

ULRIKE KELLER

Zur Bestimmung regionaler Verdienstdisparitäten

1. Einführung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit regionale Disparitäten der Verdiensthöhen bei Ausschaltung struktureller Faktoren – soweit dies von dem verfügbaren sekundärstatistischen Material her möglich ist – und damit bei annähernd vergleichbarer Leistung von Arbeitskräften nachgewiesen werden können.

Das Thema erscheint aus mehrfacher Sicht der Bearbeitung wert: Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist von Interesse, ob der jeweilige Arbeitsstandort Einfluß auf die Verdienstchancen in einem „Beruf“ hat. Für die Unternehmen, speziell arbeitskräfteorientierte und standortsuchende Betriebe, ist von Interesse, inwieweit Lohnkostenvor- oder -nachteile am jeweiligen (potentiellen) Standort bestehen (können).

Für die Regionalpolitik ist es darüber hinaus wichtig zu wissen, wie die sektoralen und räumlichen Unterschiede in der Wirtschaftskraft ausgeprägt sind, um räumliche Disparitäten und ihre Ursachen zu bestimmen und, soweit sie unerwünscht sind, das Instrumentarium zu ihrer Beeinflussung weiterzuentwickeln bzw. zu modifizieren.

Häufig wird der Indikator Lohn- und Gehaltssumme je Arbeitnehmer bzw. Beschäftigten zur Beschreibung der Unterschiede regionaler Verdienstmöglichkeiten herangezogen. Eine aus der räumlichen Verteilung durchschnittlicher Lohn- und Gehaltssummen abgeleitete Aussage wie: „Die Industrielöhne und -gehälter liegen in den größeren Verdichtungsräumen um mehr als die Hälfte höher als in den schwach strukturierten Gebieten der Westpfalz oder des ostbayrischen Grenzraumes“¹ verleitet zu der – wie zu zeigen sein wird, nicht gerechtfertigten – Annahme, daß die Verdienstchancen

bzw. Lohn- und Gehaltskosten in peripheren Räumen grundsätzlich schlechter bzw. niedriger sind als in den Ballungsgebieten und den ihnen benachbarten Räumen.

In den Daten enthaltene Strukturunterschiede, zum Beispiel in bezug auf die Verteilung der Beschäftigten nach Branchen, könnten jedoch diese räumliche Differenzierung verursachen, ohne daß Verdienstunterschiede, das heißt unterschiedliche Entgelte für vergleichbare Arbeitsleistung, auftreten.

Einer Untersuchung des DIW zufolge² sind räumliche Unterschiede im Lohn- und Gehaltsniveau in der Industrie nicht allein auf unterschiedliche Branchenstrukturen zurückzuführen; inwieweit Differenzierungen innerhalb der Branchen nach Qualifikationsmerkmalen der Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze diese Unterschiede erklären könnten, wurde jedoch nicht geprüft. Die vorliegende Arbeit versucht, anhand bestimmter Annahmen und, soweit es die Datenlage erlaubt, branchen- und qualifikationsspezifisch zu ermitteln, ob in der Vergangenheit bei als vergleichbar angenommener Arbeitsleistung regionale Verdienstdisparitäten für die Arbeiter in der Industrie bestanden.

Als Untersuchungsgebiet wurde zunächst Bayern als flächenmäßig größtes Bundesland ausgewählt, das auch nach Indikatoren zur regionalen Wirtschaftskraft in sich größere Unterschiede als die anderen Bundesländer aufweist. In der zweiten Phase wurde die Untersuchung auf Baden-Württemberg ausgedehnt, um zu überprüfen, ob die für Bayern festgestellten Tendenzen auch in einem Land mit weniger deutlich ausgeprägten regionalen Unterschieden bei allgemein höherem Niveau auftreten.

1 Vgl.: Atlas zur Raumentwicklung. Lieferung 1: Arbeit. Hrsg.: Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung. – Bonn (1976). Abschnitt 1.09.

2 Regionale Lohn- und Gehaltsunterschiede in der Bundesrepublik Deutschland. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Wochenbericht 31/1973 (o. V.).

2. Die untersuchten Daten und deren Auswertung

Die Arbeit wurde auf der Basis verfügbaren sekundärstatistischen Materials zur Beschäftigung von Arbeitern in der Industrie konzipiert und durchgeführt.

2.1 Die Daten der amtlichen Statistik

Die amtliche Statistik stellt branchenspezifische Daten zu Beschäftigtenzahlen, Arbeitszeiten und Löhnen in der Industrie im Rahmen der Industrieberichterstattung und der laufenden Verdiensterhebung für Industrie und Handel bereit.

Der Industriebericht erlaubt die räumliche Darstellung der Daten – im Rahmen der Datenschutzbestimmungen – auf Gemeindeebene. Sein Berichtskreis umfaßt alle Industriebetriebe von einer gewissen Beschäftigtenzahl an; darauf wird im Laufe dieses Abschnitts noch zurückzukommen sein.

Die laufende Verdiensterhebung bietet Daten zur branchenspezifischen Verteilung der Beschäftigten nach Leistungsgruppen (insgesamt sechs für die Arbeiter) mit entsprechender Ausweisung der Arbeitszeiten und Löhne. Als Stichprobenerhebung läßt sie jedoch aufgrund ihrer Konzeption keine abgesicherte Aussage auf niedrigerem räumlichem Niveau als der Landesebene zu. Es ist zu beachten, daß die in der Verdiensterhebung ermittelten Daten nicht die Arbeitsleistung von Beschäftigten, sondern betriebsinterne Eingruppierungen von Arbeitskräften, wie sie in der jeweiligen Branche vorgenommen wurden, beschreiben; unbekannt dabei bleibt, inwieweit eine gleiche oder weitgehend vergleichbare Leistung, gemessen etwa am Arbeitsinhalt, je nach Branche unter Umständen unterschiedlich bewertet wird.

In beiden Erhebungen gleichlautende Begriffe, wie „Arbeiter“ und „Löhne“, sind unterschiedlich definiert; daraus ergibt sich, daß die für beide Erhebungen berechenbaren Stundenlöhne aus systematischen Gründen voneinander abweichen müssen. Ein direkter Vergleich von DM-Beträgen zwischen beiden Statistiken ist deshalb nicht sinnvoll. Das gewählte Verfahren des Vergleichs der regionalisierten durchschnittlichen Stundenlöhne nach Branchen des Industrieberichts und der strukturell, das heißt nach Branchen und Leistungsgruppen differenzierten, Stundenlöhne der Verdiensterhebung wird in Abschnitt 2.2 erläutert.

Als räumliche Untersuchungseinheiten wurden die Stadt- und Landkreise ausgewählt (in Bayern 96, in Baden-Württemberg 44) – einerseits, um Datenlücken so weit wie möglich zu vermeiden, die auf Gemeindeebene aufgetreten wären, andererseits aber auch, um Untersuchungseinheiten zu bilden, die den räumlichen Verflechtungen auf den Arbeitsmärkten ansatzweise Rechnung tragen, aber doch auch Differenzierungen innerhalb von Arbeitsmärkten zeigen können.

Der Industriebericht umfaßt seit 1977 nur noch Betriebe mit – im allgemeinen – 20 oder mehr Beschäftigten, in den Jahren davor zusätzlich solche mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 10 und 20. Als Untersuchungsjahr wurde 1976 ausgewählt; weniger, um mehr Kleinbetriebe und damit mehr Beschäftigte in die Untersuchung einzubeziehen, als vielmehr,

um die Anzahl der durch Geheimhaltungsbestimmungen verursachten Datenlücken so gering wie möglich zu halten. Verwendet wurden die für das Jahr 1976 zusammengefaßten Ergebnisse der monatlichen Industrieberichterstattung³. Die Laufende Verdiensterhebung wird vierteljährlich durchgeführt; ausgewählt wurden die im Oktober erhobenen Daten, da diese nach Auskunft des Bayerischen Statistischen Landesamtes am ehesten als repräsentativ für das Jahr angesehen werden können.

Die Systematik beider Statistiken ist nicht einheitlich, konnte jedoch weitgehend in Übereinstimmung gebracht werden (s. Abschnitt 2.2). Der Industriebericht war für Bayern und Baden-Württemberg nur in unterschiedlicher Branchengliederung verfügbar; ein Vergleich der Untersuchungsergebnisse in beiden Ländern ist dementsprechend nicht für alle Branchen uneingeschränkt möglich (s. Abschnitt 4): für beide Länder sind die verwendeten Daten weitgehend nach zweistelliger Systematik ausgewiesen, weisen jedoch unterschiedliche Abweichungen von dieser auf.

2.2 Die Berechnung von Schwellenwerten zur Bestimmung regionaler Verdienstdisparitäten

Ziel der Untersuchung ist es, festzustellen, ob und gegebenenfalls in welchen Sektoren und für welche Gebiete Abweichungen in der Höhe der Verdienste für vergleichbare Arbeitsleistung, das heißt unter Ausschaltung struktureller Faktoren, festgestellt werden können. Da zwar Angaben zur Branchenstruktur räumlich disaggregiert vorhanden sind, nicht jedoch zu regionalen Unterschieden der Qualifikationsstruktur innerhalb der Branchen, war ein Verfahren zu entwickeln, um Schwellenwerte festzulegen, jenseits derer die unterschiedliche Höhe kreisspezifischer Stundenlöhne in einer Branche nicht mehr als durch mögliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze bedingt angesehen wird.

Da unbekannt ist, in welchem Ausmaß Abweichungen von der durchschnittlichen (aus der Verdiensterhebung bekannten) Qualifikationsstruktur in einer Branche auftreten, wurde die restriktivste Annahme getroffen: Regionale Unterschiede der Verdienste in einer Branche sind mit Sicherheit dann gegeben, wenn der auf alle Arbeiter dieser Branche in einem Kreis bezogene durchschnittliche Stundenlohn niedriger als der Hilfsarbeiterlohn bzw. höher als der Facharbeiterlohn, wie er im Durchschnitt in dieser Branche gezahlt wird, ist.

Den Auswertungen wurden sowohl länderspezifische Lohnhöhen für die einzelnen Qualifikationsgruppen von Arbeitnehmern wie auch solche, die für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt gelten, zugrunde gelegt⁴.

3 Vom bayerischen Statistischen Landesamt veröffentlicht unter der Nr. EI1/S4-76: Die Industrie in den kreisfreien Städten und Landkreisen 1976 nach Industriegruppen. Die Daten für Baden-Württemberg stammen aus einer Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg und sind nicht veröffentlicht.

4 Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Fachserie M: Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen. Reihe 15: Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel. I. Arbeiterverdienste. – Oktober 1976.

Da die räumlich spezifizierbaren Stundenlöhne aus dem Industriebericht und die strukturell spezifizierbaren Stundenlöhne aus der Verdiensterhebung aus systematischen Gründen nicht unmittelbar in ihren DM-Beträgen miteinander vergleichbar sind (und auch numerisch voneinander abweichen), wurde zunächst die Abweichung leistungsgruppenspezifischer Löhne vom Durchschnittslohn in einer Branche laut Verdiensterhebung bestimmt. Diese in Prozent (vom Branchendurchschnitt) ausgedrückte Spannweite wurde auf den landes- bzw. bundesdurchschnittlichen Stundenlohn der jeweils betrachteten Branche, wie er im Industriebericht enthalten ist, übertragen, und daraus wurden wiederum DM-Beträge für den durchschnittlichen Lohn in den Leistungsgruppen einer Branche ermittelt, in denen die Relationen der Unterschiede in der Bezahlung, wie sie die Verdiensterhebung zeigt, erhalten bleiben. In jeder Branche treten die niedrigsten Löhne in der Leistungsgruppe der (soweit in der Branche vorhanden, weiblichen) ungelernten Arbeitskräfte und die höchsten in der Leistungsgruppe männlicher Facharbeiter auf. Deren auf die branchenspezifischen Durchschnittslöhne im jeweiligen Land nach dem Industriebericht übertragene Lohnhöhen bezeichnen als untere bzw. obere Grenzwerte den Bereich, in dem die kreisspezifischen Lohnhöhen in einer Branche als qualifikationsbedingt gelten können. Auch in diesem „neutralen“ Bereich treten möglicherweise regionale Disparitäten auf; sie können jedoch ohne zusätzliche Informationen nicht als solche „erkannt“ werden.

Die Vorgehensweise sei am Beispiel der Branche Maschinenbau in Bayern erläutert: Laut Industriebericht betrug der durchschnittliche Stundenlohn in Bayern im Jahr 1976 12,95 DM, laut Verdiensterhebung 10,69 DM; weibliche, ungelernte Arbeitskräfte erhielten einen Lohn von 7,85 DM, das entspricht 73,4 % des Durchschnittsverdienstes von 10,69 DM; männliche Facharbeiter erhielten einen Lohn von 11,34 DM bzw. 106,1 % des Durchschnittsverdienstes. Diese auf 12,95 DM übertragenen Prozentwerte ergeben einen unteren Grenzwert von 9,51 DM und einen oberen von 13,74 DM. Diese DM-Beträge bestimmen den Bereich, in dem kreisspezifische Durchschnittslöhne in dieser Branche allein durch die Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze bzw. Arbeitskräfte bestimmt sein können. Die Spannweite der kreisweise ausgewiesenen Lohnhöhen ist jedoch größer: in 4 Kreisen wird ein durchschnittlicher Stundenlohn von weniger als 9,51 DM, in 13 Kreisen von mehr als 13,74 DM gezahlt; es treten räumliche Unterschiede in den Verdiensten auf, die nicht mehr nur durch unterschiedliche Qualifikationsstrukturen, sondern (auch) aus ungleicher Bezahlung vergleichbarer Arbeitsleistung resultieren.

Soweit die Branchengliederungen im Industriebericht und der laufenden Verdiensterhebung nicht übereinstimmen und in den Fällen, in denen einem Industriezweig nach dem Industriebericht mehrere Branchen nach der laufenden Verdiensterhebung entsprechen, wurde so vorgegangen, daß der niedrigste bzw. höchste DM-Betrag, der in den jeweils betrachteten Industriezweigen auftrat, als unterer bzw. oberer Grenzwert für die gesamte Gruppe bestimmt wurde.

2.3 Die Datenlücken

Aus den Daten des Industrieberichts wurden jeweils zwei Matrizen erstellt, die die durchschnittlichen Stundenlöhne bzw. die Zahl der Arbeiter enthalten. Die Matrizen für Bayern enthalten $96 \text{ (Kreise)} \times 32 \text{ (Industriezweige)} = 3072$ Felder, von denen 1785 besetzt sind; aufgrund der Geheimhaltungsvorschriften enthalten jedoch nur 905 veröffentlichte Angaben. (Die entsprechenden Zahlen für Baden-Württemberg: $44 \text{ [Kreise]} \times 23 \text{ [Industriezweige]} = 1012$ Felder, davon 896 bzw. 656 besetzt). Die Datenlücken betreffen 19,4 % der bayerischen und 8,0 % der baden-württembergischen Arbeiter insgesamt; sie treten jedoch nicht – wie zunächst vermutet werden könnte – hauptsächlich in ländlichen Gebieten auf.

Gemessen am Anteil der Arbeiter an den Arbeitern der jeweiligen Gebietskategorie⁵, für die die Branchenzugehörigkeit bekannt ist und Angaben zu den Löhnen ausgewiesen sind, sind in Bayern die Randgebiete von Stadtregionen unterrepräsentiert: für 76 % der Arbeiter insgesamt in dieser Gebietskategorie liegen Lohnangaben vor (Kerngebiete: 86 %, ländlicher Raum: 80 %), in Baden-Württemberg sind die Kerngebiete mit 87 % unterrepräsentiert (Randgebiete: 97 %, ländlicher Raum: 90 %).

Entsprechend dem Verfahren zur Bestimmung der Verdienstdisparitäten wurde untersucht, ob sich in den Datenlücken zusätzliche Disparitäten „verbergen“. Dies war jedoch nur für Bayern möglich. Ergebnis dieser hier nicht weiter dargestellten Untersuchung war, daß sich die Struktur der datenmäßig ausgewiesenen Lohnangaben regional wie branchenmäßig durch zusätzlich vermutete Disparitäten kaum verändert und auch kein Anlaß besteht, anzunehmen, daß sich die Gruppen der von Disparitäten betroffenen Arbeiter wesentlich verändern. Daher soll für die hier dargestellten Ergebnisse lediglich von den tatsächlich festgestellten Lohnhöhen bzw. Disparitäten ausgegangen werden.

2.4 Die Quantifizierung der Verdienstdisparitäten

Das Abprüfen kreis- und branchenspezifischer durchschnittlicher Stundenlöhne gegen den jeweiligen unteren und oberen Grenzwert ergibt zunächst nur eine Ja/Nein-Antwort auf die Frage nach der Existenz von Disparitäten und ihrer eventuellen „Richtung“, ohne daß eine Quantifizierung ihres Ausmaßes, ausgedrückt in positiven oder negativen Differenzbeträgen, zu einem als „normal“ betrachteten Lohnniveau und (oder) der Anzahl von Betroffenen vorgenommen wird.

5 Verwendet wurde die Bestimmung von Stadtregionen nach der Abgrenzung der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Hannover, angenähert durch Kreisgrenzen, wie sie von H. Birg entwickelt wurde. Siehe Birg, H.: Berechnungen zur langfristigen Bevölkerungsentwicklung in den 343 kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung. (1980) H. 2, S. 215. Gebiete, die keiner Stadtregion zugeordnet sind, werden im folgenden als ländlicher Raum bezeichnet (vgl. Karte).

Das hier angewendete Verfahren, einen als qualifikationsbedingt angesehenen neutralen Bereich innerhalb der Spannweite der Löhne zu definieren, schließt ex definitione die Bestimmung eines „normalen“ Lohnniveaus, von dem aus Disparitäten quantifiziert werden könnten, aus.

Die Quantifizierung von Disparitäten als Differenzen in Lohnhöhen ist auch deshalb nicht möglich, weil keine Angaben zur regionalen Differenzierung der branchenspezifischen Qualifikationsstrukturen vorliegen und keine der denkbaren Kombinationen von Arbeitern nach Leistungsgruppen in den (unter Umständen nur sehr wenigen) Betrieben eines Kreises einen besonderen Anspruch auf Abbildung der jeweiligen regionalspezifischen Realität oder auch nur auf besonders hohe Plausibilität erheben kann und somit ein je nach Qualifikationsstruktur bestimmten Lohnniveau, von dem aus Disparitäten quantifiziert werden könnten, nicht ermittelt werden kann. *In dieser Untersuchung werden Disparitäten quantifiziert durch die Anzahl der Arbeiter, die einer Branche in einem Kreis angehören, in der der durchschnittliche Stundenlohn außerhalb der Grenzwerte liegt.* Dabei ist zu beachten, daß damit nicht die von Disparitäten „Betroffenen“ erfaßt sind, da ja möglicherweise eine Verteilung unterschiedlicher Lohnhöhen innerhalb dieser Gruppe von Arbeitern besteht. Jedoch ist die Größe einer Gruppe, deren durchschnittlicher Lohn als nicht disparitätenneutral bestimmt ist, zur Quantifizierung der Disparitäten geeignet, da für jeden Arbeiter in dieser Gruppe, dessen spezifischer Lohn dem neutralen Bereich angehört, eine andere, ebenfalls dieser Gruppe zugehörnde Arbeitskraft um so weniger (oder mehr, je nach Disparitätentyp, dem diese Gruppe insgesamt angehört) verdienen muß.

Der Anteil der Arbeiter in den Branchen und den Kreisen der jeweils untersuchten Gebietseinheiten, in denen der durchschnittliche Stundenlohn unterhalb des unteren bzw. oberhalb des oberen Grenzwertes liegt, *in (gerundeten) Prozent der Arbeiter in den Kreisen der untersuchten Gebietseinheiten*, für die Lohndaten vorliegen, wird im folgenden zur Beschreibung der Disparitäten verwandt und als NDis- (für „negative“) bzw. PDis-Wert (für „positive“ Disparitäten) bezeichnet.

Bei branchenspezifischen Betrachtungen beziehen sich diese Werte auf die Beschäftigten innerhalb der jeweils betrachteten Branche, bei den Auswertungen zur Feststellung räumlicher Disparitäten nach Gebietskategorien auf die Gesamtheit der Arbeiter über alle Branchen in dem jeweils betrachteten Gebiet.

Ob bzw. wie häufig Disparitäten überhaupt festgestellt werden können, wird wesentlich bestimmt von der Häufigkeit, mit der Branchenangaben regional überhaupt ausgewiesen sind; darüber hinaus ist ebenfalls von Bedeutung, wie deutlich sich raumspezifische Qualifikationsstrukturen innerhalb einer Branche an die zur Bestimmung der Grenzwerte hypothetisch angenommenen Strukturen annähern: je ausgeglichener die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Leistungsgruppen ist, bzw. je kleiner die Anteile der Hilfs- bzw. Fachkräfte sind, desto eher werden – ceteris paribus – die

Grenzwerte nicht unter- oder überschritten. Weiterhin steigt – wiederum ceteris paribus – die Wahrscheinlichkeit, Disparitäten festzustellen, mit abnehmender Spannweite zwischen unterem und oberem Grenzwert. Die regionalspezifischen NDis- und PDis-Werte sind entsprechend „vorsichtig“ zu interpretieren.

Da das Ziel dieser Untersuchung nicht die exakte Quantifizierung von Lohnunterschieden sein kann, sondern diese Arbeit durchgeführt wurde, um Größenordnungen der „Verbreitung“ und die Lokalisierung von Disparitäten zu bestimmen, schien das ausgewählte Verfahren auch ohne größere numerische Exaktheit akzeptabel. Bereits die groben Indikatoren NDis und PDis erlauben Einblicke in räumlich spezifizierte Verdienststrukturen, die interessant und in dieser Form unerwartet waren.

3. Die Ergebnisse der Auswertungen

Da die einzelnen Posten der Systematik, nach der die Daten des Industrieberichts aufgeschlüsselt werden, für Bayern und Baden-Württemberg – wie schon erläutert – teilweise zu unterschiedlichen Gruppen zusammengefaßt sind, werden die Ergebnisse für beide Länder in jedem Fall getrennt dargestellt. Disparitäten werden ermittelt sowohl innerhalb des Landes nach landesspezifischen unteren und oberen Grenzwerten wie auch im Vergleich zum Lohnniveau und der Spannweite der qualifikationsspezifischen Lohnhöhen in der gesamten Bundesrepublik.

Für branchenspezifische Betrachtungen wurden die beschäftigungsmäßig größten Branchen ausgewählt, die in der Mehrzahl der Kreise, in denen sie vertreten sind, auch mit lohnbezogenen Daten ausgewiesen sind; die Ergebnisse werden nach Regionstypen (nach den auf Kreisbasis abgegrenzten Stadtregionen nach Birg, s. Abschnitt 2.3) getrennt ausgewiesen, um Aussagen zum Disparitäten-„Gefälle“ in den einzelnen Branchen ansatzweise zu ermöglichen.

Die – über alle Branchen durchgeführten – Auswertungen zum Auftreten von Verdienstdisparitäten in räumlicher Hinsicht sind außer für die genannten Regionstypen auch für die Gebietskategorien GRW-Fördergebiete (die alle Kreise umfassen, in denen im Sechsten Rahmenplan ein Schwerpunkt ausgewiesen war, oder deren Fläche ganz oder überwiegend einem Regionalen Aktionsprogramm angehörte, die also im auf den Untersuchungszeitraum folgenden Jahr 1977 noch als förderungsbedürftig und -würdig galten⁶) sowie die laut Raumordnungsbericht der Bundesregierung 1978 erwerbsstrukturell schwachen Gebiete der Regierungsbezirke Oberpfalz, Niederbayern und Oberfranken.

6 Sechster Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“. Bundestagsdrucksache 8/759 vom 15. 7. 77.

Tabelle 1: Regionale Verdienstdisparitäten im Jahr 1976 in ausgewählten Branchen nach Gebietskategorien

Land	Branche		Disparitätenwerte, ermittelt anhand							
			jeweils landes-				bundes-			
			durchschnittlicher branchenspezifischer Lohnhöhen							
			Ins- gesamt	Stadtregionen		Länd- licher Raum	Ins- gesamt	Stadtregionen		Länd- licher Raum
				Kern	Rand			Kern	Rand	
Bayern	Steine und Erden	NDis PDis	6 33	0 48	0 53	9 24	55 11	26 0	37 14	65 11
	Maschinenbau	NDis PDis	4 34	0 55	3 11	9 17	1 22	0 35	2 11	3 10
	Elektrotechnik	NDis PDis	4 1	0 0	10 6	8 0	13 0	19 0	43 0	20 0
	EBM-Waren	NDis PDis	1 8	0 15	0 0	1 7	8 0	0 0	7 0	13 0
	Holzverarbeitung	NDis PDis	0 6	0 37	0 12	0 2	8 2	31 0	7 12	6 0
	Druck, Vervielfältigung	NDis PDis	0 2	0 0	0 0	1 8	0 0	0 0	0 0	1 0
	Kunststoff- verarbeitung	NDis PDis	6 12	0 72	8 0	7 2	16 7	0 42	31 0	17 2
	Textil	NDis PDis	4 0	0 0	1 3	5 0	3 0	0 0	1 3	4 0
	Bekleidung	NDis PDis	8 0	16 0	4 0	8 0	8 0	16 0	4 0	8 0
	Nahrungs- und Genußmittel	NDis PDis	0 2	0 0	0 10	0 0	1 2	0 0	5 10	1 0
Baden- Württem- berg	Bergbau, Steine und Erden, Glas, Keramik	NDis PDis	15 0	23 0	6 0	21 0	0 0	0 0	0 0	0 0
	Maschinenbau	NDis PDis	6 18	5 92	0 9	10 0	0 20	0 73	0 9	0 10
	Fahrzeugbau	NDis PDis	0 30	0 0	1 56	0 0	0 30	0 0	0 56	0 0
	Elektrotechnik	NDis PDis	13 0	0 0	0 0	37 0	4 17	0 63	0 0	11 0
	EBM-Waren	NDis PDis	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
	Öl, Chemie	NDis PDis	0 0	0 0	0 0	0 0	8 0	0 0	14 0	10 0
	Textil	NDis PDis	1 0	19 0	0 0	1 0	1 0	46 0	0 0	1 0
	Bekleidung	NDis PDis	13 0	0 0	76 0	23 0	12 0	0 0	28 0	8 0
	Ernährung	NDis PDis	0 13	0 30	0 0	0 14	0 20	0 36	0 8	0 20

Quelle: Eigene Berechnungen.

3.1 *Verdienstdisparitäten innerhalb der Länder*

3.1.1 *Verdienstdisparitäten in ausgewählten Branchen in Bayern*

Wie zu erwarten (s. Abschnitt 2.4), sind die Disparitätenwerte für die einzelnen Branchen sehr unterschiedlich (s. Tab. 1); Branchen mit einem deutlichen Übergewicht an Löhnen jenseits des oberen Grenzwertes und einem geringen NDis-Wert wie der Industrie Steine und Erden stehen solche mit nur geringen als räumlich bedingt spezifizierbaren Abweichungen wie die Druck- und Vervielfältigungsindustrie oder die Nahrungs- und Genußmittelindustrie gegenüber; Branchen mit einem in der Regel hohen Anteil an Frauen bzw. unqualifizierten Arbeitskräften (etwa Textil und Bekleidung) weisen zwar negative, aber keine positiven Disparitätenwerte auf, während Branchen mit durchschnittlich höher qualifizierten (und männlichen) Beschäftigten häufiger mit Löhnen in Erscheinung treten, die das Lohnniveau für Facharbeiter überschreiten, zum Beispiel die Industrie der Steine und Erden oder der Maschinenbau.

Zunächst liegt – beispielsweise aufgrund der räumlichen Verteilung durchschnittlicher Lohn- und Gehaltssummen – die Annahme nahe, daß in Stadtregionen (und hier wiederum besonders in den Kerngebieten) überproportional häufig hohe Löhne auftreten, während niedrige Löhne eher im ländlichen Raum zu finden sind: demnach müßten die branchenspezifischen PDis-Werte von den Kerngebieten zum ländlichen Raum geringer werden, die NDis-Werte dagegen steigen; aufgrund der engen Arbeitsmarktverflechtungen in den Stadtregionen ist zu erwarten, daß deren Randgebiete sich eher den entsprechenden Disparitätenwerten für die Kerngebiete als denen für den ländlichen Raum annähern.

Diese idealtypische Verteilung der Disparitätenwerte läßt sich jedoch für keine Branche nachweisen; am ehesten entsprechen die Industrie der Steine und Erden und der Maschinenbau den „Erwartungen“: in der Industrie der Steine und Erden treten negative Disparitäten nur im ländlichen Raum auf, die PDis-Werte sind in Kern-, besonders aber den Randgebieten von Stadtregionen deutlich höher als in ländlichen Gebieten. In den Betrieben des Maschinenbaus steigt die Quote derer, die niedrige Löhne erhalten, von den Kern- über die Randgebiete in den ländlichen Raum an; für die Kerngebiete wurde der höchste PDis-Wert ermittelt; im ländlichen Raum jedoch gibt es anteilmäßig mehr durchschnittlich hoch bezahlte Arbeitsplätze als in den Randgebieten der Stadtregionen. Auch bei Betrachtung der Ergebnisse für die anderen Branchen zeigt sich, daß die Randgebiete der Stadtregionen als eine eigenständige Gebietskategorie erscheinen, in denen zum einen höhere PDis-Werte als in den Kerngebieten (Steine und Erden, Elektrotechnik, Textil-, Nahrungsmittel- und Genußmittelindustrie) auftreten, aber auch höhere NDis-Werte als im ländlichen Raum (Elektrotechnik, Kunststoffverarbeitung): das Disparitätengefälle in den Branchen verläuft demnach nicht „kontinuierlich“ von den Zentren der Stadtregionen in den ländlichen Raum; die Verdienstchancen sind in den Randgebieten in einigen Branchen nicht nur besser als im

ländlichen Raum, sondern sogar auch besser als in den Kerngebieten (Beispiel: Steine und Erden, Nahrungs- und Genußmittelindustrie), können aber auch schlechter als im ländlichen Raum sein (Beispiel: kunststoffverarbeitende Industrie). Allen hier angesprochenen Branchen (mit einer Ausnahme) ist gemein, daß keine negativen Disparitäten in den Kerngebieten nachgewiesen werden können; die PDis-Werte schwanken jedoch erheblich und erreichen nur für einige Branchen in den Kerngebieten das größte Ausmaß. Ein nahezu „umgekehrtes“ Disparitätengefälle zeigt sich in der Bekleidungsindustrie: hier ist der Anteil der Beschäftigten, deren Lohn unter dem Hilfsarbeiterlohn liegt, in den Kerngebieten von Stadtregionen doppelt so hoch wie in den ländlichen Gebieten, während positive Disparitäten in keiner Gebietskategorie auftreten. Möglicherweise ist das in den Stadtregionen niedrigere Lohnniveau zu erklären mit einem hohen Anteil an weiblichen, insbesondere ausländischen Arbeitskräften geringer Qualifikation, die nur niedrige Löhne erhalten. Dieser Frage kann hier jedoch nicht weiter nachgegangen werden.

In Abschnitt 3.2 wird erläutert, inwieweit die hier beschriebenen Tendenzen auch bei einer Betrachtung im Vergleich zu den Lohnstrukturen in der BRD insgesamt aufgezeigt werden können.

3.1.2 *Verdienstdisparitäten innerhalb Bayerns nach Gebietskategorien*

Die im vorangegangenen Kapitel teilweise beschriebenen branchenspezifischen Verdienstdisparitäten ergeben für Bayern insgesamt und über alle Branchen einen PDis-Wert von 10 und einen NDis-Wert von 5: Branchen- und kreisspezifische Lohnhöhen außerhalb des durch die jeweiligen Grenzwerte festgelegten disparitätenneutralen Bereichs betreffen 10 bzw. 5 % der Arbeiter, für die Lohndaten vorliegen (s. Tab. 2).

In den Kerngebieten der Stadtregionen sind negative Disparitäten unter-, positive Disparitäten überproportional häufig ausgewiesen. Angesichts des bereits erläuterten Ergebnisses, daß Niedriglöhne in der Bekleidungsindustrie auch und besonders in den Kerngebieten der Stadtregionen auftreten, ist das Vorhandensein negativer Disparitäten in diesem Regions-typ nicht mehr überraschend.

In den Randgebieten der Stadtregionen zeigt sich gegenüber den Kerngebieten – gemäß der vorher angesprochenen idealtypischen Verteilung der Disparitätenwerte – für die NDis-Werte eine Verdoppelung, der wiederum eine Verdoppelung im ländlichen Raum folgt, während die PDis-Werte für beide Gebietskategorien gleich sind: sie unterscheiden sich aus der Sicht der Arbeitskräfte nicht in der Chance, einen hochbezahlten Arbeitsplatz einnehmen zu können, sondern in der Wahrscheinlichkeit, eine gering entlohnte Tätigkeit akzeptieren zu müssen. Ähnliches gilt für die GRW-Gebiete im Vergleich zum gesamten Land: zwar ist der NDis-Wert überdurchschnittlich, ebenso jedoch der PDis-Wert: in diesen (hauptsächlich ländlichen) Gebieten ist weniger das Vorhandensein gutbezahlter Arbeitsplätze als Hauptproblem der regionalen Arbeitsmärkte zu sehen als vielmehr – ebenso wie im

Tabelle 2: Regionale Verdienstdisparitäten im Jahr 1976 nach Gebietskategorien

Land	Gebietskategorie	Disparitätenwerte, ermittelt anhand			
		jeweils landes-		bundes-	
		durchschnittlicher branchenspezifischer Lohnhöhen			
		NDis	PDis	NDis	PDis
Bayern	insgesamt	5	10	11	4
	Kerngebiete von Stadtregionen	2	16	3	7
	Randgebiete von Stadtregionen	4	7	14	4
	Ländlicher Raum	8	7	15	2
	GRW-Fördergebiete	8	12	15	7
	Erwerbsstrukturschwache Gebiete	8	7	16	2
Baden-Württemberg	insgesamt	5	8	2	11
	Kerngebiete von Stadtregionen	2	21	1	33
	Randgebiete von Stadtregionen	1	10	1	10
	Ländlicher Raum	9	1	3	4
	GRW-Fördergebiete	8	1	3	2

Quelle: Eigene Berechnungen.

ländlichen Raum insgesamt – ein überdurchschnittlich hoher Anteil an gering entlohnten Arbeitsmöglichkeiten, wenn man die branchenstrukturelle Komponente außer acht läßt. In (ebenfalls überwiegend ländlichen) erwerbsstrukturschwachen Gebieten in der Oberpfalz, Oberfranken und Niederbayern zeigen sich keine stärkeren Disparitäten (weder in negativer noch in positiver „Richtung“) als im ländlichen Raum insgesamt; da aber auch städtische Gebiete zu den erwerbsstrukturschwachen Gebieten gehören, ist anzunehmen, daß die Verdienststrukturen in den nicht-städtischen Teilen dieser Gebietskategorien wie auch in den GRW-Fördergebieten für die Beschäftigten ungünstiger ausgeprägt sind. Die als förderungsbedürftig bzw. förderungswürdig klassifizierten Teile Bayerns weisen jedoch nach der strukturbereinigten räumlichen Verteilung der Verdienste gegenüber dem Landesdurchschnitt keine eindeutig als „schlechtere“ Arbeitsmarktverhältnisse zu beurteilenden Unterschiede in den Lohnhöhen auf. Der Frage, inwieweit der überdurchschnittliche Anteil an hochbezahlten Arbeitsplätzen in den GRW-Gebieten als Ergebnis der Fördermaßnahmen gelten könnte, kann hier nicht nachgegangen werden.

3.1.3 Verdienstdisparitäten in ausgewählten Branchen innerhalb Baden-Württembergs

Zumindest in den für eine branchenspezifische Betrachtung ausgewählten Industriezweigen scheinen in Baden-Württemberg die Spannweiten der kreisspezifischen Branchenlöhne geringer zu sein als in Bayern (s. Tab. 1). Dabei ist jedoch zu beachten, daß die Gliederung der Industriezweige derjenigen Bayerns nicht entspricht: z. B. sind der Bergbau, die Industrie der Steine und Erden, die Glasindustrie und die Keramikindustrie, die bei den bayerischen Daten jeweils eine eigenständige

Gruppe bilden, für Baden-Württemberg gemeinsam ausgewiesen und der obere und der untere Grenzwert jeweils der (zweistelligen) Branche gewählt, in der sie am höchsten bzw. am niedrigsten sind, so daß der disparitätenneutrale Bereich der Lohnhöhen eine größere Spanne umfaßt. Jedoch zeigen die Branchen Eisen-, Blech-, Metallwarenindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, die – wie in Bayern – jeweils einen Industriezweig der zweistelligen Systematik umfassen, gegenüber dem Landesdurchschnitt höchstens negative Disparitäten, was ebenfalls auf eine insgesamt relativ geringere Spanne der regionalen Durchschnittsverdienste weist, als sie in Bayern vorgefunden wird. Soweit branchenspezifische Disparitäten auftreten, entsprechen sie in ihrer Verteilung nach Regionstypen wie in Bayern nicht der Erwartung zunehmender NDis-Werte und abnehmender PDis-Werte von den Kerngebieten in den ländlichen Raum; dieser Erwartung entspricht allenfalls die elektrotechnische Industrie.

In der Gruppe Bergbau usw. sind die Verdienstmöglichkeiten in den Randgebieten der Stadtregionen am besten, während in Kerngebieten und im ländlichen Raum ein deutlich höherer NDis-Wert auftritt; auch in der Maschinenbauindustrie treten in den Kern-, nicht jedoch in den Randgebieten negative Disparitäten auf, wenn auch in kleinerem Ausmaß als im ländlichen Raum; jedoch sind die positiven Disparitäten in den Kerngebieten weitaus stärker ausgeprägt. Im Fahrzeugbau liegen sowohl in Kerngebieten wie auch im ländlichen Raum die Löhne im disparitätenneutralen Bereich, während in den Randgebieten mehr als die Hälfte der Arbeiter in Betrieben beschäftigt ist, in denen die durchschnittlichen Löhne über dem Lohnniveau für Facharbeiter dieser Branche im Land liegen. Nicht nur für die Bekleidungsindustrie, für die schon in Bayern ein umgekehrtes Disparitätengefälle nachgewiesen werden konnte, auch für die Textilindustrie liegen in den Kern- bzw. Randgebieten die NDis-Werte höher als im ländlichen Raum: in diesen Branchen ist die Wahrscheinlich-

keit, eine gering entlohnte Arbeit akzeptieren zu müssen, in den ländlichen Gebieten niedriger als in den urbanen Räumen.

3.1.4 Verdienstdisparitäten innerhalb Baden-Württembergs nach Gebietskategorien

Die durchschnittlichen Disparitätenwerte für das Land insgesamt ($NDis = 5$, $PDis = 8$, s. Tab. 2) sind das Ergebnis deutlich unterschiedlicher Verhältnisse in den einzelnen Gebietskategorien. Negative Disparitäten finden sich kaum in den Stadtregionen, sondern sind auf den ländlichen Raum konzentriert, ohne daß eine besonders nachteilige Situation in den Fördergebieten zu erkennen wäre. Positive Disparitäten dagegen treten hauptsächlich in den Kern-, aber auch Randgebieten der Stadtregionen auf, während im ländlichen Raum (und auch in den hauptsächlich ländlich strukturierten Fördergebieten der GRW) hohe Löhne nur sehr selten auftreten. Auch wenn in einzelnen Branchen die Verdienste in den ländlichen Gebieten als besser einzuschätzen sind, ist die allgemeine Erwerbssituation im ländlichen Raum gegenüber den urbanen Gebieten als weniger günstig einzuschätzen.

Die Disparitätenwerte der Fördergebiete lassen im Vergleich zum ländlichen Raum insgesamt unter dem Aspekt der Verdienststrukturen innerhalb der Branchen keine besondere Förderungsbedürftigkeit erkennen. Es wird zu prüfen sein (s. Abschnitt 3.2.4), inwieweit diese Aussage bei einem Vergleich zu den Verhältnissen in der Bundesrepublik insgesamt aufrechterhalten werden kann.

3.2 Verdienstdisparitäten im Vergleich zur Bundesrepublik

3.2.1 Verdienstdisparitäten in ausgewählten Branchen in Bayern

Definiert man Verdienstdisparitäten anhand von bundesdurchschnittlichen Angaben zu branchen- und qualifikations-spezifischen Verdienststrukturen, so zeigt sich im allgemeinen eine Zunahme der $NDis$ - und eine Abnahme der $PDis$ -Werte: das Verdienstniveau liegt in Bayern gegenüber dem Bundesgebiet insgesamt in den meisten der ausgewählten Branchen niedriger; hierzu gehören die Industrie der Steine und Erden, die Elektrotechnik, die EB-Waren, die Holzverarbeitende, die Druck- und Vervielfältigungsindustrie und die Kunststoffverarbeitung. Im Maschinenbau gehen nicht nur die $PDis$ -Werte, sondern auch die $NDis$ -Werte zurück – anscheinend ist in dieser Branche die Differenzierung der Löhne nach Leistungsgruppen im Bundesgebiet größer als innerhalb Bayerns. Nahezu gleich bleiben die Werte für die Textil- und Bekleidungsindustrie; in diesen Branchen entspricht das bayerische Lohnniveau in den Leistungsgruppen demjenigen im gesamten Bundesgebiet weitgehend. Auch die Verteilung der besonders hoch bzw. niedrig entlohten Arbeitskräfte nach Gebietstypen ändert sich in diesen beiden Branchen kaum, während in den anderen Industriezweigen nicht nur häufiger negative Disparitäten im ländlichen Raum, sondern auch in den Stadt-

regionen, und in diesen in der Regel mehr in den Rand- als in den Kerngebieten, auftreten, verbunden mit einem Rückgang der positiven Disparitäten hauptsächlich in den Kerngebieten – besonders deutlich ist dies für die Holzverarbeitende Industrie ausgeprägt.

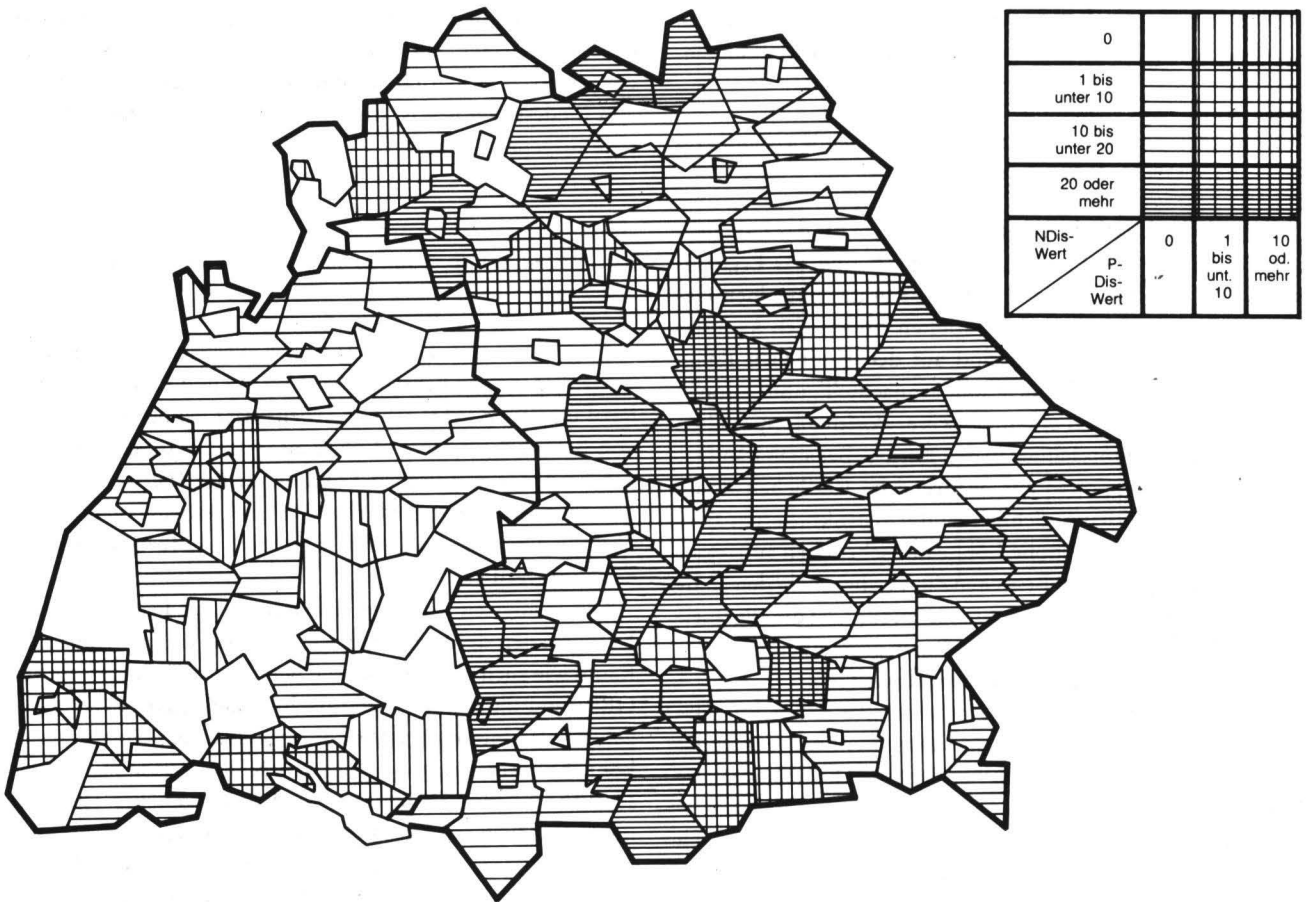
3.2.2 Verdienstdisparitäten in Bayern nach Gebietskategorien

Gegenüber der landesbezogenen Feststellung von Verdienstdisparitäten kehren sich die $NDis$ - und $PDis$ -Werte nahezu um: circa jeder zehnte Arbeitsplatz gehört der Gruppe von Betrieben an, deren Löhne insgesamt unter dem jeweiligen branchenspezifischen Lohnniveau der Hilfsarbeiter liegen; nur noch etwa jeder zwanzigste Arbeiter gehört der Gruppe derer an, die über dem Lohnniveau für Facharbeiter entlohnt werden.

Die wenigsten negativen Disparitäten finden sich in den Kerngebieten der Stadtregionen; Randgebiete und ländlicher Raum wie auch die überwiegend ländlichen Fördergebiete der GRW und die erwerbsstrukturschwachen Gebiete (die weitgehend als Untermenge der Fördergebiete bezeichnet werden können) unterscheiden sich in den $NDis$ -Werten nur unwesentlich; positive Disparitäten sind demgegenüber räumlich unterschiedlich verteilt. Für Kerngebiete beträgt der $PDis$ -Wert 7, ebenso wie für die Fördergebiete; dabei ist zu beachten, daß dieser Wert hauptsächlich durch die Zugehörigkeit urbaner Gebiete (insbesondere Schweinfurt) zustandekommt: für ländliche GRW-Gebiete liegt der $PDis$ -Wert bei 3 und bildet damit das Mittel zwischen dem ländlichen Raum insgesamt und den erwerbsstrukturschwachen Gebieten, die fast vollständig den Fördergebieten angehören und hauptsächlich ländliche Gebiete sind. Gravierende Unterschiede in der Disparitätenstruktur innerhalb des ländlichen Raumes gegenüber den strukturschwachen Gebieten zeigen sich nicht. Auffälliger sind die Unterschiede innerhalb der Stadtregionen, die für die Randgebiete nachteilig sind.

3.2.3 Verdienstdisparitäten in Baden-Württemberg nach Branchen

Tabelle 1 zeigt, daß das Lohnniveau in den meisten der ausgewählten Branchen so hoch liegt, daß gegenüber dem Bundesdurchschnitt keine negativen Disparitäten auftreten; dies gilt jedoch nicht für die elektronische Industrie, deren Löhne im ländlichen Raum teilweise unter dem Lohnniveau für Hilfsarbeiter liegen, ebenso nicht für die Mineralölverarbeitung und die chemische Industrie, die in Randgebieten noch eher als im ländlichen Raum relativ sehr niedrige Löhne zahlt. Die üblicherweise als Niedriglohnbranchen geltenden Industriezweige Textil und Bekleidung zeigen negative Disparitäten hauptsächlich in Kern- bzw. Randgebieten der Stadtregionen – dies war bereits bei den landesbezogenen Ergebnissen festgestellt worden.



Regionale Verdienstdisparitäten in den Landkreisen Bayerns und Baden-Württembergs (im Vergleich zur Lohnstruktur in der gesamten Bundesrepublik)

Positive Disparitäten treten hauptsächlich im Fahrzeugbau auf, und zwar in den Randgebieten der Stadtregionen: mehr als jeder zweite Arbeitsplatz gehört zu einer Gruppe von Betrieben, in denen das Lohnniveau insgesamt über dem bundesdurchschnittlichen Lohnniveau der männlichen Facharbeiter in dieser Branche liegt. Auch im Maschinenbau treten positive Disparitäten auf; besonders in den Kernstädten, in denen ein PDis-Wert von 73 erreicht wird; jedoch liegt das Lohnniveau jedes zehnten Arbeitsplatzes in Rand- und ländlichen Gebieten über dem branchenüblichen Facharbeiterlohn. In der elektrotechnischen Industrie zeigt sich ein deutliches Verdienstgefälle mit hohen PDis-Werten in den Kerngebieten der Stadtregionen, denen negative Disparitäten im ländlichen Raum gegenüberstehen.

3.2.4 Verdienstdisparitäten in Baden-Württemberg nach Gebietskategorien

Insgesamt liegt das Verdienstniveau in Baden-Württemberg mit einem NDis-Wert von 2 und einem PDis-Wert von 11 deutlich über demjenigen in Bayern; auch in Baden-Württemberg sind die Verdienstmöglichkeiten in den Kerngebieten der Stadtregionen am besten. Die Randgebiete der Stadtregionen und der ländliche Raum unterscheiden sich in den Disparitäts-

tenwerten deutlich, auch wenn selbst im ländlichen Raum der PDis-Wert mit 4 über dem NDis-Wert liegt. Die Arbeitsplätze in den (überwiegend ländlichen) GRW-Gebieten sind – im Gegensatz zu Bayern – innerhalb des ländlichen Raumes bei gleichem NDis-Wert tendenziell weniger häufig hochbezahlt. In Baden-Württemberg zeigen sich damit bei hohem Lohnniveau deutliche Unterschiede in den Entgeltsstrukturen zwischen den Gebietskategorien in der vermuteten Weise (zunehmende NDis-, abnehmende PDis-Werte) von den Kernstädten über die Randgebiete und den ländlichen Raum insgesamt in die Fördergebiete der GRW.

3.3 Verdienstdisparitäten auf Kreisebene

Das Auftreten von positiven wie negativen Disparitäten innerhalb einer Gebietskategorie, die räumlich unter Umständen weit voneinander entfernte Gebiete umfaßt, ist nicht überraschend; erstaunlich ist jedoch, daß selbst innerhalb der einzelnen Kreise „gleichzeitig“ positive wie negative Disparitäten nachgewiesen werden können. Bei der landesbezogenen Bestimmung der Grenzwerte zur Feststellung von Verdienstdisparitäten für Bayern trifft dies für jeden dritten Kreis zu, für Baden-Württemberg in fünf von insgesamt vierundvierzig Kreisen.

Die Karte zeigt, daß Gebiete mit im Vergleich zur Lohnstruktur in der gesamten Bundesrepublik hohen Löhnen nicht nur in den Stadtregionen zu finden sind (z. B. in Rottweil, Ravensburg, Traunstein); zu den „neutralen“ Gebieten gehören mehrere kreisfreie Städte (Heidelberg, Heilbronn, Ansbach, Hof, Neustadt a. d. Waldnaab, Passau, Rosenheim und auch München), während der zu diesen Städten gehörende umliegende Arbeitsmarkt negative Disparitäten aufweist. Die übrigen Gebiete, in denen keine Disparitäten nachgewiesen werden können, liegen überwiegend im ländlichen Raum in Baden-Württemberg (z. B. Ortenaukreis, Tuttlingen, Zollernalb, Biberach), auch in den Fördergebieten der GRW (Lörrach, Schwarzwald-Baar, Hohenlohekreis). Lediglich negative Disparitäten zeigen sich am deutlichsten in ländlichen Gebieten, sind in abgeschwächter Form jedoch auch in Stadtregionen zu finden, insbesondere im Gebiet Nürnberg, aber ebenso in ländlichen Gebieten (z. B. Main-Spessart, Schwandorf, Neumarkt i. d. Oberpfalz, Neuburg-Schrobenhausen, Bad Tölz-Wolfratshausen, Miesbach und am Bodensee).

Zunächst könnte angenommen werden, daß in solchen Gebieten positive Disparitäten in Branchen mit allgemein niedrigem, negative Disparitäten in Branchen mit allgemein hohem Lohnniveau auftreten – als Ergebnis von Anpassungsprozessen der Unternehmer an die lokalen Arbeitsmarktverhältnisse in Richtung auf ein „mittleres“ Lohnniveau. Dies ist jedoch in der Regel nicht der Fall; es ist vor dem Hintergrund der Tatsache, daß die Textil- und Bekleidungsindustrie, die im Durchschnitt gegenüber anderen Branchen relativ niedrige Löhne zahlt, in den ländlichen Gebieten eher im Bereich der disparitätenneutralen Lohnhöhen liegen und in den Stadtregionen mehr negative Disparitäten in diesen Branchen auftreten, auch nicht zu erwarten. Eher scheint die Segregation von lokalen Teilarbeitsmärkten durch das Auftreten beider Disparitätentypen angezeigt zu werden.

4. Zusammenfassung

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, daß von regionalen Verdienstdisparitäten nicht die Gesamtheit der Beschäftigten betroffen ist; in jeder Gebietskategorie und dem weitaus größten Teil der Kreise überwiegt der Anteil der Beschäftigten, die – im Rahmen dieser Untersuchung – nicht als von Disparitäten im positiven oder negativen Sinn „betroffen“ bezeichnet werden können. Auch wenn die hier angewandte Methode der Quantifizierung nicht voll befriedigend ist und die ermittelten numerischen Werte nicht überinterpretiert werden dürfen, kann doch festgestellt werden, daß das Disparitätengefälle nicht generell von den Kernen der Stadtregionen über deren Randgebiete in die ländlichen bzw. schwach entwickelten Räume verläuft und daß von durchgängig niedrigen Lohnniveaus innerhalb der ländlichen Gebiete nicht ausgegangen werden kann, wie es etwa der allgemeine, sektoral nicht differenzierende Indikator Lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten (s. Abschnitt 1) vermuten läßt. Insbesondere in dem Ergebnis für die Fördergebiete Bayerns zeigt sich, daß eine de-

taillierte Betrachtung notwendig ist, um „Schwachstellen“ in den regionalen Strukturen genauer lokalisieren zu können.

5. Zur Aussagekraft des Indikators Lohn- und Gehaltssumme pro Industriebeschäftigten in Hinsicht auf Verdienstdisparitäten

In den Kreisen und kreisfreien Städten in Bayern und Baden-Württemberg lagen die Lohn- und Gehaltssummen pro Industriebeschäftigten im Jahr 1976 zwischen knapp 17 000 und etwa 32 000 DM. Zwar treten – wie zu erwarten – in Kreisen mit niedrigen Durchschnittsentgelten häufiger negative Disparitäten⁷ auf –; es finden sich jedoch auch in Kreisen mit hoher Lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten – branchenspezifisch gesehen – sehr niedrige Löhne; positive Disparitäten allein treten auf in Kreisen mit ca. 22 000 DM oder mehr Lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten. Kreise mit sowohl positiven wie negativen Verdienstdisparitäten liegen im Bereich zwischen 19 000 und 28 000 DM, sind also nahezu über die gesamte Spannweite der ermittelten Lohn- und Gehaltswerte verteilt; das gleiche gilt für Kreise, in denen die Lohnhöhen in allen vertretenen Branchen innerhalb der Grenzwerte liegen.

Daß sich sehr hohe oder sehr niedrige Branchenlöhne in einem Kreis in dessen durchschnittlicher Lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten kaum bemerkbar machen, zeigt sich auch daran, daß sich in 60 % der Kreise, in denen Verdienstdisparitäten auftreten, Änderungen von weniger als ± 3 % der durchschnittlichen Lohn- und Gehaltssummen pro Beschäftigten ergeben würden, wenn die niedrigen Löhne an den unteren, die hohen Löhne an den oberen Grenzwert angeglichen würden. Die Höhe der regionalen Lohn- und Gehaltssummen pro Beschäftigten ist überwiegend von anderen Variablen bestimmt, die in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt wurden; Rückschlüsse von der Höhe von Lohn- und Gehaltssummen pro Beschäftigten auf regionale Verdienstunterschiede der Arbeiter sind daher nicht möglich.

Exkurs: Verdienstdisparitäten und räumliche Unterschiede in den Lebenshaltungskosten

Räumlich unterschiedliche Verdiensthöhen haben nicht notwendigerweise Ungleichheiten der wirtschaftlichen Situation von Beschäftigten bzw. Haushalten zur Folge: eine mit den Verdiensthöhen korrespondierende regionale Differenzierung der Lebenshaltungskosten könnte nominal bestehende Lohndisparitäten ausgleichen oder zumindest verringern.

Eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes⁸, die anhand von im Herbst 1978 in 31 Städten mit mehr als 40 000

⁷ Betrachtet werden hier die anhand von Durchschnittswerten für die Bundesrepublik ermittelten Verdienstdisparitäten.

⁸ Rostin, W.: Zwischenörtlicher Vergleich des Verbraucherpreisniveaus in 31 Städten. In: *Wirtschaft und Statistik*. (1979) Nr. 6, S. 403 ff.

Einwohnern erhobenen Daten durchgeführt wurde, zeigt, daß die Kosten der Lebenshaltung (dabei wurden Wohnungsmieten nicht berücksichtigt) im Durchschnitt mit der Gemeindegröße steigen: „Die Gesamtergebnisse der 31 Städte streuen von 95,5 bis 103,2 (Bonn = 100, d. V.); der Abstand zwischen der billigsten und der teuersten Stadt beträgt also 7,7 Prozentpunkte“⁹.

Nach der in 21 Gemeinden durchgeführten Untersuchung „Regionales Preisniveau der Lebenshaltung“¹⁰ in Bayern, die sich ebenfalls auf das Jahr 1978 bezieht und die auch die Wohnungsmieten berücksichtigt, ist das Preisgefälle größer: je nach Währungsanteil der Warenkorbpositionen, betrachtetem Haushaltstyp und Gruppierung der Städte nach ihrer zentralen Funktion und (oder) Gebietskategorie, der sie angehören, beträgt die Spannweite der Indexpunkte bis zu 25,7 Punkte. Die Stadt München weist das höchste Preisniveau auf, die geringsten Lebenshaltungskosten wurden für Oberzentren und mögliche Oberzentren im Zonenrandgebiet bzw. Mittelzentren in Grenzland- und überwiegend strukturschwachen Regionen ermittelt (Unterzentren, die nicht zumindest Teilfunktionen eines Mittelzentrums aufweisen, waren in der Untersuchung nicht vertreten; mit Ausnahme der Stadt München sind keine Ergebnisse für einzelne Gemeinden aufgeführt).

Eine Quantifizierung der unterschiedlichen Preisniveaus zu quantifizierten Lohnhöhen – auf die diese Untersuchung nicht abgestellt ist – wäre methodisch schwierig. Die Ergebnisse der genannten regionalen Preisvergleiche sollen hier nur als Anhaltspunkte dafür dienen, daß es gerechtfertigt erscheint, von einem spürbaren Preisgefälle im Bereich des privaten Konsums von den Stadtregionen in den ländlichen Raum auszugehen.

Die Ergebnisse dieser Arbeit haben gezeigt, daß positive wie negative Disparitäten innerhalb einer Gebietseinheit oder -kategorie auftreten: in Ballungsräumen treten neben sehr hohen auch sehr geringe Lohnhöhen auf, in ländlichen und (oder) strukturschwachen Gebieten finden sich gering bezahlte Arbeitsplätze wie auch Beschäftigte mit hohen Löhnen. Ein regionales Preisgefälle von den Ballungsgebieten in den ländlichen Raum dient deshalb nicht nur dem Ausgleich von Verdienstdisparitäten für gewisse Gruppen von Beschäftigten, sondern auch einer zusätzlichen Bevorzugung oder Benach-

teiligung anderer Arbeitskräfte. Zweifach benachteiligt sind Beschäftigte mit niedrigen Löhnen in den Ballungsgebieten, zusätzliche Vorteile haben dagegen Arbeiter auf Hochlohnarbeitsplätzen in ländlichen Gebieten; da vergleichbare Lohnhöhen im ländlichen Raum mehr Kaufkraft als in den Großstädten repräsentieren, sind auch die Lohnhöhen im disparitätenneutralen Bereich räumlich unterschiedlich zu bewerten.

Insgesamt wirken regional unterschiedliche Preisniveaus zugunsten der wirtschaftlichen Situation der Beschäftigten in ländlichen Gebieten, die etwa die Hälfte aller in dieser Untersuchung berücksichtigten Arbeiter ausmachen.

Von den 1,6 Millionen Arbeitskräften in Bayern und Baden-Württemberg, für die lohnbezogene Daten vorliegen, arbeiten insgesamt 8,6 Prozent zu Lohnhöhen über dem oberen, 4,9 % zu Löhnen unter dem unteren bundesweit ermittelten Grenzwert und werden in dieser Untersuchung als von negativen bzw. positiven Disparitäten betroffene Gruppen von Arbeitskräften eingeschätzt, soweit nur die Verdienste, nicht jedoch die damit verbundene, regional differenzierte Kaufkraft betrachtet werden. Insgesamt 1,4 % der Beschäftigten arbeiten bei hohen Löhnen im ländlichen Raum, sind also sowohl vom Verdienst- wie vom Preisniveau her die Gruppe, die von regionalen Unterschieden am stärksten profitiert, während für 7,2 % der Beschäftigten hohe Löhne mit einem Preisniveau verbunden sind, das die Verdienstvorteile vergleichsweise zumindest verringert, wenn nicht aufhebt. Am stärksten benachteiligt ist die Gruppe der Arbeitskräfte, die in Stadtregionen bei niedrigem Lohnniveau tätig sind (0,9 % aller Beschäftigten); für 4 % der Beschäftigten gleicht ein niedriges Preisniveau zumindest ansatzweise niedrige Löhne aus, während von den ca. 86 % Beschäftigten, deren Verdiensthöhen innerhalb der Grenzwerte liegen, jeweils etwa die Hälfte in Stadtregionen bzw. im ländlichen Raum tätig ist, wobei die letzteren in einer vergleichsweise günstigeren wirtschaftlichen Situation leben.

In der Gruppe der Hochentlohnerten arbeitet etwa jeder fünfte Beschäftigte in einer Region mit niedrigem Preisniveau und ist damit zweifach begünstigt; in der Gruppe der gering entlohnerten Beschäftigten arbeitet etwa jede fünfte Arbeitskraft in einer „teuren“ Stadtregion und ist damit stärker benachteiligt, als es der Blick auf die Verdiensthöhen allein zeigt. Für den größten Teil beider Beschäftigtengruppen (jeweils etwa 80 %) erfüllen regional unterschiedliche Preisniveaus jedoch eine Ausgleichsfunktion.

9 Ebenda, S. 407.

10 Vgl.: 5. Raumordnungsbericht der Bayerischen Staatsregierung. – München 1979. S. 50 ff.