

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Knut Gerlach und Wolfgang Meyer

Tarifverhandlungssysteme, Lohnhöhe  
und Beschäftigung

## **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](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](mailto: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](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto: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](mailto: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>

# Tarifverhandlungssysteme, Lohnhöhe und Beschäftigung

*Knut Gerlach und Wolfgang Meyer, Hannover\**

Unterschiede in der Entwicklung von Lohnhöhe und Beschäftigung zwischen einzelnen Volkswirtschaften werden häufig durch die institutionelle Ausgestaltung der nationalen Lohnbildungssysteme erklärt. Insbesondere von dezentralisierten als auch von zentralisierten Tarifverhandlungssystemen wird eine starke Lohnzurückhaltung und ein damit einhergehender hoher Beschäftigungsstand erwartet. Die theoretische Analyse verdeutlicht, daß diese Ergebnisse von den Modellspezifikationen abhängen, sie zeigt aber auch, daß die übertarifliche Bezahlung ein zusätzliches Element der Unsicherheit in die Analyse des Zusammenhangs zwischen Zentralisierungsgrad, Lohnhöhe und Beschäftigung bringt. Die vorliegenden empirischen Untersuchungen lassen ebenfalls keine eindeutige Beantwortung der Frage zu, welches Tarifvertragssystem sich am günstigsten auf Lohnhöhe und Beschäftigungsniveau auswirkt. Auffällig ist jedoch, daß in einigen Ländern dezentralisierte Verhandlungssysteme einem Erosionsprozeß unterworfen sind und zentralisierte in weniger zentralisierte transformiert werden. Abschließend werden mit Einsteigertarifen und mit der Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern zwei Reformvorschläge von Tarifverhandlungssystemen diskutiert.

## Gliederung

- 1 Problemstellung
- 2 Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen, Lohnhöhe und Beschäftigung: Theoretische Analyse
  - 2.1 Zentralisierungsgrad aus Gewerkschaftsperspektive
  - 2.2 Zentralisierungsgrad aus Unternehmensperspektive
  - 2.3 Zentralisierungsgrad und Tarifverhandlungen
  - 2.4 Zentralisierungsgrad und Lohnspanne
- 3 Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen, Lohnhöhe und Beschäftigung: Empirische Analyse
- 4 Zur Stabilität von Tarifverhandlungssystemen
- 5 Aktuelle Reformvorschläge: Einsteigertarife und Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern

## 1 Problemstellung

Bei einer vergleichenden Betrachtung der westlichen Industrieländer fällt auf, daß sich die Arbeitsmarktsituation seit Beginn der siebziger Jahre überall deutlich verschlechtert hat. Meist ist ein erheblicher Sockel an Arbeitslosigkeit entstanden, der auch in guten konjunkturellen Phasen nicht abgebaut wurde. Gleichwohl ist die Höhe dieses Sockels wie auch die darüber hinausgehende variable Komponente in den einzelnen Ländern recht unterschiedlich (Layard/Nickell/Jackman 1994). Die Ursachen für die Ausbildung eines dauerhaften Sockels an Arbeitslosigkeit werden in der Literatur kontrovers diskutiert. Häufig wird die zu beobachtende Persistenz auf Mängel im Lohnbildungsprozeß zurückgeführt. Folgt man dieser Argumentationsrichtung, liegt es nahe, die Differenzen in der Arbeitsmarktentwicklung durch Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung der nationalen Lohnbildungssysteme zu erklären. Die zentrale Frage lautet dann:

Welches Lohnbildungssystem bringt die ‚besten‘ makroökonomischen Ergebnisse?

\* Dr. rer. pol. Knut Gerlach ist Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Hannover. Dr. rer. pol. Wolfgang Meyer ist Professor für Volkswirtschaftslehre am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Hannover. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

<sup>1</sup> Calmfors und Driffill sprechen von der ‚hump-shape relation‘ (1988); diese inverse U-Kurve beschreibt den Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad der Lohnbildung und Lohnhöhe. Genau gegenläufig verläuft der Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad und Beschäftigung (U-Kurve).

Die Antworten, die sich in der Literatur hierzu finden, sind leider nicht einheitlich. Nach dem liberal-marktwirtschaftlichen Ansatz sind dezentralisierte Arbeitsmarktstrukturen und betriebsnahe Lohnbildung am günstigsten. Weitergehende Regulierungen verringern den Wettbewerb zwischen den Arbeitskräften und koppeln die Löhne von den lokalen Angebots-Nachfrage-Verhältnissen ab, mit einer Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation als Folge. Dem steht der korporatistische Ansatz diametral gegenüber. Moderate Lohnabschlüsse und hohe Beschäftigung ergeben sich danach bei konsensorientierten zentralisierten Verhandlungen, weil dann die Gewerkschaften die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen ihres Handelns ins Kalkül ziehen. Calmfors und Driffill (1988) haben schließlich in ihrer Arbeit Elemente dieser beiden Ansätze aufgegriffen und in der inversen U-Kurven-Hypothese zusammengeführt<sup>1</sup>. Danach bringen sowohl dezentralisierte als auch zentralisierte Verhandlungssysteme starke Lohnzurückhaltung und einen hohen Beschäftigungsstand, während Zwischenformen in dieser Hinsicht schlechter abschneiden, da Wettbewerbsdruck auf der einen und Kooperation auf der anderen Seite zu schwach ausgeprägt sind.

Ordnet man die deutschen Tarifvertragsinstitutionen den Zwischenformen zu – wie dies in der Literatur häufig gemacht wird (z.B. Calmfors, Driffill 1988, S. 53) –, dann folgt aus allen drei Hypothesen, daß eine institutionelle Reform die makroökonomischen Ergebnisse verbessern müßte. Die Zielrichtung der Reform bleibt jedoch offen. Soll man zentralisieren oder dezentralisieren? Die wirtschaftspolitischen Vorschläge der letzten Jahre gehen überwiegend in die letztgenannte Richtung. Sie zielen allerdings in den meisten Fällen nicht auf eine totale Umgestaltung, sondern eher auf eine partielle Veränderung. So fordert z.B. die Deregulierungskommission Ausnahmeregelungen von der Tarifbindung in betrieblichen Notsituationen bzw. für Langzeitarbeitslose (1991, S. 149 f). Eine größere Betriebsnähe der Lohnbildung würde sich auch bei einer Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer ergeben (Siebert 1994, S. 139 ff).

Dieser Beitrag ist wie folgt aufgebaut: In Abschnitt 2 wird eine kritische Bestandsaufnahme theoretischer Analysen zum Problemkreis ‚Zentralisierungsgrad der Tariflohnverhandlungen, Lohnhöhe und Beschäftigung‘ vorgenommen. Im Anschluß daran werden in Abschnitt 3 Ergebnisse entsprechender empirischer Analysen präsentiert. In Abschnitt 4 wird die Annahme problematisiert, daß der Zentralisierungsgrad eines Tariflohnsystems exogen festgelegt werden kann. Unter bestimmten Umständen entstehen endogene Kräfte, die

die Stabilität des Systems gefährden. Zwei wirtschaftspolitische Vorschläge zur praktischen Dezentralisierung und Flexibilisierung werden dann in Abschnitt 5 diskutiert.

## 2 Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen, Lohnhöhe und Beschäftigung: Theoretische Analyse

In diesem Abschnitt wird die Frage nach dem ‚besten‘ Lohnbildungssystem aufgenommen. Dabei wird zunächst vereinfachend unterstellt, daß die Entlohnung vollständig durch das Tarifverhandlungssystem festgelegt wird. Es kann dann untersucht werden, in welcher Weise die Ergebnisse der Tarifverhandlungen vom Zentralisierungsgrad des Verhandlungssystems abhängen. Mit dem Begriff Zentralisierungsgrad ist dabei das Ausmaß der Verhaltenskoordination gemeint, das innerhalb und zwischen den an der Tariflohnbildung beteiligten Verbänden herrscht. In der theoretischen Analyse werden dabei unterschiedliche Zentralisierungsgrade durch unterschiedliche Verhandlungsebenen modelliert, wobei generell drei verschiedene Typen betrachtet werden:

- Dezentralisierte Systeme, in denen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf Firmenebene verhandelt wird.
- Intermediäre Systeme, die durch Verhandlungen auf Branchenebene gekennzeichnet sind.
- Zentralisierte Systeme, in denen die Verhandlungen für die gesamte Volkswirtschaft geführt werden<sup>2</sup>.

Weitere Dimensionen des Verhandlungssystems wie Region oder Berufsgruppe bleiben meist außer acht. Die adäquate Erfassung des tatsächlichen Zentralisierungsgrades eines Landes ist später insbesondere für empirische Analysen bedeutsam.

Analysen des Zusammenhangs von Zentralisierungsgrad der Lohnbildung und Lohnhöhe greifen meistens auf das Monopolmodell der Gewerkschaften oder die Nash-Lösung bei kooperativen Verhandlungen zurück (zusammenfassende Übersicht z.B. bei Moene, Wallerstein, Hoel 1993). Da im Monopolmodell davon ausgegangen wird, daß die Gewerkschaften autonome Lohnsetzungsmacht haben, sagen Arbeiten, die auf diesem Ansatz aufbauen, etwas darüber aus, ob sich der aus Sicht der Gewerkschaften optimale Lohn mit dem Zentralisierungsgrad ändert. Es ist daneben zu prüfen, welches die für die Unternehmen optimale Lohnsetzungsebene ist. Verhandlungsmodelle integrieren schließlich beide Perspektiven.

### 2.1 Zentralisierungsgrad aus Gewerkschaftsperspektive

Die Gewerkschaften streben bei der Lohnsetzung eine Maximierung ihres Nutzens an. Hinsichtlich der präzisen Form der Nutzenfunktion bestehen zwar unterschiedliche Vorstellungen (z.B. Farber 1986, S. 1059 ff), eine Erhöhung des Reallohns sowie der Beschäftigung wird aber allgemein als nutzensteigernd angesehen. Entsprechend den Annahmen des Monopolmodells gilt, daß die Gewerkschaften die Möglichkeit haben, den Nominallohnsatz einseitig festzusetzen. Die zweite Größe – die Beschäftigung – wird aber von den Unternehmen in Abhängigkeit von der Reallohnhöhe bestimmt. Bei ihrer Lohnsetzungsplanung muß die Gewerkschaft daher

die Arbeitsnachfrage als Handlungsbeschränkung berücksichtigen. Bei Rationalverhalten wird sie den Lohnsatz so festsetzen, daß der Grenznutzen der Lohnerhöhung gleich den Nutzeneinbußen ist, die infolge der Erhöhung durch Verringerung der Beschäftigung entstehen. Hat der Zentralisierungsgrad der Lohnbildung nun einen Einfluß auf den optimalen Lohn?

Die Antwort hängt stark von den konkreten Umständen ab. Zunächst soll eine Situation betrachtet werden, in der die Güterpreise exogen gegeben sind. Nominallohnänderungen führen daher auch zu entsprechenden Reallohnänderungen. Haben weiterhin alle Unternehmen der Volkswirtschaft die gleiche Arbeitsnachfragefunktion, so sind Grenzerträge und Grenzkosten der Lohnsetzung unabhängig vom Zentralisierungsgrad. Es spielt daher keine Rolle, ob die Löhne für jede Firma getrennt, für die Industrie oder für die Gesamtwirtschaft festgelegt werden.

Für kleine Länder, die stark in die Weltwirtschaft integriert sind, mag die Annahme, daß die Lohnsetzung keine Rückwirkungen auf die Güterpreise hat, vertretbar sein, der Regelfall ist es sicherlich nicht.

Läßt man Rückwirkungen von Lohnerhöhungen auf Preise prinzipiell zu, so ergibt sich bei vollkommener Konkurrenz auf dem Gütermarkt und dezentraler Lohnbildung kein Unterschied zur Situation exogen gegebener Preise. Aus der isolierten Sicht einer Gewerkschaft, die für die Beschäftigten einer einzelnen Firma die optimale Lohnhöhe festsetzt, sind nämlich Rückwirkungen der Lohnbildung auf den Produktlohn wie den Konsumlohn zu vernachlässigen. Bei intermediären Abschlüssen ist dies aber anders. Werden jeweils diejenigen Produktionsbereiche zu Verhandlungseinheiten zusammengeschlossen, die enge Substitute herstellen, ergibt sich auf der Branchenebene ein Preiserhöhungsspielraum. Dies senkt die mit der Lohnerhöhung verbundenen Entlassungen und wirkt dadurch lohnsteigernd. Gleichzeitig wird durch die Preissteigerungen der reale Nutzen der Lohnsetzung vermindert. Dies ist zwar prinzipiell ein lohndämpfender Gegeneffekt, auf mittlerer Ebene kommt dem aber noch keine so große Bedeutung zu. Erst mit zunehmender Aggregation wird er stärker, während gleichzeitig der erstgenannte Substitutionseffekt abnimmt. Bei Verhandlungen für die Gesamtwirtschaft wirkt schließlich nur noch der zweite Effekt, und dies führt zu ähnlich moderaten Abschlüssen wie bei dezentralen Verhandlungen. Läßt man eine kontinuierliche Variation des Zentralisierungsgrades zu, dann wird der Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad und Lohnhöhe durch eine inverse U-Kurve beschrieben<sup>3</sup>. Dies entspricht der Argumentation von Calmfors und Driffill (1988).

Die moderaten Löhne beruhen einerseits darauf, daß die Opportunitätskosten der Lohnerhöhung für die Gewerkschaften bei dezentralen Abschlüssen relativ hoch sind. Andererseits ergeben sich moderate Löhne bei zentralisierten Abschlüssen aus einer Internalisierung externer Effekte. Dabei ist nicht nur an Preisexternalitäten zu denken. Externalitäten treten bei dezentraler Lohnbildung auch auf,

- wenn die Wiederbeschäftigungschancen der arbeitslosen Gewerkschaftsmitglieder bei steigenden Löhnen und damit steigender Arbeitslosigkeit sinken und
- steigende Arbeitslosigkeit über höhere Steuern oder Sozialabgaben finanziert werden muß.

Ähnliche Probleme ergeben sich, wenn der Gewerkschaftsnutzen durch die relative Lohnposition beeinflußt wird. Die Akteure auf Firmenebene glauben, sie könnten durch die

<sup>2</sup> Bei Untersuchungen, die sich mit der europäischen Integration auseinandersetzen, wird oberhalb der nationalen Ebene noch die Wirkung international koordinierter Gewerkschaftstarifpolitik betrachtet (z.B. Driffill, van der Ploeg 1993).

<sup>3</sup> Läßt man monopolistische Konkurrenz auf dem Gütermarkt zu, eröffnen sich auch bei Verhandlungen auf Firmenebene Preiserhöhungsspielräume und damit kommt es tendenziell zu höheren Lohnabschlüssen. Die dezentrale Lösung wird dadurch ungünstiger.

Lohnsetzung ihre relative Position verbessern. Dies erhöht vermeintlich den Grenznutzen der Lohnerhöhung und führt tendenziell zu höheren Abschlüssen. Verhalten sich alle Verhandlungseinheiten so, kann die relative Verbesserung nicht realisiert werden. Es steigt aber das allgemeine Lohnniveau und die Beschäftigung geht zurück. Auf zentraler Ebene könnte dies von vornherein einkalkuliert werden.

Enthält die gewerkschaftliche Nutzenfunktion altruistische Elemente (Rowthorn 1992), d.h. steigt der Nutzen, wenn die Lohn- und Beschäftigungssituation in anderen Bereichen besser wird, spielt es fast keine Rolle mehr, auf welcher Ebene die Abschlüsse getätigt werden.

## 2.2 Zentralisierungsgrad aus Unternehmensperspektive

In der Analyse des Zusammenhangs von Zentralisierungsgrad und Lohnhöhe wird vorrangig die Gewerkschaftsseite betrachtet. Es scheint klar zu sein, daß Unternehmen ein Interesse an dezentralen Strukturen haben. Es gibt aber durchaus Situationen, in denen das gar nicht bzw. nur für einige Firmen gilt.

Ein Interesse der Firmen an zentralen Strukturen kann dann entstehen, wenn die Produktivität der Arbeitskräfte von einem Relativlohn abhängig ist, wie z.B. beim fair-wage-effort-Ansatz von Akerlof und Yellen (1990). Bei Lohnsetzung auf Firmenebene wird ein gewinnmaximierender Effizienzlohn unter Annahme gegebener Outside-Optionen festgelegt. Bei homogenen Unternehmen erweist sich die Verbesserung der Relativposition als Fehlkalkulation und Effort sowie Produktivität fallen ab. Bei Zentralisierung können diese Effekte wiederum von vornherein mit ins Kalkül gezogen werden.

Dezentrale Verhandlungen werden häufig auch im Hinblick auf die Lohndifferenzierung bevorzugt. Mißt man den makroökonomischen Erfolg an der Beschäftigung, ist aber nicht eindeutig, daß verstärkte Lohndifferenzierung positiv zu beurteilen ist (vgl. Bellmann 1995 in diesem Heft). Auf der einen Seite können durch erhöhte Lohnspreizung wenig produktive Betriebe im Niedriglohnbereich eher überleben. Dem stehen aber Beschäftigungsverluste im Hochlohnbereich gegenüber. Umfassen die Hochlohnsektoren die dynamischen, wachsenden Industrien und die Niedriglohnsektoren die im Niedergang befindlichen Altindustrien, dann würde Lohndifferenzierung strukturkonservierend wirken und langfristig eher negativ zu beurteilen sein.

## 2.3 Zentralisierungsgrad und Tarifverhandlungen

In den vorangegangenen Analyseschritten wurde deutlich, daß der von den beiden Tarifparteien angestrebte nutzen- bzw. gewinnmaximierende Lohnsatz je nach konkreter Situation in unterschiedlicher Weise von der Verhandlungsebene abhängig sein kann. Der bekannte inverse u-förmige Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad und Lohnhöhe ergibt sich bei endogenen Güterpreisen. Bei Berücksichtigung anderer Externalitäten ist eher ein monoton fallender Verlauf zu erwarten, bei dem vollständige Zentralisierung die günstigste Abschlußebene darstellt.

Nun erfolgt in der Realität die Lohnsetzung nicht einseitig durch Gewerkschaften oder Arbeitgeber, sondern ist das Ergebnis von Verhandlungen. Diese werden in der Literatur

meist als kooperatives Spiel mit einer Nash-Lösung modelliert<sup>4</sup>. Danach versuchen die Tarifparteien den gemeinsamen Ertrag aus den Verhandlungen zu maximieren und teilen diesen entsprechend der relativen Verhandlungsmacht auf. Entspricht das Kalkül der Tarifparteien der oben beschriebenen Nutzen- bzw. Gewinnmaximierung, dann gelten die Aussagen zum Zusammenhang von Zentralisierungsgrad und Lohnhöhe bei gegebener relativer Verhandlungsmacht prinzipiell weiter. Dementsprechend ergibt sich z.B. auch im Verhandlungsmodell bei endogenen Güterpreisen eine inverse U-Kurve.

Durch Verhandlungen können sich dann neue Aspekte ergeben, wenn die relative Verhandlungsmacht und der Drohpunkt mit der Verhandlungsebene variieren. Dies wiederum hängt stark davon ab, ob die Gewerkschaftsorganisation analog zur Verhandlungsebene dezentralisiert wird oder nicht. Existieren bereits nationale Industriegewerkschaften wie in Deutschland und bleiben diese bestehen, ist damit zu rechnen, daß sich die Verhandlungsposition bei dezentraler Lohnbildung zugunsten der Gewerkschaften verschiebt. Die bei Dezentralisierung erwarteten moderaten Lohnabschlüsse werden sich dann kaum einstellen.

Die bisherigen Überlegungen galten mehr oder weniger für geschlossene Volkswirtschaften. Dies trifft natürlich auf die deutsche Situation nicht zu. Für die Ableitung der inversen U-Kurve spielen die Rückwirkungen der Lohnsetzung auf die Preise eine entscheidende Rolle. Diese verändern sich, wenn zusätzlich internationale Konkurrenten am Gütermarkt vorhanden sind. Bei plausiblen Modellkonstellationen ergibt sich dann eine Abflachung der inversen U-Kurve, wobei diese um so stärker ausfällt, je größer das Ausmaß der Integration der betrachteten Länder ist (Danthine, Hunt 1994). Im Modell von Rama (1994) wird durch starke weltwirtschaftliche Einbindung eines Landes aus der inversen U-Kurve sogar eine monotone Relation, bei der Zentralisierung die günstigsten makroökonomischen Ergebnisse bringt.

Dieser kurze Überblick zeigt, daß die theoretische Analyse keine der eingangs genannten Hypothesen zum Zusammenhang von Zentralisierungsgrad und Lohnhöhe eindeutig bestätigt. Dementsprechend lautet auch das Fazit von Moene, Wallerstein und Hoel (1993, S.128): ‚It depends.‘ Je nach Modellspezifikation sind unterschiedliche Relationen begründbar. Zwar ist Fitzenberger und Franz (1994) zuzustimmen, die zusammenfassend schließen, daß mit plausiblen Annahmen eine u-förmige Relation generiert werden kann, aber mit ebenfalls plausiblen anderen Annahmen läßt sich auch eine monotone, korporatistische Relation ableiten.

## 2.4 Zentralisierungsgrad und Lohnspanne

Bei einem dezentralen Lohnverhandlungssystem, d.h. Vereinbarungen von Firmen- oder Betriebstariflohnverträgen, ist zu erwarten, daß die ausgehandelten Tariflöhne nicht sehr stark von den Effektivlöhnen abweichen. Mit zunehmendem Zentralisierungsgrad des Tarifverhandlungssystems und der Vereinbarung von Lohnsätzen für alle Betriebe eines Sektors in einer Region, einen Sektor oder eine Volkswirtschaft wird es häufiger zu Abweichungen der Effektiv- von den Tariflöhnen kommen (Gerfin 1969). Diese übertariflichen Zusatzzahlungen von Unternehmen an ihre Belegschaften werden im folgenden aus einer theoretischen Perspektive behandelt.

Zunächst ist festzuhalten, daß sich für diese Zusatzleistungen, die die in den Tarifverträgen festgelegten Lohnsätze mit dem Charakter einer Mindestentlohnung übersteigen, der Begriff

<sup>4</sup> Rubinstein folgend bietet sich als Alternative eine Modellierung als nicht-kooperatives Spiel an; das Ergebnis entspricht aber der Nash-Lösung (z.B. Moene, Wallerstein, Hoel 1993).

Lohnspanne eingebürgert hat. Die Entwicklung der Differenz zwischen Effektiv- und Tariflöhnen im Zeitablauf wird hingegen als Lohndrift bezeichnet. Für einen positiven Zusammenhang zwischen Lohnspanne und Zentralisierungsgrad der Tariflohnverhandlungen spricht einmal die Überlegung, daß zentrale Lohnabschlüsse spezifische Situationen von Betrieben sowie regionalen und lokalen Arbeitsmärkten nicht ausreichend berücksichtigen können. Hinzu kommt, daß die begrenzte Zahl an tariflich vereinbarten Lohnsätzen häufig nicht den Differenzierungswünschen von Betrieben entspricht. Sie müssen folglich Tariflohnsätze auffächern, was bei dem Mindestlohncharakter nur über Zuschläge möglich ist. Weiter werden sich die Arbeitsbedingungen zwischen Betrieben, die einem Tariflohnvertrag unterworfen sind, unterscheiden und zu kompensierenden Lohnzuschlägen führen.

Bei Arbeitskräfteknappheit auf einem lokalen Arbeitsmarkt oder für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern oder für schnell expandierende Betriebe einer Branche geht die traditionelle marktorientierte Erklärung (Hansen, Rehn 1956) davon aus, daß die Lohnspanne mit der Überschußnachfrage nach Arbeit zunimmt. Wiederum ist zu erwarten, daß betriebliche und lokale Besonderheiten dann kräftig durchschlagen, wenn Lohnabschlüsse auf einer zentralen Verhandlungsebene vorherrschen.

Während der traditionelle Marktansatz davon ausgeht, daß eine übertarifliche Bezahlung vom Arbeitsmarkt erzwungen wird, sehen die neueren Effizienzlohnansätze (Katz 1986, Gerlach, Hübler 1989) in der übertariflichen Entlohnung ein Instrument der Betriebe zur Erhöhung der Produktivität der Arbeitnehmer. Gemeinsames Merkmal dieser Ansätze ist, daß die Produktivität von der Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten abhängt. Die Unternehmen berücksichtigen bei der Festlegung des Lohnes, daß er die Leistungsintensität positiv beeinflusst. Grundlegend ist dabei, daß die Unternehmen über die Arbeitsleistungen und das Fluktuationsverhalten der Arbeitnehmer nur unvollständig informiert sind, und eine Überwachung mit Kosten verbunden ist. Lohnzuschläge dienen dann dazu, die Arbeitsintensität zu verbessern. Sie sind der Preis, den die Unternehmen für die Verringerung des Informationsdefizits zahlen und der zumindest teilweise durch einen verringerten Kontrollaufwand wettgemacht wird.

Die Zusammenhänge zwischen Lohnzuschlägen, Arbeitsintensität und Fluktuationsverhalten werden in den einzelnen Varianten der Effizienzlohntheorie inhaltlich unterschiedlich begründet und in formalen Modellen gefaßt. Als inhaltliche Begründungen werden angeführt, daß Lohnzuschläge durch eine verringerte Mobilität zur Senkung von Fluktuationskosten führen und das Unternehmen auch für überdurchschnittlich produktive Arbeitnehmer attraktiv machen. Weiterhin erhöhen Lohnzuschläge die Opportunitätskosten für Arbeitnehmer bei einer bewußten Leistungszurückhaltung, da sie bei einer Aufdeckung ihres Verhaltens und einer daraus folgenden Kündigung nur zu den üblichen Tariflohnsätzen und nach einer eventuellen Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung finden. Schließlich können Lohnzuschläge dazu führen, daß sich Arbeitnehmer fair behandelt fühlen, sich aus diesem Grunde loyal zum Unternehmen verhalten und mit hoher Leistungsintensität arbeiten. Die Gründe für die Zahlung von Lohnzuschlägen werden sich zwischen den Betrieben deutlich unterscheiden. Sie sind u.a. abhängig von der Kapitalin-

tenazität, der Qualifikationsstruktur der Belegschaft, der Art des erstellten Produkts, den Kontrollkosten, der Verbindlichkeit von Lieferterminen, den Vergleichsmaßstäben der Belegschaftsangehörigen, der Abhängigkeit des Unternehmens von der Verlässlichkeit der Arbeitnehmer und nicht zuletzt von der Gewinnsituation des Unternehmens. Es ist deshalb zu erwarten, daß es gerade bei zentral ausgehandelten Tariflöhnen für viele Unternehmen profitabel im Sinne des Erreichens eines Gewinnmaximums sein wird, Lohnzuschläge zu zahlen.

Verhandlungsansätze zur Erklärung der übertariflichen Entlohnung gehen von einem zweistufigen System der Lohnbestimmung aus. Auf der ersten, sektoralen oder gesamtwirtschaftlichen Ebene der Lohnbestimmung verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über den Tariflohn (Holmlund, Skedinger 1990, Holden 1990). Auf betrieblicher oder lokaler Ebene können diese Ergebnisse in einer zweiten Verhandlungsrunde zwischen Unternehmen auf der einen Seite und Belegschaften, Betriebsräten oder Gewerkschaftsvertretern auf der anderen Seite modifiziert werden. Häufig wird die betriebliche oder lokale Lohnhöhe in Form einer Nash-Lösung modelliert. Über die mit der Lohnhöhe korrespondierende Beschäftigung entscheidet das Management entsprechend dem „right-to-manage“-Modell. Diese Entscheidung wird von den Arbeitnehmern in den Verhandlungen auf der zweiten Runde antizipiert. Eine positive Lohnspanne ergibt sich, wenn eine oder mehrere der folgenden Voraussetzungen vorliegen (Meyer 1995):

- auf betrieblicher oder lokaler Ebene liegen günstigere ökonomische Bedingungen vor als beim Abschluß auf der ersten Stufe erwartet wurde,
- die Verhandlungsmacht der Beschäftigten oder ihrer Vertreter ist größer als die ihrer nationalen oder sektoralen Repräsentanten,
- die örtlichen Vertreter der Belegschaften bewerten in ihrer Nutzenfunktion die Verhandlungsziele anders als die übergeordneten Verbandsvertreter<sup>5</sup>.

Im deutschen Tarifverhandlungssystem wird häufig davon ausgegangen, daß die Verhandlungen der zweiten Runde von den Betriebsräten geführt werden (Schnabel 1995). Dabei ist zu beachten, daß Betriebsräte vom Leistungsentlohnungsbereich abgesehen nicht über die Lohnhöhe verhandeln dürfen. Sie müßten folglich die ihnen durch das Betriebsverfassungsgesetz zur Verfügung stehenden Befugnisse so verwenden, daß sie übertarifliche Zuschläge durch Konzessionen und Kooperationsbereitschaft in anderen Bereichen wie z.B. der Arbeitszeitgestaltung durchsetzen können.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß übertarifliche Bezahlung ein zusätzliches Element der Unsicherheit in die Analyse des Zusammenhangs von Zentralisierungsgrad der Lohnbildung und makroökonomischen Ergebnissen bringt. Ist sie Ergebnis lokaler Verhandlungsmacht, so führt sie vor allem zur Aufhebung der gesamtwirtschaftlichen Rücksichtnahme der Zentralinstanzen; die Vorteile der Zentralisierung gehen in der zweiten Verhandlungsrunde verloren. Ist sie dagegen Instrument der betrieblichen Anreizpolitik, so unterstützt diese Flexibilisierung die positiven Wirkungen der korporativen Lösung. Ohne Kenntnis der Empirie ist also eine Bewertung schwierig.

### 3 Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen, Lohnhöhe und Beschäftigung: Empirische Analyse

Die meisten empirischen Studien zum Problemkomplex ‚Institutionen der Lohnbildung und makroökonomischer Erfolg‘

<sup>5</sup> Dabei ist vor allem an Differenzen über die Bewertung zusätzlicher Beschäftigung und hinsichtlich der Entwicklung der Lohnstruktur zu denken.

sind als international vergleichende Querschnittsuntersuchungen angelegt. Mit Hilfe von Rangkorrelationsanalysen werden Richtung und Stärke des Zusammenhang zwischen einem Zentralisierungsindikator und Ziel- bzw. Zwischenzielgrößen wie Arbeitslosenquote und Inflationsrate oder Lohnwachstum und Streikausfalltage (z.B. Schnabel 1993) gemessen. Die Resultate scheinen dabei vielfach die korporatistische Hypothese zu bestätigen. Länder mit hohem Zentralisierungsgrad hatten in den 70er und 80er Jahren durchweg geringere Arbeitslosenquoten als solche mit dezentraler Verhandlungsstruktur. Ins Bild paßt auch, daß zentralisierte Länder relativ wenig Streikausfalltage aufweisen. Beides kann als Ergebnis einer moderaten gewerkschaftlichen Tariflohnpolitik gedeutet werden. Allerdings sind Streiks als Militanzindikatoren umstritten. Sieht man sie in Hicks'scher Tradition als Ergebnis von Fehlinformationen, so ist es durchaus plausibel, daß auf einzelbetrieblicher Ebene häufiger Differenzen in der Situationseinschätzung durch die Verhandlungspartner vorkommen als auf gesamtwirtschaftlicher (Moene, Wallerstein, Hoel 1993). Es paßt auch nicht zur korporatistischen Hypothese, daß für die Beziehung von Nominallohn- wie Reallohnwachstum und Zentralisierungsgrad meist keine signifikanten Korrelationskoeffizienten geschätzt werden (z.B. Schnabel 1993). Die günstige makroökonomische Situation wird möglicherweise nicht über Lohnzurückhaltung, sondern auf anderem Wege – z.B. über eine aktive Arbeitsmarktpolitik – erreicht. Nun kann man natürlich die bivariate Analyse zur multivariaten erweitern, um für andere Einflußfaktoren der Arbeitsmarktsituation zu kontrollieren. Bei Layard, Nickell und Jackman (1994, S. 82) findet sich ein Beispiel für dieses Vorgehen. Auch deren Ergebnisse stützen allerdings die korporatistische Hypothese: Verhandlungskoordination auf Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite senkt die Arbeitslosenquote.

Insgesamt gesehen ist aber bei der Interpretation der Ergebnisse aus mehreren Gründen große Vorsicht geboten. Es ist beispielsweise äußerst umstritten, ob die institutionellen Unterschiede der Lohnbildung adäquat auf einer eindimensionalen Zentralisierungsskala abgebildet werden können<sup>6</sup>. Eine Zuordnung Deutschlands zur mittleren Gruppe erscheint zwar zunächst plausibel, sofern man sich an der formalen Verhandlungsstruktur orientiert. Tarifverhandlungen werden vorwiegend für Branchen auf regionaler Ebene geführt. Es gibt aber Hinweise darauf, daß Abschlüsse der Metallindustrie Pilotcharakter für die übrigen Tarifbereiche haben (Meyer 1990). Demnach liegt ein hoher Grad an informeller Koordination vor. Dem steht allerdings als dezentrales Element gegenüber, daß Firmen häufig übertarifliche Zahlungen leisten. Auch für andere Länder lassen sich ähnliche Streitpunkte finden.

Ein weiteres Problem des Querschnittsansatzes besteht darin, daß die Zahl der Fälle bei internationalen Vergleichen verhältnismäßig klein ist. Dies wiegt schwer, weil die Menge an potentiellen Einflußfaktoren der Arbeitsmarktsituation gleichzeitig sehr umfangreich ist. Einige Autoren versuchen das Problem dadurch zu umgehen, daß auf der Basis von Zeitreiheninformationen nationale Lohnbildungsfunktion bzw. Lohnänderungsfunktionen geschätzt werden. Erst im zweiten Schritt wird dann untersucht, ob die geschätzten Funktionen Unterschiede aufweisen, die im Licht der Zentralisierungs-

Dezentralisierungs-Diskussion zu interpretieren sind. Bean, Layard und Nickell (1986) gehen beispielsweise so vor. Es zeigt sich dabei, daß der kurzfristige, dämpfende Effekt der Arbeitslosigkeit auf den Reallohn um so stärker ist, je ausgeprägter die korporatistischen Strukturen sind.

Fitzenberger und Franz (1994) gehen methodisch einen ähnlichen Weg. Sie berücksichtigen innerhalb der Länder noch die Sektorstruktur und schätzen für 7 EU-Länder auf der Basis gepoolter Querschnitts-Längsschnitts-Daten Lohnänderungsgleichungen einer sehr flexiblen Form. So können sie mit Hilfe von Tests auf Parameterrestriktionen verschiedene Lohnbildungshypothesen prüfen. Dabei ergibt sich, daß über alle Länder hinweg die Lohnbildung von den gleichen aggregierten Variablen determiniert wird. Da in den betrachteten Ländern zwar Unterschiede in den institutionellen Arrangements der Lohnbildung bestehen,<sup>7</sup> diese aber nicht zu differenzierten Anpassungsprozessen führen, schließen die Autoren, daß kein deutlicher Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad, Lohnbildung und makroökonomischem Erfolg besteht.

Meyer (1992) versucht die Probleme, die mit internationalen Vergleichen verbunden sind, dadurch zu umgehen, daß er den Einfluß der Verhandlungsebene innerhalb eines Landes – hier Deutschland – überprüft. Er schätzt auf der Basis eines gepoolten Datensatzes mit Tarifabschlußinformationen Lohnänderungsgleichungen für 30 Branchen- und 30 Firmentarifbereiche. Dabei zeigt sich, daß Firmenabschlüsse ganz ähnlich auf Änderungen der wirtschaftlichen Situation reagieren wie Abschlüsse auf Branchenebene. Auch nach dieser Untersuchung kommt dem Zentralisierungsgrad bzw. der Abschlußebene also kaum Bedeutung zu.

Die Ausführungen im vorigen Abschnitt haben gezeigt, daß die Bewertung der unterschiedlichen Lohnbildungssysteme auch vom quantitativen Ausmaß und den Determinanten der übertariflichen Bezahlung abhängt. Helfen die empirischen Analysen hier weiter?

Auffällig ist, daß die amtliche Statistik zu diesem Komplex seit langem schweigt. Die letzten Informationen über Tarif- und Effektivverdienste, die einen direkten Vergleich zulassen, stammen aus der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung von Oktober 1962 (Decken 1964). Mehrere neuere Untersuchungen, die auf verschiedene Datenquellen zurückgreifen, versuchen aber, die Informationslücke über die Höhe der Lohnspanne zu füllen (Bellmann, Kohaut 1995, Meyer 1994, 1995, Schnabel 1994, 1995). Bellmann und Kohaut greifen auf Daten von mehr als 4300 Betrieben aus den alten Bundesländern, die in der ersten Welle (1993) des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, zurück. Meyer wertet einen Betriebsdatensatz für Niedersachsen, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, mit insgesamt 278 Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes aus. Diese Daten wurden im Rahmen der Pilotstudien zum Hannoverschen Firmenpanel in den Jahren 1989 und 1991 erhoben. Schnabel arbeitet mit dem Datensatz eines westdeutschen Arbeitgeberverbandes des Verarbeitenden Gewerbes, der Angaben für Arbeiter und Angestellte enthält, die eine weitgehend zutreffende Berechnung der Lohnspanne erlauben. Verfügbar sind Angaben für ca. 25.000 Arbeiter und ca. 11.000 Angestellte in 155 bzw. 162 Firmen im Zeitraum 1973-1992.

In den beiden Datensätzen von Meyer (1995) sowie Bellmann und Kohaut (1995) sind mehr als 80% aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes tarifgebunden. In diesen Betrieben wird eine durchschnittliche Lohnspanne von 11,2 bzw. 9 Pro-

<sup>6</sup> Hinzu kommt, daß die Einordnung der Länder umstritten ist. Freeman (1988) versucht, der damit verbundenen Subjektivität durch Verwendung des objektiv meßbaren Indikators Lohndispersion zu entgehen.

<sup>7</sup> Nach dem Index von Calmfors und Driffill (1988) liegen die Zentralisierungsgrade dieser Länder allerdings nicht sehr weit auseinander.

zent bezahlt. Für die tarifgebundenen Firmen aller Sektoren ergibt sich ein durchschnittlicher Wert von 7,6 Prozent (Bellmann, Kohaut 1995). Bei einer sektoralen Gliederung zeigen sich erhebliche Unterschiede (11,3 Prozent im Gesundheitswesen, 0,4 Prozent in Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen). Nach einer regionalen Aufgliederung erreicht die relative Lohnspanne in Baden-Württemberg (14,6 Prozent) den höchsten Wert, gefolgt von Nordrhein-Westfalen (11,0 Prozent) und Niedersachsen (8,7 Prozent). Von Bedeutung ist weiter, daß die relative Lohnspanne kaum mit der Betriebsgröße variiert. Dieser Befund läßt sich mit dem häufiger nachgewiesenen Firmengrößenlohndifferential (Gerlach, Schmidt 1989, Schmidt, Zimmermann 1991) u.U. dadurch in Einklang bringen, daß vergleichbar qualifizierte Arbeitnehmer in größeren Betrieben in höhere Tariflohngruppen eingestuft werden als in kleineren. Von den in beiden Untersuchungen durchgeführten Regressionsanalysen muß festgehalten werden, daß Hinweise für alle drei erwähnten Erklärungsansätze gefunden werden, ohne daß zur Zeit schon zwischen ihnen empirisch differenziert werden könnte.

Von den Ergebnissen der Untersuchung von Schnabel (1995) ist besonders zu betonen, daß die relative Lohnspanne nach Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich ausfällt. Der gewichtete Durchschnitt beträgt für die Zeitlöhner 7,5 Prozent, für die Leistungslöhner hingegen mehr als 30 Prozent. Ungelehrte Arbeiter erhalten mit 1,1 Prozent die niedrigste relative Lohnspanne. Auch bei den kaufmännischen Angestellten weist die Lohnspanne bei einfachen Tätigkeiten (6,7 Prozent) den geringsten Wert auf. Neben diesen deskriptiven Ergebnissen führt Schnabel (1995) eine Kointegrationsanalyse der Lohndrift für die Gruppe der Facharbeiter im Zeitraum 1973 bis 1992 durch. Dabei zeigt sich, daß ein enger langfristiger Zusammenhang zwischen dem Tarif- und Effektivlohn sowie der realen Bruttowertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe des entsprechenden Bundeslandes existiert. Langfristig erhöht sich der Effektivlohn der Facharbeiter um 0,94 Prozent, wenn der Tariflohn um 1 Prozent zunimmt. Leider wird vom Verfasser nicht der Frage nachgegangen, ob diese enge langfristige Beziehung zwischen Effektiv- und Tariflohn auch für andere Beschäftigtengruppen, besonders auch für die gering qualifizierten Arbeitnehmer, existiert.

Insgesamt verdeutlichen diese Befunde, daß die Resultate zentraler Tariflohnverhandlungen aus ökonomisch erklärbaren Gründen, zwischen denen zur Zeit (noch) nicht differenziert werden kann, durch betriebliche übertarifliche Zusatzzahlungen korrigiert werden. Dabei variiert die Lohnspanne nach Wirtschaftssektoren, Regionen und aller Wahrscheinlichkeit auch mit der Größe von Betrieben. Ob und gegebenenfalls wie kräftig sich die Lohnspanne auch im Konjunkturverlauf verändert, weil Betriebe als zu hoch empfundene Tariflohnerrhöhungen zumindest teilweise mit einer Kürzung der Lohnspanne beantworten, kann zur Zeit nicht gesagt werden. Die Ergebnisse von Schnabel (1995) deuten daraufhin, daß dieser Effekt nicht sehr stark ausfällt. Eine Schlußfolgerung liegt jedoch auf der Hand. Ehe man für eine Änderung wesentlicher Eigenschaften des Tariflohnsystems, wie z.B. die Einführung von Tarifkorridoren plädiert, sollte die Lohnspanne als differenzierendes Element der Lohnbildung Beachtung finden und vor allem detaillierter untersucht werden (Franz 1994).

#### 4 Zur Stabilität von Tarifverhandlungssystemen

Die theoretischen Ausführungen haben gezeigt, daß sich die Zusammenhänge zwischen Zentralisierungsgrad, Lohnhöhe und Beschäftigung mit den zugrunde gelegten Annahmen so-

wie der Modellstruktur verändern. Die Frage nach einem Regimewechsel von Tarifsystemen verliert mit diesen Ergebnissen an Bedeutung. Wenn sie hier dennoch kurz angesprochen wird, so liegt der Grund darin, daß dezentrale Tarifsysteme mit dem Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in mehreren Ländern (z.B. USA, Frankreich) gewisse Auflösungsstendenzen erkennen lassen, und zentrale in dezentrale Systeme transformiert wurden (z.B. Australien, Neuseeland, Schweden).

Die Gründe für den drastischen Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den USA lassen sich besonders deutlich durch einen Vergleich zwischen den USA und Kanada herausarbeiten, da beide Länder über sehr ähnliche Tarifsysteme verfügen (Card, Freeman 1994). Das kanadische Arbeitsrecht erleichtert die gewerkschaftliche Organisation und erschwert den Widerstand der Betriebsleitungen gegen gewerkschaftliche Organisationsanstrengungen im Vergleich zur Rechtslage in den USA. So wird in Kanada eine Gewerkschaft in einem Betrieb zugelassen, wenn die Mehrheit der Belegschaftsangehörigen ihre Unterstützung durch eine Unterschrift zum Ausdruck gebracht hat. In den USA hingegen ist für die Zulassung einer Gewerkschaft eine Abstimmung der Arbeitnehmer erforderlich, die häufig von einer Wahlkampagne begleitet wird, in der das Management den Versuch macht, die Belegschaft von einer Zustimmung zur Gewerkschaft abzuhalten (Card, Freeman 1994). Neben anderen Gründen scheint dieser kleine institutionelle Unterschied maßgeblich für den Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den USA verantwortlich zu sein. Da in den USA Betriebsräte nicht existieren, „..... the United States will enter the twenty-first century with its work force having less collective representation than all other countries in the developed world.“ (Freeman 1994). Ein dezentrales Verhandlungssystem kann sich somit unter bestimmten rechtlichen Rahmenbedingungen als instabil erweisen.

Ausgangspunkt der Überlegungen zur Instabilität zentralisierter Verhandlungssysteme ist das Spannungsverhältnis zwischen Zentralisation und Flexibilität (Freeman, Gibbons 1993). Der Nutzen zentraler Verhandlungen liegt in der Internalisierung externer Effekte, so daß inflationäre Lohn-Preis-Erhöhungen vermieden werden und Arbeitslosigkeit als Mittel zur Lohnzurückhaltung nicht benötigt wird. Allerdings verfügen die zentralen Verhandlungsführer nicht über dieselben Informationen wie ihre lokalen oder betrieblichen Kollegen, so daß sie nicht beurteilen können, ob eine Lohn- oder Preisveränderung, die vom zentralen Verhandlungsergebnis abweicht, ihren Grund in der lokalen ökonomischen Situation oder in einer bewußten und opportunistischen Verhaltensweise der örtlichen Verhandlungspartner findet. So kann es in schnell wachsenden Betrieben aus Effizienzüberlegungen erforderlich sein, die Löhne anzuheben. Eine betriebliche Lohn- und Preisanhebung kann aber auch den betrieblichen Akteuren nutzen, wenn sich alle übrigen Akteure an die zentralen Ergebnisse halten. Folglich entstehen mit zentralisierten Verhandlungen aus informationsökonomischen Gründen Kosten in Form verringerter Flexibilität und Kosten, die mit der Kontrolle des zentralen Verhandlungsergebnisses und der Begrenzung von Abweichungen verbunden sind.

In einem spieltheoretischen Modell mit einer zentralen und einer lokalen Verhandlungsebene zeigen Freeman und Gibbons (1993), daß drei Veränderungen für ein zentralisiertes Verhandlungssystem besondere Probleme bereiten:

– Eine Zunahme der Streuung von Produktivitäts- oder Preisschocks. Betriebe mit positiven Schocks erhalten Anreize für

hohe Lohn- und Preisveränderungen oder für ein Ausscheiden aus dem zentralisierten System.

– Eine Zunahme der Heterogenität der Beschäftigtengruppen, die zu dem System gehören. Mit dieser Zunahme wächst wiederum für einige Gruppen die Wahrscheinlichkeit, von positiven Schocks betroffen zu werden und Anreize entstehen, das System zu verlassen oder sich auf hohe Lohn- und Preisänderungen zu einigen.

– Eine Abnahme der Bedeutung, die die zentralen Verhandlungsführer der Inflationsbekämpfung beimessen.

Für diese Veränderungen führen Freeman und Gibbons (1993) einerseits einige allgemein gehaltene Belege an und diskutieren sie andererseits am Beispiel der in den 80er Jahren erfolgten Aufgabe des zentralisierten Verhandlungssystems in Schweden. Die allgemeinen Hinweise betreffen die deutliche Spreizung der Lohnstruktur in den USA und Großbritannien, die impliziert, daß die ökonomischen Bedingungen in industrialisierten Volkswirtschaften differenziertere Arbeitsergebnisse begünstigen. Weiter habe der gewachsene gewerkschaftliche Organisationsgrad von Angestellten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den 70er Jahren die Heterogenität der Beschäftigten sowie ihrer Interessen verstärkt. Und schließlich habe der weltweite Inflationsrückgang dazu geführt, daß sich ökonomische Vorteile einer Inflationskontrolle durch zentralisierte Verhandlungen verringert hätten. Als Ergebnis ihrer Analyse der schwedischen Entwicklung halten die Autoren (1993, S. 30) fest: „The result was that frame bargaining (zentralisierte Verhandlungen, d. Verf.) delivered neither the non-inflationary wage settlements that are the sine qua non of centralised arrangements nor economically appropriate wage differentials..“

Mit dieser Modellstruktur und den allerersten und sicherlich sehr vorläufigen empirischen Hinweisen, sollte verdeutlicht werden, daß bestimmte ökonomische und gewerkschaftsbezogene Veränderungen die Überlebenswahrscheinlichkeit zentralisierter Verhandlungssysteme verringern können. Es läßt sich zur Zeit nur spekulieren, ob diese Überlegungen für die Entwicklung in Deutschland relevant sind. Zu überprüfen wären insbesondere die angesprochenen Heterogenitäten. Auffällig ist jedoch, daß dezentralisierte Verhandlungssysteme unter bestimmten Bedingungen einem Erosionsprozeß unterworfen sind und zentralisierte in (zunächst?) weniger zentralisierte transformiert werden.

## **5 Aktuelle Reformvorschläge: Einsteigertarife und Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern**

Mit Einsteigertarifen (two-tier wage schedule) ist insbesondere in der amerikanischen Luftverkehrsindustrie experimentiert worden (Card 1986, Jacoby, Mitchell 1986); sie sind jedoch auch in der deutschen Chemieindustrie vereinbart worden. Einsteigertarife werden gewählt, wenn die Marktbedingungen eine Lohnsenkung bzw. eine äußerst geringe Lohnanhebung nahelegen, und die Betriebe bzw. die Tarifpartner die vorhandenen Belegschaften gegen diese Lohnanpassung abschirmen wollen. Einsteigertarife können auch für Arbeitnehmer mit Produktivitätsnachteilen, die sich aufgrund einer mittellangen Arbeitslosigkeit einstellen, vereinbart werden. Während der Einarbeitungszeit gelten dann die abgesenkten Tarife, und es wird erwartet, daß sich in der anfänglichen Beschäftigungsphase die Produktivität der neu eingestellten Arbeitnehmer verbessern läßt.

Fehr und Kirchsteiger (1994) zeigen anhand eines Insider-Outsider-Modells, daß sich die Gewinne und die Löhne der

Insider durch die Setzung von Einsteigerlöhnen im allgemeinen erhöhen ließen und zusätzlich die Beschäftigungslage verbessert würde. Es stellt sich dann die Frage, weshalb dieses Instrument kaum verwendet wird und sich auch in der deutschen chemischen Industrie als nicht sehr erfolgreich erwies. Die Argumentation von Fehr und Kirchsteiger (1994) geht davon aus, daß Einsteiger eine Präferenz für eine faire Entlohnung haben und ihr Entgelt mit den Verdiensten der schon länger im Betrieb Beschäftigten vergleichen. Da dieser Vergleich zu ihren Ungunsten ausfällt, werden sie im Sinne der Fairnessvariante der Effizienzlohntheorie mit einer Leistungszurückhaltung und geringerer Produktivität reagieren. Einsteigerlöhne verlieren dann an Attraktivität für die Betriebe.

Dieser – einer positiven Beschäftigungswirkung von Einsteigerlöhnen entgegenstehende – Effizienzlohneffekt ließe sich u.E. nur vermeiden, wenn Einsteigertarife generell vereinbart und damit im Sinne der Präferenzen der Arbeitnehmer eher akzeptabel würden. Der Vorschlag ließe sich mit der Idee verbinden, daß den Arbeitslosen, insbesondere den Langzeitarbeitslosen, die Option geboten wird, einen Teil ihrer kapitalisierten Lohnersatzleistungen an die sie einstellenden Betriebe zu zahlen (Snower 1994).

Beschäftigungsfördernd sind auch Tarifverträge, die unter Beibehaltung der tariflichen Mindestlöhne begrenzte Einkommensteile abhängig machen von der Gewinn- oder Ertragsituation der einzelnen Betriebe. Man würde damit an die Diskussion um ‚effiziente Verhandlungen‘ anknüpfen (z.B. Farber 1986, S. 1047 ff). In dieser Debatte wurde gezeigt, daß sich das Verhandlungsergebnis aus der Sicht beider Tarifparteien verbessern läßt, wenn die Beschäftigung in den Vertrag einbezogen wird. Allerdings ist es nicht ganz einfach, die Verträge so zu gestalten, daß sie anreizkompatibel sind, d.h. daß insbesondere die Unternehmensseite ein Interesse daran hat, die versprochene Beschäftigungsmenge auch zu realisieren. Hier bietet sich eine Möglichkeit, indem eine Fixlohnkomponente beschäftigungsorientiert und eine zweite Komponente gewinn- oder ertragsabhängig festgesetzt wird. Die damit ermöglichte ‚automatische‘, Flexibilisierung der betrieblichen Entgeltpolitik würde zwar einen Teil des Ertragsrisikos auf die Belegschaften verlagern, hätte aber den Vorteil, daß einerseits betriebliche Personalanpassungen in der Rezession abgeschwächt würden, und andererseits tarifliche Mindestnormen erhalten blieben.

Diese hier nur skizzierten Vorschläge gehen davon aus, daß tarifliche Mindestnormen weiterhin auf Verbandsebene abgeschlossen werden, um den Schutzcharakter der Regelungen beizubehalten und die Betriebe weitgehend von den Verteilungsauseinandersetzungen abzukoppeln. Gleichzeitig zielen sie darauf ab, die Flexibilisierung der betrieblichen Lohnpolitik über die schon gezahlten Lohnspannen hinaus zu verstärken. Dies ist u.E. im Sinne einer Verbesserung der katastrophalen Beschäftigungslage als ein Mindestprogramm dringend erforderlich. Die Chancen zur Realisierung dieses Programms müssen allerdings skeptisch beurteilt werden. Betriebsleitungen und Betriebsräte zeigen wenig Interesse an innerbetrieblichen Veränderungen der tariflichen Lohnstruktur, ihre Flexibilisierungsbereitschaft ist selbst bei guten und kooperativen Beziehungen äußerst gering (Seitel 1995). Änderungen der institutionellen Regelungen können diese mangelnde Bereitschaft nicht ersetzen, weil die Bindungswirkungen der Institutionen nicht sehr stark sind. Die Situation bei Firmentarifverträgen zeigt dies bereits sehr deutlich: Von der Struktur her stellen sie ein sehr flexibles Instrument dar, die Flexibilisierungsmöglichkeiten werden aber in der Praxis kaum ausgenutzt.

## Literatur

- Akerlof, George; Yellen, Janet (1990): The fair wage-effort hypothesis and unemployment. In: *Quarterly Journal of Economics*, S. 225-283
- Bean, Charles; Layard, Richard; Nickell, Stephen (1986): The rise in unemployment: A multi-country study. In: *Economica*, Supplement, S. 1-22
- Bellmann, Lutz; Kohaut, Susanne (1995): Effektiv- und Tariflöhne in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: Gerlach, Knut; Schettkat, Ronald (Hrsg.): *Determinanten der Lohnbildung. Theoretische und empirische Untersuchungen*. Berlin, im Erscheinen
- Calmfors, Lars; Driffill, John (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. In: *Economic Policy*, S. 14-61
- Card, David (1986): The impact of deregulation on the employment and wages of airline mechanics. In: *Industrial and Labor Relations Review*, S. 527-538
- Card, David; Freeman, Richard B. (1994): Small differences that matter: Canada vs. the United States. In: Freeman, Richard B., (Ed.): *Working under different rules*. New York, S. 189-222
- Danthine, Jean-Pierre; Hunt, Jennifer (1994): Wage bargaining structure, employment and economic integration. In: *Economic Journal*, S. 528-541
- Decken, Wolf von der (1964): Die übertarifliche Bezahlung der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich im Oktober 1962. In: *Wirtschaft und Statistik*, S. 707-712
- Deregulierungskommission (1991): *Markttöffnung und Wettbewerb, Berichte 1990 und 1991*. Stuttgart
- Driffill, John; van der Ploeg, Frederick (1993): Monopoly unions and the liberalisation of international trade. In: *Economic Journal*, S. 379-385
- Farber, Henry S. (1986): The analysis of union behaviour. In: Ashenfelter, Orley; Layard, Richard (Eds.): *Handbook of Labor Economics*, Volume II. Amsterdam, S. 1039-1089
- Fehr, Ernst; Kirchsteiger, Georg (1994): Insider power, wage discrimination and fairness. In: *Economic Journal*, S. 571-583
- Fitzenberger, Bernd; Franz, Wolfgang (1994): Dezentrale versus zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz. In: Gahlen, Bernhard; Hesse, Helmut; Ramser, Hans Jürgen (Hrsg.): *Europäische Integrationsprobleme aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht*. Tübingen, S. 321-354
- Franz, Wolfgang (1994): Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 439-462
- Freeman, Richard B. (1988): Labour market institutions and economic performance. In: *Economic Policy*, S. 64-80
- Freeman, Richard B. (1994): How labor fares in advanced economies. In: Freeman, Richard B. (Ed.): *Working under different rules*. New York, S. 1-28
- Freeman, Richard B.; Gibbons, Robert (1993): Getting together and breaking apart: The decline of centralised collective bargaining. *National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 4464*
- Gerfin, Harald (1969): Ausmaß und Wirkung der Lohn drift. In: Arndt, Helmut (Hrsg.): *Lohnpolitik und Einkommensverteilung. Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Band 51*. Berlin, S. 472-522
- Gerlach, Knut; Hübler, Olaf (1989): Effizienzlöhne und individuelles Einkommen - Einige einführende Aspekte. In: Gerlach, Knut und Hübler, Olaf (Hrsg.): *Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel*. Frankfurt, New York, S. 8-26
- Gerlach, Knut; Schmidt, Elke Maria (1989): Unternehmensgröße und Entlohnung. In: *MittAB 3*, S. 355-373
- Hansen, Bent; Rehn, Gösta (1956): On wage-drift - A problem of money-wage dynamics. In: *25 Economic Essays in Honour of Erik Lindahl*, *Ekonomisk Tidskrift*. Stockholm, S. 87-138
- Holden, Steinar (1990): Wage drift in Norway: A bargaining approach. In: Calmfors, Lars (Ed.): *Wage formation and macroeconomic policy in the nordic countries*. Oxford, S. 333-358
- Holmlund, Bertil; Skedinger, Per (1990): Wage bargaining and wage drift: Evidence from the Swedish wood industry. In: Calmfors, Lars (Ed.): *Wage formation and macroeconomic policy in the nordic countries*. Oxford, S. 363-388
- Jacoby, Sanford; Mitchell, Daniel (1986): Management attitudes towards two-tier payplans. In: *Journal of Labor Research*, S. 221-237
- Katz, Lawrence F. (1986): Efficiency wage theories: A partial evaluation. In: Fischer, Stanley (Ed.): *NBER Macroeconomic Annual*. Cambridge, Mass., S. 235-276
- Layard, Richard; Nickell, Stephen; Jackman, Richard (1994): *The unemployment crisis*. Oxford
- Meyer, Wolfgang (1990): Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung. Frankfurt, New York
- Meyer, Wolfgang (1992): Abschlussebene und Lohndynamik. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, S. 59-74
- Meyer, Wolfgang (1994): Übertarifliche Bezahlung als Anreizinstrument. In: Hochmuth, Uwe; Wagner, Joachim (Hrsg.): *Firmenpanelstudien in Deutschland*. Tübingen, S. 219-235
- Meyer, Wolfgang (1995): Analyse der Bestimmungsfaktoren der übertariflichen Entlohnung auf der Basis von Firmendaten. In: Gerlach, Knut; Schettkat, Ronald (Hrsg.): *Determinanten der Lohnbildung. Theoretische und empirische Untersuchungen*. Berlin, im Erscheinen
- Moene, Karl O.; Wallerstein, Michael; Hoel, Michael (1993): Bargaining structure and economic performance. In: Flanagan, Robert J.; Moene, Karl O.; Wallerstein, Michael (Eds.): *Trade union behaviour, pay-bargaining, and economic performance*. Oxford
- Rama, Martin (1994): Bargaining structure and economic performance in the open economy. In: *European Economic Review*, S. 403-415
- Rowthorn, Robert E. (1992): Centralisation, employment, and wage dispersion. In: *Economic Journal*, S. 506-523
- Schmidt, Christoph M.; Zimmermann, Klaus F. (1991): Work characteristics, firm size and wages. In: *Review of Economics and Statistics*, S. 705-710
- Schnabel, Claus (1993): Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance. In: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, S. 259-272
- Schnabel, Claus (1994): Die übertarifliche Bezahlung. Ausmaß, Entwicklung und Bestimmungsgründe. *Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln, Nr. 217
- Schnabel, Claus (1995): Übertarifliche Entlohnung: Einige Erkenntnisse auf Basis betrieblicher Effektivverdienststatistiken. In: Gerlach, Knut; Schettkat, Ronald (Hrsg.): *Determinanten der Lohnbildung. Theoretische und empirische Untersuchungen*. Berlin, im Erscheinen
- Seitel, Hans Peter (1995): Beschäftigungsschub durch Öffnung der Tarifverträge? In: *Wirtschaftsdienst*, Heft 2, S. 94-100
- Siebert, Horst (1994): Geht den Deutschen die Arbeit aus? Neue Wege zu mehr Beschäftigung. München
- Snower, Dennis J. (1994): *Converting unemployment benefits into employment subsidies*. Centre for Economic Policy Research (CEPR), Discussion Paper No. 930