

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Lutz Bellmann

Entlohnung in den neuen Bundesländern

25. Jg./1992

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Entlohnung in den neuen Bundesländern

Strukturelle Determinanten der Einkommensunterschiede aus den Daten des Arbeitsmarktmonitors

Lutz Bellmann*

Mit den Daten des Arbeitsmarktmonitors vom November 1990 und vom März 1991 lassen sich wichtige Determinanten des Nettoeinkommens der Beschäftigten in den neuen Bundesländern bestimmen. Hervorgehoben werden sollen Ergebnisse, die sich auf die Veränderungen des institutionellen Rahmens in den neuen Bundesländern beziehen:

- Männliche Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten erhalten 8% weniger Einkommen, ihre weiblichen Kollegen 11% weniger Einkommen als Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Dagegen ist der Einkommensvorsprung von Beschäftigten in Großbetrieben gegenüber Beschäftigten in Betrieben mit 50 bis 500 Beschäftigten sehr klein.
- Wenn die Befragten angegeben haben, daß im selben Betrieb Kollegen in leitender Funktion aus Westdeutschland beschäftigt sind, liegt das Nettoeinkommen der Männer um 17% *über* dem Einkommen dieser Gruppe in anderen Betrieben, während das Nettoeinkommen der Frauen um 5% *unter* dem Einkommen dieser Gruppe in anderen Betrieben liegt.
- Der gemessene positive Einfluß der Privatisierung auf das Einkommen kann nicht als statistisch gesichert angesehen werden.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Forschungshypothesen
- 3 Methoden und Daten
- 4 Schätzergebnisse
- 5 Forschungsperspektiven

I Einleitung

Schockartig sah sich die Wirtschaft in den neuen Bundesländern der Konkurrenz der westlichen Industrieländer ausgesetzt, nachdem die Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion zum 1. Juli 1990 für sie eine Handelsliberalisierung und Aufwertung der inländischen Währung um mehr als 300% bedeutete. Allgemein wurde erwartet, daß sich durch die Anpassung der Wirtschaft in den neuen Bundesländern an den internationalen Wettbewerb die Produktion und die Produktivität erhöhe. Begründet war diese Erwartung mit der Modernisierung der Volkswirtschaft, die durch die Privatisierung von Staatsbetrieben und die Übernahme moderner, westlicher Technologie erfolgt, und zwar nicht nur in den Betrieben, in denen sich westdeutsche Unternehmen engagieren. Darüber hinaus sollte der Aufbau einer modernen Infrastruktur, der Befriedigung der Nachfrage nach Wohnraum in quantitativer und qualitativer Hinsicht und der Nachfrage nach haushaltsbezogenen Dienstleistungen ein breites Betätigungsfeld gerade für kleinere und mittlere Unternehmen, die sich teilweise noch in der Gründungsphase befinden, schaffen.

Der Arbeitsmarktmonitor für die neuen Bundesländer, der auf einer Befragung von ca. 10.000 Personen beruht, enthält Daten über die Privatisierung von Betrieben der Treuhandanstalt und das Entstehen von Klein- und Mittelbetrieben. Damit ist es möglich, die Lohn- und Beschäftigungsentwicklung in den neuen Bundesländern unter diesen Gesichtspunkten zu analysieren.

Dieser Beitrag behandelt die Lohnentwicklung. Zwischen Januar 1990 und Oktober 1990 stiegen die Nominallöhne um 42% und zwischen dem 4. Quartal 1990 und 1991 nochmals um 46% (vgl. DIW 1991, S. 383). In der metallverarbeitenden Industrie – einem Lohnführer in den alten Bundesländern – wurde vereinbart, daß die Tariflöhne am 1.4.1994 bundesweit gelten sollen (vgl. Bispinck 1991; Franz 1991, S. 13). Dieser Lohnanstieg widerspricht nach Ansicht vieler Beobachter der ökonomischen Rationalität, da Beschäftigungsrückgang und Arbeitslosigkeit einen Lohnsenkungsdruck erwarten lassen. In diesem Beitrag wird der Einfluß der Privatisierung von Betrieben der Treuhandanstalt und des Entstehens von Klein- und Mittelbetrieben – weil deren Entwicklung als außerordentlich bedeutsam für den Übergang von einer Plan- zur Marktwirtschaft anzusehen ist – auf die Entlohnung in den neuen Bundesländern untersucht. Darüber hinaus kann Stellung genommen werden zu den Klagen kleinerer und mittlerer Betriebe über Rekrutierungsprobleme aufgrund ihres niedrigen Lohnniveaus und zu Empfehlungen einer „Niedriglohnstrategie“ zur Erhöhung der Beschäftigung in den neuen Bundesländern.

Der Aufbau des Beitrags ist folgender: Nach der Formulierung der Hypothesen, der Beschreibung der verwendeten Methoden und Daten werden die Ergebnisse diskutiert. Einige Anmerkungen zur Forschungsperspektive schließen die Untersuchung ab.

2 Forschungshypothesen

Der Einfluß von Privatisierungen der Betriebe der Treuhandanstalt auf die Lohnstruktur kann nicht eindeutig bestimmt werden. Im Vergleich zu den nicht privatisierten Betrieben müßten die in den privatisierten Betrieben gezahlten Löhne niedriger liegen, weil diesen Betrieben keine Liquiditätskredite der Treuhandanstalt mehr zur Verfügung stehen, so daß bei Lohnerhöhungen stärker auf Beschäftigungseffekte Rücksicht genommen werden muß (vgl. Akerlof et al. 1991, S. 49 ff.; Bellmann 1991b, S. 6; Funke und Burda 1991; Franz 1991, S. 23 ff.).

Wenn die Privatisierung dazu führt, daß der Betrieb in „westlichen“ Besitz übergeht, ergibt sich eine andere Situa-

* Dr. Lutz Bellmann ist wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

tion. Durch die Übernahme von Betrieben der Treuhandanstalt durch westdeutsche Unternehmen entsteht nach Ansicht von Mieth (1991) ein Lohnerhöhungsdruck. Er argumentiert, daß die innerbetriebliche Lohnstruktur durch Vergleiche zwischen Kollegen dominiert ist. Innerbetriebliche Lohnunterschiede werden deshalb nur eine begrenzte Zeit lang akzeptiert, wenn keine entsprechenden Leistungsunterschiede bestehen. Nach der in der personalwirtschaftlichen Literatur anerkannten Theorie der Ausgeglichenheit (theory of equity) von Adams (1963) führt eine Diskrepanz zwischen Arbeitsleistung und -entgelt zu einer Anpassung beim arbeitenden Menschen. Angewendet auf die Situation in den neuen Bundesländern würde dies also zunächst bedeuten, daß alle Beschäftigten in Betrieben mit Mitarbeitern auch aus den alten Bundesländern besser als in anderen Betrieben entlohnt werden, weil aufgrund von Fairnessüberlegungen die Betriebe die innerbetrieblichen Lohnunterschiede nicht zu groß werden lassen können. Die auf der Basis von Fairnessüberlegungen vorgenommenen oder vorzunehmenden Lohnerhöhungen in Betrieben mit Arbeitskräften aus Westdeutschland müssen deshalb nicht unbedingt durch den realisierten Produktivitätsfortschritt gerechtfertigt sein. Ein weiteres Argument dafür, daß Betriebe, in denen auch westdeutsche Mitarbeiter tätig sind, besser entlohnen, besteht darin, daß die Finanzierung von Lohnerhöhungen den Mehrbetriebsunternehmen mit Hauptsitz in den alten Bundesländern leichter fallen dürfte und sie deshalb eher auf entsprechende Lohnforderungen der Mitarbeiter eingehen können. Außerdem nutzen diese Unternehmen die aufgrund der Arbeitsmarktlage für sie günstige Gelegenheit, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und sie sind auch bereit, ihnen höhere als marktübliche Löhne zu bezahlen. Dieses Argument gilt besonders dann, wenn ein Unternehmen sein Zweigwerk in den neuen Bundesländern modernisiert, dort investiert und deshalb auf hochqualifizierte Mitarbeiter angewiesen ist.

Hinsichtlich des Einflusses der Betriebsgröße auf die Entlohnung haben Gerlach und Schmidt (1989, S. 355-357) sowie Loveman, Piore und Sengenberger (1991, S. 134-140) mehrere theoretische Erklärungen angeführt. An dieser Stelle soll nur auf ein Argument, das für die neuen Bundesländer aufgrund des Beschäftigungsrückgangs und der hohen Arbeitslosigkeit besonders bedeutsam ist, eingegangen werden. Das hohe Entlassungsrisiko in einem Großbetrieb mache für viele Menschen einen Arbeitsplatz dort gegenüber dem in einem kleineren Betrieb wenig attraktiv. Das Meinungsforschungsinstitut Forsa befragte im Auftrag der „Wirtschaftswoche“ 200 Unternehmen in den neuen Bundesländern. In der „Wirtschaftswoche“ vom 22. 11. 1991 wird resümiert: „Die Kleinen sind die beweglichsten; sie können sich am schnellsten auf neue Bedingungen einstellen. Und sie sind es vor allem – so zeigt die WiWo-Umfrage -, die Zuversicht verbreiten. Nach ihren Plänen befragt, setzen vor allem die Leiter von Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten auf Expansion. Zwei Drittel wollen ihre Investitionen erhöhen, 39 Prozent auch neue Mitarbeiter einstellen. Ganz anders ist dagegen das Bild in Großbetrieben mit über 1000 Beschäftigten. Keiner der Topmanager plant da Neueinstellungen, nur 15 Prozent hoffen, ohne Entlassungen über die Runden zu kommen.“

¹ Möglichkeiten der Überprüfung der Annahme einer zufälligen Auswahl aufgrund von Antwortverweigerungen diskutieren auch Löwenbein und Rendtel (1991, S. 166 ff.).

3 Methoden und Daten

Zwar kann die Bundesanstalt für Arbeit inzwischen auch Daten für die neuen Bundesländer vorlegen: Zahl der Arbeitslosen, gemeldete offene Stellen, Arbeitsvermittlungen, Eintritte in geförderte Maßnahmen und Kurzarbeit. Statistische Instrumente, die Rahmendaten für den Arbeitsmarkt insgesamt bereitstellen (wie die Beschäftigtenstatistik und der Mikrozensus), sind in den neuen Ländern noch nicht verfügbar. Der Arbeitsmarktmonitor schließt diese Lücke (vgl. Bielski und von Rosenblatt 1991; Bielski et al. 1991): Er ist eine repräsentative 0,1% Stichprobe der Geburtsjahrgänge 1926 bis 1974 in den neuen Ländern (also im Jahre 1990 die 16-64jährige Bevölkerung, im Jahr 1991 die 17-65jährige Bevölkerung).

Die *erste Befragung* fand im November 1990 statt. Damals haben sich über 70% der angeschriebenen Personen an der Befragung beteiligt; die Auswertungen für die erste Welle können sich auf eine Nettostichprobe von 10.751 Fällen stützen.

Die *zweite Erhebungswelle* fand im März 1991 statt – vier Monate nach der ersten Welle. Im März 1991 wurden 9.906 Personen angeschrieben. Dies sind nicht alle, die in der ersten Welle geantwortet haben. Nicht erneut angeschrieben wurden 843 Personen, die sich in Welle 1 als Rentner eingestuft hatten und angegeben hatten, daß sie keine Arbeit suchen – bei diesem Personenkreis nehmen die Autoren an, daß zwischen November 1990 und März 1991 keine arbeitsmarktrelevanten Veränderungen eingetreten sind.

Von den 9.906 im März 1991 angeschriebenen Personen, wurden bis Ende April 1991 ausgefüllte Fragebogen zurückgeschickt, von denen 7929 auswertbar sind. Dies entspricht einer Ausschöpfung von 80% beim Übergang von der ersten zur zweiten Welle.

Um die Wirkung der Privatisierungen von Betrieben der Treuhandanstalt und des Entstehens von kleineren und mittleren Betrieben auf die Entlohnung zu analysieren, wird das Konzept der Einkommensfunktion verwendet. Damit kann der Einfluß von Variablen, die sich auf die Privatisierung von Betrieben und die Betriebsgröße beziehen, bei Kontrolle anderer einkommensbestimmender Merkmale erfaßt werden. Als Kontrollvariablen wurden in die Einkommensfunktion die Qualifikation, das Alter, der Wirtschaftszweig und das Geschlecht der Befragten aufgenommen. Beispielsweise läßt sich bei diesem Vorgehen vermeiden, daß eine niedrigere Entlohnung in Kleinbetrieben auch als Wirtschaftsstruktureffekt interpretiert werden muß. Vergleichbar mit der Gewichtung der Angaben der Befragungspersonen, wie sie von Infratest anhand verfügbarer Bevölkerungszahlen für den Arbeitsmarktmonitor vorgenommen wurde, ist die Berücksichtigung einer Korrekturvariablen für die Stichprobenselektivität aufgrund der erwähnten Ausschöpfung von 80% beim Übergang von Welle 1 zu Welle 2. Da die Schätzergebnisse sich mit und ohne diese Korrekturvariable nicht wesentlich unterscheiden, werden in diesem Beitrag Einkommensfunktionen ohne Korrekturvariablen dargestellt, da sie leichter zu interpretieren sind¹.

Die Kontrollvariablen Qualifikation und Wirtschaftszweig lassen sich durch die gewählte Klassifikation beschreiben. Bei der Qualifikation wurde getrennt nach

- (1) Hochschulstudium,
- (2) Meister- oder Fachschulausbildung oder Techniker,

(3) Facharbeiter,
 (4) Teilfacharbeiter,
 wobei die Gruppe ohne beruflichen Abschluß die Referenzgruppe bildet.

Bei den Wirtschaftszweigen wurde hinsichtlich

(1) Verkehr, Bahn, Post und übrige Dienstleistungen,
 (2) Handel, Banken und Versicherungen,
 (3) Bauwirtschaft,
 (4) Verarbeitendes Gewerbe,
 (5) Bergbau und Energiegewinnung
 unterschieden, wobei die Landwirtschaft die Referenzgruppe bildet. Im Zusammenhang mit der Untersuchung des Einflusses der Betriebsgröße ist die hierarchische Position der Befragten zu sehen. Die Befragten mit Leitungsaufgaben für den gesamten Betrieb (Hierarchiestufe 1), einen Betriebsteil (Hierarchiestufe 2) oder eine Arbeitsgruppe (Hierarchiestufe 3) können mit Befragten auf der untersten Hierarchiestufe 4 als Referenzgruppe verglichen werden. Die Berücksichtigung des Lebensalters in linearer und quadratischer Form ist in erster Linie der Humankapitaltheorie geschuldet. Allerdings können auch die Screening- und die Effizienzlohntheorie sowie Überlegungen zum Matching von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften den Einfluß des Alters begründen (vgl. Bellmann 1986). Desgleichen erfassen Wirtschaftszweigdummies sowohl Einflüsse der Arbeitsnachfrageseite als auch Effizienzlohneffekte (vgl. Bellmann 1991a).

Die Variablen für den Einfluß der Betriebsgröße, der Privatisierung und der Beschäftigung von Mitarbeitern aus den alten Bundesländern auf das Nettoeinkommen der Befragten wurden wie folgt operationalisiert: Dummies wurden für die Beschäftigung in einem Kleinbetrieb (definiert als Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten), im Mittelbetrieb (definiert als Betrieb mit 50 bis 500 Beschäftigten) und als Referenzgruppe die Beschäftigung im Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten gebildet. Für die Anwesenheit von westlichen Kollegen in Leitungsfunktionen wurde eine (0,1)-Variable einbezogen und desgleichen für die Änderung der Rechtsform bzw. des Eigentümers, die mit einer Privatisierung ehemaliger Treuhandunternehmen einher geht. Allerdings dürften die befragten Beschäftigten über die Rechtsform nicht immer genau genug informiert sein und der Übergang von einem VEB zu einer Treuhand-AG könnte ebenfalls als Änderung der Rechtsform angesehen werden. Eine Betriebsbefragung wäre in diesem Zusammenhang aussagefähiger.

4 Schätzergebnisse

In der Tabelle 2 sind getrennt für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen die Regressionskoeffizienten wiedergegeben. Die für die Qualifikation, die Wirtschaftszweigezugehörigkeit, das Alter und die Hierarchieebene kontrollierenden Variablen haben die erwarteten Vorzeichen. Die Koeffizienten der (0,1)-Variablen für die Qualifikation, die Wirtschaftszweigezugehörigkeit, die Betriebsgröße, die Hierarchiestufe, die westlichen Mitarbeiter und die Privatisierung eines Treuhandunternehmens lassen sich näherungsweise als prozentuale Abweichung von der jeweiligen Referenzgruppe interpretieren. Männliche Hochschulabsolventen verdienen also beispielsweise etwa 19% mehr als männliche Beschäftigte ohne Abschluß (der Referenzgruppe) und männliche Beschäftigte in der Bauwirtschaft verdienen 24% mehr als männliche Beschäftigte in der Landwirtschaft (der Referenzgruppe). Männliche Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten erhalten

Tabelle 1: Variablenbeschreibung und deskriptive Statistiken

| Variable | Männer | | Frauen | |
|--|------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
| | Mittelwert/ Anteile | Standardabweichung | Mittelwert/ Anteile | Standardabweichung |
| Nettomonatslohn (März 1991) | 1319,41 | 616,28 | 1069,83 | 759,30 |
| logarithmierter Nettomonatslohn (März 1991) | 7,08 | 0,74 | 6,88 | 0,69 |
| <i>Schul- und Berufsbildung</i> | | | | |
| ohne beruflichen Abschluß (*) | 0,03 | | 0,05 | |
| Hochschulstudium | 0,14 | | 0,09 | |
| Meister-, Fachschulausbildung, Techniker(in) | 0,30 | | 0,34 | |
| Facharbeiter(in) | 0,79 | | 0,65 | |
| Teilfacharbeiter(in) | 0,05 | | 0,03 | |
| <i>Lebensalter</i> | | | | |
| Alter | 40,40 | 10,75 | 38,07 | 10,17 |
| Alter quadriert | 1748,19 | 874,68 | 1553,41 | 784,73 |
| <i>Branche</i> | | | | |
| Landwirtschaft (*) | 0,09 | | 0,07 | |
| Verkehr, Bahn, Post, übrige Dienstleistungen | 0,24 | | 0,44 | |
| Handel, Banken, Versicherungen | 0,07 | | 0,18 | |
| Bergbau, Energiegewinnung | 0,07 | | 0,04 | |
| Bauwirtschaft | 0,14 | | 0,03 | |
| Verarbeitendes Gewerbe | 0,39 | | 0,24 | |
| <i>Institutionelle Einflüsse</i> | | | | |
| Betriebsgröße | | | | |
| < 50 Beschäftigte | 0,27 | | 0,36 | |
| 50–500 Beschäftigte | 0,38 | | 0,39 | |
| > 500 Beschäftigte (*) | 0,35 | | 0,24 | |
| privatisierter Betrieb | 0,48 | | 0,35 | |
| westdeutsches Management | 0,09 | | 0,07 | |
| <i>Hierarchieebene</i> | | | | |
| Betriebsleiter(in) | 0,06 | | 0,04 | |
| Abteilungsleiter(in) | 0,11 | | 0,08 | |
| Gruppenleiter(in) | 0,23 | | 0,15 | |
| keine Leitungsbefugnis (*) | 0,60 | | 0,73 | |

Bemerkungen: Bei kategorialen Variablen sind die Anteile, sonst sind die Mittelwerte und die Standardabweichungen ausgewiesen. Die Referenzgruppe ist mit einem Stern gekennzeichnet. Datenbasis: Arbeitsmarktmonitor für die neuen Bundesländer.

8% weniger Einkommen, ihre weiblichen Kollegen 11% weniger Einkommen als Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Dagegen ist der Einkommens-

vorsprung von Beschäftigten in Großbetrieben gegenüber Beschäftigten in Betrieben mit 50 bis 500 Beschäftigten sehr klein.

Tabelle 2: Einkommensfunktionen für Männer und Frauen in den neuen Bundesländern (abhängige Variable: logarithmiertes Netto-

| Variable | Männer | Frauen |
|--|-------------|-------------|
| Hochschulstudium | 0,187** | 0,301** |
| Meister-, Fachschulausbildung, Techniker(in) | 0,138** | 0,215** |
| Facharbeiter(in) | 0,015 | 0,059 |
| Teilfacharbeiter(in) | - 0,194** | 0,024 |
| Alter | 0,043** | 0,030** |
| Alter quadriert | - 0,00054** | - 0,00039** |
| Verkehr, Bahn, Post, übrige Dienstleistungen | 0,104* | 0,192** |
| Handel, Banken, Versicherungen | 0,036 | 0,184** |
| Bergbau, Energiegewinnung | 0,154* | 0,274** |
| Bauwirtschaft | 0,241** | 0,242* |
| Verarbeitendes Gewerbe | 0,038 | 0,063 |
| Betriebsgröße | | |
| < 50 Beschäftigte | - 0,082* | - 0,106** |
| 50-500 Beschäftigte | - 0,023 | - 0,002 |
| privatisierter Betrieb | 0,005 | 0,041 |
| Westdeutsches Management | 0,166** | - 0,052 |
| Betriebsleiter(in) | 0,091 | 0,110 |
| Abteilungsleiter(in) | 0,243** | 0,007 |
| Gruppenleiter(in) | 0,047 | 0,137** |
| Konstante | 6,105 | 6,075 |
| <hr/> | | |
| multipl. Bestimmtheitsmaß | 0,066 | 0,060 |
| Fallzahl | 2746 | 1856 |

Bemerkung: * (**) Signifikant bei einem Niveau von 5 (1) Prozent.
Datenbasis: Arbeitsmarktmonitor für die neuen Bundesländer (2. Welle).

Hinsichtlich des hierarchischen Lohndifferentials ist zu berücksichtigen, daß auf den höheren Hierarchiestufen die Eigentümer und Führungskräfte aus Klein- und Mittelbetrieben überrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 3), so daß beim vergleichsweise niedrigem Nettoeinkommen für die Leiter des ganzen Betriebes ein Betriebsgrößeneffekt eine Rolle spielt. Nur 10,3% der Betriebsleiter in der Stichprobe arbeiten in Großbetrieben. Eine gemeinsame Interpretation von Betriebsgrößen- und Hierarchieebeneffekten zeigt, daß der Inhaber eines Kleinbetriebs sich allein aufgrund des Kleinbetriebseffekts schlechter stellen würde als Beschäftigte in größeren Betrieben, aber als Betriebsleiter so viel mehr verdient als ein Beschäftigter auf der untersten Hierarchieebene, so daß er insgesamt mehr verdient als ein Beschäftigter auf der untersten Hierarchieebene in einem Großbetrieb.

Wichtig ist weiterhin das positive Vorzeichen der Variablen, die angibt, ob Kollegen aus Westdeutschland im selben Betrieb beschäftigt sind. Das entsprechende Lohndifferential beträgt 17% für die Männer und - 5,2% für die Frauen. Damit werden die eingangs angesprochenen Theorien, die einem innerbetrieblichen Vergleich von Lohn und

Tabelle 3: Beschäftigte nach Hierarchiestufen und Betriebsgrößenklassen in den neuen Bundesländern (März 1991)

| | Kleinbetrieb | Mittelbetrieb | Großbetrieb | insgesamt |
|------------------------|--------------|---------------|-------------|-----------|
| Betriebsleiter | 169 | 56 | 26 | 251 |
| Abteilungsleiter | 153 | 198 | 118 | 469 |
| Gruppenleiter | 262 | 397 | 320 | 979 |
| keine Leitungsaufgaben | 1099 | 1366 | 1036 | 3501 |
| <hr/> | | | | |
| insgesamt | 1683 | 2017 | 1500 | 5200 |

Quelle: Arbeitsmarktmonitor für die neuen Bundesländer (2. Welle)

Leistung große Bedeutung beimessen, bestätigt. Diese Interpretation wird insbesondere dadurch gestützt, daß Männer in Betrieben, in denen westliche Mitarbeiter tätig sind, besser entlohnt werden, nicht aber Frauen. Da wesentlich mehr Mitarbeiter aus den alten Bundesländern, die auf dem Gebiet der ehemaligen DDR tätig sind, männlichen Geschlechts sind, ist auch zu erwarten, daß sich Vergleiche von Lohn und Leistung auf die Gruppe der Männer beschränken. Das Vorzeichen der Variablen Privatisierung ist statistisch nicht gegen Null gesichert, was aber angesichts der skizzierten unterschiedlichen theoretischen Einflüsse und der Erhebungsprobleme nicht überrascht.

5 Forschungsperspektiven

Zwei Ergebnisse dieser Studie verdienen es, besonders hervorgehoben zu werden.

1. Die große Bedeutung der innerbetrieblichen Lohnstruktur und der damit entstehende Lohnerhöhungsdruck wegen des unmittelbar möglichen Vergleichs der Entlohnung von Mitarbeitern aus den alten und den neuen Bundesländern. „Die anormale zwischenräumliche Lohnstruktur innerhalb Deutschlands wird daher längerfristig nicht durchhaltbar sein“ (Mieth 1991, S. 37).

2. Die vergleichsweise niedrige Entlohnung in Klein- und Mittelbetrieben. Sie sollte Anlaß sein für gezielte Untersuchungen darüber, ob Rekrutierungsprobleme in solchen Betrieben bestehen und inwieweit sie ggf. auf diesem Umstand beruhen. Immerhin wird gerade von Klein- und Mittelbetrieben ein wesentlicher Beitrag zur Bewältigung der Beschäftigungsproblematik erwartet: Einerseits bieten sich dort Beschäftigungschancen durch viele im Verarbeitenden Gewerbe freigesetzte Arbeitskräfte – vorausgesetzt durch ausreichende Transfer- und Arbeitseinkommen wird genügend kaufkräftige Nachfrage geschaffen (vgl. Mieth 1991, S. 47). Andererseits wird die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe durch eine breite Palette an Zulieferanten gestärkt und ein Anreiz für die Ansiedlung von Großunternehmen geschaffen. Eine gezielte Förderung von Klein- und Mittelbetrieben sollte daher eingehend geprüft werden.

Weitere Klarheit über die Determinanten der Entlohnung und ihre Dynamik werden Auswertungen der Wellen 3 und 4 des Arbeitsmarktmonitors schaffen. Dabei sind wiederum Auswahlprozesse durch unterschiedliche Antwortbereitschaft der Befragten, aber auch Übergänge aus Beschäftigungsverhältnissen in Arbeitslosigkeit, Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Nichterwerbstä-

tigkeit zu betrachten und wenn möglich einzubeziehen (vgl. Bellmann et al. 1992). Damit läßt sich auch der Einfluß des Matchings von Personen und Arbeitsplätzen auf die individuelle Entlohnung erfassen.

Literatur

- Akerlof, G. A.; Rose, A. K.; Teilen, J. L.; Hessenius, H. (1991): East Germany in From the Cold. The Economic Aftermath of Currency Union. Paper presented at the Conference of the Brookings Panel of Economic Activity, Washington, D.C., April 4 and 5, 1991
- Adams, J. S. (1963): Towards an Understanding of Inequity. In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol. 67, 422-436
- Bellmann, L. (1986): Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung. Frankfurt a.M.
- Bellmann, L. (1991a): Sektorlohndifferentiale und Effizienzlöhne. Nürnberg, unveröffentlichtes Manuskript
- Bellmann, L. (1991b): Wage Determination in East Germany before and after the turnabout. Paper presented at the European Association of Labour Economists' Third Annual Conference, El Escorial, 26-29 September, 1991.
- Bellmann, L.; Gerlach, K. (1984): Einkommensfunktionen für Frauen und Männer mit individuellen und strukturellen Bestimmungsfaktoren. In: L. Bellmann, K. Gerlach u. O. Hübler (Hrsg.), Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt, S. 190-295
- Bellmann, L.; Estrin, S.; Lehmann, H.; Wadsworth, J. (1992): Gross Flows in a Labour Market in Transition: Panel Data Estimates from Eastern Germany. Paper prepared for the National Bureau of Economic Research Conference, Boston, 10-11 April, 1992.
- Bielenski, H.; J. Enderle; B. v. Rosenblatt (1991): Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer: Umfrage 3/91. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 148.2, Nürnberg
- Bielenski, H.; B. v. Rosenblatt (1991): Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer, Umfrage 11/90. BeitrAB 148.1, Nürnberg
- Bispinck, R. (1991): Schritte auf dem Weg zur Tarifunion. In: WSI-Mitteilungen 5/91, 331-333
- Burda, M.; M. Funke (1991): German Trade Unions after Unification – Third Degree Wage Discriminating Monopolists? Working Paper Nr. 91/33 EP, INSEAD, Fontainebleau
- DIW (1991): Wochenbericht 26/27 vom 27. 6. 91
- Franz, W. (1991): Im Jahr danach – Bestandsaufnahme und Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland. Diskussionsbeiträge Sonderforschungsbereich 178 „Internationalisierung der Wirtschaft“, Serie II – Nr. 159 (gekürzt erschienen im Wirtschaftsdienst 11/91, S. 573-577)
- Gerlach, K.; E. M. Schmidt (1989): Unternehmensgröße und Entlohnung. In: MittAB 3, S. 355-373
- Löwenbein, O.; U. Rendtel (1991): Selektivität und Panelanalyse. In: U. Rendtel und G. Wagner (Hrsg.), Lebenslagen im Wandel: Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984. Frankfurt a.M., S. 156-187
- Loveman, G. W.; M. J. Piore; W. Sengenberger (1991): The Evolving Role of Small Business. In: K. G. Abraham, R. B. McKersie (Eds.), New Developments in the Labor Market. Cambridge (Mass.), S. 121-150
- Mieth, W. (1991): Die zweigeteilte Konjunktur im vereinigten Deutschland und das ostdeutsche Lohnniveau. Regensburger Diskussionsbeiträge zur Wirtschaftswissenschaft Nr. 238
- Mincer, J. (1974): Schooling, Experience and Earnings. New York.