber, H. und F. Wellschmied (2017), Beschäftigungswachstum und „Worker Churn“ auf der Betriebsebene, *Ökonomenstimme*, 22. November 2017.

Dauth, W., Findeisen, S., Lee, T. und T. Porzio (2021), Transforming Institutions: Labor Reallocation and Wage Growth in a Reunified Germany, Mimeo, Columbia University.

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (o. J.), Zentrale Einheitsgewerkschaft – Die Strukturen des FDGB, Download unter <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/ost-strukturen-des-fdgb.html> (letzter Aufruf: 15. Juli 2022).

Heise, S. und T. Porzio (2020), Why East Germans Are Not Taking Advantage of the Large Wage Gap Between East and West Germany, *VOXEU*, 29. Februar 2020.

Heise, S. und T. Porzio (2021), The Aggregate and Distributional Effects of Spatial Frictions, *NBER WP No. 28 792*.

Katz, L. F. und D. Autor (1999), „Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality“, *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, Vol. 3, S. 1 463–1 555.

Schnabel, C. (2005), „Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung“, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 38, S. 181–196.

Weinand, S. und L. von Auer (2020), „Anatomy of Regional Price Differentials: Evidence from Micro-Price Data“, *Spatial Economic Analysis*, 15, S. 413–440.

-
- 1 Dieser Text ist eine weiterentwickelte Fassung eines Textes mit demselben Titel, der am 13. Juli 2022 in der *Ökonomenstimme* erschienen ist.
 - 2 Dies hat damit zu tun, dass es für Gewerkschaften am lukrativsten ist, ihre Bemühungen darauf zu konzentrieren, Großbetriebe in den Tarifvertrag einzubinden.
 - 3 Für eine kurze deutschsprachige Erläuterung der Modellmechanismen siehe Bachmann et al. (2022a). Ausführliches dazu in Bachmann et al. (2022b).