

Tarifbindung, Rententeilung und Konzessionsverträge als Einflussgrößen der Lohnhöhe in thüringischen Unternehmen

Frank Scharr*

Die hohe Arbeitslosigkeit führt seit längerem zu der Forderung, die Lohnfindung und insbesondere das Tarifvertragssystem in Deutschland zu flexibilisieren. Inflexible Löhne können bei Marktunvollkommenheiten jedoch auch auf eine Rententeilung zwischen dem Unternehmen und seinen Beschäftigten zurückgehen. Im Folgenden werden vor diesem Hintergrund Ergebnisse einer Untersuchung zur Lohnbildung in thüringischen Firmen zusammengefasst, die den Einfluss der Tarifbindung und der Rententeilung auf die Firmenlöhne zum Gegenstand hat [vgl. SCHARR (2005)]. In dieser Untersuchung wird außerdem auf die Entlohnungseffekte von Konzessionsverträgen eingegangen, die einen viel diskutierten Ansatz zur Flexibilisierung der Lohnfindung in Deutschland darstellen. Die Untersuchung zeigt, dass die Flächentarifbindung und die betriebliche Rententeilung mit höheren Firmenlöhnen verbunden sind. Konzessionsverträge wirken sich tendenziell dämpfend auf die Firmenlohnhöhe aus.

Der Flächentarifvertrag steht seit Jahren in der Kritik. Das durchschnittliche Tariflohniveau gilt angesichts einer Zahl von über 4,4 Millionen registrierten Arbeitslosen als zu hoch. Die Flächentarife lassen – nach Ansicht der Kritiker – keine ausreichenden Spielräume für eine dem betrieblichen Leistungsvermögen entsprechende Lohn-differenzierung. Zudem habe die Praxis der Übertragung von Pilotabschlüssen auf andere Regionen und Branchen eine zu geringe regionale und sektorale Lohn-differenzierung zur Folge. Um institutionelle, durch die Tarifbindung verursachte Abweichungen der Löhne vom markträumenden Niveau zu reduzieren, wird empfohlen, die dezentralen Gestaltungsspielräume für die Lohnfindung zu erweitern [vgl. BERTHOLD und FEHN (1995), SINN (2001) und WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT (2003)].

Unterscheiden sich die Märkte von einer Welt des perfekten Wettbewerbs, können Lohnstarrheiten und damit verbundene Abweichungen des Lohnes vom Markträumungsniveau jedoch auch ganz unabhängig von Tarifverträgen und anderen institutionellen Eingriffen in den Arbeitsmarkt entstehen. Erklärungen für solche endogenen Lohnstarrheiten liefern nicht-kompetitive Arbeitstheorien. So können nach der Effizienzlohntheorie höhere Löhne bei unterschiedlichen Informationsgraden der Akteure produktivitätssteigernde Effekte haben. Dies begründet ein Eigeninteresse der Unternehmen an über dem Markträumungsniveau liegenden Löhnen. Nach der Insider-Outsider-Theorie können arbeitsverhältnisspezifische

Investitionen zur Folge haben, dass auch einzelne Beschäftigte über Verhandlungsmacht verfügen. Diese erlaubt es ihnen, an den Renten, d. h. den Extragewinnen, der Unternehmen zu partizipieren. Die Insider können ein höheres Lohnniveau durchzusetzen, ohne befürchten zu müssen, durch Outsider ersetzt zu werden. Empirische Untersuchungen deuten darauf hin, dass die endogen bedingte Lohnstarrheit in Volkswirtschaften mit dezentraler Lohnbildung stärker ausgeprägt sind als in Volkswirtschaften mit zentraler Lohnbildung [vgl. NICKELL (1999), S. 9]. Wenn dies zutrifft, führt eine Dezentralisierung der Lohnbildung nicht unbedingt zu flexibleren Löhnen.

Aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage wurden vor allem in Ostdeutschland schon früh Forderungen nach Öffnungsklauseln in Flächentarifverträgen laut. Firmen, die den Tariflohn nicht zahlen können, sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, die Lohnkosten zugunsten einer Beschäftigungssicherung zu reduzieren. Unter solchen beschäftigungsorientierten Konzessionsverträgen werden im Rahmen der vorliegenden Analyse implizite oder explizite Beschäftigungssicherungskontrakte und Arbeitnehmer-Erfolgsbeteiligungen verstanden [POHJOLA (1987)]. Diese sind durch eine simultane Festlegung des Lohn- und Beschäftigungsniveaus gekennzeichnet und können als effiziente Kontrakte interpretiert werden [MCDONALD und SOLOW (1981)]. Bisher wurden die Entlohnungseffekte beschäftigungsorientierter Konzessionsverträge – abgesehen von vereinzelt Untersuchungen zum Concession Bargaining in den USA – allerdings noch nicht mikroökonomisch untersucht.

Vor dem skizzierten Hintergrund werden hier folgende Fragen näher untersucht: In welchem Umfang gehen Abweichungen des Lohnes von einem flexiblen Referenzniveau auf die Flächentarifbindung oder auf eine dezentrale Rententeilung zurück? Dämpft oder verstärkt eine Flächentarifbindung die dezentrale Rententeilung? Führen beschäftigungsorientierte Konzessionsverträge zu einem geringeren Lohnniveau?

Zur Untersuchung dieser Fragen werden Lohnfunktionen ökonomisch geschätzt. Datengrundlage ist ein Firmendatensatz des ifo Instituts für das Bundesland Thüringen aus der zweiten Hälfte der 1990er Jahre. Bevor auf die Ergebnisse eingegangen wird, wird der

* Dr. Frank Scharr ist Referent in der Staatskanzlei Sachsen-Anhalts.

Erkenntnisstand zu den genannten Leitfragen kurz zusammengefasst.

Eine Teilung von Firmenrenten ist empirisch gut belegt

Viele Untersuchungen zeigen, dass die Lohnhöhe nicht nur durch angebotsseitige Faktoren (Qualifikation, Berufserfahrung, regionales Lohnniveau etc.), sondern auch durch nachfrageseitige, nicht-kompetitive Faktoren beeinflusst wird. So gibt es längerfristig stabile Zusammenhänge zwischen der Lohnhöhe und Indikatoren für betriebliche Renten oder Quasi-Renten (z. B. Pro-Kopf-Gewinn), die mit rein kompetitiven Arbeitsmarkttheorien nur schwer erklärbar sind [vgl. z. B. HILDRETH und OSWALD (1997)]. Dies spricht dafür, dass es auf dezentraler Ebene zu Rententeilungen kommt.

Zur Frage, ob die Tarifbindung einen dämpfenden Einfluss auf die dezentrale Rententeilung hat, liegen hingegen keine gesicherten Erkenntnisse vor. Für diese These sprechen u. a. Vergleiche von Ergebnissen internationaler Rent-Sharing-Analysen. Sie deuten darauf hin, dass die Rententeilung in Ländern mit dezentraler Lohnfindung größer als in Ländern mit höherem Zentralisierungsgrad der Lohnfindung ist [vgl. NICKELL (1999)]. Ergebnisse deutscher Untersuchungen zu den Entlohnungseffekten von Betriebsräten lassen vermuten, dass sich Betriebsräte in tarifgebundenen Firmen weniger stark auf umverteilende und stärker auf produktivitätssteigernde Aktivitäten konzentrieren als in tarifungebundenen Firmen [vgl. HÜBLER und JIRJAHN (2003)].

Zu den Entlohnungseffekten einer Tarifbindung von Unternehmen liegen keine eindeutigen Befunde vor

Zum Einfluss der Flächentarifbindung auf die Firmenlohnhöhe gibt es nur wenige Untersuchungen. Für niedersächsische Industriebetriebe liegen eine Reihe multivariater Analysen der Bestimmungsgründe der Firmenlohnhöhe vor, die auch die Tarifbindung als erklärende Variable der Lohnhöhe berücksichtigen. Diese Untersuchungen stellen für die zweite Hälfte der 1990er Jahre in der Mehrzahl kein signifikantes Lohndifferenzial der Tarifbindung fest [vgl. JIRJAHN und KLODT (1999)]. In einigen Untersuchungen wird ein Lohndifferenzial in der Größenordnung von 5 % bis 9 % ermittelt [vgl. KLODT (1999)].

Eine Studie, in der Lohnstarrheiten auf der Basis typischer Deformationen von Entgeltänderungsverteilungen analysiert werden, kommt hingegen zu dem Resultat,

dass in Westdeutschland fast die Hälfte der Arbeitnehmer von tarifvertraglich bedingten Lohnstarrheiten betroffen ist und dass die damit verbundene „Lohnaufschwemmung“ die Beschäftigungsentwicklung in erheblichem Umfang negativ beeinflusst [vgl. PFEIFFER (2003)]. Auch die Ergebnisse von Unternehmensbefragungen deuten auf eine hohe Relevanz der Tarifverträge für Lohnstarrheiten hin [vgl. FRANZ und PFEIFFER (2001)].

Entlohnungseffekte von beschäftigungsorientierten Konzessionsverträgen nur unzureichend untersucht

Untersuchungen für die USA kommen zu dem Ergebnis, dass Konzessionsverträge vor allem in solchen Firmen vereinbart werden, die vor dem Abschluss der Verträge ein überdurchschnittlich hohes Lohnniveau aufwiesen [vgl. BELL (1995)]. Konzessionsverträge führen zwar zu einer Lohnminderung, haben aber nur eine Anpassung der Löhne an branchenübliche Verhältnisse zur Folge. Für Deutschland liegen keine entsprechenden ökonomischen Untersuchungen vor. Es gibt jedoch einige deskriptive Analysen zu den Vertragsinhalten von betrieblichen Bündnissen für Arbeit [vgl. MAUER und SEIFERT (2001)]. Sie zeigen, dass sich diese grundsätzlich auf ein breites Spektrum arbeitszeit- und entgeltbezogener Maßnahmen beziehen, dass aber arbeitszeitbezogene Maßnahmen dominieren. Entgeltbezogene Maßnahmen sind in Ostdeutschland jedoch stärker verbreitet als in Westdeutschland.

Auch zu den Entlohnungseffekten von Arbeitnehmer-Erfolgsbeteiligungen gibt es keine eindeutigen Ergebnisse. Teilweise wird kein Zusammenhang zwischen der Beteiligungskomponente und der Höhe der Gesamtentlohnung festgestellt [vgl. z. B. BRADLEY und ESTRIN (1992)]. In diesen Fällen ist es wahrscheinlich, dass Erfolgsbeteiligungen mit einer Absenkung fixer Lohnbestandteile verbunden sind und einen beschäftigungsfördernden Effekt haben. In anderen Studien wird jedoch festgestellt, dass die Gesamtentlohnung durch die Erfolgsbeteiligung steigt [vgl. CARSTENSEN, GERLACH und HÜBLER (1995)]. Dies lässt vorrangig anreizorientierte Motive für ihren Einsatz vermuten.

Ergebnisse der empirischen Analyse

Die empirische Untersuchung basiert auf einem Querschnittsdatensatz aus dem Jahr 1996 für thüringische Unternehmen, die zwischen 1990 und 1996 durch die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ gefördert wurden. Vorwiegend handelt es sich dabei um Unternehmen des verarbeitenden

Gewerbes und produktionsnaher Dienstleistungsbranchen. Diese Wirtschaftsbereiche können aufgrund der Förderkriterien der Gemeinschaftsaufgabe als Export-Basis-Sektor des Landes Thüringen interpretiert werden.

Im Zentrum der empirischen Untersuchung stand die Schätzung multivariater Lohnfunktionen mit dem Firmendurchschnittslohn als der zu erklärenden Variablen. Neben Indikatoren für die Höhe der Firmenrenten und die Anwendung von Flächentarif- und Konzessionsverträgen gehen als Kontrollvariablen 38 weitere erklärende Größen in diese Lohnfunktionen ein, darunter Variablen für die Qualifikation der Beschäftigten, die Betriebsgröße, das Alter der Firmen, die Kapitalintensität der Produktion sowie die Branchenzugehörigkeit [vgl. SCHARR (2005), S. 163ff.].

Lohnhöhe steigt mit der Höhe des Pro-Kopf-Gewinns

Verhandlungstheorien der Lohnbildung legen es nahe, Rententeilungsprozesse auf Firmenebene anhand eines Zusammenhangs zwischen der Lohnhöhe und dem Gewinn je Beschäftigten (Pro-Kopf-Gewinn) zu analysieren. Tabelle 1 zeigt, dass zwischen der Firmenlohnhöhe und der verfügbaren Proxy-Variablen für den Pro-Kopf-Gewinn eine enge und positive Beziehung besteht.

Die ökonometrische Analyse führt zu dem Ergebnis, dass zwischen diesen beiden Größen auch dann ein positiver und hoch signifikanter Zusammenhang besteht, wenn für andere Einflussgrößen der Firmenlohnhöhe „kontrolliert“ wird [vgl. SCHARR (2005), S. 181ff.]. Dieser Befund kann als Evidenz für eine dezentrale Rententeilung im Export-Basis-Sektor von Thüringen interpretiert werden. Er deutet auf endogene Lohnstarrheiten hin, d. h. auf Abweichungen vom Markträumungslohn, die auf der Firmenebene entstehen und somit auf das Eigeninteresse der betrieblichen Akteure zurückgehen.

Die geschätzte Elastizität des Lohnes in Bezug auf den Pro-Kopf-Gewinn ist mit 0,10 im internationalen Vergleich relativ hoch. Dies ist überraschend, da zu erwarten ist, dass die Insidermacht – die einen Grund für die Rententeilung darstellt – aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit

und der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur in Thüringen gering ist. Eine Erklärung für die hohe Ertragsabhängigkeit der Entlohnung könnte sein, dass die Arbeitsverträge bei hoher regionaler Arbeitslosigkeit teilweise auch eine implizite Versicherungskomponente zur Verstetigung der Arbeitseinkommen enthalten, die mit einem Lohnabschlag verbunden ist. Zahlen die Arbeitnehmer vor allem in Firmen mit niedrigem Pro-Kopf-Gewinn einen solchen Lohnabschlag, um ihre Arbeitseinkommen zu verstetigen (bzw. um ihre Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen) und werden gleichzeitig in Firmen mit guter Ertragslage Extragewinne (Renten) geteilt, kann daraus bei der Betrachtung des gesamten Unternehmensspektrums eine hohe Ertragsabhängigkeit der Vergütungen resultieren.

Firmen mit Flächentarifverträgen zahlen höhere Löhne

Für die These, dass Flächentarifverträge höhere effektive Firmenlöhne nach sich ziehen, spricht insbesondere, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Kartelle interpretiert werden können, die das Ziel verfolgen, ihren Mitgliedern Löhne über dem markträumenden Niveau zu garantieren (Gewerkschaften) bzw. den Wettbewerb am Arbeitsmarkt zu beschränken (Arbeitgeberverbände). Auf unvollkommenen Arbeitsmärkten können die Kollektivverhandlungsparteien jedoch auch effizienzfördernd und arbeitskostensenkend wirken, weil z. B. die Transaktionskosten der Lohnverhandlungen vermindert werden oder die Anpassung der Lohnverträge an geänderte gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen erleichtert wird. Ob die Tarifbindung einen lohnerhöhenden Effekt hat, muss daher empirisch geklärt werden.

Die vorrangig mit der Zielsetzung einer raschen innerdeutschen Lohnanpassung erfolgte Tariflohnpolitik führte in Ostdeutschland in der ersten Hälfte der neunziger Jahre zu Tariflohnsteigerungen, die alle bislang bekannten Vergleichsmaßstäbe sprengten. Die Effektivlöhne nahmen zwischen 1990 und 1999 in fast allen Jahren langsamer als die Tariflöhne zu. Sie liegen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene seit 1993 unter dem Tariflohnniveau.

Tabelle 1: Korrelation zwischen Entlohnungshöhe und Pro-Kopf-Gewinn^a

	Teilsample Industrie		Sample insgesamt	
	Lohnhöhe (TDM)	Lohnspanne (%)	Lohnhöhe (TDM)	Lohnspanne (%)
Pro-Kopf-Gewinn (TDM)	0,136**	0,124**	0,184**	0,118**

a) Pearson-Korrelationskoeffizient: ** steht bei einem zweiseitigen Test für Signifikanz auf einem Niveau von 0,01.

Quelle: Scharr (2005, S. 145).

Die entstandene negative Lohnspanne ist ein deutliches Indiz dafür, dass die Tariflohnpolitik in Ostdeutschland die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen erheblich überfordert hat. Die betriebliche Lohndifferenzierung musste überwiegend unterhalb der Flächentarife und damit vor allem außerhalb des Tarifvertragssystems erfolgen. Die rasche Tariflohnanpassung lässt erwarten, dass die Tarifverträge für die daran gebundenen Firmen einen lohnerhöhenden Effekt hatten.

In Bezug auf den untersuchten Export-Basis-Sektor in Thüringen ist zunächst festzustellen, dass nur 24 % der Firmen 1996 noch an einen Flächentarifvertrag gebunden waren. Wie Tabelle 2 zeigt, zahlten sie um 11,4 % höhere Löhne und wiesen eine um 4,7 Prozentpunkte höhere Lohnspanne auf als Firmen ohne Tarifbindung.

Um den Zusammenhang zwischen der Flächentarifbindung und der Lohnhöhe näher zu untersuchen, wurden Lohnfunktionen geschätzt, in die – neben den Kontrollvariablen – der Status der Flächentarifbindung einer Firma als erklärende Variable eingeht. Hierbei sind Selektionsprozesse zu beachten, da davon auszugehen ist, dass Firmen, die vergleichsweise hohe Nachteile haben, sich im außertariflichen Sektor konzentrieren. Die in der Tarifbindung verbleibenden Unternehmen weisen dann keine oder nur geringe Kostennachteile auf. Die für ein durchschnittlich strukturiertes Unternehmen geschätzte Lohnlücke der Flächentarifbindung beläuft sich auf ca. 20 % (vgl. Tab. 3).

Darüber hinaus kann gezeigt werden, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Firma an einen Flächentarifvertrag gebunden ist, mit der Höhe der Lohnlücke, d. h. mit dem firmenspezifischen Lohnkostennachteil der Flächentarifbindung, abnimmt [vgl. SCHARR (2005), S. 214]. Die beobachtete Bindung an Flächentarifverträge dürfte somit das Ergebnis eines Optimierungsprozesses sein, der durch den tarifvertraglich bedingten Kosteneffekt beeinflusst wird.

Insgesamt betrachtet wird die These der Existenz von flächentarifvertraglichen Lohnstarrheiten im Export-Basis-Sektor Thüringens durch die Analyse gestützt. Die Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass die Firmen auf die hohen Tariflohnsteigerungen reagiert haben. Durch Verbandsaustritte und Verbandsabstinenz wurden höhere tarifvertragliche Lohnstarrheiten verhindert.

Höhe der dezentralen Rententeilung unterscheidet sich nicht in Abhängigkeit von der Flächentarifbindung der Firmen

Die Bindung an Flächentarifverträge kann für die Firma den Vorteil haben, dass Verteilungskonflikte auf die überbetriebliche Ebene verlagert werden, so dass sich die betrieblichen Akteure stärker auf rentenschaffende statt auf rentenumverteilende Aktivitäten konzentrieren [vgl. JIRJAHN und KLODT (1999)]. Dadurch verringert die

Tabelle 2: Mittelwertvergleiche zum Entlohnungsverhalten^a

	Lohnhöhe (TDM)	Lohnspanne (%)
Tarifgebundene Firmen insgesamt	37,7**	-1,2
Firmen mit Flächentarifbindung	37,1**	-0,1
Firmen mit Haustarifbindung	40,7**	-4,5
Referenzgruppe: Firmen ohne Tarifbindung	33,3	-4,8
Firmen mit Konzessionsverträgen	37,2**	-3,8
Referenzgruppe: Firmen ohne Konzessionsverträge	33,5	-3,6

a) Bei einem zweiseitigen t-Test für Signifikanz des Mittelwertunterschiedes im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe steht ** auf einem Niveau von 0,01.

Quelle: Scharr (2005, S. 147).

Tabelle 3: Geschätzte Lohnlücke für eine durchschnittlich strukturierte Firma des Samples

	Lohnlücke der Flächentarifbindung in %	Lohnlücke der Anwendung von Konzessionsverträgen in %
Durchschnittlich strukturierte Firma im Sample	20,3	-12,4

Quelle: Scharr (2005, S. 212 und 224).

Flächentarifbindung möglicherweise die dezentrale Rententeilung und die dadurch verursachten Lohnstarrheiten.

Wie oben ausgeführt, ist der Zusammenhang zwischen dem Pro-Kopf-Gewinn und der Lohnhöhe ein Indikator für die dezentrale Rententeilung. Mit den geschätzten Lohnfunktionen kann geprüft werden, ob sich dieser Zusammenhang in Abhängigkeit von der Flächentarifbindung der Firmen unterscheidet. Im Ergebnis konnte kein statistisch gesicherter Hinweis dafür gewonnen werden, dass die Rententeilung auf dezentraler Ebene stärker ausfällt, wenn Firmen nicht an Flächentarifverträge gebunden sind [vgl. SCHARR (2005), S. 217]. Die Firmen des thüringischen Export-Basis-Sektors, die aus dem Flächentarifvertrag ausgetreten sind, mussten die dadurch gewonnene Flexibilität somit nicht durch eine höhere dezentrale Rententeilung „erkaufen“.

Beschäftigungsorientierte Konzessionsverträge haben tendenziell lohndämpfenden Effekt

Im Rahmen von Verhandlungsmodellen der Lohnbildung kann gezeigt werden, dass eine Firma nur dann einen Anreiz zur Einführung von beschäftigungsorientierten Konzessionsverträgen hat, wenn diese mit einem geringeren Lohnsatz verbunden sind als ein einfacher Fixlohnkontrakt, den die Firma mit den Beschäftigten abschließen würde [vgl. SCHARR (2005), S. 55ff.]. Intuitiv kann dies damit begründet werden, dass die Firma durch die Vereinbarung eines bestimmten Beschäftigungsniveaus auf einen Handlungsparameter verzichtet. Sie wird dazu nur bereit sein, wenn an anderer Stelle (bei den Lohnkosten) ein Vorteil entsteht.

Unter beschäftigungsorientierten Konzessionsverträgen werden im Rahmen der empirischen Analyse implizite oder explizite Beschäftigungssicherungskontrakte und Arbeitnehmer-Erfolgsbeteiligungen verstanden. Fast ein Drittel der Firmen des thüringischen Export-Basis-Sektors (31%) hat 1996 mindestens eine der genannten Lohnformen angewandt. Tabelle 2 zeigt, dass Firmen mit Konzessionsverträgen im Durchschnitt um 11,0% höhere Löhne aufweisen. Da die Entlohnungsdifferenz auf zahlreiche Faktoren zurückgehen kann – Firmen mit Konzessionsverträgen sind z. B. im Durchschnitt deutlich größer als Firmen ohne Konzessionsverträge – kann wiederum nur eine ökonometrische Analyse nähere Einsichten vermitteln.

Analog zur Untersuchung des Lohneinflusses der Flächentarifbindung wurden in einem ersten Schritt Lohnfunktionen geschätzt, in die – neben den Kontrollvariablen – eine Statusvariable für Konzessionsverträge eingeht. Damit wird unterstellt, dass die Wahrscheinlichkeit, Konzessionsverträge anzuwenden, nicht von der

Lohnhöhe oder unbeobachteten Lohndeterminanten beeinflusst wird [vgl. SCHARR (2005), S. 196 ff., für eine detaillierte Darstellung]. Diese Schätzungen haben zum Ergebnis, dass Konzessionsverträge mit keinem gesicherten Lohndifferenzial verbunden sind, also nicht mit geringeren Firmenlöhnen eingehen. Korreliert die Anwendung von Konzessionsverträgen mit nicht beobachteten Lohneinflüssen, können die Schätzergebnisse jedoch durch Selektionsprozesse verzerrt sein. Um dem Rechnung zu tragen, wurden im zweiten Untersuchungsschritt wiederum Selektionskorrekturmodelle geschätzt [vgl. SCHARR (2005), S. 218ff.]. Aus diesen ergibt sich eine Lohnlücke für die Anwendung von Konzessionsverträgen in Höhe von –12% (vgl. Tab. 3). Die Lohnlücke weist damit das erwartete negative Vorzeichen auf.

Die Unterschiede in den Ergebnissen können auf nicht beobachteten Lohneinflüssen beruhen: Möglicherweise werden Konzessionsverträge vorrangig von Firmen eingeführt, die aufgrund nicht beobachteter Sonderfaktoren (z. B. eine hohe tarifliche Eingruppierung der Beschäftigten) ein ex ante überdurchschnittliches Lohnniveau aufweisen. Die konzessionsvertragliche Lohnsenkung führt dann – wie dies auch in den USA beobachtet wurde – nur zu einer Lohnanpassung an das branchenübliche Niveau.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Konzessionsverträge im Export-Basis-Sektor Thüringens zur Lohnflexibilisierung beigetragen, dass sie jedoch nur moderate Entlohnungseffekte und insbesondere kein „Lohndumping“ unterhalb des branchenüblichen Niveaus zur Folge haben.

Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Vieles deutet darauf hin, dass der überwiegende Teil der Arbeitslosigkeit in Deutschland nicht zyklischer sondern struktureller Natur ist [vgl. z. B. PFEIFFER (2003)]. Vor diesem Hintergrund kommt dem Abbau von Lohnrigiditäten eine Schlüsselstellung für die Verbesserung der Beschäftigungslage zu. Da sich die Arbeitsmärkte durch zahlreiche Unvollkommenheiten von einer Welt des perfekten Wettbewerbs unterscheiden, muss differenziert werden, ob Lohnrigiditäten effizienzfördernd wirken oder lediglich umverteilende Wirkungen zu Gunsten der bereits Beschäftigten und zu Lasten der Integration Arbeitssuchender haben. Letzteres ist zu erwarten, wenn Lohnstarrheiten auf Verhandlungsmacht in Lohnverhandlungen beruhen, sei es auf dezentraler Ebene oder auf der Ebene der Flächentarifverträge.

Da die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer auf Firmenebene durch hohe Arbeitslosigkeit vermindert wird, ist auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt eine höhere

Lohnflexibilität als in Westdeutschland zu erwarten. Zudem wird die Bedeutung tarifvertraglicher Restriktionen durch den höheren Verbreitungsgrad der außertariflichen Lohnfindung geschwächt. Aus den dargestellten Ergebnissen zur Firmenlohnbildung in den thüringischen Firmen ergeben sich weitere Indizien für einen relativ flexiblen Arbeitsmarkt: Beschäftigungsorientierte Konzessionsverträge sind relativ weit verbreitet und wirken tendenziell lohndämpfend. Die Disposition für eine Flächentarifbindung korreliert eng und negativ mit der firmenspezifischen tarifvertraglichen Lohnlücke.

Gleichwohl dürfte es zu einseitig sein, den nunmehr seit Mitte der neunziger Jahre bestehenden West-Ost-Lohnabstand von etwa 20 % als „echte Marktlösung“ zu interpretieren [vgl. PAQUÉ (2001)]. Vor allem zwei Gründe sprechen dafür, die Bedeutung der Tariflohnpolitik für den ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht zu unterschätzen: Zum einen sind noch immer mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte in Firmen beschäftigt, die entweder an Flächen- oder Haustarifverträge gebunden sind. Wird bedacht, dass auch noch im Jahr 2002 mehr als 80 % der tarifgebundenen Betriebe in Ostdeutschland keine übertarifliche Lohnspanne aufweisen [vgl. SCHNABEL (2003)] und damit keinen Puffer haben, der in Krisenzeiten eine flexible Anpassung der Arbeitskosten erlaubt, erscheint es wahrscheinlich, dass tarifbindungsbedingte Lohnrigiditäten weiterhin fortbestehen. Zum anderen dürften die Tariflöhne auch über die Beeinflussung der Lohnerwartungen und damit ganz unabhängig von der Tarifbindung der Unternehmen ein gewisses Gravitationszentrum für die Effektivlöhne sein [vgl. SCHLICHT (1992)].

Der Staat kann die Flexibilisierung der Lohnbildung durch Maßnahmen unterstützen, die auf eine Verminderung der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer abzielen. Ansatzpunkte dazu gibt es vor allem dort, wo die ohnehin bestehenden Vorteile der Insider durch Regulierungen noch verstärkt werden [vgl. SESSELMEIER (2004)]. Zu denken ist beispielsweise an Maßnahmen zur Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur, an die Verstärkung der Anreize zur Arbeitsaufnahme durch bessere Verwirklichung des Lohnabstandsgebotes, an eine Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verbesserung des Integrationserfolgs und an eine Reform des Beschäftigungsschutzes.

Zur Flexibilisierung der Lohnbildung können unter anderen auch tarifrechtliche Veränderungen beitragen. So deuten die dargestellten Ergebnisse darauf hin, dass die Lohnflexibilität durch Maßnahmen zur Erleichterung von Konzessionsverträgen erhöht werden kann, sei es durch modifizierte Regelungen in den Tarifverträgen oder durch gesetzliche Maßnahmen. Die analysierten Zusammenhänge zwischen der Disposition zur Flächentarifbindung

und der firmenspezifischen Lohnlücke der Flächentarifbindung deuten darauf hin, dass Verbandsabstinenz und Verbandsaustritte zur Verringerung tarifvertraglicher Lohnrigiditäten beigetragen. Daher könnte erwogen werden, die Maximalfrist für die Nachwirkung des Tarifvertrages zu verkürzen. Durch die Wahrnehmung der Exit-Option wird Unzufriedenheit über die Tarifbedingungen signalisiert und die Außenseiterkonkurrenz für das Tarifvertragssystem verstärkt. Beides dürfte die Anreize für eine moderatere und differenziertere Tariflohnpolitik erhöhen.

Literatur

- BELL, L. A. (1995): Union Wage Concessions in the 1980s: The Importance of Firm-Specific Factors, *Industrial and Labor Relations Review* 48, 258–275.
- BERTHOLD, N. und R. FEHN (1995): Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz? Vortrag auf der Tagung des wirtschaftspolitischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik vom 21.–23. 3. 1995 in Stuttgart-Hohenheim zum Thema: Die Tarifpolitik auf dem Prüfstand, mimeo.
- BRADLEY, K. und S. ESTRIN (1992): Profit Sharing in the British Retail Sector: The Relative Performance of the John Lewis Partnership, *Journal of Industrial Economics* 40, 291–304.
- CARSTENSEN, V., K. GERLACH und O. HÜBLER (1992): Bestimmungsgründe und betriebliche Wirkungen von Erfolgsbeteiligungen: Hypothesen und erste Ergebnisse einer Firmenstichprobe, in: R. Ertel u. J. Wagner (Hg.), *Produzieren in Niedersachsen: Empirische Untersuchungen mit Betriebsdaten*, Hannover, 115–145.
- FRANZ, W. und F. PFEIFFER (2001): Tarifbindung und die ökonomische Rationalität von Lohnrigiditäten, *Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Discussion Paper 01-01*, Mannheim.
- HILDRETH, A. K. G. und A. J. OSWALD (1997): Rent Sharing and Wages: Evidence from Company and Establishment Panels, *Journal of Labor Economics* 15, 318–337.
- HÜBLER, O. und U. JIRJAHN (2003): Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy* 50, 471–491.
- JIRJAHN, U. und T. KLODT (1999): Lohnhöhe, industrielle Beziehungen und Produktmärkte, in: L. Bellmann, S. Kohaut, M. Lahner (Hg.), *Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 220, Nürnberg, 27–54.
- KLODT, T. (1999): Produktmärkte, Rententeilung und betriebliche Lohnhöhe, mimeo.

- KOHAUT, S. und C. SCHNABEL (1999), Tarifbindung im Wandel, *iw-Trends* 2/1999, 63–80.
- MAUER A. und H. SEIFERT (2001): Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnisse – Strategie für Krisenbetriebe oder neue regelungspolitische Normalität? *WSI Mitteilungen* 8/2001, 490–499.
- MCDONALD, I. M. und R. M. SOLOW (1981): Wage Bargaining and Employment, *American Economic Review* 71, 896–909.
- NICKELL, S. (1999): Product Markets and Labour Markets, *Labour Economics* 6, 1–20.
- PAQUÉ, K.-H. (2001): Was ist anders am ostdeutschen Arbeitsmarkt? *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 2, 407–423.
- PFEIFFER, F. (2003): Lohnrigiditäten im gemischten Lohnbildungssystem, Baden-Baden.
- POHJOLA, M. (1987): Profit Sharing, Collective Bargaining and Employment, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 143, 334–342.
- SCHARR, F. (2005): Tarifbindung, Rententeilung und Konzessionsverträge als Einflussgrößen der Lohnhöhe in Unternehmen. Eine Untersuchung mit Mikrodaten für thüringische Unternehmen, *ifo dresden studien* 39, München.
- SCHLICHT, E. (1992): Wage Generosity, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 148, 437–451.
- SCHNABEL, C. (2003): Tarifpolitik unter Reformdruck, *Gütersloh*.
- SESSELMEIER, W. (2004): Deregulierung und Reregulierung der Arbeitsmärkte im Lichte der Insider-Outsider-Theorie, *WSI-Mitteilungen* 3/2004, 125–130.
- SINN, H.-W. (2001): Beschäftigung im vereinigten Deutschland, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik in Berlin, 20. September 2000: Eröffnungsrede, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 2, 351–357.
- WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT BEIM BUNDESMINISTER FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (2003): *Tarifautonomie auf dem Prüfstand*, Berlin.