
Lohnflexibilisierung aus volkswirtschaftlicher Sicht

Friedhelm Pfeiffer

Dokumentation Nr. 99-01

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Centre for European
Economic Research

Lohnflexibilisierung aus volkswirtschaftlicher Sicht

von

Friedhelm Pfeiffer

Die Erstellung dieser Studie wurde finanziell vom
Förderkreis Wissenschaft und Praxis am
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung e.V. unterstützt.

Inhalt

1 EINFÜHRUNG	1
2 LOHNFLEXIBILISIERUNG ALS UNTERSUCHUNGSgegenSTAND	4
2.1 Lohn als Gegenstand der Flexibilisierung	4
2.1.1 Lohn im Konkurrenzgleichgewicht als Referenzsystem	4
2.1.2 Komponenten des Lohnes	10
2.1.3 Dimensionen der Flexibilisierung	12
2.2 (In-)Flexibilität als Untersuchungsgegenstand	15
2.3 Flexibilisierung als Forderung nach „mehr“ Flexibilität – Flexibilisierungsziele	24
3 STAND DER LOHNFLEXIBILISIERUNG	27
3.1 Tarifvertragliche Regelungen in den 90er Jahren	27
3.1.1 Tarifautonomie und Tarifvertrag	27
3.1.2 Entwicklung der Zahl der Tarifverträge	28
3.1.3 Tarifliche Lohndifferenzierung	31
3.1.4 Ergänzende Analysen mit den Daten des Mikrozensus 1995	37
3.2 Tarif- und Effektivlöhne in Deutschland	39
3.3 Arbeitslosigkeit, Unternehmensgewinne und empirische Lohnflexibilität	40
4 ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN	46
5 LITERATUR	49
6 TABELLENANHANG	53

1 Einführung¹

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit hat die Frage, ob und unter welchen Bedingungen die Löhne bzw. die Lohnstruktur so frei variieren können oder müssen, daß Vollbeschäftigung herrscht, eine hohe aktuelle wirtschafts- und gesellschaftspolitische Relevanz. Deren Beantwortung steht typischerweise bei Arbeitsmarktökonomern auf der Forschungsagenda und stellt dort sowohl aus theoretischer wie auch aus empirischer Sicht einen Forschungsschwerpunkt dar (vgl. Franz 1996). In den letzten Jahren hat sich das Forschungsinteresse zunehmend auch auf die betriebliche und rechtliche Ebene gerichtet.²

Rechtswissenschaftler, Ökonomen und Wirtschaftspolitiker sehen in einer größeren Lohnflexibilität eine wichtige Voraussetzung zum Abbau der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland (vgl. Berthold / Fehn 1997, Knappe / Funk 1997, Rütters 1998, Siebert 1998, Sinn 1997). Vielfach wird die Ansicht vertreten, eine weitere Senkung bzw. Ausdifferenzierung der Löhne nach Regionen, Sektoren und Qualifikation habe solange zu erfolgen, bis die Arbeitslosigkeit abgebaut ist.³ Dahinter steht die Vorstellung, daß ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bzw. den verschiedenen regionalen, sektoralen und qualifikatorischen Teilarbeitsmärkten, wie in jedem anderen Faktor- oder Gütermarkt über Variationen des Faktorpreises, also des Lohnsatzes bzw. der Lohnsätze, hergestellt werden kann, und daß es einen vollbeschäftigungskompatiblen Lohnsatz bzw. eine vollbeschäftigungskompatible Lohnstruktur gibt. Diese vollbeschäftigungskompatible Lohnstruktur könne sich allerdings in Deutschland nicht einstellen, weil die Institutionen des Arbeitsmarktes, das Ar-

¹ Diese Arbeit ist Teil des Projektes „Lohnflexibilisierung aus ökonomischer und juristischer Sicht“, das von Wolfgang Franz (ZEW), Walter A. Oechlser (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. Der Autor dankt den Projektleitern und ganz besonders Viktor Steiner und Gabriel Wiskemann für zahlreiche und äußerst hilfreiche Anregungen im Laufe des Projekts. Schließlich möchte ich mich bei Martin Falk, Isabelle Hageney, Claudia Geist und Christian Göbel für die wertvolle Hilfestellung bei der Sichtung der Literatur, der Auswertung des Tarifarchivs und des Mikrozensus bedanken.

² Vgl. Gerlach / Schettkat (1995), Rieble (1996a; b), Rütters (1998), Sadowski / Schneider (1997).

³ Hier eine Auswahl von Zitaten zur Verdeutlichung dieses Standpunktes. Sinn (1997: 824) schreibt: „Bei Arbeitslosigkeit muß er [der Lohn, d.V.] also fallen, bis wieder Vollbeschäftigung herrscht.“ Krelle (1997) schlägt eine Einschränkung der Tarifvertragsfreiheit vor: „Das Recht zum Abschluß neuer Tarifverträge so lange aussetzen, wie die Arbeitslosigkeit eine gesellschaftlich tragbare Höchstgrenze (Vorschlag: 4%) übersteigt.“ Im Jahre 1997 betrug die Arbeitslosigkeit 11,4%. Jürgen Donges (Handelsblatt vom 5.2.1998 S.2.): „Das Problem der Arbeitslosigkeit ist vor allem ein Problem überhöhter Arbeitskosten und inflexibler Arbeitsmärkte...“. Etwas vorsichtiger formuliert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR 1996, Ziffer 358). Die Lohnpolitik kann „...weder für das gesamte Ausmaß der Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht werden, noch ist sie in der Lage, sie gänzlich zu lösen.“

beitsrechtssystem und im besonderen die Lohnbildung bei gesetzlich garantierter Tarifautonomie⁴, die notwendige Lohnniveau- bzw. Lohnstrukturflexibilität verhindere.⁵

Die institutionell unterdrückte Lohnflexibilität, mit im Durchschnitt etwa 20% über dem Gleichgewichtslohn liegenden Löhnen⁶, sei die wesentliche Ursache der Arbeitslosigkeit. Der deutsche Arbeitsmarkt mit den überhöhten Löhnen gerate im Rahmen der Europäischen Integration und insbesondere der Osterweiterung (vgl. Sinn 1997), aber auch vor dem Hintergrund des Fortschritts in der Informations- und Kommunikationstechnologie und den damit verbundenen Änderungen der Arbeitsorganisation in den Betrieben (vgl. Oechsler und Wiskemann 1998a, b), zunehmend unter Druck.

Zur Untermauerung der These der für die Beschäftigung negativ wirkenden Rolle der deutschen Arbeitsmarktinstitutionen wird häufig auf die Erfahrungen in Großbritannien oder auch den USA verwiesen (vgl. z.B. Knappe 1997), also Länder, in denen die Arbeitslosenquote in den neunziger Jahren stark rückläufig war und in denen in den achtziger Jahren zum Teil einschneidende Deregulierungen in den rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes erfolgten. Theoretische Ansätze, die für stärker deregulierte Arbeitsmärkte, beispielsweise in den Vereinigten Staaten, entwickelt wurden und Ergebnisse empirischer Untersuchungen für diese Länder können allerdings nicht so einfach auf die qualitativ unterschiedliche Situation in Deutschland oder anderen europäischen Ländern übertragen werden (vgl. Freeman 1998). Die komparativen makroökonomischen Analysen, die die OECD durchführt, berücksichtigen zwar die rechtlichen und institutionellen Unterschiede zwischen den Ländern, sie weisen aber den Nachteil auf, daß die Unterschiede nur sehr grob abgebildet werden. Aufgrund des hohen Aggregationsniveaus werden Unterschiede zwischen einzelnen Industrien und Unternehmen nicht erfaßt. Ferner werden die einzelnen Bereiche, z.B. Lohn-

⁴ 59% der Unternehmen in den alten bzw. 41% in den neuen Bundesländern (vgl. IW 1998) und über 90% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer (vgl. BMA 1998) sind in ihrer Lohnsetzung an kollektiv ausgehandelte Tarifverträge gebunden. Etwa 30% der Arbeitnehmer sind in Gewerkschaften organisiert (vgl. Fitzenberger et al., 1998).

⁵ Das System der Lohnfindung in Deutschland wird ausführlich zusammen mit den gängigen Theorien des Gewerkschaftsverhaltens und der kollektiven Lohnbildungsprozesse in Franz (1996) erläutert und von Franz (1995) in einer internationalen Perspektive diskutiert. Es geht in der Diskussion um die Ursachen der Arbeitslosigkeit nicht nur um die Bedeutung des Lohnniveaus, sondern zunehmend auch um die Bedeutung der Lohnstruktur, vgl. Fitzenberger und Franz (1998). Paqué (1997) unterscheidet zwischen Lohndifferenzierung und Lohnstrukturflexibilität und stellt mit letzterem auf den analytischen Zusammenhang zwischen Lohnflexibilität und Arbeitslosigkeit und mit ersterem auf die deskriptiven Unterschiede des Lohnes nach Qualifikation, Tätigkeit, Regionen usw. ab.

⁶ Für einen Überblick und eine kritische Würdigung der Versuche der Berechnung des vollbeschäftigungsäquivalenten Lohnsatzes siehe Franz (1996).

flexibilität oder Arbeitsrecht, jeweils separat und nicht simultan analysiert.⁷ Es ist daher wenig überraschend, daß diese Studien bisher zu theoretisch und empirisch kontroversen Erkenntnissen geführt haben.

Die Zusammenhänge zwischen der von den rechtlichen Rahmenbedingungen her definierten Abschlußebene von Lohnverhandlungen, d.h. der Ebene, auf der die Löhne faktisch festgelegt werden, und den unterstellten Lohnrigiditäten, d.h. die Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsrechtssystem und dem Grad der Lohnflexibilität, werden aus ökonomischer (vgl. Carruth / Schnabel 1993, Franz 1995, 1996 und Sadowski / Schneider 1997) aber auch aus rechtswissenschaftlicher Sicht kontrovers diskutiert (vgl. Rieble 1996a, 1996b, Rüthers 1998). Eine Analyse der in Deutschland bestehenden Möglichkeiten zeigt durchaus Flexibilitätspotentiale im Arbeitsrechts- bzw. Tarifsysteem auf (vgl. Bispinck 1997, Rieble 1996a), über deren Nutzung durch die Betriebe noch sehr wenig bekannt ist. Es ist daher umstritten, ob der arbeitsrechtliche Rahmen, innerhalb dessen die Tarifparteien handeln, an sich zu restriktiv ist und verändert werden muß, oder ob die Tarifparteien oder auch die Unternehmen aus anderen Gründen die bereits vorhandenen Flexibilitätspotentiale nicht nutzen.

Ziel dieses Beitrags ist es, volkswirtschaftliche, vorwiegend mikroökonomische Aspekte des Themas Lohnflexibilisierung aus theoretischer und empirischer Sicht zusammenzustellen und zu diskutieren. In Kapitel 2 wird ein idealtypischer Arbeitsmarkt mit optimaler Lohnflexibilität charakterisiert. Weiterhin werden Komponenten des Lohns, Dimensionen der Flexibilisierung ebenso wie Ursachen von Inflexibilitäten diskutiert. Kapitel 3 enthält empirische Analysen zur Entwicklung der Tarifverträge allgemein und der Lohn- Gehalts- und Entgeltstruktur für 28 ausgewählte Tarifbereiche (darunter Chemie, Bau, Handel, Banken und Versicherungen). Ferner enthält dieses Kapitel eine Diskussion neuerer ökonometrischer Arbeiten zum Thema Lohnflexibilität. Kapitel 4 schließt mit weiterführenden Forschungsfragen.

⁷ Ergebnisse von Ländervergleichen können unter dem Problem der mangelnden Identifizierung des isolierten Effektes von Institutionen oder deren Änderung leiden (vgl. auch Freemann 1998). Häufig verändern sich die Institutionen und die Marktbedingungen gleichzeitig, so daß eine beobachtete Verbesserung oder Verschlechterung der Beschäftigungssituation nicht eindeutig dem Wandel der Institution zugeordnet werden kann. Um die ursächlichen Effekte von Institutionen und deren Änderungen auf die Beschäftigung zu bestimmen, wäre es an sich notwendig, ein Land mit einem anderen, genau identischen Land zu vergleichen, in dem die Reform nicht durchgeführt wurde. Dazu gibt es bisher noch zu wenig präzise Studien. Vgl. zur methodischen Kritik an der Analysen der OECD auch Staat (1998). Dieser Autor schlägt die DEA (data envelope analysis) als Analyseinstrument vor, mit deren Hilfe multiple Inputs mit multiplen Zielen in Verbindung gesetzt werden. Das ermöglicht effiziente und ineffiziente Inputkombinationen und deren Ergebnisse zu identifizieren. Im Rahmen eines exemplarischen Ländervergleichs für das Jahr 1991 kommt Staat zu dem Ergebnis, daß die deutsche Arbeitsmarktpolitik nicht als effizient angesehen werden kann. Effizienzgewinne sind demnach bei der Lockerung des Kündigungsschutzes und weniger bei der Flexibilisierung der Löhne zu erwarten.

2 Lohnflexibilisierung als Untersuchungsgegenstand

2.1 Lohn als Gegenstand der Flexibilisierung

2.1.1 Lohn im Konkurrenzgleichgewicht als Referenzsystem

In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur wird mit dem Ausdruck Lohn in der Regel der Preis des Faktors Arbeit bzw. die Kompensation des mit der Arbeit einhergehenden Risikos oder Leides bezeichnet. In der mikroökonomischen Theorie des Haushalts stellt der Lohn dabei aus Sicht der Personen die in der Regel in Geld gemessene Kompensation des mit einer Tätigkeit als abhängig Beschäftigter verbundenen Arbeitsleides dar. Die Höhe des Arbeitsleides kann und wird individuell variieren und hängt sowohl von den Präferenzen zwischen Freizeit und dem Konsum von Gütern ab (dessen Höhe wiederum von der Höhe des Lohnes und der Arbeitszeit abhängt), als auch vom sonstigen verfügbaren Einkommen oder vom Vermögen.

In der mikroökonomischen Theorie der Unternehmung stellt der Lohn den in Geldeinheiten gemessenen Preis des Faktors Arbeit dar. Im Lehrbuchmodell der vollkommenen Konkurrenz setzt die Unternehmung⁸ soviel Arbeitsleistungen ein, daß das mit dem Güterpreis bewertete Grenzprodukt der letzten Einheit Arbeit gerade gleich dem Lohnsatz ist. Diese Regel ist für ein gewinnmaximierendes Unternehmen, das den Lohnsatz selbst nicht beeinflussen kann, unter bestimmten Regularitätsbedingungen⁹ optimal und führt zu einer eindeutigen und fallenden Arbeitsnachfragefunktion. Diese Funktion stellt die von der Unternehmung nachgefragte Arbeitsmenge in Abhängigkeit von der Höhe des Lohnes dar. Sie verläuft fallend, d.h. bei einem höheren Lohnsatz ist, bei ansonsten unveränderten Güterpreisen und Preisen für die anderen Faktoren und der gleichen Technik, die Menge der von der Unternehmung nachgefragten Beschäftigung geringer als bei einem niedrigeren Lohnsatz. Aus der mikroökonomischen Theorie lassen sich keine weiteren generalisierenden Aussagen etwa zur Stärke des negativen Zusammenhangs herleiten.

⁸ Die Unternehmung produziert mit Hilfe von Arbeit und Kapital (und anderen Faktoren), ein Gut, daß zu einem bestimmten Preis verkauft werden kann. Der Beitrag der einzelnen Faktoren zur Menge des produzierten Gutes hängt von der Produktionsfunktion ab, die den aktuellen Stand der Technik wiedergibt.

⁹ Diese beziehen sich auf die von der Technik bestimmte Höhe des physischen Grenzproduktes von Arbeit bei unterschiedlichen Einsatzmengen von Arbeit. Um ein eindeutiges Gewinnmaximum zu erhalten, muß eine Reduktion des Einsatzes von Arbeit zu einem höheren Grenzprodukt bzw. eine Steigerung des Einsatzes von Arbeit zu einem niedrigeren Grenzprodukt von Arbeit führen.

Die unternehmerische Nachfrage nach Arbeit hängt demnach vom Grenzprodukt der Arbeit, vom Lohnsatz, vom Güterpreis und vom Preis der anderen Faktoren ab. Da das mit dem Güterpreis bewertete Grenzprodukt der Arbeit mit zunehmendem Einsatz der Menge von Arbeit, bei Konstanz der Einsatzmengen aller anderen Faktoren, fällt, führt die Entscheidungsregel der rational handelnden und den Gewinn maximierenden Unternehmen dazu, daß bei niedrigeren Löhnen die Nachfrage nach Arbeit höher als bei höheren Löhnen ist. Da dieser Zusammenhang für jedes einzelne Unternehmen gilt, gilt er auch für die Gesamtwirtschaft.

Für die weitere Argumentation ist es hilfreich zwischen Veränderungen der Arbeitsmenge zu unterscheiden, die durch isolierte Lohnsatzänderungen zustande kommen und den Veränderungen, die durch eine Änderung des bewerteten Grenzprodukts der Arbeit selbst zustande kommen. Falls z.B. der Preis des produzierten Gutes steigt, wird - immer in dieser einfachen Modellwelt - die Unternehmung bei gleichem Lohn mehr Arbeit nachfragen. Falls der Preis fällt, wird die Unternehmung bei gleichem Lohn dagegen weniger Arbeit nachfragen. Falls das Grenzprodukt der Arbeit durch eine Innovation zunimmt, wird die Unternehmung bei gleichem Lohn und gleichem Güterpreis ebenfalls mehr Arbeit nachfragen.

Der sich in der Volkswirtschaft einstellende Lohn kann nun weder allein aus der Theorie der Unternehmung (Nachfrageseite) noch allein aus der Theorie des Haushaltes (Angebotsseite) bestimmt werden. Für die Bestimmung des Lohnsatzes in einer Volkswirtschaft benötigt man zusätzlich einen Mechanismus, mit dem die Pläne von Anbietern und Nachfragern in Übereinstimmung gebracht werden. Das ist dann im Marktgleichgewicht erreicht. Dahinter steht die Vorstellung eines frei variierenden Lohnsatzes, der wie in einer Auktion so lange verändert wird, bis die freiwillig angebotene mit der freiwillig nachgefragten Menge an Arbeit übereinstimmt. Falls ein solches Gleichgewicht existiert, ist der Lohnsatz durch die Gleichheit des „Grenzleids“ der Arbeit und dem bewerteten Grenzprodukt der Arbeit charakterisiert.

Unter bestimmten, in der Regel eher restriktiven, Annahmen über die Technologie der Unternehmen und die Präferenzen der Individuen gibt es einen Wert für den Lohn, der zu diesem Ausgleich führt. In diesem Sinne wird im Arbeitsmarkt über den Lohnmechanismus ein Gleichgewicht hergestellt, das simultan die Höhe des Lohnes und die Beschäftigung bestimmt. Dieses so definierte Gleichgewicht hat bestimmte erwünschte Eigenschaften und wird daher häufig als Referenzgröße für den gesellschaftlich „richtigen“ Lohnsatz verwendet.

Da Grenzleid und Grenzprodukt der Arbeit für verschiedene Arten von Tätigkeiten und für verschiedene Personen unterschiedlich sind, ergibt sich aus der Theorie eine gleichgewichtige

Lohn- und Beschäftigungsverteilung für die verschiedenen Arten von Arbeit bzw. Tätigkeiten. Dieses Gleichgewicht wird durch die vorherrschende Technologie (inbes. die Substitutionsmöglichkeiten zwischen Arbeit und anderen Faktoren), die Güterpreise, durch die Präferenzen und die Vermögensverteilung bestimmt und kann sich somit bei Innovationen, bei Relativpreisänderungen, bei Vermögens- und Präferenzverschiebungen, aber auch bei einer Bevölkerungszunahme durch Zuwanderung oder eine veränderte Struktur der Bevölkerung ändern.

Das skizzierte Konkurrenzmodell des Arbeitsmarktes hat den Vorteil, daß es den sich in der Volkswirtschaft einstellenden Lohn bzw. die sich einstellende Lohnverteilung konsequent aus grundsätzlichen Annahmen bezüglich der Technik, der Präferenzen und des Verhaltens herleiten kann. Im Rahmen einer völlig dezentralen Wirtschaftsweise, mit in Eigeninteresse handelnden Individuen und Unternehmen, erhält man einen Lohn, der in dem Sinne volkswirtschaftlich optimal ist, daß eine Veränderung des Lohnsatzes keinen der Beteiligten mehr besser stellen kann, ohne einen anderen schlechter zu stellen (Paretoeffizienz). Ferner haben alle Beteiligten die für sie relevante Zielgröße (Gewinne bei den Unternehmen, Nutzen bei den Eigentümern von Arbeit und anderen Ressourcen) maximiert, d.h. sie haben keinen Anreiz mehr, von ihrem Verhalten abzuweichen.

Die Höhe des Lohnsatzes für eine bestimmte Tätigkeit bestimmt sich zudem in einem Wettbewerbsverfahren der Arbeitnehmer und Unternehmen, dessen Ausgang von der Art der Tätigkeit, der Qualifikation und den Vorstellungen der Beschäftigten abhängt. Jeder handelt gemäß seinen Präferenzen und Fähigkeiten und die für eine bestimmte Tätigkeit relativ Besten bzw. diejenigen, die eine hohe Präferenz für diese Tätigkeit haben, werden diese Tätigkeit anstreben. Die Zuordnung zwischen Person und Arbeitsstelle erfolgt letztlich durch den Lohnsatz. Konstitutiv für diese Argumentation ist u.a., daß die Höhe des Lohnes weder von den Unternehmen noch von den Personen beeinflußt werden kann.

Das Modell hat eine Reihe von Schwachstellen und Nachteilen, die bekannt sind und hier nicht alle aufgelistet werden brauchen (siehe Franz 1996). Die zwei wichtigsten Nachteile sind die folgenden. Erstens: Sobald man von der Annahme der Konkurrenz auf Güter- und Faktormärkten (Preise und Löhne werden wie in einer Auktion von neutraler Seite variiert und können von den Akteuren selbst nicht bestimmt werden) abweicht, sind in der Regel auch die weiteren Schlußfolgerungen hinsichtlich der volkswirtschaftlich „richtigen“ Höhe des Lohnes und der Struktur der Lohnverteilung nicht mehr möglich. Zweitens: Die zur aus volkswirtschaftlicher Sicht positive Einschätzung der Eigenschaften des Lohnsatzes im Marktgleichgewicht führende Argumentation basiert auf der Norm der Paretoeffizienz, der eine Gesell-

schaft nicht zwangsläufig folgen muß. Andere Normen, wie insbesondere die zwar weniger klar faßbare, aber häufig verwendete Norm der Verteilungsgerechtigkeit, sind durchaus denkbar und legitim.

Weicht man von dem Kriterium Paretoeffizienz zur Beurteilung von wirtschaftlichen Situationen ab, oder verhalten sich die Akteure nicht modellkonform, dann lassen sich keine entsprechenden Aussagen zur Optimalität oder Erwünschtheit der Höhe der Löhne oder der Lohnverteilung im Marktgleichgewicht mehr machen. In diesen Fällen müßten alternative Beurteilungsschemata erst noch entwickelt werden. Der Vorteil der Übertragung der Idee des Marktgleichgewichtes auf den Arbeitsmarkt liegt in der Bestimmung eines Referenzrahmens für die Höhe des gesellschaftlich „richtigen“ Lohnes bzw. einer Lohnverteilung, wenn mehr als eine Person eine Tätigkeit anstrebt und mehr als ein Unternehmen eine Tätigkeit anbietet.

Um zu einer praktikablen Lösung der Frage zu kommen, welcher Lohn der richtige ist, wäre folgende Vorgehensweise denkbar: aus volkswirtschaftlicher Sicht wird der Lohn bzw. die Lohnverteilung als „richtig“ oder „optimal“ angesehen, der bzw. die sich in einer Modellwelt der vollkommenen Konkurrenz auf Güter- und Faktormärkten mit Vollbeschäftigung einstellen würde (falls ein solches Gleichgewicht existiert). Damit wäre an sich ein denkbare Referenzsystem für die „richtige“ Lohnverteilung gefunden. Nun ist es allerdings so, daß diese Lohnverteilung nicht eindeutig bestimmt ist, da sie von der Anfangsverteilung der Personen mit Vermögen abhängt. Man erhält somit ausgehend von den bisherigen theoretischen Überlegungen keine eindeutige Lohnverteilung, die man als Referenzsystem verwenden könnte, sondern eine im Prinzip große Anzahl solcher Lohnverteilungen. |

Um aus dieser Menge eine konkrete Lohnverteilung als Referenzrahmen auszuwählen, sind weitere Annahmen unumgänglich. Optimal wäre es, wenn aus der Menge der möglichen paretooptimalen Marktgleichgewichte diejenige ausgewählt werden könnte, die sich einstellen wird, wenn die Anfangsverteilung mit Vermögen aus gesellschaftlicher Sicht „gerecht“ oder angemessen war. Falls die derzeitige Vermögensverteilung gesellschaftlich akzeptiert wird oder die erwünschte Verteilung zustande gekommen ist, so wäre dann als Ergebnis der Überlegungen das weitere Postulat zu formulieren, daß die Akteure auf dem Arbeitsmarkt keinen unmittelbaren Einfluß auf den Lohn ausüben sollten. Vielmehr sollte eine neutrale Instanz (Marktmechanismus genannt) den Lohn, der von Unternehmen und Arbeitnehmern als Datum hingenommen würde, auf allen Teilarbeitsmärkten so lange variieren, bis Angebot und Nachfrage nach Arbeit übereinstimmen und Vollbeschäftigung herrscht.

Die so entstehende Verteilung würde zu jedem Zeitpunkt den „richtigen“ Grad der Differenzierung der Löhne wiedergeben und über die Zeit den „richtigen“ Flexibilisierungsgrad aufweisen. Eine solche Lohnverteilung könnte bei Abwesenheit von Schocks über die Zeit empirisch eventuell völlig bewegungslos verharren, obwohl sie den richtigen Flexibilisierungsgrad hätte. Von daher kann man aufgrund der Beobachtung einer über die Zeit festgefühten Lohnstruktur für sich betrachtet noch nicht auf eine mangelnde Lohnflexibilität schließen.

Verändern sich die Parameter des Systems durch Innovationen, Bevölkerungsveränderungen, Außenwirtschaftseinflüsse, staatliche Bildungsinvestitionen etc., dann muß dieser Suchprozeß laufend wiederholt werden, um immer wieder zu einem Gleichgewicht zu finden. Die Löhne hätten dann den optimalen Flexibilisierungsgrad erreicht und die Lohnstruktur wäre nach der Anpassung an Schocks (z.B. Ölpreiserhöhung, Migration, Osterweiterung, Informationstechnologie) ebenfalls als „richtig“ zu bezeichnen. Lohn und Lohnverteilung wären ein Signal der relativen Knappheiten und würden von den Präferenzen der Personen und der Technologie der Unternehmen abhängen. Sehr unattraktive Tätigkeiten wären entsprechend mit hohen Löhnen assoziiert oder würden gar nicht erst ausgeführt werden, während attraktive Tätigkeiten an attraktiven Orten, um die sich viele Personen bewerben, einen entsprechend geringen Lohn aufweisen würden. Damit wäre ein aus der neueren Mikroökonomie kommendes Referenzsystem für den richtigen Grad der Lohnverteilung und der Lohnflexibilität bzw. der Lohnstrukturflexibilität skizziert, das individuellen Vorstellungen Rechnung trägt und das Problem der Bewertung der Arbeitsleistung (theoretisch) lösen kann.

Die Höhe des Lohnes ist demnach weder eine naturwissenschaftliche Konstante, die einen mit absoluter Genauigkeit festgelegten Wert hat, noch ist sie eine von einer konkreten gesellschaftlichen Machtverteilung abhängige, willkürlich festlegbare Größe. Die Höhe des Lohnes hängt vielmehr von angebotener und nachgefragter Menge an Arbeit ab und liegt weder in der Hand der Unternehmen noch in der Hand der arbeitssuchenden Personen. Soweit jedenfalls der Modellrahmen. Wird außer dem Ziel der Vollbeschäftigung auch das Ziel einer gerechten Lohnverteilung verfolgt, kann sich das Marktgleichgewicht natürlich ändern. Nach dem 2. Wohlfahrtssatz ließe sich immerhin jede gewünschte Lohnverteilung durch eine Umverteilung der Anfangsausstattung herstellen, so daß für die Berücksichtigung dieses Ziels keine getrennte Argumentation erforderlich erscheint.

Bis hierher wurde davon ausgegangen, daß für gleiche Arbeit auch der gleiche Lohn zu bezahlen ist. In der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion um die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit spielt eine weitere Dimension der Differenzierung der Löhne eine Rolle, die

sich auf völlig gleichartige Tätigkeiten bezieht. Diese soll abschließend kurz behandelt werden. Falls die Löhne für eine bestimmte Tätigkeit aus irgendeinem Grund einen Wert oberhalb des sich im Marktgleichgewicht einstellenden Lohnes angenommen haben, gibt es Arbeitslosigkeit. Um diese abzubauen, wäre eine Reduktion des Lohnsatzes erforderlich. Das führt aber dazu, daß der Lohnsatz für alle, auch für die Beschäftigten sinken muß und ist somit individuell mit offensichtlichen Nachteilen verbunden. Es ist daher verständlich, daß sich die bereits Beschäftigten gegen eine Kürzung des Lohnes wehren, wenngleich dies zur Herstellung von Vollbeschäftigung notwendig wäre. Einen Ausweg aus dieser Situation, die die Optimalitätseigenschaften des Marktgleichgewichtes nicht verändern, läge in der Lohndifferenzierung zwischen den bereits Beschäftigten und den neu zu Beschäftigenden - trotz völlig gleicher Tätigkeit.

Für die Eigentümer der Unternehmung gäbe es im Vergleich zu dem früheren höheren Lohnsatz keine Nachteile. Eine solche Lohndifferenzierung wäre allerdings mit einer Umverteilung von Gewinnen zu den bereits Beschäftigten im Vergleich zu dem einheitlichen niedrigeren Lohnsatz für alle verbunden. Das Verfahren, falls durchsetzbar, hätte den Vorteil zur Vollbeschäftigung zu führen (falls es ein Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung gibt). Sinn (1997) verbindet diese Idee mit der Idee der Gewinnbeteiligung von Arbeitnehmern. Er schlägt vor, den Beschäftigten den Lohn zu zahlen, der sich im Marktgleichgewicht bei Vollbeschäftigung ergeben würde und den heute Beschäftigten zusätzlich einen Anteil am Unternehmen zu überlassen, bei dem die Dividende gleich der Lohndifferenz ist. Neuer niedrigerer Lohn plus Dividende wären dann in einer Welt der Sicherheit gleich dem früheren Lohnsatz und es würde Vollbeschäftigung herrschen.

Falls sich Vollbeschäftigung mit dieser oder einer ähnlichen Form der Lohndifferenzierung¹⁰ zwischen Beschäftigten (bei gleicher Tätigkeit) herstellen ließe, wäre das so erreichte Lohnniveau für die neu hinzukommenden gleich demjenigen des Marktgleichgewichtes ohne Diskriminierung und die Beschäftigung wäre ebenfalls gleich. Eine Lohndifferenzierung dieser Art wäre demnach mit Vollbeschäftigung kompatibel, wäre aber im Vergleich mit einem einheitlichen Lohnsatz bei Vollbeschäftigung mit einer Umverteilung zu Lasten der Gewinneinkommenbezieher verbunden.

Die Frage, die im Rahmen des Forschungsprojektes studiert werden soll, ist warum und in welchem Ausmaß Unternehmen und Arbeitskräfte von dem skizzierten Modells der voll-

¹⁰ Vgl. auch die Ausführungen zur Lohndiskriminierung in Franz (1996).

kommenen Konkurrenz abweichen, welche Rolle dabei die Institutionen des Arbeitsmarktes spielen und welche Schlußfolgerungen sich daraus für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ergeben. Bevor mögliche Ursachen in Abschnitt 3 erörtert werden, sollen zunächst die Komponenten des Lohnes in Deutschland vorgestellt werden.

2.1.2 Komponenten des Lohnes

Die empirische Definition und Messung des Lohnes im System der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland ist kein ganz einfaches Unterfangen (vgl. Franz 1996). Der Lohn als Kompensation für geleistete Arbeit ist eine Flußgröße und muß sich demgemäß auf eine bestimmte Zeiteinheit (Zeitlohn) oder alternativ direkt auf die (bewertete) Menge des produzierten Gutes beziehen (Akkordlohn). Kombination von Akkord- und Zeitlöhnen sind denkbar. Als zeitliche Einheiten sind Stunden, Tage, Wochen, Monate oder auch Jahre vorstellbar und entsprechend erhält man neben den Akkordlöhnen Stunden-, Tages-, Wochen-, Monats- bzw. Jahreslöhne. Die Wahl der zeitlichen Einheit im Rahmen der Untersuchung des Projektes ist nicht trivial, da die Frage der Lohnflexibilität in diesem Fall eng mit den Regelungen bezüglich der Arbeitszeit pro Zeiteinheit und deren Flexibilität verbunden ist. Je länger die gewählte Zeiteinheit, desto eher werden für die so definierte Lohnflexibilität die Regelungen zur Arbeitszeit relevant.

Im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, bzw. von der streng hierarchisch organisierten Massenproduktion zur mehr teamorientierten modernen Produktionsweise und dem damit einhergehenden Vordringen des Dienstleistungsanteils in der Arbeit zu Lasten der mehr herstellenden Bereiche hat sich die relevante Zeiteinheit für immer mehr Erwerbstätige von der Stunde und dem Tag in Richtung Monat oder sogar Jahr verschoben. Dieser Prozeß kann durch die Regelungen im Arbeitsrecht unterstützt werden. Wenn z.B. die Frist zur Kündigung eines Arbeitnehmers ein Jahr ist, dann spielt aus Sicht der Unternehmen der Lohn eines Jahres, weniger derjenige eines Monats die entscheidende Größe bei der Einstellung und Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers.

Die Art und Organisation der Produktionsprozesse entscheidet über die für den Lohn bzw. die Arbeitsleistung relevante Zeiteinheit. Die im Konkurrenzmodell des Lehrbuchs zentrale Größe Wertgrenzprodukt der Arbeit kann möglicherweise in teamorientierten Arbeitsprozessen für längere genauer als für kürzere Zeitabstände einer Arbeitskraft zugeordnet werden. Das könnte ein Grund dafür sein, daß in immer mehr neuen Tarifverträgen die Zeiteinheit eines Monat statt diejenige eines Tages bzw. einer Woche gewählt wird (siehe Kapitel 3). Eine sol-

che Verlängerung der relevanten Zeitperiode kann zudem die individuelle Flexibilität und Entscheidungsfreiheit erhöhen.

Die gewählte Zeiteinheit bestimmt ferner die Unterscheidung zwischen fixen und variablen, d.h. zeit- oder leistungsunabhängigen und -abhängigen Lohnbestandteilen. Je länger die Zeitperiode, desto eher werden alle Lohnbestandteile variabler Natur werden und je kürzer die Zeitperiode, desto größer wird der Anteil der fixen Lohnbestandteile. So können, je nach Regelung im Einzelfall, z.B. Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Falle von Tages- oder Monatslöhnen fixe Lohnbestandteile sein, während sie im Falle einer Betrachtung des Jahreslohnes als variabel zu bezeichnen wären.

Bei dem Zusammenhang zwischen Lohnflexibilität und Beschäftigung geht es letztlich um die Bewertung einer Leistungseinheit, welcher Zeitraum auch immer unterstellt wird. Die Frage, ob diese Leistungseinheit eventuell auf mehrere Arbeitnehmer im Sinne einer Reduktion der Arbeitszeit aufgeteilt werden kann, wird hier nicht behandelt. Es geht vielmehr um die Frage, ob die Lohnhöhe als in DM bewertete Entlohnung einer solchen Leistungseinheit mittlerweile eine Höhe erreicht hat bzw. die gesamte Lohnverteilung eine Struktur hat, die nicht mehr mit Vollbeschäftigung kompatibel ist.

Nach diesen grundsätzlichen Überlegungen zur Messung des Lohnes sollen weitere Komponenten des Lohnes nach der Regelungsebene im System der Lohnfindung in Deutschland unterschieden werden. Demnach lassen sich Lohn- bzw. Arbeitskostenbestandteile danach unterscheiden, auf welcher Ebene sie festgelegt werden. Es lassen sich folgende Ebenen unterscheiden (die bei Bedarf weiter untergliedert werden können):

1. individuelle, nicht weiter rechtlich geregelte Ebene
2. betriebliche Ebene (betriebsweite Vereinbarungen)
3. tarifliche Ebene
 - unternehmensspezifische Tarife
 - Verbandstarife (Flächentarifvertrag)
4. staatlich festgelegte Ebene (Tarifrechtssystem; Arbeitsrecht).

Die Kritik an der zu starren Struktur der Löhne kann in dieser Sichtweise auch als Kritik an der in Deutschland zu hohen Bedeutung insbesondere der 3. und 4. Regelungsebene für die Löhne bzw. deren Versagen bei der Durchsetzung einer vollbeschäftigungskonformen Lohnstruktur interpretiert werden.

Die verschiedenen Ebenen bestimmen die auch in der Theorie angesprochene Unterscheidung zwischen dem Lohn, den der Arbeitnehmer erhält und dem Lohn, den der Arbeitgeber auf-

wendet.¹¹ In einer Welt ohne staatliche Transferabgaben und Steuern, und ohne besondere rechtliche Schutzbestimmungen oder gesetzliche Vorkehrungen der Arbeitsverhältnisse wären Löhne und Arbeitskosten weitgehend identisch. Im bundesdeutschen System liegen die Arbeitskosten wegen den staatlich festgelegten Sozialbeiträgen, die zur Hälfte von den Arbeitgebern zu zahlen sind, deutlich über den Löhnen.

Weiter lassen sich die tariflich bestimmten Bestandteile von den betrieblich (freiwillige betriebliche Bestandteile, die für alle Mitarbeiter eines Betriebes gelten; z.B. die prozentuale Gewinnbeteiligung oder einen Zuschlag zum Tariflohn) und individuell ausgehandelten Lohnbestandteilen unterscheiden. Damit ergibt sich der Unterschied zwischen Tarif- und Effektivlöhnen, bzw. Tariflohn- und Effektivlohnstrukturen.¹² Nach einer Analyse von Kolb (1998) sind 61 % der Arbeitskosten tariflich geregelt, der Rest ist gesetzlich oder freiwillig festgelegt.

Die Lohnspanne, die den Unterschied zwischen Tarif- und Effektivlöhnen mißt, hängt u.a. von der Unternehmensgröße, dem Wirtschaftsbereich und der Qualifikation der Beschäftigten ab. Nach Angaben von Schnabel (1995:37f) betrug die Lohnspanne 7,5% für das Jahr 1993 für Arbeiter, 10,2% für kaufmännische Angestellte und 12,2% für technische Angestellte. Für die tarifgebundenen Unternehmen wurde bei einer mittleren Lohnspanne von 7,5% im Jahre 1993 mit 11,3% die höchste Lohnspanne im Gesundheitswesen ermittelt (Bellmann und Kohaut 1995). Bellmann und Kohaut (1995) finden im Unterschied zu Meyer (1995) keine durchgehend positive Abhängigkeit zwischen Lohnspanne und Betriebsgröße. Tariflöhne und Effektivlöhne scheinen in gewissen Grenzen eher einen substitutiven Charakter zu haben. Bei hohen Tariflohnabschlüssen können die Betriebe freiwillige Leistungen einschränken.

2.1.3 Dimensionen der Flexibilisierung

Die Ansicht, daß die Löhne zu wenig differenziert sind und deshalb ursächlich die Lösung des Beschäftigungsproblems behindern, ist notwendigerweise mit der Vermutung verbunden, daß entsprechend differenziertere Löhne zu einer Ausweitung der Beschäftigung beitragen. Damit stellt sich die Frage nach den Differenzierungs- und Flexibilisierungsdimensionen, die wie-

¹¹ Letzteres wird auch als Arbeitskosten bezeichnet. Der Unterschied zwischen dem Lohn, den die Arbeitskräfte bekommen und dem Lohn, den die Arbeitgeber bezahlen, wird Lohnschere genannt. Die Lohnschere hat sich in den neunziger Jahren vergrößert (vgl. Franz 1996).

¹² Zu den tatsächlichen Unterschieden siehe Kapitel 3. Um genau zu sein, müßte man zusätzlich zwischen tariflichen und effektiven Arbeitskosten und Arbeitskostenstrukturen unterscheiden.

derum von der Regelungsebene abhängen werden. Die individuell zwischen einer Arbeitskraft und einem Unternehmen vereinbarten Lohnbestandteile weisen ein Höchstmaß an Flexibilität in dem Sinne auf, daß sie völlig freiwillig und völlig dezentral vereinbart werden. Ob sie in der Höhe dem im ersten Abschnitt des Kapitels skizzierten Referenzsystems der Konkurrenz entsprechen, und wie flexibel sie tatsächlich sind, ist eine empirische Frage. Diese Bestandteile eignen sich dann jedenfalls nicht für eine weitergehende Lohnflexibilisierung, wenn und solange es grundsätzlich gestattet ist, freiwillige Verträge dieser Art abzuschließen.

Damit verbleiben für eine weitergehende Flexibilisierung die tariflich und gesetzlich festgelegten Bestandteile des Lohnes. Bei der weiteren Diskussion erscheint es sinnvoll, zwischen fixen und variablen Lohnbestandteilen zu unterscheiden. Ein Teil der gesetzlich festgelegten Lohnnebenkosten sind variabel in dem Sinne, daß sie von der Höhe des Lohnsatzes abhängen und insofern mit an sich flexiblen Löhnen schwanken. Dazu zählen die Beiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Die Beitragssätze werden zum Teil diskretionär im Rahmen politischer Abstimmungsprozesse, zum Teil nach festgelegten Regeln bestimmt.

Einzelne Arbeitskräfte oder Unternehmen haben einen begrenzten Einfluß auf die Höhe der Beiträge, die hälftig von Arbeitnehmern und Arbeitgebern abzuführen sind. Da sich die Beitragssätze in den gesetzlichen Krankenversicherungsgesellschaften zwischen den Krankenkassen unterscheiden und Unternehmen eigene Krankenkassen eröffnen können, ist dieser Teil der Lohnnebenkosten bei freier Wahl der Krankenkasse in gewissen Grenzen flexibel. Eine weitergehende Flexibilisierung (eigentlich Deregulierung) wäre demnach dann gegeben, wenn bei der Arbeitslosen- und Rentenversicherung ebenfalls individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnet würden. Die weitestgehende Flexibilisierung wäre in diesem Sinne dann erreicht, wenn jeder sich gegen die genannten Risiken so versichern würde, wie es seinen Vorstellungen entspricht. Falls die Versicherungspflicht an sich erhalten bleiben soll, dann wäre das Höchstmaß an Flexibilität bei diesem Lohnbestandteil erreicht, wenn die Wahl der Versicherungsgesellschaft und die Höhe des Versicherungsbeitrages (über die Mindesthöhe) frei wählbar wäre (und auf dem Versicherungsmarkt vollkommene Konkurrenz herrschen würde).

Andere gesetzliche Regelungen, wie der Kündigungsschutz, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutzurlaub etc. können ebenfalls die Höhe der Löhne beeinflussen. Diese Lohnbestandteile haben bei einer monatlichen Betrachtung eher einen fixen oder quasifixen Charakter, während sie bei einer Betrachtung über einen Zeitraum von einem oder mehreren

Jahren wieder eher variabler Natur sind. Schließlich können die Tariflohnbestandteile flexibilisiert werden, wobei man zwischen Firmen- und Flächentarifverträgen unterscheiden muß.

Neben der Diskussion um die Flexibilisierung von Löhnen gibt es eine ebenso intensive Diskussion um die Flexibilisierung der Arbeitszeit.¹³ Im Sinne der Fragestellung ist es an sich unerheblich, ob eine stärkere Differenzierung der Löhne durch eine direkte Lohnflexibilisierung oder indirekt durch mehr Arbeitszeitflexibilität erreicht wird. Wird z.B. bei gleichem Monatslohn die monatliche Arbeitszeit erhöht, dann handelt es sich um eine Lohnsenkung, die im Effekt auch durch eine Senkung des Monatslohnes direkt herbeigeführt werden kann.¹⁴ Die Frage, wie die erforderliche Flexibilität erreicht wird (ob direkt durch Lohnsatzänderungen oder indirekt durch Arbeitszeitänderung), kann und wird aus betriebswirtschaftlicher und individueller Sicht und auch im Hinblick auf das Beschäftigungsziel durchaus wichtig sein.

Kolb (1998) unterscheidet die pauschale von der gezielten Flexibilisierung und kategorisiert die tariflichen Bestandteile von Löhnen/Gehältern/Entgelten je nach ihrem Flexibilisierungspotential. Während die tariflichen Grundlöhne¹⁵ mit einem Anteil von etwa 61% am Gesamtlohn nach Ansicht des Autors nicht flexibilisiert werden sollten, gibt es betriebsspezifische Bestandteile des Lohnes mit Flexibilitätspotentialen. Weitere 12% hängen von den konkreten Arbeitsbedingungen ab (Schmutz- und Gefahrenzulagen) und seien insofern ebenfalls nicht flexibilisierbar. Besonders geeignet für eine gezielte Flexibilisierungsstrategie hält der Autor die Komponenten, die zur Motivation, zur Reduktion der betrieblichen Fluktuation und zur Attrahierung qualifizierten Personals dienen.¹⁶ Dazu zählen z.B. das 13. und 14. Monatsgehalt, Erfolgsbeteiligungen usw.

Sofern in Tariflöhnen gewinn- oder sonstige erfolgsabhängige Größen vereinbart werden, handelt es sich um eine pauschale Flexibilisierung, die zwar die Ertragslage des Unterneh-

¹³ Zum Stand der Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen vgl. Bispinck (1996).

¹⁴ Bei der Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkonten oder -korridore (vgl. Bispinck 1996) können die in eher traditionellen Tarifverträgen vereinbarten Überstundenzuschläge entfallen. Bei gleichbleibendem Tariflöhnen ergeben sich somit im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung Auswirkungen auf die Tariflohnhöhe für bestimmte Arbeiten. Eine generelle Reduktion der Wochenarbeitszeit in einem Betrieb, der z.B. im Bereich der Metall- und Elektroindustrie oder der Eisen- und Stahlindustrie durch freiwillige Betriebsvereinbarungen möglich ist (Bispinck 1996: 418), hat allerdings keine direkten Auswirkungen auf die Höhe der Lohnsätze. Sie führt zu einer Reduktion der Lohnsumme des Betriebes, der Lohn für eine bestimmte Leistungseinheit bleibt davon dann weitgehend unberührt.

¹⁵ Mit dem Grundlohn bezeichnet der Autor die Komponente des Lohnes, die die Entlohnung für die Qualifikation des Bewerbers und den Grundanforderungen des Arbeitsplatzes beinhaltet. „Der Grundlohn soll damit die mit einem Arbeitsplatz normalerweise verbundene Arbeitsleistung abgelten.“ (Kolb 1998: 23).

¹⁶ Das sind 21% des Lohns. Die restlichen 6% beziehen sich auf soziale Lohnbestandteile, wie z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Sonderregelungen für ältere Arbeitnehmer.

mens berücksichtigt, allerdings keinen Bezug zur Situation auf dem Arbeitsmarkt aufweist. Für diese Art der Flexibilisierung sind nach Ansicht des Autors insbesondere die Lohnbestandteile, die zur Motivation dienen, geeignet. Hier stellt sich die empirische Frage, ob damit nicht nachteilige Auswirkungen auf die Motivation verbunden sein können und unter welchen Bedingungen die Unternehmen überhaupt bereit sind, die Instrumente zur Motivation, die am Lohnsatz anknüpfen, zur Flexibilisierung einzusetzen, wenn alle anderen Komponenten des Lohnes nicht verändert werden. Die bisherigen empirischen Studien zu den Wirkungen der Gewinnbeteiligung scheinen zwar produktivitätsfördernde Effekte zu finden; positive Beiträge zur Beschäftigungsentwicklung scheinen dagegen kaum zu existieren (vgl. Franz 1996).

Weitere Flexibilisierungsdimensionen können die Merkmale von Personen oder auch von Unternehmen betreffen. Die Löhne können etwa bei gleicher Tätigkeit zwischen Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitslosen, zwischen bestehenden und neu in den Markt eintretenden Unternehmen, zwischen wachsenden und schrumpfenden Unternehmen, zwischen Regionen mit hoher und niedriger Arbeitslosigkeit usw. differenziert bzw. flexibilisiert werden. Einer Differenzierung der Löhne in dieser Dimension sind bei funktionierenden Arbeitsmärkten Grenzen gesetzt, die von den Mobilitätskosten zwischen Unternehmen, Regionen und Arbeitsstellen abhängen.

2.2 (In-)Flexibilität als Untersuchungsgegenstand

Inflexibilitäten des Lohnes werden in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur unter der Überschrift Lohnstarrheiten oder Lohnrigiditäten behandelt. In der Arbeitsmarktökonomik wird in verschiedenen neukeynesianischen Theorien der Idealtypus des vollkommenen Marktes aufgegeben, um ein besseres Verständnis von Arbeitslosigkeit zu erhalten. Die Insider-Outsider Theorie oder die Effizienzloohnhypothese können stellvertretend als Beispiele genannt werden, wie Unternehmen aus eigenem Interesse zur Sicherung einer hohen Produktivität oder aufgrund der Verhandlungsstärke des Tarifgegners hohe Löhne zahlen. Damit sinkt die Wahrscheinlichkeit, daß qualifizierte Mitarbeiter ein Unternehmen verlassen und betriebs- und prozeßspezifisches Humankapital verloren geht. Die Erfolgswahrscheinlichkeit des Unternehmens auf dem Gütermarkt steigt.

Vor allem in Industrien, die einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten aufweisen, ist die Institutionalisierung der Lohnbildung ausschlaggebend für die Höhe und Zusammensetzung der betrieblichen Beschäftigung. Das Forschungsinteresse richtet sich zunehmend auf die Ebene der Unternehmen, also auf eine präzisere Fundierung der Arbeits-

nachfragefunktion in den Betrieben. Im Falle von nicht flexiblen Löhnen werden negative Schocks, die wirtschaftlicher, demographischer oder technologischer Art sein können, ausschließlich über Entlassungen bewältigt. Zwar kommt es auch bei völlig flexiblen Löhnen zu Entlassungen. Diese sind aber im Ausmaß bei starren Löhnen höher als bei flexiblen Löhnen, wobei die Differenz von der Angebots- und Nachfrageelastizität des Lohnsatzes abhängt.

Aus dem Blickwinkel der Unternehmen hat der Lohn im wesentlichen die zwei Funktionen, die vorhandenen Arbeitskräfte zu halten und neue Arbeitskräfte zu attrahieren (vgl. Schlicht 1995). Diese beiden Funktionen lassen sich weiter differenzieren, und sie führen zu unterschiedlichen mikroökonomischen Ansätzen zur Erklärung von nicht markträumenden bzw. über die Zeit wenig flexiblen bzw. relativ starren Lohnverteilungen. Insbesondere scheint die Festsetzung der Löhne in den Unternehmen empirisch wenig oder kaum auf die Höhe der Arbeitslosigkeit zu reagieren.

In den Modellen werden nicht beliebig variierbare Löhne auf individuell rationales Verhalten von Unternehmen und Personen, unter Beachtung institutioneller Rahmenbedingungen, zurückgeführt.¹⁷ Ähnlich wie im Modell zur Bestimmung des Marktgleichgewichts bei vollkommenem Wettbewerb wird das Zusammenspiel zwischen optimierendem individuellen Verhalten und den resultierenden Gleichgewichtszuständen durch Interaktion zwischen Beschäftigten und Unternehmen untersucht. Folgende Ansätze lassen sich unterscheiden.¹⁸

1. Einfluß von Institutionen, insbesondere den Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern,
2. Abhängigkeiten zwischen der Qualität der Arbeitsleistung und dem Lohnsatz,
3. Informationsasymmetrien zwischen den Akteuren und
4. Unvollkommenheiten auf Gütermärkten oder anderen Faktormärkten.¹⁹

¹⁷ Rigiditäten treten nicht nur auf Arbeitsmärkten auf. Allgemein geht es in dieser Forschungsrichtung um die mikroökonomische Fundierung von Preisrigiditäten, bzw. von Unvollkommenheiten des Marktmechanismus.

¹⁸ Franz (1996) kategorisiert die Modelle in informationstheoretische (3) und transaktionstheoretische (2) Ansätze und Gewerkschaftsverhalten (1). Die zu diesen Kategorien gehörenden Modelle werden ausführlich und kritisch gewürdigt.

¹⁹ Die mikroökonomischen Zusammenhänge zwischen nicht kompetitiven Arbeits- und Gütermärkten werden im laufenden DFG-Forschungsschwerpunkt „Industrieökonomik und Inputmärkte“, an dem 15 Forschungsgruppen, darunter zwei aus dem ZEW, beteiligt sind, untersucht. Ein Ergebnis soll kurz erwähnt werden. In der europäischen Luftfahrt liegen nach Neven, Röller und Zhang (1998) die Lohnkosten deutlich über denjenigen in der US-amerikanischen Luftfahrt. Ursache dafür sind nach Ansicht der Autoren starke Gewerkschaften. Das hat den Ergebnissen zufolge jedoch keine Auswirkungen auf die Effizienz der Outputmärkte, sondern betrifft lediglich die Verteilung von Gewinnen und Löhnen.

Davon zu unterscheiden sind Modelle, in denen andere Marktformen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden, wie z.B. ein Nachfragemonopson.^{20,21} Die in dieser nicht kompetitiven Marktform resultierende Lohnhöhe und Beschäftigung ist zwar im Vergleich zum Wettbewerbsgleichgewicht suboptimal (Lohn und Beschäftigung sind niedriger), sie können aber für sich betrachtet keine Lohnrigiditäten und die sich daraus ergebende Arbeitslosigkeit erklären.

Durch die der Realität der Arbeitswelt näherkommende Modellierung individuellen Verhaltens erhält man einerseits eine große Vielfalt denkbarer Verhaltensweisen und legt den Schwerpunkt des Interesses in der Regel auf die Analyse ausgewählter Situationen, ohne einen Anspruch auf Allgemeingültigkeit zu haben. Die Vielzahl der Modelle der Arbeitsbeziehungen²² führt andererseits zu einer gewissen Unübersichtlichkeit. Damit verbunden ist die Herausforderung an die empirische Wirtschaftsforschung, die in der Realität vorherrschenden Verhaltensweisen und die Modelle, die diese Realität am besten erklären können, herauszufinden. Das kann ein schwieriges Unterfangen werden, da die Modelle gelegentlich zu beobachtungsäquivalenten Schlußfolgerungen kommen.

Zu unterscheiden sind Modelle, die zu einem stabilen Lohn oder einer Lohnverteilung oberhalb des Vollbeschäftigungsgleichgewichtes führen von Modellen, die erklären sollen, warum Löhne bzw. die Lohnverteilung über die Zeit wenig auf wirtschaftliche Wechsellagen und insbesondere auf negative Schocks reagieren. Typischerweise zeichnen sich Löhne, bzw. die ganze Lohnverteilung, in Deutschland durch ein hohes Beharrungsvermögen aus. So ist die qualifikatorische Lohnverteilung in den siebziger und achtziger Jahren nahezu konstant geblieben.²³ Wie bereits oben angesprochen, ist eine starre Lohnverteilung nicht an sich schon ein Zeichen eines inflexiblen Arbeitsmarktes. Die Löhne (bzw. die Lohnverteilung) sind (bzw.

²⁰ Aus makroökonomischer Sicht ist ferner die Frage, ob die Reallöhne oder die Nominallöhne inflexibel sind, entscheidend. Auf diese Frage wird nicht weiter eingegangen, siehe dazu detailliert Franz (1996).

²¹ Franz und Gordon (1993) vergleichen mit ökonometrischen Methoden die gesamtwirtschaftlichen Bestimmungsgründe der Lohnhöhe und insbesondere den Zusammenhang zwischen Löhnen und Preisen in Deutschland und den USA. Nach ihrer Analyse scheinen Löhne und Preise in den beiden Ländern trotz unterschiedlicher Arbeitsmarktinstitutionen von den gleichen makroökonomischen Faktoren bestimmt zu sein. Allerdings reagieren die Preise in Deutschland kaum auf die Löhne, so daß im Unterschied zu den USA mit hohen Arbeitslosenraten kein Preisdruck verbunden ist. Das könnte ein Hinweis auf die Bedeutung unvollkommener Gütermärkte sein.

²² Die auch schon als Krieg der Modelle bezeichnet wird („war of models“), Freeman (1998).

²³ Die qualifikatorische Lohnstruktur weist in Deutschland im Vergleich zu den USA tatsächlich eine hohe Konstanz auf (vgl. Blau und Kahn 1996). Sie hat sich in den siebziger und achtziger Jahren nur wenig verändert (vgl. Fitzenberger und Franz 1998 und Steiner und Wagner 1998). Festgestellt wird lediglich ein leichter Trend zu einer etwas stärkeren Differenzierung am oberen Rand der Lohnverteilung und ein leichter Rückgang der relativen Position der Facharbeiter im Vergleich zu den Ungelernten. Auch die Tariflohnstruktur innerhalb der einzelnen Tarifbereiche hat sich kaum verändert, vgl. dazu ausführlicher Kapitel 3.

ist) allerdings nach Ansicht von Kritikern ursächlich mit verantwortlich für die hohe Arbeitslosigkeit. Ferner reagieren die Löhne zu langsam, um zu einem Abbau der hohen Arbeitslosigkeit zu gelangen.

Wie die Auflistung der Modelle zeigt, lassen sich institutionelle und marktmäßige Rigiditäten unterscheiden. Zu den die Lohnbildung bestimmenden Institutionen gehören auch die Regelsysteme der sozialen Sicherung. Die Regelungen, die die Höhe der Rentenversicherungsbeiträge festlegen, haben einen dämpfenden Einfluß auf Änderungen der Arbeitskosten, da sie, wie die jüngste Vergangenheit belegt, zu über den Tariflohnerhöhungen führenden Arbeitskostenerhöhungen geführt haben. Ähnlich ist die Situation bei der Höhe der Beiträge für die Arbeitslosenversicherung zu sehen, da mit zunehmender Arbeitslosigkeit die Beiträge zunehmen und damit zumindest moderate Tariflohnsenkungen zunichte machen können.

Damit sind Inflexibilitäten angesprochen, die von den in Deutschland vorherrschenden Institutionen der sozialen Sicherungssysteme ausgehen. Bei der Gestaltung der Regelungen spielte offensichtlich das Ziel der Vollbeschäftigung, sicher auch historisch bedingt, keine wesentliche Rolle. Steht das Ziel Vollbeschäftigung im Vordergrund und ist dieses Ziel nur mit nach unten wesentlich flexibleren Löhnen zu erreichen, dann könnte ein Überdenken dieser Institutionen notwendig werden.²⁴ Zu den Institutionen, die die Lohnhöhe vor allem im Niedriglohnbereich beeinflussen, gehören die Regelungen der sozialen Absicherung im Falle der Erwerbslosigkeit.²⁵ Es ist offensichtlich, daß für ökonomisch rational handelnde Individuen ein Lohn z.B. in Höhe der Sozialhilfe kaum einen Anreiz zur Aufnahme der damit verbundenen Arbeit bietet, wenn mit der Aufnahme der Arbeit der Anspruch auf Sozialhilfe auf null zurückgeht. Von daher sind der Lohnflexibilität nach unten Grenzen gesetzt, die von den Institutionen des Arbeits- und Sozialrechts abhängen und die für jeden individuell andere Werte annehmen können.

Institutionen sind nun keineswegs an sich und automatisch die Ursache von Inflexibilitäten. Je nach Handhabung und Ausgestaltung sind Institutionen durchaus mit flexiblen Löhnen vereinbar oder können Garant für Flexibilität sein oder werden. Das kann tendenziell dann der Fall sein, wenn dezentrales Verhalten zu Inflexibilitäten führt. So ist das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen ein Beispiel für den Versuch, den Wettbewerb in der Marktwirtschaft

²⁴ Das soll hier nicht weiter ausgeführt werden; es wird nur der Vollständigkeit halber erwähnt.

²⁵ Für die Gültigkeit des Argumentes dürfte es unerheblich sein, ob es sich dabei um staatliche oder sonstige private Transfers oder Einkommensansprüche handelt.

gegen Monopolisierungstendenzen durchzusetzen bzw. zu erhalten. Mit anderen Worten hängen die Wirkungen (und Nebenwirkungen) von Institutionen ersten von ihren Zielen und zweitens von der Güte und Anreizkompatibilität der gewählten Instrumente ab.

Nach diesen einleitenden Überlegungen sollen nun die mikroökonomischen Erklärungsansätze für zu hohe bzw. nach unten starre Löhne bzw. zu wenig differenzierte Löhne kurz erläutert werden (siehe Tabelle 1).²⁶

Tabelle 1: Erklärungsansätze für Lohnrigiditäten

Erklärungsansatz	Ursache der Lohnrigidität
A. Insider-Outsider Theorien; Lohnverhandlungen	Verhandlungsmacht der Arbeitsplatzbesitzer aufgrund spezifischen Humankapitals und Fluktuationskosten; Einkommensziel dominiert Beschäftigungsziel;
B. Theorie impliziter Kontrakte	langfristig feste statt flexible Lohnkontrakte mit risikoaversen Beschäftigten und riskoneutralen Unternehmen mit impliziter Beschäftigungsgarantie;
C. Effizienzlohntheorien	Qualität der Arbeitsleistung (Produktivität) hängt positiv von der Höhe des Lohnsatzes ab;
a) Erhöhung der Leistungsintensität	ein höherer Lohnsatz erhöht die Opportunitätskosten im Falle des Arbeitsplatzverlustes und reduziert damit Drückebergerei bzw. erhöht die Leistungsintensität;
b) Reduktion des Arbeitskräfteumschlages	ein höherer Lohnsatz erhöht die Opportunitätskosten im Falle einer Kündigung und vermindert somit die Fluktuationskosten;
c) Erhöhung der Produktivität durch negative Auslese	ein höherer Lohnsatz attrahiert bessere Arbeitskräfte; eine Senkung des Lohnsatzes würde dazu führen, daß die besseren Arbeitskräfte zuerst gehen;
d) Geschenkaustausch	ein höherer Lohn wird von den Arbeitnehmern als Geschenk aufgefaßt und sie reagieren mit dem Geschenk einer höheren Leistung;
D. Gerechter Lohn und Vergleichslohn	falls der Lohn unterhalb des erwarteten fairen bzw. als gerecht empfundenen Lohnes liegt, hängt die Leistung vom Verhältnis zu diesem gerechten Lohn ab.

Quelle: eigene Übersetzung von Campbell und Kamlani (1997: 760).

In den Insider-Outsider Modellen ist die Verhandlungsmacht der Arbeitsplatzbesitzer aufgrund ihres spezifischen Humankapitals und der zum Teil beträchtlichen Fluktuationskosten die Ursache von über dem Vollbeschäftigungsgleichgewicht liegenden Löhnen. Diese Macht,

²⁶ vgl. ausführlich Franz (1996) und für eine kurzgefaßte Übersicht Campbell und Kamlani (1997).

verbunden mit dem vorrangigen Ziel der Einkommenssicherung (nicht der Vollbeschäftigung), wird in Lohnverhandlungen von den Gewerkschaften eingesetzt und führt im Ablauf von Konjunkturzyklen zu einem Beschäftigungsabbau mit einer Tendenz zu Lohnerhöhungen. Rezessionen führen zu Entlassungen ohne Lohnsenkung. Im anschließenden Aufschwung setzen die Arbeitsplatzbesitzer Lohnsteigerungen statt Neueinstellungen durch.

Ähnlich wirken Effizienzlöhne, deren ökonomische Rationalität sich aufgrund der Abhängigkeit der Arbeitsleistung bzw. der Betriebstreue von der Höhe der Entlohnung ergibt. Es werden vier Arten von Abhängigkeiten unterschieden, denen letztlich Informationsasymmetrien bzw. soziologische oder psychologische Erklärungsmuster zugrunde liegen. Im Modell der Leistungsintensivierung versucht die Unternehmung durch einen höheren Lohnsatz Drückebergerei zu verhindern. Durch über dem Vollbeschäftigungsgleichgewicht liegende Löhne werden die Opportunitätskosten der Erwerbstätigen im Falle des Arbeitsplatzverlustes erhöht mit der Folge einer Zunahme der Leistungsintensität. Im Modell wird unterstellt, daß nachweisbares „Drückebergertum“ zur fristlosen Entlassung führt. Im zweiten Modell versucht die Unternehmung mit höheren Löhnen die Arbeitnehmer zu halten und die Fluktuationskosten zu reduzieren.

Im dritten Ansatz werden höhere Löhne gezahlt, damit die besseren Arbeitskräfte aus der Menge der potentiellen Interessenten für die Unternehmung attrahiert und gehalten werden können. In den Modellen wird unterstellt, daß die Unternehmung die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft nur unzureichend beobachten kann. Lohnsenkungen im Falle von Rezessionen würden dazu führen, daß die besseren Arbeitskräfte zuerst das Unternehmen verlassen. Daher präferieren die Unternehmen in schlechten Zeiten Entlassungen statt Lohnsenkungen. In dem eher psychologischen Modell, das in einer Arbeitsbeziehung auch einen Geschenkaustausch vermutet, schenkt der Arbeitgeber den Beschäftigten einen höheren Lohnsatz (als den Vollbeschäftigungslohnsatz) und erhält dafür als Geschenk eine höhere Leistung.²⁷

²⁷ Einem solchen Argument stehen Wirtschaftswissenschaftler im Falle des Arbeitsmarktes sicher reserviert gegenüber. Geschenke müssen letztlich auch verdient werden und schließlich kann die Möglichkeit von Mitnahmeeffekten nicht ausgeschlossen werden. Letztlich ist es eine empirische Frage, wie sich die Menschen verhalten und ob es so etwas wie Reziprozität im menschlichen Verhalten gibt. Einer Analyse, aufbauend auf experimentellen Spielsituationen, zufolge kommen Fehr, Gächter und Kirchsteiger (1997) zu dem Schluß daß sich viele Menschen auch in an sich anonymen Situationen (also außerhalb der Familie) reziprok verhalten. D.h. sie reagieren positiv auf Geschenke und maximieren nicht nur ihren Eigennutzen. Wenn Unternehmen höhere Löhne geben, nimmt der Einsatz der Arbeitnehmer und die Effektivität der Arbeit zu. Insgesamt sind in diesem Fall die Gewinne höher als ohne die Reziprozität im menschlichen Verhalten. Das hat nach Ansicht der Autoren letztlich mit der Wahrnehmung von Fairneß etwas zu tun und könnte auch Licht auf den beobachteten Zusammenhang zwischen hohen Gewinnen und hohen Löhnen werfen.

Auch die letzte Theorie basiert auf Verhaltensannahmen, insbesondere auf der Wahrnehmung von Lohngerechtigkeit. Diese Theorie könnte helfen, die mangelnde Flexibilität der Lohnstruktur, zumindest in der mittleren Frist, zu erklären. Falls der Lohn unterhalb des erwarteten fairen Lohnes liegt, hängt die Leistung nach der Relativlohntheorie vom Verhältnis zum als fair bzw. gerecht empfundenen Lohn ab. Damit stellt sich die Frage, wie der als fair empfundene Lohn individuell zustande kommt. Geht man davon aus, daß diese Vorstellungen in der Vergangenheit gebildet wurden, würde aus der Theorie eine Lohnstruktur mit einer gewissen Beharrungstendenz folgen. Negative Schocks würden die Unternehmen kaum in Lohnsenkungen für betroffene Gruppen von Arbeitnehmern umsetzen, weil damit die Leistung sinken würde. Ihr Lohn würde relativ zu dem von ihnen als fair empfundenen Lohn, der einen bestimmten Platz in der Verteilung hat, als zu niedrig empfunden. Vorstellbar ist auch, daß zu große Lohnunterschiede an sich als unfair empfunden werden, mit der Folge einer gewissen Nivellierung der Löhne.²⁸

Alle aufgeführten Theorien, mit der Ausnahme der Insider-Outsider Theorie, sind zwar für dezentrale Lohnbildungsprozesse entwickelt worden. Sie können insofern unmittelbar nur zur Erklärung der Höhe der Effektivlöhne bzw. der Differenz zwischen Effektiv- und Tariflöhnen angewendet werden. Sie können allerdings darüber hinaus auch Erhellendes zu den Ergebnissen von Lohnverhandlungen beitragen. Angenommen, die Arbeitgeber stellen Berechnungen über die Höhe und Verteilung der Löhne im Falle völlig dezentraler Lohnverhandlungen an, auch wenn die Löhne tatsächlich in Tarifverhandlungen festgelegt werden. In diesem Fall würden sie in kollektiven Lohnverhandlungen jedem Ergebnis zustimmen, daß sie auch bei völlig dezentralen Verhandlungen erwarten müßten. Das bedeutet aber, daß die in den Modellen angesprochenen Aspekte der Fairneß, der Fluktuationskosten, der adversen Selektion, der anreizkompatiblen Lohnhöhe usw. auch in kollektiven Lohnverhandlungen nicht außer Betracht bleiben. Die mehr psychologisch orientierten Modelle zu fairen Löhnen könnten auch zur Erklärung der Präferenzen für eine relativ bescheidenere Lohndifferenzierung auf Seiten der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertreter beitragen.²⁹

²⁸ Die als fair empfundene eigene Lohnposition hängt u.a. auch von der Gesellschaftsform ab. In den neuen Bundesländern hat es zwar nach der Vereinigung eine stärkere Spreizung der Löhne gegeben als vor der Vereinigung. Allerdings ist die Lohnspreizung geringer als in den alten Bundesländern und trotz hoher Arbeitslosigkeit wird es von den Beschäftigten in den neuen Bundesländern eher als unfair empfunden, wenn die Löhne unterhalb des Niveaus in den alten Bundesländern liegen (vgl. auch Pfeiffer, 1998).

²⁹ Nach Tondorf (1995: 287) wurden im Jahre 1993 - 1994 die Löhne von Frauen in den unteren Gruppen der Metallindustrie Baden-Württemberg stark angehoben. 95% der Arbeitnehmer im unteren Tarifbereich sind Frauen. Die Lohnerhöhung wurden mit dem Argument der gerechten Entlohnung für Frauen begründet. Die Auswirkungen auf die Beschäftigung wurden bislang nicht untersucht.

Die Diskussion legt darüber hinaus die Vermutung nahe, daß mit kollektiven Lohnverhandlungen erhebliche Vorteile für Unternehmen verbunden sein können, die letztlich auf Informations- und Transaktionskosten zurückgeführt werden können (vgl. Franz 1996). Da die Löhne für bestimmte Leistungen bei freier Wahl des Arbeitsplatzes nicht beliebig zwischen den Unternehmen variieren können, wird sich eine Lohnverteilung auch bei Abwesenheit kollektiver Vereinbarungen ergeben. Im Rahmen kollektiver Lohnverhandlungen können individuelle Such-, Informations- und Verhandlungskosten gespart werden, da die Ergebnisse der Lohnverhandlungen veröffentlicht werden und somit Allgemeingut sind.

Kollektiv festgesetzte Löhne bieten auch den Arbeitnehmern die Gewähr, daß der Lohn überall gleich oder zumindest nicht zu unähnlich ist. Von daher wird die Mobilitätsneigung zurückgehen, was bei normaler Geschäftslage im Interesse der Unternehmen sein dürfte. Letztlich wird damit die Insidermacht der Arbeitnehmer in Grenzen gehalten. Gleichzeitig haben die Unternehmen im System der kollektiven Lohnverhandlungen in Deutschland aufgrund des im Tarifvertragsgesetz verankerten Günstigkeitsprinzips Spielraum für betriebspezifische Lohnkomponenten, und somit Flexibilitätsspielräume.

Die Vorteile der Unternehmen, die sich aus der Unterwerfung unter die Ergebnisse von kollektiven Lohnverhandlungen ergeben, hängen offensichtlich von den Unternehmen, ihren Geschäftsfeldern, ihrer Beschäftigtenstruktur, der Arbeitsorganisation und auch von ihren Möglichkeiten zur Beeinflussung der Verhandlungen ab³⁰. Sie können sich über die Zeit und auch im Zuge radikaler technischer oder organisatorischer Änderungen selbst ändern. Davon wiederum sind die Unternehmen unterschiedlich betroffen, mit der Folge, daß im wirtschaftlichen Wandel unter Umständen die Heterogenität der Unternehmen steigt. Wenn in diesem Fall die kollektiven Tarifverträge keine Flexibilitätsmöglichkeiten enthalten, können dezentrale Verhandlungen für Teile der Unternehmen vorteilhaft werden.³¹

Der Übergang von der tayloristischen Arbeitsorganisation mit klaren Hierarchien und genau zerlegbaren Leistungsschritten zu modernen Formen der Gruppenarbeit mit weniger Hierarchien und mehr dezentraler Verantwortlichkeit hat, so könnte eine Vermutung lauten, die Ab-

³⁰ Vgl. dazu ausführlicher Gerlach, Lehmann und Meyer (1998). Im Transformationsprozess in den neuen Bundesländern sind die Flächentarifverträge aus der Sicht der Unternehmen zunehmend kritisch beurteilt worden, unter anderen auch wegen der hohen wirtschaftlichen Dynamik in der Übergangszeit, vgl. Ettl und Heikenroth (1996).

³¹ Nach einer Zeitungsmeldung wollen derzeit die Arbeitgeber in der Bauindustrie aus dem Tarifvertrag austreten, während die Arbeitgeber in der Chemieindustrie nicht austreten wollen (Handelsblatt vom 6.2.1998). Das könnte allerdings auch mit der aktuell schlechten Baukonjunktur zusammenhängen.

hängigkeit des Betriebsergebnisses von der Motivation und Leistungsintensität der Arbeitskräfte gesteigert. Stimmt man dieser Vermutung zu, dann kann eine Unterwerfung unter ein zu starr gefügtes tarifliches Lohnsystem eventuell aufgrund einer falschen Anreizstruktur zu einem Schaden, z.B. in Form eines geringeren Gewinns, für die Unternehmung führen.³² Das muß jedoch nicht zwangsläufig zur generellen Überlegenheit dezentraler Lohnverhandlungen führen. Es wird vielmehr vom Ergebnis der zukünftigen kollektiven Vereinbarungen selbst abhängen.³³

Nach diesem kurzen Exkurs zur Optimalität zentraler versus dezentraler Lohnverhandlungen aus der Sicht der Unternehmen sollen abschließend offene Fragen zur Modellierung von Lohnstarreheiten angesprochen werden. Letztlich bleibt bei den Überlegungen zur mikroökonomischen oder institutionellen Fundierung von Lohnrigiditäten und der damit einhergehenden Arbeitslosigkeit unklar, wieso die Arbeitslosen nicht eigene Unternehmen gründen, sich selbst niedrigere Löhne bezahlen und insgesamt mit günstigeren Preisen erfolgreich mit den etablierten Unternehmen konkurrieren. Das ist zumindest dann möglich, wenn die Technologie und die vorgelagerten Märkte für Inputgüter allgemein zugänglich sind. Um diese offene Flanke der Argumentation in den Modellen von Lohnrigiditäten zu schließen, erscheint es notwendig, Preisrigiditäten auf Gütermärkten einzubeziehen.

Dabei kann man auf ähnliche Ansätze zurückgreifen, wie im Rahmen der Effizienzlohntheorien angesprochen wurden. Nur werden diese Modelle jetzt auf Gütermärkte übertragen.³⁴ Demnach senken Unternehmen ihre Preise bei einem Nachfragerückgang wenig oder gar nicht, wenn die Kunden mit einem Preisrückgang einen Qualitätsverlust verbinden würden. Wenn das aber der Fall ist, hätte eine von Arbeitslosen gegründete Unternehmung mit niedrigeren Preisen für das gleiche Produkt wenig Chancen, sich am Markt etablieren zu können. Insofern gehört es zu einer vollständigen Analyse von Lohnrigiditäten, auch Unvollkommenheiten in Gütermärkten oder auch anderen Faktormärkten, wie dem Markt für Kapital und

³² Die Veränderungen, die zu einer zunehmenden Heterogenität der spezifischen Umwelt und Situation des Unternehmens führen, könnten auch die Ursache dafür sein, daß immer mehr Unternehmen aus dem Flächentarifvertrag aussteigen wollen. Die Beteiligung an kollektiven Lohnverhandlungen kann andererseits Vorteile insbes. in Form einer geringeren Streikanfälligkeit für die Unternehmen mit sich bringen (vgl. ausführlich auch Franz 1996 und für eine empirische Analyse der Determinanten der „Tariffucht“ auf der Basis von Unternehmensdaten aus Niedersachsen Gerlach, Lehmann und Meyer 1998).

³³ Vor diesem Hintergrund sind die Forderungen nach Innovationen in Tarifverträgen statt deren Abschaffung zu sehen. Flächentarife erfüllen bestimmte Funktionen und sollten deshalb nach Ansicht von Befürwortern weiter entwickelt und den geänderten Anforderungen angepaßt werden, vgl. Franz (1995), Knappe und Funk (1997), Rieble (1996).

³⁴ Einige Modellansätze, wie die Signal- bzw. Auslesemodell, wurden ursprünglich für Gütermärkte entwickelt.

deren Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt, zu berücksichtigen. Bei unvollkommenen Kapitalmärkten und einem hohen Innovationstempo in der Wirtschaft unterbleiben vielleicht die notwendigen Investitionen in Humankapital, um mit den geänderten Qualifikationsprofilen Schritt zu halten. Das wiederum hätte zur Folge, daß auch die Innovationstätigkeit zurückgeht, weil die Unternehmen antizipieren, daß sie keine geeigneten Arbeitskräfte finden, wenn sie das Innovationstempo erhöhen.³⁵

2.3 Flexibilisierung als Forderung nach „mehr“ Flexibilität – Flexibilisierungsziele

Aus volkswirtschaftlicher Sicht kommt in der Flexibilisierungsdebatte dem Ziel der Vollbeschäftigung die entscheidende Rolle zu. Eine Lohnstruktur wäre in diesem Sinne als flexibel einzustufen, wenn die Löhne derart variieren, daß Vollbeschäftigung herrscht, bzw. sich im Falle von wirtschaftlichen Schocks und Veränderungen wieder Vollbeschäftigung einstellt.³⁶ Um empirische Aussagen über den Grad der vorhandenen Lohnflexibilität machen zu können, ist es nach dieser Definition von Flexibilität notwendig, die Zielgröße „Vollbeschäftigung“ und die Größe der Abweichung von dem Ziel zu messen (Arbeitslosigkeit) und den Anteil zu benennen, der ursächlich auf eine eventuell fehlende Lohnflexibilität zurückgeführt werden kann.

Eine optimale Flexibilität der Löhne bzw. der Lohnstruktur wäre dann erreicht, wenn die Löhne negativ auf die Höhe der Arbeitslosigkeit reagieren würden und dies zu einer Zunahme der Beschäftigten bzw. zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit führen würde. Im Falle einer Übernachfrage nach Arbeit könnten steigende Löhne für einen neuen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage führen. Die so definierte Flexibilität der Löhne wird sich typischerweise auf einzelne Qualifikationsgruppen oder auch Regionen beziehen, deren Auswahl eine Vorstellung von dem für die Gruppe relevanten Arbeitsmarkt zugrunde liegen sollte.

„Ein vernünftiges Postulat könnte etwa so lauten: Immer dann, wenn auf mindestens einem der Arbeitsmärkte, über die die relevante Struktur (Lohnstruktur) definiert ist, auf längere Sicht, also nicht bloß konjunkturell, keine Vollbeschäftigung herrscht, muß sich die Lohn-

³⁵ vgl. zu einem solchen Modell Acemoglu (1994).

³⁶ „Es geht also bei der Frage der Reallohnflexibilität ökonomisch vor allem darum, ob das Lohnverhalten einen positiven Beitrag zur Absorptionsfähigkeit des Arbeitsmarktes im Gefolge exogener Schocks - positiver oder negativer - leistet.“ (Paqué 1997: 113).

struktur so anpassen, daß wiederum auf längere Sicht ein Zustand der Vollbeschäftigung auf *allen* Arbeitsmärkten wiederhergestellt wird.“ (Paqué 1997:113).

Falls die Lohnflexibilität in Abhängigkeit von der Situation auf dem Arbeitsmarkt im Sinne einer mehr oder weniger automatischen Rückkopplung tatsächlich zu mehr Beschäftigung führt, wäre das Ziel Vollbeschäftigung mit den Mitteln der Lohnflexibilisierung an sich erreichbar. Dazu wäre es ferner notwendig, daß das Gleichgewicht eindeutig und dynamisch stabil ist.³⁷ Aus theoretischer Sicht kann es sein, daß es kein Gleichgewicht gibt oder daß es mehrere solcher Gleichgewichte gibt, die zudem unterschiedliche dynamische Stabilitätseigenschaften aufweisen.

Es ist auch keineswegs ausgeschlossen, daß es bei der vorhandenen Lohnstruktur mehr als ein Beschäftigungsgleichgewicht gibt. Falls es mehrere gibt, könnte auch ein Vollbeschäftigungsgleichgewicht darunter sein, wie in der makroökonomischen Ungleichgewichtsliteratur ausgehend von E. Malinvaud gezeigt worden ist. Die Reaktion der Beschäftigung auf Lohnsatzänderungen hängt demnach von dem in der Volkswirtschaft vorherrschenden Regime ab. Lohnflexibilität, die automatisch an die Höhe der Arbeitslosigkeit angekoppelt wäre, würde nur dann zu Beschäftigungsgewinnen führen, wenn sich die Volkswirtschaft im Regime der Reallohnarbeitslosigkeit, statt im Regime des Gütermarktgleichgewichts, befindet.

Diejenigen Forscher und Wissenschaftler, die Lohnstarrheiten und zu hohe Löhne als eine wesentliche Ursache für die Höhe der aktuellen Arbeitslosigkeit ansehen, und die auch die Möglichkeit der Regimeabhängigkeit der Wirksamkeit von Lohnsenkungen nicht leugnen, berufen sich zusätzlich auf die Interdependenz zwischen relativer Lohnhöhe, Lohnstruktur (regional, qualifikatorisch) und den dazu in den Unternehmen gewählten Techniken und Investitionen. Hohe Löhne fördern demnach kapital- und technikintensive Investitionen und entsprechend weniger Beschäftigung. Da die Investitionsprozesse mittelfristig geplant werden, führen Lohnsenkungen zwar nicht unmittelbar zu mehr Beschäftigung. Allerdings würde sich

³⁷ „Wie weit die Flexibilität in sektoraler und regionaler Hinsicht sowie unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikationen gehen muß, kann im vorhinein niemand sagen. letztlich muß dies vor Ort herausgefunden werden.“ (J. Donges, Handelsblatt, 5.2.1998 S.2). Auch Krelle (1997) kennt den gleichgewichtigen Lohn nicht. Er schlägt dennoch vor, eine seiner Ansicht nach anreizkompatible Kopplung der Höhe der Arbeitslosigkeit auf bestimmten Märkten und den Lohnerhöhungen sowie eine Kopplung der Einkommen von Politikern an die Höhe der Arbeitslosigkeit und der Haushaltsdefizite vor. Steigt etwa die Arbeitslosigkeit in einer Branche, dann sollen sich die Arbeitnehmer in Höhe der Lohnsteigerung (oder mehr) aus den letzten Tarifverhandlungen an den Kosten der Arbeitslosigkeit beteiligen. Der Zusammenhang soll automatisiert und die Ergebnisse der notwendigen Berechnungen veröffentlicht werden, so daß die Lohnverhandlungsfunktionäre (genannt werden nur die Gewerkschafter) einen Anreiz haben, vollbeschäftigungskonforme Löhne auszuhandeln. Die staatlichen Funktionäre wiederum sollen einen Anreiz erhalten, die Lohnnebenkosten in Grenzen zu halten.

im Laufe der Zeit mit dem geänderten Investitionsverhalten die Zahl der Arbeitsplätze wieder erhöhen.

Als Alternative zu einer automatischen Lohnflexibilisierung wäre eine Dezentralisierung der Lohnverhandlungen denkbar. Falls die Lohnstarrheiten nicht nur institutioneller, sondern informations- bzw. transaktionstheoretischer Natur sind, hängt der Erfolg dieses Weges von der empirisch zu beantwortenden Frage ab, wieviel Flexibilität bei völlig dezentralen Löhnen übrig bleibt und ob die Rückkopplung mit der Höhe der Arbeitslosigkeit genügend groß wird.³⁸

Falls die aus gesamtwirtschaftlicher Sicht relevante Zielgröße, das Marktgleichgewicht bei Vollbeschäftigung, nicht existiert, muß eine andere Lösung gefunden werden. Das trifft auch dann zu, wenn weitere Ziele, etwa das Ziel einer „gerechten“ Lohnverteilung, oder das Ziel einer Mindestentlohnung, miteinbezogen werden sollen. Falls es kein eindeutiges Vollbeschäftigungsgleichgewicht gibt, oder die beiden Ziele Vollbeschäftigung und Lohngerechtigkeit verfolgt werden sollen, wäre es notwendig, zwischen den verschiedenen Kombinationen von Lohnverteilungen und Arbeitslosigkeit auszuwählen.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt der Vereinigten Staaten, der in den neunziger Jahren durch eine sehr niedrige Arbeitslosigkeit, eine stärkere Lohnspreizung und einen umfangreichen Niedriglohnsektor gekennzeichnet ist, wird vermutet, daß man auch in Deutschland mehr Beschäftigung für Arbeitslose nur durch nachhaltig niedrigere Löhne erreichen kann (vgl. Krelle 1997, Sadowski und Schneider 1996). Bei konfligierenden Zielen ist deshalb eine Prioritäten-setzung oder Gewichtung der Ziele notwendig, die von der Gesellschaft vorgenommen werden müßte.

³⁸ Nach der Analyse von Meyer (1992) passen sich im bestehenden bundesdeutschen System die Unternehmen, die an sich nicht durch Tarifverträge gebunden sind, an die tarifliche Entwicklung an. Die Flexibilität der Löhne, gemessen als dynamische Reaktion auf makroökonomische Entwicklungen und Tarifführerschaft (Arbeitslosigkeit, etc.) ist sogar bei Branchenverträgen höher als bei Firmenverträgen.

3 Stand der Lohnflexibilisierung

3.1 Tarifvertragliche Regelungen in den 90er Jahren

3.1.1 Tarifaufonomie und Tarifvertrag

Arbeitsvertragsbedingungen, darunter auch die Vereinbarung über Löhne, Gehälter oder Entgelte, werden in Deutschland vielfach in Tarifverhandlungen festgelegt. Aufgrund der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit können die Tarifverhandlungen autonom, d.h. ohne staatlichen Einfluß, stattfinden. Die Tarifaufonomie ist im einzelnen im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt. Tarifverhandlungen können nur zwischen tariffähigen Parteien erfolgen. Dazu zählen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und einzelne Unternehmen, nicht aber einzelne Arbeitnehmer.³⁹

Ein Tarifvertrag (TV) gilt rechtlich verbindlich nur für die Mitglieder der Tarifparteien, also die Arbeitgeber, die Mitglied des tarifschließenden Verbandes und die Arbeitnehmer, die Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Man unterscheidet Verbands- von Firmentarifverträgen, je nachdem ob die Gewerkschaften mit einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Unternehmen verhandelt haben. Nach dem im TVG festgelegten Günstigkeitsprinzip dürfen Abweichungen von den tariflichen Regeln nur dann erfolgen, wenn sich damit die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer verbessern (z.B. durch einen übertariflichen Lohn).

Der fehlende Rechtsanspruch auf eine Entlohnung nach Tarif für die Nichtmitglieder spielt in der betrieblichen Praxis keine Rolle (Franz, 1996:234). Denn in der Regel orientiert sich die in individuellen Arbeitsverträgen mit Nichtgewerkschaftsmitgliedern vereinbarte Entlohnung bei tarifgebundenen Unternehmen am geltenden Tarifvertrag. Aber auch nichttarifgebundene Unternehmen scheinen nach Tarif zu zahlen, zumindest in Westdeutschland. So orientierten sich 45,5% der nicht tarifgebundenen Unternehmen in Niedersachsen bei der Entlohnung im Jahre 1994 an geltenden Tarifverträgen (vgl. Gerlach, Lehmann und Meyer 1998).

³⁹ Nicht jede Vereinigung von Arbeitnehmern ist zwangsläufig tariffähig im Sinne des Gesetzes. Derzeit gibt es z.B. einen Streit darüber, ob der Tarifvertrag „Phönix“, den die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) in Ostdeutschland mit dem Arbeitgeberverband Metall Ost vereinbart hat (Handelsblatt Nr. 94 vom 18. 5. 1998), rechtens ist. Die IG-Metall bestreitet die Rechtsgültigkeit dieses Tarifvertrages aufgrund der fehlenden Tariffähigkeit der CGM, weil diese kaum Mitglieder habe. Der Streit wird laut dem Bericht im Handelsblatt derzeit gerichtlich ausgetragen.

Außerdem können Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden und gelten somit auch rechtlich verbindlich für nicht tarifgebundene Unternehmen und deren Arbeitnehmer. Auf Antrag einer tarifschließenden Partei können Tarifverträge vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich (§5 TVG) erklärt werden. Das betraf im Jahre 1997 558 oder 1,2% der gültigen Tarifverträge. Nach Berechnungen von Franz (1996: 235) für das Jahr 1995 betraf dies etwa 3,5% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

3.1.2 Entwicklung der Zahl der Tarifverträge

Seit dem Jahre 1995 gibt es eine intensive Diskussion in der Öffentlichkeit, der Politik, der Wissenschaft und den Verbänden zu der Frage, ob der Flächentarifvertrag überholt und ursächlich an der Misere auf dem Arbeitsmarkt beteiligt ist. Gefordert wird eine wesentliche Flexibilisierung der Regelungen, insbes. im Lohn-, Gehalts- und Entgeltbereich, die den Bedürfnissen der Betriebe entgegenkomme und zudem Raum für mehr Beschäftigung schaffe. Die folgenden Ausführungen befassen sich mit der Struktur und Vielfalt der Tarifverträge und ihrer zeitlichen Entwicklung.

Von den 27,4 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern im Jahre 1997 in West- und Ostdeutschland waren 24,5 Mio. im Geltungsbereich der Verbands- und Firmentarifverträge beschäftigt. Das sind etwa 90% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (BMA 1998). Dieser Wert scheint seit Jahren stabil zu sein und hat sich zumindest seit Anfang der neunziger Jahre (siehe Carruth und Schnabel 1993) nicht verändert. Nach der Untersuchung von Bellman und Kohaut (1995) waren im Jahre 1993 72% der Unternehmen in Westdeutschland tarifgebunden. Dieser Wert ist leicht zurückgegangen. Im Jahre 1997 waren 59% der Unternehmen in den alten bzw. 41% in den neuen Bundesländern (vgl. IW 1998) tarifgebunden.

Anfang der neunziger Jahre waren etwa 80% der Unternehmen in Arbeitgeberverbänden und 40% der Arbeitnehmer in Gewerkschaften organisiert (Carruth und Schnabel 1993⁴⁰). Der Unterschied zwischen den beiden Zahlen - 90% der Beschäftigten und 72% der Unternehmen - ist zwar aufgrund der unterschiedlichen zeitlichen und regionalen Zuordnung nicht direkt interpretierbar. Der Unterschied deutet aber darauf hin, daß die Tarifbindung mit zunehmender Größe der Unternehmen zunimmt. Das wird in Firmenbefragungen bestätigt (vgl. Gerlach,

⁴⁰ Für eine neue Analyse der Bestimmungsgründen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft mit den Daten des SOEP vgl. Fitzenberger et. al. (1998).

Lehmann und Meyer 1998). Während somit die Großunternehmen überwiegend an Tarifverträge gebunden sind, trifft das für die kleinen Unternehmen nicht zu.

Tarifverträge beziehen sich nicht nur auf Löhne bzw. auf den Lohn- und Gehaltsrahmen. Sie können ferner Regelungen zur Arbeitszeit, zum Urlaub, zu Jahressonderzahlungen; zu vermögenswirksamen Leistungen, zur Weiterbildung, zum Rationalisierungsschutz und weiteren Bereichen (siehe WSI-Tarifhandbuch 1997 und Tabelle 2) enthalten. Es gibt Tarifverträge für etwa 300 Wirtschaftsbereiche.

Zudem beziehen sich Tarifverträge häufig nur auf eine bestimmte Region, z.B. ein Land. Mit regionaler Gliederung ergeben sich insgesamt 1.100 sektoral und regional gegliederte Tarifbereiche. Ende 1997 gab es 47.334 gültige (Verbands- und Firmen-) Tarifverträge in Ost- und Westdeutschland, davon 30.779 Verbands- und 16.555 Firmentarifverträge (siehe Tabelle 2 und die Erläuterungen zur Tabelle). In 6.385 sogenannten Vergütungs-TV wurde der Lohn-, Gehalts- bzw. Entgeltrafrahmen festgelegt. Im Jahre 1997 wurden 8.442 TV neu abgeschlossen. Über die Aufteilung nach Arten, nach Verbands- bzw. Firmentarifverträgen und zudem getrennt für die neuen und alten Bundesländer informiert Tabelle 3.

Tabelle 2: Anzahl der insgesamt gültigen Tarifverträge am Jahresende 1997

Art des Tarifvertrags (TV)	Mantel-TV	TV mit Mantelbestimmungen	Vergütungs-TV	Änderungs- und Parallel-TV	Zusammen
Verbandstarifverträge					
West	1118	5051	2169	18497	26835
Ost	267	755	496	2426	3944
Zusammen	1385	5806	2665	20923	30779
Firmentarifverträge					
West	3040	4637	2839	2715	13231
Ost	992	922	881	529	3324
Zusammen	4032	5559	3720	3244	16555
Insgesamt					
	5417	11365	6385	24167	47334

Quelle: BMA 1998.

Erläuterungen zu den Begriffen in den Tarifvertragstabellen:

Manteltarifverträge sind Tarifverträge, in denen - meist für eine Laufzeit von mehreren Jahren - die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt sind, soweit sie nicht die Höhe der Arbeitsentgelte betreffen, z.B. Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit, Mehrarbeit, Zuschläge, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Lohn- und Gehalts- bzw. Entgeltgruppendefinitionen, Akkordbedingungen, Zusatzleistungen. Sie werden von den Tarifvertragsparteien zu meist als Manteltarifvertrag oder als Rahmentarifvertrag bezeichnet.

Je nach Tarifbereich unterschiedlich werden über einzelne dieser arbeitsrechtlichen Regelungsgegenstände aber auch gesonderte „**Tarifverträge mit Mantelbestimmungen**“ abgeschlossen, z.B. über Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit, Vorruhestand, Zusatzleistungen, Arbeitszeit, Urlaub, Rationalisierungsschutz, Kündigungsschutz und Verdienstsicherung, zusätzliche Altersversorgung, Lohn-, Gehalts- und Entgeltgruppen, Schlichtung von Tarifstreitigkeiten.

Vergütungstarifverträge sind Tarifverträge über die Höhe der Löhne, Gehälter, Entgelte und Ausbildungsvergütungen.

Tarifverträge werden oft von mehreren Gewerkschaften mit demselben Arbeitgeberverband bzw. Arbeitgeber abgeschlossen. Jeweils einer von diesen Tarifverträgen wird als **Ursprungstarifvertrag**, die weiteren werden als **Parallelstarifverträge** gezählt.

Quelle: BMA 1998.

Tabelle 3: Anzahl der neu registrierten Tarifverträge im Jahre 1997

Art des Tarifvertrags (TV)	Mantel-TV	TV mit Mantelbestimmungen	Vergütungstarif-TV	Änderungs- und Parallel-TV	Zusammen
Verbandstarifverträge					
West	174	728	1322	1558	3782
Ost	42	346	173	385	946
Zusammen	216	1074	1495	1943	4728
Firmentarifverträge					
West	491	1148	974	432	3045
Ost	150	246	183	90	669
Zusammen	641	1394	1157	522	3714
Insgesamt					
	857	2468	2652	2465	8442

Quelle: BMA 1998.

Die Vielfalt der tarifvertraglichen Regelungen scheint in den neunziger Jahren deutlich zugenommen zu haben. Dies drückt sich zum einen darin aus, daß die Zahl der gültigen Tarifverträge zugenommen hat (siehe Tabelle 5 im Anhang). Es ist ferner eine Tendenz zur überpro-

portionalen Zunahme von Firmenverträgen, auch bei neu registrierten Tarifverträgen (siehe Tabelle 4 im Anhang), erkennbar, wobei es noch immer mehr Verbands- als Firmentarifverträge gibt.

Die Zunahme der Firmentarifverträge ist im Bestand - weniger bei den neu abgeschlossen Verträgen - auch im Bereich der Vergütungs-TV erkennbar (siehe Tabelle 6, Tabelle 7 im Anhang). Es gibt deutlich mehr Vergütungs-TV als andere Tarifvertragsarten auf Firmenebene im Vergleich zur Verbandsebene. Das könnte ein Hinweis darauf sein, daß Firmen gerade im Vergütungsbereich eine größere Autonomie suchen, während sie sich mit den Bestimmungen von Manteltarifverträgen eher zurechtfinden können. Sofern es richtig ist, daß Firmen-TV individueller auf die Bedürfnisse der Situation in einer Firma zugeschnitten sind als Verbandstarifverträge, hat die Vielfalt der tarifvertraglichen Regelungen insgesamt nicht nur rein rechnerisch zugenommen. Vielmehr könnte dahinter ein Trend sichtbar werden, der als Reaktion auf zu starre Regelungen in den Flächentarifverträgen verstanden werden könnte.

Allerdings hat sich zwischen 1996 und 1997 die Zahl der neu registrierten Verbandstarifverträge, die von 1991 bis 1996 in den neuen und alten Bundesländern gefallen ist, wieder deutlich erhöht (siehe Tabelle 4). Ob damit eine Trendumkehr eingeleitet wird und der Flächentarifvertrag auch aus Sicht der Unternehmen wieder attraktiver geworden ist, bleibt abzuwarten. Empirisch nicht geklärt ist bislang die Frage, ob eine Zunahme der Firmentarifverträge, die aus betriebswirtschaftlicher Sicht offensichtlich lohnend scheint, zu der aus volkswirtschaftlicher Sicht erwünschten Entlastung des Arbeitsmarktes führt.

3.1.3 Tarifliche Lohndifferenzierung

Die in zentralen Verhandlungen festgelegten Löhne variieren nicht zwischen Regionen, Branchen und Unternehmen des Tarifbereichs. Variationsmöglichkeiten bestehen dennoch zwischen den Arbeitnehmergruppen (Alter, Betriebszugehörigkeit u.a.) und über die Zeit. Es ist kaum möglich, die inhaltliche Vielfalt der in Deutschland abgeschlossenen Tarifverträge auf engem Raum zu beschreiben.⁴¹ Um dennoch eine Vorstellung von der Vielfalt und dem darin vorhandenen Flexibilitätspotential zu erhalten, beziehen sich die folgenden Ausführungen

⁴¹ Siehe dazu die jährlich erscheinenden Tarifhandbücher des WSI und die ebenfalls jährlich erscheinenden Tarifberichte des BMA.

ausschließlich auf die Vergütungs-TV. Folgende Dimensionen der Differenzierung von tarifvertraglichen Lohnbestandteilen können unterschieden werden:⁴²

1. Wirtschaftsbereich, Regionen (Flächentarife);
2. Unternehmen (Firmentarife);
3. Ausbildung, Alter, Berufserfahrung, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen (z.B. Lärmzulage, Gefährdungzulage);
4. Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose und Berufsanfänger; Mindestlohntarifverträge;
5. Leistungszulagen;
6. Öffnungsklauseln (traditionell eher Arbeitszeit, mittlerweile zunehmend Lohn), Härteklauseln; Mittelstandsklauseln; Kleinbetriebsklausel;
7. Entgeltkorridore für Unternehmen -10% in der Chemie (Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich; Vorrang sollte allerdings der Abbau übertariflicher Leistungen haben);
8. Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung.

Die zunehmende Vielfalt der TV in den neunziger Jahren drückt sich darin aus, daß es Öffnungsklauseln, Korridorlösungen, Menü- und Optionsklauseln und Härtefallregelungen gibt. Daher gäbe es mittlerweile, so der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände⁴³ längst „jede Menge Elastizität“ auch in den Flächentarifverträgen. Es gibt allerdings bisher kaum ein gesichertes Wissen über die Nutzung und die Effekte der erweiterten Möglichkeiten der Lohndifferenzierung bei Betrieben und Beschäftigten.

Die beobachtete Vielfalt sowie deren Zunahme in den neunziger Jahren erlaubt natürlich noch keinen Rückschluß auf die Frage, ob die Vielfalt ausreichend ist und ob TV mittlerweile ein Maß an Flexibilität erreicht haben, das auch im Sinne des Beschäftigungszieles optimal ist. Diese Frage kann nur im Rahmen der empirischen Überprüfung eines Modells befriedigend beantwortet werden. Dazu müssen zudem die gesetzlichen Rahmenbedingungen und das damit vorhandene Flexibilisierungspotential insgesamt beachtet werden, das sich nicht auf TV beschränkt.

Es geht in diesem Abschnitt um eine empirische Erfassung der tariflich festgelegten Rahmenbedingungen im Entgeltbereich. Welches Ausmaß an Lohndifferenzierung ergibt sich in der bestehenden Tariflandschaft? Hat sich deren Ausmaß in den neunziger Jahren verändert? Da-

⁴² Siehe WSI-Tarifbericht 1997. In Tarifverträgen wird zwischen Löhnen und Gehältern unterschieden. Diese Unterscheidung ist historisch bedingt. Während Arbeiter Löhne erhalten, bekommen Angestellte ein Gehalt. In den Tarifbereichen, in denen bei der Tarifgestaltung nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden wird (z.B. Zucker- und Süßwarenindustrie, Hotel- und Gaststättengewerbe), spricht man von Entgelten bzw. Tarifentgelten (BMA 1998).

⁴³ Dieter Hundt zitiert nach Handelsblatt Nr. 94, 18.5.1998, S. 5.

zu wird die Differenzierung der Monatslöhne bzw. der Monatsgehälter bzw. -entgelte näher untersucht.

Im Durchschnitt wurden die Tariflöhne in den alten Bundesländern zwischen 1998 und 1997 um +2,3%, zwischen 1997 und 1996 um +1,5% und zwischen 1996 und 1995 um +1,8% erhöht. Dahinter verbergen sich Abschlüsse in den einzelnen Tarifbereichen, die alle relativ eng beieinander liegen, zwischen 1997 und 1996 z.B. zwischen 0 und 3%. In den neuen Bundesländern wurden die Tariflöhne zwischen 1997 und 1996 um +1,9%, zwischen 1996 und 1995 um +3,6% erhöht, wobei die Spannweite der Wachstumsrate der Löhne dort erheblich höher ist und im Maximum bei 8% liegt. Diese wenigen Zahlen zeigen, daß Tariflöhne in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich wachsen, wobei sich die Unterschiede in den Wachstumsraten häufig über längere Zeiträume halten.⁴⁴ Das ist bemerkenswert, da sich die formale berufliche Qualifikation der Beschäftigten zwischen den Branchen kaum zu unterscheiden scheint.

Für fünf ausgewählte Tarifbereiche, die Chemische Industrie, das Baugewerbe, Banken und Versicherungen sowie den Handel werden die Tariflöhne und deren Veränderung über die Zeit und getrennt für die alten und neuen Bundesländer näher untersucht (siehe Tabelle 8, Tabelle 9 im Anhang). Die Auswahl der Branchen erfolgt in Abstimmung mit der Arbeit von Oechsler und Wiskemann (1998b). Die Tabellen enthalten neben den Löhnen die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Jahre 1990, die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit und die Urlaubstage. Für die alten Bundesländer enthält die letzte Zeile zudem Angaben zur Höhe der Lohnspanne bei den tarifgebundenen Unternehmen des Bereichs und bei den Unternehmen, die freiwillig über Tarif zahlen. Alle Angaben gelten für 1997 und es wird ferner die Veränderungsrate im Vergleich zu 1994 angegeben.

Im Bereich der Chemischen Industrie, des Baugewerbes und der Banken hat die Zahl der vom Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer abgenommen, im Bereich Versicherungen und Handel dagegen zugenommen. In den alten Bundesländern hat sich die tarifliche Arbeits- und Urlaubszeit seit 1994 nicht verändert. In den neuen Bundesländern ist die Arbeitszeit (mit Ausnahme der Chemie) zurückgegangen und die Anzahl der Urlaubstage hat zugenommen. Der

⁴⁴ Nach Berechnungen der Bundesbank wuchsen die Tariflöhne auf Stundenbasis von 1985 bis 1996 per anno um 4,3% (vgl. Bundesbank 1997). Während die Tariflöhne in der Metallverarbeitenden Industrie um 4,8% zunahmen, nahmen die Tariflöhne im Bergbau um 2,6% zu (vgl. ausführlicher Franz 1996).

gewerkschaftliche Organisationsgrad⁴⁵ liegt zwischen 38,5% in der Chemie und 14,9% im Bereich Handel und Banken.

Im Baugewerbe und im Handel gibt es eine Unterscheidung zwischen Löhnen und Gehältern, in den anderen Bereichen nicht (mehr). Es werden jeweils die untere, die mittlere (Ecklohn- bzw. -gehaltsgruppe) und die obere Lohn- bzw. Gehaltsgruppe ausgewiesen. Eine weitere in den Tabellen vorgenommene Differenzierung zeigt, sofern vorhanden, die untere und obere Grenze im Rahmen der drei Gruppen. Das niedrigste Tarifgehalt (in den fünf betrachteten Tarifbereichen) liegt in den alten Bundesländern mit 2.007 DM im Handel, das höchste mit 7.749 DM im Baugewerbe. Die niedrigsten Tariflöhne werden im Handel gezahlt. Dort ist auch die Differenz zwischen der höchsten und der niedrigsten Tariflohngruppe am geringsten.

Die Zunahme der Tarifgehälter zwischen 1994 und 1997 ist in den alten Bundesländern im Bereich Banken und Versicherungen mit 7,9% am höchsten, im Bereich Handel mit 6,2% am niedrigsten. Die Wachstumsraten unterscheiden sich kaum zwischen den einzelnen Gehaltsgruppen. In den neuen Bundesländern ergibt sich ein strukturell ähnliches Bild, wobei die Zunahme im Bankenbereich mit fast 25% am höchsten ist. Im Baugewerbe haben sich die Löhne zwischen den Tarifgruppen unterschiedlich entwickelt. Insbesondere sind die Löhne in der niedrigsten Tarifgruppe in den alten Bundesländern um 8,8%, in den neuen Bundesländern um 4,2% gefallen.

Um zu überprüfen, ob die weitgehende Konstanz der Unterschiede zwischen den Tarifgruppen von der Auswahl der Tarifbereiche abhängt, wurde die Lohnspreizung zwischen den Tarifgruppen und deren Änderung zusätzlich für 28 Tarifbereiche untersucht. Für diese Tarifbereiche (für eine Auflistung siehe Tabelle 14) lagen in den Jahren 1994 und 1997 vergleichbare Angaben zur tariflichen Lohn- bzw. Gehaltsstruktur vor (BMA 1995, 1998). Verglichen wurde der Unterschied zwischen den Untergrenzen der drei Tarifgruppen, zwischen den Obergrenzen und zwischen den Untergrenzen in der niedrigsten und der Obergrenzen in den höchsten Tarifgruppen. Tabelle 10 enthält die durchschnittliche relative und absolute Abweichung der Tariflöhne bzw. -gehälter, den Medianwert sowie die minimalen und maximalen Unterschiede für die alten Bundesländer in den Jahren 1994 und 1997; Tabelle 11 enthält die gleichen Angaben für die neuen Bundesländer.

⁴⁵ Entnommen aus Fitzenberger et. al. (1998).

Zusammenfassend zeigt die Auswertung der Tarifgruppen:

- es gibt eine bedeutende Spreizung der Löhne und Gehälter, die sich deutlich zwischen den Branchen unterscheidet,
- die Tariflöhne sind weniger stark gespreizt als die Tarifgehälter; während die höchsten Tariflöhne im Durchschnitt etwa doppelt so hoch wie die niedrigsten sind, sind die höchsten Tarifgehälter im Durchschnitt fast dreimal so hoch wie die niedrigsten,
- die Spreizung weist eine leichte Linksschiefe auf; in der Regel liegt der Medianwert der Differenz etwas unterhalb des Durchschnittswertes,
- die Spanne der Gehaltsdifferenzen liegt im Jahre 1997 in den 28 Tarifbereichen zwischen 1,95 und 3,7 und hat sich zwischen 1994 und 1997 kaum verändert,
- in den neuen Bundesländern ist die tarifliche Lohn- bzw. Gehaltsspreizung etwas geringer als in den alten Bundesländern.

Hat sich die Spreizung der Tarifentgelte zwischen 1994 und 1997 verändert? Tabelle 12 zeigt die Veränderungsdaten der tariflichen Lohn- bzw. Gehaltsätze nach Tarifgruppen für die alten Bundesländer, Tabelle 13 für die neuen Bundesländer. Die Medianwerte der Wachstumsraten liegen für die drei Gehaltsgruppen um einen Wert von etwa 7% relativ nahe beieinander. Auch die Durchschnittswerte liegen, bei leicht höheren Werten für die mittlere und obere im Vergleich zur unteren Tarifgruppen, noch relativ nah beisammen. Eine etwas stärkere Lohnspreizung hat sich bei den Tariflöhnen, und hier wiederum etwas deutlicher beim Vergleich der Untergrenzen, ergeben. Während die Löhne in der obersten Tariflohngruppe im Durchschnitt so stark gewachsen sind wie die Tarifgehälter (7,1%), sind die Löhne in der untersten Tariflohngruppe deutlich weniger gewachsen (4,7%). Vergleicht man die Wachstumsrate der Nominallöhne mit dem Anstieg der Lebenshaltungskosten (6,8%), dann sind in der letzteren Gruppe die Reallöhne gefallen.

Zusammenfassend läßt sich aus dem Vergleich der Tariflohnstruktur in 28 ausgewählten Tarifbereichen zwar eine hohe Strukturkonstanz für die überwiegende Mehrzahl der Bereiche feststellen. Es gibt allerdings auch Änderungen, die in die Richtung einer größeren Spreizung, vorwiegend der Löhne, weniger der Gehälter, hindeuten. Tarif- und Effektivlöhne können sich unterscheiden. Aufschluß über die Effektivlohnstruktur und ihre Veränderung in den neunziger Jahren bietet die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, deren bisherige Ergebnisse im folgenden Exkurs skizziert werden.

Exkurs: Gehalts- und Lohnstrukturanalyse des Statistischen Bundesamtes

Die Tendenz zu einer etwas stärkeren Lohnspreizung wird durch die auf den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen der neunziger Jahre basierenden Analyse des statistischen Bundesamtes bestätigt (vgl. Kaukewitsch 1998). In den alten Bundesländern (vgl. Tabelle 17) sind die Bruttomonatsverdienste zwischen 1990 und 1995 bei den angestellten Männern in der höchsten Einkommensklasse um 26%, in der mittleren um 19%, und in der niedrigsten um 21,3% gestiegen. Bei den angestellten Frauen ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen, wobei die Löhne in der untersten Einkommensklasse im Durchschnitt auch um 25% gestiegen sind. Die Löhne der Arbeiterinnen sind in der höchsten Einkommensgruppe um 35% gestiegen, in der niedrigsten um 20%.

In den neuen Bundesländern (vgl. Tabelle 18) sind die Bruttomonatsverdienste zwischen 1992 und 1995 bei den angestellten Männern in der höchsten Einkommensklasse um 49%, in der mittleren um 46%, und in der niedrigsten um 30% gestiegen. Bei den angestellten Frauen ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen, wobei die Löhne im Durchschnitt um 6% weniger gestiegen sind. Die Löhne der Arbeiterinnen und Arbeiter sind in den neuen Bundesländern im Durchschnitt um 30% gestiegen. Zwar gibt es dort keinen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, aber insgesamt liegen die Steigerungsraten deutlich unterhalb derjenigen von Angestellten. Die Divergenz der Lohnentwicklung zwischen Arbeitern und Angestellten ist in dieser Form nicht in den alten Bundesländern zu beobachten. Dort liegen allerdings die Zuwachsraten bei angestellten Frauen mit 25% etwa 5 Prozentpunkte über den Zuwachsraten bei den Männern.

Die vom Statistischen Bundesamt berichtete Veränderung der Bruttomonatseinkommen zwischen 1990 und 1995 bzw. zwischen 1992 und 1995 kann auf eine unterschiedliche Zusammensetzung der Arbeitskräfte in den verschiedenen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen zurückzuführen sein. Ohne eine multivariate Analyse unter Berücksichtigung insbesondere der Alters- und Ausbildungsstruktur sind die Ergebnisse als vorläufige Hinweise in dem Sinne zu interpretieren, daß sich die Lohn- und Gehaltsstruktur auch in den neunziger Jahren insbesondere am oberen Rand der Verteilung etwas stärker ausdifferenziert zu haben scheint. Somit spricht nichts dagegen, daß sich der bereits in den achtziger Jahren gemessene leichte Trend in den neunziger Jahren fortgesetzt hat. Die Erhebung zeigt, daß sich hinter den aggregierten Zahlen der Effektivverdienste, die die Bundesbank (1997) ausweist, bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen, aber auch in den verschiedenen Qualifikationsgruppen verbergen.

3.1.4 Ergänzende Analysen mit den Daten des Mikrozensus 1995

Da in den einschlägigen Veröffentlichungen des Bundesarbeitsministeriums bzw. des Tarifarchivs keine Angaben zur Besetzung der verschiedenen Tariflohn- bzw. -gehaltsgruppen vorhanden sind, werden im folgenden ausgewählte Berechnungen mit den Daten der 70%-ZEW-Stichprobe des Mikrozensus 1995 vorgestellt, die diese Informationslücke allerdings nur bedingt schließen kann. Im Mikrozensus wird die Branche, nicht aber der Tarifbereich erfaßt. Ausgewertet werden die Alters- und Qualifikationsstruktur der abhängig Beschäftigten, der aktuell Arbeitslosen, die früher in einem der Branchen tätig waren und die monatlichen Nettoeinkommen.⁴⁶ Der Mikrozensus hat den Vorteil, daß die Berechnungen zur Qualifikationsstruktur und zum Einkommen auch die für Wirtschaftsbereiche durchgeführt werden können, für die es eher keine Tarifverträge gibt, wie Dienstleistungen allgemein und die Bereiche EDV im besonderen (vgl. Tabelle 15, Tabelle 16). Ferner werden zum Vergleich in der letzten Spalte der Tabellen jeweils alle Angaben auch für den privaten Sektor der Volkswirtschaft insgesamt dokumentiert.

Die Arbeitnehmer in der Chemischen Industrie der alten und neuen Bundesländer sind etwas älter als die Arbeitnehmer im Durchschnitt, die Arbeitnehmer im EDV-Bereich in den alten Bundesländer deutlich jünger. In den übrigen Bereichen entspricht die Alterstruktur etwa dem Durchschnitt. Im EDV-Bereich und im Bereich der Dienstleistungen insgesamt sind überdurchschnittlich viele Akademiker beschäftigt. Im EDV-Bereich haben in den alten Bundesländern bereits 39% der Arbeitnehmer einen akademischen Abschluß, im Vergleich zu 8,5% im privaten Sektor insgesamt. In den neuen Bundesländern liegt der Anteil noch darüber, bei über 50%. Die Auswertung der Arbeitslosenstruktur (Arbeitnehmer, die vor ihrer Arbeitslosigkeit in der Branche beschäftigt waren) zeigt, daß vor allem in der Chemie ältere Arbeitnehmer arbeitslos werden, während das für den Dienstleistungsbereich eher für jüngere Arbeitnehmer zutrifft. Während in der Wirtschaft insgesamt Personen ohne Berufsabschluß überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind es im EDV-Bereich eher Universitätsabsolventen und Personen mit Lehrabschluß. Eine ähnliche Struktur ergibt sich auch für den Wirtschaftsbereich Banken und Versicherungen.

⁴⁶ Im Mikrozensus wird das monatlich verfügbare Nettoeinkommen insgesamt und nicht die Arbeitsverdienste separat erfragt. Ferner wird nicht das Bruttoeinkommen, sondern das Nettoeinkommen erhoben. Von daher haben die Differenzen der Nettoeinkommen einen eingeschränkten Informationsgehalt bezüglich der Frage der Lohnverteilung.

Die Unterschiede in den Nettoeinkommen zwischen den fünf beruflichen Qualifikationsgruppen spiegeln zunächst die Tarifstrukturen wieder (siehe Tabelle 15, Tabelle 16). So sind die Nettoeinkommen im Durchschnitt und auch in den einzelnen Gruppen in den alten Bundesländern in der Chemischen Industrie am höchsten und im Handel am geringsten. Die größten Einkommensunterschiede (Nettoeinkommen) zwischen der niedrigsten und der höchsten Qualifikationsgruppe ergeben sich in der Chemie, die geringsten im Baugewerbe. In den neuen Bundesländern sind die qualifikatorischen Einkommensunterschiede im Handel am geringsten.

Diese Ergebnisse können als Indiz für die Heterogenität von Arbeitsmärkten gelten. Arbeitsmärkte funktionieren nicht immer einheitlich über Branchen, Regionen oder Qualifikationsgruppen. Institutionen, wie die kollektiven Lohnverhandlungen, haben sicher einen gewichtigen Einfluß auf Arbeitsmarktprozesse, der allerdings von den spezifischen betrieblichen und sektoralen Bedingungen abhängen dürfte. In Branchen mit einer vermuteten geringeren Tarifbindung, wie der EDV oder den sonstigen Dienstleistungen, werden Personen mit einem anderen Alter und einer anderen Qualifikation freigesetzt als in Branchen mit einer hohen Tarifbindung, wie der chemischen Industrie. Während in der chemischen Industrie bei einer im Zeitablauf relativ starren Lohnstruktur mit im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittlichen Arbeitsentgelten vorwiegend ältere und weniger qualifizierte Arbeitskräfte freigesetzt werden (trotz oder wegen starker Gewerkschaften?), werden im EDV-Bereich zum Teil eher jüngere, und zum Teil auch besser qualifizierte Arbeitskräfte freigesetzt (trotz oder wegen starker Gewerkschaften?).

In der chemischen Industrie werden Lohnstarrheiten somit mit technischem Fortschritt, sprich einer höheren Arbeitsproduktivität kompensiert (vgl. auch Oechsler und Wiskemann 1998b). Ältere und weniger qualifizierte Arbeitskräfte werden dann am ehesten entlassen. Im EDV-Bereich werden im Unterschied dazu bei einer vermuteten höheren Lohnflexibilität und im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ebenfalls überdurchschnittlichen Arbeitsentgelten auch junge und hochqualifizierte Arbeitskräfte freigesetzt. Als Ursache dafür kommen u.a. eine insgesamt höhere Arbeitsplatz- und Marktdynamik in diesem noch relativ jungen und noch vergleichsweise wenig tarifgebundenen Industriezweig in Frage.

Eine Analyse von Lohn(in)flexibilitäten sollte den hier angedeuteten Besonderheiten, die die enge Verbindung zwischen Macht (Institutionen) und ökonomischem Gesetz betonen, idealerweise durch die Wahl einer geeigneten Aggregationsebene Rechnung tragen.

3.2 Tarif- und Effektivlöhne in Deutschland

Zwischen 1991 und 1996 stiegen die Tarifverdienste um 5,5% pro Jahr (Bundesbank 1997), während die Effektivverdienste um 4,5% zulegten. Die Tariflöhne stiegen damit schneller als die Effektivlöhne. Diese negative gesamtwirtschaftliche Lohndrift führt die Bundesbank auf eine gestiegene Teilzeitquote, auf die Verringerung geleisteter Überstunden und auf eine Korrektur der zu kräftigen Tariflohnsteigerungen der Vergangenheit zurück. Der moderate Abbau übertariflicher Lohnbestandteile hat sich auch 1997 fortgesetzt (IW 1998).

In den neuen Bundesländern stimmen in den meisten Unternehmen Effektiv- und Tarifverdienste tendenziell überein. Die Lohnspanne ist demnach null und kann in einigen Unternehmen sogar negativ sein. Nach Ettl und Heikenroth (1996) bezahlten im Jahre 1994 35% der Unternehmen unter Tarif (in der Regel kleine und mittlere Betriebe), 65% bezahlen in der Regel nach Tarif, davon wiederum 8% (in der Regel im westdeutschen Eigentum) über Tarif. In Ostdeutschland wird in der Regel nach Tarif gezahlt, da hier die Tariflöhne aufgrund des rasanten Anstiegs von über 50% seit der Wiedervereinigung in wesentlich höherem Maße für die Unternehmen bindend sind als in Westdeutschland.

In den alten Bundesländern ist die Lohnspanne in der Regel positiv. Nach Berechnungen von Bellman und Kohaut (1995) auf der Basis des Betriebspanels der Bundesanstalt für Arbeit im Jahre 1993 für Westdeutschland waren 72% der Unternehmen nach eigenen Angaben tarifgebunden, davon zahlten 41% oder 57% der tarifgebundener Unternehmen über Tarif. Die Lohnspanne betrug 7,6% bezogen auf alle 72% der tarifgebundenen Unternehmen und 13,4% bezogen auf die übertariflich entlohnenden Unternehmen. Deren Höhe hängt positiv von der Qualifikation, der Höhe des Gewinns und der Kapitalintensität der Produktion ab. Der übertarifliche Lohnanteil fällt allerdings mit der Höhe des Tariflohns.

Den Ergebnissen von ökonometrischen Schätzungen von Carruth und Schnabel (1993) zufolge reagierten die Tariflöhne in den achtziger Jahren auf die Preis- und Produktivitätsentwicklung mit einer Elastizität von eins und negativ auf die Arbeitslosenrate. Nach einer ebenfalls für die achtziger Jahre durchgeführten Untersuchung scheinen sich im bestehenden System der Lohnfindung auch die Unternehmen an die tarifliche Entwicklung anzupassen, die an sich nicht durch Tarifverträge gebunden sind (Meyer 1992).⁴⁷ Die Flexibilität der Löhne, gemessen

⁴⁷ Nach einer Befragung von 287 Unternehmen im Jahre 1989/91 in der Industrie Niedersachsen waren 83% der Unternehmen tariflich gebunden; 88% davon zahlten über dem Tarif liegende Löhne. Die Lohnspanne betrug 11,2% (Meyer 1995).

als dynamische Reaktion auf makroökonomische Entwicklungen (Arbeitslosigkeit etc.) und die Tarifführerschaft war demnach bei Branchenverträgen sogar etwa höher als bei Firmenverträgen.⁴⁸

Auch Jirjahn und Klodt (1998:21) können mit den Daten des Hannoveraner Firmenpanel keinen direkten Einfluß der Tarifbindung auf das betriebliche Lohnniveau nachweisen. Nach der Analyse von Gerlach, Lehmann und Meyer (1998) mit dem gleichen Datensatz orientierten sich 45,5% der nicht tarifgebundenen Unternehmen in Niedersachsen im Jahre 1994 an den in der Branche gültigen Tarifverträgen. Diese Ergebnisse scheinen somit einer naiven Hoffnung, daß eine Dezentralisierung der Lohnbildung zu vollbeschäftigungskonformerem und knappheitsgerechteren Lohnrelationen führen könnte, wenig Nahrung zu geben.

Die qualifikatorische Lohnstruktur weist in Deutschland eine hohe Konstanz auf. Sie hat sich in den siebziger und achtziger Jahren nur wenig verändert. Der von Fitzenberger und Franz (1998) bzw. Steiner und Wagner (1998) festgestellte leichte Trend zu einer stärkeren Differenzierung am oberen Rand der Lohnverteilung und einem leichten Rückgang der relativen Position der Facharbeiter scheint sich in den neunziger Jahren fortgesetzt zu haben (vgl. Kaukewitsch 1998, siehe auch vorherigen Abschnitt).

3.3 Arbeitslosigkeit, Unternehmensgewinne und empirische Lohnflexibilität

Es gibt kaum einen ernsthaften Zweifel an einem negativen empirischen Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung, wenn alle anderen die Beschäftigung bestimmenden Faktoren, wie der Umsatz, die Höhe der Gewinne und die Kapitalintensität in der Analyse beachtet werden. Die bisherigen empirischen Schätzungen weisen allerdings eine hohe Bandbreite je nach Zeitraum, Qualifikation der Arbeitskräfte und Region auf (vgl. Franz 1996). In neueren, am ZEW durchgeführten Studien, die auf Sektordaten für die siebziger und achtziger Jahre basieren, konnte gezeigt werden, daß die Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage negativ ist und mit abnehmender Qualifikation der Erwerbstätigen im Absolutwert zunimmt (vgl. Fitzenberger und Franz 1998, Falk und Koebel 1998). Die Ergebnisse basieren auf der ökonometrischen Schätzung simultaner Faktornachfragesysteme mit heterogener Arbeit, die bei Fitzen-

⁴⁸ Zwischen den Jahren 1970 und 1988 waren die Wachstumsraten des Tariflohnsatzes auf Branchen und Firmenebene annähernd gleich. Meyer (1992: 72): „Nach den vorliegenden Ergebnissen würde ein Wechsel der Abschlußebene aber nur wenig bewirken, da die Tariflohndynamik bei Firmenverträgen nicht generell flexibler ist als bei Branchenverträgen. auf Firmenebene wird im wesentlichen die Branchenentwicklung nachvollzogen.“

berger und Franz (1998) von einer Translog-Kostenfunktion und bei Falk und Koebel (1998) von einer normierten quadratischen Kostenfunktion hergeleitet werden.

Demnach reagiert die Arbeitsnachfrage für höher qualifizierte Arbeitskräfte weniger stark auf Lohnsatzänderungen als diejenige für weniger qualifizierte Arbeitskräfte. Eine höhere Lohnspreizung hätte somit den starken Nachfragerückgang im Arbeitsmarktsegment der wenig qualifizierten Arbeitskräfte dämpfen können. Gleichzeitig scheint das Ausmaß der Lohnrigidität in den unteren Gruppen deutlich höher als in den oberen Qualifikationsgruppen zu sein (vgl. Büttner und Fitzenberger 1998).

Ein für die Praxis der Lohnfindung in Verhandlungen und Betrieben relevanter empirischer Befund ergibt sich daraus, daß Umsatzentwicklung und technischer Fortschritt quantitativ häufig zu stärkeren Beschäftigungsänderungen führen als Veränderungen der Arbeitskosten.⁴⁹ Die Beschäftigungsauswirkungen einer Senkung von Arbeitskosten sind häufig wenig transparent und erfolgen in der Regel erst mit zeitlichen Verzögerungen.

So drängt sich die Frage auf, wovon die Höhe der Entgelte, die Entgeltstruktur nach Qualifikation und Tätigkeit und deren Veränderung in den Unternehmen und in den Tarifverhandlungen tatsächlich abhängen. Welche Rolle spielt dabei die regionale oder gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit und welche Rolle spielen andere Faktoren, wie beispielsweise die Gewinnsituation der Unternehmen. Warum zahlen Unternehmen freiwillig über Tarif und warum werden übertarifliche Leistungen auch in Rezessionen nur sehr langsam abgebaut?⁵⁰ In aus Unternehmenssicht schlechten Zeiten wäre an sich ein Spielraum für Lohnsenkungen statt Entlassungen selbst bei starren Tariflöhnen vorhanden, der aber offensichtlich nur begrenzt ausgenutzt wird. Weiterhin scheint die Struktur und Differenzierung der Entgelte zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen über die Zeit ein hohes Maß an Konstanz aufzuweisen.

⁴⁹ Vgl. z.B. Blechinger und Pfeiffer (1998). Basierend auf der Schätzung von betrieblichen Arbeitsnachfragefunktionen für Unternehmen der westdeutschen Industrie 1993 bis 1996 finden die Autoren Werte für die Lohnelastizität, die je nach Unternehmensgröße und Schätzzeitraum zwischen 0,2 und 0,4 liegen. Auf eine Senkung der Arbeitskosten um 10% (bei gleichbleibendem Umsatz) würden die Unternehmen in der westdeutschen Industrie mit einer Ausweitung der Beschäftigung im Mittel um etwa 3% reagieren. Ausgehend vom Beschäftigtenstand im Jahre 1992 wären bei einer Senkung der Arbeitskosten um zehn Prozent in der westdeutschen Industrie etwa 300.000 Arbeitsplätze erhalten geblieben. Die gleiche Zahl von Arbeitsplätzen wäre alternativ bei einem Umsatzwachstum von etwa 3,6% zustande gekommen.

⁵⁰ Die Höhe der übertariflichen Bestandteile nimmt mit der Qualifikation der Beschäftigten und der Höhe des Gewinns zu und kann bis zu 15% betragen (vgl. Meyer 1995 und Schnabel 1995). Für eine empirische Analyse der Bestimmungsgründe der Wahl verschiedener Instrumente der Lohnpolitik von Unternehmen in Niedersachsen vgl. Heywood et al. (1998).

Wie flexibel sind die Löhne in Deutschland? Reagieren sie auf die Gewinnsituation der Unternehmen? Reagieren sie auf die Höhe oder Änderung der Arbeitslosigkeit? Die letzte Frage wurde in mehreren neueren Arbeiten mit Regionaldaten und basierend auf der Theorie der Lohnkurve untersucht. Nach den Ergebnissen von Büttner (1998) hat die regionale Arbeitslosigkeit trotz Flächentarifvertrag⁵¹ einen Einfluß auf die Höhe der regionalen Löhne. Das quantitative Ausmaß des Einflusses ist allerdings geringer als in anderen Industrieländern. Die Elastizität des Lohnsatzes bezogen auf die Höhe der Arbeitslosenquote liegt, je nach gewählter Schätztechnik, zwischen Werten von 5,5% und 0,5% und fällt mit zunehmender Arbeitslosigkeit.⁵² Die Arbeit enthält keine Aussagen zum Zusammenhang zwischen niedrigeren Löhnen und der Höhe der Beschäftigung.

Büttner und Fitzenberger (1998) erweitern die Fragestellung um die Dimension der Qualifikation. Nach deren Analyse hängt die regionale Lohnflexibilität von der Lohnhöhe ab. Bei hohen Löhnen sind die Löhne auch zugleich flexibler. Bei niedrigen Löhnen sind die Löhne wesentlich starrer, wobei die größte Starrheit bei den Arbeitnehmergruppen mit dem geringsten Bildungsniveau festgestellt wird. Die Autoren differenzieren zudem zwischen dem Einfluß von Kurz- und Langzeitarbeitslosigkeit auf die Löhne, der aus theoretischen Gründen in einem Effizienzlohnregime anders als in einem Tariflohnregime ist (siehe Zusammenstellung).

In einem Effizienzlohnregime konkurrieren Langzeitarbeitslose nicht im gleichem Maße wie Kurzarbeitslose um die Arbeitsplätze. Entsprechend dürfte der Einfluß der Langzeitarbeitslosigkeit auf die Löhne kleiner als derjenige der Kurzarbeitslosen sein. Tatsächlich scheinen die Daten diese Unterschiede zu bestätigen. Dieses Lohnverhalten führen die Autoren auf die Tarifverhandlungen in Deutschland zurück. Während der Flächentarifvertrag vorwiegend in den unteren Lohngruppen bindend wirkt und dort für Lohnrigiditäten sorgt, führen die lokalen Lohnverhandlungen zwischen Unternehmen und Arbeitskräften zu flexibleren

⁵¹ Die Tariflandschaft in der Bundesrepublik ist wesentlich komplexer. So gibt es zwar den Flächentarifvertrag, der nur in wenigen (mengenmäßig allerdings zum Teil gewichtigen) Ausnahmefällen die ganze Fläche der Bundesrepublik abdeckt (BAT, Banken, Versicherungen), der aber jeweils nur für eine bestimmte Branche abgeschlossen wird, z.B. die Chemie. Insgesamt gab es im Jahre 1997 Tarifverträge für 300 Wirtschaftsbereiche bzw. 1.100 Wirtschaftsbereiche und Regionen. Das mag man im Vergleich zu den 27 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und etwa 3,5 Mio. Unternehmen dennoch als wenig empfinden. Tatsächlich gibt es Beispiele für regional differenzierte Tarife für gleiche Personen. Z.B. lag das tarifliche Grundgehalt eines Metallfacharbeiters von 22 Jahren im Jahre 1995 in Bayern bei 3.238 DM, in Nordwürttemberg-Nordbaden dagegen bei 3.143 DM. Ein älterer Meister (30 Jahre Berufserfahrung, 55 Jahre alt) verdiente in Bremen: 6.213 DM, in Hessen dagegen 5.402 DM, zitiert nach B. Bode und P. Heinacher, Handelsblatt vom 19.8.1996, S. 5.

⁵² Bellmann und Blien (1997) finden eine Lohnelastizität der regionalen Arbeitslosenquote von -0.1. Demnach führt eine Verdopplung der Arbeitslosenquote zu einer Reduktion der regionalen Lohnhöhe von 10%.

Löhnen in den oberen Lohnsegmenten. Die Frage der Entwicklung der Beschäftigung in den verschiedenen Qualifikationsgruppen, gegeben die Lohnreaktionen, bleibt offen. Falls in den Lohnverhandlungen großes Gewicht auf die Beschäftigung gelegt wird, so ließe sich argumentieren, dann dürfte die Nachfrageelastizität des Lohnes gerade in den unteren Lohngruppen eher gering sein.

Zusammenstellung: Lohnreagibilität, Tariflöhne und Arbeitslosigkeit

	<i>nationale Arbeitslosenquote</i>	<i>regionale Arbeitslosenquote</i>
Niedriglohnbereich (Tariflöhne)	maximaler Einfluß auf den Lohn	kein Einfluß auf den Lohn nachweisbar
Hochlohnbereich (Effektivlöhne)	kein Einfluß auf den Lohn nachweisbar	maximaler Einfluß auf den Lohn

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Büttner und Fitzenberger (1998).

Es ist empirisch noch wenig darüber bekannt, ob in einem System mit eher zentralisierter oder eher dezentralisierter Lohnbildung die Löhne elastischer oder weniger elastisch auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit reagieren. Aus der volkswirtschaftlichen Literatur ist die Hypothese bekannt, daß Lohnverhandlungen entweder vollständig zentral oder völlig dezentral geführt werden sollten, da eine partielle Dezentralisierung makroökonomisch zu stärkeren Lohnsteigerungen führt (Calmfors/Driffill-Hypothese). Ein eindeutiger empirischer Zusammenhang zwischen dem Grad der Zentralisierung von Lohnverhandlungen und der Höhe der Beschäftigung konnte in einer vergleichenden europäischen Perspektive nicht bestätigt werden (vgl. Fitzenberger und Franz 1994, Franz 1995 und zum Gewerkschaftsverhalten auch Ramser 1992).

Nach der Untersuchung von Fitzenberger (1998) gehen in Deutschland im Rahmen der kollektiven Lohnverhandlungen die Löhne bei einem negativen Nachfrageschock kurzfristig, aber nicht langfristig zurück. Die kurzfristige Reaktion hängt positiv von der Stärke der Gewerkschaften ab und ist deshalb in der Industrie stärker als im Dienstleistungsbereich. Basis der empirischen Schätzgleichungen ist ein strukturelles Modell zentraler Lohnverhandlungen, in denen Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter über die Höhe der Entgelte verhandeln, und

die Beschäftigung dann, gegeben die Höhe und Struktur der Entgelte, von den Unternehmen bestimmt wird („right to manage“ Modell).

Das Gewerkschaftsverhalten wird mit einer differenzierten Zielfunktion abgebildet, in der neben der Höhe der Durchschnittslöhne und der Beschäftigung auch die Lohnverteilung nach Qualifikation steht. Die Gewichte für die einzelnen Zielgrößen der Gewerkschaft werden auf der Basis von Sektordaten für die Industrie und den Dienstleistungsbereich, die der Autor für die Jahre 1975 bis 1990 mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe berechnet, geschätzt. Es werden zwei Gruppen von Arbeitskräften (niedrig und hochqualifizierte Arbeit) unterschieden, die aufgrund der Technologie der Unternehmen eher substitutiv oder komplementär zueinander sein können. Fitzenberger (1998) stellt fest, daß Gewerkschaften ein großes Gewicht auf die Höhe der Beschäftigung, aber ebenso auch auf die Lohnverteilung legen und sich das gewerkschaftlichen Verhalten durch eine hohe intertemporale Konstanz auszeichnet.

Für Deutschland gibt es somit empirische Evidenz für die Abhängigkeit der regionalen Lohnhöhe von der regionalen Arbeitslosigkeit. Trotz Flächentarifvertrag scheinen die tatsächlich gezahlten Entgelte negativ auf die Höhe der Arbeitslosigkeit zu reagieren. Dies wird gelegentlich als Zeichen von vorhandener Lohnflexibilität (vgl. Bellmann und Blien 1997) angesehen, obwohl das Ausmaß der Reaktion im internationalen Vergleich eher bescheiden zu sein und nicht auszureichen scheint, um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren.

Dagegen gibt es für Deutschland wenig Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Gewinnen und Löhnen. In der amerikanischen Industrie steigen die Löhne mit den Gewinnen; mit einer Verzögerung von 3 Jahren wird der maximale Einfluß erreicht (vgl. Blanchflower, Oswald und Sanfey, 1996). Insgesamt führt eine 100% Gewinnsteigerung zu einer Lohnerhöhung um 8%, und 25% der Unterschiede in der Lohnverteilung der Industrie (nach Kontrolle für Humankapital) können durch die Unterschiede in der Gewinnentwicklung erklärt werden. Diesen Effekt nennen die Autoren „ability to pay“ Effekt. Die Höhe des Lohnes wird vom Gewinn der Unternehmen mitbestimmt.

An sich gleiche Arbeitskräfte werden in verschiedenen Unternehmen und Sektoren unterschiedlich entlohnt, wobei die tatsächlichen Unterschiede in der amerikanischen Industrie nach den Ergebnissen der Autoren zu 25% von den Unterschieden in der Gewinnsituation erklärt werden können. Die Gewinnelastizität des Lohnes (Stundenlohn) liegt bei 0,08. Eine Verdopplung der Gewinne führt zu einer Lohnsatzerhöhung von 8%. Dabei reagieren die

Löhne mit einer zeitlichen Verzögerung von drei Jahren. Drei Jahre nach der Veränderung der Gewinne sind die Lohnsteigerungen am höchsten.

Das Ergebnis paßt mit neueren Resultaten der experimentellen Spieltheorie zur Konsequenz von Reziprozität im menschlichen Verhalten zusammen (Fehr, Gächter und Kirchsteiger 1997). Viele Menschen reagieren positiv und nicht nur den Eigennutzen maximierend auf Geschenke. Wenn Unternehmen höhere Löhne geben, nimmt der Einsatz der Arbeitnehmer und die Effektivität der Arbeit zu. Insgesamt sind die Gewinne höher als ohne Reziprozität im menschlichen Verhalten. Das hat etwas damit zu tun, wie Menschen Fairneß und Lohn- bzw. Leistungsgerechtigkeit erleben.

Stephan (1998) zeigt für Niedersachsen, aufbauend auf den Daten der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990 und 1995, die Bedeutung firmenspezifischer, über die Zeit fixer Effekte in der Lohnsetzung auf, die im quantitativen Ausmaß nicht weniger wichtig als die Ausbildung zu sein scheinen.⁵³ Demnach hätte gewerkschaftliche Macht nur einen begrenzten Einfluß auf die betriebliche Lohnbildung.

Nach einer Untersuchungen von Campbell und Kamalani (1997) können Lohnrigiditäten in den USA durch implizite Lohnverträge, Fairneß in der Lohnsetzung und den Lohnrelationen und dem Aspekt der Demotivation im Falle von Lohnsenkungen erklärt werden. Selbst in nicht an Tarifverträge gebundenen Unternehmen können daher Entlassungen statt Lohnsenkungen die bessere betriebliche Überlebensstrategie sein. Eine vergleichbare Untersuchung ist für Deutschland nicht bekannt.⁵⁴

Nicht untersucht wurde bisher im Rahmen der unter dem Stichwort Lohnkurve bekannten Diskussion die Frage, ob die regional bei hoher Arbeitslosigkeit niedrigeren Löhne auch zu mehr Beschäftigung geführt haben.⁵⁵ Ebenfalls noch nicht beantwortet ist die Frage nach den

⁵³ Für eine Übersicht über neuere empirische Studien zur unternehmensspezifischen Lohnsetzung mit Unternehmens- und Arbeitskräftedaten vgl. Stephan (1998).

⁵⁴ In den derzeit verfügbaren Unternehmensdaten, die auf regelmäßigen, repräsentativen Umfragen basieren, wird das Lohnsetzungsverhalten nicht explizit erfragt. Zwar sind im Hannoveraner Firmenpanel (vgl. Gerlach, Hübler und Meyer 1998) und im Betriebspanel der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. Kühl et al. 1997) Informationsfragen zur Tarifbindung und zur übertariflichen Entlohnung enthalten. In diesen Datensätzen, ebenso wie im Mannheimer Innovationspanel (siehe Harhoff und Licht 1994) fehlen allerdings differenzierte Angaben zu individuellen Löhnen bzw. Arbeitskosten sowie direkte Angaben zum Lohnsetzungsverhalten. In der IWH/MPG-Unternehmensbefragung im Verarbeitenden Gewerbe für die neuen Bundesländer sind Fragen zur Höhe des Lohnes relativ zum Tariflohn und zur Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband enthalten (siehe Ettl und Heikenroth 1996). Auch dort fehlen allerdings weitgehend direkte Fragen zu den betrieblichen Bestimmungsgründen des Lohnsetzungsverhalten wie bei etwa Campbell und Kamalani (1997).

⁵⁵ Vgl. zu einer ersten Arbeit in dieser Richtung Beißinger und Möller (1998).

Ursachen der Inflexibilität sowie der tatsächlich zur Erreichung des Zieles eines hohen Beschäftigungsstandes notwendigen Lohnflexibilität. Die zahlreichen Appelle zur Lohnmäßigung oder -senkung an die Tarifvertragsparteien, an Arbeitnehmer und Unternehmen scheinen nur begrenzt zu wirken. Ohne eine theoretisch und empirisch fundierte Vorstellung der Ursachen und Beschäftigungswirkungen von Lohnrigiditäten zu haben, bleiben Appelle im Unverbindlichen. Insbesondere werden in den einschlägigen Untersuchungen von Ökonomen häufig die juristischen Rahmenbedingungen bzw. die Rechtsprechung und/oder die betriebliche Praxis vernachlässigt.

4 Abschließende Bemerkungen

Angesichts der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit wird von Ökonomen, Wirtschaftspolitikern und Rechtswissenschaftlern eine stärkere Lohnflexibilisierung gefordert. Einerseits wird das insgesamt zu hohe Lohnniveau, andererseits eine zu rigide Lohnstruktur in Deutschland beklagt. Die mangelnde Lohnflexibilität wird auf einen stark regulierten Arbeitsmarkt und ein inflexibles Arbeitsrechtssystem zurückgeführt. Obwohl diese Erklärung viele Anhänger unter Wirtschaftspolitikern und Ökonomen hat, scheint für die Wirtschaftspolitik eine präzisere theoretische und empirische Fundierung unter Berücksichtigung der rechtlichen, kollektiven und betrieblichen Determinanten der Lohnfindung notwendig.

Ziel dieses Beitrags war es, volkswirtschaftliche, vorwiegend mikroökonomische, Aspekte des Themas Lohnflexibilisierung aus theoretischer und empirischer Sicht zusammenzustellen, zu diskutieren und zur Diskussion zu stellen. Aus theoretischer Sicht wird ein idealtypischer Arbeitsmarkt mit optimaler Lohnflexibilität charakterisiert und davon ausgehend werden mikroökonomische Ursachen von Inflexibilitäten diskutiert. In neukeynesianischen Theorien wird der Idealtypus des vollkommenen Marktes aufgegeben, um ein besseres Verständnis von Lohnrigiditäten zu erhalten. Die Insider-Outsider Theorie oder die Effizienzloohnhypothese seien stellvertretend als Beispiele genannt, wie Unternehmen aus eigenem Interesse zur Sicherung einer hohen Produktivität oder aufgrund der Verhandlungsstärke des Tarifgegners hohe Löhne zahlen.

Im dritten Teil werden Tarif- und Effektivlohnstrukturen in den neunziger Jahren untersucht und es werden mikroökonomische Studien vorgestellt, die sich empirisch mit der Frage der Lohnflexibilität befassen. Die Vielfalt der tarifvertraglichen Regelungen scheint in den neun-

ziger Jahren deutlich zugenommen zu haben. Dies drückt sich zum einen darin aus, daß die Zahl der gültigen Tarifverträge zugenommen hat. Es ist ferner eine Tendenz zur überproportionalen Zunahme von Firmenverträgen, auch bei neu registrierten Tarifverträgen, erkennbar, wobei es noch immer mehr Verbands- als Firmentarifverträge gibt. Zusammenfassend läßt sich aus dem Vergleich der Tariflohnstruktur in 28 ausgewählten Tarifbereichen zwar eine hohe Strukturkonstanz für die überwiegende Mehrzahl der Bereiche feststellen. Es gibt allerdings auch Änderungen, die in die Richtung einer größeren Spreizung, vorwiegend der Löhne, weniger der Gehälter hindeuten. Die effektive Lohn- und Gehaltsstruktur scheint sich in den neunziger Jahren insbesondere am oberen Rand der Verteilung etwas stärker auszudifferenzieren.

Die Frage, ob die Löhne z.B. hinsichtlich des Beschäftigungszieles zu inflexibel sind und welcher Anteil der Lohnstarrheiten auf inhärent ökonomische Faktoren bzw. auf das spezifische deutsche Arbeitsrechtssystem und hier insbesondere das System der Lohnfindung zurückzuführen ist, ist bislang empirisch noch nicht ausreichend beantwortet worden. Studien, in denen der Zusammenhang zwischen Löhnen, Gewinnen und Arbeitslosigkeit untersucht wird und die die Simultanität dieser Größen berücksichtigen, stehen noch aus. Auch eine Arbeit, in der der Beitrag der verschiedenen mikroökonomischen Theorien zur Erklärung von Lohnrigiditäten und Arbeitslosigkeit in Deutschland untersucht wird, steht noch weitgehend aus. In mehreren aktuellen Studien ist der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und regionaler bzw. qualifikatorischer Arbeitslosigkeit untersucht worden. Es gibt allerdings noch zu wenig präzise empirische Evidenz über den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Unternehmensgewinnen.

Die Ergebnisse der bisherigen empirischen Studien scheinen einer naiven Hoffnung, daß eine Dezentralisierung der Lohnbildung zu vollbeschäftigungskonformerem und knappheitsgerechteren Lohnrelationen führen könnte, wenig Nahrung zu geben. Ein für die Praxis der Lohnfindung in Verhandlungen und Betrieben relevanter empirischer Befund ergibt sich daraus, daß Umsatzentwicklung und technischer Fortschritt quantitativ häufig zu stärkeren Beschäftigungsänderungen führen als Veränderungen der Arbeitskosten. Die Beschäftigungsauswirkungen einer Senkung von Arbeitskosten sind häufig wenig transparent und erfolgen in aller Regel erst mit zum Teil beträchtlichen zeitlichen Verzögerungen. Man kann daher vermuten, daß eine Lohnanpassung, wenn sie sich denn in Richtung eines Vollbeschäftigungsgleichgewichts bewegen würde, ziemlich lange dauern wird.

Die bisherigen Untersuchungen können die gefundenen Ergebnisse nicht voll befriedigend erklären und sie können - mit der Ausnahme eines strukturellen Modells des Gewerkschafts-

verhaltens - nicht zwischen ökonomischen und institutionellen Lohnrigiditäten unterscheiden. Die Ergebnisse der wenigen Studien deuten aber auf ein grundlegendes Problem des Arbeitsmarktes und der Lohnanpassung hin, das daraus resultiert, daß die Löhne nicht eindimensional nur auf die Höhe der Arbeitslosigkeit und die Beschäftigung nicht eindimensional nur auf die Höhe der Löhne reagiert. Falls die Löhne an sich flexibel auf die Höhe der Arbeitslosigkeit reagieren und zudem nicht unabhängig von anderen Größen, insbesondere der Höhe der unternehmerischen Gewinne reagieren, könnte daher der Nettoeffekt der Lohnänderung im Verlaufe eines Konjunkturzyklus gegen null gehen, trotz partieller Lohnflexibilität hinsichtlich der Höhe der Arbeitslosigkeit.

Bietet der rechtliche Rahmen zu wenig Flexibilisierungsmöglichkeiten oder werden die vorhandenen Potentiale aus wohl überlegtem Kalkül der Tarifparteien und der Unternehmen zu wenig genutzt? Welcher Anteil der Lohnstarrheiten läßt sich auf inhärent ökonomische Faktoren und welcher Anteil auf das System der kollektiven Lohnfindung zurückführen? Erst eine empirisch fundierte Beantwortung dieser Frage erlaubt eine zielgerichtete Flexibilisierung der Löhne. Falls die überwiegende Ursache rigider Lohnstrukturen auf die Systeme der kollektiven Lohnverhandlungen zurückzuführen sind, dann steht die rechtliche Frage im Vordergrund, wie und auf welcher Ebene institutionelle Reformen, die mit dem Arbeitsrechtssystem in Deutschland kompatibel sind, zu erfolgen haben, um die notwendige Lohnflexibilität zu erreichen. Falls die Ursache von Lohnrigiditäten überwiegend in den Betrieben selbst liegen sollte, dann sind zu ihrer Überwindung Änderungen des Arbeitsrechts dagegen wenig hilfreich.

5 Literatur

- Acemoglu, D. (1994) „Labour Market Imperfections and Thick Market Externalities from Innovation“, Mimeo, *Massachusetts Institute of Technology*.
- Beißinger, T. und J. Möller (1998): „Wage Inequality and the Employment Performance of different Skill Groups in Germany“, *Regensburger Diskussionsbeiträge Nr. 307*, Universität Regensburg.
- Bellmann, L. und U. Blien (1997): „Lohnhöhe, Arbeitslosigkeit und Betriebsgröße. Eine Längsschnittanalyse mit dem IAB-Betriebspanel 1993 - 1995“, in: J. Kühl, M. Lahner und J. Wagner (Hg.), *Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Ergebnisse aus Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten*, BeitrAB 204, Nürnberg.
- Bellmann, L. und S. Kohaut (1995): „Effektiv- und Tariflöhne in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels“, in: K. Gerlach und R. Schettkat (Hg.), *Determinanten der Lohnbildung*, edition sigma, Berlin.
- Berthold, N. und R. Fehn (1997): „Das Beschäftigungspotential einer flexibleren qualifikatorischen Lohnstruktur“ in: D. Sadowski und M. Schneider (Hg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung I*, Campus, Frankfurt / New York, S. 71-99.
- Bispinck, R. (1996): „Immer kürzer - und immer flexibler. Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung“, in: *Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 23*, WSI-Tarifarchiv.
- Bispinck, R. (1997): „Überreguliert, undifferenziert, unbeweglich? Zum Flexibilitätspotential des Tarifvertragssystems und zu den Anforderungen an die künftige Tarifpolitik“, in: Th. Dietrich (Hg.), *Das Arbeitsrecht der Gegenwart*, E. Schmidt Verlag.
- Blanchflower, D.G., A. J. Oswald und P. Sanfey (1996): „Wages, Profits and Rent-Sharing“, in: *The Quarterly Journal of Economics*, 111, February, S. 227 - 251.
- Blau, F. D. und L. M. Kahn (1996): „International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces“, in: *Journal of Political Economy*, 104(4), S. 791-837.
- Blechinger, D. und F. Pfeiffer (1998): „Qualifikation, Beschäftigung und technischer Fortschritt. Eine Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel“, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* (erscheint demnächst).
- BMA (1995): *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1994*, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- BMA (1998): *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1997*, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Büttner, T. (1998): „The effect of unemployment, aggregate wages, and spatial contiguity on local wages - an investigation with German district level data“, in: *Regional Science* (erscheint demnächst).
- Büttner, T. und B. Fitzenberger (1998): „Central wage bargaining and regional wage rigidity: evidence from the entire wage distribution“, *mimeo*, ZEW, Mannheim.
- Bundesbank (1997): „Zur Entwicklung der Arbeitseinkommen seit Anfang der neunziger Jahre“, *Monatsbericht Oktober*.

- Campbell III, C. M. und K. S. Kamlani (1997): „The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms“, in: *Quarterly Journal of Economics*, H.3, S.759 - 789.
- Carruth, A. und C. Schnabel (1993): „The Determination of Contract Wages in West Germany“, in: *Scand. J. of Economics* 95(3), S. 297-310.
- Ettl, W. und A. Heikenroth (1996): „Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tariffucht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe“, in: *Industriell Beziehungen*, 3. Jg. Heft 2, S. 134-153.
- Falk, M. und B. Koebel (1998): „Determinanten der qualifikatorischen Arbeitsnachfrage in der westdeutschen Industrie 1978-90: FuE-intensive versus nicht FuE-intensive Industrien“ in: F. Pfeiffer und W. Pohlmeier (Hg.): *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg*, Nomos: Baden-Baden (erscheint demnächst).
- Fehr, E., S. Gächter und G. Kirchsteiger (1997): „Reciprocity as a contract enforcement device: experimental evidence“, in: *Econometrica*, 65, # 4, S. 833-860.
- Fitzenberger B. (1998): „Estimating a Structural Model of Wage Bargaining in West Germany with Heterogenous Labor“, *mimeo*, Universität Mannheim.
- Fitzenberger, B. und W. Franz (1994): „Dezentrale versus zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz“, in: B. Gahlen, H. Hesse und H. J. Ramser (Hg.), *Europäische Integrationsprobleme aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht*, S. 321-353, Tübingen.
- Fitzenberger, B. und W. Franz (1998): „Flexibilität der qualifikatorischen Lohnstruktur und Lastverteilung der Arbeitslosigkeit: Eine ökonometrische Analyse für Westdeutschland“, in: B. Gahlen, H. Hesse und H. J. Ramser (Hg.), *Zunehmende Ungleichheit? - Erklärungen und Konsequenzen*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen.
- Fitzenberger B., I. Haggenev und M. Ernst (1998): „Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland“, *ZEW-Discussionpaper #98-11*, Mannheim.
- Franz, W. (1996): *Arbeitsmarktökonomik*, 3. Aufl., Springer: Berlin.
- Franz, W. (1995): „Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?“, in: *Beihefte zur Konjunkturpolitik*, 43, 31 - 57.
- Franz, W. und R. J. Gordon (1993): „German and American wage and price dynamics. Differences and common themes“, in: *European Economic Review*, Vol. 37, S. 719-762.
- Freeman, R. B. (1998): „War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?“, in: *Labour Economics* 5, S. 1-24.
- Gerlach, K., K. Lehmann und W. Meyer (1998): „Entwicklung der Tarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens“, in: K. Gerlach, O. Hübler und W. Meyer (Hg.), *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen. Das Hannoveraner Firmenpanel*, Frankfurt/New York: Campus.
- Gerlach, K., O. Hübler und W. Meyer (Hg.) (1998): *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen. Das Hannoveraner Firmenpanel*, Frankfurt/New York: Campus.
- Gerlach, K. und R. Schettkat (Hg.) (1995): *Determinanten der Lohnbildung*, edition sigma, Berlin.

- Harhoff, D. und G. Licht (1994), „Das Mannheimer Innovationspanel“, in: U. Hochmuth und J. Wagner (Hg.), *Firmenpanelstudien in Deutschland. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Analysen*, Tübinger Volkswirtschaftliche Schriften, 255-284.
- Heywood J. S., O. Hübler und U. Jirjahn (1998): „Variable Payment Schemes and Industrial Relations: Evidence from Germany“, in: *Kyklos*, Vol. 51, Fasc.2, S. 237-257.
- IW (1998): Zahlen entnommen aus dem Online Dienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW): <http://www.iwkoeln.de>.
- Jirjahn, U. und T. Klodt (1998): „Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe“, in: K. Gerlach, O. Hübler und W. Meyer (Hg.), *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen. Das Hannoveraner Firmenpanel*, Frankfurt/New York: Campus.
- Kaukewitsch, P. (1998): „Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1996 für 1995“, in: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 1, S. 46-59.
- Knappe E. (1997): „Arbeitsmarktordnung und Arbeitsmarktpolitik“, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd.(Vol.) 216/4+5, S. 498-523.
- Knappe, E., L. Funk, (1997): „Tarifliche Öffnungsklauseln: Beschäftigungskonsequenzen, tarifpolitische Wirkungen und sozialpolitische Implikationen“, in: Sadowski, D. / Schneider, M. (Hg.): *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung I*, Campus, Frankfurt / New York, S. 261-286.
- Kolb, J. (1998): „Pauschale versus gezielte Flexibilisierung. Vorschläge zu einer Reform der Tarifpolitik“, in: *Wirtschaft im Wandel*, Heft 2, S. 21-25.
- Krelle, W. (1997): „Notwendige Änderungen des Arbeitsmarktes: Die Lohnhöhe hat einen Einfluß auf die Beschäftigung“, in: D. Sadowski und M. Schneider (Hg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung I*, Campus, Frankfurt und New York, S. 17-46.
- Kühl, J., M. Lahner und J. Wagner (Hg.) (1997): *Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Ergebnisse aus Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten*, BeitrAB 204, Nürnberg.
- Meyer, W. (1992): „Abschlußebene und Lohndynamik. Eine vergleichende empirische Analyse von Firmen- und Branchentarifabschlüssen“, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 112, 59-74.
- Meyer, W. (1995): „Analyse der Bestimmungsfaktoren der "übertariflichen Entlohnung" auf der Basis von Firmendaten“, in: K. Gerlach und R. Schettkat (Hg.), *Determinanten der Lohnbildung*, edition sigma, Berlin.
- Neven, D., L.-H. Röller und Z. Zhang (1998): „Union Power and Product-Market Competition: An Application to Airlines“, Vortrag auf der CEPR/DFG/ZEW Conference: *Industrial Structure and Input Markets*, 21.-23. Mai 1998, Mannheim.
- Oechsler, W.A. und G. Wiskemann (1998a): „Entlohnungsmodelle der Zukunft. Entwicklungstendenzen im Bereich der Entgeltgestaltung“, *Wirtschaftspolitische Blätter*, 45 Jg., #2-3, S.237-244.
- Oechsler, W.A. und Wiskemann, G. (1998b): „Lohnflexibilisierung aus ökonomischer und juristischer Sicht“, *Pilotstudie für den Förderkreis Wissenschaft und Praxis am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung e.V.*
- Paqué, K.-H. (1997): „Flexibilität und Differenzierung der Lohnstruktur - Einige grundsätzliche Gedanken.“ *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, Heft 3, S. 112-118.

- Pfeiffer, F. (1998): „Human Capital and Innovation in East and West Germany“, in: M. Fritsch et. al. (Hg.), *Innovation and Transformation*, erscheint demnächst, Edward Elgar.
- Ramser H.-J. (1992): „Gewerkschaftspolitik, Arbeitslosigkeit und technologischer Wandel“, in: W. Franz (Hg.), *Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 165, 133-145.
- Rieble, V. (1996a): *Arbeitsrecht und Wettbewerb*, Heidelberg: Springer.
- Rieble, V. (1996b): „Krise des Flächentarifvertrages?“ in: *Recht der Arbeit*, Heft 3, S. 151 - 158.
- Rüthers, B. (1998): „Arbeitsrecht und ideologische Kontinuitäten?“, in: *Neue Juristische Wochenschrift*, Nr. 20, 1433-1441.
- Sadowski, D. und M. Schneider (1996): Lohndifferenzierung - Ein Ansatz zur Integration von Langzeitarbeitslosen? - in: *WSI Mitteilungen*, 1, S. 19- 25.
- Sadowski, D. und M. Schneider (1997) (Hg.): *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung I*, Campus, Frankfurt und New York.
- Schlicht, E. (1995): „Autonomous Wage Inflation“, in: K. Gerlach und R. Schettkat (Hg.), *Determinanten der Lohnbildung*, edition sigma, Berlin.
- Schnabel, C. (1995): „Übertarifliche Entlohnung: Einige Erkenntnisse auf der Basis betrieblicher Effektivverdienststatistiken“, in: K. Gerlach und R. Schettkat (Hg.), *Determinanten der Lohnbildung*, edition sigma, Berlin.
- Siebert, H. (1998): *Arbeitslos ohne Ende? Strategien für mehr Beschäftigung*, Frankfurter Allgemeine/Gabler: Frankfurt/M. und Wiesbaden.
- Sinn, H.-W. (1997) „Kapitalbeteiligung und Lohndifferenzierung: ein Vorschlag zur Lösung der Beschäftigungskrise“, in: *MittAB* 4/97, S. 822-827.
- Staat, M. (1998): „Aktive Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsvermittlung und soziale Sicherung: Was leisten die Systeme verschiedener Länder“, in: F. Pfeiffer und W. Pohlmeier (Hg.): *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg*, Nomos: Baden-Baden (erscheint demnächst).
- Steiner, V. und K. Wagner (1998): „Has Earnings Inequality in Germany Changed in the 1980s?“, *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Jg 118, #1, S. 29-59.
- Stephan G. (1998): „Establishment Effects on Wages in West Germany“, *mimeo*, Universität Hannover.
- SVR (1996): *Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1995/96*.
- Tondorf, K. (1995): „Der ‘gerechte’ Lohn. Die Bedeutung normativer Einflußfaktoren in aktuellen Lohnbildungsprozessen“, in: K. Gerlach und R. Schettkat (Hg.), *Determinanten der Lohnbildung*, edition sigma, Berlin.
- WSI-Tarifhandbuch (1997): *Schwerpunkt 1997: Tarifliche Lohnstrukturen*, Bund-Verlag: Köln.

6 Tabellenanhang

Tabelle 4: Anzahl der neu registrierten Tarifverträge 1991-1997

	Verbandstarifverträge		Firmentarifverträge	
	ABL	NBL	ABL	NBL
1991	4.700	1.100	2.700	1.100
1992	4.400	1.200	2.500	900
1993	3.300	1.200	2.400	800
1994	3.775	802	2.601	775
1995	3.304	831	2.596	730
1996	3.195	765	2.537	579
1997	3.782	946	3.045	669

Quelle: BMA verschiedene Jahrgänge, ABL = Alte Bundesländer, NBL = Neue Bundesländer.

Tabelle 5: Anzahl der insgesamt gültigen Tarifverträge 1991-1997

	Verbandstarifverträge		Firmentarifverträge	
	ABL	NBL	ABL	NBL
1991	25.500	900	9.800	1.500
1992	26.000	1.800	10.100	1.600
1993	26.600	2.300	10.600	2.200
1994	26.677	2.719	11.256	2.514
1995	25.835	2.981	11.912	2.910
1996	26.257	3.520	12.251	3.120
1997	26.835	3.944	13.231	3.324

Quelle: BMA verschiedene Jahrgänge, ABL = Alte Bundesländer, NBL = Neue Bundesländer.

Tabelle 6: Anzahl der neu registrierten Vergütungstarifverträge 1991-1997

	Verbandstarifverträge		Firmentarifverträge	
	ABL	NBL	ABL	NBL
1994	1.512	295	1.080	296
1995	1.548	235	1.115	260
1996	1.331	174	987	200
1997	1.322	173	974	183

Quelle: BMA verschiedene Jahrgänge, ABL = Alte Bundesländer, NBL = Neue Bundesländer.

Tabelle 7: Anzahl der insgesamt gültigen Vergütungstarifverträge 1991-1997

	Verbandstarifverträge		Firmentarifverträge	
	ABL	NBL	ABL	NBL
1994	2.095	459	2.647	757
1995	2.124	474	2.768	870
1996	2.154	497	2.791	893
1997	2.169	496	2.839	881

Quelle: BMA verschiedene Jahrgänge, ABL = Alte Bundesländer, NBL = Neue Bundesländer.

Tabelle 8: Ausgewählte Informationen für fünf Tarifbereiche (1994/ 1997; ABL)

<i>Branche/ Variable</i>	<i>Chemische Industrie</i>	<i>Baugewerbe</i>	<i>Banken</i>	<i>Versicher- ungen</i>	<i>Handel</i>
Arbeitnehmer 1997	630 Tsd.	940 Tsd.	410 Tsd. (D)	270 Tsd.	1740 Tsd.
Wachstum 1994/97	- 8,7%	- 8,7%	- 14,2% (D)	+ 17,4%	- 0,6%
Gew. Org.-gr. 1990	38,5%	16,6%	14,9%	14,9%	14,9%
Arbeitszeit 1997	37,5	39,0	39,0	38,0	37,5
Wachstum 1994/97	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Urlaub 1997	30-33	30	30	30	30 - 36
Wachstum 1994/97	0%	0%	0%	0%	0%
unterste Gehaltsgr. 1997 UG; OG	2.989	2.141; 2.683	2.886; 3.404	3.286	2.187; 2.734
Wachstum 1994/97	+7,5%	+7,1%; +7,1%	+7,9%; +7,9%	+7,9%;	+6,2%; +6,2%
Eckgehaltsgruppe 1997 UG; OG	3.418	3.081; 3.813	3.272; 4.090	3.418; 3.908	2.550; 3.188
Wachstum 1994/97	+7,5%	+7,1%; +7,1%	+7,9%; +7,9%	+7,9%; +7,9%	+6,5%; +6,3%
höchste Gehaltsgr. 1997 UG; OG	6.728	7.348; 7.749	5.663; 6.371	5.322; 6.417	4.445; 5.944
Wachstum 1994/97	+7,5%	+7,1%; +7,1%	+7,9%; +7,9%;	+7,9%; +7,9%	+6,2%; +6,2%
unterste Lohngrup- pe 1997 UG; OG	---	2.720	---	---	1.959 - 2.545
Wachstum 1994/97	---	-8,8%	---	---	+6,1% +6,2%
Ecklohngruppe 1997 UG; OG	---	4.294	---	---	2.463 - 3.199
Wachstum 1994/97	---	+7,1%	---	---	+6,2% +6,2%
höchste Lohngrup- pe 1997 UG; OG	---	4.935	---	---	3.854
Wachstum 1994/97	---	+7,1%	---	---	+6,1%
Lohnspanne 1993 (in % tgU/ütU)	10,8/14,1	7,8/11,0	3,0/9,6	3,0/9,3	9,0/14,3

Quelle: BMA 1995, 1998; Bellmann und Kohaut (1995); Fitzenberger et al. (1998); eigene Berechnungen. Legende: ABL=Alte Bundesländer; Gew. Org.-gr.= Gewerkschaftlicher Organisationsgrad; Gehaltsgr.= Gehaltsgruppe; UG=Untergrenze; OG Obergrenze; tgU=tarifgebundene Unternehmen; ütU=über Tarif zahlende Unternehmen.

Tabelle 9: Ausgewählte Informationen für vier Tarifbereiche (1994/ 1997; NBL)

<i>Branche/ Variable</i>	<i>Chemische Industrie</i>	<i>Baugewerbe</i>	<i>Banken</i>	<i>Versicher- ungen</i>	<i>Handel¹⁾</i>
Arbeitnehmer 1997	35 Tsd.	360 Tsd.	---	23	200
Wachstum 1994/97	-41,7%	-2,7%	---	+0,0%	-20,0%
Gew.-Org.-grad	siehe Tabelle 8				
Arbeitszeit 1997	40,0	39,0	39,0	39,0	39
Wachstum 1994/97	0,0%	-2,5%	-2,5%	-2,5%	-2,5%
Urlaub 1997	30-33	30	30	30	30-36
Wachstum 1994/97	bis zu 10,0%	bis zu 11,1%	0%	0%	0%
unterste Gehaltsg. 1997 UG; OG	2.468	2.008; 2.517	2.886; 3.404	3.220	2.001; 2.502
Veränderung seit 1994	+22,9%	+11,6%; +11,6%	+24,8%; +21,9%	+20,9%	+11,2%; +12,7%
Eckgehalts-gruppe 1997 UG; OG	2.863	2.889; 3.576	3.272; 4.090	3.350; 3.830	2.333; 2.917
Veränderung seit 1994	+22,9%	+11,6%; +11,6%	+24,7%; +21,9%	+20,9%; +20,9%	+11,5%; +13,0%
höchste Gehaltsgr. 1997 UG; OG	5.676	6.891; 7.268	5.663; 6.371	5.216; 6.289	4.067; 5.439
Veränderung seit 1994	+22,9%	+11,6%; +11,6%	+24,7%; +21,9%	+20,9%; +20,9%	+8,7%; +11,4%
unterste Lohngrup- pe 1997 UG; OG	---	2.574	---	---	1.794; 2.329
Veränderung seit 1994	---	-4,2%	---	---	+12,5%; +13,1%
Ecklohngruppe 1997 UG; OG	---	4.027	---	---	2.253; 2.926
Veränderung seit 1994	---	+11,6%	---	---	+11,3%; +12,7%
höchste Lohngrup- pe 1997 UG; OG	---	4.627	---	---	3.526
Veränderung seit 1994	---	+11,5%	---	---	+12,8%

Quelle: BMA 1995, 1998; eigene Berechnungen. Legende: NBL=Neue Bundesländer; Gew. Org.-gr.= Gewerkschaftlicher Organisationsgrad; Gehaltsgr.= Gehaltsgruppe; UG=Untergrenze; OG Obergrenze; tgU=tarifgebundene Unternehmen; ütU=über Tarif zahlende Unternehmen.

¹⁾ Neue Bundesländer ohne Berlin Ost und Mecklenburg-Vorpommern.

Tabelle 10: Lohnspreizung innerhalb ausgewählter Tarifbereiche (ABL, 1994/97)

	Tariflohn				Tarifgehalt			
	1994		1997		1994		1997	
	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut
	Vergleich der Untergrenzen							
Min	1,07	160,--	1,07	163,--	1,42	928,--	1,42	989,--
Max	2,72	4321,--	2,72	4678,--	3,43	4861,--	3,43	5207,--
Durchschnitt	1,71	1797,92	1,79	2119,96	2,49	3197,25	2,50	3446,71
Median	1,56	1420,50	1,63	1760,50	2,42	3342,--	2,42	3531,50
Anzahl TB	26	26	26	26	28	28	28	28
	Vergleich der Obergrenzen							
Min	1,25	705,--	1,42	1289,--	1,87	2566,--	1,87	1991,--
Max	2,31	4182,--	2,31	4525,--	3,25	6331,--	3,25	6618,--
Durchschnitt	1,76	2358,--	1,89	2785,80	2,33	3598,44	2,30	3735,88
Median	1,64	1595,--	1,90	1991,--	2,29	3350,--	2,27	3501,--
Anzahl TB	6	6	5	5	16	16	17	17
	Obergrenze Oberste Tarifgruppe zu Untergrenze Unterste Tarifgruppe							
Min	1,39	987,--	1,59	1611,--	1,91	1887,--	1,95	2164,--
Max	2,70	4651,--	2,70	5032,--	3,70	6669,--	3,70	6972,--
Durchschnitt	1,98	2562,33	2,13	3123,--	2,91	4000,28	2,92	4283,17
Median	1,90	1900,--	2,06	2164,--	2,83	3823,50	2,84	4104,50
Anzahl TB	6	6	5	5	18	18	18	18

Quelle: BMA 1995, 1998; eigene Berechnungen.

Legende: ABL = Alte Bundesländer; TB = Tarifbereiche (für die Auswahl der Tarifbereiche siehe Tabelle 14).

Tabelle 11: Lohnspreizung innerhalb ausgewählter Tarifbereiche (NBL, 1994/97)

	Tariflohn				Tarifgehalt			
	1994		1997		1994		1997	
	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut
	Vergleich der Untergrenzen							
Min	1,07	122,--	1,07	135,--	1,62	966,--	1,57	1019,--
Max	2,68	3596,--	2,68	4526,--	3,43	4375,--	3,43	4883,--
Durchschnitt	1,76	1524,31	1,81	1931,88	2,43	2596,93	2,44	3108,64
Median	1,59	1235,50	1,66	1931,88	2,38	2609,50	2,38	3124,--
Anzahl TB	26	26	26	26	28	28	28	28
	Vergleich der Obergrenzen							
Min	1,14	328,--	1,31	999,--	1,54	939,--	1,49	957,--
Max	2,35	3499,--	2,35	4076,--	3,25	5192,--	3,25	5626,--
Durchschnitt	1,77	1852,20	1,80	2225,40	2,32	2972,21	2,32	3450,36
Median	1,71	1118,--	1,71	1243,--	2,26	2908,--	2,27	3594,50
Anzahl TB	5	5	5	5	14	14	14	14
	Obergrenze Oberste Tarifgruppe zu Untergrenze Unterste Tarifgruppe							
Min	1,58	1001,--	1,59	1369,--	1,85	1230,--	1,79	1280,--
Max	2,82	3931,--	2,82	4579,--	3,70	5469,--	3,70	5927,--
Durchschnitt	2,08	2211,--	2,13	2659,--	2,82	3336,27	2,82	3882,20
Median	2,00	1342,--	2,00	1909,--	2,80	3296,--	2,80	3947,--
Anzahl TB	5	5	5	5	15	15	15	15

Quelle: BMA 1995,1998; eigene Berechnungen.

Legende: NBL = Neue Bundesländer; TB = Tarifbereiche (für die Auswahl der Tarifbereiche siehe Tabelle 14).

Tabelle 12: Veränderungen der nominalen Tarifentgelte in ausgewählten Tarifbereichen (ABL 1997/94, Angaben in %)

Tarifgruppe	Tariflohn			Tarifgehalt		
	Unterste	Ecklohn	Oberste	Unterste	Ecklohn	Oberste
	Vergleich der Untergrenzen					
Min	-8,85	-5,09	4,55	-0,73	0,29	4,53
Max	8,50	25,09	62,00	12,01	50,24	15,89
Durchschnitt	4,71	6,80	11,14	6,79	8,23	7,45
Median	6,81	7,03	7,12	7,11	7,09	7,10
Anzahl TB	26	26	26	28	28	28
	Vergleich der Obergrenzen					
Min	4,55	4,55	4,55	4,32	4,54	4,54
Max	8,32	9,43	8,39	8,74	17,09	8,71
Durchschnitt	6,49	6,81	6,94	6,72	7,49	6,93
Median	6,58	7,02	6,95	6,94	7,22	7,12
Anzahl TB	6	12	5	21	24	18
Preisanstieg 97/94	6,84%					

Quelle: BMA 1995,1998; Stat. Jahrbuch 1997; eigene Berechnungen.

Legende: ABL = Alte Bundesländer; TB = Tarifbereiche (für die Auswahl der Tarifbereiche siehe Tabelle 14).

Tabelle 13: Veränderungen der nominalen Tarifentgelte in ausgewählten Tarifbereichen (NBL 1997/94, Angaben in %)

Tarifgruppe	Tariflohn			Tarifgehalt		
	Unterste	Ecklohn	Oberste	Unterste	Ecklohn	Oberste
	Vergleich der Untergrenzen					
Min	-9,40	5,08	4,96	4,99	5,00	5,01
Max	35,40	35,33	62,4	35,37	35,38	35,38
Durchschnitt	17,12	18,04	20,95	19,60	18,84	19,44
Median	16,41	15,88	16,87	20,40	19,33	19,95
Anzahl TB	26	26	26	28	28	28
	Vergleich der Obergrenzen					
Min	8,35	8,37	8,37	6,95	7,68	7,94
Max	35,35	35,35	55,68	35,38	35,38	27,29
Durchschnitt	16,09	19,00	20,79	19,13	19,47	16,97
Median	12,59	15,18	12,24	17,62	18,74	18,11
Anzahl TB	6	12	5	18	21	15
Preisanstieg 97/94	12,1					

Quelle: BMA 1995,1998; Stat. Jahrbuch 1997; eigene Berechnungen.

Legende: NBL = Neue Bundesländer; TB = Tarifbereiche (für die Auswahl der Tarifbereiche siehe Tabelle 14).

Tabelle 14: Auswahl der Tarifbereiche

Alte Bundesländer (ABL)	Neue Bundesländer (NBL)
Energiewirtschaft NRW	Energiewirtschaft NBL
Braunkohlenbergbau Rheinland	Braunkohlenbergbau NBL
Chemische Industrie Bayern	Chemische Industrie NBL
Keramische Industrie Bayern	Keramische Industrie NBL
Stahlindustrie NRW	Stahlindustrie NBL
Metall- und Elektroindustrie Hessen	Metall- und Elektroindustrie Thüringen
Holzverarbeitende Industrie Bayern	Holzverarbeitende Industrie Sachsen
Schreinerhandwerk Bayern	Tischlerhandwerk NBL
Papierverarbeitende Industrie ABL	Papierverarbeitende Industrie NBL
Druckindustrie ABL	Druckindustrie NBL
Schuhindustrie ABL	Schuhindustrie NBL
Textilindustrie Nordbayern	Textilindustrie NBL
Bekleidungsindustrie Westfalen	Bekleidungsindustrie NBL
Zuckerindustrie ABL	Zuckerindustrie NBL
Süßwarenindustrie Niedersachsen	Süßwarenindustrie NBL
Brauereien Hessen	Brauereien Thüringen
Bäckerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg	Bäckerhandwerk Mecklenburg-Vorpommern
Baugewerbe ABL	Baugewerbe NBL
Maler- und Lackiererhandwerk Niedersachsen	Maler- und Lackiererhandwerk Sachsen-Anhalt
Dachdeckerhandwerk ABL	Dachdeckerhandwerk NBL
Groß- und Außenhandel Niedersachsen	Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt
Einzelhandel Berlin-West	Einzelhandel Thüringen
Privates Bankgewerbe ABL	Privates Bankgewerbe NBL
Privates Versicherungsgewerbe ABL	Privates Versicherungsgewerbe NBL
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen
Private Entsorgungswirtschaft ABL	Private Entsorgungswirtschaft NBL
Wohnungswirtschaft ABL	Wohnungswirtschaft NBL
Öffentlicher Dienst ABL	Öffentlicher Dienst NBL

Quelle: BMA 1995, 1998.

Legende: ABL = Alte Bundesländer, NBL = Neue Bundesländer

Tabelle 15: Arbeitnehmer, Qualifikation und Nettoeinkommen bzw. Arbeitslose und Qualifikation nach Wirtschaftsbereichen im Jahre 1995 (ABL)

<i>Branche/ Variable</i>	<i>Chemische Industrie</i>	<i>Bauge- werbe</i>	<i>Handel</i>	<i>Banken/Ver- sicherungen</i>	<i>Dienst- leistungen</i>	<i>EDV</i>	<i>Privater Sektor insg.</i>
abh. Besch. 1995	563 Tsd.	1.708 Tsd.	3.287 Tsd.	844 Tsd.	1.191 Tsd.	133 Tsd.	15.709 Tsd.
Alter 15-29 J. (%)	7,1	11,1	11,8	10,8	9,1	4,6	10,1
Alter 25-34 J. (%)	29,3	31,6	30,8	32,6	34,0	40,9	31,4
Alter 35-44 J. (%)	26,6	22,8	24,1	26,5	26,4	30,6	25,4
Alter 45-54 J. (%)	26,3	20,9	22,1	20,7	20,5	20,2	22,0
Alter 50-100 J. (%)	24,1	13,5	11,1	9,3	10,0	3,7	11,0
ohne Beruf (%)	14,7	16,2	14,1	6,2	14,9	6,2	17,0
Lehre (%)	61,0	71,0	76,0	75,3	57,2	44,4	67,2
Meister (%)	9,7	7,5	5,2	6,2	6,6	10,3	7,3
Fachhoch. (%)	5,8	3,3	2,0	4,3	8,1	16,4	4,1
Universität (%)	8,9	2,1	2,7	7,9	13,3	22,6	4,4
Nettoeinkommen 1995 (Ø) (DM)	3.273	2.755	2.202	3.110	2.666	3.811	2.645
Modus (DM)	2.750	2.750	2.000	2.750	2.000	3.250	2.750
> 6.000 DM (%)	7,0	2,25	2,31	7,8	5,9	14,6	2,7
ohne Beruf (DM)	2.274	2.338	1.659	2.142	1.551	2.764	1.937
Lehre (DM)	2.983	2.627	2.144	2.871	2.307	3.224	2.493
Meister (DM)	3.839	3.542	3.202	4.001	3.550	4.219	3.607
Fachhoch. (DM)	4.751	4.596	3.929	4.672	4.026	4.344	4.477
Universität (DM)	5.287	4.396	3.741	4.587	4.181	4.775	4.508
Arbeitslose 1995	61 Tsd.	230 Tsd.	363 Tsd.	40 Tsd.	116 Tsd.	11 Tsd.	1.935 Tsd.
in% Arbeitnehmer	10,8	13,5	11,0	4,7	9,7	8,3	12,3
> 54 Jahre (%)	38,8	20,4	18,7	19,2	17,6	18,5	24,4
Modus 1 Alter	55 + J.	55 + J.	55 + J.	55 + J.	30-34 J.	55 + J.	55 + J.
Modus 2 Alter	50-54 J.	25-29 J.	30-34 J.	30-34 J.	55 + J.	50-54 J.	30-34 J.
ohne Beruf (%)	31,7	34,8	26,0	8,1	25,4	3,7	32,8
Lehre (%)	54,0	59,3	65,7	76,3	54,5	62,2	57,2
Meister (%)	5,9	2,3	4,0	4,5	6,2	9,1	4,8
Fachhoch. (%)	3,3	1,8	1,9	4,0	4,9	4,7	2,5
Universität (%)	5,1	1,2	2,4	7,0	9,0	20,4	2,7

Quelle: 70%-Stichprobe Mikrozensus 1995; eigene Berechnungen, Stichprobe: abh. Besch. = Arbeiter und Angestellte (ohne Auszubildende) im Alter zwischen 15 und 65 Jahren - Branche jeweils ohne Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst.

Tabelle 16: Arbeitnehmer, Qualifikation und Nettoeinkommen bzw. Arbeitslose und Qualifikation nach Wirtschaftsbereichen im Jahre 1995 (NBL)

Branche/ Variable	Chemische Industrie	Bauge- werbe	Handel	Banken/Ver- sicherungen	Dienst- leistungen	EDV	Privater Sektor
abh. Besch. 1995	72 Tsd.	968 Tsd.	672 Tsd.	96 Tsd.	287 Tsd.	15 Tsd.	3.773 Tsd.
Alter 15-24 J. (%)	5,7	12,1	11,1	12,2	7,5	5,9	9,6
Alter 25-34 J. (%)	24,1	33,9	33,4	31,6	27,6	25,3	31,5
Alter 35-44 J. (%)	33,0	30,4	29,3	29,2	31,1	43,3	30,4
Alter 45-54 J. (%)	29,8	17,1	19,7	19,2	22,7	18,7	21,4
Alter 50-100 J. (%)	7,3	6,4	6,4	7,6	11,1	6,8	8,1
ohne Beruf (%)	1,7	2,9	3,0	1,1	14,9	6,2	3,5
Lehre (%)	70,0	84,1	82,0	74,2	57,2	40,4	79,9
Meister (%)	7,7	6,1	7,1	5,5	6,6	2,0	6,5
Fachhoch. (%)	5,8	3,2	2,7	4,9	8,1	8,2	3,8
Universität (%)	14,8	3,8	5,2	14,3	13,3	43,2	6,4
Nettoeinkommen 1995 (Ø) (DM)	2.013	2.090	1.690	2.392	2.010	2.457	1.943
Modus (DM)	1.600	2.000	1.600	2.000	1.600	2.750	2.000
> 4.000 DM (%)	1,7	1,3	1,5	6,6	3,1	7,2	2,2
ohne Beruf (DM)	1.106	1.579	1.212	1.771	1.116	1.200	1.349
Lehre (DM)	1.784	2.015	1.600	2.262	1.740	2.099	1.835
Meister (DM)	2.085	2.451	2.096	2.421	2.253	2.625	2.246
Fachhoch. (DM)	2.675	2.889	2.344	2.633	2.700	2.238	2.688
Universität (DM)	2.906	2.971	2.568	3.058	2.993	2.760	2.910
Arbeitslose 1995	32 Tsd.	134 Tsd.	180 Tsd.	12 Tsd.	47 Tsd.	5 Tsd.	1.012 Tsd.
in % abh. Besch.	44,4	13,8	26,8	12,5	16,4	33,3	26,8
> 54 Jahre (%)	14,3	10,1	16,3	18,0	12,7	13,3	15,3
Modus 1 Alter	25-29 J.	40-44 J.	50-54 J.	55 + J.	35-39 J.	40-44 J.	55 + J.
Modus 2 Alter	30-34 J.	30-34 J.	55 + J.	35-39 J.	40-44 J.	30-34 J.	50-54 J.
ohne Beruf (%)	7,2	9,9	7,7	7,1	13,3	3,7	11,1
Lehre (%)	79,6	81,7	83,4	80,6	74,1	77,5	79,6
Meister (%)	3,7	5,0	4,8	2,7	1,5	---	4,6
Fachhoch. (%)	3,3	1,5	1,9	2,7	3,6	---	2,2
Universität (%)	6,2	2,0	2,2	6,8	7,5	18,8	2,7

Quelle: 70%-Stichprobe Mikrozensus 1995; eigene Berechnungen, Stichprobe: abh. Besch. = Arbeiter und Angestellte (ohne Auszubildende) im Alter zwischen 15 und 65 Jahren - Branche jeweils ohne Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst.

Tabelle 17: Veränderung der Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeiter/-innen und Angestellter nach Leistungsgruppen (ABL)

Leistungsgruppe	Männer				Frauen			
	Bruttomonatsverdienst		Personen		Bruttomonatsverdienst		Personen	
	1995	Veränderung 1990 - 1995	1995	1990	1995	Veränderung 1990- 1995	1995	1990
	DM		%		DM		%	
Arbeiter/-innen								
1	4751	+20,8	65,0	65,7	3698	+27,6	13,8	12,2
1a	5113	+22,1	20,5	21,3	4147	+35,2	2,1	1,9
1b	4584	+20,3	44,5	44,4	3619	+26,2	11,7	10,3
2	4158	+18,4	23,3	24,2	3245	+22,2	34,5	38,7
3	3788	+18,1	11,7	10,0	3083	+19,9	51,7	49,0
Zusammen	4501	+19,8	100	100	3224	+21,8	100	100
Angestellte								
I b	11261	+25,9	5,9	8,7	7907	+25,2	1,0	1,3
II	7808	+21,4	34,7	32,3	6231	+20,1	9,9	7,2
III	5722	+19,3	49,0	48,0	4510	+21,5	49,7	47,2
III a	6111	+19,5	22,9	21,7	4867	+21,9	15,4	13,0
III b	5382	+18,8	26,1	26,3	4349	+20,7	34,3	34,2
IV	4064	+20,3	9,3	10,0	3430	+23,4	34,5	38,7
V	3426	+21,3	1,1	1,1	2998	+25,0	5,0	5,7
Zusammen	6593	+19,5	100	100	4265	+24,9	100	100

Die Definitionen der Leistungsgruppen im einzelnen: 1: Facharbeiter/-innen, davon 1a: qualifizierte Facharbeiter/-innen, 1b Facharbeiter/-innen ohne Zusatzqualifikation; 2: angelernte Arbeiter/-innen; 3 ungelernete Arbeiter/-innen; I a: Leitende Angestellte mit einem Verdienst von über 25000 DM im Oktober 1995 (für die keine genaueren Verdienstangaben ermittelt wurden); I b: Leitende Angestellte mit einem Verdienst unter dieser Grenze; II: Tätigkeiten mit hohen Fachkenntnissen. Verantwortung und beschränkter Dispositionsbefugnis; IIIa: Tätigkeiten mit besonderen Fachkenntnissen, die schwierigere Arbeiten nach allgemeiner Anweisung selbständig und verantwortlich regeln, ohne Verantwortung für andere Personen, sowie Meister, die größeren Abteilungen vorstehen; IIIb: Angestellte mit einer selbständigen Tätigkeit, die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung gründliche Fachkenntnisse auf einem Spezialgebiet oder besondere Fähigkeiten voraussetzt (IIIa und IIIb werden teils gesondert, teils zusammen als Leistungsgruppe III nachgewiesen); IV Angestellte mit einer Tätigkeit, die eine Berufsausbildung voraussetzt, sowie Aufsichtspersonen für eine kleiner Gruppe überwiegend ungelerner Arbeiter/-innen; V: Angestellte mit einer Tätigkeit, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist.

Quelle: StBA, Wirtschaft und Statistik 1/1998.

Tabelle 18: Veränderung der Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeiter/-innen und Angestellter nach Leistungsgruppen (NBL)

Leistungsgruppe	Männer				Frauen			
	Bruttomonatsverdienst		Personen		Bruttomonatsverdienst		Personen	
	1995	Veränderung 1992 - 1995	1995	1992	1995	Veränderung 1992 - 1995	1995	1992
	DM	%			DM	%		
Arbeiter/-innen								
I	3385	+29,6	75,2	79,2	2535	+23,2	41,8	36,5
Ia	3869	+42,6	14,8	21,5	2965	+30,9	4,8	5,6
Ib	3267	+27,0	60,4	57,6	2480	+22,8	37,0	30,9
2	3051	+37,3	16,8	15,5	2466	+33,4	38,7	46,9
3	2951	+26,6	8,0	5,3	2277	+33,7	19,5	16,7
Zusammen	3294	+29,9	100	100	2458	+29,4	100	100
Angestellte								
I b	7256	+44,3	9,8	6,9	5615	+30,4	2,0	0,9
II	5611	+49,1	29,3	30,6	4787	+39,8	8,8	9,1
III	4292	+39,4	50,4	53,5	3555	+35,6	52,4	47,4
III a	4355	+46,1	22,1	18,6	3797	+40,8	15,8	13,1
III b	4243	+35,5	28,3	34,9	3451	+33,2	36,7	34,3
IV	3196	+33,6	9,4	7,7	2944	+36,7	31,6	33,8
V	2820	+29,5	1,1	1,4	2537	+23,2	4,9	8,7
Zusammen	4849	+44,4	100	100	3464	+38,4	100	100

Die Definitionen der Leistungsgruppen im einzelnen: 1: Facharbeiter/-innen, davon 1a: qualifizierte Facharbeiter/-innen, 1b Facharbeiter/-innen ohne Zusatzqualifikation; 2: angelernte Arbeiter/-innen; 3 ungelernete Arbeiter/-innen; I a: Leitende Angestellte mit einem Verdienst von über 25000 DM im Oktober 1995 (für die keine genaueren Verdienstangaben ermittelt wurden); I b: Leitende Angestellte mit einem Verdienst unter dieser Grenze; II. Tätigkeiten mit hohen Fachkenntnissen. Verantwortung und beschränkter Dispositionsbefugnis; IIIa: Tätigkeiten mit besonderen Fachkenntnissen, die schwierigere Arbeiten nach allgemeiner Anweisung selbständig und verantwortlich regeln, ohne Verantwortung für andere Personen, sowie Meister, die größeren Abteilungen vorstehen; IIIb: Angestellte mit einer selbständigen Tätigkeit, die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung gründliche Fachkenntnisse auf einem Spezialgebiet oder besondere Fähigkeiten voraussetzt (IIIa und IIIb werden teils gesondert, teils zusammen als Leistungsgruppe III nachgewiesen); IV Angestellte mit einer Tätigkeit, die eine Berufsausbildung voraussetzt, sowie Aufsichtspersonen für eine kleiner Gruppe überwiegend ungelerner Arbeiter/-innen; V: Angestellte mit einer Tätigkeit, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist.

Quelle: StBA, Wirtschaft und Statistik 1/1998.