

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Martin Koller

Regionale Lohnstrukturen

20. Jg./1987

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Regionale Lohnstrukturen

Martin Koller*)

Das in einer Region erzielbare Einkommen ist eine der wichtigsten Diagnose- und Zielvariablen der regionalen Struktur- und Arbeitsmarktpolitik. Im folgenden werden einige neuere empirische Befunde zur regionalen Lohnstruktur vorgestellt, die eine Fortführung der Diskussion zu diesem vielschichtigen Thema auf eine sachlich breitere Basis stellen können. Im Vordergrund der Analyse steht die Frage nach dem Lohngefälle *zwischen* den Regionen, *innerhalb* der Regionen und der *Entwicklung* dieser regionalen Lohnstrukturen.

Bisher waren der empirischen Analyse (vor allem auch in regionaler Hinsicht) enge Grenzen gesteckt. Die Beschäftigtenstatistik erlaubt eine Aufschlüsselung der erfaßten Bruttolohnsumme (1984: insgesamt 664 Milliarden DM) nach einzelnen Gebietseinheiten, nach Wirtschaftsgruppen, pro Kopf oder pro Fall, je Tag oder pro Jahr.

Die Ergebnisse zeigen einen durchschnittlichen Bruttojahreslohn, der doch um einiges unter den Angaben liegt, die auf der Basis „zusammengesetzter“ Teilstatistiken ermittelt wurden: Der Jahresverdienst lag 1984 z. B. bei 29161 DM (für Männer bei ca. 34400 DM, für Frauen bei 21 300 DM brutto; nur ein Teil dieser Lohndifferenz von über 60% ist auf Teilzeiteffekte zurückzuführen). Die Streuungen der Durchschnittsverdienste über die Regionen sind wesentlich *größer*, als es bisherige Untersuchungen vermuten ließen: Die höchsten Jahresverdienste werden in dienstleistungsorientierten Industrieregionen erzielt, die niedrigsten in ländlich geprägten Gebieten. Dabei ergeben sich Unterschiede in den regionalen Durchschnittsverdiensten, die in den Extremen im Verhältnis 1 : 2 oder gar darüber hinaus streuen. Auch bei den Tagessätzen treten erhebliche Differenzen auf: Der durchschnittliche Wert von Wolfsburg oder Düsseldorf liegt z. B. um 65 Prozent über dem von Cham, Freyung-Grafenau oder Pirmasens (ähnliches gilt für die Unterschiede in den Branchen).

Die Entwicklung dieser Lohnstrukturen zeigt eine erhebliche *Dynamik* im Konjunkturverlauf, die wesentlich durch das regionale Gefälle der Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. der Arbeitslosigkeit geprägt wird.

Gliederung

1. Die gegenwärtige Diskussion: Eine kurze Skizze
2. Neue empirische Ergebnisse
3. Regionale Lohnstrukturen
 - a) Einkommensgefälle zwischen den Regionen
 - b) Einkommensgefälle zwischen Regions typen
 - c) Einkommensgefälle innerhalb der Regionen und Regionstypen
4. Lohndifferenzen nach Personengruppen
5. Lohndifferenzen in den Wirtschaftszweigen
6. Zur Entwicklung der Lohnstrukturen
7. Arbeitsmarkt und regionale Lohnstruktur: Die Dominanz des Beschäftigungspotentials
8. Offene Fragen

1. Die gegenwärtige Diskussion: Eine kurze Skizze

Die Diskussion zum Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung ist ein Evergreen der wirtschaftspolitischen Debatte; die Literatur hierzu füllt Bibliotheken.¹⁾ In jüngster Zeit wird diese Diskussion nun verstärkt unter den Aspekten der Lohnstruktur und der Lohnflexibilität geführt. Dabei wird die Klärung wichtiger Fragen durch die wirtschafts- und verteilungspolitischen Aspekte dieses Themas nicht gerade erleichtert. Die Akzentuierung politischer Positionen ist gelegentlich überdeutlich; manche „Vorhaltungen“ werden immer wieder formuliert, ohne daß neuere Befunde aus der theoretischen und empirischen Analyse genügend Berücksichtigung finden würden. Aus der Fülle der Stellungnahmen seien deshalb hier nur Aussagen des Sachverständigenrates zitiert – und auch diese nur, soweit sie sich mit der Lohnstruktur und der Flexibilität der Lohnstruktur befassen.

Vor zehn Jahren sah der Rat noch in der durchschnittlichen Lohnhöhe und in der Lohnquote die dominante Erklärung für die Arbeitslosigkeit.²⁾ In den neueren Empfehlungen des Rates stehen dagegen nicht mehr die Zusammenhänge zwischen den Aggregatsgrößen Lohnniveau und Beschäftigung im Vordergrund. Vielmehr nimmt sich der Sachverständigenrat jetzt der negativen Beschäftigungswirkungen einer „falschen“ Lohnstruktur an, die den herrschenden Angebots- und Nachfragebedingungen nicht entsprechen. Im Gutachten von 1984/85 wird so vor allem „eine stärkere Spreizung der Tarifabschlüsse“ empfohlen³⁾. Die Löhne müßten danach nach Branchen, Regionen und Qualifikationen wieder stärker differenziert werden, wenn den unterschiedlichen Ertragsprofilen Rechnung getragen werden sollte. Nur mit einer flexibleren Lohnstruktur gelinge es, Arbeitslose auf einen ihrer Eignung entsprechenden Arbeitsplatz zu integrieren. „Mehr Markt am Arbeitsmarkt“ soll bei der Überwindung vor allem der strukturellen Schwerpunkte der Arbeitslosigkeit helfen.

*) Martin Koller ist wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Erläuterungen zur Datenbasis und Methodik enthält der Anhang von Winfried Wermter, VDir. in der Unterabteilung Statistik der BA. Die Auswertungen dieser umfangreichen (und anfangs ziemlich unzugänglichen) Gesamtdaten wurden durch S. Sirtl und W. Schiebel (beides EDV-Fachleute im IAB) aufbereitet, denen hier ausdrücklich gedankt sei.

¹⁾ Das IAB hat dieser Diskussion in einem Schwerpunktheft „Löhne und Beschäftigung“ Raum gegeben; vgl. MittAB 3/1978. Siehe z.B. auch Kalmbach P., Lohnhöhe und Beschäftigung: Ein Evergreen der wirtschaftspolitischen Debatte, in: Wirtschaftsdienst VII/1985, S. 370 ff. oder Bombach G., Lohnniveau, Lohnstruktur und Beschäftigung; beim Expertengespräch der List-Gesellschaft, Diskussionspapier 102, Düsseldorf Nov. 1985, oder den später häufig zitierten empirischen Beitrag von Soltwedel R., D. Spinanger, in: MittAB 2/1976, S. 118 ff.

²⁾ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, JG 1976/77, „Zeit zum Investieren“, TZ 431 oder nochmals zehn Jahre früher, in: Stabilität und Wachstum“, TZ 103 ff.; sowie JG 1977/78, TZ 297.

³⁾ Siehe ebenda, JG 1984/85, TZ 376.

Unterschiedliche Rentabilitätspositionen und Knappheitsverhältnisse an den Teilarbeitsmärkten sollen sich in einer marktgerechten Lohnstruktur widerspiegeln (entsprechend den neoklassischen Modellvorstellungen eines umfassenden Lohnwettbewerbs). Da die Feststellung einer „marktgerechten Lohnstruktur“ naturgemäß erhebliche theoretische und empirische Schwierigkeiten bereitet, wird deshalb zumeist mit einer Art Umkehrschluß argumentiert:

Wenn bei einer veränderten Arbeitsnachfrage bzw. einem Strukturwandel in der Rentabilitätsposition eine zunächst marktgerechte Lohnstruktur stabil (unverändert) bleibt, entsteht auf den Teilarbeitsmärkten steigende Arbeitslosigkeit. Durch eine marktwidrige Nivellierung der Lohnstruktur werden deren Indikator- und Lenkungsfunktion gestört.

Entsprechend wird zur Stützung dieser These auf eine ungleiche Verteilung der Arbeitslosigkeit nach Regionen, Branchen und Qualifikationen verwiesen – als Ergebnis zu starrer oder nicht genügend ausdifferenzierter Lohnstrukturen. Da es hier vor allem auf die Abweichung von optimalen Strukturen ankommt, wird insbesondere eine zunehmende Ungleichverteilung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (nach Regionen) betont.

Dieser Beitrag folgt einem eher bescheidenen (wenngleich notwendigen) deskriptiven Ansatz. Die empirischen Ergebnisse provozieren weitere Fragen, die einer Klärung und Einbindung in die sog. Theoriediskussion bedürfen: „Just as archaeologists have two sources of information on ancient civilizations – artifacts and writings – so an observer of economic activity has two sources of information on the labor market: he can examine the observed distribution of wages and employment, or he can turn to the economic literature for a view of how wages and employment are determined. There are problems of a striking mismatch between observed data and theory, but within the theoretical literature is another peculiar phenomenon. At least four different theories of the labor market present themselves. Equilibrium price-auction economics, Keynesian macro-economics, monetarists' macro-economics, and labor economics all have different theories to explain what occurs. The theories are mutually inconsistent, but each has its advocates and economic practitioners.“

⁴⁾ Vgl. Thurow, L., *Dangerous Currents. The State of Economics*, New York 1983, S. 181.

Als Ergänzung zu diesem empirischen Beitrag sei auf die Darstellung der theoretischen und politischen Diskussion zur Lohnflexibilität von D. Harges (forthcoming paper) hingewiesen.

⁵⁾ Siehe zu den methodischen Abgrenzungen auch Cramer U., *Zur Stabilität der Beschäftigung*, in: *MittAB* 2/1986. Die Ergebnisse wurden auch zur Neuabgrenzung der Fördergebiete verwendet.

⁶⁾ Ein Beitrag in den *MittAB* zur regionalen Verteilung und Entwicklung des Beschäftigungsvolumens ist in Vorbereitung.

⁷⁾ Dieses beitragspflichtige Arbeitsentgelt entspricht 85% der gesamten Bruttolohn- und Gehaltssumme, die in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ausgewiesen wird. Es „fehlen“ also die Verdienste der nicht beitragspflichtigen Arbeitnehmer (z. B. der Beamten und Wehrpflichtigen) in Höhe von ca. 13% und die Einkommensteile, die die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten, in Höhe von 1,7%. Vgl. hierzu *Wirtschaft und Statistik* 11/1986, S. 861 ff.

⁸⁾ Siehe u. a. Kühn D., *Empirische Analyse der interregionalen Lohn- und Gehaltsstruktur in der Verarbeitenden Industrie*, Berlin 1977, oder Hoppen E., in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 191/1977 oder Keller U., *Zur Bestimmung regionaler Verdienstparitäten, in: Raumordnung und Raumforschung* 3/1982 oder Bellmann L., *Regionale Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland*, ebenda sowie die periodischen Veröffentlichungen in den statistischen Diensten. Nach den hier vorliegenden Ergebnissen kann die gelegentlich geäußerte Vermutung, eine Senkung des Spitzensteuersatzes komme auch dem deutschen Facharbeiter zugute, nicht bestätigt werden.

So L. Thurow in der Einleitung seines Arbeitsmarktkapitels, das er bezeichnenderweise mit „A Sargasso Sea of Economic Shipwrecks“ überschrieben hat.⁴⁾

2. Neue empirische Ergebnisse

Im folgenden werden einige neuere empirische Befunde zur regionalen Lohnstruktur vorgestellt, die eine Fortführung der Diskussion zu diesem vielschichtigen Thema wenigstens in einigen Teilen auf eine sachlich breitere Basis stellen können. Datenbasis und Methodik der Analyse werden im Anhang näher beschrieben. Im Vordergrund der Analyse steht die Frage nach dem Lohngefälle *zwischen* den Regionen, *innerhalb* der Regionen und der *Entwicklung* dieser regionalen Lohnstrukturen.⁵⁾

Das hier ausgewertete Bruttomaterial der Beschäftigtenstatistik enthält neben den üblichen Beständen auch Informationen über die Stromgrößen. Dies erlaubt die Unterscheidung von beschäftigten Personen und einzelnen Beschäftigungsverhältnissen, sowie – was hier besonders interessiert – die Erfassung aller Zeiträume, in denen ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt wurde.⁶⁾ Alle Einkommensdaten aus diesem Jahreszeitraum-Material beziehen sich auf den Bruttolohn (einschl. der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge).

Das Material erlaubt eine Aufschlüsselung der gesamten Bruttolohnsumme (1984: insgesamt 664 Milliarden DM) nach einzelnen Gebietseinheiten (z.B. entfallen auf den Stadtkreis München im selben Jahr 23,8 Milliarden DM), nach Wirtschaftsgruppen, *pro Kopf* oder *pro Fall, je Tag* oder *pro Jahr*.⁷⁾

Die Ergebnisse zeigen einen durchschnittlichen Bruttojahreslohn, der doch um einiges *unter* den Angaben liegt, die auf der Basis „zusammengesetzter“ Teilstatistiken ermittelt wurden. Die *Streuungen* der Durchschnittsverdienste über die Regionen sind wesentlich *größer*, als es bisherige Ergebnisse zur regionalen Lohnstruktur (zumeist auf der Basis von Stunden- und Wochenlöhnen, mit Eingruppierung in Lohngruppen) vermuten ließen.⁸⁾ Die Entwicklung dieser Lohnstrukturen zeigt eine *erhebliche Dynamik* im Konjunkturverlauf, die wesentlich durch das regionale Gefälle der Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. der Arbeitslosigkeit geprägt wird.

3. Regionale Lohnstrukturen

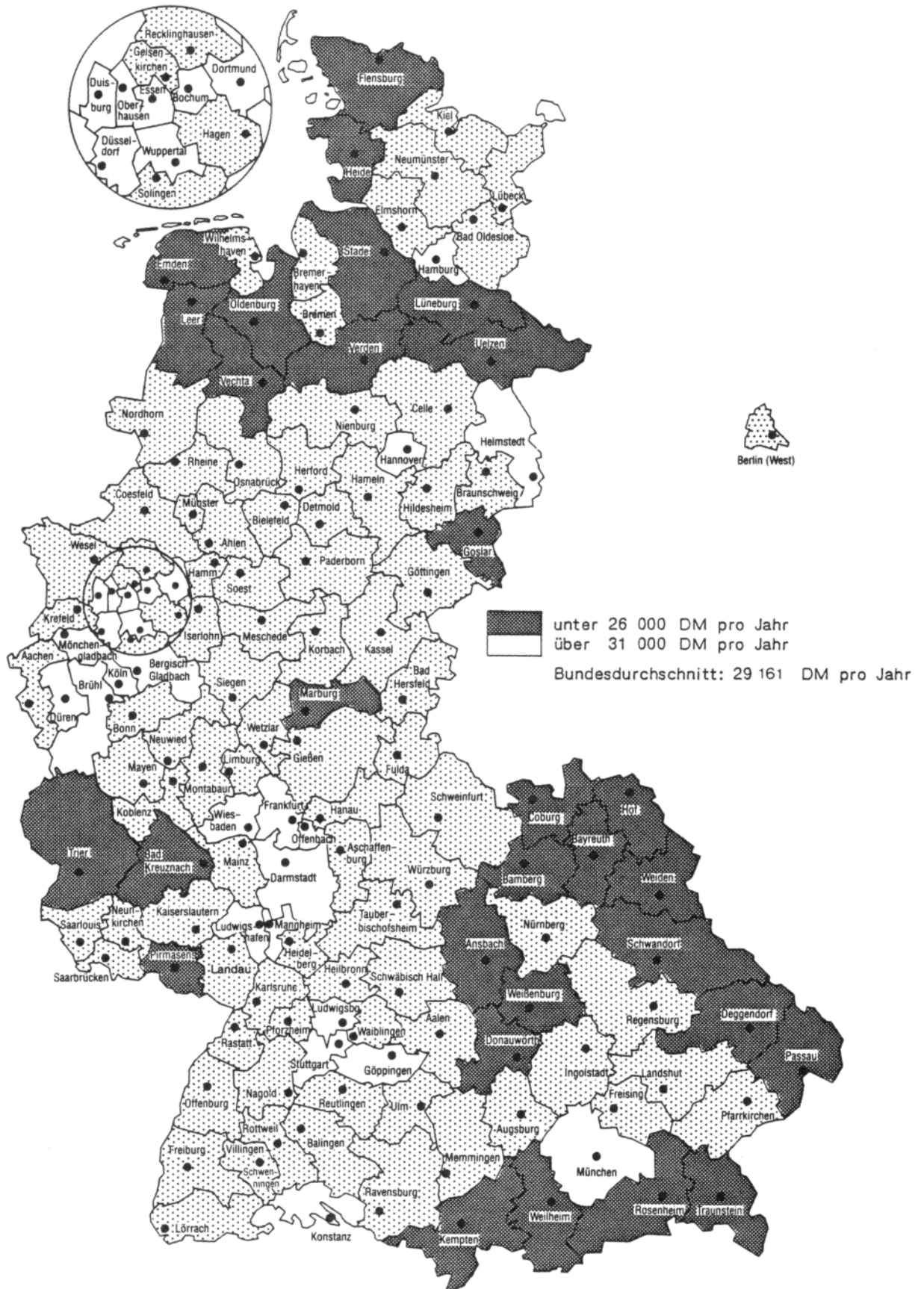
Für eine Analyse der regionalen Lohn- oder Einkommensstrukturen können zwei grundsätzlich verschiedene Ansätze mit entsprechend verschiedenen Erkenntniszielen gewählt werden: Dabei handelt es sich – aus betrieblicher Sicht besonders interessant – um den regional variierenden Lohnsatz; zum anderen um das durch unterschiedliche Arbeitszeitstrukturen (z.B. Saison, unterschiedliche Teilzeitquoten usw.) regional verschieden erzielbare Einkommen.

Die folgenden Ausführungen bringen schwerpunktmäßig Angaben zu den erzielbaren Einkommen in den Regionen. Um die Unterschiede zum ebenfalls variierenden Lohnsatz aufzuzeigen, werden aber auch Angaben zu den faktisch erzielten Tagesverdiensten, die der Lohnsatz-Struktur sehr nahe kommen, gemacht.

a) Einkommensgefälle zwischen den Regionen

Auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke streuen die durchschnittlichen Jahreslöhne (pro Kopf) zwischen

Schaubild 1: Zur regionalen Lohnstruktur: Arbeitsmarktreionen mit relativ hohen und relativ niedrigen Jahreslöhnen*



* durchschnittliche Jahreslöhne (pro Kopf brutto) je Region 1984 nach AA-Bezirken
 Quelle: Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

DM 23 185 im Arbeitsamt Leer und DM 34421 im Arbeitsamt Frankfurt a. M.

Der entsprechende Wert im Bundesgebiet liegt bei DM 29161. Schaubild 1 vermittelt einen ersten Überblick über die regionale Verteilung guter und schlechter Verdienstmöglichkeiten.

Zu den Regionen mit relativ hohen Jahresdurchschnittsverdiensten gehören die Ballungsgebiete im Rhein-Ruhrgebiet und in der Rhein-Main-Region, der Großraum Stuttgart (Arbeitsämter Ludwigsburg, Stuttgart, Göppingen), München, Hamburg, Hannover und Helmstedt. Hierunter sind also Teilarbeitsmärkte mit – relativ gesehen – günstigen Arbeitsmarktbedingungen, aber auch Regionen, die zwar früher zu Kerngebieten des Wirtschaftswachstums gehörten, in neuerer Zeit allerdings durch besonders drängende Arbeitsmarktprobleme gekennzeichnet sind.⁹⁾

Am anderen Ende der Skala rangieren Regionen, die seit

längerer Zeit als strukturschwache Gebiete gekennzeichnet sind. So vor allem die Gebiete im Südosten und Norden Bayerns, die Arbeitsamtsbezirke Ansbach, Weißenburg und Donauwörth, das Alpenvorland sowie die ländlichen Gebiete des Emslandes, von Nord-Niedersachsen und Ost-Holstein; außerdem die Arbeitsamtsbezirke Trier, Bad Kreuznach und Pirmasens. Auf den ersten Blick wird deutlich, daß zwar viele Regionen mit relativ niedrigen Verdienstmöglichkeiten im Zonenrandgebiet liegen, andererseits aber die Jahresverdienste dieser Region nicht überall gleich schlecht ausfallen – das Beispiel Helmstedt ist hier besonders augenfällig. Ebensowenig ist, zumindest bei diesem Indikator der Regionalpolitik, das so häufig strapazierte Klischee vom Nord-Süd-Gefälle brauchbar.

Diese regionalen Durchschnittswerte hängen natürlich vom Zuschnitt und von der Größe der für den Vergleich gewählten Gebietseinheiten ab. Wenn man die durchschnittlichen Jahreslöhne z. B. auf der Basis der 179 Arbeitsmarktregionen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ ermittelt, so ergeben sich Lohnunterschiede, die in den Extremen bis zum Verhältnis 1: 2 streuen: Für die Arbeitsmarktregionen Wolfsburg und Düsseldorf wurden Werte von 130 bzw. 119 errechnet, für

⁹⁾ Siehe hierzu Koller M., H. Kridde, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Regionen. Strukturen und Entwicklungslinien, in: MittAB 3/ 1986, S. 385, ff.

Übersicht 1: „Lohnsatz“-Strukturen 1984:

Regionale Unterschiede in den Tagesverdiensten – jeweils höchster oder niedrigster Regionalwert* –

Bundesländer – regionale Extremwerte im Kreis . . .	Verdienst pro Tag (in DM, brutto) . . .			
	Gesamtdurchschnitt		Deutsche Männer	
	1		2	
Schleswig-Holstein	84,-		100,-	
höchster Regionalwert in ...	Kiel	91,-	Kiel	108,-
niedrigster Regionalwert in ...	Nordfriesland u. a.	75,-	Nordfriesland u. a.	89,-
Hamburg	102,-		120,-	
Niedersachsen	87,-		102,-	
höchster Regionalwert in ...	Wolfsburg	114,-	Wolfsburg	126,-
niedrigster Regionalwert in ...	Wittmund	73,-	Wittmund	88,-
Bremen	94,-		111,-	
Nordrhein-Westfalen	94,-		110,-	
höchster Regionalwert in ...	Leverkusen	111,-	Leverkusen	126,-
niedrigster Regionalwert in ...	Hoexter	82,-	Coesfeld u. a.	94,-
Hessen	95,-		110,-	
höchster Regionalwert in ...	Frankfurt/M.	109,-	Frankfurt/M.	126,-
niedrigster Regionalwert in ...	Vogelsbergkreis	78,-	Vogelsbergkreis	92,-
Rheinland-Pfalz	87,-		101,-	
höchster Regionalwert in ...	Ludwigshafen	110,-	Ludwigshafen	125,-
niedrigster Regionalwert in ...	Pirmasens	69,-	Pirmasens	84,-
Saarland	90,-		103,-	
höchster Regionalwert in ...	Stadtverb. Saarbr.	93,-	Stadtverb. Saarbr.	106,-
niedrigster Regionalwert in ...	St. Wendel	79,-	St. Wendel	92,-
Baden-Württemberg	92,-		110,-	
höchster Regionalwert in ...	Stuttgart	105,-	Böblingen	126,-
niedrigster Regionalwert in ...	Emmendingen	82,-	Breisgau-Hochschwarzwald u. a.	93,-
Bayern	87,-		102,-	
höchster Regionalwert in ...	München	106,-	Erlangen	126,-
niedrigster Regionalwert in ...	Freyung Grafenau u. a.	72,-	Cham	82,-
Berlin	92,-		109,-	

* in der regionalen Verteilung am 30. 6. 1984

Rothenburg ob der Tauber und Cham dagegen nur Niveauewerte von 64 bzw. 58 (Bundesdurchschnitt = 100).

Wenn man in der regionalen Gliederung noch weiter „herunter“ geht, so ändert sich zwar nicht das grundsätzliche Bild der regionalen Verteilung von armen und reichen Regionen, aber es wechseln die Ortsnamen, die jeweils an der Spitze oder am Ende dieser Rangliste stehen. Auf Kreisbasis wurde der höchste Wert für die Stadt Wolfsburg mit DM 37794 und der niedrigste Wert im Landkreis Freyung-Grafenau mit DM 21332 errechnet.

Es bleibt die Frage, wie sich die regionale Verdienststruktur darstellt, wenn man die angesprochenen Lücken der Beschäftigtenstatistik auffüllt. Eine derartige Berechnung wurde vom *Statistischen Bundesamt* vorgenommen. Danach führt eine Hinzurechnung der Einkommensteile, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, zu einer Anhebung der Mittelwerte um ca. 2% und zu einer Zunahme der Streuung zwischen den regionalen Extremwerten um ca. 10%.¹⁰⁾

In der traditionellen Diskussion zur Lohnstruktur (wie sie eingangs beschrieben wurde) stehen bisher allerdings weniger die Unterschiede im Jahreseinkommen im Vordergrund als vielmehr die Variationen im *Lohnsatz*. Auch aus

betriebswirtschaftlicher Sicht sind die Lohnkosten pro Stunde oder pro Arbeitstag von größerem Interesse. Regionale Unterschiede im Lohnsatz könnten bei Standortentscheidungen eine dominante Rolle spielen. Die bereits erwähnten Unterschiede in den Lohnsätzen, angelehnt durch die Strukturen der Tagesverdienste, werden in Übersicht I dargestellt.

Dabei treten erhebliche regionale Differenzen bei den Tagessätzen auf: Der Durchschnittswert von Wolfsburg liegt um 65 % über dem von Cham oder Pirmasens. Auch wenn man den Vergleich für deutsche männliche Arbeitnehmer anstellt, ist das Bild nicht wesentlich anders (obwohl damit Verzerrungen durch Teilzeiteffekte weitgehend ausgeschlossen sind). In Schaubild 2 ist die regionale Verteilung grob ins Bild gesetzt.

b) Einkommensgefälle zwischen Regionstypen

Der in einer Region erzielbare Durchschnittsverdienst hängt u. a. natürlich von den strukturellen Gegebenheiten der Region ab – z. B. von der Wirtschaftsstruktur und der Zentralität. Um diese Unterschiede in einem ersten (relativ groben) Ansatz zu eliminieren, wurden die Teilregionen zu *Regionstypen* zusammengefaßt, die im Hinblick auf die Wirtschaftsstruktur und die Besiedlungsdichte vergleichbare Merkmale aufweisen. Die dabei verwendeten Muster entsprechen denen der laufenden Raumbearbeitung durch die Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung.

Dabei zeigt sich, daß die Verdienstmöglichkeiten nach wie vor auf dem Lande geringer sind als in den Städten und Ballungsgebieten.¹¹⁾ Es gibt also ein typisches Gefälle von „innen nach außen“ (vgl. Schaubild 3).

¹⁰⁾ Ergebnisse für 1982 auf der Basis der „Klemmer“-Regionen; Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft zur Neuabgrenzung der Fördergebiete 1986.

¹¹⁾ Die Mittelwerte der Tagesverdienste liegen im Ballungsgebiet bei 99,- DM brutto, in ländlichen Regionen bei 81,- DM (Werte für 1984). Siehe hierzu auch Hoehn, Th., M. Reichte, Einkommensdisparitäten im Zentren-Peripherie-Kontext in der Schweiz, in: Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, 21 1986.

Schaubild 2: Zur regionalen Lohnstruktur:¹⁾ Die Regionen mit den höchsten und niedrigsten Tagesverdiensten 1984

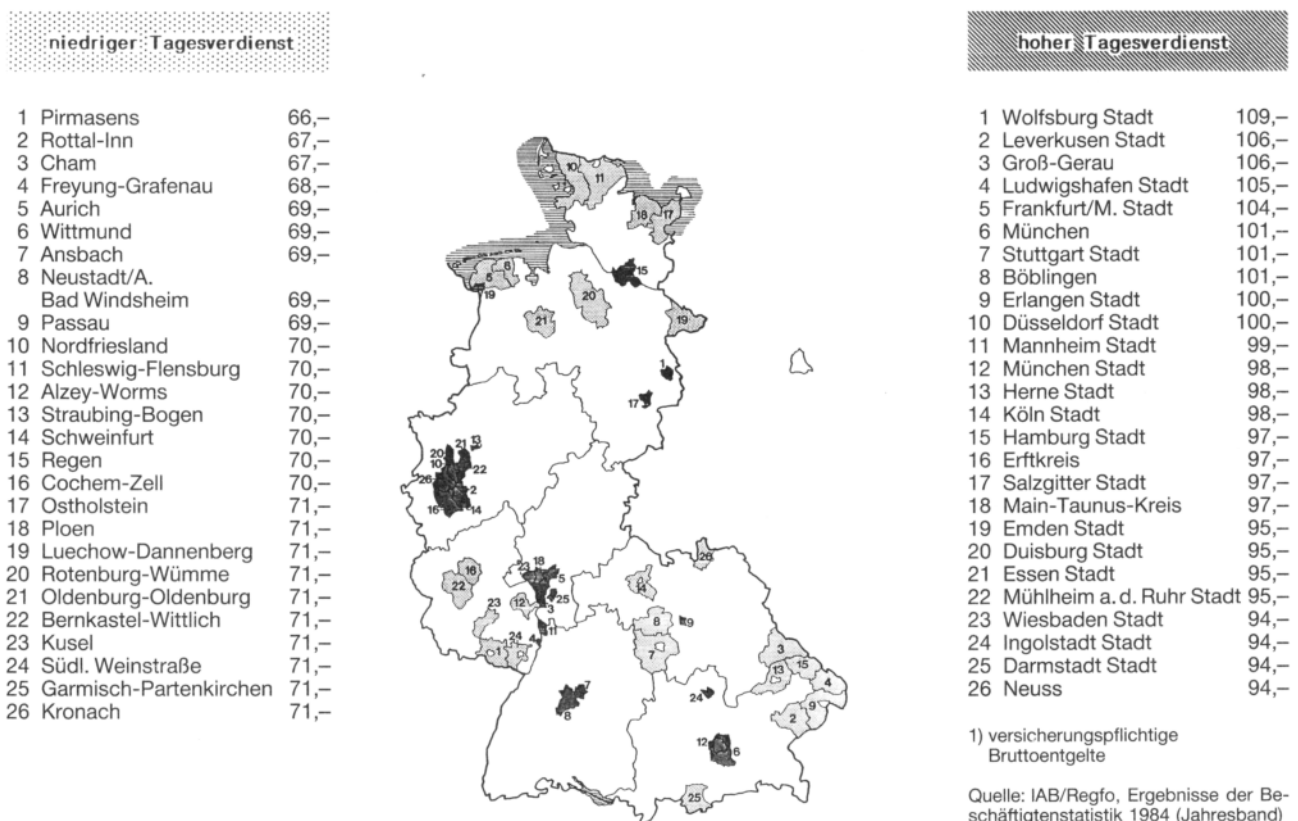
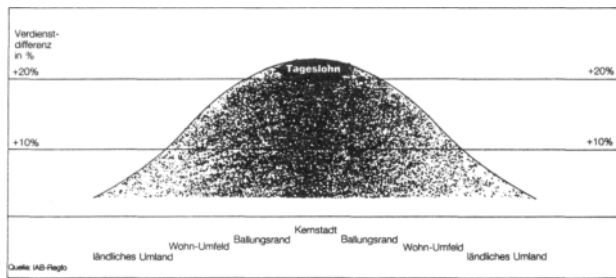
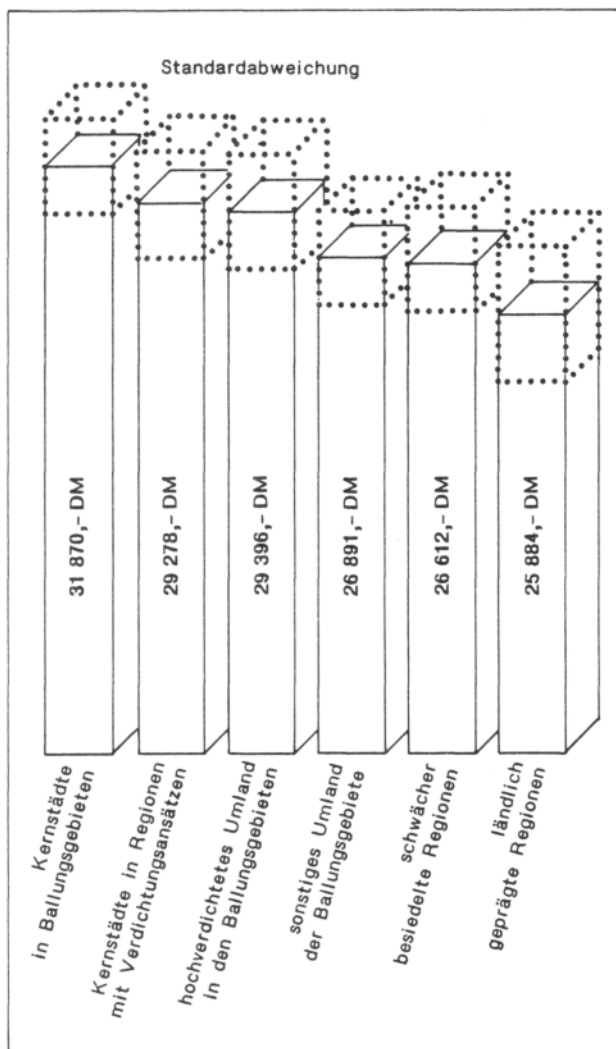


Schaubild 3: Typisches Verdienstgefälle von „innen nach außen“



In den Kernstädten der Ballungsgebiete liegt der jährliche Durchschnittsverdienst pro Kopf mit fast 32 000 DM erheblich über dem entsprechenden Bruttolohn, der in ländlich geprägten („abgelegenen“) Regionen erzielt werden konnte; vgl. Schaubild 4.

Schaubild 4: Verdienstgefälle zwischen Ballungsräumen und ländlichen Regionen: Durchschnittliche Bruttolöhne nach Regionstypen mit unterschiedlicher Besiedlungsdichte 1984 (einschließlich Standardabweichung)



¹²⁾ Die Lohndiskriminierung der Frauen gegenüber den Männern kommt am stärksten in den Verdienstspannen für Vollzeitarbeit zum Ausdruck: Hier erzielen die Frauen nur etwa 66% des Jahreseinkommens der Männer. Im Vergleich dazu fallen die Verdienstunterschiede für „Vollzeit/Frauen“ gegenüber „Teilzeit/Frauen“ relativ gering aus.

Die Unterscheidung nach regionalen Typen zeigt auch, daß in Industrieregionen wesentlich mehr verdient werden kann als in Regionen mit ländlichen oder landwirtschaftlichen Wirtschaftsstrukturen (allerdings bleibt hier das regionale Gefälle in den Lebenshaltungskosten bzw. den Baulandpreisen außer Ansatz). Unter den Industrieregionen schneiden die dienstleistungsorientierten mit über 32 000 DM pro Jahr bei weitem am besten ab. In alt-industrialisierten Gebieten (den Trägern des Wirtschaftswachstums in der Zeit des Wiederaufbaus nach dem Kriege) liegen die Durchschnittsverdienste mit ca. 30 000 DM schon um einiges niedriger.

Wesentlich weniger wird dagegen in den alten Industriestandorten Nord-Ost-Bayerns, den landwirtschaftsorientierten Regionen und dem Alpenvorland verdient (jeweils ca. 25 300 DM).

c) Einkommensgefälle innerhalb der Regionen und Regionstypen

Doch selbst innerhalb dieser (schon relativ homogen) abgegrenzten Regionstypen bleiben noch erhebliche Lohndifferenzen: Wenn man die Kreisergebnisse jeweils nach solchen Strukturmerkmalen (Clustern) zusammenfaßt, so bleiben immer noch Variationskoeffizienten von nahezu 10% – wohlgermerkt bei den Durchschnittsverdiensten auf Kreisebene. Im Schaubild 5 sind diese noch verbleibenden Streuungsmaße, nämlich Variationskoeffizienten und Standardabweichungen, anschaulich dargestellt: Am dichtesten liegen die Verdienste noch in den alt-industrialisierten Industriegebieten und im Alpenvorland beieinander. Wesentlich höher ist dagegen die Streuung in den („modernen“) dienstleistungsorientierten Industrieregionen.

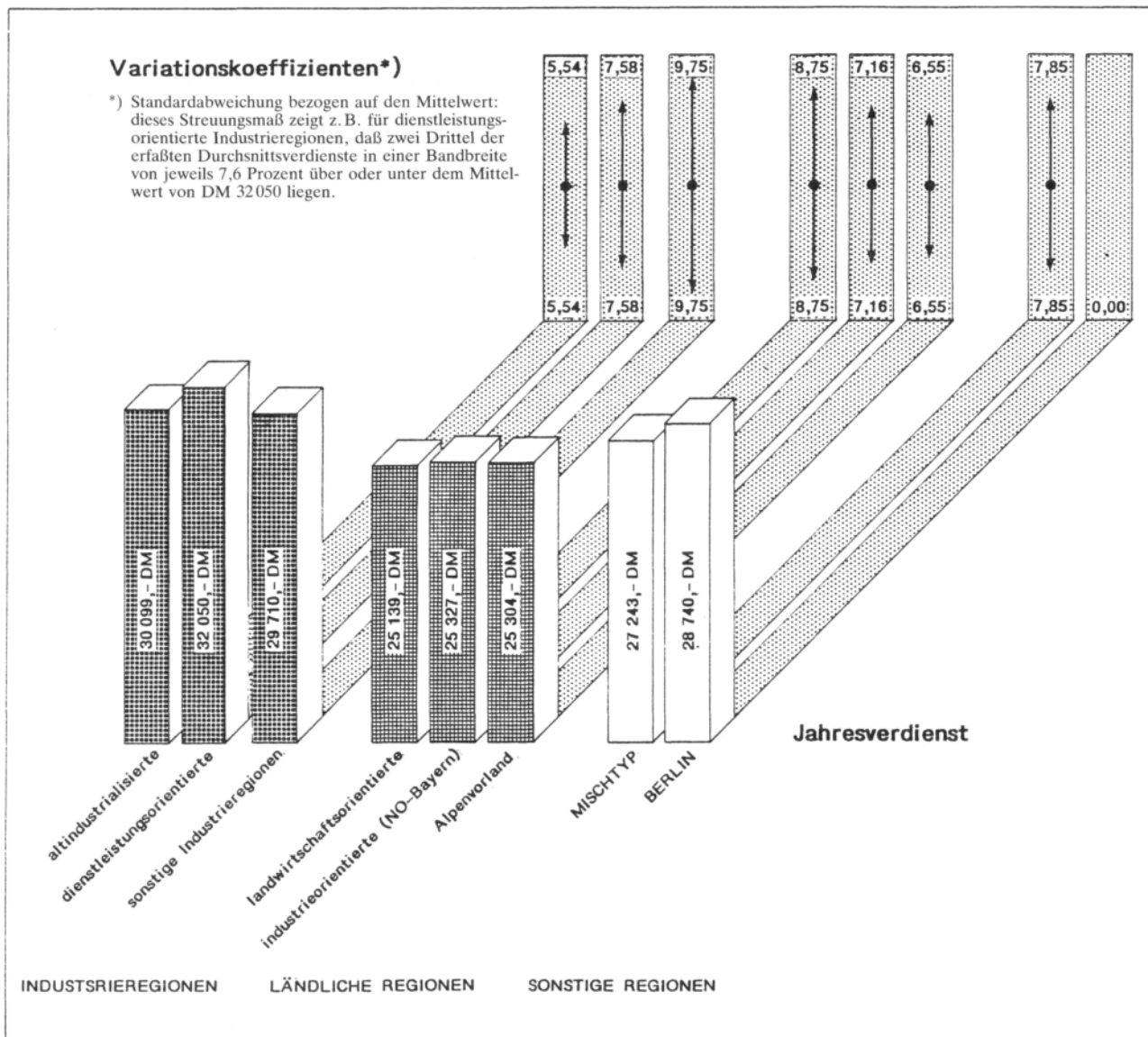
Wenn man also nach weiteren Ansatzpunkten für die Erklärung dieser Lohndifferenziale sucht, muß man weitere Strukturmerkmale berücksichtigen. Traditionellerweise geschieht dies mit der Zusammenfassung nach einheitlichen Personengruppen; erste Ergebnisse sind im nächsten Absatz aufbereitet.

4. Lohndifferenzen nach Personengruppen

Das regionale Lohngefälle wird natürlich auch von anderen Strukturmerkmalen bestimmt, vor allem durch die unterschiedlichen Anteile von Männer- und Frauenbeschäftigung, die regionale Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung etc. Deshalb wurde eine getrennte Auswertung für Deutsche und Ausländer, Männer und Frauen, Voll- und Teilzeitkräfte vorgenommen (in der Kombination ergeben sich dadurch 27 Gruppen).

Es zeigt sich eine relativ geringe Differenz in den Jahreslöhnen zwischen Deutschen und Ausländern, eine sehr viel größere aber bei der Unterscheidung von Männern und Frauen. Ein großer Teil dieser Lohndifferenzen bei Männern und Frauen wird durch den Unterschied der Verdienste in Voll- und Teilzeit erklärt. Der durchschnittliche Jahresverdienst der Vollzeitkräfte ist etwa doppelt so hoch wie der der Teilzeitbeschäftigten.¹²⁾ Dieses Ergebnis ist vielleicht nicht ganz so selbstverständlich wie es auf den ersten Blick scheint (hier wird möglicherweise das geringere Qualifikationsniveau durch Arbeitszeiten ausgeglichen, die mehr als die Hälfte der Vollzeit betragen). Allerdings ist die Zuwachsrate bei den Verdiensten der Teilzeitkräfte wesentlich geringer (wir kommen in einem späteren Absatz nochmals darauf zurück).

Schaubild 5: Lohngefälle in Regionen mit unterschiedlicher Wirtschaftsstruktur, Bruttojahreslöhne (pro Kopf) 1984 (einschließlich Variationskoeffizienten)



Übersicht 2: Regionale Lohndifferenzen 1984: Versicherungspflichtige Bruttoentgelte (effektive Jahresverdienste) in der regionalen Streuung bei Männern und Frauen, Deutschen und Ausländern* (jeweils höchster und niedrigster Jahreslohn, sowie Abweichung vom Bundesdurchschnitt in Prozent)

Jahresverdienste (in DM), Lohn- und Gehaltssumme, erfaßte Fälle		Voll- und Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit Frauen insgesamt
		Deutsche	Ausländer	Männer	Frauen	
		insgesamt		insgesamt		
Jahreslohn (im Bundesdurchschnitt)	DM	29 218	28 510	34 623	22 788	15 767
niedrigster Regionalwert	DM	21 314	16 684	24 671	16 022	12 275
Abweichung vom Bundesdurchschnitt	in %	- 27,1	- 41,5	- 28,7	- 29,7	- 22,1
höchster Regionalwert	DM	37 718	35 081	42 587	29 951	18 650
Abweichung vom Bundesdurchschnitt	in %	+ 29,1	+ 23,0	+ 23,0	+ 31,4	+ 18,3
Lohnsumme insgesamt	(in Mrd. DM)	611,7	52,5	467,7	163,5	30,4
Zahl der erfaßten Fälle	(in Mio.)	24,2	2,2	15,7	8,2	2,3

* Ergebnisse aus der Beschäftigtenstatistik: Erfaßt sind die Jahresverdienste von ca. 80 Prozent der Erwerbstätigen (Quelle: IAB/Regfo, Jahreszeiträume 1984)

In der Übersicht 2 sind diese Lohndifferenzen für Männer und Frauen, Deutsche und Ausländer zusammengefaßt, wobei jeweils der höchste und niedrigste Regionalwert für ein Beispieljahr angegeben wird.

Nun ist aus allen einschlägigen Lohnstrukturuntersuchungen bekannt, daß die Einkommen ganz erheblich vom Alter der Beschäftigten abhängen. Die Ergebnisse bestätigen die schon früher formulierte Annahme, daß die Verdienste mit zunehmendem Alter steigen und zwar etwa auf das 3½fache der Löhne der Jugendlichen unter 20 Jahren. Etwas überraschender ist, daß der dreifache Wert gegenwärtig schon von den 25- bis 29jährigen erreicht wird, der Spitzenverdienst von den 40- bis 44jährigen erzielt wird und daß danach eine leichte Absenkung der durchschnittlichen Jahresverdienste zu beobachten ist. Neben unterschiedlichen Bildungswegen der einzelnen Altersgruppen stehen dahinter auch die bekannten Eintritts- und Abgangsmuster des Erwerbslebens (vgl. Übersicht 3).

Übersicht 3: Jahresentgelt nach Altersgruppen für 1983

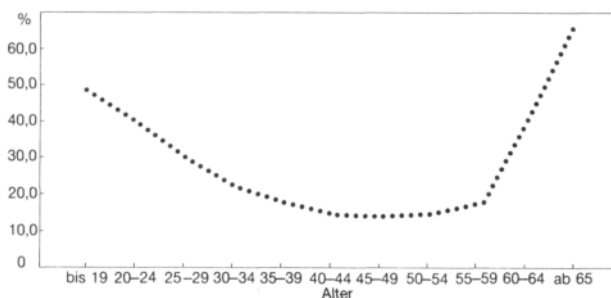
Alter am Jahresende	Anteile in %	Jahresentgelt im Durchschnitt
bis 19	9,90	10 136,-
20 – 24	15,05	23 476,-
25 – 29	12,29	30 655,-
30 – 34	11,08	34 017,-
35 – 39	9,85	35 626,-
40 – 44	12,39	36 178,-
45 – 49	11,63	35 456,-
50 – 54	8,51	34 832,-
55 – 59	6,80	34 872,-
60 – 64	2,39	35 383,-
ab 65	0,10	25 123,-
Insgesamt	100,00	30 398,-

Quelle: Verein Deutscher Rentenversicherer

Die Jahreslöhne dieser verschiedenen Altersgruppen hängen auch von der durchschnittlichen Dauer der Beschäftigung dieser Kohorten ab. Schaubild 6 zeigt, daß ca. 80% der mittleren Altersgruppen das ganze Jahr beschäftigt sind. Dagegen liegt der Anteil der nichtganzjährig Beschäftigten bei den Jugendlichen bei ca. 40% und er steigt bei den älteren Arbeitnehmern wieder sehr schnell an – hier kommen auch die Arbeitsmarktrisiken für diese besonderen Personengruppen zur Wirkung.

Nicht angesprochen wurde bisher noch die Streuung der Löhne *innerhalb* dieser einzelnen Personengruppen. Sie ist bei Vollzeitkräften wesentlich größer als bei Teilzeitbeschäftigten (Variationskoeffizient von 11 bzw. 8%), bei

Schaubild 6: Nicht ganzjährig Beschäftigte 1983 – Anteile in % –



Deutschen wesentlich höher als bei Ausländern (11,4% gegenüber 8,3%).

Die Ergebnisse einer kombinierten Auswertung nach Einkommensklassen und Regionstypen sind in den Schaubildern 7 und 8 dargestellt. Auf den ersten Blick wird deutlich, daß die Besetzung der einzelnen Einkommensklassen sehr unterschiedlich ist. Das „dreigipfelige“ Verteilungsbild bei den Männern zeigt die stärkste Häufung bei den mittleren Einkommensklassen und dann schließlich bei den hohen Jahresverdiensten (an der Beitragsbemessungsgrenze). In den ländlichen Gebieten wiegt allerdings die Gruppe der Niedrigverdiener stärker und die stärkste Besetzung wird schon in einer Einkommensklasse erreicht, die unter dem „Hauptgipfel“ der Verdienste in den Kernstädten der Ballungsgebiete liegt. In den Ballungsgebieten ist auch der Anteil der Personen, die Jahresverdienste an oder über der Beitragsbemessungsgrenze erreichen, sehr viel höher (9 % gegenüber ca. 3 % in den ländlichen Gebieten). Allerdings ist diese ausgeprägte Spitze bei den Hochverdienern ein statistisches Artefakt, das auf die „Abschneidetechnik“ bei dieser Datenquelle zurückzuführen ist; normalerweise würde diese Verteilungskurve nach rechts flacher auslaufen, so wie das auch in der Grafik angedeutet ist (am wichtigsten ist dies bei den Jahresverdiensten der Männer in dienstleistungsorientierten Indu-

Schaubild 7: Einkommensverteilung: Vergleich Industrieregionen (Dienstleistungen) – ländliche Regionen (Landwirtschaft) 1984 – Männer –

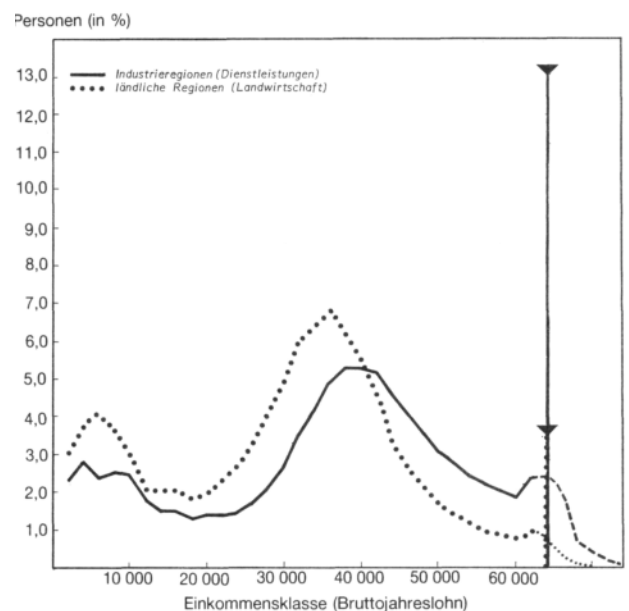
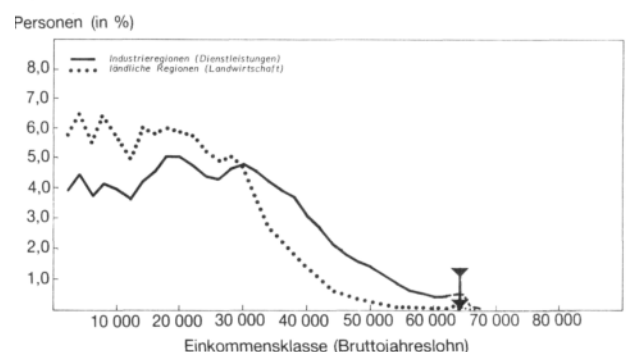


Schaubild 8: Einkommensverteilung: Vergleich Industrieregionen (Dienstleistungen) – ländliche Regionen (Landwirtschaft) 1984 – Frauen –



strieregionen, von denen ca. 13% die „Abschneidegrenze“ erreichen; vgl. Schaubild 7).

Im Vergleich dazu ist die Einkommensverteilung bei den Frauen gleichmäßiger. Allerdings sind hier die niedrigeren Einkommensklassen sehr viel stärker vertreten. Ebenso ausgeprägt ist der Einfluß der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur: In den ländlichen bzw. landwirtschaftlich geprägten Regionen gibt es nur noch relativ wenige Frauen, die Einkommen über 30000 DM im Jahr erreichen; in den dienstleistungsorientierten Industrieregionen können dagegen vergleichsweise mehr Frauen Jahreslöhne von 40000 DM und mehr (brutto) erzielen.

5. Lohndifferenzen in den Wirtschaftszweigen

Die Unterschiede in den Bruttojahresverdiensten der Sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer zwischen den einzelnen Branchen sind nach wie vor stark ausgeprägt (vgl. Übersicht 4).

Interessanter sind in diesem Zusammenhang aber die regionalen Streuungen innerhalb dieser Branchen; Übersicht 5 weist deshalb für die einzelnen Wirtschaftsabteilungen jeweils die höchsten und die niedrigsten Regionalwerte an durchschnittlichen Jahresverdiensten aus. Auch hier ist wiederum augenfällig, wie stark ausdifferenziert die regionalen Lohnstrukturen sind. So werden z.B. innerhalb des doch recht homogenen Kredit- und Versicherungswesens im Stadtkreis Schwabach 28000 DM pro Jahr verdient; im Vergleich dazu im Stadtkreis Frankfurt 42600 DM. Ähnliches gilt für den Bereich der Gebietskörperschaften und der Sozialversicherungen, wo die Entlohnung in Pirmasens nur etwa 60% der durchschnittlichen Verdienste in Bonn (mit seiner „hauptstädtischen“ Administration) erreicht. Noch auffälliger sind die Lohnunterschiede im Verarbeitenden Gewerbe; hier liegt der Durchschnittslohn in Rottal-Inn bei etwas über 21000 DM, in der Stadt Ludwigshafen dagegen bei 42600 DM – der regionale Extremwert erreicht also nur 50 % des Höchstwertes. Ebenso stark sind

Übersicht 4: Brutto-Jahresentgelte pro Kopf 1984

Wirtschaftsabteilung	Entgelt pro Kopf (DM)
Land- und Forstwirtschaft	16 947,-
Energie, Bergbau	39 879,-
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	32 108,-
Baugewerbe	28 476,-
Handel	25 161,-
Verkehr	
Nachrichtenübermittlung	30 155,-
Kreditinstitute	
Versicherungen	36 442,-
andere Dienstleistungen	24 288,-
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	26 576,-
Gebietskörperschaften	
Sozialversicherung	29 940,-
Insgesamt (Durchschnitt)	29 161,-

die Verdienstunterschiede im Handel ausgeprägt (in Wittmund ca. 17200 DM und in der Stadt Düsseldorf 32600 DM). Am stärksten streuen die Regionalwerte aber im Bereich der Land- und Forstwirtschaft; hier liegt der niedrigste Wert ebenfalls in Rottal-Inn ca. 75 % unter dem Vergleichsverdienst in Bremerhaven.

Diese Ergebnisse mögen auf den ersten Blick überraschend wirken, sie provozieren jedenfalls weitere Fragen. Gerade die letztgenannten Verdienstunterschiede im Bereich der Land- und Forstwirtschaft legen die Vermutung nahe, daß hier auch regional unterschiedliche Verteilungen der Nebenerwerbstätigkeit eine Rolle spielen. Aber auch die Lohndifferenzen im Handel oder im öffentlichen Bereich zeigen, wie sehr es auf die Beachtung der Beschäftigungs-

Übersicht 5: Streuung der regionalen Durchschnittsverdienste pro Kopf 1984

Sektor	niedrigster Regionalwert in . . .		höchster Regionalwert in . . .		Relation von Spalte 1 zu Spalte 2 (in %)
	Stadt/Kreis	DM	Stadt/Kreis	DM	
	1		2		
<i>Wirtschaftsabteilung</i>					
Land- und Forstwirtschaft	Rottal-Inn	8 832,-	Stadt Bremerhaven	39 347,-	22
Energie, Bergbau	Pfaffenhofen	25 613,-	Stadt Herne	51 764,-	49
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	Rottal-Inn	21 156,-	Stadt Ludwigshafen	42 623,-	50
Baugewerbe	Cloppenburg	21 088,-	Stadt Frankfurt/M.	35 278,-	60
Handel	Wittmund	17 264,-	Stadt Düsseldorf	32 619,-	53
Verkehr					
Nachrichtenübermittlung	Kaiserslautern	20 337,-	Stadt Frankfurt/M.	36 419,-	56
Kreditinstitute					
Versicherungen	Stadt Schwabach	28 453,-	Stadt Frankfurt/M.	42 653,-	67
andere Dienstleistungen	Regen	16 326,-	Stadt Offenbach/M.	32 213,-	51
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	Pirmasens	11 631,-	Main-Taunus-Kreis	45 976,-	25
Gebietskörperschaften					
Sozialversicherung	Pirmasens	21 223,-	Bonn	35 326,-	60

Struktur (insbesondere in seiner Zusammensetzung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung und den Qualifikationsstrukturen) ankommt.¹³⁾ Hier bedarf es also weiterer gründlicherer Analysen; auch das Raster der Wirtschaftsabteilungen ist sicherlich noch zu grob, als daß der Einfluß unterschiedlicher Sektorstrukturen genügend gut abgebildet werden könnte.

6. Zur Entwicklung der Lohnstruktur

Für die allgemeine Debatte zur Lohnflexibilität sind empirische Befunde zur Dynamik der Entwicklungsmuster mindestens ebenso wichtig wie die bisher zitierten „Momentaufnahmen“ regionaler Lohnstrukturen. Bisher stehen für einen solchen Vergleich allerdings nur einzelne Zeitabschnitte im Intervall von 1976 bis 1984 zur Verfügung. Es gehört zu den Besonderheiten dieser Datenquelle, daß deren Ergebnisse jeweils nur mit einer zwei- bis dreijährigen Verzögerung vollständig zur Verfügung stehen und damit auch für derartige Fragestellungen geeignet sind.

Übersicht 6: Entwicklung der Bruttolöhne (pro Kopf und Jahr)* von 1976 bis 1984

	1976	1984	Veränderung in %
	in DM		
Insgesamt	19 325	29 161	+ 51
Deutsche	19 401	29 218	+ 50
Ausländer	18 648	28 510	+ 53
Männer	22 409	34 397	+ 53
Frauen	14 412	21 300	+ 48

Zur unterschiedlichen Beschäftigungsdauer s. Anmerkung 14

Übersicht 7: Entwicklung der Bruttolöhne von 1976 bis 1984 Voll- und Teilzeitkräfte, Deutsche und Ausländer im Vergleich

	1976	1984	Veränderung in %
	in DM		
Vollzeit	20 022	30 517	+ 52
dar.: Männer	22 529	34 623	+ 54
Frauen	15 209	22 788	+ 50
Teilzeit	10 740	15 749	+ 47
dar.: Männer	10 784	15 532	+ 44
Frauen	10 736	15 767	+ 47
Deutsche			
Vollzeit	20 161	30 647	+ 52
Teilzeit	10 760	15 791	+ 47
Ausländer			
Vollzeit	18 842	29 125	+ 55
Teilzeit	10 146	14 672	+ 45

¹³⁾ Besonders auffällig sind auch die Differenzen in Bremerhaven (im sog. Primärsektor), wo wohl auch die Administration in dem Bereich der Seefischerei durchschlägt.

¹⁴⁾ Die oben angesprochenen regionalen Unterschiede in der Beschäftigungsdauer (siehe Abschnitt 4 oder 5) haben einen erheblichen Einfluß auf die Jahreseinkommen, die im Durchschnitt in einer Region (bzw. in einer Personengruppe oder Branche) erzielt werden können; auch die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen weist Differenzen in den Regionalwerten von ca. 30% auf. Das gilt auch für die nach Branchen oder Regionen unterschiedliche Entwicklung: Von 1980 bis 1984 nahm die durchschnittliche Beschäftigungsdauer z. B. im Handels- oder Dienstleistungssektor um ca. 2% zu, während sie im Bereich Energie und Bergbau oder im Baugewerbe abnahm.

In den Übersichten 6 und 7 sind neben den absoluten Werten die Entwicklungsraten von 1976 bis 1984 für die Durchschnittsverdienste einzelner Personengruppen zusammengestellt. Diese Ergebnisse werden hier vorangestellt, weil sie ja „im Hintergrund“ der regionalen Lohnentwicklungen mitschwingen. Die nominalen Lohnzuwächse fielen demnach bei Deutschen und Ausländern etwa gleich hoch aus, dagegen bleiben die Verdienste der Frauen in der Entwicklung gegenüber den Löhnen der Männer zurück. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß die durchschnittliche Entlohnung für Teilzeitbeschäftigung wesentlich geringere Zuwachsraten aufweist. Inwieweit dies auf unterschiedliche Entwicklungen in den geleisteten Wochenstunden oder der allgemeinen Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere der Dauer dieser Beschäftigungszeiten innerhalb eines Jahres zurückzuführen ist, bedarf weiterer Analysen.¹⁴⁾

In der Übersicht 8 sind die regionalen Verlierer und Gewinner aufgelistet, deren Zuwachsraten in den regionalen Durchschnittsverdiensten besonders auffällig von der allgemeinen Entwicklung abweichen. Der Vergleich wird hier nur für die Jahre 1980 und 1984 angestellt, um den Einfluß von Gebietsstandsänderungen sicher ausschließen zu können.

Dabei wäre außerdem zu unterscheiden zwischen der Entlohnung je Beschäftigungsverhältnis (mit einer möglicherweise ganz unterschiedlichen Dauer) und dem Verdienst pro Tag, d. h. es wären noch weitere Strukturkomponenten zu berücksichtigen.

Übersicht 8: Entwicklung der regionalen Lohnstruktur 1980–84*

	Arbeitsamtsbezirke mit	
	überdurchschnittlicher Entwicklung in %	unterdurchschnittlicher Entwicklung in %
Landshut	+ 24,0	Emden + 12,2
Ludwigshafen	+ 23,0	Leer + 13,5
Nürnberg	+ 22,1	Heide + 13,9
Heidelberg	+ 21,8	Vechta + 13,9
Augsburg	+ 21,8	Flensburg + 14,6
München	+ 21,8	Hildesheim + 14,8
Pfarrkirchen	+ 21,8	Oldenburg + 14,8
Frankfurt/M.	+ 21,7	Bad Oldeslohe + 15,3
Karlsruhe	+ 21,7	Stade + 15,4
Freising	+ 21,7	Verden + 15,4
Mainz	+ 21,6	Neumünster + 15,7
Düren	+ 21,5	Uelzen + 15,7
Essen	+ 21,4	Mayen + 15,8
Würzburg	+ 21,3	Meschede + 16,0
Heilbronn	+ 21,2	Lüneburg + 16,2
Hanau	+ 21,1	Rheine + 16,2
Brühl	+ 21,0	Osnabrück + 16,3
Düsseldorf	+ 21,0	Detmold + 16,3
Köln	+ 21,0	Wilhelmshaven + 16,4
Darmstadt	+ 21,0	Lübeck + 16,5
Offenbach	+ 21,0	Montabaur + 16,5
(Hamburg	+ 20,8)	

* Bruttojahresentgelte (pro Kopf)
(im Bundesgebiet: 19,3%)

Dies wird auch anhand der Übersicht 9 verdeutlicht.

Hier sind für die einzelnen Wirtschaftsabteilungen neben den Entwicklungsraten für die gesamte Bruttolohnsumme auch die Zuwachsraten bei den beschäftigten Personen beim Entgelt pro Kopf und dem Entgelt pro Tag angege-

ben. Hier bietet sich ein vielschichtiges, auf den ersten Blick möglicherweise sogar verwirrendes Bild, das eine ganz erhebliche Dynamik der einzelnen Strukturkomponenten belegt.

Übersicht 9: Veränderungsrate 1980/1984 in % nach Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	Bruttolohn- und Gehaltssumme insgesamt	Beschäftigte Personen	Entgelt pro Kopf	Entgelt pro Tag
	1	2	3	4
Land- und Forstwirtschaft	+ 16,6	+ 3,6	+ 12,6	+ 14,3
Energie, Bergbau	+ 22,1	+ 0,6	+ 21,3	+ 22,6
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	+ 10,7	- 8,4	+ 20,8	+ 20,5
Baugewerbe	+ 5,7	- 8,2	+ 15,2	+ 17,1
Handel	+ 15,3	- 6,0	+ 22,6	+ 19,4
Verkehr				
Nachrichtenübermittlung	+ 10,8	- 5,6	+ 17,4	+ 15,4
Kreditinstitute				
Versicherungen	+ 29,8	+ 4,1	+ 24,7	+ 25,3
andere Dienstleistungen	+ 25,9	+ 6,1	+ 18,7	+ 17,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	+ 30,9	+ 13,4	+ 15,4	+ 16,2
Gebietskörperschaften Sozialversicherung	+ 14,7	+ 3,2	+ 11,2	+ 11,5
Insgesamt	+ 18,3	+ 2,0	+ 16,0	+ 16,0

Für einen Ausschnitt aus der eingangs skizzierten Diskussion ist die Frage von Bedeutung, wie sich die Streuung der Löhne entwickelt. Deshalb soll zumindest in diesem Punkt die Fülle der Informationen verdichtet und zu einem vorläufigen Ergebnis zusammengefasst werden: Im Vergleich von 1976 und 1984 zeigt sich nach diesen ersten Ergebnissen, daß die Streuung (gemessen durch den Variationskoeffizienten) tendenziell zugenommen hat. Die Übersicht 10 weist für 1984 ein Streuungsmaß von 10,9% aus gegenüber einem entsprechenden Wert von nur 9,5% im Jahre 1976. Dieses Ergebnis wird in der Tendenz auch bei der Unterscheidung nach einzelnen Personengruppen und Beschäftigungsarten bestätigt. Aus diesem Ergebnis läßt sich zumindest kein Nachweis für den längerfristigen Trend der Lohnnivellierung ableiten. Allerdings bedürfen auch diese ersten Analyseergebnisse einer weiteren Ausdifferenzierung. So können z. B. gegenwärtig noch keine endgültig abgeklärten Aussagen zum Zusammenhang zwischen konjunktureller Entwicklung und Lohnflexibilität (bzw. Streuung) gemacht werden.

7. Arbeitsmarkt und regionale Lohnstruktur: Die Dominanz des Beschäftigungspotentials

In der ersten Graphik wurde ein Überblick über die Regionen mit hohen und niedrigen Jahresverdiensten gegeben;

¹⁵ Hierzu gehört auch die („normalerweise“ zu erwartende und stark besetzte) Gruppierung der Teilregionen, die erhebliche Arbeitsmarktprobleme und niedrige Lohnzuwächse ausweisen.

Übersicht 10: Variationskoeffizienten

Streuungsmaße auf Kreisbasis für . . .	1976	1984
Insgesamt	9,5	10,9
Deutsche	10,0	11,4
Ausländer	7,6	8,3
Männer	8,6	10,0
Frauen	11,5	12,6
Vollzeit	9,8	11,0
Teilzeit	7,5	7,8

in einem weiteren Schaubild werden diejenigen Arbeitsamtsbezirke gekennzeichnet, die eine relativ günstige oder aber eine relativ ungünstige Entwicklung bei den Jahreslöhnen pro Kopf aufweisen (vgl. Schaubild 1 und 9). Wenn man diese Informationen über Niveau und Entwicklung der Löhne nun vor dem „Hintergrund“ der regionalen Verteilung der Arbeitslosigkeit sieht, so zeigen sich vier vordergründige Muster:

- Auf der einen Seite sind viele Gebiete mit bisher hohen Verdienstmöglichkeiten gegenwärtig von den Problemen der Arbeitslosigkeit besonders betroffen, wie z. B. die Ballungsgebiete im Ruhrgebiet, aber auch die Regionen Hamburg und Hannover.

- Ein anderer Teil der Arbeitsamtsbezirke ist durch hohes Lohnniveau *und* relativ günstige Arbeitsmarktbedingungen gekennzeichnet, wie z.B. Teile der Rhein-Main-Region, badenwürttembergische Regionen und München.

- Daneben gibt es allerdings eine ganze Reihe von Regionen mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und weit unterdurchschnittlichem Lohnniveau. Bei diesen Regionen handelt es sich in der Regel um die (seit längerem bekannten) sog. strukturschwachen Gebiete, wie z. B. die Arbeitsamtsbezirke Nord- und Ostbayerns sowie andere Teile des Zonenrandgebietes, wie Lüneburg, Ülzen und Goslar, außerdem eine ganze Reihe von Arbeitsamtsbezirken im Norden Deutschlands wie Flensburg, Heide, Emden, Leer oder aber die Problemregionen im Westen wie z. B. Trier und Pirmasens.¹⁵⁾

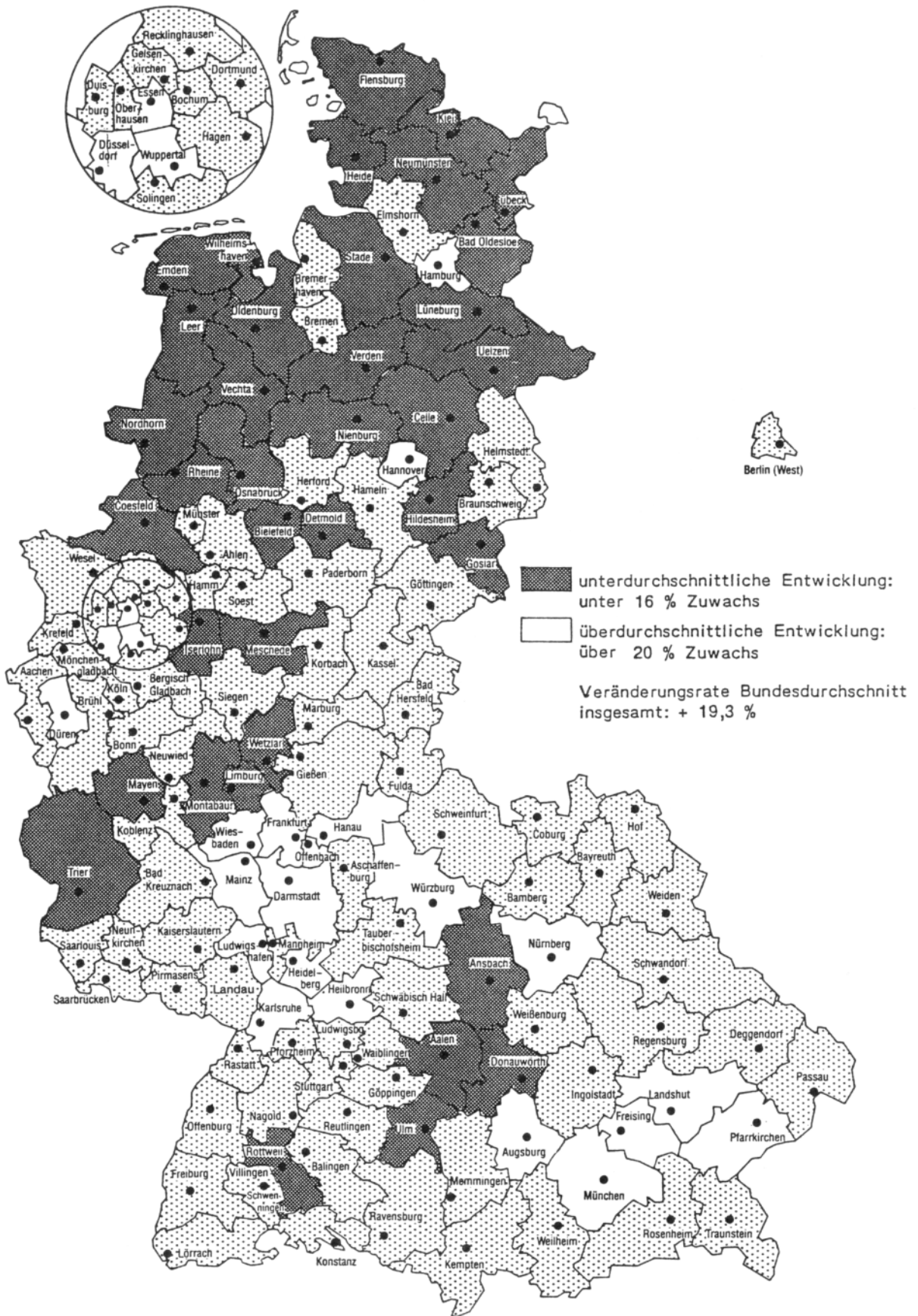
- Auf den ersten Blick verblüfft die vierte Gruppe am meisten: Hier handelt es sich um Regionen, die einerseits sehr gravierende Arbeitsmarktprobleme aufweisen, auf der anderen Seite aber auch überdurchschnittliche Zuwächse bei den Jahreslöhnen der (noch) Beschäftigten „vorzeigen“ können. Zu diesem Typ gehören die Arbeitsamtsbezirke Düsseldorf, Essen, Wuppertal, sowie Hannover und Hamburg.

Diese regionalen Verteilungs- und Entwicklungsmuster sind in einer weiteren Graphik nochmals zusammengefasst (vgl. Schaubild 10). Hier sind diejenigen Arbeitsamtsbezirke herausgehoben, die

- ein hohes Lohnniveau *und* sehr günstige Entwicklung,
- ein mittleres Niveau, aber überdurchschnittliche Zuwächse („Aufsteiger“)
- ein mittleres Niveau, aber unterdurchschnittliche Zuwächse („Absteiger“) aufweisen.

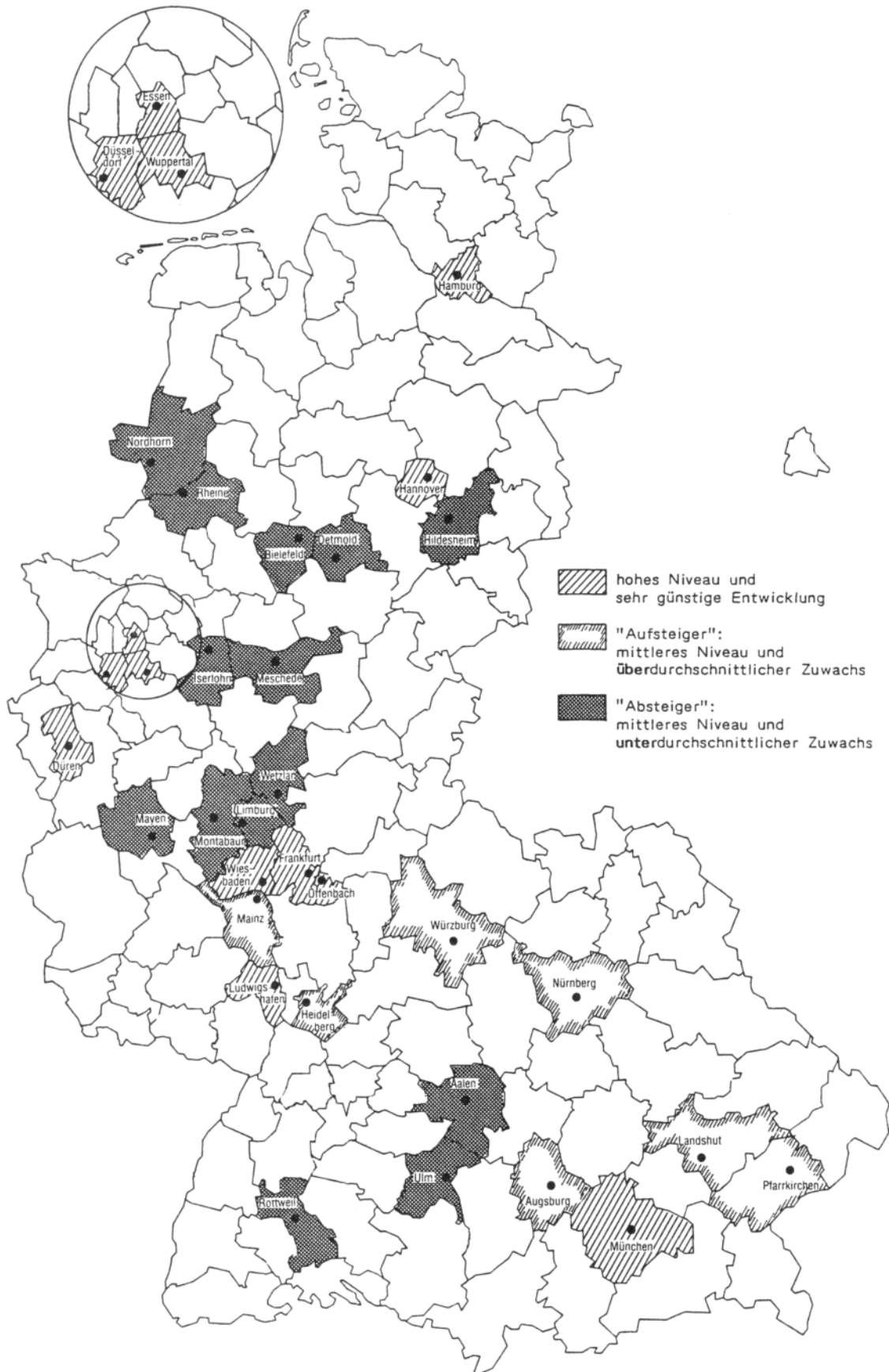
Die Zusammenhänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Lohnstruktur (in Niveau und Entwicklung) sind bei weitem nicht genügend analytisch geklärt. Immerhin ist

Schaubild 9: Zur Entwicklung der regionalen Lohnstruktur (von 1980 – 1984): AA-Bezirke mit relativ günstiger bzw. ungünstiger Entwicklung der durchschnittlichen Jahreslöhne (pro Kopf)



Quelle: Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Schaubild 10: Auffällige Entwicklungen der Lohnstrukturen nach Arbeitsämtern 1980-84



klar, daß bei theoretischen oder empirischen Forschungen zur Lohnstruktur oder zur Lohnflexibilität das Augenmerk nicht nur auf Lohnsatzvariationen gerichtet werden darf. Für die Bestimmung und Verteilung von periodischen Lohneinkommen zeigt sich die Dominanz der (regional unterschiedlichen) Beschäftigungsmöglichkeiten; der in einer Region erzielbare Jahreslohn hängt z.B. auch ganz entscheidend von der Dauer und der Stabilität von (auch mehreren) angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten ab (s. auch Anmerkung 14.)

8. Offene Fragen

Gerade diese Befunde provozieren weitere Fragen; um zu hinreichenden Erklärungen für diese Zusammenhänge zu kommen, muß möglicherweise neben das klassische Modell des Lohnwettbewerbs ein ergänzender Ansatz nach dem Muster des „Arbeitsplatzwettbewerbs“ (wie z. B. von *Thurrow* vorgeschlagen) treten.¹⁶⁾ Die hier angebotenen Ergebnisse zu Verteilungs- und Entwicklungsmustern der Lohnstruktur können bestenfalls „erste Ansichten“ zu diesem Problemfeld bieten: Neuen Einsichten müssen neue weiterführende Fragen folgen.

Die Entwicklung der Jahresverdienste hängt entscheidend von der Entwicklung der Beschäftigungsmöglichkeiten (Zahl und Dauer) sowie von der Veränderung der Lohnsätze ab. In der öffentlichen, aber auch in der wissenschaftlichen Diskussion werden die Fragen zur Lohnstruktur üblicherweise immer im direkten Zusammenhang mit der Tariflohnpolitik gesehen. Bei der Gestaltung der effektiven Verdienste treten neben die tariflichen Vereinbarungen auch noch im Konjunkturverlauf unterschiedliche wage-drift-Effekte. Auch die Einstufung in verschiedene Lohn- oder Gehaltsgruppen ist (z.B. bei der Einstellung) in hohem Maße von den jeweils herrschenden Arbeitsmarktbedingungen abhängig. Das Lohneinkommen, das ein Arbeitnehmer während einer bestimmten Periode erzielen kann, wird außerdem noch durch die Erreichbarkeit, die Dauer und die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse beeinflußt – möglicherweise in noch höherem Maße als durch Lohnsatzvariationen.

Aus regionalen Arbeitskostenunterschieden können den im (auch internationalen) Wettbewerb stehenden Unternehmen nicht unerhebliche Wettbewerbsvor- bzw. -nachteile erwachsen (siehe hierzu nochmals Übersicht 1). Dies gilt auch innerhalb einer Region, wenn z. B. ein marktbeherrschendes Unternehmen als Lohnführer das regionale Lohnniveau bestimmt. Einerseits gehen von einem starken

¹⁶⁾ Siehe etwa bei Becker G. S., *Human Capital*, New York 1964 oder Thurrow L. C., *Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs*, in: ISF (Hrsg.), *Der gesplattene Arbeitsmarkt*, Frankfurt/New York 1978 oder derselbe, *Dangerous Currents. The State of Economics*, New York 1983.

Branchenführer positive Einflüsse auf die Wirtschaftskraft der Region aus (Exportbasiseffekt). Andererseits sehen sich Unternehmer aus anderen Branchen mit geringerer Produktivität in der gleichen Region einer stärkeren Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt gegenüber – dies gilt natürlich um so mehr, je stärker der regionale Arbeitsmarkt ausgelastet ist.

In diesem ersten (vorwiegend deskriptiven) Beitrag standen die individuellen Jahreseinkommen stärker im Vordergrund; der in einer Region erzielbare Jahresverdienst für Arbeitnehmer ist eben auch eine der wichtigsten Diagnose- und Zielvariablen der regionalen Struktur- und Arbeitsmarktpolitik. Für einzelne Aspekte der betrieblichen Personal- und Standortentscheidungen kommt es dagegen mehr auf Lohnsatzstrukturen an.

Weitere Analysen zum Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung (bzw. Arbeitslosigkeit) müssen

Entwicklung der Beschäftigung (ΔB) \leftrightarrow
 Entwicklung Lohnsatz (ΔL)
 Entwicklung der Beschäftigung (ΔB) \leftrightarrow
 Entwicklung Jahreslohn (ΔL)

Δ Lohnsatz \rightarrow Jahreslohn

in der nach Regionen, Wirtschaftsstruktur etc. unterschiedlichen Entwicklung.

Ein guter Teil der regionalen Lohndifferenzen dürfte vor allem auch in Abweichungen bei den Berufs- und Qualifikationsstrukturen zu suchen sein. Trotzdem dürften sich aber auch erhebliche regionale Unterschiede in der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeit ergeben. In der eingangs skizzierten Debatte wird häufig die These vertreten, daß die Lohndifferenzierung zwischen wenig qualifizierten und qualifizierteren Arbeitskräften nicht genügend ausgebildet sei. Dabei wird insbesondere auf die negative Arbeitsplatzentwicklung für unqualifizierte Arbeitskräfte hingewiesen. Je teurer unqualifizierte Arbeitskräfte seien, desto weniger lohne sich ihr Einsatz; gerade diese Gruppe sei aber am ehesten durch die Substitution von Arbeit durch Kapital (im Verfolg verstärkter Rationalisierungsanstrengungen) bedroht. Nach den Ansätzen verschiedener Projektionen (z.B. *PrognosLAB* 1985) dürften die gering qualifizierten oder auch die wenig zukunftsorientiert qualifizierten Arbeitskräfte eine vordringliche Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik bleiben.

Zu dem Zusammenhang zwischen Lohnstrukturen, beruflichen Qualifikationen und Beschäftigungsdynamik gibt es also eine ganze Reihe offener Fragen – wie sie z. T. schon in den früheren Abschnitten angesprochen wurden. Ebenso geben die hier vorgelegten Ergebnisse noch keinen Aufschluß über das „echte“ regionale Lohngefälle für gleiche Qualifikationen und Tätigkeitsprofile. Hier werden weitere Auswertungen ansetzen müssen.

Zur Datenbasis und Methodik

Winfried Wermter

Das Datenmaterial des integrierten Meldeverfahrens zur Sozialversicherung*), das die Grundlage der Beschäftigtenstatistik bildet, bietet neben den seit 1974 bestehenden Bestandszählungen eine Fülle von weiteren Auswertungsmöglichkeiten, die erst in neuerer Zeit – allerdings mit zunehmender Tendenz – genutzt werden. Ein bedeutendes Informationspotential bilden die in den Versicherungsnachweisen enthaltenen Angaben über Beschäftigungszeiten und Arbeitsentgelte, die mit den übrigen Merkmalen des Meldeverfahrens kombiniert werden können.

Damit eröffnet sich erstmals die Möglichkeit, für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, d. h. für etwa 80% aller Erwerbstätigen Aussagen über die Entwicklung und Struktur von Einkommenshöhe und Beschäftigtenvolumen in bestimmten Zeiträumen zu machen. Das in einem Gebiet erbrachte Arbeitsvolumen und das damit verbundene Einkommen gehören zu den zentralen Indikatoren der Regionalanalyse und der regionalen Strukturpolitik.

Stärker als der Beschäftigtenbestand zu bestimmten Stichtagen steht das Beschäftigungsvolumen eines Jahres in einem direkten Zusammenhang zu den volkswirtschaftlichen Aggregaten wie Realwachstum und Produktivität. Das Gesamteinkommen innerhalb einer Region ist ein wesentlicher Indikator für die Wirtschaftskraft derselben; der bei weitem größte Teil dieses Indikators wird durch die Bruttolohnsumme der abhängig Beschäftigten bestimmt.

Diese Größe ist wiederum für die Diagnose regionaler Arbeitsmärkte von entscheidender Bedeutung, drückt sie doch die Summe der Verdienstmöglichkeiten für die Arbeitnehmer in einer Region aus. Deshalb wurde die Neuabgrenzung der Fördergebiete nicht nur nach der regionalen Verteilung der Arbeitslosigkeit, sondern auch an Hand der in einer Region erzielten Durchschnittsverdienste aus der Datenquelle Beschäftigtenstatistik festgelegt.

*) Personenkreis, Meldetatbestände, Meldungsarten und Verfahren sind in der Zweiten Datenerfassungs-Verordnung – 2. DEVO (BGBl. I 1980, Seite 593 ff.) sowie in der Zweiten Datenübermittlungs-Verordnung – 2. DÜVO (BGBl. I 1980, Seite 616 ff.) geregelt.

Datenbasis

Für die kurzfristig zu erstellenden Stichtags- und Bewegungsauswertungen werden alle Arten von Meldungen herangezogen, die innerhalb einer Wartezeit von 6 Monaten bei der Bundesanstalt eingehen, so auch Anmeldungen (§ 3 der 2. DEVO), die naturgemäß keine Angaben über das Arbeitsentgelt und die Beschäftigungsdauer enthalten.

Nach den Meldevorschriften muß jedes zu Ende eines Jahres fortbestehende Arbeitsverhältnis durch eine Jahresmeldung (§ 5 der 2. DEVO) bestätigt werden, bei Beendigung ist eine Abmeldung (§ 4 der 2. DEVO) zu erstatten. Für den Fall, daß eine Beschäftigung ohne Fortzahlung von Arbeitsentgelt mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird, ist vom Arbeitgeber eine Unterbrechungsmeldung (§ 6 der 2. DEVO) abzugeben.

Die Basis aller Auswertungen über Einkommen und Beschäftigungszeiten bilden neben den Abmeldungen und den Unterbrechungsanzeigen in der Hauptsache die Jahresmeldungen. Durch die Abgabefrist von 3 Monaten sowie den Zeitaufwand für das Erfassen, Prüfen und Weiterleiten der Meldungen bei den Trägern der Krankenversicherung ergibt sich, daß Einkommensauswertungen frühestens nach ca. 18 Monaten – gerechnet vom Ende des Untersuchungsjahres – auf gesicherter Datenbasis möglich sind.

Begriffliche Erläuterungen

Personenkreis

Wie die Beschäftigtenstatistik umfaßt auch die folgende Untersuchung den Personenkreis der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten,

das sind Arbeitnehmer, die kranken- oder rentenversicherungspflichtig oder beitragspflichtig nach dem Arbeitsförderungs-Gesetz sind oder für die Beitragsanteile zur Rentenversicherung zu entrichten sind (bei Beschäftigung nach Erreichen des Ruhestandsalters). Versicherungsfrei sind geringfügig Beschäftigte; 1984 galt, daß Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Wochenstunden oder einem geringeren Arbeitsentgelt als 390,- DM monatlich versicherungsfrei wären.

Wehr- und Zivildienstleistende gelten als Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wenn der Dienst aus einem weiterhin bestehenden Arbeitsverhältnis angetreten wurde. Analoges gilt auch für die übrigen Fälle einer Unterbrechung der Beschäftigung, z. B. bei Arbeitsunfähigkeit nach Ende der Lohnfortzahlung, Bezug von Mutterschaftsgeld (Erziehungsgeld) oder Schlechtwettergeldbezug. In die vorliegende Einkommensuntersuchung wurden allerdings nur die Beschäftigungszeiten und Arbeitsentgelte vor Eintritt des Unterbrechungsereignisses einbezogen.

Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt

Bei den im folgenden verwendeten Begriffen wie Lohn, Einkommen, Verdienst oder Entgelt handelt es sich jeweils um das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt. In den Versicherungsnachweisen ist das Bruttoarbeitsentgelt einzutragen, für das in dem angegebenen Zeitraum Beiträge oder Beitragsanteile zu entrichten waren (§ 8 Abs. 3 der 2. DEVO), maximal jedoch bis zu der jeweils geltenden jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Diese lag 1984 in den Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten bei 62 400,- DM, in der knappschaftlichen Rentenversicherung betrug sie 76 800,- DM; die Grenzbeiträge für 1976 beliefen sich auf 37 200,- DM bzw. 45 600,- DM. Bei der Summierung der Arbeitsentgelte pro Person und Jahr können infolge von Mehrfachbeschäftigung oder Sonderzahlungen Überschreitungen der Beitragsbemessungsgrenze auftreten. Während die Träger der Rentenversicherung derartige Fälle im Zuge der Kontoprüfung klären, wurde bei der statistischen Aufbereitung des Datenmaterials auf eine Korrektur von Einkommensangaben verzichtet.

Beschäftigungszeit

Die in den Versicherungsnachweisen angegebenen Beschäftigungszeiten einer Person geben nicht die tatsächlich geleisteten Arbeitstage wieder, sondern die Dauer des Sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses. Der Beschäftigungszeitraum umfaßt auch Tage, an denen normalerweise nicht gearbeitet wird, wie Samstage, Sonntage oder Feiertage sowie Zeiten des Urlaubs und der Krankheit bis zum Ende der Lohnfortzahlung.

Die Kennzeichnung als Teilzeitbeschäftigter sagt lediglich aus, daß eine Versicherungspflichtige Tätigkeit mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 15 oder mehr Wochenstunden, jedoch keine branchenübliche Vollzeitbeschäftigung vorliegt.

Beschäftigte Personen/Beschäftigungsfälle

Die im Jahreszeitraummaterial enthaltenen Angaben der Beschäftigungszeiten lassen sich sowohl für Personen als auch nach Beschäftigungsfällen aufbereiten.

Unproblematisch ist die wirtschaftsfachliche und regionale Zuordnung der einzelnen Beschäftigungsfälle sowie der Personen mit einem einzigen Arbeitsverhältnis oder mit mehreren Beschäftigungen im Laufe des Jahres, wenn diese der gleichen Region und dem gleichen Wirtschaftszweig zuzurechnen sind.

Bei Personen, die in unterschiedlichen Branchen oder Regionen tätig waren, erfolgte die Zuordnung nach den Merkmalen des ersten im Laufe des Untersuchungsjahres festgestellten Arbeitsverhältnisses. Dieses Verfahren gewährleistet einen zutreffenden Nachweis aller ganzjährig Beschäftigten, aber auch des überwiegenden Teils der Arbeitsplatzwechsler, wobei der Anteil um so höher ist, je größer die regionale und wirtschaftsfachliche Gliederung gewählt wird. Analog wurde auch bei der Ermittlung der Durchschnittsverdienste pro Person in den einzelnen Regionen und Wirtschaftszweigen vorgegangen.