

ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Nr 10

Stabilität und Wandel von
Arbeitsmarktinstitutionen
aus wettbewerbs-
ökonomischer Sicht

Anna Göddeke
Justus Haucap
Annika Herr
Christian Wey

März 2011

IMPRESSUM

DICE ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Veröffentlicht durch:

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,
Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Universitätsstraße 1,
40225 Düsseldorf, Deutschland

Herausgeber:

Prof. Dr. Justus Haucap

Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie (DICE)

Tel: +49(0) 211-81-15125, E-Mail: justus.haucap@dice.uni-duesseldorf.de

DICE ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Alle Rechte vorbehalten. Düsseldorf 2011

ISSN 2190-992X (online) - ISBN 978-3-86304-610-1

Stabilität und Wandel von Arbeitsmarktinstitutionen aus wettbewerbsökonomischer Sicht

Anna Göddeke^a, Justus Haucap^b, Annika Herr^b, Christian Wey^b

März 2011

a Frontier Economics

b DICE, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf¹

¹ Annika Herr, Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universitätsstr. 1, 40225 Düsseldorf, Germany, annika.herr@dice.uni-duesseldorf.de

Abstract (deutsch)

Dieser Beitrag fasst die Ergebnisse unserer industrieökonomischen, theoretischen Forschung zur Fragestellung von Stabilität und Wandel von Arbeitsmarktinstitutionen zusammen. Wir verfolgen dabei einen wettbewerbsökonomischen Forschungsansatz, der Marktmacht sowohl auf Arbeits- als auch auf Absatzmärkten unterstellt. In der Literatur hat sich hierfür der Begriff *unionised oligopolies* eingebürgert. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die untersuchte Klasse von Modellen einerseits Verhandlungsmacht auf Arbeitsmärkten und andererseits unvollständigen Wettbewerb und somit Marktmacht auf Absatzmärkten berücksichtigt. Kern ist die Analyse der Wechselwirkungen zwischen Organisationsformen auf Arbeitsmärkten und Wettbewerbsverhältnissen auf Produktmärkten. Dabei analysieren wir aktuelle Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wie die Einführung sektorspezifischer Mindestlöhne, die Rolle von Spartengewerkschaften, Formen der Gewinnbeteiligung von Arbeitnehmern sowie internationale Wettbewerbsaspekte wie die Verlagerung der Produktion durch internationale Unternehmen ins Ausland.

Abstract (englisch)

This contribution gives an overview of the main results of our theoretical research on the stability and change of labour market institutions. We use so-called models of *unionised oligopolies* which are borrowed from the theory of industrial organization in order to analyse the effects of simultaneous market power in both labour and product markets. The focus of our research is on the interaction between various organisational structures of labour markets and different forms of product market competition. In particular, we analyse some current developments in Germany, such as the introduction of sector-specific minimum wages, the formation of craft unions, the increasing number of profit sharing contracts as well as the relocation of production facilities to foreign countries in the context of globalisation.

English Summary:

In Germany, industrial relations used to be dominated by collective wage agreements between industry wide unions and employers' associations. This system has become less and less stable, mainly due to increasing competition from "outsiders"– firms and unions outside the industry-wide agreement. Recent developments such as firm's abandonment of collective wage agreements („Tarifflucht“) or increasing competition between (or plurality of) different wage agreements („Tarifkonkurrenz“ or „Tarifpluralität“) have become important topics in the (still) ongoing debate on the future of German labour market institutions. This development is reflected by changes to laws and new fields of government action. For example, minimum wage laws have recently been introduced for some sectors, and the law on collective wage agreements („Tarifvertragsgesetz“) has been amended.

The interrelation between product and labour markets has for a long time not been the focus of neither the labour nor the industrial economics literature. Until the 1980s, the theoretical labour market literature either assumed that product markets are either monopolistic or perfectly competitive. Excellent surveys of this pre-1990 literature are Oswald (1985) and Ulph and Ulph (1990). Since the end of the 1980s, a decent number of papers were published which simultaneously account for imperfections (i.e., market power) in both product and labour markets. These models are referred to as "*unionised oligopoly*" models. We apply these models in order to analyse the introduction of minimum wages in the German postal sector. Both, the reasons for the minimum wage laws and the effects of the collective wage agreement of 2007, can only be properly understood when taking the competitive structures of the industry into account (Monopolkommission, 2007). For an overview of the literature on unionised oligopolies see Göddeke (2010a).

Our research focuses on selected topics in unionised industries. First, section 2 introduces the institutions of the German labour legislation. It also discusses a model of minimum wages in the postal sector. Section 3 then discusses selected issues of wage bargaining on the firm level (in contrast to the industry level). This has become important as the co-existence of different collective agreements within a firm is no longer ruled out by jurisdiction. More specifically, we discuss the introduction of industry unions (section 3.1) and profit sharing (section 3.2). In section 4, we further elaborate on different aspects of globalisation and international competition. In particular, we compare the effects of decentralised and more centralised wage setting regimes. Finally, we summarise our main findings as follows:

- In principal, employers can leave the collective wage agreements and negotiate firm specific wage contracts. However, our analysis reveals that a number of legal rules result in weak incentives for deviations from the collective agreement.
- The Posting of Workers Act („Entsendegesetz“) enabled the established parties to prevent entry of (initially) less efficient competitors in the postal sector since a (very high) minimum wage had been introduced.
- From the analysis of minimum wages in the postal sector we conclude that industry specific minimum wages may have strong effects on employment in labour intensive industries. The possibility for established firms to apply for and influence the extent of a sector specific minimum wage facilitates a “raising rivals’ cost“-strategy which deters entry.
- When wage negotiations take place on the firm level heterogeneous craft unions lead to a decrease in overall welfare (and also firms’ profits) than in a system with more centralised collective wage bargaining. Nevertheless, unions prefer industry-wide contracts over firm-specific contracts.
- In several markets, the ongoing globalisation increases the number of competing firms. This makes centralised wage agreements among the different parties with very different interests difficult. However, it also fosters profit sharing contracts which increase overall welfare, as our analysis shows.
- In contrast to other strands of literature, we cannot confirm that collective wage agreements have a negative impact on the competitiveness of domestic industries.
- Domestic firms benefit from relocation threats of international competitors, especially with collective wage agreements. This is mainly driven by the fact that centrally negotiated wages are decreasing for all (both national as well as international) firms. With lower labour costs for all firms, product market prices decrease which, in turn, increases overall welfare.

1. Einleitung

Das deutsche Flächentarifsystem gerät zunehmend durch Außenseiterwettbewerb in Bedrängnis. Phänomene wie Tariffucht, Tarifkonkurrenz oder Tarifpluralität (verursacht durch Spartengewerkschaften und Christliche Gewerkschaften) gewinnen an Bedeutung in den aktuellen Debatten um die Zukunft des deutschen Arbeitsmarktes.

Die Erosion des Flächentarifsystems lässt sich an mehreren Faktoren festmachen. So ist nach Daten des IAB Betriebspanels die Bindung an Flächentarifverträge in Westdeutschland von 70 Prozent im Jahr 1996 auf 56 Prozent im Jahr 2009 gesunken. In Ostdeutschland ist die Tarifbindung durchweg kleiner und von 56% im Jahr 1996 auf 38 Prozent im Jahr 2009 gefallen.²

Zugleich ist ein kontinuierlicher Fall in den Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften von 9,4 Mio. im Jahr 1995 auf 6,3 Mio. im Jahr 2009 zu beobachten,³ und parallel dazu ist schließlich auch eine wachsende Verbreitung von Öffnungsklauseln festzustellen, die es in der Regel auch im Arbeitgeberverband organisierten Unternehmen gestatten, durch freiwillig ausgehandelte Sonderregeln bei z.B. Arbeits- oder Urlaubszeiten untertariflich zu entlohnen. So waren Ende der 1990er Jahre bereits mehr als 6 Mio. Arbeitnehmer von Öffnungsklauseln betroffen, wohingegen es 1993 noch weniger als 1 Mio. Arbeitnehmer waren (vgl. Wey, 2004).⁴

Der Wandel auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in einer neuen Rechtsprechung und den neuen Handlungsfeldern staatlicher Akteure wider. Stichworte sind die Mindestlohngesetzgebung und die Novelle des Tarifvertragsgesetzes.

Exemplarisch für den Wandel auf dem Arbeitsmarkt ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 27. Januar 2010, in der das bisherige Festhalten an der Tarifeinheit in der Rechtsprechung aufgegeben und der bislang gültige Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ aufgehoben wurde. Unversöhnlich stehen sich nun die beteiligten Interessengruppen gegenüber. Auf der einen Seite stehen die Interessengruppen der etablierten DGB-Gewerkschaften, die vor Lohndumping und einem Auflösen des Flächentarifsystems warnen, auf der anderen Seite insistieren die Vertreter der neuen Tarifakteure auf ihr Selbstbestimmungsrecht (siehe etwa Creutzberg 2010). Der Gesetzgeber hat auf die Erosion des Flächentarifvertrages

² Vgl. http://doku.iab.de/aktuell/2010/Tarifbindungsentwicklung_1996-2009.pdf

³ Vgl. <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009> und <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/1994-1999>.

⁴ Garloff und Gürtzgen (2008) berichten zudem, dass 12% der Betriebe in der Stichprobe des Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB) des IAB im Jahr 2005 angeben, dass für ihre Unternehmen Öffnungsklauseln existieren, wovon die Hälfte diese tatsächlich verwendet.

einerseits mit weiteren Liberalisierungsmaßnahmen (etwa in Form der Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) reagiert, andererseits aber auch mit Maßnahmen zur Stabilisierung des Flächentarifsystems (insbesondere in Form von Mindestlöhnen).

Kern unseres Beitrags ist die Analyse von Arbeitsmarktstrukturen und -institutionen, wenn Unternehmen Marktmacht besitzen und in einem Umfeld oligopolistischen Wettbewerbs agieren. Motiviert ist unser Ansatz durch das deutsche Flächentarifsystem, das wir (aus Branchenperspektive) als zentralisiertes Arbeitsmarktregime bezeichnen. Dem stehen dezentralisierte Regime gegenüber, bei denen die kollektiven Verhandlungen von Gewerkschaften auf der Unternehmensebene geführt werden (eine Dezentralisierung kann auch in Gegenwart einer Monopolgewerkschaft stattfinden, wenn im Stile der Flexibilisierung Löhne unternehmensspezifisch angepasst werden). Welche Institutionen und Regulierungen schützen zentralisierte Lohnregime vor Außenseiterwettbewerb und tragen somit zu dessen Stabilität bei? Wann sind zentrale Regime - verglichen mit dezentralen Regimen - endogen stabil?

In diesem Beitrag zeigen wir, dass ein wettbewerbsökonomischer Forschungsansatz, der Marktmacht sowohl auf Arbeits- als auch auf Absatzmärkten unterstellt, fruchtbar zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen angewendet werden kann. In der Literatur hat sich hierfür der Begriff *unionised oligopolies* eingebürgert. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die untersuchte Klasse von Modellen einerseits Verhandlungsmacht auf Arbeitsmärkten und andererseits unvollständige Konkurrenz und Marktmacht auf Absatzmärkten berücksichtigt. Kern ist die Analyse der Wechselwirkungen zwischen Organisationsformen auf Arbeitsmärkten und Wettbewerbsverhältnissen auf Produktmärkten. Dass dieser Ansatz positiv gehaltvoll ist, zeigt exemplarisch die Einführung von Mindestlöhnen im Postsektor in Deutschland. Sowohl die Ursachen der Mindestlohngesetze als auch die Wirkungen des im November 2007 abgeschlossenen Mindestlohntarifvertrages sind erst mit Blick auf die Liberalisierung des Postsektors, also die Wettbewerbsverhältnisse auf dem relevanten Produktmarkt, angemessen versteh- und einschätzbar (vgl. dazu Monopolkommission, 2007).

Die *unionised oligopoly*-Literatur, welche die Oligopolanalyse auf Produktmärkten mit Strukturen kollektiver Verhandlungen auf Arbeitsmärkten verbindet, hat sich in den letzten zwanzig Jahren zu einem eigenständigen Zweig der Industrieökonomik entwickelt (siehe den ausführlichen Literaturüberblick in Göddeke, 2010a und die Referenzen darin). Die in dieser Literatur entwickelten Modellstrukturen sind besonders geeignet, die diversen strategischen Effekte von Lohnsetzungsregimen auf Produktmärkten zu untersuchen. Die Pionierarbeiten in diesem gerade einmal 20 Jahre alten Literaturstrang (Davidson 1988, Dowrick 1989 und Horn

und Wolinsky 1988) sind fortan stetig weiterentwickelt und um verschiedenste Aspekte realer Märkte ergänzt worden. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Analysen der *unionised oligopoly*-Literatur nur relativ spärlich Anerkennung in den etablierten Kreisen der Arbeitsmarktforschung erhalten.⁵ Hierzu mag die Tatsache beitragen, dass in dieser industrieökonomisch geprägten Literatur die theoretische Erklärung bestimmter Beobachtungen mit Hilfe von stilisierten Modellstrukturen stärker im Vordergrund steht als die empirische Analyse dieser Phänomene. Kennzeichnend ist auch, dass spezifische, nationale Arbeitsmarktinstitutionen bislang nicht en detail abgebildet wurden bzw. die tatsächliche institutionelle Vielfalt nicht erschöpfend berücksichtigt wurde. Das ist insbesondere aus Sicht des deutschen Arbeitsmarkts ein gravierendes Defizit, weil Ergebnisse, die für stark dezentralisierte Verhandlungsstrukturen gelten, kaum oder überhaupt nicht auf die stark zentralisierten Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes anwendbar sind.

Der vorliegende Beitrag widmet sich ausgewählten Bereichen gewerkschaftlich kontrollierter Branchen. Zunächst betrachtet Abschnitt 2 – ausgehend von der Frage, warum bei persistenter Arbeitslosigkeit es nicht viel schneller und drastischer zu einer Erosion des Flächentarifsystems gekommen ist – die arbeitsrechtlichen Institutionen, die das Flächentarifsystem so lange gegen Außenseiterwettbewerb geschützt haben und auch immer noch schützen (wenn auch nicht vollständig immunisieren). Zudem wird in diesem Kontext die Rolle von sektorspezifischen Mindestlöhnen am Beispiel des Postmarktes analysiert. Abschnitt 3 widmet dann den beiden Themenkomplexen Spartengewerkschaften und Gewinnbeteiligungen zu. Beide Phänomene stehen für eine veränderte Organisation von Arbeitsbeziehungen, bei denen die Arbeitnehmerschaft oder, im Fall von Spartengewerkschaften, Teile davon in veränderter Weise auf den Unternehmenserfolg einwirken bzw. daran partizipieren.

Die wirtschaftspolitische Relevanz der hier diskutierten Phänomene mag auch darin reflektiert werden, dass sich die Monopolkommission (2010) in ihrem jüngsten Hauptgutachten ebenfalls ausführlich mit der Interdependenz von Arbeits- und Produktmärkten beschäftigt hat, insbesondere mit den wettbewerblichen Auswirkungen von Mindestlöhnen sowie der Entwicklung von Spartengewerkschaften in den Bereichen des Verkehrs- und des Gesundheitswesens. In unserem Beitrag gehen wir nun ebenfalls auf die aktuelle Problematik der Spartengewerkschaften ein (Abschnitt 3.1) sowie auf Formen der Gewinnbeteiligung von

⁵ So finden sich in den gängigen deutsch- als auch englischsprachigen Lehrbüchern keinerlei Verweise auf die Literatur über *unionised oligopolies* (vgl. z.B. Franz, 2009 oder Cahuc, 2004).

Arbeitnehmern (Abschnitt 3.2) in verschiedenen zentralen und dezentralen Verhandlungssystemen.

Anschließend betrachten wir in Abschnitt 4 Aspekte des internationalen Wettbewerbs und untersuchen die Auswirkungen dezentraler Lohnsetzungsregime im Vergleich zu stärker zentralisierten Systemen. In Abschnitt 5 fassen wir die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

2. Stabilisierungsmechanismen des Flächentarifsystems

Wie bereits angeführt kommt es zu einer zunehmenden Erosion des Flächentarifsystems durch Außenseiterkonkurrenz. Die zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit im Betrieb reflektiert dies auch in der Rechtsprechung. Aus einer wettbewerbsökonomischen Sicht stellt sich jedoch die Frage, warum es angesichts persistenter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nicht viel schneller und viel drastischer zu einer Erosion des Flächentarifsystems gekommen ist. Der lapidare Verweis auf die grundgesetzliche Verankerung der Koalitionsfreiheit ist hier wenig zielführend, da die bloße juristische Möglichkeit einer Koalitionsbildung aus ökonomischer Perspektive nicht gleichzusetzen ist mit den Anreizen, solche Koalitionen auch tatsächliche zu bilden und erst recht nicht mit der *Stabilität* solcher Koalitionen unter sich wandelnden äußerlichen Bedingungen und bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit außerhalb der Koalitionen. Der Grund für die eher gemächliche (wenn auch fortschreitende) Erosion des Flächentarifsystems und seine trotz allem lange Zeit relativ hohe Stabilität sollen daher im Folgenden diskutiert werden.

Haucap, Pauly und Wey (2007a, 2007b) haben die Stabilität des deutschen Flächentarifsystems mit Hilfe des kartelltheoretischen Instrumentariums analysiert. Aus theoretischer Sicht sollte das Flächentarifsystem durch die Anreize alternative, untertarifliche Lohnabschlüsse auszuhandeln destabilisiert werden – insbesondere beim Vorliegen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Es stellt sich die Frage, warum es nicht zu einer massiven Außenseiterkonkurrenz kommt, obwohl das Grundgesetz nicht nur die positive sondern auch die negative Koalitionsfreiheit schützt, also das Recht, einem Tarifvertrag fernzubleiben und/oder neue Gewerkschaften zu gründen. Zur Beantwortung dieser Frage müssen die Möglichkeiten und die Vorteilhaftigkeit „abweichenden“ Verhaltens, wie der Abschluss untertariflicher Individual- oder Kollektivverträge, untersucht werden.

Für Unternehmen, die tarifgebunden sind, ist eine Individualabweichung zunächst aufgrund vertraglicher Einschränkungen von Selbstbindungen und der strengen Kündigungsschutzbestimmungen nicht zeitkonsistent attraktiv. Auch das Betriebsverfassungsgesetz entfaltet

hier stabilisierende Wirkungen, da es dem Betriebsrat ein Vetorecht gegenüber Neueinstellungen gibt, wenn zu befürchten ist, dass durch diese Einstellung Nachteile für bereits beschäftigte Arbeitnehmer entstehen. Anders ist die Situation hingegen, wenn der Arbeitgeber nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes und somit nicht tarifgebunden ist. In diesem Fall besteht grundsätzlich die Möglichkeit zur untertariflichen Entlohnung. Dies gilt jedoch nicht, wenn Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt worden sind oder Mindestlöhne existieren.

Hinsichtlich der Kollektivabweichung auf der Arbeitnehmerseite zeigt sich, dass die Rechtsprechung hohe Hürden geschaffen hat, bevor eine neue Arbeitnehmerorganisation als tariffähig anerkannt wird. Zu nennen ist insbesondere das Kriterium der Sozialen Mächtigkeit, welche aus einer historisch gewachsenen Reputation abgeleitet wird. Eine weitere rechtliche Barriere für den Wettbewerb zwischen Arbeitnehmerkoalitionen war bis vor Kurzem auch das Prinzip der Tarifeinheit, wonach in einem Betrieb im Interesse der betriebseinheitlichen Regelungen der Arbeitsbedingungen nur ein Tarifvertrag gelten könne. Auf der Seite der Arbeitgeber verbleibt nur der Austritt aus dem Arbeitgeberverband und damit aus dem Flächentarifsystem als Alternative zum Außenseiterwettbewerb. Die beiden wichtigsten Einschränkungen, die ein aus dem Arbeitgeberverband ausscheidendes Unternehmen in seiner Lohnsetzung erfährt, sind die Fortgeltung des Tarifvertrags bis zum Ende seiner Laufzeit und die Nachwirkung sogar über das Ende der Laufzeit hinaus. Erschwerend ist darüber hinaus, dass die Friedenspflicht der Gewerkschaften nur gegenüber dem Arbeitgeberverband besteht, so dass mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband der Arbeitgeber in der Fortgeltungs- und Nachwirkungszeit weiterhin tarifgebunden bleibt, jedoch nicht mehr durch die Friedenspflicht vor Arbeitsk Kampfmaßnahmen der Gewerkschaft geschützt ist.

Ein letztes Mittel zur Unterbindung von Außenseiterwettbewerb sind Mindestlöhne, die durch Allgemeinverbindlicherklärung bestehender Tarifverträge realisiert werden können. Diese Form der Minimallohnsetzung ist insbesondere bei Außenseiterwettbewerb durch nicht-tarifgebundene Unternehmen und Unternehmensneugründungen die einzig verbleibende Arbeitsmarktregulierung, die den etablierten Tarifparteien zur Stabilisierung ihres Tarifvertrags übrigbleibt. Durch die Neuregelung des Entsendegesetzes und des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen sind die Möglichkeiten für Mindestlöhne erheblich erweitert worden. Heitzler und Wey (2010) haben die Einführung von Mindestlöhnen im Postsektor analysiert. Ihre Arbeit knüpft an die Idee der strategischen Kostenerhöhung (*raising rivals' cost*) an, wie sie von Williamson (1968) entwickelt worden ist. Im Gegensatz zu Williamson (1968) und Haucap et al. (2001), die variable Arbeitskosten unterstellen, untersuchen Heitzler und Wey (2010) den Fall, in dem Arbeitskosten

vornehmlich fix sind. Das kann bei Briefzustellnetzen zumindest teilweise der Fall sein. Eine *raising rivals' cost*-Strategie durch exzessive Lohnabschlüsse und anschließender Allgemeinverbindlicherklärung führt dann unter Umständen zum vollkommenen Ausschluss von Wettbewerbern. Aufgrund der Fixkosteneigenschaft der Arbeitsentgelte für die Bereitstellung von Verteilernetzen kann bereits eine marginale Erhöhung der Stundenlöhne eine unüberwindbare Markteintrittsbarriere errichten. Im Postsektor hat dies tatsächlich zu Marktaustritten geführt (vgl. Monopolkommission, 2009). Aus der Analyse der Mindestlöhne im Postsektor ergibt sich, dass sektorspezifische Mindestlöhne in arbeitsintensiven Branchen massive Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau haben können.

3. Spartengewerkschaften und Gewinnbeteiligung

Eine Kernthese der *unionised oligopolies*-Forschung ist, dass die Organisation des Arbeitsmarktes das Verhalten der Akteure sowohl auf Arbeits- als auch auf Produktmärkten beeinflusst. Im Folgenden analysieren wir diese Interdependenz anhand von zwei Phänomenen, die – in unterschiedlich starkem Ausmaß – die tarifpolitische Debatte in Deutschland in den letzten Jahren mitgeprägt haben: Das Aufkommen von Spartengewerkschaften und die Möglichkeit der Gewinnbeteiligung von Arbeitnehmern.

3.1 Spartengewerkschaften

In Deutschland ist im letzten Jahrzehnt ein Trend zur Gründung von Spartengewerkschaften zu beobachten, in denen sich insbesondere komplementäre Berufsgruppen derselben Branche organisieren, die nicht durch die restliche Belegschaft ersetzbar sind. So haben z.B. Piloten mit *Cockpit* eine eigene Interessenvertretung gegründet. Ebenso haben die Lokführer der *Deutschen Bahn AG*, die in der *Gewerkschaft der Lokführer (GdL)* organisiert sind, die lange bestehende Tarifgemeinschaft mit *Transnet* und *verdi* aufgekündigt. Für die Unternehmen kann dies erhebliche Auswirkungen haben: Während sie bisher mit einer Gewerkschaft verhandeln konnten, sind die Unternehmen nun von zwei Gewerkschaften abhängig, die aber nicht in Konkurrenz zueinander stehen. Es ist anzunehmen, dass die Gruppen nicht unbedingt die gleiche Verhandlungsstärke haben und so nach der Aufspaltung eine asymmetrische Situation vorliegt. Besonders nahe liegend ist diese Vermutung, wenn bei einer Gruppe von Arbeitnehmern Knappheit herrscht, während die andere relativ zahlreich vorhanden ist. Exemplarisch seien weiter der *Marburger Bund*, *UFO* und die *GdF* (Gewerkschaft der Flugsicherung) genannt.

In Bezug auf komplementäre Arbeitnehmergruppen und deren Anreizen sich zusammenzuschließen sollen nun zwei konträre Positionen in Einklang gebracht werden: Zum einen die bereits seit Cournot bekannte Prognose, dass Anbieter komplementärer Güter sich durch einen Zusammenschluss besser stellen, zum anderen Ergebnisse neuerer Verhandlungsmodelle (vgl. Horn und Wolinsky, 1988a), welche die Vorteilhaftigkeit getrennter Verhandlungen zeigen. Untersucht wurde von uns nun insbesondere die Verteilung der Verhandlungsmacht zwischen den Parteien.

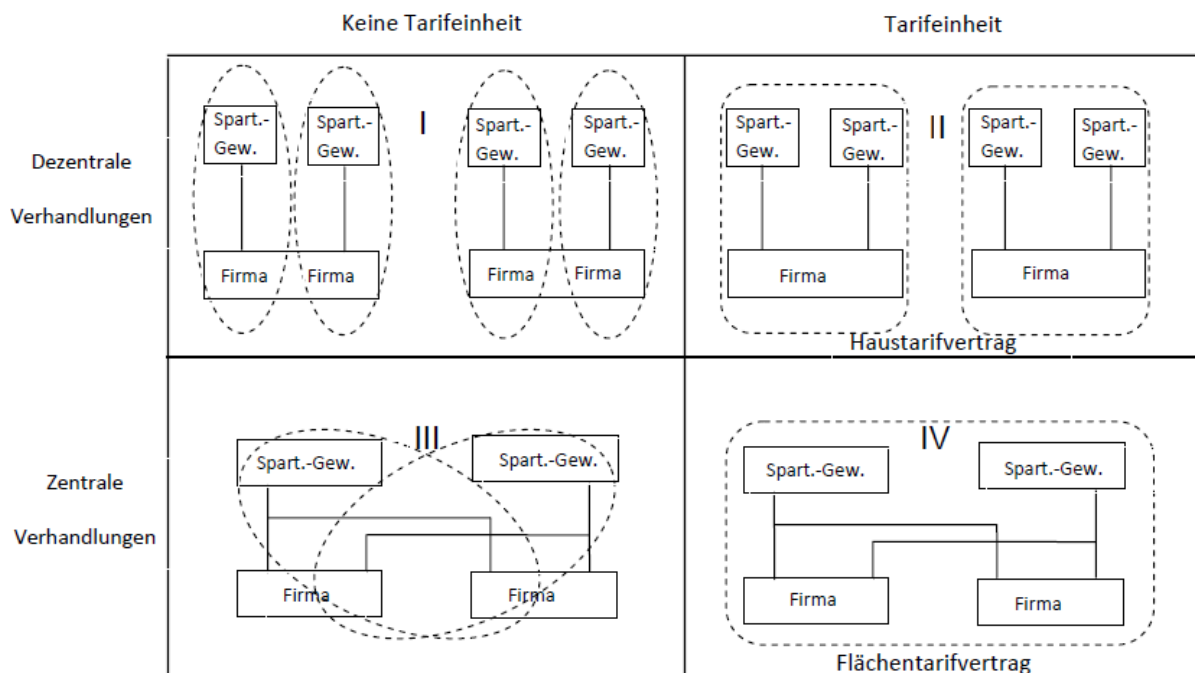
Bis heute ist die von Horn und Wolinsky (1988a) sowie Dowrick (1993) aufgestellte These vorherrschend, dass die Bildung von Spartengewerkschaften ein Mittel der Rentenaneignung durch solche Berufsgruppen ist, deren Aktivität komplementär zu anderen Arbeitsleistungen im Produktionsprozess ist. Damit kann eine Berufsgruppe, wie etwa die Lokführer im Bahnbetrieb oder die Fluglotsen im Luftverkehr, im Falle der Nichteinigung mit dem Stillstand des gesamten Betriebs drohen. Dabei berücksichtigt die Berufsgruppe nicht die negativen externen Effekte des Streiks auf andere Beschäftigtengruppen. Hieraus ergibt sich unmittelbar ein Abspaltungsanreiz, weil jede komplementäre Berufsgruppe ihren Anteil an der zur Verfügung stehenden Rente maximiert, wenn sie alleine verhandelt.⁶

Betrachten wir die aktuellen Auseinandersetzungen zwischen Branchen- und Spartengewerkschaften, so bleibt ungeklärt, warum manche komplementären Berufsgruppen in einer Branchengewerkschaft verbleiben wollen und warum der Abspaltungsanreiz oft einseitig bei einer komplementären Berufsgruppe liegt (während die Branchengewerkschaft eine Abspaltung bekämpft). Beide Beobachtungen bleiben im Ansatz von Horn und Wolinsky unerklärt, weil dieser sowohl symmetrische Berufsgruppen als auch die Abwesenheit solcher Berufsgruppen ausschließt, die zwar in ihrem jeweiligen Unternehmen komplementär sind, allerdings über die unionised oligopoly-Struktur im indirekten Wettbewerb miteinander stehen.

In Anlehnung an die zitierten Modelle hat Göddeke (2010b) verschiedene institutionelle Lohn-Verhandlungsmechanismen (s. Abbildung 1) analysiert und damit insbesondere den Ansatz von Horn und Wolinsky (1988a), in dem nur ein einziges Unternehmen betrachtet wird, um Wettbewerb auf dem betroffenen Produktmarkt erweitert. Im Gegensatz zu Gürtzgen (2003) wird keine reine Lohnsetzung betrachtet, sondern es werden explizite Verhandlungen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Eine Grundidee dabei ist zudem, dass komplementäre

⁶ Gürtzgen (2003) analysiert im Gegensatz zu Dowrick (1993) vertikale Zusammenschlüsse von Gewerkschaften über Unternehmen oder Branchen hinweg, in denen sich heterogene Beschäftigte gemeinsam organisieren. Dabei nimmt sie im Gegensatz zu Göddeke (2010b) an, dass die Gewerkschaften als Monopolisten die Löhne festlegen und nicht verhandeln. Sie kann in Bezug auf die Löhne und den Zentralisierungsgrad keinen eindeutig positiven Zusammenhang zeigen und weicht damit von den anderen beiden Arbeiten ab.

Beschäftigte verschieden starke Verhandlungsmacht gegenüber den Gewerkschaften inne haben können.



In dem entwickelten Modell organisieren sich zwei Berufsgruppen in unternehmensübergreifenden (III und IV) oder unternehmensspezifischen (I und II) Spartengewerkschaften, während die zwei Unternehmen in Cournot-Wettbewerb auf dem Produktmarkt stehen. Dabei verhandeln die Gewerkschaften entweder getrennt (I und III) oder gemeinsam (II und IV) mit den Unternehmen oder dem branchenweiten Arbeitgeberverband. Es zeigt sich, dass Unternehmen eine gemeinsame Verhandlung mit zwei Hausgewerkschaften (II) allen anderen Lösungen vorziehen (die Reihenfolge der Gewinne ist: $\pi^{\text{II}} > \pi^{\text{I}} \geq \pi^{\text{IV}} > \pi^{\text{III}}$). Die Gewinnreihenfolge leitet sich in dem einfachen Cournot-Modell auf dem Produktmarkt direkt aus der Beschäftigung ab. Die höchste Beschäftigung ergibt sich in Fall II (dezentrale Verhandlungen gemeinsam mit beiden Spartengewerkschaften), da der negative externe Effekt einer Lohnerhöhung einer der beiden Arbeitnehmergruppen auf die Löhne der anderen Gruppe internalisiert wird und insgesamt niedrigere Löhne resultieren. Im Fall I gibt es diese Internalisierung nicht, Löhne steigen und die Beschäftigung sinkt. Bei unternehmensübergreifenden zentralen Verhandlungen (Fall IV) wird der positive externe Effekt einer Lohnerhöhung in einem Unternehmen auf die Beschäftigung des anderen Unternehmens internalisiert und die Beschäftigung insgesamt im Vergleich zu unternehmensspezifischen Verhandlungen gesenkt. In Fall III ist die Beschäftigung insgesamt am niedrigsten, da die Spartengewerkschaften die negativen externen Effekte auf die Beschäftigung der anderen

Gruppe innerhalb des eigenen Unternehmens nicht in die Verhandlungen einbeziehen und die Löhne der ersten Gruppe damit zu hoch sind.

Aus Sicht der Gewerkschaften ist nicht klar, welches der vier Verhandlungsmodell vorzuziehen ist, da ihr Nutzen gleichzeitig durch Löhne und Beschäftigungshöhe bestimmt wird und vieles von Parameterkonstellationen, wie der Verhandlungsstärke der einzelnen Spartengewerkschaften, abhängt. Es lässt sich jedoch zeigen, dass die Gewerkschaften branchenweite Verträge (Fall IV) Haustarifverträgen (Fall II) vorziehen.

Wohlfahrtsökonomisch zeigt sich die gleiche Rangfolge für die Vorteilhaftigkeit der Szenarien wie für die Unternehmensgewinne. Grund ist, dass sich niedrigere Löhne auch in niedrigeren Preisen niederschlagen und das „Hochschaukeln“ der Löhne für die beiden Berufsgruppen vermieden wird.⁷ Konsumentenrente und Gewinne sind stark positiv korreliert und können den niedrigeren Gewerkschaftsnutzen mehr als kompensieren. Darum ist die Wohlfahrt in dem Modell am höchsten, wenn die Unternehmensgewinne maximal sind.

3.2 Gewinnbeteiligung

International ist die Verbreitung von Arbeitnehmergewinnbeteiligungsmodellen sehr unterschiedlich ausgeprägt, sie gewinnen jedoch auch in Deutschland relativ zu Flächentarifverträgen an Relevanz. In Deutschland beträgt die Anzahl der Betriebe, die Gewinnbeteiligungsmodelle anbieten nach Daten des IAB Betriebspanels (2001 und 2005) etwa 9%. Allerdings gibt es verschiedenste Arten von Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer. Einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft unter 3153 Unternehmen zufolge verwenden sogar 25,5% der befragten Unternehmen Gewinnbeteiligungsmodelle (vgl. Lesch und Stettes, 2008, S. 43), wobei jedoch keine Kategorisierung der verschiedenen Gewinnbeteiligungsformen vorgenommen wird. In Ostdeutschland liegt der Anteil sogar bei 31,3%, in Westdeutschland dagegen bei 24,4% (vgl. Lesch und Stettes, 2008, S. 46). Bemerkenswert ist auch, dass nur bei 20,8% der Unternehmen im Flächentarifvertrag eine Form von Gewinnbeteiligung anzutreffen ist, während dies bei 26,5% der tarifungebundenen Unternehmen gilt und sogar bei 34,6% der Unternehmen mit Haustarifvertrag (vgl. Lesch und

⁷ Anzumerken ist allerdings, dass das Modell unterstellt, dass sich bei gemeinsamen Verhandlungen der zwei heterogenen Arbeitnehmergruppen in einer Gewerkschaft die Verhandlungsstärken der beiden Arbeitnehmergruppen summieren. Diese Annahme könnte in der Realität nicht gegeben und damit die Dominanz der Szenarien II und IV gegenüber den Szenarien I und III aus Wohlfahrtssicht nicht haltbar sein.

Stettes, 2008, S. 47). Dies suggeriert, dass Gewinnbeteiligungen eher bei den Unternehmen vorzufinden ist, die das Flächentarifsystem verlassen haben.⁸

Wie Heywood und Jirjahn (2009) zeigen, ist die Einführung von Gewinnbeteiligung bei deutschen Unternehmen allerdings negativ korreliert mit der Firmengröße, wenn die Mitarbeiter unabhängig voneinander arbeiten (keine interdependente Produktivität wie Teamarbeit). Von mikroökonomischer Seite gibt es einige empirische Evidenz zur im Employment Outlook der OECD (1995) festgestellten produktivitätssteigernden Wirkung von Gewinnbeteiligungsmodellen, international z.B. von Cahuc und Dormont (1997), Kruse (1992), Doucouliagos (1995), Azfar und Danninger (2001), Blasi et al. (2008) sowie für deutsche Unternehmen z.B. von Kraft und Lang (2010), Fitzroy und Kraft (1987) und Möller (2000) sowie in darin zitierten Studien.⁹

Gewinnbeteiligungen sind von Fung (1989), Stewart (1989) und Bensaïd und Gary-Bobo (1991) in einem oligopolistischen Kontext untersucht worden. Eine Gewinnbeteiligung bewirkt durch die hiermit verbundene Senkung der marginalen Arbeitskosten ein aggressiveres Wettbewerbsverhalten auf dem Produktmarkt. Bei Cournot-Wettbewerb ergibt sich dann ein strategischer Vorteil im Stile einer Stackelberg-Führerschaft, auf den die Wettbewerber mit einer Reduktion ihrer Ausbringungsmenge reagieren. Es zeigt sich, dass eine Gewinnbeteiligung bei dezentralen Lohnabschlüssen im Sinne der maximalen gemeinsamen Rente für Anteilseigner und Belegschaft immer optimal ist, unabhängig davon, ob die anderen Unternehmen ebenfalls eine Gewinnbeteiligung eingeführt haben oder nicht. Im Gleichgewicht partizipieren daher alle Beschäftigten am Gewinn ihres Arbeitgebers, wobei die Unternehmensgewinne niedriger sind als bei allgemeiner Abwesenheit von Gewinnbeteiligungen.

Die Arbeit von Göddeke (2010d) entwickelt diese Ansätze hinsichtlich der Frage weiter, wie sich im *unionised oligopoly*-Modell die Anreize und Gleichgewichte unterscheiden, wenn die Lohnverhandlung zentralisiert bzw. dezentralisiert stattfindet – bei Bensaïd und Gary-Bobo (1991) bieten die Arbeitgeber eine Vertragsform an, die angenommen oder abgelehnt, aber nicht verhandelt werden kann. Das Modell von Sørensen (1992) bildet einen Spezialfall dieses neuen Modells und ist Göddeke (2010d) damit am ähnlichsten. Für dezentralisierte Verhandlungen in einem Duopol ist die Gewinnbeteiligung für das Unternehmen vorteilhaft,

⁸ Für einen Überblick über Verbreitung und Entwicklung der Modelle in der EU vgl. Poutsma (2001).

⁹ Von makroökonomischer Seite sind diese Programme im Hinblick auf ihre Beschäftigungseffekte von Weitzman (1984) und mögliche Produktivitätseffekte etwa von Wadhvani und Wall (1990) untersucht worden.

wenn die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft ausreichend niedrig ist (Sørensen, 1992). Göldeke (2010d) zeigt jedoch in einem Oligopolmodell mit n Unternehmen, dass sich durch eine Veränderung der tarifgebundenen Entlohnung von Arbeitnehmern auch das Konkurrenzverhalten der Unternehmen auf dem Produktmarkt ändert. Da Gewinnbeteiligungen zu einer Absenkung der variablen Kosten führen (da der Stücklohn gesenkt werden kann, wenn dies durch eine Gewinnbeteiligung kompensiert wird oder die Produktivität zunimmt), werden Unternehmen in Cournot-Oligopolmodellen aggressiver auftreten und ihre Produktionsmenge und damit die Beschäftigung erhöhen.¹⁰ Die untersuchte Frage im Modell ist, ob einzelne Unternehmen und ihre Hausgewerkschaft sich eher bei dezentraler oder bei zentraler Arbeitsmarktorganisation auf Gewinnbeteiligungen einigen, wobei bei einem zentralen Tarifvertrag zunächst alle Hausgewerkschaften in einer Branchengewerkschaft organisiert sind und gemeinsam verhandeln und für die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen in einem Unternehmen dessen Hausgewerkschaft mitsamt dem Unternehmen aus den Kollektivverhandlungen ausbrechen müsste. Wie Göldeke zeigt, bevorzugen Gewerkschaften und Unternehmen in beiden Fällen kollektiv „klassische Arbeitsverträge ohne Gewinnbeteiligung“ innerhalb einer Branche, da dies zu geringerer Konkurrenz zwischen den Unternehmen führt. Gleichzeitig gibt es jedoch einen Anreiz für ein einzelnes Hausgewerkschafts-Unternehmenspaar abzuweichen und einen Gewinnbeteiligungsvertrag auszuhandeln. Daraus resultiert ein Gefangenendilemma. Grundsätzlich kann bei einer zentralisierten Lohnsetzung eine Gefangenendilemmasituation durch die Monopolstellung der Branchengewerkschaft vermieden werden. Dies spricht dafür, dass Gewinnbeteiligungen bei dezentralisierten Lohnsystemen tendenziell eine größere Rolle spielen sollten. Bei dezentralen Regimen führt der Anreiz, auf der Unternehmensebene einseitig einen Gewinnbeteiligungsvertrag auszuhandeln, damit auch zu einem höheren Beschäftigungsniveau bei niedrigeren Durchschnittslöhnen und niedrigeren Unternehmensgewinnen.

Dieses Ergebnis steht zwar im Gegensatz zu Soskice (1990), der argumentiert, dass ein hoher gewerkschaftlicher Zentralisierungsgrad die Verbreitung von Gewinnbeteiligungen erhöht, ist aber konsistent mit dem Befund von Lesch und Stettes (2008, S. 47), dass Gewinnbeteiligung bei Unternehmen mit Flächentarifvertragsbindung deutlich seltener vorzufinden ist als bei Unternehmen mit Haustarifverträgen.

¹⁰ Dabei zeigt sich empirisch für Deutschland, dass Unternehmen, die eine Gewinnbeteiligung einführen, ihre Profitabilität im Vergleich zu vergleichbaren Unternehmen ohne Gewinnbeteiligung steigern können (Kraft, Ugarković, 2006).

Die Wohlfahrt steigt bei Einführung von Gewinnbeteiligung im dezentralisierten System unabhängig von der Verhandlungsstärke der Parteien, da die höhere Konsumentenrente durch niedrigere Preise und mehr Beschäftigung den Verlust an Unternehmensgewinnen überkompensiert. Die resultierende Wohlfahrtssteigerung lässt sich dadurch erklären, dass Gewinnbeteiligungen theoretisch eine Form der „effizienten Verhandlungen“ (*efficient bargaining*) sind. Die Unternehmen und Gewerkschaften maximieren über die Wahl des Fixlohnes den gemeinsamen Nutzen und wählen damit eine optimale Beschäftigungshöhe. Erst durch die Festlegung des Gewinnbeteiligungsparameters erfolgt dann eine Aufteilung der Gewinne zwischen Gewerkschaft und Unternehmen. Die Ergebnisse werden dadurch getrieben, dass der Wettbewerb auf dem Produktmarkt die Unternehmen zwingt, bei einzelnen Abweichungen ebenfalls niedrigere Preise zu setzen, wobei sie diese nur bei einer Senkung der variablen Kosten gewinnbringend erreichen können. Bei zentralen Löhnen bevorzugen ebenfalls sowohl Unternehmen und Gewerkschaften den Abschluss von Verträgen ohne Gewinnbeteiligung und in Branchen mit hinreichend wenig Wettbewerbern bevorzugen sie den „klassischen Vertrag“ bei zentralen Verhandlungen ebenfalls gegenüber derselben Vertragsform bei dezentralen Verhandlungen. Das untermauert die empirische Beobachtung, dass der Flächentarifvertrag auch bei Cournot-Wettbewerb relativ stabil ist. Verlässt jedoch das erste Unternehmen den Verhandlungstisch mit der Branchengewerkschaft und verhandelt mit einer Hausgewerkschaft (die ausreichend schwach sein muss), ist es für alle anderen Unternehmen und deren Beschäftigte besser ebenfalls abzuweichen, auch wenn wie bei dezentralen Verhandlungen sowohl die Unternehmen als auch die Gewerkschaften insgesamt durch die Abweichung Verluste machen. Der Grund für die Abweichung der Beschäftigten liegt in der Substituierbarkeit der homogenen Arbeiter. Unternehmen bieten niedrigere Löhne sobald der Wettbewerb auf dem Produktmarkt durch die Abweichung eines Unternehmens-Gewerkschaftspaares steigt. Dann sind Gewinnbeteiligungsmodelle auch für die Beschäftigten besser als klassische Verträge.

Eine Gewinnbeteiligung und damit die Abweichung aus dem Tarifvertrag kann also sowohl bei zentralen Verhandlungen auf Branchenebene also auch bei unternehmensspezifischen Verträgen zu einer Wohlfahrtssteigerung führen, auch wenn Unternehmen und Beschäftigte darunter leiden. Gewinnbeteiligungsmodelle können also zu einer Destabilisierung des Arbeitsmarktkartells beitragen. Dabei nimmt die Kartellstabilität mit zunehmender Marktgröße ab.

4. Internationaler Wettbewerb auf dem Produkt- und dem Arbeitsmarkt

Viele Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Tarifpolitik werden auch durch die Globalisierung der Märkte ausgelöst, da sich sowohl Wettbewerbsbeziehungen als auch Marktpotenziale ändern. Die fortschreitende Globalisierung hat zuallererst Folgen für aktive Unternehmen auf dem Produktmarkt: Es erschließen sich neue Beschaffungs- und Absatzmärkte, neue Produktionsstandorte sind erreichbar, aber auch neue Konkurrenten drängen auf den heimischen Markt. Durch Öffnung dieser Märkte ist die Konkurrenz zwischen Unternehmen und substituierbaren Arbeitnehmern gestiegen, und die Verhandlungsmacht der Akteure kann sich dadurch verschieben.

Die Tatsache, dass einerseits multinationale Unternehmen und andererseits ausschließlich national tätige Unternehmen gemeinsam im Arbeitgeberverband organisiert sind und im Flächentarifsystem einheitliche Konditionen mit der Branchengewerkschaft aushandeln, ist in der Literatur bis dato nicht untersucht worden. Dies wird im Folgenden im Rahmen zweier Modelle betrachtet.

Göddeke, Haucap, Herr und Wey (2010) verbinden zwei verschiedene Modellansätze, um die Abwanderungsdrohung eines internationalen Unternehmens in ein „*unionised oligopolies*“-Modell mit Auslandsproduktion zu integrieren (für letztere vgl. zum Beispiel Zhao, 1995, 1998; Leahy und Montagna, 2000; Lommerud et al., 2003, 2006). Dazu übertragen sie den Ansatz von Katz (1989) zur vertikalen Integration von Produzenten von Vorprodukten auf die *unionised oligopolies*-Literatur mit ausländischen Direktinvestitionen. Ausschlaggebend für die Modellergebnisse sind die Annahmen über den Wettbewerb auf dem Produktmarkt. Bei dezentralen Löhnen sinken bei Drohung der Abwanderung des internationalen Unternehmens beide Löhne, wenn das multinationale Unternehmen im Land gehalten wird. Diese Lohnsenkung – und die daraus folgende Preissenkung auf dem Produktmarkt – führen zu einer höheren Wohlfahrt als bei höheren Preisen, aber weniger Inlandsproduktion bei Abwanderung. Bei einer Abwanderung sinkt die inländische Beschäftigung. Jedoch ist es möglich, dass Arbeitnehmer bereit sind, niedrigere Löhne als den exogenen Auslandslohn zu akzeptieren, damit das heimische Unternehmen auf dem Produktmarkt wettbewerbsfähig gegenüber der ausländischen Konkurrenz wird. Die nationalen Unternehmen profitieren im zentralen Flächentarifvertrag jedoch noch stärker von der Gegenwart multinationaler Unternehmen, die im Inland gehalten werden, als bei dezentralen Löhnen, da der niedrige zentrale Lohn für alle gilt. Weiter zeigen Göddeke et al. (2010), dass die Wohlfahrt in einem zentralen Flächentarifvertragssystem am höchsten sein kann, nämlich dann, wenn das Unternehmen, das glaubhaft

abzuwandern droht, durch eine Lohnsenkung gehalten wird. Ist der Auslandslohn sehr gering, wird jedoch bei einem zentralen Lohn die Gewerkschaft das drohende Unternehmen nicht halten wollen und nur mit dem nationalen Unternehmen verhandeln. Nur dann würde eine Liberalisierung des Tarifsystems mit unternehmensspezifischen Löhnen zu einer höheren Wohlfahrt führen als der Flächentarifvertrag.

Pagel und Wey (2010) untersuchen, ob und wie unterschiedliche Lohnsetzungsregime, die sich im Zentralisierungsgrad unterscheiden, bei fortschreitender Globalisierung weiter bestehen können. Die Arbeit entwickelt die Ansätze von Corneo (1995) und Leahy und Montagna (2000) weiter, wobei sich der erstere mit den internationalen Lohnsetzungsexternalitäten zwischen Gewerkschaften und letztere mit den Wirkungen unterschiedlich flexibler Lohnregime auf ausländische Direktinvestitionen auseinandersetzen. Insbesondere vereinen Arbeitgeberverbände häufig Unternehmen, die rein national und solche die international produzieren. Grundsätzlich haben Unternehmen, die ihre Produktion international verteilen, eine bessere Verhandlungsposition gegenüber einer Gewerkschaft als ein rein national agierendes Unternehmen, so dass hier Anreize zum Austritt aus dem Arbeitgeberverband entstehen sollten. Allerdings ergibt sich in einem internationalen Kontext auch ein strategischer Effekt, der für einen Verbleib in einem (heterogenen) Verband spricht.

Der Mechanismus beruht auf der „egalitären“ Eigenschaft kollektiver branchenweiter Verhandlungen, denn Flächentarifverträge nehmen keine Rücksicht auf unternehmensspezifische Produktivitätsunterschiede. Diese Egalisierungseigenschaft scheint zunächst Unternehmen zu benachteiligen, die auf internationalen Märkten aktiv sind, auf denen der Wettbewerbsdruck besonders groß ist. Neben diesem direkten Effekt kommt es allerdings auch zu einem strategischen Effekt, der dazu führt, dass die Wettbewerbsintensität auf dem internationalen Produktmarkt sinkt. Unter bestimmten Parameterkonstellationen kann sogar der Übergang zu einem Flächentarifsystem alle involvierten Parteien (im Aggregat) – Arbeitnehmer, Unternehmen und Verbraucher – besser stellen als im Vergleich zu einem dezentralisierten System.

Auch wenn die Grundideen hier auf Produktivitätsunterschieden und in Göddeke et al. (2010) auf einer glaubhaften Abwanderungsdrohung beruhen, kommen beide Modelle zum Ergebnis, dass unter Umständen ein zentrales Tarifsystem, wie beispielsweise ein Flächentarifvertrag, nicht nur einzelne oder alle Unternehmen, sondern auch die Konsumenten besser stellen und damit die Wohlfahrt insgesamt erhöhen kann als ein flexibleres unternehmensspezifisches Vertragssystem. Ob und wann diese Umstände gegeben sind, ist von verschiedenen

Parametern abhängig, die in realen Märkten vor einer möglichen Flexibilisierung geprüft werden sollten.

5. Schlussfolgerungen

In diesem Beitrag haben wir dargestellt, wie der wettbewerbsökonomische Ansatz, der sowohl Verhandlungsmacht auf Arbeitsmärkten als auch Marktmacht auf Produktmärkten unterstellt, wichtige Erkenntnisse über die Wirkungen von Arbeitsmarktstrukturen und -institutionen auf Produktmarktergebnisse liefert, wenn Unternehmen eine gewisse Marktmacht besitzen. Wir fassen nun die wichtigsten Ergebnisse wie folgt zusammen:

- Das Flächentarifsystem ist nicht selbstdurchsetzend. Solange Außenseiterkonkurrenz nicht unmittelbar durch Allgemeinverbindlicherklärungen bestehender Tarifverträge oder staatliche Mindestlohnregulierungen unterbunden werden kann, haben Arbeitgeber prinzipiell die Möglichkeit auszutreten und die Lohn- und Arbeitsbedingungen in Eigenregie zu ordnen. Die Analyse der Austritts- und Unterbietungsanreize auf beiden Marktseiten zeigt, dass diverse Regulierungen den Zweck erfüllen, Abweichungsanreize abzuwehren.
- Das Entsendegesetz hat es den etablierten Parteien ermöglicht, durch Mindestlöhne Marktzutritte im Postsektor abzuwehren. Die Wettbewerbsschädigungen durch Mindestlöhne sind im Postsektor erheblich höher anzusetzen, sofern Arbeitsentgelte im Bereich der Briefverteilung im Wesentlichen fix sind. Eine Mengenanpassung, wie sie bei variablen Arbeitsentgelten möglich ist, kann bei gegebener Zustellqualität kaum vorgenommen werden, so dass schon relativ kleine strategische Lohnerhöhungen unter Umständen einen Marktzutritt vollständig abwehren können.
- Aus der Analyse der Mindestlöhne im Postsektor ergibt sich auch, dass sektorspezifische Mindestlöhne in arbeitsintensiven Branchen gravierende Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau haben können. Die Möglichkeit der etablierten Parteien, Mindestlöhne zu beantragen und deren Höhe zu bestimmen, öffnet Tür und Tor für *raising rivals' cost*-Strategien, die auf den Ausschluss von Wettbewerbern hinauslaufen.
- Die Bildung von heterogenen **Spartengewerkschaften** führt bei unternehmensspezifischen Verhandlungen zu einem geringeren Wohlfahrtsverlust und höheren Gewinnen als bei Verhandlungen auf Branchenebene. Außerdem ist die Verhandlungs-

stärke der einzelnen Spartengewerkschaften dafür entscheidend, ob es für die Gewerkschaften vorteilhaft ist, getrennt oder gemeinsam mit den Unternehmen zu verhandeln. Dabei werden durch die Gewerkschaften branchenweit gültige Verträge Haustarifverträgen vorgezogen.

- Im Zuge der Globalisierung wächst die Zahl der Wettbewerber, was Absprachen unter den Tarifparteien erschwert. Dies ermöglicht die Verbreitung von unternehmensspezifischen **Gewinnbeteiligungsverträgen**, die aufgrund der dann gemeinsamen Gewinnmaximierungsinteressen von Gewerkschaft und Unternehmen zu einer Wohlfahrtssteigerung führen können.
- Die vermeintlich negativen Wirkungen des Flächentarifsystems auf die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Branchen stellen sich im Kontext der *unionised oligopolies* weniger eindeutig dar als in anderen Teilen der Literatur herausgearbeitet wurde.
- Auch oder gerade rein national produzierende Unternehmen profitieren von Abwanderungsdrohungen der internationalen Konkurrenz -vor allem bei branchenweiten Flächentarifverträgen- durch die zentrale Lohnsenkung für alle. Die darauf folgenden Preissenkungen führen zu einer Wohlfahrtssteigerung, die ohne Abwanderungsdrohung nicht realisiert würde.

Weitere Erweiterungen und interessante Forschungsfragen schließen sich direkt an. Die Annahme der Rationalität aller Agenten bei Verhandlungen wurde bereits in Göldeke (2010c) gelockert. Es zeigt sich, dass sich beschränkt rationale Unternehmen besser, beschränkt rationale Gewerkschaften jedoch schlechter stellen, als bei vollkommener Rationalität. Außerdem ist die empirische Überprüfung der entwickelten Thesen eine wichtige Aufgabe für die Beurteilung der Veränderungen auf deutschen und europäischen Arbeits- und Gütermärkten. Zumeist werden Duopolsituationen unterstellt und der Ansatz des *Right-to-Manage*-Modells gewählt. Diese Annahmen könnten und sollten verallgemeinert bzw. mit dem *Efficient Bargaining*-Konzept, bei dem Produktionsmengen und Löhne direkt in einem Schritt determiniert werden, kontrastiert werden.

Literatur

- Azfar, O. and Danninger, S. (2001), Profit-Sharing, Employment Stability, and Wage Growth, *Industrial and Labor Relations Review* 54: 619-630.
- Bensaid, B. und R.J. Gary-Bobo (1991), Negotiation of Profit-Sharing Contracts in Industry, *European Economic Review*, 35: 1069-1085.
- Blanchflower, D. und A. Oswald (1988), Profit-Related Pay: Prose Discovered?, *The Economic Journal*, 98: 720-730.
- Blasi, J. R., Freeman, R. B., Mackin, C. and Kruse, D. L. (2008), Creating a Bigger Pie? The Effects of Employee Ownership, Profit Sharing, and Stock Options on Workplace Performance, NBER Working Papers No. 14230.
- Cahuc, P. und B. Dormont (1997), Profit-Sharing: Does it Increase Productivity and Employment? A Theoretical Model and Empirical Evidence on French Micro Data, *Labour Economics* 4: 293-319.
- Cahuc, P. und A. Zylberberg (2004), *Labor Economics*, MIT Press.
- Corneo, G. (1995), National Wage Bargaining in an Internationally Integrated Product Market, *European Journal of Political Economy*, 11: 503-520.
- Creutzberg, D. (2010), Wettlauf gegen das Tarifchaos, *Handelsblatt* 131/2010 (12.7.2010): 14.
- Davidson, C. (1988), Multiunit Bargaining in Oligopolistic Industries, *Journal of Labor Economics*, 6: 397-422.
- Dowrick, S. (1989), Union-Oligopoly Bargaining, *The Economic Journal*, 99: 1123-1142.
- Dowrick, S. (1993), Enterprise Bargaining, Union Structure and Wages, *Economic Record* 69, 393-404.
- Doucoulagos, C. (1995), Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta-Analysis, *Industrial and Labor Relations Review* 49: 58-78.
- FitzRoy, F. and Kraft, K. (1987), Cooperation, Productivity and Profit sharing, *Quarterly Journal of Economics* 102: 23-35.
- Franz, W. (2009), *Arbeitsmarktökonomik*, 7. Auflage, Springer, Berlin.
- Fung, K.C. (1989), Unemployment, Profit Sharing and Japan's Economic Success, *European Economic Review* 33: 783-796.
- Garloff, A und N. Gürtzgen (2008), Öffnungsklauseln und Löhne, verfügbar unter: <http://doku.iab.de/fdz/events/2008/Garloff.pdf>.
- Göddeke, A.K. (2010a), Unionised Oligopolies - A Survey, verfügbar unter: <http://ssrn.com/abstract=1617649>.
- Göddeke, A.K. (2010b), The Influence of Heterogenous Bargaining Strengths on Optimal Wage Negotiations, verfügbar unter: <http://ssrn.com/abstract=1617642>.
- Göddeke, A.K. (2010c), A Unionised Oligopoly with Bounded Rational Agents, verfügbar unter: <http://ssrn.com/abstract=1617646>.
- Göddeke, A.K. (2010d), Strategic Profit Sharing in a Unionised Oligopoly, Mimeo (erste Version 2006 verfügbar unter: <http://ssrn.com/abstract=927365>).
- Göddeke, A.K., Haucap, J., Herr, A. und C. Wey (2010), Relocation as a Threat to Increase Welfare? Wages and Employment in a Unionised Duopoly with an Outside Option, Mimeo.
- Gürtzgen, N. (2003), Revisiting the Impact of Union Structures on Wages: Integrating Different Dimensions of Centralisation, *Labour Economics*, 17: 519-542.
- Haucap, J., Pauly, U. und C. Wey (2001), Collective Wage Setting When Wages are Generally Binding: An Antitrust Perspective, *International Review of Law and Economics* 21, 287-307.

- Haucap, J., Pauly, U. und C. Wey (2007a), Das deutsche Tariffkartell: Entstehung, Stabilität und aktuelle Reformvorschläge aus Sicht der Wettbewerbstheorie, in: R. Ohr (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Berlin: Duncker & Humblot, 93-143.
- Haucap, J., Pauly, U. und C. Wey (2007b), A Cartel Analysis of the German Labor Institutions and its Implications for Labor Market Reforms, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 163: 503-516.
- Heitzler, S. und Wey, C. (2010), Raising Rivals' Fixed (Labor) Costs: The Deutsche Post Case, DIW Discussion Paper No. 1008, Berlin.
- Heywood, J. S. and Jirjahn, U. (2009), Profit sharing and firm size: The role of team production, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 71(2): 246-258.
- Horn, H. und A. Wolinsky (1988a), Worker Substitutability and Patterns of Unionisation, *The Economic Journal* 98: 484-497.
- Horn, H. und A. Wolinsky (1988b), Bilateral Monopolies and Incentives for Merger, *Rand Journal of Economics* 19: 408-419.
- Katz, M.L. (1989), The Welfare Effects of Third-Degree Price Discrimination in Intermediate Good Markets, *American Economic Review* 77: 154-167.
- Kraft, K. und J. Lang (2010), Estimating Selectivity-Corrected Productivity Effects of Profit Sharing, Diskussionspapier, herunterzuladen unter http://doku.iab.de/veranstaltungen/2010/ws_graduate2010_Lang_Kraft.pdf
- Kraft, K. und M. Ugarković (2006), Profit-Sharing and the Financial Performance of Firms: Evidence from Germany, *Economics Letters* 92: 333-338.
- Kruse, D.L. (1992), Profit Sharing and Productivity: Microeconometric Evidence from the United States, *The Economic Journal* 102: 24-36.
- Leahy, D. und C. Montagna (2000), Unionisation and Foreign Direct Investment: Challenging Conventional Wisdom, *The Economic Journal* 110: C80-C92.
- Lesch, H. und O. Stettes (2008), Gewinnbeteiligung: Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis des IW-Zukunftpanels, *IW-Analysen Nr. 35*, Köln.
- Lommerud, K.E., Meland, F. und L. Sørgard (2003), Unionised Oligopoly, Trade Liberalisation, and Location Choice, *The Economic Journal* 113: 782-800.
- Lommerud, K.E., Straume, O.R. und L. Sørgard (2006), National versus International Mergers in Unionised Oligopoly, *RAND Journal of Economics* 37: 212-233.
- Möller, I. (2000), Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32: 565-582.
- Monopolkommission (2007), Sondergutachten 51: Wettbewerbsentwicklung bei der Post 2007: Monopolkampf mit allen Mitteln, Dezember 2007.
- Monopolkommission (2009), Sondergutachten 57: Post 2009: Auf Wettbewerbskurs gehen, Dezember 2009.
- Monopolkommission (2010), 18. Hauptgutachten: Mehr Wettbewerb, wenig Ausnahmen, Juni 2010.
- OECD (1995), Profit Sharing in OECD Countries, *OECD Employment Outlook*, 139-169.
- Oswald, A.J. (1985), The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey, *Scandinavian Journal of Economics* 87: 160-193.
- Pagel, B., und Wey, C. (2010), Collective Wage Setting in International Oligopoly, Mimeo.
- Poutsma, E. (2001), Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- Sørensen, J.R. (1992), Profit-Sharing in a Unionised Cournot Duopoly, *Journal of Economics* 55: 151-167.
- Soskice, D. (1990), Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries, *Oxford Review of Economic Policy* 6: 36-61.
- Stewart, G. (1989), Profit-sharing in Nash-Cournot Oligopoly, *Economics Letters* 31: 221-224.

- Ulph, A. and D. Ulph (1990), Union bargaining: A Survey of Recent Work, in: D. Sapsford and Z. Tzannatos (Hrsg.), Current Issues in Labour Economics, Basingstoke: Macmillan, 86-125.
- Wadhvani, S. und Wall, M. (1990), The Effects of Profit-Sharing on Employment, Wages, Stock Returns and Productivity: Evidence from U.K. Micro-Data, The Economic Journal 100: 1-17.
- Weitzman M.L. (1984), The Share Economy: Conquering Stagflation, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wey, C. (2004), Flächentarifsystem fördert Innovationswettbewerb, DIW Wochenbericht 71 (13), 147-151.
- Williamson, O.E. (1968), Wage Rates as a Barrier to Entry: The Pennington Case in Perspective, Quarterly Journal of Economics 82: 85-116.
- Zhao, L. (1995), Cross-Hauling Direct Foreign Investment and Unionised Oligopoly, European Economic Review 39: 1237-1253.
- Zhao, L. (1998), The Impact of Foreign Direct Investment on Wages and Employment, Oxford Economic Papers 50: 284-301.

BISHER ERSCHIENEN

- 10 Göddeke, Anna, Haucap, Justus, Herr, Annika und Wey, Christian, Stabilität und Wandel von Arbeitsmarktinstitutionen aus wettbewerbsökonomischer Sicht, März 2011.
- 09 Haucap, Justus, Steuerharmonisierung oder Steuerwettbewerb in Europa?, Dezember 2010.
- 08 Haucap, Justus, Eingeschränkte Rationalität in der Wettbewerbsökonomie, Dezember 2010.
- 07 Bataille, Marc und Coenen, Michael, Zugangsentgelte zur Infrastruktur der Deutsche Bahn AG: Fluch oder Segen durch vertikale Separierung?, Dezember 2010.
- 06 Normann, Hans-Theo, Experimentelle Ökonomik für die Wettbewerbspolitik, Dezember 2010.
- 05 Baake, Pio, Kuchinke, Björn A. und Wey, Christian, Wettbewerb und Wettbewerbsvorschriften im Gesundheitswesen, November 2010.
- 04 Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich und Stühmeier, Torben, Wettbewerb im deutschen Mobilfunkmarkt, September 2010.
- 03 Haucap, Justus und Coenen, Michael, Industriepolitische Konsequenzen der Wirtschaftskrise, September 2010.
- 02 Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich und Uhde, Andre, Zur Neuregulierung des Bankensektors nach der Finanzkrise: Bewertung der Reformvorhaben der EU aus ordnungspolitischer Sicht, September 2010.
- 01 Haucap, Justus und Coenen, Michael, Regulierung und Deregulierung in Telekommunikationsmärkten: Theorie und Praxis, September 2010.

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

**Düsseldorfer Institut für
Wettbewerbsökonomie (DICE)**

Universitätsstraße 1_ 40225 Düsseldorf
www.dice.uni-duesseldorf.de