

Lohnungleichheit in West- und Ostdeutschland im Vergleich zu den USA

Joachim MÖLLER #

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Volkswirtschaftslehre,
Universitätsstraße 31, D-93053 Regensburg, Germany

Universität Regensburg
März 2005

Zusammenfassung

Der Aufsatz untersucht die Lohnspreizung von Vollzeitbeschäftigten im unteren und oberen Bereich der Verteilung. Getrennt nach Geschlecht werden dabei die Dezilverhältnisse innerhalb von Gruppen der unteren und mittleren Qualifikationskategorie betrachtet. Datengrundlage ist die 2-Prozent Regionalstichprobe aus der Beschäftigtenstatistik des IAB.

Anhand der Daten für Westdeutschland betrachten wir zunächst den langfristigen Trend der Lohndifferenzierung im Zeitraum 1984 bis 2001. Vor diesem Hintergrund wird dann auf die Entwicklung der geschlechts- und qualifikationsspezifischen Lohnungleichheit in den neuen Bundesländern eingegangen. Vor der Wiedervereinigung war die Lohnungleichheit in Ostdeutschland vergleichsweise gering. Wie auch in anderen Transformationsländern ist die Lohnspreizung seit der Wende in Ostdeutschland deutlich angestiegen. Die Analyse zeigt, dass in einigen Bereichen die Lohndifferenzierung in den neuen Bundesländern die der alten Bundesländer übertrifft.

Ein Vergleich der Lohnspreizung innerhalb geschlechts- und qualifikationsspezifischer Beschäftigtengruppen mit den Werten für die USA bringt überraschende Ergebnisse. Gerade für Beschäftigte mit geringen Verdiensten übersteigt die Lohnspreizung in Ost- und teilweise auch in Westdeutschland die US-amerikanischen Vergleichswerte. Unabhängig vom Geschlecht wird die These einer Lohnkompression „von unten“ für gering qualifizierte Beschäftigte für Deutschland nicht bestätigt. Dies gilt auch für weibliche Beschäftigte der mittleren Qualifikationskategorie. Nur im Bereich oberhalb des Medians sowie generell für die Gruppe der qualifizierten Männer erscheint die Lohnverteilung in Deutschland im Vergleich mit den USA als deutlich weniger differenziert.

Stichworte: Löhne, Lohnstruktur, Lohnungleichheit, Lohnkompression, Vergleich USA-Deutschland.

JEL-classification: J21

Die Arbeit entstand in dem durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Schwerpunktprogramms 1169: „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ geförderten Projekt MO523/41 „Flexibilität der Lohnstruktur, Ungleichheit und Beschäftigung – Eine vergleichende Mikrodatenuntersuchung für die USA und Deutschland“.

Korrespondenzadresse: Prof. Dr. Joachim Möller, Institut für Volkswirtschaftslehre, Universität Regensburg
Universitätsstraße 31, D-93053 Regensburg, E-Mail: joachim.moeller@wiwi.uni-regensburg.de, Tel: +49 (941) 943-2550, Fax: +49 (941) 943-2735.

1 Einleitung

Mit dem Beitritt zur Bundesrepublik Deutschland haben die Neuen Länder das Rechts- und Sozialsystem der alten Länder übernommen. Die deutsche Wiedervereinigung bietet somit eine Vielzahl von Möglichkeiten, die Wirkung von Institutionen auf volkswirtschaftliche Zusammenhänge zu studieren, wir haben es insofern mit einer sozialen Experimentsituation zu tun. Inzwischen liegen auch für einen ausreichend großen Zeitraum Daten vor, die es erlauben, die Entwicklung nach der Wende näher zu analysieren.

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen steht der Arbeitsmarkt. Ziel der Untersuchung ist es, die Veränderungen der Lohnungleichheit im Zeitraum 1992 bis 2001 in den Neuen Ländern anhand von Mikrodaten zu untersuchen. Um die Entwicklung in Ostdeutschland einordnen und bewerten zu können, sollen Vergleiche nicht nur mit Westdeutschland, sondern auch mit den USA angestellt werden.

Das System des realen Sozialismus hat die Ökonomie in den ostdeutschen Ländern mehr als 40 Jahre geprägt. Marktmechanismen waren weitgehend ausgeschaltet worden. Vermögensunterschiede wurden im Zuge der sozialistischen Nivellierungspolitik stark eingeebnet. Dies betraf, wie Geißler (2004) ausführt, ebenfalls die Verdienste:

Auch die Einkommensunterschiede – zwischen Arbeitern, Angestellten und Genossenschaftsbauern, zwischen Genossenschaftsmitgliedern und Selbständigen, aber auch innerhalb dieser Gruppen – wurden nach dem egalitären Prinzip der `Annäherung aller Klassen und Schichten` verkleinert. Arbeiter und Bauern erhielten dadurch vergleichsweise günstige Positionen im Ungleichheitsgefüge der DDR; die Opfer dieser `Annäherungspolitik` waren wichtige Leistungsträger wie Selbständige und Hochqualifizierte sowie die Angestellten. (Geißler 2004, 17)

Allerdings weist beispielsweise Mertens (2000) nach, dass die Verdienstunterschiede in der ehemaligen DDR keineswegs vollständig beseitigt waren. Auch im System des alten Sozialismus war „Gleichmacherei“ für manche ein Schimpfwort. Eine gewisse Leistungskomponente der Entlohnung war also auch im „sozialistischen Wettbewerb“ durchaus erwünscht.

Insgesamt kann allerdings kein Zweifel darüber bestehen, dass die Spreizung der Löhne und Gehälter in den Ostländern zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung deutlich geringer war als in den westlichen Bundesländern. „... Wohlstandsdefizit, soziale Nivellierung und die relativ günstige Soziallage von Arbeitern und Bauern rechtfertigen es, die DDR als eine nach unten – nicht zur Mitte hin – nivellierte Arbeiter- und Bauerngesellschaft zu charakterisieren.“ (Geißler 2004, 17) Unumstritten ist weiterhin, dass nach der Wiedervereinigung die Einkommensungleichheit angestiegen ist. „(Im Jahr) 1997 lagen die Bruttoverdienste von Angestellten und Arbeitern in verschiedenen Leistungsgruppen in den neuen Ländern bereits fast

so weit auseinander wie in Westdeutschland.“ (Geißler 2004, 17) Geißler zufolge ist die am Gini-Koeffizienten gemessene Einkommensungleichheit in Ostdeutschland von 60 Prozent der westdeutschen im Jahr 1990 auf 82 Prozent im Jahr 2002 angestiegen. Das Äquivalenzeinkommen des obersten Quintils in den neuen Ländern betrug das 3,2-Fache des untersten, in den alten Ländern hingegen das Vierfache (Geißler 2004, 20). Im Entwicklungstrend scheint sich diesen Zahlen zufolge eine *Konvergenz der Einkommensungleichheit* abzuzeichnen, während die Konvergenz der west- und ostdeutschen Verdienste teilweise zum Stillstand gekommen ist.¹

Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, wie sich dieser Prozess im Einzelnen abgespielt hat. Gibt es Unterschiede innerhalb der nach Berufserfahrung, Qualifikation oder Geschlecht differenzierten Gruppen? Ist eine zunehmende Spreizung der Verdienste gleichermaßen im unteren und oberen Bereich der Verteilung zu beobachten? Lässt sich gerade bei Geringverdienern Evidenz für eine besondere Lohnkompression am unteren Ende der Verteilung finden, in der sich möglicherweise ein durch Sozialversicherungssysteme beeinflusster hoher Reservationslohn widerspiegelt?

Der folgende Beitrag möchte anhand von Mikrodaten einige Antworten auf diese Fragen geben. Nach einer Beschreibung von Datenquellen und Messkonzepten in Abschnitt 2 soll in Abschnitt 3 zunächst auf die langfristige Entwicklung der Lohnspreizung in Westdeutschland eingegangen werden. Abschnitt 4 vergleicht die Lohnungleichheit in den neuen und alten Bundesländern und analysiert die Veränderung im Beobachtungszeitraum 1992 bis 2001. In Abschnitt 5 ziehen wir amerikanische Vergleichsdaten für das Jahr 2000 heran. Eine Zusammenfassung und Diskussion der Hauptergebnisse findet sich in Abschnitt 6.

2 Grundlagen: Datenquellen und Messkonzepte

2.1 Zur Datenquelle und Datenselektion

IAB-REG (*Regionalstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg*) ist eine 2-Prozent Zufallsstichprobe, die alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Leistungsempfänger in Deutschland umfasst. Die Stichprobe ist für die Jahre 1975 bis 2001 verfügbar.² Allerdings ist im Jahr 1984 die Einkommensdefinition verändert worden, so dass vor allem Ungleichheitsmaße vor und nach dieser Zäsur nur sehr eingeschränkt ver-

¹ Ausführliche Untersuchungen der Anpassung von west- und ostdeutschen Löhnen und Verdiensten finden sich in Steiner, Wagner (1997) und Franz, Steiner (1999).

² Eine ausführliche Beschreibung der Vorgängerstichproben findet sich bei Haas (2001) und Bender, Haas (2002).

gleichbar sind. Die Daten enthalten keine Informationen über Selbständige und mithelfende Familienangehörige sowie Beamte. Auch geringfügig Beschäftigte sind erst seit dem Jahr 1999 in der Datenquelle enthalten. Mit Ausnahme des öffentlichen Sektors ist der Deckungsgrad von IAB-REG in den einzelnen Industriezweigen sehr hoch und beträgt typischerweise über 80 Prozent.

Der Datensatz enthält eine Reihe von Merkmalen der Beschäftigten (Qualifikation, Beruf, Alter, Geschlecht, Nationalität, Zivilstand und Kinderzahl) sowie Informationen über den Arbeitgeber wie Industriezweig und Standort. Quantitative Informationen über die Arbeitszeit der Beschäftigten sind nicht vorhanden. Es gibt jedoch eine Variable, die angibt, ob die betreffende Person mit mehr oder weniger als 50 Prozent der üblichen Arbeitszeit beschäftigt ist. Die einzelnen Beschäftigungsperioden sind tagesgenau erfasst. Die Entgeltinformation ergibt sich aus dem gemeldeten Bruttoentgelt geteilt durch die Kalendertage, für die das Beschäftigungsverhältnis bestand. Für die Untersuchung hier verwenden wir eine Unterstichprobe, in die alle Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen wurden, die zum 30. Juni des jeweiligen Jahres bestanden. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurden Teilzeitbeschäftigte sowie Personen mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis zum gleichen Zeitpunkt ausgeschlossen.

Die Angaben über Verdienste, die als Grundlage der Sozialversicherungssysteme dienen, sind sehr verlässlich.³ Ein Nachteil ist allerdings, dass die Lohndaten an der Sozialversicherungspflichtgrenze gekappt (zensiert) sind.

Die Qualifikationen der Beschäftigten werden nach drei Kategorien eingeteilt:⁴

- Geringqualifizierte: Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ohne Hochschulabschluss,
- Qualifizierte: Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und ohne Hochschulabschluss,
- Hochqualifizierte: Personen mit Hochschulabschluss (Fachhochschule oder Universität).

Tabelle 1 gibt für die alten und neuen Bundesländer Informationen über die Zahl der Beobachtungen an, deren Anteil an der Gesamtzahl der Beobachtungen sowie den Zensierungsgrad der Daten getrennt nach Qualifikation. Die Zahl der Beobachtungen liegt pro Jahr bei etwa 300 000 für die alten und zwischen 60 000 und 90 000 für die neuen Bundesländer. Es zeigt sich, dass der Zensierungsgrad für die Gruppe der Geringqualifizierten bei maximal

³ Im Folgenden verwenden wir die Begriffe „Verdienst“ und „Lohn“ austauschbar.

⁴ Eine ähnliche Unterteilung wird z.B. von Fitzenberger (1999) oder Fitzenberger et al. (2003) gewählt.

2 Prozent liegt, bei den Hochqualifizierten in den alten (neuen) Bundesländern hingegen bis zu 57 Prozent (bzw. 33 Prozent) ansteigt. Für die mittlere Qualifikationsgruppe ist mit einem Zensierungsgrad zwischen 7 und 10 Prozent im Westen und weniger als 3 Prozent im Osten zu rechnen.

Die Angaben in Tabelle 1 belegen den deutlichen Trend zu höheren Qualifikationen der Beschäftigten in den alten Bundesländern, der in den neuen Bundesländern weniger stark ausgeprägt ist. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass der Anteil der Hochqualifizierten in den neuen Bundesländern bereits zur Wendezeit mit über 12 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vergleichsweise hoch war.

Um mögliche Quellen von Ungleichheit aufgrund der Heterogenität der Grundgesamtheit auszuschalten, wurden einige Gruppen von Arbeitnehmern nicht in die Analyse einbezogen. Nicht betrachtet werden im Folgenden: Auszubildende, Heimarbeiter, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte sowie Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse. Ausgeschlossen wurden ferner solche Beobachtungssätze, die fehlende Angaben bezüglich der Qualifikation sowie des Beschäftigtenstatus enthielten. Über die Selektion der Daten für die Jahre 1984, 1990, 1992 und 2001 informiert Tabelle 2. Es zeigt sich, dass für die Analyse hier zwischen 310 000 Beobachtungen im Jahr 1984 und 437 000 Beobachtungen im Jahr 1992 zur Verfügung stehen. Wegen der hohen Zensierungsgrade bei den Hochqualifizierten schließen wir diese Gruppe bei der Untersuchung der Lohnstrukturen aus.

2.2 Lohnkompression und Ungleichheitsmaße

Im Folgenden verwenden wir Dezilverhältnisse als Maß der Ungleichheit in der Verdienstverteilung von Gruppen von Arbeitnehmern, die durch Qualifikation und Geschlecht definiert sind. Dabei wird ab dem Jahr 1992 nach neuen und den alten Bundesländern unterschieden, davor liegen nur die Daten für Westdeutschland einschließlich West-Berlin vor. Die Lohnungleichheitsmaße wurden jeweils zum Stichtag 30. Juni für die Jahre 1984 bis 2001 berechnet. Um einen möglichst genauen Gesamteindruck von der Ungleichheit in der Lohnverteilung zu erhalten, ermittelten wir zunächst alle Dezile für die bezüglich der genannten Merkmale homogenen Gruppen von Arbeitnehmern. Für den unteren Bereich der Verteilung wurden dann die Verhältnisse $D5/D1$, $D5/D2$, $D5/D3$, $D5/D4$ und für den oberen die Verhältnisse $D9/D5$, $D8/D5$, $D7/D5$ und $D6/D5$ bestimmt. Anhand der jeweiligen „Paare“ $D5/D1$ und $D9/D5$ etc. lassen sich Asymmetrien in der Lohnungleichheit gut sichtbar machen. Im Fall der Log-Normalverteilung (oder anderer symmetrischer Verteilung der logarithmierten Verdienste) entsprechen sich die jeweiligen Dezilverhältnisse exakt.

Aussagen über charakteristische Unterschiede in der Symmetrie haben für die Analyse der Entlohnungssysteme erhebliche Bedeutung.⁵ Eine einflussreiche Hypothese besagt, dass die Lohnverteilung aufgrund von institutionellen Besonderheiten in Deutschland ebenso wie in anderen kontinentaleuropäischen Ländern im unteren Bereich gestaucht sei (Blau, Kahn 1996, 2002). Durch tarifliche Mindestlöhne und/ oder hohe Reservationslöhne aufgrund von großzügigen sozialen Sicherungssystemen komme es zur Lohnkompression im linken Flügel der Lohnverteilung. Im oberen Bereich der Verteilung seien hingegen keine institutionellen Restriktionen wirksam, da Lohnzuschläge und übertarifliche Bezahlung für die Unternehmen nicht behindert würden. Sofern diese These „Lohnkompression von unten“ korrekt ist, sollten in Deutschland tendenziell die Dezilverhältnisse im oberen Bereich der Verteilung die jeweils dazu korrespondierenden Werte im unteren Bereich übersteigen.

Die Untersuchung einer Lohnkompression von unten hat insofern auch wirtschaftspolitische Konsequenzen, als eine entsprechende Deformation der Lohnverteilung auch für die schlechte Arbeitsmarktbilanz in Deutschland und anderen Ländern verantwortlich gemacht wird. Die Stauchung der Lohnverteilung im unteren Bereich gilt vielen Autoren als Ausdruck dafür, dass institutionelle Bedingungen keinen Raum für einen Niedriglohnsektor ließen. Dies habe zur Folge, dass zu wenige Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit niedriger Produktivität zur Verfügung stünden. So finden sich im Unterschied zu den USA in deutschen Supermärkten beispielsweise nur selten Arbeitskräfte, die den Kunden beim Einpacken der gekauften Waren behilflich sind („Tütenpacker“).

Je nach der Hauptursache der Lohnkompression lassen sich verschiedene Hypothesen formulieren. Falls Lohnkompression im Wesentlichen durch einen durch hohe Sozialstandards bedingten hohen Reservationslohn verursacht wird, sollte sich das Phänomen besonders bei Arbeitnehmergruppen mit generell niedrigen Durchschnittslöhnen zeigen, also beispielsweise bei den Beschäftigten mit geringen Qualifikationen stärker als bei solchen mit mittleren oder gar höheren. Da Ostdeutschland ein niedrigeres Nominallohniveau als Westdeutschland aufweist, wäre tendenziell Lohnkompression im unteren Flügel der Verteilung auch eher in den neuen als in den alten Ländern zu erwarten.

Für den Fall, dass die Lohnkompression durch starke Einflussnahme der Gewerkschaften zustande kommt, lässt sich eine alternative Hypothese formulieren. Gewerkschaften wird oft eine Präferenz für Nivellierung der Lohnverteilung zugeschrieben („*taste for equality*“). Es könnte damit zu einer Lohnkompression sowohl im unteren als auch im oberen Flügel der Verteilung kommen. Dies sollte besonders stark dort der Fall sein, wo der gewerkschaftliche

⁵ Für eine Übersicht über die Auswirkungen von Rigiditäten in der Lohnverteilung siehe Gerlach et al. (2003).

Einfluss hoch ist, also etwa bei den typischerweise gewerkschaftlich gut organisierten Facharbeitergruppen.⁶

3 Die langfristige Entwicklung der Lohnungleichheit in den alten Ländern

3.1 Lohnungleichheit der Männer

Abbildung 1 zeigt die langfristige Entwicklung der Dezilverhältnisse für männliche Vollzeitbeschäftigte der unteren und mittleren Qualifikationskategorie für jedes der Jahre 1984 bis 2001. Der Vergleich gibt in mehrfacher Hinsicht Aufschluss über die Veränderungen der Lohnungleichheit innerhalb der Qualifikationsgruppen. Am Beginn des Beobachtungszeitraums war die Lohndispersion im linken Flügel der Verteilung für Arbeitnehmer der unteren und mittleren Qualifikationsgruppe fast identisch. In beiden Fällen erreicht der Median in etwa das 1.4-Fache des ersten und das 1.20 bis 1.25-Fache des zweiten Dezils. Deutliche Unterschiede lassen sich aber bereits zu diesem Zeitpunkt im rechten Flügel der Verteilung erkennen. Während bei den Geringqualifizierten der Median um etwa 40 Prozent über D1 liegt, beträgt der vergleichbare relative Abstand zwischen D9 und dem Median nur etwas über 30 Prozent. In der Gruppe der Qualifizierten hingegen übersteigt bereits Mitte der achtziger Jahre die Lohnungleichheit im rechten Flügel der Verteilung die im linken beträchtlich. So liegt D9 zu diesem Zeitpunkt bei fast 55 Prozent über dem Median, während dieser D1 nur um 40 Prozent übertrifft. Dieser strukturelle Unterschied in zwischen den beiden Qualifikationsgruppen bleibt im gesamten Beobachtungszeitraum erhalten. Für die Geringqualifizierten liegen jeweils die Dezilverhältnisse im unteren Bereich der Verteilung (D5/D1 und D5/D2) über den korrespondierenden Werten dieser Verhältnisse im oberen Bereich der Verteilung (D9/D5 bzw. D8/D5). Für die mittlere Qualifikationsgruppe ist dies genau umgekehrt.

Im Zeitablauf zeigen sich Veränderungen, die innerhalb der Qualifikationsgruppen auf eine Erhöhung der Lohnspreizung hindeuten. Die Veränderungen sind insgesamt bei den Geringqualifizierten deutlich ausgeprägter, insbesondere unterhalb des Medians. So steigt die am D5/D1-Verhältnis gemessene Ungleichheit im linken Flügel der Lohnverteilung der unteren

⁶ Die Zusammenhänge zwischen Tariflohnbindung und Lohnstreuung in einem westdeutschen Bundesland (Niedersachsen) wurden ausführlich von Gerlach, Stephan (2002) untersucht. Für eine Übersicht siehe auch Gerlach et al. (2003). Hübler, Meyer (2001) erhalten interessanterweise das Ergebnis, dass eine Tarifbindung von Betrieben die innerbetriebliche Lohnungleichheit erhöht, wohingegen diese durch die Existenz von Betriebsräten abgeschwächt wird.

Qualifikationsgruppe im Beobachtungszeitraum um etwa 25 Prozentpunkte, während das D9/D5-Verhältnis im rechten Flügel der Verteilung um etwa 10 Prozentpunkte wächst. Bei der mittleren Qualifikationsgruppe ergibt sich demgegenüber für beide Maße ein Anstieg zwischen 6 und 8 Prozentpunkten. Die auffällige Veränderung des D5/D1-Verhältnisses bei den Geringqualifizierten weist eine deutliche Zäsur auf: Während sich dieses Ungleichheitsmaß im Zehnjahreszeitraum zwischen 1984 und 1993 kaum verändert, setzt ab diesem Jahr ein markanter Aufwärtstrend ein. Auch bei der mittleren Qualifikationsgruppe ist seit etwa 1996 ein Aufwärtstrend der Ungleichheit im linken Flügel der Verteilung festzustellen, obwohl sich die Veränderungen in dieser Gruppe weitaus moderater darstellen.

Aus der Analyse lassen sich erste Schlussfolgerungen ziehen: Anzeichen von Lohnkompression „von unten“ zeigen sich interessanterweise für die Gruppe der Qualifizierten, nicht jedoch für die Geringqualifizierten. Im Zeitablauf ergibt sich generell eine Erhöhung der Lohnspreizung, die im linken Flügel der Verteilung besonders ab etwa Mitte der neunziger Jahre sichtbar ist. Am Ende des Beobachtungszeitraums stellt sich die Situation wie folgt dar: Das D9/D5-Verhältnis ist bei der mittleren Qualifikationsgruppe um etwa 17 Prozentpunkte höher als bei der unteren, während das D5/D1-Verhältnis der Geringqualifizierten das der Qualifizierten um 20 Prozentpunkte übersteigt. Insgesamt ist damit die Lohnspreizung für die untere Qualifikationsgruppe im Jahr 2001 höher als die für die mittlere. Dies war Mitte der achtziger Jahre noch umgekehrt.

3.2 Lohnungleichheit der Frauen

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Dezilverhältnisse für weibliche Vollzeitbeschäftigte der unteren und mittleren Qualifikationskategorie in den alten Bundesländern. Hierbei fällt zunächst auf, dass die Dezilverhältnisse im linken Flügel der Verteilung für beide Qualifikationsgruppen höher sind als die korrespondierenden Werte im rechten Flügel der Verteilung. Das Ungleichheitsmaß D5/D1 übersteigt mit Werten zwischen 1.75 und 1.95 deutlich die für die Männer gefundenen Werte. Von 1984 bis etwa Mitte der neunziger Jahre sind für die Ungleichheitsmaße der Frauen keine klaren Trends erkennbar. Einem moderaten Anstieg des D9/D5-Verhältnisses bei den Geringqualifizierten steht ein leichtes Sinken des D5/D1-Verhältnisses bei den Qualifizierten gegenüber. Alle Ungleichheitsmaße weisen jedoch etwa ab Mitte der neunziger Jahre mehr oder weniger deutlich nach oben. Am Ende des Beobachtungszeitraums übersteigt für beide Qualifikationsgruppen der Median das erste Dezil um das 1.9-Fache.

3.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede der Lohnungleichheit

Abbildung 3 vergleicht die Lohnungleichheitsmaße der Frauen und Männer zu Beginn und zu Ende des Beobachtungszeitraums. Insgesamt sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Lohnspreizung im rechten Flügel der Verteilung deutlich weniger ausgeprägt als im linken. Überall ist die Lohnspreizung für Arbeitnehmerinnen im unteren Bereich der Verteilung höher als die ihrer männlichen Kollegen, und für beide Qualifikationsgruppen ist generell ein Anstieg der Lohnspreizung festzustellen. Die Veränderungen zwischen den Jahren 1984 und 2001 sind insbesondere im unteren Bereich der qualifikationsspezifischen Lohnverteilungen sichtbar, wobei die Unterschiede bei den Geringqualifizierten markanter sind als bei den Qualifizierten. So ist es bei den qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwischen 1984 und 2001 im rechten Flügel der Verteilung nur zu einem vergleichsweise moderaten Anstieg der Lohnspreizung gekommen. Eine besonders starke Erhöhung der Lohnungleichheit zeigt sich hingegen im linken Flügel der Verteilung für die gering qualifizierten Männer. Folglich hat sich in diesem Bereich die Lohnspreizung der Männer der der Frauen stark angenähert, obwohl es immer noch darunter liegt. Im oberen Bereich der Verteilung ist bei den Geringqualifizierten das D9/D5-Verhältnis der Frauen mit 1.51 am Ende des Beobachtungszeitraums etwas höher als das der Männer (1.42). Bei den Qualifizierten hingegen übersteigt die Lohnspreizung der Männer im rechten Flügel der Verteilung die der Frauen (1.59 gegenüber 1.53).

4 Die Lohnspreizung in den alten und neuen Ländern

4.1 Vergleich der Jahre 1992 und 2001

Abbildung 4 zeigt die Unterschiede in der Lohnungleichheit zwischen alten und neuen Ländern nach Qualifikation und Geschlecht. Die Abbildung verdeutlicht, dass bereits kurz nach der Wende die Lohnstruktur in den neuen Ländern Strukturmerkmale aufweist, die denen der alten Länder ähnlich sind. Dies gilt insbesondere für die weitaus höhere Spreizung der Verdienste für Arbeitnehmerinnen im linken Flügel der Verteilung. Die Maße der Lohnspreizung in den neuen Ländern liegen grundsätzlich jedoch *unter* den Vergleichswerten der alten Länder. Insgesamt ist also zur Zeit der Wende – wenn auch nicht sehr ausgeprägt – in den neuen Ländern eine höhere Lohnkompression als im Westen nachzuweisen. Die Ausnahme betrifft die Lohnverteilung der gering qualifizierten Männer. Für diese Gruppe liegt das D9/D5-Verhältnis im Osten höher als im Westen. Während sich damit für diese Qualifikationsgruppe Anzeichen einer moderaten Lohnkompression von unten ergeben, ist dies bei der entsprechenden Vergleichsgruppe im Westen nicht der Fall.

Abbildung 5 enthält die Dezilverhältnisse West- und Ostdeutschland am Ende des Beobachtungszeitraums. Dabei sind mehrere Resultate bemerkenswert. Generell hat die Lohnungleichheit im Jahr 2001 mindestens das Niveau der Lohnungleichheit in Westdeutschland erreicht, zum Teil liegt sie deutlich darüber. Für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der qualifizierten Männer zeigt sich interessanterweise eine fast perfekte Konvergenz. Für diese Gruppe sind sowohl im unteren als auch im oberen Bereich der Verteilung die Dezilverhältnisse in den alten und neuen Ländern weitgehend identisch. Die Entwicklung der Lohnstruktur im Osten hat also nicht nur den am Beginn des Transformationsprozesses zu konstatierenden „Rückstand“ der Lohnspreizung kompensiert, sondern offenbar auch den seit Mitte der neunziger Jahre im Westen einsetzenden Trend zu einer stärkeren Ausdifferenzierung der Löhne mit vollzogen. Ähnliches gilt für die Dezilverhältnisse der qualifizierten Arbeitnehmerinnen oberhalb des Medians. Eine konvergente Entwicklung ist auch feststellbar bei den gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen, dort aber nur im linken Flügel der Verteilung. In diesem Bereich waren die Unterschiede allerdings bereits im Jahr 1992 vergleichsweise unbedeutend. Im oberen Bereich der Verteilung war die Differenzierung in dieser Qualifikationsgruppe zu Beginn des Transformationsprozesses in den neuen Bundesländern weniger stark ausgeprägt. Dies hat sich grundlegend geändert, denn bis zum Ende des Beobachtungszeitraums sind die Dezilverhältnisse der Geringqualifizierten deutlich über die Vergleichswerte in den alten Ländern angestiegen.

Die Dezilverhältnisse in der Gruppe der gering qualifizierten Männer waren im Jahr 1992 in Ost- und Westdeutschland weitgehend deckungsgleich. Im Jahr 1992 liegen sie jedoch in Ostdeutschland in beiden Flügeln der Verteilung deutlich höher. Auch für diese Gruppe von Arbeitnehmern hat demnach die Lohnspreizung erheblich stärker zugenommen als im Westen. Bemerkenswert ist ferner, dass die Lohnspreizung der Geringqualifizierten im Niedriglohnbereich Ostdeutschlands kaum mehr geschlechtsspezifische Unterschiede aufweist, während dies in Westdeutschland – wenn auch in erheblich abgeschwächt gegenüber 1992 – weiterhin der Fall ist.

4.2 Die Veränderung der Lohnspreizung im Ost/ West-Vergleich

Die Tabellen 3 und 4 zeigen das D5/D1- und das D9/D5-Verhältnis in den neuen und alten Bundesländern für gering qualifizierte und qualifizierte Vollzeitbeschäftigte differenziert nach Geschlecht. Der empirische Befund weist eindeutig auf eine Ausweitung der Ungleichheit hin. Für alle hier unterschiedenen Gruppen ist die Lohnspreizung sowohl im unteren als auch im oberen Bereich der Verteilung im Jahr 2001 höher als im Jahr 1992. Weiterhin ist festzuhalten, dass der Trend zu mehr Differenzierung im Osten überall stärker als im Westen war. Während im Jahr 1992 die Lohnspreizung in den neuen Bundesländern in sieben der

hier unterschiedenen acht Fälle geringer war als im Westen (Ausnahme nur das D9/D5-Verhältnis bei den gering qualifizierten Männern), ist es im Jahr 2001 genau umgekehrt: In sieben von acht Fällen übertrifft nun die Lohnspreizung im Osten die im Westen. Eine Ausnahme bildet nur das D5/ D1-Verhältnis für die gering qualifizierten Frauen.

Interessant erscheint weiterhin der Vergleich der Lohnspreizung im oberen und unteren Flügel der Verteilung. Bei den Geringqualifizierten beiderlei Geschlechts sowie bei den qualifizierten Frauen finden wir im Jahr 2001 keine Evidenz einer Lohnkompression „von unten“, da das D9/D5-Verhältnis in diesen Fällen geringer ist als das D5/D1-Verhältnis. Eine geringere Differenzierung im linken im Vergleich zum rechten Flügel der Verteilung ist allerdings sichtbar für die Gruppe der qualifizierten Männer. Dieser Sachverhalt gilt in beiden Jahren sowohl für die alten wie für die neuen Länder.

Geht man von der Tatsache aus, dass die Arbeitsentgelte von gering qualifizierten unter denen von qualifizierten Arbeitnehmern liegen und die von Frauen unter denen der Männer, so lässt sich festhalten, dass gerade für Gruppen mit niedrigeren Durchschnittsverdiensten keine Evidenz für die Wirksamkeit einer „Lohnkompression von unten“ erkennbar ist.

4.3 Die Entwicklung der Lohnspreizung gering qualifizierter Beschäftigter in Ostdeutschland

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Dezilverhältnisse in Ostdeutschland für männliche und weibliche Beschäftigte der unteren Qualifikationsstufe im Jahresvergleich. Die Ergebnisse sind aus mehreren Gründen bemerkenswert. Erstens erfolgt die Veränderung der Dezilverhältnisse von Jahr zu Jahr weitgehend monoton. Dies lässt erkennen, dass wirkungsvolle Trends bestehen und die Ergebnisse für einzelne Jahre nicht in gravierendem Maße von Zufallseinflüssen bestimmt werden. Zweitens weist der Trend der Ungleichheit in allen Fällen nach oben. So liegen die Dezilverhältnisse der Jahre 2000 und 2001 überall an der Spitze. Drittens lässt sich ein markanter Unterschied in der geschlechtsspezifischen Entwicklung nachweisen. In den Jahren 1992 bis 2001 kommt es bei den gering qualifizierten Männer zu einer besonders gravierenden Veränderung der Lohnungleichheit im linken Flügel der Verteilung, während die Erhöhung der Lohnspreizung bei den Frauen in diesem Bereich vergleichsweise moderat ausfällt. Genau umgekehrt ist der Befund für den rechten Flügel der Verteilung. Hier finden markante Veränderungen besonders bei den gering qualifizierten Frauen statt, während die Lohnspreizung oberhalb des Medians bei den Männern in dieser Qualifikationskategorie weniger auffällig zunimmt. Damit zeichnet sich eine besonders starke Veränderung der Lohnungleichheit dort ab, wo im Ausgangsjahr die Lohndifferenzierung im Vergleich zum jeweils anderen Geschlecht besonders niedrig war.

Es bieten sich zwei Erklärungsmuster an. Die gering qualifizierten Frauen in Ostdeutschland sind zu den Beschäftigten mit den niedrigsten Verdiensten in Deutschland zu zählen. Interessanterweise war in dieser Gruppe die Lohnungleichheit bereits unmittelbar nach der Wende ungewöhnlich hoch. Der allgemeine Trend zu einer höheren Spreizung könnte hier möglicherweise tatsächlich durch institutionelle Restriktionen gebremst worden sein, d.h. die Verdienste dieser Gruppe stoßen unter Umständen bereits an die durch die Sozialversicherungssysteme bestimmte untere Schranke von Reservationslöhnen.⁷ Anders ausgedrückt: Der Lohnabstand zum Alternativeinkommen im sozialen Netz (z.B. Arbeitslosen- oder Sozialhilfe) ist zu gering, um eine weitere Differenzierung der Verdienste zuzulassen. Bei den Männern der unteren Qualifikationsgruppe war hingegen die Lohnspreizung im Jahr 1992 insbesondere in den neuen Ländern noch gering. Hier bestand möglicherweise noch ein erheblicher Spielraum zur Erhöhung der Lohnungleichheit im unteren Bereich.

Eine andere Erklärung wäre, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Lohnungleichheit tendenziell ausgleichen. In der Tat sind die Differenzen der Lohnungleichheit zwischen gering qualifizierten Frauen und Männern in den neuen Ländern deutlich gesunken. Die Frage wäre allerdings, warum beispielsweise die Lohnspreizung für die Frauen im rechten Flügel der Verteilung über die der Männer sogar hinauschießt. Weiterhin ist eine Konvergenz der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern für diese Qualifikationsgruppe in Westdeutschland nicht in gleicher Weise zu beobachten.

Um den Einfluss von Tariflohnstrukturen auf die Lohnverteilung zu analysieren, ist es sinnvoll, auch die Gruppe der qualifizierten Beschäftigten heranzuziehen.

4.4 Die Entwicklung der Lohnspreizung qualifizierter Beschäftigter in Ostdeutschland

Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der Dezilverhältnisse für qualifizierte Vollzeitbeschäftigte in Ostdeutschland in den Jahren 1992 bis 2001 wiederum differenziert nach Geschlecht. Im rechten Flügel der Verteilung ist die Lohnspreizung der Männer und Frauen in dieser Qualifikationsgruppe in den einzelnen Jahren weitgehend deckungsgleich. Völlig unterschiedlich stellt sich jedoch die Entwicklung unterhalb des Medians dar. Hier haben sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Lohnspreizung, die bereits unmittelbar nach der Wende bestanden, offenbar noch deutlich vergrößert. So liegt der Median der Verdienste der qualifizierten Frauen im Jahr 2001 um fast 100 Prozent über dem ersten Dezil, der der Männer hingegen nur um etwa 50 Prozent. Die Hypothese einer Konvergenz der geschlechtsspe-

⁷ Vergleiche hierzu z.B. Franz (2003).

zifischen Konvergenz der Lohnungleichheit kann für die qualifizierten Beschäftigten im unteren Bereich somit eindeutig zurückgewiesen werden.

5 Vergleich mit den USA

Besonders aufschlussreich erscheint der Vergleich der Lohnspreizung in Ost- und Westdeutschland mit der Lohnspreizung in den USA. Die USA eignen sich insofern besonders gut als Referenz, weil der Arbeitsmarkt dort als ein Musterbeispiel für Flexibilität gilt. Tariflohneinflüsse sind in den USA wegen des geringen Organisationsgrades der Gewerkschaften vergleichsweise unbedeutend. Allerdings existiert ein (zwischen den Bundesstaaten allerdings variierender) Mindestlohn, der auch einen institutionell bedingten Einfluss im unteren Bereich der Lohnverteilung besitzen könnte.⁸

Die Mikrodaten für Deutschland und die USA vergleichbar zu machen, ist allerdings kein einfaches Unterfangen. Die hier verwendeten Daten entstammen dem *Current Population Survey* (CPS), einer monatlichen Befragung von 50 000 bis 60 000 Haushalten, die vom *Bureau of the Census* für das *Bureau of Labor Statistics* durchgeführt wird. Die CPS fragt individuelle Haushaltsmitglieder detailliert nach ihrem Beschäftigungsstatus. Die Antworten sind die Basis für eine Reihe offizieller Arbeitsmarktstatistiken in den USA. Die besondere Version der CPS-Daten, die hier benutzt werden, ist der vom *Economic Policy Institute (E-PI)* durchgeführte Auszug aus der *Outgoing Rotation Group* (ORG) des CPS (siehe Webster 2000 und Gao 2003 für eine ausführliche Beschreibung). Die ORG ist eine 25-prozentige Substichprobe des CPS, die zusätzlich zu den anderen Fragen seit 1979 auch Informationen über die Verdienste enthält.

5.1 Harmonisierung der Daten

Einige Anpassungen sind notwendig, um die ORG-Daten mit der Regionalstichprobe der Beschäftigtenstatistik – jedenfalls grob – vergleichbar zu machen. Zuerst wurden – wie in der IAB-REG – die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie andere Formen der Teilzeitarbeit (bis unter 35 Wochenstunden) entfernt. Weiterhin wurde aus der Stundenlohninformation und der Arbeitszeitvariable analog zu IAB-REG eine Variable generiert, welche die Tagesverdienste der Beschäftigten enthält. Relativ kritisch ist die Definition der drei Bildungskategorien. Die Definition geschah wie folgt: Die Kategorie „gering qualifiziert“ wurde mit der Kategorie *less than high-school* gleichgesetzt, die Hochqualifizierten mit der Kategorie *college plus*. Alle anderen Gruppen wurden der mittleren Bildungskategorie zuge-

⁸ Über die unterschiedlichen Wirkungen eines Mindestlohns auf die Beschäftigung siehe Card, Krueger (1995).

ordnet.⁹ Ausgeschlossen wurden weiterhin Personen unter 20 und über 60 Jahre sowie die Selbständigen.

Analog zum Vorgehen bei den deutschen Daten wurden dann die Dezile der geschlechtsspezifischen Verdienstverteilung für die untere und mittlere Qualifikationskategorie für das Jahr 2000 berechnet. Die Ergebnisse wurden mit den Daten für die alten und neuen Bundesländer auf der Basis von IAB-REG verglichen.

5.2 Die Dezile der Tagesverdienstverteilung in West- und Ostdeutschland im Vergleich mit den USA

Tabelle 5 zeigt die Dezile der Tagesverdienstverteilung in West- und Ostdeutschland in Euro sowie für die USA in US-Dollar. Nach der gewählten Abgrenzung der Qualifikationsstufen beträgt der Anteil der Geringqualifizierten in Westdeutschland etwa 22 Prozent für beide Geschlechter. In den USA ist der entsprechende Anteil bei den Männern mit etwa 11 Prozent und bei den Frauen mit 18 Prozent deutlich geringer. Die niedrigsten Werte für die Beschäftigungsanteile der Geringqualifizierten ergeben sich für Ostdeutschland (zwischen 5 und 6 Prozent).

Interessant erscheint das qualifikatorische Lohndifferenzial. In den USA steigt dieses mit zunehmendem Dezil eindeutig an, während eine solche Zunahme für die west- und ostdeutschen Daten nicht zu beobachten ist. Abbildung 8 verdeutlicht die Situation. Die Aufspreizung der amerikanischen Lohnverteilung mit zunehmendem Dezil ist deutlich erkennbar. Am unteren Ende der Verteilung liegen die Verdienste der westdeutschen und amerikanischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die beiden hier unterschiedenen Qualifikationsgruppen jedoch eng beieinander. Eine gewisse Ausnahme bilden die qualifizierten Männer, die in den unteren Dezilen der Verteilung deutlich höhere Verdienste aufweisen als ihre amerikanische Vergleichsgruppe. Die Verdienste in Ostdeutschland liegen erwartungsgemäß im gesamten Bereich der Verteilung unter den westdeutschen und amerikanischen Vergleichswerten. Die amerikanischen Daten sind durch eine Stabilität der Lohnhierarchie im gesamten Bereich der Verteilung gekennzeichnet. Gering qualifizierte Männer verdienen mehr als gering qualifizierte Frauen, sie werden aber von den qualifizierten Frauen übertroffen. An der Spitze der Hierarchie stehen die qualifizierten Männer. Diese Hierarchie gilt für die deutschen Daten nur bedingt. Dafür ist im Wesentlichen die Stellung der qualifizierten Frauen in der Lohnhierarchie verantwortlich, die sich in den unteren Dezilen anders darstellt als in den oberen. Unterhalb des Medians der jeweiligen Verteilungen verdienen qualifizierte

⁹ Dies entspricht in etwa der Konkordanztafel, die Freeman, Schettkat (2001) aufgestellt haben. Die Autoren liefern Evidenz für die These, dass insgesamt die Qualifikationsunterschiede in Deutschland geringer sind als in den USA (*skill compression*).

in Westdeutschland weniger als gering qualifizierte Männer, in Ostdeutschland in etwa gleich viel. Oberhalb des Medians übertreffen hingegen die qualifizierten Arbeitnehmerinnen ihre gering qualifizierten Kollegen. Besonders deutlich ist dies in den neuen Ländern. Dort schließen in den oberen Dezilen der Verteilung die Verdienste der qualifizierten Frauen zu denen der qualifizierten Männer auf und übertreffen sie sogar leicht. In Westdeutschland bleibt in dieser Qualifikationsgruppe das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial zwar deutlich erhalten, ist aber in relativer Betrachtung oberhalb des Medians niedriger als unterhalb.

5.3 Die Lohnungleichheit gering qualifizierter Beschäftigter in West- und Ostdeutschland im Vergleich mit den USA

Abbildung 9 zeigt die Situation für die gering qualifizierten Arbeitnehmer. Zwischen Männern und Frauen ergeben sich markante Unterschiede. Bei den Männern übertrifft die Lohnspreizung in den USA im rechten Flügel der Verteilung eindeutig die in den alten und neuen Bundesländern. Unterhalb des Medians ist die US-amerikanische Lohnungleichheit in dieser Qualifikationsgruppe bis einschließlich des D5/D2-Verhältnisses zwar höher als in den alten Bundesländern, aber nicht höher als die Lohnungleichheit in den neuen Bundesländern. Beim D5/D1-Dezilverhältnis ergibt sich für die USA sogar ein geringerer Wert als für die neuen und alten Bundesländer. Bei den Frauen der unteren Qualifikationskategorie übersteigen die Maße der Lohnungleichheit für die neuen Bundesländer die US-amerikanischen Werte im gesamten Bereich der Verteilung. Auch die Lohnspreizung in Westdeutschland übertrifft für diese Gruppe die der USA unterhalb des Medians und liegt im rechten Flügel der Verteilung – wenn man von der Spitzengruppe absieht – nur geringfügig unter der amerikanischen. Es liegt nahe, hinter der geringen Lohndifferenzierung am unteren Ende der US-amerikanischen Verteilung in dieser vergleichsweise gering entlohnten Gruppe die Wirkung von Mindestlohnregelungen zu vermuten. Umgekehrt lässt sich aber folgern, dass die Institutionen in Deutschland offenbar keine entsprechende Lohnkompression im unteren Bereich hervorbringen.

5.4 Die Lohnungleichheit qualifizierter Beschäftigter in Deutschland und den USA

Abbildung 10 enthält eine analoge Darstellung für die qualifizierten Beschäftigten. Hier kehren sich bei den Männern die Verhältnisse weitgehend um. Die Lohnspreizung in den USA übersteigt in dieser Qualifikationskategorie deutlich und im gesamten Bereich der Verteilung die der deutschen Männer. Während die US-amerikanischen Dezilverhältnisse in den USA für diese Gruppe – die nicht mehr im Bereich von Mindestlohnregelungen liegt – eine bemerkenswerte Symmetrie aufweist, zeigt die Verdienstverteilung der qualifizierten deut-

schen Männer alle Anzeichen einer Kompression, die im unteren Bereich stärker ist als im oberen. So nimmt in den alten wie in den neuen Bundesländern das D5/D1-Verhältnis nur Werte von etwa 1.45 an, während der Vergleichswert für die USA bei 1.85 liegt. In den USA übertrifft das neunte Dezil den Median um etwa 82 Prozent, in Deutschland (Ost und West) nur um etwa 60 Prozent.

Bei den qualifizierten Frauen ist die Dominanz der amerikanischen Lohnspreizung nur oberhalb des Medians zu erkennen. Die Werte für das D9/D5-Verhältnis sind dabei den für die Männer gefundenen Werten sehr ähnlich. Über den gesamten unteren Bereich der Verteilung übertreffen hingegen die Lohnungleichheitsmaße in Ost- und Westdeutschland die US-amerikanischen Werte. In Deutschland sind für diese Gruppe Anzeichen einer Kompression nur oberhalb des Medians zu erkennen.

6 Diskussion und Fazit

Der vorliegende Beitrag untersucht die Lohnungleichheit innerhalb von Beschäftigtengruppen, die durch Geschlecht und Qualifikation voneinander abgegrenzt werden. Wir unterscheiden zwischen den alten und den neuen Bundesländern und vergleichen die Ergebnisse mit den USA.

Es ergibt sich eine Reihe wichtiger Schlussfolgerungen. Zunächst ist festzuhalten, dass die Lohnungleichheit in Deutschland im Beobachtungszeitraum insgesamt einem ansteigenden Trend folgt. Diese Entwicklung ist tendenziell für gering qualifizierte Arbeitnehmer höher als für qualifizierte und für Frauen ausgeprägter als für Männer.

In Ostdeutschland war die Lohnspreizung kurz nach der Wende typischerweise niedriger als im Westen. Seit 1992 ist es bis zum Ende des Beobachtungszeitraums zu einem meist monotonen Anstieg in den hier als Ungleichheitsmaß verwendeten Dezilverhältnissen gekommen. Dort wo die Lohnspreizung im Jahr 1992 besonders gering war (linker Flügel der Verteilung bei den gering qualifizierten Männern, rechter Flügel bei den gering qualifizierten Frauen) lässt sich eine besonders starke Veränderung nachweisen. Bei den gering qualifizierten Beschäftigten führt dies zu einer Angleichung der geschlechtsspezifischen Lohnspreizung. Im Ost-West-Vergleich ergibt sich, dass die Lohnspreizung in Ostdeutschland etwa zehn Jahre nach der Wende teilweise bereits höher liegt als in Westdeutschland.

Die These der Lohnkompression von unten bestätigt sich gerade für die Gruppen mit vergleichsweise niedrigen Verdiensten (Geringqualifizierte, Frauen) nicht. Für diese Gruppen übertrifft die Lohnspreizung im linken Flügel die im rechten Flügel der Verteilung teilweise sehr deutlich. Anzeichen für eine Lohnkompression unterhalb des Medians ergeben sich

ausschließlich für die qualifizierten Männer. Für diese Gruppe sind im Übrigen die Ungleichheitsmaße für Ost- und Westdeutschland weitgehend deckungsgleich.

Werden die Maße für die Lohnspreizung mit den entsprechenden amerikanischen Daten verglichen, so zeigt sich überraschenderweise keineswegs eine generelle Dominanz der Lohnspreizung in den USA. Bei den gering qualifizierten Männern in den neuen Bundesländern entspricht die Lohnungleichheit unterhalb des Medians in etwa der amerikanischen, bei den Frauen übertrifft sie die amerikanische sogar deutlich. *Im oberen Bereich der Verteilung* übersteigt umgekehrt allerdings die Lohnspreizung in den USA die deutsche in drei von vier Fällen. Im gesamten Bereich der Verteilung ist dies nur bei den qualifizierten Männern der Fall.

Die These einer generellen Lohnkompression im unteren Bereich der Verteilung, die insbesondere von Blau und Kahn (1996, 2002) vertreten worden ist, kann anhand der hier vorgelegten Mikrodaten-Evidenz in keiner Weise bestätigt werden. Diese Autoren verweisen auf den durch großzügige Sozialversicherungssysteme erzeugten hohen Reservationslohnsatz bei Arbeitnehmern mit niedriger Produktivität sowie die Verhinderung einer ausreichenden Differenzierung im unteren Bereich durch das Tariflohnsystem. Wir finden in der Analyse hier tatsächlich Evidenz für eine Lohnkompression von unten bei Geringverdienern in den USA, nicht jedoch bei den entsprechenden Gruppen in Deutschland. Eine Erklärung könnte in der Wirksamkeit des gesetzlichen Mindestlohns in den USA liegen, der in dieser Form in Deutschland (bisher) nicht existiert.

Entgegen den Erwartungen finden wir deutliche Hinweise auf eine Kompression der Lohnverteilung in Deutschland nicht bei den Arbeitnehmern ohne abgeschlossene Berufsausbildung, sondern bei den qualifizierten Männern. Eine tentative Erklärung für dieses Phänomen könnte darin bestehen, dass das Tariflohnsystem besonders auf die Gruppe der Facharbeiter zugeschnitten ist, die im Übrigen auch den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen. Das Tariflohnsystem (oder die Orientierung daran) könnte sich so auswirken, dass es eine höhere Spreizung der Verdienste sowohl im oberen, stärker aber noch im unteren Bereich der Verteilung für diese Gruppe verhindert. Allerdings tritt das Phänomen in gleicher Weise in Ost- und Westdeutschland auf, obwohl der Organisationsgrad bzw. die Tarifbindung ostdeutscher Unternehmen deutlich geringer ist als die der westdeutschen.¹⁰

¹⁰ Vgl. Kohaut, Schnabel (2001).

Literaturverzeichnis

- Bender, S., Haas, A. (2002), Die IAB-Beschäftigtenstichprobe, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.) IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, 3-12.
- Blau, F.D., Kahn, L.M. (1996). International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces. *Journal of Political Economy* 104 (4): 791–837.
- Blau, F.D., Kahn, L.M. (2002). *At Home and Abroad – U.S. Labor Market Performance in International Perspective*, Russell Sage Foundation New York.
- Card, D., Krueger, A.B. (1995). *Myth and Measurement, The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton.
- Fitzenberger, B. (1999). *Wages and Employment Across Skill Groups. An Analysis for West Germany*. Heidelberg, Physica.
- Fitzenberger, B., Garloff, A., Kohn, K. (2003). *Beschäftigung und Lohnstrukturen nach Qualifikation und Altersgruppen: Eine Analyse auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe*, ZEW Discussion Paper 03-75, Mannheim.
- Franz, W. (2003). *Arbeitsökonomik*, Springer: Berlin, Heidelberg New York.
- Franz, W., Steiner, V. (1999). *Wages in the East German Transition Process – Facts and Explanations*, ZEW Discussion Paper 99-40, Mannheim.
- Freeman, R.B./Schettkat, R. (2001): *Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US*, *Oxford Economic Papers*, 3, 582–603.
- Gao, D (2003). *Wage Analysis Computations*, in Mishel, L, Bernstein, J., Boushey, H., *The State of Working America 2002-2003*, Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Gerlach, K., Stephan, G. (2002), *Tarifverträge und Lohnstreuung in Niedersachsen*, *Statistische Monatshefte Niedersachsen* 56, 543-552.
- Gerlach, K., Hübler, O. und Franz, W. (2003), *Löhne und Beschäftigung: Wissen wir mehr als vor 25 Jahren?* *MittAB* 36, 399-410
- Geißler, R. (2004), *Materielle Lebensbedingungen*, in: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hrsg.), *Information zu Politischen Bildung*, Heft 269, 2. Auflage.
- Haas, A. (2001), *Die IAB-Regionalstichprobe, 1975-1997*, in: *ZA-Information* 48, 128-141.

Hübler, O., Meyer W. (2001), Industrial Relations and the Wage Differentials within Firms, Schmollers Jahrbuch 121, 285-312.

Jaeger, D. A. (1997). Reconciling the Old and New Census Bureau Education Questions: Recommendations for Researchers, Journal of Business and Economic Statistics, vol. 15, no. 3 (July 1997), pp. 300-309.

Kohaut S., Schnabel, C. (2001). Tarifverträge – nein danke? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Discussion Paper #8.

Mertens, L. (2000), Einkommensunterschiede in der DDR. Das ostdeutsche Lohnsystem im Spiegel geheimgehaltener Dissertationen der Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED. Zeitschrift des Forschungsverbundes SED-Staat, 5. Jg. (2000), H. 9, Münster, S. 115- 124.

Steiner, V., Wagner, K. (1997). East-West German Wage Convergence – How far have we got? ZEW Discussion Paper 97-25, Mannheim.

Webster D. (2000). Economic Policy Institute CPS ORG Labor Extracts, 1973-1999, Version 1.31, Washington, DC: Economic Policy Institute.

Tabelle 1:

Zahl der Beobachtungen und Zensierungsquote in den alten und neuen Bundesländern nach Bildungsstand

	Alte Länder									
	Geringqualifizierte			Qualifizierte			Hochqualifizierte			Alle Total
	N	%Zens	%Total	N	%Zens	%Total	N	%Zens	%Total	
1984	75526	1.3	24.8	213173	7.8	69.9	16056	57.3	5.3	304755
1985	74027	1.2	24.5	211914	7.6	70.1	16512	55.6	5.5	302453
1986	73342	1.3	23.5	220779	7.9	70.8	17793	55.4	5.7	311914
1987	71140	1.5	22.7	223611	8.5	71.3	18809	56.0	6.0	313560
1988	69224	1.4	22.0	226190	7.8	71.8	19704	52.6	6.3	315118
1989	69079	1.5	21.6	230372	8.2	72.0	20704	53.2	6.5	320155
1990	69829	1.6	21.1	239081	8.7	72.2	22072	53.4	6.7	330982
1991	69763	2.0	20.7	244241	10.0	72.4	23304	56.9	6.9	337308
1992	68272	1.9	20.1	246800	9.7	72.7	24513	55.5	7.2	339585
1993	63161	1.7	19.1	241853	8.6	73.3	25035	52.8	7.6	330049
1994	59024	1.6	18.5	234375	7.4	73.6	24995	49.1	7.9	318394
1995	56644	1.6	18.1	231576	7.8	73.8	25569	50.0	8.1	313789
1996	53469	1.6	17.5	228319	7.6	74.7	23867	47.0	7.8	305655
1997	50902	1.5	17.0	223392	7.0	74.8	24546	45.1	8.2	298840
1998	49415	1.6	16.6	220752	7.1	74.2	27455	46.2	9.2	297622
1999	48247	1.7	16.3	218867	7.4	73.9	28862	47.5	9.8	295976
2000	46917	1.9	16.3	212875	7.9	73.8	28640	49.4	9.9	288432
2001	47066	1.9	16.0	216939	8.1	73.6	30706	51.1	10.4	294711
	Neue Länder									
1992	5751	0.5	6.4	73688	1.4	81.5	10968	15.2	12.1	90407
1993	4750	0.9	5.6	69446	1.7	81.9	10559	22.1	12.5	84755
1994	4317	0.6	5.2	67721	1.6	82.3	10258	20.9	12.5	82296
1995	4094	0.7	5.0	67024	1.6	82.5	10171	21.3	12.5	81289
1996	3816	0.6	4.9	64603	1.5	83.0	9425	19.0	12.1	77844
1997	3540	0.7	4.8	61020	1.4	83.2	8761	18.3	11.9	73321
1998	3302	1.0	4.7	58683	1.7	82.8	8909	23.2	12.6	70894
1999	3142	1.1	4.6	57095	1.8	83.0	8559	24.2	12.4	68796
2000	2917	1.5	4.6	52838	2.5	83.1	7815	30.0	12.3	63570
2001	2898	1.8	4.6	52656	2.7	82.7	8084	32.6	12.7	63638

Anmerkungen: N: Zahl der Beobachtungen; % Zens: Prozentsatz der rechtszensierten Beobachtungen; %Total: Anteil an der Gesamtzahl der Beobachtungen in Prozent; Quelle für Ausgangsdaten: IAB-REG.

Tabelle 2:

Gesamtzahl der Beobachtungen und Datenselektion für die Jahre 1984, 1990, 1992 und 2001

	1984	1990	1992	2001
Total (ohne Auszubildende)	366967	421092	537800	568233
geringf. Besch	-	-	-	64839
Heimarbeiter	801	702	590	327
kleine Teilzeit	7046	9115	10028	22362
große Teilzeit	28955	39768	49760	68591
Mehrfachbesch.	653	12494	7496	2952
fehl. Qual.Angabe	18704	21531	32924	44418
<i>N</i>	310808	337482	437002	364744
davon:				
West	310808	337482	428449	477136
Ost	-	-	109351	91097
Männer	209259	225217	281627	237450
Frauen	101549	112265	155375	127294
Geringqual.	76859	71009	75164	50995
Qual.	217522	243890	325732	274227
Hochqual.	16427	22583	36106	39522

Tabelle 3:

Dezilverhältnisse (D5/D1 und D9/D5) für die Verdienstverteilung gering qualifizierter Vollzeitbeschäftigter 1992 und 2001 in den neuen und alten Bundesländern nach Geschlecht

	Frauen			Männer		
	D5/D1	D9/D5	Diff.	D5/D1	D9/D5	Diff.
	<i>West</i>					
1992	1.79	1.41	-0.38	1.43	1.36	-0.07
2001	1.91	1.51	-0.40	1.65	1.42	-0.23
Diff. 2001/ 1992	0.12	0.10		0.22	0.06	
	<i>Ost</i>					
1992	1.71	1.32	-0.39	1.37	1.42	0.06
2001	1.83	1.76	-0.06	1.77	1.57	-0.20
Diff. 2001/ 1992	0.12	0.44		0.40	0.14	
	<i>Differenz Ost / West</i>					
1992	-0.08	-0.09		-0.06	0.06	
2001	-0.08	0.25		0.11	0.14	
Diff. 2001/ 1992	0.00	0.34		0.18	0.08	

Anmerkungen: Eigene Berechnungen auf Grundlage der IAB-Regionalstichprobe 1975-2001.

Tabelle 4:

Dezilverhältnisse (D5/D1 und D9/D5) für die Lohnverteilung qualifizierter Arbeitnehmer
1992 und 2001 in den neuen und alten Bundesländern nach Geschlecht

	Frauen			Männer		
	D5/D1	D9/D5	Diff.	D5/D1	D9/D5	Diff.
	<i>West</i>					
1992	1.81	1.51	-0.30	1.40	1.49	0.08
2001	1.92	1.53	-0.39	1.47	1.59	0.13
Diff. 2001/ 1992	0.11	0.03		0.07	0.11	
	<i>Ost</i>					
1992	1.64	1.42	-0.22	1.35	1.43	0.08
2001	1.97	1.56	-0.41	1.48	1.59	0.12
Diff. 2001/ 1992	0.33	0.14		0.13	0.16	
	<i>Differenz Ost / West</i>					
1992	-0.17	-0.09		-0.05	-0.05	
2001	0.05	0.03		0.01	0.00	
Diff. 2001/ 1992	0.22	0.12		0.06	0.05	

Anmerkungen: Siehe Tabelle 3.

Tabelle 5:

Dezile der Tagesverdienstverteilung in West- und Ostdeutschland (in Euro) und den USA (in US-Dollar) im Jahr 2000 nach Geschlecht und Qualifikation

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	N	GQ %
<i>Westdeutschland</i>											
Gering.Qual.Frauen	31.0	41.0	48.0	54.0	60.0	65.0	71.0	77.0	90.0	16369	22.03
Qual Frauen	37.0	49.0	57.0	65.0	71.0	78.0	85.0	94.0	109.0	74320	
Gering Qual.M.	45.0	57.0	64.0	70.0	75.0	80.0	86.0	93.0	106.0	31628	22.10
Qual. Männer	61.0	71.0	77.0	83.0	89.0	97.0	106.0	120.0	143.0	143133	
Qual.Lohnd. Frauen	0.19	0.20	0.19	0.20	0.18	0.20	0.20	0.22	0.21		
Qual.Lohnd. Männer	0.36	0.25	0.20	0.19	0.19	0.21	0.23	0.29	0.35		
<i>Ostdeutschland</i>											
Gering.Qual.Frauen	22.0	29.0	33.0	36.0	41.0	47.0	54.0	61.0	71.0	1111	5.05
Qual Frauen	30.0	36.0	41.0	48.0	56.0	64.0	70.0	78.0	89.0	22007	
Gering Qual.M.	30.0	36.0	41.0	46.0	52.0	57.0	62.0	69.0	79.0	1842	5.97
Qual. Männer	39.0	45.0	49.0	53.0	57.0	62.0	68.0	76.0	90.0	30873	
Qual.Lohnd. Frauen	0.36	0.24	0.24	0.33	0.37	0.36	0.30	0.28	0.25		
Qual.Lohnd. Männer	0.30	0.25	0.20	0.15	0.10	0.09	0.10	0.10	0.14		
<i>USA</i>											
Gering.Qual.Frauen	30.7	34.3	37.1	40.0	42.9	46.7	51.4	57.1	70.1	3659	11.26
Qual Frauen	38.6	45.7	51.4	57.1	62.9	69.2	79.1	91.4	112.2	32506	
Gering Qual.M.	35.7	40.0	45.7	51.3	57.1	62.9	71.4	84.0	102.9	7300	18.10
Qual. Männer	45.7	57.1	64.3	74.2	84.5	96.1	109.5	125.7	154.3	40332	
Qual.Lohnd. Frauen	0.26	0.33	0.38	0.43	0.47	0.48	0.54	0.60	0.60		
Qual.Lohnd. Männer	0.28	0.43	0.41	0.45	0.48	0.53	0.53	0.50	0.50		

Anmerkungen: Qual.Lohnd.: Qualifikatorische Lohndifferenziale; N: Anzahl der Beobachtungen im Sample; GQ %: Gering Qualifizierte in Prozent der Qualifizierten. Quelle: Eigene Berechnungen anhand von IAB-REG und CPS (ORG).

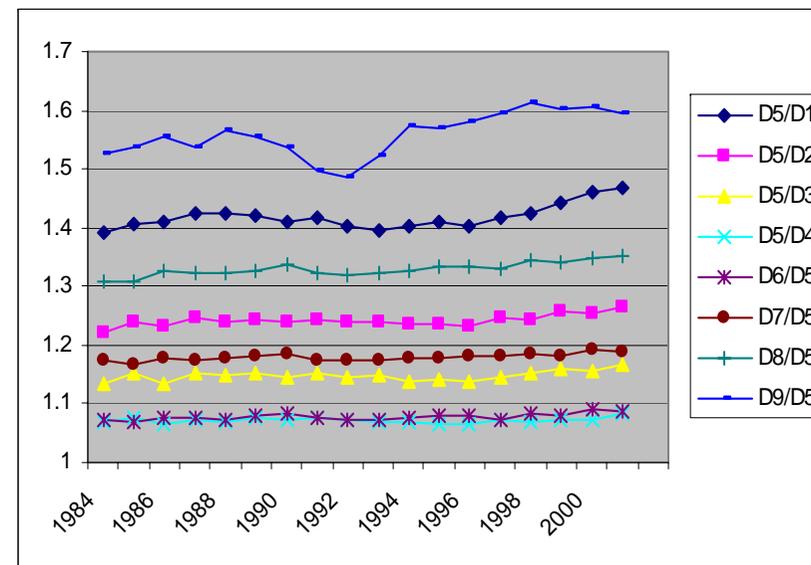
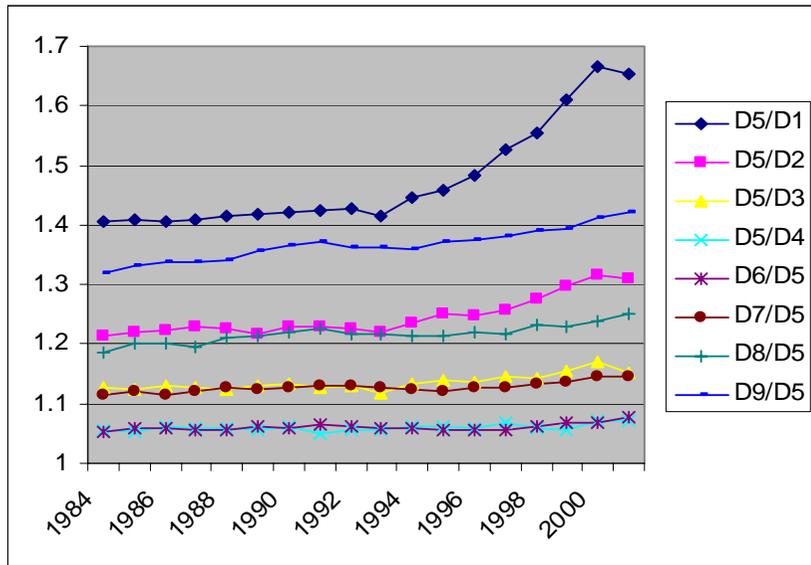


Abbildung 1:

Dezilverhältnisse für männliche Vollzeitbeschäftigte der unteren (links) und mittleren Qualifikationskategorie (rechts) in den alten Bundesländern, 1984-2001

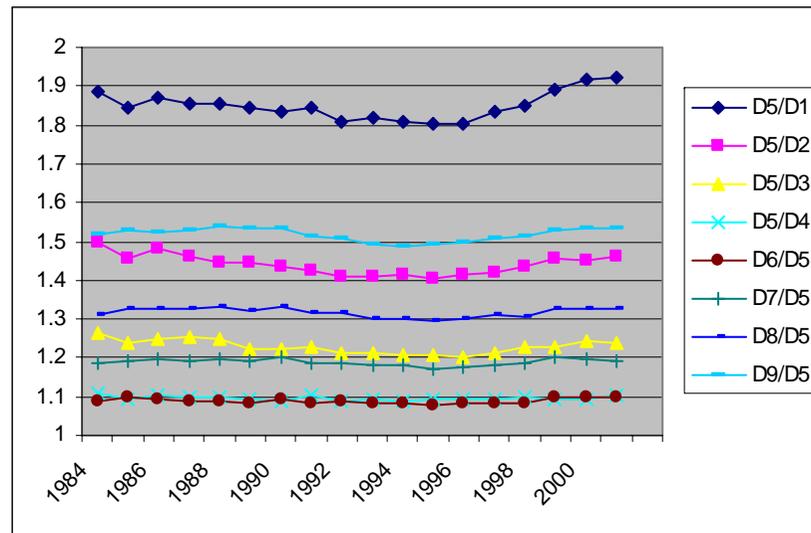
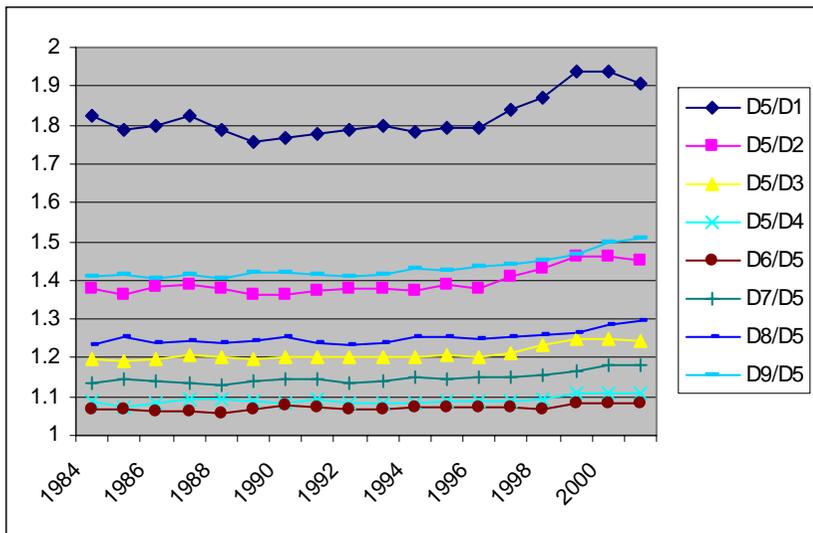


Abbildung 2:

Dezilverhältnisse für weibliche Vollzeitbeschäftigte der unteren (links) und mittleren Qualifikationskategorie (rechts) in den alten Bundesländern, 1984-2001

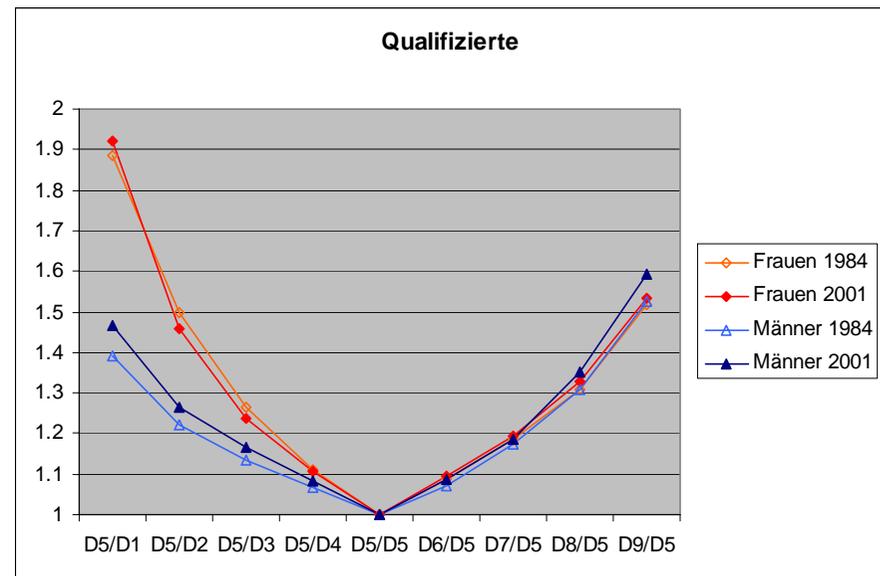
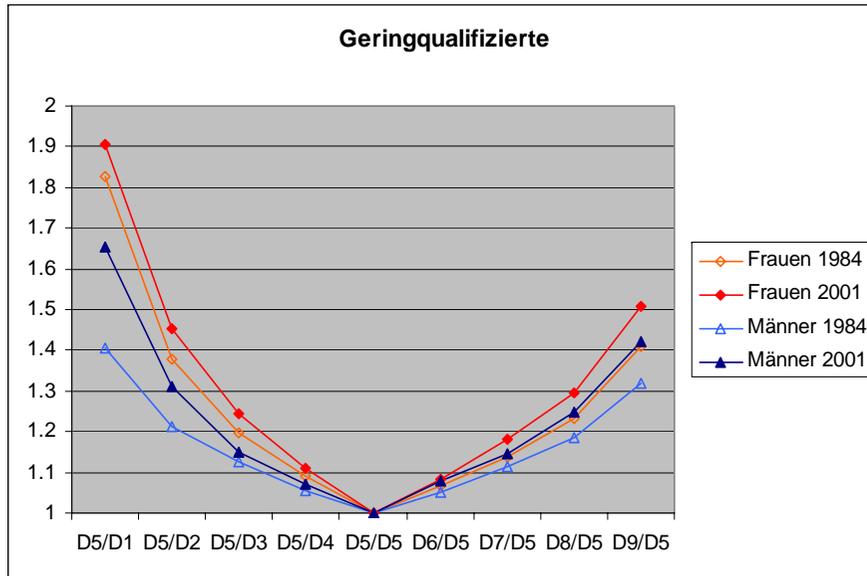


Abbildung 3:

Dezilverhältnisse für Vollzeitbeschäftigte der unteren (links) und mittleren Qualifikationskategorie (rechts) in den alten Bundesländern nach Geschlecht, 1984-2001

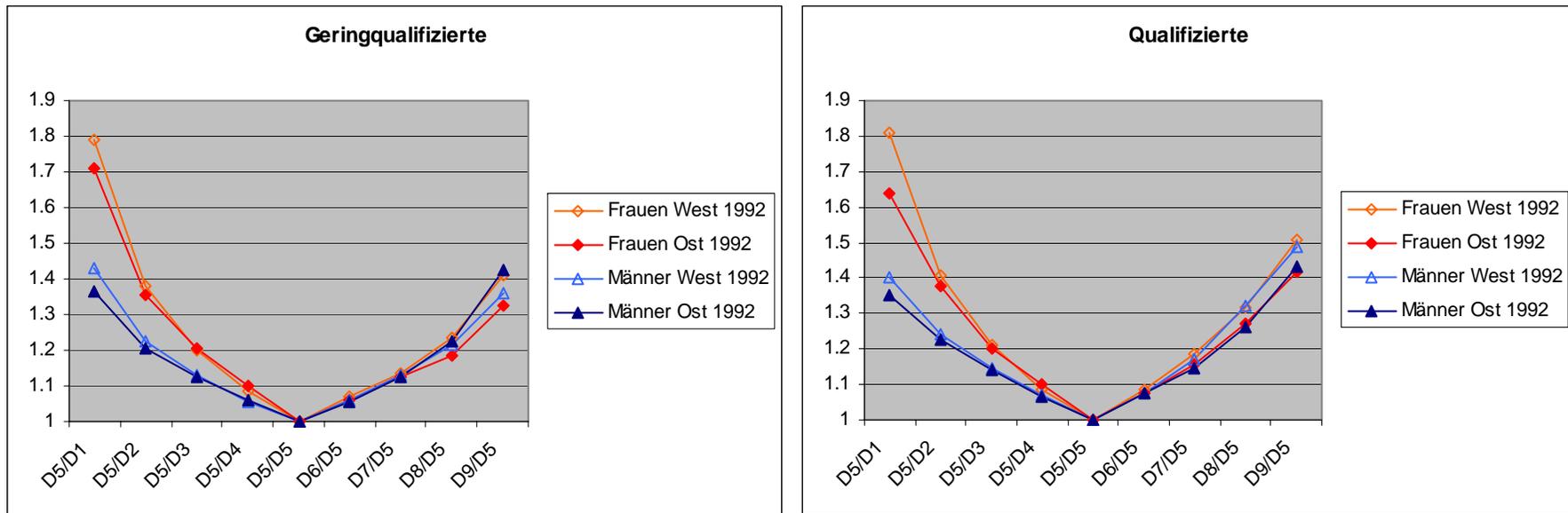


Abbildung 4:

Dezilverhältnisse für West- und Ostdeutschland im Jahr 1992 nach Geschlecht und Qualifikation

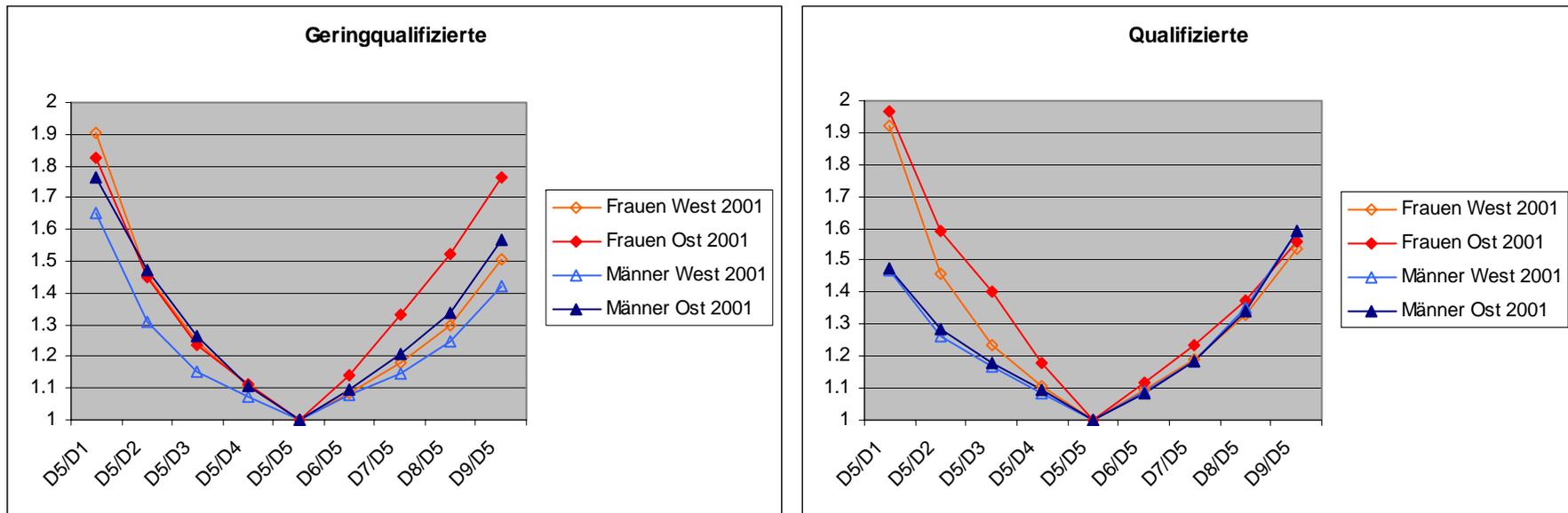


Abbildung 5:

Dezilverhältnisse für West- und Ostdeutschland im Jahr 2001 nach Geschlecht und Qualifikation

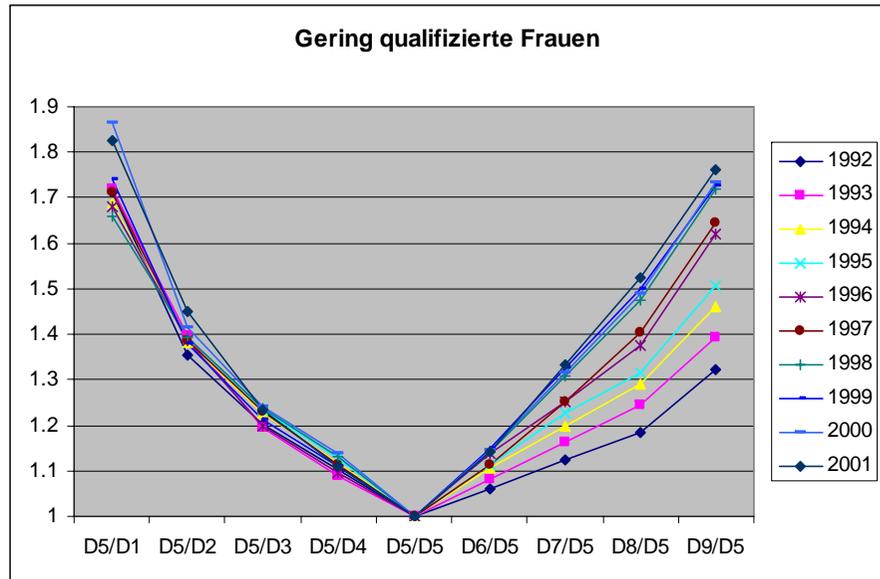
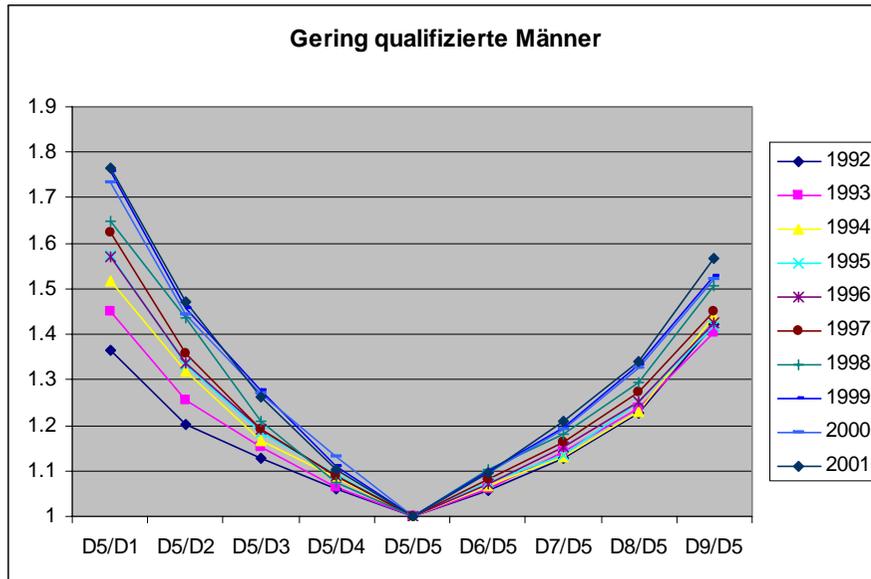


Abbildung 6:

Entwicklung der Dezilverhältnisse für gering qualifizierte Beschäftigte in Ostdeutschland in den Jahren 1992 bis 2001 nach Geschlecht

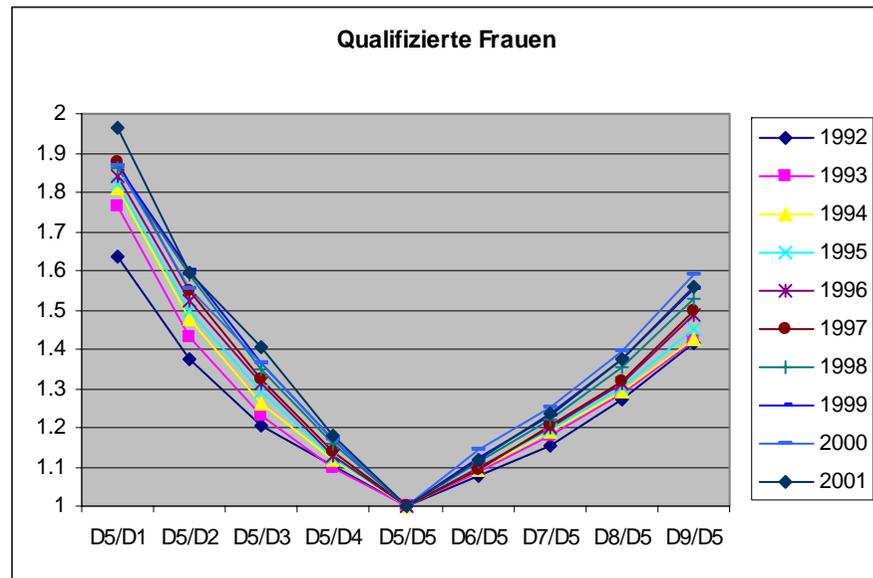
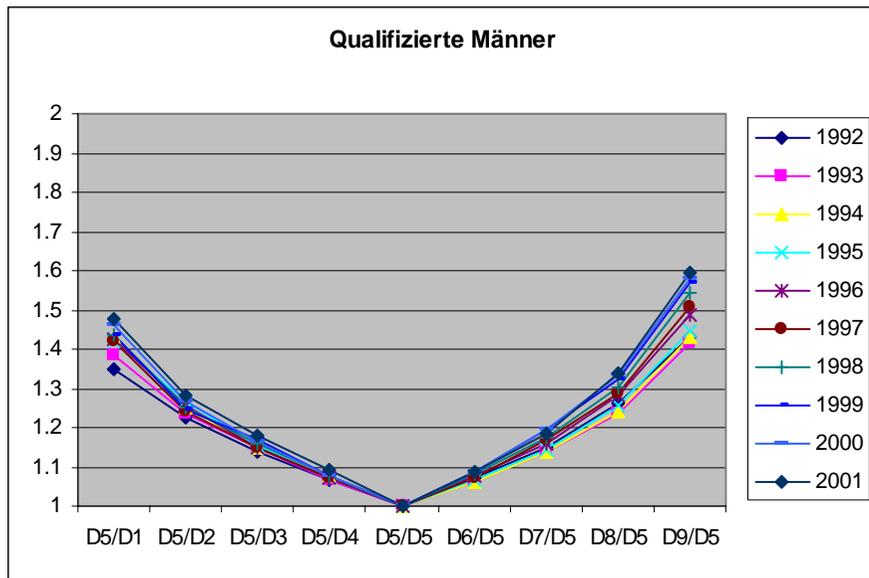


Abbildung 7:

Entwicklung der Dezilverhältnisse für qualifizierte Beschäftigte in Ostdeutschland in den Jahren 1992 bis 2001 nach Geschlecht

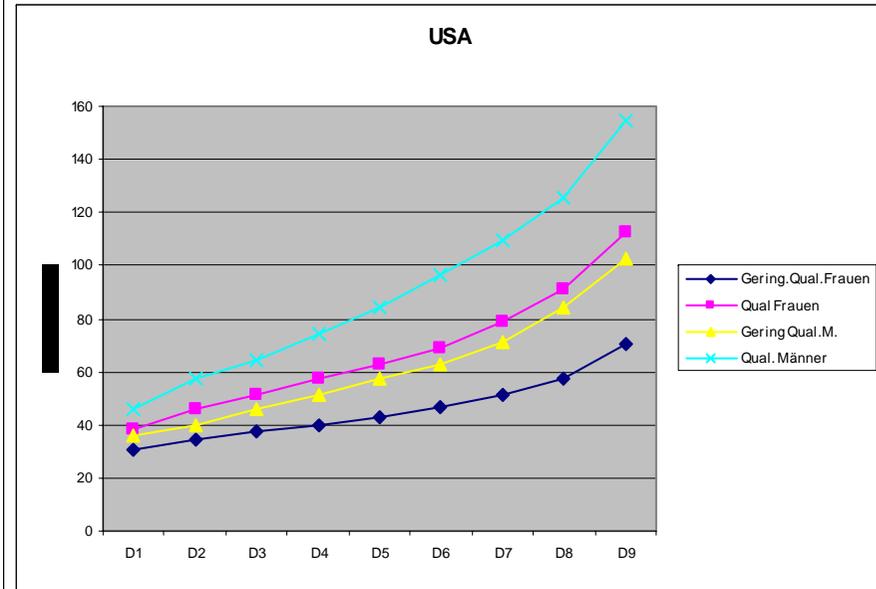
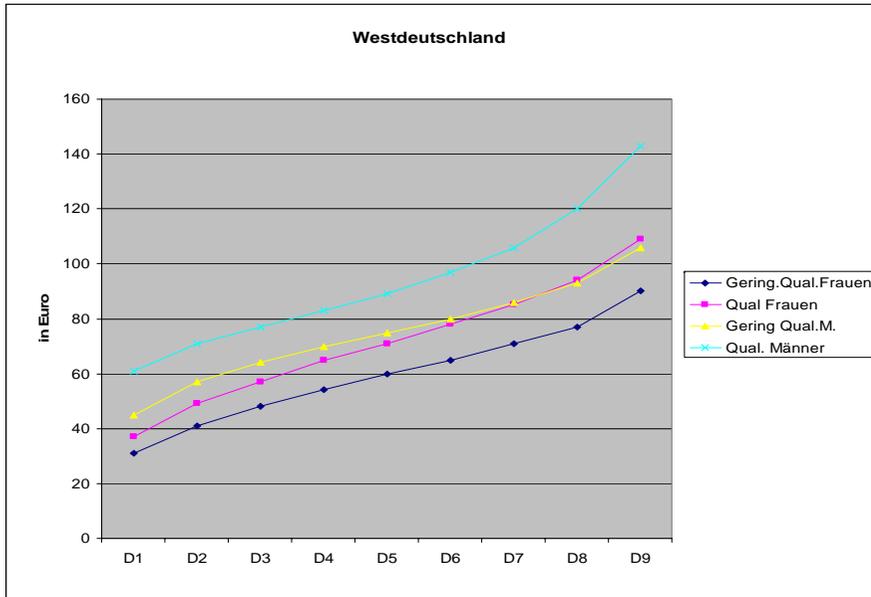


Abbildung 8:

Dezile der Tagesverdienstverteilung in Westdeutschland (in Euro) und den USA (in US-Dollar) im Jahr 2000 nach Geschlecht und Qualifikation

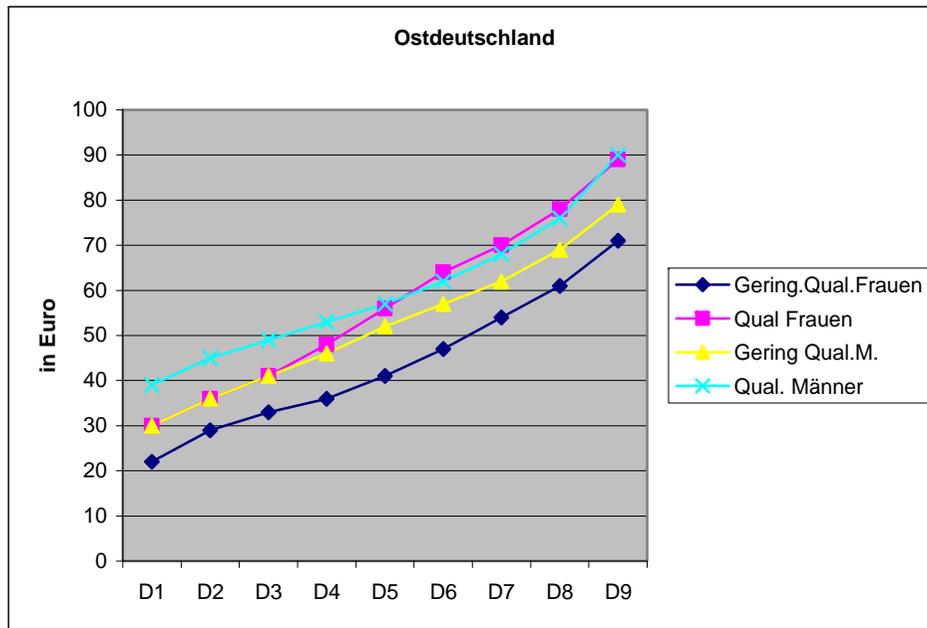


Abbildung 8 (Fortsetzung):

Dezile der Tagesverdienstverteilung in Ostdeutschland (in Euro) im Jahr 2000 nach Geschlecht und Qualifikation

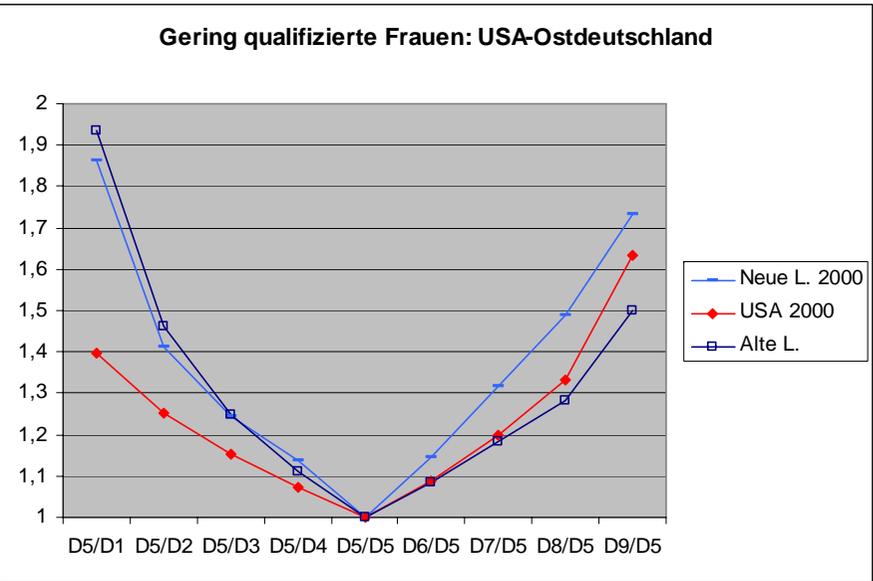
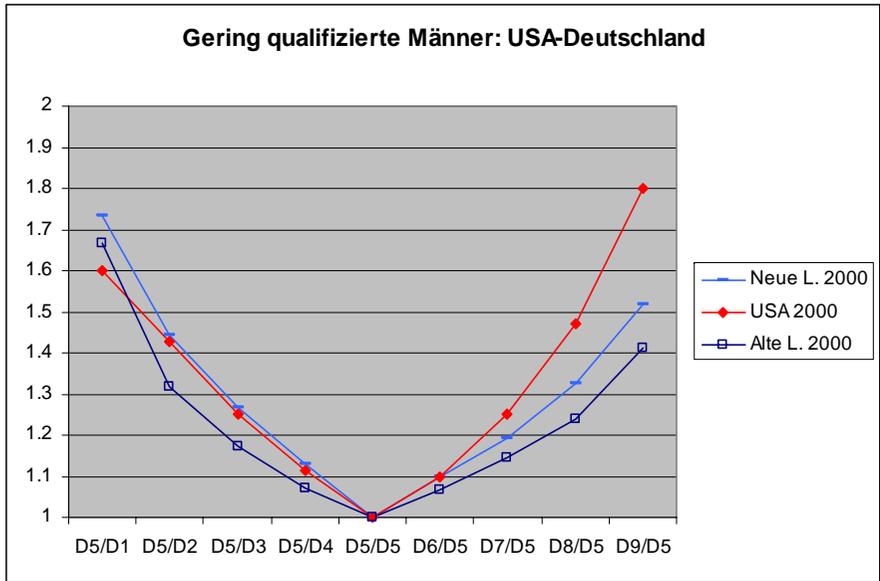


Abbildung 9:

Dezilverhältnisse für gering qualifizierte Beschäftigte in West- und Ostdeutschland und den USA im Jahr 2000 nach Geschlecht

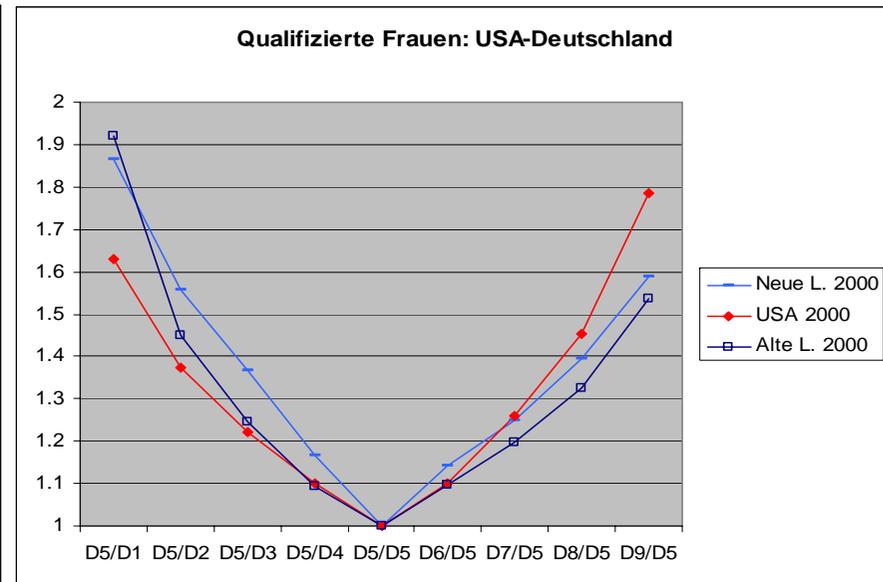
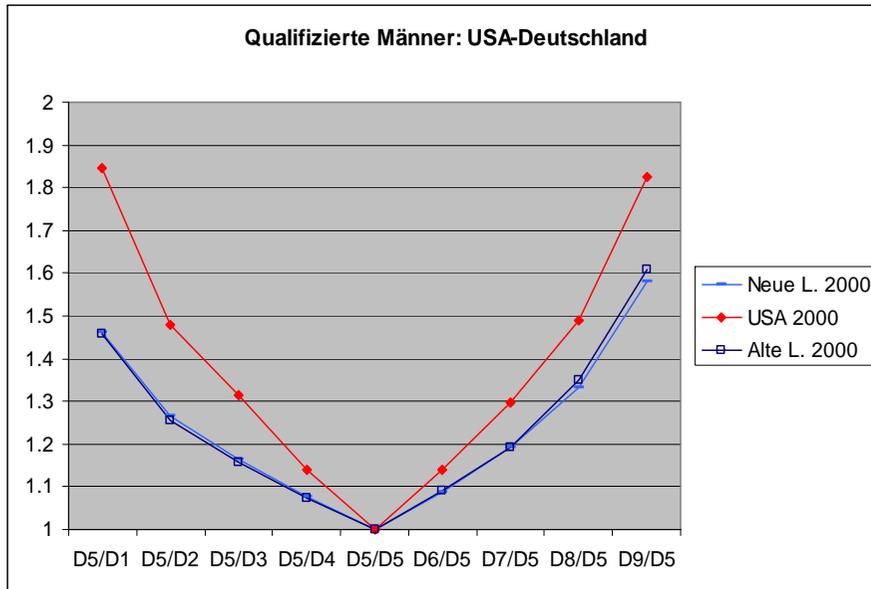


Abbildung 10: Vergleich der Dezilverhältnisse für qualifizierte Beschäftigte in Ostdeutschland und den USA im Jahr 2000 nach Geschlecht