

Jansen, Andreas

**Research Report**

## Einheitliches Rentenrecht - ungleiche Renten? Zum Stand der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland

IAQ-Report, No. 2021-01

**Provided in Cooperation with:**

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

*Suggested Citation:* Jansen, Andreas (2021) : Einheitliches Rentenrecht - ungleiche Renten? Zum Stand der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland, IAQ-Report, No. 2021-01, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/73831>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301566>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

**Andreas Jansen**

### **Einheitliches Rentenrecht – ungleiche Renten?**

**Zum Stand der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland**

**2021**  
**01**

#### **Auf den Punkt ...**

- Im Rahmen des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes wird das Rentenrecht zwischen Ost- und Westdeutschland ungeachtet bestehender Lohn- und Gehaltsdifferenzen vereinheitlicht.
- Auch unter Berücksichtigung der regionalen Unterschiede in Wirtschaftsstrukturen und Tätigkeiten gibt es Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau zwischen Ost und West.
- Besonders ausgeprägte Entgeltdifferenzen zeigen sich im Verarbeitenden Gewerbe, während der Angleichungsprozess im öffentlichen Dienst abgeschlossen ist.
- Das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz führt zumindest auf kurze Sicht zu zunehmend ungleichen Rentengegenwerten.

## 1 Einleitung: Auf dem (Irr)Weg zur Renteneinheit?

Mit Inkrafttreten des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes am 01. Juli 2018 bekam die Renteneinheit zwischen Ost- und Westdeutschland ein festes Datum. Ab dem 01. Januar 2025 werden die Renten in Ost- und Westdeutschland nach einheitlichen Regeln berechnet. Damit wurde ein mittlerweile 30 Jahre andauernder Prozess auf politischem Wege beendet, der entsprechend seiner ursprünglichen Konstruktion erst mit Erreichen weitgehender Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland „automatisch“ auslaufen sollte.

Die Vereinheitlichung des Rentenrechts erfolgt ungeachtet der sowohl politisch als auch wissenschaftlich weithin geteilten Erkenntnis, dass es bislang noch nicht zu einer völligen Angleichung des durchschnittlichen Lohnniveaus in Ost- und Westdeutschland gekommen ist (Jansen 2016, Schott 2017, WSI 2020). Ein entsprechender Hinweis findet sich auch im abschließenden Entwurf des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes, der überdies den Verlauf des Konvergenzprozesses gut skizziert:

„Wegen der deutlich höheren Lohnsteigerungen im Osten in den Jahren nach der Wiedervereinigung war der Angleichungsprozess in dieser Zeit am stärksten. In den Jahren danach hat er sich jedoch deutlich verlangsamt und ist nach der Jahrtausendwende sogar für einige Jahre zum Stillstand gekommen. Erst ab dem Jahr 2013 hat wieder eine spürbare Angleichung eingesetzt und mit der hohen Rentenanpassung zum 1. Juli 2016 einen deutlichen Schub bekommen. Wie sich der Angleichungsprozess nach geltendem Recht weiterentwickeln würde, kann nicht sicher vorausgesagt werden. Aber selbst wenn sich der Prozess mit der gleichen Dynamik wie in den letzten Jahren fortsetzen würde, könnte die kurzfristige Angleichung nicht erreicht werden“ (Deutscher Bundestag 2017).

Problematisch ist diese Entscheidung für Arbeitnehmer\*innen in Branchen, in denen es weiterhin starke Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau gibt, weil durch die Vereinheitlichung des Rentenrechts nicht nur die aktuellen Rentenwerte in Ost- und Westdeutschland angeglichen werden, sondern auch die pauschale Umwertung von in Ostdeutschland realisierten Arbeitsentgelten nach Anlage 10 SGB VI vollständig entfällt. In der Konsequenz spiegelt sich das geringere Arbeitsentgelt ab 2025 eins zu eins in den Rentenanwartschaften wider. Vor diesem Hintergrund ist es zum einen Ziel des vorliegenden Beitrages, den aktuellen Stand des Prozesses der Lohn- und Gehaltskonvergenz auf Basis der Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes von 2019 sowie der Daten des Sozio-oekonomischen Panels von 2018 aufzuzeigen. Dabei liegt der Fokus darauf, die Einkommen von möglichst ähnlichen Arbeitnehmer\*innen in Ost und West miteinander zu vergleichen. Im Anschluss daran wird der Frage nachgegangen, ob der jetzt eingeschlagene Weg zur Vereinheitlichung des Rentenrechts tatsächlich gangbar ist, d.h. keine breiten Benachteiligungen ostdeutscher Versicherter mit sich bringt, oder ob es sich um einen Irrweg handelt, der dazu führt, dass zumindest ein Teil der ostdeutschen Beschäftigten mittelfristig geringere Rentenanwartschaften aufbaut, als dies vor der gesetzlichen Neuregelung der Fall war. Dazu werden für Arbeitnehmer\*innen in verschiedenen Branchen

Modellrechnungen durchgeführt, die die Auswirkungen des Wegfalls der pauschalen Umwertung verdeutlichen.

Zunächst wird allerdings ein kurzer Überblick über die Unterschiede im Rentenrecht zwischen Ost- und Westdeutschland sowie über die politische Diskussion im Vorfeld der Verabschiedung des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes gegeben.

## 2 Was ändert sich durch das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz

Die Schaffung rentenrechtlicher Sonderregelungen für die Rentenberechnung in Ostdeutschland war zum Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung notwendig, weil es aufgrund der erheblichen wirtschaftlichen Diskrepanzen zwischen Ost- und Westdeutschland nicht möglich war, ein gangbares Rentenüberleitungsverfahren auf Basis gesamtdeutscher Rechengrößen zu entwickeln, das die ostdeutschen Beitragszahler\*innen weitestgehend gerecht in das westdeutsche Alterssicherungssystem überführt (1. Gerechtigkeitsdimension) und überdies eine gerechte Einkommensrelation zwischen ostdeutschen Rentner\*innen und ostdeutschen Beitragszahlenden realisiert (2. Gerechtigkeitsdimension) hätte. In Bezug auf die erste Gerechtigkeitsdimension war eine direkte 1:1 Überleitung der ostdeutschen Versicherten in das westdeutsche Einkommensgefüge aufgrund des deutlich geringeren Einkommensniveaus in Ostdeutschland nicht möglich, da die ostdeutschen Beitragszahlenden in diesem Fall erheblich weniger Entgeltpunkte und damit auch geringere Rentenanwartschaften erworben hätten (Hoenig 2013, Jansen 2016). Stattdessen wurden sogenannte Entgeltpunkte (Ost) eingeführt, die bis heute Gültigkeit besitzen. Diese werden ermittelt, indem die in Ostdeutschland erzielten Arbeitsentgelte zunächst mit einem gesetzlich festgelegten Umwertungsfaktor, der der Einkommensdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland im jeweiligen Referenzjahr entspricht, multipliziert und dann ins Verhältnis zum westdeutschen Durchschnittseinkommen des entsprechenden Jahres gesetzt werden.

In Tabelle 2.1 wird dies in einer Beispielrechnung für das Jahr 2018 expliziert.<sup>1</sup> Der Umrechnungswert wird für das Jahr 2018 mit 1,134 angegeben. Dies bedeutet, dass die im Jahre 2018 in Ostdeutschland realisierten sozialversicherungspflichtigen Jahresarbeitsentgelte um 13,4% erhöht wurden (§ 256a; Anlage 1 SGB VI). Die erworbenen Entgeltpunkte (Ost) werden im Anschluss mit einem geringeren aktuellen Rentenwert (Ost) multipliziert (§ 255a SGB VI), der zwischen Juli 2018 und Juni 2019 mit 30,11 € etwa 92% des entsprechenden westdeutschen Niveaus (32,84 €) erreichte.

---

<sup>1</sup> Für die Beispielberechnung wird auf die Daten für 2019 und 2020 verzichtet, da diese vorläufig sind.

**Tabelle 2.1: Ermittlung der Entgeltpunkte und Berechnung des Rentengegenwertes 2018 in Ost- und Westdeutschland**

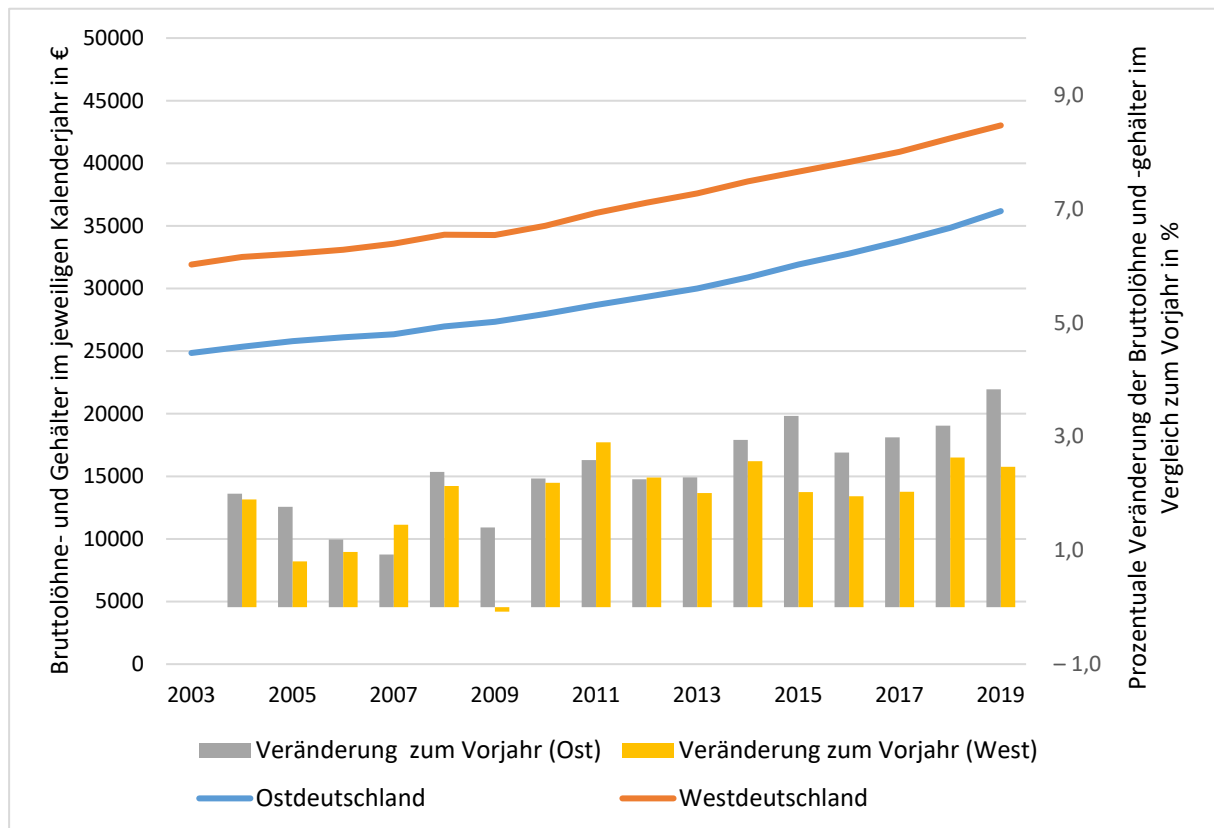
<p><b>1. Berechnung der Zugangsrenten für das Beitragsjahr 2018 in Ost- und Westdeutschland</b></p> <p>a) Berechnen des jährlichen Bruttoeinkommens für Ost- u. Westdeutschland <math>3.000 \text{ €} * 12 = 36.000 \text{ €}</math></p> <p>b) Umwertung des in Ostdeutschland realisierten Erwerbseinkommens auf Westniveau gemäß Anlage 10 SGB VI für 2018: <math>36.000 \text{ €} * 1,134 = 40.820 \text{ €}</math></p> <p>c) Zur Bestimmung der Entgeltpunkte (EP) wird das individuelle Bruttojahreseinkommen ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttojahresentgelt (West) gesetzt (38.212 €; Anlage 1 SGB VI):</p> <p><b>Ostdeutschland:</b> <math>40.820 \text{ €} / 38.212 \text{ €} = 1,07</math> Entgeltpunkte</p> <p><b>Westdeutschland:</b> <math>36.000 \text{ €} / 38.212 = 0,94</math> Entgeltpunkte</p> <p><b>2. Berechnung des Rentengegenwertes in Ost- und Westdeutschland: <math>EP * aRw/aRw</math> (Ost)</b></p> <p><b>Ostdeutschland:</b> <math>1,07 \text{ EP} * 30,69 \text{ €} (aRw \text{ Ost}) = 32,84 \text{ €}</math></p> <p><b>Westdeutschland:</b> <math>0,94 \text{ EP} * 32,03 \text{ €} (aRw) = 30,11 \text{ €}</math></p>
---

Quelle: Anlage 1/Anlage 10 SGB VI, eigene Berechnungen

Der niedrigere aktuelle Rentenwert (Ost) adressiert die zweite Gerechtigkeitsdimension zwischen ostdeutschen Beitragszahlenden und ostdeutschen Rentner\*innen. Mit Einführung des aktuellen Rentenwertes (Ost) sollte in diesem Kontext erreicht werden, dass das Verhältnis von Renten und Löhnen in den neuen Bundesländern dem der alten Bundesländer entspricht (Deutscher Bundestag 1991: Drucksache 12/405). Im Falle einer 1:1-Übertragung des damals in Westdeutschland geltenden aktuellen Rentenwertes auf Ostdeutschland, wäre nämlich der Aufholprozess bei den ostdeutschen Renten schneller vollzogen worden als bei den Löhnen (Hoenig 2013).

Die Ermittlung der Entgeltpunkte (Ost) sowie die Bestimmung eines geringeren aktuellen Rentenwertes (Ost) sollte dabei solange nach eigenen Regeln erfolgen, solange es eine Divergenz zwischen den in Ost- und in Westdeutschland realisierten durchschnittlichen Arbeitsentgelten gibt. Dies war 2018 offensichtlich noch der Fall. Von einer weitgehenden Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland konnte somit im Jahr des Inkrafttretens des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes zumindest aus rentenrechtlicher Sicht nicht ausgegangen werden. Auch die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL) zeigen auf der aggregierten Ebene für das Jahr 2019 noch deutliche Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau zwischen Ost- und Westdeutschland (Abbildung 2.1). Deutlich wird aus Abbildung 2.1, dass die Angleichungsdynamik seit 2015 zugenommen hat, wie die prozentuale Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter im Vergleich zum Vorjahr verdeutlicht. Dies hängt maßgeblich mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zusammen, die vor allem in den unteren Einkommensgruppen zu einer merklichen Annäherung der Arbeitsentgelte geführt hat (vgl. dazu Tabelle 4.2; Tabelle 4.3).

**Abbildung 2.1: Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter in Ost- und Westdeutschland; 2003–2019**



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2020; eigene Berechnungen

Um zu verstehen, warum es dennoch zur Verabschiedung des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes kam, lohnt sich ein kurzer Rückblick auf die politische Debatte rund um die Vereinheitlichung des Rentenrechts zwischen Ost- und Westdeutschland.<sup>2</sup> Bereits seit Mitte der 2000er Jahre wurde vor allem von politischen Akteuren aus Ostdeutschland immer wieder die Forderung laut, die aktuellen Rentenwerte zeitnah anzugleichen, um auf diese Weise gleiche Lebensleistungen mit einer identischen Rentenleistung zu honorieren.<sup>3</sup> Paradox an dieser Forderung war erstens, dass der aktuelle Rentenwert (Ost) nie dazu gedacht war, Gerechtigkeitsproblematiken zwischen Ost- und Westdeutschland auszugleichen, sondern, wie beschrieben, die zweite skizzierte Gerechtigkeitsdimension adressierte. Zudem wurde ausgehend von einem in der ostdeutschen Bevölkerung stark ausgeprägten Gefühl der Benachteiligung ein Gerechtigkeitsdefizit konstruiert, das objektiv aufgrund der parallel geltenden Umwertung der ostdeutschen Jahresentgelte zumindest im Rentenrecht nie existierte. Bis heute ist das Gegenteil der Fall: Der geringere aktuelle Rentenwert (Ost) wird

<sup>2</sup> Eine detaillierte Darstellung der politischen Diskussion in Hinblick auf die Angleichung des Rentenrechts findet sich bei Hoenig 2013 sowie Jansen 2016.

<sup>3</sup> Kritisiert wurde in diesem Kontext auch die Ungleichbehandlung bei pauschal bewerteten Versicherungszeiten, wie die Anrechnung von Kindererziehungszeiten oder Zeiten der ehrenamtlichen Pflege, die im Osten mit niedrigeren Rentenanwartschaften einhergehen als im Westen (Schott 2017).

zumindest bei identischen Bruttojahresentgelten durch die Umwertung der Einkommen überkompensiert. Dessen ungeachtet hatte sich bis 2016 eine breite Koalition politischer Akteure auf Bundes- und Landesebene mit dem Ziel gebildet, die Unterschiede im Rentenrecht zeitnah zu nivellieren. In erster Linie begründet wurde die politische Vereinheitlichung des Rentenrechts mit Verweis auf die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur. Demnach spiegeln die weiterhin beobachtbaren Differenzen im Lohn- und Gehaltsniveau in erster Linie Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur und damit Produktivitätsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland wider, die auch zwischen westdeutschen Landesteilen existieren, so dass der Konvergenzprozess als abgeschlossen angesehen werden kann (Schott 2017, Steffen 2015). Dies bedeutete in der Konsequenz allerdings, dass sich die Rechtsangleichung nicht auf den aktuellen Rentenwert (Ost) beschränken konnte, sondern auch die pauschale Umwertung einschließen musste, da der Gesetzgeber aufgrund des Gebotes der Rechtseinheit dann zu einer vollständigen Rechtsangleichung verpflichtet ist, wenn sich die in Ostdeutschland realisierten Arbeitsentgelte weitgehend an das westdeutsche Niveau angeglichen haben (Hoenig 2013). Dementsprechend sieht das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz auch eine vollständige Rechtsangleichung vor. Neben dem aktuellen Rentenwert (Ost) sowie dem Umwertungsfaktor werden auch die Bezugsgröße sowie die Beitragsbemessungsgrenze vereinheitlicht.

Für die Beschäftigten in Ostdeutschland sind dabei vor allem die ersten beiden Rechengrößen der Rentenversicherung von Bedeutung. Die Rechtsvereinheitlichung erfolgt in sieben Schritten zwischen 2018 und 2024 (Tabelle 2.2). In einem ersten Schritt wurde der aktuelle Rentenwert (Ost) zum 01. Juli 2018 auf 95,8 % des aktuellen Rentenwertes (West) angehoben.<sup>4</sup> Die anderen drei Rechengrößen wurden dann in einem entsprechenden Verhältnis zum 01. Januar 2019 angehoben (Bezugsgröße, Beitragsbemessungsgrenze) bzw. abgesenkt (pauschale Umwertung nach Anlage 10 SGB VI). In sechs weiteren, jeweils gleich großen Schritten werden die Verhältnisse in jedem Jahr bis einschließlich 2024 jeweils um 0,7 Prozentpunkte angehoben (aktueller Rentenwert (Ost)) bzw. um 1,4 Prozentpunkte abgesenkt (Pauschaler Umwertungsfaktor nach Anlage 10 SGB VI).

---

<sup>4</sup> Es wird zudem in jedem Jahr ein Günstigervergleich vorgenommen: Sofern der aktuelle Rentenwert (Ost) aufgrund einer positiveren Lohnentwicklung stärker steigt als im Gesetz angenommen, wird der höhere Wert als neuer aktueller Rentenwert (Ost) festgesetzt. Dies war bislang aber noch nicht der Fall.



**Tabelle 2.2: Anpassung des aktuellen Rentenwertes (Ost) sowie des Umwertungsfaktors an die westdeutschen Rechengrößen**

	<b>Aktueller Rentenwert (Ost)</b> <b>In % vom aktuellen Rentenwert</b> <b>Anpassung jeweils zum 01.07. des jeweiligen</b> <b>Jahres</b>	<b>Umwertungsfaktor nach Anlage 10 SGB VI</b> <b>Anpassung jeweils zum 01.01. des</b> <b>Folgejahres</b>
<b>2018</b>	95,8	-
<b>2019</b>	96,5	1,0840
<b>2020</b>	97,2	1,0700
<b>2021</b>	97,9	1,0560
<b>2022</b>	98,6	1,0420
<b>2023</b>	99,3	1,0280
<b>2024</b>	100,0	1,0140

Quelle: Schott 2017/Anlage 10 SGB VI

Dies gilt in gleicher Weise für die Bezugsgröße sowie die Beitragsbemessungsgrenze (Ost), die wie der pauschale Umwertungsfaktor zum 01. Januar des jeweiligen Jahres angehoben werden (Schott 2017).

### 3 Forschungsstand zum Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz

In der Literatur werden vor allem drei Begründungen für die deutlichen Unterschiede im Bruttoentgeltniveau zwischen Ost- und Westdeutschland angeführt, die sich wiederum drei theoretischen Typen regionaler Lohndifferenzen zuordnen lassen:

1. Regionale Lohndifferenzen aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und damit verbundenen Unterschieden in Hinblick auf die realisierte Arbeitsproduktivität je Arbeitnehmer (sektorale Lohndifferenzierung).
2. Regionale Lohndifferenzen aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und damit verbundenen Unterschieden in den Tätigkeitsniveaus der Beschäftigten (tätigkeitsbezogene Lohndifferenzierung).
3. Regionale Lohnunterschiede aufgrund von Unterschieden in der Durchsetzungsfähigkeit der tarifpolitischen Akteure. Für die gleichen Tätigkeiten werden bei gleichem Qualifikationsniveau der Beschäftigten unterschiedliche Löhne und Gehälter gezahlt (machtpolitische Lohndifferenzierung).

#### 3.1 Sektorale Lohndifferenzen

In zahlreichen Studien wird auf eine niedrigere Arbeitsproduktivität in Ostdeutschland verwiesen, die sich vor allem durch Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur erklärt (Brautzsch et al. 2014, Brenke 2014, Gühne und Markwardt 2014, Jansen 2016, Ochsner und Weber 2014). Unter den Begriff Wirtschaftsstruktur lassen sich erstens Unterschiede in der Branchenstruktur



fassen, die einen der Haupterklärungs-faktoren für den nach wie vor bestehenden Lohnunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland darstellen (Brautzsch et al. 2014, Brenke 2014, Jansen 2016, 2017). Besonders frappierend sind die Unterschiede dabei im Verarbeitenden Gewerbe. Erklären lässt sich dies vor allem damit, dass im Verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland vor allem einkommensschwächere Wirtschaftszweige hohe Beschäftigtenanteile aufweisen, während einkommensstarke Unterbranchen wie der Fahrzeug- oder der Maschinenbau deutlich höhere Beschäftigtenanteile in Westdeutschland haben (Jansen 2016). Unter dem Oberbegriff der Wirtschaftsstruktur werden zweitens Unterschiede in Hinblick auf die Betriebsgröße diskutiert (Kluge und Weber 2016, Ochsner und Weber 2014). Diesbezüglich wird häufig die Kleinteiligkeit der ostdeutschen Wirtschaft als weiterer Erklärungsfaktor für das geringere Lohnniveau angeführt. So arbeiteten 2019 in Westdeutschland rund 30 % der Beschäftigten in einem Betrieb mit 250 und mehr Mitarbeitern. In Ostdeutschland trifft dies dagegen nur auf 23 % zu (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2020).

### 3.2 Tätigkeitsbezogene Lohndifferenzen

In vielen Publikationen wird darauf verwiesen, dass ein größerer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland in unteren Leistungsgruppen eingruppiert ist, während sich in Westdeutschland ein größerer Anteil den oberen Leistungsgruppen 1 und 2 zuordnen lässt (Brautzsch et al. 2014, Jansen 2016, 2017).<sup>5</sup> Die unterschiedliche Verteilung auf die fünf Leistungsgruppen wird vor allem damit erklärt, dass im Rahmen der Umstrukturierung des Produzierenden Gewerbes in den ersten Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung der Großteil der ostdeutschen Unternehmen an westdeutsche Unternehmen oder ausländische Investoren verkauft wurde (Jansen 2016). Im Zuge dieser industriellen Neuordnung haben sich so genannte Satellitendistrikte herausgebildet, denen vornehmlich ausführende Tätigkeiten und Zulieferfunktionen zugeordnet wurden, nicht aber so genannte „Headquarter-Funktionen“ wie zum Beispiel Strategische Planung, Forschung und Entwicklung, Human-Ressource-Management oder das zentrale Management (Krippendorf et al. 2015).

---

<sup>5</sup> Der Terminus der Leistungsgruppen findet sich in den Publikationen des Statistischen Bundesamtes. Der **Leistungsgruppe 1** werden Arbeitnehmer\*innen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnissen zugeordnet. In dieser obersten Leistungsgruppe befinden sich zudem Arbeitnehmer\*innen, deren Tätigkeiten umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern, die in der Regel nur durch ein Hochschulstudium erworben werden können. In **Leistungsgruppe 2** werden Beschäftigte mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten eingeordnet, für die nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern zudem mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. In **Leistungsgruppe 3** befinden sich Arbeitnehmer\*innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Angelernte Arbeitnehmer\*innen mit überwiegend einfachen Tätigkeiten werden der **Leistungsgruppe 4** zugeordnet. Die für die Ausübung der Beschäftigung notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben. In der untersten **Leistungsgruppe 5** befinden sich ungelernete Beschäftigte mit einfachen, schematischen Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine berufliche Ausbildung noch eine längere Anlernphase vom mehr als drei Monaten notwendig sind.

### 3.3 Machtpolitische Lohndifferenzen

Neben Unterschieden in der Tätigkeits- und Wirtschaftsstruktur wird in zahlreichen Studien auf die geringere Durchsetzungsfähigkeit der tariflichen Akteure in Ostdeutschland hingewiesen, die in erster Linie aus einer geringeren Tarifbindung resultiert, die die Durchsetzung tariflicher Standards erschwert (Ellguth und Kohaut 2020). So fielen 2019 nur 34 % der abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland unter den Regelungsbereich eines Flächentarifvertrages. Rechnet man den Anteil der Arbeitnehmer\*innen hinzu, deren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen über einen Firmentarifvertrag geregelt werden (11%), so ergibt sich für Ostdeutschland eine Tarifbindung von 45% der Beschäftigten, während in Westdeutschland 53% der abhängig Beschäftigten in Unternehmen beschäftigt waren, deren Entgeltstrukturen durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag geregelt wurden (Ellguth und Kohaut 2020). Die Existenz von Flächen- und Firmentarifverträgen trägt in erheblichem Maße zur Angleichung von (Tarif)Löhnen und (Tarif)Gehältern bei. Folgt man den Angaben des WSI (2020), so lag das Tarifniveau in Ostdeutschland 2018 bei 97,6% des entsprechenden Wertes in Westdeutschland. Dementsprechend haben die Gewerkschaften bei den Tariflöhnen „inzwischen eine weitgehende Angleichung zwischen Ost und West durchsetzen können“ (WSI 2020, S. 3).

## 4 Stand der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost und West

Die Ausführungen zum Forschungsstand machen deutlich, dass aus den auf aggregierter Ebene noch feststellbaren Differenzen zwischen den Lohn- und Gehaltsniveaus in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 2.1) nicht automatisch der Rückschluss gezogen werden darf, dass der Konvergenzprozess noch nicht abgeschlossen ist. Vielmehr ist es durchaus vorstellbar, dass die Niveauunterschiede vollständig über Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur, eine unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur, eine unterschiedliche Komposition an beruflichen Tätigkeiten sowie einen unterschiedlichen Grad der Tarifbindung erklärbar sind. Träfe dies zu, dann wäre der Konvergenzprozess trotz weiterhin bestehender Niveauunterschiede als abgeschlossen zu betrachten, da die noch bestehenden Diskrepanzen über ökonomische Faktoren vollständig erklärt werden können. Nicht abgeschlossen wäre der Konvergenzprozess dann, wenn auch bei Berücksichtigung der oben genannten Einflussfaktoren sowie weiterer ökonomischer und personenbezogener Merkmale ein signifikanter Niveauunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland verbleibt. Für eine umfängliche Beantwortung ist es deshalb zwingend erforderlich, statistisch möglichst ähnliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu betrachten. Dementsprechend wird in der folgenden Analyse auf die Darstellung und Beschreibung vorhandener oder nicht (mehr) vorhandener Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zu Gunsten einer breiteren Darstellung statistisch ähnlicher Arbeitnehmer\*innen verzichtet.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Für einen ganzheitlicheren Überblick sei an dieser Stelle auf frühere Publikationen des Verfassers verwiesen (Jansen 2016).

## 4.1 Vorgehen und Daten

In einem ersten Schritt wird auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von 2018 untersucht, ob bei Berücksichtigung sektoraler, tätigkeitsbezogener, machtpolitischer sowie weiterer Einflussfaktoren signifikante Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland verbleiben, oder ob sich die Lohn- und Gehaltsdifferenzen über diese Faktoren vollständig erklären lassen. Die Berücksichtigung all dieser Faktoren erfolgt dabei im Rahmen multivariater Regressionsmodelle. Da es bei diesem ersten Schritt lediglich darum geht, den (weitgehend) isolierten Einfluss der regionalen Zugehörigkeit zu prüfen, werden auch nur die entsprechenden Koeffizienten berichtet. Die detaillierten Ergebnistabellen der Regressions-schätzungen finden sich im Anhang (S. 23).

Sofern eine nicht über die Regressionsmodelle erklärbare Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland verbleibt, wird in einem zweiten Schritt auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes ein deskriptiver Lohn- und Gehaltsvergleich in verschiedenen Branchen vorgenommen. Dieser Schritt ist zum einen wichtig, um einen Eindruck von den bestehenden Entgeltdifferenzen statistisch ähnlicher Arbeitnehmer\*innen auf Branchenebene zu bekommen. Zum anderen ist es eine notwendige Vorarbeit für die Modellrechnungen zur Entwicklung des Rentengegenwertes in Ost- und Westdeutschland (Abschnitt 5). Der Vorteil der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen gegenüber dem SOEP liegt zum einen in der Aktualität der Daten.<sup>7</sup> Zum anderen lässt sich aufgrund der den Vierteljährlichen Verdiensterhebungen zugrundeliegenden höheren Fallzahlen eine sehr differenzierte Branchenanalyse durchführen, die so mit dem SOEP nicht möglich wäre.

## 4.2 Lassen sich die bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen vollständig über ein multivariates Modell erklären?

Zunächst wird aber auf Basis der SOEP-Daten der Einfluss der regionalen Zugehörigkeit auf die Bruttomonatsverdienste (abhängige Variable) unter Konstanthaltung der anderen Einflussgrößen geschätzt (Wolf/Best 2010). Das heißt, die im vorangegangenen Abschnitt skizzierten Unterschiede in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur sowie in Hinblick auf die Betriebsgröße und die Tarifbindung werden bei der Schätzung der durchschnittlichen Einkommensdifferenz zwischen beiden Landesteilen berücksichtigt. Die Regressions-schätzungen beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten mit einem gültigen Wert beim Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit. In die Rechnungen fließen ferner die Einkünfte aus Jahressonderzahlungen wie dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld ein, weil diese ebenfalls der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Da allerdings keine Informationen über diesen Teil des Arbeitsentgelts für das jeweils aktuelle Befragungsjahr vorliegen, muss behelfsmäßig auf die

---

<sup>7</sup> So wäre es grundsätzlich möglich gewesen, die Analysen auf Basis der Daten für das zweite Quartal 2020 durchzuführen. Da allerdings davon auszugehen ist, dass die Zahlen für 2020 durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie verzerrt sind, wird in der Analyse das letzte Quartal des Jahres 2019 verwendet.

entsprechenden Angaben aus dem Vorjahr zurückgegriffen werden. Dies geschieht allerdings nur in den Fällen, in denen die Befragungspersonen angegeben haben, dass sie ihr Beschäftigungsverhältnis nicht gewechselt haben.

### 1.2.1 Kontrollvariablen

Neben der regionalen Zugehörigkeit (Ost/West) werden weitere Merkmalsvariablen für die Individual- und Betriebsebene in das Modell aufgenommen.

#### 4.2.1.1 Individuelle Einflussfaktoren (reduziertes Modell und Gesamtmodell)

Auf der Individualebene sind zunächst das Geschlecht (Dummy-Variable), das Lebensalter (metrisch) und das Qualifikationsniveau der Befragten zu nennen, wobei in letzterem Fall die Dauer der Vollzeitausbildung in Jahren Verwendung findet (metrisch). Der individuelle Gesundheitszustand wird über drei Dummy-Variablen dargestellt (gut, mittel, schlecht). Darüber hinaus wird im Modell berücksichtigt, inwieweit bei den Befragungspersonen ein direkter oder indirekter Migrationshintergrund vorliegt. Hier werden ebenfalls drei Dummy-Variablen gebildet.

#### 4.2.1.2 Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses (reduziertes Modell und Gesamtmodell)

In Hinblick auf die Erwerbsbiografie der Befragten wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit als metrische Variable aufgenommen. Ebenfalls als metrische Variable wird die vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt. Durch diesen Arbeitszeitindikator lassen sich sowohl Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland in Hinblick auf den Anteil Voll- und Teilzeitbeschäftigter abbilden, als auch Arbeitszeitunterschiede innerhalb der Gruppe der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten.

#### 4.2.1.3 Betriebliche Determinanten (Gesamtmodell)

Als betriebliche Determinante wird erstens die Größe des Betriebes berücksichtigt (vier Dummy-Variablen). Als zweite betriebsbezogene Kontrollvariable wird die Branche verwendet. Abweichend von der bisherigen Vorgehensweise werden bei diesem Indikator keine Dummy-Variablen gebildet, sondern die Effektkodierung verwendet. Die Schätzung der einzelnen Brancheneffekte orientiert sich bei dieser Kodierungsvariante am Durchschnittsentgelt über alle Branchen und nicht am Durchschnittsentgelt in einer bestimmten Referenzbranche (Hank/Buber 2009; Jansen 2016, 2017).

#### 4.2.1.4 Tätigkeitsbezogene Determinanten (Gesamtmodell)

Auch bei der Kodierung der beruflichen Stellung wird die Effektkodierung verwendet. Hier werden fünf Kontrastvariablen gebildet (an- und ungelernte Arbeiter (1), Facharbeiter, Meister und Poliere (2), einfache Angestellte (3), qualifizierte Angestellte (4) sowie hochqualifizierte Angestellte (5)).

#### 4.2.1.5 Tarifbindung (Gesamtmodell)

Für das Befragungsjahr 2018 wird über eine Dummy-Variable berücksichtigt, ob die Befragungsperson in einem tarifgebundenen Betrieb arbeitet. Die Effekte der einzelnen Einflussfaktoren lassen sich den Tabellen im Anhang (S. 23) entnehmen.

### 1.2.2 Ergebnisse

Tabelle 4.1 zeigt die Schätzergebnisse für das Jahr 2018 getrennt nach Frauen und Männern. Insgesamt sind drei verschiedene Regressionsmodelle geschätzt worden: In einem ersten, sogenannten Leermodell (1) wird nur der bivariate Zusammenhang zwischen dem Bruttostundenentgelt und der regionalen Zugehörigkeit geschätzt. In einem zweiten, reduzierten Modell (2) erfolgt die Schätzung des Zusammenhangs zwischen dem Bruttostundenentgelt und der regionalen Zugehörigkeit unter Einbezug soziodemografischer Merkmale sowie das individuelle Beschäftigungsverhältnis beschreibender Kontrollvariablen. Der Einbezug der in der Literatur häufig als maßgeblich für die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland angesehenen sektoralen, tätigkeitsbezogenen und machtpolitischen Kontrollvariablen erfolgt in einem dritten Analyseschritt (3).

Es zeigt sich, dass sich die im Durchschnitt realisierten Bruttomonatsverdienste von Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland auch bei Kontrolle relevanter Einflussfaktoren bislang noch zu stark voneinander unterscheiden, um von einer Angleichung sprechen zu können. Allerdings zeigen sich hinsichtlich des Niveaus der Lohn- und Gehaltsdifferenz deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So liegen die Monatsentgelte von ostdeutschen Männern im Durchschnitt um knapp 670 € unter den entsprechenden westdeutschen Werten; bei Frauen beträgt die durchschnittliche Entgeltdifferenz rund 250 €. Ferner ist die gegensätzliche Wirkung des Einbezugs der Kontrollvariablen bei Frauen und Männern auffällig. Denn während sich bei Männern die durchschnittliche monatliche Entgeltdifferenz vor allem durch die Berücksichtigung der tätigkeitsbezogenen, sektoralen und machtpolitischen Variablen verändert und das reduzierte Modell nur eine moderate Zunahme der durchschnittlichen Entgeltdifferenz ausweist, zeigt sich bei Frauen im reduzierten Modell eine grundsätzliche Änderung der beobachtbaren Entgeltdifferenzen zwischen Leer- und reduziertem Modell. So realisieren ostdeutsche Frauen nach dem Leermodell im Durchschnitt ein um rund 114 € höheres monatliches Arbeitsentgelt als westdeutsche Frauen. Werden in einem zweiten Schritt individuelle Merkmale sowie Merkmale der aktuellen Beschäftigung berücksichtigt, dann liegen die realisierten Bruttomonatsentgelte ostdeutscher Frauen um ca. 250 € unter den entsprechenden Arbeitsentgelten westdeutscher Frauen. Der Grund dafür ist vor allem darin zu sehen, dass der Anteil an Frauen, die einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung nachgehen, in Westdeutschland immer noch höher ist als in Ostdeutschland (Jansen 2016). Ähnlich wie bei den Männern reduziert sich die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen ost- und westdeutschen Frauen, wenn die tätigkeitsbezogenen, sektoralen und machtpolitischen Einflussfaktoren in die Betrachtung einbezogen werden. Diese erklären somit

einen durchaus nennenswerten Teil der Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland.

**Tabelle 4.1: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse; 2018**

<i>Differenz im Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen in €</i>						
	Männer			Frauen		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
<b>Regionale Zuordnung</b>						
<i>Ostdeutschland</i>	-733,59*	-746,79*	-669,25* (-712,76)*	114,26*	-296,25*	-250,16* (-282,46)*
<i>N</i>	7.563	7.563	7.563	7.526	7.526	7.526
<i>R<sup>2</sup></i>	0,018	0,494	0,539	0,001	0,600	0,628
<i>VIF</i>	/	1,53	1,66	/	1,34	1,53

\*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau; 0(1) Leermodell; (2) reduziertes Modell; (3) Gesamtmodell; darunter in Klammern: Schätzergebnisse ohne Berücksichtigung von Betriebsgröße und Tarifbindung

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) 2018; Eigene Berechnungen

In Tabelle 4.1 wird außerdem deutlich, dass auch bei Berücksichtigung der Kontrollvariablen deutliche Differenzen verbleiben. Diese sind bei Männern stärker ausgeprägt als bei Frauen. Ein möglicher Grund mag darin liegen, dass sich die branchenbezogenen Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern unterscheiden, Frauen bspw. vermehrt im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, während Männer höhere Beschäftigtenanteile im Verarbeitenden Gewerbe aufweisen. Auf diesen Aspekt wird im folgenden Abschnitt genauer eingegangen.

### 4.3 Lohn- und Gehaltsunterschiede auf Branchenebene: Das Bild wird bunter - es bleibt aber Luft nach oben

Nachdem gezeigt werden konnte, dass sich die weiterhin beobachtbaren Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland auch bei Schätzung eines multivariaten Modells nicht auflösen, sondern signifikante Unterschiede verbleiben, werden in diesem Abschnitt auf Basis der Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen Unterschiede im Bruttomonatsentgelt in ausgewählten Branchen analysiert. In der Analyse sind nur in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer\*innen berücksichtigt, um mögliche Verzerrungen durch unterschiedliche Anteile von Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten auszuschließen. Zudem erfolgt die Auswertung getrennt nach Frauen und Männern und berücksichtigt damit die Tatsache, dass Frauen für ähnliche Tätigkeiten im Durchschnitt geringer entlohnt werden als



Männer (Gallego Granados und Wrohlich 2018, Schrenker und Zucco 2020). Schlussendlich werden die Arbeitsentgelte getrennt nach den fünf im vorangegangenen Abschnitt skizzierten Leistungsgruppen ausgewiesen, wodurch auch Unterschiede im Tätigkeits- und Qualifikationsprofil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Berücksichtigung finden. Dagegen können Unterschiede in Bezug auf die Betriebsgröße sowie die Tarifbindung von Beschäftigten nicht berücksichtigt werden. Tabelle 4.1 zeigt diesbezüglich für das Gesamtmodell 3, dass sich die Entgeltdifferenzen bei Berücksichtigung beider Faktoren durchaus reduzieren, und zwar bei Männern um rund 45 € (von 712,76 € auf 669,25 €) und bei Frauen um ca. 32 € (282,46 € auf 250,16 €). Die Effekte sind allerdings nicht so stark, als dass dadurch deskriptive Analysen ohne Berücksichtigung dieser Faktoren obsolet würden.

### 1.3.1 Auswertungen für Männer

Tabelle 4.2 stellt die Bruttomonatsentgelte von vollzeitbeschäftigten Männern in ausgewählten Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors differenziert nach Leistungsgruppen dar. Es zeigt sich eine erhebliche Heterogenität, und zwar sowohl zwischen den Wirtschaftszweigen als auch zwischen den Leistungsgruppen. So kann der Prozess der Lohn- und Gehaltskonvergenz im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ über alle Leistungsgruppen hinweg als abgeschlossen angesehen werden. In Krankenhäusern sowie im Finanz- und Versicherungsgewerbe zeigt sich zwar nicht flächendeckend, aber zumindest in einzelnen Leistungsgruppen eine weitgehende Angleichung des Lohn- und Gehaltsniveaus. Demgegenüber sind bei der Arbeitnehmerüberlassung die Bruttomonatsentgelte in der vom Entgeltniveau her niedrigsten Leistungsgruppe 5 zwar weitgehend angeglichen, was in diesem eher niedrig entlohnten Wirtschaftssegment in erster Linie auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zurückzuführen ist, in den anderen Leistungsgruppen bestehen demgegenüber noch erhebliche Differenzen von jeweils mehr als 15 Prozentpunkten. In Leistungsgruppe 1 erreichen ostdeutsche Vollzeitbeschäftigte sogar nur 73 % des in Westdeutschland realisierten Arbeitsentgeltes, was absolut einer Differenz von 1.885 € pro Monat entspricht.



**Tabelle 4.2: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von in Vollzeit beschäftigten Männern in ausgewählten Wirtschaftszweigen; nach Leistungsgruppen; Ost- und Westdeutschland**

	LG 1	LG 2	LG 3	LG 4	LG 5
<b>Herstellung von Metallerzeugnissen (3,5% (Ost)/3,8% (West))</b>					
<b>Ost</b>	5.637	3.327	2.502	2.432	2.256
<b>West</b>	7.655	4.767	3.498	2.927	2.628
<b>Ost/West</b>	73,6 %	69,8 %	71,5 %	83,1 %	85,8 %
<b>Maschinenbau (2,7% (Ost)/5,5% (West))</b>					
<b>Ost</b>	6.396	4.170	3.112	2.566	2.328
<b>West</b>	8.201	5.430	3.981	3.335	3.310
<b>Ost/West</b>	78,0 %	76,8 %	78,2 %	76,9	70,3 %
<b>Herstellung von KFZ und Kraftfahrzeugteilen (2,0% (Ost)/4,8% (West))</b>					
<b>Ost</b>	6.142	4.477	3.374	2.704	2.742
<b>West</b>	8.216	6.067	4.617	3.965	3.077
<b>Ost/West</b>	74,8 %	73,8 %	73,1 %	68,2 %	89,1 %
<b>Baugewerbe (11,1% (Ost)/8,7% (West))</b>					
<b>Ost</b>	5.907	3.589	2.638	2.427	2.228
<b>West</b>	6.780	4.284	3.218	2.782	2.482
<b>Ost/West</b>	87,1 %	83,8 %	82,0 %	87,2 %	89,8 %
<b>Einzelhandel (4,5% (Ost)/4,2% (West))</b>					
<b>Ost</b>	6.032	3.698	2.522	2.211	1.897
<b>West</b>	6.653	4.305	2.947	2.336	2.240
<b>Ost/West</b>	90,7 %	85,9 %	85,6 %	94,6 %	84,7 %
<b>Gastgewerbe (3,6% (Ost)/2,7% (West))</b>					
<b>Ost</b>	4.539	2.686	2.074	1.950	1.760
<b>West</b>	5.107	3.335	2.493	2.097	1.916
<b>Ost/West</b>	88,9 %	80,5 %	83,2 %	93,0 %	91,9 %
<b>Finanz- und Versicherungsgewerbe (1,3% (Ost)/2,7% (West))</b>					
<b>Ost</b>	9.896	5.015	3.366	2.638	2.577
<b>West</b>	9.666	5.975	4.257	3.238	2.438
<b>Ost/West</b>	102,4 %	83,9 %	79,1 %	81,5 %	105,7 %
<b>Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (Ost: 3,2%; West: 2,7%)</b>					
<b>Ost</b>	5.065	3.570	2.473	1.998	1.913
<b>West</b>	6.940	4.349	2.955	2.380	1.960
<b>Ost/West</b>	73,0 %	82,1 %	83,7 %	83,9 %	97,6 %
<b>Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (4,2% (Ost)/3,6% (West))</b>					
<b>Ost</b>	6.595	4.555	3.443	2.769	2.394
<b>West</b>	6.645	4.639	3.430	2.782	2.352
<b>Ost/West</b>	99,3 %	98,2 %	100,4 %	99,5 %	101,8 %
<b>Krankenhäuser (2,0% (Ost)/2,0% (West))</b>					
<b>Ost</b>	9.722	4.960	3.371	2.669	2.288
<b>West</b>	9.768	5.009	3.787	2.899	2.457
<b>Ost/West</b>	99,5 %	99,0 %	89,0 %	92,1 %	93,1 %

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Stat. Bundesamtes; 4. Quartal 2019; eigene Berechnungen

Auch in anderen Dienstleistungsbranchen zeigen sich noch deutliche Unterschiede zwischen den beiden Landesteilen. „Luft nach oben“ besteht dabei vor allem in den mittleren Leistungsgruppen 2 und 3, in denen sich Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, zum Teil (Leistungsgruppe 2) aber auch Akademiker befinden. In Leistungsgruppe 3 entspricht dies absoluten monatlichen Differenzen von mindestens rund 400 € (Einzelhandel, Gastgewerbe) bis zu knapp 900 € im Finanz- und Versicherungsgewerbe, obwohl im Bank- und Versicherungsgewerbe ein einheitlicher Tarifvertrag zwischen Ost- und Westdeutschland gilt (Jansen 2016). Mit Ausnahme des öffentlichen Sektors findet sich in jeder Dienstleistungsbranche mindestens eine Leistungsgruppe, in der die Diskrepanz zwischen den im Durchschnitt realisierten Bruttomonatsentgelten von vollzeitbeschäftigten Männern in Ost- und Westdeutschland mehr als zehn Prozentpunkte beträgt.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die in Tabelle 2.2 aufgeführten Werte des Umwertungsfaktors, wird deutlich, dass schon der vom Gesetzgeber für 2019 festgesetzte Wert von 1,0840 in vielen Leistungsgruppen im Dienstleistungsgewerbe nicht ausreicht, um die tatsächliche Diskrepanz zu den westdeutschen Arbeitsentgelten auszugleichen. Dieser Befund gilt in noch stärkerem Maße im Verarbeitenden Gewerbe. Mit wenigen Ausnahmen erreichen die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte der ostdeutschen Männer in allen aufgeführten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes weniger als 80 % des jeweiligen westdeutschen Niveaus. Auch hier zeigen sich die größten Differenzen in den mittleren Leistungsgruppen, während sich die geringsten Unterschiede in den unteren Leistungsgruppen zeigen. Die absoluten Differenzen zwischen ost- und westdeutschen Männern in der Leistungsgruppe 3 reichen dabei von monatlich ca. 870 € im Maschinenbau bis zu ca. 1.240 € im Bereich „Herstellung von KFZ und KFZ-Teilen“. Eine kontinuierliche Beschäftigung über das ganze Jahr 2019 unterstellt, entspricht Letzteres einer Jahresentgeltdifferenz von 14.916 € sowie einer daraus ableitbaren Differenz im Rentengegenwert von mehr als zehn Euro (36,04 €/Ost; 46,27 €/West) – trotz bestehender Umwertung der ostdeutschen Arbeitsentgelte um den Faktor 1,084 (Tabelle 2.2). Auch wenn sich ein gewisser Teil dieser Diskrepanzen sicherlich über Unterschiede in der Betriebsgrößenstruktur erklären lässt, kann nicht wegdiskutiert werden, dass ostdeutsche Männer insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe ein deutlich geringeres monatliches Bruttoarbeitsentgelt realisieren als westdeutsche Männer, und zwar trotz Beschäftigung in derselben Branche, vergleichbaren Anforderungen an die Tätigkeit und ähnlicher Arbeitszeit. Somit gilt hier in stärkerem Maße als im Dienstleistungssektor, dass der pauschale Umwertungsfaktor bereits im ersten Jahr seiner politischen Festsetzung die Entgeltdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland nicht hat ausgleichen können.

### 1.3.2 Auswertungen für Frauen

Bei Frauen fallen zunächst die geringeren Bruttomonatsentgelte im Vergleich zu Männern ins Auge (Tabelle 4.3). Dieser Befund gilt mit wenigen Ausnahmen für alle hier aufgeführten Branchen und Leistungsgruppen sowie für Ost- als auch für Westdeutschland. In der Konsequenz bauen ostdeutsche Frauen somit die geringsten Rentenanwartschaften im Vergleich der vier Gruppen auf, da auch merkliche Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen ost-

und westdeutschen Frauen existieren. Auffällig ist zweitens, dass Frauen tatsächlich zu deutlich geringeren Anteilen in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigt sind, als dies bei Männern der Fall ist. So liegen die entsprechenden Beschäftigtenanteile bei westdeutschen Frauen bei ca. 1 Prozent, in Ostdeutschland sind durchweg sogar weniger als 1% der vollzeitbeschäftigten Frauen in den ausgewählten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigt. Demgegenüber zeigen sich bei Männern sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland deutlich höhere Beschäftigungsanteile, wobei beachtliche Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Männern bestehen (Tabelle 4.2). Wie bei den Männern kann auch bei den Frauen im öffentlichen Sektor der Konvergenzprozess als abgeschlossen angesehen werden. Hier übersteigen die Bruttomonatsentgelte der ost- diejenigen der westdeutschen Frauen sogar in allen Leistungsgruppen. Bei den Krankenhäusern und der Arbeitnehmerüberlassung zeigen sich ähnliche Muster wie bei den Männern. Dagegen kann in allen Leistungsgruppen des Finanz- und Versicherungsgewerbes noch nicht von einer Angleichung gesprochen werden. In Leistungsgruppe 1 wird die Entgelt Differenz durch die pauschale Umwertung allerdings leicht überkompensiert, so dass sich aus der feststellbaren Entgeltdiskrepanz für 2019 kein rentenrechtlicher Nachteil ergibt.

Bei den Frauen zeigt sich ein ähnlich buntes Bild wie bei den Männern. Entsprechend gibt es auch hier „Luft nach oben“, obgleich die Angleichung zumindest in den meisten Branchen des Dienstleistungssektors weiter fortgeschritten ist – und zwar sowohl absolut als auch relativ. Dies liegt allerdings nicht an einer stärkeren Angleichungsdynamik und somit einem höheren Entgeltniveau ostdeutscher Frauen, sondern eher an den im Vergleich mit westdeutschen Männern deutlich geringeren Bruttomonatsentgelten westdeutscher Frauen – trotz ähnlicher Charakteristika des Beschäftigungsverhältnisses. Wie bei den Männern zeigen sich auch bei Frauen die größten Entgelt Differenzen im Verarbeitenden Gewerbe. Besonders ausgeprägt sind die Differenzen in den Branchen „Herstellung von Metallereugnissen“ sowie „Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen“. In der mittleren Leistungsgruppe 3 erreichen ostdeutsche Frauen knapp (in ersterer Branche) bzw. weniger als 70% (in letzterer Branche) des westdeutschen Niveaus. In letzterer Branche lassen sich nicht nur die relativ, sondern auch die absolut größten Entgelt Differenzen ausmachen.

So verdienen in Vollzeit beschäftigte westdeutsche Frauen in Leistungsgruppe 1 fast 2.000 € mehr im Monat als vergleichbare ostdeutsche Frauen. In Leistungsgruppe 2 sind es rund 1.500 €/Monat und in Leistungsgruppe 3 immerhin noch knapp 1.400 €/Monat. Im Vergleich mit westdeutschen Männern beträgt die Entgelt Differenz bei ostdeutschen Frauen im Bereich „Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen“ in Leistungsgruppe 3 sogar mehr als 1.600 €/Monat; in Leistungsgruppe 1 sind es rund 2.600 €/Monat. Der skizzierte Bereich stellt aber nicht die Ausnahme, sondern die Regel im Verarbeitenden Gewerbe dar. Mit wenigen Ausnahmen liegen die im vierten Quartal realisierten Arbeitsentgelte von Frauen nämlich in allen drei Branchen des Verarbeitenden Gewerbes sowie in allen Leistungsgruppen um mehr als 20 Prozentpunkte unter den entsprechenden Vollzeitentgelten für westdeutsche Frauen.

**Tabelle 4.3: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von in Vollzeit beschäftigten Frauen in ausgewählten Wirtschaftszweigen; nach Leistungsgruppen; Ost- und Westdeutschland**

	LG 1	LG 2	LG 3	LG 4	LG 5
<b>Herstellung von Metallerzeugnissen (0,8% (Ost)/1,1% (West))</b>					
<b>Ost</b>	/	2.879	2.289	2.035	2.076
<b>West</b>	6.059	4.301	3.260	2.635	2.691
<b>Ost/West</b>		66,9 %	70,2 %	77,2 %	77,2 %
<b>Maschinenbau (0,6% (Ost)/1,3% (West))</b>					
<b>Ost</b>	6.007	3.724	2.940	2.400	2.436
<b>West</b>	7.388	4.970	3.600	3.197	2.798
<b>Ost/West</b>	81,3 %	74,9 %	81,7 %	75,1 %	87,1 %
<b>Herstellung von KFZ und Kraftfahrzeugteilen (0,4% (Ost)/1,0% (West))</b>					
<b>Ost</b>	5.665	4.111	3.006	2.419	2.487
<b>West</b>	7.589	5.690	4.381	3.521	2.720
<b>Ost/West</b>	74,7 %	72,3 %	68,6 %	68,7 %	91,4 %
<b>Baugewerbe (1,6% (Ost)/1,6% (West))</b>					
<b>Ost</b>	4.396	3.335	2.471	2.392	1.848
<b>West</b>	6.399	3.923	2.905	2.496	2.180
<b>Ost/West</b>	68,7 %	85,0 %	85,1 %	95,8 %	84,8 %
<b>Einzelhandel (10,8% (Ost)/10,9% (West))</b>					
<b>Ost</b>	3.903	3.284	2.279	1.983	1.800
<b>West</b>	5.129	3.626	2.578	2.247	1.974
<b>Ost/West</b>	76,1 %	90,6 %	88,4 %	88,3 %	91,2 %
<b>Gastgewerbe (4,3% (Ost)/3,6% (West))</b>					
<b>Ost</b>	3.478	2.480	1.975	1.843	1.791
<b>West</b>	4.291	3.000	2.367	1.973	1.884
<b>Ost/West</b>	81,1 %	82,7 %	83,4 %	93,4 %	95,1 %
<b>Finanz- und Versicherungsgewerbe (2,2% (Ost)/3,7% (West))</b>					
<b>Ost</b>	7.129	4.658	3.329	2.641	2.119
<b>West</b>	7.753	5.095	3.709	3.041	2.431
<b>Ost/West</b>	92,0 %	91,4 %	89,8 %	86,9 %	87,2 %
<b>Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (Ost: 1,4%; West: 1,3%)</b>					
<b>Ost</b>	/	3.183	2.741	1.832	1.808
<b>West</b>	5.587	3.872	2.977	2.118	1.797
<b>Ost/West</b>	/	82,2	92,1	86,5	100,6
<b>Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (9,2% (Ost)/7,3% (West))</b>					
<b>Ost</b>	6.217	4.395	3.353	2.727	2.492
<b>West</b>	6.102	4.237	3.234	2.636	2.470
<b>Ost/West</b>	101,9 %	103,7 %	103,7 %	103,5 %	100,9 %
<b>Krankenhäuser (6,9% (Ost)/7,2% (West))</b>					
<b>Ost</b>	7.528	4.195	3.280	2.535	2.200
<b>West</b>	7.253	4.407	3.543	2.802	2.481
<b>Ost/West</b>	103,8 %	95,2 %	92,6 %	90,5 %	88,7 %

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Stat. Bundesamtes; 4. Quartal 2019; eigene Berechnungen

## 5 Macht die Vereinheitlichung des Rentenrechts die Renten ungleicher?

Vor dem Hintergrund der weiterhin bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Vollzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland wird abschließend der Frage nachgegangen, ob sich durch den politischen Vereinheitlichungsprozess ein Nachteil für ostdeutsche Beschäftigte ergibt oder nicht. Dazu wurde eine Modellrechnung durchgeführt, deren Ergebnis in Tabelle 5.1 zu sehen ist. Angenommen wurde, dass die im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Löhne und Gehälter für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer\*innen in Ost- und Westdeutschland über das gesamte Jahr 2019 bezahlt wurden. Dasselbe wurde für die entsprechenden Vollzeitentgelte angenommen, die im Jahr 2018 in Ost- und Westdeutschland realisiert wurden. Auf dieser Basis wurde dann unter Berücksichtigung der jeweils für 2018 und 2019 geltenden Werte des pauschalen Umwertungsfaktors sowie der Werte der aktuellen Rentenwerte für Ost- und Westdeutschland der Rentengegenwert für zwei Dienstleistungsbranchen sowie das Verarbeitende Gewerbe insgesamt berechnet. Zusätzlich wird die Relation der Rentengegenwerte in Ost- und Westdeutschland ausgewiesen, um auf einen Blick erkennen zu können, ob die Renten zwischen den Jahren 2018 und 2019 aufgrund der Umstellung der Berechnung ungleicher geworden sind oder nicht. Im Ergebnis zeigt sich zweierlei. Zum einen führt nach den Modellrechnungen bereits der erste im Rahmen der Regelungen des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes vorgenommene Vereinheitlichungsschritt dazu, dass Vollzeitbeschäftigte in Ostdeutschland 2019 einen im Verhältnis zu Westdeutschland geringeren Rentengegenwert für eine ähnliche Tätigkeit erhalten, als dies noch 2018 der Fall war.

**Tabelle 5.1: Rentengegenwerte in ausgewählten Branchen in den Jahren 2018 und 2019**

	Verarbeitendes Gewerbe		Einzelhandel		Öffentlicher Dienst	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<b>Männer</b>						
<i>Ostdeutschland</i>	31,46	31,03	26,41	26,89	36,82	36,71
<i>Westdeutschland</i>	39,04	39,47	28,81	30,04	33,68	34,97
<i>Relation Ost/West</i>	80,6 %	78,6 %	91,7 %	89,5 %	109,3 %	105,0 %
<b>Frauen</b>						
<i>Ostdeutschland</i>	27,12	26,50	23,42	24,30	34,95	35,76
<i>Westdeutschland</i>	33,43	34,19	25,16	26,28	31,32	32,97
<i>Relation Ost/West</i>	81,1 %	77,5 %	93,1 %	92,5 %	111,6 %	108,5 %

Quelle: Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Stat. Bundesamtes; 4. Quartal 2019; eigene Berechnungen

Dies gilt für beide Geschlechter und alle dargestellten Branchen. Es wird zum anderen aber auch deutlich, dass der auf Basis aggregierter Lohn- und Gehaltswerte für Ost- und Westdeutschland berechnete pauschale Umwertungsfaktor auch schon 2018 (und ebenso in den vorherigen Jahren) kein sonderlich zielgenauer Indikator war. So führte er in bestimmten Branchen wie bspw. dem öffentlichen Dienst, in denen der Konvergenzprozess als abgeschlossen angesehen werden kann, zu deutlichen rentenrechtlichen Vorteilen der ostdeutschen Arbeitnehmer\*innen, während er im Verarbeitenden Gewerbe die bestehenden Entgeltdifferenzen nicht annähernd ausgleichen konnte.

## 6 Fazit: Die Renten werden ungleicher – zumindest kurzfristig

Im Ergebnis zeigt sich, dass zum jetzigen Zeitpunkt nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Konvergenzprozess zwischen Ost- und Westdeutschland abgeschlossen ist. Er ist zum einen noch nicht abgeschlossen, weil sich auch aktuell noch eine Angleichungsdynamik der Löhne und Gehälter zwischen Ost- und Westdeutschland beobachten lässt. Abbildung 2.1 macht diesbezüglich deutlich, dass die Bruttolöhne und -gehälter in Ostdeutschland seit 2013 zumindest auf aggregierter Ebene (zum Teil deutlich) stärker steigen als in Westdeutschland. Zum anderen kann nicht von einem Ende des Konvergenzprozesses ausgegangen werden, solange bei Kontrolle einer Vielzahl potenzieller Einflussfaktoren deutliche und vor allem signifikante Lohndifferenzen zwischen beiden Landesteilen verbleiben. Dies ist aber eindeutig der Fall. Nach den Daten des SOEP verdienen ostdeutsche Frauen im Jahre 2018 im Durchschnitt etwa 250 €/Monat weniger als Frauen in Westdeutschland. Bei den Männern ist die Differenz stärker ausgeprägt und betrug rund 670 €/Monat. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass Männer zu deutlich höheren Anteilen in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigt sind, wo sich die größten Entgeltdifferenzen zeigen. Dabei macht es im Grunde keinen Unterschied, ob es sich um Branchen mit einem niedrigen oder hohen Entgeltniveau handelt. Demgegenüber ist im Dienstleistungssektor der Konvergenzprozess weiter fortgeschritten. Mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes kann aber zumindest 2019 in keiner Branche von einer vollständigen Angleichung der Löhne und Gehälter gesprochen werden. In vielen Leistungsgruppen der aufgeführten Dienstleistungsbranchen bestehen weiterhin Unterschiede von 15 Prozentpunkten und mehr.

Neben einem unterschiedlichen Angleichungsstand auf Branchenebene zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den Leistungsgruppen. Denn während sich die Arbeitsentgelte in den einkommensschwächeren Leistungsgruppen 4 und 5 in Folge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes angenähert haben, weist die mittlere Leistungsgruppe 3, der die meisten Beschäftigten zugeordnet werden können, noch sehr deutliche Unterschiede auf.

Die skizzierten Befunde haben Auswirkungen auf die realisierten Rentengegenwerte der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer\*innen. So zeigt eine Modellrechnung für die Jahre 2018 und 2019, dass bereits der erste Schritt zur Vereinheitlichung des Rentenrechts im Jahre 2019 das Verhältnis der Rentengegenwerte von ost- und westdeutschen Arbeitnehmer\*innen zuungunsten der ostdeutschen Beschäftigten verändert hat. Im Ergebnis erhöht das



Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz somit zumindest kurzfristig die Ungleichheit bei den Renten, da die politische Aufwertung des aktuellen Rentenwertes (Ost) nicht ausreicht, um das Abschmelzen der pauschalen Umwertung zu kompensieren. Ob die Kompensation in den kommenden Jahren aufgrund der dynamischeren Entgeltentwicklung in Ostdeutschland besser gelingen wird, bleibt abzuwarten. Sollte dies nicht der Fall sein, so stellt sich die Frage nach flankierenden gesetzlichen Maßnahmen zur Gewährleistung gerechter Renten, die allerdings zielgenauer sein sollten, als es die pauschale Umwertung der Arbeitsentgelte in Ostdeutschland war.

## 7 Literaturverzeichnis

- Brautzsch, Hans-Ulrich / Exß, Franziska / Lang, Cornelia / Lindner, Axel / Loose, Brigitte / Ludwig, Udo / Schultz, Birgit** 2014: Ostdeutsche Wirtschaft: Kräftige Konjunktur im Jahr 2014, Rückstand gegenüber Westdeutschland verringert sich aber kaum mehr. In: IWH, Konjunktur aktuell 2 (3), S. 119–157 [Volltext](#)
- Brenke, Karl** 2014: Ostdeutschland: Ein langer Weg des wirtschaftlichen Aufholens. In: DIW Wochenbericht 81 (40), S. 939–957 [Volltext](#)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2020:** IAB-Betriebspanel Ostdeutschland Ergebnisse der 24. Befragungswelle 2019 [Volltext](#)
- Deutscher Bundestag 1991:** Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und sowie dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Herstellung der Rechtseinheit in der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung (Renten-Überleitungsgesetz) [Volltext](#)
- Deutscher Bundestag** 2017: Renteneinheit verwirklichen – Lebensleistung anerkennen. Drucksache18/12584 [Volltext](#)
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne** 2020: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. In: WSI-Mitteilungen 73 (4), S. 290–297
- Gühne, Michael, Markwardt, Gunther** 2014: Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Neue Einsichten. In: ifo Dresden berichtet 03/2014, S. 372–44
- Hank, Karsten / Buber, Isabell** 2009: Grandparents Caring for their Grandchildren: Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. In: Journal of Family Issues 30 (1), S. 53–73
- Hoening, Ragnar** 2013: Wege zur Vereinheitlichung des Rentenrechts. In: Sozialer Fortschritt 7/2013, S. 188–195 [Abstract](#)
- Jansen, Andreas** 2016: Der Stand der Lohnkonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland und damit einhergehende Konsequenzen für die Angleichung des Rentenrechts. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Forschung 2016-02 [Volltext](#)
- Jansen, Andreas** 2017: Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland – Implikationen für die Angleichung des Rentenrechts. In: WSI-Mitteilungen 70 (4), S. 237–247
- Kluge, Jan / Weber, Michael** 2016: Was erklärt die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland? In: ifo Dresden berichtet 02/2016, S. 3–9



- Krippendorf, Walter / Biehler, Hermann / Holst, Gregor / Schwarz-Kocher, Martin** 2015: Kennziffer „Produktivität“. Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland, Frankfurt/Main: Otto-Brenner-Stiftung
- Ochsner, C. / Weber, M.** 2014: Die Kleinteiligkeit der ostdeutschen Wirtschaft – dynamisch betrachtet. In: ifo Dresden berichtet 05/2014, S. 22–33
- Schott, Josef** 2017: Die Ost-West-Rentenangleichung durch das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz. Informationen der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung [Volltext](#)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI)** aktuellste Fassung: Gesetzliche Rentenversicherung [Volltext](#)
- Steffen, J.** 2015: Trotz großer Lohnkluft zwischen Ost und West – Rentenangleichung und Ende der „Hochwertung“ sind überfällig. Internetdokument [Volltext](#)
- Vierteljährliche Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes** 2020: Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich, Fachserie 16 Reihe 2.1.; 4. Quartal 2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder** 2020 Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2019. Vorabversion zu Reihe 1, Länderergebnisse Band 2
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)** 2020: Ost-West-Unterschiede: 17 Prozent weniger Gehalt. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung [Volltext](#)
- Wolf, Christof / Best, Henning** 2010: Lineare Regression. In Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

### Anhang 1: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse; Männer; 2018; Berücksichtigung von Tarifbindung und Betriebsgröße

	<i>Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen</i>		
	Leermodell	Reduziertes Modell	Gesamtmodell
<b>Regionale Zuordnung</b>			
Ostdeutschland	-733,59***	-746,79***	-669,25***
<b>Soziodemographische Merkmale</b>			
Alter		7,89***	10,88***
Gute Gesundheit		172,59***	201,75***
Mittlere Gesundheit		60,01	77,34
Schlechte Gesundheit		<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
Direkter MH		-23,09	18,96
Indirekter MH		-38,93	-39,59
Kein Migrationshintergrund		<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
Schul- und Berufsausbildung in Jahren		148,53***	141,59***
<b>Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses</b>			
Vereinbarte Arbeitszeit		67,90***	62,96***
Betriebszugehörigkeitsdauer		39,12***	29,45***
<b>Beruflicher Status</b>			
Un- und angelernte Arbeiter		-787,07***	-687,00***
Facharbeiter; Polier		-182,49***	-200,79***
Einfache Angestellte		-736,61***	-629,89***
Qualifizierte Angestellte		-45,21	-64,15*
Hochqualifizierte Angestellte		1.751,38***	1.581,83***
<b>Betriebs- und Branchenmerkmale</b>			
Weniger als 20 Beschäftigte			-491,06***
20- unter 200 Beschäftigte			-289,11***
200- unter 2000 Beschäftigte			<i>Referenz</i>
2000 und mehr Beschäftigte			445,43***
Herstell. v. Verbrauchsgütern			-215,66**
Produktionsgüterindustrie			418,30***
Investitionsgüterindustrie			514,27***
Baugewerbe			4,21
Energie, Wasser, Entsorgung			-184,59***
Niedrig entlohnte DL-Branchen			-383,62***
Finanz- und Kreditgewerbe			553,20***
Unternehmensnahe DL			132,90**
Öffentliche Verwaltung			-360,09***
Erziehung und Unterricht			-600,72***
Gesundheits- und Sozialwesen			121,79
Tarifbindung			-116,54
N	7.563	7.563	7.563
R2	0,0179	0,4944	0,5387
VIF		1,53	1,66

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels

## Anhang 2: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse; Frauen; 2018; Berücksichtigung von Tarifbindung und Betriebsgröße

	<i>Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen</i>		
	Leermodell	Reduziertes Modell	Gesamtmodell
<b>Regionale Zuordnung</b>			
Ostdeutschland	114,26***	-296,25***	-250,16***
<b>Soziodemographische Merkmale</b>			
Alter		5,15***	5,75***
Gute Gesundheit		23,84	42,49
Mittlere Gesundheit		-48,03	-34,15
Schlechte Gesundheit		Referenz	Referenz
Direkter MH		89,27***	95,47***
Indirekter MH		28,40	36,28
Kein Migrationshintergrund		Referenz	Referenz
Schul- und Berufsausbildung in Jahren		119,26***	105,14***
<b>Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses</b>			
Vereinbarte Arbeitszeit		69,24***	66,14***
Betriebszugehörigkeitsdauer		26,70***	19,32***
<b>Beruflicher Status</b>			
Un- und angelernte Arbeiter		-433,47***	-404,32***
Facharbeiter; Polier		-242,92***	-188,44***
Einfache Angestellte		-359,16***	-321,97***
Qualifizierte Angestellte		84,11***	28,46
Hochqualifizierte Angestellte		951,44***	886,27***
<b>Betriebs- und Branchenmerkmale</b>			
Weniger als 20 Beschäftigte			-215,36***
20- unter 200 Beschäftigte			-122,83***
200- unter 2000 Beschäftigte			Referenz
2000 und mehr Beschäftigte			210,73***
Herstell. v. Verbrauchsgütern			-215,46**
Produktionsgüterindustrie			229,81***
Investitionsgüterindustrie			322,83***
Baugewerbe			36,07
Energie, Wasser, Entsorgung			-178,69***
Niedrig entlohnte DL-Branchen			-312,30***
Finanz- und Kreditgewerbe			259,78***
Unternehmensnahe DL			-12,89
Öffentliche Verwaltung			-14,59
Erziehung und Unterricht			3,05
Gesundheits- und Sozialwesen			-117,61***
Tarifbindung			125,14***
N	7.526	7.526	7.526
R2	0,000	0,5998	0,6283
VIF		1,34	1,53

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels

### Anhang 3: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse; Männer; 2018; ohne Berücksichtigung von Tarifbindung und Betriebsgröße

	<i>Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen</i>		
	Leermodell	Reduziertes Modell	Gesamtmodell
<b>Regionale Zuordnung</b>			
Ostdeutschland	-733,59***	-746,79***	-669,25***
<b>Soziodemographische Merkmale</b>			
Alter		7,89***	8,04***
Gute Gesundheit		172,59***	180,19***
Mittlere Gesundheit		60,01	60,87
Schlechte Gesundheit		Referenz	Referenz
Direkter MH		-23,09	9,16
Indirekter MH		-38,93	-22,44
Kein Migrationshintergrund		Referenz	Referenz
Schul- und Berufsausbildung in Jahren		148,53***	148,70***
<b>Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses</b>			
Vereinbarte Arbeitszeit		67,90***	65,12***
Betriebszugehörigkeitsdauer		39,12***	34,99***
<b>Beruflicher Status</b>			
Un- und angelernte Arbeiter		-787,07***	-687,00***
Facharbeiter; Polier		-182,49***	-200,79***
Einfache Angestellte		-736,61***	-629,89***
Qualifizierte Angestellte		-45,21	-64,15*
Hochqualifizierte Angestellte		1.751,38***	1.581,83***
<b>Branchenmerkmale</b>			
Herstell. v. Verbrauchsgütern			-291,04***
Produktionsgüterindustrie			475,58***
Investitionsgüterindustrie			609,54***
Baugewerbe			-185,12*
Energie, Wasser, Entsorgung			-130,57**
Niedrig entlohnte DL-Branchen			-438,05***
Finanz- und Kreditgewerbe			523,30***
Unternehmensnahe DL			53,57
Öffentliche Verwaltung			-195,82***
Erziehung und Unterricht			-560,41***
Gesundheits- und Sozialwesen			139,02*
N	7.563	7.563	7.563
R2	0,0179	0,4944	0,5173
VIF		1,53	1,61

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels

#### Anhang 4: Koeffizienten und Maßzahlen der linearen Regressionsanalyse; Frauen; 2018; ohne Berücksichtigung von Tarifbindung und Betriebsgröße

	<i>Bruttomonatsentgelt inkl. Jahressonderzahlungen</i>		
	Leermodell	Reduziertes Modell	Gesamtmodell
<b>Regionale Zuordnung</b>			
Ostdeutschland	114,26***	-296,25***	-282,46***
<b>Soziodemographische Merkmale</b>			
Alter		5,15***	4,13***
Gute Gesundheit		23,84	24,64
Mittlere Gesundheit		-48,03	-46,93
Schlechte Gesundheit		Referenz	Referenz
Direkter MH		89,27***	91,68***
Indirekter MH		28,40	31,28
Kein Migrationshintergrund		Referenz	Referenz
Schul- und Berufsausbildung in Jahren		119,26***	109,61***
<b>Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses</b>			
Vereinbarte Arbeitszeit		69,24***	68,36***
Betriebszugehörigkeitsdauer		26,70***	23,35***
<b>Beruflicher Status</b>			
Un- und angelernte Arbeiter		-433,47***	-422,21***
Facharbeiter; Polier		-242,92***	-221,46***
Einfache Angestellte		-359,16***	-324,75***
Qualifizierte Angestellte		84,11***	46,45**
Hochqualifizierte Angestellte		951,44***	921,97***
<b>Branchenmerkmale</b>			
Herstell. v. Verbrauchsgütern			-286,38**
Produktionsgüterindustrie			240,03***
Investitionsgüterindustrie			346,74***
Baugewerbe			-55,00
Energie, Wasser, Entsorgung			-137,91***
Niedrig entlohnte DL-Branchen			-341,88***
Finanz- und Kreditgewerbe			280,13***
Unternehmensnahe DL			-89,13**
Öffentliche Verwaltung			78,49**
Erziehung und Unterricht			70,36**
Gesundheits- und Sozialwesen			-105,45***
N	7.526	7.526	7.526
R2	0,000	0,5998	0,6283
VIF		1,34	1,49

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels

## Der Autor:

**Dr. Andreas Jansen**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung  
Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität

Kontakt: [andreas.jansen@uni-due.de](mailto:andreas.jansen@uni-due.de)

IAQ-Report 2021-01

Redaktionsschluss: 16.12.2020

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen  
47048 Duisburg

**Redaktion:**

Claudia Braczko  
[claudia.braczko@uni-due.de](mailto:claudia.braczko@uni-due.de)

Martin Brussig  
[martin.brussig@uni-due.de](mailto:martin.brussig@uni-due.de)

**IAQ im Internet**

<http://www.iaq.uni-due.de/>

**IAQ-Reports:**

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/73831

**URN:** urn:nbn:de:hbz:464-20210118-080547-0

Alle Rechte vorbehalten.