

Gürtzgen, Nicole

Article

Erlauben Tarifverträge eine Anpassung an betriebliche Gewinne?

ZEW Wachstums- und Konjunkturanalysen

Provided in Cooperation with:

ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

Suggested Citation: Gürtzgen, Nicole (2006) : Erlauben Tarifverträge eine Anpassung an betriebliche Gewinne?, ZEW Wachstums- und Konjunkturanalysen, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, Vol. 9, Iss. 1, pp. 8-9

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/125959>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Erlauben Tarifverträge eine Anpassung an betriebliche Gewinne?

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 der Kritik aussetzen, eine Anpassung von Löhnen an betriebspezifische Erfordernisse zu behindern. 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 geht die vorliegende Studie der Frage nach, welche Rolle die Tarifbindung für die Anpassung von Löhnen an die betriebliche Gewinnsituation spielt.

Zur Bedeutung von Tarifverträgen für die betriebliche 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. Diese Form der Tarifbindung war bis Mitte der 1990er Jahre insbesondere in den neuen Bundesländern von Bedeutung (siehe Abb. 1).

Zweitens gelten Tarifverträge lediglich für tarifgebundene Unternehmen und Arbeitnehmer. 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 allgemein verbindlich 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

2002 in Westdeutschland von 48,7 v.H. auf 44 v.H. und in Ostdeutschland von 27,6 v.H. auf 22 v.H. Der Anteil firmentarifgebundener Betriebe fiel in Westdeutschland von 10,2 v.H. auf 2,4 v.H. und in Ostdeutschland von 14,9 v.H. auf 4,2 v.H.

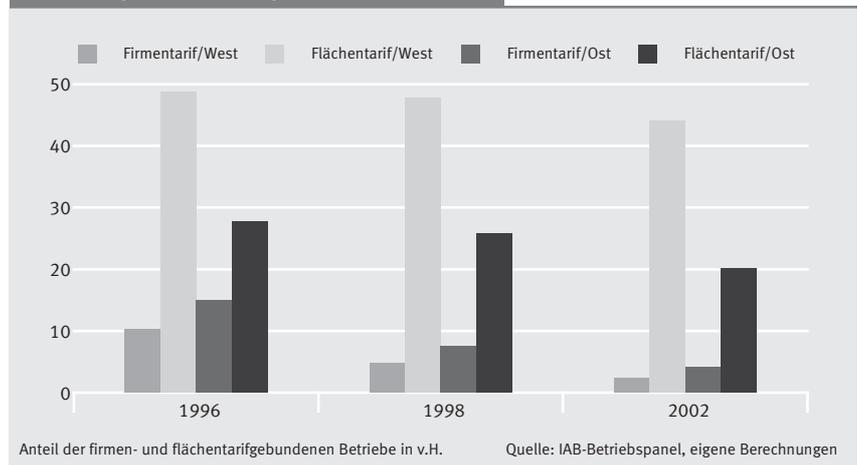
Drittens lässt sich selbst innerhalb des Systems von Flächentarifen eine zunehmende Flexibilisierung durch die Aufnahme von Öffnungsklauseln, Härtefallregelungen, Entgeltkorridoren sowie

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 Gewinnsituation die Lohnbildung beeinflusst und welche Rolle Tarifverträge hierbei einnehmen.

Zur Messung von Löhnen und betrieblichen Gewinnen

Die Datenbasis für die vorliegende Untersuchung bildet der Linked-Employer-Employee Datensatz (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg für das Verarbeitende Gewerbe und den Bergbau. Dieser Datensatz verbindet Daten des IAB-Betriebspanels mit Individualdaten aus

Abbildung 1: Anteil tarifgebundener Betriebe



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

der Beschäftigtenstatistik. Da die Beschäftigtenstatistik auf Meldungen seitens der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger basiert, bietet diese äußerst verlässliche Informationen zu individuellen Löhnen bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Die Angaben zu den individuellen Arbeitnehmern können mit Informationen zu den jeweiligen Arbeitgebern auf Basis des IAB-Betriebspanels verknüpft werden. So bietet das IAB-B-

triebspanel insbesondere Informationen darüber, ob in einem Betrieb ein Flächen- oder Firmentarifvertrag Gültigkeit besitzt. Da die Betriebsdaten keine expliziten Angaben zu betriebspezifischen Gewinnen enthalten, wird für die ökonometrische Untersuchung ein empirisches Hilfskonstrukt verwendet. Konkret wird die betriebliche Gewinnsituation 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 diejenige 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 ihren Arbeitnehmern.

Regressionsergebnisse

Für die empirische Untersuchung werden Paneldaten über den Zeitraum 1995-2002 verwendet. Um die Bedeutung der betriebspezifischen Gewinnsituation für die Löhne individueller Arbeitnehmer zu quantifizieren, wird eine Regression der individuellen Löhne auf das oben erläuterte Gewinnmaß geschätzt. Als zusätzliche erklärende Variablen gehen in die Regressionsgleichung weitere betriebspezifische Einflussfaktoren, wie etwa 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 aufweisen. Würden diese Charakteristika in der Regression nicht berücksichtigt, führte dies zu einer systematischen Überschätzung des Einflusses der Gewinnsituation auf die Löhne. Spalte (1) in Tabelle 1 weist die Ergeb-

nisse einer einfachen Kleinstquadrat-Schätzung (OLS) aus. Die Schätzung berücksichtigt, dass der Einfluss der Gewinnsituation je nach Tarifbindung unterschiedlich ausfallen kann. Entsprechend werden die Koeffizienten für Arbeitnehmer in nicht-tarifgebundenen, firmentarifgebundenen und flächentarifgebundenen Betrieben getrennt ausgewiesen. Die Ergebnisse zeigen, dass der Einfluss der betrieblichen Gewinnsituation auf die Löhne in nicht-tarifgebunde-

mentarifgebundenen Betrieben feststellen, während die betriebspezifische Gewinnsituation unter Flächentarifen keinen positiven Einfluss mehr auf die Löhne hat.

Fazit

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung deuten insgesamt daraufhin, dass in nicht-tarifgebundenen und firmentarifgebundenen Betrieben eine

Abbildung 2: Einfluss der betrieblichen Gewinnsituation auf individuelle Löhne

Abhängige Variable: Logarithmierter individueller Tageslohn in DM

	(1) OLS in Niveaus	(2) OLS in Differenzen
Quasi-Rente pro Arbeitnehmer in nicht-tarifgebundenen Betrieben	0,097*** (7,18)	0,014*** (4,32)
Quasi-Rente pro Arbeitnehmer in firmentarifgebundenen Betrieben	0,089*** (7,35)	0,013*** (3,24)
Quasi-Rente pro Arbeitnehmer in flächentarifgebundenen Betrieben	0,024*** (4,76)	0,002 (0,63)
Individuen	333045	333045
Betriebe	821	821
Beobachtungen	1305705	971057

*** signifikant zum 1v.H.-Niveau, ** signifikant zum 5v.H.-Niveau

Quelle: LIAB 1995-2002. Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau. t-Statistiken in Klammern. Die Regressionen enthalten als weitere betriebspezifische erklärende Variablen die Betriebsgröße, die Kapitalintensität, die Existenz eines Betriebsrates, die Anwendung eines Flächen- oder Firmentarifvertrages, die Sektorzugehörigkeit sowie eine Ost-West-Dummyvariable. Darüber hinaus sind individuelle Variablen (Alter, Geschlecht, Nationalität, Betriebszugehörigkeit und die Qualifikation) sowie Jahres-Dummyvariablen enthalten.

nen Betrieben am höchsten, in flächentarifgebundenen Betrieben hingegen am geringsten ausfällt.

Zu beachten ist, dass der Koeffizient in flächentarifgebundenen Betrieben signifikant von Null verschieden ist, obwohl die Punktschätzung insgesamt sehr gering ausfällt. Spalte (2) schließlich weist die Ergebnisse einer Kleinstquadrat-Schätzung in Differenzen aus. Mit der Differenzenbildung können unbeobachtete zeitkonstante Einflussfaktoren, wie unbeobachtete Qualifikationen der betrachteten Arbeitnehmer herausgefiltert werden. Die Ergebnisse dieser Schätzung deuten darauf hin, dass bei Berücksichtigung dieser unbeobachteten Eigenschaften der Arbeitnehmer die Effekte allesamt geringer ausfallen. Dies spiegelt wider, dass Arbeitnehmer mit unbeobachteter hoher Qualität vor allem in überdurchschnittlich profitablen Betrieben beschäftigt sind. Ein positiver Einfluss der betriebspezifischen Renten auf die Löhne lässt sich jetzt nur noch in nicht-tarifgebundenen und fir-

positive Anpassung von Löhnen an betriebspezifische Renten stattfindet, nicht aber in flächentarifgebundenen Betrieben. Dies legt 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. Des Weiteren weisen die Ergebnisse daraufhin, dass selbst die Möglichkeit einer übertariflichen Entlohnung unter Flächentarifen nicht dazu führt, dass Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen verhindern.

Dr. Nicole Gürtzgen, guertzgen@zew.de