

unterscheiden sich, in ihren Größenordnungen, bei vielen Gütern kaum; auch nimmt in beiden Gebieten die Automobilproduktion (einschließlich Teile- und Zubehörproduktion) mit einem Anteil von rund 50% die führende Position ein. Insgesamt gesehen ist jedoch der Anteil der Güter der hochwertigen Technologie deutlich kleiner als in Westdeutschland; im Vergleich zu 1998 ist der Abstand sogar leicht gewachsen.

Fazit

In Ostdeutschland hat die Produktion der Güter FuE-intensiver Industrien deutlich zugenommen. Ihr Anteil an der Gesamtproduktion der Güter des Verarbeitenden Gewerbes hat sich von 28,4% im Jahr 1998 auf 31,2% im Jahr 2002 (2001 32,1%) erhöht. Dies ist als ein Indikator für eine verbesserte technologische Leistungsfähigkeit der Industrie in Ostdeutschland zu werten.

Beigetragen zu dieser Entwicklung hat vor allem das sehr starke Produktionswachstum von Gütern der Spitzentechnologie, besonders der elektronischen Industrie sowie des Luft- und Raumfahr-

zeugbaus. Zwar nahm die Produktion einzelner Güter der hochwertigen Technologie auch in nicht unbeträchtlichem Maße zu, jedoch fiel die Steigerung in dieser Technologiekategorie, insgesamt gesehen, erheblich geringer aus.

Trotz der insgesamt beachtlichen Entwicklung spielen ostdeutsche Güter der FuE-intensiven Industrien im gesamtdeutschen Rahmen eine vergleichsweise geringe Rolle. Eine bedeutende Position nehmen lediglich bei Gütern der Spitzentechnologie elektronische Bauelemente ein. Mehr als zwei Drittel des Wertes der ostdeutschen Industrieerzeugnisse gehören zur „normalen Technik“, in Westdeutschland sind es 55%. Dies ist nicht allein auf die geringe Größe der ostdeutschen Industrie, sondern auch auf das noch aus den Anfangsjahren herrührende Spezialisierungsmuster (Konzentration auf wenig technologieintensive Branchen) zurückzuführen, das erst allmählich überwunden wird.

Siegfried.Beer@iwH-halle.de

Tariftreugesetze – kein Mittel zur Angleichung der Wettbewerbsbedingungen im Baugewerbe*

In der aktuellen wirtschaftspolitischen Debatte der deutschen Landesparlamente geben Tariftreuregelungen seit einiger Zeit Anlass zu heftigen Diskussionen und Meinungsverschiedenheiten unter den Verantwortlichen von Parteien und Interessenvertretungen. Durch die Zunahme der Konkurrenz aus dem Ausland, die ihre Leistungen aufgrund geringerer Lohnstandards zu günstigeren Preisen anbieten kann, verstärkt sich der Wettbewerbsdruck in ganz Deutschland. In den westdeutschen Ländern stellen zudem die ostdeutschen Unternehmen, die nach dem niedrigeren Osttarif bezahlen, eine direkte Konkurrenz dar. Die Tariftreugesetze sollen den unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen, die aus Sicht der Tariftreue-

befürworter im Baugewerbe durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, entgegenwirken. Im vorliegenden Beitrag werden die Hauptergebnisse der Untersuchungen dargestellt.

Tariftreuregelungen in Deutschland

Über das Für und Wider von Tariftreuregelungen wird in Deutschland seit den 1990er Jahren diskutiert. Bis zu diesem Zeitraum existieren bei den Löhnen und den sozialen Leistungen kaum Unterschiede. Durch die Zunahme der Konkurrenz aus dem Ausland, die ihre Leistungen aufgrund geringerer Lohn- und Sozialstandards zu günstigeren Preisen anbieten kann, verstärkt sich der Wettbewerbsdruck in ganz Deutschland. In den westdeutschen Ländern stellen zudem die ostdeutschen Unternehmen, die teilweise unter Tarif bzw. nach dem niedrigeren Osttarif bezahlen, eine direkte Konkurrenz dar. Die Tariftreugesetze sollen, so die Sicht

* Dieser Artikel basiert auf dem Gutachten „Folgeabschätzungen eines Landes-Tariftreugesetzes für Mecklenburg-Vorpommern“, das das IWH im Auftrag des Wirtschaftsministeriums des Landes Mecklenburg-Vorpommern erstellte.

der Tariftreuebefürworter, Wettbewerbsverzerrungen, die im Baugewerbe durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, entgegenwirken. Die Einflussmöglichkeit der Gesetze beschränkt sich dabei auf die öffentlich finanzierten Bauvorhaben.

In einigen westdeutschen Bundesländern – Bayern, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Saarland – und Berlin wurden daraufhin Tariftreuegesetze verabschiedet. In Sachsen-Anhalt galt als einzigem ostdeutschem Bundesland für ein Jahr (Mitte 2000 bis Mitte 2001) ebenfalls ein Tariftreuegesetz; die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns diskutiert momentan über die Einführung einer solchen Regelung. Eine Initiative der Landesregierung Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines bundesweit gültigen Tariftreuegesetzes scheiterte im Jahr 2002 im Bundesrat am Widerstand der unionsgeführten Länder.

Der folgende Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über die vergaberechtlichen Komponenten der Landestariftreuegesetze (siehe Kasten) sowie die relevanten rechtlichen Regelungen, die bereits bestehen.

Verschiedene rechtliche Regelungen für das Baugewerbe tangieren den Inhalt der Tariftreuegesetze der Länder. Dies sind etwa die Mindestlöhne, das Prinzip „Lohn der Baustelle und Lohn bei auswärtiger Beschäftigung“, das Entsendegesetz, die so genannte 10%-Regel und schließlich das „Prinzip der Wirtschaftlichkeit“. Auf diese Gesetze wird im Folgenden noch eingegangen.

Im vorliegenden Artikel werden – gemäß des Inhalts der erwähnten IWH-Studie – besonders die Beschäftigungseffekte der Tariftreuegesetze unter Berücksichtigung bereits geltender rechtlicher Regelungen betrachtet.

Um diese Effekte untersuchen zu können, wurden vom IWH Experteninterviews mit Verbandsvertretern und Unternehmern¹⁴ in Bayern, in Sachsen-

Anhalt und in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. Die Gründe für diese Auswahl sind folgende: Bayern ist dasjenige deutsche Bundesland, in dem ein Tariftreuegesetz am längsten Gültigkeit hat. In Sachsen-Anhalt war als einzigem ostdeutschem Bundesland ein Tariftreuegesetz – zumindest für ein Jahr – gültig und das Wirtschaftsministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern war Auftraggeber des Gutachtens.

Kasten:

Vergaberechtliche Komponenten eines Landestariftreuegesetzes am Beispiel des Tariftreuegesetzes des Landes Sachsen-Anhalt

§3

(1) Aufträge [...] dürfen nur an solche Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe verpflichten, ihre Beschäftigten bei der Ausführung dieser Leistungen mindestens nach den am Ort der Ausführung für Tarifvertragsparteien geltenden Entgelttarif zu bezahlen und dies auch von ihren Nachunternehmern zu verlangen.^a

§5

(1) Der öffentliche Auftraggeber ist berechtigt, Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der geforderten Vergabevoraussetzungen zu überprüfen. Er darf zu diesem Zweck Einblick in die Entgeltabrechnungen des Auftragnehmers und des Nachunternehmers und die Unterlagen über die Abführung von Steuern und Beiträgen [...] sowie die zwischen Auftragnehmer und Nachunternehmern abgeschlossenen Werkverträge nehmen. [...] ^a

^a Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Sachsen-Anhalt: Gesetz über die Vergabe öffentlicher Bauaufträge im Land Sachsen-Anhalt (VergabeG LSA); ausgegeben in Magdeburg am 04.07.2001.

Beschäftigungseffekte von Tariftreuegesetzen

Die Klassifizierung der Experteninterviews ergab, dass sich drei Szenarien ableiten lassen, denen sich die Aussagen der Befragten zuordnen lassen. Diese werden im Folgenden kurz dargestellt:

Szenario I geht davon aus, dass die bereits existierenden Gesetze mehrheitlich aufgrund mangelnder Kontrollen nicht eingehalten werden. Nun wird ein Tariftreuegesetz eingeführt. Dieses wird wirksam

¹⁴ Es handelt sich dabei in Bayern um Vertreter des Staatsministeriums des Innern, des Bauindustrieverbandes, der Bauinnung sowie der IG BAU Bayern; in Sachsen-Anhalt um Vertretern des Bauindustrieverbandes, des Baugewerbeverbandes, der IG BAU Halle sowie je einem Unternehmer der Bauindustrie und des Baugewerbes. In Mecklenburg-Vorpommern wurden Tiefeninterviews mit Vertretern des Bauindustrieverbandes, des Baugewerbeverbandes, des Städte- und Gemeindetages, des Deutschen Gewerkschaftsbundes Nord und der Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt Nord sowie ebenfalls je einem Unternehmer der Bauindustrie und des Baugewerbes geführt.

kontrolliert und von den Bauunternehmern und den Vergabestellen eingehalten. In diesem Fall müssen den Beschäftigten der Bauwirtschaft die (im Vergleich zu den vorherigen Löhnen) höheren Tariflöhne gezahlt werden. Als Folge davon steigen die Angebotspreise der Bauunternehmen. Da das Ausgabenvolumen der öffentlichen Hand von dieser Entwicklung unabhängig ist, wird es hier zur Vereinfachung als konstant angenommen. Damit können weniger staatliche Aufträge vergeben werden, da die öffentliche Hand pro Auftrag mehr Ausgaben hat als vor Einführung des Tariftruegesetzes. Hinzu kommen hohe Verwaltungs- und Kontrollkosten für Länder und Kommunen, die diese Reaktion verstärken. Es kommt zu negativen Beschäftigungseffekten.

Szenario II nimmt den Fall an, dass die existierenden Gesetze – wie oben – aufgrund der Schwierigkeiten hinsichtlich einer wirksamen Kontrolle nicht eingehalten werden. Weiter wird angenommen, dass auch ein neu hinzukommendes Tariftruegesetz nicht eingehalten wird, da für dieses Gesetz die gleichen Hindernisse bezüglich einer effizienten Kontrolle entstehen wie bei den bereits gültigen Regelungen. Die Angebotspreise erhöhen sich nicht und es kommt zu keiner Mehrbelastung der öffentlichen Auftraggeber. Das Gesetz hat demnach keine Wirkung. Beschäftigungseffekte entstehen in diesem Fall nicht.

Szenario III geht schließlich davon aus, dass die bereits existierenden Gesetze wirksam kontrolliert werden und in zufriedenstellendem Maß eingehalten werden. Es wird angenommen, dass ein Tariftruegesetz eingeführt und eingehalten wird. Bei Inkrafttreten eines Tariftruegesetzes kommt es in diesem Fall nicht zu einer Erhöhung der Angebotspreise, da die bereits geltenden Gesetze den Inhalt der Tariftruegesetze bereits zur Genüge abdecken, wie im Folgenden noch erläutert wird. Auch in diesem Fall kommt es also zu keiner Mehrbelastung der öffentlichen Hand. Es gibt folgerichtig keine Beschäftigungseffekte.

Da in allen Modellüberlegungen die Problematik der wirksamen Kontrolle der Tariftruegesetze eine zentrale Rolle spielt, wird auf diese im nächsten Abschnitt ausführlicher eingegangen.

Kontrolle und Realisierung von Tariftruegesetzen

Der Großteil der Gesprächspartner hält eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der Tariftrue für bürokratisch unmöglich. Eine Prüfung der Lohnunterlagen findet so gut wie nicht statt, die vom Bauunternehmer bei der Vergabestelle vorzulegenden Tariflohnbescheinigungen beeinträchtigen den Ablauf der Vergabevorhaben empfindlich bis hin zum zeitweiligen Baustopp. Schwierigkeiten bereitet nicht nur die Frage, wer wie auf einer Baustelle die Einhaltung des Gesetzes kontrollieren soll, sondern auch die Frage, welches der gültige Tariflohn ist. Denn, so urteilt auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in einer Publikation zum Thema Tarifpolitik: „[...] kaum eine Frage ist im Einzelfall schwieriger zu beantworten als die nach dem Tarifverdienst für bestimmte Berufe und Tätigkeiten.“¹⁵ Dieser Aussage ist aus mehreren Gründen zuzustimmen. Erstens gibt es, wie der Bauindustrieverband Sachsen-Anhalt erklärt, ca. 70 verschiedene Tarife in der Bauwirtschaft. Zweitens erfolgt die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die sechs Lohngruppen der Bauwirtschaft¹⁶ laut Bundesrahmentarifvertrag nach ihren Fertigkeiten und Kenntnissen sowie nach der von ihnen ausübenden Tätigkeit.¹⁷ Sie sind also nicht nach Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen aufgeteilt, sondern durch allgemeine Beschreibungen der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet.¹⁸ Aus diesen Gründen ist es nur schwer möglich, die Tarifverdienste schnell und korrekt zu bestimmen.¹⁹ Eine Kontrolle wie sie unter §5 VergabeG LSA festgelegt wird, ist daher unter bürokratischen Gesichtspunkten unverhältnismäßig aufwendig. Außerdem sollen laut §5 VergabeG LSA die Pflichten des Subunternehmers durch den Auftragnehmer

¹⁵ Zitat aus BISPINCK, R.: „Wer verdient was?“, in: Informationen zur Tarifpolitik Nr. 46. Düsseldorf 2001.

¹⁶ Diese sechs Lohngruppen sind: 1. Werker, Maschinenwerker – 2. Fachwerker, Maschinisten, Kraftfahrer – 3. Facharbeiter, Baugeräteführer, Berufskraftfahrer – 4. Spezialfacharbeiter, Baumaschinenführer – 5. Vorarbeiter, Baumaschinen-Vorarbeiter – 6. Werkpolier, Baumaschinen-Fachmeister.

¹⁷ Vgl. §5 des Bundesrahmentarifvertrages vom 4. Juli 2002; www.zvk.de/content/verfahren_tarifvertraege.brtv.html; Stand: 30.06.2003.

¹⁸ Vgl. BRTV vom 04. Juli 2002 §5 Abs. 2.2.

¹⁹ Vgl. BISPINCK, R.: „Wer verdient was?“, a. a. O.

überwacht werden, d. h., dass der Auftragnehmer die Lohnbuchhaltung des Nachunternehmers, der bei einem anderen Auftrag sein Konkurrent sein könnte, einsehen darf. Dies führt zu Wettbewerbsverzerrungen unter den Unternehmen. Zusätzlich ist die Einhaltung des Gesetzes nur mit einem hohen Kostenaufwand zu kontrollieren. Mit Blick auf die bereits existierenden rechtlichen Regelungen wird im folgenden Abschnitt untersucht, ob Tarifreuegesetze – selbst falls eine wirksame Kontrolle gelingt – inhaltlich notwendig sind.

Bereits existierende Rechtsvorschriften der Bauwirtschaft

Nach Einschätzung der Bauverbände existieren bereits ausreichend Regelungen, die in der Praxis allerdings häufig nicht eingehalten werden. Dazu zählt etwa das „Prinzip der Wirtschaftlichkeit“. Dieses Prinzip bezieht sich nicht auf Löhne, sondern auf Vergaberichtlinien. Laut der Neufassung der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) sind die Angebote „rechnerisch, technisch und wirtschaftlich zu prüfen [...]“.²⁰ Die VOB legt fest, dass die Vergabestelle bei öffentlichen Aufträgen nicht dem billigsten, sondern dem wirtschaftlichsten Anbieter den Zuschlag zu erteilen hat.

Hinzu kommt die Prüfung der Auskömmlichkeit der Preise durch die Vergabestellen und die so genannte 10%-Regelung, die beinhaltet, dass die Preiskalkulation eines eingereichten Angebots, die um mindestens 10% von dem zweitniedrigsten Angebot nach unten abweicht, von der Vergabestelle überprüft werden muss. Bei einer Kalkulationsbasis mit Tariflöhnen durch die Vergabestelle sollen deutlich unter Tarif zahlende Unternehmen ausfindig gemacht werden, da diese, so die Erwartung, auch unter dem von der Vergabestelle errechneten Auftragskosten liegen müssen. Diese Regelung soll folglich dazu dienen, Billigangebote von vornherein vom Wettbewerb auszuschließen.

Zu nennen ist auch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG). Dieses hat zum Inhalt, dass die Mindestlöhne für die Bauwirtschaft sowohl für Bauaufträge im Ausland als auch für ausländische

Anbieter auf dem deutschen Markt gelten.²¹ Die Mindestlöhne sind in der zum Entsendegesetz gehörigen Bauverordnung verbindlich festgelegt. Die Tarifreuegesetze sollen – wie oben erwähnt – jedoch nicht nur die ausländischen, sondern auch innerdeutschen Konkurrenten, die unter anderen Wettbewerbsbedingungen anbieten, umfassen. In diesem Fall greift das Prinzip „Lohn der Baustelle und Lohn bei auswärtiger Beschäftigung“. Diese Regelung bezieht sich darauf, dass einem Arbeitnehmer, der auf einer auswärtigen Baustelle arbeitet, mindestens der Mindestlohn der auswärtigen Baustelle gezahlt werden muss, wenn der Lohn der auswärtigen Baustelle höher als der des Orts der Einstellung ist.²²

Ein besonderes Augenmerk bei der Durchsetzung bereits geltender rechtlicher Regelungen gilt den Mindestlöhnen. Diese besonderen Regelungen gelten für die Tariflohngruppen 1 und 2 der Bauwirtschaft²³ (Vgl. Fußnote 16), und zwar für in wie für ausländische Arbeitnehmer und sind laut Arbeitnehmer-Entsendegesetz allgemeinverbindlich.²⁴ Ist eine Angleichung der Wettbewerbsbedingungen erwünscht, so haben Mindestlöhne gegenüber der Einführung eines Tarifreuegesetzes *erstens* den Vorteil, dass sie für alle Bauaufträge gelten, für öffentlich wie für privatwirtschaftlich finanzierte, sowie für deutsche wie ausländische Arbeitnehmer und unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Tarifverband. Dadurch, dass die Mindestlöhne für alle Aufträge gelten und auch in anderen Bundesländern nur zwei Ausprägungen der Mindestlöhne (West/Ost) existieren, ist diese Regelung *zweitens* auch für die Verwaltung des Baubetriebs besser handhabbar. Dies erleichtert *drittens* die von der Vergabestelle durchzuführende Prüfung auf Wirtschaftlichkeit und Auskömmlichkeit der Löhne.

Es kann daher der Schluss gezogen werden, dass die Gesetzeslage für die Bauwirtschaft ausrei-

²⁰ Zitat: §25 Neufassung der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) Teile A und B vom 12. September 2002; www.bmvbw.de/Anlage13076/VOB-2002-Teile-A-und-B.pdf; Stand: 01.07.2003.

²¹ Vgl. HANS-BÖCKLER-STIFTUNG: „Tarifarchiv“; www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F/hbs/hs.xml/553_16883.html; Stand: 30.06.2003.

²² Vgl. BRTV vom 04. Juli 2002 §3.

²³ Vgl. Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe; www.bmwi.bund.de/Navigation/root,did=94-88.html; Stand: 30.06.2003.

²⁴ Vgl. §1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG): „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen“; vom 26.06.1996 (BGBl. I 1996); www.rechtsrat.ws/gesetze/aentg/01.htm; Stand: 01.07.2003.

chend ist, wenn eine Kontrolle der Einhaltung der bereits geltenden rechtlichen Regelungen garantiert werden kann.

Zur Kontrolle der Einhaltung von Rechtsvorschriften könnte nach dem Beispiel des Landkreises Gifhorn (Niedersachsen) vorgegangen werden. Dort wurde 1996 mit dem Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Bekämpfung von illegaler Beschäftigung begonnen und das so genannte „Gifhorner Modell“ ins Leben gerufen. Bei der Suche nach Unternehmen, die ihr Gewerbe nicht angemeldet haben, die den Sozialversicherungen Beiträge vorenthalten oder Arbeitnehmer illegal beschäftigen, werden Ermittler eingesetzt. Inzwischen arbeiten diese so effektiv, dass die Einnahmen der Bußgelder²⁵ die Kosten für die Mitarbeiter übersteigen. Das Projekt finanziert sich demnach selbst.

Fazit

Die hier dargelegte Argumentation legt den Schluss nahe, dass die Einführung von Tariftreugesetzen

auf Landes- aber auch auf Bundesebene nicht zu empfehlen ist. Dafür können drei Hauptgründe ausgemacht werden:

Erstens zeigt sich bei den Plausibilitäts-Überlegungen zur Beschäftigungssituation im Baugewerbe, dass mit Einführung der Tariftreugesetze im besten Fall keine, im schlechtesten Fall negative Effekte zu verbuchen sind.

Zweitens erscheint eine Kontrolle der Einhaltung solcher Gesetze nur schwer möglich bzw. spricht vieles dafür, dass die für die Kontrolle anfallenden Kosten den Nutzen der Gesetze weit übersteigen.

Drittens ermöglichen die geltenden Rechtsvorschriften bereits eine Angleichung der Wettbewerbsbedingungen, soweit deren Einhaltung garantiert wird. Die Formulierung weiterer rechtlicher Regelungen – wie den Tariftreugesetzen – ohne eine Ausschöpfung und Kontrolle der bereits existierenden juristischen Möglichkeiten erscheint nicht erforderlich.

Andrea.Besenthal@iwH-halle.de

Die Wirtschaftsstruktur der ostdeutschen Großstädte: Ökonomische Unterschiede nehmen zu

Vor dem Hintergrund, dass im großräumigen Wettbewerb um Unternehmen und mobile Produktionsfaktoren insbesondere die großen Städte intensive Standortwerbung betreiben, untersucht der vorliegende Beitrag den wirtschaftlichen Entwicklungsstand der ostdeutschen Großstädte. Neben dem aktuellen Rand wird dabei auch die Entwicklung der Städte seit Mitte der 90er Jahre nachgezeichnet.

Mit Blick auf die gegenwärtige wirtschaftliche Lage zeigt sich, dass es trotz deutlicher wirtschaftlicher Unterschiede keine Großstadt gibt, die bei allen betrachteten Indikatoren eine Führungsrolle eingenommen hat. Vielmehr weist jede Stadt sehr spezifische Stärken und Schwächen auf – sowohl gegenüber den anderen Großstädten als auch gegenüber den neuen Bundesländern insgesamt. Ein Vergleich mit der Situation im Jahr 1995 zeigt weiter, dass das Ausmaß der Entwicklungsunterschiede zwischen den Städten seither deutlich ge-

wachsen ist. Diese Entwicklung geht – insbesondere in den kleineren Großstädten – mit einer gleichzeitigen Verschärfung des jeweiligen Spezialisierungsprofils einher.

Großstädte im Mittelpunkt des Standortwettbewerbs

Im Rahmen des wirtschaftlichen Aufholprozesses der neuen Bundesländer standen die Großstädte von Beginn an im Mittelpunkt des Interesses. Dies gründet zum einen auf der Erwartung, dass insbesondere die großen Städte aufgrund ihrer räumlichen Ballung über das Potenzial einer aufholenden Entwicklung verfügen, zum anderen auf der Tatsache, dass es in erster Linie die großen Städte sind, die in einem intensiven Standortwettbewerb zueinander stehen. Beides führt zu einem gesteigerten Interesse an Informationen über die wirtschaftliche Lage und Positionierung der einzelnen Städte.

Zwar haben die ostdeutschen Großstädte bei verschiedenen Wachstumsfaktoren bereits zu ihren westdeutschen Pendanten aufschließen können, der Ost-West-Vergleich aber verdeckt die zum Teil

²⁵ Diese betragen 1998 ca. 18 918 Euro und 2000 ca. 379 143 Euro. Vgl.: STELZL, D.: Mit Fernglas und Fotoapparat gegen Schwarzarbeit; in: Hannoversche Allgemeine; 18.10.2001; www.haz.de/wirtschaft/111889.html; Stand: 19.06.2003.