

Theorie und Politik des Arbeitsmarktes

Dr. Hermann Gartner
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

Gliederung

1. Der Arbeitsmarkt im Überblick
2. Arbeitsangebot
3. Humankapital
4. Arbeitsnachfrage
- 5. Lohnverhandlungen und Gewerkschaften**
6. Lohnbildung und Lohnstrukturen
7. Gleichgewichtige Arbeitslosigkeit
8. Such- und Matchingtheorie und Mobilität
9. Ursachen der Arbeitslosigkeit
10. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit



Lohnverhandlungen und Gewerkschaften

- a. Tarifverhandlungen und -verträge
- b. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
- c. Theorie des gewerkschaftlichen Handelns
 - i. Monopolmodell
 - ii. Right-to-manage-Ansatz
 - iii. Effiziente Verhandlungen
- d. Wohlfahrtswirkungen von Gewerkschaften
 - i. Korporatismus
 - ii. Exit and Voice



Tarifautonomie

- Recht, unbeeinflusst von Dritten, insbesondere vom Staat, Arbeitsvertragsbedingungen zu vereinbaren
- Gesetzlich Grundlage: Art. 9 (III) GG – Vereinigungsfreiheit und Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Tariffähige Parteien: Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen oder einzelne Arbeitgeber



Tarifvertrag

- Normativer Teil: Normen über Löhne, Zulagen, Arbeitszeiten usw.
- Schuldrechtlicher (obligatorischer) Teil: Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten (z.B. Friedenspflicht)
- Gegenstand: Entgelttarifvertrag, Manteltarifvertrag, Änderungstarifvertrag
- Firmentarifverträge und Verbandstarifverträge



Systematik von Tarifverträgen im Jahr 2004

Neu registrierte (in Klammern insgesamt gültige)

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Verbands- tarifvertrag	Firmentarif- vertrag	Verbands- tarifvertrag	Firmentarif- vertrag
Manteltarifverträge	83 (1255)	215 (4586)	11 (297)	93 (1427)
Tarifverträge mit Mantelbestimmungen	930 (7424)	1554 (9744)	343 (1091)	417 (1900)
Entgelts-, Rahmen- und Ausbildungstarifverträge	695 (2459)	869 (4038)	188 (535)	203 (1141)
Änderungs-, Parallel- und Anschlussstarifverträge	270 (17507)	72 (4082)	130 (3396)	27 (890)
Tarifverträge insgesamt	1978 (28645)	2710 (22450)	672 (5319)	740 (5358)

Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

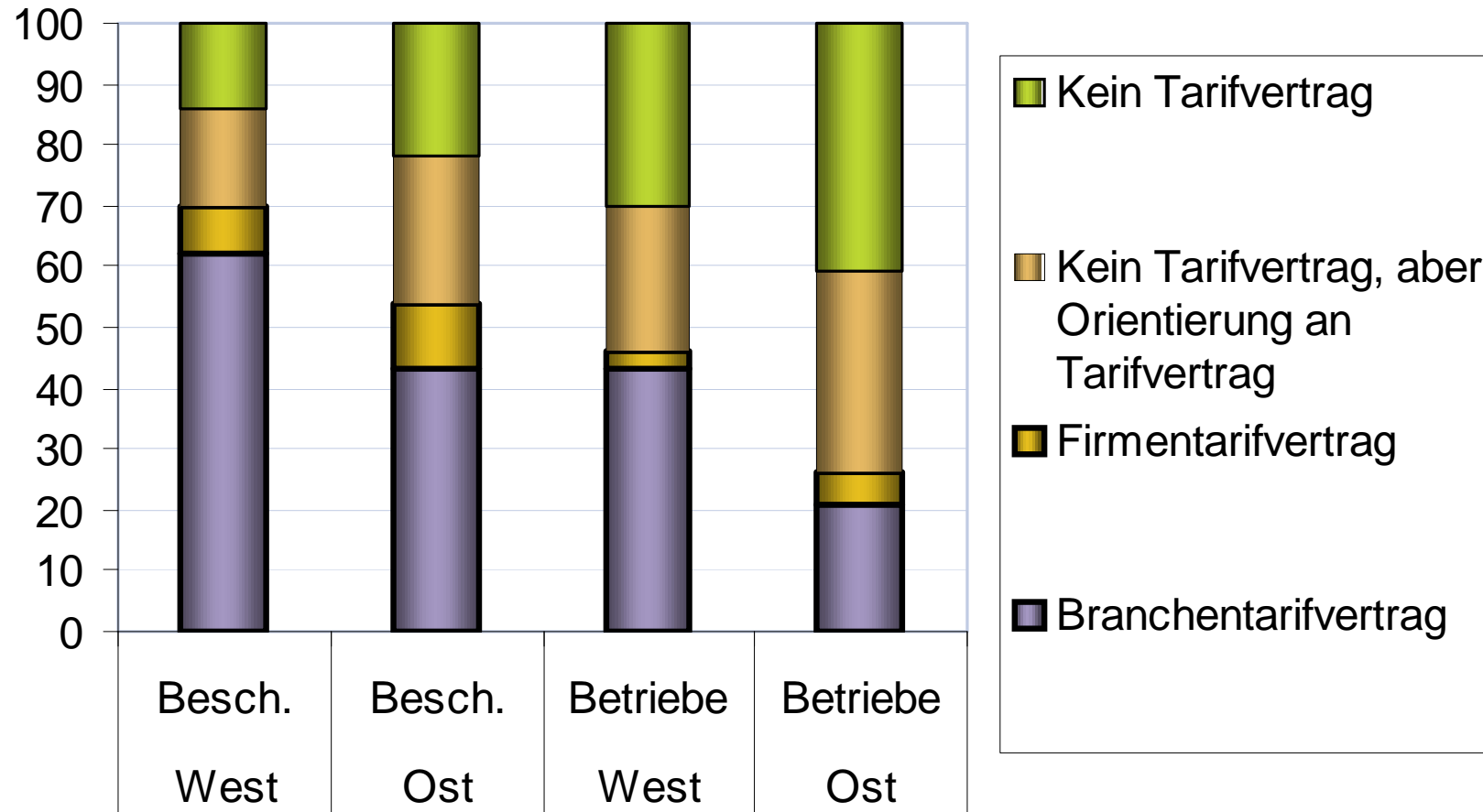


Für wen gilt ein Tarifvertrag?

- Tarifbindung rechtlich nur für Mitglieder der Tarifparteien
- Wird meist auch bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern angewendet
- Minister für Arbeit und Soziales kann einen Verbandstarif für allgemeinverbindlich erklären
 - Voraussetzung: mindestens 50% der Arbeitnehmer der Branche fallen unter Tarifvertrag und öffentl. Interesse
 - Beispiel: Baugewerbe und Handel



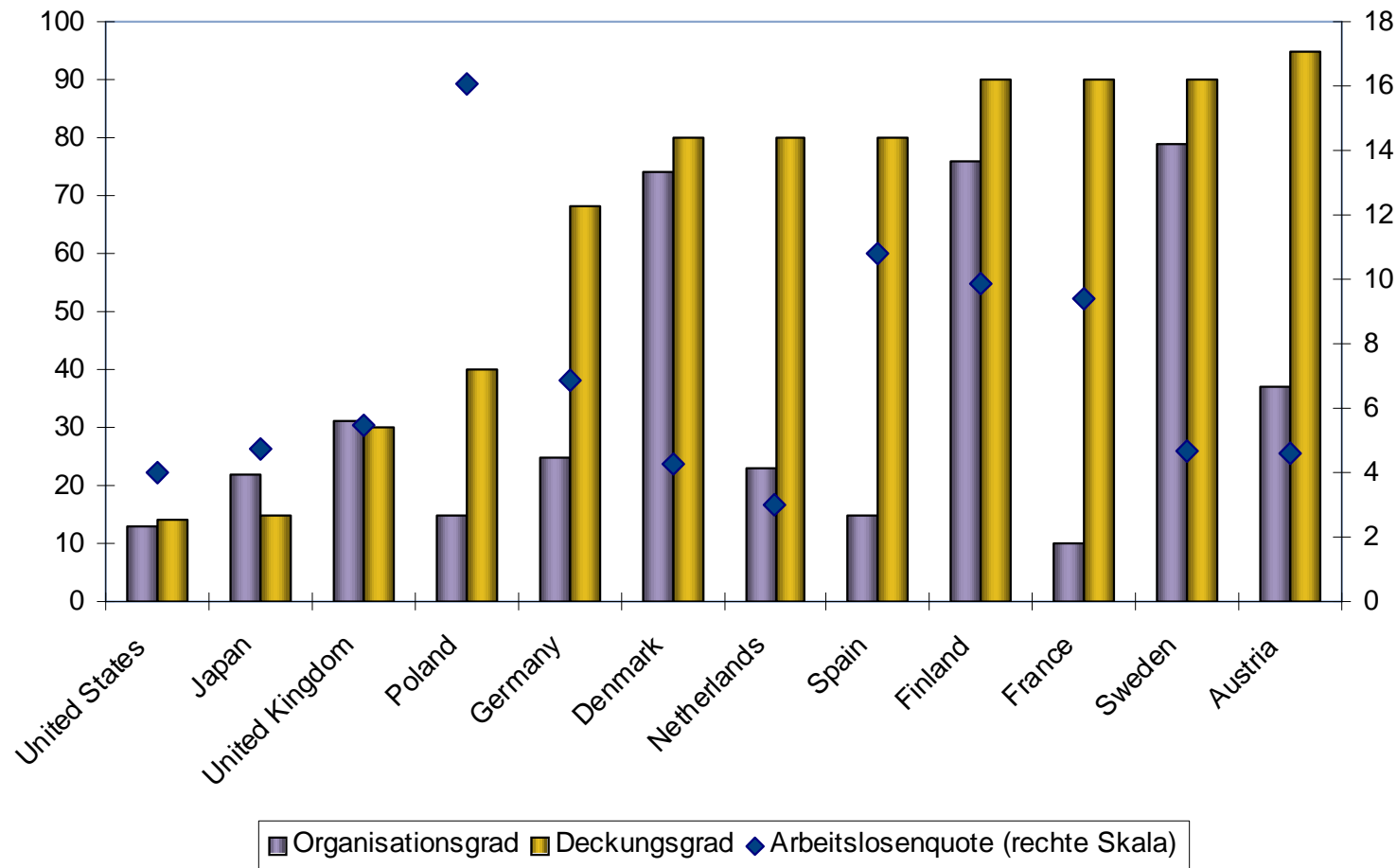
Tarifbindung im Jahr 2003



Quelle: IAB-Betriebspanel,
Tarifbindung in Prozent der Beschäftigten und in Prozent der Betriebe



Organisationsgrad von Gewerkschaften und Deckungsgrad von Tarifverträgen (2000)



Quelle: OECD Employment Outlook 2004



Flexibilisierung von Flächentarifverträgen (Beispiele)

- Öffnungsklauseln
 - Mit Zustimmungsvorbehalt durch Tarifvertragsparteien in der chemischen Industrie (1997): Absenkung der Tariflöhne um bis zu 10% möglich
 - Ohne Zustimmungsvorbehalt in der Textilindustrie West (1996): Tariferhöhung kann ganz oder teilweise ausgesetzt werden
- Härteklausele
 - Entsorgungswirtschaft (1997): Möglichkeit, zur Beschäftigungssicherung bei den Tarifvertragsparteien eine Lohnsenkung zu beantragen



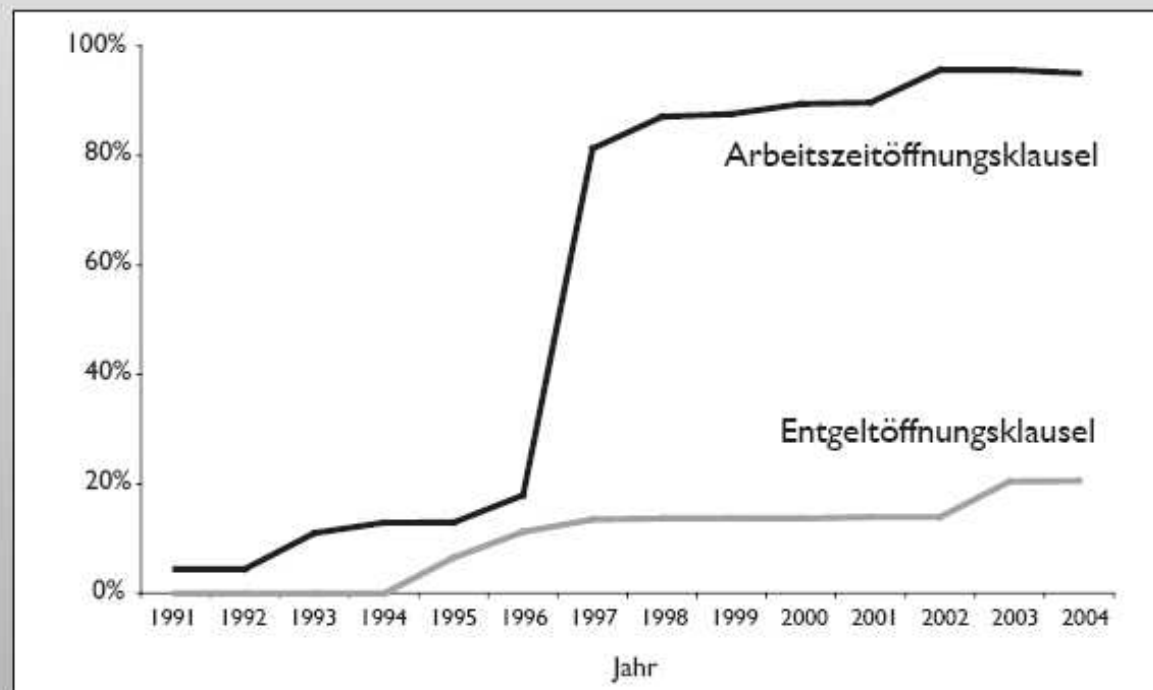
Flexibilisierung von Flächentarifverträgen (Beispiele)

- Kleinbetriebsklausel
 - Einzelhandel Ost (1997): In Unternehmen <20 Beschäftigte dürfen tarifliche Mindestnormen für max. 12 Monate um bis zu 12% unterschritten werden
- Einstiegstarife
 - Chemische Industrie (1994): Einstellungstarife für Langzeitarbeitslose können um 10% geringer sein
 - Entsorgungswirtschaft (2000): Für neu eingestellte Beschäftigte kann Lohn ein Jahr um bis zu 25% geringer sein



Entwicklung der Öffnungsklauseln

Abbildung 2: Ausmaß der Öffnung – Anteil der im Jahr 2001 tarifgebundenen Beschäftigten⁹ in Tarifbereichen, die im jeweiligen Jahr Öffnungsklauseln vorsehen, im Produzierenden Gewerbe Baden-Württemberg, 1991 bis 2004



Quelle: IAW Report 2/2005



Tarifverhandlungen - Ablauf

- Auslaufen oder Kündigung des bestehenden Tarifvertrags
- Aufstellen von Forderungen (meistens von Seiten der Gewerkschaft)
- Verhandlungen durch Tarifkommission
- Bei Scheitern der Verhandlungen:
 - Einvernehmliche Anrufung zur Schlichtung oder Urabstimmung und Streik mit anschließend erneuten Verhandlungen und ggf. besonderer Schlichtung
- Arbeitgeber- und Gewerkschaftsgremien müssen Verhandlungsergebnis zustimmen (evtl. erneute Urabstimmung)



Warum gibt es Tarifverträge?

- Arbeitnehmer:
 - Schutzfunktion → AG ist selten auf einzelnen AN angewiesen
 - Verteilungsfunktion → Teilhabe an wirtschaftlicher Entwicklung, höhere Verhandlungsmacht
 - Gestaltungsfunktion → Regelung der Arbeitsbedingungen
- Arbeitgeber:
 - Kartellfunktion → Einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten
 - Friedens- und Ordnungsfunktion → Planungsgrundlage
 - Koordinierungsfunktion → Kosteneinsparung bei Vertragsgestaltung



Gewerkschaften

- Interessenverbände von Arbeitnehmern, die die wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder vertreten und tariffähig sind
- Berufsgewerkschaften
 - Mitglieder sind Arbeitnehmer eines bestimmten Berufs
 - Problem: Unternehmen muss für jede Berufsgruppe separaten Tarifvertrag abschließen
- Industriegewerkschaft
 - Umfassen alle Arbeitnehmer eines Betriebs
 - Vorherrschend in Deutschland

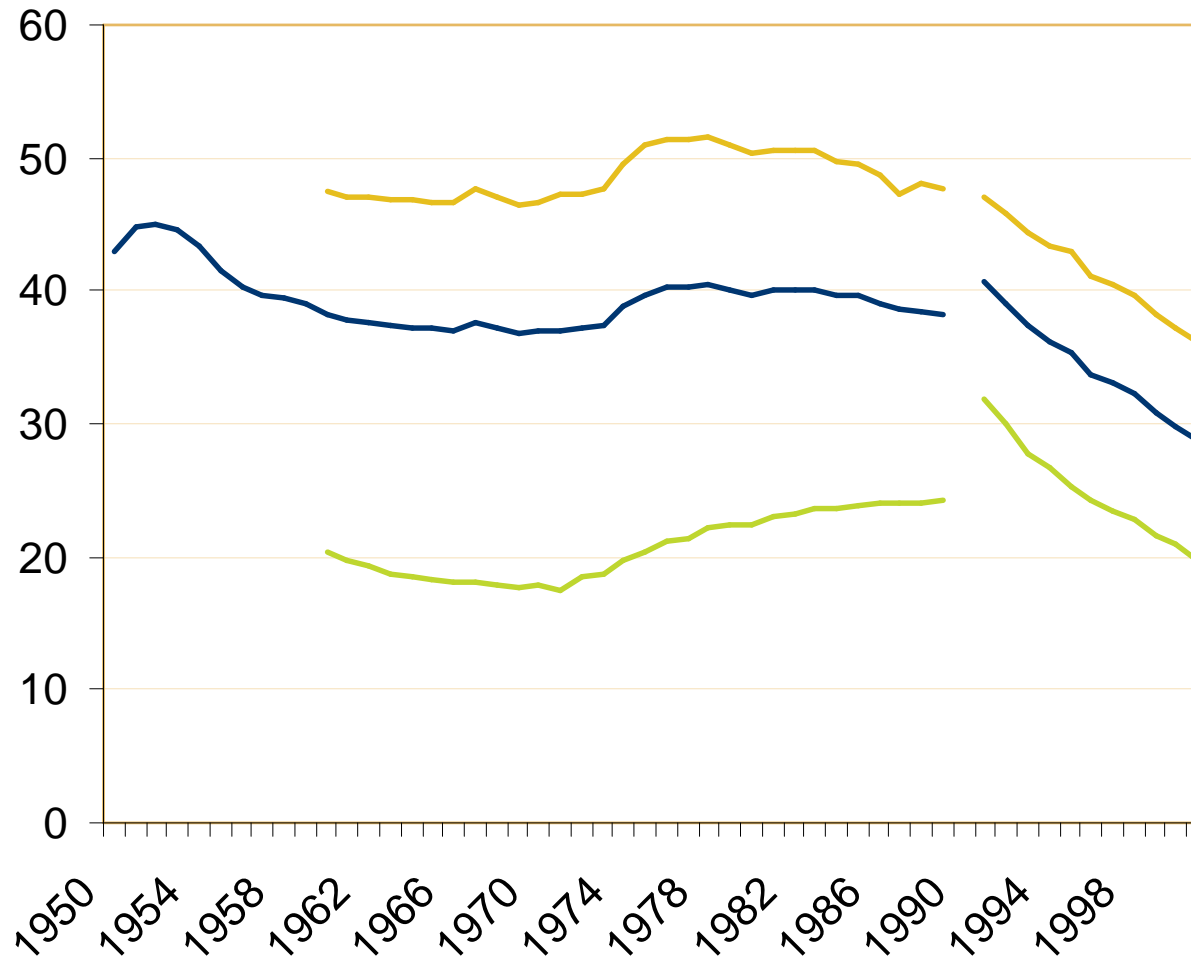


Gewerkschaften in Deutschland

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
 - Dachorganisation von 8 großen Einzelgewerkschaften z.B. ver.di, IG Metall, IG Bergbau Chemie und Energie, IG Bauen Agrar und Umwelt
 - 2004: Etwa 80% aller Gewerkschaftsmitglieder (7,1 Mio)
 - Koordiniert gewerkschaftliche Aktivitäten, schließt aber keine Tarifverträge ab
- Deutscher Beamtenbund (DBB) mit ca. 1,1 Mio Mitgliedern
- Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) mit ca. 300.000 Mitgliedern



Gewerkschaftlicher Organisationsgrad



Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den abhängig Beschäftigten in Prozent (ab 91 Gesamtdeutschland)



Quelle: Ebbinghaus, <http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp02-3/wp02-3.html>



Arbeitgeberverbände

- Interessenverbände von Arbeitgebern, die die wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder vertreten und tariffähig sind
- Dachorganisation: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Organisationsgrad hat stark abgenommen
 - Gesamtmetall 1984: 78% - 2000: 65%
 - Vor allem Neugründungen treten kaum ein



Welchen Anreiz gibt es Mitglied zu werden?

- Abschluss von Tarifverträgen und Interessenvertretung sind teilweise öffentliche Güter
→ Trittbrettfahrer
- Anreize zum Beitritt erforderlich
 - Streikkasse, Rechtsberatung
- Neben ökonomischen Anreizen:
 - normative Gründe



Theorie des gewerkschaftlichen Handelns

- Ziel der Gewerkschaften: Nutzen des mittleren Mitgliedes zu erhöhen. Kein Interessenskonflikt zwischen Gewerkschaft und Basis (kein Prinzipal-Agent-Problem)
- Gewerkschaft kennt Arbeitsnachfrage der Firmen
- Trade-off zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung
- Gewerkschaftsmodelle:

Gewerkschaft bestimmt Lohn

Monopolmodell

Verhandlung über Lohn

Right-to-manage-Ansatz

Verhandlung über Lohn und Beschäftigung

Effiziente Verhandlungen



Nutzenfunktion der Gewerkschaft

- Quasi-konkave Nutzenfunktion hängt ab von Lohn und Beschäftigung

$$U(w, L) = Lu(w) + (N - L)u(b)$$

mit

L : Beschäftigung

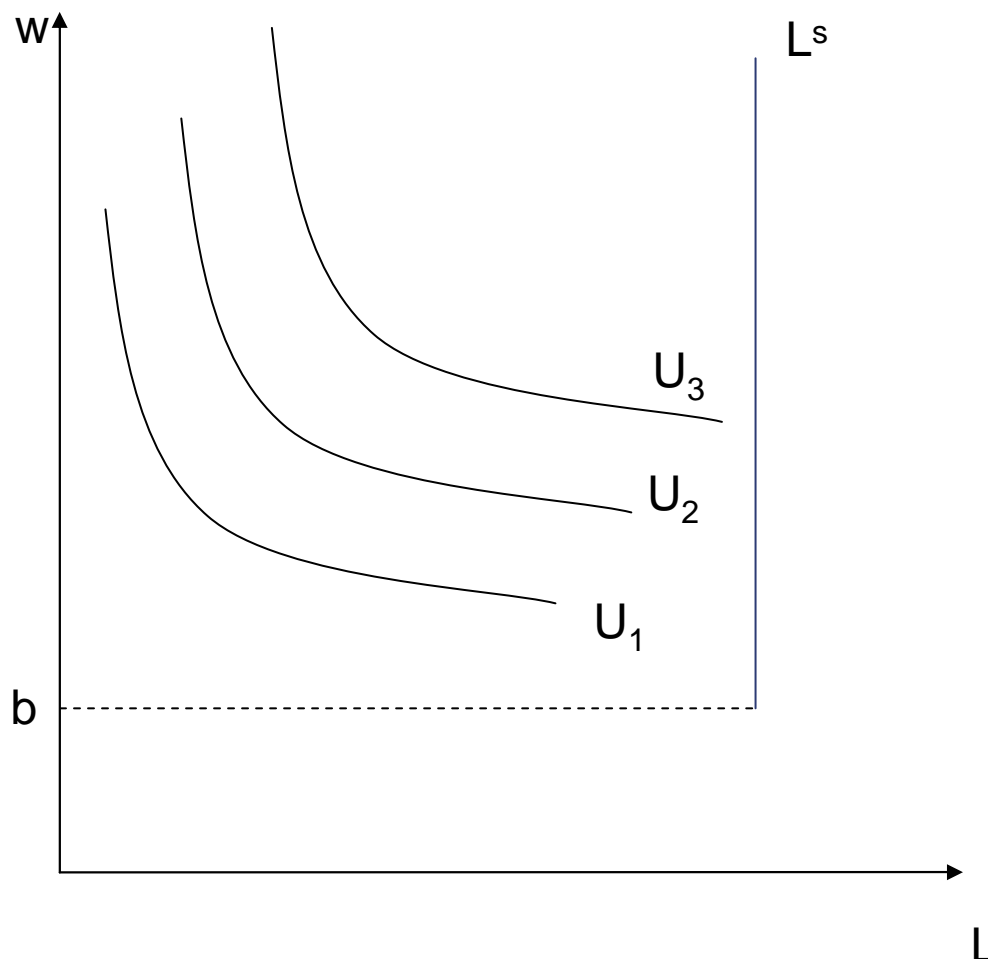
N : Erwerbspersonen

$u(b)$: individueller Nutzen aus Alternativeinkommen

$u(w)$: individueller Nutzen aus Lohn



Indifferenzkurve der Gewerkschaft



Gewinnmaximierende Firma

Gewinnfunktion

$$\Pi = pq(L) - w \cdot L$$

$q(L)$: Produktionsfunktion

Bedingung erster Ordnung:

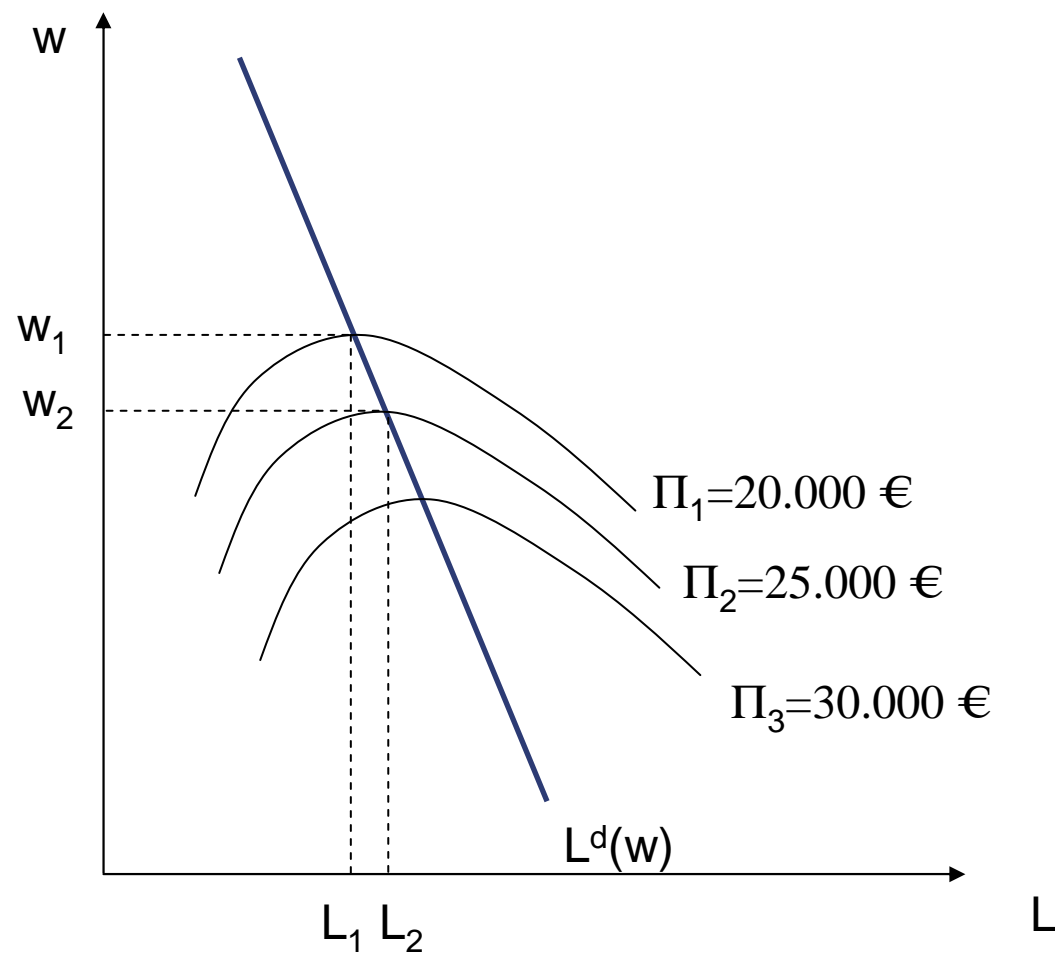
$$pq'(L) = w = WGP$$

Isogewinnlinie:

$$\Pi_1 = 20.000 \text{ €} = pq(L) - w \cdot L$$



Isogewinnlinien



Monopolmodell (Dunlop 1944)

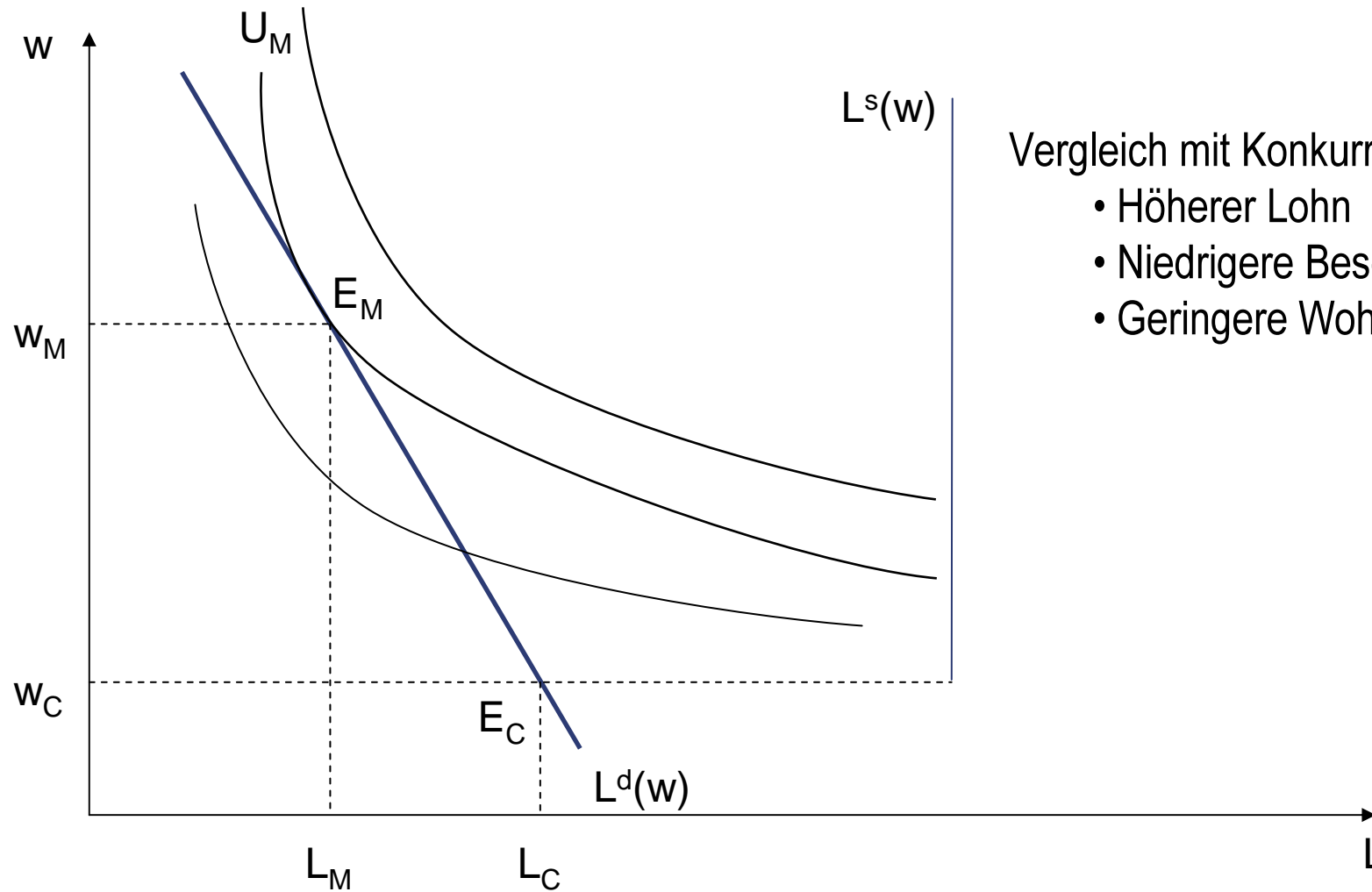
Gewerkschaft hat Monopol über Arbeitsangebot und steht vielen Unternehmen gegenüber

1. **Stufe:** Gewerkschaft legt Lohn fest. Nutzenfunktion wird maximiert; Nebenbedingung: Arbeitsnachfrage der Unternehmen
2. **Stufe:** Unternehmen wählen bei gegebenem Lohn das Beschäftigungsniveau (Mengenanpasser)

Folge: Lösung liegt auf Arbeitsnachfragekurve



Gewerkschaftliches Monopol



Vergleich mit Konkurrenzmarkt:

- Höherer Lohn
- Niedrigere Beschäftigung
- Geringere Wohlfahrt



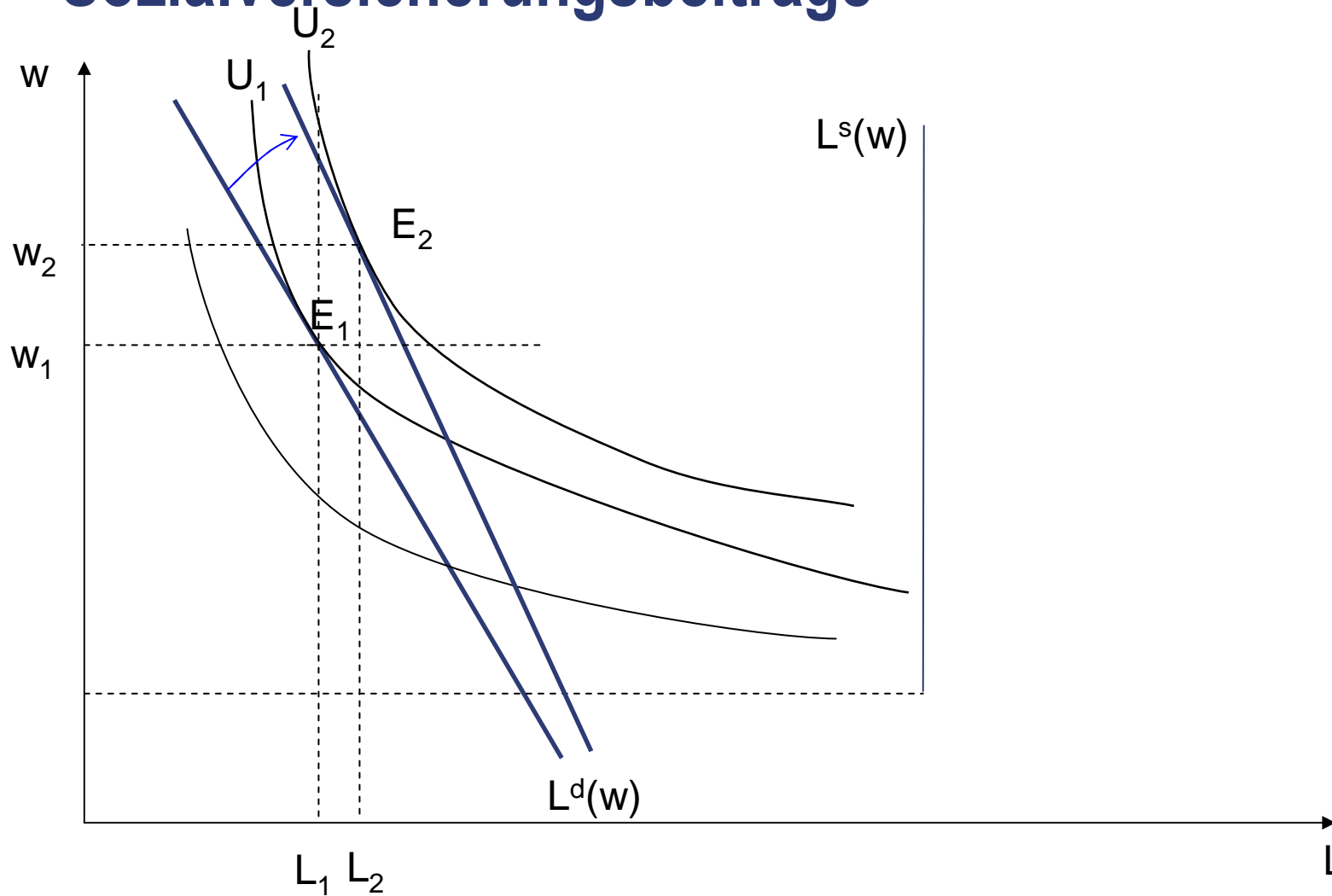
Gewerkschaftliches Monopol

Schlussfolgerungen:

- Arbeitslosenunterstützung steigt → Nutzen bei Arbeitslosigkeit steigt → Lohnziel gewinnt gegenüber Beschäftigungsziel an Bedeutung
- Sinken der Sozialversicherungsbeiträge
 - Bei gleicher Beschäftigung steigt der Lohn
 - Wird zum Teil in mehr Beschäftigung umgesetzt



Sinken der Sozialversicherungsbeiträge



Right-to-manage-Ansatz

1. Stufe: Verhandlung über Lohn
2. Stufe: Firmen legen gewinnmaximale Beschäftigung fest →
weiterhin auf Arbeitsnachfragekurve

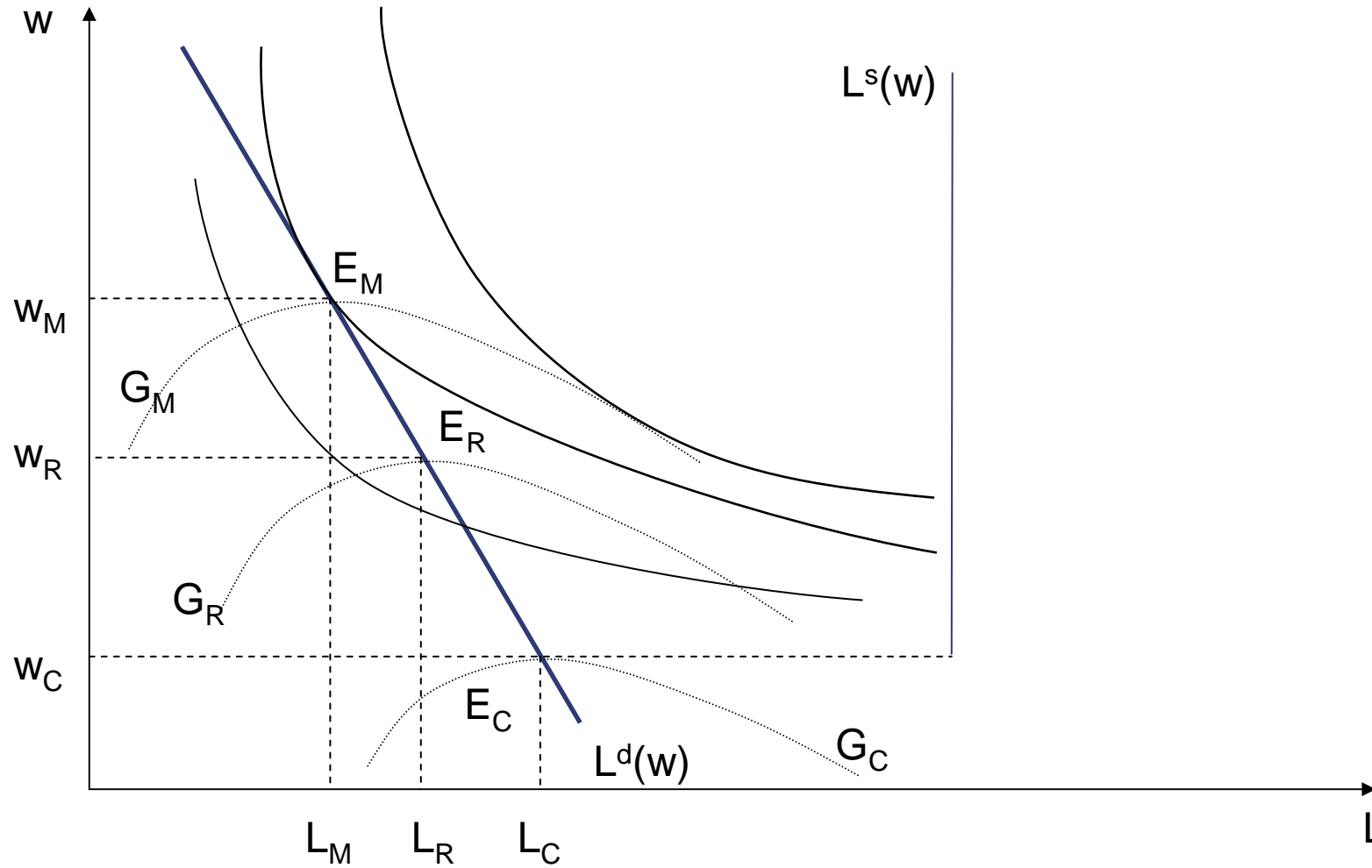
- Vereinbarer Lohn hängt ab von Verhandlungsstärke der Gewerkschaft β , mit $0 \leq \beta \leq 1$
- Maximieren des Nash-Produkts durch Wahl des Lohnes

$$NP(w, L) = ([u(w) - u(b)]L)^\beta \cdot \Pi(w, L)^{1-\beta}$$

- Monopol- und Konkurrenzgleichgewicht als Sonderfall



Monopolmodell mit Isogewinnlinien



Modell der effizienten Verhandlungen

- Ausgangspunkt: Monopolmodell
- Problem:
 - Nicht pareto-effizient: Es gibt Lohn-Beschäftigungs-Kombinationen, die Gewerkschaften und Unternehmen besser stellen
- Verbesserungen nur zu erreichen, wenn simultan über Lohnsatz und Beschäftigung verhandelt wird
- Folge:
 - Firmen befinden sich nicht mehr auf Arbeitsnachfragekurve; verlieren ihr Right-to-Manage

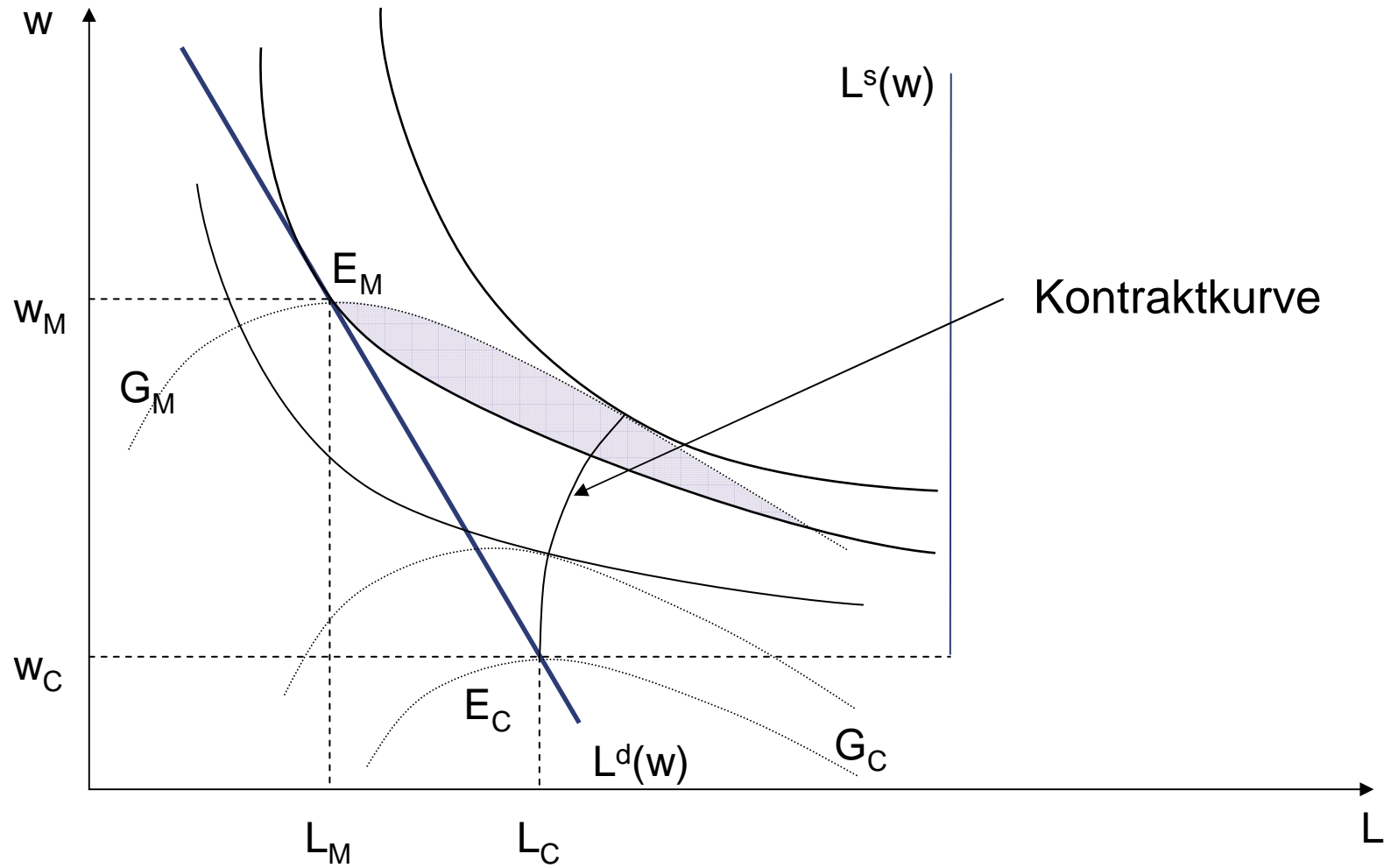


Modell der effizienten Verhandlungen

- Effiziente Lohn-Beschäftigungs-Kombinationen = Tangentialpunkte von Indifferenz- und Isogewinnkurven
- Menge dieser Punkte: Kontraktkurve
- Welcher Punkt auf Kontraktkurve wird realisiert? Abhängig vom Verhandlungsgeschick der Parteien
- Effizienzsteigerung im Vergleich zur Right-to-Management-Lösung, aber nicht Wettbewerbslösung



Effiziente Verhandlungen



Modell der effizienten Verhandlung

- In Realität wird explizit nur über Lohn verhandelt; aber möglicherweise implizit über Beschäftigung
- Keine eindeutige Lösung
- Lösungen auf Kontraktkurve nicht stabil → für jede Firma lohnt sich ein Abweichen bei gegebenem Lohn
- Klausel für Nachfrageschwankungen?
 - Überwachungsproblem
- Für gesamte Branche unrealistisch, aber:
 - Beschäftigungsgarantien von Unternehmen für Lohnverzicht (Betriebliche Bündnisse)

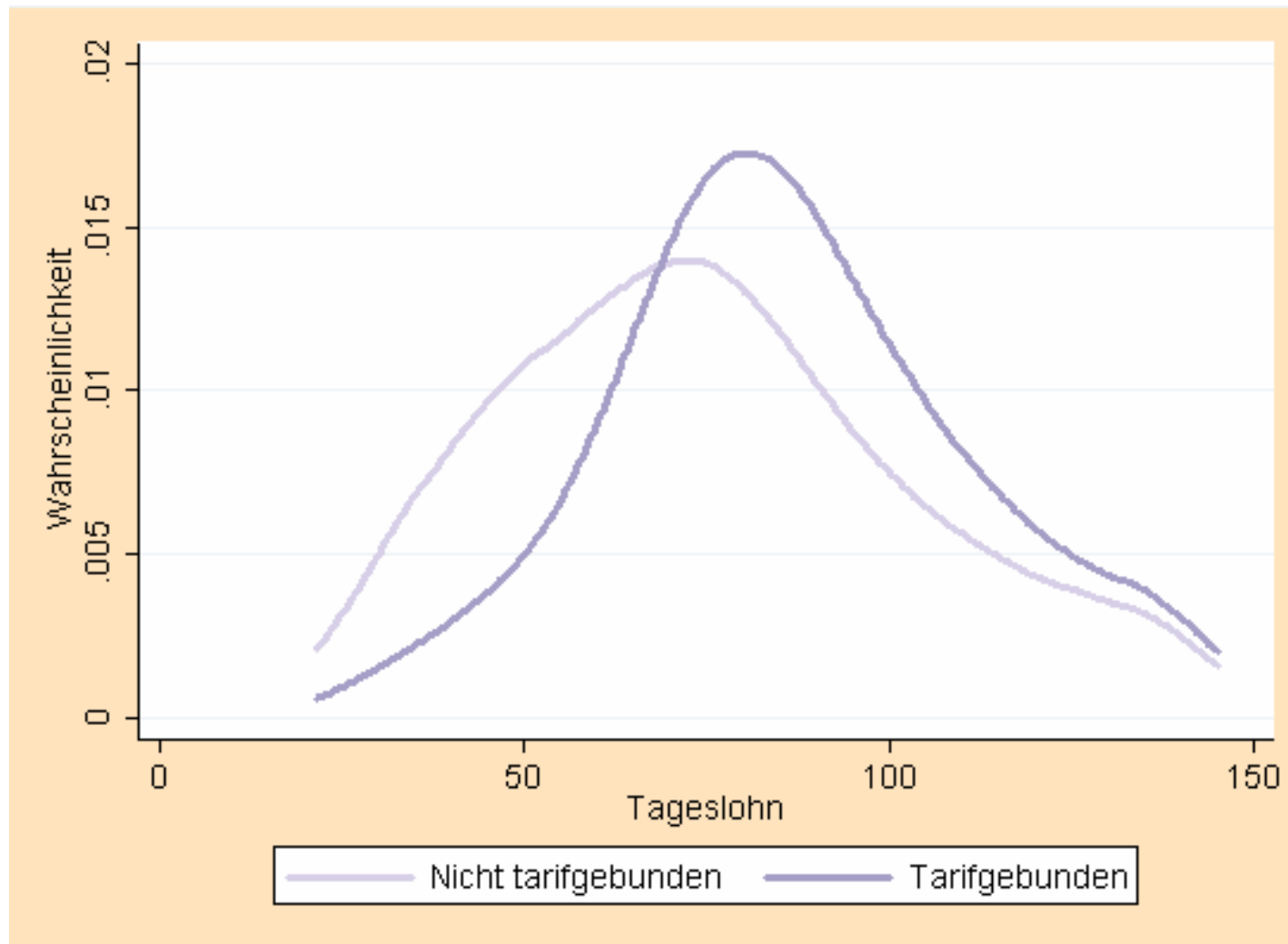


Wohlfahrtseffekte gewerkschaftlichen Handelns

- Effizienzverluste durch
 - Unterbeschäftigung durch Löhne oberhalb des Konkurrenzgleichgewichtes
 - Eingeschränkt bei Monopolmacht von Unternehmen
 - Ineffizienter Einsatz der Arbeit: Verlangsamung von Entscheidungsprozessen, Arbeitszeitregelungen
 - Streiks
- Effizienzgewinne durch
 - Sozialen Frieden, sichere Kalkulationsgrundlage
 - Bessere Arbeitsbedingungen, Betriebsklima
 - Senkung von Transaktionskosten
 - Möglichkeit eines kollektiven Widerspruchs



Lohnverteilung in Betrieben mit und ohne Tarifbindung



Quelle: LIAB 2001, nur Vollzeitbeschäftigte, eigene Berechnungen



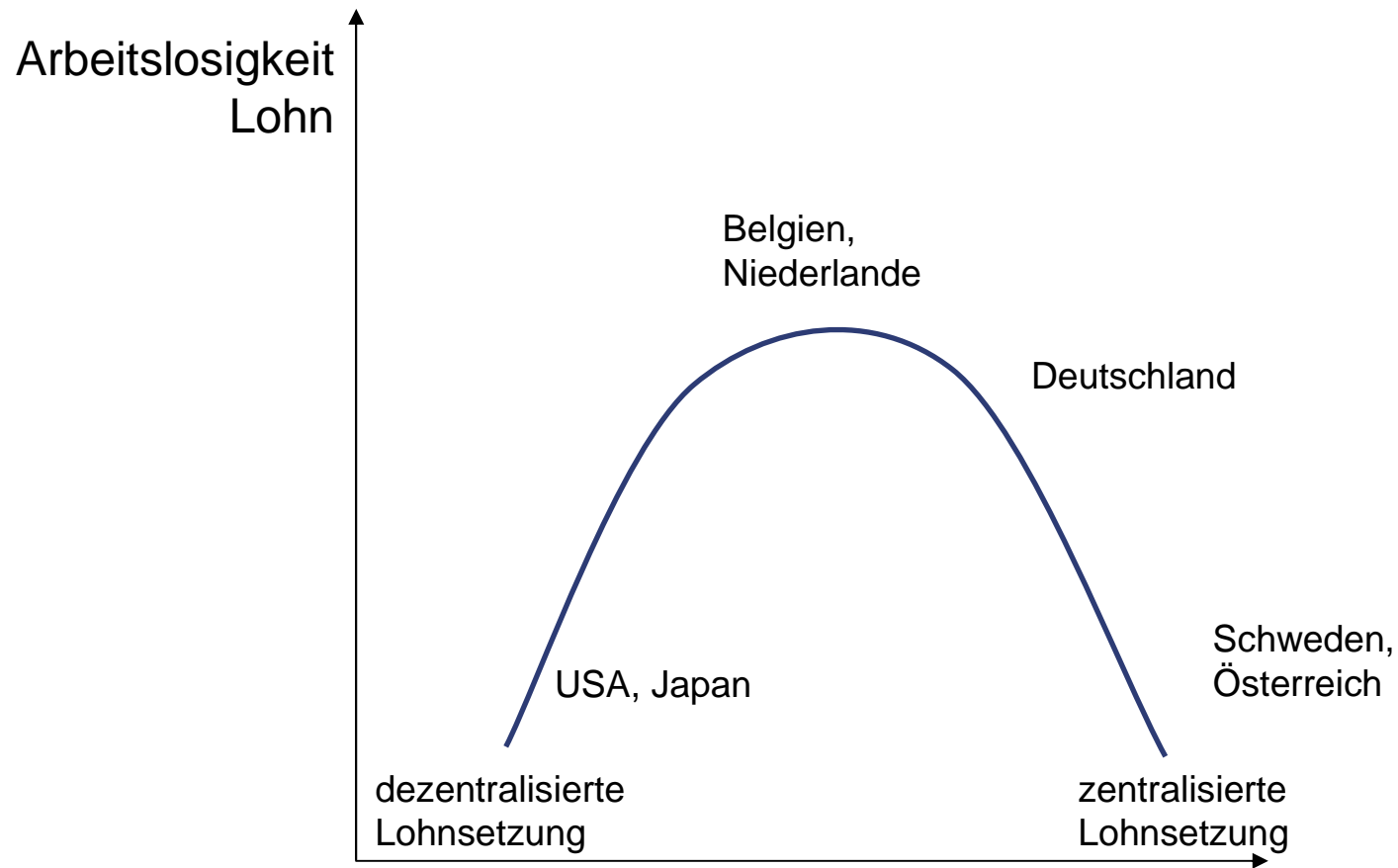
Hermann Gartner
Theorie und Politik des Arbeitsmarktes WS08/09

Zentralisierungsgrad und Korporatismus

- Hohe Gewerkschaftsdichte und Tarifdeckung hat keine negative Auswirkung auf die Beschäftigung, wenn sie durch hohen Koordinierungsgrad kompensiert wird (Nickell 1998)
- Erreichbar durch zentrale Lohnverhandlungen oder koordinierende Institutionen (gewerkschaftliche Dachverbände, Bündnis für Arbeit)
- Hoher Zentralisierungsgrad: Negative externe Effekte werden internalisiert



Korporatismus



Nach Calmfors, Driffill (1988)

Grad des Korporatismus



Wohlfahrtseffekte gewerkschaftlichen Handelns

- Senkung von Transaktionskosten
 - durch Bereitstellung von Informationen (Produktivität, gesamtwirtschaftliche Nachfrage, Entwicklung von Branchen Kennziffern, Preisniveau) in Form eines öffentlichen Guts
 - durch kollektive Tarifverhandlungen gegenüber individualrechtlichen Abmachungen (Kosteneinsparung bei Vertragsanbahnung, -kontrolle und -durchsetzung)



Wohlfahrtseffekte gewerkschaftlichen Handelns

- Exit-Voice-Ansatz:
Geht zurück auf Albert Otto Hirschman, von Freeman und Medoff (1979) auf Gewerkschaften übertragen
- Arbeitnehmer kann Unzufriedenheit ausdrücken durch:
 - Abwanderung (Exit): Kosten für AG und AN
 - Widerspruch (Voice): Charakter eines öffentlichen Gutes, Gefahr von Sanktionen
- Lösung: Kollektiver Widerspruch
- In Deutschland: Rolle von Betriebsräten?



- Lösung des Exit-Voice-Problem:
 - Ermöglicht kollektiven Widerspruch (Produktion eines öffentlichen Gutes)
 - Reduziert Kündigungsrisiko
 - Geringere Fluktuationskosten für Arbeitgeber
- Empirie:
 - Geringere Fluktuation
 - Auswirkung auf Produktivität: Uneinheitliche Ergebnisse
 - Wenn es positive Effekte auf die Produktivität gibt, werden diese durch höhere Löhne möglicherweise kompensiert

