

Perverse Effekte zweistufiger Tarifstrukturen

Zweistufige Tarifsysteme verfehlen ihr Ziel, die Löhne stärker an die Produktivität zu koppeln, und führen zu mehr Ineffizienz

Schlagworte: Lohndrift, Günstigkeitsprinzip, produktivitätsabhängige Vergütung, Branchentarifverträge

RELEVANZ DES THEMAS

In der Debatte um Arbeitsmarktflexibilität geht es meist um Kündigungsschutz, während Fragen der Lohnfindung und die Notwendigkeit einer Tarifreform kaum eine Rolle spielen. Die meisten Euro-Krisenländer haben zweistufige Tarifstrukturen, in denen Branchentarifverträge als Untergrenze für Betriebsvereinbarungen gelten. Diese Regelung zielt darauf ab, die Bezahlung enger an die Produktivität zu koppeln. In Rezessionen sollen die Löhne nach unten angepasst werden können, ohne dass es zu übermäßiger Lohnspreizung kommt. Ausgerechnet daran scheinen diese Strukturen jedoch zu scheitern.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + In der Theorie dienen zweistufige Tarifstrukturen dazu, gesamtwirtschaftliche Stabilität mit einer engeren Kopplung der Löhne an die Produktivität zu vereinbaren.
- + Zweistufige Tarifsysteme können als Zwischenschritt zur stärkeren Dezentralisierung der Lohnfindung angesehen werden.
- + Theoretisch sollte die zweistufige Struktur schnellere Lohnanpassungen nach wirtschaftlichen Schocks ermöglichen.
- + Eine zweistufige Struktur kann funktionieren, wenn Betriebsvereinbarungen Vorrang haben und die Lohnuntergrenzen durch gesetzliche Mindestlöhne definiert werden.

Contra

- Laut einer Studie der Europäischen Zentralbank vereinen zweistufige Lohnstrukturen die Schwächen sowohl der zentralisierten als auch der vollständig dezentralisierten Tarifsysteme.
- Zweistufige Systeme behindern die Ausweitung leistungsabhängiger Vergütung.
- In Krisenzeiten wird es schwerer, Löhne und Arbeitsstunden anzupassen, um Entlassungen zu vermeiden.
- Bei hohen Produktivitätsunterschieden können zweistufige Systeme die nominale Lohnspreizung verringern, zugleich aber die reale Lohnspreizung vergrößern.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Zweistufige Tarifstrukturen mit Branchentarifverträgen als Untergrenze für Betriebsvereinbarungen neigen dazu, die Starrheit zentralisierter Systeme mit der mangelnden Berücksichtigung makroökonomischer Zwänge in dezentralen Strukturen zu kombinieren. Ein System, in dem Branchentarifverträge nur für Unternehmen ohne eigene Betriebsvereinbarungen gelten, erscheint besser geeignet, mikroökonomische Flexibilität mit makroökonomischer Stabilität in Einklang zu bringen. Branchentarifverträge sollten Lohnregeln statt Lohnsätze vorgeben, während Lohnuntergrenzen durch gesetzliche Mindestlöhne festgelegt werden sollten.

