

Magdeburg, 16. Dezember 2010

Sachsen-Anhalts Unternehmer müssen sich immer wieder den Vorwurf gefallen lassen, sie trügen durch unangemessen niedrige Löhne zur Abwanderung von Fachkräften bei. Dabei werden oft Bundesländervergleiche der amtlichen Verdienststatistik als Beleg bemüht. Da grundlegende Unterschiede in Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen dabei außen vor bleiben, ähnelt dies einem Äpfel-und-Birnen-Vergleich. Um hier zu einer differenzierten Sicht zu kommen, hat der Arbeitgeber-Dachverband des Landes eine Umfrage zum Bedarf an Hochschulabsolventen durchführen lassen und hat zusätzlich bestehende Studien und Zahlen der Statistikbehörden und des IFO-Instituts zu Rate gezogen.

Unstrittig ist, dass unterschiedliche regionale Wirtschaftsstrukturen zu unterschiedlichen Durchschnittslöhnen führen. Diese Regel gilt bundesweit. Ob München vs. Oberpfalz oder Hamburger Umland vs. Ostholstein. Einziger Unterschied: Dort gehen die Unterschiede in der Mischkalkulation der Bundesländer Bayern bzw. Schleswig-Holstein unter. In Sachsen-Anhalt haben wir keine Metropolen à la Hamburg und München. Es fehlt also eine wichtige Zutat für die „Mischung“ in der Kalkulation.

Wir haben uns gefragt: Wie gut ginge es denn noch z. B. den Schwaben, wenn sie unsere Industriestruktur hätten? Oder umgekehrt: Wie viel besser ginge es uns, wenn wir die Struktur z. B. Nordrhein-Westfalens oder aber des Bundesdurchschnitts hätten? Dadurch ergibt sich ein deutlich differenzierter Blick auf die Gehaltsunterschiede, die zwischen Ost und West, Nord und Süd sowie zwischen Stadt und Land bestehen.

Die Studie der Dresdner Niederlassung des IFO-Instituts gibt hierfür präzise Antworten:

Der durchschnittliche Stundenlohn eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in den Neuen Bundesländern liegt bei etwa 74 % des westdeutschen Niveaus. Nun kommen drei strukturprägende Faktoren dazu:

- Infolge der unterschiedlichen Branchenstruktur kommt IFO Dresden zu der Auffassung, dass 1,5 %-Punkte der Verdienstlücke Ost-West darauf zurückzuführen sind. In der Branchenstruktur in Sachsen-Anhalt sind wertschöpfungsintensive und damit Hochlohnbranchen gar nicht (z. B. Luftfahrtindustrie oder Automobilendproduzenten) oder nur unterdurchschnittlich vertreten. Wichtige, die regionale Struktur bestimmende Branchen, sind noch im Wachstum (z. B. Solar, hochwertige Zulieferer). Hätte Sachsen-Anhalt die bundesdeutsche Durchschnittsstruktur, so würde der gemittelte Stundenlohn automatisch um 1,5 % nach oben rutschen.
- IFO hat auch den Einfluss der Unterschiede in der funktionalen Arbeitsteilung untersucht, die daraus resultieren, dass in Ostdeutschland häufig nur nachgelagerte Teile der Wertschöpfungskette angesiedelt sind. Rund 3 %-Punkte der Verdienstlücke sind darauf zurückzuführen. In Sachsen-Anhalt haben wir kaum Firmenzentralen im Lande, höher bezahlte Stäbe und Ingenieursabteilungen sind relativ selten. Viele Niederlassungen arbeiten als verlängerte Werkbank. Hätten wir hier die deutsche Durchschnittsstruktur, ginge der durchschnittliche Stundenlohn noch mal um 3 % nach oben.
- Nun zum wichtigsten Faktor: In ganz Europa wird in Großunternehmen besser bezahlt als bei mittleren und kleineren Firmen. So verdient beispielsweise ein Beschäftigter in einem Industriebetrieb mit mehr als 1.000 Mitarbeitern im Verarbeitenden Gewerbe in NRW im statistischen Mittel etwa ein Drittel mehr als sein Kollege im Kleinbetrieb mit 49 oder weniger Mitarbeitern. Die Wahrscheinlichkeit jedoch, in Sachsen-Anhalt einen Arbeitsplatz in einem Großunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern unterzukommen, liegt gerade mal bei etwa einem guten Drittel des Erwartungswertes z. B. in Nordrhein-Westfalen. Am unteren Ende der Skala ist es erwartungsgemäß umgekehrt: In Sachsen-Anhalt arbeiten 17,4 % der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe in kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern, in NRW sind es nur 11,7 %. Das IFO-Institut hat ausgerechnet, dass 10 % des Gehaltsunterschiedes Ost-West allein auf die unterschiedliche Größenstruktur gehen. Für das produzierende Gewerbe geht IFO sogar davon aus, dass dieser Effekt noch höher ausfallen könnte.

Summa Summarum: Etwa 15 % des Lohnunterschiedes sind erklärbar und aufgrund der unterschiedlichen Strukturdaten auch zu erwarten. Solche Berechnungen können einen großen Teil des Lohn- und Gehaltsunterschiedes erklären und sind damit aus dem politischen Streit herauszunehmen.



Zugegeben: Die Betroffenen können sich von guten Argumenten nichts kaufen. Diese nackten Zahlen helfen demjenigen nur wenig, der hier im Land in einem kleinen Unternehmen statistisch nur etwa drei Viertel von dem verdient, was er in vergleichbarer Tätigkeit in einer normalen Region im Westen erhält.

Die Wahrheit ist und bleibt: Wir stehen nach wie vor in einem Aufholprozess. Bis sich die Know-How-intensiven und gehaltsstarken Branchen hier entwickelt haben, wird es noch dauern. Bis die ersten Großunternehmen im Land herangewachsen und konsolidiert sind, werden wir noch ein oder zwei Jahrzehnte warten müssen. An dieser Stelle müssen wir uns in Sachsen-Anhalt unserer Aufholsituation bewusst sein.

Aber wir haben auch einige strukturelle Vorteile, die auch den Arbeitnehmern zugute kommen. Wer sich entschließt, im statistisch besser gestellten Westen Arbeit und Wohnung zu suchen, merkt schnell, dass er schon in Hannover für eine Zweiraumwohnung monatlich hundert bis zweihundert Euro mehr mitbringen muss – Netto, versteht sich. Und beim Umzug in Städte wie Stuttgart oder München liegt der Mehrbedarf schnell auch bei 400 bis 600 Euro.

Und wir stehen in Sachsen-Anhalt keineswegs hilflos da im Wettbewerb um die guten Talente. Ein gutes Beispiel sind die Hochschulabsolventen. Nach Abschluss des Studiums brechen sie oft zu neuen Ufern auf, gerne auch mal ins Ausland. Um sie hier zu halten, sind – neben interessanten Aufgaben und einem guten Betriebsklima – wettbewerbsfähige Gehälter sehr wichtig. Der Lehrstuhl „Internationales Management“ der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OvGU) hat in unserem Auftrag 40 Industrieunternehmen und Industriedienstleister unter anderem danach befragt, welche Gehälter sie jungen Ingenieurabsolventen anbieten. Die Unternehmen ab 250 Mitarbeitern – in der Landesperspektive als „große Unternehmen“ bezeichnet – boten durchschnittlich etwa 3.100 € im Monat. Bei den kleineren Unternehmen unter 50 Mitarbeitern erhielten die Anfänger nur etwa 2.500 €. Bemerkenswert auch die Ausreißer: Ein Kleinunternehmen bemühte sich, mit einem Gehaltsangebot von 1.600 € im Monat am Akademikerarbeitsmarkt erfolgreich zu sein. In einigen großen Unternehmen wurden dem Berufsanfänger aber auch bis zu 3.600 € im Monat geboten.

Die erfreuliche Nachricht für die Unternehmen im Lande: Im Durchschnitt deckt sich das weitgehend mit den Erwartungen der Studenten. Die OvGU hatte 2009 die Ergebnisse einer Umfrage unter ihren Studenten veröffentlicht. Über 40 % der Befragten sehen sich zum Berufseinstieg in einem Bereich zwischen 2.500 € und 3.300 € pro Monat. Ein gutes Viertel der Befragten liegt darüber, ebenso ein gutes Viertel darunter. Die OvGU hatte hier alle Absolventen befragt, also auch z. B. Geisteswissenschaftler mit häufig niedrigeren Einstiegsgehältern. Allerdings stellen die eher gehaltsstarken ingenieur- und naturwissenschaftlichen Disziplinen gemeinsam mit den Betriebswirten den deutlich größeren Teil der Absolventen der Magdeburger Universität, so dass diese Umfrage einen wichtigen Hinweis liefert.

Wir, die Arbeitgeber Sachsen-Anhalts, plädieren für eine Entpolitisierung der Gehaltsdiskussion. Entsprechende Vorschläge und Forderungen nach Angleichung an westdeutsche Tarifniveaus sind daher genauso wenig sachgerecht, wie der wirtschaftspolitische Wunsch, im nächsten Jahr in Sachsen-Anhalt beispielsweise die Wirtschaftsstruktur Baden-Württembergs zu implementieren.

Tarifverträge sind eine Aufgabe für die Fachleute von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, nicht für die Politik.

Skandalträchtige Niedrigstlöhne sind eine Aufgabe für die Gewerbeaufsicht und für schnelles behördliches Handeln.

Wettbewerbsfähige Gehälter für den akademischen Fach- und Führungskräftenachwuchs sind Aufgabe der Unternehmen.

Gut gemeinte oder hämisch angebrachte Kommentare von Dritten bringen uns nicht weiter. Qualifizierte Aussagen können hier nur von den Betroffenen kommen: von den Arbeitnehmern, von den Arbeitgebern und von ihren jeweiligen Interessenvertretungen.

gez. Klemens Gutmann
Präsident