ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus

Working Paper

Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung

Diskussionspapiere, No. 23

Provided in Cooperation with:
Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg, Chair of Labour and Regional Economics

Suggested Citation: Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus (2003) : Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung, Diskussionspapiere, No. 23, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/28306

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

Diskussionspapiere
Discussion Papers

NO. 23

Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung

SUSANNE KOHAUT UND CLAUS SCHNABEL

DEZEMBER 2003

ISSN 1615-5831

Editor: Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
© Susanne Kohaut und Claus Schnabel

Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung

Susanne Kohaut[a] und Claus Schnabel[b]

ZUSAMMENFASSUNG: Repräsentative Daten des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2002 zeigen, dass im privaten Sektor fast die Hälfte der westdeutschen, aber nicht einmal ein Fünftel der ostdeutschen Betriebe mit Tarifbindung über Tarif entlohnen. Das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung in diesen Betrieben liegt in der Größenordnung von 10 Prozent. Verbreitung und Ausmaß der übertariflichen Bezahlung weisen im Zeitablauf eine rückläufige Tendenz auf. Theoretische Überlegungen und empirische Analysen deuten darauf hin, dass die geringen Differenzierungsmöglichkeiten des deutschen Systems relativ zentralisierter Tarifverhandlungen einen wichtigen Hintergrund der übertariflichen Entlohnung bilden. Auch die Struktur der Beschäftigten, der Stand der technischen Anlagen und (zumindest im Westen) die Größe eines Betriebes spielen eine Rolle.

ABSTRACT: Representative data from the IAB Establishment Panel show that in 2002 almost one-half of western German firms but only one-fifth of eastern German firms in the private sector paid wages that were higher than the collective contract wages negotiated at the branch level. In these firms, the average wage gap was about 10 per cent. The number of such firms and the size of the wage gap have been falling in recent years. One important explanation for firms paying higher wages can be found in the German system of relatively centralized wage negotiations with its limited possibilities of differentiation. Other factors that play a role are the composition of a firm's workforce, the state of its technical equipment and (at least in western Germany) the size of an establishment.

SCHLÜSSELWÖRTER: Lohn, übertarifliche Entlohnung, Tarifverträge

JEL-KLASSIFIKATION: J 30, J 50

[a] Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg, Susanne.Kohaut@iab.de

[b] Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg, claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de.

1. EINLEITUNG

Das Lohnfindungssystem in Deutschland ist traditionell zweistufig aufgebaut: Auf der ersten Stufe handeln Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) meist branchenweit gültige Tariflöhne aus, die für tarifgebundene Unternehmen Mindestlohncharakter haben und für nicht tarifgebundene einen wichtigen Orientierungspunkt bei der Entlohnung bilden. Auf der zweiten Stufe können die Betriebe bei der effektiven Entlohnung ihrer Mitarbeiter die Tariflohnvorgaben modifizieren, wobei tarifgebundene Unternehmen gemäß dem Günstigkeitsprinzip die Tariflöhne nur überschreiten, nicht jedoch unterschreiten dürfen. Liegt der Effektivverdienst höher als der Tarifverdienst, so spricht man von einer übertariflichen Entlohnung. Das prozentuale Ausmaß, in dem die effektiv gezahlten die tariflich vereinbarten Löhne und Gehälter überschreiten, wird oft als (relative) Lohnspanne bezeichnet.

Angesichts des Mindestlohncharakters und der relativ geringen Differenzierung der Tariflöhne spielt die übertarifliche Entlohnung eine wichtige Rolle für die Differenzierung der effektiven Löhne nach Teilbranchen, Betrieben, Regionen und Qualifikationen, die unter Allokations- bzw. Beschäftigungsgesichtspunkten erwünscht ist. Die Höhe und Entwicklung der Lohnspanne geben Aufschluss über die relative Bedeutung der beiden Stufen des Lohnfindungssystems und den betrieblichen Gestaltungsspielraum. Sie sind auch ein Indikator für die Flexibilität des deutschen Lohnfindungssystems, da schnelle Anpassungen der Arbeitskosten an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen am leichtesten durch eine Anhebung oder Verringerung der übertariflichen Lohnbestandteile erfolgen können.

Während die erste Stufe unseres Lohnfindungssystems durch eine größere Zahl von Tariflohnstudien relativ gut dokumentiert und analysiert ist,[1] mangelt es an aktuellen Daten und Untersuchungen zur übertariflichen Entlohnung auf der zweiten Stufe. Das hängt vor allem damit zusammen, dass die amtliche Statistik Erhebungen zum Ausmaß der übertariflichen Entlohnung letztmals 1962 durchgeführt hat[2] und dass die von manchen Arbeitgeberverbänden erhobenen

---

[1] Die Höhe ausgewählter Tariflöhne wird z.B. dokumentiert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003) und von Schnabel (2003: Kap. V), Analysen der Tariflohnentwicklung und ihrer Determinanten finden sich u.a. in Meyer (1990), Neumann/Schmidt/Schulte (1990), Möller/Völker (1991) sowie Schnabel (1997, 2003).

[2] Die amtliche Statistik bietet zwar ausgewählte Effektivlohndaten sowie Indizes der Tarif- und Effektivlohnentwicklung an, doch lässt sich aus diesen das Ausmaß der übertariflichen

Tarif- und Effektivverdienststatistiken aus organisationspolitischen Gründen nicht öffentlich zugänglich sind (und überdies zu wenige Informationen über betriebliche Einflussfaktoren enthalten). Dieses Informationsdefizit wird im Folgenden durch Verwendung der repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels verringert, die Angaben der Betriebe über ihre Tarifbindung und die Existenz einer übertariflichen Entlohnung enthalten.

Die Untersuchung ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 dokumentiert die Verbreitung, das Ausmaß und die Entwicklung der übertariflichen Entlohnung in West- und Ostdeutschland. Einige theoretische Erklärungsansätze für die Existenz einer Lohnspanne werden in Kapitel 3 diskutiert. Darauf aufbauend werden in Kapitel 4 die Determinanten der Verbreitung und des Ausmaßes der Entlohnung über Tarif ökonometrisch untersucht. Einige Schlussfolgerungen und tarifpolitische Implikationen in Kapitel 5 runden den Beitrag ab.

2. Verbreitung, Ausmaß und Entwicklung der übertariflichen Entlohnung

Nach der letzten amtlichen Erhebung aus der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes vom Oktober 1962 lagen im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige die Effektivverdienste der Männer um 14,0 und die der Frauen um 10,5 Prozent über den Tarifverdiensten, wobei die Lohnspanne zwischen den Branchen stark variierte (vgl. Decken 1964). Gestützt auf verschiedene Firmenbefragungen in den alten Bundesländern, die meist in der ersten Hälfte der neunziger Jahre durchgeführt wurden, ermittelten Meyer (1994, 1995), Bellmann/Kohaut (1995), Schnabel (1997) sowie Meyer/Swieter (1997), dass im Verarbeitenden Gewerbe mehr als 70 Prozent der tarifgebundenen Betriebe über Tarif entlohnten.[3] Die Effektivlöhne dieser Betriebe lagen durchschnittlich um 7 bis

---

Entlohnung nicht rekonstruieren. Vergleicht man die prozentualen Veränderungsraten dieser Tarif- und Effektivlohndaten, so kann man eine so genannte Lohndrift errechnen, die einen groben Rückschluss auf die Veränderung der übertariflichen Entlohnung ermöglicht. Da die Erhebungs- und Berechnungsmethoden der Tarif- und Effektivlohnstatistiken differieren und sich diese Statistiken auf unterschiedliche Einheiten (tarifgebundene bzw. alle Betriebe) beziehen, dürfen jedoch die Ergebnisse derartiger Lohndriftanalysen nur mit großer Vorsicht interpretiert werden (vgl. Schnabel 1997: 134ff.).

[3] Nach der von Pfeiffer (2003: 62) ausgewerteten ZEW-Creditreform-Konjunkturumfrage 1999 verwenden 83 Prozent der tarifgebundenen Betriebe aus dem unternehmensnahen Dienstleistungsbereich übertarifliche Entgeltkomponenten, wobei 34 Prozent alle Mitarbeiter, 11 Prozent bestimmte Gruppen und 38 Prozent einzelne Mitarbeiter über Tarif entlohnen. Dagegen berichten Schmidt/ Röbenack/Hinke (2003), dass nur 18 Prozent der ostdeutschen Metallbetriebe mit Tarifbindung über Tarif entlohnen, wobei üblicherweise nur ausgewählte Mitarbeiter in Engpassfunktionen davon profitierten.

12 Prozent über den Tariflöhnen, wobei die Lohnspanne wiederum nach Branchen sowie nach Beschäftigtengruppen variierte.

Während sich die zuletzt genannten Studien meist auf regional und sektoral beschränkte Datensätze bezogen, untersuchten Bellmann/Kohaut/Schnabel (1998) die übertarifliche Entlohnung für den gesamten privaten Sektor in West- und Ostdeutschland mit den repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels. Sie stellten fest, dass 1997 im Westen knapp die Hälfte und im Osten rund ein Sechstel der tarifgebundenen Betriebe über Tarif entlohnten, wobei die relative Lohnspanne in diesen Betrieben bei durchschnittlich 11,4 Prozent lag. Jüngeren Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 zufolge, die sich allerdings nur auf Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten bezieht, wurde in fast zwei Dritteln dieser Betriebe über Tarif entlohnt, wobei vor allem die Stundenlöhne bzw. Monatsvergütungen und seltener die Jahressonderzahlungen oder Urlaubsgelder aufgestockt wurden. Das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung schätzten die befragten Betriebsräte auf rund 10 Prozent bei den Arbeiterverdiensten und 12 Prozent bei den Angestelltengehältern (Bispinck 2001).

Aktuelle Informationen über die Verbreitung und das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung lassen sich gewinnen, indem man auf die repräsentativen Daten zurückgreift, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) jährlich im Rahmen seines Betriebspanels erhoben werden. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um einen festgelegten Kreis von Betrieben aller Wirtschaftszweige mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Betriebsbefragung wird seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern im Auftrag des IAB von Infratest Burke Sozialforschung jährlich durchgeführt. Die Betriebe wurden aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Prinzip der optimalen Schichtung als Zufallsstichprobe gezogen, wobei die Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe mit ihrer Größe steigt. Um Neugründungen abzubilden und um die Folgen der Panelmortalität auszugleichen, werden dem Panel in regelmäßigen Abständen weitere Betriebe hinzugefügt. Die Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse erfolgt ebenfalls auf Basis der Beschäftigtenstatistik.[4]

[4] Für detaillierte Erläuterungen des IAB-Betriebspanels sei auf Bellmann/Kohaut/Lahner (2002) verwiesen.

Tabelle 1: Tarifbindung und übertarifliche Entlohnung 2002

	West	Ost	Deutschland
	Anzahl		
Befragte Betriebe	9.089	4.711	13.800
Hochgerechnete Betriebe	1.623.200	391.400	2.014.600
	Anteile in Prozent		
Tarifgebundene Betriebe	45,1	21,9	40,6
- tariflich entlohnende Betriebe	54,4	81,1	57,3
- übertariflich entlohnende Betriebe	45,6	18,9	42,7
	Relative Lohnspanne in Prozent		
Basis:			
- übertariflich entlohnende Betriebe	10,8	9,9	10,8
- tarifgebundene Betriebe	4,9	1,8	4,5
	Anteile in Prozent		
Nicht tarifgebundene Betriebe, die sich am Branchentarifvertrag orientieren	41,7	45,0	42,5
davon			
- übertariflich entlohnende Betriebe	44,2	16,1	36,6
	Relative Lohnspanne in Prozent		
Basis:			
- übertariflich entlohnende Betriebe	10,8	10,4	10,8
- Betriebe, die sich orientieren	4,7	1,6	3,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 (ohne Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Dienst)

Die aus der Befragung der Geschäftsleitungen von 13.800 Betrieben gewonnenen Informationen des IAB-Betriebspanels zur übertariflichen Entlohnung im Jahr 2002 sind in Tabelle 1 dargestellt.[5] Da im öffentlichen Sektor systembedingt praktisch nicht über Tarif entlohnt wird, beschränkt sich die Analyse auf den privaten Sektor. Tabelle 1 macht deutlich, dass rund 40 Prozent der erfassten Betriebe an einen

[5] Die entsprechenden Fragen der Welle 2002 lauteten: „Wenn Sie den gültigen Tarifvertrag zugrunde legen: Zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif?“ und (wenn ja) „Was schätzen Sie: Um wie viel Prozent liegen die Löhne und Gehälter bei Ihnen im Durchschnitt über dem Tarif?“.

Tarifvertrag gebunden sind und von diesen wiederum fast 43 Prozent über Tarif zahlen (wobei davon nicht alle Mitarbeiter gleichermaßen betroffen sein müssen). Die übertariflich entlohnenden Betriebe schätzen die relative Lohnspanne auf 10,8 Prozent. Bezieht man diesen Wert auf alle tarifgebundenen Betriebe, also einschließlich der nicht über Tarif entlohnenden, so bezahlen die deutschen Betriebe im Durchschnitt 4,5 Prozent mehr als tarifvertraglich vereinbart. Dabei fallen die Verbreitung der Tarifbindung und der übertariflichen Entlohnung sowie die Höhe der Lohnspanne in den alten Bundesländern jeweils größer aus als in den neuen.

Tabelle 2: Übertarifliche Entlohnung nach Branchen 2002

	Anteil übertariflich entlohnender tarifgebundener Betriebe, in Prozent		Relative Lohnspanne, in Prozent	
Branche	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	42,5	35,5	10,6	10,6
Bergbau/Energie	27,3	17,1	9,0	8,2
Grundstoffverarbeitung	60,3	31,0	10,9	11,0
Investitionsgüter	73,0	25,9	12,4	11,2
Verbrauchsgüter	52,6	22,9	9,0	9,6
Baugewerbe	47,9	15,0	8,8	10,7
Handel/Reparatur	50,1	28,2	11,1	9,6
Verkehr/Nachrichten	42,3	49,3	13,4	13,4
Kredit/Versicherung	40,7	14,5	8,9	10,5
Dienste für Unternehmen	35,7	8,3	12,2	10,9
sonstige Dienste	36,8	9,8	11,6	6,8
privater Sektor insgesamt	45,6	18,9	10,8	9,9

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 (ohne Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Dienst)

Im unteren Teil von Tabelle 1 wird die Betrachtung auf die Vielzahl von Betrieben ausgeweitet, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber freiwillig an einem Branchentarifvertrag orientieren (vgl. Kohaut/Schnabel 2003). Eine derartige Orientierung erfolgt in gut 42 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe, von denen wiederum fast 37 Prozent Löhne bezahlen, die über dem Branchentarif liegen. Interessanterweise fällt die durchschnittliche relative Lohnspanne bezogen auf die übertariflich entlohnenden Betriebe in dieser Gruppe mit 10,8 Prozent genau so hoch aus wie bei den formal Tarifgebundenen. Da für diese Betriebe kein Tarifvertrag gilt, kann allerdings streng genommen nicht von einer übertariflichen Entlohnung gesprochen werden, so dass die weitere Analyse sich allein auf tarifgebundene Betriebe beschränkt.

Eine disaggregierte Betrachtung zeigt gewisse Variationen der übertariflichen Entlohnung zwischen West- und Ostdeutschland sowie nach Branchen und Betriebsgrößen. Tabelle 2 verdeutlicht, dass zwar fast die Hälfte der westdeutschen, aber nicht einmal ein Fünftel der ostdeutschen Betriebe über Tarif zahlen. Besonders häufig findet sich eine übertarifliche Entlohnung in der Industrie (d.h. in der Investitions- und Verbrauchsgüterproduktion sowie bei der Grundstoffverarbeitung), relativ selten wird sie dagegen im Bergbau- und Energiebereich sowie bei den Dienstleistungen für Unternehmen eingesetzt. Mit 10,8 bzw. 9,9 Prozent differiert die relative Lohnspanne zwischen west- und ostdeutschen Betrieben nur wenig, wobei allerdings auf Branchenebene zum Teil größere Unterschiede festzustellen sind.

Differenziert man nach Betriebsgröße, so wird klar, dass in den alten wie neuen Bundesländern kleine Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten relativ selten über Tarif entlohnen (Tabelle 3). Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten machen dagegen besonders häufig von einer übertariflichen Entlohnung Gebrauch. In den Betriebsgrößenklassen dazwischen zeigt sich jedoch kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Mitarbeiterzahl und der Häufigkeit einer übertariflichen Entlohnung. Noch uneinheitlicher stellt sich die Beziehung zwischen der Betriebsgröße und der Höhe der relativen Lohnspanne dar.

Tabelle 3: Übertarifliche Entlohnung nach Betriebsgröße 2002

Beschäftigte (am 30.06.2002)	Anteil übertariflich entlohnender tarifgebundener Betriebe, in Prozent		Relative Lohnspanne, in Prozent	
	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	40,6	17,2	10,8	9,4
10 bis 49	54,5	21,1	10,9	10,6
50 bis 199	53,5	23,2	10,1	10,1
200 bis 499	57,4	19,5	10,1	8,6
500 und mehr	58,8	22,9	11,0	(13,7)
Insgesamt	45,6	18,9	10,8	9,9

Hinweis: Der Wert in Klammern beruht auf einer relativ geringen Fallzahl und sollte (auch aufgrund einer untypisch hohen Lohnspanne in einem Betrieb) zurückhaltend interpretiert werden.

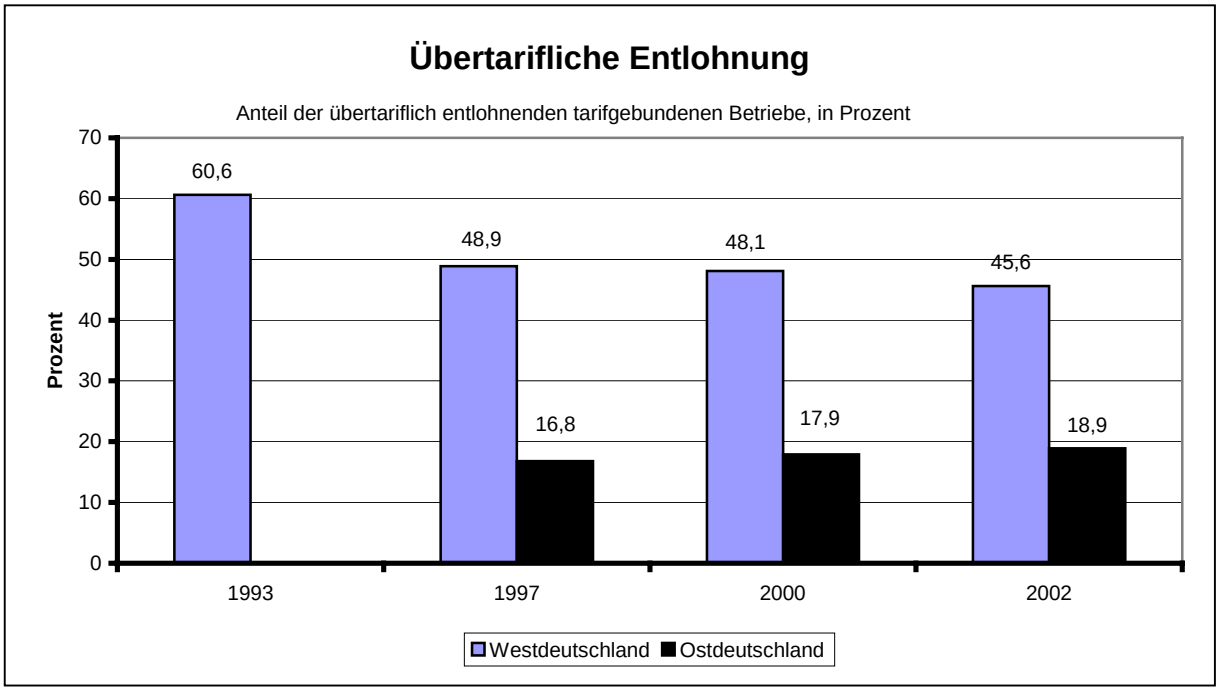
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 (ohne Organisationen ohne Erwerbszweck und öffentlichen Dienst)

Die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels lassen sich mit denen früherer Wellen vergleichen – selbst wenn wegen des Verschwindens bzw. Hinzukommens von Betrieben die jährlichen Stichproben nicht genau identisch sind, können sie doch jeweils als repräsentativ betrachtet werden. Für Westdeutschland zeigt der Längsschnittvergleich, dass der Anteil tarifgebundener Betriebe, die übertariflich entlohnen, seit der ersten Welle des IAB-Panels von 1993 um 15 Prozentpunkte zurück gegangen ist, wobei der größte Teil des Rückgangs im Anschluss an die Rezession von 1992/93 erfolgt sein dürfte (Abbildung 1). In Ostdeutschland, wo die IAB-Erhebung erst später einsetzte, ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe mit übertariflicher Entlohnung seit 1997 um zwei Prozentpunkte gestiegen, allerdings vor dem Hintergrund einer abnehmenden Tarifbindung (vgl. Kohaut/Schnabel 2003). Betrachtet man statt des Anteils die Zahl der tarifgebundenen Betriebe mit übertariflicher Entlohnung, so ist diese in ganz Deutschland rückläufig.

Auch die relative Lohnspanne hat in beiden Landesteilen im Zeitverlauf abgenommen: In Westdeutschland fiel sie von 13,4 Prozent in 1993 auf 10,8 Prozent in 2002, in Ostdeutschland von 11,4 Prozent in 1997 auf 9,9 Prozent

in 2002 (vgl. Bellmann/Kohaut/Schnabel 1998).[6] Die Betriebe scheinen also in zunehmendem Maße Tariflohnanhebungen mit übertariflichen Lohnbestandteilen verrechnet und damit letztere reduziert zu haben. Hintergrund dürfte sein, dass die Betriebe eine übertarifliche Entlohnung oft als Puffer zur Anpassung bei konjunkturellen und Kostenproblemen nutzen (vgl. die Lohndriftanalyse von Schnabel 1997: 149ff.). Die lang anhaltenden Nachwirkungen der Rezession von 1992/93, die nicht immer moderaten Tarifabschlüsse der neunziger Jahre und die Herausforderungen des zunehmenden internationalen Wettbewerbs mögen manche Betriebe veranlasst haben, als einfaches Mittel zur Kostensenkung die freiwillig gezahlten übertariflichen Lohnbestandteile zu verringern bzw. ganz auf sie zu verzichten.

Abbildung 1:



Trotz dieser abnehmenden Tendenzen muss festgehalten werden, dass ein Großteil der tarifgebundenen und auch viele nicht tarifgebundene Betriebe bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter die oft als zu hoch beklagten Tarifverdienste überschreiten. Dies ist allerdings nur auf den ersten Blick überraschend, da es eine Reihe von ökonomischen Überlegungen und institutionellen Hintergründen gibt, die eine übertarifliche Entlohnung erklären können.

---

[6] Diese Rückgänge der Häufigkeit der Tarifbindung und der übertariflichen Entlohnung sowie der Höhe der Lohnspanne implizieren eine negative Lohndrift, fallen aber weniger deutlich aus, als dies z.B. die Lohndriftanalysen der Deutschen Bundesbank (2000) nahe legen. Allerdings sollten – wie in Fußnote 2 erläutert – die Ergebnisse von Lohndriftanalysen wegen methodischer Probleme der Tarif- und Effektivlohnstatistiken nur mit großer Vorsicht interpretiert werden.

3. THEORETISCHE ERKLÄRUNGSANSÄTZE

Alle Erklärungen der übertariflichen Entlohnung auf Betriebsebene[7] haben als institutionellen Ausgangspunkt die mangelnden Differenzierungs- und Anpassungsmöglichkeiten eines relativ zentralisierten Tarifverhandlungssystems. Je zentraler die Tarifverhandlungen durchgeführt werden und je größer der Geltungsbereich der Tarifverträge ausfällt, desto weniger können diese auf die spezifische Situation einzelner Betriebe, Branchen und Regionen Rücksicht nehmen und desto größer sind die Möglichkeiten und Notwendigkeiten übertariflicher Differenzierungen. Dies gilt vor allem dann, wenn sich die Tarifabschlüsse an der Leistungsfähigkeit der durchschnittlichen Betriebe oder gar (ihrem Mindestlohncharakter entsprechend) der marginalen Betriebe orientieren.

Hinzu kommt die mangelnde funktionelle Differenzierung von Tarifverträgen. Die in (Branchen-)Tarifverträgen berücksichtigte, relativ geringe Anzahl von Lohn- und Leistungsgruppen entspricht meist nicht den Differenzierungsbedürfnissen der einzelnen Betriebe. Da jedoch Tariflöhne Mindestlöhne sind, können weiter gehende Differenzierungen z.B. nach Qualifikation nur auf dem Wege übertariflicher Lohnzuschläge vorgenommen werden. Die Notwendigkeit für derartige zusätzliche Differenzierungen mag in dem Ausmaß zunehmen, in dem es den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen gelingt, qualifikationsbedingte Lohndifferenziale einzuebnen.[8] In diesem Falle dient die übertarifliche Entlohnung auf Betriebsebene als Mittel zur Korrektur einer ineffizienten Lohnkompression auf überbetrieblicher Ebene.

Ökonomische Erklärungen der übertariflichen Entlohnung interpretierten diese lange Zeit als marktmäßige Reaktion auf Arbeitsmarktungleichgewichte verschiedener Art. Ab den achtziger Jahren wurden – angesichts der wachsenden Bedeutung von Verhandlungsmodellen – jedoch auch Faktoren stärker berücksichtigt, welche die Positionen von Arbeitnehmervertretern und Betriebsleitung bei Nachverhandlungen auf Betriebsebene beeinflussen. Daneben wurde diskutiert, inwieweit die übertarifliche Bezahlung als Effizienzlohn eine positive Wirkung auf das Verhalten der Mitarbeiter ausüben kann. Diese drei

---

[7] Für ausführlichere Erörterungen sei auf Külp (1965), Dall'Asta (1971), Kleinhückelskoten/Spaetling (1980: Kap. 5), Blum (1983), Meyer (1994) und Schnabel (1997: Kap. 6) verwiesen.

[8] So erhält z.B. in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen ein ungelernter Arbeiter in der untersten Lohngruppe 85 Prozent eines Facharbeiterlohnes, während Facharbeiter mit besonders schwierigen Tätigkeiten immerhin 133 Prozent bekommen; diese auch in anderen Branchen zu findende enge Tariflohnstruktur lässt sich nur auf dem Wege der übertariflichen Entlohnung stärker spreizen (vgl. Schnabel 2003: Kap. VI).

theoretischen Erklärungsansätze sollen nun kurz nicht-technisch dargestellt werden.

Der *marktorientierte Erklärungsansatz*, der sich auf die traditionelle Theorie von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt stützt, führt die übertarifliche Entlohnung und deren Entwicklung in erster Linie auf eine Überschussnachfrage nach Arbeit zurück, wobei die oben erwähnte mangelnde zwischenbetriebliche Differenzierung von Tarifverträgen verstärkend wirkt. Die zugrunde liegende Arbeitskräfteknappheit kann konjunktureller oder struktureller Art sein und entweder den gesamten Arbeitsmarkt oder nur Teilarbeitsmärkte betreffen. Allerdings wird die übertarifliche Entlohnung in diesem Ansatz meist mit der Hochkonjunktur und Vollbeschäftigung in Verbindung gebracht, wie z.B. von Külp (1965: 238), der meint: „Ein Betrieb wird bei Vollbeschäftigung nur dann neue Arbeitskräfte gewinnen, wenn er übertarifliche Lohnzuschläge gewährt."

Marktfaktoren wie z.B. die Arbeitsmarktsituation spielen auch im *Verhandlungsansatz* zur Erklärung der übertariflichen Entlohnung eine Rolle, allerdings nur in dem Maße, wie sie die Ziele und Möglichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Betriebsebene berühren. Daneben werden hier alle (Macht-)Faktoren berücksichtigt, welche die Position beider Seiten bei betriebsspezifischen Verhandlungen über eine Bezahlung über Tarif beeinflussen. Solche Nachverhandlungen auf der zweiten Stufe des Lohnfindungssystems werden möglich bzw. nötig, weil – wie oben erwähnt – die weitgehend zentralisierten Tarifverhandlungen der ersten Stufe wenig Rücksicht auf die spezifische Situation und Leistungsfähigkeit einzelner Betriebe, Branchen und Regionen nehmen können.

Verhandlungsmodelle gehen meist davon aus, dass bei einem exogen gegebenen überbetrieblichen Tariflohn Betriebsleitung und Gewerkschafter über den betrieblichen Effektivlohn und damit die übertarifliche Bezahlung verhandeln (vgl. z.B. Holmlund/Skedinger 1990 sowie Holden 1990). Überträgt man diesen Ansatz auf die institutionellen Verhältnisse in Deutschland, so repräsentiert der Betriebsrat die Arbeitnehmer und ihre Interessen. Zwar dürfen Betriebsräte – außer bei einer Ermächtigung durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln – formal nicht über Dinge verhandeln, die üblicherweise Gegenstand von Tarifverhandlungen sind (z.B. Löhne). Allerdings verfügen sie aufgrund ihrer vielfältigen Befugnisse in zustimmungspflichtigen Bereichen (wie z.B. Arbeitszeitgestaltung) über eine große, auch auf andere Bereiche übertragbare Verhandlungsmacht und damit über ausreichende Möglichkeiten, Einfluss auf

übertarifliche Zuschläge, Prämien etc. zu nehmen. Überdies kann auf explizite Verhandlungen und Betriebsräte verzichtet werden, wenn man (wie Pull 1996) die übertarifliche Entlohnung als Ergebnis einer „impliziten“, d.h. gedanklich vorweg genommenen Verhandlung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern modelliert.

Welche Faktoren die Bestimmung des Effektivlohnes und das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung beeinflussen, hängt von der Nutzenfunktion der Arbeitnehmer(vertreter), der Produktionsfunktion und Marktposition des Unternehmens sowie von den jeweiligen Verhandlungsstärken beider Seiten ab. Mögliche Einflussfaktoren sind z.B. Löhne und Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Betriebes, der branchenweite Tariflohn, Steuern und die Gewinnsituation des Unternehmens. Der auf Betriebsebene ausgehandelte Effektivlohn fällt höher aus als der tarifliche Mindestlohn, wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes günstiger ist als bei den Branchenabschlüssen zugrunde gelegt, wenn die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer im Betrieb größer ist als auf Branchenebene oder wenn sich die Präferenzen der Betriebsräte von denen der auf Branchenebene verhandelnden Gewerkschaften entsprechend unterscheiden.[9]

Während der Markt- und der Verhandlungsansatz davon ausgehen, dass die Bezahlung über Tarif vom Markt bzw. von den Arbeitnehmervertretern quasi erzwungen wird, interpretieren *Effizienzlohnansätze* die übertarifliche Entlohnung als freiwilliges Instrument der Betriebe zur Erhöhung ihrer Produktivität.[10] Dabei wird angenommen, dass Unternehmen über die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie das Fluktuationsverhalten ihrer Belegschaft nur unvollständig informiert sind. Sie können die Nachteile dieses Informationsdefizits allerdings zumindest teilweise durch effizienzsteigernde übertarifliche Lohnzuschläge ausgleichen. So mag es einem Unternehmen mit einer Bezahlung über Tarif gelingen, überdurchschnittlich produktive Arbeitnehmer anzuziehen und zu halten. Auch dürften übertariflich entlohnte Arbeitnehmer seltener den Betrieb verlassen

---

[9] Falls z.B. der Betriebsrat Beschäftigungsaspekte geringer achtet als die Gewerkschaft und sich ausschließlich am Nutzen der bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer orientiert, können Insider-Outsider-Effekte auch für die übertarifliche Entlohnung eine Rolle spielen: In diesem Spezialfall des Verhandlungsansatzes geht dann von der Arbeitsmarktlage kein lohndämpfender Einfluss mehr aus.

[10] Effizienzlohnansätze werden z.B. von Weiss (1991) und Sesselmeier/Blauermel (1998: Kap. 8) im Überblick dargestellt und von Schnabel (1997: Kap. 6) in Bezug zur übertariflichen Entlohnung gebracht. Einzelne Aspekte werden auch schon in der älteren Literatur zur übertariflichen Entlohnung angesprochen (vgl. z.B. Dall’Asta 1971), doch erst in den neueren Effizienzlohnansätzen formal gefasst.

und diesem damit Fluktuationskosten ersparen. Überdies beugt übertarifliche Entlohnung einer Leistungsverringerung vor, da sie die Opportunitätskosten für „Drückeberger“ erhöht, wenn diese im Falle einer Kündigung woanders (wenn überhaupt) nur zu normalen Lohnsätzen Arbeit finden. Hängt die Leistungsbereitschaft und Loyalität der Mitarbeiter davon ab, ob sie sich „gerecht“ bezahlt fühlen, so kann eine Entlohnung über dem tariflichen Mindestlohn etwaige Unzufriedenheiten ausgleichen und leistungssteigernd wirken.

Der gezahlte Lohn dient also in Effizienzlohnansätzen nicht mehr nur – wie in der traditionellen Theorie – der Arbeitskräftebeschaffung und Markträumung, sondern er erhält darüber hinaus eine Anreiz- und Auslesefunktion für die Aufrechterhaltung und Steigerung der Produktivität, die Stärkung der Motivation und die Verringerung von Fluktuationen. Die Höhe des gewährten Effizienzlohnes und das Ausmaß der übertariflichen Bezahlung ergeben sich aus dem Gewinnmaximierungskalkül des Unternehmens. Sie hängen letztlich von den Einflussfaktoren der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter ab, wozu u.a. der von den Arbeitnehmern herangezogene Vergleichslohn in alternativen Beschäftigungsverhältnissen, der Tariflohn, die Gewinnlage oder die Situation auf dem Arbeitsmarkt (und der Bezug von Arbeitslosengeld) zählen können (vgl. z.B. Gahlen/Ramser 1987 und Möller 1990). So mögen z.B. bei schlechter Arbeitsmarktlage die Mitarbeiter auch ohne übertarifliche Entlohnung motiviert sein, während es bei geringer Arbeitslosigkeit (oder hohem Arbeitslosengeld) dazu einer übertariflichen Entlohnung bedarf.

Allerdings hat die Arbeitsmarktlage nicht nur im Effizienzlohnansatz einen potentiellen Einfluss auf die übertarifliche Entlohnung. Eine entsprechende Rolle spielt sie auch im Marktansatz (als Indikator der Überschussnachfrage) und im Verhandlungsansatz (als Bestimmungsfaktor der Verhandlungsposition). Dies verdeutlicht das generelle Problem, dass bei empirischen Überprüfungen wegen Beobachtungsäquivalenz zwischen den einzelnen Erklärungsansätzen, die sich ohnehin nicht gegenseitig ausschließen müssen, kaum unterschieden werden kann.

4. Determinanten der übertariflichen Entlohnung

Mögliche Bestimmungsfaktoren der übertariflichen Entlohnung wurden in Deutschland erstmals in den neunziger Jahren für die alten Bundesländer

ökonometrisch überprüft.[11] Dabei stießen sowohl Meyer (1994, 1995) mit Daten von maximal 168 Betrieben aus drei Bundesländern als auch Bellmann/Kohaut (1995) mit dem deutlich größeren IAB-Betriebspanel von 1993 auf einen signifikanten positiven Einfluss des Arbeitskräftemangels (gemessen als Quote der offenen Stellen), den jedoch Addison/Schnabel/Wagner (2001) mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels von 1994 nicht bestätigen konnten.[12] Die Arbeiter- bzw. Facharbeiter- und Frauenanteile der Beschäftigten erwiesen sich jeweils nicht als signifikante Determinanten der Lohnspanne, und auch von der Betriebsgröße ging kein eindeutiger Einfluss aus. Bei der Analyse von Bellmann/Kohaut (1995) zeigten sich signifikante Effekte des Stands der Technik und des Anteils der Teilzeitkräfte in den Betrieben. Der von ihnen ebenfalls festgestellte, überraschenderweise signifikant negativ ausfallende Einfluss des Betriebsrates auf die Lohnspanne wurde jedoch von Meyer (1994, 1995) nicht bestätigt. Letzterer vermochte dagegen zu zeigen, dass Betriebe, deren Manager Löhnen als Instrument zur Leistungssteigerung große Bedeutung zumessen, auch signifikant höhere Lohnspannen aufweisen. Diese Erkenntnis bestätigten Addison/Schnabel/Wagner (2001), die zudem Anzeichen dafür fanden, dass Betriebsräte nur in solchen größeren Betrieben die Lohnspanne der Arbeiter erhöhen können, in denen sie von der Betriebsleitung bei deren Festlegung einbezogen werden.

Die bisherigen empirischen Erkenntnisse auf der Basis von Betriebsdaten sind – wie auch die älterer Studien – meist mit verschiedenen theoretischen Erklärungen vereinbar und erlauben es nicht, jene gegeneinander zu testen. Auch mit den im Folgenden verwendeten, relativ umfangreichen Daten des IAB-Betriebspanels ist eine exakte empirische Überprüfung der oben dargestellten Erklärungsansätze kaum möglich. Allerdings kann versucht werden, einige Merkmale herauszuarbeiten, die Betriebe mit übertariflicher Entlohnung kennzeichnen. Hierzu wird in einem ersten Schritt ein ökonometrisches Modell für die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass ein tarifgebundener Betrieb Löhne über Tarif bezahlt. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägungen 1 und 0 (übertarifliche Entlohnung vorhanden bzw. nicht vorhanden) annimmt, bietet sich die Schätzung dichotomer Probit-Modelle an.

---

[11] Ein Überblick über ältere Untersuchungen der Lohnspanne, die einfache statistische Auswertungen und Korrelationsanalysen verwenden, findet sich in Schnabel (1997: 145ff.). Analysen der Lohndrift (d.h. des Unterschieds von Tarif- und Effektivlohnentwicklung) erfolgten für Westdeutschland z.B. durch Gerfin (1969), Pauly (1978), Gahlen/Ramser (1987), Möller (1990) und Schnabel (1997) sowie – mit Individualdaten – durch Pfeiffer (2003); internationale Studien umfassen u.a. Holden (1990), Holmlund/Skedinger (1990), Lupi/Ordine (1993), Pehkonen/Viscari (1994) und Hibbs/Locking (1996).

[12] Vgl. auch die Mittelwertvergleiche von Meyer/Swieter (1997) mit demselben Datensatz.

Als eine erklärende Variable findet die Betriebsgröße Verwendung, von der – zumindest unter Effizienzlohngesichtspunkten – ein positiver Einfluss auf die übertarifliche Entlohnung zu erwarten ist. Da es mit zunehmender Betriebsgröße für die Betriebsleitung immer schwieriger wird, die Arbeitsmoral und –intensität ihrer Mitarbeiter zu überwachen und etwaige Unzufriedenheiten zu erkennen, bietet sich der Einsatz einer übertariflichen Entlohnung als Anreizinstrument an. Um einen möglichen nichtlinearen Zusammenhang, insbesondere einen tendenziell abnehmenden Betriebsgrößeneffekt, abbilden zu können, wird neben der Mitarbeiterzahl auch deren Quadrat in die Schätzgleichung aufgenommen. Zudem wird mit Hilfe einer Dummyvariablen, die im Falle einer Filiale oder Niederlassung den Wert 1 annimmt und sonst 0 ist, überprüft, ob derartige Betriebe (z.B. in Anlehnung an ihre Mutterunternehmen) häufiger über Tarif bezahlen als unabhängige Betriebe gleicher Größe. Eine weitere Dummyvariable erlaubt zu testen, ob junge, in den letzten fünf Jahren gegründete Betriebe von der übertariflichen Bezahlung weniger (z.B. aufgrund ihrer beschränkten finanziellen Leistungsfähigkeit) oder mehr Gebrauch machen (z.B. weil sie Mitarbeiter zuerst einmal anlocken müssen).

Existenz und Ausmaß einer übertariflichen Entlohnung dürften auch von der Beschäftigtenstruktur abhängen. So ist – auch aufgrund der Erkenntnisse früherer Analysen mit disaggregierten Daten (Schnabel 1997: 159ff.) – zu erwarten, dass höher qualifizierte Mitarbeiter, deren Abwanderung für die Betriebe mit überdurchschnittlichen Fluktuationskosten verbunden wäre, häufiger bzw. stärker über Tarif entlohnt werden. Dagegen weisen Frauen und Teilzeitbeschäftigte meist eine niedrigere Betriebs- und Arbeitsmarktbindung sowie ein geringeres betriebsspezifisches Humankapital auf und dürften seltener in den Genuss einer übertariflichen Entlohnung gelangen.

Der Verhandlungsansatz, aber auch die Idee einer gerechten Bezahlung im Sinne der Effizienzlohntheorie, legen nahe, dass die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß einer übertariflichen Entlohnung bei guter oder sehr guter Ertragslage höher ausfallen. Ähnlich wirken mag ein entsprechender Stand der technischen Anlagen im Betrieb, der zum einen auf die Erzielung verteilbarer Renten hindeutet und zum anderen die Anlockung überdurchschnittlich qualifizierter Arbeitskräfte und deren Motivierung durch Lohnzuschläge erforderlich macht. Nach dem (auf deutsche Verhältnisse übertragenen) Verhandlungsansatz ist ferner zu vermuten, dass die Existenz eines Betriebsrates eine übertarifliche Entlohnung befördert.

Die institutionelle Begründung einer übertariflichen Entlohnung stellt – wie oben gesehen – darauf ab, dass zentralisierte Tarifverhandlungen auf die spezifische Situation einzelner Betriebe, Branchen und Regionen kaum Rücksicht nehmen können und damit die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit einer Bezahlung über Tarif eröffnen. Diese (bisher noch nie empirisch überprüfte) Hypothese lässt sich testen, indem man eine Dummyvariable für die Existenz eines Firmentarifvertrags in die Schätzgleichung aufnimmt. Da ein Firmentarifvertrag die spezifische Situation des Betriebs genau berücksichtigen kann und in ihm praktisch beide Verhandlungsstufen zusammenfallen, dürfte bei Firmentarifverträgen die Wahrscheinlichkeit sowie das Ausmaß einer Entlohnung über Tarif ceteris paribus geringer ausfallen[13] – der erwartete Schätzkoeffizient ist also negativ.

Eine zentrale Erklärungsvariable im marktorientierten Ansatz ist die Situation am Arbeitsmarkt. Diese wird im Folgenden durch zwei Variablen abgebildet: Zum einen durch die Quote an offenen Stellen eines Betriebes, zum anderen durch die Arbeitslosenquote auf Kreisebene (auch wenn letztere die regionale Arbeitsmarktsituation nur unvollkommen reflektieren mag). Je niedriger die Quote der offenen Stellen bzw. je höher die Arbeitslosenquote, desto geringer sollte der Arbeitskräftemangel und damit die Notwendigkeit einer übertariflichen Entlohnung sein. Allerdings wurde bereits oben darauf hingewiesen, dass dieser vermutete Zusammenhang auch mit dem Verhandlungsansatz (Schwächung der Verhandlungsposition) und dem Effizienzlohnansatz (geringere Notwendigkeit der Motivation und Vermeidung von Abwanderung) vereinbar ist.

Inwieweit die eben diskutierten Variablen, die noch um zehn Branchendummies ergänzt wurden, die Wahrscheinlichkeit einer übertariflichen Entlohnung beeinflussen, zeigen die in Tabelle 4 dargestellten Ergebnisse der Probit-Schätzungen für 2002.[14] Diese wurden für West- und Ostdeutschland getrennt

---

[13] Die Vermutung, dass (optimal ausgestaltete) Firmentarifverträge keinen Bedarf an übertariflicher Entlohnung haben, bezieht sich allerdings nur auf den institutionellen Erklärungsansatz und auf den Verhandlungsansatz. Gemäß Effizienzlohn- und Marktansatz könnten personalpolitische Überlegungen wie die Motivierung der Belegschaft oder die Vermeidung der Abwerbung von Mitarbeitern dazu führen, dass auch bei Firmentarifen (ggf. ausgewählte) Arbeitnehmer in den Genuss einer übertariflichen Entlohnung kommen. Laut IAB-Betriebspanel zahlten 2002 hochgerechnet 34 Prozent der westdeutschen und fast 14 Prozent der ostdeutschen Betriebe mit Firmentarifverträgen über Tarif. Die durchschnittliche Lohnspanne lag hier bei 12,2 bzw. 9,5 Prozent, doch sollten diese Werte wegen relativ geringer Fallzahlen zurückhaltend interpretiert werden.

[14] Bei den ökonometrischen Schätzungen mit Stata/SE 8.0 wurde die Option *Cluster (Kreis)* verwendet, um zu berücksichtigen, dass die Daten der Arbeitslosenquote auf Kreisebene ein anderes Aggregationsniveau aufweisen und dass die unbeobachteten Einflüsse auf die übertarifliche Entlohnung bei Betrieben innerhalb desselben Kreises nicht unabhängig voneinander sein könnten.

durchgeführt, wobei deutlich wird, dass einige Variablen nur in einem Landesteil einen Erklärungswert aufweisen. Insgesamt fällt die Erklärungskraft des Modells in Westdeutschland besser aus.

Betrachtet man zuerst die alten Bundesländer, so nimmt die Wahrscheinlichkeit einer übertariflichen Bezahlung mit der Betriebsgröße signifikant zu, wobei der (negative) Schätzkoeffizient der quadrierten Mitarbeiterzahl anzeigt, dass dieser positive Zusammenhang mit steigender Betriebsgröße tendenziell geringer ausfällt. Auch die Beschäftigtenstruktur weist den erwarteten Einfluss auf, d.h. die Wahrscheinlichkeit einer übertariflichen Entlohnung steigt (schwach signifikant) mit der Qualifikation der Mitarbeiter und geht bei höheren Beschäftigtenanteilen der Teilzeitbeschäftigten und der Frauen zurück. Auch ein hohes Niveau der technischen Anlagen und eine gute Ertragslage befördern die Entlohnung über Tarif, wobei der Einfluss der Ertragslage nur mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent gesichert ist. Entsprechend der institutionellen Hypothese tritt eine übertarifliche Entlohnung bei Firmentarifverträgen deutlich seltener auf. Die Arbeitslosenquote zeigt ebenfalls den erwarteten lohndämpfenden Einfluss, der mit der von Blien (2001) festgestellten Existenz einer Lohnkurve (d.h. eines negativen Zusammenhangs von Lohnniveau und Arbeitslosigkeit in einer Region) vereinbar ist. Dagegen spielen die Quote der offenen Stellen, das Alter eines Betriebes und die Existenz eines Betriebsrates keine Rolle für die übertarifliche Entlohnung.[15]

Etwas anders fällt das Bild in den neuen Bundesländern aus: Hier haben zwar auch (wie im Westen) der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, der Stand der Technik und die Existenz eines Firmentarifvertrags einen signifikanten Einfluss, doch erweist sich der Großteil der potenziellen Erklärungsvariablen als insignifikant. Dazu gehören auch die Offene-Stellen-Quote und die Arbeitslosenquote, die das 10-Prozent-Niveau nicht ganz erreicht, was mit der durchweg schlechten Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland zu tun haben dürfte.[16] Eine bemerkenswerte Ausnahme besteht darin, dass allein in den neuen Bundesländern Filialen bzw. Niederlassungen signifikant häufiger über Tarif zahlen. Dies mag u.a. darauf zurückzuführen sein, dass ihre Mutterunternehmen teilweise im Westen bzw. im Ausland zu finden sind.

---

[15] An der Signifikanz bzw. Insignifikanz der beiden Arbeitsmarktvariablen (Arbeitslosen- bzw. Offene-Stellen-Quote) ändert sich nichts, wenn jeweils nur eine von ihnen in die Schätzungen aufgenommen wird.

[16] Im Gegensatz zu älteren Analysen (vgl. Blien 2001) wecken auch neuere Schätzungen von Elhorst/Blien/Wolf (2003) Zweifel an der Existenz einer Lohnkurve in Ostdeutschland.

Tabelle 4: Einflussfaktoren der Existenz einer übertariflichen Entlohnung 2002

(nur tarifgebundene Betriebe; Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Dummy für Existenz einer übertariflichen Entlohnung: 1 = ja)

Erklärungsvariablen	*Westdeutschland*	*Ostdeutschland*
Betriebsgröße *(Beschäftigtenzahl)*	0,00008 (2,20)**	0,0003 (0,91)
Betriebsgröße quadriert	-2,33 e-9 (-2,56)***	-1,78 e-7 (-0,72)
Filiale/Niederlassung *(Dummy: 1 = ja)*	0,0619 (1,14)	0,3274 (3,83)***
junger Betrieb *(Dummy: Gründung ab 1997 = 1)*	-0,0268 (-0,30)	-0,0859 (-0,57)
Qualifikation der Mitarbeiter *(Anteil Qualifizierter in Prozent)*	0,0015 (1,85)*	0,0009 (0,41)
Teilzeitbeschäftigte (*Beschäftigtenanteil in Prozent)*	-0,0048 (-4,14)***	-0,0055 (-2,26)**
Frauen *(Beschäftigtenanteil in Prozent)*	-0,0027 (-2,77)***	0,0025 (1,43)
Ertragslage im Vorjahr *(Dummy: sehr gut/gut = 1)*	0,0807 (1,84)*	-0,0081 (-0,11)
Stand der Technik *(Dummy: sehr gut/gut = 1)*	0,1890 (4,68)***	0,3986 (4,34)***
Betriebsrat *(Dummy: 1 = ja)*	0,0129 (0,27)	-0,1250 (-1,38)
Firmentarifvertrag *(Dummy: 1 = ja)*	-0,3636 (-5,19)***	-0,3519 (-3,56)***
Offene-Stellen-Quote *(in Prozent der Beschäftigten)*	0,0037 (1,00)	0,0088 (1,32)
Arbeitslosenquote im Vorjahr *(auf Kreisebene, in Prozent)*	-0,0221 (-2,64)***	-0,0176 (-1,39)
Konstante	0,0533 (0,52)	-0,8415 (-3,11)***
Branchendummies	ja***	ja
Zahl der Fälle n	4518	1475
χ^2 (23)	428,41***	124,28***
Pseudo R^2	0,08	0,05

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte; */**/*** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Tabelle 5: Einflussfaktoren der Höhe einer übertariflichen Entlohnung 2002
(nur tarifgebundene Betriebe, die über Tarif entlohnen; trunkierte Regressionsschätzungen; abhängige Variable ist relative Lohnspanne in Prozent)

Erklärungsvariablen	*Westdeutschland*	*Ostdeutschland*
Betriebsgröße *(Beschäftigtenzahl)*	0,0005 (1,69)*	-0,0017 (-0,15)
Betriebsgröße quadriert	-1,15 e-8 (-1,24)	-2,27 e-6 (-0,36)
Filiale/Niederlassung *(Dummy: 1 = ja)*	-0,1271 (-0,15)	2,6852 (0,95)
junger Betrieb *(Dummy: Gründung ab 1997 = 1)*	-2,0477 (-2,21)**	-8,2645 (-1,72)*
Qualifikation der Mitarbeiter *(Anteil Qualifizierter in Prozent)*	0,0053 (0,48)	0,0362 (0,65)
Teilzeitbeschäftigte (*Beschäftigtenanteil in Prozent)*	-0,0228 (-1,31)	-0,0165 (-0,24)
Frauen *(Beschäftigtenanteil in Prozent)*	-0,0419 (-2,76)***	-0,0478 (-0,98)
Ertragslage im Vorjahr *(Dummy: sehr gut/gut = 1)*	0,9261 (1,58)	-3,0408 (-0,88)
Stand der Technik *(Dummy: sehr gut/gut = 1)*	1,7355 (3,09)***	2,5707 (0,84)
Betriebsrat *(Dummy: 1 = ja)*	-1,4382 (-2,07)**	-2,6347 (-0,85)
Firmentarifvertrag *(Dummy: 1 = ja)*	-1,6193 (-1,66)*	-4,9395 (-1,60)
Offene-Stellen-Quote *(in Prozent der Beschäftigten)*	-0,0128 (-0,22)	0,0614 (0,30)
Arbeitslosenquote im Vorjahr *(auf Kreisebene, in Prozent)*	0,0627 (0,48)	-0,4624 (-1,21)
Konstante	1,7593 (1,05)	4,4796 (0,41)
Branchendummies	ja***	ja
Zahl der Fälle n	2535	330
χ^2 (23)	95,10***	22,55

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte;
*/**/*** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Nachdem bislang in einem ersten Schritt die Existenz einer übertariflichen Entlohnung analysiert wurde, soll nun als zweiter Schritt untersucht werden, wovon deren Ausmaß abhängt.[17] Dazu werden allein diejenigen tarifgebundenen Betriebe betrachtet, die über Tarif entlohnen, weshalb die Stichproben deutlich kleiner ausfallen. Wegen dieser Linkszensierung wird zur Vermeidung einer entsprechenden Selektionsverzerrung ein trunkiertes Regressionsmodell herangezogen, welches explizit berücksichtigt, dass die Schätzungen nur Beobachtungen mit positiver Lohnspanne enthalten (vgl. Greene 2000, Kap. 20). Die abhängige Variable ist die relative Lohnspanne in Prozent, als erklärende Variablen finden wiederum die oben diskutierten potenziellen Einflussfaktoren Verwendung.

Die Ergebnisse der ökonometrischen Schätzungen sind in Tabelle 5 dargestellt und deuten auf eine relativ geringe Erklärungskraft des Modells hin, das sich sogar in Ostdeutschland insgesamt als nicht signifikant erweist. In West- wie Ostdeutschland gibt es Anzeichen für eine geringere übertarifliche Bezahlung in jungen Betrieben und in solchen mit Firmentarifverträgen, wobei der letztere Zusammenhang statistisch nur sehr schwach gesichert ist. In Westdeutschland üben darüber hinaus der Stand der Technik und der Frauenanteil den erwarteten positiven bzw. negativen Einfluss aus, während unerwarteter Weise Betriebe mit Betriebsrat geringere Lohnspannen aufweisen. Auch die Branchenzugehörigkeit der Betriebe spielt hier eine gewisse Rolle für die übertarifliche Entlohnung. Wie die beiden Arbeitsmarktvariablen ist jedoch auch der Großteil der betrieblichen Erklärungsvariablen in beiden Landesteilen insignifikant.

Zusammen genommen können die Schätzungen in den Tabellen 4 und 5 mit gebotener Vorsicht als Bestätigung der institutionellen Hypothese interpretiert werden, die in den fehlenden Differenzierungsmöglichkeiten relativ zentralisierter Tarifverhandlungen einen wichtigen Hintergrund der übertariflichen Entlohnung sieht. Dagegen fällt es schwer, die Schätzergebnisse eindeutig den anderen theoretischen Erklärungsansätzen zuzuordnen und diese empirisch zu bewerten.

---

[17] Statt dieses zweistufigen Vorgehens wäre grundsätzlich auch eine einstufige Tobit-Schätzung möglich, bei der allein das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung betrachtet würde, das in nicht über Tarif entlohnenden Betrieben Null beträgt. Hier wird jedoch ein zweistufiges Vorgehen bevorzugt, weil dies der unterschiedlichen Qualität der Daten auf beiden Stufen besser Rechnung trägt. Während die Betriebe mit großer Sicherheit angeben können, ob bei ihnen eine übertarifliche Entlohnung existiert, sind die Angaben zu deren durchschnittlicher Höhe laut Fragebogen nur Schätzungen (was auch am gehäuften Auftreten runder Zahlen sichtbar wird). Führt man trotz dieser Bedenken eine Tobit-Schätzung durch, so sind deren signifikante Einflussfaktoren weitgehend deckungsgleich mit denen in Tabelle 4.

Immerhin mag die Insignifikanz (bzw. das unerwartete Vorzeichen) der Betriebsratsvariablen[18] und die geringe Bedeutung der betrieblichen Ertragslage gewisse Zweifel an der Relevanz des Verhandlungsansatzes wecken. Insgesamt hat sich – wie in der bestehenden empirischen Literatur – gezeigt, dass die Entscheidung der Betriebe über eine übertarifliche Entlohnung nur schwer ökonometrisch modellierbar ist und auch von kaum quantifizierbaren Größen (wie Tradition, branchenspezifischen Faktoren oder individueller Betriebssituation) abhängen dürfte.[19]

5. Schlussfolgerungen

Die Auswertung der repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels hat gezeigt, dass rund 40 Prozent der Betriebe im privaten Sektor an einen Tarifvertrag gebunden sind und von diesen wiederum fast 43 Prozent übertariflich entlohnen (wobei davon nicht alle Mitarbeiter gleichermaßen profitieren müssen). Betriebe mit Firmentarifvertrag oder mit vielen Teilzeitbeschäftigten zahlen seltener, solche mit einem besonders guten Stand der technischen Anlagen dagegen häufiger über Tarif. In Westdeutschland spielen darüber hinaus auch die Betriebsgröße und die regionale Arbeitsmarktlage eine signifikante Rolle. Das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung, d.h. die in tarifgebundenen Betrieben zu findende Lohnspanne zwischen Tarif- und Effektivverdienst, liegt in der Größenordnung von 10 Prozent. Allerdings weisen im Zeitablauf sowohl die Lohnspanne als auch die Verbreitung der übertariflichen Entlohnung eine rückläufige Tendenz auf.

Anders gewendet bedeuten die empirischen Ergebnisse, dass über die Hälfte der westdeutschen und mehr als vier Fünftel der ostdeutschen tarifgebundenen Betriebe nicht (mehr) über Tarif entlohnen. Dies mag zum einen damit zusammen hängen, dass angesichts der schlechten Arbeitsmarktlage nicht übertariflich bezahlt werden muss, um Mitarbeiter zu gewinnen bzw. zu halten, und dass die Belegschaften deshalb auch keine übertarifliche Entlohnung durchsetzen können. Möglich ist zum anderen jedoch auch, dass die Betriebe keinen finanziellen Spielraum für übertarifliche Differenzierungen haben, weil in der Vergangenheit

---

[18] Diese wäre eher mit dem von Pull (1996) vorgeschlagenen Modell gedanklich vorweg genommener Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmern vereinbar.

[19] Etwas besseren Aufschluss über das Phänomen der übertariflichen Entlohnung und seine Hintergründe mag die Welle 2003 des IAB-Betriebspanels liefern, in der erstmals gefragt wird, in welcher Hinsicht sich nicht tarifgebundene Betriebe an einem Branchentarifvertrag orientieren, ob diese Orientierung die Löhne und Gehälter betrifft und ob letztere höher, niedriger oder gleich wie im Branchentarif ausfallen.

durch die Gewerkschaften mehr und mehr Zusatzleistungen „tarifiert“ und die Tariflöhne immer höher festgelegt wurden. In Westdeutschland wäre der zu beobachtende Rückgang der Verbreitung und des Ausmaßes der übertariflichen Entlohnung mit dieser Erklärung vereinbar, in Ostdeutschland dürfte die seltene übertarifliche Entlohnung darüber hinaus mit Arbeitskostenproblemen zusammen hängen, die von der schnellen Anpassung der Tariflöhne an das westdeutsche Niveau herrühren.

Vor dem Hintergrund des zweistufigen Lohnfindungssystems in Deutschland deuten die Ergebnisse darauf hin, dass dessen erste Stufe gegenüber der zweiten dominiert. Die Tatsache, dass für die Mehrzahl der westdeutschen und fast alle ostdeutschen Betriebe mit Tarifbindung die effektiv gezahlten Löhne und Gehälter unmittelbar durch die Tarifvereinbarungen determiniert werden und dass auch viele nicht tarifgebundene Betriebe sich an Branchentarifen orientieren, mag für die Tarifparteien erfreulich sein: Offensichtlich üben sie damit eine weit gehende Kontrolle über die tarifliche wie effektive Lohnbildung aus. Sie bedeutet aber auch, dass ihre beschäftigungspolitische Verantwortung zunimmt und dass sie die Tariflöhne keinesfalls zu hoch festlegen dürfen, da diese für die meisten Betriebe eine wirksame Mindestlohnrestriktion darstellen.

Im Rahmen des zweistufigen deutschen Lohnfindungssystems würde eine zurückhaltendere Tariflohnpolitik auf der ersten Stufe nicht nur Abweichungen von Tarifstandards seltener erforderlich machen,[20] sondern auch den derzeit sehr beschränkten Spielraum für übertarifliche Differenzierungen auf der zweiten Stufe erweitern. Dies dürfte die Flexibilität und Differenzierungsmöglichkeiten des Gesamtsystems deutlich erhöhen und eine bessere Ausnutzung von Beschäftigungschancen ermöglichen. Darüber hinaus ist zu überlegen, ob außer der herkömmlichen übertariflichen Bezahlung nicht auch eine stärker ertragsabhängige Entlohnung die Lohnflexibilität erhöhen, produktivitätssteigernde Anreizwirkungen entfalten und Arbeitsplätze sichern könnte.

[20] In den letzten Jahren häufen sich Meldungen, dass Betriebe (teils im Einverständnis mit ihrer Belegschaft) zur Sicherung der Beschäftigung von bindenden tariflichen Standards nach unten abweichen. Laut WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 kommt dies in 11 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat gelegentlich und in 4 Prozent öfter vor, wobei diese Werte in Ostdeutschland deutlich höher liegen (Bispinck 2001).

LITERATUR

Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2001): Works councils in Germany: their effects on establishment performance. In: Oxford Economic Papers 53, S. 659-694.

Bellmann, Lutz/Kohaut, Susanne (1995): Effektiv- und Tarifverdienste in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: Gerlach, Knut/Schettkat, Ronald (Hrsg.): Determinanten der Lohnbildung. Berlin, S. 72-93.

Bellmann, Lutz/Kohaut, Susanne/Lahner, Manfred (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 250). Nürnberg, S. 13-20.

Bellmann, Lutz/Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (1998): Ausmaß und Entwicklung der übertariflichen Entlohnung. In: iw-trends 25/2, S. 5-14.

Bispinck, Reinhard (2001): Betriebliche Interessenvertretung, Entgelt und Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen 54, S. 124-132.

Blien, Uwe (2001): Arbeitslosigkeit und Entlohnung auf regionalen Arbeitsmärkten. Heidelberg.

Blum, Julius (1983): Von der Tarif- zur Effektivlohnstruktur. Frankfurt am Main und Bern.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2002. Bonn, Februar 2003.

Dall'Asta, Eberhard R. (1971): Theorie der Lohnpolitik. Berlin.

Decken, Wolf von der (1964): Die übertarifliche Bezahlung der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich im Oktober 1962. In: Wirtschaft und Statistik 16, S. 707-712.

Deutsche Bundesbank (2000): Bestimmungsgründe und gesamtwirtschaftliche Bedeutung von Produzenten- und Konsumentenlohn. In: Deutsche Bundesbank Monatsbericht Juli 2000, S. 15-27.

Elhorst, J. Paul/Blien, Uwe/Wolf, Katja (2003): New Evidence on the Wage Curve: A Spatial Panel Approach. Unveröffentlichtes Manuskript. IAB Nürnberg.

Gahlen, Bernhard/Ramser, Hans Jürgen (1987): Effizienzlohn, Lohndrift und Beschäftigung. In: Bombach, Gottfried/Gahlen, Bernhard/Ott, Alfred E. (Hrsg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigung. Tübingen, S. 129-160.

Gerfin, Harald (1969): Ausmaß und Wirkung der Lohndrift. In: Arndt, Helmut (Hrsg.): Lohnpolitik und Einkommensverteilung. Berlin, S. 472-522.

Greene, William H. (2000): Econometric Analysis, 4. Aufl., Upper Saddle River.

Hibbs, Douglas A./Locking, Håkan (1996): Wage compression, wage drift and wage inflation in Sweden. In: Labour Economics 3, S. 109-141.

Holden, Steinar (1990): Wage Drift in Norway: A Bargaining Approach. In: Calmfors, Lars (Hrsg.): Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries. Stockholm und Oxford, 333-358.

Holmlund, Bertil/Skedinger, Per (1990): Wage Bargaining and Wage Drift: Evidence from the Swedish Wood Industry. In: Calmfors, Lars (Hrsg.): Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries. Stockholm und Oxford, 363-388.

Kleinhückelskoten, Hans Dieter/Spaetling, Dieter (1980): Aspekte der Interdependenz zwischen Tarif- und Effektivlohnentwicklung. Opladen.

Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: Industrielle Beziehungen 10, S. 193-219.

Külp, Bernhard (1965): Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften. Berlin.

Lupi, Claudio/Ordine, Patrizia (1993): Testing for independence of wage drift and minimum contractual wage: An empirical investigation using Italian aggregate time series. In: Labour 7, S. 161-173.

Meyer, Wolfgang (1990): Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung: eine empirische, mikroökonomische Untersuchung für die Bundesrepublik. Frankfurt am Main und New York.

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. Berlin, S. 50-71.

Meyer, Wolfgang/Swieter, Detlev (1997): Übertarifliche Bezahlung im Verarbeitenden Gewerbe. In: WSI Mitteilungen 50, S. 119-125.

Möller, Joachim (1990): Das Hysteresis Phänomen in Arbeitslosigkeit-Inflations-Modellen: Theorie, empirische Relevanz und wirtschaftspolitische Konsequenzen. Habilitationsschrift, Universität Konstanz.

Möller, Joachim/Völker, Rainer (1991): Lohnbildung und Hysteresis: Empirische Überprüfung eines Insider-Outsider-Modells für die Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 111, S. 401-424.

Neumann, Manfred J.M./Schmidt; Roland/Schulte, Elisabeth (1990): Determinants of contract wages in Germany. In: European Economic Review 34, S. 1233-1245.

Pauly, Peter (1978): Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes: eine ökonometrische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, 1960-1974. Frankfurt am Main u.a.

Pehkonen, Jaakko/Viskari, Jyri (1994): Wage drift: Phillips curve vs. bargaining models. In: Labour 8, S. 395-421.

Pfeiffer, Friedhelm (2003): Lohnrigiditäten im gemischten Lohnbildungssystem. Baden-Baden.

Pull, Kerstin (1996): Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen. München und Mering.

Schnabel, Claus (1997): Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung. Frankfurt am Main.

Schnabel, Claus (2003): Tarifpolitik unter Reformdruck. Gütersloh.

Schmidt, Rudi/Röbenack, Silke/Hinke, Robert (2003): Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie. In: Industrielle Beziehungen 10, S. 220-249.

Sesselmeier, Werner/Blauermel, Gregor (1998): Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick. 2. Aufl. Heidelberg.

Weiss, Andrew (1991): Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion. Oxford.

In der Diskussionspapierreihe sind bisher erschienen:

Previously published Discussion Papers:

1	Addison J.T., Schnabel C., Wagner J.	Die *mitbestimmungsfreie Zone* aus ökonomischer Sicht	05/2000
2	Jahn E.J., Wagner T.	Substitution and Crowding-Out Effects of Active Labour Market Policy	06/2000
3	Wegener T.	Institutionelle Aspekte der Regionalisierung von Wirtschafts- und Strukturpolitik	09/2000
4	Kölling, A., Schnabel, C., Wagner, J.	Bremst das Schwerbehindertengesetz die Arbeitsplatzdynamik in Kleinbetrieben?	01/2001
5	Schnabel, C., Wagner, J.	Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben	06/2001
6	Jahn E.J., Wagner T.	Labour's Law?	06/2001
7	Niederalt, M., Schnabel, C. Kaiser, Chr.	Betriebliches Ausbildungsverhalten zwischen Kosten-Nutzen-Kalkül und gesellschaftlicher Verantwortung – Einflussfaktoren der Ausbildungsintensität von deutschen Betrieben	11/2001
8	Kohaut, S. Schnabel, C.	Tarifverträge – nein danke!? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe	12/2001
9	Jahn, E.J.	Brauchen wir einen allgemeinen Kündigungsschutz?	02/2002
10	Addison, J.T., Bellmann, L., Schnabel, C., Wagner, J.	German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants	05/2002
11	Jahn, E.J. Wagner, T.	A Hiring Subsidy for Long-Term Unemployment in a Search Model with PES and Random Search	05/2002
12	Goerke, L. Schnabel, C.	On Strike Insurance	06/2002

13	Kölling, A. Schnabel, C. Wagner, J	Establishment Age and Wages: Evidence from German Linked Employer-Employee Data	06/2002
14	Kölling, A. Schank, T.	Skill-Biased Technological Change, International Trade and the Wage Structure	09/2002
15	Schnabel, C.	Determinants of trade union membership	10/2002
16	Addison, J.T., Bellmann, L., Schnabel, C., Wagner, J.	The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Assessment	12/2002
17	Zagelmeyer, S.	Die Entwicklung kollektiver Verhandlungen in Großbritannien: Ein historischer Überblick	01/2003
18	Schnabel, C., Wagner, J.	Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence?	01/2003
19	Haltiwanger, J., Jarmin, R., Schank, T.	Productivity, Investment in ICT and Market Experimentation: Micro Evidence from Germany and the U.S.	03/2003
20	Niederalt, M.	Betriebliche Ausbildung als kollektives Phänomen	05/2003
21	Addison, J.T., Schank, T. Schnabel, C., Wagner, J.	German Works Councils in the Production Process	07/2003
22	Addison, J.T., Schnabel, C., Wagner, J.	The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils	11/2003
23	Kohaut, S. Schnabel, C.	Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung	12/2003

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:
http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:
http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/