

Franz, Wolfgang

Working Paper

Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?

Diskussionspapier, No. 24

Provided in Cooperation with:

Department of Economics, University of Konstanz

Suggested Citation: Franz, Wolfgang (1995) : Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?, Diskussionspapier, No. 24, Universität Konstanz, Forschungsschwerpunkt Internationale Arbeitsmarktforschung, Konstanz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/92423>

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.

Forschungsschwerpunkt
"Internationale Arbeitsmarktforschung"

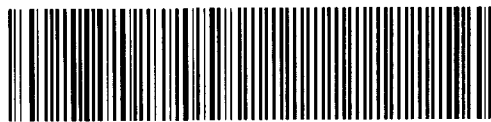
Center for International Labor Economics
(CILE)

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik
Universität Konstanz

Wolfgang Franz

Die Lohnfindung in Deutschland
in einer internationalen Perspektive:
Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?

W 752 (24)



6138A

Postfach 5560 D 139
78434 Konstanz
Deutschland / Germany

Diskussionspapier
24 - 1995

7. JULI 1995 Weltwirtschaft
Klei

W 752 (24) bu mit 95 sig ma

**Die Lohnfindung in Deutschland in einer
internationalen Perspektive:
Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?**

Wolfgang Franz

Diskussionspapier

Nr. 24

April 1995

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht verschiedene Aspekte des Lohnfindungsprozesses und geht international vergleichend der Frage nach, inwieweit die Regelungen in Deutschland geändert werden müssen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Lohnstruktur u.a. auch im Zusammenhang mit der Schaffung von Arbeitsplätzen für Problemgruppen, der Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen in Verbindung mit der Diskussion um den Flächentarifvertrag, effiziente Verträge über Lohnhöhe und Beschäftigung sowie einige Bemerkungen zur Streikaktivität. Abschließend werden einige mögliche Innovationen im Tarifvertragssystem diskutiert. Der Beitrag kommt zum Ergebnis, daß das deutsche Modell der Lohnfindung kein Auslaufmodell darstellt, eine behutsame Modellpflege gleichwohl unerlässlich ist.

Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?

Wolfgang Franz¹

Daß der Arbeiter für seine Arbeit auch einen Lohn haben muß, ist eine Theorie, die heute allgemein fallengelassen worden ist.

Kurt Tucholsky (1931)

1 Die Ausgangssituation

Die Kritik am deutschen Modell der Lohnfindung hat sich in den letzten Monaten derart verstärkt und zu fühlbaren Konsequenzen geführt, so daß sie nicht mehr nur das Ritual melancholischer Rückblicke auf gerade abgeschlossene Tarifverhandlungen darstellt. Die Klagen über eine tatsächlich oder vermeintlich zu undifferenzierte Lohnstruktur sind Legion, der Mitgliederschwund bei den Tarifvertragsparteien hat beachtliche Größenordnungen angenommen und das Unterlaufen von Tarifverträgen durch Unternehmensleitungen mit der Billigung der Arbeitnehmer stellt keinen Einzelfall dar. Im Mittelpunkt der Kritik steht der Flächentarifvertrag. In ihm sehen viele Kommentatoren die Wurzel allen Übels, weil er keine oder zumindest eine zu geringe Rücksicht auf regionale, branchenmäßige und/oder qualifikatorische Unterschiede in den wirtschaftlichen Erfordernissen nehme. Das Urteil vieler Leute über die nachteiligen Wirkungen des Flächentarifvertrags steht vollends fest, wenn Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Dieser Beitrag geht in einer internationalen Perspektive der Frage nach, ob das deutsche Modell der Lohnbildung den Anforderungen an die Funktionstüchtigkeit Rechnung trägt. Anders gefragt: Wieviel Flexibilität bei der Lohnfindung brauchen wir, wo sind Neuerungen bei Tarifverträgen besonders dringlich und auf welcher Ebene eines Verhandlungsprozesses soll darüber entschieden werden? Welche möglichen Innovationen im Tarifvertragssystem sind hilfreich? Inwieweit können die Erfahrungen anderer Länder hilfreich sein oder sogar Vorbildcharakter annehmen?

¹Universität Konstanz, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und Centre for Economic Policy Research (CEPR). Beitrag für die Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute (ARGE) am 11./12. Mai 1995 in Bonn. Es versteht sich von selbst, daß der Beitrag in der alleinigen Verantwortung des Autors liegt. Ich danke B. Fitzenberger und W. Scheremet für hilfreiche Kommentare.

2 Ein Referenzmaßstab für die adäquate Lohnstruktur?

Die Frage nach der adäquaten Flexibilität einer Lohnfindung ist aus wissenschaftlicher Sicht nur schwer zu beantworten. Dies gilt bereits für das Problem herauszufinden, wie hoch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht "der" Lohn sein kann, um Vollbeschäftigung zu gewährleisten, oder umgekehrt, welcher Anteil einer bestehenden Arbeitslosigkeit auf ein zu hohes Niveau der realen Lohnkosten zurückzuführen sei. Erst recht gelten diese Vorbehalte für die Frage nach einer vollbeschäftigungskonformen Lohnstruktur. Gleichwohl wird der Öffentlichkeit ständig der Eindruck einer wenig differenzierten Lohnstruktur zu vermitteln versucht. Die Schlußfolgerung liegt dann auf der Hand: "Mehr Beschäftigung wird man nicht ohne eine größere Lohndifferenzierung schaffen können" [H. Siebert (1995a)].

Mit der Diskussion der folgenden beiden Aspekte – der Empirie und der Problematik eines adäquaten Referenzmaßstabs – soll nicht von vornherein in Abrede gestellt werden, daß eine noch differenziertere Lohnstruktur möglicherweise mehr Beschäftigung schafft, sondern es geht allein darum zu zeigen, wie vielschichtig eine solche Analyse angelegt sein muß und daß es mit schlichten Erkenntnissen und Therapievorschlügen (diesmal) nicht getan ist.

Mitunter wird eine Kenntnisnahme der Fakten als für die Harmonie der eigenen Wahrnehmung störend empfunden. Ein kurzer Blick in die Tarifregister mit 1994 rund 43000 gültigen Tarifverträgen mit etwa 850 und 250 fachlichen und räumlichen Geltungsbereichen in West- bzw. Ostdeutschland ("Tarifbranchen") verdeutlicht bereits die große Spannweite der Tariflöhne.² Von diesen Tarifverträgen sind 567 für allgemeinverbindlich erklärt worden. Schätzungen für Westdeutschland zeigen, daß 1989 nur für etwa 1 Mill. Arbeitnehmer auf Grund einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung eine faktische Ausdehnung des eigentlichen Tarifvertrags entstanden ist. Von allen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen hatten 1994 überdies nur knapp 14 v.H. direkt die Entlohnung zum Inhalt und davon entfielen bereits knapp die Hälfte auf die Wirtschaftsgruppe "Reinigung und Körperpflege".³ Im Durchschnitt aller Tarifbereiche gab es 1994 nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes 8.5 Lohn- und 6.7 Gehaltsgruppen. Dabei variierte in 23 in die Untersuchung einbezogenen Tarifbereichen mit 5.5 Mill. Beschäftigten die mittlere Lohngruppe zwischen 2253 DM in der Schuhindustrie und 4731 DM in der Mineralölindustrie.⁴ In der Metallindustrie gab es Ende 1992 12 Lohngruppen, deren Spannbreite sich auf 85 bis 135 v.H. der mittleren Lohngruppe belief.⁵ Weiterhin wird bei der Argumentation zu wenig der Tatsache Rechnung getragen, daß zwischen Effektiv- und Tarifverdiensten eine beachtliche Differenz zu verzeichnen ist. Diese Lohnspanne ist außerordentlich differenziert und verändert sich im Konjunkturverlauf. Sie liegt in

²Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1995), S. 3.

³Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

⁴Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund (1994), S. 7.

⁵Quelle: Bispinck (1993), S. 769 (Tabelle 4).

der Größenordnung von 10 bis 20 v.H. des Tariflohnes,⁶ kann aber auch z.B. auf Grund von Abfindungszahlungen und Sozialplanleistungen gesamtwirtschaftliche Durchschnittswerte von mehr als 40 v.H. annehmen.⁷

Trotz dieser Differenzierung in der Lohnstruktur und der angesprochenen Flexibilitätspotentiale in Form der Lohnspanne bleibt die Frage zu klären, ob das Ergebnis den Anforderungen an den Lohnbildungsprozeß genügt. Diese Frage ist leichter gestellt als beantwortet. Eine empirisch beobachtete Lohnstruktur läßt nämlich kaum Rückschlüsse darauf zu, ob ihre Streuung den ökonomischen Anforderungen gerecht wird oder nicht.⁸ Das liegt daran, daß die Lohnstruktur zugleich Ursache und Ergebnis von Knappheitsrelationen am Arbeitsmarkt sein kann. Zwei Beispiele mögen dies verdeutlichen. Um Anreize für Ausbildungsanstrengungen zu schaffen, bedarf es einer qualifikationsbedingten Lohnspreizung. Als Folge des Marktprozesses können diese Lohndifferentiale gleichwohl wieder reduziert, eingeebnet oder sogar umgekehrt werden, nämlich dann, wenn beispielsweise als Folge davon das Arbeitsangebot von Akademikern steigt und gleichzeitig die Anzahl von Handwerkern rückläufig ist. Ähnliches gilt für die regionale Lohnstruktur. In Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit kann versucht werden, die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Lohnzurückhaltung zu begünstigen. Wenn nun tatsächlich Betriebe von Hochlohn- zu Niedriglohnregionen wandern, führt dies tendenziell zu einer Nivellierung der regionalen Lohnstruktur.

Wenn eine Zeitpunktbetrachtung der Lohnstruktur im Hinblick auf deren Angemessenheit wenig aussagekräftig ist, helfen dann Beobachtungen über einen längeren Zeitraum weiter, etwa in dem Sinne, daß eine zunehmende Arbeitslosigkeit mit einer Abnahme der Lohnspreizung erklärt werden kann? Die Frage so gestellt, heißt, sie für Westdeutschland zu verneinen, denn insgesamt gesehen, hat sich die Lohnstruktur in unterschiedlicher Gliederung bei uns in den achtziger Jahren, wenn überhaupt, dann nur wenig verändert.⁹ Daraus kann allerdings nicht notwendigerweise geschlossen werden, daß die Lohnstruktur adäquat gewesen war oder ist, denn vielleicht hätte eine zunehmende Spreizung der Lohnstruktur einige Beschäftigungsprobleme gemildert. Aber das wissen wir nicht und durch ständige Wiederholungen gewinnen diesbezügliche Beteuerungen nicht an Überzeugungskraft.¹⁰

Auch der Ausweg, durch internationale Vergleiche Informationen über den Zusammenhang zwischen der Flexibilität der Lohnstruktur und der Beschäftigungssituation zu gewinnen, ist nicht frei von Problemen, aber immerhin nicht von vornherein aussichtslos. So könnte beispielsweise gefragt werden, ob die Zunahme der Streuung der Verdienste nach Qualifikationen in den USA in den achtziger Jahren

⁶Vgl. dazu Deutsche Bundesbank (1994) und Schnabel (1994a,b); vgl. auch Linde (1994).

⁷Quelle: Sachverständigenrat (1994), Ziffer 449.

⁸Vgl. dazu auch Sachverständigenrat (1994), Ziffern 448 ff.

⁹Vgl. dazu OECD (1993), Bellmann und Möller (1993), Fitzenberger et al. (1995). Seitz (1995) untersucht unterschiedliche Anpassungsgeschwindigkeiten einer nach Qualifikationen und Kreisen differenzierten Lohnstruktur. Er kommt zu dem Ergebnis, daß sich bei hoher Qualifikation ein deutlich schnellerer interregionaler Lohnangleichungsprozeß ergibt.

¹⁰Für einen anderen Standpunkt vgl. die neue theoretische und empirische Studie von Paqué (1995).

zu den dortigen Beschäftigungsgewinnen beigetragen hat. Nun ist die trendmäßige Zunahme der Arbeitsplätze in den USA kein Spezifikum der achtziger Jahre, sondern ist auch in früheren Dekaden festzustellen, also auch in den Zeitperioden, in denen die Streuung der Verdienste in den USA eher abgenommen hat. Was die achtziger Jahre anbelangt, so ist die Ausdifferenzierung der amerikanischen Lohnstruktur eher das Ergebnis des Marktprozesses als dessen auslösendes Element: Die Ursachen liegen einerseits in einer Überschußnachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften im Gefolge technologischer Veränderungen und andererseits in der hohen Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften mit geringer Qualifikation. Im Ergebnis hat dies dazu geführt, daß die (Real-)Löhne in den unteren Einkommensgruppen im Vergleich zum Medianwert gefallen sind, während für die oberen Verdienstgruppen das Umgekehrte gilt.¹¹ Anders formuliert: Die Entwicklung der qualifikatorischen Lohnstruktur in den USA ist zu einem guten, wenn nicht sogar überwiegenden Teil als das Ergebnis der Angebots- und Nachfrageschiebungen auf den amerikanischen Arbeitsmärkten zu interpretieren. Dies heißt nun nicht, daß die Reallohnsenkung im unteren Bereich bei der Schaffung entsprechender Beschäftigungsmöglichkeiten etwa hinderlich gewesen wäre. Die obigen Ausführungen schließen auch nicht von vorneherein aus, daß von der stärkeren Spreizung ihrerseits Anreizwirkungen auf Arbeitsangebot und -nachfrage ausgingen. Es ist aber unzulässig, nur die eine Kausalrichtung zu betrachten und aus dieser selektiven Wahrnehmung heraus weitreichende lohnpolitische Handlungsempfehlungen zu verkünden.

Ähnliches gilt für die regionale Lohn- und Beschäftigungsstruktur in den USA, wobei empirische Studien eher zu einer positiven Korrelation zwischen regionalen Arbeitslosenquoten und regionalem Lohnniveau gelangen.¹² Die Begründung ist einfach und in der Literatur als Harris-Todaro-Fall bekannt: Arbeitskräfte wandern vorzugsweise in Hochlohnregionen – in den USA hauptsächlich in Form einer intranationalen Migration¹³ – und erzeugen dort Arbeitslosigkeit. Eine solche Entwicklung ist wohl weit davon entfernt, Vorbild oder Maßstab für eine adäquate Lohnstruktur in Deutschland zu sein.

Was schließlich die interindustrielle Lohnstruktur anbelangt, so kommt ein neuerdings durchgeführter ökonometrischer Vergleich zwischen Westdeutschland und den USA zwischen 1979 und 1987 zu dem Ergebnis, daß "the most striking similarity between the two countries' wage structures is in the lowest paying industries",¹⁴ also gerade dort, wo in Deutschland mitunter mit einer imposanten Verbalprogrammatik ein besonders dringlicher Handlungsbedarf reklamiert wird. Auch mit diesem Ergebnis soll nicht angedeutet werden, daß methodisch sorgfältige Vergleiche der Lohnstrukturen beider Länder schon allein deshalb keinen Erkenntnisgewinn versprechen, weil kaum Unterschiede auszumachen seien: Gerade in der eben erwähnten Studie wird der häufig zitierte Korrelationskoeffizient von

¹¹Vgl. dazu OECD (1993).

¹²So beispielsweise Burda und Mertens (1994).

¹³Vgl. Ehrenberg (1994), S.90.

¹⁴Helwege und Wagner (1994), S.675.

0,85 zwischen den Lohnstrukturen beider Länder erheblich relativiert.¹⁵ Gewarnt werden soll allein vor der Vorstellung, eine Inaugenscheinnahme der (Entwicklung einer) Lohnstruktur lasse bereits Rückschlüsse auf deren Angemessenheit zu.

Ein zweiter internationaler Vergleich, der zur Vorsicht mahnen sollte, stellt Großbritannien dar. Nach Angaben von Gregg und Manning (1994) hat sich dort in den letzten 15 Jahren die in allen OECD Staaten höchste Zunahme in der Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur ergeben; insbesondere sei eine nachhaltige Rückführung der relativen Verdienste von geringer qualifizierten Beschäftigten festzustellen. Gleichwohl ist die Verringerung der Arbeitslosigkeit bei dieser Personengruppe ausgeblieben. Blanchflower und Freeman (1993) kommen in einer Studie zur gleichen Fragestellung zu der ernüchternden Schlußfolgerung: "...the reforms in fact brought the UK a mixture of the worst of two possible worlds: the massive wage inequality of the US labour market together with high and lengthy spells of unemployment, European-style" (S. 75).¹⁶

Nun sollten die britischen Erfahrungen nicht überbetont und leichtfertig auf Deutschland übertragen werden. Dazu sind einige institutionelle Regelungen zu unterschiedlich. Gleichwohl sollten diese Erkenntnisse vor allzu euphorischen Einlassungen und Alleinvertretungsansprüchen warnen.

Zusammenfassend ist mithin zu konstatieren: Aus wissenschaftlicher Sicht ist derzeit kein allgemein gültiger Referenzmaßstab für eine Lohnstruktur verfügbar, an dem zweifelsfrei abgelesen werden könnte, ob die Flexibilität der Lohnstruktur zufriedenstellend ist oder nicht. Nota bene: Dies heißt nicht notwendigerweise, daß die derzeitige Lohnstruktur in Deutschland adäquat ist. Von Einzelaspekten abgesehen, die sogleich erörtert werden, kann die Wissenschaft den Tarifvertragsparteien keine quantitativ orientierte, allgemein verlässliche Richtschnur zur Verfügung stellen. Deshalb sind die Tarifvertragsparteien gut beraten, Vorsicht gegenüber einschlägigen Glaubensbekenntnissen zu diesem Thema walten zu lassen. Sie selbst müssen ständig und behutsam herauszufinden versuchen, welche Lohnstruktur für welche berufliche Qualifikation, Branche und Region mit den wirtschaftlichen Gegebenheiten (also beispielsweise der entsprechenden Produktivitätsentwicklung und Wettbewerbssituation unter Berücksichtigung von Knappheitsrelationen und Anreizmechanismen bei Arbeitsanbietern) am ehesten vereinbar ist. Ein Flächentarifvertrag kann diesem Erfordernis nur dann Rechnung tragen, wenn er hinreichend ausdifferenziert ist und genügend Spielraum für eine betriebsnotwendige Flexibilität aufweist.

3 Arbeitsplätze für Problemgruppen

Wie bereits erwähnt, lassen sich zu Einzelaspekten der Lohnstruktur gleichwohl konkretere Aussagen machen. Dies betrifft u.a. den Bereich geringer qualifizierter Arbeit. 1993 besaßen über 5 Mill. Beschäftigte im früheren Bundesgebiet kei-

¹⁵Dieses Ergebnis stammt von Katz und Summers (1989).

¹⁶Zitiert nach Gregg und Manning (1994).

ne abgeschlossene Berufsausbildung.¹⁷ Diese Anzahl stellt nur eine Momentaufnahme einer dramatischen Entwicklung im Bereich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten dar: Im Zeitraum 1976 bis 1989 ist die Anzahl von Arbeitskräften, die über keine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung verfügen, in Westdeutschland um gut 3 Mill. Personen zurückgegangen, während sich die Anzahl der ausgebildeten Beschäftigten um gut 5 Mill. erhöht hat.¹⁸ 1993 besaßen im früheren Bundesgebiet rund 62 v.H. aller Arbeitslosen, die in ein Beschäftigungsverhältnis überwechselten, eine abgeschlossene Berufsausbildung, aber nur etwa 48 v.H. aller Langzeitarbeitslosen.¹⁹ Diese Zahlen belegen die Wichtigkeit einer Ausbildung, machen aber auch deutlich, daß bei aller unbestrittenen Notwendigkeit, dem internationalen Standortwettbewerb mit qualitativ anspruchsvollen Arbeitsplätzen zu begegnen, auch Arbeitsplätze im Bereich geringer qualifizierter Arbeit geschaffen werden müssen.

Bei der skizzierten Entwicklung sind – wie im vorigen Abschnitt bereits dargelegt – zwei Aspekte zu trennen, welche die Kausalität zwischen Arbeitsplatz- und Lohnentwicklung betreffen. Die erste Unterscheidung bezieht sich auf einen Arbeitsplatzabbau auf Grund technologischen Wandels oder von Präferenzänderungen, als deren Folge die Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit bei gegebenen Löhnen zurückgeht. Es läßt sich theoretisch leicht zeigen, daß Nachfrageverschiebungen hin zu qualifizierter Arbeit dann keine langfristigen Effekte auf Beschäftigung und Entlohnung aufweisen, wenn keine Barrieren für eine Höherqualifizierung bestünden.²⁰ Offenkundig ist diese Annahme angesichts der Ausbildung und Fähigkeiten vieler Personen im Bereich gering qualifizierter Arbeit nicht sehr realistisch: Nicht jeder kann an einer computergestützten Werkzeugmaschine arbeiten. Dann sind aber Lohndifferenzierungen im unteren Bereich notwendig. Im zweiten Fall besteht eine Abhängigkeit des genannten Arbeitsplatzabbaus von der Lohnentwicklung. Zwar bestehen in Deutschland erhebliche Unterschiede in der Entlohnung qualifizierter und gering qualifizierter Arbeit. Gleichwohl liegt empirische Evidenz dafür vor, daß die Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit stärker auf eine Erhöhung der realen Lohnkosten reagiert als die qualifizierter Arbeit: Nach einer neueren ökonometrischen Untersuchung von FitzRoy und Funke (1994) beläuft sich in Westdeutschland die Reallohnelastizität bei gegebenem Output für unausgebildete Arbeitskräfte langfristig auf -1.5 , im Gegensatz zu einem Wert von -0.2 für voll ausgebildete Arbeiter.²¹ Für Ostdeutschland ergeben sich entsprechende Werte sogar von -2.8 bzw. -0.6 . Diese und weitere Untersuchungen legen nahe, daß die Lohnpolitik an dem Wegfall von Arbeitsplätzen im Bereich gering qualifizierter Arbeit nicht schuldlos gewesen ist.

Um auch hier die internationale Perspektive zu beachten, so ist eine solche Schlußfolgerung nicht für alle Länder unumstritten. Verschiedene empirische Stu-

¹⁷Quelle: Sachverständigenrat (1994), Tabelle 52.

¹⁸Quelle: ebenda, Tabelle 51.

¹⁹Quelle: ebenda, Tabelle 48.

²⁰Vgl. dazu Nickell und Bell (1994).

²¹Allerdings sind die Werte für die Reallohnelastizität für voll ausgebildete Arbeiter schwach bzw. nicht signifikant, vgl. FitzRoy und Funke (1994), Tabellen IV, V und VI.

dien über die Beschäftigungswirkungen der Anhebung von Mindestlöhnen beispielsweise in den USA kommen zu dem erstaunlichen Resultat eines geringen, wenn nicht sogar positiven (!) Beschäftigungseffekts.²² Übertragen auf die tariflichen Anhebungen im unteren Lohnbereich (auch in Form von Einmalzahlungen) in Westdeutschland wäre vor dem Hintergrund dieser Literatur Vorsicht vor einschlägigen lohnpolitischen Schlußfolgerungen anzuraten. Jedoch leiden viele dieser Beiträge unter einigen Mängeln. Zum einen wird nicht immer den zeitlichen Anpassungsverzögerungen hinreichend Rechnung getragen, zum anderen kann nicht immer ausgeschlossen werden, daß der Mindestlohn für einzelne Unternehmen unterhalb des Gleichgewichtslohnes lag bzw. kein entsprechendes Arbeitsangebot vorhanden war.²³ In solchen Fällen bleiben die Beschäftigungswirkungen entweder aus oder eine Erhöhung des Mindestlohnes führt sogar zu einer steigenden Arbeitsnachfrage.

Für Deutschland wird man angesichts der zitierten Resultate von FitzRoy und Funke (1994) kaum zu der Schlußfolgerung gelangen können, der Gleichgewichtslohn im Bereich gering qualifizierter Arbeit hätte stets oberhalb der tatsächlichen Entlohnung gelegen, so daß die Lohnanhebungen beschäftigungsunschädlich gewesen seien. Daher ist bei allem Abwägen im Hinblick auf die Erfahrungen in den USA bei der Schaffung von Arbeitsplätzen in unteren Qualifikationstufen und trotz der geäußerten Vorbehalte – insbesondere vor dem Hintergrund der erwähnten britischen Erfahrungen – die Strategie einer noch stärkeren Lohnspreizung im unteren Bereich zusammen mit Qualifizierungsmaßnahmen nicht von vorneherein aussichtslos.

Aber selbst dann ist das Problem noch nicht gelöst. Abgesehen von der Frage, wieviele Arbeitsplätze dann tatsächlich neu geschaffen werden, ergibt sich als weiteres Hindernis, daß der Abstand zu Unterstützungszahlungen nicht groß genug ist, um beispielsweise arbeitslose Sozialhilfeempfänger zur Akzeptanz solcher Arbeitsplätze zu bewegen. Da eine generelle Kürzung der Sozialhilfe nicht in Betracht kommt, muß nach anderen Wegen gesucht werden, beispielsweise indem Sozialhilfeempfängern in größerem Umfang als bisher erlaubt wird, bis zu einer bestimmten Grenze Arbeitseinkommen zu beziehen, welches nur zum Teil (z.B. 50 v.H.) auf die Sozialhilfe angerechnet wird, so daß sie einen Anreiz erhalten, auch geringer entlohnte Arbeit anzunehmen.²⁴ Einfach ist dieser Weg allerdings nicht, denn es muß gewährleistet sein, daß das so erzielte Einkommen unterhalb des Verdienstes bei Vollerwerbstätigkeit liegt. Dies macht entsprechende Anpassungen bei den Grundfreibeträgen der Lohn- und Einkommensteuer erforderlich, die finanziert werden müssen, wobei anzumerken ist, daß der Gesetzgeber angesichts des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 25.9.1992 zur Sicherung des

²²Vgl. beispielsweise Bazen und Martin (1991) für Frankreich, Card und Krüger (1994) für die USA oder Dickens, Machin und Manning (1993), Machin und Manning (1994) für Großbritannien.

²³Vgl. dazu auch Gordon (1994).

²⁴Vgl. Kress (1994) für eine neuere Literaturübersicht zu diesem Thema. Boss (1994) kommt zu dem Ergebnis, daß die Leistungsanreize durch die hohe marginale Belastung von Arbeitseinkommen bei Sozialhilfeempfängern erheblich geschwächt werden; die Grenzbelastung beläuft sich zumeist auf mehr als 80 v.H..

Existenzminimums in diesem Bereich ohnehin tätig werden muß, so daß sich eine Integration der Sozialhilfe in das System der Einkommensteuer anbietet. Er sollte sich bei diesem Vorhaben zwar keine Illusionen über die Schwierigkeiten der ökonomisch effizienten Implementierung einer solchen integrierten Mindestsicherung machen, sich aber auch nicht durch noch so hingebungsvoll ausgemalte Szenarien über den dann bevorstehenden Untergang der sozialen Marktwirtschaft beirren lassen: Weder ist daran gedacht, zusätzlich weit über 10 Mill. Personen in die Sozialhilfe einzubeziehen, noch ist die auf einfachen theoretischen Arbeitsangebotsmodellen beruhende Vorstellung realistisch, Heerscharen von "Aussteigern" würden sich auf Kosten der Sozialhilfe sukzessive aus dem Erwerbsleben verabschieden und nun ihren "Freizeitpräferenzen" frönen.²⁵ Zum einen könnte vorgesehen werden, ein solches Anrechnungsverfahren auf einen eng begrenzten Personenkreis zu beschränken – z.B. Langzeitarbeitslose unter zu definierenden Voraussetzungen –, zum anderen haben die wenigsten Arbeitnehmer die Möglichkeit, die von ihnen angebotenen Arbeitsstunden kontinuierlich ihren Freizeitpräferenzen anzupassen.

Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich geringer qualifizierter Arbeit stellt sich als weiteres Problem die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in die Arbeitswelt. Auch hier muß nachdrücklich betont werden, daß die Lohnpolitik nur einen partiellen, wenn auch wichtigen Beitrag zur Bewältigung dieser Herausforderung leisten kann. Hier ist in erster Linie die aktive Arbeitsmarktpolitik gefordert. Angesichts der Tatsache, daß Ende 1994 rund ein Drittel aller Arbeitslosen zu den Langzeitarbeitslosen gehören, kann indessen auf den Beitrag auch der Lohnpolitik nicht verzichtet werden.

Langzeitarbeitslosigkeit hat ihre Ursachen zum einen in der Konzentration mehrerer vermittlungshemmender Merkmale auf bestimmte Personengruppen, zum anderen in der zunehmenden Dequalifikation und Entmutigung auf Grund der längeren Dauer der Arbeitslosigkeit. Wie immer diese Faktoren auch im einzelnen gewichtet werden mögen, die Produktivität dieser Arbeitslosen liegt häufig und zumindest zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses unterhalb der vergleichbarer Beschäftigter. Um von der Kostenseite her resultierende Einstellungshemmnisse abzubauen, sollte in den Tarifverträgen verstärkt die Option von Einsteigertarifen Berücksichtigung finden, so wie dies beispielsweise in den Tarifvereinbarungen in der Chemischen Industrie geschehen ist.

4 Lohnverhandlungen: Zentral oder dezentral?

Die bisher vorgetragenen Argumente haben eine Reihe von Anforderungen an die Tarifpolitik deutlich werden lassen:

- Flexibilität, um betrieblichen Erfordernissen gegebenenfalls besser Rechnung tragen zu können, wobei geprüft werden muß, ob die bisherige Praxis einer Lohnspanne nicht ausreichend ist;

²⁵In diese Richtung argumentiert beispielsweise Siebert (1995b,c).

- eine Spreizung der Lohnstruktur im Bereich geringer qualifizierter Arbeit, um entsprechende neue Arbeitsplätze zu schaffen;
- Differenzierungen bei der Entlohnung für Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt.

Damit ist indessen noch nicht entschieden, auf welcher Ebene die Lohnverhandlungen geführt werden sollen, wenn auch der zuerst genannte Punkt einen zentral ausgehandelten Tarifvertrag, der alles regelt, ausschließt. Davon einmal abgesehen, bleibt die Frage nach dem Stellenwert des Flächentarifvertrages. Anders formuliert: Gibt es aus wissenschaftlicher Sicht Argumente für eine (weitere) Verlagerung der Lohnverhandlungsebene nach unten oder stellt ein zentrales Aushandeln doch die bessere Alternative dar?

Eine in der wissenschaftlichen Literatur prominente, jedoch kontrovers diskutierte Hypothese besagt, daß Lohnverhandlungen entweder rein zentral oder völlig dezentral geführt werden sollten, wohingegen "mittlere" Verhandlungsebenen eher zu suboptimalen Ergebnissen führen.²⁶ Stark vereinfacht lautet die Begründung, daß bei einer dezentralen Lohnbildung den firmenspezifischen Erfordernissen beispielsweise im Hinblick auf die Produktivitätsentwicklung stärker Rechnung getragen werden kann. Lohnerhöhungen sind nur in eingeschränktem Umfang möglich, wenn sich die Firma auf dem Absatzmarkt starkem Konkurrenzdruck ausgeliefert sieht. Mit zunehmendem Zentralisierungsgrad schwindet dieser Vorteil, weil die Gewerkschaften nun für mehrere oder sämtliche Unternehmen eines Industriezweiges Lohnerhöhungen durchsetzen können, so daß der erwähnte Wettbewerbsverlust der Firma abnimmt oder ganz verschwindet.

Jedoch gibt es auch einen Nachteil bei dezentralen Verhandlungen, der mit zunehmendem Zentralisierungsgrad geringer wird. Bei sehr dezentral geführten Lohnverhandlungen können die Gewerkschaften davon ausgehen, daß Nominallohnerhöhungen gleich hohe Reallohnzuwächse bedeuten, weil die Auswirkungen der eigenen Lohnerhöhung auf das gesamtwirtschaftliche Konsumgüterpreisniveau vernachlässigbar gering sind. Bei zunehmendem Zentralisierungsgrad vergebewärtigen Gewerkschaften eher die mit der Teuerung einhergehenden Reallohneinbußen, so daß sie nunmehr in größerem Umfang die möglichen Inflationswirkungen von Lohnerhöhungen einkalkulieren und zu niedrigeren Lohnabschlüssen tendieren.

Diesen Argumenten ist eine gewisse Plausibilität zwar nicht abzuspüren, jedoch stellen sie nur einen Ausschnitt aus einem Bündel von Faktoren dar, welche die Lohnfindung beeinflussen, angefangen von Einflüssen, die vom politischen Umfeld ausgehen – der Übergang zur sozialliberalen Koalition 1969 ist dafür ein gutes Beispiel – über faktische Abläufe von Tarifverhandlungen beispielsweise unter Berücksichtigung von Industriezweigen, welche eine Lohnführerschaft für mehrere Lohnrunden übernehmen, bis hin zu den verschiedenen Aspekten, die in Tarifver-

²⁶Vgl. dazu Calmfors und Drifill (1988) und die neuere Übersicht in Berthold und Fehn (1995) sowie Calmfors (1993). Für eine kritische Einschätzung des "deutschen Modells" vgl. auch Paqué (1994).

trägen geregelt werden (Tariflohn, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen etc.). Angesichts dieser Komplexität des Lohnbildungsprozesses überrascht es wenig, daß empirische Untersuchungen die oben skizzierte Hypothese nicht oder nur in einzelnen Aspekten stützen.²⁷ Abgesehen von methodischen Einwänden – die Problematik der Messung des Zentralisierungsgrades beispielsweise – spielen andere institutionelle Arrangements sowie die Makro- und Arbeitsmarktpolitik eine mindestens ebenso große Rolle. Daher erstaunt es kaum, daß empirische Untersuchungen keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad eines Landes und beispielsweise einer Reallohnzurückhaltung aufzeigen.²⁸ Das liegt auch daran, daß die sektorale Lohnbildung beispielsweise in den Ländern der EU hauptsächlich, wenn auch nicht ausschließlich, von gesamtwirtschaftlichen und weniger von sektorspezifischen Einflüssen dominiert wird.²⁹ Mithin ist es voreilig, wenn nicht sogar grob fahrlässig, aus diesen Untersuchungen die Überlegenheit dezentraler Lohnfindungssysteme ableiten zu wollen. Auch hier gilt der Satz von R.M. Solow: "It does not pay to demand too much of modelbuilding in a field where reality is so full of nuances."³⁰

Hinzu kommt eine Reihe weiterer Nachteile bei rein dezentralen Lösungen.

- (i) Die mit der Lohnfindung einhergehenden Konflikte werden in die betriebliche Sphäre verlagert, mit allen möglichen Konsequenzen für das Betriebsklima, insbesondere dann, wenn für aggressiv eingestellte Arbeitnehmervertretungen erhebliche betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte existieren.³¹ Die Konfliktverlagerung auf eine höhere Ebene stellt allgemein eine probate Strategie dar und der mit dem Flächentarifvertrag einhergehende soziale Friede wurde – bisher jedenfalls – als Vorzug des deutschen Lohnbildungsprozesses angesehen. Umso mehr überrascht, wie behende ein solcher Mechanismus als überholt angesehen wird.
- (ii) Es ist zu bedenken, daß Lohnvereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht asymmetrisch wirken: Zwar mögen sie in wirtschaftlich schwierigen Zeiten dem Unternehmen durch unterdurchschnittliche Löhne eine Kostenentlastung bringen, dafür geht dann aber in günstigen Situationen der Lohnanstieg auch schneller und möglicherweise nachhaltiger vonstatten, so daß der Nettoeffekt in bezug auf die Beschäftigung offen bleibt. Ohne die Ergebnisse unbesehen auf deutsche Verhältnisse übertragen zu wollen, sei auf die Untersuchungen für die USA beispielsweise von Bell und Freeman (1987) hingewiesen, die hervorheben, daß "the flexibility of industry wages to industry value productivity has been harmful to employment" (S. 126).

²⁷Neuere Untersuchungen sind beispielsweise Fitzenberger (1994), Fitzenberger und Franz (1994), Fröhlich et al. (1994), Schnabel (1993).

²⁸In der Zeitperiode 1971 – 1990 wiesen mit den USA, Neuseeland und Schweden je ein schwach, mittel und stark korporatistisches bzw. zentralisiertes Land die größte Reallohnzurückhaltung auf. Vgl. dazu Schnabel (1993), S. 268.

²⁹Vgl. dazu Fitzenberger (1994), Fitzenberger und Franz (1994), Franz und Smolny (1994).

³⁰Solow (1985), S. 425.

³¹Vgl. dazu auch Seitel (1995).

- (iii) Nicht in jedem Fall ist gewährleistet, daß Betriebsräte die betriebliche Lohnfindung auf das Ziel der Beschäftigungssicherung oder gar der Schaffung neuer Arbeitsplätze ausrichten. Sie möchten ihr Verhalten auch und gegebenenfalls mehr an eigenen Interessen (z.B. Wiederwahl) oder an Loyalitätserfordernissen zu den Gewerkschaften, mit denen sie häufig eng verbunden sind, ausrichten. Ganz allgemein wird dieses Argument durch die Insider-Outsider-Theorie gestützt, nach der – vereinfacht ausgedrückt – die Beschäftigten (die "Insider") einen Konjunkturaufschwung zur Umsetzung höherer Lohnforderungen für sich selbst ausnutzen, so daß sie beschäftigt bleiben, ohne den Arbeitslosen als den Außenseitern durch Lohnzurückhaltung Arbeitsplatzchancen einzuräumen. Es ist anzunehmen, daß die Macht der Insider mit höherer beruflicher Qualifikation auf der betrieblichen Ebene besonders stark ist. Eine Macht besteht v.a. dann, wenn die Unternehmung in die Ausbildung ihrer Beschäftigten investiert hat. Diese Aufwendungen gingen verloren, wenn sich die Unternehmung den Lohnforderungen nicht beugen und stattdessen die lohnunterbietenden Außenseiter einstellen würde. Außerdem könnten die Insider auf der betrieblichen Ebene wirkungsvoller damit drohen, jegliche Kooperation mit den Außenseitern zu verweigern, falls sich die Unternehmung doch auf deren Lohnunterbietung einlassen würde. Die Unternehmung müsste dann schon alle Insider durch Außenseiter ersetzen. Dies ist unter Beachtung der Fluktuationskosten wohl nur für den Bereich der gering qualifizierten Arbeit eine realistische Alternative.
- (iv) Vergleichsweise niedrige betriebliche Abschlüsse können negative Signalwirkungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens nicht nur bei Lieferanten und Kunden, sondern auch bei potentiellen Bewerbern um offene Stellen in diesem Unternehmen auslösen.
- (v) Nicht in jedem Einzelfall steht unverrückbar fest, daß niedrige Löhne die Wettbewerbsfähigkeit eines Industriezweiges oder eines Betriebes auf mittlere Sicht fördern. Unterlassene Rationalisierungsinvestitionen und eine zu geringe Kapitalintensität auf Grund eines niedrigen Lohnniveaus können sich im internationalen Wettbewerb bitter rächen, wie das Beispiel der deutschen Automobilindustrie vor rund zwei Dekaden zeigt: Der Rückgriff auf ausländische Arbeitsmärkte und das damit verbundene relativ geringere Lohnkostenniveau hat neben anderen Faktoren dazu beigetragen, daß die Automatisierung der Automobilproduktion u.a. durch Industrieroboter im Vergleich etwa zu Japan mit erheblicher Zeitverzögerung durchgeführt wurde, mit allen bekannten Problemen der internationalen Wettbewerbsfähigkeit nicht nur dieses Industriezweiges.

Diese Argumente sollten nicht als Verteidigung eines Alleinvertretungsanspruchs des Flächentarifvertrages mißverstanden werden, sondern hauptsächlich vor der Vorstellung warnen, mit der Verlagerung von Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene seien problemlos sichere Beschäftigungsgewinne zu erzielen. Davon

abgesehen scheint es nicht überflüssig zu sein, auch die Vorteile des Flächentarifvertrages in Erinnerung zu rufen, die allen Beteiligten zugute kommen, so daß er in Teilaspekten den Charakter eines öffentlichen Gutes annimmt. Diese Vorzüge bestehen neben der bereits erwähnten Vermeidung von Verhandlungs- und Konfliktkosten u.a. darin, daß die in der Regel geringe Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers wesentlich mehr auf der Verbandsebene gestärkt wird als dies auf der betrieblichen Ebene der Fall sein dürfte. Davon können Produktivitätseffekte ausgehen.³² Es sollte weiterhin berücksichtigt werden, daß es um die Macht der Beschäftigten und der Unternehmen im Lohnbildungsprozeß geht. Im Vergleich zu einer kompetitiven Lösung ist unter allokativen Effizienzgesichtspunkten eine Monopolisierung auf nur einer Seite des Verhandlungstisches suboptimal. Eine monopolistische Macht der Unternehmen im Vergleich zu den Arbeitsanbietern könnte zu Löhnen unterhalb des Wertgrenzproduktes führen.³³

Alles in allem scheint das existierende Mischsystem eines Flächentarifvertrages in Verbindung mit betriebspezifischen Modifikationen, wie sie in den Lohnspannen zum Ausdruck kommen, ein aus ökonomischer Sicht sinnvolles Modell zu sein, wobei allerdings auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Tariflohn als dem Mindestlohn und der Lohnspanne als betrieblichem Korrektiv zu achten ist. Eine solche Kombination ist auch einem "Tarifkorridor" vorzuziehen, wie er verschiedentlich zur Diskussion gestellt wurde.³⁴ Es ist auf der betrieblichen Ebene vermutlich konfliktträchtiger, den Beschäftigten eine Entlohnung unterhalb der bekannten Obergrenze eines solchen Korridors vermitteln zu müssen, als nur den Tariflohn und gegebenenfalls nur eine geringe Lohnspanne zu zahlen, weil die Beschäftigten in der Regel nur unvollständig über die Lohnspannen anderer Betriebe oder Branchen informiert sind. Möglicherweise verführt eine solche Tariföffnung auch dazu, daß sich die Tarifvertragsparteien insofern ihrer Verantwortung für die Beschäftigung entledigen, als der Korridor großzügig bemessen und damit der gesamte Verteilungskonflikt auf die betriebliche Ebene verlagert wird.

5 Effiziente Verträge

Das angesprochene ausgewogene Verhältnis zwischen Tariflohn und Lohnspanne kann dazu benutzt werden, auf betrieblicher Ebene nicht nur über die Lohnspanne, sondern auch über die Höhe der Beschäftigung Einvernehmen zu erzielen, so wie dies ansatzweise bei einigen Tarifabschlüssen der vergangenen Monate bewerkstelligt wurde.

Ganz allgemein zeigt die Theorie effizienter Arbeitsverträge, daß ein Vertrag zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, der sowohl die Lohnhöhe wie auch den Umfang der Beschäftigung regelt, unter bestimmten Voraussetzungen einem

³²Diese sind in der Literatur im Rahmen des "Exit-Voice-Ansatzes" behandelt worden. Für eine Übersicht und Einschätzung vgl. Franz (1994), S. 240f.

³³Vgl. dazu ausführlich Gregg und Manning (1994).

³⁴So z.B. von Albeck et al. (1993).

reinen Lohnvertrag überlegen ist. Zu diesen Voraussetzungen gehört u.a., daß die Gewerkschaften in ihrer Zielfunktion bereit sind, für mehr Beschäftigung Lohnzugeständnisse zu machen, wobei allerdings der Beschäftigungsumfang vertraglich festgelegt sein muß, da sich sonst ein suboptimales Ergebnis einstellt.³⁵ Angesichts der Erfahrungen mit den Tarifabschlüssen der Jahre 1993/94 ist die Bereitschaft zu Lohnzurückhaltung nicht unrealistisch. Dabei sollte es indessen nicht nur um eine Beschäftigungssicherung für die bereits Beschäftigten gehen, sondern zusätzlich um die Schaffung neuer Arbeitsplätze, um den Arbeitslosen als den Außenseitern auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigungschance einzuräumen.

Einfach ist ein solcher Weg freilich nicht. Zunächst dürfte offenkundig sein, daß solche effiziente Arbeitsverträge nur auf der Unternehmensebene abgeschlossen werden können. Ein Arbeitgeberverband kann kaum eine bestimmte Höhe der Beschäftigung für die ihm angeschlossenen Unternehmen garantieren. Aber selbst auf der Unternehmensebene ergeben sich eine Reihe von Schwierigkeiten, um die Praktikabilität solcher Verträge sicherzustellen. Zum einen gilt die mit diesem Vertrag einhergehende Arbeitsplatzgarantie nicht für solche Beschäftigte, deren Leistungsbereitschaft verschuldet sinkt. Zum anderen muß dem Unternehmen die Möglichkeit offenbleiben, bei unvorhergesehenen und starken Absatzrückgängen das Arbeitsvolumen nach unten anzupassen, sei es mit Hilfe einer temporären Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, sei es notfalls durch Entlassungen, sofern das in der Bundesrepublik Deutschland praktizierte System der Kurzarbeit einschl. der entsprechenden Zahlungen seitens der Arbeitsämter nicht ausreichend sein sollte. Sehr leicht kann die Firmenleitung in einer solchen Situation der Vortäuschung schlechter Absatzergebnisse verdächtigt werden, mit entsprechenden Folgen für das Betriebsklima. Gleichwohl sollte diese Möglichkeit nicht überbewertet werden, weil der Reputationsverlust, der mit einer entdeckten tatsächlichen Täuschung der Arbeitnehmer verbunden wäre, den Gewinn aus dem Vertragsbruch zumindest auf mittlere Sicht überkompensieren dürfte.

So ist es dann auch nicht erstaunlich, daß eine Reihe von Unternehmen diesen Weg bereits beschritten haben. Beispielsweise wurde Ende 1993 bei der Opel AG ein "Standortvertrag" mit einer Laufzeit bis Ende 1997 abgeschlossen, der eine teilweise Verrechnung von Tariflohnsteigerungen mit der Lohndrift vorsah. Im Gegenzug hatte sich Opel bereiterklärt, bis Ende 1996 auf die Auslagerungen bestimmter betrieblicher Funktionen an Zulieferer zu verzichten und damit 3000 Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen zu sichern.³⁶ Ein ähnliches Modell gilt für die Ford Werke in Köln und Saarlouis: Die "Investitionsvereinbarung" vom März 1994 bezieht sich bei der Gegenleistung zur Verrechnung von Tariflohnsteigerungen allerdings auf Investitionen in Höhe von rund 7,7 Mrd. DM bis zum Jahre 2000 in den beiden genannten Standorten. In Ergänzung solcher Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und Kürzung der Lohndrift wurde beispielsweise im März 1994 bei den Audi Werken eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich vorgenommen.

³⁵Für eine Übersicht zu diesem Aspekt vgl. Franz (1994), S. 278ff.

³⁶Quelle für die in diesem Abschnitt enthaltenen Informationen: "Frankfurter Allgemeine Zeitung" vom 21.2.1995, S.15: "Die Autohersteller haben die Lohnbremse schon eingebaut".

6 Streiks – ein Anachronismus?

Wahre Kolossalgemälde über den Zusammenbruch des sozialen Konsens' und den Niedergang der internationalen Wettbewerbsfähigkeit werden in Deutschland mitunter dann entworfen, wenn tatsächlich einmal gestreikt wird. Relativierende Hinweise auf die im internationalen Vergleich geringe Streikhäufigkeit in Deutschland werden mit der Schweiz als Vorbild abgetan, die in der Tat eine noch geringere Streikhäufigkeit aufweist.³⁷ Stattdessen werden munter Produktionsverluste aufsummiert, obgleich diese in der Regel binnen kurzer Frist wieder aufgeholt werden. Das Urteil vieler Leute über das verwerfliche Tun der Gewerkschaften steht dann vollends fest, wenn im öffentlichen Nahverkehr oder bei der Müllabfuhr Störungen auftreten.

Auf den ersten Blick stellen Streiks aus ökonomischer Sicht einen Anachronismus dar, weil die damit verbundenen einzel- und gesamtwirtschaftlichen Kosten in der Regel in einem ungünstigem Verhältnis zu dem Zugewinn in den Tarifverhandlungen stehen. Wie oft hört man diesbezügliche Klagen von Streikenden und mitunter wird das Verhandlungsergebnis dann in der Urabstimmung nicht akzeptiert (von der Gewerkschaft indessen trotzdem unterschrieben). Mehr noch, häufig läßt sich das endgültige Ergebnis der Tarifverhandlungen schon vor dem Streik vergleichsweise sicher prognostizieren. Anders formuliert: Da es nicht aussichtslos ist, mit einem geeigneten ökonomischen Ansatz das Tariflohnergebnis im voraus zu simulieren, wieso bedienen sich rational handelnde Tarifvertragsparteien nicht eines solchen Modells und einigen sich von vornherein und ohne Arbeitskampf auf das Verhandlungsergebnis dieser Theorie?³⁸

Eine mögliche Erklärung mag in der notwendigen Korrektur der Erwartungshaltung der Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen im Verlauf der Tarifverhandlungen liegen.³⁹ Angesichts der nicht unbeträchtlichen Austritte aus beiden Verbänden müssen sie (potentielle) Mitglieder von den Vorteilen einer Verbandszugehörigkeit überzeugen. Moderate Lohnforderungen, selbst wenn diese von den Gewerkschaftsführern in rezessiven Konjunkturphasen als ökonomisch sinnvoll angesehen werden, lösen nicht gerade eine Flut von Aufnahmeanträgen in die Gewerkschaft aus. Folglich fällt die Lohnforderung wesentlich höher aus, als es realistisch der Abschluß sein kann. Um nun ein im Vergleich zur ursprünglichen Forderung "unbefriedigendes" Verhandlungsergebnis den Mitglie-

³⁷Die geringe Streikhäufigkeit in der Schweiz ist u.a. damit zu erklären, daß sich dort 1937 angesichts der bedrohlichen politischen Entwicklungen Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie auf Lohnvereinbarungen ohne Kampfmaßnahmen verständigt hatten. Dieses "Friedensabkommen" ist im Laufe der folgenden Dekaden mehrfach erneuert und von den meisten anderen Wirtschaftszweigen übernommen worden.

³⁸Diese Argumentation ist in der Literatur als das "Hicks-Paradoxon" bekannt. Zu Einzelheiten vgl. Franz (1994), S. 275 ff.

³⁹Häufig wird als Motivation für Streiks ein Demonstrationseffekt in dem Sinne angeführt, daß Waffen rostig würden, wenn sie längere Zeit nicht zum Einsatz kämen. Dieses Argument vermag aus ökonomischer Sicht nicht ganz zu überzeugen: Warum sollten unzeitgemäße Waffen nicht verrostet?

dem ohne größeren Reputationsverlust vermitteln zu können, muß deutlich gemacht werden, daß alle Mittel ausgereizt sind, notfalls einschließlich eines Streiks. Analoges gilt für den Arbeitgeberverband.

Damit stehen Verbandsführer vor einem Dilemma. Die Verbandsmitgliedschaft ist auf Grund des Rechts der negativen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG freiwillig, mehr noch, auch Nichtmitglieder kommen in den Genuß der Verbandsaktivitäten.⁴⁰ Verbände müssen daher auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Erfolge – in ihrem Sinne – vorweisen. Dies unterscheidet die gegenwärtige Situation von früheren Dekaden, in denen es regelmäßig um die Verteilung von Zuwächsen ging.

Die benötigten "Erfolge" müssen allerdings nicht ausschließlich an der Lohnfront erkämpft werden. Was die Arbeitgeberseite anbelangt, so lohnt es sich auf die Risiken einer Verbandsflucht bzw. eines Nichteintritts hinzuweisen. Bei einem verbandsfrei abgeschlossenen Firmentarif besteht das Risiko eines "Tarifs der gläsernen Taschen", weil die tarifschießende Gewerkschaft die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens ausloten und ausschöpfen wird.⁴¹ Ohnehin gilt bei einem Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband die Tarifbindung nach §3 Abs. 3 TVG solange weiter, bis der Tarifvertrag durch Zeitablauf oder Kündigung endet. Hinzu kommt die Nachwirkung abgelaufener oder gekündigter Tarifverträge nach §4 Abs. 5 TVG, d.h. die Rechtsnormen des abgelaufenen Vertrages gelten bis zu einer neuen Abmachung weiter. Mindestens ebenso wichtig ist der Hinweis auf empirische Studien, aus denen hervorgeht, daß sich mittelfristig Firmentarife nicht in dem Sinne lohnen, als die Löhne dort signifikant unter den Verbandstarifen liegen würden.⁴²

Gewerkschaften können – abgesehen von Appellen an gesamtsolidarisches Verhalten – ebenso durch die Bereitstellung vielfacher Hilfestellungen überzeugen, insbesondere die Mitgestaltung betrieblicher Umstellungsprozesse, also Qualifizierungs-, Beratungs- und Anpassungshilfen. Dies wird auch von Gewerkschaftsführern so gesehen.⁴³

7 Innovationen im Tarifvertragssystem

Als Fazit der vorangegangenen Ausführungen kann festgehalten werden, daß sich das Modell der Lohnfindung in Deutschland in Form einer Tarif- und Betriebsautonomie seit mehreren Dekaden im großen und ganzen bewährt hat. Es ist kein Auslaufmodell, ein grundlegender Modellwechsel kann angesichts der problematischen Alternativen nicht befürwortet werden. Wohl aber kann die Funktionsfähigkeit des Modells verbessert werden. Dazu sind bereits einige Gedanken skizziert

⁴⁰Das ist der Hintergrund, vor dem Anfang 1995 erneut die Diskussion aufflammte, ob bestimmte Bestandteile eines Tarifvertrages nur Gewerkschaftsmitgliedern zukommen sollten.

⁴¹Vgl. Rütters (1994).

⁴²Vgl. Meyer (1992). Nach Angaben von Schnabel (1994, S. 29) lagen die Lohnkosten im Volkswagenwerk – ein Unternehmen mit einem Firmentarifvertrag – etwa um 20 v.H. höher als in anderen Unternehmen der Automobilbranche.

⁴³Vgl. beispielsweise Riester (1994).

worden, die in diesem Abschnitt zusammengefaßt und ergänzt werden sollen.

- (i) Die alten Rituale insbesondere vor den eigentlichen Verhandlungen sollten überdacht werden. Das heißt nicht, daß nahtlos vom "Klassenkampf" zum "Schmusekurs" übergegangen werden sollte. Interessengegensätze sollten nicht notdürftig bemäntelt werden. Gleichwohl überwiegen gemeinsame Interessen, vor allem wohl die Schaffung und Erhaltung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze bei ausreichender sozialer Absicherung. Diesem Anliegen ist wenig dienlich, wenn im Vorfeld Maximalpositionen aufgebaut und mit martialischen Gesten verkündet werden, so wie dies beide Tarifvertragsparteien vereinzelt zur Jahreswende 1994/95 praktiziert haben. Weder zwingt die Tarifautonomie Spitzenrepräsentanten von Arbeitgeberverbänden dazu, ein sicherlich notwendiges Überdenken der Lohnnebenkosten durch überzogene und mit wenig Fingerspitzengefühl vorgetragene Einlassungen von vornherein zu diskreditieren, noch Gewerkschaftsführer dazu, unter Getöse unrealistische Lohnforderungen mit fragwürdigen Argumenten zu quantifizieren. Ökonomisch sinnvolle und die Interessen der anderen Tarifpartei im Blick behaltende Verhandlungsziele machen es außerdem leichter, das Verhandlungsergebnis den Mitgliedern zu vermitteln.
- (ii) Tarifabschlüsse sollten mehr als bisher Raum dafür lassen, daß auf der Unternehmensebene zusätzliche Vereinbarungen über die Höhe der Beschäftigung getroffen werden können. Dies kann beispielsweise durch entsprechende Optionen im Tarifvertrag bewerkstelligt werden. Dabei geht es nicht nur um die Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch und vor allem im Konjunkturaufschwung um zusätzliche Arbeitsplätze für die Arbeitslosen als den Außenseitern auf dem Arbeitsmarkt. Bei einer stärkeren Gewichtung der betrieblichen Autonomie im Vergleich zum Flächentarifvertrag ist das Mehr an Flexibilität gegen das höhere Konfliktpotential und die höhere Macht der Insider auf der betrieblichen Ebene abzuwägen. Da darüber wenig Erfahrungen vorliegen, empfiehlt sich eine graduelle Vorgehensweise, indem der Tarifabschluß moderat zurückgenommen und betrieblichen Vereinbarungen etwas mehr Spielraum gelassen wird als bisher, um so den Charakter des Tariflohnes als Mindestlohn leicht zu mindern.
- (iii) Tarifverträge müssen verstärkt dem Erfordernis Rechnung tragen, daß Beschäftigungsmöglichkeiten für Problemgruppen am Arbeitsmarkt geschaffen werden, also beispielsweise für gering qualifizierte Arbeit bzw. Langzeitarbeitslose. Dazu sind spezielle Lohngruppen oder Abschläge von der unteren Lohngruppe erforderlich, so daß sich solche Arbeitsplätze einerseits für das Unternehmen rechnen, andererseits aber auch arbeitslose Empfänger von Unterstützungszahlungen durch eine nur teilweise Anrechnung dieses Erwerbseinkommen auf ihre Geldleistungsansprüche einen Anreiz zur Akzeptanz dieser Arbeitsplätze besitzen. Einsteigertarife sind ferner bei Lohnkostenzuschüssen seitens der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach §242s und §249h AFG zu befürworten, um

sicherzustellen, daß ein Anreiz zur Aufnahme nicht subventionierter Arbeit besteht, und um die Tarifvertragsparteien nicht aus ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung zu entlassen. Erste Schritte in dieser Richtung sind in einigen Tarifverträgen 1993/94 bereits gemacht worden, z.B. in der Chemischen Industrie.

- (iv) Prinzipiell stellt es einen ökonomisch sinnvollen Weg dar, kurzfristige, konjunkturell bedingte Absatzrückgänge durch eine temporäre Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich abzufangen. Investitionen der Unternehmen und der Beschäftigten in ihre betriebsspezifische Qualifikation gehen damit nicht verloren; allerdings vermindert sich die Chance der Arbeitslosen, im Aufschwung einen Arbeitsplatz zu bekommen. Gleichwohl sollte die Arbeitszeitverkürzung flexibel gehandhabt werden können, wobei durchaus auch Überstunden in einzelnen Abteilungen (z.B. in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung) erforderlich sein können. Eine Möglichkeit, die ein hinreichendes Maß an Flexibilität gewährleistet, ist die Festlegung einer Jahresarbeitszeit im Tarifvertrag, während die wöchentliche Arbeitszeit auf der betrieblichen Ebene vereinbart wird.
- (v) Nicht nur als kurzfristig angelegte Maßnahme bei Absatzschwankungen, sondern auch aus mittelfristiger Perspektive ist zu erwägen, ob im Tarifvertrag neben der Arbeitszeit zusätzlich ein Zeitaufwand für betriebliche Weiterbildung angesprochen werden könnte. Dabei ist weniger an einen Bildungsurlaub alter Prägung oder gar dessen Verlängerung gedacht. Vielmehr geht es um (Weiter-)Qualifizierungsmaßnahmen, die aus betrieblicher Sicht erforderlich oder zumindest wünschenswert sind und vom Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat genau zu spezifizieren wären. Solche Versuche hat es bereits gegeben – beispielsweise 1988 in der Metallindustrie in Baden-Württemberg.⁴⁴ Es ist indessen darauf zu achten, daß hier nicht Verträge zu Lasten Dritter geschlossen werden, was der Fall wäre, wenn für die Finanzierung die Bundesanstalt für Arbeit in die Pflicht zu nehmen versucht wird. Vielmehr müssen die Arbeitnehmer ebenfalls einen entscheidenden Beitrag dafür leisten – etwa in Form einer teilweisen Verrechnung mit dem Jahresurlaub.
- (vi) Der Tarifvertrag kann durch eine "Krisenklausel" ergänzt werden, wobei keine Illusionen über die Schwierigkeiten dieses Weges bestehen, zumal die bisherigen Erfahrungen mit Härte- bzw. Öffnungsklauseln nicht gerade euphorisch stimmen.⁴⁵ Obwohl von vornherein klarzustellen ist, daß die Krisenklausel die Ausnahme sein muß – ansonsten wäre der Tarifvertrag obsolet –, besteht das Kernproblem im Einigungswillen über das Inkrafttreten einer solchen Klausel insbesondere in einem Klima gegenseitiger Schuldzuweisungen (Managementversagen versus Lohnkosten). Nicht zuletzt im Hinblick

⁴⁴Riester (1994), S. 193.

⁴⁵Vgl. Sachverständigenrat (1993), Ziffer 124.

auf die bisherigen Erfahrungen empfiehlt sich ein im Tarifvertrag festgelegter Einlassungs- und Unterwerfungszwang unter ein verbindlich vereinbartes Schiedsverfahren, wobei die Konfliktverlagerung auf einen externen, sachkundigen Gutachter hilfreich sein kann.

- (vii) Mehr Flexibilität und Akzeptanz von geringeren Tariflohnsteigerungen kann auch dadurch erreicht werden, daß eine Kombination mit ertragsabhängigen Lohn- und Gehaltsbestandteilen stärker als bisher als Option in Tarifverträgen vorgesehen wird.⁴⁶ Diese Option könnte so aussehen, daß entweder nur die Lohnsteigerungsrate tariflich vereinbart wird oder neben einer niedrigeren Lohnsteigerungsrate eine stärkere Betonung von ertragsabhängigen Lohnkomponenten Berücksichtigung findet. Die einzelnen Unternehmen könnten sich dann durch Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung auf eine der beiden Alternativen verständigen, wobei der Tarifvertrag den Fall einer fehlenden Einigung regeln muß (vermutlich soll dann die erste Alternative greifen). Bei der ertragsabhängigen Komponente können Mindest- und Höchstwerte eingeführt werden, beispielsweise um zu verhindern, daß die ertragsabhängige Komponente negativ werden kann. Der Tarifvertrag könnte die Möglichkeit offenhalten, daß anstelle einer Barauszahlung die ertragsabhängige Komponente mit Vermögensbildungsmaßnahmen gekoppelt wird. An eine generelle Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer oder die Einführung eines Investivlohnes ist auf Grund der Schwierigkeiten ihrer Realisierung indessen nicht gedacht.
- (viii) Ertragsabhängige Lohnbestandteile könnten stärker als bisher mit leistungsbezogenen Komponenten verbunden werden, die sowohl die individuelle Arbeitsquantität und -qualität wie auch das Teamverhalten bewertet. Der Flächentarifvertrag steht solchen Entlohnungssystemen, die auf individuellen Beurteilungen durch Vorgesetzte und ggf. zuständigem Betriebsrat beruhen, nicht im Wege, wie einige Beispiele großer und mittelständischer Unternehmen belegen.⁴⁷

⁴⁶Vgl. dazu auch Sachverständigenrat (1994), Ziffer 368 und die dort angegebenen Verweise auf frühere Jahresgutachten.

⁴⁷Vgl. für konkrete Beispiele: Wirtschaftswoche 49 (Heft 6) v. 02.02.1995, S.94ff.

8 Schlußbemerkung

Die grundsätzliche Konstruktion des deutschen Modells der Lohnfindung hat sich in den letzten 40 Jahren alles in allem bewährt. Dies schließt Fehlentscheidungen der Tarifvertragsparteien beispielsweise in den siebziger Jahren oder in Ostdeutschland nicht aus. Das deutsche Modell steht immer im Spannungsverhältnis zwischen Tarif- und Betriebsautonomie und ist ständig mit dem Problem konfrontiert, Nichtmitglieder zum Verbandseintritt zu bewegen und sich der Verbandsflucht entgegenzustemmen. Eine notwendige Bedingung für die Funktionsfähigkeit des Systems sind einerseits starke Verbände, andererseits das ständige Bestreben, sich durch Innovationen in Tarifverträgen den wechselnden Bedingungen im internationalen Standortwettbewerb anzupassen. Dazu wurden in diesem Beitrag Vorschläge diskutiert. Das deutsche Modell der Lohnfindung stellt kein Auslaufmodell dar, aber eine behutsame Modellpflege ist unerlässlich.

Literatur

- [1] **Albeck, H.** (1993). Den Platz im Korridor suchen . *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 5. Juni.
- [2] **Bazen, S. u. J.P. Martin** (1991). The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France. *OECD Economic Studies*, 16:199–221.
- [3] **Bell, L.A. u. R.B. Freeman** (1985). Flexible Wage Structures and Employment. In Gunderson, M., Meltz, N. u. S. Ostry, (Hrsg.), *Unemployment. International Perspectives*, S. 119–128. Toronto.
- [4] **Bellmann, L. u. J. Möller** (1993). Institutional Influences on Interindustry Wage Differentials. *Regensburger Diskussionsbeiträge zur Wirtschaftswissenschaft, Universität Regensburg*, 257.
- [5] **Berthold, N. u. R. Fehn** (1995). Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz? *Beitrag zur Tagung des Wirtschaftspolitischen Ausschusses des Vereins für Sozialpolitik März 1995, Manuskript*.
- [6] **Bispinck, R.** (1993). Tarifliche Lohn- und Gehaltsstrukturen in Industrie, Dienstleistung und Verwaltung. *WSI-Mitteilungen*, Heft 12 (46):763–772.
- [7] **Blanchflower, D. u. R. Freeman** (1993). Did the Thatcher Reforms Change British Labour Market Performance? In Barrell, R. (Hrsg.), *The UK Labour Market: Comparative Aspects and Institutional Developments*. (University Press), Cambridge.
- [8] **Boss, A.** (1994). Explizite und implizite Besteuerung geringer Arbeitseinkommen in Deutschland. *Die Weltwirtschaft*, Heft 4:433–447.
- [9] **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (1995). Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1994. Bonn.
- [10] **Burda, M. u. A. Mertens** (1994). Locational Competition versus Cooperation in Labor Markets: An Implicit Contract Reinterpretation. *Manuskript*.
- [11] **Calmfors, L.** (1993). Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey. *OECD, Economics Department, Working Paper*, 131.
- [12] **Calmfors, L. u. J. Driffill** (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 6:14–61.
- [13] **Card, D. u. A.B. Krueger** (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84:772–793.
- [14] **Deutsche Bundesbank** (1994). Zur Entwicklung der Tarif- und Effektivverdienste seit Mitte der achtziger Jahre. *Monatsberichte*, 46(8):29–45.

- [15] **Deutscher Gewerkschaftsbund** (1994). Informationen zur Wirtschafts- und Strukturpolitik Nr. 13 v. 6.12.1994. Düsseldorf.
- [16] **Dickens, R., S. Machin u. A. Manning** (1994). The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the U.K. *Centre of Economic Performance, Discussion Paper No. 183, January 1994, London.*
- [17] **Ehrenberg, R.G.** (1994). Labor Markets and Integrating National Economies. Washington, D.C.
- [18] **Fitzenberger, B.** (1994). Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen und Lohnbildung in Ländern der Europäischen Union. In Streit, M.E. u. Oberender, P., (Hrsg.), *Die europäischen Arbeitsmärkte im Systemwettbewerb.* (Erscheint demnächst), Seminar der Hanns-Martin-Schleyer-Stiftung, Jena, 21. - 23. Juli 1994.
- [19] **Fitzenberger, B. u. W. Franz** (1994). Dezentrale versus zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz. In Gahlen, B., Hesse, H. u. H.J. Ramser, (Hrsg.), *Europäische Integrationsprobleme aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht*, S. 321-353. Schriftenreihe des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars Ottobeuren, Band 23, Tübingen.
- [20] **Fitzenberger, B., Hujer, R., MaCurdy, T.E. u. R. Schnabel** (1995). The Dynamic Structure of Wages in Germany 1976-1984, A Cohort Analysis. *Forschungsschwerpunkt "Internationale Arbeitsmarktforschung", Universität Konstanz, Diskussionspapier Nr. 22-1995, Konstanz.*
- [21] **FitzRoy, F.R. u. M. Funke** (1994). Skills, Wages and Employment in Eastern and Western Germany. *Manuskript.*
- [22] **Franz, W.** (1994). Arbeitsmarktökonomik, 2.Aufl. Berlin, Heidelberg, New York.
- [23] **Franz, W. u. W. Smolny** (1994). Sektorale Lohn- und Preisbildung und Arbeitszeitverkürzung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine ökonomische Analyse. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, (erscheint demnächst).
- [24] **Gordon, R.J.** (1994). The U.S. versus Europe Unemployment Puzzle - Is there a Tradeoff Between Unemployment and Productivity Growth? *CEPR conference paper, September 1994, London.*
- [25] **Gregg, P. u. A. Manning** (1994). Labour Market Regulation and Unemployment. *CEPR conference paper September 1994.*
- [26] **Fröhlich, H.-P., Klös, H.-P., Kroker, R., Link, F. J. u. C. Schnabel** (1994). Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, 215. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

- [27] Helwege, J. u. J. Wagner (1994). The (Dis)Similarity of Interindustry Wage Differentials in Germany and the United States. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 3(27):246–254.
- [28] Katz, L. u. L. Summers (1989). The Industry Rents: Evidence and Implications. *Brookings Papers on Economic Activity, Microeconomics*, S. 209–275.
- [29] Kress, M. (1994). Die negative Einkommensteuer: Arbeitsmarktwirkungen und sozialpolitische Bedeutung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3 (27):246–254.
- [30] Linde, R. (1994). Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit? Überlegungen zur Lohndifferenzierungsdiskussion. In Sautter, H. (Hrsg.), *Wirtschaftspolitik in offenen Volkswirtschaften*, S. 205–221. Göttingen.
- [31] Machin, S. u. A. Manning (1994). The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the U.K. Wage Councils. *Industrial and Labor Relations Review*, 47:319–329.
- [32] Meyer, W. (1992). Abschlußebene und Lohndynamik. Eine vergleichende empirische Analyse von Firmen- und Branchentarifabschlüssen. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 112:59–74.
- [33] Nickell, S. u. B. Bell (1994). Would Cutting Payroll Taxes on the Unskilled have a Significant Impact on Unemployment? *CEPR conference paper September 1994, London*.
- [34] OECD (1993). *Employment Outlook. Paris*.
- [35] Paqué, K.-H. (1994). Unemployment and the Crisis of the German Model. A Long-Term Interpretation. *Institut für Weltwirtschaft, Working paper No. 655, Kiel*.
- [36] Paqué, K.-H. (1995). Structural Unemployment and Real Wage Rigidity in Germany. *Kieler Studien, Tübingen (erscheint demnächst)*.
- [37] Riestler, W. (1994). Die Zukunft der Arbeit – Die neue Rolle der Gewerkschaften. In Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog, (Hrsg.), *Arbeit der Zukunft – Zukunft der Arbeit*, S. 179–189. Stuttgart.
- [38] Rütters, B. (1994). Hat die Tarifautonomie noch eine Zukunft? *Manuskript*.
- [39] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1993). *Zeit zum Handeln – Antriebskräfte stärken, Jahresgutachten 1993/94*. Stuttgart.
- [40] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1994). *Den Aufschwung sichern – Arbeitsplätze schaffen, Jahresgutachten 1994/95*. Stuttgart.

- [41] Schnabel, C. (1993). Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 3:259–272.
- [42] Schnabel, C. (1994b). Tarifpolitik gegen Nivellierung und Zementierung. *Die Mitbestimmung*, Heft 6.
- [43] Schnabel, C. (1994a). Die übertarifliche Bezahlung. Ausmaß, Entwicklung und Bestimmungsgründe, Institut der deutschen Wirtschaft, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik Nr. 217. Köln.
- [44] Seitel, H.P. (1995). Beschäftigungsschub durch Öffnung der Tarifverträge? *Wirtschaftsdienst*, 75(2):94–100.
- [45] Seitz, H. (1995). Konvergenz: Theoretische Aspekte und empirische Befunde für westdeutsche Regionen, Manuskript. Mannheim.
- [46] Siebert, H. (1995a). Zur Reparaturpolitik am Arbeitsmarkt. *Die Welt*, v. 27.3.1995.
- [47] Siebert, H. (1995b). Bürgergeld – ein Fehlanreiz. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, v. 14.1.1995.
- [48] Siebert, H. (1995c). Mehr Vielfalt – mehr Arbeit. *Die Zeit*, v. 31.3.1995.
- [49] Solow, R.M. (1985). Insiders and Outsiders in Wage Determination. *Scandinavian Journal of Economics*, 87:411–428.