

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Kerstin Pull

Übertarifliche Entlohnung: ein Ergebnis
vorweggenommener Verhandlungen

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 „Schwerpunkt-heft“, 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>

Übertarifliche Entlohnung: ein Ergebnis vorweggenommener Verhandlungen

Kerstin Pull, Trier*

Dem Scheitern der neueren Versuche, zwischen alternativen Erklärungsansätzen übertariflicher Entlohnung (Markt-, Verhandlungs- und Effizienzlohnansatz) zu diskriminieren, (vgl. zuletzt Bellmann/Kohaut 1995 in dieser Zeitschrift) liegt wohl kein Datendefizit, sondern ein *Theoriedefizit* zugrunde. In diesem Beitrag wird der Versuch unternommen, dieses Theoriedefizit zu verringern. Es wird ein neuer Erklärungsansatz entwickelt, der Ansatz vorweggenommener oder impliziter Verhandlungen, bei dem davon ausgegangen wird, daß der Arbeitgeber das Ergebnis einer Verhandlung mit dem Arbeitnehmer vorwegnimmt, um so die Kosten einer Auseinandersetzung mit diesem einzusparen. Im Unterschied zum Ansatz einer kollektiven „zweiten Lohnrunde“ auf Betriebsebene werden jedoch *individuelle* Verhandlungen unterstellt. Das Ausmaß, in dem übertariflich entlohnt wird, hängt dann im Ergebnis sowohl ab von einer Reihe betriebsspezifischer Faktoren als auch von Markt- und institutionellen Faktoren. Die Schlußfolgerungen sind überraschend gut mit den stilisierten Fakten des Arbeitsmarktes zu vereinbaren – und das, obwohl der „Betriebsrat“ als Institution vollkommen vernachlässigt wurde.

Gliederung

- 1 Das Theoriedefizit im Bereich übertariflicher Entlohnung
 - 2 Das Vermeiden von Verhandlungen durch Vorausschau des Arbeitgebers
 - 2.1 Die empirische Relevanz von „rent-sharing“ als Ausgangspunkt
 - 2.2 Vorweggenommene Verhandlungen: Das Modell
 - 3 Die Plausibilität des Modells vorweggenommener Verhandlungen im Lichte empirischer Befunde
 - 3.1 Der Einfluß des Tariflohnniveaus auf die übertarifliche Entlohnung: Die Bedeutung der Tariflöhne als Rückfallpositionen
 - 3.2 Die Bedingungen am lokalen Arbeitsmarkt und die Bindung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer als Determinanten der relativen Verhandlungsposition der Arbeitnehmer
 - 3.3 Der Einfluß des Arbeitnehmers auf den Umsatz und die Überwälzbarkeit von Kosten auf die Nachfrager als Bestimmungsgrößen der Lohnspanne
 - 3.4 Die Arbeitsintensität als Einflußgröße der übertariflichen Entlohnung: Auf wieviele Köpfe muß verteilt werden
 - 4 Vorweggenommene Verhandlungen als Forschungskonzept
- Literaturverzeichnis
- Anhang

1 Das Theoriedefizit im Bereich übertariflicher Entlohnung

Einer aktuellen Auswertung der ersten Welle des IAB-Panels zufolge zahlten 1993 57% der tarifgebundenen Betriebe Löhne oberhalb des Tariflohnniveaus; die relative Lohnspanne

betrug im Durchschnitt über alle tarifgebundenen Betriebe 7,6%, d.h. Löhne und Gehälter lagen im Durchschnitt 7,6% über dem Tariflohn (Bellmann/Kohaut 1995: 65). Aus den Daten der Pilotstudie des Firmenpanel-Projektes „Produzieren in Baden-Württemberg und Niedersachsen“ ermittelt Meyer (1995) für 1989 gar einen Anteil von 84% der Firmen, die über Tarif entlohnen; die relative Lohnspanne der tarifgebundenen Betriebe beträgt hier im Durchschnitt sogar 11%. Das in beiden Panel-Befragungen angewandte Erhebungsverfahren (Selbst-Einschätzung des Managements) ist dabei allerdings nicht unproblematisch. Doch auch Schnabel (1997: 169) ermittelt aus den Lohndaten des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen von 1994 für die Arbeiter eine Netto-Lohnspanne von 10,2%.¹ Trotz der Defizite bei der Erhebung des Tariflohnniveaus der amtlichen Statistik (vgl. Schnabel 1994: 8) existieren so mit diesen drei neueren Studien nun doch verlässliche Informationen über Ausmaß und Bedeutung übertariflicher Entlohnung.

Das theoretische Verständnis des Phänomens dagegen ist unzureichend und wohl der größere Engpaß: Wann bzw. unter welchen Bedingungen entlohnen Unternehmen welche ihrer Arbeitskräfte über Tarif? Bellmann/Kohaut (1995), Meyer (1994) und Schnabel (1994, 1995) führen jeweils drei Typen von Erklärungsmustern für die Gewährung übertariflicher Löhne an (Markt-, Verhandlungs- und Effizienzlohnansatz); in ihrem jeweils unternommenen Versuch eines Theorietests sind sie jedoch auch nach eigener Einschätzung nur wenig erfolgreich. Die Ergebnisse ihrer empirischen Analyse sind jeweils mit *jedem* der vorgetragenen Erklärungsansätze vereinbar (Bellmann/Kohaut 1995: 74; Meyer 1994: 232; Schnabel 1994: 48). Anders als Schnabel (1994: 48), der den Schluß zieht, die Datenlage müsse verbessert werden, und auch als Meyer (1994: 232), der betont, der Theorietest sei „mit dem vorliegenden Datensatz“ nicht gelungen, wird hier gezeigt, daß es im Kern ein Theoriedefizit ist, welches die Analyse übertariflicher Entlohnung erschwert. Letztlich vermag keiner der vorhandenen Ansätze, das Phänomen der weitverbreiteten Entlohnung über Tarif befriedigend zu erklären:

Marktansatz

Ausgangspunkt des Marktansatzes ist, daß der in der Regel auf längere Frist vereinbarte Tariflohn die Angebots- und Nachfrageverhältnisse am Arbeitsmarkt nicht zu jeder Zeit korrekt widerspiegelt, so daß er in Zeiten der Hochkonjunk-

* Dr. rer. pol. Kerstin Pull ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Postfach 181230, 54263 Trier. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

¹ Bei dieser Netto-Lohnspanne wurde berücksichtigt, daß die Arbeitnehmer im Zeitlohn laut Tarifvertrag Anspruch auf eine Leistungszulage von durchschnittlich 16% haben. Es handelt sich damit um den Prozentsatz, um den der Effektivlohn den Tarifgrundlohn zuzüglich der durchschnittlichen tariflichen Leistungszulage übersteigt (Schnabel 1997: 169f).

tur unterhalb des Marktlohnes liegen und so ein Arbeitsnachfrageüberschuß entstehen kann, der die Betriebe dazu zwingt, zur Deckung ihres Personalbedarfes höhere als die tariflich festgeschriebenen (Mindest-)Löhne zu zahlen. Die Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Marktlohn und vereinbartem Tariflohn bezeichnet das Ausmaß übertariflicher Entlohnung. Angesichts bestehender Arbeitslosigkeit wird der Marktansatz zur Erklärung übertariflicher Entlohnung, dessen zentrale Annahme die Existenz einer Arbeitsmarktspannung ist, häufig als unplausibel angesehen (so etwa bei Schlicht 1992: 443). Unplausibel ist der Marktansatz jedoch lediglich dann, wenn angenommen wird, daß die zugrundegelegte Arbeitsmarktspannung notwendigerweise konjunktureller Natur sein muß. Die den Betrieb zu übertariflicher Entlohnung veranlassende Arbeitskräfteknappheit kann jedoch ebenso gut nur auf einzelnen Teilarbeitsmärkten bestehen (Schnabel 1995: 30). Ursache übertariflicher Entlohnung wäre damit ein die Marktverhältnisse nicht adäquat reflektierender Tariflohn, dessen Abweichung vom Marktlohn auf eine nicht ausreichende Differenziertheit der Tarifverträge in zeitlicher, räumlicher und/oder betrieblicher Hinsicht zurückzuführen ist. Nur sehr schwer in Einklang zu bringen ist der Marktansatz jedoch mit der empirisch belegten ausgeprägten Stabilität des Ausmaßes übertariflicher Entlohnung im Zeitablauf (Blum 1983: 223ff; Möller 1990, zitiert nach Meyer 1994: 224; vgl. auch Schlicht 1992: 443). Darüber hinaus zeigt sich hinsichtlich der Vermutung einer nicht ausreichenden Differenziertheit der Tarifverträge in betrieblicher Hinsicht in der Untersuchung Meyers (1992: 73), in der Branchen- und Firmentarifverträge vergleichend analysiert werden, daß nur „in einem Drittel der Fälle überhaupt Reaktionsunterschiede zwischen Branchen- und Firmenebene auftreten. In der Mehrzahl dieser Fälle reagieren die Firmen [mit Firmentarifverträgen] aber nicht stärker, sondern schwächer auf Änderungen der wirtschaftlichen Lage.“ Auch dieser Befund scheint eher gegen die der Argumentation des Marktansatzes zugrundeliegende Annahme einer mangelnden Adäquanz der Branchen-Tarifverträge zu sprechen.

Verhandlungsansatz

Dem Verhandlungsansatz zufolge kommt es durch betriebliche Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat im Anschluß an die tarifliche Einigung zu übertariflicher Entlohnung. Zwar sind „die lohnpolitischen Kompetenzen des Betriebsrates durch das Betriebsverfassungsgesetz relativ eng begrenzt“ (Meyer 1995: 69),² jedoch ist spätestens seit der Untersuchung Kotthoffs (1981) bekannt, daß

² Was die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrates bezüglich der betrieblichen Lohngestaltung (§87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) anbelangt, so erstreckt sich diese grundsätzlich nicht auf die lohnpolitischen Entscheidungen über das Arbeitsentgelt (Sperrvorrang des §77 Abs. 3 BetrVG), sondern lediglich auf die „Struktur des Lohnes und dessen Vollziehungsformen, die Angemessenheit und Durchsichtigkeit der Grundlagen der Lohnfindung und die betriebliche Lohngerechtigkeit.“ (Fitting et al. 1992: 1160).

³ Schlicht (1992: 447) schlägt darüber hinaus vor, bestehende Arbeitslosigkeit, die Höhe der Unternehmensgewinne und das regionale Lohnniveau bzw. das der Lebenshaltungskosten als Einflußfaktoren der „fairness perceptions“ anzusehen. Die Frage, was aus Arbeitnehmersicht ein fairer Lohn ist, kann letztlich nur empirisch geklärt werden. Einen Überblick über die existierenden empirischen Studien liefert Willman (1982), dessen Ergebnisse einer Arbeitnehmerbefragung dahingehend interpretierbar sind, daß so etwas wie ein allgemeingültiger Referenzlohn in der Realität nicht zu existieren scheint.

⁴ Auch Groshen (1991: 375) hält es für wahrscheinlich, daß firmenspezifische (Effektiv-)Lohndifferenziale mehr als nur eine Ursache haben.

auf betrieblicher Ebene auch dort Potential für Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern besteht, wo dieses nicht institutionell abgesichert ist. Sogenannte „Koppelungsgeschäfte“ (Eich 1988), in deren Verlauf der Betriebsrat seine Kooperation in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zusagt, um im Gegenzug Mitspracherechte in solchen Bereichen zu erlangen, wo diese gesetzlich nicht vorgesehen sind, können Verhandlungsmacht der Arbeitnehmervertreter bei der Festlegung des betrieblichen Lohnniveaus begründen. Für Sadowski (1989: 84) ist die oft geäußerte Forderung nach betriebsnahen Lohnverhandlungen dann auch „in vieler Hinsicht ... bereits erfüllt“. Neuere empirische Untersuchungen zum Einfluß der Existenz eines Betriebsrates in der Bundesrepublik Deutschland können jedoch keinen signifikanten Einfluß auf das Ausmaß übertariflicher Entlohnung nachweisen bzw. messen sogar einen signifikant negativen Einfluß (Addison/ Kraft/Wagner 1993; Bellmann/Kohaut 1995; Meyer 1994, 1995). Der Ansatz einer allgemeinen kollektiven „zweiten Lohnrunde“ auf Betriebsebene, in dem das Ausmaß übertariflicher Entlohnung insbesondere über die Verhandlungsmacht von Betriebsräten erklärt wird, erscheint so wenig plausibel.

Effizienzlohnansätze

Ein dritter Ansatzpunkt zur Erklärung übertariflicher Entlohnung wird regelmäßig darin gesehen, daß Arbeitgeber diese im wohlverstandenen eigenen Interesse gewähren, um auf diese Weise Produktivitätssteigerungen resp. Kosteneinsparungen zu erzielen, und damit nicht nur auf den Druck des Marktes oder den von Betriebsräten reagieren. Hinweise auf die Existenz solcher Produktivitäts- und Kosteneffekte aus übertariflicher Entlohnung liefern dabei die Effizienzlohnansätze. Je nach zugrundegelegtem Ansatz ergeben sich die Produktivitäts- und Kosteneffekte entweder direkt (Motivation der bereits beschäftigten Arbeitnehmer) oder indirekt (produktivere Arbeitnehmer werden angezogen). Gegen Effizienzlohnansätze zur Erklärung übertariflicher Löhne spricht jedoch, daß der im empirischen Test erfolgreichste von ihnen, der auf Akerlof (1982) und Solow (1980) zurückgehende „fair wage“-Ansatz (vgl. Dickens/Katz 1987: 84; Krueger/ Summers 1988: 278; Levine 1991: 238; Rebitzer 1993: 1418) nicht zuletzt deswegen so erfolgreich sein dürfte, weil das, was denn nun aus Sicht der Arbeitnehmer ein fairer Lohn ist, letztlich unbestimmt und der Interpretation des jeweiligen Forschers überlassen bleibt (vgl. ausführlich: Pull 1996: 57ff). Das, was denn nun aus Arbeitnehmersicht als „fair“ empfunden wird, bleibt nämlich relativ offen: Der eigene Lohn der Vergangenheit (Akerlof 1982: 556; Kahnemann/Knetsch/Thaler 1991b: 202; Levine 1993: 1242; Wadhvani/Wall 1991: 545), der Lohn einer Referenzgruppe innerhalb (Akerlof/Yellen 1990: 270) und außerhalb des Unternehmens (selbst solchen in Arbeitslosigkeit; Akerlof 1982: 555) kommen anscheinend ebenso in Frage wie Markt- (Akerlof/Yellen 1990: 270) und Tariflohn (Schnabel 1995: 33; Schlicht 1992: 438).³

In diesem Beitrag wird versucht, das Theoriedefizit im Bereich übertariflicher Entlohnung zu verringern. Zu diesem Zweck werden die vorhandenen und jeweils plausiblen Ansätze in ein gemeinsames Erklärungsmodell überführt.⁴ Der Beitrag knüpft an den Ansatz von Muyskens/van Veen (1996) an, übertarifliche Bezahlung mithilfe einer Kombination aus Verhandlungsmodell und Effizienzlohntheorie zu erklären. Anders als dort wird hier jedoch von *individuellen* Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhandlungen ausgegangen.

2 Das Vermeiden von Verhandlungen durch Vorschau des Arbeitgebers

2.1 Die empirische Relevanz von „rent-sharing“ als Ausgangspunkt

Die empirisch immer wieder ermittelten industrie- und gar unternehmensspezifischen (Effektiv-)lohndifferenziale (vgl. etwa Dickens/Katz 1987; Krueger/Summers 1988; Groshen 1991b) werden in der Literatur zunehmend damit erklärt, daß es auf Unternehmensebene offensichtlich zu „rent-sharing“ kommt.⁵ Die Idee des „rent-sharing“ bezieht sich dabei auf die Vorstellung, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam erwirtschaftete Renten untereinander aufteilen, daß also hohe Gewinne des Unternehmens mit hohen Löhnen an die Arbeitnehmer einhergehen. „Rent-sharing“ läßt sich am besten im Rahmen eines Verhandlungsmodells analysieren (Holmlund/Zetterberg 1991: 1010), in das die Größe der zu verteilenden Rente und die Macht der beteiligten Parteien, sich diese anzueignen, als Determinanten eingehen.

Das betriebliche Kalkül bei der Gewährung übertariflicher Löhne soll daher im folgenden im Rahmen eines Verhandlungsmodells nachgezeichnet werden. Damit soll nicht unterstellt werden, daß es auf betrieblicher Ebene auch tatsächlich bei jeder Lohnfestsetzung erneut zu Verhandlungen kommt, sondern lediglich, daß sich der Arbeitgeber bei der Lohnfestsetzung daran *orientiert*, was denn Ergebnis einer Verhandlung mit dem Arbeitnehmer gewesen wäre. Auf diesem Weg sucht der Arbeitgeber die Kosten einer ansonsten zu befürchtenden expliziten Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer einzusparen bzw. dessen Fairneß-Vorstellungen von einer angemessenen Aufteilung der Wertschöpfung zu entsprechen (vgl. im einzelnen Pull 1996: 67ff). In der Literatur wird diese Idee einer durch den Arbeitgeber quasi vorgeweggenommenen Verhandlung als „implizite Verhandlung“ bezeichnet (Aoki 1984: 70; Blanchflower/Oswald/Garrett 1989: 143; Carruth/Oswald 1989: 118; Groshen 1991a: 373). Sie wird im folgenden weiter entfaltet und auf individuelle Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen übertragen.

⁵ Vgl. etwa FitzRoy (1989), Groshen (1991a), Rebitzer (1993), aktuell: Blanchflower/Oswald/ Sanfey (1996); van Rennen (1996). Blanchflower/Oswald/Garrett (1989: 160) sprechen gar von „a new consensus“.

⁶ Die Alternativnutzen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, d.h. diejenigen Nutzenniveaus, die diese in einer anderen Vertragsbeziehung erzielen können, beeinflussen den Verhandlungsausgang nur dann, wenn die Nash-Verhandlungslösung einem der Vertragsparteien ein Nutzenniveau zuspricht, das unter demjenigen liegt, welches dieser auf anderem Wege erzielen könnte (Layard/Nickell/Jackman 1991: 100; Malcolmsen 1987: 142; Dalmazzo 1995: 122). Die lokale Arbeitsmarktspannung als einer der zentralen Bestimmungsfaktoren der beiderseitigen Alternativnutzen erhält so an dieser Stelle einen zumindest mittelbaren Einfluß auf das Ergebnis der betrieblichen Verhandlungen um „freiwillige“ Lohnaufschläge.

⁷ Der Versuch einer expliziten Integration effizienzlohntheoretischer Effekte in die Nash-Verhandlungslösung findet sich auch bei Layard/Nickell/Jackman (1991), Lindbeck/Snowder (1991), Sanfey (1993) und Oswald (1987). Dort werden sie allerdings nicht zur Bestimmung der Rückfallpositionen herangezogen, sondern gehen lediglich in die Nutzenfunktion der Arbeitgeberseite ein. Der besondere Vorteil der expliziten Berücksichtigung effizienzlohntheoretischer Effekte in die Nash-Verhandlungslösung scheint jedoch gerade darin zu bestehen, daß die Rückfallposition der Arbeitgeberseite endogen bestimmt werden kann. Dadurch, daß die Rückfallpositionen in der Nash-Verhandlungslösung nicht unterschritten werden können und tatsächlich beide Seiten von einer Einigung zu profitieren in der Lage sind, ist in der Nash-Verhandlungslösung von vorneherein so etwas wie ein effizienzlohntheoretisches Element enthalten, welches hier in Anlehnung an Muyskens/van Veen (1996) lediglich explizit gemacht wird.

⁸ Von möglichen Beschäftigungswirkungen der betrieblichen Lohnpolitik wird damit an dieser Stelle abstrahiert. Wie etwa bei Moene (1988: 473) oder Nilsson (1995: 11) wird vereinfacht unterstellt, daß die Beschäftigungsmenge bereits im Vorhinein feststeht.

⁹ Zur Herleitung von Gleichung (3) siehe den Anhang.

2.2 Vorweggenommene Verhandlungen: Das Modell

Als Verhandlungslösung, an der sich der Arbeitgeber bei der Lohnfestsetzung annahmegemäß orientiert, wird die in der Literatur zu Lohnverhandlungen weit verbreitete, auf Nash (1950, 1953) zurückgehende Verhandlungslösung angenommen. Sie eignet sich dabei nicht zuletzt deshalb, weil es sich dabei um das anerkanntermaßen sparsamste und einfachste Modell zur Bestimmung einer Verhandlungslösung handelt, das zugleich zu Implikationen führt, die denen komplizierterer Modelle gleichen (vgl. Carlin/Soskice 1990: 392f; Ulph/Ulph 1990: 94). Für die Verwendung der Nash-Verhandlungslösung gerade für den Fall impliziter Verhandlungen spricht darüber hinaus, daß sie auch als „Schiedsrichterlösung“ Eingang in die Literatur gefunden hat (vgl. McDonald/Solow 1981; Currie 1994). Daß der Arbeitnehmer ein Angebot, das ihm ein neutraler Schiedsrichter unterbreitet, als fair ansieht, davon wird im folgenden ausgegangen, wenn die Nash-Verhandlungslösung als diejenige Verhandlungslösung angenommen wird, an der sich der Arbeitgeber bei seiner Lohnfestsetzung orientiert.

Der asymmetrischen Nash-Verhandlungslösung zufolge einigen sich zwei Verhandlungspartner, d.h. hier Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf diejenige Lösung, für die das Produkt ihrer Nutzenzuwächse gegenüber den jeweiligen Rückfallpositionen (Nutzen für den Fall der Nicht-Einigung), jeweils gewichtet mit ihrer Verhandlungsmacht, maximiert wird. Nimmt man an, daß sich der Nutzen des Arbeitnehmers aus seinem Lohn w bestimmt und der des Arbeitgebers sich aus dem ihm bei einer Lohnzahlung von w verbleibenden Gewinn $\Pi(w)$ und daß der Arbeitnehmer im Falle einer Nicht-Einigung den Tariflohn t und der Arbeitgeber den zugehörigen Gewinn bei tariflicher Entlohnung der Arbeitnehmer $\Pi(t)$ ⁶ erhält, und λ_1 bzw. λ_2 Indikatoren für die Verhandlungsmacht von Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber darstellen mit $\lambda_1 + \lambda_2 = 1$, $\lambda_1, \lambda_2, > 0$, so ergibt sich:

$$\max_w \Omega = (w - t)^{\lambda_1} \cdot (\Pi(w) - \Pi(t))^{\lambda_2} \quad (1)$$

Der Mechanismus, der bei Gewährung von t (Verzicht auf übertarifliche Entlohnung) zu einer Reduktion des Unternehmensgewinns gegenüber dem bei Imitation der Nash-Verhandlungslösung erzielbaren Gewinn führen kann, ist effizienzlohntheoretischer Natur:⁷ Es wird angenommen, daß der erzielbare Umsatz R vom Ausmaß der gewährten Leistungen abhängig ist mit $R'(w) > 0$. Dem entgegen läuft ein Kostenentlastungseffekt, der darin besteht, daß bei Gewährung des Tariflohnes geringere Kosten anfallen. In jedem Fall entstehen fixe Kapitalkosten in Höhe von K . Für $\Pi(w)$ bedeutet dies bei Beschäftigung von jeweils A homogenen Arbeitnehmern:⁸

$$\Pi(w) = R(w) - w \cdot A - K \quad (2)$$

Als Ergebnis der Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite über das Ausmaß der gewährten Zusatzleistungen ergibt sich:⁹

$$w^* = t + \frac{\lambda_1 \cdot (R(w^*) - R(t))}{A - \lambda_2 \cdot R'(w^*)} \quad (3)$$

Der sich in seiner Lohnfestsetzung am Ergebnis der Nash-Verhandlungslösung und damit einer Schiedsrichterentscheidung orientierende Arbeitgeber würde dem Modell entsprechend dem Arbeitnehmer demnach um so mehr an Leistungen zukommen lassen,

- je mehr der Arbeitnehmer auch ohne dieses Entgegenkommen aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung zu erhalten in der Lage wäre (je größer t),¹⁰
- je größer die Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers (je größer λ_1),¹¹
- je mehr der Arbeitgeber durch Gewährung übertariflicher Löhne an Umsatzsteigerungen „hinzugewinnen“ kann (je größer $R(w) - R(t)$ bzw. je größer $R'(w)$ und
- je weniger arbeitsintensiv der Wertschöpfungsprozeß ist (je geringer A).

Für das Ausmaß übertariflicher Entlohnung ($w - t$) gelten entsprechend die gleichen Wirkungszusammenhänge, es sinkt allerdings mit zunehmendem Tariflohn t . Im Unterschied zu den Modellimplikationen bei Holden (1988) steigt der dem Arbeitnehmer gezahlte Lohn allerdings hier auch deshalb nicht im gleichen Maße wie der Tariflohn, weil die Gewährung eines übertariflichen Lohnes bei steigendem Tariflohnniveau immer geringere Umsatzsteigerungen (gegenüber dem bei Tarifentlohnung realisierbaren Umsatz) erwarten läßt. Mit dem Arbeitnehmer-Konfliktnutzen steigt bei steigendem Tariflohn auch der Arbeitgeber-Konfliktnutzen: „the higher the tariff wage will be, the higher the minimum acceptable level of profits“ (Muyskens/van Veen 1996: 126). D.h.: Je höher das tariflich abgesicherte Lohnniveau, desto geringer dürfte die beobachtbare Lohnspanne sein (vgl. Abschnitt 3.1).

Weiterhin steigt die beobachtbare Lohnspanne dem Modell zufolge mit der Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers. Auf der Suche nach einer angemessenen Operationalisierung individueller arbeitnehmerseitiger Verhandlungsmacht erweist sich die ökonomische Literatur als wenig hilfreich (vgl. im einzelnen Pull/Sadowski 1997). Selbst in der „Insider-Outsider“-Theorie,¹² in der ebenfalls individuelle Verhandlungen modelliert werden (Lindbeck/Snowder 1991: 195), wird die Verhandlungsmacht der „insider“, d.h. der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, nicht modelliert: In den klassischen Arbeiten von Lindbeck/Snowder wird die Verhandlungsmacht der „insider“ als derart hoch angenommen, daß diese selbst ihren Lohn zu bestimmen in der Lage sind (in den Grenzen, die sich durch den Produktivitätsvorsprung gegenüber den „outsidern“, d.h. den eine Beschäftigung im Unternehmen Anstrebenden, ergeben). Huizinga/Schiantarelli (1992: 1454) nehmen ohne weitere Begründung eine Gleich-

verteilung der Verhandlungsmacht auf „insider“ und Arbeitgeber an. Lindbeck/Snowder (1991) selbst gehen in einem neueren Beitrag grundsätzlich von der Möglichkeit ungleich verteilter Verhandlungsmacht auf „insider“ und Arbeitgeber aus, jedoch ohne dabei die Verhandlungsmacht der beteiligten Parteien näher zu spezifizieren bzw. auch nur Gründe für die unterstellte differentielle Verhandlungsmacht von Arbeitgeber und beschäftigtem Arbeitnehmer anzugeben.

Zieht man *soziologische* Ansätze zur Bestimmung von Verhandlungsmacht in Aushandlungsprozessen heran, so läßt sich die Verhandlungsmacht eines Akteurs in Anlehnung an Emerson (1962) mit der Verfügbarkeit von Alternativen auf der einen und der Stärke der Bindung an die laufende Vertragsbeziehung auf der anderen Seite (Lawler/Bacharach 1986: 198) operationalisieren. Verfügt ein Verhandlungspartner nur über begrenzte Möglichkeiten, ein bestimmtes Nutzenniveau außerhalb der konkreten Vertragsbeziehung zu erzielen und/oder hat er selbst bereits viel investiert in die laufende Vertragsbeziehung, so stärkt dies die Verhandlungsposition der Gegenseite. Übersetzt für die Situation impliziter Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hieße dies etwa: Je günstiger die Lage am regionalen berufsspezifischen Arbeitsmarkt für den Arbeitnehmer, d.h. etwa je geringer die relevante Arbeitslosenquote bzw. je höher die erzielbare Alternativkompensation, und je größer das vorangegangene Engagement des Arbeitgebers in die betriebliche Weiterbildung des Arbeitnehmers, desto größer müßte die beobachtbare Lohnspanne sein (vgl. Abschnitt 3.2).

Weiterhin gilt: Das Ausmaß dessen, was durch übertarifliche Entlohnung an Umsatzsteigerungen erzielt werden kann, wirkt sich positiv auf die relative Lohnspanne aus. Das heißt: Je größer die Einflußmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers auf den erzielbaren Umsatz (Spremann (1990: 172) spricht von „Ressourcenplastizität“) und je günstiger etwa auch die Überwälzungsmöglichkeiten höherer Löhne auf die Nachfrager am Produktmarkt, desto größer müßte die beobachtbare Lohnspanne sein (vgl. Abschnitt 3.3).

Der vorhergesagte negative Einfluß der Beschäftigtenzahl auf die Effektivlöhne steht nicht im Widerspruch zu den empirisch vielfach belegten positiven Effekten der Betriebsgröße (die z.T. ja auch an der Beschäftigungsmenge festgemacht wird) auf die Lohnhöhe (vgl. etwa Schmidt 1995). Es ist die Zahl der Beschäftigten relativ zum erzielten Umsatz, für die ein negativer Einfluß auf Effektivlohn und Lohnspanne abgeleitet wird, nicht die absolute Beschäftigungsmenge (vgl. Abschnitt 3.4).

3 Die Plausibilität des Modells vorweggenommener Verhandlungen im Lichte empirischer Befunde

3.1 Der Einfluß des Tariflohnniveaus auf die übertarifliche Entlohnung: Die Bedeutung der Tariflöhne als Rückfallpositionen

Was den vorhergesagten Einfluß des Tariflohnes auf Effektivlohnniveau und Lohnspanne anbelangt, so bemerkt bereits Robak (1978: 49): „[es] herrscht *weitgehend Einigkeit* darüber, daß die Tariflöhne einen wesentlichen Einfluß auf die Effektivlohnentwicklung haben“ und ermittelt dann auch selbst in ihrer eigenen empirischen Untersuchung „eine recht hohe Übereinstimmung“ (ebd: 91) zwischen den Rangfolgen der Industriezweige nach der Höhe des Effektivlohns und nach der Höhe des Tariflohns. Auch Kulp (1976: 111) kommentiert den empirischen Wissensstand zum Phänomen übertariflicher Entlohnung: „Als *erstes* fällt eine hohe Korrelation zwi-

¹⁰ Zumindest ist dies unter bestimmten Annahmen der Fall (vgl. Pull/Sadowski 1997).

¹¹ Bei vollständiger Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite erhält jeder Arbeitnehmer den Tariflohn t zuzüglich des auf ihn entfallenden Anteils an den erzielbaren Umsatzsteigerungen ($R(w) - R(t)$); in Anlehnung an Muyskens/van Veen (1996) bestimmt sich das, was die Arbeitnehmer im Falle vollständiger Verhandlungsmacht der Arbeitgeberseite erhalten, aus der Gewinnmaximierungsbedingung des Arbeitgebers, der sogenannten „*So-low-condition*“. So wird es typischerweise auch in einer Situation, in der die Arbeitnehmer über keinerlei Verhandlungsmacht verfügen, zu übertariflicher Entlohnung kommen. Hier wird jedoch mit der Unterstellung eines Verhandlungsmodells von positiver Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite ausgegangen.

¹² Die „Insider-Outsider“-Theorie wird vereinzelt auch zur Erklärung übertariflicher Entlohnung herangezogen (vgl. etwa Schnabel 1994: 15). Wie in den Effizienzlohnanätzen geht es auch hier darum, daß der Arbeitgeber selbst ein Interesse daran hat, nicht markträumende Löhne zu zahlen, um so positive Produktivitätseffekte zu erzielen, oder genauer, zu befürchtende negative Produktivitätseffekte zu verhindern. Ähnlich wie für die Effizienzlohnanätze gilt auch hier, daß die Implikationen der „Insider-Outsider“-Theorie hinsichtlich des zu erwartenden Ausmaßes übertariflicher Entlohnung jeweils durchaus plausibel und mit den stilisierten Fakten des Arbeitsmarktes vereinbar erscheinen. Zur Erklärung unternehmensspezifischer Effektivlohndifferentiale kann sie jedoch nur wenig beitragen.

schen dem Tariflohn- und dem Effektivlohnanstieg auf.“ Was die Richtung des Zusammenhangs zwischen Tariflohn- und Effektivlohnstruktur anbelangt, so ist Blum (1983: 264): „verwundert [über] die Eindeutigkeit, mit der die Anpassungsthese [d.h. die These, derzufolge die Entwicklung der Tariflöhne der der Effektivlöhne folgt] verworfen werden muß. Die Tariflohnstruktur beeinflusst die Effektivlohnstruktur direkt.“

Allerdings deutet einiges daraufhin, daß ein Anstieg der Tariflöhne nicht in gleichem Umfang auch zu einem Anstieg der Effektivlöhne führt. Schnabel (1994: 19f) zitiert eine Auswertung der Daten der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung von 1962 damit, daß die „Lohnspanne tendenziell desto geringer aus[fiel], je höher das Tariflohnniveau der Wirtschaftszweige war und umgekehrt“. Möller (1990, ebenfalls zitiert nach Schnabel 1994: 25) gibt die Tariflohnelastizität der Effektivlöhne mit einem Wert kleiner eins an, die Lohnspanne *sinkt* also mit steigendem Tariflohnniveau. So ermittelt dann auch Lever (1991) für den Zusammenhang zwischen den Wachstumsraten von Tariflohn und Lohnspanne, daß in den Niederlanden ein einprozentiger Anstieg beim Wachstum des Verhandlungslohnes zu einem Rückgang des Wachstums der Lohnspanne um 0,7% führt.

Das Ergebnis von Tarifverhandlungen fungiert damit im vorgestellten Verhandlungsmodell nicht als bloßer Mindeststandard, der Abweichungen nach oben zunächst einmal erklärungsbedürftig macht, sondern wirkt als Rückfallposition der Arbeitnehmer im Sinne eines Drohpunktes, der das Ergebnis der nachfolgenden Verhandlungen auf Betriebsebene bereits vorbestimmt. Eingriffe in das tarifliche Machtgefüge erscheinen unter diesen Bedingungen vor einem neuen Hintergrund. Die diskutierte verstärkte Einführung von Öffnungsklauseln (vgl. etwa Eisold 1989; Bahnmüller/Bispinck 1995), durch die die Ebene von Verhandlungen von den Tarifparteien auf die Betriebe verlagert werden soll, würde – den Modellimplikationen zufolge – nicht nur einen Schutz der Grenzbetriebe bedeuten, sondern durch den Wegfall der Arbeitnehmer-Konfliktnutzen auch in intramarginalen Betrieben zu einem geringeren Ausmaß betrieblicher Leistungen führen. Da den Konfliktnutzen in einem Verhandlungsmodell eine ähnliche Bedeutung zukommt wie der Verteilung von Verhandlungsmacht, bedeutet der in der „Verbetrieblichung“ begründete Verzicht auf das Festlegen eines Konfliktnutzens für die Arbeitnehmer in betrieblichen Verhandlungen, daß die Arbeitnehmer dort weniger erreichen können, als wenn den betrieblichen Verhandlungen solche auf tariflicher Ebene vorausgegangen wären. Öffnungsklauseln wären vor diesem Hintergrund nicht länger nur mehr als Institution zum Schutz von Grenzangebietern bzw. der dort ansonsten gefährdeten Arbeitsplätze anzusehen, als die sie diskutiert werden, sondern dar-

über hinaus als Institution, die zu einer allgemeinen Verschlechterung der Verhandlungsposition der Arbeitnehmer auch in intramarginalen Betrieben führt.

Mit der in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie 1993 eingeführten Härteklausele, deren Anwendung im Einzelfall von der Zustimmung der Tarifparteien abhängt, wird hingegen sicherzustellen versucht, daß die Wirkung der Tariföffnung bei den Löhnen auch tatsächlich auf *Grenzbetriebe* beschränkt bleibt. Die Folgenlosigkeit solcher Härteklausele für die Verhandlungsmacht der betrieblichen Akteure in *intra-marginalen* Betrieben hängt jedoch insbesondere davon ab, inwiefern verhindert werden kann, daß die Arbeitgeberseite Informationsasymmetrien hinsichtlich der betrieblichen Ertragslage zu ihren Gunsten ausnutzt und sich auch den überbetrieblichen Akteuren gegenüber als Grenzbetrieb darzustellen in der Lage ist. Die geringe Inanspruchnahme der Härteklausele und ihr häufiges Scheitern an der Zustimmung der Gewerkschaften (Bispinck 1994: 156) deutet allerdings darauf hin, daß den Arbeitgeber-Darstellungen eher nicht zu häufig geglaubt wurde.

3.2 Die Bedingungen am lokalen Arbeitsmarkt und die Bindung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer als Determinanten der relativen Verhandlungsposition der Arbeitnehmer

Was den Einfluß von Arbeitsmarktbedingungen auf das Ausmaß, in dem übertariflich entlohnt wird, anbelangt, so ist empirisch sowohl ein Einfluß der Arbeitslosenquote als auch der Alternativlöhne festgestellt worden (Külp 1976: 111; Holmlund/Skedinger 1990: 383). Gahlen/Ramser (1987: 146) stellen lediglich einen Einfluß der *Veränderung* der Arbeitslosenquote auf die Lohndrift fest. Teschner (1977: 29), der sich explizit auf die Bedingungen am *regionalen* Arbeitsmarkt bezieht, stellt einen „relativ engen“ Zusammenhang ($R=0,57$) zwischen regionaler Arbeitslosenquote (bezogen auf die Arbeitsamtsbezirke) und Lohnspanne fest. Auch der von Meyer (1994: 228) und Bellmann/Kohaut (1995: 68) festgestellte Zusammenhang zwischen offene-Stellen-Quote und übertariflicher Entlohnung weist auf die Bedeutung lokaler Arbeitsmarktbesonderheiten hin.¹³

Was den Einfluß der arbeitgeberseitigen Bindung an die konkrete Vertragsbeziehung mit einem Arbeitnehmer auf die Verteilung der Verhandlungsmacht anbelangt, so ließe sich unter der allerdings nicht unproblematischen Annahme einer positiven Korrelation von allgemeiner und betriebspezifischer Qualifikation der in einigen Studien ermittelte Zusammenhang zwischen dem Anteil höherqualifizierter Arbeitnehmer und dem Ausmaß übertariflicher Entlohnung (vgl. Höhmann 1992; Addison/Kraft/Wagner 1993: 331) als Hinweis auf die Plausibilität des vermuteten Zusammenhangs anführen. Daß dieser Zusammenhang in einigen der neueren Untersuchungen mit Betriebsdaten jedoch nicht bestätigt wird (vgl. etwa Bellmann/Kohaut 1995), läßt an der Annahme einer grundsätzlichen Positiv-Korrelation von allgemeiner und betriebspezifischer Qualifikation zweifeln (vgl. auch die Ergebnisse der Untersuchung von Backes-Gellner 1996); der vereinzelt gefundene Zusammenhang zwischen allgemeinem (Aus-)Bildungsabschluß und Lohnspanne könnte auch über die unterschiedlich ausgeprägte Knappheit der jeweiligen Qualifikationen am regionalen Arbeitsmarkt zustande gekommen sein. Aus den Betriebsdaten der am „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG)“ durchgeführten „Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)“¹⁴ läßt sich allerdings ein auf dem 0,01-Niveau statistisch signifikanter Korrelationskoeffizient von 0,34 für den

¹³ Dem Einwand Schnabels (1995: 42), der aus seiner empirischen Untersuchung schließt, daß „von einem über verschiedene Berufsgruppen hinweg stabilen Zusammenhang zwischen übertariflicher Bezahlung und Region nicht die Rede sein kann“, wäre dabei damit zu begegnen, daß es die Bedingungen an den *berufsspezifischen* regionalen Arbeitsmärkten sind, die die individuelle Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer und damit das Ausmaß der ihnen zukommenden übertariflichen Entlohnung bestimmen. Darüber hinaus erscheint problematisch, daß – Schnabel (1995: 42) weist selbst darauf hin – in dieser wie auch in anderen der zitierten Studien die Abgrenzung regionaler Arbeitsmärkte häufig rein administrativen Gesichtspunkten folgt und grundsätzlich nicht unter Berücksichtigung von Pendlerströmen vollzogen wird. Zur Bedeutung von Pendlerströmen auf (grenznahen) regionalen Arbeitsmärkten und deren Einfluß auf die gezahlten Löhne vgl. Böck (1996).

¹⁴ In der Studie wurden 82 Unternehmen aus vier Ländern (Bundesrepublik Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Luxemburg) und vier Branchen (Elektro, Metall, Textil, Banken) zu vielfältigen Aspekten der betrieblichen Personalpolitik befragt (vgl. Backes-Gellner/Böck/Wienecke 1994).

Zusammenhang zwischen Weiterbildungsquote (als Indikator für die Bindung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer) und der Höhe des Modallohnes (Pull 1996: 144) ermitteln. Dies deutet auf die empirische Bedeutung des Zusammenhangs zwischen dem Erwerb betriebsspezifischer Qualifikationen und der Höhe der Effektivlöhne und damit auch dem Ausmaß übertariflicher Entlohnung hin.¹⁵

3.3 Der Einfluß des Arbeitnehmers auf den Umsatz und die Überwälzbarkeit von Kosten auf die Nachfrager als Bestimmungsgrößen der Lohnspanne

Was den vorhergesagten Einfluß der Ressourcenplastizität, d.h. der Beeinflussbarkeit des Umsatzes durch die Arbeitnehmer anbelangt, so kommt Meyer (1994: 228) zu dem Schluß, daß die betriebliche Lohnspanne dann größer ausfällt, wenn „Lohnanreize als wirksam eingeschätzt“ werden, d.h. wenn angenommen wird, daß mit Lohnsteigerungen auch Umsatzsteigerungen verbunden sein werden. Auch in der Untersuchung Teschners spielt die Frage, ob Arbeitnehmer eine „Schlüsselstellung“ in der Produktion einnehmen, eine gewichtige Rolle bei der Gewährung übertariflicher Löhne. Schnabel (1995: 38f) ermittelt aus den Daten eines ungenannten regionalen Arbeitgeberverbandes für die Gruppe der kaufmännischen Angestellten, daß das Ausmaß der ihnen gewährten übertariflichen Entlohnung mit „der Verantwortung“ ansteigt.

Nicht nur die Beeinflussbarkeit des Umsatzes durch die Arbeitnehmer, sondern insbesondere auch die Frage, inwiefern die aus einer höheren Entlohnung resultierenden höheren Personalkosten auch erfolgreich auf die Nachfrager überwälzt werden können, ist von Bedeutung für die Bestimmung der Lohnspanne. Dies verdeutlichen zahlreiche empirische Studien zum Zusammenhang zwischen oligopolistischen Strukturen am Absatzmarkt und der Effektivlohnhöhe (vgl. etwa Nickell/Vaniomäki/Wadhvani 1994; Layard/Nickell/Jackman 1991; Stewart 1990; Blanchflower/Oswald/Garrett 1989; Dowrick 1989). Auch der gemessene Einfluß der konjunkturellen Lage (operationalisiert mithilfe des Kapazitätsauslastungsgrades) auf Effektivlohn (Schnabel 1994: 31) und Lohndrift (Deutschmann/Schmiede 1983) läßt sich als Indikator für den Einfluß von Absatzmarktbedingungen auf die Höhe dessen, was durch Überschreiten der tariflichen Mindestlöhne an Umsatzsteigerungen erzielt werden kann, und damit schließlich auch auf das Ausmaß übertariflicher Entlohnung ansehen.

3.4 Die Arbeitsintensität als Einflußgröße der übertariflichen Entlohnung: Auf wieviele Köpfe muß verteilt werden?

Studien, die sich mit der betrieblichen Lohnfindung befassen, kommen in der Tat häufig zu dem Schluß, daß die Arbeitsintensität des Wertschöpfungsprozesses das Effektivlohnniveau maßgeblich beeinflusst, und zwar insbesondere hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeits- zu Kapitaleinsatz (vgl. etwa FitzRoy/Kraft 1992; Eriksson/Suvanto/Vartia 1990; Dickens/Katz 1987 oder Abowd/Kramarz/Margolis 1994). Kulp (1976: 111) nennt die beobachtbare positive Korrelation zwischen

Lohndrift, d.h. der Veränderungsrate der Lohnspanne, und Produktivitätsanstieg „beachtlich“, und das, obwohl eine zumindest teilweise Vorwegnahme der nach Branchen streuenden Produktivitätentwicklung durch die tarifvertraglichen Mindestlöhne anzunehmen ist.

4 Vorweggenommene Verhandlungen als Forschungskonzept

Das Ausmaß übertariflicher Entlohnung hängt sowohl ab von betriebsspezifischen Faktoren, wie der Arbeitsintensität, der Ressourcenplastizität und dem Ausmaß beziehungspezifischer Humankapital-Investitionen, als auch von exogenen Faktoren, die sowohl Marktfaktoren (und zwar Absatz- und Arbeitsmarkt betreffend) als auch institutionelle Faktoren, d.h. insbesondere die Existenz und die Höhe rechtlicher Mindestnormen, umfassen. Die Implikationen des Modells vorweggenommener Verhandlung sind durchweg verträglich mit den stilisierten Fakten des Arbeitsmarktes, wie der Vergleich der Modellvorhersagen mit den Ergebnissen vorliegender empirischer Studien zeigt. Eine besondere Stärke des Ansatzes ist dabei, daß in vielfältigen Studien belegte Befunde mithilfe eines *einzigsten* Modells konsequent erklärt werden können und nicht etwa zwischen den verschiedenen Einzel-Ansätzen, die jeweils nur mit einem Teil der Befunde kompatibel sind, diskriminiert werden muß, wie dies in jüngster Zeit immer wieder erfolglos versucht wurde. Bemerkenswert erscheint darüber hinaus, daß der in der Konzentration auf die Bestimmung individueller Verhandlungsmacht begründete Verzicht auf eine Modellierung kollektiver Verhandlungen auf Betriebsebene, d.h. die Vernachlässigung der Institution „Betriebsrat“, zu Implikationen geführt hat, die überraschend gut mit den stilisierten Fakten des Arbeitsmarktes zu vereinbaren sind.

Literaturverzeichnis

- Abowd, John M.; Francis Kramarz; David N. Margolis (1994): High Wage Workers and High Wage Firms. Cambridge: National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 4917.
- Addison, John T.; Kornelius Kraft; Joachim Wagner (1993): German Works Councils and Firm Performance. In: Kaufman, Bruce E.; Morris M. Kleiner (Hg.): Employee Representation: Alternatives and Future Directions. Madison: 305-338.
- Akerlof, George A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. Quarterly Journal of Economics 47(1982): 543-569.
- Akerlof, George A.; Janet L. Yellen (1990): The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. Quarterly Journal of Economics 105(1990): 255-283.
- Aoki, Masahiko (1984): The Co-operative Game Theory of the Firm. Oxford.
- Backes-Gellner, Uschi (1996): Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich: ein Beitrag der Personalökonomie zur internationalen BWL. München, Mering.
- Backes-Gellner, Uschi; Ruth Böck; Susanne Wienecke (1994): Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa: Konzeption und erste Befunde. Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Quint-Essenzen Nr. 41.
- Bahn Müller, Reinhard; Reinhard Bispinck (1995): Das deutsche Tarifsysteem zwischen kollektiver Regulierung, betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interessen. In: Bispinck, Reinhard (Hg.): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächen-tarifvertrag? Hamburg: 137-172.

¹⁵ Lediglich dann, wenn in den Tariflöhnen das Differenzierungsinteresse des Betriebes bereits vollständig vorweggenommen würde bzw. wenn diese stärker differenziert wären als dies im Interesse der Betriebe liegt, könnte der Zusammenhang zwischen Weiterbildungsquote und Effektivlohnhöhe nicht als Indikator für einen vermuteten Zusammenhang zwischen Weiterbildungsquote und Lohnspanne gelten (vgl. Pull 1996: 140). Gerade für das Differenzierungsinteresse des Betriebes im Hinblick auf betriebsspezifische Qualifikationen wird dies jedoch nicht unterstellt werden können.

- Bellmann, Lutz; Susanne Kohaut (1995): Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe und der übertariflichen Bezahlung. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Panels. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28(1995): 62-75.
- Bispinck, Reinhard (1994): Zwischen Revision und Angleichung - Der schwierige Spagat der Tarifpolitik in Ostdeutschland im Jahr 1993. *WSI-Mitteilungen* 47(1994): 154-165.
- Blanchflower, David G.; Andrew J. Oswald; Mario D. Garrett (1989): Insider Power in Wage Determination. *Economica* 57(1989): 143-170.
- Blanchflower, David G.; Andrew J. Oswald; Peter J. Sanfey (1996): Wages, Profits, and Rent-Sharing. *Quarterly Journal of Economics* 111(1996): 227-251.
- Blum, Julius (1983): Von der Tarif- zur Effektivlohnstruktur. Frankfurt/Main.
- Böck, Ruth (1996): Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme. München, Mering.
- Carlin, Wendy; David Soskice (1990): *Macroeconomics and the Wage Bargain - A Modern Approach to Employment, Inflation, and the Exchange Rate*. Oxford.
- Carruth, Alan; Andrew Oswald (1989): *Pay Determination and Industrial Prosperity*. Oxford.
- Currie, Janet (1994): Arbitrator Behavior and the Variances of Arbitrated and Negotiated Wage Settlements. *Journal of Labor Economics* 12(1994): 29-40.
- Dalmazzo, Alberto (1995): Bargaining Power and Wage Determination: The Role of Outside Options. *Labour* 9(1995): 121-132.
- Deutschmann, Christoph; Rudi Schmiede (1983): Lohnentwicklung in der Bundesrepublik 1960-1978. Frankfurt.
- Dickens, William T.; Lawrence F. Katz (1987): Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics. In: Lang, Kevin; Jonathan S. Leonard (Hg.): *Employment and the Structure of Labor Markets*. Blackwell.
- Dowrick, Steve (1989): Union-Oligopoly Bargaining. *The Economic Journal* 99(1989): 1123-1142.
- Eich, Rolf-Achim (1988): Rechtsmißbräuchliche Nutzung von Mitbestimmungsrechten durch den Betriebsrat (Koppelungsgeschäfte). *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 19(1988): 93-98.
- Eisold, Holger (1989): Tarifpolitik bei Arbeitslosigkeit in der Sozialen Marktwirtschaft. Frankfurt/Main.
- Emerson, Richard M. (1962): Power-Dependence Relations. *American Economic Review* 72(1962): 31-41.
- Eriksson, Tor; Antti Suvanto; Pentti Vartia (1990): Wage Formation in Finland. In: Calmfors, Lars (Hg.): *Wage Formation and Macroeconomic Policy in Nordic Countries*. Stockholm: 189-233.
- Fitting, Karl et al. (1992): *Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar*. 17. Aufl. München.
- FitzRoy, Felix R.; Kornelius Kraft (1992): Forms of Profit-Sharing and Firm Performance: Theoretical Foundations and Empirical Problems. *Kyklos* 45(1992): 209-225.
- Gahlen, Bernhard; Hans-Jürgen Ramser (1987): Effizienzlohn, Lohndrift und Beschäftigung. Gahlen (Hg.). Tübingen: 129-160.
- Groschen, Erica L. (1991a): Five Reasons Why Wages Vary Among Employers. *Industrial Relations* 30(1991): 350-381.
- Groschen, Erica L. (1991b): Sources of Intra-Industry Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter? *Quarterly Journal of Economics* 106(1991): 869-884.
- Güth, Werner (1978): *Zur Theorie kollektiver Lohnverhandlungen*. Baden-Baden.
- Höhmman, H. (1992): Tarifpolitische Lohndifferenzierung und Beschäftigungszielsetzung in Deutschland. Krefeld.
- Holden, Steinar (1988): Local and Central Wage Bargaining. *Scandinavian Journal of Economics* 90(1988): 93-99.
- Holler, Manfred J.; Gerhard Illing (1991): *Einführung in die Spieltheorie*. Berlin.
- Holmlund, Bertil; Per Skedinger (1990): Wage Bargaining and Wage Drift: Evidence from the Swedish Wood Industry. In: Calmfors, Lars (Hg.): *Wage Formation and Macroeconomic Policy in Nordic Countries*. Stockholm: 363-388.
- Holmlund, Bertil; Johnny Zetterberg (1991): Insider effects in wage determination - Evidence from five countries. *European Economic Review* 35(1991): 1009-1034.
- Huizinga, F.; F. Schiantarelli. (1992). Dynamics and Asymmetric Adjustment in Insider-Outsider Models. *The Economic Journal* 102(1992): 1451-1466.
- Kahneman, Daniel; Jack L. Knetsch; Richard H. Thaler (1991b): Fairness as a Constraint to Profit-Seeking - Entitlements in the Market. In: Thaler, Richard H. (Hg.): *Quasi-Rational Economics*. New York: 199-219.
- Kotthoff, Hermann (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft - Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt/Main.
- Krueger, Alan B.; Lawrence H. Summers (1988): Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. *Econometrica* 56(1988): 259-293.
- Külp, Bernhard (1976): Das Problem der wage drift. Teil I: Begriffe und Fakten. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 5(1976): 109-112.
- Lawler, Edward J.; Samuel B. Bacharach (1986): Power Dependence in Collective Bargaining. *Advances in Industrial and Labor Relations* 3(1986): 191-212.
- Layard, Richard; Stephen Nickell; Richard Jackman (1991): *Unemployment - Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford.
- Lever, Marcel (1991): An efficiency wage model of wage drift: evidence from the Netherlands (1972-1983). El Escorial, Vortrag auf der dritten EALE-Konferenz, 26.-29. September.
- Levine, David I. (1991): Cohesiveness, productivity, and wage dispersion. *Journal of Economic Behavior and Organization* 15(1991): 237-255.
- Levine, David I. (1993): Fairness, Markets, and Ability to Pay: Evidence from Compensation Executives. *American Economic Review* 83(1993): 1241-1259.
- Lindbeck, Assar; Dennis J. Snower (1991): Interactions between the efficiency wage and insider-outsider theories. *Economics Letters* 37(1991): 193-196.
- Malcolmson, James M. (1987): Trade Union Labour Contracts. *European Economic Review* 31(1987): 139-148.
- McDonald, Ian M.; Robert M. Solow (1981): Wage Bargaining and Employment. *American Economic Review* 71(1981): 896-908.
- Meyer, Wolfgang (1992): Abschlüßebene und Lohndynamik. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 112(1992): 59-74.
- Meyer, Wolfgang (1994): Übertarifliche Bezahlung als Anreizinstrument. In: Hochmuth, Uwe; Joachim Wagner (Hg.): *Firmenpanelstudien in Deutschland - Konzeptionelle Überlegungen und empirische Analysen*. Tübingen: 219-235.
- Meyer, Wolfgang (1995): Analyse der Bestimmungsfaktoren der übertariflichen Entlohnung auf der Basis von Firmendaten. In: Gerlach, Knut; Ronald Schettkat (Hg.): *Determinanten der Lohnbildung*. Berlin: 50-71.
- Möller, Joachim (1990): Das Hysteresis Phänomen in Arbeitslosigkeits-Inflations-Modellen: Theorie, empirische Relevanz und wirtschaftspolitische Konsequenzen. Konstanz.

- Moene, Karl O. (1988): Unions' Threats and Wage Determination. *The Economic Journal* 98(1988): 471-483.
- Muyskens, Joan; Tom van Veen (1996): Efficiency Wages and Local Wage Bargaining. *Scandinavian Journal of Economics* 98(1996): 119-127.
- Nash, John (1950): The Bargaining Problem. *Econometrica* 18(1950): 155-162.
- Nickell, Stephen J.; Jari Vaniomäki; Sushil Wadhvani (1994): Wages and Product Market Power. *Economica* 61(1994): 457-473.
- Nilsson, Christian (1995): Negotiated Wages and Wage Drift: A Study of the Swedish Pulp and Paper Industry. Uppsala: Department of Economics, Uppsala University, Working Paper No. 1995:3.
- Oswald, Andrew J. (1987): Efficient Contracts are on the Labour Demand Curve: Theory and Practice. London: Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion paper No. 284.
- Pull, Kerstin (1996): Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen: Personalpolitische Selbstregulierung als implizite Verhandlung. München, Mering.
- Pull, Kerstin; Dieter Sadowski (1997): Recht als Ressource. In: Ott, Claus; Hans-Bernd Schäfer (Hg.): Beiträge zum 5. Travemünder Symposium zur Ökonomischen Analyse des Rechts 27.-30. März 1996: im Druck.
- Rebitzer, James (1993): Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets. *Journal of Economic Literature* 31(1993): 1394-1434.
- Robak, Brigitte (1978): Industriebereichstruktur und übertarifliche Entlohnung. Berlin.
- Sadowski, Dieter (1989): Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen. In: Scherf, Harald (Hg.): Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen. Berlin: 75-89.
- Sanfey, Peter J. (1993): On the interaction between efficiency wages and union-firm bargaining models. *Economics Letters* 41(1993): 319-324.
- Schlicht, Ekkehart (1992): Wage Generosity. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 148(1992): 437-451.
- Schmidt, Elke Maria (1995): Betriebsgröße, Beschäftigtenentwicklung und Entlohnung. Eine ökonomische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt am Main: Campus.
- Schnabel, Claus (1994): Die übertarifliche Bezahlung - Ausmaß, Entwicklung und Bestimmungsgründe. Köln.
- Schnabel, Claus (1995): Übertarifliche Entlohnung - Einige Erkenntnisse auf Basis betrieblicher Effektivverdienststatistiken. In: Gerlach, Knut; Ronald Schettkat (Hg.): Determinanten der Lohnbildung. Berlin: 28-49.
- Schnabel, Claus (1997): Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik. In: Dieter Sadowski, Martin Schneider (Hg.): Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I. Frankfurt: Campus: 157-186; im Druck.
- Solow, Robert M. (1980): On Theories of Unemployment. *American Economic Review* 70(1980): 1-11.
- Spremann, Klaus (1990): Asymmetrische Information. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 60(1990): 561-589.
- Stewart, Mark B. (1990): Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents. *The Economic Journal* 100(1990): 1122-1137.
- Teschner, Eckart (1977): Lohnpolitik im Betrieb. Frankfurt.
- Ulph, Alistair; David Ulph (1990): Union Bargaining: A Survey of Recent Work. In: Sapsford, David; Zafiris Tzannatos (Hg.): Current Issues in Labour Economics. : 86-125.
- Van Rennen, John (1996): The Creation and Capture of Rents: Wages and Innovation in a Panel of U.K. Companies. *Quarterly Journal of Economics* 111(1996): 195-226.
- Wadhvani, Sushil B.; Martin Wall (1991): A Direct Test of the Efficiency Wage Model Using UK Micro-Data. *Oxford Economic Papers* 43(1991): 529-548.
- Willman, Paul (1982): Fairness, Collective Bargaining, and Incomes Policy. Oxford.

Anhang:

Herleitung von Gleichung (3)

$$\max_w \Omega = (w - t)^{\lambda_1} \cdot (\Pi(w) - \Pi(t))^{\lambda_2} =$$

$$(w - t)^{\lambda_1} \cdot (R(w) - A \cdot w - R(t) + A \cdot t)^{\lambda_2}$$

Es sind zwei Fälle zu unterscheiden: Entweder gilt $w=t$ und $\Pi(w)=\Pi(t)$, d.h. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in einer Verhandlung keine Pareto-Verbesserung ihrer Nutzenpositionen mehr erzielen (übertarifliche Entlohnung führt zu Nutzeneinbußen für den Arbeitgeber), oder es gilt $w>t$ und $\Pi(w)>\Pi(t)$. In diesem Fall darf logarithmiert werden:

$$\log \Omega = \lambda_1 \cdot \log(w - t) + \lambda_2 \cdot \log(R(w) -$$

$$A \cdot w - R(t) + A \cdot t)$$

Wegen der Monotonie von \log besitzt $\log \Omega$ an derselben Stelle w^* ein Maximum wie Ω .

$$\frac{\partial \log \Omega}{\partial w} = \lambda_1 \cdot \frac{1}{(w - t)} + \lambda_2 \cdot \frac{(\partial R / \partial w) - A}{R(w) - A \cdot w - R(t) + A \cdot t} \stackrel{!}{=} 0$$

Mit $w>t$ und $\Pi(w)>\Pi(t)$ gilt als notwendige Bedingung für das Erreichen des Maximums: $R'(w) - A < 0$. Diese Voraussetzung entspricht dem Axiom der Pareto-Optimalität. Der Lösungspunkt $(w^*, \Pi(w^*))$ muß Element der Nutzengrenze, d.h. der „Umhüllenden“ aller realisierbaren Kombinationen von w und $P(w)$, sein (Holler/Illing 1991: 196).

$$\lambda_1 \cdot \frac{1}{(w - t)} = \lambda_2 \cdot \frac{A - (\partial R / \partial w)}{R(w) - A \cdot w - R(t) + A \cdot t}$$

$$\Rightarrow \lambda_2 \cdot (w - t) = \frac{\lambda_1 \cdot (R(w) - R(t) - A \cdot (w - t))}{A - R'(w)}$$

$$\Rightarrow \lambda_2 \cdot (A - R'(w)) \cdot (w - t) + \lambda_1 \cdot A \cdot (w - t) =$$

$$\lambda_1 \cdot (R(w) - R(t))$$

$$\Rightarrow (A - \lambda_2 \cdot R'(w)) \cdot (w - t) = \lambda_1 \cdot (R(w) - R(t))$$

$$\Rightarrow w^* = t + \frac{\lambda_1 \cdot (R(w^*) - R(t))}{A - \lambda_2 \cdot R'(w^*)}$$

Es handelt sich hierbei um ein lokal eindeutiges Maximum, wenn gilt:

$$\lambda_2 \cdot R''(w^*) \cdot (w^* - t) + (R'(w^*) - A) < 0$$

Mit $(w^* - t) > 0$ und $(R'(w^*) - A) < 0$ gilt als hinreichende Bedingung:

$$R''(w^*) \leq 0$$

Unter der realistischen Annahme, daß mit einem höheren Leistungsniveau s zwar ein höherer Umsatz R verbunden ist, die Umsatzzuwächse bei steigendem Leistungsniveau jedoch abnehmen, gilt sogar allgemein: $R''(w) \leq 0$. D.h., w^* bezeichnet ein lokal eindeutiges Maximum. Oder allgemeiner: Die Konkavität der Nutzengrenze erzwingt die Konvexität der realisierbaren Kombinationen von s und $\Pi(s)$ und damit die Eindeutigkeit der Nash-Verhandlungslösung (vgl. auch Güth 1978: 67; Holler/Illing 1991: 194). Daß auch im Anwendungskontext von Lohnverhandlungen die Konkavität der Nutzengrenze eine sinnvolle Annahme ist, verdeutlichen etwa McDonald/Solow (1981: 67).