

Flächentarifsystem fördert Innovationswettbewerb

Christian Wey
cwey@diw.de

Mit der Massenarbeitslosigkeit ist das Flächentarifsystem in Deutschland in die Kritik geraten. Insbesondere wird der „vereinheitlichende“ Charakter des Flächentarifs, der keine lokalen und betrieblichen Abweichungen zulasse, als eine Ursache für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit angesehen. Gefordert wird deshalb mehr Flexibilisierung, etwa durch Ergänzungstarifverträge, betriebliche Bündnisse oder Öffnungsklauseln.

Es ist gerade der egalitäre Charakter des Flächentarifsystems, der die Anreize der Unternehmen fördert, produktivitätsfördernde Innovationen zu tätigen. Die Investitionstätigkeit der Unternehmen hängt nämlich entscheidend davon ab, inwiefern sie auf diesem Wege ihre Wettbewerbsfähigkeit und damit letztlich auch ihre Gewinne erhöhen können. Der Flächentarifvertrag garantiert ein Lohnniveau, das sich an der durchschnittlichen Produktivität aller Unternehmen einer Branche ausrichtet. Hierdurch werden erfolgreiche Unternehmen vor überzogenen Lohnforderungen geschützt, und weniger innovative Unternehmen können nicht durch Senkung ihrer Lohnkosten ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Haustarif- oder Ergänzungstarifverträge sowie Öffnungsklauseln bewirken dagegen, dass zum einen innovative Unternehmen überproportionale Lohnforderungen ihrer Belegschaften befürchten müssen; zum anderen verringern Lohnsenkungen bei wenig innovativen Konkurrenten die Bereitschaft, in Forschung und Entwicklung zu investieren.

Ein um Öffnungsklauseln ergänztes Flächentarifsystem scheint das am wenigsten sinnvolle Lohnfindungsregime zu sein, weil es einerseits die Monopolmacht der Industriegewerkschaft unangetastet lässt und andererseits wegen betrieblicher Anpassungen der Lohnforderungen die Innovationsanreize der Unternehmen am stärksten schmälert.

Aufweichung des Flächentarifsystems

Löhne und Arbeitsstandards werden in Deutschland im Allgemeinen durch kollektive Lohnverhandlungen auf Industriebene bestimmt. Verhandlungsparteien sind auf der Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften – im Wesentlichen unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) – und auf der Unternehmerseite die Arbeitgeberverbände. Die verfassungsrechtliche Grundlage dieses Systems bildet Artikel 9, Abs. 3 des Grundgesetzes, der Koalitionen auf dem Arbeitsmarkt zum Zwecke der Regelung der Beschäftigungsbedingungen schützt. Das Tarifvertragsgesetz definiert Unternehmen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als die ausschließlichen Tarifparteien, die berechtigt sind, kollektive Tarifverträge für ihre Mitglieder abzuschließen.

Nr. 13/2004

71. Jahrgang / 25. März 2004

Inhalt

Flächentarifsystem fördert Innovationswettbewerb Seite **147**

Ostdeutsche Industrie:
Weitgehende Abkehr von der kollektiven Lohnfindung Seite **152**

Deutsches
Institut f. Wirtschaftsforschung

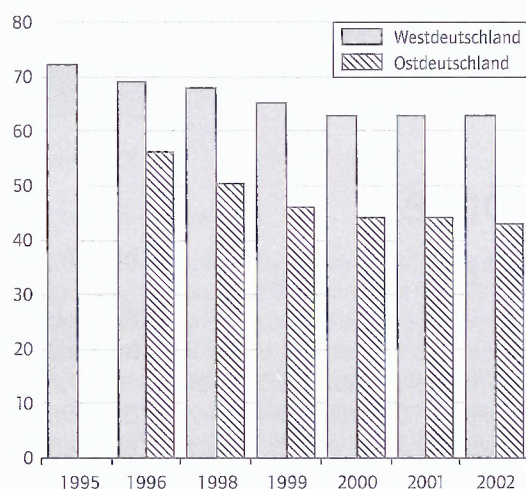
26. März 2004

Zeitschriften

Abbildung 1

Flächentarifbindung der Beschäftigten 1995 bis 2002

Anteil der mit Branchentarifverträgen Beschäftigten in %



Quellen: IAB-Betriebspanel; S. Kohaut und C. Schnabel: Tarifverträge – nein danke! Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 223, Nr. 3, 2003, S. 312–331.

DIW Berlin 2004

Obwohl die Tarifabschlüsse nur für die Mitglieder der Tarifparteien rechtlich verbindlich sind, geht ihre Geltung weit darüber hinaus. So unterscheiden tarifgebundene Unternehmen bei der Entlohnung nicht danach, ob ein Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. Und selbst nicht tarifgebundene Unternehmen zahlen häufig den vereinbarten Tariflohn.

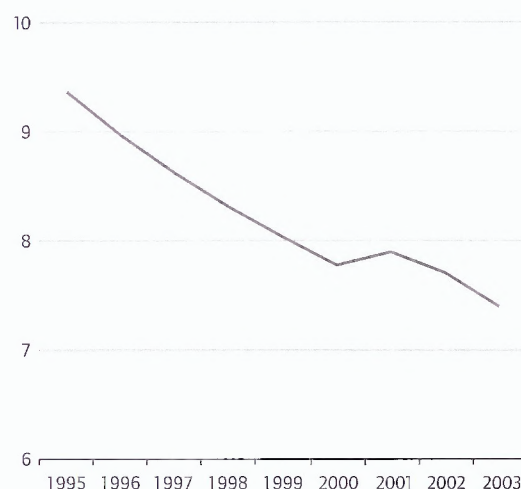
Aktuelle Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit lassen zunächst den Eindruck aufkommen, dass das Flächentarifsystem in Westdeutschland noch weitestgehend intakt ist. Hier waren im Jahre 2002 noch 63 % der Beschäftigten an einen Flächentarifvertrag gebunden (Abbildung 1) – gegenüber 1995 (72 %) allerdings ein Rückgang. Seit dem Jahr 2000 ist dieser Anteil aber nicht weiter gesunken. In Ostdeutschland ist die Tarifbindung durchweg kleiner. Doch auch hier ist in den letzten Jahren eine Stabilisierung eingetreten, wobei sich die Tarifbindung bei etwas über 40 % eingependelt hat, von denen allerdings ein großer Teil auf den öffentlichen Dienst entfällt.

Es gibt weitere Indikatoren, die darauf hinweisen, dass das Flächentarifsystem erodiert. Eine wichtige Größe für die Durchsetzung von Flächentarifabkommen ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer. Die Mitgliederzahl

Abbildung 2

Mitgliederzahl der Gewerkschaften 1995 bis 2003

In Mill.



Quelle: DGB.

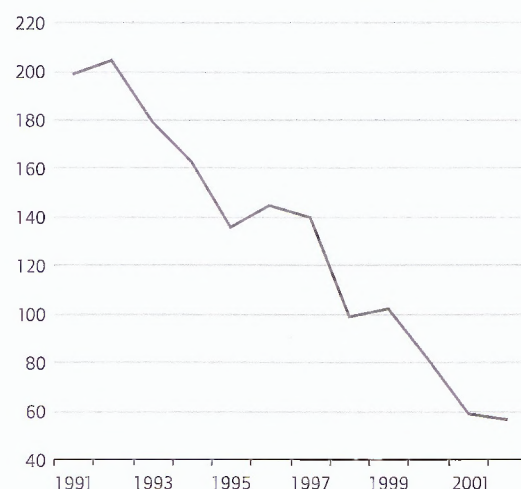
DIW Berlin 2004

len der Gewerkschaften des DGB sind jedoch trotz der Aufnahme der DAG kontinuierlich gefallen – von 9,4 Mill. im Jahre 1995 auf 7,4 Mill. im Jahre 2003 (Abbildung 2).

Abbildung 3

Im Laufe des Jahres neu für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge 1991 bis 2001

Insgesamt

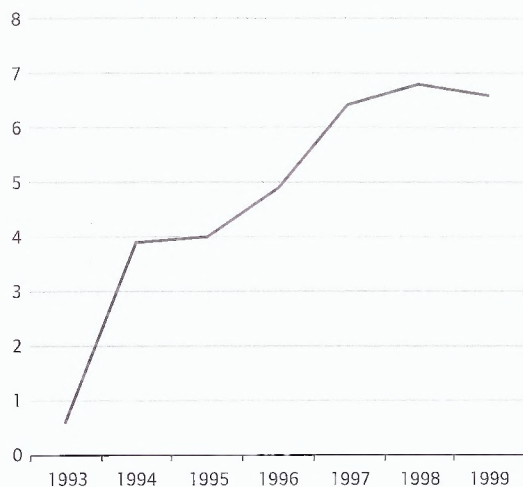


Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Soziales: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 1. Januar 2004.

DIW Berlin 2004

Abbildung 4

Von Öffnungsklauseln betroffene Arbeitnehmer in Industrie und Bau 1993 bis 1999 In Mill.



Quelle: Wolfgang Streeck und Britta Rehder, a. a. O. (s. Fußnote 1 im Text).

DIW Berlin 2004

Ein wichtiges Instrument für die flächendeckende Durchsetzung von Tarifabkommen ist die allgemeinverbindliche Stellung von Tarifverträgen für alle Beschäftigungsverhältnisse einer ganzen Branche. Dieses Instrument kommt seit der Wiedervereinigung immer weniger zum Einsatz. Wurden im Jahre 1991 noch 199 Tarifabkommen allgemeinverbindlich gestellt, waren es 2002 nur noch 56 (Abbildung 3).

Ein weiteres Indiz für die Erosion des Flächentarifsystems ist die zunehmende Verbreitung von Öffnungsklauseln, die es organisierten Unternehmen u. a. gestatten, untertariflich zu entlohnen. Mehr als 6 Mill. Arbeitnehmer waren Ende der 90er Jahre von Öffnungsklauseln betroffen – nach weniger als 1 Mill. im Jahre 1993 (Abbildung 4).¹

Lohnfindungsmodelle

Um das Flächentarifsystem beurteilen zu können, müssen zum Vergleich alternative Lohnsetzungsregime herangezogen werden. Ein perfekt wettbewerblich ausgerichteter Arbeitsmarkt ist jedoch keine realisierbare Alternative zum Flächentarifsystem, weil die Bildung von Gewerkschaften in Deutschland verfassungsrechtlich verankert ist. Das Flächentarifsystem muss daher mit solchen Regimen kollektiver Lohnsetzung verglichen werden, in denen Gewerkschaftsmacht eine wesentliche Rolle spielt.

Gewerkschaftliche Lohnsetzungsregime können allgemein nach dem Grad der Zentralisierung unterschieden werden, wobei die Lohnsetzung auf Branchenebene in Deutschland dem höchsten Zentralisierungsgrad entspricht.² In diesem Fall sind die Unternehmen in *einem* Arbeitgeberverband organisiert und die Arbeitnehmer einer Branche in *einer* Branchengewerkschaft. Industriegewerkschaft und Arbeitgeberverband handeln dann einen einheitlichen Tariflohn für alle Beschäftigten der Branche aus. Am anderen Ende des Spektrums steht eine dezentralisierte Lohnsetzung, bei der die Vertreter der Belegschaften dezentral und unabhängig voneinander mit ihren jeweiligen Arbeitgebern die Entlohnung aushandeln. In diesem Fall konkurrieren die Arbeitnehmer indirekt über die Wettbewerbsfähigkeit ihrer jeweiligen Unternehmen gegeneinander: Je besser das „eigene“ Unternehmen dasteht, desto besser ergeht es tendenziell auch den dort beschäftigten Arbeitnehmern. Zwischen diesen beiden Extremen haben sich in Deutschland seit Mitte der 80er Jahre vermehrt „hybride“ Lohnregime herausgebildet. Hier handelt *eine* monopolistische Branchengewerkschaft zentral unternehmensspezifische Löhne mit den jeweiligen Arbeitgebern aus, etwa in Form von Ergänzungstarifverträgen oder der Wahrnehmung von Öffnungsklauseln. Dabei wird im Allgemeinen der Lohnabschluss aus dem Flächentarifvertrag auf der Unternehmensebene nachverhandelt, wenn die Existenz des Unternehmens bei einer Anwendung des Flächentarifabschlusses gefährdet wäre. Wettbewerb kommt in diesem System nicht zustande, weil die Industriegewerkschaft und der Arbeitgeberverband ihre Einwilligung zur Anwendung der Öffnungsklausel geben müssen, so dass die Lohn-differenzierung zentral koordiniert bleibt.

Flächentarifsystem stärkt die Innovationsanreize der Unternehmen

Entscheidend für die Bewertung des Flächentarifsystems erweisen sich dessen Wirkungen auf die unternehmerische Investitionstätigkeit. Das wurde theoretisch untersucht.³ In einem statischen Kontext, in dem die Produktivität der Unternehmen gegeben ist und sich auch nicht ändert, bevorzugen die Arbeitnehmer immer ein Haustarifsystem, durch das die Lohnsumme der in der Industrie beschäftigten Arbeitnehmer maximiert wird. In einem

¹ Vgl. Wolfgang Streeck und Britta Rehder: Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel. MPiFG Working Paper 03/6, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln, Juli 2003.

² Denkbar wären auch Verhandlungen auf nationaler Ebene, was beispielsweise in Schweden bis in die 90er Jahre tatsächlich passierte, jedoch in Deutschland keine Rolle spielt.

³ Vgl. Justus Haucap und Christian Wey: Unionisation Structures and Innovation Incentives. In: The Economic Journal, Vol. 114, 2004, S. C149–C165.

dynamischen Modell entstehen gegenläufige Effekte. Hier hängt die Investitionstätigkeit der Unternehmen kritisch davon ab, inwieweit sich durch Produktivitätsfortschritte ihre Wettbewerbsfähigkeit und letztlich ihr Gewinn erhöhen. Je stärker jedoch die Arbeitnehmer automatisch durch *betriebliche* Lohnanpassungen an Produktivitätsfortschritten beteiligt werden, desto weniger schlagen sich Produktivitätsfortschritte in einer erhöhten Wettbewerbsfähigkeit nieder. Dementsprechend sinken dann auch die Innovationsanreize für die Unternehmer.

Dadurch entsteht für die Gewerkschaften ein Selbstbindungsproblem. Zwar würden sie gern Produktivitätsfortschritte bei ihren Unternehmen sehen, doch können sie nur schwer glaubhaft machen, dass sie die Unternehmen nicht durch spätere Lohnforderungen um die Früchte ihrer Anstrengungen bringen. Wenn andererseits die Unternehmen damit rechnen, durch erhöhte Lohnforderungen zumindest teilweise um die Früchte ihrer Investitionen gebracht zu werden, dann werden diese Investitionen zum Schaden aller Beteiligten deutlich geringer ausfallen.

Durch das Flächentarifsystem kann dieses Selbstbindungsproblem der Gewerkschaften teilweise überwunden werden, da für alle Unternehmen ein einheitlicher Tarifvertrag gilt. Die Bindung an einen einheitlichen Tariflohn schützt die Investitionsanreize der Unternehmen. Erfolgreiche Unternehmen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern, werden im Flächentarifsystem gegen übermäßige Lohnforderungen geschützt. Der egalitäre Charakter flächendeckender Lohnsätze, die unabhängig von der unternehmensspezifischen Produktivität sind, wirkt für diese Unternehmen wie eine Versicherung gegen monopolistische Gewerkschaftsmacht.

Auch die Arbeitnehmer profitieren vom Flächentarifsystem, weil hierdurch die Unternehmen mehr investieren, so dass der insgesamt zur Verfügung stehende „Kuchen“ wächst. Ihr Anteil am zur Verteilung stehenden „Kuchen“ wäre bei einem flexibleren System (wie dem oben beschriebenen „Haustarifvertragssystem“) zwar größer, aber der zur Verfügung stehende „Kuchen“ wäre dann auch insgesamt – aufgrund der negativen Wirkungen auf die Investitionsbereitschaft der Unternehmen – erheblich kleiner.

In einem hybriden System sowie einem System dezentraler Lohnsetzung sinken die Innovationsanreize erheblich, weil die Löhne an die Unternehmenslage angepasst werden.

Aufgrund der ungebrochenen Monopolstellung der Industriegewerkschaft sind aber durch Flexibilisierungen von Flächentarifabkommen keine dauerhaften Effekte auf die Gesamtbeschäftigung zu erwarten.⁴ In einem System dezentraler Lohnsetzung hingegen wären die Beschäftigungseffekte am größten, da es hier zu einer echten Konkurrenz zwischen den Belegschaften bzw. den Gewerkschaften kommt.

Stabilisierung des Flächentarifsystems durch die Arbeitsmarktordnung⁵

Das Flächentarifsystem ist eine effizienzfördernde Institution, dessen Stabilität grundsätzlich gefährdet ist, weil es in einer sich dynamisch entwickelnden Wirtschaft notwendigerweise Verlierer gibt. Hierzu gehören auch die Unternehmen, die entweder nicht erfolgreich aus dem Innovationswettbewerb hervorgegangen oder gar nicht erst innovativ tätig geworden sind. Diese neigen dazu, durch untertarifliche Löhne ihre Existenz zu sichern.

Die Stabilisatoren des Flächentarifsystems richten sich gleichermaßen gegen abweichendes Verhalten von Arbeitnehmern und Unternehmern. Auf der Arbeitnehmerseite wirken vor allem der Kündigungsschutz, das Betriebsverfassungsgesetz sowie die restriktive Handhabung der Anerkennung der Tariffähigkeit für Gewerkschaften durch deutsche Gerichte stabilisierend. Auf der Arbeitgeberseite werden die Anreize zum Verlassen durch die Nachwirkungs- und Nachbindungsregelungen des Tarifvertragsgesetzes sowie durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Flächentarifabkommen erheblich gesenkt bzw. vollkommen ausgeschaltet.

Ein weiteres Problem der „Verbandsflucht“ besteht in der Streikdrohung. Zum einen verliert ein nicht organisiertes Unternehmen den Schutz der Gefahrengemeinschaft, die in Form von Stillhalteabkommen und einer Antistreikkasse Mitgliedsunternehmen vor Arbeitskämpfen schützt. Zum anderen büßt ein solches Unternehmen den Schutz der Friedenspflicht ein, wenn es versucht, die Entlohnung ausschließlich in Individualarbeitsverträgen zu regeln.

⁴ Diese Aussage ist jedoch einzuschränken, sobald Marktzutritt leicht möglich ist und nicht wegen hoher Markteintrittsbarrieren – etwa in Form notwendiger Sunk Costs – nur eine untergeordnete Rolle spielt. In diesem Fall kann eine Flexibilisierung des Flächentarifsystems nennenswerte Beschäftigungseffekte durch die Förderung von Marktzutritt entfalten. Vgl. hierzu Justus Haucap und Christian Wey: Input Price Discrimination (Bans), Entry, and Welfare. Mimeo, DIW Berlin, Berlin 2004.
⁵ Vgl. Justus Haucap, Uwe Pauly und Christian Wey: Die Stabilität des Flächentarifsystems: Eine Kartellanalyse der deutschen Arbeitsmarktordnung. Mimeo, DIW Berlin, Berlin 2004.

Diese institutionell-rechtlichen Stabilisatoren des Flächentarifsystems werden in der öffentlichen Diskussion auch immer wieder als „Rigiditäten“ des deutschen Arbeitsmarktes disqualifiziert, die verantwortlich für die Misere des deutschen Arbeitsmarktes seien und deswegen abgeschafft oder wenigstens zurückgefahren werden sollten. Wird jedoch unterstellt, dass Gewerkschaftsmacht in Deutschland ein verfassungsrechtlich gesichertes Grundrecht darstellt, so kommt man nicht umhin zu fragen, ob und wenn ja, welche *realisierbaren* alternativen Lohnsetzungsregime tatsächlich bessere Marktergebnisse liefern könnten. Die oben ausgeführten Überlegungen deuten darauf hin, dass gerade ein flexibleres Flächentarifsystem am wenigsten geeignet ist, bessere Ergebnisse – gemessen an Beschäftigtenzahlen und Innovationen – zu liefern.

Fazit

Die Rigidität des Flächentarifsystems ist in der ökonomischen Debatte um die Reform des deutschen Arbeitsmarktes heftig unter Beschuss geraten. Allgemein wird gefordert, das Flächentarifsystem zu flexibilisieren, um durch eine betriebliche Anpas-

sung der Lohnsetzung Beschäftigung und die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen zu fördern. Theoretische Überlegungen zeigen allerdings auch, dass der egalitäre Charakter eines Flächentarifsystems positiv auf die Innovationsbereitschaft der Unternehmen einwirkt.

Eine Flexibilisierung des Flächentarifsystems durch Haustarifabkommen und Öffnungsklauseln bei gleichzeitiger Beibehaltung der Monopolstellung der Industriegewerkschaft ermöglicht dagegen eine Lohndiskriminierung zwischen effizienten und weniger innovativen Unternehmen und ist für die Innovationsbereitschaft der Unternehmen schädlich. Zugleich sind wegen der fortdauernden Arbeitsangebotsmonopolisierung keine nennenswerten Beschäftigungseffekte zu erwarten.

Die Arbeitsmarktpolitik scheint damit an einem ordnungspolitischen Scheideweg zu stehen. Die aktuellen Entwicklungen in Richtung eines hybriden Systems – wobei die Monopolmacht der Industriegewerkschaft unangetastet bleibt, aber betriebliche Lohnanpassungen möglich sind – erscheint mit Blick auf Innovationsbereitschaft und Beschäftigung als das am wenigsten attraktive System gewerkschaftlicher Lohnfindung.

Ostdeutsche Industrie: Weitgehende Abkehr von der kollektiven Lohnfindung

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

Die kollektive Lohnfindung in der Industrie der neuen Bundesländer ist vor allem wegen der überzogenen Tariflohnsteigerungen Anfang der 90er Jahre weitgehend erodiert. Nur noch 10 % der Unternehmen sind Mitglied in einem tariffähigen Arbeitgeberverband. Bei den Mitgliedsbetrieben handelt es sich vor allem um größere Unternehmen, in denen insgesamt 30 % aller Arbeitnehmer beschäftigt sind – ein weit geringerer Anteil als noch vor zehn Jahren, als in den organisierten Betrieben noch drei Viertel der Industriebeschäftigten angestellt waren. Entsprechend wenig wird nach einem Flächentarifvertrag entlohnt; der allergrößte Teil der Unternehmen zahlt Löhne ohne eine formale Vereinbarung.

Vergleichsweise stark ist die Tarifbindung in der chemischen Industrie, schwach ist sie in der kleinbetrieblich strukturierten Metallindustrie. Unternehmen, die Löhne ohne vertragliche Bindung zahlen, sind im Wettbewerb nicht besser, aber auch nicht schlechter positioniert als tarifvertraglich gebundene Unternehmen.

Im Übrigen geben die Untersuchungsergebnisse keinen Hinweis darauf, dass die ostdeutsche Industrie wegen des Lohnniveaus Probleme hat, sich gegen die ost-europäische Konkurrenz zu behaupten. Die Abkehr von der kollektiven Lohnfindung hat allerdings auch zur Folge, dass es nicht tarifgebundene Unternehmen häufig schwer haben, Fachkräfte zu finden.

Tarifabschlüsse Anfang der 90er Jahre machten drastische Anpassungsreaktionen unvermeidlich

Bereits wenige Monate vor Inkrafttreten der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion kam es in Ostdeutschland zu kräftigen Lohnanhebungen. Kurz danach und auch im Jahre 1991 wurden in den Tarifverträgen weitere hohe Lohnsteigerungen vereinbart. Orientierungslinie seitens der Gewerkschaften war allein das westdeutsche Lohnniveau. Um dieses in wenigen Jahren zu erreichen, wurden zum Teil Stufentarifverträge mit einem genau festgelegten Fahrplan der Anpassung abgeschlossen.¹

Nicht berücksichtigt wurde dabei die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe. Im Jahre 1991 erreichte die Pro-Kopf-Produktivität des verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland lediglich ein Sechstel des westdeutschen Wertes (Abbildung 1). Die effektiven Arbeitsentgelte je Beschäftigten beliefen sich damals allerdings schon auf ein Drittel dessen, was in den alten Bundesländern gezahlt wurde, und die Arbeitskosten übertrafen sogar die Bruttowertschöpfung (um 10 %). Dies hätte eigentlich zum Kollaps der Industrie in der früheren DDR führen müssen, deren Produktion bis dahin schon dramatisch – um reichlich zwei Drittel – eingebrochen war. Verhindert wurde der vollstän-

dige Zusammenbruch durch massive Hilfen des Staates, insbesondere durch Stützungen der Treuhandanstalt, in deren Hand sich fast die gesamte ostdeutsche Industrie befand.

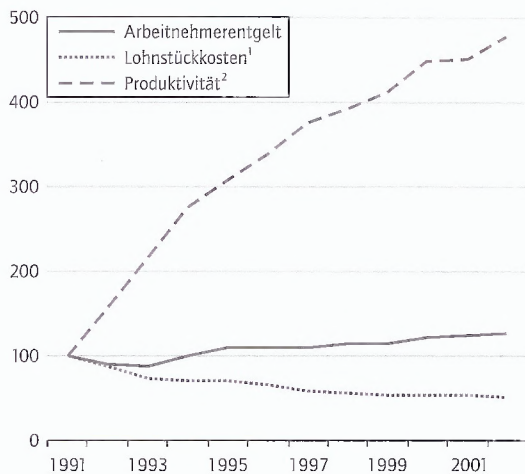
Eine solche Situation konnte freilich nicht lange aufrechterhalten werden. So kam es zu einer kräftigen Steigerung der Produktivität, die anfänglich durch eine riesige Entlassungswelle, später dann in erster Linie durch eine Erneuerung des Kapitalstocks zustande kam. Länger laufende Tarifverträge wurden zum Teil gekündigt und dann in revidierter Form neu abgeschlossen. Nicht wenige der privatisierten und reprivatisierten Betriebe verließen ihre Verbände, und die zahlreichen Gründer traten ihnen meist erst gar nicht bei, um nicht an die Tarifvereinbarungen gebunden zu sein. All das hatte zur Folge, dass von Beginn der Umstrukturierung an die Zuwächse bei den Effektivlöhnen weit hinter der Produktivitätssteigerung zurückblieben, so dass inzwischen die Lohnstückkosten nicht mehr höher als im verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands sind.

¹ So wurde in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie im Frühjahr 1991 vereinbart, bis zum 1. April 1994 das bayerische Entgeltniveau zu erreichen.

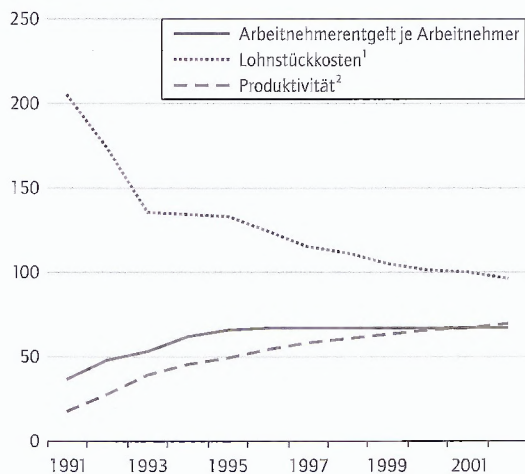
Abbildung 1

Entwicklung von Arbeitnehmerentgelt, Lohnstückkosten und Produktivität in Ostdeutschland

1991 = 100



Westdeutschland = 100



1 Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Relation zur Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen.

2 Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen.

Quellen: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

Kollektive Lohnfindung heute weitgehend erodiert – Ergebnisse einer Umfrage

Fragestellung und Datengrundlage

Seit 1991 macht das DIW Berlin regelmäßig Erhebungen bei den Unternehmen der ostdeutschen Industrie, bei denen u. a. nach der Tarifbindung gefragt wird. Anhand der Ergebnisse der letzten, im Frühjahr 2003 durchgeführten Befragungswelle

soll im Folgenden ein tieferer Einblick in die Lohnfindung gegeben werden.

An dieser postalischen Umfrage haben sich knapp 2 800 Unternehmen der Industrie beteiligt. Inwieweit diese für die gesamte ostdeutsche Industrie repräsentativ sind, lässt sich schwer beurteilen, denn es ist kein Zahlenwerk verfügbar, das exakt über die Grundgesamtheit informiert.² Aufgrund der Erfahrungen aus früheren Erhebungen spricht aber viel dafür, dass der Kreis derjenigen Unternehmen, die daran teilgenommen haben, ein hinreichend getreues Abbild der gesamten ostdeutschen Industrie darstellt. In diese Richtung weist auch die große Zahl der Umfrageteilnehmer.

Mitgliedschaft in einem tariffähigen Arbeitgeberverband nur noch die Ausnahme ...

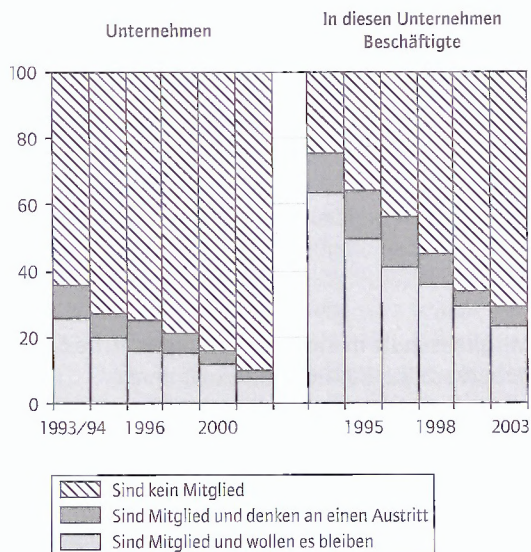
Der Organisationsgrad der Unternehmen in tariffähigen Arbeitgeberverbänden ist stetig und kräftig geschrumpft. War noch im Winter 1993/94, als erstmals bei einer DIW-Erhebung danach gefragt wurde, reichlich ein Drittel der Unternehmen in einem solchen Verband organisiert, so war es knapp zehn Jahre später nur noch ein Zehntel, und von diesen erwog noch ein nicht geringer Teil einen Austritt (Abbildung 2). Vergleichsweise häufig sind die größeren ostdeutschen Unternehmen oder Betriebe organisiert. Im Jahre 2003 entfielen auf die Verbandsmitglieder knapp 30 % der Beschäftigten – rund zehn Jahre zuvor waren es allerdings noch drei Viertel. Aber selbst unter den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ist ein erheblicher Teil – reichlich ein Viertel – kein Mitglied. Bei den Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten trifft das sogar auf zwei Drittel zu. Mit einem Drittel am höchsten ist der Organisationsgrad bei ehemaligen Betrieben der Treuhandanstalt, die in den Besitz eines westdeutschen oder eines ausländischen Unternehmens übergegangen sind. Am geringsten ist er bei eigenständigen ostdeutschen Unternehmen, die nach der Wende gegründet wurden (4 %). Auch

2 Geläufige Praxis ist, nur solche Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes der Industrie zuzurechnen, die eine bestimmte Beschäftigtenzahl vorweisen. Aus pragmatischen Gründen wird nicht selten die Abgrenzung „20 und mehr Beschäftigte“ verwendet, weil nur solche Betriebe in die monatliche Berichterstattung der amtlichen Statistik eingehen. Auch bei der Zuordnung der Unternehmen gemäß DIW-Konzept wird die Größe berücksichtigt – daneben aber auch andere Merkmale. Dabei werden grundsätzlich all jene Unternehmen zur Industrie gezählt, die sich selbst als Industrieunternehmen bezeichnen. Hinzugerechnet werden Unternehmen, die sich – auch mit weniger als 20 Beschäftigten – nur dem Handwerk zuordnen, die aber nach der Art ihrer Produktion als Industrieunternehmen anzusehen sind (etwa kleinere Maschinenbauunternehmen). Nicht zur Industrie gerechnet werden indes einige Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, wenn sie Leistungen erbringen, bei denen ein großer Teil üblicherweise auf Tätigkeiten des Einzelhandels entfällt (etwa Bäckereien). Zwar gibt es Abweichungen zu einschlägigen amtlichen Statistiken, die als Referenz herangezogen werden können, doch sind diese nicht groß. Frühere Vergleiche des DIW-Samples mit der amtlichen Statistik ergaben eine große Ähnlichkeit.

Abbildung 2

Ostdeutsche Industrieunternehmen nach ihrer Mitgliedschaft in einem tariffähigen Arbeitgeberverband im Zeitverlauf

Anteil an allen Unternehmen in %



Quelle: Umfragen des DIW Berlin vom Winter 1993/94, Frühjahr 1995, Herbst 1996, Frühjahr 1998, Sommer 2000 und Frühjahr 2003.

DIW Berlin 2004

jene Unternehmen in Hand westdeutscher oder ausländischer Gesellschaften, die durch Gründung entstanden sind, halten größtenteils Distanz zu den tariffähigen Arbeitgeberverbänden – nur ein Sechstel besitzt deren Mitgliedschaft.

... und entsprechend geringe Bindung an die Flächentarifverträge

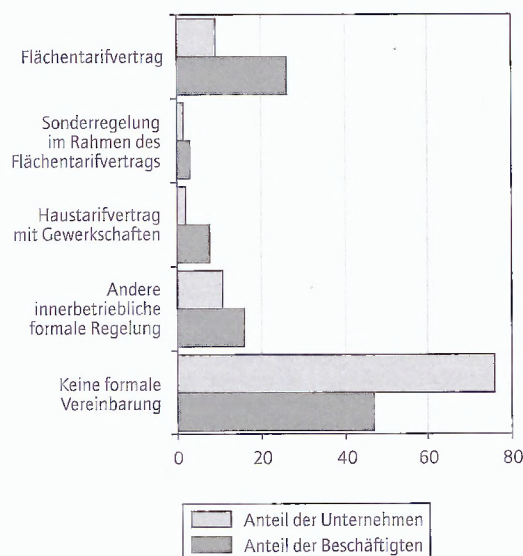
Spiegelbild des schwachen Organisationsgrades in den Verbänden ist die nur noch geringe Bindung an den Flächentarifvertrag (Abbildung 3). Nicht einmal mehr jedes zehnte Unternehmen zahlt Löhne auf der Grundlage eines Flächentarifvertrags. Einige wenige Unternehmen – immerhin noch knapp 10 % der Verbandsmitglieder – haben mit den Gewerkschaften Sonderregelungen im Rahmen des Flächentarifvertrags ausgehandelt.

Etwas größer ist die Zahl derjenigen Unternehmen, mit denen die Gewerkschaften Haustarifverträge ausgehandelt haben. Insgesamt nehmen die Gewerkschaften nur bei jedem siebten Unternehmen an den Lohnfindungsprozessen teil. Neben diesen gibt es eine Reihe von Unternehmen, in denen innerbetriebliche Regelungen über die Höhe der Entlohnung getroffen wurden. In den meisten Unternehmen werden die Löhne individuell ausgehandelt; diese stellen knapp die Hälfte aller Beschäftigten.

Abbildung 3

Anteil der ostdeutschen Unternehmen und Beschäftigten mit verschiedenen formalen Lohnvereinbarungen 2003

In % aller Unternehmen/Beschäftigten



Quelle: Umfrage des DIW Berlin 2003.

DIW Berlin 2004

Erwartungsgemäß zahlen vor allem die größeren Betriebe nach einem Flächentarifvertrag; das gilt auch für Betriebe im Eigentum westdeutscher oder ausländischer Unternehmen (Tabelle 1). Zwischen beiden Gruppen gibt es eine große Schnittmenge. Bei diesen Gruppen sind nicht selten auch andere formelle Vereinbarungen zu finden, insbesondere von den Gewerkschaften nicht beeinflusste innerbetriebliche Regelungen. Das ist auch bei nicht wenigen früheren Treuhandbetrieben und nunmehr eigenständigen ostdeutschen Unternehmen der Fall, ebenso wie bei den nach 1989 gegründeten Unternehmen in westdeutschem oder ausländischem Besitz.

Wenn es in den Unternehmen einen Betriebsrat gibt, wird oft nach einem Flächentarifvertrag oder nach einer anderen formellen Regelung entlohnt. Lediglich bei nur einem Drittel der Unternehmen mit Betriebsrat gibt es keine derartigen Vereinbarungen; bei den übrigen Unternehmen trifft das auf nahezu alle zu. Betriebliche Interessenvertretungen finden sich nur bei einer Minderheit der Unternehmen – vergleichsweise häufig bei größeren Unternehmen.

Tabelle 1

Ostdeutsche Industrieunternehmen im Jahre 2003 nach Eigentumsstatus und Beschäftigtengrößenklassen sowie nach Art ihrer formalen Lohnvereinbarungen

Anteil der jeweiligen Unternehmen in %

	Unternehmen, die ihre Beschäftigten entlohnen ...			Unternehmen mit Betriebsrat ¹
	nach Flächen-tarifvertrag	nach Sonder-regelungen des Flächentarif-vertrags/ Haustarifvertrag	ohne formale Vereinbarung	
Eigentumsstatus				
Eigenständige Unternehmen, die schon zu DDR-Zeiten bestanden haben ²	8	21	71	33
Eigenständige Unternehmen, die nach 1989 gegründet wurden	4	8	88	8
Unternehmen im Besitz westdeutscher oder ausländischer Unter-nehmen, die schon zu DDR-Zeiten bestanden haben ²	32	31	37	72
Unternehmen im Besitz westdeutscher oder ausländischer Unter-nehmen, die nach 1989 gegründet wurden	19	15	66	29
Größenklassen nach Beschäftigten				
bis 19	6	6	88	5
20 bis 49	7	12	81	14
50 bis 99	13	24	63	42
100 bis 199	16	40	44	64
200 und mehr	39	35	26	86
Insgesamt	10	14	76	25

1 Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten.

2 Privatisierte, reprivatisierte und solche Unternehmen, die vor 1990 in privater Hand waren.

Quelle: Umfrage des DIW Berlin vom Frühjahr 2003.

DIW Berlin 2004

Sehr groß sind die Unterschiede bei der Tarifbindung zwischen einzelnen Industriebereichen.³ Relativ stark ausgeprägt ist sie in der chemischen Industrie, der Ernährungsindustrie sowie in dem kleinen Bereich „Glas, Keramik, Steine und Erden“ (Tabelle 2). Schwach ist dagegen die Tarifbindung im großen Tarifbereich der Metallindustrie. Das hängt in erheblichem Maße mit unterschiedlichen Größenstrukturen der Unternehmen in den einzelnen Bereichen zusammen. Deshalb wurde der Einfluss der Variablen „Beschäftigtenzahl“ ausgeschaltet; bei der Modellrechnung reduzierte sich der Unterschied etwa zwischen den großen Bereichen chemische Industrie und Metallindustrie zwar deutlich – aber nicht vollständig. Möglicherweise rührt die Diskrepanz daher, dass bei der Metallindustrie die tarifvertraglich vereinbarten Entgelte viel rascher erhöht wurden als bei der chemischen Industrie, in der auch heute noch nicht das westdeutsche Tariflohnniveau gilt.⁴

Keine Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen bei der Wettbewerbsfähigkeit

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ist schwer zu messen. Im Folgenden werden einige Indikatoren herangezogen, die darüber ansatzweise

Auskunft geben können. Dabei handelt es sich zwar um subjektive Einschätzungen der Unternehmen – über die Modernität ihrer Anlagen, über ihre Ertragslage sowie über ihre Wettbewerbsfähigkeit generell –, doch dürften diese nicht allzu weit von der Realität entfernt sein.

Bei allen Indikatoren zeigen sich keine signifikanten Unterschiede bei der Entlohnung der Beschäftigten; es spielt also keine Rolle, ob die Unternehmen nach einem Flächentarifvertrag bezahlen, ob ihren Lohnzahlungen andere oder ob ihnen gar keine formellen Vereinbarungen zugrunde liegen (Tabelle 3). Unternehmen, die sich dem Flächentarif entzogen haben, sind also nicht wettbewerbsfähiger als solche, für die er gilt. Die meisten nicht tarifvertraglich gebundenen Unternehmen geben zudem an, dass sie Löhne „unter Tarif“ zahlen. Das lässt nur den Schluss zu, dass Unternehmen sich dem Flächentarifvertrag aus dem Grund ent-

3 Die Zuordnung der Unternehmen zu Industriebereichen erfolgte anhand des Wirtschaftszweiges. Bei Mitgliedsfirmen muss er nicht identisch sein mit dem Bereich, für den der Arbeitgeberverband Tarifvereinbarungen schließt. So kann ein Unternehmen sein Tätigkeitsspektrum ändern und damit – in der Statistik – den Wirtschaftszweig wechseln, aber dennoch im Branchenverband bleiben.

4 Im Befragungszeitraum erreichten in der ostdeutschen chemischen Industrie die Tariflöhne nur knapp 90 % des westdeutschen Niveaus; in Teilen der Metallindustrie wurde schon Jahre zuvor eine vollständige Anpassung vollzogen.

Tabelle 2
**Ostdeutsche Industrieunternehmen im Jahre 2003 nach Industrie-
bereichen und nach Art ihrer formalen Lohnvereinbarungen**
Anteil der jeweiligen Unternehmen bzw. Beschäftigten in %

	Unternehmen, die ihre Beschäftigten entlohnen ...		
	nach Flächentarifvertrag	nach Sonderregelungen des Flächentarifvertrags/ Haustarifvertrag	ohne formale Vereinbarung
Ernährung	21	23	56
Textil	4	20	76
Druck/Verlag	9	10	80
Chemie ¹	19	7	74
Gummi/Kunststoff	5	17	78
Glas, Keramik, Steine	35	13	52
Metall/Elektro ²	6	14	80
Holz	7	15	78
Recycling	5	10	85
Übrige	14	20	67
Insgesamt	10	14	76
	Beschäftigte in Unternehmen, die entlohnt werden ...		
	nach Flächentarifvertrag	nach Sonderregelungen des Flächentarifvertrags/ Haustarifvertrag	ohne formale Vereinbarung
Ernährung	27	40	33
Textil	5	50	45
Druck/Verlag	27	30	43
Chemie ¹	71	7	22
Gummi/Kunststoff	12	28	60
Glas, Keramik, Steine	52	13	35
Metall/Elektro ²	22	27	51
Holz	14	25	61
Recycling	5	25	70
Übrige	16	30	54
Insgesamt	10	14	76

1 Einschließlich Mineralölverarbeitung.

2 Einschließlich Stahlindustrie.

Quelle: Umfrage des DIW Berlin vom Frühjahr 2003.

DIW Berlin 2004

Tabelle 3
**Ostdeutsche Industrieunternehmen im Jahre 2003 nach der
Modernität ihrer Anlagen und ihrer Wettbewerbsfähigkeit sowie
nach Art ihrer formalen Lohnvereinbarungen**

	Alle Unternehmen	Unternehmen, die ihre Beschäftigten entlohnen ...		
		nach Flächen- tarifvertrag	nach Sonder- regelungen des Flächentarif- vertrags/ Haustarifvertrag	ohne formale Vereinbarung
Modernität der Ausrüstungen ¹	2,05	1,99	2,05	2,06
Modernität der Bauten ¹	2,24	2,15	2,26	2,25
Wettbewerbsfähigkeit ²	3,36	3,37	3,41	3,36
Ertragslage 2002 ³	3,21	3,49	3,24	3,20

1 Indizes von 1 bis 4 (1 = neuester Stand der Technik, ..., 4 = weitgehend veraltet); arithmetisches Mittel der Bewertungen.

2 Indizes von 1 bis 5 (1 = deutlich schwächer als die Konkurrenz, ..., 5 = deutlich stärker als die Konkurrenz); arithmetisches Mittel der Bewertungen.

3 Indizes von 1 bis 5 (1 = deutliche Verluste, ..., 5 = deutliche Gewinne); arithmetisches Mittel der Bewertungen.

Quelle: Umfrage des DIW Berlin vom Frühjahr 2003.

DIW Berlin 2004

zogen haben, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten bzw. ebenso wettbewerbsfähig zu werden wie jene Unternehmen, die Löhne nach einem Flächentarifvertrag zahlen. Das wurde offenbar erreicht.

Absatzschwerpunkte und Konkurrenz:
Kein eindeutiges Muster

Die Distanz vieler Unternehmen zu den Flächentarifverträgen könnte auch damit zusammenhängen, welchem räumlichen Wettbewerb sie ausgesetzt sind. Eine Aufgliederung der Unternehmen nach der regionalen Struktur ihres Absatzes zeigt zwar einen statistisch signifikanten Zusammenhang, aber keine eindeutige Richtung. Vergleichsweise häufig gemäß Flächentarifvertrag zahlen demnach Unternehmen, die vor allem lokale oder andere ostdeutsche Märkte beliefern (Tabelle 4). Unter denjenigen Unternehmen am anderen Ende der Skala, die ihre Produkte im Wesentlichen in den alten Bundesländern oder im Ausland absetzen, finden sich dagegen relativ viele, bei denen andere formale Vereinbarungen den Lohnzahlungen zugrunde liegen. Am seltensten halten sich indes Unternehmen, die weder der einen noch der anderen Gruppe zuzurechnen sind, an einen Flächentarifvertrag.⁵

Eine Differenzierung der Unternehmen nach dem Sitz ihrer wichtigsten Konkurrenten zeigt, dass Unternehmen, die nur mit Wettbewerbern in der näheren Umgebung oder andernorts in den neuen Bundesländern konkurrieren, relativ oft nach einem Flächentarifvertrag entlohnen. Möglicherweise liegt dies daran, dass auf dem regionalen Markt der Wettbewerb weniger scharf ist und daher mehr der vornehmlich dort agierenden Unternehmen es sich leisten können, nach Flächentarifvertrag zu entlohnen. Klar ist das Bild aber auch bei diesem Analysepunkt nicht. Denn aus der Gruppe der Unternehmen mit nur lokaler Konkurrenz zählt auch ein überdurchschnittlich großer Teil Löhne auf individuell ausgehandelter Basis. Das ist ebenfalls häufig – wenngleich in unterdurchschnittlichem Maße – vor allem bei jenen Unternehmen der Fall, deren wichtigste Konkurrenten in Westdeutschland und im Ausland ihren Sitz haben. Diese entlohnen recht oft nach formalen Vereinbarungen „unterhalb“ des Flächentarifvertrags.

Mitunter wird behauptet, dass mit der bevorstehenden EU-Osterweiterung die Löhne insbeson-

⁵ Um hier mehr Licht ins Dunkel zu bringen, wäre die Einbeziehung weiterer Variablen erforderlich – insbesondere die Wirtschaftszweigzugehörigkeit. Bei einer solchen tiefer gehenden Analyse würde aber das Problem zu geringer Fallzahlen bei den Zellenbesetzungen auftreten.

dere in Ostdeutschland sinken müssten, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.⁶ Eine solche Forderung verwundert allein deshalb, weil es schon seit der ersten Hälfte der 90er Jahre keine erheblichen tarifären oder nichttarifären Hemmnisse beim Warenverkehr mit den Beitrittsländern (abgesehen etwa von Verkehrsstaus infolge der Kontrollen beim Grenzübertritt) mehr gibt. Auch die entsprechenden Auswertungen der Umfrage des DIW Berlin stützen nicht derartige Erwägungen. Vielmehr zeigt sich, dass Unternehmen, die Güter in Osteuropa absetzen, signifikant häufiger als solche, die nicht dorthin liefern, ihre Beschäftigten nach einem Flächentarifvertrag oder einer anderen formellen Vereinbarung entlohnen. Ähnliches gilt für diejenigen Unternehmen, deren wichtigste Konkurrenten teilweise oder ausschließlich in Osteuropa angesiedelt sind.⁷

Abkehr von der kollektiven Lohnfindung nicht ohne Probleme

Unternehmen, die die Löhne oder Gehälter ihrer Beschäftigten individuell festlegen, geben – wie zu erwarten ist – vergleichsweise weniger häufig an, dass sie mit den auf kollektiver Ebene ausgehandelten Lohnanhebungen Probleme haben (Tabelle 5). Mit dem überdurchschnittlich gestiegenen Anteil der Sozialversicherungsbeiträge an den gesamten Arbeitskosten in den letzten Jahren wird aber deren Lohnkostenvorteil relativiert – das zeigt sich auch daran, dass diese Unternehmen den Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge signifikant mehr als andere als ein gravierendes Problem ansehen. Noch deutlicher sind die Unterschiede bei den Antworten auf die Frage, ob es schwierig ist, die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Den Umfrageergebnissen zufolge fällt das insbesondere jenen Unternehmen schwer, bei denen es keine formale Vereinbarung über die Höhe der Löhne gibt. Unternehmen, die ihren Beschäftigten Löhne nach den Vorgaben eines Flächentarifvertrags zahlen, haben dagegen signifikant weniger oft dieses Problem – auch wenn es bei dieser Gruppe ein nicht geringer Teil ist, der sich damit konfrontiert sieht.

Fazit

Für die neuen Bundesländer wurden die institutionellen Regelungen der westdeutschen Lohnbildung übernommen. Auf dieser Basis wurden zu Beginn der 90er Jahre Lohnsteigerungen vereinbart, die

⁶ Vgl. dazu in jüngster Zeit insbesondere Hans-Werner Sinn: Niedriglöhne, Lohnzuschüsse und Investivlöhne. Ifo-Standpunkt, Nr. 51. München 2004.

Tabelle 4

Ostdeutsche Industrieunternehmen im Jahre 2003 nach der regionalen Struktur ihres Absatzes und nach Art ihrer formalen Lohnvereinbarungen

Anteil an allen Unternehmen in %

	Unternehmen, die ihre Beschäftigten entlohnen ...		
	nach Flächentarifvertrag	nach Sonderregelungen des Flächentarifvertrags/Haustarifvertrag	ohne formale Vereinbarung
Unternehmen, von deren Umsätzen ... entfallen ¹			
66 % und mehr auf die neuen Bundesländer	12	11	77
80 % und mehr auf die alten Bundesländer und das Ausland	9	18	73
Übrige Unternehmen	6	15	78
Unternehmen, von deren Umsätzen ... auf Osteuropa entfallen ¹			
0 %	8	14	78
bis 10 %	13	18	69
mehr als 10 %	12	18	70
Insgesamt	10	14	76

¹ Signifikant auf dem 95 %-Niveau.

Quelle: Umfrage des DIW Berlin vom Frühjahr 2003.

DIW Berlin 2004

Tabelle 5

Ostdeutsche Industrieunternehmen im Jahre 2003 nach Art ihrer formalen Lohnvereinbarungen und ausgewählten Problemen

Angaben der Unternehmen in der jeweiligen Gruppe in %

	Unternehmen, die ihre Beschäftigten entlohnen ...		
	nach Flächentarifvertrag	nach Sonderregelungen des Flächentarifvertrags/Haustarifvertrag	ohne formale Vereinbarung
Qualifizierte Arbeitskräfte schwer zu bekommen ¹			
ein großes Problem	21	24	32
ein geringes Problem	41	47	44
kein Problem	38	29	24
Sozialversicherungsbeiträge steigen zu schnell ¹			
ein großes Problem	65	70	72
ein geringes Problem	31	27	25
kein Problem	4	3	3
Löhne und Gehälter ohne Sozialversicherungsbeiträge steigen zu schnell ¹			
ein großes Problem	41	38	29
ein geringes Problem	51	50	57
kein Problem	8	12	14

¹ Signifikant auf dem 95 %-Niveau.

Quelle: Umfrage des DIW Berlin vom Frühjahr 2003.

DIW Berlin 2004

⁷ Zudem spricht gegen diese Forderung, dass die Unternehmen der ostdeutschen Industrie in den letzten Jahren ihren Absatz vor allem auf den Märkten in Ost- und Mitteleuropa ausweiten konnten. Vgl. DIW Berlin, IAB, IWH und ZEW: Zweiter Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland. Sonderheft des IWH, Nr. 7, 2003. Halle, S. 13.

die Betriebe anschließend nicht schultern konnten. Zum einen sind dabei – zumindest aus heutiger Sicht – völlig überzogene Erwartungen über die wirtschaftliche Entwicklung zugrunde gelegt worden, zum anderen bestanden ungleiche Machtverhältnisse bei den Lohnverhandlungen zugunsten der Gewerkschaften.⁸ Zwangsläufig kam es deshalb zu einer Erosion der Anbindung an den Flächentarifvertrag.

Nicht wenige der bestehenden Betriebe haben die Arbeitgeberverbände verlassen, und die Gründer sind ihnen in aller Regel erst gar nicht beigetreten, um sich vom tarifvertraglich vereinbarten Lohnniveau abzukoppeln. Dadurch haben sie – im Vergleich zu den tarifgebundenen Unternehmen – zwar keinen Wettbewerbsvorsprung erzielt, aber offenbar Wettbewerbsnachteile ausgeglichen.

Die weitgehende Abkehr von der kollektiven Lohnfindung, die in der Regel mit einer untertariflichen Bezahlung einherging, war freilich nur deshalb möglich, weil nach der Wende und in den

Jahren danach das Arbeitsangebot die Nachfrage weit überstieg. Das scheint – trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit – aber immer weniger der Fall zu sein, denn, wie etwa die Ergebnisse früherer DIW-Umfragen zeigen, ist der Anteil derjenigen Industrieunternehmen, die über einen Fachkräftemangel klagen, gestiegen.⁹ Dies trifft in besonderem Maße – wie auch die hier präsentierten Befunde zeigen – auf solche Unternehmen zu, die sich der kollektiven Lohnfindung entzogen haben.

⁸ Der weitaus größte Teil der ostdeutschen Industrie befand sich 1990 und 1991, als besonders kräftige Lohnsteigerungen vereinbart wurden, im Besitz der staatlichen Treuhandanstalt. Der Staat entzog sich weitgehend der Lohnfindung – nicht zuletzt auch wegen der Tarifautonomie. Die Arbeitgeberseite war besetzt mit aus dem Westen stammenden Vertretern, die vielleicht nicht alle das Interesse hatten, dass die westdeutsche Industrie mit einer Niedriglohnkonkurrenz aus den neuen Bundesländern konfrontiert wird. Zudem nahmen an den Verhandlungen Leiter der ehemaligen Kombinatbetriebe teil, deren Position damals alles andere als gefestigt war und die auch von der Akzeptanz ihrer Belegschaft abhing.

⁹ Vgl. DIW Berlin, IAB, IfW, IWH und ZEW: Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland. Sonderheft des IWH, Nr. 3, 2002. Halle, S. 240 f.

Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Diskussionspapiere

Erscheinen seit 1989

Nr. 403

The Attitudes towards the Euro. An Empirical Study Based on the German Socio-Economic Panel (SOEP)

Von Bettina Isengard und Thorsten Schneider
Februar 2004

Nr. 404

International Emissions Trading and Induced Carbon-Saving Technical Change: Effects of Restricting the Trade in Carbon Rights

Von Patrick Matschoss und Heinz Welsch
Februar 2004

Nr. 405

Social Identity and Group Lending

Von Prabirendra Chatterfee und Sudipta Sarangi
März 2004

Nr. 406

Transport Cost Sharing and Spatial Competition

Von Hrachya Kyureghian und Sudipta Sarangi
März 2004

Nr. 407

Are People Inequality Averse, and Do They Prefer Redistribution by the State? Evidence from German Longitudinal Data on Life Satisfaction

Von Marco Härpfer und Johannes Schwarze
März 2004

Nr. 408

Agglomeration and Tax Competition

Von Rainald Borck und Michael Pflüger
März 2004

Nr. 409

Complexity and Progressivity in Income Tax Design: Deductions for Work-Related Expenses

Von Pio Baake, Rainald Borck und Andreas Löffler
März 2004

Nr. 410

The Impact of Macroeconomic Uncertainty on Cash Holdings for Non-Financial Firms

Von Christopher F. Baum, Mustafa Caglayan, Neslihan Ozkan und Oleksandr Talavera
März 2004

Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen von 1998 an komplett als pdf-Dateien vor und können von der entsprechenden Website des DIW Berlin heruntergeladen werden (www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere).

Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Dorothea Schäfer, Axel Werwatz and Volker Zimmermann

The Determinants of Debt und (Private) Equity Financing in Young Innovative SMEs: Evidence from Germany

Financial theory creates a puzzle. Some authors argue that high-risk entrepreneurs choose debt contracts instead of equity contracts since risky but high returns are of relatively more value for a loan-financed firm. On the contrary, authors who focus explicitly on start-up finance predict that entrepreneurs are the more likely to seek equity-like venture capital contracts, the more risky their projects are. Our paper makes a first step to resolve this puzzle empirically. We present microeconomic evidence on the determinants of debt and equity financing in young and innovative SMEs. We pay special attention to the role of risk for the choice of the financing method. Since risk is not directly observable we use different indicators for financial and project risk. It turns out that our data generally confirms the hypothesis that the probability that a young high-tech firm receives equity financing is an increasing function of the financial risk. With regard to the intrinsic project risk, our results are less conclusive, as some of our indicators of a risky project are found to have a negative effect on the likelihood to be financed by private equity.

Discussion Paper No. 411

März 2004

Katharina Wrohlich

Child Care Costs and Mothers' Labor Supply: An Empirical Analysis for Germany

This study analyzes the effect of child care costs on the labor supply of mothers with preschool children in Germany using data from the German Socio-Economic Panel (2002). Child care costs are estimated on the basis of a sample selection model. A structural household utility model, which is embedded in a detailed tax-benefit model, is used for labor supply estimation. In contrast to a previous German study, I find significant effects of child care costs on mothers' labor supply. Compared to other countries such as the US, Canada or the UK, the effects are rather small, which can be explained by the fact that child care costs are already heavily subsidized in Germany.

Discussion Paper No. 412

März 2004

Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen von 1998 an komplett als pdf-Dateien vor und können von der entsprechenden Website des DIW Berlin heruntergeladen werden (www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere).

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Dr. Tilman Brück
PD Dr. Gustav A. Horn
Dr. Kurt Hornschild
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Christian Wey
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dörte Höppner
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Dörte Höppner
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9
12165 Berlin
Tel. +49-30-790 00 60

Bezugspreis

Jahrgang Euro 120,-
Einzelheft Euro 11,-
Zuzüglich Versandkosten
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter www.diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung
– auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Abteilung
Information und Organisation zulässig.

**Einer Teilaufgabe liegt
ein Prospekt des Verlags
Duncker & Humblot bei.**