

# Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland – Implikationen für die Angleichung des Rentenrechts

Mit der Verabschiedung des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes im Bundeskabinett hat die Bundesregierung im Februar 2017 einen wichtigen politischen Schritt zur Vereinheitlichung des Rentenrechts bis 2025 unternommen. Damit gilt ab diesem Zeitpunkt derselbe Rentenwert für Ost- und Westdeutschland; auch entfällt die pauschale Umwertung der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelte in Ostdeutschland. Das Gelingen dieser Reform setzt voraus, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen beiden Landesteilen abgeschlossen ist. Andernfalls würde eine vollständige Rentenangleichung zu einer rentenrechtlichen Schlechterstellung ostdeutscher Versicherte führen, da sie systematisch nur geringere Rentenanwartschaften aufbauen können als vergleichbare Versicherte in Westdeutschland. Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag Stand und Dynamik der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland.

ANDREAS JANSEN

## 1. Unterschiedliche Rentenberechnung in Ost- und Westdeutschland

Auch mehr als 25 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung kann noch nicht von einer vollständigen Konvergenz der Lebens- und Einkommensbedingungen zwischen Ost- und Westdeutschland gesprochen werden. Nachholbedarf besteht vor allem bei der Angleichung der Löhne und Gehälter (Bosch et al. 2014; BMWi 2015, 2016; Gühne/Markwardt 2014; Jansen 2016). So erreichten die durchschnittlichen Bruttojahresentgelte der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahre 2015 mit 26.827 € nur rund 80 % des entsprechenden westdeutschen Niveaus (33.469 €). Ob sich diese Niveauunterschiede tatsächlich irgendwann vollständig nivellieren, ist zum jetzigen Zeitpunkt völlig ungewiss.

Die Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau sind jedoch nicht nur in Hinblick auf die Herstellung gleicher Lebens- und Einkommensbedingungen von Bedeutung, sondern haben auch rentenrechtliche Relevanz. So gibt es für Ostdeutschland inklusive Ostberlin bis heute rentenrechtliche Sonderregelungen im Bereich des Beitragsrechts, bei der Rentenanpassung sowie der Rentenberechnung. Diese waren zum Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung notwendig, weil es aufgrund der erheblichen wirtschaftlichen Diskrepanzen zwischen beiden Landesteilen nicht möglich war, ein gangbares Renten-

überleitungsverfahren auf Basis gesamtdeutscher Rechengrößen zu entwickeln, das die ostdeutschen Beitragszahler weitestgehend gerecht in das westdeutsche Alterssicherungssystem überführen (erste Gerechtigkeitsdimension) und überdies eine gerechte Einkommensrelation zwischen ostdeutschen Rentnern und ostdeutschen Beitragszahlern realisieren konnte (zweite Gerechtigkeitsdimension).<sup>1</sup> In Bezug auf die erste Gerechtigkeitsdimension bestand zum Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung das Problem, dass eine direkte Eins-zu-eins-Überleitung der ostdeutschen Versicherten in das westdeutsche Einkommensgefüge aufgrund des sehr unterschiedlichen Einkommensniveaus zwischen beiden Landesteilen nicht möglich war, da die ostdeutschen Erwerbstätigen in diesem Fall deutlich weniger Entgeltpunkte und damit auch geringere Rentenanwartschaften erworben hätten (Hoenig 2013). Stattdessen wurden sogenannte Entgeltpunkte (Ost) eingeführt, die bis heute Gültigkeit besitzen. Diese werden ermittelt, indem die in Ostdeutschland erzielten Arbeitsentgelte zunächst mit einem gesetzlich festgelegten Umwertungsfaktor, der der Einkommensdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland im jeweiligen Referenzjahr entspricht, multipliziert und dann ins Verhältnis zum westdeut- ►

1 Eine vertiefende Darstellung der zweiten Gerechtigkeitsdimension findet sich in Abschnitt 2.

schen Durchschnittsentgelt des entsprechenden Jahres gesetzt werden (Himmelreicher 2016; § 256a, Anlage 1 SGB VI). Für das Jahr 2015 wird im SGB VI ein Umrechnungswert von 1,1502 angegeben. Dies bedeutet, dass die in diesem Kalenderjahr in Ostdeutschland realisierten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelte um 15,0 % hochgewertet worden sind.<sup>2</sup> Die erworbenen Entgeltpunkte (Ost) werden im Anschluss mit einem geringeren aktuellen Rentenwert (27,05 €) multipliziert (§ 255a SGB VI), der zwischen Juli 2015 und Juni 2016 mit 27,05 € 92,6 % des westdeutschen Niveaus (29,21 €) erreichte.

Die sich aus den unterschiedlichen Berechnungsparametern ergebenden Konsequenzen für die in Ost- und Westdeutschland realisierten Rentenanwartschaften sind in *Übersicht 1* dargestellt.<sup>3</sup>

Verglichen werden in der Beispielrechnung zwei Arbeitnehmerinnen, wobei die eine in Ost- (inkl. Ostberlin) und die andere in Westdeutschland (inkl. Westberlin) arbeitet. Beide erhalten ein identisches monatliches Bruttoentgelt von 2.500 €, das aber je nach regionaler Lage des Arbeitsortes zu unterschiedlichen Rentenanwartschaften führt.<sup>4</sup> Denn während sich auf Basis der oben genannten Berechnungsparameter für die ostdeutsche Arbeitnehmerin ein monatlicher Rentengegenwert von 26,41 € ergibt, liegt der entsprechende Rentengegenwert für die westdeutsche Arbeitnehmerin bei 24,78 €. Bei identischem sozialversicherungspflichtigem Arbeitsentgelt ergibt sich in Ostdeutschland somit im Gesamteffekt ein um 6,6 % höherer Rentengegenwert als in Westdeutschland ( $26,41 \text{ €} / 24,78 \text{ €} = 1,066$ ).

## 2. Paradoxien der politischen Diskussion um eine zeitnahe Angleichung des Rentenrechts

Die skizzierten Unterschiede im Rentenrecht sind in den letzten zehn Jahren zunehmend zum Politikum geworden. Vor allem von politischen Akteuren aus Ostdeutschland wurde und wird immer wieder die Forderung laut, die ak-

tuellen Rentenwerte zeitnah anzugleichen, um auf diese Weise gleiche Lebensleistungen mit einer identischen Rentenleistung zu honorieren.<sup>5</sup> Paradox an dieser Forderung ist erstens, dass der aktuelle Rentenwert (Ost) nie dazu gedacht war, Gerechtigkeitsproblematiken zwischen Ost- und Westdeutschland auszugleichen. Stattdessen adressiert er die zweite skizzierte Gerechtigkeitsdimension zwischen ostdeutschen Beitragszahlern und ostdeutschen Rentnern, da mit der Ermittlung eines eigenständigen aktuellen Rentenwertes (Ost) erreicht werden sollte, dass das Verhältnis von Renten und Löhnen in den neuen Bundesländern dem der alten Bundesländer entspricht (Deutscher Bundestag 1991: Drucksache 12/405). Im Falle einer Eins-zu-eins-Übertragung des damals in Westdeutschland geltenden aktuellen Rentenwertes wäre nämlich der Aufholprozess bei den ostdeutschen Renten schneller vollzogen worden als bei den Löhnen. Paradox ist zweitens, dass hier ausgehend von einem in der ostdeutschen Bevölkerung stark ausgeprägten Gefühl der Benachteiligung ein Gerechtigkeitsdefizit konstruiert wird, das objektiv nicht existiert. Das Gegenteil ist der Fall: Der 2015 um rund 7,5 Prozentpunkte geringere aktuelle Rentenwert (Ost) wird bei identischen Bruttojahresentgelten durch die Umwertung der Einkommen um 15,0 % überkompensiert (*Übersicht 1*).

Ungeachtet dieser Paradoxien besteht in der Regierungskoalition aus CDU und SPD mittlerweile Einigkeit, die Unterschiede im Rentenrecht mittelfristig zu nivellieren. Die Angleichung des Rentenrechts wird dabei entlang eines Stufenmodells vollzogen. Ähnlich dem Modell der Gewerkschaft ver.di wird ab 2018 ein stufenweiser Angleichungszuschlag eingeführt, der die noch bestehenden Unterschiede zwischen dem aktuellen Rentenwert (Ost) und dem aktuellen Rentenwert bis 2025 abbaut. Anders als im ver.di-Modell vorgesehen, gibt es jedoch eine klare Kopplung der pauschalen Umwertung nach Anlage 10 SGB VI an das Verhältnis der aktuellen Rentenwerte, d. h. eine vollständige Angleichung der aktuellen Rentenwerte geht mit einem vollständigen Wegfall der pauschalen Umwertung einher. Damit ist nach Ablauf der Angleichungsstufen sichergestellt, dass bei gleichen Beiträgen auch gleiche Rentenanwartschaften aufgebaut werden. Ein in diesem Kontext häufig angeführtes Argument für eine zeitnahe Angleichung ist, dass

2 Zur Verdeutlichung der erheblichen Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zum Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung sei an dieser Stelle erwähnt, dass der pauschale Umrechnungswert nach Anlage 10 SGB VI im ersten Halbjahr 1990 noch bei einem Wert von 3,071 lag. D. h., die in Ostdeutschland erzielten Arbeitsentgelte sind um mehr als 300 % hochgewertet worden. Dies gilt in analoger Weise für die Jahre 1980 bis 1989. Dies spiegelt noch einmal das erhebliche Ausmaß der Umverteilung innerhalb des Versichertenkollektivs im (weiterhin laufenden) Rentenüberleitungsprozess wider.

3 Für die Beispielberechnung wird auf die Daten für 2016 verzichtet, da es sich um vorläufige Werte handelt.

4 Angemerkt werden sollte an dieser Stelle, dass der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Erwerbseinkommen realisieren, das unterhalb des gewählten Beispielwertes liegt, in Ostdeutschland deutlich höher ist als in Westdeutschland. Mit der Annahme eines identischen Bruttoarbeitsentgeltes soll an dieser Stelle nur die Berechnungslogik verdeutlicht werden.

5 Eine detaillierte Darstellung der politischen Diskussion in Hinblick auf die Angleichung des Rentenrechts findet sich bei Hoenig (2013) sowie Jansen (2016).

## ÜBERSICHT 1

## Ermittlung der Entgeltpunkte und Berechnung des Rentengegenwertes 2015 in Ost- und Westdeutschland

### a) Berechnung der Zugangsrenten für das Beitragsjahr 2015 in Ost- und Westdeutschland

- Berechnen des jährlichen Bruttoeinkommens für Ost- u. Westdeutschland  $2.500\text{ €} \cdot 12 = 30.000\text{ €}$
- Umwertung des in Ostdeutschland realisierten Erwerbseinkommens auf Westniveau gemäß Anlage 10 SGB VI für 2015:  $30.000\text{ €} \cdot 1,15 = 34.500\text{ €}$
- Zur Bestimmung der Entgeltpunkte (EP) wird das individuelle Bruttojahreseinkommen ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttojahresentgelt (West) gesetzt (**35.363 €**; Anlage 1 SGB VI)

**Ostdeutschland:**  $\frac{34.500\text{ €}}{35.363\text{ €}} = \mathbf{0,9756\text{ EP}}$

**Westdeutschland**  $\frac{30.000\text{ €}}{35.363\text{ €}} = \mathbf{0,8483}$

### b) Berechnung des Rentengegenwertes in Ost- und Westdeutschland: EP \* aRw (Ost)

- Rentengegenwert (Ost):  $0,9765\text{ EP} \cdot 27,05\text{ €} = 26,41\text{ €}$
- Rentengegenwert (West):  $0,8483\text{ EP} \cdot 29,21\text{ €} = 24,78\text{ €}$

Quelle: Anlage 1/Anlage 10 SGB VI; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz im Grunde weitgehend beendet sei und die noch bestehenden Differenzen im Lohn- und Gehaltsniveau in erster Linie Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur und damit Produktivitätsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland widerspiegeln, die auch zwischen westdeutschen Regionen existierten, ohne dass hier über sozialrechtliche Sonderregelungen diskutiert würde. Schleswig-Holstein ist ein großräumiges Beispiel dafür (BMAS 2016a; Steffen 2015).<sup>6</sup> Dieses Argument bedeutet allerdings in seiner Konsequenz, dass sich die Rechtsangleichung nicht auf den aktuellen Rentenwert beschränken kann, da der Gesetzgeber aufgrund des Gebotes der Rechtseinheit dann zu einer vollständigen Rechtsangleichung verpflichtet ist, wenn sich die in Ostdeutschland realisierten Arbeitsentgelte weitgehend an das westdeutsche Niveau angeglichen haben (Hoenig 2013). Folgerichtig sieht der Entwurf des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes auch eine vollumfängliche Rechtsangleichung vor (Bundesrat Drucksache 155/17). Hieraus ergibt sich eine dritte Paradoxie der politischen Diskussion um die Rentenangleichung, weil der Wegfall der pauschalen Umwertung nicht nur zu subjektiv empfundenen, sondern zu tatsächlichen Nachteilen aufseiten der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen kann. Dies ist dann der Fall, wenn der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz entgegen der weitläufigen politischen Meinung noch nicht abgeschlossen ist, d. h. wenn sich in den beobachtbaren Unterschieden im Lohn- und Gehaltsniveau eben nicht nur Produktivitätsunterschiede widerspiegeln. In diesem Fall würde eine zeitnahe und vollumfängliche Vereinheitlichung des Rentenrechts zu ei-

ner ökonomisch nicht begründbaren Schlechterstellung ostdeutscher Versicherter führen, da sie ohne die pauschale Umwertung geringere Rentenanwartschaften aufbauen können als vergleichbare westdeutsche Versicherte. Diese Befürchtung bekommt auch dadurch Nahrung, dass die Forschungslage zu Stand und Dynamik des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz wenig eindeutig ist und zumindest Zweifel aufkommen lässt, ob der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz tatsächlich für alle ostdeutschen Arbeitnehmergruppen als abgeschlossen angesehen werden kann. Folglich überrascht nicht, dass in den letzten zwei Jahren prominente politische Stimmen wie die des Sozialbeirats der Bundesregierung oder die der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU im Deutschen Bundestag laut geworden sind, die vor einer zeitnahen und damit ggf. vorschnellen Rechtsangleichung warnen (Sozialbeirat 2015; Positionspapier der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU 2016). Vor diesem Hintergrund ist eine Antwort auf die Frage, inwieweit es empirische Hinweise darauf gibt, dass der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland als abgeschlossen angesehen werden kann, von essenzieller Bedeutung, um die Konsequenzen der jetzt auf den Weg gebrachten Rentenangleichung rechtzeitig abschätzen zu können. ►

<sup>6</sup> In diesem Beitrag wird auf eine detaillierte Analyse regionaler Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau verzichtet, weil hier die Analyse statistisch ähnlicher Arbeitnehmer im Vordergrund der Betrachtung steht. Für eine detaillierte Regionalanalyse siehe Jansen 2016.

### 3. Gründe für die Persistenz der Lohn- und Gehaltsunterschiede

In der Literatur werden vor allem drei Begründungen für die Unterschiede im Bruttoentgeltniveau zwischen Ost- und Westdeutschland angeführt, die sich wiederum drei theoretischen Typen regionaler Lohn Differenzen zuordnen lassen (Bosch et al. 2009; Sesselmeier/Blauermel 1997):

(1) Regionale Lohn Differenzen aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und damit verbundenen Unterschieden in Hinblick auf die realisierte Arbeitsproduktivität je Arbeitnehmer (*sektorale Lohn Differenzierung*): In zahlreichen Studien wird auf eine niedrigere Arbeitsproduktivität in Ostdeutschland verwiesen, die sich vor allem durch Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur erklärt (Brautzsch et al. 2014; Brenke 2014; Gühne/Markwardt 2014; Ochsner/Weber 2014). Unter den Begriff Wirtschaftsstruktur lassen sich erstens Unterschiede in der Branchenstruktur fassen, die nach Gühne/Markwardt (2014) einen der Hauptklärungsfaktoren für den nach wie vor bestehenden Lohnunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland darstellen (vgl. dazu auch Brautzsch et al. 2014; Brenke 2014; Himmelreicher 2016). Besonders frappierend sind die Unterschiede dabei im Verarbeitenden Gewerbe, was sich in erster Linie damit erklären lässt, dass im Verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland vor allem einkommensschwächere Wirtschaftszweige hohe Beschäftigtenanteile aufweisen, während einkommensstarke Unterbranchen wie der Fahrzeug- oder der Maschinenbau deutlich höhere Beschäftigtenanteile in Westdeutschland haben (Bäcker/Jansen 2009; Jansen 2016). Unter dem Oberbegriff der Wirtschaftsstruktur werden zweitens Unterschiede in Hinblick auf die Betriebsgröße diskutiert (Kluge/Weber 2016; Ochsner/Weber 2014). Diesbezüglich wird häufig die Kleinteiligkeit der ostdeutschen Wirtschaft als entscheidender Erklärungsfaktor für das geringere Lohnniveau angeführt (Krippendorf et al. 2015; Ochsner/Weber 2014). So arbeiteten 2012 in Westdeutschland rund 48 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Betrieb mit 250 und mehr Mitarbeitern. In Ostdeutschland trifft dies demgegenüber nur

auf 27 % zu (Ochsner/Weber 2014). Der Einfluss der Betriebsgröße konnte in einer neueren empirischen Studie erneut bestätigt werden. So zeigen Kluge und Weber (2016, S. 7), dass „für die Erklärung der Lohn Differenz [zwischen Ost- und Westdeutschland] insbesondere die unterschiedlichen Betriebsgrößen [...]“ verantwortlich zeichnen. Diese erklärten im Jahr 2010 etwa 11 % des Medianlohnabstandes.

(2) Regionale Lohn Differenzen aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und damit verbunden Unterschieden in den Tätigkeitsniveaus der Beschäftigten (*tätigkeitsbezogene Lohn Differenzierung*): In vielen einschlägigen Publikationen wird darauf verwiesen, dass ein größerer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland in unteren Leistungsgruppen eingruppiert ist, während sich in Westdeutschland ein größerer Anteil den oberen Leistungsgruppen 1 und 2 zuordnen lässt (Brautzsch et al. 2014; Jansen 2011, 2016).<sup>7</sup> Die unterschiedliche Verteilung auf die fünf Leistungsgruppen wird vor allem damit erklärt, dass im Rahmen der Umstrukturierung des Produzierenden Gewerbes in den ersten Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung der Großteil der ostdeutschen Unternehmen an westdeutsche Unternehmen oder ausländische Investoren verkauft wurde (BMF 2002). Im Zuge dieser industriellen Neuordnung haben sich sogenannte Satellitendistrikte herausgebildet, denen vornehmlich ausführende Tätigkeiten und Zulieferfunktionen zugeordnet wurden, nicht aber sogenannte „Headquarter-Funktionen“, wie zum Beispiel Strategische Planung, Forschung und Entwicklung, Human-Resources-Management oder das zentrale Management (Himmelreicher 2016; Krippendorf et al. 2015; Paqué 2009).

(3) Regionale Lohnunterschiede aufgrund von Unterschieden in der Durchsetzungsfähigkeit der tarifpolitischen Akteure (*machtpolitische Lohn Differenzierung*): Neben Unterschieden in der Tätigkeits- und Wirtschaftsstruktur wird in zahlreichen Studien auf die geringere Durchsetzungsfähigkeit der tariflichen Akteure in Ostdeutschland hingewiesen, die in erster Linie aus einer geringeren Tarifbindung resultiert (Amlinger 2014; Ellguth/Kohaut 2015). So fielen 2015 nur 37 % der abhängig Beschäftigten unter den Regelungsbereich eines Flächen-

7 Das Statistische Bundesamt unterscheidet fünf Leistungsgruppen: Der Leistungsgruppe 1 werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnissen zugeordnet. In dieser obersten Leistungsgruppe befinden sich diejenigen, deren Tätigkeiten umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern, die in der Regel nur durch ein Hochschulstudium erworben werden können. In Leistungsgruppe 2 werden sehr schwierige und komplexe Tätigkeiten eingeordnet, für die nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern zudem mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich

sind. In Leistungsgruppe 3 befinden sich Beschäftigte mit schwierigen Fach Tätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Angelernte mit überwiegend einfachen Tätigkeiten werden der Leistungsgruppe 4 zugeordnet. Die für die Ausübung der Beschäftigung notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben. In der untersten Leistungsgruppe 5 befinden sich Ungelernte mit einfachen, schematischen Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine berufliche Ausbildung, noch eine längere Anlernphase (> 3 Monate) notwendig sind.



tarifvertrages. Rechnet man den Anteil der Beschäftigten hinzu, deren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen über einen Firmentarifvertrag geregelt werden (12 %), so ergibt sich für Ostdeutschland eine Tarifbindung von 49 % der Beschäftigten, während im selben Jahr in Westdeutschland 59 % der abhängig Beschäftigten in Unternehmen beschäftigt waren, deren Entgeltstrukturen durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag geregelt wurden (Ellguth/Kohaut 2015). Die aus dieser geringen Tarifbindung resultierende und bis heute in zahlreichen Wirtschaftszweigen fortbestehende Praxis der Differenzierung von Tarifverträgen nach Ost- und Westdeutschland stellt somit einen spezifischen ostdeutschen Bedingungsfaktor dar (Jansen 2016).

## 4. Der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland: eine multivariate Betrachtung

Es ist deutlich geworden, dass aus den auf aggregierter Ebene zweifellos feststellbaren Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland nicht automatisch der Rückschluss gezogen werden darf, dass der Konvergenzprozess noch nicht abgeschlossen ist. Vielmehr ist es durchaus vorstellbar, dass die Niveauunterschiede vollständig über Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur, eine unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur und eine unterschiedliche Komposition an beruflichen Tätigkeiten erklärbar sind. Träfe dies zu, dann wäre der Konvergenzprozess trotz weiterhin bestehender Niveauunterschiede als abgeschlossen zu betrachten, da die noch bestehenden Diskrepanzen mit ökonomischen Faktoren vollständig erklärt werden können. Nicht abgeschlossen wäre der Konvergenzprozess dann, wenn auch bei gleichzeitiger Berücksichtigung der oben genannten Einflussfaktoren sowie weiterer ökonomischer und personenbezogener Merkmale ein signifikanter Niveauunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland verbleibt. Für eine umfängliche Beantwortung ist es deshalb erforderlich, den Einfluss der einzelnen Einflussfaktoren im Rahmen eines multivariaten Analysemodells simultan zu schätzen. Denn nur durch das Herausrechnen eines Gutteils der relevanten Einflüsse lässt sich feststellen, ob die regionale Lage des Arbeitsplatzes (Ost/West) einen eigenen Erklärungsbeitrag zu den weiterhin bestehenden Unterschieden im Lohn- und Gehaltsniveau leistet oder nicht. Ist dies der Fall, dann kann noch nicht von einer Vollendung des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz ausgegangen werden, während diese Annahme durchaus legitim wäre, wenn sich kein eigenständiger Einfluss der regionalen Lage des Arbeitsortes mehr zeigt.

## 4.1 Aufbereitung der Daten und verwendete Datensätze

### 4.1.1 Datensätze

Als Datengrundlage werden das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) und die Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verwendet. Die zusätzliche Verwendung des LIAB ist erforderlich, weil es mit den SOEP-Daten nicht für alle Jahre möglich ist, die befragten abhängig Beschäftigten dahingehend zu differenzieren, ob sie einen tariflich vereinbarten Arbeitslohn erhalten oder nicht. Eine Ausnahme stellen die SOEP-Daten für das Befragungsjahr 2015 dar, die diese Informationen enthalten. Dementsprechend werden die Ergebnisse für das Jahr 2015 unter Berücksichtigung dieser machtpolitischen Komponente ausgewiesen. Bei den SOEP-basierten Zeitreihen wird die machtpolitische Komponente aus Gründen der Konsistenz nicht berücksichtigt. Die entsprechenden Werte bei Berücksichtigung der Tarifbindung sind unter den jeweiligen Abbildungen zu finden.

### 4.1.2 Verwendete Methode

In der vorliegenden Studie wird mittels multivariater linearer Regressionsanalysen der Einfluss der regionalen Zugehörigkeit auf die Bruttostundenverdienste untersucht. Der Einfluss der regionalen Lage des Arbeitsortes wird dabei unter Konstanzhaltung der anderen Einflussgrößen geschätzt (Wolf/Best 2010). Das heißt, die im vorangegangenen Abschnitt deutlich gewordenen Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur sowie in Hinblick auf die Betriebsgröße werden bei der Schätzung der durchschnittlichen Einkommensdifferenz zwischen beiden Landesteilen berücksichtigt. Die Regressionsschätzungen beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten mit einem gültigen Wert beim Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit.

### 4.1.3 Abhängige Variable

Im Rahmen der SOEP-Analysen fungiert das Bruttostundenentgelt (metrisch) als abhängige Variable.<sup>8</sup> Die Berechnung der Stundenentgelte erfolgt auf Basis der vereinbarten Wochenarbeitszeiten. Zur Identifikation der individuellen Arbeitseinkommen wird auf die generierten Einkommens-

8 Eine zweite legitime und gangbare Möglichkeit, den Einfluss der regionalen Lage des Arbeitsortes auf das Arbeitseinkommen weitgehend verzerrungsfrei zu schätzen, besteht darin, im Rahmen der multivariaten Regressionsanalyse die Arbeitszeit und den Erwerbsstatus der Befragungspersonen als Kontrollvariablen mit in das Modell aufzunehmen. Auch auf diese Weise würde den skizzierten Unterschieden explizit Rechnung getragen.

informationen des SOEP zurückgegriffen, die auch imputierte Einkommenswerte enthalten. Dadurch wird vor allem die Datenbasis für Einkommen am unteren Rand der Einkommensverteilung verbessert. In die Modellrechnung fließen ferner die Einkünfte aus Jahressonderzahlungen wie dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld ein, weil diese ebenfalls der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Da allerdings keine Informationen über diesen Teil des Arbeitsentgelts für das jeweils aktuelle Befragungsjahr vorliegen, muss behelfsmäßig auf die entsprechenden Angaben aus dem Vorjahr zurückgegriffen werden. Dies geschieht allerdings nur in den Fällen, in denen die Befragungspersonen angegeben haben, dass sie ihr Beschäftigungsverhältnis nicht gewechselt haben.

Bei den LIAB-Daten wird das von den Arbeitgebern gemeldete Bruttotagesentgelt als Grundlage verwendet und auf den Monat hochgerechnet. Eine Berechnung des Stundenentgelts ist aufgrund fehlender Arbeitszeitinformatoren nicht möglich. Auch etwaige Sonderzahlungen können nicht berücksichtigt werden, weil nur das am Stichtag realisierte Tagesentgelt verfügbar ist. Ein weiteres Problem ist, dass die Arbeitgeber die Tagesentgelte nur bis zum Erreichen der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze Ost/West melden. In der Konsequenz finden in der Analyse nur Arbeitsentgelte Berücksichtigung, die unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze Ost liegen. Auch wenn dies auf knapp 90 % der im LIAB beobachtbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zutrifft, werden die bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen dadurch unterschätzt.

#### 4.1.4 Kontrollvariablen

*SOEP-Daten:* Neben der regionalen Lage des Arbeitsortes (Ost/West) werden weitere Merkmalsvariablen für die Individual- und Betriebsebene in das Modell aufgenommen. Auf der Individualebene sind zunächst das Geschlecht (Dummy-Variable), das Lebensalter (metrisch) und das Qualifikationsniveau der Befragten zu nennen, wobei in letzterem Fall die Dauer der Vollzeitausbildung in Jahren Verwendung findet (metrisch). Der individuelle Gesundheitszustand wird über drei Dummy-Variablen dargestellt (gut, mittel, schlecht). Darüber hinaus wird im Modell berücksichtigt, inwieweit bei den Befragungspersonen ein direkter oder indirekter Migrationshintergrund vorliegt. Hier werden ebenfalls drei Dummy-Variablen gebildet. In Hinblick auf die Erwerbsbiografie der Befragten wird der Erwerbsstatus (Vollzeit-, sozialversicherungspflichtig Teilzeit- oder geringfügig beschäftigt) in Form von Dummy-Variablen in das Modell eingespeist. Darüber hinaus wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit als metrische Variable aufgenommen. Als betriebliche Determinante wird erstens die Größe des Betriebes berücksichtigt (vier Dummy-Variablen). Als zweite betriebsbezogene Kontrollvariable wird die Branchenzugehörigkeit des Betriebes verwendet. Abweichend von der bisherigen Vorgehensweise werden bei diesem Indikator keine Dummy-Variablen gebildet, sondern die Effektkodierung verwendet. Die Schätzung orientiert sich bei dieser Kodie-

rungsvariante am Gesamtmittelwert der Branchen (Hank/Buber 2009). In gleicher Weise wird bei der Kodierung der beruflichen Stellung vorgegangen. Hier werden fünf Kontrastvariablen gebildet (an- und ungelernte Arbeiter (1), Facharbeiter, Meister und Poliere (2), einfache Angestellte (3), qualifizierte Angestellte (4) sowie hochqualifizierte Angestellte (5)). Für das Befragungsjahr 2015 wird über zwei Dummy-Variablen zusätzlich berücksichtigt, ob die Befragungsperson Mitglied einer Gewerkschaft ist und, ob sie in einem tarifgebundenen Betrieb arbeitet.

*LIAB-Daten:* Die im Rahmen der LIAB-Analysen herangezogenen Kontrollvariablen decken sich weitgehend mit den bereits für die SOEP-Analyse skizzierten Einflussfaktoren. Da die Daten des LIAB allerdings keine Informationen über den individuellen Gesundheitszustand der Befragungspersonen enthalten, muss auf eine Berücksichtigung dieser Kontrollvariablen verzichtet werden. Dasselbe gilt für die berufliche Stellung der Beschäftigten. Abweichend zu den SOEP-Analysen wird die Tarifbindung des Betriebes auf Basis von drei Dummy-Variablen kontrolliert (Flächentarifvertrag, Haustarifvertrag, kein Tarifvertrag). Ferner wird berücksichtigt, ob ein Betriebsrat existiert (ja/nein). Eine dritte, zusätzlich aufgenommene Dummy-Variable bildet die Ertragslage des Unternehmens im Vorjahr ab.

## 4.2 Ergebnisse

### 4.2.1 Geschlechtsspezifische Schätzergebnisse

*Tabelle 1* zeigt die Schätzergebnisse der multivariaten Regressionsanalyse für das Jahr 2015 getrennt nach Frauen und Männern. Insgesamt sind drei verschiedene Regressionsmodelle berechnet worden: In einem ersten, sogenannten Leermodell (1) wird nur der bivariate Zusammenhang zwischen dem Bruttostundenentgelt und der regionalen Lage des Arbeitsortes geschätzt. In einem zweiten, reduzierten Modell (2) erfolgt die Schätzung des Zusammenhangs zwischen dem Bruttostundenentgelt und der regionalen Lage des Arbeitsplatzes unter Einbezug soziodemografischer Merkmale sowie das individuelle Beschäftigungsverhältnis beschreibender Kontrollvariablen. Der Einbezug der in der Literatur häufig als maßgeblich für die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland angesehenen tätigkeitsbezogenen, sektoralen und machtpolitischen Kontrollvariablen erfolgt in einem dritten Analyseschritt. Das entsprechende Modell wird als Gesamtmodell (3) bezeichnet.

*Tabelle 1* zeigt, dass sich die im Durchschnitt realisierten Bruttostundenverdienste von Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland auch bei Kontrolle relevanter Einflussfaktoren bislang noch zu stark voneinander unterscheiden, um von einer Angleichung sprechen zu können. Allerdings zeigen sich hinsichtlich des Niveaus der Lohn- und Gehaltsdifferenz deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So liegen die Stundenentgelte von ostdeutschen Männern im Durchschnitt um knapp 4,50 € unter den entsprechenden westdeutschen Werten; bei Frauen beträgt die durchschnitt-

TABELLE 1

## Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse – Frauen und Männer, 2015

	Bruttostundenentgelt inkl. Jahressonderzahlungen					
	Männer			Frauen		
	Leermodell (1)	Reduziertes Modell (2)	Gesamtmodell (3)	Leermodell (1)	Reduziertes Modell (2)	Gesamtmodell (3)
<i>Regionale Zuordnung</i>						
Arbeitsplatz in Ostdeutschland	-5,72***	-5,89***	-4,46***	-2,18***	-3,52***	-2,77***
<i>Soziodemografische Merkmale</i>						
Alter		0,09***	0,09***		0,05***	0,05***
Gute Gesundheit		0,59	0,06		0,35	0,14
Mittlere Gesundheit		0,19	-0,08		0,21	0,15
Schlechte Gesundheit		Referenz	Referenz		Referenz	Referenz
Direkter Migrationshintergrund		-0,27	-0,24		-0,34	-0,07
Indirekter Migrationshintergrund		1,04**	0,39		0,64*	0,59**
Kein Migrationshintergrund		Referenz	Referenz		Referenz	Referenz
Dauer der Schul- und Berufsausbildung in Jahren		1,90***	0,83***		1,34***	0,68***
<i>Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses</i>						
Vollzeit beschäftigt		4,00***	1,75***		0,98***	0,08
Sv-pflichtig TZ beschäftigt		Referenz	Referenz		Referenz	Referenz
Geringfügig beschäftigt		-6,12***	-3,24***		-5,38***	-3,27***
Betriebszugehörigkeitsdauer		0,22***	0,14***		0,22***	0,14***
<i>Beruflicher Status – Tätigkeitsbezogene Lohn- und Gehaltsdifferenzen</i>						
Un- und angelernte Arbeiter			-3,94***			-3,01***
Facharbeiter; Polier			-1,54***			-1,33***
Einfache Angestellte			-2,91***			-1,78***
Qualifizierte Angestellte			0,35			0,76***
Hochqualifizierte Angestellte			8,05***			5,35***
<i>Betriebs- und Branchenmerkmale – Sektorale Lohn- und Gehaltsdifferenzen</i>						
Weniger als 20 Beschäftigte			-2,45***			-1,56***
20 bis unter 200 Beschäftigte			-1,74***			-0,67***
200 bis unter 2000 Beschäftigte			Referenz			Referenz
2000 und mehr Beschäftigte			1,94***			1,28***
Herstellung von Verbrauchsgütern			0,03			-1,62**
Produktionsgüterindustrie			2,76***			1,65***
Investitionsgüterindustrie			2,64***			2,33***
Baugewerbe			-0,08			-0,44
Energie, Wasser, Entsorgung			-0,79**			-0,81**
Niedrig entlohnte DL-Branchen			-1,91***			-1,65***
Finanz- und Kreditgewerbe			3,77***			1,65***
Unternehmensnahe DL			0,14			0,10
Öffentliche Verwaltung			-2,40***			-0,51*
Erziehung und Unterricht			-2,61***			0,61**
Gesundheits- und Sozialwesen			-1,54***			-1,31***
<i>Machtpolitische Lohn- und Gehaltsdifferenzen</i>						
Arbeitsentgelt tarifvertraglich geregelt			1,19***			1,53***
Gewerkschaftsmitgliedschaft			0,81***			0,96***
N	3.794	3.794	3.794	4.140	4.140	4.140
R <sup>2</sup>	0,0461	0,3964	0,5772	0,0131	0,4187	0,5429
VIF		1,41	1,45		1,29	1,67

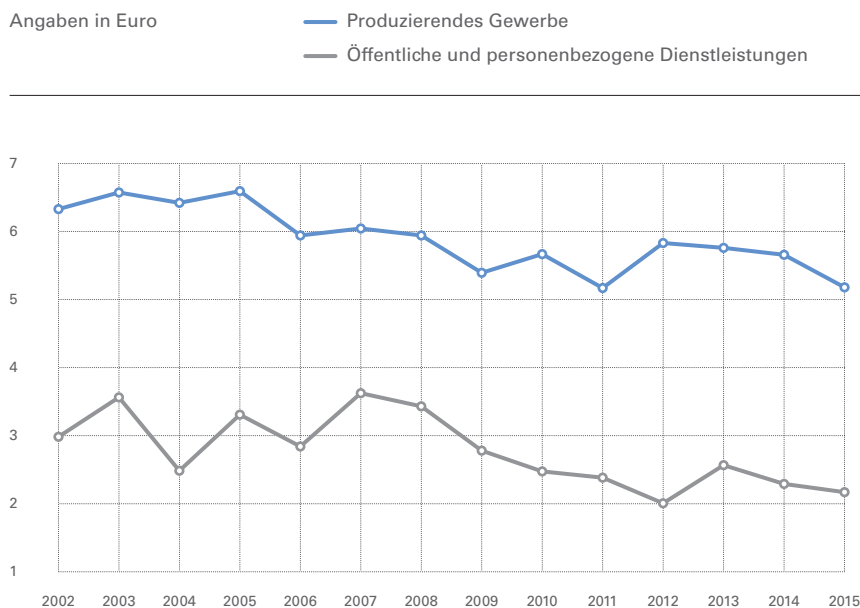
\*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \* signifikant auf dem 10%-Niveau.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2002; 2014; Berechnungen des Autors.

ABB. 1

### Entwicklung der durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland auf Branchenebene, 2002–2015

Angaben in Euro



Werte für 2015 bei Berücksichtigung der Tarifbindung:

● Produzierendes Gewerbe: 4,99 €

○ öffentliche und personenbezogene Dienstleistungen: 2,10 €

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2002–2015; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

liche Differenz 2,77 €. Ferner ist die gegensätzliche Wirkung des Einbezugs der Kontrollvariablen bei Frauen und Männern auffällig. Denn während sich bei Männern die durchschnittliche Entgeltdifferenz je Arbeitsstunde vor allem durch die Berücksichtigung der tätigkeitsbezogenen, sektoralen und machtpolitischen Variablen verändert und das reduzierte Modell nur eine moderate Zunahme der durchschnittlichen Entgeltdifferenz ausweist, zeigt sich bei Frauen im reduzierten Modell eine erhebliche Steigerung um etwa 1,50 €/Arbeitsstunde. Der Grund dafür ist vor allem darin zu sehen, dass der Anteil an Frauen, die einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung nachgehen, in Westdeutschland immer noch höher ist als in Ostdeutschland (Jansen 2016).

Ähnlich wie bei den Männern reduziert sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Frauen, wenn die tätigkeitsbezogenen, sektoralen und machtpolitischen Einflussfaktoren in die Betrachtung einbezogen werden. Diese erklären somit einen durchaus nennenswerten Teil der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland. Allerdings wird in *Tabelle 1* gleichsam deutlich, dass auch bei Berücksichtigung dieser Kontrollvariablen eine Differenz verbleibt.

#### 4.2.2 Unterschiede auf Branchenebene

Ein Grund für die geschlechtsspezifischen Unterschiede könnte sein, dass sich Stand und Dynamik des Prozesses

der Lohn- und Gehaltskonvergenz stark zwischen den Branchen unterscheiden und dass der Angleichungsprozess in Branchen mit einem relativ hohen Frauenanteil weiter fortgeschritten ist als in männerdominierten Wirtschaftszweigen wie bspw. dem produzierenden Gewerbe.

Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl ist auf Basis des SOEP zwar diesbezüglich keine detaillierte Auswertung möglich. Auf einer stark aggregierten Ebene lässt sich allerdings das produzierende Gewerbe mit den öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen vergleichen. Letztere umfassen dabei neben der Öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung und Verteidigung auch den Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen und weisen einen hohen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung auf. Tatsächlich zeigt sich in *Abbildung 1*, dass die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz von ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Bereich der öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen über alle Beobachtungsjahre hinweg deutlich unter den entsprechenden Differenzbeträgen im produzierenden Gewerbe liegt. Dies ist zum Teil auf eine stärkere Konvergenzdynamik bei den öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen zurückzuführen. Denn während sich seit 2002 die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Beschäftigten im Bereich der öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen um rund 27 % verringert hat, ist der entsprechende Rückgang im produzierenden Gewerbe mit knapp 18 % deutlich weniger ausgeprägt.

#### 4.2.3 Unterschiede nach Berufsgruppen

Die Differenzen auf der Branchenebene korrespondieren mit der Beobachtung, dass die Angleichung bei bestimmten Berufsgruppen stärker fortgeschritten ist als bei anderen (*Abbildung 2*). Facharbeiter und Poliere sind dabei die berufliche Statusgruppe, bei der sich mittlerweile die größten Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen. Zu Beginn des Beobachtungszeitraumes waren dies noch die hochqualifizierten Angestellten. Da die meisten Facharbeiter in den Unterbranchen des produzierenden Gewerbes beschäftigt sind, spiegelt sich hier auch der Einfluss der Branche wider.

Aus einer Verlaufsperspektive heraus sind die Facharbeiter und Poliere sowie die an- und ungelernten Arbeiter die beiden einzigen beruflichen Statusgruppen, bei denen sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland seit 2002 mehr oder weniger kontinuierlich vergrößert hat. Während bei den Facharbeitern und Polieren die Differenz im Jahre 2002 noch ca. 4,60 € betrug, lag sie 2015 bei knapp 5,36 € – eine Steigerung um 16,5 %. Bei den an- und ungelernten Beschäftigten ist die Entgeltdifferenz sogar um mehr als 20 % angestiegen. Bei Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten zeigt sich demgegenüber im Zeitverlauf eine starke Angleichungsdynamik. Die Differenz in den Löh-



nen und Gehältern verringert sich bei dieser Berufsgruppe um gut ein Drittel. Auch bei den einfachen und qualifizierten Angestellten zeigt sich seit 2002 ein Rückgang, auch wenn dieser mit 5,6 % (qualifizierte Angestellte) bzw. 6,2 % (einfache Angestellte) eher moderat ausfällt.

#### 4.2.4 Unterschiede nach Tarifbindung der Betriebe

Im folgenden Abschnitt wird analysiert, ob die Existenz eines Flächen- oder Haustarifvertrages einen positiven Einfluss auf den Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland hat. Diese Frage lässt sich mit Blick auf *Abbildung 3* direkt in zweifacher Weise bejahen.

Zum einen sind die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt sind, über den gesamten Beobachtungszeitraum geringer als bei Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben. Die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben in Ost- und Westdeutschland betrug dabei 2010 rund 500 € und lag somit etwa um das 2,5-Fache über dem Differenzbetrag, der sich zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ergibt, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten. Im Jahre 2000 betrug die entsprechende Relation nur 1,7. Dies bedeutet, dass die Schere zwischen Beschäftigten in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben im Zeitverlauf weiter auseinandergeht. Zum anderen zeigt sich eine höhere Angleichungsdynamik bei Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Denn während die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in nicht-tarifgebundenen Betrieben seit 2006 wieder um etwa 80 € zugenommen hat, hat sie sich zwischen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben im selben Zeitraum um gut 50 € verringert. Dementsprechend lässt sich konstatieren, dass tarifvertragliche Regulierung nicht nur zu geringeren Unterschieden im tatsächlichen Entgeltniveau zwischen Ost- und Westdeutschland beiträgt, sondern auch den Verlauf des Konvergenzprozesses positiv beeinflusst.

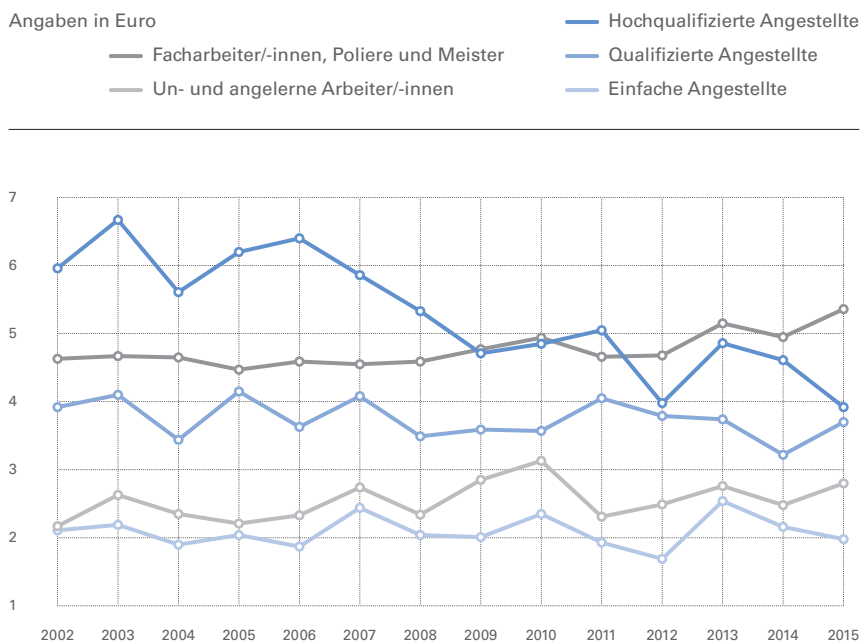
## 5. Dilemmata der Rentenangleichung

Zusammenfassend ist deutlich geworden, dass auch bei Berücksichtigung relevanter Kontrollvariablen eine erhebliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbleibt. Dementsprechend können die bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen nicht allein durch Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur erklärt werden. Allerdings lassen sich in Hinblick auf Stand und Dynamik des Angleichungsprozesses deutliche Unter-

ABB. 2

### Entwicklung der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland nach beruflicher Stellung, 2002–2015

Angaben in Euro



Werte für 2015 bei Berücksichtigung der Tarifbindung:

● Einfache Angestellte: 1,93 €    ● Facharbeiter und Poliere: 4,99 €    ● hochqualifizierte Angestellte: 3,86 €  
 ● an- und ungelernte Arbeiter: 2,79 €    ● qualifizierte Angestellte: 3,60 €

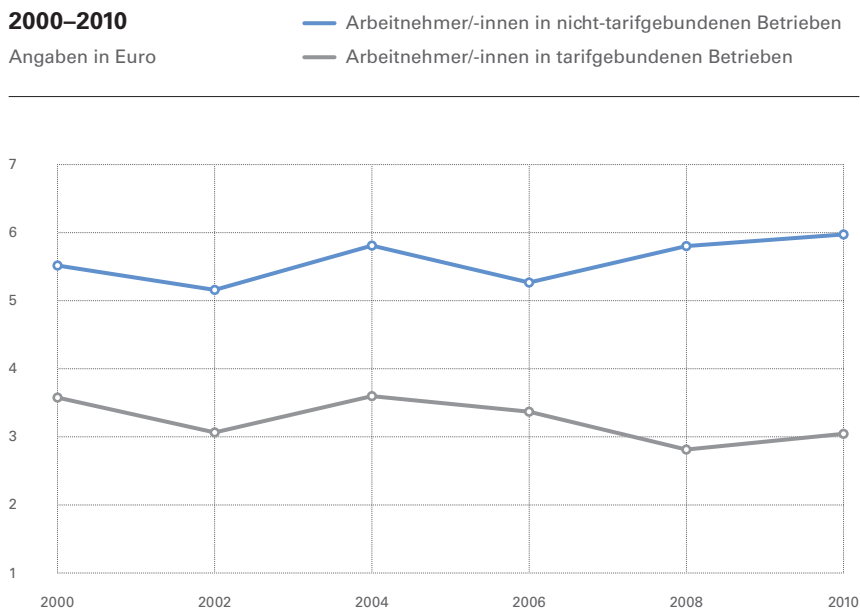
WSI Mitteilungen

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2000; 2014; Berechnungen des Autors.

ABB. 3

### Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Beschäftigten in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben in Ost- und Westdeutschland, 2000–2010

Angaben in Euro



Quelle: LIAB-Querschnittsmodul 2000–2010; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

schiede zwischen Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen ausmachen. Denn während für einen großen Teil der einfachen und qualifizierten Angestellten im Dienstleistungssektor der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz als weit fortgeschritten angesehen werden kann, sind für einen ebenfalls nennenswerten Teil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe die Lohn- und Gehaltsdifferenzen weiterhin sehr hoch. In Bezug auf den Einfluss tarifvertraglicher Regulierung konnte auf Basis der LIAB-Daten gezeigt werden, dass die Differenzen zwischen ost- und westdeutschen Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, deutlich geringer sind, als dies zwischen ost- und westdeutschen Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben der Fall ist. Darüber hinaus zeigt sich eine stärkere Konvergenzdynamik bei ost- und westdeutschen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Allerdings verbleibt auch bei Berücksichtigung der Tarifbindung eine signifikante Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland.

Ein ersatzloser Wegfall der rentenrechtlichen Sonderregelungen in Ostdeutschland würde nach derzeitigem Stand somit in der Tat zu einer ökonomisch nicht begründbaren Schlechterstellung eines Teiles der ostdeutschen Arbeitnehmerschaft führen, da sie auch unter Kontrolle wirtschaftsstruktureller- sowie tätigkeits- und personenbezogener Einflussfaktoren signifikant weniger verdienen als westdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies gilt in erster Linie für Facharbeiter und Poliere im produzierenden Gewerbe. Die Bundesregierung hat dieses Dilemma bei der Formulierung des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes insofern berücksichtigt, als die Vereinheitlichung des Rentenrechts nicht wie ursprünglich im Koalitionsvertrag vorgesehen bis zum Ende des Solidarpaktes im Jahre 2019, sondern erst 2025 abgeschlossen sein wird. Dadurch wird arbeitsmarktpolitischen Reformen, wie beispielsweise dem bereits 2015 in Kraft getretenen Tarifaufstärkungsgesetz und dem darin enthaltenen gesetzlichen Mindestlohn, in deutlich stärkerem Maße die Möglichkeit zur Diffusion gegeben, als dies bei Beibehaltung des ursprünglichen Zeitplans der Fall gewesen wäre. Fraglich ist allerdings, ob die gewählte Ausweitung des Zeitraumes ausreichend ist, um die immer noch markanten Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zumindest für die noch besonders stark betroffenen Arbeitnehmergruppen in signifikanter Weise zu verringern. Die hier dargestellten Ergebnisse zur Dynamik des Konvergenzprozesses legen dies nicht zwingend nahe. Insofern wäre zu überlegen, den Übergangszeitraum bis mindestens 2030 zu verlängern und zudem weitere flankierende arbeitsmarkt- und ggf. rentenpolitische Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Auf der rentenrechtlichen Regelungsebene könnte der schrittweise Wegfall der pauschalen Umwertung durch die Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten, die jedoch nach der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit differenziert ausgestaltet werden müsste, sozialpolitisch flankiert werden (Jansen 2011; Steffen 2015). Da das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im November 2016 vorgelegte Gesamtkonzept zur Alterssicherung (BMAS 2016b) ohnehin vorsieht, dass die Arbeitgeber zukünftig die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten erfassen und an die Rentenversicherungsträger weiterleiten, erscheint die Berücksichtigung der Arbeitszeit bei der Zuerkennung der Altersrente nach Mindestentgeltpunkten keine abwegige Forderung zu sein. Mit der Rente nach Mindestentgeltpunkten stünde ein vom Arbeitsort unabhängiges und sehr viel zielgenaueres Instrument zur Kompensation regionaler Entgeltdifferenzen zur Verfügung, als es die Umwertung nach Anlage 10 SGB VI ist. Arbeitsmarktpolitisch wäre ergänzend zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vor allem die sukzessive Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung zu diskutieren, da das Ausfransen der Löhne nach unten mittlerweile maßgeblich durch diese Beschäftigungsform befördert wird. So zeigt der erste Bericht der

Mindestlohnkommission (Mindestlohnkommission 2016), dass im Jahre 2015 vor allem geringfügig Beschäftigte, und hier wiederum insbesondere Frauen, Stundenlöhne um und sogar unter 8,50 € bezogen haben.

Das zentrale Problem an den skizzierten Flankierungsoptionen ist, dass sich sowohl der gesetzliche Mindestlohn als auch die Rente nach Mindestentgeltpunkten auf den unteren Einkommensbereich konzentrieren, aber nicht das Problem der sehr hohen Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf Facharbeiter- und Polierebene lösen. Hier erscheint die gangbarste Möglichkeit darin zu bestehen, die Sozialpartner dabei zu unterstützen, eine effektive Regulierungsstruktur in Ostdeutschland aufzubauen. Mit dem Inkrafttreten des Tarifaufstärkungsgesetzes und der damit einhergehenden Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Flächentarifverträgen ist hier sicherlich ein erster wichtiger Schritt getan worden, dessen vollständige Wirkung sich erst mittelfristig zeigen wird. ■

## LITERATUR

- Amlinger, M.** (2014): Lohnhöhe und Tarifbindung. Bestimmungsfaktoren der individuellen Verdiensthöhe, WSI Report (20), Düsseldorf
- Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag** (2016): Rentenangleichung Ost-West. Keine Verschlechterung für Ostdeutschland bei der gesetzlichen Rente, Berlin, [http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-01-19\\_CDU\\_CSU\\_BTFR\\_Rentenangleichung\\_Ost\\_West.pdf](http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-01-19_CDU_CSU_BTFR_Rentenangleichung_Ost_West.pdf)
- Bäcker, G./Jansen, A.** (2009): Analyse zur Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter in Ost- und Westdeutschland, DRV-Schriften, Bd. 84 (Sonderausgabe), Berlin
- Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C.** (2014): 25 Jahre nach dem Mauerfall – Ostlöhne holen nur schleppend auf, IAW-Report 2014–05, Duisburg
- Bosch, G./Weinkopf, C./Kalina, T.** (2009): Mindestlöhne in Deutschland, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Wiso-Diskurs, Bonn
- Brauttsch, H. U./Exß, F./Lang, C./Lindner, A./Loose, B./Ludwig, U./Schultz, B.** (2014): Ostdeutsche Wirtschaft: Kräftige Konjunktur im Jahr 2014, Rückstand gegenüber Westdeutschland verringert sich aber kaum mehr: Leipzig Institut für Wirtschaftsforschung, in: IWH Konjunktur aktuell 2 (3), S. 119–157
- Brenke, K.** (2014): Ostdeutschland: Ein langer Weg des wirtschaftlichen Aufholens, in: DIW Wochenbericht 81 (40), S. 939–957
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2016a): Hintergrundinformationen zum Angleichungsprozess der Renten in Ost- und Westdeutschland, Berlin, [http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-07-21\\_BMAS\\_Hintergrund\\_Rentenangleichung\\_Ost\\_West.pdf](http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-07-21_BMAS_Hintergrund_Rentenangleichung_Ost_West.pdf)
- BMAS** (2016b): Gesamtkonzept zur Alterssicherung, Berlin, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/gesamtkonzept-alterssicherung-detail.pdf?sessionid=D266F0DB23E175D432548C990CD83AE?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/gesamtkonzept-alterssicherung-detail.pdf?sessionid=D266F0DB23E175D432548C990CD83AE?__blob=publicationFile&v=11)
- BMF (Bundesministerium der Finanzen)** (2002): Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, Halle (Saale)
- BMWf (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie)** (2015): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2015, Berlin
- BMWf** (2016): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2016, Berlin
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2016): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 283–291, [https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_65669\\_65682.htm](https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_65669_65682.htm)
- Gühne, M./Markwardt, G.** (2014): Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Neue Einsichten, in: ifo Dresden berichtet 03/2014, S. 37–44
- Hank, K./Buber, I.** (2009): Grandparents caring for their grandchildren: Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe, in: Journal of Family Issues 30 (1), S. 53–73
- Himmelreicher, R.** (2016): Die Entwicklung und Verteilung von Altersrenten in Ost- und Westdeutschland, in: Datenreport 2016, Bundeszentrale für politische Bildung, S. 334–339
- Hoenig, R.** (2013): Wege zur Vereinheitlichung des Rentenrechts, in: Sozialer Fortschritt 62 (7) S. 188–195

- Jansen, A.** (2011): Ein einheitliches Rentenrecht in Ost- und Westdeutschland – die Quadratur des Kreises? Teil 1 und Teil 2, in: Sozialer Fortschritt 60 (6–7), S. 123–128; 137–143
- Jansen, A.** (2016): Der Stand der Lohnkonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland und damit einhergehende Konsequenzen für die Angleichung des Rentenrechts, IAQ-Forschung 2/2016, Duisburg/Essen
- Klosterhuber, W./Heining, J./Seth, S.** (2013): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Längsschnittmodell 1993–2010 (LIAB LM 9310): Bundesagentur für Arbeit, FDZ Datenreport 08/2013, Nürnberg
- Kluge, J./Weber, M.** (2016): Was erklärt die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland?, in: ifo Dresden berichtet 02/2016, S. 3–9
- Krippendorf, W./Biehler, H./Holst, G./Schwarz-Kocher, M.** (2015): Kennziffer „Produktivität“ Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland: Otto Brenner Stiftung, Frankfurt a. M.
- Kümmerling, A./Postels, D./Slomka, C.** (2015): Arbeitszeiten von Männern und Frauen – alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland, IAQ-Report 2015–02, Duisburg/Essen
- Mindestlohnkommission** (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, [https://www.mindestlohnkommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.mindestlohnkommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf?__blob=publicationFile&v=5)
- Ochsner, C./Weber, M.** (2014): Die Kleinteiligkeit der ostdeutschen Wirtschaft – dynamisch betrachtet, in: ifo Dresden berichtet 05/2014, S. 22–33
- Paqué, K. H.** (2009): Deutschlands West-Ost-Gefälle der Produktivität: Befund, Deutung und Konsequenzen, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 78 (2), S. 63–77
- Sesselmeier, W./Blauermel, G.** (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick, Heidelberg
- Sozialbeirat** (2015): Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2015

## **Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung (aktuellste Fassung)**

- Steffen, J.** (2015): Trotz großer Lohnkluft zwischen Ost und West – Rentenangleichung und Ende der „Hochwertung“ sind überfällig, Internetdokument
- Steiner, V.** (2013): Der ökonomische Angleichungsprozess in Ostdeutschland: Stand und Perspektiven für die Alterssicherung, in: Sozialer Fortschritt 62 (7), S. 182–188
- Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes** (2015): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, Fachserie 16, Reihe 2.1., 3. Quartal, Wiesbaden
- Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder** (2015): Ergebnisse der Revisionen 2011 und 2014: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Stuttgart
- Wolf, C./Best, H.** (2010): Lineare Regression, in: Wolf, C./ Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse, Wiesbaden, S. 607–638

## **AUTOR**

**ANDREAS JANSEN**, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Alterssicherungs- und Altersübergangsforschung, Einkommensanalysen, Analyse regionaler Disparitäten.

@ andreas.jansen@uni-due.de