

# Behindern Flächentarifverträge eine betriebliche Differenzierung der Entlohnung?

Nicole Gürtzgen

Angenommen: 25. Januar 2011 / Online publiziert: 10. Februar 2011  
© Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011

**Zusammenfassung** Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Rolle der Tarifbindung für die Anpassungsfähigkeit von Löhnen an firmenspezifische Erfordernisse. Die empirische Evidenz auf Basis deutscher Linked Employer-Employee Daten deutet daraufhin, dass unter Flächentarifverträgen die individuelle Entlohnung weitgehend von der betriebspezifischen Ertragssituation entkoppelt ist. Eine differenziertere Betrachtung der Bedeutung der Frequenz von Ertragsveränderungen zeigt jedoch, dass die Inflexibilität von Löhnen vor allem durch die Insensitivität der Entlohnung gegenüber kurzfristigen Schocks determiniert wird. Im Hinblick auf die Reaktion auf langfristige Veränderungen der betrieblichen Ertragslage lässt sich zumindest für größere Betriebe eine Anpassungsfähigkeit der Entlohnung nachweisen. Zudem zeigt eine nähere Betrachtung der Bedeutung der Branchenheterogenität, dass die Wettbewerbsnachteile, die sich infolge der zentralisierten Lohnfindung für schwächere Unternehmen ergeben, in den Tarifverhandlungen in Form von niedrigeren Tarifabschlüssen in heterogeneren Branchen a priori berücksichtigt werden.

## Do industry-level contracts suppress firm wage differentials?

**Abstract** This article studies the role of collective bargaining coverage for the relationship between wages and firm-specific performance. The empirical evidence based upon German linked employer-employee data provides support for the hypothesis that industry-level contracts suppress firm

wage differentials that arise from firm-specific profitability conditions. Addressing the role of the frequency of shocks to firm performance, the evidence further suggests that the insensitivity of wages to firm-specific productivity fluctuations is mainly driven by the insulation of wages from transitory shocks. For permanent shocks, however, the evidence points to somewhat more flexible wages as—at least at large employers—wages are found to significantly respond to permanent productivity fluctuations. As to the role of firm heterogeneity in a given industry, the empirical results also show that under industry-level bargaining workers in more heterogeneous sectors receive lower wages than workers in more homogeneous sectors. This may be interpreted as evidence that centralised unions internalise negative implications of a compressed industry wage structure for below-average performing firms.

## 1 Einleitung

Das deutsche Lohnbildungssystem ist in den letzten Jahren verstärkt in den Mittelpunkt der Kritik geraten. Vor allem das System flächen- und branchenübergreifender Tarifverträge muss sich häufig dem Vorwurf aussetzen, eine Anpassung von Löhnen an firmenspezifische Erfordernisse zu behindern und somit die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere unterdurchschnittlich produktiver Unternehmen zu beeinträchtigen. Zunehmende Verbandsflucht von Arbeitgebern sowie die Einführung von Öffnungsklauseln und Härtefallregelungen in Verbandstarife stellen eine Reaktion auf den Vorwurf von mangelnder Flexibilität des Systems dar.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist es Ziel des vorliegenden Beitrags, die Rolle der Tarifbindung für die Anpassungsfähigkeit von Löhnen an firmenspezifische

---

N. Gürtzgen (✉)  
Labour Markets, Human Resources and Social Policy, L 7.1.,  
Centre for European Economic Research (ZEW) Mannheim,  
68161 Mannheim, Deutschland  
e-mail: [Guertzgen@zew.de](mailto:Guertzgen@zew.de)

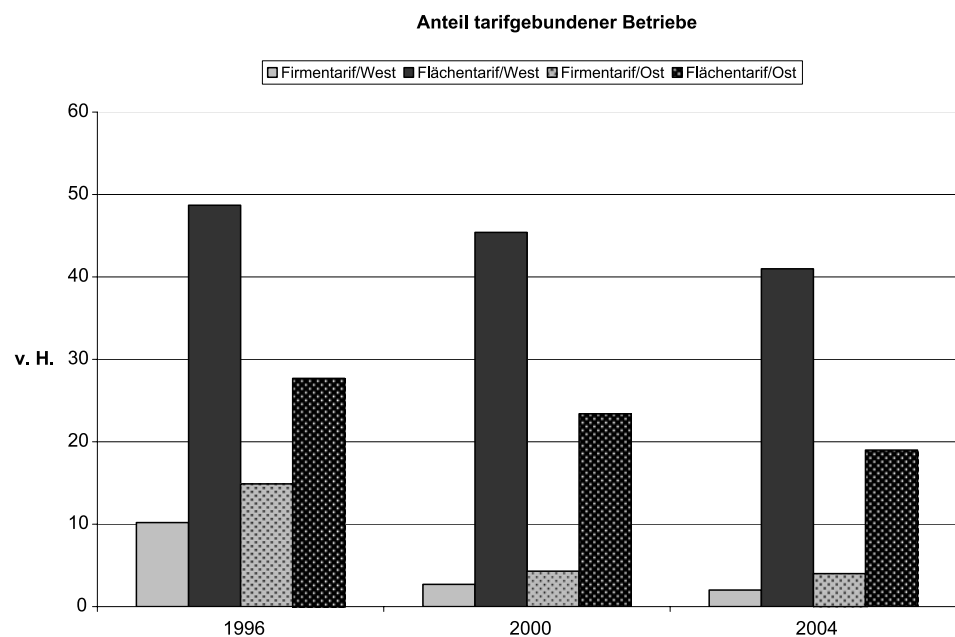
Erfordernisse zu beleuchten. Dies erfolgt auf Basis der Ergebnisse des Teilprojekts „Lohnhöhe, Rent-Sharing und Tarifbindung“, die im Folgenden vorgestellt werden sollen. Die Arbeiten des Teilprojekts ordnen sich in die Literatur zum Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnstruktur ein, deren umfangreiche Evidenz auf Basis deutscher Daten nicht zuletzt auch auf eine Vielzahl von Arbeiten des Schwerpunktprogramms zurückgeht. Zentrales Ergebnis dieser Literatur ist, dass die Anwendung von Tarifverträgen zu einer Verringerung der Lohnungleichheit führt, indem vor allem Beschäftigte am unteren Ende der Lohnverteilung von tariflicher Entlohnung profitieren (Heinbach und Spindler 2007; Burda et al. 2008; Fitzenberger et al. 2008). Eine Reihe von Untersuchungen führt die durch Tarifverträge induzierte Lohnkompression hierbei explizit auf die Reduktion von Lohnunterschieden zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten zurück (Cardoso und Portugal 2005; Stephan und Gerlach 2005; Card und de la Rica 2006; Gerlach und Stephan 2006; Kohn und Lembcke 2007; Heinze und Wolf 2010). Während die Mehrheit der Studien ihr Augenmerk auf qualifikatorische sowie geschlechtsspezifische Lohndifferenziale richtet, gibt es zu den Auswirkungen der Tarifbindung auf Firmenlohndifferenziale bislang vergleichsweise wenig Evidenz. Die im Folgenden diskutierten Arbeiten versuchen diese Lücke zu schließen. Hierzu sollen folgende Fragen beantwortet werden: In welchem Ausmaß lässt sich unter Flächentarifverträgen eine Anpassung von Löhnen an die firmenspezifische Ertragslage beobachten? Falls nein, werden mögliche negative Folgen von unflexiblen Flächentarifabschlüssen für unterdurchschnittlich produktive Unternehmen in den Lohnverhandlungen internalisiert? Welche Rolle spielen dynamische Aspekte bei der

Anpassung der Entlohnung an Veränderungen firmenspezifischer Bedingungen? Reagieren Löhne in unterschiedlichem Ausmaß auf kurzfristige und langfristige Nachfrage- und Technologieschocks? Zur Beantwortung dieser Fragen soll im folgenden Abschn. 2 zunächst die Bedeutung der Tarifbindung für den deutschen Lohnbildungsprozess diskutiert werden. Abschnitt 3 stellt die Datenbasis der Untersuchungen dar. Abschnitt 4 beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit Flächentarifverträge zu einer Entkopplung der individuellen Entlohnung von der firmenspezifischen Ertragsituation führen. In Abschn. 5 geht es anschließend um die Frage, welchen Einfluss die Branchenheterogenität auf das Niveau von Tarifabschlüssen hat, während Abschn. 6 schließlich die Bedeutung der Frequenz von Produktivitätsschocks für die Lohnflexibilität aufgreift.

## 2 Zur Bedeutung der Tarifbindung für die Lohnbildung

Das deutsche Lohnbildungssystem war bis in die 1990er Jahre durch die Dominanz flächen- und branchenübergreifender Tarifverträge charakterisiert. In den letzten 15 Jahren ist jedoch eine zunehmende Dezentralisierungstendenz der Lohnbildung zu beobachten, die im Wesentlichen auf drei Ursachen zurückgeführt werden kann: Erstens existieren neben Branchen- und Flächentarifen ebenfalls Firmentarifverträge, die zwischen Gewerkschaften und einzelnen Unternehmen abgeschlossen werden. Während diese Form der Tarifbindung bis Mitte der 1990er Jahre insbesondere in den neuen Bundesländern von Bedeutung (siehe Abb. 1) war, ist

**Abb. 1** Anteil tarifgebundener Betriebe (Firmen- oder Flächentarif) in v.H.



Quelle: IAB - Betriebspanel.

der Anteil der firmentarifgebundenen Betriebe seitdem jedoch zurückgegangen. Die in Abb. 1 dokumentierte höhere Relevanz dieser Form der Tarifbindung in Ostdeutschland lässt jedoch vermuten, dass Firmentarifverträge unmittelbar nach der Wiedervereinigung insgesamt an Bedeutung zugenommen haben.<sup>1</sup> Zweitens gelten Tarifverträge lediglich für tarifgebundene Unternehmen. Treten Arbeitgeber aus ihrem Arbeitgeberverband aus und schließen zudem keinen Firmentarifvertrag ab, sind diese nicht gezwungen, nach Tarif zu entlohnen, sofern der für die betreffende Branche geltende Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Eine tarifliche Entlohnung kann in der Regel nur in denjenigen verbandsfreien Unternehmen von den Gewerkschaften erzwungen werden, deren Belegschaft in hinreichendem Maße gewerkschaftlich organisiert ist.

Abbildung 1 zeigt, dass der Anteil flächen- und firmentarifgebundener Betriebe zugunsten des Anteils nicht-tarifgebundener Betriebe in der Gesamtwirtschaft abgenommen hat. So fiel der Anteil flächentarifgebundener Betriebe zwischen 1996 und 2004 in Westdeutschland von 48,7 v.H. auf 41 v.H. und in Ostdeutschland von 27,6 v.H. auf 19 v.H. Der Anteil firmentarifgebundener Betriebe fiel in Westdeutschland von 10,2 v.H. auf 2 v.H. und in Ostdeutschland von 14,9 v.H. auf 4 v.H.<sup>2</sup> Drittens lässt sich selbst innerhalb des Systems von Flächentarifen eine zunehmende Flexibilisierung durch die Aufnahme von Öffnungsklauseln, Härtefallregelungen, Entgeltkorridoren sowie von Einstiegstarifen für Arbeitslose in Flächentarife beobachten. Diese so genannte „regulierte“ Form der Dezentralisierung soll ermöglichen, Löhne auch innerhalb des Systems zentralisierter Verhandlungen an betriebspezifische Erfordernisse anpassen zu können. Des Weiteren können flächentarifgebundene Unternehmen gemäß dem so genannten Günstigkeitsprinzip von tarifvertraglichen Regelungen ohnehin nach oben abweichen. So lässt sich empirisch die Existenz einer nicht unerheblichen Lohnspanne, also einer übertariflichen Entlohnung, nachweisen. Angesichts dieser zunehmenden Dezentralisierungstendenzen stellt sich die Frage, ob und in welchem Ausmaß die betriebliche Ertragslage die Lohnbildung beeinflusst und welche Rolle Tarifverträge hierbei einnehmen.

<sup>1</sup>Hierzu gibt es jedoch keine verlässliche empirische Evidenz, da Informationen über das Ausmaß der Firmentarifbindung auf Basis des IAB-Betriebspanels erst seit 1995 zur Verfügung stehen (für Ostdeutschland erst seit 1996).

<sup>2</sup>Da große Betriebe häufiger tarifgebunden sind, fallen die entsprechenden Anteile bezogen auf die Beschäftigten höher aus. Bezogen auf die Beschäftigtenanteile sank z.B. der Anteil der flächentarifgebundenen Beschäftigten in Westdeutschland von 69 v.H. auf 61 v.H. und von 56 v.H. auf 41 v.H. in Ostdeutschland.

### 3 Datenbasis und Operationalisierung

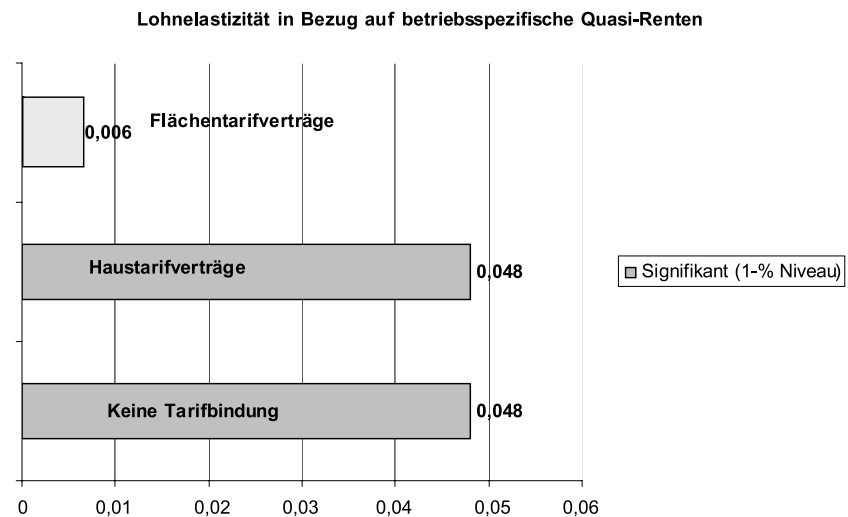
Die empirischen Untersuchungen aus dem vorliegenden Teilprojekt basieren auf dem Linked-Employer-Employee Datensatz (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg für das Verarbeitende Gewerbe und den Bergbau.<sup>3</sup> Dieser Datensatz verbindet Daten des IAB-Betriebspanels mit Individualdaten aus der Beschäftigtenstatistik. Da die Beschäftigtenstatistik auf Meldungen seitens der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger basiert, bietet diese äußerst verlässliche Information zur individuellen Entlohnung bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Die Individualinformationen können mit Informationen zu den jeweiligen Arbeitgebern auf Basis des IAB-Betriebspanels verknüpft werden. So bietet das IAB-Betriebspanel insbesondere Informationen darüber, ob in einem Betrieb ein Flächen- oder Firmentarifvertrag Gültigkeit besitzt. Um die betriebspezifische Ertragslage zu operationalisieren, werden in den empirischen Untersuchungen sowohl die betriebspezifische Bruttowertschöpfung pro Kopf sowie die betriebspezifische Profitabilität gemessen. Letztere wird durch die Pro-Kopf-Differenz zwischen der Bruttowertschöpfung (Umsatz abzüglich Vorleistungen) und der Lohnsumme auf Basis des sektoralen Durchschnittslohns approximiert. Diese so genannte „Quasi-Rente“ berechnet, in welchem Ausmaß die erwirtschaftete Produktionsleistung diejenigen Lohnkosten übersteigt, die einem Betrieb bei Zahlung von sektoralen Durchschnittslöhnen entstehen würden, und liefert insofern einen Anhaltspunkt über das Ausmaß des Verteilungsspielraums zwischen einzelnen Betrieben und den dort beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

### 4 Rent-Sharing

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen individueller Entlohnung und der betriebspezifischen Profitabilität ist von besonderem Interesse, da hier hinsichtlich der Rolle von Gewerkschaften zwei Hypothesen getestet werden können: So ist zunächst denkbar, dass – sofern Flexibilisierungsmöglichkeiten in Form von Öffnungsklauseln und übertariflicher

<sup>3</sup>Die Analyse wird auf die genannten Sektoren eingeschränkt, da das zur Konstruktion der Bruttowertschöpfung verwendete Geschäftsvolumen im Dienstleistungssektor und im öffentlichen Sektor üblicherweise nicht Umsätze, sondern die Bilanz- oder Beitragssumme oder das Haushaltsvolumen erfasst. Inwieweit sich die in Abschn. 4 dargestellten Ergebnisse hinsichtlich der Firmenlohndifferenziale auf die nicht betrachteten Sektoren übertragen lassen, lässt sich somit nicht eindeutig beantworten. Zumindest hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen der Tarifbindung und den Erträgen individueller Merkmale kommen Studien, die den Dienstleistungssektor mit einbeziehen (vgl. z.B. Stephan und Gerlach 2005 und Kohn und Lembcke 2007), jedoch zu ähnlichen Ergebnissen wie die in diesem Beitrag vorgestellten Analysen.

**Abb. 2** Lohnelastizität in Bezug auf betriebsspezifische Quasi-Renten



Quelle: Gürtzgen 2009a, LIAB 1995-2002.

Entlohnung genutzt werden – Gewerkschaften infolge ihrer Verhandlungsmacht in der Lage sein können, in einem höheren Ausmaß betriebsspezifische Renten abzuschöpfen. Die Gegenhypothese geht indessen davon aus, dass Tarifbindung infolge eines möglichen Versicherungsmotivs zu einer Entkopplung der Entlohnung von der betriebsspezifischen Ertragssituation führen kann, um etwa risikoaverse Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegen Schwankungen der betriebsspezifischen Ertragssituation abzusichern.

Um die Bedeutung der betriebsspezifischen Gewinnsituation für die individuelle Entlohnung zu quantifizieren, wird in Gürtzgen (2009a) eine Regression der individuellen Löhne auf das oben erläuterte Gewinnmaß geschätzt. Abbildung 2 weist die Elastizitäten der Löhne in Bezug auf betriebsspezifische Quasi-Renten aus. Die Elastizitäten sind Ergebnis einer Fixed-Effects-Schätzung nach Kontrolle für eine Reihe individueller und betriebsspezifischer beobachtbarer sowie nicht beobachtbarer Merkmale.<sup>4</sup> Die Schätzung berücksichtigt, dass der Einfluss der Gewinnsituation je nach Tarifbindung unterschiedlich ausfallen kann. Die ausgewiesenen Elastizitäten zeigen, dass sich ein positiver Einfluss nur in nicht-tarifgebundenen und firmentarifgebundenen Betrieben feststellen lässt, während die Entlohnung unter Flächentarifen nicht signifikant durch die betriebsspezifische Gewinnsituation beeinflusst wird.

<sup>4</sup>Vgl. Gürtzgen (2009a), Tabelle 4, Spalte 3 sowie Tabelle A.1. Als zusätzliche erklärende Variablen wurden betriebsspezifische Einflussfaktoren, wie z.B. die Betriebsgröße und die Kapitalintensität, sowie individuelle Merkmale, wie das Alter, Geschlecht und die Qualifikation ein. Die Berücksichtigung dieser Charakteristika ist wichtig, da diese im Allgemeinen mit der Gewinnsituation hoch korreliert sind. So sind sehr profitable Betriebe in der Regel überdurchschnittlich große und kapitalintensive Betriebe, die ohnehin höhere Löhne zahlen. Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass sehr profitable Betriebe einen überdurchschnittlich hohen Anteil hoch qualifizierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufweisen.

Die Ergebnisse deuten somit insgesamt daraufhin, dass in nicht-tarifgebundenen und firmentarifgebundenen Betrieben eine positive Anpassung von Löhnen an betriebsspezifische Renten stattfindet, nicht aber in flächentarifgebundenen Betrieben. Konsistent mit der Überlegung, dass sich der Deckungsgrad von Flächentarifverträgen insbesondere auf Beschäftigte niedrigerer und mittlerer Qualifikation erstreckt, zeigen die Resultate der Studie weiterhin, dass vor allem die Löhne dieser Gruppe von Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen völlig von den betriebsspezifischen Gewinnsituation entkoppelt sind. Insgesamt bestätigt die Untersuchung somit die Hypothese, dass Gewerkschaften im Einklang mit einem möglichem Versicherungsmotiv dazu tendieren, die Lohnstruktur über unterschiedlich profitable Unternehmen hinweg zu komprimieren. Die Resultate legen zudem den Schluss nahe, dass in den betrachteten Branchen die Nutzung von Öffnungsklauseln und Härtefallregelungen in Flächentarifen zur Anpassung der Löhne an die betriebsspezifische Gewinnsituation von geringer empirischer Relevanz ist. Dies steht in Einklang mit der empirischen Evidenz zur geringen Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln (Franz und Pfeiffer 2003). Während die Gründe hierfür noch nicht hinreichend empirisch belegt sind, gibt es erste empirische Evidenz dafür, dass die geringe Nutzung u.a. auch auf die Unkenntnis von Unternehmen hinsichtlich der Existenz von Öffnungsklauseln zurückzuführen sein könnte (Kohaut und Schnabel 2007; Garloff und Gürtzgen 2008).

Die Kehrseite der oben diskutierten Ergebnisse ist indes, dass selbst die Möglichkeit einer übertariflichen Entlohnung unter Flächentarifen nicht dazu führt, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in überdurchschnittlich profitablen Unternehmen höher entlohnt werden. Während Flächentarife somit ein Hemmnis für Lohnsenkungen in weniger prosperierenden Unternehmen darstellen, profitieren im

Gegenzug überdurchschnittlich profitable Unternehmen von flächendeckenden Tarifverträgen, da diese eine übermäßige Partizipation der Beschäftigten an den Unternehmensgewinnen verhindern.

## 5 Löhne und Branchenheterogenität

Die Ergebnisse aus Gürtzgen (2009a) deuten daraufhin, dass die mangelnde Anpassung von Löhnen an betriebsspezifische Erfordernisse insbesondere der Wettbewerbsfähigkeit unterdurchschnittlich produktiver Unternehmen schaden sollte. Das Ausmaß negativer Beschäftigungskonsequenzen einheitlicher Tarifabschlüsse hängt jedoch nicht zuletzt davon ab, ob negative Folgen hoher Lohnabschlüsse für unterdurchschnittlich produktive Unternehmen bei den Verhandlungen von vornherein berücksichtigt werden. Sofern Beschäftigungsverluste in schwächeren Unternehmen internalisiert werden, ist denkbar, dass dies zu moderateren Lohnforderungen seitens der Gewerkschaften führt. Das Ausmaß der Rücksichtnahme auf schwächere Unternehmen sollte hierbei entscheidend von der Heterogenität der Unternehmen in der betreffenden Branche abhängen.

Eine weitere Studie des vorliegenden Teilprojektes (Gürtzgen 2009b) widmete sich daher der Frage, ob Beschäftigte in heterogeneren Branchen *ceteris paribus* niedrigere Löhne erhalten als Beschäftigte in vergleichsweise homogenen Branchen. Hierzu wurde auf Basis der LIAB-Daten als Maß für die Heterogenität einer Branche die Standardabweichung der betriebsspezifischen Bruttowertschöpfung auf Branchenebene gemäß einer zweistelligen Wirtschaftszweigklassifikation des Statistischen Bundesamtes (WZ93) herangezogen. Um den Zusammenhang zwischen der branchenspezifischen Heterogenität und individuellen Löhnen zu quantifizieren, wurde eine Regressionsgleichung geschätzt, in der individuelle Löhne durch das oben erläuterte Heterogenitätsmaß sowie eine Reihe weiterer Kontrollvariablen erklärt werden. Hierbei geht neben einer Vielzahl von individuellen und betrieblichen Charakteristika insbesondere auch der branchenspezifische Mittelwert der Bruttowertschöpfung als erklärende Variable in die Regressionsgleichung ein. Letzteres ist wichtig, um ausschließen zu können, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Heterogenität und Löhnen allein dadurch zustande kommt, dass höhere Löhne schwächere Unternehmen aus dem Markt drängen und dadurch zu homogeneren Branchenbedingungen bei gleichzeitig höherer Durchschnittsproduktivität führen.

Die Ergebnisse der Studie deuten – konsistent mit den obigen Hypothesen – auf einen signifikanten negativen Zusammenhang zwischen individueller Entlohnung und der Branchenheterogenität unter Flächentarifverträgen hin. Unter dezentraler Lohnbildung lässt sich hingegen kein negativer Zusammenhang nachweisen. Dieses Muster bleibt auch

dann erhalten, wenn man die Gleichung in ersten Differenzen schätzt, um zu berücksichtigen, dass homogenere Branchen möglicherweise durch eine unbeobachtbar produktivere Unternehmens- und Beschäftigtenstruktur gekennzeichnet sind. Insgesamt lässt sich der geschätzte Koeffizient der differenzierten Schätzung so interpretieren, dass eine Zunahme des Branchenheterogenitätsmaßes um eine Standardabweichung mit einer 2-prozentigen Lohnsenkung verbunden ist. Die Ergebnisse lassen sich somit als Hinweis dafür interpretieren, dass die Wettbewerbsnachteile, die sich infolge der zentralisierten Lohnfindung für schwächere Unternehmen ergeben, durch die Internalisierung negativer Beschäftigungskonsequenzen abgemildert werden können.

## 6 Tarifbindung und Anpassung an kurz- und langfristige Produktivitätsschocks

Die Entkopplung der Entlohnung von der betriebsspezifischen Ertragssituation unter Flächentarifverträgen lässt sich als Hinweis auf eine mögliche Versicherungsfunktion von Gewerkschaften deuten, die risikoaverse Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegen Schwankungen der betriebsspezifischen Ertragssituation absichern. Während eine vollständige Entkopplung der Entlohnung von kurzfristigen Schocks bei entsprechenden Rücklagen der Unternehmen weitgehend beschäftigungsneutral ausfallen sollte, stellt eine Versicherung gegen langfristige Schocks eine erheblich größere Herausforderung für Unternehmen dar. Sofern sich Löhne völlig insensitiv gegenüber langfristigen Schwankungen der Ertragslage verhalten, ist davon auszugehen, dass dies mit negativen Implikationen für die Beschäftigung und schlimmstenfalls mit Insolvenzen der betroffenen Arbeitgeber verbunden sein wird.

Die Reaktion von Löhnen auf kurz- und langfristige Schocks ist Gegenstand einer weiteren Studie, die im Rahmen des vorliegenden Teilprojektes entstanden ist (Gürtzgen 2009c). Zusätzlich zur Rolle der Tarifbindung richtete sich das Augenmerk der Analyse auf die Rolle der Betriebsgröße sowie die Bedeutung von Betriebsräten bei der Versicherung gegen Schocks. Die grundlegende Idee ist hier, dass bei einer Versicherung Informationsasymmetrien über die Ertragslage eine entscheidende Rolle spielen sollten und Betriebsräten aufgrund ihrer Informationsrechte eine zentrale Bedeutung bei der Informationsgewinnung zukommt.

Auf Basis der bereits in den Vorgängerstudien verwendeten Daten erfolgte hierzu zunächst eine Zerlegung der auf Betriebsebene beobachteten Bruttowertschöpfung in eine deterministische und stochastische Komponente. Letztere wurde als Maß für betriebsspezifische Produktivitätsschocks herangezogen. Eine analoge Zerlegung wurde mit den in der Beschäftigtenstatistik beobachteten Löhnen für

die in den entsprechenden Betrieben beschäftigten Individuen vorgenommen. Hierauf aufbauend wurden in der Studie schließlich separate Reagibilitäten der um systematische Einflussfaktoren bereinigten Lohnschwankungen auf die jeweils langfristige und kurzfristige Komponente der betriebspezifischen Produktivitätsschocks geschätzt.

Zusammenfassend liefern die Ergebnisse dieser Untersuchung deutliche Evidenz dafür, dass Tarifverträge eine erhebliche Versicherungsfunktion einnehmen, da die individuelle Entlohnung in tarifgebundenen Betrieben schwächer auf Produktivitätsschocks reagiert als die Entlohnung in nichttarifgebundenen Betrieben. Die Versicherungsfunktion von Tarifverträgen hängt jedoch erheblich von der Betriebsgröße ab: In kleinen Betrieben (bis zu 100 Beschäftigten) führen sowohl Flächen- als auch Firmentarifverträge zu einer vollständigen Entkopplung der Entlohnung von kurzfristigen Produktivitätsschocks, während dies in mittleren (zwischen 100 und 500 Beschäftigten) und großen Betrieben (mehr als 500 Beschäftigte) nicht der Fall ist. In großen Betrieben kann die zusätzliche Existenz von Betriebsräten jedoch dazu beitragen, eine vollständige Versicherung gegen kurzfristige Schocks zu gewährleisten.

Das Ergebnis, dass in mittleren und großen Betrieben Tarifverträge allein keine vollständige Versicherung gegen kurzfristige Fluktuationen gewährleisten können, kann als Evidenz für unterschiedlich große Informationsasymmetrien interpretiert werden, deren Beseitigung einer lokalen Arbeitnehmervertretung bedarf. Dass Betriebsräten dies jedoch nur in großen Betrieben gelingt, steht in Einklang damit, dass Betriebsräte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz in großen Betrieben mehr Informationsrechte besitzen.

Die Hypothese, dass Tarifverträge und Betriebsräte eine Reagibilität von Löhnen auf langfristige Fluktuationen zulassen sollten, lässt sich insbesondere für die größere Betriebe bestätigen. Überraschenderweise findet diese Hypothese für die Gruppe der mittleren Betriebe jedoch keine Bestätigung. Hier führen Flächentarifverträge ebenfalls zu einer vollständigen Versicherung gegen langfristige Produktivitätsschocks. Firmentarifverträge lassen hingegen eine positive Reagibilität von Löhnen auf permanente Schocks zu. Insgesamt liefern diese Resultate somit Evidenz für eine beträchtliche Inflexibilität der Entlohnung unter Flächentarifverträgen in dieser Betriebsgruppe.

## 7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Ziel des folgenden Beitrages war es, die Rolle der Tarifbindung für die Anpassungsfähigkeit der individuellen Entlohnung an firmenspezifische Erfordernisse zu beleuchten. Insgesamt deutet die empirische Evidenz daraufhin, dass vor allem unter Flächentarifverträgen die individuelle Entlohnung weitgehend von der betriebspezifischen Ertragssituation

entkoppelt ist. Während Flächentarife somit ein Hemmnis für Lohnsenkungen in weniger prosperierenden Unternehmen darstellen, profitieren im Gegenzug überdurchschnittlich profitable Unternehmen von flächendeckenden Tarifverträgen, da diese eine übermäßige Partizipation der Beschäftigten an den Unternehmensgewinnen verhindern. Eine Abschöpfung betrieblicher Gewinne seitens der Gewerkschaften lässt sich lediglich unter Firmentarifverträgen nachweisen.

Die Resultate legen somit zunächst den Schluss nahe, dass in den betrachteten Branchen die Nutzung von Öffnungsklauseln und Härtefallregelungen in Flächentarifen zur Anpassung der Löhne an die betriebspezifische Gewinnsituation von geringer empirischer Relevanz ist. Zudem scheint selbst die Möglichkeit einer übertariflichen Entlohnung unter Flächentarifen nicht dazu zu führen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in überdurchschnittlich profitablen Unternehmen höher entlohnt werden. Eine differenziertere Analyse, die die Bedeutung der Frequenz von Ertragsveränderungen betrachtet, zeigt jedoch, dass die Inflexibilität von Löhnen vor allem durch die Insensitivität der Entlohnung gegenüber kurzfristigen Schocks determiniert wird. Im Hinblick auf die Reaktion auf langfristige Veränderungen der betrieblichen Ertragslage lässt sich zumindest für größere Betriebe eine Anpassungsfähigkeit der Entlohnung nachweisen. Zudem zeigt eine nähere Betrachtung der Bedeutung der Branchenheterogenität, dass die Wettbewerbsnachteile, die sich infolge der zentralisierten Lohnfindung für schwächere Unternehmen ergeben, in den Tarifverhandlungen in Form von niedrigeren Tarifabschlüssen in heterogeneren Branchen a-priori berücksichtigt werden.

Zusammenfassend weisen die in diesem Beitrag vorgestellten Ergebnisse daraufhin, dass das System der branchen- und flächenübergreifenden Tarifabschlüsse besser als sein Ruf ist. Flächentarifverträge versichern auf der einen Seite Beschäftigte gegen kurzfristige Schwankungen der betrieblichen Ertragslage, auf der anderen Seite verhindern sie kurzfristiges Rent-Seeking. Die Existenz von Öffnungs- und Härtefallklauseln bietet grundsätzlich die Möglichkeit der Anpassung von Löhnen an langfristige Schwankungen der betrieblichen Ertragssituation – dass dies nicht in allen betrachteten Größenklassen der Fall ist, mag als Hinweis auf die Existenz institutioneller Hemmnisse interpretiert werden, die die Anwendung von Öffnungsklauseln auf der Betriebsebene behindern. Als ein möglicher Faktor sind hier beispielsweise Öffnungsklauseln zu nennen, deren Inanspruchnahme die Zustimmung der Tarifvertragsparteien voraussetzt. Die in der Literatur dokumentierte Unkenntnis der Existenz von Öffnungsklauseln seitens der Betriebe scheint zudem ein Indiz dafür zu sein, dass hier erhebliche Informationsprobleme zwischen den zentralen Entscheidungsträgern auf der Verbandsebene und einzelnen Betrieben vorliegen, die es zu beseitigen gilt.

## Executive Summary

In recent decades, the German system of wage determination, in particular industry-level bargaining, has often been blamed for the deterioration of firms' competitiveness. The reason is that centrally negotiated wages are perceived to be particularly harmful to those firms who perform below the industry average. Against this background, the present article summarises the German evidence on the role of collective bargaining coverage for the relationship between wages and firm-specific performance. The empirical evidence based upon German linked employer-employee data provides support for the hypothesis that industry-level contracts suppress firm wage differentials that arise from firm-specific profitability conditions. While this finding may be interpreted as evidence that industry-level bargaining prevents below-average performing firms from adjusting wages downwards, it also indicates that centralised unions do not appropriate the rents of above-average performing firms.

At first glance, the evidence therefore suggests that the use of flexibility provisions in central wage agreements appears to be empirically negligible. Further, the results do not appear to support the notion that the payment of wages above the going rate enables workers to share the rents with above-average performing firms. However, the results from an extended analysis that addresses the role of the frequency of shocks to firm performance show that the insensitivity of wages to firm-specific productivity fluctuations is mainly driven by the insulation of wages from transitory shocks. For permanent shocks, however, the evidence points to somewhat more flexible wages as—at least at large employers—wages are found to significantly respond to permanent productivity fluctuations. As to the role of firm heterogeneity in a given industry, the empirical findings also show that under industry-level bargaining workers in more heterogeneous sectors receive lower wages than workers in more homogeneous sectors. This may be interpreted as evidence that centralised unions internalise negative implications of a compressed industry wage structure for below-average performing firms.

Overall, the presented evidence in this article leads us to conclude that the system of German industry-level bargaining is less harmful to firms than generally perceived. While, on the one hand, industry-level bargaining helps insulating workers earnings from transitory productivity fluctuations, it also prevents workers from short-run rent-seeking. The existence of flexibility provisions within centralised wage agreements taking the form of opt-out and hardship clauses in general provides employers with the opportunity to adjust wages to changes in long-run productivity fluctuations. The fact that these provisions are exploited only by a subset of

employers points to some institutional impediments preventing employers to adopt such clauses at the firm-level.

## Literatur

- Burda, M., Fitzenberger, B., Lembcke, A., Thorsten, V.: Unionization, stochastic dominance, and compression of the wage distribution: evidence from Germany. SFB Diskussionspapier 2008-41, Humboldt Universität Berlin (2008)
- Card, D., de la Rica, S.: Firm-level contracts and the structure of wages in Spain. *Ind. Labor Relat. Rev.* **59**, 573–592 (2006)
- Cardoso, A.R., Portugal, P.: Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings. *J. Labor Econ.* **23**, 875–902 (2005)
- Fitzenberger, B., Kohn, K., Lembcke, A.C.: Union density and varieties of coverage: the anatomy of union wage effects in Germany. ZEW Diskussionspapier 08-012, Mannheim (2008)
- Franz, W., Pfeiffer, F.: Zur ökonomischen Rationalität von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen. *Jahrb. Natl.ökon. Stat.* **223**, 23–57 (2003)
- Gerlach, K., Stephan, G.: Bargaining regimes and wage dispersion. *Jahrb. Natl.ökon. Stat.* **226**, 629–649 (2006)
- Garloff, A., Gürtzgen, N.: Innovationen in den Rahmenbedingungen von Tarifverhandlungen. Projektendbericht VDMA, Frankfurt, Mannheim (2008)
- Gürtzgen, N.: Rent-sharing and collective bargaining coverage—evidence from linked employer-employee data. *Scand. J. Econ.* **111**, 323–349 (2009a)
- Gürtzgen, N.: Firm heterogeneity and wages under different bargaining regimes—does a centralised union care for low-productivity firms? *Jahrb. Natl.ökon. Stat.* **229**, 239–253 (2009b)
- Gürtzgen, N.: Wage insurance within german firms: do institutions matter? ZEW Diskussionspapier 09-043, Mannheim (2009c)
- Heinbach, W.-D., Spindler, M.: To bind or not to bind collectively, decomposition of bargained wage differences using counterfactual distributions. Unveröffentlichtes Manuskript, IAW Tübingen (2007)
- Heinze, A., Wolf, E.: The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data. *J. Popul. Econ.* **23**, 851–879 (2010)
- Kohaut, S., Schnabel, C.: Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. *Soz. Fortschr.* **56**, 33–40 (2007)
- Kohn, K., Lembcke, A.C.: Wage distributions by bargaining regime—linked employer-employee data evidence from Germany. *AStA Wirtsch. Sozialstat. Arch.* **1**, 247–261 (2007)
- Stephan, G., Gerlach, K.: Wage settlements and wage setting: results from a multi-level model. *Appl. Econ.* **37**, 2297–2306 (2005)

**Nicole Gürtzgen** holds a position as a Senior Researcher at the Centre for European Economic Research (ZEW) in Mannheim. After graduating from the University of Heidelberg in economics, she completed her doctoral dissertation on “Product Market Integration and Collective Bargaining Outcomes in Unionised Oligopolistic Industries” at the University of Rostock in 2002. In 2008, she finished her postdoctoral thesis (*Habilitation*) “Essays on Collective Bargaining Coverage, Wage Determination and Employment Dynamics in Germany” at the University of Mannheim. From 2008 until 2010 she headed the project “Wages, Rent-Sharing and Collective Bargaining Coverage” under the DFG research program “Flexibility in Heterogeneous Labour Markets”.