

IAB-Kurzbericht

17/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ In Deutschland gibt es große regionale Lohnunterschiede. Das mittlere Bruttomonatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten unterscheidet sich nicht nur erheblich zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch innerhalb der beiden Landesteile.

■ Es besteht ein Nominallohngelücke zwischen dem wirtschaftlich starken Süden und dem schwächeren Norden. Des Weiteren sind die Löhne in den Städten höher als in den ländlichen Regionen.

■ Obwohl die Nominallöhne in Ostdeutschland seit 1993 stärker gewachsen sind als in Westdeutschland, geht die Angleichung der Löhne nur sehr langsam voran. Dabei findet die Konvergenz eher zwischen den ost- und westdeutschen Regionen mit einem niedrigen Lohnniveau statt.

■ Regionale Lohnunterschiede lassen sich größtenteils aus dem Zusammenspiel von individuellen Merkmalen der Beschäftigten – wie der Qualifikation – und speziellen Charakteristika der einzelnen Regionen erklären. Zentral sind die Wirtschaftsstruktur, die Existenz großer Unternehmen oder die Zugehörigkeit zu einem Agglomerations- oder ländlichen Raum.

Lohnhöhe und Lohnwachstum

Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß

von Michaela Fuchs, Cerstin Rauscher und Antje Weyh

Wirtschaftskraft und Arbeitsmarktverfassung unterscheiden sich sehr stark zwischen den Regionen Deutschlands. Entsprechend variiert die Entlohnung der Beschäftigten. Die regionale Lohnhöhe hängt eng mit der Attraktivität einer Region zusammen und besitzt vor dem Hintergrund einer zunehmenden Konkurrenz von Standorten auch eine große Signalfunktion.

■ In Wolfsburg wird am meisten verdient

Um das Ausmaß und die Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Kreisen in Deutschland aufzuzeigen, betrachten wir den nominalen Medianlohn pro Monat (brutto) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) im jeweiligen Jahr. Der Medianlohn teilt das Lohnspektrum in zwei Hälften – 50 Prozent der Beschäftigten verdienen mehr als den Medianlohn, die anderen 50 Prozent weniger.

Die Spannweite der regionalen Lohnunterschiede für sozialversicherungspflichtig

Vollzeitbeschäftigte in Deutschland reichte im Jahr 2012 von 4.119 Euro pro Monat im Kreis Wolfsburg bis zu 1.776 Euro pro Monat im Landkreis Vorpommern-Rügen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 3). Im nationalen Durchschnitt lag der nominale Medianlohn bei 2.782 Euro. Damit überschreitet das regionale Lohnniveau in Wolfsburg den nationalen Wert um 48 Prozent, wohingegen der Lohn in Vorpommern-Rügen lediglich 64 Prozent des nationalen Wertes ausmacht.

i

Nominallöhne versus Reallöhne

In diesem Kurzbericht werden Nominallöhne betrachtet. Sie zeigen die Höhe des Entgelts für die geleistete Arbeit an. Nicht angezeigt wird hingegen die Kaufkraft des Entgelts. Dazu müssten Reallöhne betrachtet werden, also die mit dem Preisniveau deflationierten Nominallöhne. Für Deutschland insgesamt kann hierfür der Verbraucherpreisindex herangezogen werden. Eine Deflationierung der hier im Fokus stehenden Nominallöhne in den einzelnen Kreisen ist hingegen nicht möglich, da kaum Informationen zu regionalen Preisunterschieden und vor allem nicht zu deren Entwicklung vorhanden sind (vgl. auch Seite 5).

Die Lohnunterschiede in Deutschland sind nach wie vor stark von einem Ost-West-Gegensatz geprägt. In Ostdeutschland lag das nominale (Median-)Monatsentgelt 2012 mit 2.139 Euro bei nur 73,4 Prozent des Westwertes von 2.916 Euro. Kein ostdeutscher Kreis erreicht dabei den westdeutschen Durchschnittswert. Nichtsdestotrotz verdienen vor allem die Menschen in den großen ostdeutschen Städten

nominal betrachtet mehr als in manchen ländlichen Gegenden Westdeutschlands. Ein solches Stadt-Land-Muster mit höheren nominalen Entgelten in Städten ist in ganz Deutschland zu beobachten. In Westdeutschland findet sich dieser Gegensatz zum Beispiel bei Hamburg und Bremen/Wesermarsch, Erlangen, Nürnberg oder Regensburg im Vergleich zu den jeweils angrenzenden Regionen. In Ostdeutschland ist das Nominallohniveau in Städten wie Jena, Leipzig, Dresden oder Schwerin ebenfalls höher als im Umland.

Des Weiteren bestehen innerhalb Westdeutschlands große Unterschiede zwischen den Agglomerationsräumen rund um Stuttgart, dem Nordwesten Baden-Württembergs, dem Rhein-Main-Gebiet und dem Ruhrgebiet einerseits und den eher ländlichen Regionen im Norden Bayerns und den Küstenregionen Niedersachsens und Schleswig-Holsteins andererseits. Hier zeigt sich: Werden in einem Kreis hohe Löhne gezahlt, beeinflusst dies – unter anderem aufgrund enger Wirtschafts- und Arbeitsmarktverflechtungen – das Lohnniveau in den jeweils angrenzenden Kreisen, sodass dort vielfach auch hohe Löhne gezahlt werden. Sichtbar ist das etwa in Schwaben oder im Rhein-Main-Gebiet. Die Intensität derartiger räumlicher Zusammenhänge kann anhand des Moran-Index (vgl. Infokasten links) gemessen werden. Der Moran-Index für Deutschland erreichte im Jahr 2012 einen Wert von 0,628, was auf starke räumliche Abhängigkeiten zwischen angrenzenden Kreisen hindeutet. Im Gegensatz zu Westdeutschland ergibt sich der räumliche Zusammenhang in Ostdeutschland daraus, dass Regionen mit niedrigen Löhnen an Regionen mit ebenfalls niedrigen Löhnen angrenzen.

■ Stärkeres Nominallohnwachstum in Ostdeutschland

In Deutschland erhöhte sich in den letzten 20 Jahren die Entlohnung der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten um insgesamt 40,2 Prozent. Berücksichtigt man die Entwicklung des allgemeinen Preisniveaus, beträgt der reale Anstieg aber nur 3,9 Prozent. Der allgemeine Anstieg der Nominallohne entspricht damit größtenteils dem Anstieg der Preise (Statistisches Bundesamt 2014). Der Lohnzuwachs (nominal) fiel dabei in Ostdeutschland mit 43,9 Prozent größer aus als in Westdeutschland, wo er 36,4 Prozent betrug. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass das Nominallohnniveau in

i

Datengrundlage und methodische Erläuterungen

Unsere Auswertungen zur regionalen Lohnhöhe basieren auf der **Beschäftigtenhistorik des IAB**, die Angaben zum kalendertäglichen Bruttoarbeitsentgelt (inklusive Sonderzahlungen) aller sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten enthält. Zur **Berechnung des Medianentgelts** wird der Median des nominalen Bruttotagesentgelts der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende und Praktikanten) in einem Kreis für die Jahre von 1993 bis 2012 zugrunde gelegt. In Anlehnung an die Statistik der Bundesagentur für Arbeit wird zur Berechnung des monatlichen Entgelts das kalendertägliche Entgelt mit dem Faktor 365,25/12 multipliziert. Vollzeitbeschäftigte mit einem Entgelt von Null werden ausgeschlossen. Im Schnitt sind 22,6 Millionen Vollzeitbeschäftigte erfasst. Betrachtet wird das Entgelt, das die Beschäftigten am Arbeitsort verdienen. Berlin wird durchgehend Ostdeutschland zugeschlagen. Die Begriffe des Entgelts und des Lohns werden synonym verwendet.

Die Arbeitgeber müssen Entgeltangaben nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung angeben. Diese lag 2012 bei einem Bruttomonatsentgelt von 5.600 Euro in Westdeutschland und von 4.800 Euro in Ostdeutschland. Übersteigt das sozialversicherungspflichtige Entgelt für den Meldezeitraum die Beitragsbemessungsgrenze, so wird es „zensiert“. Das heißt, der Arbeitgeber gibt dann gemäß den Melderegeln lediglich den Entgeltbetrag der Bemessungsgrenze an. Eine Verzerrung der regionalen Lohnhöhe wäre dann gegeben, wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten in einem Kreis ein Entgelt erzielen würde, das über dieser Grenze liegt. Dies ist hier nicht der Fall. Um jedoch Verzerrungen vorzubeugen, wurde bei den Auswertungen zum Entgelt nach dem Qualifikationsniveau (vgl. **Tabelle 1** auf Seite 6) auf das 40-Prozent-Perzentil (die 40 Prozent niedrigsten Monatsentgelte) zurückgegriffen. Fehlende Angaben zur Qualifikation wurden imputiert.

Das Vorliegen räumlicher Zusammenhänge kann mit dem sogenannten **Moran-Index** gemessen werden. Das ist eine von Patrick Alfred Pierce Moran entwickelte Maßzahl der räumlichen Autokorrelation. Dabei wird der Zusammenhang von bestimmten Variablen über benachbarte Regionen hinweg gemessen.

Mithilfe eines **Boxplot** lassen sich zentrale Verteilungsmaße von Beobachtungen anschaulich darstellen. Es besteht aus einem Rechteck (der Box) und zwei Linien, die dieses Rechteck verlängern und die mit einem Strich abgeschlossen werden. Diese Linien, auch Antennen genannt, stellen die außerhalb der Box liegenden Werte dar. Ihre Länge beträgt maximal das 1,5-fache der Länge der Box. Werte unter- oder oberhalb der Antennen werden als Ausreißer bezeichnet (vgl. **Abbildung 2** auf Seite 4).

Der **Variationskoeffizient** setzt die Standardabweichung einer Gruppe von Beobachtungen ins Verhältnis zu ihrem Durchschnittswert. Er stellt damit ein relatives Streuungsmaß dar, mit dem verschiedene Gruppen von Beobachtungen – wie hier die regionalen Nominallohne in Ost- und Westdeutschland – verglichen werden können (vgl. **Abbildung 3** auf Seite 5). Anhand der Standardabweichung allein lassen sich keine vergleichenden Aussagen treffen, da diese unter anderem von den absoluten Maßzahlen der Beobachtungen abhängen.

Ostdeutschland Anfang der 1990er Jahre weit unter dem Westdeutschlands lag. Auf der Kreisebene verzeichnete den höchsten Nominallohnzuwachs zwischen 1993 und 2012 Ingolstadt mit 72,1 Prozent, gefolgt von Jena mit 64,9 Prozent und Erlangen-Höchststadt mit 64,3 Prozent. Demgegenüber stieg der Nominallohn am schwächsten in den Kreisen Helmstedt mit 18,5 Prozent und in Neustadt an der Weinstraße mit 18,9 Prozent (vgl. Abbildung 1).

Im großflächigen Vergleich befinden sich die westdeutschen Kreise mit den höchsten Nominallohnsteigerungen mit wenigen Ausnahmen in den südlichen Bundesländern. Beschäftigte, die in den nördlichen Kreisen arbeiteten, mussten hingegen ein vergleichsweise geringes Nominallohnwachstum hinnehmen. Im Landkreis Friesland betrug es

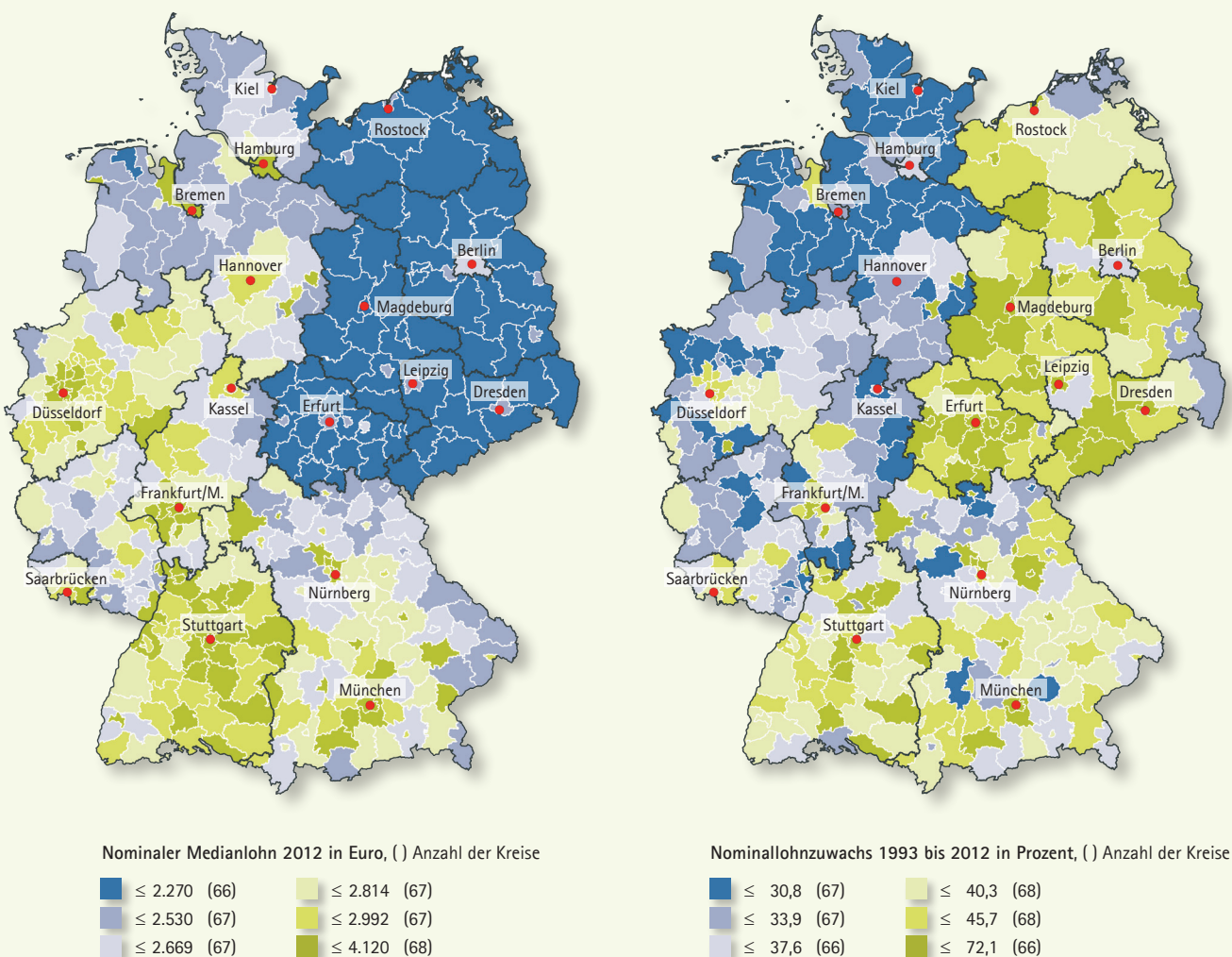
beispielsweise nur 23,2 Prozent. Damit zeichnet sich in Bezug auf das Nominallohnwachstum ein Süd-Nord-Gefälle ab, das regionale Disparitäten widerspiegelt, die auch andere wirtschaftliche Kennziffern wie Wirtschaftsleistung oder Beschäftigung ausweisen (Pelzel 2011). In abgeschwächter Form zeigt sich ebenfalls ein Süd-Nord-Gefälle in Ostdeutschland, denn auch dort fällt das Nominallohnwachstum in den nördlichen Kreisen tendenziell geringer aus.

Die regionalen Unterschiede beim Lohnwachstum haben dazu geführt, dass sich die Intensität räumlicher Zusammenhänge im Hinblick auf Hochlohn- und Niedriglohnregionen etwas verringert hat. Das wird am sinkenden Wert des Moran-Index deutlich, der im Jahr 1993 noch 0,769 betragen hatte und 2012 (wie oben schon genannt) einen Wert von

Abbildung 1

Lohnhöhe im Jahr 2012 und ihre Veränderung seit 1993 nach Kreisen

Nominales (Median-)Bruttomonatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Euro, Veränderung in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

© IAB

0,628 aufwies. Grundsätzlich änderte sich an dem ausgeprägten Nord-Süd- und Ost-West-Muster in den vergangenen 20 Jahren aber nur wenig.

■ Die regionalen Lohnunterschiede haben zugenommen

Regionale Unterschiede im Lohnwachstum sagen allerdings noch nichts darüber aus, ob sich die regionalen Lohnunterschiede zwischen den Kreisen Deutschlands insgesamt erhöht oder verringert haben. Dies ist nicht unerheblich für die regionalen Arbeitsmarktakeure, denn beispielsweise können zunehmende Lohnunterschiede dazu beitragen, dass Arbeitskräfte aus wirtschaftlich schwächeren Regionen in die Wirtschaftszentren abwandern und sich somit die wirtschaftliche Basis der Abwanderungsregionen weiter verschlechtert.

Die regionalen Unterschiede in den Nominallöhnen lassen sich anhand der grafischen Verteilung in einem sogenannten Boxplot anschaulich darstellen (vgl. **Abbildung 2** und **Infokasten** auf Seite 2). Insbesondere im oberen Lohnniveau gibt es viele regionale Ausreißer. Nahezu über den gesamten Zeitraum

hinweg sind dies immer die gleichen westdeutschen Kreise. Sie behalten ihren großen Abstand zum Großteil der restlichen Kreise bei, obwohl auch dort die Nominallöhne steigen. Am unteren Ende der regionalen Lohnverteilung sieht das Bild anders aus: In den 1990er Jahren gab es noch vergleichsweise viele Regionen, in denen sehr geringe Löhne gezahlt wurden. Diese lagen ausnahmslos in Ostdeutschland. Im Zeitverlauf wurden diese Ausreißer nach unten immer weniger; in den letzten vier Jahren gab es keine mehr. Am unteren Ende der Verteilung scheint also eine Konsolidierung stattzufinden, während die Distanz der (wenigen) Hochlohnregionen zu den restlichen Kreisen eher zunimmt.

Die steigende Divergenz in den regionalen Löhnen wird anhand des Variationskoeffizienten ersichtlich (vgl. **Abbildung 3** und **Infokasten** auf Seite 2). Als relatives Streuungsmaß ermöglicht er einen Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland. Demnach haben sich die regionalen Unterschiede in Deutschland vor allem zwischen 1997 und 2006 beträchtlich erhöht. Seitdem bleiben sie recht konstant. Besonders auffällig ist, dass sich die relative Nominallohnspreizung zwischen den jeweiligen Kreisen in Ostdeutschland und Westdeutschland bis 2003 kaum unterschied. Das bedeutet, dass die regionalen Lohnunterschiede in Ostdeutschland, gemessen am ostdeutschen Mittelwert, bis dahin genauso groß waren wie die entsprechenden Unterschiede im westdeutschen Bundesgebiet. Seitdem haben die regionalen Unterschiede innerhalb Ostdeutschlands tendenziell abgenommen. Innerhalb Westdeutschlands hingegen ist eine deutlich zunehmende Divergenz zu beobachten.

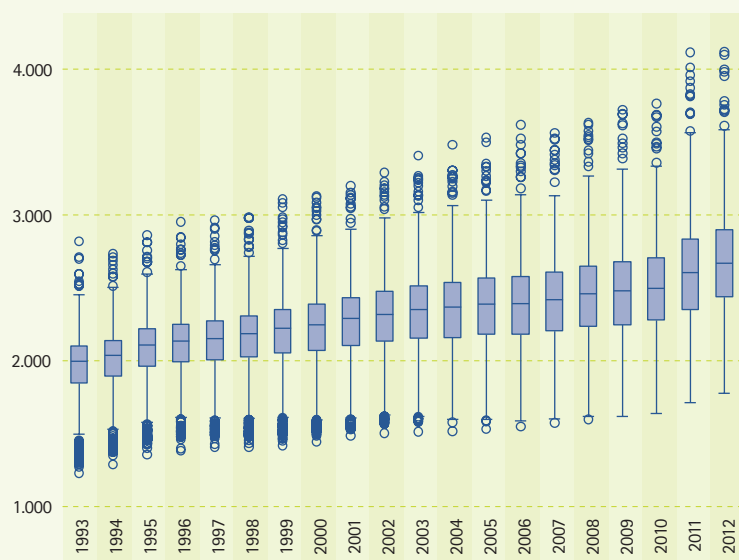
■ Konvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland eher bei den schwächeren Regionen

Obwohl das Lohnwachstum in Ostdeutschland von 1993 bis 2012 stärker ausfiel als in Westdeutschland, schreitet die Konvergenz der Löhne zwischen den beiden Landesteilen nur sehr langsam voran (vgl. **Abbildung 4**). Im Jahr 1993 lagen die durchschnittlichen nominalen (Median-)Monatslöhne der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland bei 1.487 Euro und in Westdeutschland bei 2.138 Euro. Damit entsprach der ostdeutsche Median-Monatslohn 69,6 Prozent des Westniveaus; diese Relation erhöhte sich bis 1996 auf 74,2 Prozent (vgl. **Abbildung 4**, blaue Linie). Diese Entwicklung

Abbildung 2

Regionale Nominallohnspreizung in Deutschland 1993 – 2012

Nominales (Median-)Bruttomonatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den Kreisen, in Euro



Die blau markierten Boxen geben den Lohnbereich an, in dem sich die mittleren 50 Prozent der Regionen befinden. Ihre Länge wird durch den Lohnabstand zwischen den unteren 25 und den oberen 25 Prozent der Regionen bestimmt. Die durchgehenden Striche in den Boxen teilen die Beobachtungen in zwei Hälften, in denen jeweils 50 Prozent der Regionen liegen. Die Boxen inklusive der Antennen geben an, in welchem Lohnbereich der Großteil der Regionen liegt. Ausreißer sind durch Kreise markiert.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

© IAB

wurde wesentlich durch hohe Lohnsteigerungen in Ostdeutschland getrieben, da Tarifabschlüsse stark an Westdeutschland orientiert waren (Bonin 2005). So stieg das Tarifniveau von 60 Prozent des Westwertes im Jahr 1991 auf 90 Prozent im Jahr 1997 (WSI Tarifarchiv). Seitdem hat sich der Lohnabstand, bezogen auf das (Median-)Monatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, kaum verändert. Die Entwicklung der Löhne spiegelt dabei weitestgehend den Konvergenzprozess der Wirtschaftsleistung wider: Das ostdeutsche Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner verzeichnete bis 1996 ein sehr starkes Aufholen zum westdeutschen Wert. Zwischen 1997 und 2001 vergrößerte sich der Abstand wieder etwas, während seit 2002 wieder eine Konvergenz zu beobachten ist, allerdings schwach ausgeprägt.

Vergleicht man jeweils die zehn Kreise in Ost- und Westdeutschland mit dem höchsten bzw. geringsten Entgelt miteinander, lassen sich noch differenzierte Aussagen zur Lohnkonvergenz treffen. Wie schon in **Abbildung 2** deutlich wurde, haben sich die zehn Kreise mit dem höchsten nominalen Entgelt – sie befinden sich alle in Westdeutschland – langsam von den zehn Kreisen mit dem niedrigsten nominalen Entgelt (alle in Ostdeutschland) entfernt (vgl. **Abbildung 4**, graue Linie). Ein Vergleich der zehn stärksten Kreise in den westdeutschen Bundesländern mit den zehn stärksten Kreisen in den ostdeutschen Bundesländern weist demgegenüber einen wesentlich geringeren Lohnabstand aus (grüne Linie). Genauso verläuft die Entwicklung unter den jeweils zehn schwächsten Kreisen: der Abstand zwischen Ost und West wurde hier seit 1999 immer geringer (orange Linie). Dabei verzeichneten die zehn schwächsten Kreise in Ostdeutschland mit einem Plus von 42,4 Prozent ein 1,4-mal so hohes Nominallohnwachstum wie ihre westdeutschen Pendanten. Damit erwächst die Konsolidierung, wie sie in **Abbildung 2** am unteren Ende der regionalen Lohnverteilung sichtbar wurde, hauptsächlich aus einem Konvergenzprozess zwischen den schwächeren Regionen in Ost- und Westdeutschland.

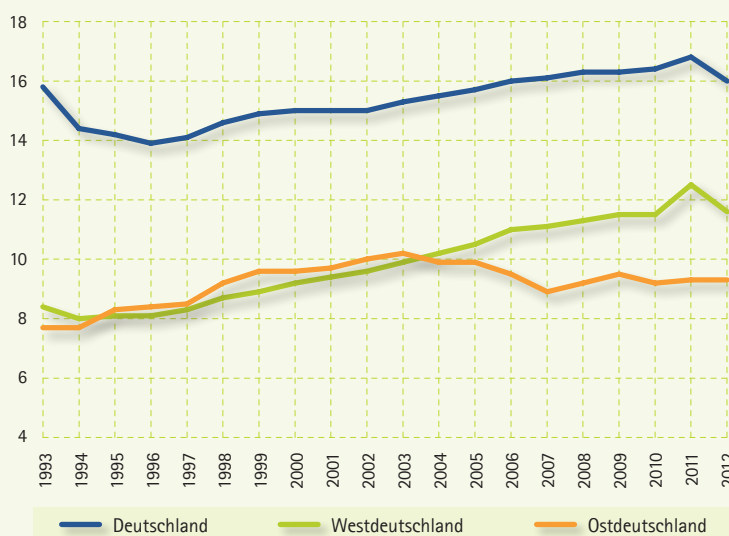
■ Bedeutung von regionalen Nominal- und Reallöhnen

Die beschriebenen nominalen Lohnunterschiede zwischen Regionen stellen sich möglicherweise anders dar, wenn regionale Unterschiede in den Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden. Für den Einzelnen könnte in einer Hochlohnregion mit hohen

Abbildung 3

Entwicklung der regionalen Lohndivergenz in Deutschland 1993 – 2012

Standardabweichung der nominalen (Median-)Bruttomonatsentgelte in den Kreisen in Relation zum jeweiligen Durchschnitt (Variationskoeffizient), in Prozent



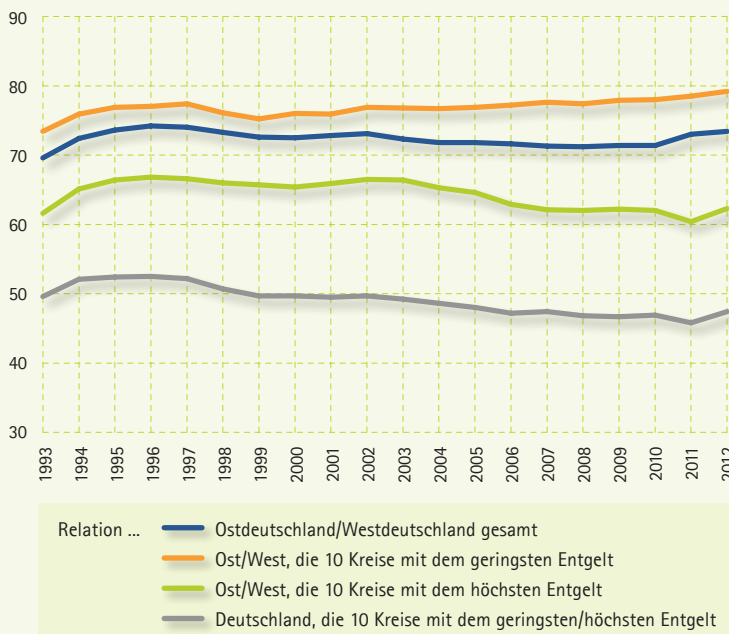
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

© IAB

Abbildung 4

Entwicklung der regionalen Lohnkonvergenz in Deutschland 1993 – 2012

Relation der jeweiligen nominalen (Median-)Bruttomonatsentgelte*



* Für die Relation Ostdeutschland/Westdeutschland gesamt werden die Medianlöhne aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Ost- bzw. Westdeutschland herangezogen. Die übrigen Relationen beziehen sich auf die jeweiligen Durchschnitte in den Medianlöhnen der entsprechenden Kreise. Ein Wert von 100 bedeutet vollständige Lohnangleichung zwischen Ost- und Westdeutschland.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

© IAB

Lebenshaltungskosten durchaus weniger vom Nominallohn übrig bleiben als für Personen in Niedriglohnregionen mit niedrigen Lebenshaltungskosten. Bekanntlich unterscheiden sich die Mieten teils erheblich zwischen Stadt und Land. Bei anderen Gütern wie Strom oder Benzin gibt es hingegen vergleichsweise geringe regionale Preisunterschiede. Leider liegen auf der kleinräumigen Ebene nur sehr eingeschränkt Informationen zu regionalen Preisen vor (Möller/Hohmann/Huschka 2010). Wissenschaftlich fundierte Aussagen zum Ausmaß der Reallohnunterschiede zwischen den Regionen sind daher nicht ohne Weiteres möglich. Vor dem Hintergrund, dass die Mieten einen großen Ausgabenposten der Haushalte darstellen, dürften die Reallohnunterschiede zwischen den Regionen aber eher geringer ausfallen als die Nominallohnunterschiede.

■ Bestimmungsfaktoren der regionalen Lohnhöhe

Woran liegt es, dass die regionalen Unterschiede in der Entlohnung so groß ausfallen? Hier vermischen sich regionsspezifische Faktoren mit Bestimmungsgründen, die auf der Ebene der einzelnen Beschäftigten greifen. Institutionelle Rahmenbedingungen spielen ebenfalls eine Rolle – sie beeinflussen allgemein das Angebot an Arbeitskräften und die Nachfrage nach ihnen.

Als grundlegende Bestimmungsfaktoren der individuellen Lohnhöhe gelten das Alter und die Er-

fahrung (Mincer 1974). In der Regel steigt der Lohn mit zunehmendem Alter und steigender Berufserfahrung. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Qualifikation: Je besser die Qualifikation, desto höher ist üblicherweise der Lohn. Die regionalen Daten bestätigen diese Zusammenhänge (vgl. Tabelle 1): Das regionale Lohnniveau ist für Beschäftigte mit einem (Fach-)Hochschulabschluss (Hochqualifizierte) in der Regel wesentlich höher als für Personen mit Berufsabschluss (Mittelqualifizierte) oder ohne Berufsabschluss (Geringqualifizierte). Zudem sind die Lohnunterschiede zwischen Gering- und Hochqualifizierten in den letzten Jahrzehnten massiv gestiegen (Dustmann/Ludsteck/Schönberg 2009). Ein Grund hierfür liegt im technologischen Wandel und damit einhergehend in der gestiegenen Nachfrage nach höher qualifizierten Beschäftigten.

Auch die Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst die individuelle Lohnhöhe: Frauen verdienen in Deutschland weniger als Männer – dies gilt selbst im Vergleich der Löhne von Männern und Frauen mit der gleichen Qualifikation, dem gleichen Alter, dem gleichen Beruf und im gleichen Betrieb (Gartner/Hinz 2009). Auf der regionalen Ebene offenbaren sich jedoch vor allem grundlegende Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. **Abbildung 5** zeigt den regionalen Gender Pay Gap, also die relative Differenz im Medianentgelt zwischen Frauen und Männern. Im Gegensatz zum Bild auf der nationalen Ebene, erweist sich auf der kleinräumigen Ebene das Medianentgelt der Frauen in Ostdeutschland in vielen Kreisen bzw. kreisfreien Städten höher als das der Männer. So findet sich beispielsweise in Frankfurt/Oder, Cottbus oder Dessau-Roßlau eine Lohnabweichung zugunsten der Frauen von mehr als 12 Prozent. Der größte Entgeltunterschied zuungunsten der Frauen besteht in Ingolstadt, dort verdienen sie knapp 43 Prozent weniger als die Männer. In Dingolfing-Landau, Zweibrücken oder Böblingen ist diese Relation nur geringfügig anders. Ein Hauptgrund für diese Unterschiede dürfte die zugrunde liegende regionale Wirtschaftsstruktur sein. In Regionen mit einem hohen Anteil des Verarbeitenden Gewerbes ist der Gender Pay Gap in der Regel größer als in Regionen mit einem hohen Anteil an Dienstleistungen. Hierauf sind auch die unterschiedlichen Befunde zum Gender Pay Gap zwischen individueller und regionaler Ebene zurückzuführen.

Darüber hinaus bestimmen folgende Aspekte nicht nur maßgeblich den Gender Pay Gap, sondern ganz allgemein die regionalen Lohnunterschiede:

Tabelle 1

Regionale Lohnunterschiede nach Qualifikation 2012

40-Prozent-Perzentil des nominalen Bruttomonatsentgelts in Euro*

	40-Prozent-Perzentil aller Kreise in ...	Kreisminimum	Kreismaximum
Deutschland			
Geringqualifizierte	1.816	1.185	2.616
Mittelqualifizierte	2.436	1.564	3.389
Hochqualifizierte	4.122	2.699	5.553
Ostdeutschland			
Geringqualifizierte	1.410	1.185	1.747
Mittelqualifizierte	1.799	1.564	2.174
Hochqualifizierte	3.394	2.699	3.884
Westdeutschland			
Geringqualifizierte	1.872	1.370	2.616
Mittelqualifizierte	2.611	2.032	3.389
Hochqualifizierte	4.358	3.238	5.553

* Vgl. Infokasten auf Seite 2.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

© IAB

■ Zunächst ist das Ausmaß der Spezialisierung auf bestimmte hochproduktive Wachstumsbranchen zu nennen. So prägen in vielen Hochlohnregionen der Fahrzeugbau, die Chemie oder andere forschungs- und wissensintensive Branchen die Wirtschaftsstruktur.

■ Ein weiterer Einflussfaktor ist die Betriebsgrößenstruktur, denn große Unternehmen zahlen in der Regel höhere Löhne als kleine. Großunternehmen sind aber eher in den westdeutschen Agglomerationsräumen angesiedelt als in ländlichen Räumen, die Ostdeutschland viel stärker prägen als Westdeutschland.

■ Eine zusätzliche Erklärung, warum die Löhne gerade in den Städten höher sind als auf dem Land, liegt in der Existenz von Agglomerationsvorteilen begründet (Lehmer/Möller 2010): Befinden sich viele Unternehmen und Beschäftigte in räumlicher Nähe zueinander, ist der Austausch von Wissen und Informationen besonders hoch. Dies schlägt sich in einer höheren Produktivität und damit auch höheren Löhnen nieder.

■ Insbesondere beim Vergleich von Ost- und Westdeutschland kommt eine weitere Erklärung zum Tragen, die im Zusammenspiel zwischen dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit und dem Lohn besteht: Zwischen beiden Größen besteht ein negativer Zusammenhang. In Regionen mit vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit – wie in Ostdeutschland – ist das Lohnniveau niedriger als in Regionen mit geringer Arbeitslosigkeit (Blien 2003).

■ Schließlich spielen auch die institutionellen Rahmenbedingungen eine Rolle für die Lohnunterschiede: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben in Ost- und Westdeutschland einen unterschiedlichen Stellenwert. So ist beispielsweise die Tarifbindung in Ostdeutschland – auch bedingt durch die kleinteiligere Betriebsgrößenstruktur – deutlich geringer. Daher liegt auch der Anteil der Beschäftigten, die nach Tarif entlohnt werden, in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (Dahms/Frei/Putzing 2013).

Fazit

Die regionalen Lohnunterschiede innerhalb Deutschlands sind beträchtlich. Besonders groß sind sie nach wie vor zwischen Ost- und Westdeutschland. Diese Unterschiede bestehen weiterhin, obwohl die Nominallöhne in den ostdeutschen Kreisen in den letzten 20 Jahren stark gestiegen sind. In beiden Landesteilen existiert zusätzlich ein Süd-Nord-Gefälle bei den Löhnen, welches die stärkere Wirtschaftskraft

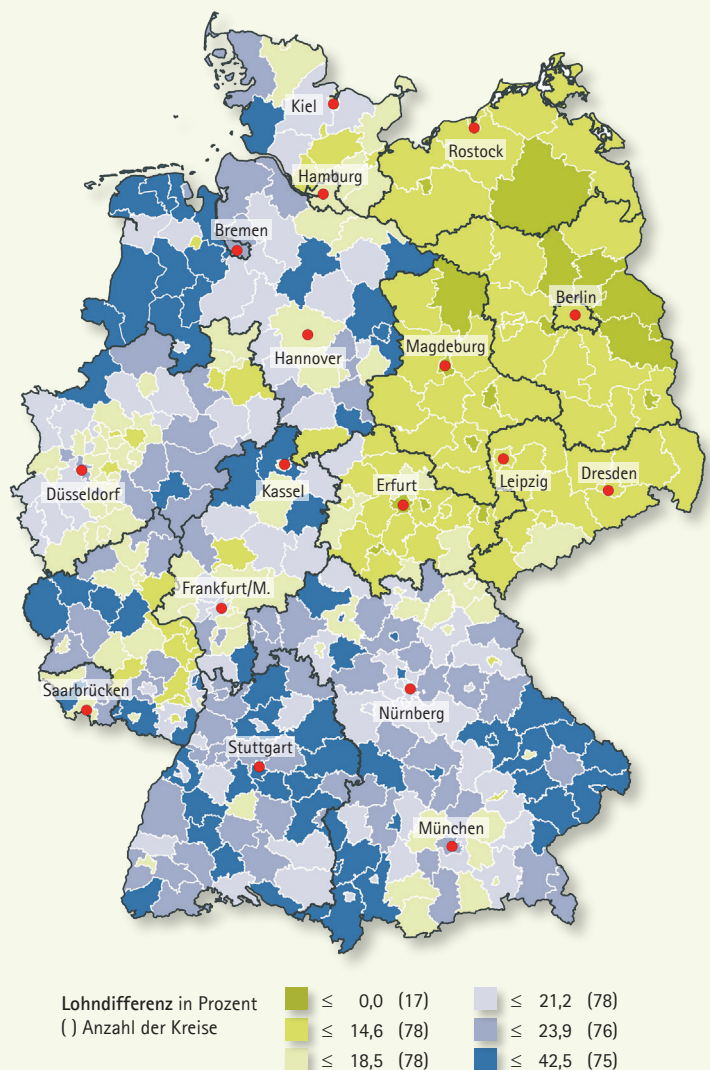
der südlichen Regionen widerspiegelt. Außerdem ist das Nominallohnniveau in Städten und großen Agglomerationsräumen im Allgemeinen höher als auf dem Land.

Erklärungen für die regionalen Lohnunterschiede liegen im Zusammenspiel von individuellen Merkmalen mit speziellen Charakteristika der einzelnen Regionen wie der Wirtschaftsstruktur oder dem Vorhandensein großer Unternehmen. Besonders hohe Lohnvorteile existieren in Regionen, die einen hohen Anteil an Wachstumsbranchen und großen Unternehmen aufweisen. Zentrale Merkmale für Ostdeutschland sind aber ein geringer Anteil an hochproduktiven Branchen und eine kleinteilig geprägte Betriebslandschaft. Damit ist verbunden, dass es we-

Abbildung 5

Regionale Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2012

Differenz im nominalen (Median-)Bruttomonatsentgelt in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

© IAB

nig Konzernzentralen mit hochdotierten Stellen gibt. Folglich haben ein Großteil der ostdeutschen Regionen, aber auch ländliche Gebiete in Westdeutschland in Bezug auf diese grundlegenden regionalen Bestimmungsfaktoren eindeutig Nachteile.

Da die regionalen Lohnunterschiede die Disparitäten in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der einzelnen Regionen widerspiegeln, sollte als Ansatzpunkt für ihre Verringerung die Stärkung der wirtschaftlichen Basis, insbesondere der ländlichen (vielfach strukturschwachen) Regionen nicht unterschätzt werden. Hier bedarf es unter anderem einer zielgerichteten Wirtschaftsförderung. Angesichts abnehmender Fördermöglichkeiten für strukturschwache Regionen seitens der Europäischen Union dürfte dies eine zunehmende Herausforderung darstellen.

Literatur

- Blien, Uwe (2003): Die Lohnkurve. Auswirkungen der regionalen Arbeitslosigkeit auf das Lohnniveau. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 4, S. 439–460.
- Bonin, Holger (2005): Tarifpolitik, Entgeltflexibilität und Beschäftigung in Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Nr. 1/2, S. 147–164.
- Dahms, Vera; Frei, Marek; Putzing, Monika (2013): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 17. Welle 2012, Berlin.
- Dustmann, Christian; Ludsteck, Johannes; Schönberg, Uta (2009): Revisiting the German wage structure. In: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 124, No. 2, S. 843–881.

- Gartner, Hermann; Hinz, Thomas (2009): Löhne von Frauen und Männern: In Schieflage. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 4–9.
- Lehmer, Florian; Möller, Joachim (2010): Interrelations between the urban wage premium and firm-size wage differentials: A micro data cohort analysis for Germany. In: The Annals of Regional Science, Vol. 45, No. 1, S. 31–53.
- Mincer, Jacob (1974): Schooling, Experience and Earnings, New York.
- Möller, Joachim; Hohmann, Eckart; Huschka, Denis (2010): Der weiße Fleck – zur Konzeption und Machbarkeit regionaler Preisindizes, IAB-Bibliothek 324.
- Pelzel, Frank (2011): Ein Ranking der regionalen Arbeitsmärkte: Das richtige Maß. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 10–15.
- Statistisches Bundesamt (2014): Verdienste und Arbeitskosten, Reallohnindex und Nominallohnindex, Veröffentlichung Reallohn, 1. Q 2014, Wiesbaden.
- WSI Tarifarchiv: Tarifsteigerung und Tarifniveau Ost/West 1991 bis 2012. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4836.htm (abgerufen am 25.03.2014).



Dr. Michaela Fuchs
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Regionalen Forschungsnetz
„IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen“.
michaela.fuchs@iab.de



Cerstin Rauscher
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
des Geschäftsbereichs „IT und
Informationsmanagement“ im IAB.
cerstin.rauscher@iab.de



Dr. Antje Weyh
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Regionalen Forschungsnetz
„IAB Sachsen“.
antje.veyh@iab.de