



Tarifbindung und Verteilung

Erkenntnisse aus der Fachliteratur

Carolin Denise Fulda / Christoph Schröder

Auftraggeber:

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-
Industrie e.V.

Köln, 09.06.2023

IW-Report 32/2023

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Instagram

[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/iw_koeln)

Autoren

Carolin Denise Fulda

Economist für Lohn- und Tarifpolitik

fulda@iwkoeln.de

030 - 27877-105

Christoph Schröder

Senior Researcher

schroeder.christoph@iwkoeln.de

0221 – 4981-773

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatikalische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Tarifbindung und funktionale Verteilung	5
3 Tarifbindung und personelle Lohn- und Einkommensverteilung	8
3.1 Tarifbindung und Lohnhöhe	8
3.2 Tarifbindung und Lohnverteilung.....	14
3.2.1 Theorie und deskriptive Befunde.....	14
3.2.2 Ökonometrische Befunde	15
4 Fazit	20
Tabellenverzeichnis.....	22
Abbildungsverzeichnis.....	23
Literaturverzeichnis	24

JEL-Klassifikation

D33: Funktionale Einkommensverteilung

J31: Lohnniveau und Lohnstruktur; Lohnunterschiede

J50: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, Gewerkschaften und Tarifverhandlungen: Allgemeines

Zusammenfassung

Anhand der Fachliteratur wird untersucht, welchen Einfluss die Tarifbindung auf die Verteilung hat. Hierbei werden drei Verteilungsaspekte betrachtet: Erstens, der Einfluss der Tarifbindung auf die funktionale Einkommensverteilung – also der Aufteilung des erwirtschafteten Einkommens auf die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. Zweitens, der Einfluss einer Tarifbindung auf das Lohnniveau. Und drittens, der Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnungleichheit. Es zeigt sich, dass die Lohnquote als Indikator der funktionalen Einkommensverteilung seit Mitte der 1970er Jahre in etwa konstant ist, obwohl die Tarifbindungsquote in diesem Zeitraum stark zurückging. Auch theoretisch spricht wenig für einen engen Zusammenhang. Denn über die Marktentlohnung hinausgehende Lohnabschlüsse machen Investitionen, mit denen Arbeit durch Kapital ersetzt wird, attraktiver und führen dadurch mittel- bis langfristig wieder zu einem Rückgang der Lohnquote. Auch die Gewerkschaften selbst sprechen in diesem Zusammenhang von einer Produktivitätspeitsche. Auf die Lohnhöhe hingegen hat die Tarifbindung dennoch Auswirkungen. Die unbereinigte Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Unternehmen beträgt rund 20 Prozent. Insbesondere dann, wenn neben firmenspezifischen Merkmalen auch personenspezifische Merkmale berücksichtigt werden, schrumpft die bereinigte Lohnlücke auf maximal 6 Prozent. Werden bei der Modellierung Selektionseffekte ausgeschaltet, ist der Lohnaufschlag teilweise nicht mehr mit statistischer Signifikanz messbar. Die im Trend gesunkene Tarifbindung hat schließlich auch zeitweise den Trend einer zunehmenden Lohnungleichheit verstärkt. Die Stärke des Zusammenhangs ist indes umstritten und für die Zeit nach 2010 nicht mehr hinreichend untersucht. Künftig spricht einiges für einen verringerten Einfluss der Tarifbindung auf Lohnstruktur und Lohnhöhe. So hebt der strukturell stark erhöhte Mindestlohn die Löhne am unteren Ende der Lohnverteilung an und der Fachkräftemangel lässt wegen der Konkurrenz um Arbeitskräfte vor allem die Löhne in den tariflich nicht gebundenen Unternehmen steigen.

1 Einleitung

Die Tarifbindung in Deutschland nimmt schon seit langer Zeit kontinuierlich ab. So ist der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten in Westdeutschland in den letzten 25 Jahren von knapp 70 auf 45 Prozent gesunken (Ellguth/Kohaut, 2022, 329). Tarifbindung wird hier weit gefasst und wird eher als Tarifgeltung verstanden. Denn bei der originären Tarifbindung nach dem Tarifvertragsgesetz müssten sowohl die Arbeitgeber Tarifpartei sein (über eine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder unmittelbar bei Abschluss eines Haustarifvertrags) als auch die Arbeitnehmer durch eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (Lesch/Schröder, 2023). Im Folgenden wird bei der Verwendung des Tarifbindungsbegriffes aber nicht betrachtet, ob ein Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft ist oder nicht.

Aufgrund des Rückgangs der Tarifbindung ist eine öffentliche Diskussion darüber entstanden, wie die Politik auf eine Erhöhung der Tarifbindung einwirken kann. Ein Beispiel hierfür ist die Gesetzesinitiative, öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen zu vergeben, die nach Tarif entlohnen. Auf europäischer Ebene werden die Mitgliedsstaaten aufgerufen, Aktionspläne zur Erhöhung der Tarifbindung zu erarbeiten, sofern der Tarifbindungsgrad unter 80 Prozent liegt. Begründet wird dies unter anderem damit, dass der Anteil der geringverdienenden in Ländern mit einer hohen tariflichen Abdeckung tendenziell niedrig sei (Europäischen Union, 2022, 37).

Während die Tarifbindung zurückging, hat von 1980 bis etwa 2010 die Ungleichheit der Lohnverteilung zugenommen (Fitzenberger/Seidlitz, 2020, 141). Bis Mitte der 1990er Jahre nahm die Lohnspreizung nur am oberen Ende der Lohnverteilung zu, von Mitte der 1990er Jahre bis 2010 vergrößerte sich auch in der unteren Hälfte der Verteilung die Lohnungleichheit (ebd.). Aufgrund dieser gegenläufigen Entwicklung von Tarifbindung und Lohnungleichheit liegt es nahe, zu untersuchen, welchen Einfluss die Tarifbindung auf die Lohnungleichheit sowie die Lohnhöhe ausübt.

Die Frage des Einflusses der Tarifbindung lässt sich jedoch nicht nur auf Ebene der (personellen) Lohnverteilung stellen, sondern auch auf Ebene der funktionalen Einkommensverteilung. Die funktionale Einkommensverteilung beschreibt die Aufteilung des Volkseinkommens in Arbeitnehmerentgelt und in Gewinn- und Vermögenseinkommen. Daher wird das Thema Tarifbindung und Verteilung in zwei Kapitel unterteilt: Tarifbindung und funktionale Einkommensverteilung, sowie Tarifbindung und Löhne und personelle Lohnverteilung. Im letztgenannten Kapitel wird zunächst untersucht, ob und inwieweit die Tarifbindung zu einem Lohnaufschlag führt, sodass eine Lohnlücke zwischen tarifgebundenem und nicht-tarifgebundenem Sektor entsteht. Im zweiten Teil dieses Kapitels wird der Frage nachgegangen, ob der Rückgang der Tarifbindung tatsächlich eine wichtige Ursache, der bis 2010 gestiegenen Lohnungleichheit darstellt. Grundlage ist eine Auswertung einschlägiger empirischer Studien.

2 Tarifbindung und funktionale Verteilung

In diesem Kapitel wird zunächst die Makroperspektive eingenommen und untersucht, wie sich das Einkommen auf die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital verteilt und welchen Einfluss die Tarifbindung darauf haben könnte. Es wird also die funktionale Einkommensverteilung betrachtet. Die aus der Produktion von Gütern und der Bereitstellung von Dienstleistungen erzielten Einkommen werden als Volkseinkommen bezeichnet und den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital zugerechnet. Dem Faktor Arbeit werden die

Arbeitnehmerentgelte – das sind die Bruttoentgelte der Beschäftigten zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung – zugeordnet. Die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen stellen die Entlohnung des Faktors Kapital dar. Das Verhältnis von Arbeitnehmerentgelt zum Volkseinkommen wird als Lohnquote bezeichnet. Dieses statistische Konstrukt ist jedoch nicht immer praxisgerecht. So wird das Arbeitseinkommen der Selbstständigen dem Kapitaleinkommen und nicht dem Arbeitseinkommen zugeschlagen. Das Arbeitseinkommen schwankt jedoch seit dem Strukturwandel weg von der Landwirtschaft nur noch in einer kleinen Bandbreite. Außerdem ist die Lohnquote kein zuverlässiger Indikator, um die gesamte Einkommensposition der Beschäftigten zu ermitteln. Denn auch sie erhalten Kapitaleinkommen – beispielsweise in Form von Mieten, Zinsen und Dividenden. Um die Aufteilung des Volkseinkommens zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital darzustellen, ist die Entwicklung der Lohnquote dagegen aufschlussreich.

In der neoklassischen Modellwelt bemessen sich die Faktorpreise nach der relativen Knappheit der Faktoren. Erhöhen sich die Löhne stärker als die Zinsen, beziehungsweise die Rendite auf das eingesetzte Kapital, wird Arbeit im Vergleich zu Kapital teurer. Dann lohnt es sich, Arbeit durch Kapital zu ersetzen (Grömling/Schröder, 2012, 153). Dadurch kann es bei einer relativen Verteuerung des Faktors Arbeit zwar kurzfristig dazu kommen, dass die Lohnquote steigt, weil sich Arbeit meist nicht unmittelbar durch Kapital ersetzen lässt. Langfristig können überhöhte Lohnabschlüsse aber sogar zu einer sinkenden Lohnquote bei gleichzeitigem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen, wenn die Substitutionsmöglichkeit von Arbeit durch Kapital gut ist und die Arbeitsnachfrage der Unternehmen stark auf eine Erhöhung der Reallöhne reagiert (ebd.). In diesem Szenario ist auch der Einfluss der Tarifbindung begrenzt. Selbst dann, wenn die Gewerkschaften in tarifgebundenen Unternehmen höhere Löhne durchsetzen könnten als dies ohne Tarifbindung der Fall wäre, würde sich die Lohnquote langfristig stabilisieren. Werden durch die Tarifbindung die Löhne im unteren Qualifikationsbereich besonders stark angehoben – mehrere Studien kommen zu diesem Ergebnis (s. Kapitel 3.1) – könnte der Druck auf die Lohnquote besonders stark ausfallen. Denn Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen lassen sich in der Regel besonders gut durch Kapital substituieren.

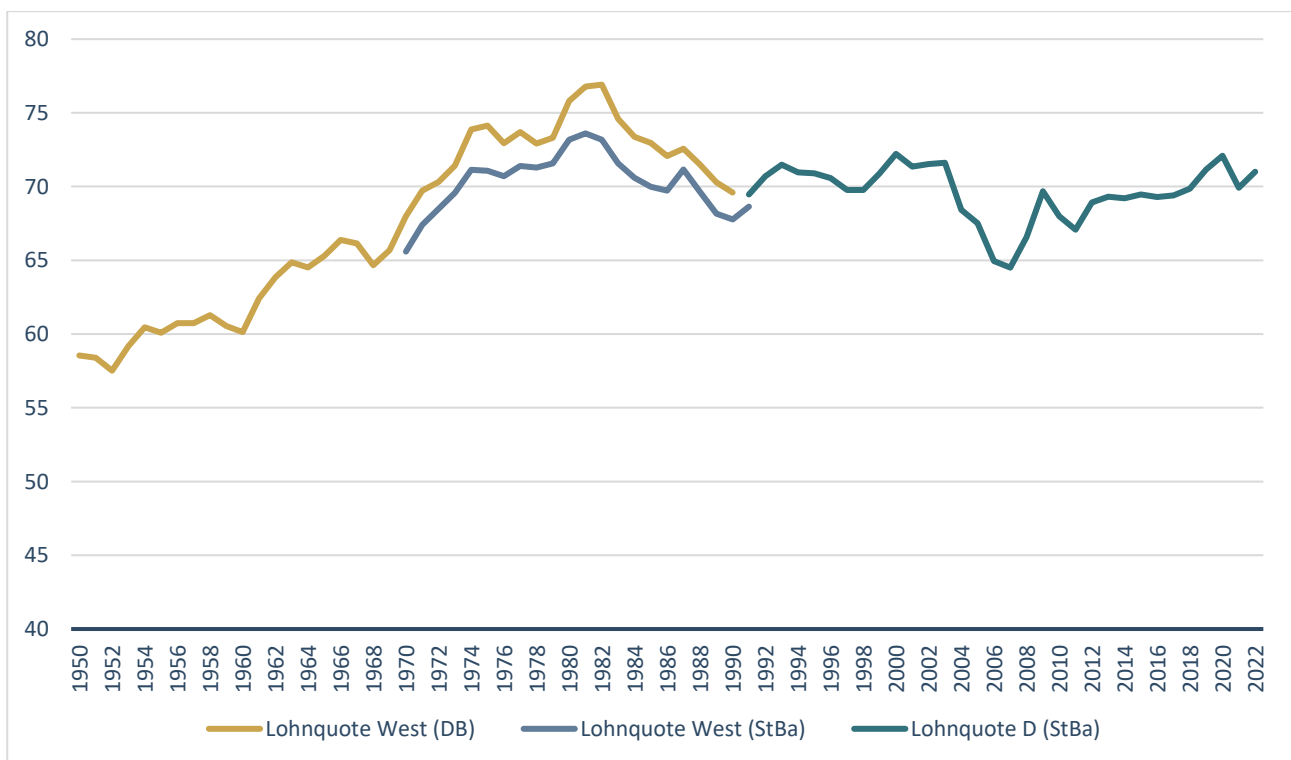
Nach der modernen Arbeitsmarkttheorie schafft ein bestehendes Arbeitsverhältnis einen Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Entscheidend ist nun, wie dieser zwischen den beiden aufgeteilt wird. Der Mehrwert entspricht der zusätzlichen Wertschöpfung des Beschäftigungsverhältnisses abzüglich des Lohns, zu dem der Beschäftigte gerade noch bereit ist zu arbeiten (Reservationslohn). Entspricht der Lohn eines Mitarbeiters weitgehend seiner (Grenz-)Produktion befindet sich der Arbeitsmarkt im neoklassischen Zustand und die Arbeitnehmerseite kann den Großteil des Mehrwerts aus dem Beschäftigtenverhältnis für sich verbuchen. In diesem Zustand führt ein staatlicher Eingriff wie ein hoher Mindestlohn oder ein Tarifvertrag mit überhöhten Löhnen zu negativen Beschäftigungseffekten (Krebs/Drechsel-Grau, 2021, 7). Dadurch würde sich auch die Lohnquote – wie oben beschrieben – mittelfristig wieder einpendeln. Liegt jedoch der gezahlte Lohn in der Nähe des „Subsistenzlohns“ oder „Reservationslohns“ kann eine Lohnerhöhung gegenüber dem Marktlohn, sei es durch eine Mindestlohnerhöhung oder durch Druck der Gewerkschaften, zu einer Erhöhung der Beschäftigung führen. Denn die Entlohnung bliebe noch unterhalb der Grenzproduktivität und der Anreiz eine Arbeit aufzunehmen, würde durch die höheren Löhne steigen. Somit verschiebt sich die Verteilung zugunsten der Arbeitnehmer und die Lohnquote steigt. Doch auch in diesem Fall sind Anpassungsreaktionen denkbar. Denn Erfahrungen mit dem Mindestlohn haben gezeigt, dass es im nennenswerten Umfang Jobwechsel von kleinen, niedrig entlohnenden Firmen zu größeren und produktiveren Firmen gegeben hat (Dustmann et al., 2020). Werden ähnliche Wanderungsbewegungen durch hohe Tarifverträge ausgelöst, könnte das wiederum die Produktivität und die Kapitalintensität erhöhen und damit die Lohnquote wieder

nach unten drücken. Auch aus theoretischer Sicht erscheint ein starker Einfluss der Tarifbindung auf die funktionale Lohnverteilung daher nicht sehr plausibel.

Betrachtet man die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg, zeigt sich ein Anstieg der Lohnquote bis Anfang der 1980er Jahre von 59 auf knapp 74 Prozent (Abbildung 2-1). Danach fiel die Lohnquote leicht, blieb aber meist bei circa oder knapp über 70 Prozent. Eine Ausnahme bildet der Zeitraum zwischen 2003 und 2007. Die Lohnquote gab in diesem Zeitraum um gut 7 Prozentpunkte nach und sank bis auf 64,5 Prozent ab – der niedrigste Wert seit der deutschen Einheit. Hintergrund dieser Entwicklung war die zuvor von Konjunkturzyklus zu Konjunkturzyklus steigende Arbeitslosigkeit, die erst im Jahr 2005 ihr (bisheriges) Allzeithoch erreichte. Der Reformbedarf war schon weit vorher sichtbar. Der Economist bezeichnete Deutschland Ende der 1990er Jahre als „Sick man of Europe“ und der damalige Bundespräsident Roman Herzog hielt schon 1997 seine berühmte „Ruck-Rede“, in der er zu tiefgreifenden Reformen aufforderte. Bis diese dann tatsächlich eingeleitet wurden und dann auch griffen, verging einige Zeit. Erst nach 2003 konnte Deutschland seine Kostenvettbewerbsfähigkeit deutlich verbessern. Die Unternehmen verstärkten in diesem Zeitraum ihre Anstrengungen, die Produktivität zu erhöhen, und es wurden moderate Lohnsteigerungen vereinbart (Schröder, 2022). Dies lässt sich an der Entwicklung der Lohnstückkosten nachverfolgen. Die Lohnstückkosten geben an, wie hoch die Arbeitskosten je Wertschöpfungseinheit (zu konstanten Preisen) sind und sind daher als Indikator mit der Lohnquote verwandt. Im Verarbeitenden Gewerbe gaben die Lohnstückkosten zwischen 2003 und 2007 um mehr als 11 Prozent nach.

Abbildung 2-1: Entwicklung der Lohnquote seit 1950

Arbeitnehmerentgelt in Prozent des Volkseinkommens



DB: Deutsche Bundesbank; StBA: Statistisches Bundesamt

Quellen: Deutsche Bundesbank; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Während der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 und 2009, die Deutschland – nicht zuletzt auch aufgrund der wieder gewonnenen Wettbewerbsfähigkeit – ohne große Arbeitsplatzverluste überstand, stieg die Lohnquote wieder auf annähernd 70 Prozent. Mit der wirtschaftlichen Erholung gab die Lohnquote dann zwar zunächst wieder leicht nach, kletterte danach aber wieder stetig und lag zuletzt bei 71 Prozent. Insgesamt erweist sich die Lohnquote in Deutschland somit als in den letzten Jahrzehnten stabil und zeigt sich unbeeindruckt von der sinkenden Tarifbindung.

3 Tarifbindung und personelle Lohn- und Einkommensverteilung

3.1 Tarifbindung und Lohnhöhe

In diesem Unterkapitel wird der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die Tarifbindung auf die Lohnhöhe hat. Manche der Arbeiten, die im Folgenden zusammengefasst werden, gehen auch auf Verteilungsaspekte ein. Zur besseren Strukturierung wird bei diesen Arbeiten der Teil behandelt, der sich mit der Wirkung der Tarifbindung auf die Lohnhöhe befasst. Schon länger bekannt ist, dass tarifgebundene Unternehmen im Durchschnitt – sowohl bei einem Flächentarifvertrag als auch bei einem Haustarifvertrag – höhere Löhne zahlen als ungebundene Unternehmen (Berwing, 2017). Die statistische Schwierigkeit besteht einerseits darin, den Effekt der Tarifbindung zu isolieren, da auch andere Faktoren einen Einfluss auf die Lohnlücke zwischen tarifgebundenem und nicht-tarifgebundenem Sektor ausüben. Andererseits besteht gerade beim Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Lohnhöhe ein großes Endogenitätsproblem. Denn Firmen, die sich hohe Löhne leisten können, können eher eine Tarifbindung eingehen als Firmen, die nur bei vergleichsweise niedrigen Löhnen profitabel wirtschaften können. Deshalb wird in Regressionsverfahren versucht, den Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnhöhe zu ermitteln, indem für möglichst viele Einflussgrößen (Kovariablen) kontrolliert wird. Beispielsweise sind tarifgebundene Unternehmen in der Regel deutlich größer als ungebundene und agieren häufiger in höher bezahlten und produktiveren Branchen. Daher werden unter anderem die Betriebsgröße und die Branche in den entsprechenden Regressionen berücksichtigt.

Es gibt aber noch zusätzliche Einflussfaktoren, die sowohl auf die Lohnhöhe als auch auf die Tarifbindungsbereitschaft wirken und auf Basis der vorhandenen Datensätze nicht greifbar sind. Der Effekt dieser unbeobachteten Einflussgrößen wird aufgrund der Selbstselektion in einen Tarifvertrag häufig fälschlicherweise als Tarifbindungseffekt abgebildet. Dadurch kann der Effekt der Tarifbindung auf die Lohnhöhe überschätzt werden. Es kann also einen sogenannten Selektionsbias geben. Eine Auswertung von Gürtzgen (2009) ergibt für Deutschland, dass Flächentarifverträge Lohnunterschiede, die durch unterschiedliche Profitabilität entstehen, nivellieren. Dadurch wäre es für hochprofitable Unternehmen besonders vorteilhaft, eine Tarifbindung einzugehen, da sie so ihre Arbeitskosten reduzieren könnten. Da die Profitabilität vermutlich mit anderen unbeobachtbaren Variablen korreliert, die ebenfalls mit der Lohnhöhe zusammenhängen, würde dieser Selektionsbias dazu führen, dass der Lohneffekt einer (Flächen-)Tarifbindung überschätzt wird. Aber auch die Gewerkschaften könnten daran interessiert sein, vor allem hochprofitable Firmen für eine Tarifbindung zu gewinnen, um in den Tarifverhandlungen eine bessere Verhandlungsposition einnehmen zu können und höhere Tarifabschlüsse zu erzielen.

Gürtzgen (2016) geht diesen Selektionseffekten besonders detailliert nach, indem sie neben einer konventionellen Regressionsanalyse auch eine Längsschnittbetrachtung durchführt. Die Untersuchung basiert auf den Erhebungswellen 1995 bis 2008 des LIAB-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und bezieht sich auf das Verarbeitende Gewerbe in Westdeutschland. Die Regressionsanalyse ergibt zunächst, dass sich der unbereinigte Lohnabstand zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Unternehmen bei Berücksichtigung firmenspezifischer (z. B. Größe, Produktivität je Beschäftigten und Kapitaleinsatz) und individueller Faktoren (beispielsweise Geschlecht, Alter, Betriebszugehörigkeit, Qualifikation) um 70 bis 80 Prozent verringert und noch rund 6 Prozent beträgt. Um die bei dieser Berechnung noch vorhandenen Selektionseffekte auszuschalten, untersucht Gürtzgen (2016) die Übergänge zwischen den verschiedenen Bindungsformen, wobei sie zwischen Firmen mit Flächentarifvertrag, solchen mit Haustarifvertrag und ungebundenen Unternehmen unterscheidet. Auch bei dieser Vorgehensweise sind Selektionseffekte möglich. So ist es leicht vorstellbar, dass Firmen in einer wirtschaftlichen Krise eher aus der Tarifbindung aussteigen als wirtschaftlich florierende Unternehmen. Gewerkschaften könnten eher versuchen, eine Firma in einen Tarifvertrag zu drängen, wenn diese gerade einen großen Auftragsbestand hat. Um dieses Problem zu lösen, wird in einem weiteren Schritt korrigiert, ob das Unternehmen, das den Tarifbindungsstatus ändert, in den Jahren vor dem Wechsel ein anderes Lohnwachstum realisiert hat als die Unternehmen, die zum selben Zeitpunkt keinen Statuswechsel vollzogen haben. Waren also beispielsweise in den Jahren vor dem Ende der Tarifbindung die Lohnsteigerungen der „Tarifaussteiger“ um einen bestimmten Prozentsatz niedriger als in der Gruppe der tariftreuen Unternehmen und besteht dieser Unterschied nach dem Wechsel in gleich hohem Maße fort, so wird dies nicht als Effekt des Tarifwechsels gewertet. Bei diesem Verfahren verschwinden die Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Regimen der Tarifbindung fast vollständig und sind statistisch nicht mehr signifikant. In einer weiteren Verfeinerung (Interacted Spell Differenced Regression Results) zeigt sich wiederum ein signifikant positiver Einfluss der Bindung an einen Flächentarifvertrag – jedoch deutlich geringer als die anfänglichen 6 Prozent. Ein Beschäftigter mit durchschnittlichen Charakteristiken kann bei einem Wechsel des Bindungsstatus mit einem Aufschlag von rund 1,5 Prozent rechnen. Schließlich hat Gürtzgen (2016) die Übergänge zwischen den verschiedenen Tarifbindungsformen einzeln betrachtet. Vergleichsgruppe waren jeweils die Beschäftigten, die ihren jeweiligen Tarifbindungsstatus nicht verändert haben. Signifikante Lohneinbußen ergeben sich bei einem Wechsel von einem Flächentarifvertrag zu einem Firmentarifvertrag und – mit Verzögerung – bei einem Austritt ohne weitere Bindung. Allerdings hatten die austretenden Firmen bereits vor dem Austritt niedrigere Löhne gezahlt und sind nach dem Austritt nicht signifikant stärker hinter die weiterhin flächentarifvertraglich gebundenen Firmen zurückgefallen. Gürtzgen (2016) folgert daraus, dass es keinen „echten“ Lohneffekt durch den Austritt aus einem Flächentarifvertrag gibt. Ein weiterer Befund ist, dass ein Wechsel in die Flächentarifbindung keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe hatte, der Abschluss eines Haustarifvertrags hingegen schon.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse von Gürtzgen (2016) dafür, dass der kausale Einfluss einer Tarifbindung auf die Lohnhöhe zumindest im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe nur gering ist. Bei allen Modellkonstellationen, die Selektionseffekte einbeziehen, beträgt der Lohnaufschlag maximal 2,5 Prozent oder wird in den aufwendig konstruierten Modellen sogar so klein, dass eine statistische Signifikanz nicht mehr gegeben ist. Mit den vorliegenden Daten kann Gürtzgen (2016) allerdings keine längerfristigen Lohneffekte eines Wechsels des Tarifbindungsregimes ermitteln.

Auch Kölling (2022) geht auf Selektionsverzerrungen ein. Er untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitskräftemangel, Lohnhöhe und Tarifbindung. Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels von 2008 bis 2018 kommt er zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen gegenüber

Arbeitskräften in ungebundenen Unternehmen einen um den Einfluss von betriebspezifischen Kovariablen bereinigten Lohnvorteil von rund 2,5 Prozent haben. Mit 1,4 Prozent ist der Lohneffekt eines Arbeitskräftemangels (im Vergleich zu vergleichbaren Firmen ohne Probleme bei der Stellenbesetzung) kleiner, aber ebenfalls statistisch signifikant. Dieser Effekt zeigt sich aber nur bei tarifungebundenen Unternehmen. Betrachtet man dagegen nur tarifgebundene Unternehmen, ergibt sich durch einen Arbeitskräftemangel nach den Modellschätzungen von Kölling (2022) kein zusätzlicher Lohnaufschlag. Dadurch reduziert sich der Lohnvorteil durch Tarifbindung bei Unternehmen mit Arbeitskräftemangel auf knapp 1,5 Prozent. Dies spricht dafür, dass sich bei der sich abzeichnenden Verschärfung des Arbeitskräftemangels und insbesondere des Fachkräftemangels der Lohnvorteil durch Tarifbindung verringert. Kölling (2022) folgert aus den Ergebnissen seiner Berechnungen, dass sich der Lohnvorteil durch Tarifbindung konjunkturell antizyklisch verhält (Kölling, 2022, 254).

Spies (2021) untersucht den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe, Verteilung und technischem Fortschritt unter Berücksichtigung der Tarifbindung. Sie benutzt hierzu den LIAB-Datensatz des IAB von 1996 bis 2017, der Firmen- und Personendaten miteinander verknüpft. Technischen Fortschritt erbringt bei ihrer Operationalisierung ein Unternehmen, wenn es in EDV und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) investiert. Da die Tarifbindung im LIAB nicht auf Personenebene angegeben ist, unterstellt sie, dass alle Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb auch individuell tarifgebunden sind. Zeitinvariante individuelle Merkmale werden über (längsschnittliche) Fixed-Effects kontrolliert. Sie findet einen schwachen, aber signifikant positiven Einfluss des technischen Fortschritts auf die Löhne von Gering- und Mittelqualifizierten und einen starken Einfluss auf die Verdienste von Hochqualifizierten (Lohnaufschlag von 5 Prozent). Die Tarifbindung wirkt sich hingegen auf Gering- und Hochqualifizierte kaum aus. Für Geringqualifizierte zeigt sich sogar ein schwach negativer Einfluss. Deutlich erhöht werden durch eine Tarifbindung die Löhne von Facharbeitern (Mittelqualifizierte), und zwar um bis zu 15 Prozent. In dieser Qualifikationsgruppe ergibt sich ein zusätzlicher Aufschlag von rund 3 Prozent, wenn die Firma in EDV/IKT investiert und gleichzeitig tarifgebunden ist.

In einem zweiten Schritt überträgt Spies (2021, S. 164 ff.) die aus ihrer Regression errechneten Koeffizienten für die Tarifbindung auf die individuellen Lohnangaben. Durch diese Bereinigung kann sie eine kontrafaktische Lohnverteilung ohne den Einfluss der Tarifbindung berechnen. Dazu vergleicht sie den jeweils um den Tarifbindungseffekt bereinigten Medianlohn des zweiten mit dem des achten Dezils (zweit-unterstes beziehungsweise dritt-oberstes Zehntel der Lohnverteilung). Dabei ergibt sich, dass der Medianlohn des zweiten Dezils durch die Tarifbindung sogar leicht sinkt, während er im achten Dezil fast gleich bleibt und nur marginal zurückgeht. Das Verhältnis von eher hohen zu eher niedrigen Löhnen wird durch eine Tarifbindung damit kaum verändert, es erhöht sich sogar leicht. Gemessen an diesem Indikator nimmt die Lohnungleichheit durch Tarifbindung daher eher zu als ab. Der Gini-Koeffizient als gebräuchlichstes Konzentrations- und damit auch Ungleichheitsmaß sinkt durch Tarifbindung dagegen und zeigt somit einen dämpfenden Effekt der Tarifbindung auf die Lohnungleichheit an. Dass sich die Ergebnisse je nach Wahl des Ungleichheitsindikators widersprechen, erklärt sich dadurch, dass durch die Tarifbindung vor allem die Löhne der Mittelqualifizierten deutlich angehoben werden. Genau auf diese Veränderungen in der Mitte der Lohnverteilung reagiert der Gini-Koeffizient besonders sensitiv, während beim Verhältnis von hohen zu niedrigen Löhnen nur die beiden Enden der Lohnverteilung betrachtet werden.

Kritisch anmerken lässt sich an der Arbeit von Spies (2021), dass zwar der Einfluss zeitinvarianter Merkmale auf der Personenebene durch ein Fixed-Effects-Modell ausgeschaltet wird, für einen Selektionsbias auf Unternehmensebene aber nicht kontrolliert wird. Der Lohneffekt durch Tarifbindung erscheint sehr hoch,

relativiert sich aber bei Betrachtung aller Dezile der Einkommensverteilung. Er beträgt im Startjahr des Untersuchungszeitraums 1996 noch 10 Prozent bezogen auf den Median und fällt dann auf 6 Prozent im Jahr 2017. Bezogen auf den Mittelwert ist der Einfluss 1996 mit 6 Prozent deutlich geringer. Dies liegt daran, dass die Tarifbindung die Löhne der Hochqualifizierten nicht erhöht. Da die Hochqualifizierten in der Regel in der oberen Hälfte der Lohnverteilung verortet sind, hat dies zwar einen dämpfenden Effekt auf den Mittelwert, nicht aber auf den Median, der im Wesentlichen von den Löhnen der Mittelqualifizierten beeinflusst wird. Es ist anzunehmen, dass auch im Jahr 2017 der Lohneffekt auf den Durchschnittslohn deutlich kleiner war als der auf den Medianlohn.

Hirsch und Müller (2020) nehmen neben der Tarifbindung auch die betriebliche Mitbestimmung in den Blick, indem sie den Einfluss von industriellen Beziehungen auf den Lohnvorteil in tarifgebundenen Betrieben messen. Zuerst wird der Zusammenhang von rückläufiger Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung auf die absolute Lohnhöhe untersucht. Dann, ob die zwei Faktoren die Lohndispersion erklären können. Für die Analyse wurden Daten des LIAB für Westdeutschland von 1994 bis 2009 herangezogen. Nach den Ergebnissen ihrer Arbeit kann der Anstieg der Lohnungleichheit in Teilen vom Rückgang der Tarifbindung (und deren positiver Korrelation mit der Lohnhöhe am unteren Ende der Verteilung) erklärt werden. Der Zusammenhang ist über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg aber nur schwach signifikant und deshalb nur ein erklärender Faktor von vielen. Kontrolliert wird in der Studie von Hirsch und Müller für Betriebsmerkmale, invariante Personenmerkmale (z. B. Leistungsfähigkeit) und zeitvariante Merkmale (z. B. Arbeitserfahrung). Es besteht nach der Bereinigung ein Lohnvorteil von 1,9 Prozent für Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben verglichen mit ungebundenen Betrieben. Anschließend führen die Autoren die OLS-Regression für unterschiedliche Zeitintervalle durch. Der stärkste Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Tarifbindung ergibt sich für die Zeitspanne von 2003 bis 2009. Hier beträgt der Lohnaufschlag 3,5 Prozent, wenn der Betrieb an einen Tarifvertrag gebunden ist.

Amlinger (2014) sowie Lübker und Schulten (2021) untersuchen den Lohneffekt einer Tarifbindung, indem sie den (durchschnittlichen) Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Unternehmen mittels einfacher OLS-Regressionen um strukturelle Unterschiede wie zum Beispiel die Branche oder die Unternehmensgröße bereinigen. Es werden also keine Selektions-Verzerrungen unterstellt beziehungsweise nur insoweit angenommen, als dass sie sich in den beobachteten Strukturmerkmalen widerspiegeln. Amlinger (2014) betrachtet in seiner Analyse auch persönliche Merkmale, während Lübker und Schulten (2021) sich darauf beschränken, um betriebliche Strukturmerkmale zu bereinigen. Beide Aufsätze werden im Folgenden kurz zusammengefasst:

Amlinger (2014) berechnet aus den Daten der Verdienststrukturerhebung bis 2010 eine Lohnlücke von 22,2 Prozent zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in ungebundenen Unternehmen und in solchen, die an einen Branchentarifvertrag gebunden sind. Amlinger (2014) betrachtet als einziger die Stundenlöhne der Beschäftigten und kann damit auch Effekte einer eventuell unterschiedlichen Arbeitszeit berücksichtigen. Die Lohnlücke verringert sich unter Berücksichtigung von betriebspezifischen Merkmalen – so zum Beispiel die Branche und der Standort des Betriebs und die Beschäftigtenstruktur – auf 11,1 Prozent. Werden zusätzlich auch personenspezifische Merkmale, beispielsweise Alter, Geschlecht und Dauer der Betriebszugehörigkeit, in die Auswertung aufgenommen, geht der Lohnaufschlag weiter zurück. Die bereinigte Lohnlücke ohne Selektionseffekt beläuft sich laut Amlinger (2014) auf 5,6 Prozent. Bei Haustarifverträgen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: Besteht im ersten Regressionsmodell noch eine Lücke von 29,3 Prozent, sinkt diese nach der Bereinigung mit allen Kontrollvariablen auf 8,2 Prozent.

Trotz des signifikanten Einflusses merkt der Autor an, dass aufgrund von Selektionseffekten keines der drei Modelle einen kausalen Zusammenhang zwischen Tarifbindung und der Lohnhöhe abbilden kann. Dazu zählen die Selbstselektion von Beschäftigten in Arbeitsverhältnisse, die nach Tarifvertrag entlohnt werden und von wirtschaftlich starken Betrieben in die Tarifbindung. Zudem bestehen auch Spill-Over Effekte zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben, die im Modell nicht eingefangen werden können.

Lübker und Schulten (2023) führen ihre Analyse anhand der Daten des IAB-Betriebspanels von 2019 bis 2021 durch. Die Autoren vergleichen Lohnhöhe und wöchentliche Arbeitszeit zwischen Arbeitnehmern in tarifgebundenen Betrieben und ungebundenen Betrieben. Der unbereinigte Lohnunterschied für Vollzeitbeschäftigte in ganz Deutschland beträgt innerhalb des Erhebungszeitraums 21,0 Prozent. Um die bereinigte Lohnlücke zu berechnen, kontrollieren die Autoren für betriebspezifische Variablen. Die Kontrollvariablen beinhalten Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten) und den Stand der technischen Anlagen. Allein durch die Einbeziehung dieser Variablen – ohne jegliche Berücksichtigung von Personenmerkmalen oder Selektionsverzerrungen – halbiert sich auch hier die Lohnlücke auf 10,8 Prozent und ist damit in etwa so groß wie bei Amlinger (2014). Wie auch die Studie von Amlinger (2014) zeigt, würde eine Modellerweiterung um Arbeitnehmermerkmale und Selektionseffekte die geschätzte Lohnlücke vermutlich weiter deutlich reduzieren.

Zusammenfassende Bewertung

Insgesamt offenbart der Vergleich der verschiedenen Studien, dass die Autoren den Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnhöhe zum Teil sehr unterschiedlich bewerten. Unter Berücksichtigung von betriebs- und personenspezifischen Merkmalen ist der ermittelte Lohnaufschlag durch Tarifbindung zumeist nicht sehr groß (Tabelle 3-1). Bei fast allen Studien liegt der Lohnaufschlag in einem Korridor von knapp 2 Prozent bis 6 Prozent. Der von Lübker und Schulten (2023) errechnete bereinigte Lohnaufschlag von 10,8 Prozent sticht dabei heraus und ist wesentlich höher als bei den anderen Analysen. Dies liegt vermutlich daran, dass nur für einige Betriebsmerkmale und nicht auch für Personenmerkmale kontrolliert wurde. Hierfür sprechen die Ergebnisse von Amlinger (2014). Er kommt ebenfalls auf einen Lohnaufschlag von 11 Prozent durch Tarifbindung an einen Flächentarifvertrag, wenn er nur um Betriebseffekte bereinigt. Berücksichtigt er zudem auch die beobachtbaren Personenmerkmale, schmilzt der Lohnaufschlag auf 5,6 Prozent zusammen. Bei Hirsch und Müller (2020) liegt der bereinigte Lohnaufschlag über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg sogar nur bei 1,9 Prozent. Auch der Wert von Spies (2021), die auf einen Lohnaufschlag von 15 Prozent für Facharbeiter kommt, erscheint auf den ersten Blick sehr hoch, relativiert sich aber dadurch, dass für die beiden anderen Qualifikationsgruppen kein Lohnaufschlag durch Tarifbindung ermittelt wurde. Zudem erscheint es nicht plausibel, dass für Niedrigqualifizierte ein schwacher aber signifikant negativer Effekt der Tarifbindung errechnet wurde, da dies im Widerspruch zu den in Kapitel 3.1 besprochenen Arbeiten steht. Der niedrigste Lohnaufschlag durch Tarifbindung ergibt sich bei der Arbeit von Gürtzgen (2016), die versucht die unbeobachteten Selektionsverzerrungen herauszurechnen. Hier ergibt sich bei den Längsschnittdaten kein signifikanter Lohnaufschlag durch Tarifbindung mehr.

Tabelle 3-1: Synopse der Studien zum Einfluss der Tarifbindung auf die Höhe der Monatslöhne

Autor und Jahr	Daten und Zeitraum	Methode	Bereinigter Lohnaufschlag	Kontrollvariablen
Nicole Gürtzgen 2016	LIAB-Datensatz des IAB 1995 bis 2008	POLS, Fixed-Effects-Regression, Längsschnittanalysen	6 Prozent bei POLS, keine signifikanten Effekte bei Längsschnittanalysen	Betriebsmerkmale + Personenmerkmale + Selektionseffekte
Arnd Kölling 2022	IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 2008 bis 2018	Fixed-Effects Regression	2,5 Prozent	Betriebsmerkmale + Selektionseffekte
Sabrina Monika Spies 2021	LIAB-Datensatz des IAB 1996 bis 2017	OLS-Regression, Fixed-Effects-Regression, Berechnung kontrafaktischer Lohnverteilung nach Ausschaltung des Effekts der Tarifbindung bzw. des technischen Fortschritts	Mittelqualifiziert (Facharbeiter): 15 Prozent; Geringqualifiziert: schwach negativer Effekt; Hochqualifiziert: kein signifikanter Effekt	Betriebsmerkmale + Personenmerkmale
Boris Hirsch/ Steffen Müller 2020	LIAB-Datensatz des IAB 1994 bis 2009	OLS-Regression (two way Fixed-Effects-Regression)	1,9 Prozent	Betriebsmerkmale + Personenmerkmale
Marc Amlinger 2014	VSE 2010	OLS-Regression	5,6 Prozent*	Betriebsmerkmale + Personenmerkmale
Malte Lübker/ Thorsten Schulten 2023	IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 2019 bis 2021	OLS-Regression	11 Prozent	Betriebsmerkmale

*Angaben beziehen sich auf den Stundenlohn

Quelle: eigene Zusammenstellung

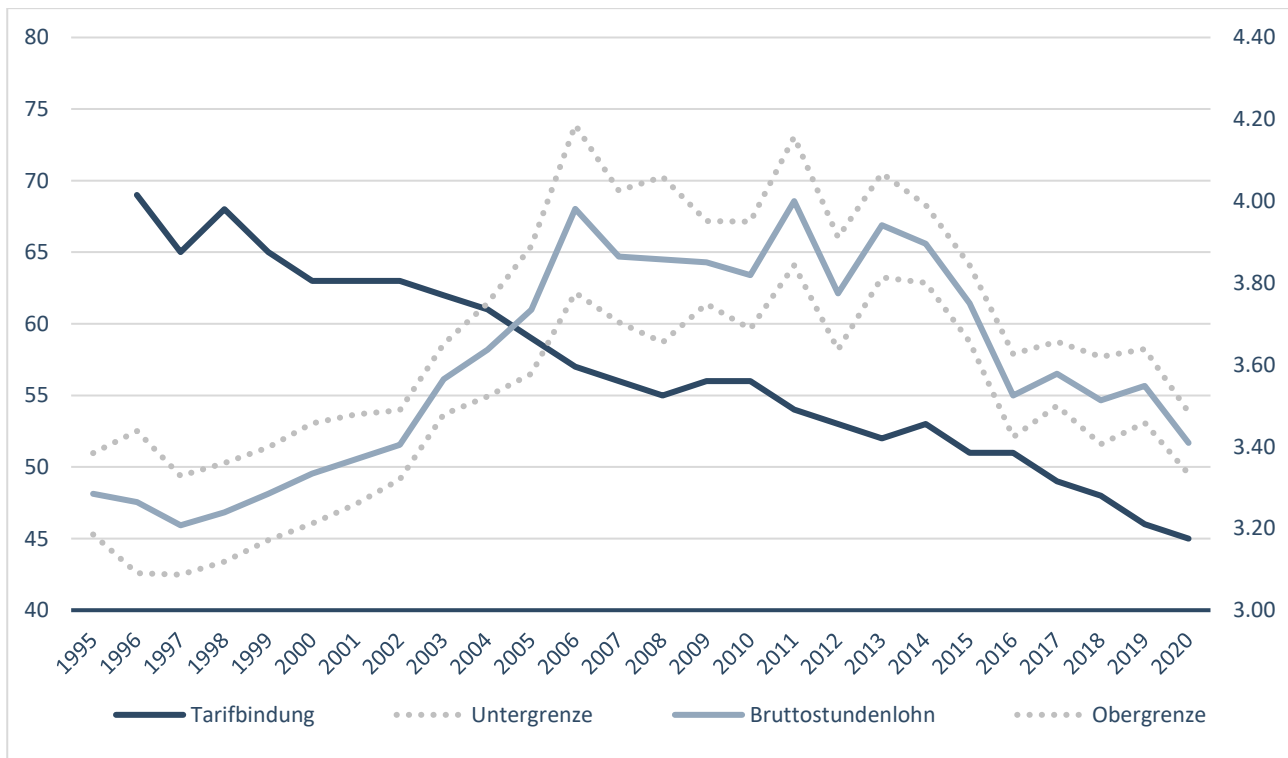
3.2 Tarifbindung und Lohnverteilung

3.2.1 Theorie und deskriptive Befunde

In diesem Unterkapitel soll untersucht werden, wie in der Fachliteratur der Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnverteilung bewertet wird. Empirisch zeigt sich, dass von Mitte der 1990er Jahre bis etwa 2005 die Lohnungleichheit gestiegen ist, während gleichzeitig die Tarifbindung deutlich sank. Die Ergebnisse dieser Teilperiode deuten einen gegenläufigen Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Lohnungleichheit an. Bis ungefähr Mitte der 2010er Jahre blieb die Lohnungleichheit dann auf etwa gleich hohem Niveau, während die Tarifbindung nur noch leicht zurückging. Seit etwa 2015 geht die Lohnungleichheit allerdings deutlich zurück, obwohl sich der Rückgang der Tarifbindung sogar wieder etwas beschleunigt hat (Abbildung 3-1). Rein deskriptiv zeigt sich somit ein gemischtes Bild, wobei die Phase von 1995 bis Anfang der 2010er Jahre dafür spricht, dass die Abnahme der Tarifbindung und die darauffolgende annähernde Konstanz ein Erklärungsfaktor für die Zunahme der Lohnungleichheit gewesen sein könnte.

Abbildung 3-1: Entwicklung der Lohnungleichheit und der Tarifbindung

90:10-Perzentilverhältnis des Bruttostundenlohns (mit Konfidenzintervall);
 Tarifbindung: Anteil der Arbeitnehmer mit Flächentarifvertrag, Westdeutschland



Quellen: Grabka (2022); IAB; eigene Berechnungen

Ein kausaler gegenläufiger Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Lohnungleichheit erscheint auch theoretisch plausibel zu sein. Denn es ist naheliegend anzunehmen, dass eine hohe Tarifbindung egalisierend auf die Lohnunterschiede wirkt, da die Forderungen der Gewerkschaften oft darauf abzielen, für die unteren bis mittleren Qualifikationsgruppen überproportional hohe Lohnsteigerungen durchzusetzen – beispielsweise über pauschale Entgeltanhebungen. Sind die Gewerkschaften erfolgreich darin, für ihre Kernklientel

höhere Lohnabschlüsse durchzusetzen als sie sich aus dem Markt ergeben hätten, verringert sich durch die Tarifbindung der Lohnabstand zu den (hochqualifizierten) außertariflich beschäftigten Mitarbeitern des Unternehmens, da diese nach den Marktverhältnissen entlohnt werden. Ein weiterer Aspekt, der zur Stauchung der Lohnstruktur aufgrund von Tarifbindung beitragen könnte, ist die Vermeidung von Lohndiskriminierung. Denn Arbeitnehmer mit gleichwertigen formalen Qualifikationen werden in der Entgelttabelle zusammen eingruppiert. Es besteht demnach Grund zur Annahme, dass kollektive Lohnverhandlungen das Risiko reduzieren, wegen persönlicher Charakteristiken (wie zum Beispiel Geschlecht oder Verhandlungsgeschick) weniger Lohn zu erhalten. Ebenfalls reduziert wird dadurch die Entlohnung von individuellen Leistungsunterschieden. Dies kann zu einer Verringerung des Lohndifferenzials zwischen den Teilgruppen führen (Antonczyk et al., 2010).

Die Zusammenhänge sind allerdings komplexer, weil es zu Spillover-Effekten zwischen tariflich gebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben und Unternehmen kommen kann. Die Arbeitsnachfrage der tariflich gebundenen Unternehmen hängt stark von den verhandelten Löhnen ab und beeinflusst gleichzeitig das Arbeitsangebot für nicht-tarifgebundene Unternehmen (Brüll/Gathmann, 2019). So kann es zu einem Wettbewerb zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Firmen um Mitarbeiter kommen oder die nicht-tarifgebundenen Firmen heben die Löhne in einer Abwehrreaktion freiwillig an, um die Organisation einer Gewerkschaft zu verhindern (Fitzenberger et al., 2008).

Aber auch der gegenteilige Effekt ist denkbar: Ist der Lohndruck der Gewerkschaften so stark, dass es zu Beschäftigungseinbußen bei den tariflich gebundenen Unternehmen kommt, müssen die freigesetzten Arbeitnehmer bei den nicht-tarifgebundenen Unternehmen nach einer Anstellung suchen. Dies führt wiederum dazu, dass die Löhne in den Arbeitsmarktsegmenten der freigesetzten Beschäftigten bei den nicht-tarifgebundenen Unternehmen durch das erhöhte Arbeitsangebot tendenziell sinken.

3.2.2 Ökonometrische Befunde

Im Folgenden sollen beispielhaft die Ergebnisse wichtiger empirischer Untersuchungen zum Einfluss der Tarifbindung strukturiert wiedergegeben werden. Eine wichtige aktuelle Übersichtsarbeit, die auch eigene Berechnungen enthält, stammt von Fitzenberger/Seidlitz (2020). Die Autoren betrachten nicht nur die Tarifbindung als Einflussgröße, sondern geben in ihrer Meta-Analyse einen Überblick über die verschiedenen Erklärungsansätze zum Anstieg der Lohnungleichheit bis 2010.

Fitzenberger und Seidlitz (2020) konzentrieren sich in ihrer Sichtung der Literatur zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland seit 1980 insbesondere auf die Ungleichheit unter Vollzeitbeschäftigten. Die ausgewerteten Studien zeigen: Von 1980 bis 2010 ist die Lohnungleichheit angestiegen. Dabei lassen sich verschiedene Teilperioden unterscheiden. Von 1980 bis Mitte der 1990er Jahre nahm die Lohnspreizung zunächst nur im oberen Bereich der Lohnverteilung zu. Von Mitte der 1990er Jahre bis 2010 war dann auch der untere Bereich betroffen. Dabei ist in den 2000er Jahren zu beobachten, dass die Reallöhne in der unteren Hälfte der Lohnverteilung zurückgingen. Die Einführung des Mindestlohns war auch eine Folge dieser Entwicklung. Sie führte dazu, dass die Lohnungleichheit am unteren Rand der Verteilung etwas reduziert werden konnte. Insgesamt blieb die Lohnungleichheit nach 2010 weitgehend unverändert. Nach Bossler/Schank (2020), die auf Grundlage der Daten des SIAB (Erhebungswellen bis 2017) gearbeitet haben, kann der gesetzliche Mindestlohn etwa 50 Prozent des verzeichneten Rückgangs der Lohnungleichheit erklären.

Nach Fitzenberger und Seidlitz (2020) lässt sich der Anstieg der Lohnungleichheit mit den folgenden Ansätzen erklären:

Der technische Fortschritt gilt in der Fachliteratur häufig als Erklärungsansatz für den Anstieg der Lohnungleichheit. Denn technische Veränderungen bringen auch Veränderungen in der Arbeitsnachfrage mit sich, zum Beispiel hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der nachgefragten Arbeitskräfte: Die Arbeitsnachfrage nach Hochqualifizierten erhöht sich (relativ) zur Arbeitsnachfrage nach Niedrigqualifizierten (Skill Bias in Labor Demand). Eine theoretische Weiterentwicklung dieses Ansatzes ist der „Task Based Approach“: Dieser sieht die Substitution von manuellen Routine-Tätigkeiten durch Computer und Maschinenteknik als zentralen Einflussfaktor auf die Lohnungleichheit am unteren Ende der Lohnverteilung. Andere Studien betonen zudem die Zunahme von Entlohnungsunterschieden zwischen den Firmen. So findet nach Card et al. (2013) die Zunahme der Ungleichheit zum großen Teil innerhalb von Gruppen mit gleichem Ausbildungsniveau und identischer Berufserfahrung statt und ist vor allem der zunehmenden Firmenheterogenität geschuldet.

Nicht nur die Heterogenität von Firmen kann einen Teil der gestiegenen Lohnungleichheit erklären. Auch die Heterogenität der Berufskarrieren hat zugenommen. Phasen der Teilzeitbeschäftigung und der Nichterwerbstätigkeit wirken sich aber langfristig negativ auf die Lohnhöhe aus. Die Erwerbsgeschichte ist daher eine wichtige Komponente. Nach Ergebnissen von Biewen et al. (2018) können die Veränderungen der Heterogenität bei Männern 14 bis 17 Prozent und bei Frauen 17 bis 18 Prozent des Anstiegs der Ungleichheit erklären. Zudem kann laut der Autoren auch die Zusammensetzung der Kohorten am Arbeitsmarkt einen kleinen Teil der gestiegenen Lohnungleichheit bedingt haben.

Auch politische Faktoren nahmen in der Vergangenheit Einfluss auf den Anstieg der Lohnungleichheit. Es ist plausibel zu unterstellen, dass auch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (Hartz-Reformen) zu höherer Ungleichheit beigetragen hat. Zudem seien die Löhne im unteren Segment durch die Wiedervereinigung sowie die Öffnung der östlichen Nachbarstaaten und später auch durch die EU-Osterweiterungen 2004 und 2007 unter Druck geraten.

Der Rückgang der Tarifbindung zählt laut Fitzenberger und Seidlitz (2020) zu den kontrovers diskutierten Erklärungsansätzen. Die wichtigsten Studien, die in ihrer Meta-Studie betrachtet werden (Antonczyk et al., 2010; Dustmann et al., 2014; Biewen/Seckler, 2019; Brüll/Gathmann, 2019) und die explizit den Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnverteilung behandeln, sollen im Weiteren näher beleuchtet und anschließend in einer Synopse verglichen werden.

Antonczyk et al. (2010) untersuchen mit einer sequenziellen Dekompositionsanalyse auf der Datenbasis der Verdienststrukturerhebung von 2001 bis 2006 den Zusammenhang zwischen Tarifbindung und der gestiegenen Lohnungleichheit und des Gender Wage Gaps (GWG) in Deutschland. Von 2001 bis 2006 wurde unter Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland ein Rückgang der Tarifbindung von 16,5 Prozentpunkten für Männer und 19,1 Prozentpunkten für Frauen verzeichnet. Betrachtet man die Lohnspreizung geschlechterübergreifend für alle Vollzeitbeschäftigten, so stieg diese seit Beginn der 1990er Jahre bis zum Ende des Untersuchungszeitraumes Mitte der 2000er Jahre stetig an – nicht nur weil Top-Verdiener am oberen Ende der Verteilung bessergestellt wurden, sondern auch weil der Reallohn unterhalb des Medians sank. Gleichzeitig ist der GWG in Deutschland, wie auch in anderen industrialisierten Ländern, in den letzten Jahrzehnten rückläufig.

Der Rückgang des GWG am unteren Ende der Lohnverteilung wird nicht durch die Stauchung der Lohnstruktur als Folge von Tarifbindung erklärt, sondern ist durch Veränderungen der personenspezifischen Variablen von Frauen bedingt. Für den Anstieg der gesamten Lohnungleichheit sind laut Antonczyk et al. (2010) arbeitsplatzbezogene, firmen- und branchenabhängige Komponenten die stärksten Einflussfaktoren. Auch der

Rückgang der Tarifbindung und die Art der Tarifbindung sind signifikante Variablen. Gegenüber firmenspezifischen Variablen ist deren Einfluss jedoch zu vernachlässigen. Besonders am unteren Ende der Lohnverteilung wird der Effekt der Tarifbindung überlagert.

Biewen und Seckler (2019) untersuchen die Veränderung der Lohnverteilung von vollzeitbeschäftigten Männern in Westdeutschland zwischen 1995 und 2010. Sie nutzen dabei eine Recentered-Influence-Function-Regression (RIF-Regression) auf Basis der Daten aus der Verdienststrukturerhebung. Nach Ansicht der Autoren sollte statt der firmenübergreifenden Tarifbindung die individuelle Tarifbindung erfasst werden, um Veränderungen in der Einkommensverteilung zu erklären. In der vorhandenen Literatur werden häufig Daten verwendet, anhand derer sich Unternehmen in tarifgebunden oder nicht-tarifgebunden einordnen lassen und eine Tarifbindung aller Beschäftigten eines tarifgebundenen Unternehmens unterstellt wird. Die VSE enthält dagegen Angaben darüber, ob ein einzelner Arbeitnehmer nach Tarif entlohnt wird oder nicht. Daher bildet die VSE den Grad der Tarifbindung realitätsgetreuer ab als andere Datenquellen. Während übertarifliche Entgeltvereinbarungen traditionell dazu dienen, besonders produktive Mitarbeiter individuell entsprechend ihrer Arbeitsleistung zu entlohnen, beschreiben die Autoren gegen Ende der Beobachtungsperiode einen anderen Trend: Laut Biewen und Seckler (2019) ergeben sich durch individuelle Abweichungen von Tarifverträgen verminderte Lohnkosten für Unternehmen. Zum Beispiel wirken in einem Unternehmen, das aus der Tarifbindung austritt, die tariflichen Regelungen nach. Sie gelten jedoch nicht für neu eingestellte Mitarbeiter.

Aus den Ergebnissen ihrer Analyse folgern die Autoren, dass der Rückgang der Tarifbindung in den letzten Jahren des Untersuchungszeitraums der mit Abstand stärkste Treiber der Lohnungleichheit war. Besonders stark wirkt sich die rückläufige Tarifbindung bei Geringverdienern aus. Die Autoren stellen darüber hinaus auch in anderen Teilen der Lohnverteilung signifikante Effekte fest. Da der Anteil der Sektoren mit hoher Tarifbindung an der Gesamtwirtschaft seit Beginn des Untersuchungszeitraums stark abnimmt, sind mehr Arbeitnehmer in Branchen und Firmen mit einer stärker gespreizten Lohnstruktur beschäftigt. Die Änderung der Branchenstruktur ist demnach ebenfalls essenziell für den Anstieg der Lohnungleichheit.

In anderen Studien wird laut Biewen und Seckler (2019) durch die Analyse von firmenübergreifender Tarifbindung – ohne Berücksichtigung von Ausnahmen bei den Entgelten einzelner Beschäftigter – deren Zusammenhang mit der Lohnungleichheit drastisch unterschätzt. Sogar gänzlich eliminiert werden dabei in einigen Studien die Auswirkungen der Tarifbindung auf die Lohnspreizung in der oberen Hälfte der Verteilung. Ein weiterer ausschlaggebender Faktor sei laut den Autoren die Veränderung von personenspezifischen Merkmalen, allen voran das Alter und die damit verbundene Überalterung des Arbeitsmarktes. Zwar sind auch Lohnstruktureffekte anderer Variablen (z. B. die Heterogenität von Firmen und Tätigkeiten) relevant, im Verhältnis zum Einfluss der rückläufigen Tarifbindung und der Heterogenität von Berufskarrieren und Arbeitskräften auf die Lohnverteilung aber eher zweitrangig.

Die Studie von Dustmann et al. (2014) untersucht den Zusammenhang zwischen der Flexibilität der deutschen Arbeitsmarktinstitutionen, dem Rückgang der Reallöhne am unteren Ende der Lohnverteilung und der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland seit den 1990er Jahren. Um den Effekt der veränderten Tarifbindung auf die Lohnungleichheit zu untersuchen, schreiben Dustmann et al. (2014) die Löhne mit der Tarifbindung auf dem Niveau des Jahres 1995 fort. Die Daten basieren auf dem Datensatz LIAB des IAB, der verknüpfte Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Daten zur Verfügung stellt. In diesem kontrafaktischen Szenario fallen die Löhne im Jahr 2008 höher aus als in den tatsächlichen Daten. Laut der Datenanalyse von Dustmann et al. (2014)

profitiert von der in der Simulation konstant gehaltenen Tarifbindung primär der untere Teil der Verteilung. Bei gleichbleibender Tarifbindung wären also die Löhne am unteren Ende der Verteilung höher und infolgedessen die Lohnungleichheit geringer. Die Methode erlaubt allerdings keine kausale Interpretation des Zusammenhangs.

Brüll und Gathmann (2019) untersuchen den Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen, Tarifbindung und Branchenmindestlöhnen auf die Entwicklung der Lohnungleichheit in Ost- und Westdeutschland. Als Datenquelle dient wie bei Dustmann et al. (2014) das LIAB von 1996 bis 2014. Für die Analyse der kontrafaktischen Lohndispersion gewichten die Autoren die Lohnverteilung des Jahres 2005 auf das Niveau der Tarifbindung von 1996 um. Weitere Faktoren, wie Alter und Bildungsstand der Erwerbsbevölkerung werden bei der Bildung eines „propensity scores“ in den Prozess einbezogen.

Brüll und Gathmann (2019) kommen zu dem Ergebnis, dass bei gleichbleibender Tarifbindung die Löhne in Westdeutschland 2005 bis zum 20. Perzentil, also für die unteren 20 Prozent der Lohnverteilung, höher ausgefallen wären. Danach nimmt der Einfluss ab, bis er ab dem 60. Perzentil komplett verschwindet. In den oberen 40 Prozent der Lohnverteilung lässt sich demnach kein Einfluss der Tarifbindung nachweisen. In Ostdeutschland finden die Autoren einen gegenläufigen Trend. Zwar wären bei gleichbleibender Tarifbindung die Löhne am unteren Ende der Lohnverteilung 2005 in der Auswertung nicht höher. In der Mitte und in der oberen Hälfte der Verteilung gibt es aber durchaus einen positiven Effekt. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass bereits 1996 im Osten wenige Arbeitnehmer mit Löhnen unter dem Medianlohn nach Tarifvertrag bezahlt wurden. Die Autoren folgern deshalb, dass der Einfluss der Tarifbindung auf die Entwicklung der Lohnungleichheit in Ostdeutschland zu vernachlässigen sei. Gleichzeitig bestätigen ihre Ergebnisse die Befunde anderer Autoren (Dustmann et al., 2009; Antonczyk et al., 2010; Fitzenberger et al., 2013), die für Westdeutschland einen signifikanten negativen Zusammenhang zwischen dem Niveau der Tarifbindung und der Lohndispersion feststellen.

Zusammenfassende Bewertung

In der Literatur ist es umstritten, wie stark sich der Rückgang der Tarifbindung seit den 1990er Jahren auf unterschiedliche Abschnitte der Lohnverteilung ausgewirkt hat (Tabelle 3-2). Trotzdem besteht zwischen den Autoren der Konsens, dass die abnehmende Tarifbindung ein signifikanter Faktor für die Dispersion der Lohnstruktur war. Für Biewen und Seckler (2019) ist die abnehmende Tarifbindung einer der Haupttreiber der gestiegenen Ungleichheit. Sie sehen unter den betrachteten Studien den stärksten Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnverteilung. Laut ihrer Studie sei der ausschlaggebende Faktor für die abweichenden Ergebnisse im Vergleich mit älteren Studien die unterschiedliche Erfassung der Tarifbindung, nämlich über den Tarifbindungsstatus des Unternehmens (angenommen wird, dass alle Mitarbeiter eines Unternehmens den gleichen Status haben) versus individuell (für jeden einzelnen Mitarbeiter wird der Tarifbindungsstatus abgefragt). Ohne die individuelle Erfassung der Tarifbindung werde auch der Einfluss der abnehmenden Tarifbindung häufig nicht richtig erfasst und im Zuge dessen meist unterschätzt. Die Erfassung der individuellen Tarifbindung ist jedoch nur mit den Daten der VSE möglich.

Auch Antonczyk et al. (2010) benutzen die Daten der VSE und wenden ähnliche methodische Ansätze an wie Biewen und Seckler (2019), kommen aber dennoch zu unterschiedlichen Ergebnissen. Dies liegt laut der aktuelleren Arbeit von Biewen und Seckler (2019) an diversen Unterschieden in der Dekompositionsanalyse, wie zum Beispiel der Anzahl an unabhängigen Variablen. Außerdem wird bei Biewen und Seckler (2019) die

Zeitspanne von 1995 bis 2010 betrachtet, bei Antonczyk et al. (2010) werden hingegen nur die Wellen 2001 und 2006 der VSE untersucht.

Die Daten des LIAB, die von Dustmann et al. (2014) und Brüll und Gathmann (2019) benutzt werden, verknüpfen zwar Betriebsdaten mit administrativen Angaben für die Beschäftigten, können aber keine individuelle Tarifbindung ausweisen und haben zudem eine obere Abschneidegrenze, da Löhne oberhalb der Bemessungsgrenzen von Arbeitslosen- und Rentenversicherung zensiert sind. Dies könnte erklären, warum die beiden letztgenannten Arbeiten keinen starken Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnungleichheit finden. Die methodischen Ansätze von Dustmann et al. (2014) und Brüll und Gathmann (2019) ähneln sich. Beide wenden das Niveau der Tarifbindung aus einem Referenzjahr des LIAB in den 1990er Jahren (1995 beziehungsweise 1996) auf spätere Erhebungswellen an (2008 oder 2005). Im Einklang mit Antonczyk et al. (2010) und Biewen und Seckler (2019) bestätigen die Autoren, dass eine höhere Tarifbindung in Westdeutschland besonders am unteren Ende der Lohnverteilung zu höheren Löhnen führen würde. Für die ostdeutschen Bundesländer können Brüll und Gathmann (2019) jedoch keinen positiven Effekt auf die Löhne unter dem Median feststellen.

Tabelle 3-2: Synopse der Studien zum Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnungleichheit

Autor und Jahr	Daten und Zeitraum	Methode	Relevanz von Tarifbindung (TB) für Lohnungleichheit	Andere signifikante Faktoren
Antonczyk et al. (2010)	VSE 2001 bis 2006, Westdeutschland	Sequenzielle Dekompositionsanalyse: Quantils-Regression	Statistisch signifikante Reduzierung, jedoch vernachlässigbar	Sektor-, firmen- und arbeitsplatzspezifische Variablen
Biewen/Seckler (2019)	VSE 1995 bis 2010, Westdeutschland	Dekompositionsanalyse: RIF-Regression	Statistisch signifikante Reduzierung, rückläufige TB einer der beiden Haupttreiber von Ungleichheit	Personenspezifische Variablen
Dustmann et al. (2014)	LIAB 1995 bis 2008, Westdeutschland	Berechnung der Lohn dispersion bei Tarifbindung auf dem Niveau von 1995 und Vergleich mit tatsächlicher Ungleichheit	Kontrafaktische Konstanz der TB führt zu Anstieg der Löhne vor allem am unteren Ende der Lohnverteilung, dadurch Rückgang der Ungleichheit.	Abweichungen von Tarifverträgen + Öffnungsklauseln
Brüll/Gathmann (2019)	LIAB 1996 bis 2005, West- und Ostdeutschland	Berechnung der Lohn dispersion bei Tarifbindung auf dem Niveau von 1996 und Vergleich mit tatsächlicher Ungleichheit	Für Westdeutschland s. Dustmann et al. (2014), in Ostdeutschland zu vernachlässigen	Brancheneffekte (z. B. Branchenmindestlöhne); Verminderes Arbeitsangebot von Hochqualifizierten in Ostdeutschland

Quelle: eigene Zusammenstellung

Der Beobachtungszeitraum reicht in allen betrachteten Studien maximal bis 2010, obwohl bei den neueren Arbeiten auch aktuellere Datensätze zur Verfügung gestanden hätten. Dies wird damit begründet, dass in den Jahren nach 2010 weder die Ungleichheit stark zugenommen habe noch die Tarifbindung nennenswert weiter gesunken sei (Möller, 2016, zitiert nach Biewen/Seckler, 2019). Dieser Gleichlauf wird zum einen als Bestätigung des Einflusses des Tarifbindungsgrads auf die Lohnungleichheit gesehen, erschwert zugleich aber wegen der geringen Variation der Daten die Anpassung eines Modells. Zuletzt ging allerdings die Lohnungleichheit zurück, obwohl sich die Tarifbindung wieder merklich verringerte. Kritisch anzumerken ist zudem, dass nur zwei Gruppen unterschieden werden: tariflich gebundene und nicht-gebundene. Die beiden Gruppen können aber recht heterogen sein, wie sich das für die tarifgebundenen Unternehmen am Beispiel für die Metall- und Elektro-Industrie zeigen lässt (Bach et al., 2023).

4 Fazit

In dieser Studie wird untersucht, inwieweit die Tarifbindung die funktionale Einkommensverteilung, Lohnhöhe und Lohnungleichheit beeinflusst. Damit wird auch der Frage nachgegangen, ob ein höherer Tarifbindungsgrad erstrebenswert wäre. Hierzu wurde die einschlägige Fachliteratur ausgewertet. Die Analyse hat insgesamt gezeigt, dass die funktionale Verteilung durch den Grad der Tarifbindung kaum beeinflusst wurde. So verdeutlicht bereits der rein deskriptive Vergleich, dass trotz rückläufiger Tarifbindung die Lohnquote lange Zeit konstant blieb. Dass sie Anfang der 2000er Jahre eingebrochen ist, dürfte eher der Agenda 2010 und einer insgesamt moderaten Lohnpolitik zur Beschäftigungssicherung geschuldet sein.

Auf der personellen Verteilungsebene ergibt sich laut der dargestellten Studien durch die Abnahme der Tarifbindung ein Anstieg der Lohnungleichheit. Dessen Ausmaß wird indes unterschiedlich bewertet und vor allem dann als erheblich angesehen, wenn die Tarifbindung individuell erfasst wird. Dies spricht dafür, dass durch Tarifbindung individuelle Leistungsunterschiede von Personen mit ähnlichen formalen Anforderungen eingeebnet werden. Ein höherer Tarifbindungsgrad könnte also tatsächlich dämpfend auf die Lohnungleichheit wirken. Dies hätte allerdings auch einen Preis: Würden sich individuelle Leistungsunterschiede, wie zum Beispiel durch ein besonderes Engagement eines Mitarbeiters, nicht im Lohn widerspiegeln, könnte dadurch die Motivation der Belegschaft und damit verbunden auch die Produktivität des Unternehmens leiden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Lohnungleichheit auch bei neueren Studien nur bis zum Jahr 2010 untersucht wurde. In den letzten Jahren ist die Lohnungleichheit aber nicht mehr gestiegen, sondern sogar etwas gesunken, obwohl die Tarifbindung weiter abnahm. Inwiefern sich die vorgestellten Studienergebnisse auf heute übertragen lassen und ob der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Lohnungleichheit fortbesteht, ist somit nicht geklärt.

Der Effekt der Tarifbindung auf die Lohnhöhe ist vor allem in Studien, die Ansätze zur Ausschaltung von Selektionseffekten nutzen, eher niedrig. Zudem zeigt eine Studie, dass der Lohnaufschlag durch Tarifbindung bei Fachkräftemangel noch kleiner ausfällt. Der Fachkräftemangel ist bereits aktuell ein großes Thema, wie beispielsweise die Konjunkturumfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer aus dem Frühsommer 2023 zeigt (DIHK, 2023), und wird sich durch die demografische Alterung in Zukunft noch weiter verschärfen. Daher ist zu erwarten, dass sich Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen zukünftig verringern könnten. Mit rund 20 Prozent ist dagegen der unbereinigte Aufschlag auf die Lohnhöhe durch eine tarifliche Bindung bemessen. Der große Unterschied zwischen bereinigtem und unbereinigtem Aufschlag erklärt sich dadurch, dass vor allem profitable und große Unternehmen eine Tarifbindung eingehen. Tarifgebunden sind also vor allem die Unternehmen, die sich die Tarifbindung auch leisten

können. Dies spricht dafür, dass Unternehmen nicht im großen Maß in die Tarifbindung gezwungen werden und somit auch für eine funktionierende Sozialpartnerschaft, in der sowohl die positive als auch die negative Koalitionsfreiheit Bestand hat.

Die von der Europäischen Union angestrebte Tarifbindung von 80 Prozent hätte dagegen vermutlich gravierende Folgen. Denn bei einem politisch erzwungen höheren Grad der Tarifbindung würden die Selektionseffekte vermindert und die Löhne der ungebundenen Unternehmen müssten kräftig steigen, wenn es nicht zu Anpassungen bei den Tarifverträgen käme. Dies hätte starke Auswirkungen auf die Wertschöpfung und die Beschäftigung, wie Modellsimulationen für die Metall- und Elektro-Industrie bei einem Tarifbindungsgrad von 100 Prozent zeigen (Fritsch/Kolev, 2019).

Will man Tarifbindung attraktiver machen, müsste daher der relative Preis zwischen Kosten und Nutzen verändert werden. Der Nutzen für eine Firma besteht darin, dass eine Tarifbindung die Transaktionskosten bei Einstellungen und bei Karriereschritten der Beschäftigten verringert und Konflikte aus dem Unternehmen heraushält (Fulda/Lesch, 2023, 12). Zudem schafft sie eine sichere Kalkulationsgrundlage (Lesch et al., 2019, 66). Die Kosten entstehen durch Lohnaufschläge und teilweise starre Regulierungen. Zuerst müssten Tarifentgelte daher auch für kleinere und ertragsschwächere Unternehmen bezahlbar sein. Über den Tariflohn hinaus gibt es aber auch Kritik vieler Unternehmen über die tariflichen Arbeitszeitregelungen und hinsichtlich der Regelungsbreite von Tarifverträgen. Hier könnten die Tarifvertragsparteien Abhilfe schaffen, indem sie eine modulare Tarifbindung ermöglichen, die vor allem kleinen und mittleren Betrieben mehr Wahloptionen einräumt (Kramer, 2018). Nicht jede in großen Unternehmen praktikable Tarifregelung bringt für alle Betriebe einen Nutzen mit sich. Dies spricht dafür, die grundgesetzlich verankerte negative Koalitionsfreiheit nicht auszuhöhlen, indem der Tarifbindungsgrad durch staatliche Eingriffe wie die Allgemeinverbindlichkeit künstlich erhöht wird. Stattdessen sollte die Verantwortung bei den Tarifvertragsparteien verbleiben, deren Aufgabe es ist, attraktive Tarifverträge zu entwickeln.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Synopse der Studien zum Einfluss der Tarifbindung auf die Höhe der Monatslöhne.....	13
Tabelle 3-2: Synopse der Studien zum Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnungleichheit	19

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entwicklung der Lohnquote seit 1950	7
Abbildung 3-1: Entwicklung der Lohnungleichheit und der Tarifbindung	14

Literaturverzeichnis

Amlinger, Marc, 2014, Lohnhöhe und Tarifbindung – Bestimmungsfaktoren der individuellen Verdiensthöhe, WSI Report, Nr. 20

Antonczyk, Dirk / Fitzenberger, Bernd / Sommerfeld, Katrin, 2010, Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap, *Labour Economics*, 17. Jg. Nr. 5, S. 835–847

Bach, Helena / Lesch, Hagen / Schröder, Christoph / Vogel, Sandra, 2023, Tarifbindung ist nicht gleich Tarifbindung: Ergebnisse eines Vergleichs unterschiedlicher Tarifbindungsformen in der Metall- und Elektro-Industrie, *List Forum*, 48. Jg., Nr. 1-2, S. 13–33

Berwing, Stefan, 2017, *Tariforientierung in Deutschland. Zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis*, Mannheim

Biewen, Martin / Fitzenberger, Bernd / de Lazzer, Jakob, 2018, The role of employment interruptions and part-time work for the rise in wage inequality, *IZA Journal of Labor Economics*, 7. Jg., Nr. 10, <https://doi.org/10.1186/s40172-018-0070-y> [17.5.2023]

Biewen, Martin / Seckler, Matthias, 2019, Unions, internationalization, tasks, firms, and worker characteristics: a detailed decomposition analysis of rising wage inequality in Germany, *Journal of Economic Inequality*, 17. Jg., Nr. 4, S. 461–498

Bosler, Mario / Schank, Thorsten, 2020, Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction. IZA Discussion Paper, Bd. 13003

Brüll, Eduard / Gathmann, Christina, 2019, Evolution of wage inequality in East Germany. Chapter 3 of Dissertation of Eduard Brüll, University of Heidelberg. archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/26155/. [1.2.2023]

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer, 2023, Wirtschaft zeigt sich robuster als erwartet, aber weniger dynamisch als erhofft: DIHK-Konjunkturumfrage Frühsommer 2023, <https://www.dihk.de/resource/blob/95922/b3727f1756f6ce1df24503885c311756/dihk-konjunkturumfrage-fruehsommer-2023-data.pdf> [24.5.2023]

Dustmann, Christian / Fitzenberger, Bernd / Schönberg, Uta / Spitz-Oener, Alexandra, 2014, From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy, *Journal of Economic Perspectives*, 28. Jg., Nr. 1, S. 167–188

Dustmann, Christian / Lindner, Attila / Schönberg, Uta / Umkehrer, Matthias / vom Berge, Philipp, 2020, Reallocation Effects of the Minimum Wage, Centre for Research & Analysis of Migration – CReAM, Discussion Paper Series CDP 07/20, https://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_07_20.pdf [27.2.2023]

Dustmann, Christian / Ludsteck, Johannes / Schönberg, Uta, 2009, Revisiting the German Wage Structure, *Quarterly Journal of Economics*, 124. Jg., Nr. 2, S. 843–881

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2022, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen, 75. Jg., Nr. 4, S. 328–336

Europäische Union, 2022, Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, Amtsblatt der Europäischen Union, L 275, S. 33–47

Fitzenberger, Bernd / Kohn, Karsten / Lembcke, Alexander, 2008, Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany, ZEW Discussion Paper No. 08-12, Mannheim

Fitzenberger, Bernd / Seidlitz, Armin, 2020, Die Lohnungleichheit von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland: Rückblick und Überblick, in: Asta, 14. Jg., S. 125–143

Fritsch, Manuel / Kolev, Galina, 2019, Ökonomische Auswirkungen einer einheitlichen Tarifbindung in der M+E Industrie, IW Consult, Berlin/Köln

Fulda, Carolin Denise / Lesch, Hagen, 2023, Motive für Tarifbindung. Tariflöhne als Mittel zur Fachkräftesicherung?, IW-Report, Nr. 29, Berlin / Köln

Grabka, Markus, 2022, Löhne, Renten und Haushaltseinkommen sind in den vergangenen 25 Jahren real gestiegen, in: DIW Wochenbericht, o. Jg., Nr. 23, S. 329–337

Grömling, Michael / Schröder, Christoph, 2012, Erhöht Wachstum die Ungleichheit?, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Wirtschaftswachstum, Kapitel II.4, S. 149–171, Köln

Gürtzgen, Nicole, 2009, Rent-Sharing and Collective Bargaining Coverage: Evidence from Linked Employer-Employee Data, in: Scandinavian Journal of Economics, 111. Jg., Nr. 2, S. 323–349

Gürtzgen, Nicole, 2016, Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data, in: Industrial Relations, 55. Jg., Nr. 2, S. 294–322

Hirsch, Boris / Müller, Steffen, 2020, Firm Wage Premia, Industrial Relations, and Rent Sharing in Germany, CESifo Working Papers 6890, München

Kölling, Arnd, 2022, Shortage of Skilled Labor, Unions and the Wage Premium: A Regression Analysis with Establishment Panel Data for Germany, Journal of Labor Research, 43. Jg., Nr. 3, S. 239–259

Kramer, Ingo, 2018, Mehr Tarifbindung nur mit neuer Tarifpolitik! <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/ingo-kramer-in-der-f-a-z-mehr-tarifbindung-nur-mit-neuer-tarifpolitik-15831322.html>. [31.5.2023]

Krebs, Tom / Drechsel-Grau, Moritz, 2021, Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, IMK Study, Nr. 73, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008099/p_imk_study_73_2021.pdf [2.3.2023]

Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2019, Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 1, S. 61–78

Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2023, Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung, Unveröffentlichtes Manuskript, Köln

Lübker, Malte / Schulten, Thorsten, 2023, Tarifbindung in den Bundesländern, Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik, 96, Düsseldorf

Möller, Joachim, 2016: Lohnungleichheit – Gibt Es Eine Trendwende? IAB Discussion Paper 9/2016. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Schröder, Christoph, 2022, Lohnstückkosten im internationalen Vergleich: Kostenwettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie in Zeiten multipler Krisen, in: IW-Trends, 49. Jg., Nr. 3, S. 45–66

Spies, Sabrina Monika, 2021, Empirische Untersuchung über den Einfluss des technischen Fortschritts auf die Verteilung der Löhne In Deutschland unter Berücksichtigung der Tarifbindung – Eine Analyse der Lohnungleichheit in Deutschland zwischen 1996 und 2017, Berlin

