

30 Jahre Deutsche Einheit

Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen in Ost und West

Kaum zu glauben, die Deutsche Einheit ist bereits 30 Jahre her – mehr als eine Generation. Zeit für ein Fazit: Haben 30 Jahre gleiche Bedingungen für die Arbeit und die Gleichstellung gebracht? Und wie steht es um die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung in Ost und West?

Stand: 28.9.2020

Lesezeit: 03:15 min



Von Elisabeth Vogel

Deutschland feiert 30 Jahre Deutsche Einheit. Landesweit wollen sich am 3. Oktober Menschen zu einem Mitsing-Konzert unter freiem Himmel versammeln.

Was hat sich alles getan in Ost und West, 30 Jahre nach dem Mauerfall? Das WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung) hat unterschiedliche Indikatoren beleuchtet, um festzustellen, wo wir miteinander stehen. Fazit: Viel hat sich getan – aber noch ist vieles zu tun.

Einkommen und Tarifbindung

Sehr erfreulich: Die schulische und berufliche Bildung ist in Ost und West gleichgezogen. Und in beiden Landesteilen gibt es ähnliche geschlechtsspezifische Vorlieben bei der Berufswahl.

Das Lohnniveau ist im Osten allerdings immer noch geringer; auch wenn es inzwischen aufgeholt hat. Das durchschnittlich verfügbare Einkommen im Osten liegt laut Jahresbericht der Bundesregierung bei 86 % des Westniveaus.

Bei den Renten ist ein Ende der Ungleichheit in Sicht.

Mit einem Einkommen von unter 2000 € im Monat müssen im Westen weniger Menschen auskommen als im Osten: Etwa 25 % der Vollzeit arbeitenden Frauen und 20 % der Männer im Osten unseres Landes, aber nur 19 % der Frauen und 8 % der Männer im Westen. Das WSI vermutet, dass im Osten auch die niedrigere Tarifbindung zum insgesamt niedrigeren Lohnniveau beiträgt.

Zumindest bei den Renten ist ein Ende der Ungleichheit in Sicht: Bis zum 01. Juli 2024 sollen die Renten in Ost und West gleichauf sein.

Gleichberechtigung ist im Osten besser

Wenn das Entgelt noch kein gleiches Deutschland zeigt. Wie ist es in den Führungsetagen? Da sind Männer weiterhin in ganz Deutschland vorne; aber der Osten hat dem Westen hier einiges an Gleichberechtigung voraus. In Ostdeutschland wird immerhin eine von drei Stellen von einer Frau besetzt – zu wenig, aber deutlich mehr als in Westdeutschland. Dort ist es nur eine von vier Frauen. Besser und gleicher sind es bei der zweiten Führungsebene aus, in Ost und West.

Für gleiche Arbeiten verdienen Frauen immer noch weniger als Männer; im Osten ist die Lohnlücke aber geringer. Diese Lohnlücke hat auch Folgen im Alter. Die Zahlen sind erschreckend: Nimmt man gesetzliche Rente, betriebliche und private Alterssicherung zusammen, beziehen Frauen in den alten Bundesländern durchschnittlich ein um 58 % niedrigeres Alterseinkommen als Männer. In den neuen Bundesländern beträgt der Abstand durchschnittlich 28 %. Warum? Frauen im Osten haben eine andere Erwerbsbiografie; sie haben schon immer mehr gearbeitet.

Und die betriebliche Mitbestimmung?

41 % der westdeutschen und 36 % der ostdeutschen Beschäftigten sind heute in Betrieben mit Betriebsrat tätig. Damit haben sich die Zahlen zur betrieblichen Mitbestimmung vor allem im Osten in jüngster Zeit wieder etwas stabilisiert, wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen.

Im Osten zeigt sich wieder ein leichter Anstieg der betrieblichen Mitbestimmung.

Zum Vergleich: Mitte der 1990er Jahre waren im Westen noch 51 %, im Osten 43 % der Beschäftigten in einem Betrieb mit betrieblicher Mitbestimmung tätig. Das Gute: Im Osten zeigt sich seit 2017 ein leichter Anstieg der betrieblichen Mitbestimmung.

An den Rahmenbedingungen arbeiten

Es zeigt sich, dass es noch immer deutliche Unterschiede zwischen Ost und West gibt. Verbindliche Regeln und Investitionen in Infrastruktur fordert deshalb Dr. Aline Zucco, WSI-Forscherin und Ko-Autorin der WSI-Studie. „Einfach auf einen „Kulturwandel“ zu vertrauen, reiche nicht, um schnell Veränderungen herbeizuführen. Viele gut ausgebildete Frauen blieben derzeit gezwungenermaßen unter ihren Möglichkeiten. Die Forscher nennen diverse Faktoren, die durch die Politik zu regeln wären, z.B. Abschaffung des Ehegattensplittings, eine bessere Kinderbetreuung und eine verpflichtende Frauenquote.

Betriebsräte für die Einheit

Manche Verbesserung kann heute schon im Betrieb umgesetzt werden; als Zukunftsstrategie zur Sicherung von Arbeitsplätzen für den Betrieb. Denn mit attraktiven Arbeitsbedingungen lassen sich Fachkräfte auf Dauer binden.

Und das könnte auch ein Weg in die Zukunft in einem durch Corona besonders angespannten Markt werden. Nur durch Einheit kommt man durch die Krise. **Einheit macht Zukunft.**

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de