

Zur ökonomischen Rationalität von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen^{*}

(The Rationale for Wage Rigidity: Employers' Viewpoint)

**Wolfgang Franz (ZEW, Universität Mannheim) und
Friedhelm Pfeiffer (ZEW)**

März 2002

Zusammenfassung

Die Studie analysiert Ursachen von Lohnrigiditäten, darunter Tarifverträge, Effizienzlöhne, implizite Kontrakte und Insider-Outsider-Verhalten, auf der Basis einer schriftlichen Befragung von 801 Unternehmen und stellt einen Vergleich mit US-amerikanischen Ergebnissen an. Unternehmen stimmen den Erklärungsansätzen in differenzierter Art und Weise zu. Für gering qualifizierte Arbeitnehmer stellen Tarifverträge und implizite Lohnkontrakte wesentliche Ursachen für Lohnrigiditäten dar. Für Hochqualifizierte stehen Personalentwicklungskosten und für Neueinstellungen negative Signale im Vordergrund. Unternehmen sehen von Lohnsenkungen für alle Qualifikationsgruppen ab, um produktive Arbeitnehmer im Betrieb zu halten. Im Vergleich zu den USA stimmen hierzulande mehr Unternehmen den Aussagen zu, dass Tarifverträge, Insider-Outsider-Verhalten und betriebspezifisches Humankapital Lohnrigiditäten verursachen.

Abstract

This study provides evidence for reasons of wage rigidity, among others collective wage agreements, efficiency wages, implicit contracts and the insider-outsider theory. Based on a survey of 801 firms strong support has been found for explanations based on collective wage agreements and on efficiency wages. Survey respondents indicated that collective wage agreements and implicit contracts are important reasons for wage rigidity for the (low) skilled. Specific human capital and negative signals for new hires are important reasons for the high skilled. Compared to US-evidence, insider-outsider behaviour, collective wage agreements and specific human capital seem to be more important in Germany.

Schlüsselwörter: Lohnrigiditäten, Tarifverträge, Effizienzlöhne, implizite Lohnkontrakte.

Keywords: wage rigidity, labour union contracts, efficiency wage theory, implicit contract theory.

JEL-Klassifikation: J30, J41, J51, K31

Anschrift der Autoren:

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW); Postfach 103443; 68034 Mannheim

e-mail: franz@zew.de; pfeiffer@zew.de

* Der Beitrag entstand im Rahmen des DFG-Projektes "Flexibilisierung des Arbeitsentgeltes aus ökonomischer und juristischer Sicht" (FR715/3-1). Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die finanzielle Förderung dieses Projektes und dem Förderkreis Wissenschaft und Praxis am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung e. V. für die Finanzierung der Befragung, die dieser Studie zugrunde liegt. Ferner danken wir Herbert Buscher, Joachim Möller und zwei anonymen Gutachtern für zahlreiche wertvolle Anregungen. Verbleibende Unzulänglichkeiten gehen selbstverständlich zu Lasten der Autoren.

1 Einführung in die Problematik

Eine träge Anpassungsgeschwindigkeit der Löhne zu einem markträumenden Gleichgewicht bildet nicht nur ein konstitutives Element einer Klasse von makrotheoretischen Ansätzen ("Ungleichgewichtsmodelle"), sondern ist auch durch eine Reihe von empirischen Studien gut belegt.¹ Lohnrigiditäten, die verhindern, dass die Löhne zu einem markträumenden Gleichgewicht finden oder die die Konsequenz davon sind, dass solche Gleichgewichte nicht existieren, werden in zahlreichen wissenschaftlichen Arbeiten und in der Öffentlichkeit als einer der Hauptgründe dafür angesehen, dass sich die Arbeitslosigkeit in (West-) Deutschland nicht stärker als bisher zurückgebildet hat, verbunden mit der Empfehlung, den Flächentarifvertrag zugunsten einer betrieblichen Lohnbildung aufzugeben oder sogar zu verbieten.²

Unbeschadet der Frage, in welchem Ausmaß nominale oder reale Lohnrigiditäten nun tatsächlich für den Anstieg und die Persistenz der Arbeitslosigkeit verantwortlich sind und ob die Verlagerung der Lohnverhandlungen rein auf die betriebliche Ebene die erhofften Flexibilitäten und Beschäftigungsgewinne erbringt,³ stellt sich die Frage, warum sich eine Gesellschaft den Luxus von Lohnstarrheiten leistet, wenn dies mit so hohen Kosten in Form von Beschäftigungslosigkeit verbunden ist. Die ökonomische Theorie hat in Beantwortung dieser Frage eine Reihe von Argumenten vorgebracht, die zeigen, dass es ökonomisch durchaus rational sein kann, die Löhne nicht ständig der sich ändernden Arbeitsmarktsituation anzupassen, sei dies aus der Sicht der Arbeitnehmer oder Gewerkschaften („Insider-Outsider“-Theorie), sei dies aus dem Blickwinkel der Unternehmen (Effizienzlohntheorie). Die Brisanz dieses theoretischen Nachweises liegt auf der Hand: Wie sollen dann rational handelnde Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Unternehmer dazu gebracht werden, entgegen ihrer Rationalität flexiblere Löhne (und Lohnstrukturen) zu vereinbaren?

Vor diesem Hintergrund nimmt der beachtliche Forschungsaufwand nicht wunder, der sich einer empirischen Überprüfung der genannten und anderer Ansätze zur Erklärung und Existenz von Lohnrigiditäten angenommen hat.⁴ Dabei stellte sich jedoch sehr schnell heraus, dass zentrale Variable dieser theoretischen Ansätze - wie etwa die Macht der Arbeitsplatzbesitzer ("Insider") oder die Leistungsintensität bestimmter Beschäftigter - nicht oder nur unvollkommen messbar sind. So konnte entweder nicht hinreichend zwischen verschiedenen, sich nicht notwendigerweise widersprechenden theoretischen Argumenten diskriminiert werden oder es wurde indirekte empirische Evidenz in dem Sinne konstatiert, dass die verbliebene Restvarianz einer Regressionsgleichung einer bestimmten Theorie zugerechnet wurde, durchaus nicht unplausibel, gleichwohl nur behelfsmäßig.⁵ Eine etwas direktere und diskriminierende empirische Überprüfung wäre vor dem Hintergrund dieser Unzulänglichkeiten mithin wünschenswert, wenn nicht dringend erforderlich.

Grundsätzlich bietet sich als ein zumindest ergänzender empirischer Test an, die Betroffenen zu fragen, inwieweit ihr Verhalten mit den Mustern diverser theoretischer Hypothesen übereinstimmt.⁶ Das ist leichter gesagt als getan. Welcher Arbeitnehmer wird schon zugeben, dass ihm die Arbeitslosen gleichgültig sind, wenn es um seinen eigenen Lohn geht? Welcher Unternehmer wird Arbeitslosigkeit als Disziplinierungsmittel von Drückebergern rechtfertigen, selbst wenn die Be-

¹ Vgl. Beissinger und Knoppik (2001), Fehr und Götte (2000), Fehr et al. (2002) und Fitzenberger und Franz (2001).

² Vgl. Berthold (2000), Giersch und Sinn (2000) oder Siebert (1998).

³ In bezug auf den Flächentarifvertrag vertreten Franz (1995) und Fitzenberger und Franz (1999) eine differenzierte Position, indem sie den Flächentarifvertrag nicht als überholt, wohl aber als überholungsbedürftig ansehen.

⁴ Vgl. für eine umfassende Übersicht Bewley (1999). Blinder et al. (1998) untersuchen Preisrigiditäten und Freeman und Rogers (1999) die Wünsche von Arbeitnehmern.

⁵ Vgl. beispielsweise Gahlen und Ramser (1987) oder Hübler und Gerlach (1990).

⁶ Vgl. Agell und Lundberg (1995, 1999), Bewley (1999), Blinder und Choi (1990), Campbell und Kamlani (1997).

fragung als anonym zugesichert wird? Mehr noch, die Befragten mögen diese Gründe mit moralischer Entrüstung weit von sich weisen, ihr Verhalten gleichwohl danach ausrichten. Antwortverweigerungen (und daraus entstehende Selektionsverzerrungen) oder Falschaussagen stellen daher gravierende Probleme dar, von den Kosten repräsentativer Erhebungen bei Arbeitnehmern und Unternehmern erst gar nicht zu reden.

Trotz dieser Bedenken unternimmt die vorliegende Studie - unseres Wissens erstmalig für Deutschland - einen Anlauf, mit Hilfe einer Befragung dem empirischen Gehalt verschiedener theoretischer Erklärungsansätze zur ökonomischen Rationalität von Lohnstarrheiten einen Schritt näher zu kommen. *Nota bene*: Es geht hier nicht darum, inwieweit Lohnrigiditäten Arbeitslosigkeit verursachen - schon gar nicht bedeutet eine Rationalität von Lohnstarrheit zwangsläufig die Rationalität von Arbeitslosigkeit -, sondern allein um die Beurteilung von theoretischen Ansätzen, welche beanspruchen erklären zu können, warum Löhne starr sind. Zu diesem Zweck und da eine Arbeitnehmerbefragung aus Kostengründen nicht in Betracht kam, wurden Personalverantwortlichen in repräsentativ ausgewählten Unternehmen (im Hinblick auf Größe und Branchenzugehörigkeit) Aussagen vorgelegt, die nach unserer Einschätzung den wesentlichen Gehalt der verschiedenen Theorien reflektieren und um deren Einschätzung seitens der Befragten gebeten wurde. Abgesehen davon, dass die betreffende Frage einerseits allgemein verständlich, gleichwohl in möglichst enger Anlehnung an die Theorie formuliert werden musste, haben wir uns darüber hinaus um einen internationalen Vergleich bemüht. Campbell und Kamlani (1997) haben unlängst eine vergleichbare Studie für die Vereinigten Staaten publiziert und wir haben einen Teil unserer Fragen im Hinblick auf Inhalt und Wortlaut an deren Fragen angepasst.

Fragebogendesign und die Formulierung der einzelnen Fragen wurden verschiedenen Pretests unterworfen und dabei die Erfahrungen aus anderen Unternehmensbefragungen des ZEW, wie beispielsweise des Mannheimer Innovationspanels, berücksichtigt. Gänzlich ausgeschlossen werden kann allerdings weder die Gefahr von Missverständnissen noch die Möglichkeit eines stimmungsgeliteten Antwortverhaltens seitens der Unternehmen. Andererseits gibt es ohne empirische Evidenz keine wirklich zwingenden Gründe, die allein auf einer gedanklichen Ebene basierend, für die Relevanz einer Theorie und die Irrelevanz einer anderen sprechen könnte. Eine systematische, anonyme und theoriegeleitete Befragung von Personalverantwortlichen kann insbesondere in einer Situation zielführend sein, in der es keine hinreichend detaillierten Markt- oder Unternehmensdaten gibt, die es erlauben, mittels struktureller ökonometrischer Modelle empirische Tests von Theorien zu konstruieren.⁷ Angesichts der Vielfalt von Theorien und des Mangels an geeigneten alternativen Daten und nicht zuletzt vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit haben diese Umstände die vorliegende Befragung der Ursachen von Lohnrigiditäten in Deutschland motiviert.

Die Fragen müssen so gestellt werden, dass die Antworten ein möglichst hohes Maß an Vertrauenswürdigkeit erreichen. Hier gilt für schriftliche Umfragen der vorliegenden Art, dass die Verlässlichkeit und der Rücklauf der Antworten mit dem quantitativen Gehalt und der Präzision der gewünschten Informationen sinkt. Unternehmen sind beispielsweise wenig auskunftsfreudig, wenn man als Wirtschaftsforscher nach der genauen Höhe des Gewinns fragt. Dagegen zeigt die Erfahrung am ZEW, dass qualitative Fragen (beispielsweise ob der Gewinn im Vergleich zum Vorjahr gestiegen oder gefallen ist, oder ob die Unternehmen einen steigenden oder fallenden Gewinn er-

⁷ In dem Buch von Blinder et al. (1998) zum Thema Preisrigiditäten werden ähnliche Argumente für Befragungen aufgeführt. Aus unserer Sicht schießt Bewley (1999) mit seinem Loblied auf Interviews und Fallstudien als Instrumente der empirischen Wirtschaftsforschung allerdings etwas über das Ziel hinaus.

warten) wesentlich häufiger beantwortet werden. In diesem Sinne stellt auch die vorliegende Befragung stärker auf qualitative statt quantitative Zusammenhänge ab. Die Untersuchung erhebt damit nicht den Anspruch, einen schlüssigen und definitiven empirischen Test - so es ihn überhaupt in der Ökonomie gibt - durchzuführen. Das Ziel ist bescheidener, indem empirische Evidenz pro und contra verschiedener theoretischer Hypothesen und ihrer Bewertung aus der Sicht von Unternehmen vorgelegt wird.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut. Der folgende Abschnitt bietet einen Überblick über die wesentlichen theoretischen Ansätze, welche Gegenstand der Befragung sind. In Absatz drei werden Konzeption und Inhalt der Unternehmensbefragung vorgestellt. Abschnitt vier stellt die empirischen Ergebnisse im Hinblick auf die Ursachen von Lohnrigiditäten vor. Zunächst wird der Grad der Zustimmung zu den unterschiedlichen Theorien für drei Qualifikationsgruppen diskutiert. Es folgt eine ökonometrische Analyse der Rolle von Unternehmenseigenschaften, die den Grad der Zustimmung zu den Erklärungsansätzen beeinflussen, darunter die Unternehmensgröße und Region. In einem weiteren Abschnitt wird der Zusammenhang zwischen den Erklärungsansätzen mit Hilfe von statistischen Tests untersucht. Der abschließende Abschnitt beschäftigt sich mit den Auswirkungen von Härte- und Öffnungsklauseln für die Bedeutung von Lohnrigiditäten in tarifgebundenen Unternehmen. Die Schlussfolgerungen stehen in Abschnitt fünf.

2 Lohnrigiditäten: Definition und theoretische Erklärungsansätze

Da in der Literatur unter "Lohnrigiditäten" oder "Lohnträgheiten" häufig unterschiedliche, wenn auch zusammenhängende, Sachverhalte subsumiert werden, empfiehlt sich vorweg eine kurze Begriffsbestimmung.⁸

Zum einen erfasst "Lohnrigidität" sowohl die Stärke der Reaktion des Lohnes auf Änderungen exogener Größen wie auch die Anpassungsgeschwindigkeit als solche. Dies lässt sich anhand einer einfachen Phillipskurvengleichung illustrieren:

$$\hat{W}_t = a_0 + a_1 \hat{W}_{t-1} + a_2 (AQ - \overline{AQ})_t + a_3 \hat{Z}_t \quad (1)$$

Hierbei bezeichnen W den Nominallohn, AQ (\overline{AQ}) die ("natürliche") Arbeitslosenquote und Z einen Vektor anderer Einflussgrößen (wie beispielsweise die Produktivität und erwartete Preise). Wachstumsraten sind mit einem Dach über der betreffenden Variablen gekennzeichnet, t ist ein Zeitindex. Die oben genannte Unterscheidung bezieht sich darauf, ob der Anpassungskoeffizient $(1 - a_1)$ und damit die durchschnittliche zeitliche Verzögerung $a_1 / (1 - a_1)$ zur Rede stehen, oder ob die Stärke der Reaktion von W auf Änderungen beispielsweise von AQ_t gemeint ist, sei dies in kurzfristiger Sicht ($= a_2$), sei es nach Beendigung aller Anpassungsprozesse ($= a_2 / (1 - a_1)$), wobei die zuletzt angesprochene langfristige Perspektive die Interdependenz beider Aspekte verdeutlicht.

Zum anderen sind nominale und reale Lohnrigiditäten zu unterscheiden. Im vorliegenden Zusammenhang besagt das Adjektiv nominal, dass die Anpassung des nominalen Lohnsatzes gemeint ist, während im anderen Fall die eines deflationierten Lohnes betrachtet wird, wobei je nachdem, ob der Konsumentenlohn oder Produzentenlohn zur Rede steht, mit verschiedenen Preisindizes zu

⁸ Vgl. ausführlich Franz (1993).

bereinigen ist, also etwa mit dem Preisindex für die Lebenshaltung beziehungsweise dem des Bruttoinlandsprodukts. In dieser Studie wird vornehmlich auf Nominallohnrigiditäten abgehoben, obwohl einige der theoretischen Ansätze eher eine reale Lohnrigidität als Erklärungsgegenstand haben (allerdings lässt die Literatur mitunter diesbezüglich an Klarheit zu wünschen übrig).

Im Rahmen dieser Studie wird der empirische Gehalt der folgenden Theorien zur Erklärung von Lohnrigiditäten untersucht: Kontrakttheorie, implizite Kontrakttheorie, Effizienzlohntheorien sowie „Insider-Outsider“-Theorien. Die mikroökonomische Fundierung von Lohnrigiditäten geht in diesen Ansätzen entweder auf informations-, transaktionskosten- beziehungsweise verhaltenstheoretische Ansätze oder auf Gewerkschaftsverhalten und Lohnverhandlungen zurück. Die verschiedenen Erklärungsansätze sind in *Tabelle 1* zusammengefasst.⁹

Vergleichbare Untersuchungen zu den Ursachen von Lohnrigiditäten in Form einer Befragung gibt es unseres Wissens für Deutschland nicht, im Unterschied zu Großbritannien, Schweden und den Vereinigten Staaten. *Tabelle 2* enthält eine Übersicht über bisherige Studien und deren wichtigste Ergebnisse. Inhaltlich weisen die Ergebnisse im Detail zwar einige Unterschiede auf. Ihnen allen gemeinsam ist jedoch, dass die Unternehmen einem Teil der Erklärungsansätze von Lohnrigiditäten in hohem Maße zustimmen, während andere eine geringere Zustimmung erfahren. Unabhängig von der Region, der Anzahl der Interviews und der Art der Fragestellung erweisen sich Effizienzlohn- und Vertragstheorien, sowie Aspekte der Lohngerechtigkeit als wichtige Ursachen für Lohnrigiditäten. Lohnsenkungen scheinen zu einem überproportionalen Rückgang der Anstrengungen und Leistungen von Arbeitnehmern zu führen, die die damit verbundenen Kostenersparnisse bei den Unternehmen überkompensieren. Ferner befürchten Unternehmen langfristig negative Wirkungen auf Neueinstellungen. Arbeitszeitreduktionen und selektive Entlassungen scheinen im Vergleich dazu nicht diese negativen Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt zu haben und, durchaus nicht selbstverständlich, nicht in gleichem Maße die Arbeitsmoral der im Unternehmen verbleibenden Arbeitnehmer zu senken.

Die Untersuchungen von Agell und Lundborg (1995, 1999) zeigen zudem, dass die unternehmerischen Einschätzungen hinsichtlich der Ursachen von Lohnrigiditäten in Schweden nicht von der Höhe der Arbeitslosigkeit abhängen. Dies kann als ein empirischer Hinweis für die Persistenz eines einmal erreichten Lohnniveaus gelten. Ferner wurden die Unternehmen gefragt, ob es Anfragen von interessierten Stellenbewerbern gab, die bereit waren, für einen niedrigeren Lohn zu arbeiten. Immerhin fast die Hälfte der Unternehmen bejahten die Existenz solcher Anfragen. Versuche von Außenseitern, die Löhne der Insider zu unterbieten, scheinen somit durchaus zu existieren, im Unterschied jedenfalls zur Vermutung von Solow (1990). Allerdings gingen die Unternehmen in Übereinstimmung mit Theorien von Lohnrigiditäten und experimentellen Ergebnissen, wie in Fehr und Falk (1999), auf solche Angebote nicht ein. Bewley (1999) richtet unter anderem den Blick auch auf die Preiselastizität der Güternachfrage, die von vielen der befragten Unternehmen als niedrig eingeschätzt wurde. Lohnsenkungen hätten dann kaum Beschäftigungseffekte.

Methodisch fällt als mögliches Problem der in *Tabelle 2* gelisteten Untersuchungen allerdings die geringe Stichprobengröße und die häufig geringe Repräsentativität auf. Die Untersuchungen beschränken sich in der Regel auf das Verarbeitende Gewerbe oder bestimmte Regionen in einem Land. Selbst die aus unserer Sicht bislang differenziertesten und systematischsten Breitenerhebungen von Campbell und Kamalani (1997) und Agell und Lundborg (1995, 1999) beruhen auf Stichproben mit weniger als 190 Beobachtungen. Einige der genannten Literaturbeiträge basieren nicht

⁹ Für eine Lehrbuchdarstellung der impliziten Kontrakttheorie, der Effizienzlohntheorien und der Insider-Outsider-Theorie mit Hinweisen für die sehr umfangreiche Literatur vgl. beispielsweise Franz (1999). Zur Theorie der Reziprozität ferner Fehr und Gächter (2000).

auf schriftlichen, anonymen Befragungen, sondern auf teilstrukturierten Interviews mit Unternehmen, die zum Teil über persönliche Kontakte ausgewählt wurden. Dazu zählt auch die Studie von Bewley (1999), dessen Anspruch, eine ganze Reihe von Modellen der Lohnbildung verwerfen zu können, aufgrund dieser Vorgehensweise nicht vollständig überzeugen kann.¹⁰ Die genannten Studien weisen zudem vergleichsweise wenige Informationen über Unternehmenseigenschaften und das ökonomische und rechtliche Arbeitsmarktumfeld auf, deren Konsequenzen für die Einschätzung zu Lohnrigiditäten allerdings erst in größeren Stichproben fruchtbar untersucht werden kann.

3 Beschreibung der Daten

3.1 Inhalt und Konzeption der Umfrage

Um repräsentative Aussagen für Deutschland zu erhalten, wurden zwischen Februar und Mai 2000 5.158 Unternehmen aus sechs Wirtschaftsbereichen (Chemie, Metall-/ Elektroindustrie/ Maschinenbau, Handel, Banken/ Versicherungen, unternehmensnahe Dienstleistungen, sonstige) mit jeweils mehr als 10 Beschäftigten angeschrieben.¹¹ Die Umfrage deckt somit den klassischen Industrie- und Dienstleistungsbereich wie auch den in den letzten Jahren stark gewachsenen Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen ab.

Mit dem 12 Seiten umfassenden Fragebogen wurden detaillierte Informationen zu tariflichen und außertariflichen Regelungen im Lohnbereich ebenso erhoben wie Angaben zur Struktur der Arbeitsentgelte und Beschäftigung, zu Rekrutierungsschwierigkeiten und zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Um die in einem Unternehmen für Entgelt- und Personalfragen Verantwortlichen anzusprechen, richtete sich das Anschreiben an die „Geschäftsleitung Personal“. 801 Unternehmen haben einen verwertbaren Fragebogen zurückgeschickt. Der Antwortrücklauf betrug 15,5 v.H. und liegt damit am oberen Rand vergleichbarer schriftlicher Umfragen.

Die Unternehmen wurden aus einer ZEW-Unternehmensdatenbank (Stand Dezember 1999) gezogen.¹² Die Auswahl der Unternehmen erfolgte zufällig, wobei nach der Branchenzugehörigkeit und der Anzahl der Beschäftigten geschichtet wurde. *Tabelle 3* enthält die Anteile nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen in der realisierten Stichprobe. Die Stichprobe wurde aus einer Grundgesamtheit gezogen, zu der 38 v.H. aller privaten Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten und 30 v.H. aller Unternehmen in den betrachteten Sektoren gehören. Insofern ist die Umfrage zwar nicht repräsentativ für alle privaten Unternehmen in Deutschland, wohl aber, angesichts des Rücklaufs, für die betrachteten Wirtschaftsbereiche. Bezogen auf die Beschäftigten umfasst die Stichprobe 43 v.H. aller Beschäftigten des privaten Sektors mit mehr als 10 Beschäftigten und 93 v.H. aller Beschäftigten in den untersuchten Sektoren. In den ausgewählten Wirtschaftsbe-

¹⁰ Dessen ungeachtet ist die Arbeit von Bewley (1999) nicht zuletzt aufgrund der Akribie, mit der ökonomische Theorien mit Interviews verknüpft werden, in hohem Maße lesenswert. Es ist zudem eine Fundgrube der theoretischen und empirischen Literatur zum Thema Lohnrigiditäten. Der Autor verarbeitet fast 1.000 Literaturbeiträge, vorwiegend aus dem angelsächsischen Sprachraum.

¹¹ Vgl. Franz et al. (2000). Die Befragung wurde vom Förderkreis Wissenschaft und Praxis am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung e. V. finanziell unterstützt. Sie ist Teil des DFG-Projektes „Flexibilisierung des Arbeitsentgeltes aus ökonomischer und juristischer Sicht“, das von Wolfgang Franz (ZEW und Lehrstuhl für Volkswirtschaft, Universität Mannheim), Walter A. Oechsler (Lehrstuhl und Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Arbeitswissenschaft, Universität Mannheim) und Volker Rieble (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht, Universität Mannheim) geleitet wird.

¹² Diese Datenbank mit etwa 700.000 Unternehmen aus Deutschland und Österreich wird dem ZEW vom Verband der Vereine Creditreform für Forschungszwecke zur Verfügung gestellt. Wir danken Thorsten Doherr und Norbert Janz für die kompetente Hilfe bei der Ziehung der Stichprobe.

reichen arbeiteten im Jahre 1998 etwa 12,3 Millionen Arbeitnehmer. Das waren 45 v.H. aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Bundesrepublik.

3.2 Unternehmenseigenschaften

Die Eigenschaften von Unternehmen, welche deren Antwortverhalten beeinflussen und der Umfrage entnommen werden können, sind aus *Tabelle 3* ersichtlich. Die Tabelle zeigt zudem den Variablentyp und die Anzahl der verfügbaren Beobachtungen je Variable an. Löhne werden auf unterschiedlichen rechtlichen Regelungsebenen festgelegt. Diese reichen von der staatlichen Allgemeinverbindlicherklärung über Flächentarife bis zu einzelvertraglichen Regelungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Auch innerhalb der Gruppe der Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, geschieht dies aufgrund unterschiedlicher rechtlicher Sachverhalte. Diese rechtliche Vielfalt wurde bislang in empirischen Analysen zur Lohnbestimmung und Lohnrigiditäten noch nicht hinreichend beachtet.

Die Art der Tarifgebundenheit deutet auf eine beachtliche Heterogenität der rechtlichen Ausgangslage bezüglich der unternehmerischen Lohnbestimmung hin. So wenden fast 40 v.H. der Unternehmen nach eigenen Angaben einen Tarifvertrag an, weil sie Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind. 7 v.H. wenden einen Tarifvertrag auf freiwilliger Basis, 4,1 v.H. einen Haustarifvertrag, 3,9 v.H. aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung der Regierung und 2,4 v.H. aufgrund einer einzelvertraglichen Bezugnahme an. Insgesamt bedienen sich 57 v.H. der Unternehmen in der Stichprobe eines Tarifvertrages. Berücksichtigt man allerdings die Schichtung und hier insbesondere den Größeneffekt (kleine Unternehmen wurden in der Ziehung relativ zur Grundgesamtheit untergewichtet), so repräsentieren diese lediglich 39 v.H. der Unternehmen. Auf Grund der mit der Unternehmensgröße zunehmenden Tarifbindung unterliegen allerdings wesentlich mehr Beschäftigte als Unternehmen einem Tarifvertrag. In den tarifgebundenen Unternehmen arbeiteten hochgerechnet etwa 77 v.H. aller Beschäftigten. Dieser Wert scheint etwas über den Werten der Tarifbindung für die Volkswirtschaft insgesamt zu liegen, die von Bellmann et al. (1999) mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1998 berechnet wurden. Demnach waren in Westdeutschland 68 v.H. der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen erwerbstätig, in Ostdeutschland 51 v.H.. Ein Grund für die leicht überdurchschnittliche Tarifbindung in der ZEW-Erhebung liegt in der Stichprobenauswahl, da Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ausgeschlossen wurden. Kleine Unternehmen haben nach den Erhebungen des IAB und der Studie von Kaiser und Pfeiffer (2000) die geringste Tarifbindung.

In 53 v.H. der Unternehmen existiert ein Betriebsrat. Fast 30 v.H. der Unternehmen in der realisierten Stichprobe sind im Bereich Metall-/ Elektroindustrie/ Maschinenbau tätig und 11 v.H. im Bereich Banken/ Versicherungen. Aufgrund der erwähnten Schichtung ergibt sich eine vergleichsweise gleichmäßige Aufteilung auf die sechs Unternehmensgrößenklassen. 73 v.H. der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in den alten Bundesländern, 17 v.H. in den neuen Bundesländern und fast 10 v.H. im Ausland.

Die weiteren Variablen, die das Unternehmensumfeld, darunter insbesondere die Beziehung zwischen Unternehmen und Arbeitsmarkt, abbilden sollen, beziehen sich auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, den Grad von Rekrutierungsschwierigkeiten (im Falle von Rekrutierungen) in Abhängigkeit von der Qualifikation der gesuchten Arbeitnehmer, den Anteil variabler Komponenten am gesamten Bruttolohn und die Gewinnerwartungen im Jahre 2000 im Vergleich zu 1998/99. Unterschiede im Anteil variabler Lohnkomponenten oder bei den Gewinnerwartungen könnten divergierende Beurteilungen von Ursachen von Lohnrigiditäten erklären helfen. Beispielsweise könnten eventuelle Widerstände gegen Lohnsenkungen bei den variablen Komponenten geringer sein, oder Lohnsenkungen könnten bei sinkenden Gewinnerwartungen (immerhin fast 24 v.H. der Unternehmen gingen von sinkenden Gewinnen aus) leichter vermittelbar sein. In bis zu

75 v.H. der Unternehmen beträgt der Anteil der variablen Lohnbestandteile am Bruttogesamtlohn eines Jahres höchstens 15 v.H..

Im Mittel gehören 22 v.H. der Beschäftigten in der Stichprobe zur Gruppe der hochqualifizierten Arbeitnehmer (Fachhochschul- und Hochschulabsolventen). Dieser relativ hohe Anteil ist eine Folge der Übergewichtung von Dienstleistungsunternehmen in der Stichprobe sowie der Nichtberücksichtigung von Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. Im Mittel gehören 18 v.H. der Beschäftigten zur Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer (Arbeitnehmer ohne formalen Berufsabschluss) und 60 v.H. zur Gruppe der qualifizierten Arbeitnehmer (Angestellte, Facharbeiter, Techniker, Meister mit Berufsabschluss). Trotz hoher Arbeitslosigkeit berichteten zwischen 20 und 30 v.H. der Unternehmen von mittleren beziehungsweise erheblichen Rekrutierungsschwierigkeiten, insbesondere in der mittleren Qualifikationsgruppe. Überdurchschnittlich viele Unternehmen machten keine Angaben zum Grad von Rekrutierungsschwierigkeiten für die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer. Aus diesem Grund wurde diese Information weder in die Tabelle noch in die späteren Schätzungen übernommen. Aus den vorhandenen Angaben geht hervor, dass 8 v.H. der Unternehmen erhebliche und 9 v.H. mittlere Rekrutierungsschwierigkeiten für die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmern hatten.

4 Ursachen von Lohnrigiditäten aus Unternehmenssicht

4.1 Einführung

Die Unternehmen wurden um ihre Zustimmung zu zehn Aussagen gebeten, die den aus unserer Sicht wesentlichen Gehalt der unterschiedlichen Theorien zur Erklärung von Lohnrigiditäten wiedergeben. Diese Einschätzung sollte separat für drei Qualifikationsgruppen erfolgen, da sich Arbeitsmärkte hinsichtlich der Qualifikation der Arbeitnehmer unterscheiden können. Der einführende Text zu diesem Fragekomplex lautete:

Auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten oder bei hoher Arbeitslosigkeit senken Unternehmen selten die Gesamtentgelte ihrer Arbeitskräfte, obwohl dies das Überleben von Unternehmen und den Erhalt von Arbeitsplätzen sichern könnte. Bitte kreuzen Sie auf einer Viererskala an, inwieweit nach ihrer Einschätzung die darin enthaltenen Aussagen „nicht zutreffen“, „eher nicht zutreffen“, „eher zutreffen“ bzw. „voll zutreffen“. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung jeweils separat für die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte ohne anerkannten Berufsabschluss/Lehre), die Gruppe der qualifizierten Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte mit Berufsabschluss/Lehre) und die Gruppe der hochqualifizierten Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte mit Fachschul-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss) ab.

Campbell und Kamlani (1997) unterscheiden zwischen Arbeitern, sowie niedrig und hochqualifizierten Angestellten. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten basiert in Deutschland üblicherweise auf einer Zuordnung zu einem Rentenversicherungsträger. Diese Zuordnung kann aus inhaltlichen Gründen in Deutschland nicht (mehr) voll überzeugen, da beispielsweise Meister und Techniker in hohem Maße qualifiziert sind, obwohl sie vielfach als Arbeiter klassifiziert sind. Daher wurde die qualifikationsspezifische Unterscheidung gewählt.

Der Wortlaut der einzelnen Aussagen sowie die Antworten der Unternehmen sind aus *Tabelle 4* ersichtlich. *Tabelle 4* enthält zu den Aussagen 1-9 die Verteilung der Antworten für die genannten vier Antwortkategorien (Spalten 2 bis 5), separat für jede der drei Qualifikationsgruppen. Darüber hinaus zeigt die 6. Spalte den Mittelwert der Antworten, wenn man *trifft nicht zu* den Wert 1, *trifft eher nicht zu* den Wert 2, *trifft eher zu* den Wert 3 und *trifft voll zu* den Wert 4 zuordnet. Der so berechnete Mittelwert der Rangziffern („score“) liegt zwischen 1 und 4 und wird aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Studie von Campbell und Kamlani (1997) ausgewiesen. Die 7. Spalte zeigt den Mittelwert der Antworten in der Untersuchung dieser Autoren mit 182 amerikanischen

Unternehmen. Diese Autoren gehen bezugnehmend auf frühere Arbeiten von Blinder und Choi (1990) beispielsweise bei Werten zwischen 2,5 und 3 von Zustimmung und Werten von über 3 von einer starken Zustimmung aus. Für eine Beurteilung der Ergebnisse reicht die Betrachtung allein des Mittelwertes der Rangziffern allerdings nicht aus. Darüber hinaus sollte die Verteilung der Antworten auf die vier Antwortkategorien betrachtet werden. Beispielsweise erfährt die Aussage 1 zur Rolle der Tarifverträge für die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer bei einem mittlerem Wert von 3,3 zwar eine insgesamt hohe Zustimmung. Immerhin fast 20 v.H. der Unternehmen stimmen dieser Aussage aber nicht oder eher nicht zu.

4.2 Zum Erklärungsgehalt unterschiedlicher Theorien

Die Untersuchung liefert, erstmals für die Bundesrepublik, Aussagen zu den Ursachen von Lohnrigiditäten aus der Sicht der Unternehmen. Insgesamt erfahren die Aussagen zur Begründung der Rationalität von Lohnrigiditäten eine beachtliche Zustimmung. Wir schließen uns daher der Einschätzung von Campbell und Kamlani (1997) an, dass die Anstrengungen der theoretischen Arbeitsmarktökonomik zur Erklärung von Lohnrigiditäten wohl nicht ganz an der Realität vorbei gegangen sind. Die Zustimmung zu den einzelnen Theorien hängt, auch das zeigen die Ergebnisse eindeutig, von der Qualifikation der Arbeitnehmergruppe ab. Insofern erweist sich die berufliche Qualifikation der Arbeitnehmer als eine zentrale Variable zur Differenzierung von Arbeitsmärkten in Deutschland. Während wichtige Ursachen von inflexiblen Löhnen für die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer eher in Tarifverträgen und impliziten Lohnkontrakten zu suchen sind, spielen für die Gruppe der hochqualifizierten Arbeitnehmer negative Signale niedrigerer Löhne für die Anwerbung neuer Mitarbeiter sowie die Angst vor dem Verlust von betriebsspezifischem Humankapital die größere Rolle.

Schaubild 1 dient der Verdeutlichung der Unterschiede im Antwortverhalten der US-amerikanischen und der deutschen Unternehmen. Dargestellt wird der Mittelwert der Rangziffern für neun Aussagen getrennt für die drei Qualifikationsgruppen in beiden Ländern. Trotz einiger aussagekräftiger Unterschiede gilt es allerdings zu bedenken, dass die Qualifikationsgruppen in den USA anders zusammengesetzt sind (blue collar, white collar, less skilled) und dass sich die Größen- und Branchenstruktur der beiden Stichproben erheblich unterscheiden. Möglicherweise sind einige dieser Unterschiede letztlich darauf zurückzuführen.

Aussage 1 (*Tarifverträge*) und Aussage 2 (*Implizite Kontrakte*) erfahren eine sehr starke beziehungsweise starke Zustimmung bei der Gruppe der (gering) qualifizierten Arbeitnehmer. Für hochqualifizierte Arbeitnehmer ist die Zustimmung im Unterschied dazu bescheiden. Im Vergleich zu den USA scheint insbesondere die sehr hohe Zustimmung zu den Tarifverträgen auf die bedeutenden institutionellen Unterschiede im System der Lohnfindung zwischen beiden Ländern hinzuweisen. So liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Stichprobe von Campbell und Kamlani (1997) nur bei 15 v. H., in Deutschland ist dieser rund doppelt so hoch. In den vorliegenden Daten wenden zudem 57 v.H. der Unternehmen einen Tarifvertrag an. In beiden Ländern fällt die Zustimmung zur Rolle impliziter Kontrakte - insbesondere für die untere und mittlere Qualifikationsgruppe - etwa gleich aus.

Eine differenzierte Zustimmung ist zu den Effizienzlohnmodellen festzustellen. Aussage 3 (*Leistung*) und Aussage 6 (*negative Auslese*) erfahren unabhängig von der Qualifikation der Arbeitnehmer eine starke Zustimmung, wobei der Grad der Zustimmung im Vergleich zu den USA für erstere etwas höher und für letztere niedriger ausfällt. Die im Vergleich zur USA niedrigere Zustimmung zu Aussage 6 dürfte vorwiegend von einem restriktiveren Kündigungsschutz hierzulande abhängen. Das theoretische Argument, dass die Lohnhöhe die Leistung beeinflusst, spielt für alle Qualifikationsgruppen in Deutschland eine vergleichbar wichtige Rolle. Auch die Nachteile, die sich durch Arbeitnehmerkündigungen der produktivsten Arbeitnehmer im Falle von Entgeltkürzungen für die Unternehmen ergeben würden, sind den Unternehmensangaben zu Folge ver-

mutlich höher als eventuelle Vorteile niedrigerer Arbeitskosten. Insbesondere kann in den Fällen, in denen die Arbeitskosten aus Unternehmenssicht reduziert werden müssen, dies letztlich effektiver durch die selektive Entlassung der relativ unproduktivsten Arbeitnehmer in jeder Qualifikationsgruppe erfolgen.

Die Zustimmung zu den weiteren Effizienzlohnmodellen (Aussage 4 - *Fluktuation*; Aussage 5 – *Humankapital* und Aussage 7 - *negative Signale*) nimmt mit der Qualifikation der Arbeitnehmer zu. Personalbeschaffungskosten und die Gefahr des Verlustes von Humankapital scheinen demnach eine wesentliche Ursache für Lohnrigiditäten bei hochqualifizierten Arbeitnehmern zu sein.¹³ Der Grad der Zustimmung für diese Aussagen ist höher als in den USA. Unternehmen fürchten den durch potentielle Arbeitnehmerkündigungen ausgelösten Verlust und meiden deshalb Lohnsenkungen. Zudem sorgt betriebsspezifisches Humankapital für eine positive Differenz zwischen dem Wertgrenzprodukt eines beschäftigten Arbeitnehmers und dem eines nicht beschäftigten Arbeitnehmers mit ansonsten gleicher Qualifikation. Auch von daher dürften Lohnkürzungen kaum der betrieblichen Rationalität entsprechen. Ebenfalls sehr wichtig scheinen schließlich mögliche negative Signale für die Anwerbung neuer Mitarbeiter in der Gruppe der hochqualifizierten Arbeitnehmer zu sein.

Die Frage zur negativen Bedeutung von „Lohndrückern“ (das sind vom Unternehmen eingestellte Arbeitnehmer, die für niedrigeres Entgelt als die im Gegenzug entlassenen Arbeitnehmer arbeiten) für das Arbeitsklima (Aussage 8, *Lohndrückerei*), die auf die Insider-Outsider-Theorie abstellt, erhielt im Vergleich zu den anderen Ursachen zwar eine niedrigere Zustimmung für alle Qualifikationsgruppen. Bemerkenswert ist allerdings, dass der Grad der Zustimmung höher als in den USA ausfällt. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass in Deutschland Arbeitnehmer im Durchschnitt eine höhere Insidermacht als in den USA haben und diese zu verteidigen suchen.¹⁴ Bei der Frage zu einer konsensorientierten Lohnpolitik (Aussage 9) ergibt sich eine deutlich höhere Zustimmung, die sich zwischen den drei Qualifikationsgruppen nur wenig unterscheidet und ebenfalls höher als in den USA ist. Löhne werden demnach auch in Abschwungphasen nicht gesenkt, um Konflikte mit den Arbeitnehmern zu vermeiden, die sich aus gerechtigkeitsorientierten Effizienzlohnüberlegungen ergeben. Als weitere Ursache dafür kommt die Verbreitung von kollektiven Lohnverhandlungen und Tarifverträgen in Deutschland in Betracht, die letztlich nur auf der Basis eines breiten Grundkonsenses zwischen beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitgebern funktionieren kann. Dies zeigt auch, welche Hemmnisse der Umsetzung einer weitergehenden Lohndifferenzierung auf der Ebene der Unternehmen entgegenstehen könnten, wie sie unter anderem von Fitzenberger und Franz (2001) zum Abbau der Arbeitslosigkeit angemahnt wird.

Im Bemühen, die empirische Relevanz der „Insider-Outsider“ Theorie zur Erklärung von Lohnrigiditäten zu präzisieren, wurden die Unternehmen zusätzlich um eine Einschätzung zur Bereitschaft zur Lohnzurückhaltung gebeten. Aussage 10a: *Wären Ihrer Ansicht nach Ihre Arbeitnehmer zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes zu einer Entgeltzurückhaltung bereit?* und Aussage 10b: *Wären Ihrer Ansicht nach Ihre Arbeitnehmer zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu einer Entgeltzurückhaltung bereit?* Während somit Aussage 8 (*Lohndrückerei*) auf die Zustimmung seitens der Unternehmen abstellt, beziehen sich die Aussagen 10a,b auf die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich des Verhaltens ihrer Beschäftigten. Diese Vorgehensweise kann den Mangel einer direkten Befragung von Arbeitnehmer zwar nicht beheben, liefert jedoch möglicherweise

¹³ Zu diesem Ergebnis passt die Beobachtung, dass in Deutschland die arbeitgeberspezifische Fluktuation mit der Qualifikation der Arbeitnehmer abnimmt, siehe Pfeiffer und Falk (1999, Tabelle 7.8).

¹⁴ Das wäre mit der polit-ökonomischen Argumentation von Saint-Paul (1997) vereinbar. Je höher das Ausmaß der bereits vorhandenen Insidermacht ist, desto stärker ausgeprägt ist die Tendenz zum Status-Quo in der Wirtschaftspolitik, die über Arbeitsmarktinstitutionen mit zur Festigung der Insidermacht beiträgt.

Tendenzaussagen. Bei der Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Lohnzurückhaltung aus der Sicht der Personalverantwortlichen wurde unterschieden zwischen der Bereitschaft zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes und zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. Gerade die Bereitschaft der beschäftigten Arbeitnehmer, Lohnzurückhaltung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu üben, wäre erforderlich, um den arbeitskostenbedingten Anteil der Arbeitslosigkeit zu reduzieren.

Tabelle 4, Teil 2, enthält die Auswertung der unternehmerischen Einschätzungen. Immerhin bis zu einem Drittel der befragten Unternehmen geben an, dass sie sich in der Beantwortung nicht sicher sind. Aus der Sicht der übrigen Unternehmen sind die Ergebnisse allerdings eindeutig.¹⁵ So sind ihre Arbeitnehmer zwar nach Ansicht von 34 bis 42 v.H. der Unternehmen in der Stichprobe zur Lohnzurückhaltung für die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes bereit. Zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze liegt die Bereitschaft jedoch nur noch zwischen 3 und 7 v.H.. Soweit diese Einschätzungen die Ansichten der Beschäftigten richtig widerspiegeln, deutet das Ergebnis auf die hohe Einkommenspräferenz der beschäftigten Arbeitnehmer hin, die zusammen mit den bereits vorher diskutierten ökonomischen und rechtlichen Ursachen zentral für die Erklärung von Lohnstarrheiten in Deutschland sein dürften.¹⁶

4.3 Zur Rolle von Unternehmenseigenschaften

Bedingen unternehmensspezifische Eigenschaften wie die Art der Tarifbindung oder die Unternehmensgröße eine höhere oder niedrigere Zustimmung zu einer Theorie und welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus ziehen? Zur Beantwortung dieser Frage wurden für jede der Aussagen 1-9 und jede Qualifikationsgruppe geordnete Probitmodelle geschätzt, für die Aussage 10a und 10b binäre Probitmodelle. Das geordnete Modell bietet sich für die multivariate Analyse von Bestimmungsfaktoren des unternehmerischen Antwortverhaltens aufgrund der Ordnung der vier Antwortkategorien an.¹⁷ Die ökonometrische Modellierung dient dazu, den Einfluss der beobachteten Bestimmungsfaktoren des Antwortverhaltens zu quantifizieren, wobei zusätzliche unbeobachtete Heterogenitäten zugelassen sind, die beispielsweise in der Person liegen können, die den Fragebogen ausgefüllt hat.

Als erklärende Variable wurden die Tarifbindung, das Vorhandensein eines Betriebsrates, der Wirtschaftszweig (Schichtungsmerkmal), die Unternehmensgröße (Schichtungsmerkmal), der Hauptsitz des Unternehmens, der Grad von Rekrutierungsschwierigkeiten bei qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitnehmern, die Gewinnerwartungen der Unternehmen, die Qualifikationsstruktur sowie Angaben zur Höhe variabler Lohnkomponenten verwendet. Diese Variablen sollen die Struktur des Unternehmens und das unternehmerische Umfeld (Betriebsrat, Region, Branche, etc.), die Verbindung des Unternehmens zum Arbeitsmarkt (Grad von Rekrutierungsschwierigkeiten) und den rechtlichen Rahmen der Lohnfindung (Tarifbindung) abbilden. Beispielsweise könnte nach der im 2. Abschnitt angesprochenen Theorie der Reziprozität eine gute Gewinnsitua-

¹⁵ *Tabelle 4, Teil 2*, enthält für die Aussagen 10 a,b für jede Qualifikationsgruppe zwei Zeilen, je nachdem ob die Antwortkategorie *bin nicht sicher* enthalten ist oder nicht; in der zweiten Zeile stehen die Prozentangaben bezogen auf die Unternehmen, die eine eindeutige Einschätzung äußerten.

¹⁶ Die Formulierung dieser Frage stellt auf einer qualitativen Ebene auf einen möglichen Beitrag von Entgeltzurückhaltung für die Schaffung von Arbeitsplätzen in Unternehmen ab. Wie ein Gutachter zu Recht angemerkt hat, kann ein einzelner Arbeitnehmer durch Lohnverzicht keinen weiteren Arbeitsplatz ermöglichen.

¹⁷ Campbell und Kamlani (1997) weisen in ihrer Studie lediglich bivariate Tests auf Unterschiede zwischen den Rangziffern zwischen Branchen, Größenklassen und Unternehmen mit starken oder weniger starken Gewerkschaften aus. Multivariate Zusammenhänge können diese bivariaten Korrelationen allerdings verändern. Außerdem können die Ergebnisse der Tests abhängig von der gewählten Umsetzung der an sich qualitativen Antwortkategorien in numerische Werte sein.

tion eine konsensorientierte Lohnpolitik vereinfachen. Eine Beschreibung der Variablen, ebenso wie deren Mittelwerte, ist in *Tabelle 3* enthalten.

Für jede Aussage wurden geordnete beziehungsweise binäre Probitmodelle geschätzt, insgesamt 66 Schätzungen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit haben wir uns für eine zusammenfassende Darstellung der qualitativ wichtigen Ergebnisse entschieden (siehe *Tabelle 5*).¹⁸ Ganz allgemein erweisen sich Unternehmenseigenschaften als bedeutsam für die Zustimmung zu einigen Theorien, wengleich deren Erklärungsbeitrag im einzelnen nicht in allen Modellen gesichert ist. Beobachtete Unternehmenseigenschaften sind insbesondere für die Zustimmung zu Tarifverträgen, zur Rolle von Leistungslöhnen, Fluktuationskosten und negativen Signalen von Lohnsenkungen wichtig. Die Zustimmung zu den Aussagen enthält somit auch situationsbezogene und unternehmensspezifische Komponenten. Dies weist auf eine beachtliche Heterogenität der Unternehmen hin und erhöht unserer Ansicht die Plausibilität der Ergebnisse, da wahrscheinlich die Realisierungen der Parameterwerte theoretischer Modelle, beispielsweise die Höhe der Kontroll- oder Fluktuationskosten in Effizienzlohnmodellen, zwischen den Unternehmen variieren.

In Unternehmen mit Tarifbindung ist die Zustimmung zur Aussage 1 (*Tarifverträge*) für alle Qualifikationsgruppen signifikant höher als für Unternehmen ohne Tarifbindung mit ansonsten vergleichbaren Eigenschaften. Allerdings kommt es auf die Art der Tarifbindung an. So lassen sich zwischen Unternehmen, die Tarifverträge kraft einer einzelvertraglichen Bezugnahmeklausel oder freiwillig anwenden, und Unternehmen ohne Tarifbindung Unterschiede im Grad der Zustimmung nicht feststellen. Sowohl das Niveau der Zustimmung als auch die Unterschiede nehmen mit zunehmender Qualifikation der Arbeitskräfte ab.

Unternehmen der chemischen Industrie (Referenzkategorie) stimmen der Aussage 1 signifikant seltener zu als die Unternehmen in anderen Branchen mit ansonsten gleichen Eigenschaften. Dieses Ergebnis deutet auf unterschiedliche Flexibilisierungsgrade in den verschiedenen Tarifbereichen hin. Der Chemietarif gilt gemeinhin als besonders flexibel und innovativ und dies scheint auch aus der Sicht der Unternehmen zu gelten. In einer Analyse der gleichen Frage nur in der Stichprobe der tarifgebundenen Unternehmen wird die Branchenzugehörigkeit allerdings insignifikant (Abschnitt 4.5 weiter unten). Dieses Ergebnis spricht eher dafür, dass die Signifikanz der Wirtschaftszweige in der vollen Stichprobe (*Tabelle 5*) auf anderen, unbeobachteten Ursachen beruht.

Effizienzlöhne sind, wie bereits dargestellt, nach Ansicht der Unternehmen wichtige Ursachen für Lohnrigiditäten. Hat die Tarifbindung Auswirkungen auf den Grad der Zustimmung zu Effizienzlöhnen? Theoretisch ist diese Frage keineswegs eindeutig zu beantworten, da Tariflöhne als Ergebnis kollektiver und zentraler Lohnvereinbarungen über oder unter Effizienzlöhnen liegen können. Höhere Tariflöhne können theoretisch die eventuell mit Effizienzlöhnen verbundenen Nachteile, beispielsweise für die Höhe der Beschäftigung¹⁹, korrigieren. Einschränkend muss allerdings bei dieser Interpretation daran erinnert werden, dass es in der Befragung um die Zustimmung zu Theorien, nicht um faktisches Handeln ging. Tatsächlich ist die Zustimmung in den Unternehmen, die durch einen Haustarifvertrag tarifgebunden sind, signifikant niedriger für Aussage 4 (*Fluktuation*) und Aussage 5 (*Humankapital*). Unternehmen, die aufgrund einer Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband tarifgebunden sind, stimmen seltener Aussage 3 (*Leistung*) be-

¹⁸ Die detaillierten Schätzergebnisse werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt. In der Tabelle fehlen die Variablen „Gewinnerwartungen 2000 im Vergleich zu 1999/1998“, „Qualifikationsstruktur“ sowie „Anteil variabler Lohnkomponenten am Gesamtlohn“, die in aller Regel und von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen (die im Text erwähnt werden) keinen nachweisbaren Erklärungsgehalt aufwiesen und die daher nicht in den der *Tabelle 5* zugrundeliegenden Schätzungen enthalten sind.

¹⁹ Vgl. dazu aus theoretischer Sicht Manning (1995).

ziehungsweise 6 (*negative Auslese*) zu. Die Koeffizienten sind in der Regel nur für die untere und mittlere Qualifikationsgruppe signifikant. In diesen Gruppen dürften Tarifverträge Effizienzlohnmechanismen zum Teil dominieren. Ob damit positive Beschäftigungseffekte verbunden sind, bleibt eine offene Forschungsfrage.

Auch andere Faktoren bestimmen den Grad der Zustimmung zu den Effizienzlohntheorien. In der Gruppe der hochqualifizierten Arbeitnehmer erfährt die Variante, die sich auf die Leistungsintensität bezieht (Aussage 3), und in Unternehmen, die im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen tätig sind, eine signifikant höhere Zustimmung als in Chemieunternehmen. Eine Ursache dafür könnte in der Produktion von Dienstleistungen für Unternehmen liegen, die im Vergleich zur Herstellung chemischer Produkte eher maßgeschneidert sein dürften und von daher einen höheren Grad an Eigenständigkeit der Beschäftigten erfordern. In der Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer erhält diese Variante in großen Unternehmen eine höhere Zustimmung als in kleineren Unternehmen. Das könnte darauf hinweisen, dass die Kontrollkosten in dieser Qualifikationsgruppe in Großunternehmen höher als für die anderen Qualifikationsgruppen sind. Es könnte allerdings ebenfalls darauf hindeuten, dass Arbeitslosigkeit nur eine eingeschränkte Disziplinierungsfunktion hat, da die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer am höchsten ist.

Rekrutierungsschwierigkeiten sind ein Hinweis auf unternehmensspezifische Besonderheiten auf Arbeitsmärkten. Erhebliche Rekrutierungsschwierigkeiten für qualifizierte Arbeitnehmer erhöhen den Grad der Zustimmung zu allen Effizienzlohnmodellen in der Gruppe der qualifizierten Arbeitnehmer, gelegentlich auch in der Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer. Unternehmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten dürften daher noch stärker von Lohnabsenkungen absehen als ansonsten vergleichbare Unternehmen. Rekrutierungsschwierigkeiten für hochqualifizierte Arbeitnehmer bewirken im Vergleich dazu eine vergleichsweise stärkere Zustimmung zur Aussage 4, die auf die Reduktion der Arbeitnehmerfluktuation und zur Aussage 7, die auf die Anwerbung neuer Mitarbeiter abstellt. Die Aufrechterhaltung der Leistungsintensität und der negativen Auslese scheint dort kein spezifisches Problem zu sein. Die Angst vor dem Verlust spezifischen Humankapitals (Aussage 5) als Ursache für Lohnrigiditäten ist stärker nur in der Gruppe der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten ausgeprägt bei Unternehmen mit mittleren und erheblichen Rekrutierungsschwierigkeiten bei qualifizierten Arbeitnehmern.

Die Zustimmung zur Aussage 7, die Lohnrigiditäten mit negativen Signalen für die Anwerbung neuer Mitarbeiter zu erklären versucht, hängt vom Wirtschaftszweig und von der Unternehmensgröße ab. Das könnte ein Hinweis sein, dass Lohnsenkungen für die Gruppe der hoch qualifizierten Arbeitnehmer in den Unternehmen der Kredit- und Versicherungswirtschaft und in den Unternehmen, die Rekrutierungsschwierigkeiten haben, noch weniger lohnend sind als in den anderen Unternehmen, und zeigt die Verflechtung der Unternehmen mit spezifischen Arbeitsmärkten auf. Höhere „variable Lohnkomponenten am Gesamtlohn“ erhöhen die Zustimmung zur Aussage 7 nur für die Gruppe der qualifizierten Arbeitnehmer. Somit scheint eine Variabilisierung des Lohnes noch kein Garant für flexiblere Löhne nach unten. Vielmehr scheinen die Unternehmen, die vergleichsweise hohe variable Lohnkomponenten am Gesamtlohn haben, höhere Sorgen um die negativen Wirkungen von Lohnsenkungen zu haben. Gewinnerwartungen weisen im Vergleich dazu keinen messbaren Einfluss auf den Grad der Zustimmung zu den Effizienzlohntheorien auf.

Der Grad der Zustimmung zur impliziten Kontrakttheorie (Aussage 2), zur „Insider-Outsider“-Theorie (Aussage 8) oder zur konsensorientierten Lohnpolitik (Aussage 9) wird kaum von der beobachteten Heterogenität der Unternehmen beeinflusst. Bei Aussage 9 scheint, etwas überraschend, das Vorhandensein eines Betriebsrates zu einer verhalteneren Zustimmung beizutragen.

Im Rahmen binärer Probitmodelle wurde der Einfluss von Eigenschaften für die Einschätzung der Unternehmen zur Bereitschaft zur Lohnzurückhaltung seitens ihrer Arbeitnehmer quantifiziert und getestet (vgl. die beiden letzten Spalten der *Tabelle 5*). Die Ergebnisse unterscheiden sich zwi-

schen den beiden Varianten und den Qualifikationsgruppen. Angesichts der Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern kann es kaum verwundern, dass Unternehmen mit Hauptsitz in den neuen Bundesländern im Vergleich zu Unternehmen mit Hauptsitz in den alten Bundesländern für die Gruppe der gering und mittel qualifizierten Arbeitnehmer eine um 20 v.H. höhere Bereitschaft zur Lohnzurückhaltung für den eigenen Arbeitsplatz vermuten. Die Bereitschaft in der Gruppe der hochqualifizierten Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern wird allerdings um 10 v.H. niedriger angesehen. Unternehmen, die Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind, schätzen die Bereitschaft ihrer Arbeitnehmer zur Lohnzurückhaltung für den eigenen Arbeitsplatz um bis zu 15 v.H. höher ein als die übrigen Unternehmen. Das trifft für alle Qualifikationsgruppen zu. Das Ergebnis stimmt mit empirischen und theoretischen Studien überein, nach denen die Tariflöhne bei Verhandlungen auf der Unternehmensebene (Haustarifverträge) nicht notwendigerweise und tatsächlich wohl auch eher selten, unter denjenigen bei Verhandlungen auf der Industriebene (Flächentarifverträge) liegen.²⁰

4.4 Zusammenhang der Erklärungsansätze

Während im vorherigen Abschnitt differentielle Wirkungen der Tarifbindung und anderer Unternehmenseigenschaften für den Grad der Zustimmung zu einzelnen Erklärungsansätzen untersucht wurden, ist es das Ziel dieses Abschnitts, den Zusammenhang der Unternehmensantworten zwischen jeweils zwei Aussagen zu analysieren. Unter der Annahme, dass die Einschätzungen der Unternehmen Aussagen zur Bedeutung einer Theorie als Ursache für Lohnrigiditäten zulassen, deutet eine negative Korrelation darauf hin, dass mit der Zunahme der Relevanz einer Theorie die Relevanz der anderen Theorie in einem Unternehmen zurückgeht. Falls es keinen Zusammenhang gibt, überschneiden sich die Erklärungsansätze nicht, sondern ergänzen sich. Im Falle eines perfekt positiven Zusammenhangs gelten beide Erklärungsansätze. Insofern hat eine Ursache möglicherweise einen geringeren differentiellen Effekt als im Falle der Neutralität. Dies soll im einzelnen getestet werden, wobei insbesondere der Zusammenhang zwischen Tariflöhnen und Effizienzlöhnen sowie den übrigen Erklärungsansätzen lohnpolitisch von Interesse sein dürfte. Theoretisch können kollektive Lohnvereinbarungen eine Korrekturfunktion des Marktgeschehens übernehmen.

Die Unternehmen haben ihre Einschätzung zu neun Aussagen²¹ für jeweils drei Qualifikationsgruppen abgegeben. Insgesamt ergeben sich daraus 351 mögliche bivariate Zusammenhänge. Der bivariate Zusammenhang zwischen jeweils zwei Antworten wurde mit dem Korrelationsmaß γ von Goodman und Kruskal gemessen, das die geordnete Struktur der Antwortkategorien berücksichtigt (*Tabelle 6*). Die Werte können zwischen plus und minus eins liegen und die Werte, die zum 5 v.H.-Niveau signifikant sind, wurden in *Tabelle 6* fett unterlegt. Inhaltlich bedeutet ein Wert der Korrelation von beispielsweise 0,70, dass von 100 Unternehmen, für die Aussage A voll zutrifft, für 70 dies auch für Aussage B gilt.

Die Ergebnisdiskussion beschränkt sich aus praktischen Erwägungen auf die 27 Korrelationen innerhalb der drei Gruppen einer Aussage und die 108 Korrelationen zwischen den Aussagen, jedoch getrennt für jede Qualifikationsgruppe (je Gruppe 36). *Tabelle 6* enthält also keine Korrelationen zwischen verschiedenen Aussagen und Qualifikationsgruppen. Zwar ist den Ergebnissen von Fitzenberger und Franz (2001) und Klotz et al. (1999) zufolge die Nachfrage nach Arbeit zwischen den drei Qualifikationsgruppen nicht unabhängig voneinander, so dass Lohnrigiditäten in einer Gruppe Auswirkungen auf die Nachfrage nach Arbeit einer anderen Qualifikationsgruppe haben können. Wären beispielsweise in der Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer Lohn-

²⁰ Diese Studien werden in Franz (1999) zusammengefasst; vgl. auch Fitzenberger und Franz (1999).

²¹ Siehe A1 bis A9, *Tabelle 4*. Die Aussagen 10 a, b bleiben hier unberücksichtigt.

rigiditäten stärker ausgeprägt als in der Gruppe der hoch qualifizierten Arbeitnehmer, so würde bei positiver Kreuzpreiselastizität die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern höher sein. Allerdings sind uns keine Arbeiten bekannt, die solche Ergebnisse auf unterschiedliche Erklärungsansätze für Lohnrigiditäten zurückführen.

Der Grad der Zustimmung zwischen den Qualifikationsgruppen getrennt für jede Aussage weist ein klares Muster auf, wobei die Abweichungen zwischen den ersten sieben Aussagen minimal sind. Im Schnitt liegt die zum 5 v.H. Niveau signifikante positive Korrelation zwischen den gering qualifizierten und den qualifizierten Arbeitnehmern bei etwa 0,70, zwischen den qualifizierten und den hoch qualifizierten Arbeitnehmern bei 0,90 und zwischen den gering und den hoch qualifizierten Arbeitnehmern bei etwas über 0,30. Lediglich bei der Zustimmung zur „Insider-Outsider“-Theorie und ausgeprägter noch zur konsensorientierten Unternehmenskultur sind die Korrelationen stärker ausgeprägt. Somit scheinen die Arbeitsmärkte für qualifizierte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer hinsichtlich der Ursachen von Lohnrigiditäten aus Unternehmenssicht am ähnlichsten und diejenigen zwischen gering und hoch qualifizierten am wenigsten ähnlich. Die Werte für die Korrelationen scheinen mithin die hierarchische Struktur der Arbeitsmärkte hinsichtlich der Qualifikation zu bestätigen. Die signifikant positiven Werte deuten auf die Interdependenz der Arbeitsmärkte hinsichtlich der Ursachen von Lohnrigiditäten hin.

Zwischen den Aussagen innerhalb der gleichen Qualifikationsgruppe gibt es ebenfalls positive Korrelationen, deren Werte im einzelnen allerdings im großen und ganzen wesentlich geringer und zum Teil nicht von null verschieden sind. Letzteres trifft insbesondere für die Aussage 1 (*Tarifverträge*) für alle drei Qualifikationsgruppen zu, mit der Ausnahme einer positiven Korrelation zur Aussage 2 (*implizite Kontrakte*) und 8 (*Lohndrückerei*), die je nach Qualifikation und Aussage zwischen 0,10 und 0,26 liegt. Die positive Korrelation zwischen Tarifverträgen und der „Insider-Outsider“-Theorie als Ursache für Lohnrigiditäten deutet darauf hin, dass sich diese beiden Ansätze teilweise ergänzen. Zu allen anderen Aussagen gibt es keine systematische Korrelation. Diese Neutralität deutet unsere Ansicht nach darauf hin, dass sich Tarifverträge und insbesondere Effizienzlöhne in ihren Wirkungen hinsichtlich der Lohnrigiditäten verstärken und nicht, wenigstens in Teilen, gegenseitig kompensieren. Eine signifikant positive Korrelation ergibt sich nur mit Aussage 6 (*negative Auslese*) für die mittlere und höchste Qualifikationsgruppe. Dies ergänzt die Befunde zur differentiellen Wirkung der Tarifbindung im vorherigen Abschnitt. Somit deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Marktunvollkommenheiten, die nicht auf Tarifverträgen beruhen, unabhängig von dem rechtlichen Regelungsrahmen im Bereich der Lohnfindung wirken.

Die Zustimmung zum Erklärungsgehalt impliziter Kontrakte erfolgt ebenfalls weitgehend unabhängig von den übrigen Aussagen, wobei die positive Zustimmung mit den Tarifverträgen die Ausnahme von dieser Regel darstellt. Tarifverträge und implizite Kontrakte ergänzen sich somit und stellen hinsichtlich der Ursachen von Lohnrigiditäten für einige Unternehmen in etwa den gleichen Tatbestand dar. Aussage 8 und 9 korrelieren in allen Qualifikationsgruppen mit den anderen Aussagen in der Regel lediglich mit Werten zwischen 0,1 und 0,3. „Insider-Outsider“-Verhalten und konsensorientierte Lohnpolitik behaupten sich somit durchaus als eigenständige Ursachen. Die vier verschiedenen Varianten der Effizienzlohntheorie (Aussage 4, 5, 6 und 7) weisen untereinander in allen Qualifikationsgruppen eine signifikante und relativ hohe Korrelation auf. Das zeigt einerseits die „Nähe“ der Effizienzlohntheorien untereinander, deren Erklärungsbeitrag zu Lohnstarrheiten sich somit in stärkerem Maße überlagern dürften, und bestätigt andererseits die relative Unabhängigkeit insbesondere zu den Kontrakttheorien.

4.5 Tarifliche Öffnungsklauseln und Lohnrigiditäten

Aufgrund der hohen Bedeutung kollektiver Lohnverhandlungen und Tarifverträge für die Löhne in Deutschland wird für die Aussage 1 (*Tarifverträge*) eine separate Analyse in der Stichprobe der tarifgebundenen Unternehmen vorgestellt. Zweck des Abschnittes ist es insbesondere, die empiri-

sche Relevanz von betrieblichen Öffnungs- und Härteklauseln, die seit Mitte der neunziger Jahre vermehrt Eingang in Tarifverträge gefunden haben, deren faktische Nutzung in den Unternehmen, sowie deren Einfluss auf das Antwortverhalten bezüglich der Aussage 1 abzuschätzen. Für diese Zwecke erscheint uns eine Analyse in der Stichprobe nur der tarifgebundenen Unternehmen am ehesten geeignet.

Tabelle 7 stellt zunächst die Verteilung der Antworten in der Gruppe der tarifgebundenen Unternehmen dar. Im Vergleich zur Stichprobe aller Unternehmen nimmt die Zustimmung zur Aussage 1 zwar in allen Qualifikationsgruppen zu, aber keineswegs dramatisch. *Tabelle 7* enthält ferner eine Beschreibung sowie deskriptive Statistiken der bereits in Abschnitt 4.2 vorgestellten Unternehmenseigenschaften, nun in der Stichprobe nur der tarifgebundenen Unternehmen: 68 v.H. der Unternehmen sind tarifgebunden aufgrund der Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband, 7 v.H. verwenden einen Haustarifvertrag, 12 v.H. wenden einen Tarifvertrag freiwillig an, 4 v.H. aufgrund einer einzelvertraglichen Bezugnahme Klausel und 6,7 v.H. aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung. In 74 v.H. der Unternehmen existiert ein Betriebsrat und 35 v.H. der Unternehmen haben mehr als 500 Beschäftigte.

Tabelle 7 enthält ferner die Beschreibung einer Reihe weiterer Variablen, die Unterschiede im tariflichen Regelwerk und dessen Nutzung durch die Unternehmen aufzeigen. In vergleichsweise wenigen Unternehmen existieren Betriebe oder Betriebsteile ohne Tarifvertrag und auch eine unterschiedliche Behandlung der tariflichen und nichttariflichen Arbeitnehmer ist in Lohnfragen die Ausnahme. In knapp einem Viertel der Unternehmen beinhalten die Tarifverträge Härteklauseln, die allerdings nur von 19 v.H. der berechtigten Unternehmen angewendet werden. Von der tariflichen Lohnabsenkung bei Neueinstellungen machten immerhin fast 50 v.H. der berechtigten Unternehmen Gebrauch und von der Lohnabsenkung bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen 33 v.H.. Seit dem Jahre 1998 wurden von etwa 11 v.H. der tarifgebundenen Unternehmen (50 von 458 Unternehmen) Maßnahmen zum Wegfall flächentariflicher Arbeitsbedingungen umgesetzt. Etwa jedes fünfte dieser Unternehmen trat aus dem tarifschließenden Arbeitgeberverband aus, und in jedem sechsten Unternehmen wurden betriebliche Bündnisse für Arbeit (Lohnsenkungen unter Tarif und/oder Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich) vereinbart. Seltener wurden Haustarifverträge abgeschlossen oder Betriebsteile ausgegliedert.

Mit der Ausnahme der Lohnabsenkung bei Neueinstellungen spielen somit betriebliche Härteklauseln und andere bereits vorhandene Flexibilisierungspotenziale in tariflichen Unternehmen in der Praxis eher eine bescheidene Rolle. Das verdeutlicht, dass Tarifverträge nicht die alleinige Ursache von Lohnrigiditäten in der Gruppe der tarifgebundenen Unternehmen sind. Implizite Kontrakte und Effizienzlöhne kommen in ihrer Wirkung hinzu.

Die Angaben zu den Maßnahmen zum Wegfall flächentariflicher Arbeitsbedingungen mögen auf Grund der geringen Fallzahl zwar nicht als repräsentativ gelten. Die Zahlen könnten dennoch auf eine „Krise des Flächentarifvertrages“ (Rieble (1996)) hinweisen, allerdings auch mit Fluktuationsprozessen in der Anwendung von Tarifverträgen im Einklang stehen, die auf technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen des Umfeldes basieren und in diesem Sinne nicht zwangsläufig als Krise bezeichnet werden müssen. Nach Berechnungen von Bellmann et al. (1999) hatten 90 v.H. der Unternehmen in Westdeutschland, die 1995 (1996) Tarifverträge anwendeten, dies auch 1996 (1997), also jeweils im Jahr darauf, getan. Unternehmen, die den Tarifvertrag verlassen, wenden häufig bereits nach einem Jahr wieder einen Tarifvertrag an. Die Fluktuation bei der Gültigkeit von Tarifverträgen ist dabei in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland.

Weitere Schätzungen von geordneten Probitmodellen beziehen sich auf die Aussagen für die Gruppe der (gering) qualifizierten Arbeitnehmer, weil in diesen beiden Qualifikationsgruppen Tarifverträge als wichtige Ursache von Lohnrigiditäten erachtet werden. Es wurde getestet, ob die Variablen, die weitere tarifliche Lohnregelungen anzeigen (betriebliche Öffnungs- und Härteklau-

seln etc., siehe *Tabelle 7*) das Antwortverhalten bezüglich der Aussage 1 beeinflussen. Es zeigte sich weder ein signifikanter Einfluss eines einzelnen Faktors, noch erwiesen sich die Variablen in der Summe als signifikant. Die untersuchten Flexibilisierungsinstrumente scheinen daher aus der Sicht der Unternehmen kaum geeignet, tarifliche Lohnrigiditäten abzumildern.

5 Schlussfolgerungen

Unternehmen senken selten die Löhne und reagieren auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eher mit Arbeitszeitreduktionen und/oder Entlassungen. Die ökonomische Theorie hat als Ursache für Lohnrigiditäten eine Reihe von Argumenten vorgetragen, die zeigen, dass es durchaus rational sein kann, die Löhne nicht ständig der sich ändernden Arbeitsmarktsituation anzupassen, sei dies aus der Sicht der Arbeitnehmer oder Gewerkschaften (Verhandlungsmacht, implizite Verträge), sei dies aus dem Blickwinkel der Unternehmen (Effizienzlohntheorien, Vertragstheorien). In der Arbeit wurden repräsentative Aussagen von Personalverantwortlichen zur Lohnpolitik in privaten Unternehmen in Deutschland ausgewertet. Damit versucht die Studie eine Forschungslücke zwischen Einzelfallstudien zur Lohnbestimmung in den Unternehmen und sektoralen sowie gesamtwirtschaftlichen Analysen zum Zusammenhang zwischen Lohnstrukturen und Beschäftigung zu verringern. Es wird weder der Anspruch erhoben, zwischen den diversen theoretischen Erklärungsansätzen diskriminieren zu können, noch ist es beabsichtigt, einen statistischen Test für die Relevanz oder Irrelevanz einer Theorie zu liefern. Das Ziel ist bescheidener, indem empirische Evidenz pro und contra verschiedener theoretischer Hypothesen aus der Sicht von Unternehmen vorgelegt wird.

Unternehmen stimmen den in der Arbeitsmarktökonomik entwickelten Theorien differenziert zu. Die Ergebnisse zeigen in Übereinstimmung mit den wenigen vergleichbaren Studien aus Großbritannien, Schweden und den USA, dass Effizienzlohn- und Vertragstheorien, sowie Aspekte der Lohngerechtigkeit wichtige Ursachen von Lohnrigiditäten sind. Lohnsenkungen scheinen zu einem überproportionalen Rückgang der Anstrengungen und Leistungen von Arbeitnehmern zu führen, die eventuelle Kostenersparnisse überkompensieren. Ferner befürchten Unternehmen langfristig negative Wirkungen für Neueinstellungen. Arbeitszeitreduktionen und/oder selektive Entlassungen scheinen geringere negative Wirkungen zu entfalten und die Arbeitsmoral der Arbeitnehmer weniger zu senken. In Deutschland zahlen in aller Regel tarifgebundene Unternehmen auch für die Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind, den Tariflohn. Dadurch bedingt reichen Tarifverträge faktisch weiter, als dies aus rechtlicher Sicht zwingend ist.

Im Vergleich zu den Ergebnissen einer US-amerikanischen Erhebung fallen einige bemerkenswerte Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf. Unter anderem stimmten mehr Unternehmen in Deutschland den Aussagen zu, die in Tarifverträgen, Insider-Outsider-Verhalten und einer konsensorientierten Lohnpolitik Ursachen von Lohnrigiditäten sehen. Das könnte darauf hindeuten, dass Insidermacht und Gerechtigkeitsaspekte in Deutschland stärker ausgeprägt sind als in den USA. Übereinstimmend geben die Unternehmen in beiden Ländern an, dass implizite Kontrakte und Tarifverträge vor allem für (gering) qualifizierte Arbeitnehmer und Leistungslöhne unabhängig von der Qualifikation von Bedeutung sind. Aufgrund des rigideren Kündigungsschutzes hierzulande scheinen ferner Aspekte der negativen Auslese in Deutschland eine geringere Rolle als in den USA zu spielen. Bei diesem Vergleich ist einschränkend daran zu erinnern, dass es Unterschiede in den Stichproben und dem Fragebogendesign der beiden Erhebungen gibt, die mit für die Einschätzungsunterschiede verantwortlich sein könnten.

Die Befragung hat eine erhebliche beobachtete und unbeobachtete Heterogenität von Unternehmen hinsichtlich der Ursachen von Lohnrigiditäten aufgezeigt. Was immer dieses Resultat im einzelnen auch für die Lohnbildung bedeuten mag, es zeigt vor allem, dass eine gesamtwirtschaftlich abge-

stimmte generelle Lohnzurückhaltung oder gar Lohnsenkung, sofern dies beispielsweise im Rahmen eines „Bündnisses für Arbeit“ vereinbart werden könnte, nur sehr schwierig umzusetzen sein würde. Denn aus Unternehmenssicht sind Lohnsenkungen aus ganz unterschiedlichen Gründen mit bedeutenden Nachteilen verbunden. Selbst von Vereinbarungen über moderate Lohnsenkungen würde den Befragungsergebnissen zu Folge eine nicht unerhebliche Anzahl von Unternehmen für eine bedeutende Anzahl ihrer Mitarbeiter abweichen. Damit wären dann gleichzeitig die Türen für Lohnerhöhungen auch für die Unternehmen geöffnet, die sich ursprünglich an die Vereinbarungen halten würden, nämlich dann, wenn dies alle tun würden. Zu dieser Argumentation passt auch, dass die seit Mitte der neunziger Jahre vermehrt in die Tarifverträge eingeführten Härte- und Öffnungsklauseln und die betrieblichen Bündnisse für Arbeit zwar einen Schritt in die Richtung einer formal größeren Flexibilität darstellen, die allerdings in der Unternehmenspraxis, wie die Umfrageergebnisse nahe legen, selten angewendet werden.

6 Literatur

- Agell, J. und P. Lundborg (1995), Theories of pay and unemployment: survey evidence from swedish manufacturing firms. *Scandinavian Journal of Economics* XCVII, 295-307.
- Agell, J. und P. Lundborg (1999), *Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s*. Uppsala University Working Paper Series 12.
- Beissinger, T. und C. Knoppik (2001), Downward Nominal Rigidities in West-German Earnings 1975 – 1995, *German Economic Review* 2 (4), 385-417.
- Bellmann, L., S. Kohaut und C. Schnabel (1999), Flächentarifvertrag im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen. In: Bellmann, L. und V. Steiner (Hg.), *Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik*. Nürnberg: BeitrAB 229, 11-40.
- Bewley, T. F. (1995), A depressed labor market as explained by participants. *The American Economic Review* 85 (2), 250-254.
- Bewley, T. F. (1998), Why not cut pay? *European Economic Review* 42, 459-490.
- Bewley, T. F. (1999), *Why Wages Don't Fall During A Recession*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Berthold, N. (2000), *Das Bündnis für Arbeit – Ein Weg aus der institutionellen Verflechtungsfalle?* Vortrag auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik; „Beschäftigung im vereinten Deutschland“, 19.-22. Sep. 2000, Berlin.
- Blanchard, O. J. und S. Fischer (1989), *Lectures on Macroeconomics*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Blinder A. S., E. R. D. Canetti, D. E. Lebow und J. B. Rudd (1998), *Asking About Prices. A New Approach to Understanding Price Stickiness*. New York: Russell Sage Foundation.
- Blinder A. S. und D. H. Choi (1990), A shred of evidence on theories of wage stickiness. *The Quarterly Journal of Economics* 105 (4), 1003-1015.
- Campbell III, C. M. und K. S. Kamlani (1997), The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms. *The Quarterly Journal of Economics* 112 (3), 759 - 789.
- Fehr, E. und A. Falk (1999), Wage rigidity in a competitive incomplete contract market. *Journal of Political Economy* 107 (1), 106-134.
- Fehr, E. und S. Gächter (2000), Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity. *Journal of Economic Perspectives* 14 (3), 159-181.
- Fehr, E. und L. Götte (2000), *Robustness and Real Consequences of Nominal Wage Rigidity*. Institute for Empirical Research in Economics, Universität Zürich: Working paper #44.
- Fehr, E., L. Götte und F. Pfeiffer (2002), *Dimensions and Consequences of Wage Rigidities: Evidence from Germany*. Universität Zürich und ZEW: Manuskript.

- Fitzenberger, B. und W. Franz (1999), Industry-Level Wage Bargaining: A Partial Rehabilitation – The German Experience. *Scottish Journal of Political Economy* 46, 419-436.
- Fitzenberger, B. und W. Franz (2001), *Jobs. Jobs? Jobs! Orientierungshilfen für den Weg zu mehr Beschäftigung*. In: W. Franz, H. Hesse, H.J. Ramser und M. Stadler (Hg.), *Wirtschaftspolitische Herausforderungen an der Jahrhundertwende*, Tübingen: Mohr und Siebeck, 3-42.
- Franz, W. (1993), Unvollkommene Arbeitsmärkte in makroökonomischen Modellen. In: B. Gahlen, H. Hesse und H.J. Ramser (Hg.), *Makroökonomik unvollkommener Märkte*, Tübingen: Mohr und Siebeck, 93-136.
- Franz, W. (1995), Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das Deutsche System ein Auslaufmodell? *Wege aus der Arbeitslosigkeit, Beihefte der Konjunkturpolitik* 43, 31-57.
- Franz, W. (1999), *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin: Springer (4. Aufl.).
- Franz, W., M. Gutzeit, J. Lessner, W.A. Oechsler, F. Pfeiffer, L. Reichmann, V. Rieble und J. Roll (2000), *Flexibilisierung der Arbeitsentgelte und Beschäftigungseffekte. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung*. Mannheim: ZEW-Dokumentation 00-09.
- Freeman, R. B. und J. Rogers (1999), *What workers want*. New York: Cornell University Press.
- Gahlen, B. und H. J. Ramser (1987), Effizienzlohn, Lohndrift und Beschäftigung. In: G. Bombach, B. Gahlen und A. E. Ott (Hg.), *Arbeitsmärkte und Beschäftigung*, Tübingen: Mohr und Siebeck, 129-160.
- Giersch, H. und H.-W. Sinn (2000), Zusammenwachsen heißt zusammen wachsen. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* 29.09.00, 15.
- Hübler, O. und K. Gerlach (1990), Sectoral Wage Patterns, Individual Earnings and the Efficiency Wage Hypothesis. In: H. König (Hg.), *Economics of Wage Determination*, Berlin: Springer, 105-124.
- Kaiser, U. und F. Pfeiffer (2000), Tarifverträge und Beschäftigungspolitik in Dienstleistungsunternehmen. In: U. Bakkes-Gellner, M. Kräkel und B. Schauenberg, (Hg.), *Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik – Anreize, Arbeitszeiten und Qualifikation*. München: Rainer Hampp, 233-256.
- Kaufman, R. T. (1984), On wage stickiness in Britains' competitive sector. *British Journal of Industrial Economics* XXII, 101-112.
- Klotz, S., F. Pfeiffer und W. Pohlmeier (1999), Zur Wirkung des technischen Fortschritts auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und die Entlohnung. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 219, 90-108.
- Manning, A. (1995), How do We Know That Real Wages are too High? *The Quarterly Journal of Economics* 110 (4), 1111 – 1125.
- Pfeiffer, F. und M. Falk (1999), *Der Faktor Humankapital in der Volkswirtschaft. Berufliche Spezialisierung und technologische Leistungsfähigkeit*. Baden-Baden: Nomos.
- Rieble, V. (1996), Krise des Flächentarifvertrages? *Recht der Arbeit* 3, 151-158.
- Siebert, H. (1998), *Arbeitslos ohne Ende? Strategien für mehr Beschäftigung*. Frankfurt/M. und Wiesbaden: Frankfurter Allgemeine Zeitung und Gabler.
- Solow, R. (1990), *The Labor Market as a Social Institution*. Cambridge, Mass.: Basil Blackwell.
- Saint-Paul, G. (1997), The rise and persistence of rigidities. *American Economic Review* 87 (2), 290-294.

7 Tabellenanhang

Tabelle 1: Erklärungsansätze für Lohnrigiditäten

Erklärungsansatz	Ursache der Lohnrigidität	Aussage ^a
Kontrakttheorie	längerfristige Lohnverträge zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern oder deren Vertreter (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) lohnen aufgrund von Verhandlungskosten; Lohnverhandlungen finden zeitlich versetzt statt; im Falle unerwarteter negativer makroökonomischer Schocks werden daher die Löhne nicht in allen Unternehmen neu verhandelt und dies erklärt Lohnrigiditäten	A1
implizite Kontrakte	langfristig feste statt flexible (Real-)löhne mit risikoaversen Beschäftigten und risikoneutralen Unternehmen; risikoaverse Arbeitnehmer akzeptieren einen zwar niedrigeren, dafür aber stabilen Lohn, der, so der implizite Vertrag, auch im Abschwung nicht gesenkt wird; Unternehmen sind risikoneutral und Arbeitnehmer haben keinen oder nur einen beschränkten Zugang zum Kapitalmarkt	A2
Effizienzlohntheorien	Grundidee aller Effizienzlohnmodelle: Qualität der Arbeitsleistung hängt positiv von der Höhe des Lohnsatzes ab; Lohnsenkungen können in diesem Fall bei den Unternehmen mit einem Rückgang des Gewinns einhergehen und unterbleiben daher	A3-A7
a) Leistungsintensität	ein höherer Lohnsatz erhöht die Opportunitätskosten im Falle des Arbeitsplatzverlustes und damit die Leistungsintensität	A3
b) Arbeitskräftefluktuation	Arbeitnehmerkündigungen hängen negativ vom Lohnsatz ab; ein höherer Lohnsatz erhöht die Opportunitätskosten im Falle einer Kündigung und vermindert somit die Fluktuationskosten	A4
c) betriebspezifisches Humankapital	Arbeitnehmer erwerben im Laufe der Betriebszugehörigkeit betriebspezifisches Humankapital, das potentielle Arbeitskräfte ausserhalb des Unternehmens nicht haben; ein Austausch von Arbeitnehmern mit und ohne betriebspezifischem Humankapital hängt daher von der Höhe des betriebspezifischen Humankapitals ab und lohnt nur bei entsprechend hohen Lohnunterschieden	A5
d) negative Auslese	eine Senkung des Lohnsatzes würde dazu führen, dass die besseren Arbeitskräfte zuerst kündigen; stattdessen können im Falle von Entlassungen die vergleichsweise unproduktivsten Arbeitnehmer gekündigt werden	A6
e) negative Signale	ein hoher Lohnsatz attrahiert bessere Arbeitskräfte; Lohnsenkungen würden dazu führen, dass die durchschnittliche Qualität potentieller zukünftiger Arbeitskräfte des Unternehmens abnimmt, mit negativen Folgen für den Gewinn	A7
f) Geschenkaustausch; gerechter Lohn	Höhere Löhne der Unternehmen werden von den Arbeitnehmern als Geschenk aufgefasst und mit überdurchschnittlicher Leistung als Gegengeschenk honoriert; niedrigere Löhne werden dagegen als Misstrauensbekundung empfunden und gehen mit einem Rückgang der Leistung einher; die Leistung der Arbeitnehmer hängt zudem vom Unterschied zum als fair empfundenen Lohn ab	(A9, A3)
Insider-Outsider Theorie	Verhandlungsmacht der Arbeitsplatzbesitzer (mit oder ohne Gewerkschaften) aufgrund spezifischen Humankapitals und Fluktuationskosten, die durch die Möglichkeit, Betriebsabläufe im Falle einer unerwünschten Lohnpolitik zu stören, verstärkt werden kann; Einkommensziel der Insider dominiert Beschäftigungsziel	A1, A8, A10
Unternehmenskultur	Kensorientierte Personalpolitik	A9

^a Zu den Erklärungsansätzen korrespondieren die jeweiligen Aussagen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 2: Konzeption und Ergebnisse bisheriger Unternehmensbefragungen

Studie	Stichprobe	Ausgewählte Ergebnisse
Agell und Lundborg (1995, 1999)	Schriftliche Umfrage bei Unternehmen der schwedischen Industrie im November 1991 mit einem Rücklauf von 179 Unternehmen (Agell und Lundborg, 1995); Wiederholung der Befragung im November 1998 bei den gleichen Unternehmen mit einem Rücklauf von 159 (Agell und Lundborg, 1999); in über 90 % der Unternehmen gibt es Tarifverträge.	Effizienzlohnmechanismen und Lohngerechtigkeit spielen eine wichtige Rolle; Versuche zur Lohnunterbietung von Außenseitern gibt es; Unternehmen akzeptieren dies aber nicht; die im Jahre 1998 deutlich höhere Arbeitslosigkeit im Vergleich zu 1991 hat nicht zu einem Aufweichen der Mechanismen geführt, die zu Lohnrigiditäten führen.
Bewley (1995, 1998, 1999)	335 zum Teil offene, zum Teil strukturierte Interviews; darunter 245 mit Personalverantwortlichen von Unternehmen; die übrigen mit Arbeitsvermittlungsunternehmen, öffentlichen Arbeitsbeschaffungsstellen, Gewerkschaften und Unternehmensberatern; zwischen 1992 – 1994 im Nordosten der USA; die Unternehmensauswahl erfolgte durch informelle Netzwerke.	Lohnsenkungen unterbleiben, da sie die Arbeitsmoral untergraben, die Fluktuation erhöhen und die Unternehmen Schwierigkeiten im Falle von Neueinstellungen erwarten. Arbeitgeber stellen Arbeitnehmer nicht vor die Wahl zwischen Lohnsenkung und Entlassung.
Blinder und Choi (1990)	Teilstrukturierte Interviews in 19 zum Teil sehr großen Unternehmen in New Jersey und Pennsylvania; 13 Unternehmen aus der Industrie und 6 aus dem Dienstleistungsbereich im Jahre 1988.	Arbeitskräftefluktuation und Lohngerechtigkeit erweisen sich als wichtig zur Erklärung von betrieblichen Lohnrigiditäten.
Campbell und Kamlani (1997)	Schriftliche Umfrage bei 184 Unternehmen; Grundgesamtheit Business Week 1000; überwiegend große Unternehmen; ca. 15 % der Arbeitskräfte gehören einer Gewerkschaft an.	Hoher Grad an Zustimmung zu Effizienzlohnmodellen mit Unterschieden zwischen Qualifikationsgruppen; Leistungsintensität und adverse Selektion sowie Gefahr des Verlustes von betriebsspezifischem Humankapital insbesondere für qualifizierte Angestellte sind wichtige Ursachen von Lohnrigiditäten.
Kaufmann (1984)	Teilstrukturierte Interviews in 26, in der Regel kleinen Unternehmen (Median 7 Beschäftigte, 6 Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten). Die Interviews wurden 1982 in Wales, West Midlands und im Großraum London durchgeführt; in den Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten waren weniger als 10 % der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft, in den übrigen 30 %.	Implizite Kontrakte, spezifisches Humankapital und Fluktuationskosten erklären in kleinen Unternehmen ebenso wie ein hoher Gewerkschaftsgrad in großen Unternehmen Lohnrigiditäten; Lohnsenkungen werden von den Arbeitnehmern zudem als eine Bestrafung empfunden und sie führen zu einer Reduktion der Arbeitsleistung.

Tabelle 3: Beschreibung und Mittelwerte von Unternehmenseigenschaften

Variable	Mittelwert	Typ	Beobachtungen
<i>Tarifgebundenheit</i>			
Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband	0,395	0/1	797
Haus- oder Firmentarifvertrag	0,041	0/1	797
Allgemeinverbindlicherklärung	0,039	0/1	797
Einzelvertragliche Bezugnahmeklausel	0,024	0/1	797
Freiwillige Anwendung	0,070	0/1	797
Unternehmen wendet keinen Tarifvertrag an (Referenz)	0,430	0/1	797
<i>Betriebsrat vorhanden</i>			
Betriebsrat	0,526	0/1	794
<i>Wirtschaftszweig</i>			
Chemie (Referenz)	0,126	0/1	801
Metall- und Elektroindustrie, Maschinenbau	0,295	0/1	801
Handel	0,159	0/1	801
Kreditinstitute und Versicherungen	0,110	0/1	801
Dienstleistungen für Unternehmen	0,276	0/1	801
Sonstige	0,035	0/1	801
<i>Anzahl der Beschäftigten (Größenklassen)</i>			
10-19	0,145	0/1	799
20-49	0,140	0/1	799
50- 99	0,153	0/1	799
100-199	0,165	0/1	799
200- 499	0,173	0/1	799
500+ (Referenz)	0,224	0/1	799
<i>Hauptsitz des Unternehmens/ der Unternehmensgruppe</i>			
in den alten Bundesländern (Referenz)	0,731	0/1	789
in den neuen Bundesländern	0,172	0/1	789
im Ausland	0,096	0/1	789
<i>Grad der Rekrutierungsschwierigkeiten bei qualifizierten Arbeitnehmern</i>			
keine / geringe (Referenz)	0,481	0/1	772
mittlere	0,299	0/1	772
erhebliche	0,220	0/1	772
<i>Grad der Rekrutierungsschwierigkeiten bei hochqualifizierten Arbeitnehmern</i>			
keine / geringe (Referenz)	0,586	0/1	753
mittlere	0,231	0/1	753
erhebliche	0,183	0/1	753
<i>Gewinnerwartungen 2000 im Vergleich zu 1999/1998</i>			
Gewinne sinken	0,239	0/1	761
bleiben konstant (+/- 1%) (Referenz)	0,373	0/1	761
Gewinne steigen	0,388	0/1	761
<i>Qualifikationsstruktur (Anteile bezogen auf alle Beschäftigte)</i>			
Fachhochschul- / Hochschulabsolventen	0,219 (0,113) ^a	0 – 1	683
mit abgeschlossener Berufsausbildung (Referenz)	0,601 (0,667) ^a	0 – 1	683
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	0,180 (0,068) ^a	0 – 1	683
<i>Anteil variabler Entgeltkomponenten am Gesamtentgelt</i>			
Anteil liegt zwischen 0 und 5,5 % (Referenz)	0,254	0/1	673
Anteil liegt zwischen 5,5 und 9,15 %	0,247	0/1	673
Anteil liegt zwischen 9,15 und 15 %	0,267	0/1	673
Anteil liegt zwischen 15 und mehr %	0,232	0/1	673

^a Median in Klammern

Tabelle 4: Befragungsergebnisse

Teil 1: Ursachen von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen

Antwortkategorie	<i>trifft nicht zu</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>trifft voll zu</i>		
Arbeitnehmergruppe	Verteilung der Antworten in %				Score D ^a	Score US ^b
Aussage 1	<i>Tarifverträge verhindern eine Senkung der Arbeitsentgelte</i>					
gering qualifiziert	10,0	9,1	21,6	59,3	3,30	2,05
qualifiziert	11,1	17,2	32,9	38,9	3,00	2,40
hochqualifiziert	27,2	27,9	16,9	28,0	2,46	1,35
Aussage 2	<i>Arbeitnehmer sind eher an stabilen Einkommen interessiert. Deshalb besteht ein ungeschriebenes Einvernehmen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, dass Entgelte in wirtschaftlich schlechten Phasen nicht sinken und dafür in Aufschwungphasen nicht oder weniger stark steigen</i>					
gering qualifiziert	14,6	17,1	36,4	31,9	2,86	2,60
qualifiziert	9,1	28,2	45,4	17,4	2,71	2,79
hochqualifiziert	19,0	35,6	29,4	15,9	2,42	2,59
Aussage 3	<i>Eine Senkung der Arbeitsentgelte würde die Arbeitsleistung so reduzieren, dass das Produktivitätsniveau nicht gehalten werden kann oder sich der Service verschlechtert</i>					
gering qualifiziert	11,5	28,9	37,6	22,1	2,70	2,88
qualifiziert	4,7	28,3	45,7	21,3	2,84	2,99
hochqualifiziert	7,8	32,6	34,2	25,5	2,77	2,77
Aussage 4	<i>Eine Senkung der Arbeitsentgelte würde in Ihrem Unternehmen Arbeitnehmerkündigungen auslösen und zu steigenden Personalbeschaffungs- und -entwicklungskosten in der Zukunft führen</i>					
gering qualifiziert	15,8	48,4	23,4	12,4	2,32	2,56
qualifiziert	5,3	25,8	48,5	20,5	2,84	2,73
hochqualifiziert	4,6	20,0	39,4	36,0	3,07	2,96
Aussage 5	<i>Langjährige Mitarbeiter verfügen über fundierte Kenntnisse des Unternehmens und haben interne und externe Netzwerke zu anderen Mitarbeitern und Kunden aufgebaut. Als Reaktion auf eine Senkung der Arbeitsentgelte verlassen einige dieser Mitarbeiter das Unternehmen und deren Nachfolger verfügen nicht über solches Insiderwissen.</i>					
gering qualifiziert	29,6	45,6	16,1	8,8	2,04	2,24
qualifiziert	4,0	20,3	52,3	23,4	2,95	2,50
hochqualifiziert	2,8	11,8	33,5	51,9	3,34	2,85
Aussage 6	<i>Bei einer Senkung der Arbeitsentgelte besteht die Gefahr, dass die produktivsten Arbeitnehmer kündigen. Wenn statt dessen Arbeitsstellen gestrichen werden, hat dies den Vorteil, dass bei dieser Gelegenheit auch Beschäftigte mit geringerer Produktivität entlassen werden könnten</i>					
gering qualifiziert	11,9	27,2	40,1	20,9	2,70	3,10
qualifiziert	9,3	27,2	43,2	20,2	2,74	3,13
hochqualifiziert	13,7	28,1	34,1	24,1	2,69	3,27

Aussage 7	<i>Falls Ihr Unternehmen die Entgelte senken würde, erschwerte dies in den für Sie relevanten Arbeitsmärkten die Anwerbung neuer Arbeitskräfte</i>					
gering qualifiziert	21,4	38,5	21,2	18,9	2,38	2,20
qualifiziert	4,3	13,4	47,2	35,1	3,13	2,36
hochqualifiziert	4,1	8,8	25,2	61,9	3,45	2,30
Aussage 8	<i>Wenn es rechtlich möglich wäre, einige der derzeitig beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen und neue Arbeitnehmer zu einem geringeren Entgelt einzustellen, dann würden diese als „Lohndrücker“ von den anderen Arbeitnehmern gemieden und damit das Arbeitsklima belasten</i>					
gering qualifiziert	18,9	35,1	31,5	14,5	2,42	2,05
qualifiziert	15,3	41,0	32,0	11,8	2,40	2,16
hochqualifiziert	19,5	43,6	26,0	10,8	2,28	1,82
Aussage 9	<i>Es gehört zur Unternehmenskultur, Konflikte mit Arbeitnehmern zu vermeiden. Deshalb wird auf Senkungen der Arbeitsentgelte in Abschwungphasen verzichtet</i>					
gering qualifizierte	11,0	18,1	44,8	26,1	2,86	2,23
qualifiziert	8,9	16,7	46,0	28,4	2,94	2,48
hochqualifiziert	10,1	16,5	43,5	29,9	2,93	2,52

Anmerkungen zu Teil 1: ^a Score D gibt den Mittelwert der Antworten an, wobei *trifft nicht zu* mit 1, *trifft eher nicht zu* mit 2, *trifft eher zu* mit 3 und *trifft voll zu* mit 4 bewertet wird, ^b Score US wurde einer amerikanischen Umfrage (Campbell & Kamlani, 1997) entnommen, wobei die dort verwendeten Qualifikationsgruppen (white collar, blue collar, less skilled) nur eingeschränkt mit den hier verwendeten drei Qualifikationsgruppen vergleichbar sind.

Teil 2: Lohnzurückhaltung und Arbeitsplätze

Kategorie	ja	nein	bin nicht sicher	Beobachtungen
Aussage 10a	<i>Wären Ihrer Ansicht nach Ihre Arbeitnehmer zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes zu einer Entgeltzurückhaltung bereit?</i>			
gering qualifizierte Arbeitnehmer	36,6%	34,8%	28,6%	765
qualifizierte Arbeitnehmer	51,3%	48,7%	---	546
hochqualifizierte Arbeitnehmer	43,5%	24,1%	32,4%	788
gering qualifizierte Arbeitnehmer	64,4%	35,7%	---	533
hochqualifizierte Arbeitnehmer	43,8%	23,3%	32,9%	776
gering qualifizierte Arbeitnehmer	65,3%	34,7%	---	521
Aussage 10b	<i>Wären Ihrer Ansicht nach Ihre Arbeitnehmer zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu einer Entgeltzurückhaltung bereit?</i>			
gering qualifizierte Arbeitnehmer	7,0%	69,8%	23,2%	755
qualifizierte Arbeitnehmer	9,14%	90,9%	---	580
hochqualifizierte Arbeitnehmer	9,1%	62,5%	28,4%	778
gering qualifizierte Arbeitnehmer	12,8%	87,2%	---	557
hochqualifizierte Arbeitnehmer	10,4%	58,2%	31,4%	770
gering qualifizierte Arbeitnehmer	15,2%	84,9%	---	528

Quelle: Unternehmensbefragung „Flexibilisierung der Arbeitsentgelte und Beschäftigungseffekte“, ZEW, Frühjahr 2000.

Tabelle 5: Übersicht über die Ergebnisse der (geordneten) Probitmodelle zu den Determinanten des Antwortverhaltens

Aussage	A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9			A10a			A10b					
	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H			
Arbeitnehmergruppe	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H	G	Q	H
Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband	+	+	+				-																													
Haus- oder Firmentarifvertrag	+	+	+							-	-																									
Allgemeinverbindlicherklärung		+	+																																	
Einzelvertragliche Bezugnahme-klausel																																				
Freiwillige Anwendung																																				
Betriebsrat							-			-																										
M & E-industrie, Maschinenbau	+	+	+																																	
Handel	+																																			
Kreditinstitute und Vers.	+	+	+							+	+																									
DL für Unternehmen	+	+	+										+																							
Sonstige																																				
10-19																																				
20-49		+																																		
50- 99																																				
100-199																																				
200- 499																																				
in den neuen Bundesländern																																				
im Ausland	-																																			
mittlere Schwierigkeiten																																				
Erhebliche Schwierigkeiten																																				
Mittlere Schwierigkeiten																																				
Erhebliche Schwierigkeiten	-																																			

Quelle: Maximum Likelihood Schätzung geordneter (A1- A9) bzw. binärer Probitmodelle (A10a, 10b).

Legende: G: gering qualifizierte Arbeitnehmer, Q: Qualifizierte Arbeitnehmer, H: Hochqualifizierte Arbeitnehmer; + (-) der Koeffizient ist signifikant von Null verschieden zum 5%-Niveau und hat ein positives (negatives) Vorzeichen (im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie – Ref.). A1-A10: dabei handelt es sich um die Aussagen eine bis zehn, siehe *Tabelle 4*

Tabelle 6: Korrelationsanalyse der Aussagen

Teil 1: Korrelation zwischen den Qualifikationsgruppen je Aussage								
Aussage	Qualifikationsgruppen							
	gering - mittel	gering - hoch	mittel – hoch					
1	0,68	0,38	0,86					
2	0,76	0,25	0,84					
3	0,67	0,31	0,94					
4	0,68	0,28	0,90					
5	0,64	0,18	0,91					
6	0,70	0,44	0,94					
7	0,66	0,16	0,87					
8	0,84	0,58	0,93					
9	0,94	0,84	0,98					

Teil 2: Korrelation zwischen den Aussagen je Qualifikationsgruppe								
Aussage	gering qualifizierte Arbeitnehmer							
	2	3	4	5	6	7	8	9
	?	?	?	?	?	?	?	?
1	0,15	0,11	0,01	-0,05	0,10	0,07	0,10	0,05
2	---	0,10	0,04	0,05	0,07	0,03	0,07	0,10
3		---	0,63	0,34	0,42	0,46	0,24	0,27
4			---	0,42	0,45	0,58	0,18	0,22
5				---	0,29	0,42	0,16	0,21
6					---	0,31	0,23	0,11
7						---	0,07	0,19
8							---	0,17

Aussage	qualifizierte Arbeitnehmer							
	2	3	4	5	6	7	8	9
	?	?	?	?	?	?	?	?
1	0,17	0,02	-0,03	0,02	0,13	0,00	0,11	0,01
2	---	0,08	-0,04	0,09	0,11	0,00	0,12	0,18
3		---	0,59	0,52	0,38	0,53	0,26	0,26
4			---	0,60	0,44	0,65	0,20	0,27
5				---	0,38	0,45	0,32	0,30
6					---	0,26	0,13	0,12
7						---	0,15	0,22
8							---	0,28

Aussage	hochqualifizierte Arbeitnehmer							
	2	3	4	5	6	7	8	9
	?	?	?	?	?	?	?	?
1	0,26	0,07	-0,03	-0,03	0,17	0,01	0,15	0,03
2	---	0,16	-0,02	0,01	0,11	0,00	0,24	0,21
3		---	0,52	0,39	0,35	0,49	0,26	0,24
4			---	0,51	0,37	0,61	0,19	0,21
5				---	0,32	0,48	0,23	0,28
6					---	0,21	0,14	0,15
7						---	0,25	0,26
8							---	0,27

Anmerkungen: ? ist Goodmans und Kruskals gamma; zum 5 % - Niveau signifikante Werte sind fettgedruckt; zum Inhalt der Aussagen vgl. *Tabelle 4*.

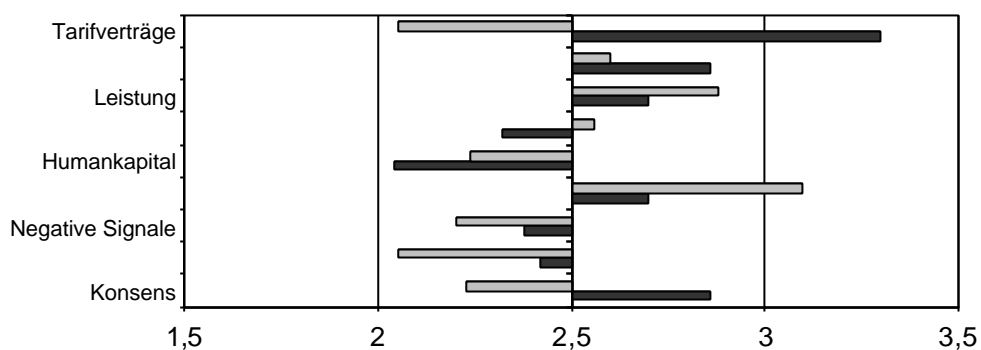
Tabelle 7: Stichprobe der tarifgebundenen Unternehmen

Teil 1: Mittelwerte der Unternehmenseigenschaften						
Variable		Mittelwert	Typ	Beobachtungen		
<i>Tarifgebundenheit</i>						
Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband		0,682	0/1	462		
Haus- oder Firmentarifvertrag		0,071	0/1	462		
Allgemeinverbindlicherklärung		0,067	0/1	462		
Einzelvertragliche Bezugnahme Klausel		0,041	0/1	462		
Freiwillige Anwendung (Referenz)		0,121	0/1	462		
<i>Betriebsrat im Unternehmen</i>						
Betriebsrat		0,739	0/1	464		
<i>Wirtschaftszweig</i>						
Chemie (Referenz)		0,165	0/1	466		
Metall- und Elektroindustrie, Maschinenbau		0,290	0/1	466		
Handel		0,185	0/1	466		
Kreditinstitute und Versicherungen		0,157	0/1	466		
Dienstleistungen für Unternehmen		0,161	0/1	466		
Sonstige		0,043	0/1	466		
<i>Anzahl der Beschäftigten (Größenklassen)</i>						
10-19		0,056	0/1	464		
20-49		0,080	0/1	464		
50- 99		0,142	0/1	464		
100-199		0,162	0/1	464		
200- 499		0,216	0/1	464		
500+ (Referenz)		0,345	0/1	465		
<i>Weitere Lohnregelungen</i>						
Betriebe/ Betriebsteile ohne Tarifvertrag		0,123	0/1	457		
Betroffene Beschäftigte im Durchschnitt		22,7	%	56		
Unterschiedliche Behandlung tarifliche/nichttarifliche AN		0,144	0/1	437		
Härte Klausel in Tarifvertrag vorhanden		0,231	0/1	458		
falls ja Nutzung der Härte Klausel		18,9	%	106		
Absenkung bei Neueinstellungen tariflich möglich		0,218	0/1	455		
falls ja Nutzung dieser Möglichkeit		49,0	%	98		
Absenkung bei Langzeitarbeitslosen tariflich möglich		0,142	0/1	455		
falls ja Nutzung dieser Möglichkeit		33,3	%	63		
Maßnahmen zum Wegfall flächentariflicher Arbeitsbedingungen umgesetzt		0,109	0/1	458		
davon:						
Austritt aus tarifschließendem Verband		20	%	50		
Mitglied ohne Tarifbindung		8	%	50		
Ausgliederung von Betrieben/ - teilen		8	%	50		
Haustarifvertrag		14	%	50		
Betriebliches Bündnis für Arbeit		16	%	50		
Teil 2: Antwortverteilung (%) Aussage 1 „Tarifverträge verhindern eine Senkung der Arbeitsentgelte“						
Antwortkategorie/ Arbeitnehmergruppe	<i>trifft nicht zu</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>trifft voll zu</i>	Score ^a	Beobacht.
gering qualifiziert	6,3	6,7	22,7	64,4	3,45	450
qualifiziert	7,5	18,5	31,1	43,0	3,09	458
hochqualifiziert	25,5	27,0	15,9	31,7	2,54	452

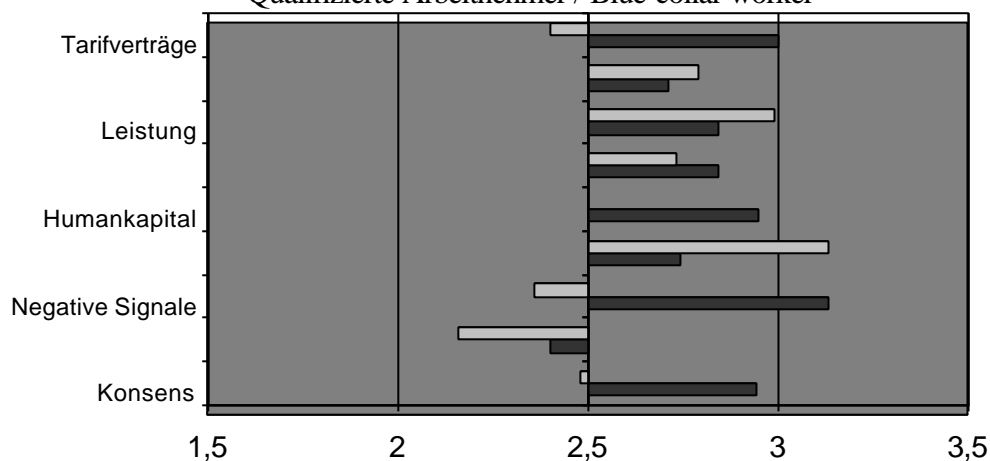
^a Score gibt den Mittelwert der Antworten an, wobei *trifft nicht zu* mit 1, *trifft eher nicht zu* mit 2, *trifft eher zu* mit 3 und *trifft voll zu* mit 4 bewertet wird.

Schaubild 1: Ursachen von Lohnrigiditäten: Vergleich der scores für Deutschland (D) und die USA (US).

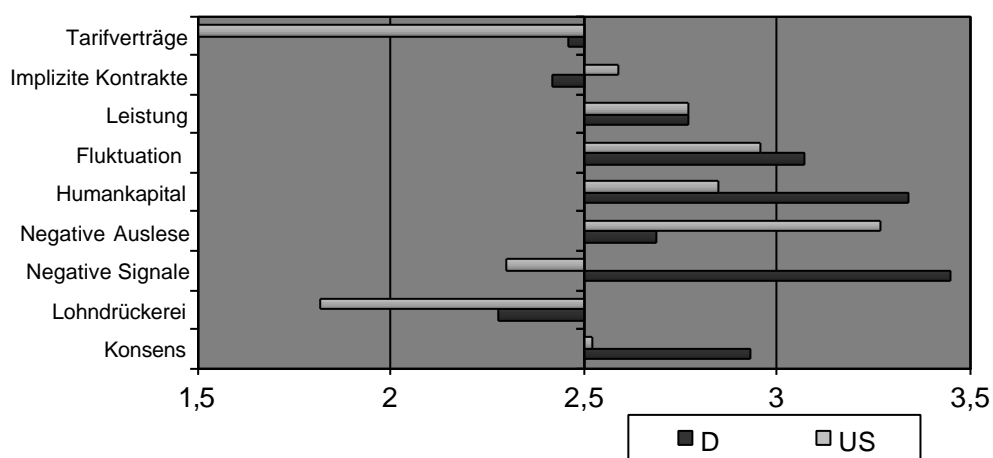
Gering qualifizierte Arbeitnehmer / Less skilled worker



Qualifizierte Arbeitnehmer / Blue-collar worker



Hochqualifizierte Arbeitnehmer / White-collar worker



Quelle: *Tabelle 4*, Spalte 6 und 7.