

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Heinz-Dieter Hardes

Vorschläge zur Differenzierung und Flexibilisierung
der Löhne

21. Jg./1988

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Vorschläge zur Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne

Heinz-Dieter Harges*)

Verstärkte Unterschiede in den Strukturen der Arbeitslosigkeit nach Qualifikationsgruppen, Wirtschaftssektoren und/oder Regionen gelten nach grundlegenden ökonomischen Modellvorstellungen als Effekte mangelnder Flexibilität oder von Nivellierungstendenzen der Lohnstrukturen. Ausgehend von dieser theoretischen Basis werden zunächst verschiedene Vorschläge zur Lohndifferenzierung in den drei vorgenannten Dimensionen (Vorschläge des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) systematisch dargestellt. Anschließend werden mehrere Vorschläge zur Flexibilisierung des Tariflohnsystems (u. a. Vorschläge der Gruppe des Kronberger Kreises und von Kieler Wissenschaftlern) systematisiert und aus ordnungspolitischer Sicht untersucht.

Es folgt eine empirische Analyse zu drei relevanten Lohnstrukturhypothesen der Befürworter von Maßnahmen zur Lohnstrukturdifferenzierung bzw. -flexibilisierung.

Die empirischen Analysen der Entwicklungen der Effektivlöhne in der Bundesrepublik Deutschland zeigen, daß

- (1) die These kartellbedingter Vereinheitlichung der Löhne (Tarifkartellthese), die besonders im Bereich der Löhne ungelerner Arbeitnehmer vermutet wurde, abzulehnen ist;
- (2) die These einer generellen Tendenz der Nivellierung der Effektivlöhne gleichfalls abzulehnen ist und die empirische Bedeutung der Anhebung unterer Lohngruppen in der Dimension von Qualifikationsgruppen in der Literatur überschätzt wird;
- (3) die sektoralen Lohnstrukturen eine relative Rangstabilität im Zeitverlauf aufweisen;
- (4) die These zu rigiden Lohnstrukturen eher eine theoretisch-normative als eine empirisch prüfbare Aussage bildet.

Abschließend werden die lohnpolitischen Implikationen untersucht. Der Autor gelangt zu einer ablehnenden Beurteilung der Außenseiter-Vorschläge, neigt jedoch zu weiteren Maßnahmen einer begrenzten betrieblichen Flexibilisierung des bestehenden Tarifvertragssystems.

Der Beitrag versucht, lohnpolitische, empirische und theoretische Elemente der Diskussion zu integrieren und zur Beurteilung zusammenzuführen.

Gliederung

1. Einführung
2. Lohnstrukturdifferenzierung: Konzepte der Befürworter
 - 2.1. Intersektorale Lohndifferenzierung
 - 2.2. Interregionale Strukturdimension
 - 2.3. Qualifikationsbezogene Dimension
3. Flexibilisierung des Lohntarifsystems
 - 3.1. Lohn Wettbewerb durch Außenseiter-Arbeitgeber
 - 3.2. Mehr Lohnwettbewerb unter Tariflohn (Außenseiter-Arbeitnehmer)
 - 3.3. Betriebliche Flexibilisierung des Tarifvertragssystems
4. Vergleichende Analyse der Grundlagen und Implikationen
 - 4.1 Empirische Befunde zu relevanten Lohnstrukturhypothesen
 - 4.1.1 Kartellthese
 - 4.1.2 Nivellierungsthesen
 - 4.1.3 Zur These rigider Lohnstrukturen
 - 4.2. Theoretische Aspekte

- 4.2.1 Flexibilität der Lohndrift und betriebliche Lohnstrukturen
- 4.2.2 Mindestlohnbedingte vs. unfreiwillige Arbeitslosigkeit
- 4.3. Schlußfolgerungen

1. Einführung

Mit Blick auf die strukturellen Probleme andauernder Arbeitslosigkeit werden die Lohnstrukturen vielfach wegen unzureichender Differenzierung und das Lohntarifsystem wegen mangelnder Flexibilität kritisiert. Mehr Differenzierung der Lohnstrukturen, Flexibilisierung der Lohnpolitik und „Mehr Markt am Arbeitsmarkt“ lauten deshalb vielerorts formulierte Forderungen zur Überwindung struktureller Probleme der Arbeitslosigkeit. Einzelne Vorschläge mögen dem Leser aus der Tagesdiskussion bekannt sein, beispielsweise der Vorschlag, eine Einstellung von Arbeitslosen durch eine Bezahlung unterhalb von Tariflöhnen zu ermöglichen. In dem folgenden Beitrag soll versucht werden, verschiedene Vorschläge zur Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne systematisch zu ordnen und aus *empirischer*, *theoretischer* und *lohnpolitischer* Sicht zu beurteilen. Der Beitrag strebt eine umfassende, verschiedene Aspekte des Themas integrierende Darstellung an.

Der *Begriff* der Lohnstruktur beschreibt hier nach dem üblichen Verständnis die Relationen verschiedener Löhne (und Gehälter) zueinander. Die Löhne werden dabei als

*) Dr. Heinz-Dieter Harges ist Professor für Volkswirtschaftslehre im Schwerpunkt Arbeit, Personal, Organisation an der Universität Trier. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

Oberbegriff für Gehälter von Angestellten und für Löhne von Arbeitern verstanden. Analog kann der Strukturbegriff auch als ein Ausdruck der Relationen von Teilmengengrößen (Lohn- oder Gehaltsgruppen, Individuallöhne) zum gesamtwirtschaftlichen Lohnniveau betrachtet werden. Vorrangig geht es um Struktur Aspekte und -probleme des Arbeitsmarktes, nicht um Steuerungsprobleme der gesamtwirtschaftlichen Lohnniveauentwicklung. Bei diesem begrifflichen Verständnis bleiben ferner die Personalnebenkosten außer Betracht, so daß die Löhne allgemein lediglich als Entgelte für geleistete Erwerbsarbeit (in abhängiger Stellung) verstanden werden.

2. Lohnstrukturdifferenzierung: Konzepte der Befürworter

Grundlage der verschiedenen Vorschläge bilden neoklassische *Modellvorstellungen* eines umfassenden *Lohnwettbewerbs* innerhalb und zwischen nicht-homogenen (unvollkommenen) Teilarbeitsmärkten. Das grundlegende Konzept unterstellt einen unvollkommenen Gesamtarbeitsmarkt mit verschiedenen Teilmärkten in unterschiedlichen Strukturdimensionen, z. B. nach Branchen, Regionen und/oder Arbeitskräftegruppen. Trotz erheblicher Unterschiede in den jeweiligen Arbeitsbedingungen werden wettbewerbsförmige Zusammenhänge zwischen den Partialarbeitsmärkten unterstellt. Diese Zusammenhänge zwischen den Märkten setzen einerseits ein gewisses Maß an Beweglichkeit (Mobilität) der Arbeitskräfte in Abhängigkeit von (relativen) Lohnänderungen zwischen den Teilmärkten voraus, andererseits aus der Sicht der Arbeitsplätze und Betriebe ein gewisses Maß an Austauschbarkeit (Substitution) der verschiedenen Arbeitskräfte(gruppen). Im Rahmen des grundlegenden Modells von Teilarbeitsmärkten mit externem Lohnwettbewerb lassen sich die folgenden *Basissätze* als allgemeine Elemente der Vorschläge zur Lohnstrukturdifferenzierung ableiten:

¹⁾ Es wird ein steigender Verlauf der Funktion des Arbeitskräfteangebots angenommen. Diese Annahme kann durch ein kurzfristig fixiertes Arbeitsangebot ersetzt werden (vgl. Görgens 1986, S. 613).

²⁾ Die abgeleitete steigende Arbeitslosigkeit entsteht gemäß Schaubild 1 auf dem Teilarbeitsmarkt (B), sie kann kompensiert werden durch Beschäftigungszuwächse auf dem Teilarbeitsmarkt (A). Per Saldo wird ein Überwiegen des Effekts steigender Arbeitslosigkeit angenommen.

(a) Eine marktgerechte Lohnstruktur zwischen Teilarbeitsmärkten entspricht den Knappheitsverhältnissen an den Teilmärkten einschl. unterschiedlicher Arbeitsmarktbedingungen und qualitativer Unterschiede in den Ressourcen. Die Knappheitsverhältnisse ihrerseits spiegeln die relativen Rentabilitätspositionen (Ertrags-Kosten-Verhältnisse) der Produktion und der Beschäftigung an den Teilarbeitsmärkten.

(b) Änderungen der Lohnstrukturen gegenüber der Situation (a) haben Indikatorfunktionen für Strukturveränderungen in den Knappheitsverhältnissen (Rentabilitätspositionen) an den Teilarbeitsmärkten: Relative Verbesserungen (Verschlechterungen) der Rentabilitätsposition am Teilarbeitsmarkt (A) bewirken eine relative Überschuß-Nachfrage (Überschuß-Angebot) an Arbeitskräften, die (das) einen Anstieg (Rückgang) der relativen Löhne des Teilarbeitsmarktes (A) zur Folge hat.¹⁾

(c) Änderungen der Lohnstrukturen, die gemäß (b) den Strukturwandel der Arbeitsnachfrage bzw. der Knappheitsverhältnisse anzeigen, haben Lenkungsfunktionen: Sie bewirken Anpassungs-(Mobilitäts-)prozesse der Arbeitskräfte, folglich Änderungen der Beschäftigtenstrukturen zwischen Teilarbeitsmärkten. Diese Anpassungsprozesse erfordern längere Zeit, insbesondere in der Dimension zwischen Berufs- und Qualifikationsgruppen.

Aus Satz (b) folgt, daß Verschlechterungen der (relativen) Rentabilitätsposition durch den Strukturwandel der Arbeitsnachfrage Senkungen der relativen Löhne erfordern. Ohne entsprechende Änderungen der Lohnstrukturen bleibt bei verschlechterten Rentabilitätspositionen c.p. die Arbeitsnachfrage an den betreffenden Teilarbeitsmärkten stärker zurück, so daß dort die Arbeitslosigkeit stärker ansteigt (als bei Lohnstrukturadaptierungen).

Somit gilt der nächste Satz:

(d) Wenn eine zunächst marktgerechte Lohnstruktur bei Strukturwandel der Arbeitsnachfrage bzw. der Rentabilitätsposition relativ stabil (unverändert) bleibt, entsteht an Teilarbeitsmärkten eine relativ steigende Arbeitslosigkeit, da die Indikator- und Lenkungsfunktion der Lohnänderungen gestört wird.²⁾

Schaubild 1: Strukturwandel der Arbeitsnachfrage und Änderungen der relativen Löhne zwischen Teilarbeitsmärkten

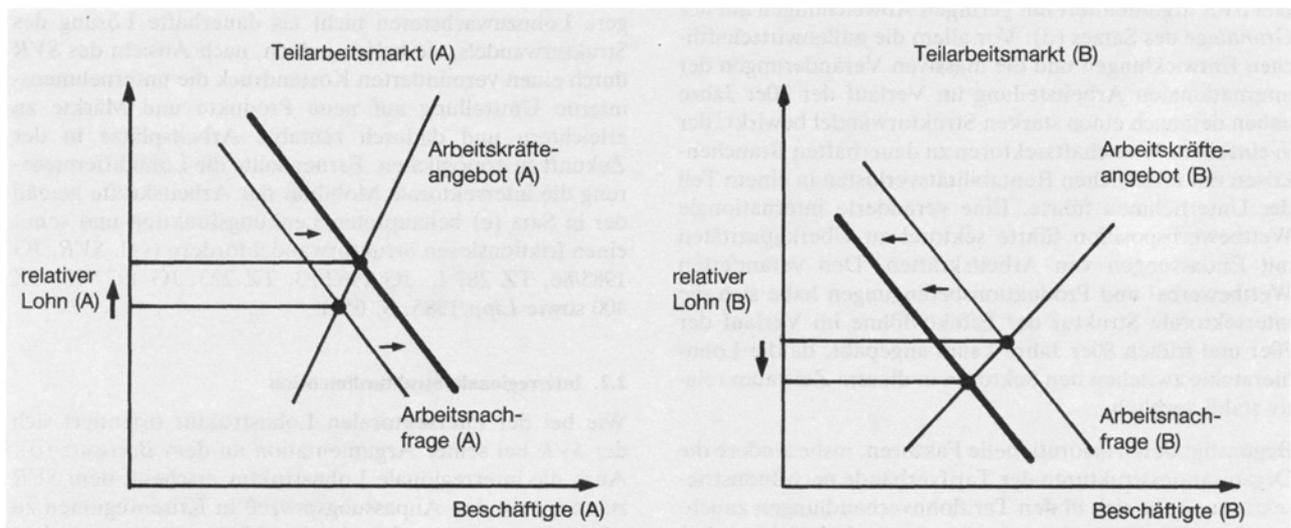
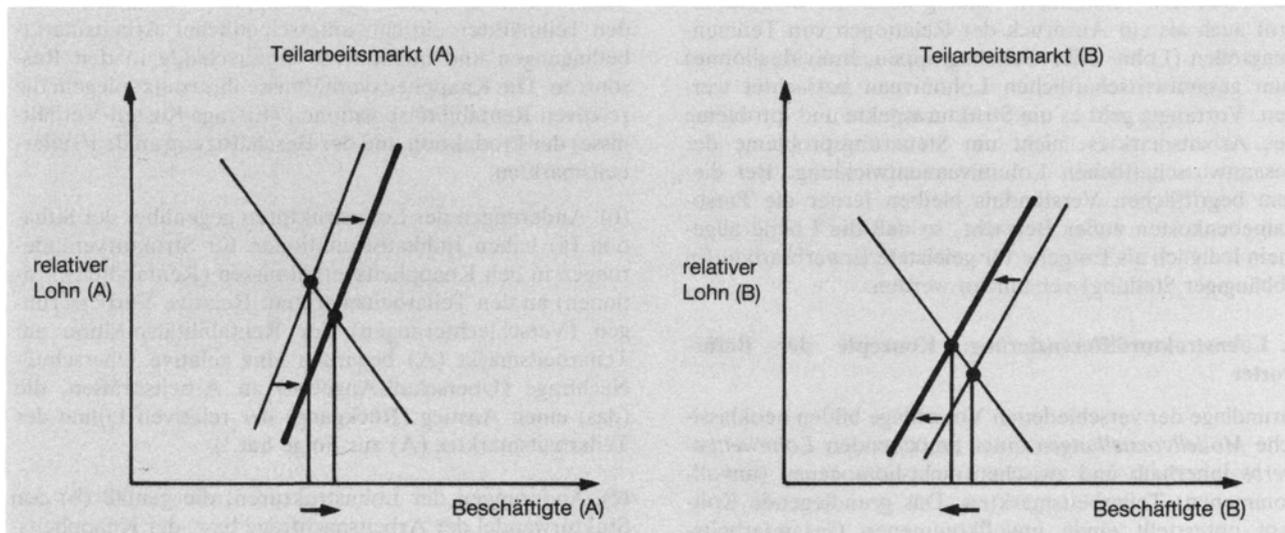


Schaubild 2: Lohnstrukturänderungen und Änderungen der Beschäftigtenstrukturen zwischen Teilarbeitsmärkten



(e) Wird eine zunächst marktgerechte Lohnstruktur durch wettbewerbswidrige Aktionen nivelliert (ohne entsprechende Änderungen der Knappheitsverhältnisse), wird die Lenkungsfunktion der Lohnstruktur gestört, so daß eine steigende Arbeitslosigkeit in Teilarbeitsmärkten entsteht.

Eine zunehmend *ungleiche Verteilung* der *Arbeitslosigkeit* nach Wirtschaftssektoren, Regionen und Qualifikationsgruppen gilt nach diesen Modellvorstellungen als Effekt zu starrer oder in eine falsche Richtung nivellierter Lohnstrukturen. Daher wird als allgemeine modellbezogene Implikation die Notwendigkeit einer stärkeren Differenzierung der Lohnstrukturen mit gezielten Kostenentlastungen für Teilarbeitsmärkte mit überproportional gestiegener Arbeitslosigkeit gefolgert. Lohndifferenzierung bildet somit einen strukturpolitischen Ansatzpunkt im Rahmen einer kostenorientierten wirtschaftspolitischen Strategie der Angebotspolitik (vgl. u.a. *Soltwedel, Spinanger* 1976, S. 119ff.).

Die einzelnen Argumente zur Lohndifferenzierung werden im folgenden nach den relevanten Dimensionen der Lohnstruktur getrennt analysiert. Als Quellenmaterial hierzu dienen im wesentlichen die Gutachten des *SVR*.

2.1. Intersektorale Lohndifferenzierung

Der *SVR* argumentiert mit geringen Abweichungen auf der *Grundlage* des Satzes (d): Vor allem die außenwirtschaftlichen Entwicklungen und die massiven Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung im Verlauf der 70er Jahre haben demnach einen starken Strukturwandel bewirkt, der in einzelnen Wirtschaftssektoren zu dauerhaften Branchenkrisen mit erheblichen Rentabilitätsverlusten in einem Teil der Unternehmen führte. Eine veränderte internationale Wettbewerbsposition führte sektoral zu Überkapazitäten mit Entlassungen von Arbeitskräften. Den veränderten Wettbewerbs- und Produktionsbedingungen habe sich die intersektorale Struktur der Effektivlöhne im Verlauf der 70er und frühen 80er Jahre kaum angepaßt, da die Lohnhierarchie zwischen den Sektoren in diesem Zeitraum relativ stabil verblieb.

Begünstigt durch institutionelle Faktoren, insbesondere die Organisationsstrukturen der Tarifverbände nach Industriesektoren, habe sich in den Tariflohnverhandlungen zunehmend das Prinzip der *branchenbezogenen Lohnführerschaft*

mit relativ uniformen Tariflohnerhöhungen im Anschluß an sog. Pilot-Abschlüsse in hochorganisierten und ertragsstarken Investitionsgüterbranchen durchgesetzt (vgl. *Beckord* 1977, S. 85 ff.). Bei verminderter Differenzierung der sektoralen Tariflohnerhöhungen und stabiler Lohndrift bleiben die Strukturen der sektoralen Effektivlöhne nach den vorliegenden Befunden relativ unverändert. Die relativen Lohnpositionen auch von Branchen mit Krisenerscheinungen, wie z. B. der Montanindustrie, des Schiffsbau und des Bekleidungsgebietes, sind demnach weitgehend erhalten geblieben. Einige Hochlohnbranchen, die zudem einen hohen Anteil staatlicher Subventionen erhielten, erhöhten sogar noch leicht ihre relative Lohnposition. In den Krisenbranchen entwickelten sich die relativen Arbeitskosten daher besonders ungünstig.

Gemäß Satz (d) gilt eine *starre* Lohnstruktur bei *veränderten* sektoralen Produktionsbedingungen und Rentabilitätsverlusten als maßgebliche Ursache einer sektoralen (und regionalen) Konzentration der Arbeitslosigkeit.

Demgegenüber sollte eine stärkere Differenzierung der relativen Löhne den Krisenbranchen einen relativ frictionsfreien Strukturwandel ermöglichen. Durch zurückhaltende Lohnsteigerungen im Branchenvergleich sollte der Rentabilitätsdruck vermindert werden, um dadurch Arbeitsplätze mittelfristig zu erhalten. Zwar gelten niedrigere Lohnzuwachsrate nicht als dauerhafte Lösung des Strukturwandels, sie helfen jedoch, nach Ansicht des *SVR* durch einen verminderten Kostendruck die unternehmensinterne Umstellung auf neue Produkte und Märkte zu erleichtern und dadurch rentable Arbeitsplätze in der Zukunft zu ermöglichen. Ferner sollte die Lohndifferenzierung die intersektorale Mobilität der Arbeitskräfte gemäß der in Satz (e) behaupteten Lenkungsfunktion und somit einen frictionslosen Strukturwandel fördern (vgl. *SVR*, JG 1985/86, TZ 287 f., JG 1982/83, TZ 223; JG 1977/78, TZ 400 sowie *Lipp* 1985, S. 652).

2.2. Interregionale Strukturdimension

Wie bei der intersektoralen Lohnstruktur orientiert sich der *SVR* bei seiner Argumentation an dem *Basissatz* (d). Auch die interregionale Lohnstruktur erscheint dem *SVR* zu starr, um den Anpassungsprozeß in Krisenregionen zu erleichtern, insbesondere in den Montanrevieren und in

peripheren ländlichen Regionen mit ungünstigen Standortbedingungen. Zugleich wird darauf hingewiesen, daß in Krisenregionen oft eine Vermischung von sektoralen und räumlichen Fehlentwicklungen vorliegt. Die unterschiedlichen Entwicklungen regionaler Teilarbeitsmärkte werden empirisch durch eine Polarisierung regionaler Arbeitslosenquoten belegt. Den größeren Unterschieden zwischen den regionalen Arbeitslosenquoten einerseits stehen demnach andererseits nur wenig veränderte Lohnstrukturpositionen nach Bundesländern oder nach Wirtschaftsregionen gegenüber, wofür teils zentrale, überregionale Tariflohnabschlüsse, teils die interregionale Übernahme von Lohnführertarifabschlüssen in wirtschaftsstarken Regionen (z. B. von Baden-Württemberg) verantwortlich gemacht werden. Die Argumente sind insoweit analog zum vorherigen Abschnitt.

Gefordert wird ein geringerer Anstieg der Tariflöhne in Krisenregionen, verknüpft mit einer stärkeren Lohndifferenzierung nach Berufsqualifikationen zwischen Facharbeitergruppen und ungelerten Arbeitnehmern in Krisenregionen. Durch die Verknüpfung regionaler und qualifikationsbezogener Lohndifferenzierung sollte einer verstärkten Abwanderung von Facharbeitern begegnet werden, den nicht-qualifizierten Arbeitnehmern sollte dadurch die Wahl zwischen Abwanderung und Bodenständigkeit mit niedrigeren Löhnen belassen werden. Zudem sollte ein geringerer Arbeitskostendruck zu einer mittelfristigen Erhaltung von gefährdeten Arbeitsplätzen, besonders für die weniger qualifizierten Arbeitskräfte, beitragen. Weiterhin argumentieren andere Autoren, daß eine stärkere regionale Lohndifferenzierung die Anreize für externe Unternehmen, sich in den Krisenregionen anzusiedeln, verstärke, so daß hierdurch zusätzliche regionale Arbeitsplätze geschaffen werden könnten (vgl. *SVR*, JG 1985/86, TZ 288; JG 1984/85, TZ 376; *Hamm* 1978, S. 76).

2.3. Qualifikationsbezogene Dimension

Gefordert wird vom *SVR* eine verstärkte Differenzierung der Lohnstruktur nach Qualifikationsgruppen von Personen mit und ohne qualifizierter Berufsausbildung. Die Entgelte für *einfache Arbeit* (ungelernte Arbeitnehmer) und *Berufsanfänger* seien im Verhältnis zu den jeweiligen Ertragsersparungen zu hoch und im Zeitverlauf zu stark im Vergleich zur gruppenspezifischen Arbeitslosigkeit gestiegen. Denn die Arbeitslosigkeit ungelerner Arbeitnehmer ist nach den amtlichen Zahlen der Arbeitsmarktstatistik ungleich höher als die der ausgebildeten Arbeitnehmer. Die gruppenspezifische Arbeitslosenquote der Ungelernten betrug in 1984 immerhin 18%(!) der jeweiligen Erwerbspersonen gegenüber 6% bei der Kontrastgruppe der Arbeitnehmer mit Berufsbildungsabschluß. Zudem verändert sich die Nachfragestruktur nach Arbeit im Verlauf der technischen Entwicklung nach Ansicht des *SVR* eher zu Lasten von unzureichend ausgebildeten Arbeitskräften, so daß Ungelernte im Zeitverlauf relativ weniger Beschäftigungsmöglichkeiten finden. Auch sollten die Startaussichten von Berufsanfängern nicht durch zu hohe Löhne verschlechtert werden.

Der *SVR* nimmt hier Bezug auf die *Basissätze* (d) und (e). Durch Lohndifferenzierung sollen vornehmlich Freisetzungen von ungelerten Arbeitnehmern verzögert werden. Zusätzlich sollen durch Lohndifferenzierung die Anreize zur beruflichen Aus- und Weiterbildung verstärkt werden.

In den früheren Gutachten wandte sich der *SVR* zudem entschieden gegen eine *Nivellierung* der Einkommens-

strukturen, welche die Gewerkschaften in der Vergangenheit durch die Forderungen nach Sockelbeträgen bzw. die überproportionale Anhebung der unteren Entgeltgruppen durchgesetzt hätten. Auch für die Zukunft haben verantwortliche Tarifpolitiker der Gewerkschaften eine weitere Nivellierung der Einkommensstrukturen gefordert (vgl. die Darstellung der tarifpolitischen Zielsetzungen der IG Metall bei *Jansen, Lang* 1985, S. 204). Durch die Tarifpolitik der Sockelbeträge und die weitergehenden Nivellierungsziele der Gewerkschaften wurde (wird) die Arbeit von ungelerten Arbeitskräften besonders stark verteuert. Dadurch wurden (werden) die ungelerten Arbeitnehmer in besonderem Maße von Beschäftigungsabbau betroffen, da deren Tätigkeit häufig relativ einfach von Maschinen übernommen werden konnte (kann). Die Nivellierungsthese entsprechen insoweit dem Basissatz (e) (vgl. *SVR*, JG 1984/85, TZ 376; JG 1982/83, TZ 222; JG 1976/77, TZ 431).

Soweit die Darstellung der Argumente des *SVR* zur Lohndifferenzierung in den verschiedenen Lohnstrukturdimensionen! Zur Realisierung wurde der Vorschlag einer stärkeren Differenzierung der Tariflohnsteigerungsraten wiederholt vorgetragen: „(Es ist) der Weg über eine stärkere Differenzierung der tariflichen Lohnvereinbarungen, der helfen kann, die beschäftigungspolitischen Ziele (besser zu erreichen) . . .“ (*Lipp* 1985, S. 541). Die Möglichkeiten stärkerer Differenzierungen im Rahmen der Tariflohnpolitik scheint der *SVR* allerdings skeptisch zu beurteilen, weshalb er eher einen weiteren Vorschlag zu einer angemessenen Differenzierung der Effektivlöhne begünstigt. Geringere Tariflohnsteigerungen, als es sonst aus gesamtwirtschaftlichen Gründen vertretbar wäre, sollten Spielraum für eine zusätzliche marktbestimmte *Lohndrift* geben, so daß sich automatisch angemessene Effektivlohnstrukturen nach den relativen Knappheitsrelationen der Teilarbeitsmärkte bzw. den Rentabilitätspositionen der Betriebe ergeben würden: „Eine stärkere Spreizung der Lohnrelationen muß . . . nicht über die Tariflöhne, sie kann auch über die Effektivlöhne bewirkt werden, genauer: über eine von den unterschiedlichen Knappheiten an Arbeitskräften bestimmte Lohndrift, die sich oberhalb der tariflich fixierten Mindestlöhne je nach den Marktgegebenheiten herausbildet.“ (*SVR*, JG 1985/86, TZ 290).

3. Flexibilisierung des Lohntarifsystems

Weitergehende Vorschläge, die in ordnungspolitischer Hinsicht teils einschneidender das Tarifvertragssystem in der Bundesrepublik Deutschland betreffen, werden nachfolgend als mögliche Maßnahmen zur Flexibilisierung des Tarifvertragssystems beschrieben und erläutert. Der Begriff der Flexibilisierung umschreibt allgemein einen weiten Bereich von Maßnahmen, die über die Differenzierung oder Spreizung von Strukturen hinausgehen; sie beruhen auf einer allgemeinen These unzureichender Anpassung (der Tariflöhne und mit ihnen der Effektivlöhne) an die jeweiligen Bedingungen der Güter- und Arbeitsmärkte. Die marktbezogenen Starrheiten des Tariflohnsystems werden teils als prinzipielle Folge des Mindestlohncharakters von Tariflöhnen betrachtet, teils als Folge einer zu starken überbetrieblichen Zentralisierung der Tarifverhandlungen. Entsprechend lassen sich die verschiedenen Vorschläge nach den folgenden beiden Bereichen zuordnen:

(1) Die erste Gruppe von Flexibilisierungsvorschlägen zur Lohnpolitik behauptet, daß Tariflöhne augenscheinlich

durch bilaterale Kartellverbände bei fehlendem Lohnunterbietungswettbewerb bestimmt und generell als Mindestlöhne garantiert werden. Aus dem Prinzip der Mindestlohnfixierung durch Arbeitskartelle wird auf eine mangelnde Lohnflexibilität nach unten und zu starre Löhne mit der Folge von *Mindestlohnarbeitslosigkeit* geschlossen: „Die menschliche Arbeitskraft ist im Wirtschaftsprozess eine Ware. Wenn sie zu teuer ist, wird sie weniger gekauft, und dann bildet sich, wenn ihr Preis – durch nach unten starre Löhne und Gehälter künstlich hochgehalten wird, ein nicht absetzbarer Überschuß dieser Ware – eben Arbeitslosigkeit (vornehmlich von älteren oder ungelerten Arbeitnehmern)“ (Sölter 1985, S. 57). Folglich wird vielfach eine Tariflohnflexibilität nach unten durch eine stärkere *Außenseiterkonkurrenz* zu den gegebenen Tariflöhnen gefordert.

(2) Andere Autoren sehen die Gründe für mangelnde Lohnflexibilität in den Diskrepanzen zwischen *überbetrieblichen* Branchentarifen und den *einzelbetrieblichen* Bedingungen (mangelnde einzelbetriebliche Flexibilität von Branchentarifverträgen). Sie schlagen in der Konsequenz Maßnahmen zu einer betriebsnäheren Lohnpolitik vor, wie sie z. B. nach dem Leber-Kompromiß zur Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie im Jahr 1985 praktiziert wurde oder auch wie sie in anderen Ländern (z. B. USA) längerfristig durchgeführt wird (betriebliche Flexibilisierung der Lohnpolitik).

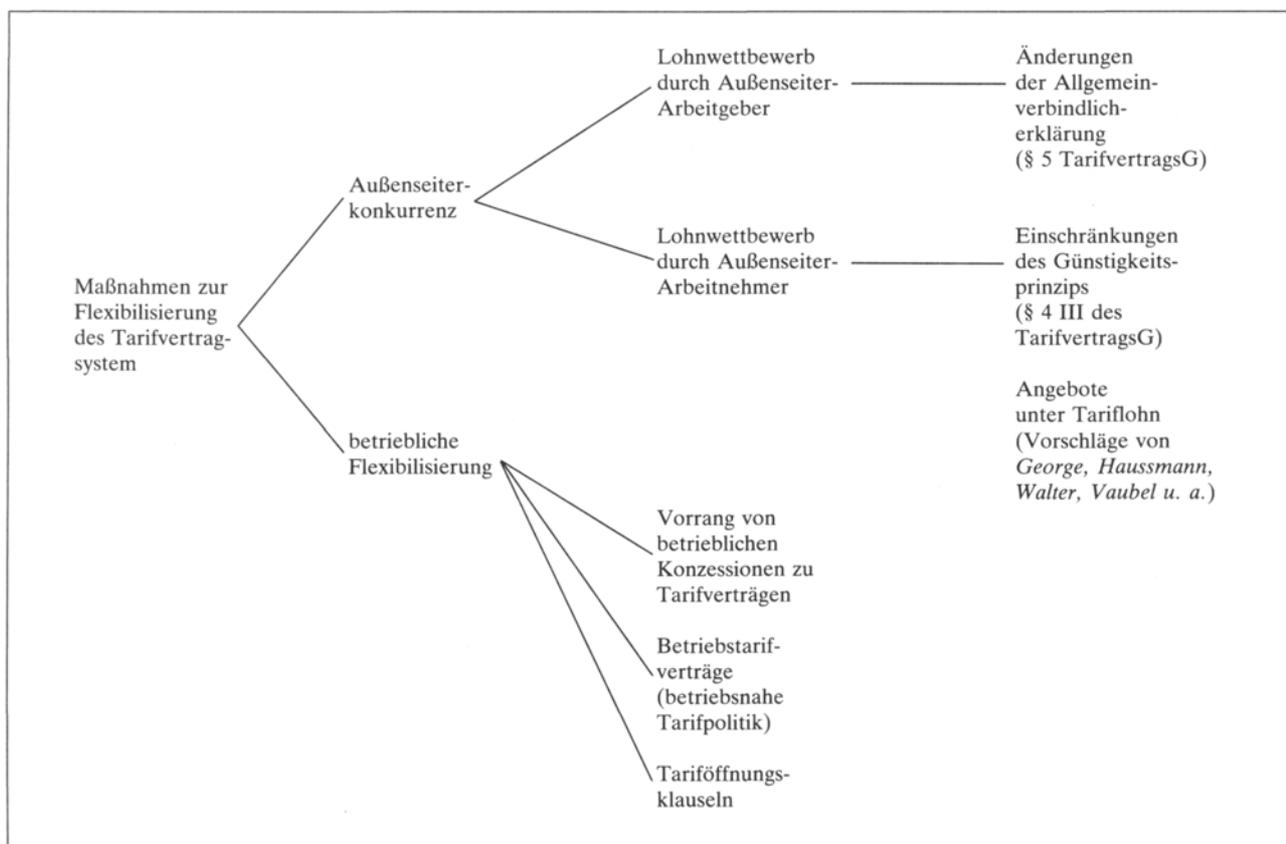
Die folgende Übersicht (Schaubild 3) liefert eine Systematik verschiedener Vorschläge der Diskussion zur Lohnflexibilisierung.

3.1. Lohnwettbewerb durch Außenseiter-Arbeitgeber

Lohntarifverträge gelten nach dem herrschenden Tarifvertragsrecht unmittelbar und zwingend als Mindestbedingungen nur für beiderseitig tarifgebundene Mitglieder der Tarifverbände (vgl. § 3 I TarifvertragsG). Dieser Grundsatz der mitgliederbezogenen Tarifgebundenheit, der dem allgemeinen Verständnis von positiver und/oder negativer Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 III des GG entspricht, kann allerdings nach dem TarifvertragsG (vgl. § 5) durch das Verfahren der *Allgemeinverbindlichkeitsklärung* von Tarifverträgen durch den Bundesminister für Arbeit ausgesetzt werden.

Durch ein entsprechendes Verfahren können Tarifverträge auch für Betriebe und Arbeitnehmer, die nicht Mitglieder der Tarifverbände sind, zwingendes Recht werden. Einige Autoren sehen darin eine mißbräuchliche Ausdehnung der Macht von Tarifvertragskartellen oder eine „hoheitliche Gewaltanwendung“ gegenüber Außenseitern, die ausdrücklich nicht Mitglieder der Verbände sein wollten. In verfassungsrechtlicher Hinsicht bedeute die Allgemeinverbindlichkeitsklärung von Tarifverträgen einen fundamentalen Widerspruch zum GG, insbesondere zu dem Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 des GG; in ökonomischer Hinsicht bedeute sie einen unvernünftigen Akt der Ausschaltung von Außenseiterwettbewerb (vgl. u. a. *Kronberger Kreis* 1986; *Soltwedel, Walter* 1984). Andere Autoren hingegen meinen, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen gelte nur unter einschränkenden Voraussetzungen allseitiger Übereinstimmung, die liberalen Kritiker machten daraus eher einen ordnungspolitischen „Popanz“ (vgl. *Lampen* 1986, S. 185).

Schaubild 3: Übersicht zu Flexibilisierungsvorschlägen der Tariflohnpolitik



Das *Verfahren* der *Allgemeinverbindlichkeitserklärung* sei hier in Kürze erläutert, da es vielfach nur unzureichend bekannt ist. Demnach sind zumindest vier Voraussetzungen erforderlich, um eine tarifvertragliche Bindung von Außenseitern zu bewirken.

- Ein entsprechender *Antrag* von mindestens einer Tarifvertragspartei muß an den zuständigen Bundesminister für Arbeit gestellt werden. Nach der bisherigen Praxis geschieht dies in wenigen Branchen mit geringem Organisationsgrad, um Tarifvertragsinhalte für die jeweilige Branche (Region) insgesamt verpflichtend zu machen.
- Der Bundesminister kann den Antrag positiv nur im *Einvernehmen* mit einem *Tarifausschuß* entscheiden, dem je drei Vertreter von Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer angehören. Vor dem Ausschuß haben betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Verbände und Arbeitsbehörden Gelegenheit zur Äußerung.
- Der Tarifvertrag muß bereits durch die Tarifgebundenheit eine gewisse *Mindestbedeutung* (-geltung) haben: Mindestens die Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer müssen in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt sein. Sinn dieser Voraussetzung soll offenbar sein, daß eine gewisse Repräsentationsmacht der Verbände durch die Mitgliederbetriebe gegeben sein soll.
- Die mögliche Bindung von Außenseiter-Betrieben muß im *öffentlichen Interesse* geboten erscheinen.

Das letzte Kriterium erscheint allerdings unscharf, denn das geforderte öffentliche Interesse bildet einen höchst unbestimmten Rechtsbegriff. Die Kritiker verneinen generell ein positives wirtschafts- oder lohnpolitisches Interesse. Dagegen urteilte das *Bundesverfassungsgericht* in einem diesbezüglichen Normenkontrollverfahren (BVerfGE 44, S. 323 ff.): Ein öffentliches Interesse könne aus einem allgemeinen Interesse an der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie begründet werden. Auch Außenseitern der Tarifverbände sollten in Wirtschaftszweigen und -gebieten mit schwacher Organisation der Betriebe – wie im Bereich der Land- oder Bauwirtschaft – angemessene Arbeitsbedingungen gesichert werden. Zudem sollten Außenseiter-Arbeitgeber bei schlechter Konjunktur und Arbeitsmarktlage sich nicht durch untertarifliche Arbeitsbedingungen Konkurrenzvorteile verschaffen und dadurch nicht zu einer Aushöhlung der Tarifverträge und schließlich nicht zu einer möglichen Gefährdung des Arbeitsfriedens beitragen. Das *Bundesverfassungsgericht* umschreibt damit aus seiner Sicht drei allgemeine positive Funktionen des Tarifvertragssystems: (1) eine *Schutzfunktion* der Sicherung angemessener Arbeitsbedingungen, auch in wirtschaftsschwächeren Bereichen mit geringem Organisationsgrad, (2) eine *Einkommensicherungsfunktion* für Arbeitnehmer, auch bei schlechter Konjunktur und Arbeitsmarktlage, (3) eine Funktion der *befristeten Friedensverpflichtung* der Tarifparteien trotz fortbestehender Interessenkonflikte. In den einschlägigen Rechtscommentaren wird ferner darauf hingewiesen, daß die Allgemeinverbindlichkeit dem allgemeinen Interesse an der Tarifautonomie privater Organisationen statt staatlicher Lohnverordnungen dienlich sei, insofern bestehe kein prinzipieller Gegensatz zu Art. 9 GG. Außerdem enthalten Tarifverträge gerade der Bauwirtschaft allgemeine branchenbezogene ausbildungs- und sozialpolitisch begründete Finanzierungsregelungen, die Außenseiter aus anderen Gründen ausschließen.

Im übrigen ist die faktische Bedeutung von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen (ca. ein Fünftel der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland sind z. T. Betroffene) eher geringer einzuschätzen als die weitergehende *Übernahme* von Tarifverträgen für Nichtmitglieder der Gewerkschaften in Wirtschaftsbereichen, in denen es Tarifverträge mit formeller Allgemeinverbindlichkeit nicht gibt. Die Kritik scheint hier teils einer Fehleinschätzung zu unterliegen.

3.2 Mehr Lohnwettbewerb unter Tariflohn (Außenseiter-Arbeitnehmer)

Die These vom Mindestlohnkartell und der Mindestlohnarbeitslosigkeit unterstellt, daß die Tariflöhne im allgemeinen, die *Tariflöhne* von Arbeitnehmergruppen mit hoher Arbeitslosigkeit im besonderen (ältere, ungelernete und weibliche Arbeitnehmer) zu *hoch* im Vergleich zu den markträumenden Wettbewerbslöhnen seien. „Mindestlöhne, die weit über . . . den markträumenden Preisen liegen, können nicht mit dem Schutz vor angeblich ruinöser Unterbietungskonkurrenz der Arbeitnehmer gerechtfertigt werden. Sie bewirken nur eine Spaltung des Arbeitsmarktes in Arbeitende und (arbeitslose) Arbeitsuchende, die keine Hoffnung haben, zu diesem Lohn Arbeit finden zu können . . . Daß jemand zur privaten Arbeitsbeschaffung zu einem unter dem Kartellpreis liegenden Lohn anbietet, wird . . . (unmöglich gemacht, Erg.). Der (arbeitslose) Arbeitnehmer wird also nicht nur an der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit, sondern auch in der Möglichkeit, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, gehindert“ (*Kronberger Kreis* 1986, S. 18 f.).

Als Konsequenz dieser Diagnose werden in verschiedenen Varianten Maßnahmen gefordert, die Außenseiterwettbewerb *unter* den herrschenden Tariflöhnen von bestimmten Gruppen mit hoher Arbeitslosigkeit oder von (arbeitslosen) Personen zulassen. Der (verstorbene) CDU-Politiker *George* verlangte eine „begrenzte Unterschreitung der Tarifbedingungen“ für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen (vgl. *Arbeit und Sozialpolitik* 1983, S. 268). In der Öffentlichkeit wurden besonders die Vorschläge des FDP-Politikers *Hausmann* zur befristeten Entlohnung neu-eingestellter Arbeitsloser *unterhalb* der Tarifvertragsbedingungen bekannt. Nach *Hausmann* wären viele Arbeitslose, die für etwa 20 DM Tariflohn keinen Job finden könnten, froh und bereit, auch für einen Stundenlohn von 12 DM zu arbeiten. Oder: Eine Beschäftigung zu etwa 80% des bestehenden Tariflohns sei aus der Sicht eines vormals Arbeitslosen günstiger zu beurteilen als eine weitergehende Arbeitslosigkeit zu einem nicht marktgerechten tarifvertraglichen Mindestlohn (vgl. *Der Spiegel*, Nr. 16/1985, S. 21 ff.). Vom *Kieler Institut für Weltwirtschaft* wurden ähnliche Vorschläge vertreten (so jüngst *Vaubel* (1987) im Rahmen der Berliner Tagung der Gesellschaft und Wirtschaftswissenschaften; ähnlich früher u. a. *Walter* in *Wirtschaftswoche* 16/1985, S. 92). *Vaubel* verlangte eine nach dem personenbezogenen Merkmal der Arbeitslosigkeit und weiteren Kriterien differenzierte Aufhebung des tarifvertragsgesetzlichen Günstigkeitsprinzips. Das *Günstigkeitsprinzip* gemäß § 4 III TarifvertragsG besagt, daß Abweichungen vom Tarifvertrag in Einzelvereinbarungen nur zulässig sind, soweit sie „zugunsten des Arbeitnehmers“ gelten. *Vaubel* meint, „. . . daß eine Abweichung vom Tarifvertrag immer dann zugunsten des Arbeitnehmers wirkt, wenn dieser zugestimmt hat und vorher arbeitslos war.“ Einschränkend fügt er hinzu, die Öffnung des Tarifvertragsrechts ließe sich leichter durchsetzen, wenn

sie auf Arbeitsamtsbezirke und Berufe beschränkt würde, die hohe Arbeitslosenquote aufweisen. Desweiteren werden betriebs- oder unternehmensbezogene (?) Kriterien hinzugefügt: „Um auszuschließen, daß die bereits Beschäftigten im Austausch gegen kostengünstigere neue Mitarbeiter entlassen werden können, wären Neueinstellungen unter Tarif nur insoweit zuzulassen, als der einzelne Arbeitgeber seinen Personalbestand (abzüglich der altersbedingt oder freiwillig ausscheidenden Mitarbeiter) erhöht.“ (Vaubel 1987, S. II).³⁾

Die Vorstellungen differenzierter Außenseiterlöhne bei Einstellung von Arbeitslosen verweisen auch auf Beobachtungen in den USA. Dort wurden im Rahmen von „wage concessions“-Vereinbarungen während der letzten Rezessionsperiode zu Anfang der 80er Jahre sog. „gespaltene Lohnsysteme“ (two-tier wage systems) in einzelnen Branchen und Betrieben eingeführt mit erheblichen Lohnkürzungen für Neueingestellte. Spektakuläre Beispiele bilden betriebliche Vereinbarungen bei einer Luftfahrtgesellschaft (American Airlines) mit der Halbierung (!) der Gehälter für neueingestellte Piloten und neueingestelltes sonstiges Flug- und Bodenpersonal seit Dez. 1983 sowie Tarifverträge für Betriebe der Automobilindustrie mit 57%igen Eingangslöhnen für ungelernete Arbeiter, die nach einem Stichtag eingestellt wurden. Weitere gespaltene Lohnsysteme gelten im Verkehrssektor (für Lastwagenfahrer), im Handel und in sonstigen Dienstleistungsbereichen mit einer durchschnittlichen Abschlagrate für Neueinstellungen von ca. 15% (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1986, S. 410 ff.). Offenbar haben die Befürworter einer Außenseiter-Lohnkonkurrenz von Arbeitslosen deshalb in den USA ihre Inspiration gefunden. Anders als in der hiesigen Diskussion standen ursprünglich in den USA unternehmenspolitische Argumente im Vordergrund, insbesondere die Unternehmenserhaltung bei hohen laufenden Betriebsverlusten und starken Marktpreisschwankungen (im Zusammenhang mit wettbewerbspolitisch motivierten Maßnahmen der Deregulierung) und stärkerer Importkonkurrenz durch die damalige Dollar-Aufwertung. Entgegen einer anfänglich sehr positiven Einschätzung der gespaltenen Lohnsysteme durch das betriebliche Management, wegen der Möglichkeit zur Senkung der Arbeitskosten bei hoher betrieblicher Personalfuktuation, scheinen nach neueren Umfrageergebnissen bei betroffenen Unternehmen eher *skeptischere Haltungen* vorzuherrschen, da fast ein Viertel befragter Unternehmen von erheblichen Produktivitätsabfällen und Auftragsverlusten durch Qualitätsmängel berichteten (vgl. Trautwein-Kalms 1986, S. 448). Im übrigen sind bei Fortdauer der gespaltenen Lohnsysteme Konflikte wegen der offenkundigen Belegschaftsspaltungen und der Mißachtung des Prinzips gleicher betrieblicher Löhne für gleiche Arbeit zu erwarten. Schließlich kann man die gespaltenen Lohnsysteme auch als Effekte und Verstärkung der betrieblichen Senioritätssysteme deuten, da die betrieblichen Anpassungslasten von den bereits in den Betrieben Beschäftigten auf die künftigen Kollegen abgeschoben wurden. Der Verweis auf gespaltene Lohnsysteme in den USA läßt insgesamt zwei-

³⁾ Hier wird lediglich vermerkt, daß der Vorschlag die Geltung des Günstigkeitsprinzips an nicht-personenbezogene Kriterien bindet. Damit führt der Vorschlag nach den gängigen Definitionen zu einer Form der Lohndiskriminierung. Ferner wird hier von Einwänden gegen die Durchführbarkeit des Vorschlags abgesehen.

⁴⁾ Der Fall negativ geneigter Arbeitsangebotskurven könnte nach dem Zitat immerhin möglich sein, wenn die individuellen Vorstellungen über ein Existenzminimum mit dem allgemeinen Anstieg des Lebensstandards gewachsen sind.

fein, ob die behauptete Spaltung der Arbeitsmärkte zwischen insiders (Beschäftigten) und outsiders des Beschäftigungssystems (Arbeitslosen) durch eine weitere offene Spaltung der Lohnsysteme ohne weitergehende Probleme behoben werden kann.

Außenseiter-Lohnwettbewerb unter Tariflöhnen würde analog eine arbeitsrechtliche *Spaltung* bewirken, da Arbeitslose in der Lohnbestimmung rechtlich zu Außenseiter-Arbeitnehmern außerhalb der Regelungen des Tarifvertragssystems erklärt würden. Eine Schutzfunktion von Tarifverträgen im Sinne der oben erwähnten Bewertung des BundesverfassungG würde für arbeitsmarktpolitische Risikogruppen außer Kraft gesetzt. Die Befürworter lehnen im Gegensatz hierzu eine Schutzfunktion von Tarifverträgen ausdrücklich ab: „Eine Notwendigkeit, Arbeitnehmer davor zu schützen, untereinander ruinöse Konkurrenz zu treiben, entsteht allenfalls dann, wenn die Löhne am Existenzminimum liegen (und eine sog. inverse Reaktion der Angebotskurve von Arbeitsleistungen eintritt, Erg.). Dies ist heute nicht mehr der Fall. Die Löhne haben sich fast durchweg weit vom Existenzminimum gelöst“ (Kronberger Kreis 1986, S. 18 f.).⁴⁾ Die Befürworter argumentieren hier allerdings allzu pauschal mit dem unscharfen verteilungspolitischen Begriff des Existenzminimums, da sie die Aussagen teils auf individuelle Arbeitslose als Außenseiter, teils auf das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau beziehen. Das arbeitsrechtliche Schutzargument bezieht sich nicht auf das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau, sondern auf die individuellen Arbeitsbedingungen. Ein Unterbietungswettbewerb unter den Tariflöhnen könnte die individuellen Löhne vor allem in Krisenbranchen, in Branchen mit hohen Anteilen an Ausländern und ungelerten Arbeitnehmern erheblich verschlechtern und deren Einkommens- und Konsumgewohnheiten bis in die Nähe von Sozialleistungstransfers beeinträchtigen. In der Folge würde dann wahrscheinlich auch das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau tangiert (vgl. Lampen 1986, S. 185).

Die Einschätzung der individuellen Lohnwirkungen verbleibt somit umstritten und unsicher, die individuellen Beschäftigungschancen von Arbeitslosen bleiben gleichfalls unsicher. Denn die Einstellung eines individuellen Bewerbers hängt keineswegs allein maßgeblich von dessen Lohnforderungen ab. Die Befürworter eines individuellen Außenseiterlohnwettbewerbs können in der Abwägung des Günstigkeitsprinzips keine individuelle Arbeitsplatzgarantie geben. Die eher negativen Erfahrungen mit *Lohnkostensubventionen* der Arbeitsämter für Einstellungen längerfristig Arbeitsloser, die im Prinzip einer befristeten, jedoch erheblichen Senkung der individuellen Arbeitskosten entsprechen, bilden ein kaum bestreitbares empirisches Gegenargument. Der individuelle Lohnsenkungswettbewerb wird bei Strukturkrisen und bei makroökonomischen Arbeitsplatzdefiziten nicht zwangsläufig zum Erhalt eines (zusätzlichen) Arbeitsplatzes führen; es sei denn, die individuelle Arbeitslosigkeit habe *ausschließlich* den Charakter einer *Mindestlohnarbeitslosigkeit*. Selbst der individuelle Erfolg eines Unter-Tariflohn-Angebots eines Arbeitslosen mit dem Erhalt einer Beschäftigung schließt gesamtwirtschaftlich negativ zu bewertende Substitutionseffekte (Austausch eines vorher Beschäftigten) oder Mitnehmereffekte der Beschäftigterbetriebe (wenn die Einstellung auch zu höheren Löhnen erfolgt wäre) nicht aus. Erforderlich wäre demnach der Nachweis der Befürworter, daß die Arbeitslosen mikro- wie makroökonomisch ausschließlich den Merkmalen und Bedingungen der Mindestlohnarbeitslosigkeit zuzuordnen sind. Denn nur dann

wären die *Beschäftigungschancen* des Unterbietungswettbewerbs von Arbeitslosen eindeutig positiv im Sinne des arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzips einzuschätzen, wengleich die Höhe des Lohnsenkungsrisikos prinzipiell unsicher bleiben würde.

Das Argument, Tariflöhne würden durch ein *Mindestpreiskartell* künstlich vereinheitlicht und hochgehalten, richtet sich gegen die Tarifautonomie allgemein, nicht gegen die Tarifbindung von Arbeitslosen im besonderen. Das Argument überträgt wettbewerbspolitische Begriffe von Warenmärkten (Kartelle sind wettbewerbsbeschränkende Verträge von Güteranbietern an Warenmärkten) auf die Analyse der Lohnbestimmung und der Beschäftigung von Arbeitskräften. „Der Arbeitsmarkt ist aus ordnungspolitischer Sicht grundsätzlich ein Markt wie jeder andere“ (Sölter 1985, S. 75). Dabei wird übersehen, daß Arbeitsmärkte ohne Tariforganisationen nach ihren historischen Erscheinungen eher als monopsonistische Teilmärkte mit Formen monopsonistischer Ausbeutung erschienen, daß die Träger der Arbeitsleistungen keine Ware darstellen, so daß sich Arbeits- und Warenmärkte prinzipiell unterscheiden müssen und daß die Arbeitgeberverbände historisch wie tarifpolitisch Gegenmachtorganisationen mit gegensätzlichen Verteilungsinteressen darstellen. Eine ordnungspolitische *Sonderstellung* der Arbeitsmärkte ist deshalb im Prinzip wohl begründet. Tarifverträge sollen nach der intendierten Schutzfunktion zu einer Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen beitragen, die Tarifbindung für arbeitslose Arbeitnehmer bildet somit einen intendierten und konsequenten Teilaspekt der Tarifautonomie. Insofern würde eine Aufhebung der Tarifbindung im Sinne der Idee eines Außenseiterwettbewerbs von Arbeitslosen zu einer Erosion der Prinzipien der Tarifautonomie beitragen und *systemverändernden* Charakter haben (vgl. Lampen 1986, S. 183 f.; Rösner 1984, S. 603 u. a.). Eine prinzipiell bessere Alternative zur Tarifautonomie von Organisationen der Tarifvertragsparteien ist nicht in Sicht.

3.3 Betriebliche Flexibilisierung des Tarifvertragssystems

Die dritte Gruppe der oben systematisierten Flexibilisierungsvorschläge richtet sich gegen eine mangelnde *einzelwirtschaftliche* Ausrichtung des herrschenden teils zentralisierten, flächendeckenden Verbandstarifvertragssystems. Der Leber-Kompromiß in der Tarifaufeinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie von 1984 mit einer Kombination von Öffnungsklauseln in Branchentarifverträgen und vielfachen Betriebsvereinbarungen setzte hierzu neue, von der Öffentlichkeit stark beachtete Akzente. Ein anderes Beispiel lieferten die schwierigen Verhandlungen um Tarifkonzessionen beim existenzgefährdeten Arbed-Konzern, als die Bundesregierung die Vergabe von Erhaltungssubventionen entgegen den ordnungspolitischen Benehmensregeln mit der Bedingung bestimmter Tarifkonzessionen verband. Weitere Beispiele liefern die bereits genannten Konzessionsverträge, die Anfang der 80er Jahre in den USA vereinbart wurden, um Betriebe während industrieller Strukturkrisen und gesamtwirtschaftlicher Rezession mit zu erhalten.

Beobachter führen die dortige neuere tarifpolitische Entwicklung der Konzessionsverträge im wesentlichen auf die Dominanz von Betriebstarifverträgen im System der amerikanischen Arbeitsbeziehungen zurück, in denen einzelbetriebliche Interessen naturgemäß stärkere Beachtung finden können. Diese empirischen Beobachtungen, beim Fall Arbed einerseits und in den USA andererseits, veranlaßten

zu Forderungen nach vermehrten *Betriebstarifverträgen* sowie zu dem Vorschlag der Wirtschaftsforschungsinstitute, in Fällen betrieblicher *Notlagen* den Vorrang von Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und -leitung mit der Möglichkeit untertariflicher Entlohnung zuzulassen (vgl. Gemeinschaftsgutachten 1984, S. 529, *Kronberger Kreis* 1986, S. 16).

Betriebliche Konzessionsvereinbarungen, die in Fällen notleidender Krisenbetriebe von den geltenden Tarifverträgen nach unten abweichen, widersprechen nach herrschender Rechtsauffassung der funktionalen Bedeutung und Abgrenzung von Tarifautonomie und betrieblicher Mitbestimmung. Nach § 77 III BetriebsverfassungsgG gilt das tarifvertragliche *Vorrangprinzip*, wonach Arbeitsentgelte und -bedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind . . . , nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Dieses unbedingte Vorrangprinzip des geltenden Tarifvertrags hat seine Gründe,

- vor allem in der rechtssystematischen Unterscheidung von Tarifautonomie und Betriebsverfassung,

- sowie der intendierten Vertragstreue und Bindungswirkung von Tarifverträgen in einem rechtsstaatlich organisierten Tarifvertragssystem.

Die originäre Regelungskompetenz zur Gestaltung der Löhne (Entgelte) und Arbeitsbedingungen fällt nach den Grundsätzen des GG (Art. 9) den Tarifparteien zu. Betriebsvereinbarungen haben demgegenüber nachrangigen oder ergänzenden Charakter. Im Interesse der Erhaltung des Betriebsfriedens sind Arbeitskämpfmaßnahmen der Betriebsräte ausgeschlossen (vgl. § 74 II BetriebsverfassungsgG), so daß eine dem Streik analoge Form der Erzwingung von Betriebsvereinbarungen aus Gründen allgemeiner Wertevorstellungen der Schöpfer der Arbeitsgesetze nicht möglich ist. So können strittige Fragen im Bereich der Betriebsverfassung in einer Art von „Zwangsschlichtung“ durch betriebliche Einigungsstellen entschieden werden, im Gegensatz zu Tarifaufeinandersetzungen. Nach den ordnungspolitischen Systemprinzipien des Arbeitsrechts sollen somit Arbeitskämpfe und Tarifverträge ausschließlich und vorrangig den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben; eine Konkurrenz zwischen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen soll nicht zuletzt wegen der allgemeinen Erhaltung des Betriebsfriedens strikt unterbleiben. Dieser strikten Form der Vorrangigkeit und Trennung entsprechen zwei analoge Vorschriften des Tarifrechts (§ 4 III TarifvertragsG) und des Betriebsverfassungsrechts (§ 77 III, 2), die abweichende Regelungen (zuungunsten der Arbeitnehmer) zu gegebenen Tarifverträgen nur im Fall bestimmter Tariföffnungsklauseln zulassen, welche ausdrücklich und bestimmt den Willen der Tarifvertragsparteien zur Möglichkeit abweichender Regelungen vorsehen.

Des weiteren verlangt eine funktionsfähige Tarifautonomie eine hinreichende *Bindung* und Vertragstreue Einhaltung der Tarifverträge. Betriebliche Entpflichtungen von dem geltenden Tarifvertrag durch Ad hoc-Kündigungen oder durch Austritt des Betriebes aus dem Arbeitgeberverband sollen grundsätzlich nicht möglich sein, gerade auch in schwierigen Wirtschaftszeiten soll die Tarifbindung bleiben. Den Unternehmen obliegt nach der Wirtschaftsverfassung das Betriebs- oder Einkommensrisiko. So rechtfertigen ökonomische Vertragstheorien Arbeits- und Tarifverträge auf der Grundlage ungleicher Risikopräferenzen, da Arbeitnehmer allgemein eine hohe Aversion gegenüber

Einkommensrisiken hätten, im Gegensatz zu Unternehmen mit einer höheren Risikobereitschaft. Wenn Tarifverträge demnach als spezifische Instrumente zur Minderung von Einkommensrisiken der Arbeitnehmer begründet werden, können Betriebsrisiken grundsätzlich keine Gründe zur betrieblichen Entpflichtung von Tarifverträgen sein. Mißbräuche lägen dann nahe, um vertragliche Bindungen durch betroffene Betriebe oder gar unbeteiligte Dritte auszuschließen. Denn es wäre denkbar, daß etwa die Gläubigerbanken Betriebe zur tarifvertraglichen Entpflichtung vor ihrer Bereitschaft zur Entschuldung oder vor weiterer Kreditvergabe drängen oder zwingen könnten.

Andererseits scheinen verschiedene objektive Faktoren auf einen größeren *Bedarf an betrieblicher Flexibilität* gegenüber flächendeckenden Branchentarifvereinbarungen hinzudeuten:

Die wirtschaftliche Entwicklung im Branchenvergleich hat sich ohne Zweifel stärker differenziert, mit einem *verstärkten Nebeneinander* von Boombereichen und Krisenbranchen. Anzunehmen ist, daß die Lage auf der mikro-ökonomischen Ebene zwischen Betrieben eher noch stärker differiert als auf Branchenebene. Die Spanne zwischen Effektivlöhnen und Tariflöhnen unterscheidet sich erheblich zwischen den Betrieben; teils wurde sie in Betrieben reduziert, so daß die Lohndrift dort negativ wurde und die effektiven Löhne den tariflichen Mindestlöhnen näher kamen, teils wurde die Lohndrift in Betrieben beibehalten oder noch erhöht. Jedenfalls rechtfertigt die reduzierte Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Lohndrift die Annahme, daß die betriebliche Lohnflexibilität der *Effektiv-* im Vergleich zur *Tariflohnentwicklung* in den Wirtschaftsbereichen und im Vergleich zwischen den Betrieben größere Unterschiede als in der Vergangenheit aufweist.

Hinzu kommt, daß gesellschafts- und verbandspolitische Entwicklungen eher gegen eine Zentralisierung der Verbandstarifverträge wirken. Auf Seiten von Gewerkschaftsmitgliedern wirkt sich ein allgemeiner Bewußtseins- und Wertewandel aus, mit teils kritisch-distanzierten Haltungen von selbstbewußten Facharbeiter- oder Angestelltengruppen zu den Funktionären und zur eigenen anonymen Großorganisation. Deren Bürokratiekritik nimmt vielfach die eigene Organisation nicht aus. Die politischen Skandale gewerkschaftsnaher Organisationen haben diese Kritik weiter gestärkt. Folge dieser Entwicklungen dürfte sein, daß diese Arbeitnehmergruppen ihre Interessenvertretung eher in starken Betriebsräten sehen möchten (vgl. das Steinkühler-Interview in Handelsblatt Nr. 127, vom 8. 7. 1986).

Auch auf Seiten der Arbeitgeberverbände gelten Argumente, die für eine größere verbandspolitische Flexibilität gegenüber Betrieben sprechen. Die betrieblichen Interessen sind nicht etwa gleichermaßen an der Verbandssolidarität ausgerichtet. Verbandstarifverträge bringen den Betrieben zwar Vorteile im Sinne einer Ersparnis von individuellen Transaktions-(Verhandlungs-)Kosten sowie Produktivitätsvorteile durch die tarifvertragliche Friedenspflicht (vgl. die positive Bewertung der Verbände als Verhandlungsgagenten und Produktivitätsfaktoren durch das betriebliche Management nach dem „collective voice“-Ansatz bei *Freeman, Medoff* 1984). Dieses verbands- und tarifpolitische Interesse an der Friedenspflicht dürfte in Großbetrieben stärker als in vielen Kleinbetrieben sein, in denen Arbeitskämpfmaßnahmen durch geringere Gewerkschaftsmacht und das Vorherrschen persönlicher Arbeitsbeziehungen eher unwahrscheinlich erscheinen. Nicht sel-

ten resultiert aus diesen unterschiedlichen Interessenstrukturen die *Kritik aus Klein- und Mittelbetrieben*, die Arbeitgeberverbände seien vornehmlich Vertreter der Großbetriebe.

Als weiterer Faktor in Richtung einer betrieblichen Flexibilisierung von Tarifverträgen gilt, wie oben erwähnt, der *Leber-Kompromiß* in der Metallindustrie, der die harten Tarifaufeinandersetzungen um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Jahr 1984 (vorläufig) beendete. Die durchschnittliche Dauer der persönlichen Wochenarbeitszeiten (38,5 Std.) wurde nach dem Prinzip des Tarifvorrangs im Manteltarifvertrag geregelt, abweichende betriebliche Regelungen konnten nach einer Öffnungsklausel durch Betriebsvereinbarungen im Rahmen von tariflich bestimmten Grenzen entschieden werden. Entsprechend traten zum April 1985 Betriebsvereinbarungen mit unterschiedlichen Regelungen der Dauer und Lage der betrieblichen Arbeitszeiten in Kraft. Die Vielzahl der betrieblichen Vereinbarungen fand zwar keineswegs einhelliges Lob, denn die Verhandlungskosten beider Seiten waren nach dem Verbandstarif nochmals ungewöhnlich hoch. Die Konflikte mit den Betriebsräten waren nicht gering, so daß die Arbeitgeberverbände den gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten, den unzulässigen Versuch nachträglicher Nachbesserungen gegenüber dem Tarifvertrag vorwarfen. Arbeitsrechtler fürchteten sogar die Gefahren einer längerfristigen Schwächung der Tarifautonomie, weil die Tarifparteien offenbar in einem Kernbereich ihrer Zuständigkeit nicht die Fähigkeit und den Willen zum konfliktregelnden Kompromiß gehabt hätten (vgl. u. a. *Kissel* 1986, S. 76 f.). Der Einschätzung einer abnehmenden Fähigkeit der Tariforganisationen zum Kompromiß ist aus meiner Sicht zuzustimmen, Kernpunkt der Auseinandersetzungen 1984/85 war die individuelle „Flexi-Komponente“, die dann nur in relativ wenig Betrieben vereinbart wurde. Im übrigen sprachen funktionale Aspekte der Arbeitszeitregelungen durchaus für betriebliche Flexibilität. Die Regelungen der Lage der individuellen Arbeitszeiten und der Entkoppelung individueller und betrieblicher Arbeitszeiten unterliegen vielfältigen betrieblichen Besonderheiten, denen die verschiedenen Betriebsvereinbarungen nach tarifvertraglichen Öffnungsklauseln instrumentell durchaus besser entsprechen können.

Nach dieser Auffassung darf die Ordnungsfunktion, die Tarifverträgen im Bereich der Arbeitsbedingungen zugeschrieben wird, nicht als Maxime „Ordnung gleich Einheitlichkeit“ mißverstanden werden. Die Notwendigkeit betrieblicher Flexibilität auch im Bereich der Tariflohnpolitik wird prinzipiell aus verschiedenen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen bejaht. Allerdings werden Lösungen, die eine generelle Entpflichtung von Tarifbindungen durch Betriebsvereinbarungen vorsehen, abgelehnt, da sie die Tarifautonomie gefährden. Systemkonforme Lösungen, die mit den tragenden Prinzipien der Tarifautonomie vereinbar sind, sollten hingegen in begrenzten Schritten der Tarifpolitik zu mehr Betriebsnähe initiiert werden.

4. Vergleichende Analyse der Grundlagen und Implikationen

Die nachstehende Übersicht (Schaubild 4) zur vergleichenden Beurteilung der verschiedenen Vorschläge zur Lohnstrukturdifferenzierung und -flexibilisierung läßt verschiedene Ebenen der weiteren Analyse erkennen. So lassen sich die Vorschläge zunächst nach empirischen Aussagen

prüfen, desweiteren sind die theoretischen Grundlagen sowie die politischen Implikationen vergleichend zu beurteilen.

4.1 Empirische Befunde zu relevanten Lohnstrukturhypothesen

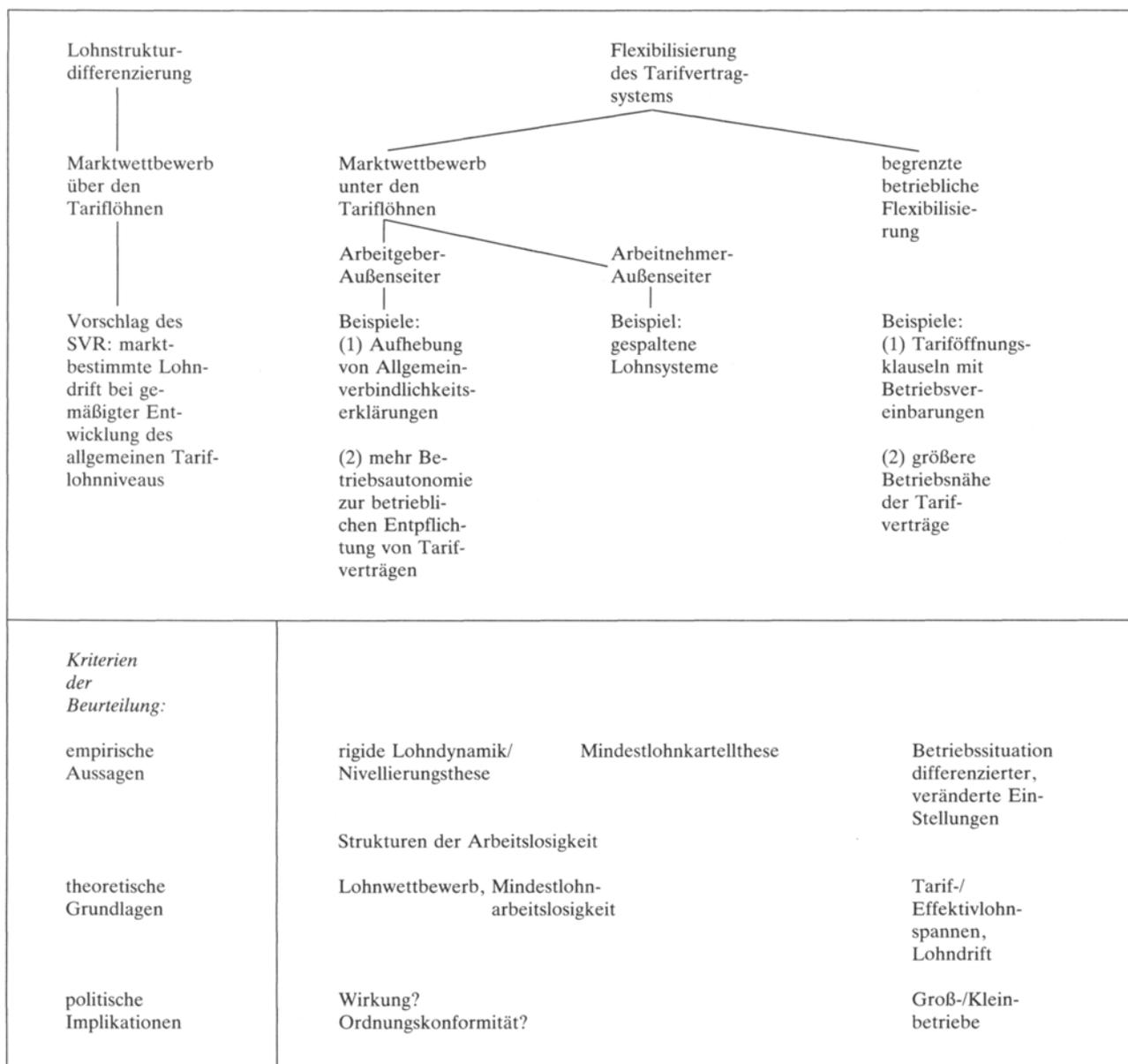
Einige wesentliche Aussagen der Befürworter eines verstärkten Lohnwettbewerbs lassen sich in Form von drei Thesen zusammenfassen, die sodann mit einzelnen Ergebnissen und Befunden der Lohnstrukturforschung verglichen werden.

(1) Die Vertreter der These kollektiver Tarifkartelle der Arbeitsorganisationen leiten ihre Flexibilitätsvorschläge zumeist aus grundsätzlichen Einwänden gegen den institutionellen Mindestlohncharakter der Tariflöhne ab, ihre Aussagen haben insoweit primär den Charakter ordnungspolitischer Aussagen. Implizit wird mit der *Kartellthese* teils eine empirische Aussage zur Streuung und zum Niveau bestimmter Tarif- und Effektivlöhne, speziell ungelerner Arbeitnehmer, getroffen: Tarifkartelle erfordern

und fördern demnach wie an Warenmärkten eine Homogenisierung der Tariflohnpolitik. „Trotz (relativer) . . . Heterogenität des Arbeitskräfte-Angebots haben die Arbeitsmarktparteien die Bedingungen (Löhne) der Arbeitskartelle weitgehend homogenisiert und die Arbeit damit ‚kartellfähig‘ gemacht“ (Sölter 1985, S. 79). Von den Tarifparteien gehen demnach Wirkungen in Richtung übermäßiger Vereinheitlichung aus, die bei zunehmendem Abbau der betrieblichen Lohnspannen zu relativ vereinheitlichten, erhöhten Tarif- und Effektivlöhnen führen, zumal von Arbeitskräftegruppen mit überproportional hoher Arbeitslosigkeit.

(2) Diejenigen, die eine stärkere allgemeine Lohndifferenzierung fordern, vertreten vielfach als empirische Grundlage eine *Nivellierungsthese*. Diese behauptet in genereller Form, daß sich die Lohnstrukturen in verschiedenen Dimensionen in eine falsche Richtung der Verringerung von Lohnunterschieden entwickelt hätten. Die zeitliche Dynamik der Lohnstrukturveränderungen hätte eine allgemeine Tendenz der Angleichung bzw. Nivellierung der

Schaubild 4: Übersicht zur vergleichenden Bewertung der verschiedenen Vorschläge



Löhne ergeben, wofür die Sockelforderungen der Gewerkschaften, die Reduktion von Lohngruppen und prinzipiell vielfache Imitations- und Anpassungsprozesse an Lohnführerbereiche maßgeblich seien.

(3) Eine weitere These, die besonders auch vom SVR vertreten wird, unterstellt hingegen relativ rigide Lohnstrukturen im Zeitverlauf. Diese These umschreibt die *Entwicklung* der Lohnstrukturen als eine relativ *rigide Struktur*dynamik, die trotz verschiedener massiver Strukturänderungen der Güter- und Arbeitsmärkte relativ zu starr und unverändert geblieben sei.

4.1.1 Kartellthese

Die These der kartellbedingten Vereinheitlichung durch überhöhte Tariflöhne liefert eine allgemeine zeitbezogene Aussage zum relativen Niveau von Tarif- und Effektivlöhnen, besonders im Bereich der unteren Entgeltgruppen, die einen ordinal einschätzenden Charakter im Vergleich zum Grenzfall einheitlicher Löhne hat. Diese qualitative Strukturaussage kann nicht ohne subjektive Wertungen empirischer Lohnunterschiede geprüft werden. Als *Beispiel* mögen die Löhne eines regional abgegrenzten Teilarbeitsmarktes dienen. Nach den Daten der laufenden Verdiensterhebungen des *Statistischen Bundesamtes* erhielten *ungelernte Arbeitskräfte* ohne Berufsausbildung, die im Jahr 1985 (Okt.) in der Stadt Hamburg als Vollzeit-Beschäftigte eingesetzt waren, in verschiedenen Wirtschaftssektoren der Stadt folgende laufenden Effektivverdienste je Monat:

ungelernte männl. Arbeiter (LG 3) der (des)	
Mineralölverarbeitung	3 551 DM (= 100,0%)
Hoch-/Tiefbau	2 997 DM (= 84,4%)
Maschinenbau	2 750 DM (= 77,4%)
Elektrotechn. Industrie	2 628 DM (= 74,0%)
Papierverarbeitung	2 372 DM (= 66,8%)
Kfz.-Gewerbe	2 174 DM (= 61,2%)

weibl. ungelernete Arbeiterinnen (LG 3) der (des)	
Nahrungs- und Genußmittelindustrien	1 989 DM (= 56,0%)
Bekleidungs-gewerbes	1 868 DM (= 52,6%)
Fischverarbeitung	1 827 DM (= 51,5%)

weibl. kfm. Angestellte in einfacher Tätigkeit ohne Berufsausbildung (LG 5) der (des)	
Nahrungs- und Genußmittelindustrien	2 584 DM (= 72,8%)
Versicherungen	2 537 DM (= 71,4%)
Einzelhandel	1 765 DM (= 49,7%)

Quelle: *Stat. Bundesamt*, FS 16, Reihe 2.1, 2.2; Okt. 1985
Umrechnung der Bruttowochenverdienste der Arbeiter in vergleichbare Monatsverdienste

Für die *intra*sektorale Dimension von Qualifikationsgruppen in der Bundesrepublik Deutschland wurden effektive

Verdienstunterschiede von Fach- und Hilfsarbeitern zwischen 15 und 40% ermittelt, im Vergleich von Angestellten in einfacher Tätigkeit und in gehobener Position zwischen 70 und 100% (Jahr 1984, Bundesgebiet; vgl. *Vogler-Ludwig* 1985, S. 20 f.). Frauen vergleichbarer Qualifikationsgruppen erhielten vielfach ca. 15 bis 20% weniger als männliche Arbeitnehmer (ebd., S. 23).

Ein *inter*regionaler Vergleich der Verdienste unterbleibt häufig wegen der mangelnden Gliederung der Verdienststatistik nach regionalen Arbeitsmärkten. Die laufende Verdienststatistik des *Statistischen Bundesamtes* unterscheidet lediglich nach Bundesländern. Diese Differenzierung läßt nur grobe Strukturunterschiede erkennen, da die Skala der Effektivverdienste durch die Aggregation verzerrt und tendenziell verringert wird. Gleichwohl läßt diese Verdienststatistik auf eine breite regionale Lohnskala schließen. So betragen die laufenden monatlichen Effektivverdienste im Jahr 1985 (Okt.):

ungelernter männlicher Arbeiter (LG 3)	
in Hamburg	2 867 DM (= 100 %)
in Baden-Württemberg	2 790 DM (= 97,3%)
in Bayern	2 588 DM (= 90,3%)
ungelernter weiblicher Arbeiter	
in Bayern	2 052 DM (= 71,6%)
ungelernter weibl. kfm. Angestellter (LG 5)	
in Niedersachsen	1 745 DM (= 60,9%)
im Einzelhandel von Rheinland-Pfalz	
	1 349 DM (= 47,1%)

Quelle: *Stat. Bundesamt*, wie oben

Die vorstehenden Zahlenbeispiele liefern Hinweise auf ein starkes inter-(intra-)regionales Lohngefälle – bezogen auf die Gruppe ungelerner Arbeiter –, das offenbar mit weiteren regionalen Strukturmerkmalen der *Agglomeration*, der *sektoralen Wirtschaftsstruktur* und des *Geschlechts* der Beschäftigten verknüpft ist. Die Löhne in den Verdichtungsräumen sind durchweg höher als in den peripheren, zumeist ländlich geprägten Regionen, in denen die Löhne auch eine größere Streubreite besitzen. An der Spitze der Lohnskala befinden sich die Verdichtungsgebiete mit hohen Angestelltenanteilen (dienstleistungsorientierte Industrieregionen) vor altindustrialisierten Industrieregionen (vgl. *Koller* 1987, S. 33 f.⁵).

Zur Einschätzung der hier exemplarisch belegten Lohnstrukturdifferenzen bleibt zu berücksichtigen, daß die Arbeitsplätze *ungelerner* Arbeitnehmer regelmäßig kaum spezialisierte Qualifikationsanforderungen seitens der Betriebe verlangen können, wenn die Anlernzeiten der unteren Leistungsgruppe nur gering sind. Nach den Vorstellungen der Arbeitsmarkttheorie gelten ungelernete Arbeitnehmer folglich als relativ leicht substituierbar, so daß bereits relativ geringe Lohnunterschiede nach der Theorie zur Substitution veranlassen könnten. Zu erwarten wären demnach relativ geringe Lohnunterschiede – im Vergleich zu spezialisierten Arbeitskräftegruppen (vgl. *Vogler-Ludwig* 1983, S. 83). Ferner ist zu beachten, daß die mikroökonomisch relevanten individuellen Effektivverdienste (ohne Teilzeit-Beschäftigte) *intra*sektoral und -regional noch erheblich stärker differieren als es in den aggregierten Lohndaten zum Ausdruck kommt (vgl. *Friedricks* 1985, S. 428 ff.). Die empirische Lohnstrukturforschung neigt daher eher zu der generellen Einschätzung, daß die Effektivlohnstrukturen in der Bundesrepublik

⁵) Der Indikator der durchschnittlichen Jahresbruttoverdienste der Sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer (den *Koller* verwendet) verzerrt allerdings die interregionale Struktur der Lohnunterschiede vergleichbarer Arbeitnehmergruppen. Die Statistik der Effektivverdienste schließt demgegenüber Verzerrungseffekte durch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende und mithelfende Familienangehörige aus.

Deutschland stark differenziert statt übermäßig ‚vereinheitlicht‘ seien.

4.1.2 Nivellierungsthese

Die Nivellierungsthese basieren auf einer allgemeinen Annahme, Niedrig-Löhne seien im Zeitverlauf überproportional angehoben worden, um aus prinzipiellen einkommenspolitischen Zielen eine tendenzielle Egalisierung der Arbeitseinkommen in den unteren Einkommensgruppen zu erreichen. Diese Thesen liefern somit allgemeine empirisch prüfbar Trendaussagen zur längerfristigen Dynamik der Löhne in Richtung einer Verringerung der Lohnunterschiede – zugunsten von Niedriglohngruppen oder -bereichen.

Längerfristige Nivellierungstendenzen der Löhne wurden zwar zum Teil im *interregionalen* Vergleich ermittelt (vgl. Warnken 1985, S. 177 ff.), da traditionelle Hochlohnregionen in Nordrhein-Westfalen, im Saarland und in Niedersachsen mit kapitalintensiven Grundstoff- und Investitionsgütersektoren durch wirtschaftlichen Strukturwandel in der Lohnhierarchie und Lohnstruktur vor allem des gewerblichen Bereichs zurückfielen. Eine (mäßige) Nivellierung der interregionalen Lohnstrukturen erfolgte insoweit in teilweiser Anpassung an intersektoralen und -regionalen Strukturwandel in der erwarteten Richtung. Eine solche Nivellierung der Löhne bildet jedoch kein durchgängiges Muster der interregionalen Entwicklung, da einige periphere ländliche Regionen am unteren Ende der Lohnhierarchie im Gefolge ungünstiger Arbeitsmarktbedingungen noch weiter zurückblieben.

Dadurch ergibt sich kein einheitliches Entwicklungsmuster einer durchgängigen Nivellierung der interregionalen Lohnstrukturen. Eine stärkere Disaggregation der interregionalen Analyse führt wegen der größeren Beachtung der Differenzierung der Verdienste zwischen Ballungsgebieten und ländlichen Regionen zum Ergebnis einer Zunahme der Streuung der interregionalen Einkommensstrukturen (vgl. Koller 1987, S. 39 f.).

Im *intersektoralen* Vergleich der Bruttolöhne (männlicher) Facharbeiter im Zeitraum zwischen 1985/1975 herrschten dagegen überwiegend längerfristige Differenzierungstendenzen vor, da die Löhne in einigen *Hochlohnsektoren*, wie Mineralölverarbeitung, Chemische Industrie, Straßenfahrzeugbau und Maschinenbau, weiterhin überproportional expandierten, während andererseits einige *Niedriglohnsektoren* der Verbrauchsgüterindustrien (z. B. Feinkeramik, Leder, Schuhe, Bekleidungsindustrie) auch in der Einkommensentwicklung seit 1975 zurückblieben. Aber auch im intersektoralen Vergleich der Entwicklung der Facharbeiterlöhne bestand kein einheitliches Strukturmodell der Differenzierung, da einige Branchen aus diesem Entwicklungsmuster herausfielen (Hochlohnsektoren mit relativ geringen Lohnzuwachsrate, z. B. Bergbau, Schiffbau, Druckereien; Niedriglohnsektoren mit relativ hohen Zuwachsrate, z. B. Herstellung von Büromaschinen/DV, elektrotechn. Industrie). Die von den intersektoralen Differenzierungstendenzen abweichenden Branchen hatten überwiegend besondere branchenwirtschaftliche Entwicklungen, denen die Lohnstruktur teils gefolgt ist (vgl. Schaubild 5).

Auch bei den Angestellten herrschte eine Differenzierungstendenz im Untersuchungszeitraum 1985/75 vor. Die intersektorale Strukturentwicklung der Angestelltengehälter verlief nach ähnlichem Muster wie bei den gewerblichen

Arbeitern, mit einer vorherrschenden deutlichen Tendenz der Differenzierung sowie branchenbezogenen Abweichungen (vgl. Schaubild 6).

Tabelle 1: (Relative) Streuung der Bruttomonatsentgelte für männliche Facharbeiter und männliche Angestellte mit leitender Funktion (LG 2) im intersektoralen Vergleich 1975 und 1985

Jahr	Variationskoeffizienten der Entgelte	
	männl. Facharbeiter	männl. kfm. Angestellte (LG 2)
1975	8,95	6,72
1985	9,03	9,17

Quelle: Stat. Bundesamt; berechnet für 28 Industriesektoren im gewerblichen Bereich und 32 Sektoren im Angestelltenbereich

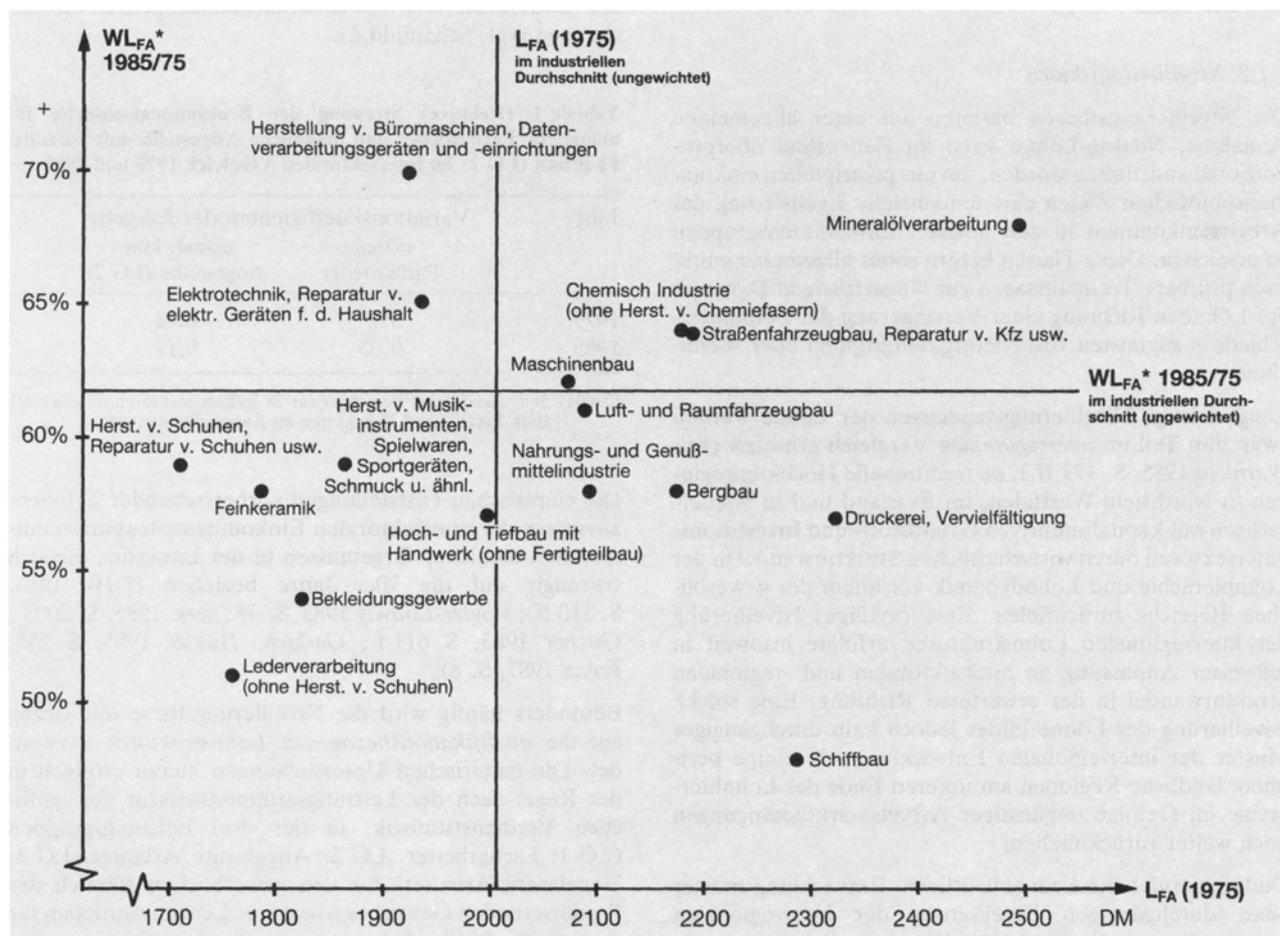
Die empirischen Feststellungen vorherrschender *Differenzierungen* der intersektoralen Einkommensstrukturen entsprechen ähnlichen Ergebnissen in der Literatur, die sich vorrangig auf die 70er Jahre beziehen (DIW 1984, S. 110 ff.; Vogler-Ludwig 1983, S. 78; ders. 1985, S. 20 ff.; Gischer 1983, S. 611 f.; Gerlach, Hübler 1985, S. 255; Franz 1987, S. 8).

Besonders häufig wird die Nivellierungsthese mit Bezug auf die *qualifikationsbezogenen Lohnstrukturen* verwendet. Die empirischen Untersuchungen hierzu erfolgen in der Regel nach der Leistungsgruppenstruktur der amtlichen Verdienststatistik, in der drei Leistungsgruppen (LG 1: Facharbeiter, LG 2: Angelernte Arbeiter, LG 3: Ungelernte Arbeiter) für den gewerblichen Bereich des Produzierenden Gewerbes sowie vier Leistungsgruppen für Angestellte des Prod. Gewerbes und ausgewählter privater Dienstleistungssektoren (Handel, Kreditinstitute, Versicherungen) unterschieden werden. Es handelt sich um aggregierte Qualifikationsgruppen, deren Zuordnung summarisch nach den Kriterien Berufsausbildung und -erfahrung nach Angaben der Berichtsbetriebe erfolgte. Die Verdienstwerte stellten Durchschnittswerte dar, die aus Angaben der betrieblichen Bruttolohn- und -gehaltssumme, dividiert durch die Zahl der Arbeitnehmer, ermittelt werden (Lohnsummenverfahren).

Gängige empirische *Maßstäbe* zur Analyse der Entgeltnivellierung bilden neben dem Variationskoeffizienten vereinfachte Meßkonzepte der längerfristigen Entwicklung der Lohngruppenspannen (der Lohngruppenschlüssel), d. h. der Verdienstrelationen zwischen den Leistungs- oder Qualifikationsgruppen. Als Berechnungsbasis der Lohnspannen dienen jeweils die Verdienste der unteren Leistungsgruppen der Arbeiter bzw. der kaufmännischen Angestellten. Eine Verringerung (Erhöhung) der Lohn- und Gehaltsspannen bzw. der Variationskoeffizienten im Vergleich zum Basisjahr gilt als Indikator einer Nivellierung (Differenzierung) der qualifikationsbezogenen Effektivlohnstruktur.

Die Tabellenwerte zeigen *keinen* durchgängigen, *allgemeinen Trend zur Nivellierung* zwischen den geschlechtsspezifischen Leistungsgruppen, bei den Angestellten überwiegt vielmehr im Basiszeitraum eine Tendenz zur Differenzierung der Entgelte (vgl. auch Franz 1987, S. 11 f.). Die Verdienstrelationen lassen insgesamt nicht auf Veränderungstrends größeren Ausmaßes schließen. Dagegen steht, so scheint es, die öffentliche Diskussion um die tarifpolitischen Nivellierungsziele der Gewerkschaften. Nach Anga-

Schaubild 5: Entwicklung der Bruttomonatsverdienste (L_{FA}) 1985/75 (männl. Facharbeiter, ausgewählte Branchen)



* WL_{FA} = Veränderungsrate der Bruttomonatsverdienste männl. Facharbeiter

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2

ben von Gesamtmetall wurden die Tariflöhne der untersten Tariflohngruppe der Metallindustrie im Zeitraum 1970-85 (1975-85) um 30% (13,5%) stärker als die Facharbeiterecklohngruppe angehoben. Wenn sich gleichwohl diese und andere überproportionale Anhebungen unterer Tariflohngruppen in den aggregierten Effektivlohnstrukturen wenig niederschlagen (vgl. *Vogler-Ludwig* 1985, S. 24; *Blum* 1983, S. 229; vgl. auch mit Bezug zur Metallindustrie: *Theis* 1983, S. 371 ff.), kann vermutet werden, daß

- die relativen Anhebungen der Tariflöhne auf wenige untere Lohngruppen beschränkt blieben, also vor allem weibliche ungelernete Arbeitnehmer betrafen,
- der Kreis der Begünstigten wegen geringer Besetzungsdichte der untersten Tariflohngruppen nicht sehr umfangreich war,⁶⁾
- im oberen Bereich der Tarif- und Effektivlohnstrukturen eher Differenzierungen stattfanden.

Jedoch lassen sich *Nivellierungstendenzen* deutlicher im Vergleich der Entgeltstrukturen zwischen männlichen und weiblichen ungelerten Industriearbeitern sowie der unteren männlichen und weiblichen Angestelltengruppe nach-

weisen. Ferner bleibt zu berücksichtigen, daß eine statistische Nivellierung der qualifikationsbezogenen Verdienststrukturen – neben der Tarifpolitik – im Bereich der Industriearbeiter zumindest zwei *weitere Ursachen* hat:

- Trendartige Rückgänge der geleisteten *Überstunden* verminderten relativ stärker die relativen Verdienste der männlichen Facharbeiter, die überwiegend Überstunden leisteten (vgl. die abweichenden Strukturentwicklungen der Bruttostundenverdienste gemäß Tab. 2).

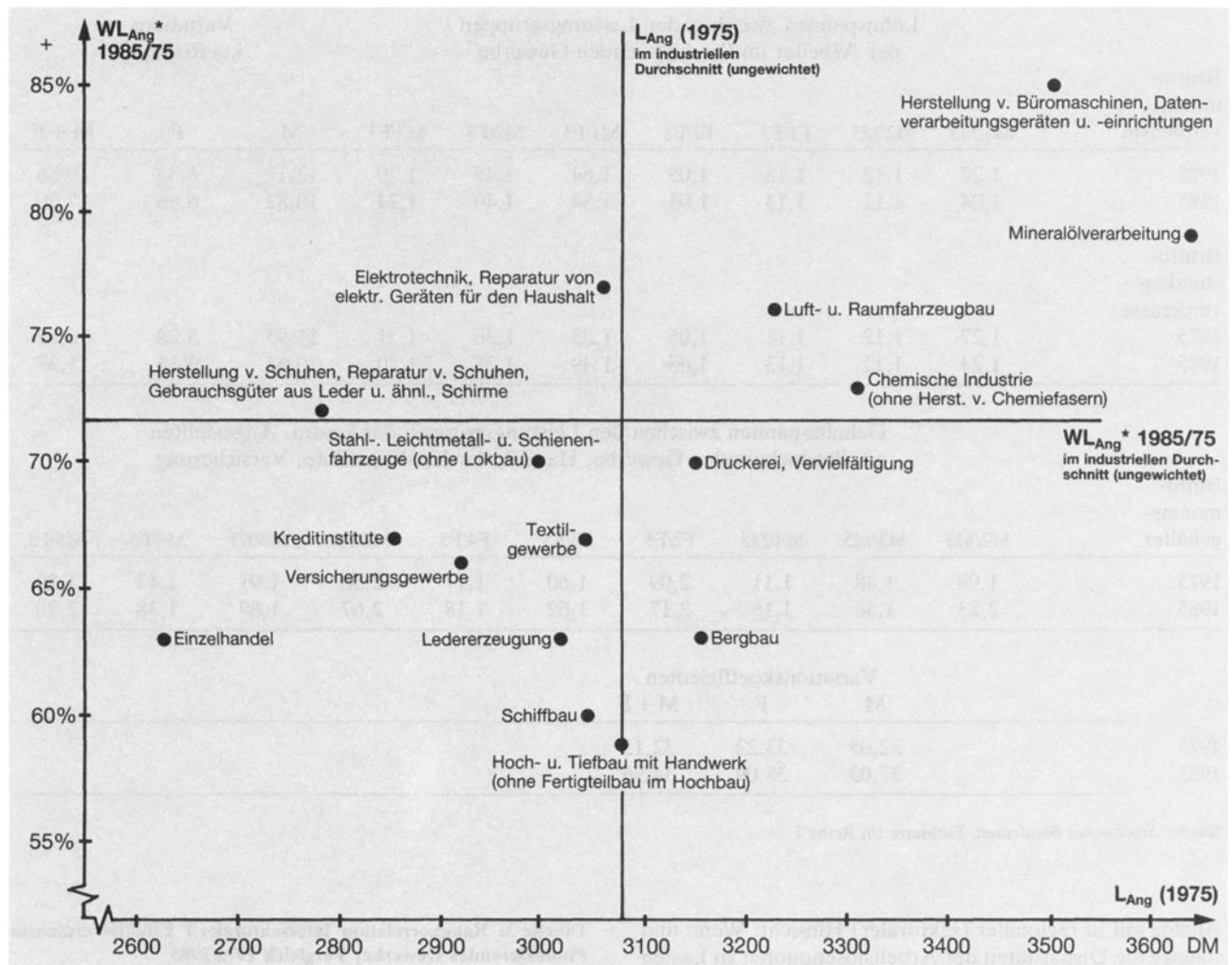
- Auch der relative Abbau der *Akkordentlohnung* in industriellen Kernbereichen (*Theis* 1983, S. 195) betraf überwiegend männliche Industriearbeiter. Soweit dadurch ein überproportionaler Abbau von Leistungslohnkomponenten eintrat, wirkte dieser Abbau in Richtung einer Nivellierung der Effektivlöhne der Industriearbeiter.

- *Andererseits* läßt sich im Basiszeitraum eine relative Höherqualifizierung vor allem im Bereich der mittleren und höheren männlichen Angestellten-Leistungsgruppen beobachten. Nimmt man an, daß sich diese relative Höherqualifizierung innerhalb der breiten statistischen Leistungsgruppen fortsetzt, resultiert hieraus eine Differenzierung im Bereich der mittleren und höheren männlichen Angestellten (vgl. Tab. 2).

Insgesamt scheint die von Vertretern des *Kieler Instituts für Weltwirtschaft* (vgl. *Soltwedel* 1984, S. 82 ff.; *Gundlach* 1986, S. 81 f.) wiederholt vorgetragene These der Nivellierung der interqualifikatorischen Entgeltstrukturen die

⁶⁾ Theoretische Überlegungen sprechen dafür, daß tariflohnpolitische Nivellierungen der Lohnstrukturen nur im Fall eines relativ beschränkten Begünstigtenkreises konsensfähig unter den Tarifparteien sein werden, da anderenfalls Lohnanpassungsreaktionen zugunsten unzufriedener Gruppen möglich sind (vgl. u. a. *Blum* 1983, S. 229).

Schaubild 6: Entwicklung der Bruttomonatsverdienste (L_{Ang}) 1985/75 (männl. Angestellte der Leistungsgruppe II, ausgewählte Branchen)



* WL_{Ang} = Veränderungsrate der Bruttomonatsverdienste männl. Ang. (LG II)
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2

empirischen Belege übermäßig zu interpretieren. Nach unserer Ansicht läßt sich im Untersuchungszeitraum nur ein teilweiser Trend der qualifikationsbezogenen Entgelt-nivellierung beobachten, der lediglich untere Entgeltgruppen weiblicher Arbeitnehmer leicht begünstigte. In mittleren und oberen Gruppen männlicher Angestellter trat hingegen eine leichte Differenzierung der Verdienste ein. Die angestrebte Einkommensnivellierung wurde somit durch diverse Formen der Differenzierung und gegenwirkende Einflußfaktoren kompensiert oder abgeschwächt.

4.1.3 Zur These rigider Lohnstrukturen

Die These relativ stabiler, im Zeitverlauf rigider Lohnstrukturen bedarf zunächst einer begrifflich-explikativen Klärung. Einerseits mag diese These als eine Alternative zur Nivellierungsthese verstanden werden, die nicht eine bestimmte Richtung des Wandels der Lohnstrukturen behauptet, sondern eine relative Strukturkonstanz.⁷⁾

⁷⁾ Das Adjektiv relativiert die Aussage der Strukturkonstanz, so daß partielle, geringfügige Änderungen nicht ausgeschlossen werden. Die Aussage verliert damit an eindeutiger Abgrenzbarkeit gegenüber der These des vorherigen Abschnitts.

Mit dieser Interpretation erscheint auch die These einer ordinalen Stabilität der Lohnhierarchien vereinbar, die eine konstante Rangfolge der Elemente der Lohnstrukturen behauptet. Vor allem im intersektoralen Vergleich wurde die Aussage einer unveränderten Hierarchie von Hoch- und Niedriglohnsektoren häufig vertreten (vgl. u.a. Lampen 1969, S. 384ff.). Wir beschränken daher die empirische Prüfung hierzu auf den intersektoralen Vergleich.

Andererseits läßt sich die These rigider Lohnstrukturen auch mit Bezug zu Änderungen der (relativen) Knappheitsverhältnisse an Teilarbeitsmärkten deuten. Ungleiche Strukturen in der Verteilung der Arbeitslosigkeit zwischen Personengruppen und Regionen (Sektoren) bzw. wachsende Disparitäten der Arbeitslosigkeit gelten als Indikatoren ungleicher bzw. gewandelter Knappheitsverhältnisse. Wenn und solange demnach die Arbeitslosenquote von Arbeitnehmern ohne abgeschlossene Berufsausbildung (1984: ca. 18% nach amtlichen Schätzungen) erheblich höher als die Quote der Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung (1984: ca. 6%) bleibt oder wenn die Divergenzen zu Lasten der Gruppe ohne Berufsausbildung zunehmen, muß die qualifikationsbezogene Lohnstruktur nach der theoretischen Basis der Mindestlohnarbeitslosigkeit als „prinzipiell rigide“ gelten.

Tabelle 2: Strukturen der Bruttoverdienste 1975 und 1985

Brutto- monats- verdienste	Lohnspannen zwischen den Leistungsgruppen der Arbeiter im Produzierenden Gewerbe						Variations- koeffizienten			
	M1/M3	M2/M3	F1/F3	F2/F3	M1/F3	M2/F3	M3/F3	M	F	M + F
1975	1,27	1,12	1,13	1,05	1,64	1,45	1,29	12,12	6,33	19,86
1985	1,24	1,12	1,13	1,05	1,54	1,40	1,24	10,82	6,36	17,20
Brutto- stunden- verdienste										
1975	1,27	1,12	1,11	1,05	1,53	1,36	1,21	11,95	5,28	16,81
1985	1,24	1,12	1,13	1,05	1,49	1,35	1,20	10,63	6,13	15,38
Gehaltsspannen zwischen den Leistungsgruppen der kaufm. Angestellten im Produzierenden Gewerbe, Handel, der Kreditinstitute, Versicherung										
Brutto- monats- gehälter	M2/M5	M3/M5	M4/M5	F2/F5	F3/F5	F4/F5	M2/F5	M3/F5	M4/F5	M5/F5
	1975	1,99	1,48	1,11	2,09	1,60	1,17	2,56	1,91	1,43
1985	2,23	1,58	1,15	2,17	1,62	1,18	2,67	1,89	1,38	1,20
Variationskoeffizienten										
		M	F	M + F						
1975		32,05	33,22	32,15						
1985		37,03	35,09	34,96						

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2

Analog gilt in regionaler (sektoraler) Hinsicht: Wenn und solange die Disparitäten der Arbeitslosenquoten zu Lasten von Teilarbeitsmärkten mit überproportionaler Arbeitslosigkeit (vor allem in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen/Bremen sowie Schleswig-Holstein/Hamburg) fortbestehen oder zunehmen, solange bleiben die betreffenden Lohnstrukturen nach den theoretischen Zusammenhängen grundsätzlich zu rigide (vgl. u. a. Gundlach 1986, S. 75 f.). Die Vertreter dieser Thesen argumentieren somit nur zum Teil mit empirischen Aussagen, welche die Strukturen und Disparitäten der Arbeitslosigkeit in verschiedenen Dimensionen betreffen; die Aussagen zur Lohnstruktur haben hingegen deutlich theoretisch-normativen, *nicht empirischen Charakter*. Insoweit können die Thesen rigider Lohnstrukturen in dieser Interpretation kaum durch empirische Untersuchungen der Löhne geprüft werden, denn in empirischer Hinsicht lassen sich diese Thesen wegen ihres mangelnden empirischen Charakters grundsätzlich nicht widerlegen (vgl. auch Gerlach, Hübler 1985, S. 256). Es ist deshalb notwendig, die Analyse hierzu später mit theoretischen Argumenten zu führen.

Zurück zur Prüfung der These *ordinaler Stabilität* der intersektoralen Lohnstrukturen: Als empirische Meßkonzepte hierzu dienen Rangkorrelationen, die allgemein den Grad des Zusammenhangs oder der Übereinstimmung zwischen Rangreihen (ordinal skalierten Variablen) in zusammengefaßter Form eines quantitativen Koeffizienten erfassen. Die Spearman'schen Rangkorrelationskoeffizienten liefern den empirischen Beleg für die These ordinaler Stabilität im Vergleich der Rangreihen interindustrieller Effektivverdienste. Entsprechende Koeffizientenwerte über bzw. um

Tabelle 3: Rangkorrelation intersektoraler¹⁾ Effektivverdienste, Produzierendes Gewerbe, Vergleich 1975/1985

Männliche Arbeiter	R	Männliche kaufmännische Angestellte	R	
Facharbeiter	0,926	Leistungs-	II	0,786
Angelernte	0,909	gruppen	III	0,836
Ungelernte	0,839	der Ange-	IV	0,882
		stellten ²⁾	V	0,799

¹⁾ Gliederung von 28 Sektoren (bzw. von 23 Sektoren für Leistungsgruppe V); alle Werte signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 vH.

²⁾ Zur Struktur der Leistungsgruppen vgl. Statistische Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2, lfd. Veröffentlichungen

+0,9/+0,8 im Vergleich der Jahre 1975/1985 lassen auf eine signifikante *Rangstabilität* der effektiven Löhne bzw. Gehälter verschiedener Leistungsgruppen (männl. Arbeitnehmer) im Vergleichszeitraum schließen. Die Unterschiede der Koeffizienten deuten auf eine größere relative Stabilität der intersektoralen Lohnhierarchien in den stärker besetzten Kerngruppen der Arbeiter und Angestellten hin. Relativ geringere intersektorale Rangstabilität zeigen die Leistungsgruppen II und V an den Rändern des Angestelltenbereichs.

Somit bestand (im Vergleich der Jahre 1975 und 1985) eine relativ *stabile Rangreihe* von *Hochlohnsektoren* einerseits (Mineralölverarbeitung, Energieversorgung, Druckereien/Vervielfältigung, Straßenfahrzeugbau, Chemische Industrie, Bergbau) und *Niedriglohn-Sektoren* andererseits

(Schuh-, Bekleidungsindustrie, Feinkeramik, Textilindustrie, Herstellung von Musikinstrumenten/Spielwaren/Schmuck, Holzbearbeitung, Ledererzeugung, Feinmechanik/Optik). Diese ordinale Stabilität der Zuordnung von Hoch- und Niedriglohnsektoren schließt einzelne sektorale *Positionswechsel* nicht aus, die Lohnposition des Schiffbau fiel leicht zurück, ebenso die der Bauwirtschaft und der Gewinnung/Verarbeitung von Steine/Erden, weiterhin Papier- und Pappeverarbeitung und Sektoren des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes.

Die intersektoralen Lohnhierarchien der männlichen Facharbeiter korrelieren zudem signifikant mit denen vergleichbarer Angestelltengruppen, die Gruppe der Facharbeiter besonders mit den Leistungsgruppen IV und III der Angestellten. Der Grad der Übereinstimmung der intersektoralen Rangfolgen der Arbeiter und Angestellten hat im Zeitverlauf zugenommen.

Während zuvor die Veränderungen der effektiven Lohnstrukturen in den interindustriellen Hierarchien verschiedener Leistungsgruppen im Zeitvergleich untersucht wurden, folgt nun eine Analyse des Zusammenhangs der intersektoralen Struktur der Verdienste mit Strukturen anderer Sektorvariablen. Im Mittelpunkt steht die Frage nach der ordinalen Anpassung intersektoraler Lohnstrukturen. Die Rangkorrelationen zeigen einen signifikanten positiven Zusammenhang der intersektoralen Lohnhierarchie (der männlichen Facharbeiter) zur *Skala der sektoralen Arbeitsproduktivitäten* (vgl. auch *Vogler-Ludwig* 1985, S. 25, *Gundlach* 1986, S. 78f.), der im Zeitverlauf offenbar eher etwas stärker und signifikanter, jedoch nicht wesentlich schwächer wurde, wie viele Kritiker einer mangelnden Anpassung der Lohnstrukturen vermuten. Zudem läßt sich eine signifikante Beziehung zwischen der intersektoralen Lohnhierarchie der Facharbeiter (höheren Angestellten) und der *Struktur der Beschäftigten* aufzeigen: Hochlohn-Sektoren (Sektoren mit hohen Angestelltegehältern) beschäftigen generell in relativ höherem Maße Facharbeiter (männliche Angestellte der Leistungsgruppe II) als Niedriglohn-Sektoren. Als weniger signifikant erwiesen sich die Rangkorrelationen zu den sektoralen Indikatoren der Arbeitsintensität (gemessen an den Anteilen Bruttolohn- und -gehaltssumme/Umsatz) und den sektoralen Betriebsgrößen (gemessen an der Relation Beschäftigte/Betrieb).

Die vorstehenden empirischen Belege zu den realen Erscheinungsformen und Entwicklungen der Effektivlohnstrukturen in den verschiedenen Dimensionen lassen sich in vier wesentlichen Aspekten kurz *zusammenfassen*:

- Die These kartellbedingter Vereinheitlichung der Effektivlöhne durch tarifpolitischen Druck, der besonders im unteren Bereich der Entgelte ungelerner Arbeitnehmer vermutet wurde, ist abzulehnen.
- Die These einer generellen Nivellierung der Effektivlöhne ist für den Untersuchungszeitraum gleichfalls abzulehnen. Eine Nivellierung bildete in der Vergangenheit keine durchgängige Tendenz in den verschiedenen Strukturdimensionen. Die reale Bedeutung der Anhebung unterer Lohngruppen in der qualifikationsbezogenen Dimension wird vielfach überschätzt. Einzelnen Trends der Nivellierung bei der Merkmalskombination Geschlecht/Leistungsgruppen im unteren Bereich der qualifikationsbezogenen Entgelte stehen im oberen Bereich gegenläufige Trends der Differenzierung entgegen.

Tabelle 4: Intersektoraler Hierarchievergleich zwischen Verdiensten und anderen Variablen

Rangkorrelationskoeffizienten für 1975 und 1985

Hierarchie der effektiven Verdienste für	Jahr	Mit der Verdiensthierarchie verglichene Rangfolge der			
		Arbeitsproduktivität ¹⁾	Arbeitsintensität ²⁾	Betriebsgröße ³⁾	Beschäftigten-Anteile ⁴⁾
Männliche Facharbeiter	1975	0,573*	- 0,206	0,337	-
	1985	0,656*	- 0,354	0,263	0,490*
Männliche kaufm. Angestellte	1975	0,553*	0,020	0,444	-
	1985	0,584*	- 0,241	0,188	0,715*

* Statistisch signifikant mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1%

¹⁾ gemessen am Umsatz je Beschäftigten

²⁾ gemessen als Anteil der Bruttolohn- und -gehaltssumme am Umsatz

³⁾ gemessen durch die Beschäftigten je Betrieb

⁴⁾ männl. Facharbeiter bzw. männl. kaufm. Angestellter

(Quelle: wie Tabelle 3)

- Die zeitliche Entwicklung der intersektoralen Lohnstrukturen entspricht der These einer relativen Stabilität der Rangordnung der Lohnhierarchie; zugleich haben sektorale Anpassungen an die Entwicklung der Produktivitätsskalen (damit an die relativen Ertragslagen) der Branchen des Produzierenden Gewerbes stattgefunden. Die vorstehenden empirischen Ansätze erlauben allerdings kein Urteil über den Grad der Anpassung an sektorspezifische oder gar betriebspezifische Veränderungen der Produktivität.
- Eine Variante der allgemeinen These zu rigider Lohnstrukturen erwies sich nicht als eine empirische Aussage, sondern als eine theoretisch-normative Aussage.

4.2 Theoretische Aspekte

4.2.1 Flexibilität der Lohndrift und betriebliche Lohnstrukturen

Die folgenden Überlegungen konzentrieren sich zunächst auf die bisher vernachlässigte *Unterscheidung von Tarif- und Effektivlöhnen*. Diejenigen, welche Möglichkeiten tarifpolitischer Außenseiter vermehren bzw. erleichtern wollen, verlangen (bedingte) Abweichungen betrieblicher oder personenbezogener Effektivlöhne unterhalb der tarifvertraglichen Löhne, die durch Tarifkartelle zum Teil marktwidrig überhöht und im ganzen zu stark vereinheitlicht worden seien. Die marktbezogene Flexibilität der *Effektivlöhne* nach unten werde durch effektiv gewordene tarifvertragliche *Mindestlöhne* verhindert: „In den 50er und 60er Jahren lagen die tatsächlich gezahlten Löhne über den Tariflöhnen. Die Differenz zwischen den Effektiv- und den Tariflöhnen . . . war nach Branchen und Regionen ganz unterschiedlich und sie erleichterte den Strukturwandel. Wenn die Maschinen(bau)industrie bei etwa gleichen Tariflöhnen tatsächlich erheblich mehr zahlte als die Textilindustrie, dann wanderten Textilarbeiter in den Maschinenbau ab. Wenn die Löhne in Nordhessen deutlich niedriger lagen als in Südhessen, dann wanderten entweder Arbeitskräfte von Nord- nach Südhessen oder aber Industriebetriebe von Süd- nach Nordhessen. Der Lohn war ein Marktpreis mit allen Wirkungen, welche Marktpreise haben . . . Seit den 70er Jahren hat sich die Tarifpolitik gewandelt. Die früher bestehende Lohndrift haben die

Gewerkschaften weitestgehend beseitigt. Sie versuchten nicht mehr, die Mindestlöhne der sich ergebenden wirtschaftlichen Entwicklung im nachhinein vorsichtig anzupassen, sie haben statt dessen die Lohnentwicklung übersteigert – vor allem . . . bei den ungelerten Arbeitnehmern . . .“ (*Kronberger Kreis* 1986, S. 19). Zur Analyse des Zitats bedarf es zunächst einer klärenden begrifflichen Korrektur: Der Terminus der Lohndrift muß durch den Ausdruck der Niveauspanne zwischen Effektiv- und Tariflöhnen (wage gap) ersetzt werden, denn die Argumentation beruht erkennbar auf der Annahme absoluter Lohn-differenzen. Die Aussagen behaupten für die erste Beobachtungphase eine positive Niveauspanne unterschiedlicher Höhe, die eine auf den Einzelmarkt bezogene Flexibilität (Differenzierung) der Effektivlöhne oberhalb der Tariflöhne ermöglichte. Die Veränderung der Tariflöhne habe sich nach der neoklassischen „Anpassungsthese“ vollzogen; d. h. in zurückhaltender, nachfolgender Anpassung an die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in der Nachkriegszeit. Somit gelten in dieser Phase die folgenden Beziehungen⁸⁾:

$$(1a) \text{ Effektivlohn}_i - \text{Tariflohn}_i \neq \text{Effektivlohn}_j - \text{Tariflohn}_j$$

$$(1b) W \text{ Tariflohn}_i = f(W \text{ Effektivlohn}_{t-1} \dots)$$

Anpassungsparameter < 0

Demgegenüber sei in der zweiten Beobachtungsphase der 70er Jahre die „Aufstockungsthese“ maßgeblich, nach der die Tariflohnentwicklung diejenige der Effektivlöhne bestimmt. Die vorherige positive Niveauspanne sei weitgehend verschwunden. Höhe und Struktur der Arbeitslosigkeit (zu Lasten der ungelerten Arbeitnehmer) machten stattdessen jedoch marktgerechte Effektivlöhne unterhalb der Tariflöhne erforderlich (negative Niveauspannen). „Mindestlöhne, die weit über dem Existenzminimum und den markträumenden Preisen liegen . . . bewirken eine Spaltung des Arbeitsmarktes in Arbeitende und Arbeitsuchende, die keine Hoffnung haben, zu diesem Lohn Arbeit finden zu können“ (ebenda).

$$(2a) W \text{ Effektivlohn}_t = f(W \text{ Tariflohn}_t \dots)$$

$$(2b) \text{ Effektivlohn}_{i,u} - \text{Tariflohn}_{i,u} = 0$$

mit der Folge überproportionaler Arbeitslosigkeit an Teilarbeitsmärkten (i,u) bestimmter Qualifikationsgruppen (ungelerner Arbeitnehmer).

Die Gründe des Abbaus vorheriger positiver Lohnspannen werden nicht näher erörtert. Die behauptete Umkehr der Bestimmungsfaktoren der Effektivlöhne wird dem Kartellinteresse der Gewerkschaften und der Aktivierung von Gewerkschaftsmacht zugeschrieben.⁹⁾ Die Notwendigkeit differenzierter negativer Niveauspannen an Teilarbeitsmärkten wird indirekt aus den empirischen Strukturen der Arbeitslosigkeit und der These der Mindestlohnarbeitslo-

sigkeit abgeleitet. Gefordert wird letztlich eine differenzierte Anpassungsflexibilität der Effektivlöhne unterhalb des Niveaus der relevanten Tariflöhne an Teilarbeitsmärkten mit hoher Arbeitslosigkeit.

Die Konzepte zur *Lohnstrukturdifferenzierung* behaupten demgegenüber (relative) zeitliche Stabilitäten oder Nivellierungstrends von Effektivlohnstrukturen durch zu geringe Dynamik (Differenzierungen) bzw. Nivellierungen seitens der Tarifpolitik in den verschiedenen Dimensionen der Tariflohnstrukturen. Die zeitliche Stabilität oder Dynamik der intersektoralen (interregionalen) sowie der qualifikationsbezogenen Tariflohnstrukturen habe sich in einer entsprechenden Stabilität oder Dynamik der Effektivlohnstrukturen niedergeschlagen.

Dann gilt im Fall zeitlicher Stabilität der Tariflohnstruk-

$$(3a) W \text{ Effektivlohn}_i = \alpha \cdot (W \text{ Tariflohn}_i)$$

$$W \text{ Effektivlohn}_j = \alpha \cdot (W \text{ Tariflohn}_j)$$

Der Parameter α entspricht einem Proportionalitätsfaktor.

$$(3b) \frac{W \text{ Tariflohn}_i}{W \text{ Tariflohn}_j} = 1$$

Bei Annahme eines Nivellierungstrends der Tariflohnstruktur gilt statt (3b)

$$(3c) \frac{W \text{ Tariflohn}_{i,u}}{W \text{ Tariflohn}_j} > 1$$

in Verbindung mit (3a).

Die Entwicklung der Tariflohnstrukturen gilt als Determinante der effektiven Lohnstrukturen in den verschiedenen Dimensionen S, R, Q¹⁰⁾ nach der Aufstockungsthese, so daß es im Fall von Strukturwandlungen zwischen den Teilmärkten innerhalb einer Strukturdimension auf die Dynamik der Tariflöhne ankommt. Für eine abweichende Dynamik der Effektivlohnstrukturen besteht kein Raum, somit kein Raum für zeitliche Entwicklungen nach der Anpassungsthese. Die Konzepte der Lohnstrukturdifferenzierung bzw. der Nivellierungsthese implizieren demnach die Annahme einer zeitlichen Stabilität (Starrheit) in der Struktur der Lohndrift gemäß Gleichung (3a). Die Annahme einer nicht nach Teilarbeitsmärkten anpassungsfähigen, differenzierten Lohndrift gilt allseitig in den verschiedenen Dimensionen der Lohnstruktur.

Die Vorstellungen der Vertreter der Kartellthese bzw. der Lohnnivellierung enthalten somit implizite Annahmen zu Lohnspannen- bzw. Lohndriftveränderungen, die in vergleichender Hinsicht nicht widerspruchsfrei bleiben. Prinzipielle Übereinstimmung herrscht in der Annahme, daß marktgerechte Anpassungen von Effektivlöhnen bzw. der Effektivlohndynamik nach unterschiedlichen Arbeitskräfteknappheiten durch Mindestlohn- oder Aufstockungseffekte der Tariflöhne verhindert wurden (werden). Diese Annahmen werden ohne nähere theoretische Analysen und empirische Belege der Lohnspannen- bzw. Lohndriftfaktoren getroffen. Fraglich erscheint einerseits, ob die vormaligen positiven Lohnspannen nun bei Arbeitslosigkeit von den Tariflöhnen aufgesogen wurden (Kartellthese).

Dieses würde eine stark negative Entwicklung der Drift in der Phase des Anstiegs der Arbeitslosigkeit erfordern. Oder ist andererseits eher zu erwarten, daß die Strukturen der Lohndrift im Zeitverlauf trotz der intersektoralen-/regionalen Strukturwandlungen der Arbeitsnachfrage unverändert starr geblieben sind, wie der SVR¹¹⁾ offenbar

⁸⁾ W bezeichnet zeitliche Veränderungsrate der jeweiligen Größen; die Indizes i und j beziehen sich auf unterschiedliche Teilarbeitsmärkte einer nicht konkretisierten Strukturdimension.

⁹⁾ „Liegen die Tariflöhne . . . über dem markträumenden Lohnfächer, so wird es für die Gewerkschaften wichtig, daß das Kartell am Arbeitsmarkt durch Unterbindung der Außenseiterkonkurrenz abgesichert wird“ (*Kronberger Kreis* 1986, S. 20).

¹⁰⁾ Nach Sektoren, Regionen oder Qualifikationsgruppen.

¹¹⁾ Lohndriftanpassungen nach der Arbeitsmarktanpassung spezifischer Teilmärkte (vgl. die grundlegende Arbeit zur Lohndriftforschung von Hansen und Rehn 1956, S. 87 ff.) fanden nach der Lohnnivellierungsthese nicht statt. Dennoch machte der SVR den Vorschlag einer von den unterschiedlichen Knappheiten an Arbeitskräften bestimmten Lohndrift zur stärkeren Spreizung der effektiven Lohnrelationen (JG 1985/86, TZ 290).

meint? Und sind solche Starrheiten der Effektivlohn- und der Lohndriftstrukturen ausschließlich eine Folge der Durchsetzungsmacht des Tarifvertragssystems? In den Beiträgen zur Lohndriftforschung wurden neben der Arbeitskräfteknappheit (Arbeitsmarktanspannung am Gesamtarbeitsmarkt und an Teilmärkten) insbesondere *betriebsinterne* Differenzierungen der Lohnstrukturen sowie *zwischenbetriebliche* Lohnunterschiede als relevante Bestimmungsfaktoren der Lohnspannen und ihrer Veränderungen herausgestellt (vgl. *Gerfin* 1969, S. 472 ff., *Külp* 1981, S. 116 ff.; *Blum* 1983, S. 37 ff.). Daneben gelten institutionelle Faktoren des Tarifvertragssystems als relevante Einflußfaktoren.

Betriebliche Lohnunterschiede mit unterschiedlichen Spannen oberhalb von Tariflöhnen werden vor allem in großbetrieblichen Industriesektoren beobachtet, weil die betriebsinternen Entgeltstrukturen dort erheblich stärker als in den Rahmentarifverträgen differenzieren. Zudem liefert die Lohntheorie verschiedene Gründe für zwischenbetriebliche Entgeltdifferenzen, vor allem aus der Sicht von größeren Betrieben. Denn die Frage der *Effizienzlohntheorien*, warum bestimmte Betriebe höhere als kompetitive Löhne zu zahlen bereit sind, läßt sich auch in der Weise formulieren: Warum sind Betriebe bereit, übertarifliche Löhne zu zahlen? Die mikroökonomischen Ansätze von Effizienzlöhnen leisten hierzu eine Reihe unterschiedlicher Beiträge:

Im Rahmen der „*shirking*“-*Version* sind zwischenbetriebliche Lohnunterschiede Folge unterschiedlicher Kontroll- und Informationskosten der Betriebe gegenüber einem Drückebergverhalten von einzelnen Arbeitnehmern. Lohnzuschläge können als Hygiene-Faktoren einer Verminderung der subjektiven Arbeitsbereitschaft entgegenwirken, während in kleineren Betrieben die Kontrollkosten wegen der eher persönlichen Arbeitsbeziehungen geringer sein werden. Die „*turnover*“-*Version* verweist auf vermeidbare betriebliche Fluktuationskosten bzw. positive Selektionseffekte mit Bezug auf die Qualität der Arbeitskräfte, die durch stetige Entgeltvorteile sowie längerfristige Karrieremöglichkeiten gesichert werden. Empirische Ergebnisse hierzu bestätigen den positiven Zusammenhang zwischen Hochlohnbetrieben (-Sektoren) und der Fluktuationsrate (vgl. *Pencavel* 1970; *Viscusi* 1980, S. 388 ff.; *Krueger, Summers* 1986, S. 22 f.). Die *sozialnormative Version* betont Verhaltenseffekte betriebsbezogener Loyalität und einer spezifischen Bewußtseinskultur der Arbeitnehmer eines Betriebs.

Konzepte *betriebsinterner* oder *unternehmensbezogener* Teilarbeitsmärkte führen zu weiteren Argumenten zwischenbetrieblicher Lohndifferenzen. Bei bevorzugter betriebsinterner Allokation der Arbeitskräfte verlangt die *externe Konsistenz*, daß die Entgelte der internen Aufstiegspositionen in jeder Tätigkeit (jedem Beruf) höher als die örtlichen Vergleichslöhne der jeweiligen Berufsgruppen sind. Die *unternehmensinterne Konsistenz* verlangt eine Abstimmung der Effektivlohnstruktur eines Betriebs auch mit anderen Betrieben des Unternehmens, soweit die Arbeitsorganisation und die Arbeitsstrukturen der Unternehmensteile ähnlich und vergleichbar sind. Aus den beiden Konsistenzanforderungen ergeben sich zwischenbetriebliche Lohndifferenzen. Ein weiteres Motiv zur Gestaltung der Entgeltstrukturen liefert das Ziel einer relativen Unabhängigkeit des Betriebs von den kurzfristigen Schwankungen der Arbeitsmarktbedingungen (vgl. auch das Konzept der Arbeitskräfteschlange von *Thurow* 1978,

S. 117 ff.). Kurzfristige Veränderungen der betrieblichen Lohnstrukturen sind insbesondere für Großbetriebe relativ aufwendig und werden vielfach als Bruch impliziter Kontrakte verstanden, mit der Folge von Unzufriedenheit und Unruhe unter den Mitarbeitern. Deshalb mindern Löhne über dem Markt- bzw. Tariflohniveau die betrieblichen Anpassungskosten und sichern eine Vorteilsposition am regionalen Arbeitsmarkt. Entsprechend formulierte kürzlich ein Vertreter der betriebswirtschaftlichen Arbeitsökonomie: „Änderungen des Lohnniveaus und der betrieblichen Lohnstruktur sollten (aus betrieblicher Sicht) . . . vernünftigerweise immer abwartend und nur allmählich durchgeführt werden“ (*Sadowski* 1987, S. 11).

Vereinzelte empirische Hinweise deuten auf eine mögliche Verknüpfung der *Lohndriftforschung* mit Effektivlohnansätzen (vgl. *Gahlen, Ramser* 1986, S. 2 f., 16 ff.; für einen Überblick zu den Effizienzlohnsätzen vgl. u. a. *Yellen* 1984, S. 200 ff.; *Krueger, Summers* 1986). Für den Zeitraum 1960-1982 wurden für industrielle Sektoren in der Bundesrepublik Deutschland längerfristige Trends der Lohndrift in positiver Richtung ermittelt. Diese positiven Trends der Lohndrift waren in großbetrieblichen Investitionsgütersektoren stärker ausgeprägt. Da diese Sektoren zu den industriellen Hochlohnsektoren gehören, wurden durch Driftfaktoren insoweit Effekte der Differenzierung von Effektivlöhnen bewirkt. Ferner unterschied sich die Lohndrift auch zwischen den Arbeitnehmergruppen (Arbeiter vs. Angestellte, größere Reagibilität bei den gewerblichen Arbeiterlöhnen). Die Ergebnisse lassen sich insgesamt entgegen den vorstehenden Annahmen eher in dem Sinne deuten, daß die Betriebe auch im Rahmen eines sektoralen/regionalen Tarifvertragssystems nicht lediglich als „Lohnanpasser“ agieren. Für eine solche Interpretation sprechen auch verschiedene „*bargaining*“-*Ansätze* der Lohntheorie (die i. d. R. überbetriebliche Tarifverträge zwar nicht annehmen, jedoch nicht ausschließen). Wenn Arbeitnehmergruppen oder deren Agenten explizit oder implizit mit dem Betrieb verhandeln, dann spiegeln die Verhandlungsergebnisse längerfristig die Gewinnlage des Betriebs und die jeweilige Verhandlungsmacht. Unter der Voraussetzung einer günstigen Erlös-Kosten-Relation der Betriebe (Branchen) führen Verhandlungen somit zu einer spezifischen Form des „rent sharing“, an dem die betrieblichen Arbeitnehmergruppen relativ gleichmäßig über alle Berufe/Tätigkeiten partizipieren. Das Prinzip des *rent sharing* dürfte bei betriebsnahen Verhandlungen stärker ausgeprägt als bei branchenbezogenen Tarifverhandlungen sein. Folglich führt ein System betrieblicher Verhandlungen im Grundsatz zu einer stärkeren zwischenbetrieblichen Lohndifferenzierung (vgl. entsprechende Ergebnisse und Aussagen in: *Bell* 1986, S. 21; *dieselbe* 1987, S. 27; *Groschen* 1986, *Bombach* 1985/86, S. 301 f.). In der Bundesrepublik Deutschland sind die Betriebsräte durch ihre Mitbestimmungsrechte an der Bestimmung der Entgelte, der betrieblichen Lohnstrukturen, der Lohnformen und der Zulagen bei der Ausgestaltung der Rahmentarifverträge wesentlich beteiligt (*Sadowski* [1987, S. 14] bezeichnet das betriebliche System der mitbestimmten Lohngestaltung als ‚zweite Lohnrunde‘). Daher dürfte sich auch hier ein betriebliches rent sharing herausgebildet haben, das allerdings wegen der tarifvertraglichen Einbindung weniger große zwischenbetriebliche Lohndifferenzen im Vergleich zu USA produzieren dürfte.

Der Verweis auf betriebsnahe Verhandlungssysteme in den USA führt allerdings *nicht* mit Notwendigkeit zu einer *optimalen Form* der Lohnflexibilisierung. Denn betriebli-

che Verhandlungen ohne überbetriebliche Tarifverträge führen aus naheliegenden Gründen zu asymmetrischen Anpassungsreaktionen. Betriebliche Anpassungen werden wegen des rent sharing-Charakters eher in Hochlohnsektoren bei günstiger Erlös-Kosten-Relation vorgenommen, die Reaktionen nach unten werden wegen des schwierigen Entscheidungsprozesses geringer und verzögerter sein. Entsprechende asymmetrische Lohnanpassungen zugunsten von Hochlohnsektoren wurden im Verlauf der 70er Jahre in den USA beobachtet. Die Effekte dieser Lohndifferenzierung nach oben mit Bezug zur Beschäftigung wurden negativ beurteilt (vgl. Bell, Freeman 1985, S. 15 ff.; ebenso Franz 1987, S. 8), diese Form der Lohndifferenzierung habe zu einer erhöhten und verhärteten Arbeitslosigkeit beigetragen (vgl. Summers 1986, S. 381). Eine allgemeine Forderung nach betriebsnaher Flexibilität kann daher keine allgemeine optimale Strategie sein.

Die generelle Forderung nach *Flexibilisierung* der *Lohn-drift* nach den spezifischen Anspannungen der Teilarbeitsmärkte (vgl. SVR, JG 1985/86, TZ 290) würde zudem nicht günstig zu realisieren sein. Denn die relevante Komponente der betrieblichen Entgeltsysteme, die spezifischen Arbeitsmarktzuschläge übertariflicher Entgelte, sind realiter von beschränkter Bedeutung. Wenn somit die arbeitsmarktflexible Komponente, die Lohnzuschläge in Abhängigkeit von Teilarbeitsmärkten, nur einen geringen Teil der betrieblichen Entgelte ausmacht (vgl. mit Bezug zur Metallindustrie Theis 1983, S. 33 ff., Blum 1983, S. 48 f., 61), dann müßte der Umkehreffekt veränderter Arbeitsmärkte seit 1974/75 in der Bundesrepublik Deutschland in den betrieblichen Lohnspannen relativ bescheiden bleiben. Aus dieser Sicht bedeutet der Vorschlag einer allgemeinen Lohndriftflexibilität nach Teilarbeitsmärkten in jeder Dimension und Richtung eher eine *realitätsferne Überforderung*.

4.2.2 Mindestlohnbedingte vs. unfreiwillige Arbeitslosigkeit

Weitere theoretische Überlegungen betreffen das allgemeine Konzept der *Mindestlohnarbeitslosigkeit*, das in partieller Übereinstimmung von den Anhängern der These des Mindestlohnkartells und der Nivellierungsthese vertreten wird. Eine gemeinsame normative Basis dieses Konzepts bildet die Modellvorstellung eines neoklassischen Lohnwettbewerbs, der als ideales Lenkungsinstrument der Arbeitsmärkte funktionsfähig erscheint. Als theoretische Implikation folgt aus der Modellvorstellung, daß jede Art überproportional hoher (steigender) Arbeitslosigkeit von Gruppen mit nachteiligen personenbezogenen Merkmalen (mangelnde Berufsausbildung, beschränkte zeitliche Verfügbarkeit, Alter . . .) einer spezifischen Entlohnung zugeschrieben wird, die mit der Markträumungsfunktion nicht kompatibel erscheint. Genauer: Zu hohe und/oder zu starre Effektivlöhne der betroffenen Gruppe von Arbeitnehmern gelten mikro- und makroökonomisch als alleinige Ursache nicht-friktioneller (-normaler) Arbeitslosigkeit. Im Kern basieren die Thesen auf der Annahme einer ausschließlich lohnbedingten Arbeitslosigkeit, die durch spezifische (und allgemeine) Lohnsenkungen kurzfristig beseitigt werden könnte. Eine potentiell wirksame Strategie der Beseitigung überhöhter Arbeitslosigkeit werde allein durch den Mindestlohncharakter überhöhter spezifischer Tariflöhne (Effektivlöhne) verhindert (vgl. z. B.

Vaubel 1987, S. 4, 15). Die logische und theoretische Konsistenz des Vorschlags und des Konzepts der Mindestarbeitslosigkeit verlangt allerdings, daß andere entgegenstehende Theorien *unfreiwilliger Arbeitslosigkeit* widerlegt und ausgeschlossen werden können. Nur dann wären die Erklärungszusammenhänge und die vorgeschlagene Strategie in ihrem logischen Begründungszusammenhang zwingend. Die Vertreter des Konzepts anerkennen unfreiwillige Arbeitslosigkeit¹²⁾ lediglich in dem Sinne, daß die betroffenen Arbeitslosen allein durch das Tariflohnsystem an einem funktionsfähigen Lohnwettbewerb gehindert werden, obwohl die individuellen Akteure der Arbeitsmärkte sämtlich den Unterbietungswettbewerb unterhalb der Tariflöhne wollten. Folglich müßte innerhalb der Lohn- und Beschäftigungstheorie jede andere Art unfreiwilliger Arbeitslosigkeit ausgeschlossen sein, wenn nur die Annahme der Existenz von Tariforganisationen ausgeschlossen würde.

Theoretische Einwände hierzu liefern verschiedene mikro- und makroökonomische Ansätze. Hier wird lediglich ein mikroökonomischer Ansatz zur Erklärung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit in einem ausschließlich durch mikroökonomische Akteure gesteuerten Arbeitsmarktsystems skizziert, der den Lohnwettbewerb nach unten nicht als ein effizientes Mittel zielorientierter Beschäftigungspolitik erscheinen läßt. Der Ansatz unterscheidet zwischen Beschäftigten (*insiders*) und betriebsexternen Arbeit-suchenden (*outsiders*), deren unterschiedliche Positionen und Interessen Argumente rationalen Beschäftigungsverhaltens mit der Folge unfreiwilliger Arbeitslosigkeit von outsider-Gruppen liefern (vgl. Solow 1985, S. 411 ff.; Lindbeck, Snower 1986, S. 235 ff.). Insider der Beschäftigerbetriebe haben demnach prinzipielle Kosten-, Verhandlungs- und Effizienzvorteile gegenüber außenstehenden Arbeitnehmern, die Betriebe eher zu einer zurückhaltenden Neigung veranlassen, externe Arbeitnehmer bei Lohnunterbietungswettbewerb einzustellen.

- Die zusätzlichen Kosten der *Personalfuktuation* (Einstellungs- und Einarbeitungskosten am Beginn, Entlassungskosten bei langjährigen Mitarbeitern am Ende der betrieblichen Beschäftigung) schaffen den *insiders* prinzipielle, nach Personengruppen differenzierte Personalkostenvorteile. Die Gruppe der Arbeitnehmer, die sich in der Phase betrieblicher Einarbeitung befindet („entrants“), besitzt gegenüber betrieblichen *outsiders* den Alternativkostenvorteil der „hiring costs“, die Gruppe der erfahrenen *insiders* mit langjähriger Betriebserfahrung zusätzlich den Alternativvorteil der „firing costs“. Folglich spricht das betriebliche Personalkostenkalkül prinzipiell zugunsten der *insiders*, auch bei geringeren Bruttolöhnen der *outsiders* (bis zur Höhe der marginalen Fluktuationskosten). Die Höhe der Fluktuationskosten unterscheidet sich bei nicht-homogenen Arbeitskräften, sie wird durch die längerfristige Dynamik der Einzelbetriebe und Sektoren bestimmt und ist daher kurzfristig nicht exakt kalkulierbar.

- Weil eine perfekte Kontrolle des *insider-Verhaltens* unmöglich ist, verbleiben den Beschäftigten Spielräume in der Teamarbeit und in der Kooperation, die zu einer vorteilhaften Machtposition verhelfen. Sieht man von individuellen persönlichen Beziehungen ab, werden die *insider-insider*-Beziehungen besser, freundlicher und kooperativer ausgerichtet sein als mögliche *insider-outsider*-Relationen. Externe Einstellungen mit (trotz) Niedriglöhnen würden innerbetriebliche Unruhefaktoren („harassment“) bewirken, zumal in Zeiten wirtschaftlicher Rezession, so

¹²⁾ Die unzureichende Abgrenzung gegenüber der friktionellen (normalen) Arbeitslosigkeit bleibt hier unbeachtet.

daß die potentielle betriebliche Produktivität von outsiders wegen geringerer Kooperationsneigung der insiders stark beeinträchtigt werden könnte. Die unterschiedliche Fähigkeit, Kooperation und Teamarbeit zu beeinflussen, begründet personalwirtschaftliche Fähigkeits- und Machtunterschiede zwischen in- und outsiders, die (betriebliche) Hemmnisse zur Einstellung externer Arbeitnehmer trotz niedrigerer Löhne zur Folge haben.

- Weitere Motive, die Betriebe veranlassen mögen, einen größeren Einsatz von leistungsfähigen Mitarbeitern mit höheren Lohnzahlungen durch externe Arbeitnehmer mit niedrigeren Lohnangeboten *nicht* vorzunehmen, liefern bereits die oben skizzierten Ansätze der Effizienzlohntheorien, die den Einfluß von betrieblichen Lohnunterschieden, insbesondere von Lohnanpassungen nach unten, auf die Leistungsbereitschaft und Produktivität von Mitarbeitergruppen hervorheben (vgl. u. a. *Yellen* 1984, S. 200 ff.; *Gerlach, Hübler* 1985, S. 256 ff.). Hier überschneiden sich somit die mikroökonomischen Ansätze von dauerhafter Lohnendifferenzierung und dauerhaft unterschiedlicher Chancen der Beschäftigung.

Die skizzierten Ansätze führen in einem Beschäftigungssystem mit individuellen Vertragsverhandlungen zum Problem unfreiwilliger Arbeitslosigkeit von einzelnen Personen oder Gruppen. Der Begriff unfreiwilliger Arbeitslosigkeit wird hierbei so verstanden und definiert, daß es Arbeitslosen nicht gelingen mag, eine den Fähigkeiten entsprechende betriebliche Beschäftigung zu einem anderen Arbeitskräften vergleichbaren Lohn zu erhalten (vgl. *Summers* 1986, S. 370 f.). Das *Lohnsenkungsrisiko* erscheint letztlich betroffenen Akteuren beider Seiten des Arbeitsmarktes unvermeidbar, weshalb der gegenseitige Unterbietungswettbewerb kurz- und längerfristig verweigert wird. Die insider-outsider-Ansätze liefern somit „ . . . one possible way of explaining the relative lack of undercutting . . . by arguing that people do not undercut when they know that it would do them no good (*Kierzkowski*, comment on *Solow* 1985, S. 431). Ein Lohnunterbietungswettbewerb würde längerfristige Diskriminierungen¹³⁾ erhalten bzw. unfreiwillige Arbeitslosigkeit nicht kurzfristig aufheben.

Die mikroökonomischen Argumente liefern neben makroökonomischen Ansätzen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit theoretische Einwände gegen das Konzept der Mindestlohnarbeitslosigkeit. Nach der logischen Struktur dieses Konzepts müßten zuerst die Möglichkeiten unfreiwilliger Arbeitslosigkeit widerlegt werden, weil ansonsten die Risiken der Lohnsenkungsstrategie nicht zu empfehlen sind. Das beschäftigungspolitische Lohnsenkungsrisiko würde vornehmlich Gruppen ungelerner Arbeitnehmer und Gruppen mit Wettbewerbsnachteilen treffen.

4.3 Schlußfolgerungen

Nach der empirischen und theoretischen Analyse sollen nunmehr abschließend die lohnpolitischen Implikationen beurteilt werden; dabei stehen Aspekte der *Wirksamkeit* und der *ordnungspolitischen Konformität* im Vordergrund der Überlegungen. Die Vorschläge zur *Lohnendifferenzierung* werden als Maßnahmen zur Bekämpfung überproportionaler Beschäftigungsprobleme von Krisenbranchen, -regionen und ungelerten Arbeitnehmern vom *SVR* emp-

fohlen. Nach den grundlegenden Modellvorstellungen der Steuerung des Strukturwandels zwischen Teilarbeitsmärkten sollen Änderungen der Effektivlohnstrukturen einerseits die betriebliche Nachfrage nach Arbeit an den Teilarbeitsmärkten beeinflussen, andererseits die angebotsseitige Mobilität der Arbeitskräfte erhöhen und steuern, damit der Strukturwandel der Beschäftigung ohne größere Friktionen erleichtert werde. Die *Mobilitätsanreize* von Lohnunterschieden sind jedoch nach allgemeiner Überzeugung bei Unterbeschäftigung und geringen Stellenangeboten für den betroffenen Personenkreis wenig wirksam. Das Argument der Lenkungsfunction der Lohnunterschiede über verstärkte Mobilitätsanreize der Arbeitskräfte hat somit an Gewicht verloren (vgl. *Warnken* 1985, S. 164), zumal für Arbeitslose weniger der Anreiz von Lohnunterschieden als die Chance, einen Arbeitsplatz zu erhalten, im Vordergrund stehen dürfte. Mithin zielt die Strategie der Lohnendifferenzierung primär auf Strukturänderungen via Beeinflussung der Arbeitsnachfrage der Betriebe durch *gezielte Kostenentlastungen*. Der Akzent der Vorschläge zielt auf strukturelle Entlastungen der Personalkostenentwicklungen, um dadurch im Rahmen einer gesamtwirtschaftlichen *Angebotspolitik* negative Strukturwandelwirkungen an Teilarbeitsmärkten durch gezielte Minderung des Kostendrucks abzumildern („tarifpolitische Flankierung des Anpassungsprozesses“, *SVR*, JG 1985/86, TZ 289). Das Konzept der Differenzierung der Kostendynamik in Krisenbranchen und -regionen durch geringere Lohnsteigerungen hat insoweit primär defensiv-begleitenden Charakter, um die Erhaltung von Arbeitsplätzen zu unterstützen oder Entlastungen in Problembereichen zu verlangsamen. Sofern in strukturrisikobetroffenen Betrieben schwierige Probleme der mangelhaften Wettbewerbsfähigkeit bestehen, dürften diese jedoch nicht primär von der spezifischen Lohnndynamik bestimmt sein, so daß diese Vorschläge eher *kompensatorischen* Charakter haben, weil sie nicht bei den primären Krisenursachen ansetzen. Außerdem wird man die Steuerungskapazität der stärkeren Differenzierung in der Dynamik der branchen- oder regionsbezogenen Lohnsätze mit Bezug auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit und Kostenproblematik nicht überschätzen dürfen.

In der Lohnstrukturdimension der Qualifikationsgruppen wird man das Differenzierungskonzept wohl vor allem als eine *Antithese* zu gewerkschaftlichen Nivellierungszielen verstehen können. Auch hier wird man das Steuerungspotential der Differenzierung der Lohnndynamik im Sinne der Markträumungsfunktion für ungelernete Arbeitnehmer überschätzen, wenn man dem vom *SVR* an anderer Stelle vertretenen Argument einer *technologisch* bedingten Bedarfsentwicklung zu höheren und breiten Berufsqualifikationen (vgl. *SVR*, JG 1982/83, TZ 222) folgt. Offenbar richtet sich das Differenzierungskonzept mit größerer Überzeugung gegen verstärkte Einkommensnivellierungsziele in der Zukunft, wenn diese trotz relativ konzentrierter und relativ steigender Arbeitslosigkeit der betroffenen Gruppe ungelerner Arbeitnehmer durchgesetzt werden sollten.

Statt einer Differenzierung der tarifvertraglichen Lohnndynamik wird der alternative Vorschlag einer unterschiedlichen, von den Teilarbeitsmärkten bestimmten *Lohndrift oberhalb der Tariflohnsteigerungen* vom *SVR* präferiert, weil diesem eine geringere Schwierigkeit der praktischen Umsetzung zugerechnet wird. Erforderlich wäre lediglich eine Anpassung in der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung des Tariflohnniveaus: „Dazu müßte die Tariflohnsteigerung . . . niedriger ausfallen, als es aus gesamtwirtschaftli-

¹³⁾ Dieses macht auch der Vorschlag von *Vaubel* (1987, S. 11) deutlich, wenn er Einstellungen von Arbeitslosen unterhalb von Tariflöhnen an nicht-personenbezogene Bedingungen knüpfen möchte.

chen Gründen sonst vertretbar wäre. In Branchen und Regionen mit ungünstiger Wirtschaftslage und für Arbeitskräfte, die weniger gesucht sind, bliebe es bei dieser Steigerung; wo die Beschäftigungssituation besser ist, könnten und würden die Effektivlöhne stärker, teilweise sogar wesentlich stärker steigen (*SVR*, JG 1985/86, TZ 290).

Dieser Vorschlag basiert lediglich auf einer nicht näher bestimmbar, allgemeinen Empfehlung zur Zurückhaltung in den Tariflohnsteigerungen, da die gesamtwirtschaftlich vertretbare Dynamik der Tariflöhne und das Ausmaß des erforderlichen Abschlags nicht näher zu konkretisieren sind. Die Folgerungen zu allseitig marktbestimmten Lohndriftstrukturen widersprechen den vorher dargelegten Annahmen des *SVR* zur Lohndrift. Überbetriebliche Knappheiten müßten gleichermaßen die zwischenbetrieblichen und innerbetrieblichen Driftfaktoren bestimmen, dagegen müßten die betrieblichen Faktoren hinfällig und unbedeutend werden. Das Vertrauen des *SVR* in eine marktbestimmte Lohndriftautomatik oberhalb der Tariflöhne, wenn nur eine nicht näher bestimmte Zurückhaltung der gesamtwirtschaftlichen Tariflohndynamik eintreten würde, erscheint vor dem Hintergrund der vorherigen Argumente reichlich widersprüchlich. Die Lohntheorie liefert demgegenüber eine Reihe von Argumenten dafür, daß sich innerbetriebliche Lohnstrukturen vielfach relativ stabil im Zeitverlauf verhalten. Die Argumente zur Lohnpolitik an betriebsinternen Arbeitsmärkten (vgl. *Ross* 1981 u. a.) stehen gegen den pauschalen Vorschlag einer allgemeinen Anpassungsautomatik der Lohndrift.

In den lohnpolitischen Konsequenzen gehen die Forderungen und Vorschläge zur *Flexibilisierung des Tariflohnsystems* teils sehr viel weiter. Statt einer differenzierten Lohndrift oberhalb der Tariflöhne zielen die Forderungen auf mehr Außenseiterwettbewerb unter den Tariflöhnen - einerseits durch Außenseiter-Arbeitnehmer im Fall von Arbeitslosigkeit, andererseits durch Außenseiter-Betriebe im Fall betrieblicher Konzessionsvereinbarungen. Gezielte Lohnsenkungen gegenüber den Tariflöhnen sollen als Mittel gegen bestehende oder drohende Arbeitslosigkeit eingesetzt werden, wobei das Ausmaß und die Dauer der Außenseiter-Lohnsenkungen prinzipiell betrieblichen Vereinbarungen oder individuellen Arbeitsverträgen überlassen bleiben soll, somit ohne allgemeine Schutzregelungen bleiben soll. In beiden Fällen würde das Systemprinzip der *Lohntarifautonomie* gravierend verletzt.

Im Fall von arbeitslosen Außenseiter-Arbeitnehmern würde die arbeitsrechtliche Schutzfunktion der Tariflohnverträge bei Arbeitslosigkeit aufgehoben. Es käme zu einer offenen *arbeitsrechtlichen Spaltung* zwischen beschäftigten insiders und arbeitslosen outsiders, ohne daß das Risiko der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit mikro- wie makroökonomisch beseitigt wäre. Für die Betroffenen käme zum Risiko der Arbeitslosigkeit zusätzlich das Risiko der Lohnsenkung unbestimmten Ausmaßes und unbestimmter Dauer sowie das Risiko prinzipiell unsicherer Beschäftigungschancen trotz individueller Bereitschaft zu Lohnsenkungen. Tariflöhne würden den Charakter als allgemeine Mindestlöhne beim Eintritt in die Arbeitslosigkeit verlieren.

Zu einem forcierten Lohnwettbewerb unter den Tariflöhnen könnte auch eine generelle arbeitsrechtliche Zulassung betrieblicher *Konzessionsvereinbarungen* beitragen, die Betriebe in Notfällen von der Zahlung von Tariflöhnen entpflichten. In ordnungspolitischer Hinsicht bestehen

Bedenken, weil die generelle Zulassung das Vorrangprinzip der Tarifpaarteien aufheben und Mißbrauchsmöglichkeiten nicht ausschließen würde.

Andererseits wurde oben eine Reihe von Gründen und Faktoren genannt, die für einen größeren *Bedarf an betrieblicher Flexibilität* gegenüber breiten Flächen- oder Branchentarifverträgen sprechen. Für einen größeren Bedarf an betrieblicher Flexibilität sprechen

- verstärkte Differenzierungen der wirtschaftlichen Entwicklungen zwischen Betrieben innerhalb und zwischen Wirtschaftszweigen,
- die Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher betrieblicher Lohnspannen zwischen betrieblichen Effektiv- und Tariflöhnen, wenn die allgemeine Lohndrift in der Gesamtwirtschaft sich reduziert oder negativ wird,
- ein Bewußtseinswandel vieler Gewerkschaftsmitglieder, die auch zentrale Entscheidungen und bürokratische Erscheinungsformen ihrer Vertreterorganisation kritisieren,
- unterschiedliche Interessen von Klein- und Großbetrieben sowie differenzierte Einstellungen zu den Arbeitgeberverbänden,
- die Erfahrungen des Leber-Kompromisses in der Regelung flexibler Lagen der individuellen und betrieblichen Arbeitszeiten.

Diese Faktoren sprechen nach meiner Auffassung für Maßnahmen einer begrenzten *betrieblichen Flexibilisierung* der Tarifpolitik. Ein systemkonformes Mittel hierzu bilden Tariföffnungsklauseln, die Spielraum für betriebliche Vereinbarungen lassen, wenn eine Differenzierung und größere Betriebsnähe erforderlich erscheint. Als eine weitere ordnungspolitisch konforme Lösung sind vermehrte Betriebstarifverträge denkbar, die nach neuen Verfahrensregeln den Betriebsparteien entsprechende Antragsrechte an die zuständigen Tarifverbände zuweisen könnten. Die Verbreitung betriebsnaher Lösungen könnte allerdings zu einer Erhöhung der *Verhandlungskosten* im Vergleich zu zentralen flächenbezogenen Tarifverhandlungen führen. In dieser Hinsicht vorteilhafter wären Tarifverträge mit begrenzten Einkommenskomponenten der betrieblichen Gewinnbeteiligung, die gleichfalls eine betriebliche Flexibilisierung der Entgeltpolitik in Form einer „built-in-flexibility“ schaffen könnten. Zwar würde das Einkommensrisiko teilweise auf die Arbeitnehmer verlagert, aber im Gegensatz zu den Außenseiterwettbewerb-Vorschlägen könnte die Schutzfunktion der tariflichen Mindestlöhne erhalten bleiben und das Risiko schwankender Einkommensteile könnte begrenzt und tarifvertraglich gesteuert werden. Eine weitere, vorurteilsfreie Diskussion der Varianten betrieblicher Flexibilisierung der Tarifpolitik erscheint aus der Sicht dieses Beitrags geboten.

Literatur

- Beckord, J.*, Lohnführerschaft und kollektive Tarifverhandlungen, Frankfurt 1977.
- Bell, L. A.*, Wage Rigidity in West Germany: A comparison with the U.S. Experience, in: Fed. Res. Bank of New York Quarterly Review, Autumn 1986, S. 11.
- dies.*, Judgement by U.S. Standards: Are Wages Ready Rigid in West Germany, Paper of the Federal Reserve Bank of NY, Manuskript, New York 1987.

- Bell, L. A., R. Freeman, Does a Flexible Industry Wage Structure Increase Employment? The U.S. Experience, NBER Working Paper No. 1604, Cambridge 1985.
- Blum, J., Von der Tarif- zur Effektivlohnstruktur, Frankfurt/M. 1983.
- Bombach, G., Lohnniveau, Lohnstrukturen und Beschäftigung, in: List-Forum, Bd. 13 (1985/86), S. 287 ff.
- Bundesanstalt für Arbeit (BA) (Hrsg.), Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 96, Nürnberg 1986.
- Bundesverfassungsgericht, Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, 44. Bd., Tübingen 1977.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt, Anforderungen des Strukturwandels an das Beschäftigungssystem, Beiträge zur Strukturforchung Nr. 80, Berlin 1984.
- Franz, W., Beschäftigungsprobleme auf Grund von Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten? Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, No. 340-87, Mannheim 1987.
- Freeman, R. B., J. L. Medoff, What do Unions do, New York 1984.
- Gahlen, B., H. 7. Ramser, Effizienzlohn, Lohndrift und Beschäftigung, Institut für VWL, Beitrag Nr. 34, Augsburg 1986.
- George, H., Wie kann die Arbeitslosigkeit eingedämmt werden, in: Arbeit und Sozialpolitik, 1983, S. 269 f.
- Gerfin, H., Ausmaß und Wirkung der Lohndrift, in: H. Arndt (Hrsg.), Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 51, Berlin 1969, S. 472 ff.
- Gerlach, K., O. Hübler, Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen, in: F. Buttler, J. Kühl, B. Rahmann (Hrsg.), Staat und Beschäftigung, BeitrAB, Bd. 88, Nürnberg 1985, S. 249 ff.
- Gischer, H., Lohnstruktur und Beschäftigung, in: Wirtschaftsdienst, 12/1983, S. 610 ff.
- Görgens, E., Lohnstruktur, Mobilität und Beschäftigung, in: WISU, 12/1986, S. 611 ff.
- Groshen, E. L., Sources of Within Industry Wage Dispersion (Ph. D. Harvard University), Cambridge 1986.
- Gundlach, E., Gibt es genügend Lohndifferenzierung in der Bundesrepublik Deutschland? in: Die Weltwirtschaft, 1/1986, S. 74 ff.
- Hamm, W., Hypothesen zur Erklärung der strukturellen Arbeitslosigkeit, in: O. Issing (Hrsg.), Aktuelle Probleme der Arbeitslosigkeit, Berlin 1978, S. 69 ff.
- Handelsblatt, Nr. 127, vom 8. 7. 1986.
- Hansen, B., G. Rehn, On Wage Drift. A Problem on Money Wage Dynamics, in: *Economisk Tidskrift* (Ed.), 25 Essays in Honour of Erik Lindahl, Stockholm 1956, S. 87 ff.
- Jansen, H., K. Lang, Tarifpolitik und gesellschaftliche Strukturform, in: E. Altvater u. a. (Hrsg.), Arbeit 2000 – Über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft, Hamburg 1985, S. 196 ff.
- Kissel, O. R., Das Spannungsfeld zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, 3/1986, S. 73 ff.
- Koller, M., Regionale Lohnstrukturen, in: MittAB 1/1987, S. 30 ff.
- Kronberger Kreis (W. Engels u. a.), Mehr Markt im Arbeitsrecht, Bd. 10 des Frankfurter Instituts für wirtschaftspolitische Forschung, Bad Homburg 1986.
- Krueger, A. B., L. H. Summers, Efficiency Wages and the Wage Structure, NBER Working Paper, No. 1952, Cambridge 1986.
- Külp, B., Verteilungstheorie, 2. Aufl., Stuttgart, New York 1981.
- Lampen, H., Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktion branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede, in: H. Arndt (Hrsg.), Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 51, Berlin 1969, S. 377 ff.
- Lampen, H., Möglichkeiten und Grenzen einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, in: Wirtschaftsdienst, 4/1986, S. 179 ff.
- Lindbeck, A., D. J. Snower, Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider-Relations, in: The American Economic Review, Pap. and Proc., Jg. 76 (1986), S. 235 ff.
- Lipp, E. M., Lohnflexibilität und Lohndifferenzierung, in: Der Arbeitgeber 16/1985, S. 540 f. und 18/1985, S. 652 ff.
- McDonald, I. M., R. M. Solow, Wages and Employment in a Segmented Labor Market, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 100 (1985), S. 1115 ff.
- Pencavel, J., An Analysis of the Quit Rate in American Manufacturing Industry, Princeton 1970.
- Rösner, H. J., Mehr Arbeitsmarkteffizienz durch Tarifflexibilisierung? in: Wirtschaftsdienst, 12/1984, S. 601 ff.
- Ross, H., Theorie der internen Lohnstruktur, Frankfurt, Bern 1981.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), Jahresgutachten (JG) 1985/86, JG 1984/85, JG 1982/83, JG 1977/78, JG 1976/77.
- Sadowski, D., Beschäftigungspolitik aus der Sicht von Unternehmen, Referat zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik in Berlin 1987, Manuskript, Trier 1987.
- Der Spiegel, Nr. 16/1985, S. 21 ff.
- Sölter, A., Arbeitslosigkeit und Tarifautonomie, Stuttgart 1985.
- Solow, R. M., Insiders and Outsiders in Wage Determination, in: Scandinavian Journal of Economics, Jg. 87 (1985), S. 411 ff.
- Soltwedel, R., Staatliche Interventionen am Arbeitsmarkt – Eine Kritik, Diss. Kiel 1984.
- Soltwedel, R., D. Spinanger, Zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme in ausgewählten Industriestaaten, in: MittAB, 2/1976, S. 118 ff.
- Soltwedel, R., N. Walter, Arbeitsmarkt und Zeitarbeit, Bonn 1984.
- Summers, L. H., Why is the Unemployment Rate So Very High near Full Employment? in: Brookings Papers on Economic Activity, 2/1986, S. 339 ff.
- Theis, E., Arbeitswissenschaftliche Analyse der tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen in der Metallindustrie, Köln 1983.
- Thurow, L. C., Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs, in: W. Sengenberger (Hrsg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978, S. 117 ff.
- Trautwein-Kalms, G., Das Sichere ist nicht sicher – Zu den Auseinandersetzungen um das zweigleisige Lohnsystem in den USA, in: WSI-Mitteilungen, 6/1986, S. 446 ff.
- Vaubel, R., Möglichkeiten einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik, Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, Nr. 353-87, Manuskript, Mannheim 1987.
- Viscusi, K., Sex Differences in Worker Quitting, in: Review of Economics and Statistics, Vol. 62 (1980), S. 388 ff.
- Vogler-Ludwig, K., Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt, Ifo-Studien zur Strukturforchung, Bd. 1, München 1983.
- Warnken, J., Löhne und Gehälter in Nordrhein-Westfalen als Krisenfaktor – Ein interregionaler Vergleich, in: Mitt. des RWI, 36. Jg. (1985), S. 163 ff.
- Yellen, J. L., Efficiency Wage Models of Unemployment, in: The American Economic Review, Pap. and Proc., Jg. 74 (1984), S. 200 ff.