

Warum zahlen manche Arbeitgeber mehr als „notwendig“?

Von Sven Jung, 11. Mai 2018

In ihrem Monatsbericht von April 2018 setzt sich die Deutsche Bundesbank mit dem Lohnwachstum in Deutschland auseinander. Ein Ergebnis der Analyse ist, dass der Anstieg der Nominallöhne in den vergangenen Jahren ungewöhnlich schwach war. Die genannten Gründe: ein gestiegenes Angebot an zugewanderten Arbeitskräften aus der EU, niedrige Inflationsraten und schwache Produktivitätszuwächse, eine zunehmende Bedeutung qualitativer, nicht lohnbezogener Bestandteile der Tarifabschlüsse und nicht zuletzt eine weiter rückläufige Tarifbindung.

Vor dem Hintergrund der guten gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, dem allmählichen Anziehen der Teuerungsrate sowie den sich abzeichnenden Engpässen am Arbeitsmarkt sehen die Ökonomen der Deutschen Bundesbank allerdings in nächster Zeit höhere nominale Tarifverdienststeigerungen im Vergleich zu den vergangenen Jahren als wahrscheinlich an. Die Tatsache, dass für kräftigere Lohnerhöhungen durchaus noch Spielraum ist, zeigt sich daran, dass nicht wenige Unternehmen heute schon mehr zahlen als tariflich festgelegt. Dieser Befund wird unter dem Begriff „übertarifliche Entlohnung“ diskutiert.

In diesem Jahr finden in 27 verschiedenen Branchen, Regionen bzw. Großunternehmen Tarifverhandlungen statt. Am Ende werden beide Tarifvertragsparteien den – mehr oder weniger reibungslos – gefundenen Kompromiss als Verhandlungserfolg darstellen. Dabei versäumen die Arbeitgeber nie, zu betonen, dass sie in den Verhandlungen bis an ihre „finanzielle Belastungsgrenze“ gegangen sind.

Vor diesem Hintergrund mag es überraschen, dass viele Unternehmen, die bei den Tarifabschlüssen die vereinbarte Lohnsteigerung gerade noch so „akzeptieren“, nicht selten im Anschluss Löhne zahlen, die über den tariflich vereinbarten Entgelten liegen.

Fakt ist: Die Tarifverhandlungen auf Branchenebene stellen nur die erste Stufe des Lohnfindungssystems in Deutschland dar.

Daher kann auf der Betriebsebene das Tarifiergebnis noch einmal durch Verhandlungen zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern bzw. deren Vertretern modifiziert werden – über etwaige Öffnungsklauseln nach unten, aber auch nach Maßgabe des Günstigkeitsprinzips nach oben.

Die Höhe dieser Abweichung lässt sich anhand von zwei Messkonzepten bestimmen, der Lohnspanne und der Lohndrift. Die Lohnspanne bildet die Differenz zwischen Effektiv- und Tariflohn ab. Sie kann faktisch nicht

negativ sein, da der effektiv gezahlte Lohn mindestens so hoch sein muss wie der tariflich vereinbarte Lohn, sieht man von Öffnungsklausel einmal ab.

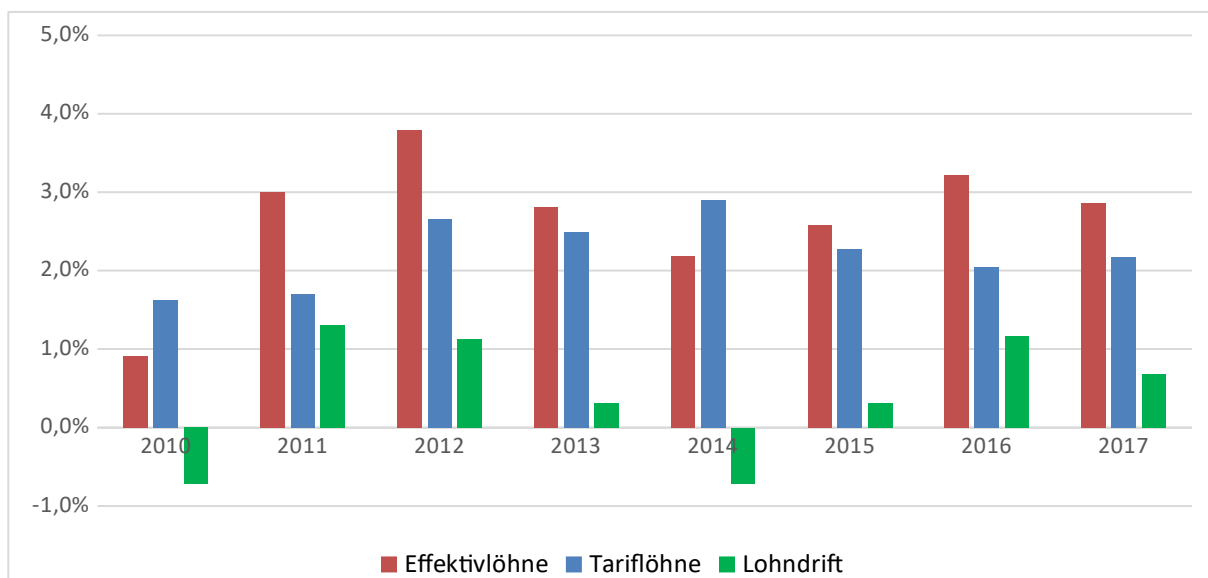
Bei der Lohndrift werden die Wachstumsraten der Effektivlöhne mit denen der Tariflöhne verglichen. Die Lohndrift ist mithin die Differenz der beiden prozentualen Veränderungsraten. Sie ist positiv/negativ, wenn die Effektivlöhne prozentual stärker/schwächer steigen als die Tariflöhne.

Das aktuelle Ausmaß der übertariflichen Entlohnung in Deutschland lässt sich derzeit auf Basis amtlicher Daten mit dem Konzept der Lohnspanne nicht bestimmen. Denn das Statistische Bundesamt hat die Niveaus der Effektiv- und Tariflöhne, die für die Berechnung der Lohnspanne erforderlich sind, letztmalig im Jahr 1962 erhoben.

Insofern kann gegenwärtig die übertarifliche Entlohnung nur anhand des Konzepts der Lohndrift bestimmt werden. Basis dafür sind aktuelle Daten der Deutschen Bundesbank zu den Tariflohn- und Effektivlohnindizes.

Seit dem Jahr 2010 war die Lohndrift in Deutschland fast immer positiv, die Effektivlöhne stiegen also stärker als die Tariflöhne. Damit hat auch das Wachstum der übertariflichen Entlohnung zugenommen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Löhne in Deutschland



Anmerkungen: Effektivlöhne: Veränderung gegenüber dem Vorjahr der Bruttolöhne und -gehälter (Inlandskonzept) je Arbeitnehmerstunde; Tariflöhne: Veränderung gegenüber dem Vorjahr der Tariflöhne (einschl. aller Nebenvereinbarungen, Stundenbasis); Lohndrift: Differenz zwischen dem Anstieg der Effektivlöhne und dem der Tariflöhne in Prozentpunkten

Quelle: Deutsche Bundesbank, eigene Berechnungen

Neben den amtlichen Daten erlauben Befragungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Aussagen zur Höhe der übertariflichen Entlohnung. Wissenschaftler des IAB befragen jährlich die tarifgebundenen Betriebe in Deutschland, ob und um wie viel Prozent die den Beschäftigten gezahlten Entgelte im Durchschnitt über der tariflich vereinbarten Höhe liegen. Auswertungen dieser Daten zeigen, dass die effektiv gezahlten Löhne und Gehälter der Beschäftigten im Durchschnitt bei den übertariflich entlohnenden Betrieben zehn Prozent über dem tariflich vereinbarten Niveau lagen.

Doch was veranlasst Unternehmen, höhere Löhne zu zahlen als sie müssen?

In der einschlägigen Literatur werden vier Ansätze unterschieden:

(1) Nach dem institutionellen Ansatz ist die übertarifliche Entlohnung eine Möglichkeit, um die Zwänge zu überwinden, die den einzelnen Unternehmen durch branchenweite Tarifverhandlungen mit den anderen organisierten Arbeitgebern auferlegt werden. Da die Verhandlungen in Deutschland in den meisten Fällen zentralisiert sind, können Tarifvereinbarungen die spezifische Situation einzelner Unternehmen nur unzureichend berücksichtigen. Hier lässt eine übertarifliche Entlohnung den Unternehmen bei der Lohnfestsetzung einen gewissen Spielraum. Darüber hinaus enthalten Tarifverträge eine begrenzte Anzahl von Lohngruppen für Berufsklassifizierungen. Unternehmen, die weiter differenzieren müssen, oder die die Lohnkompression aufgrund einer nivellierenden tariflichen Lohnpolitik überwinden wollen, können dies nur tun, indem sie Löhne zahlen, die über dem tariflich festgelegten Mindestlohn liegen, sofern sie nicht einen eigenen Firmentarifvertrag aushandeln oder aus dem Arbeitgeberverband austreten wollen.

(2) Eine traditionelle Erklärung der übertariflichen Entlohnung betont die Rolle der Marktkräfte und wird daher als Marktansatz bezeichnet. Basierend auf der (neo)klassischen Theorie des Arbeitsmarktes stellt die übertarifliche Entlohnung das Ergebnis einer – im Vergleich zum Arbeitsangebot – Übernachfrage nach Arbeit dar. Falls in einem bestimmten Segment des Arbeitsmarktes oder auf dem aggregierten Arbeitsmarkt eine solche Übernachfrage auftritt, wird die Höhe der effektiv gezahlten Löhne sofort nach oben anpasst, während die tarifvertraglichen Löhne nicht so schnell reagieren.

(3) Beim Verhandlungsansatz spielen ebenfalls Marktkräfte und Arbeitsmarktsituation eine Rolle, soweit sie die Ziele und Möglichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf der Betriebsebene betreffen. Ausgangspunkt für diesen Ansatz ist das zweistufige Lohnfindungssystem in Deutschland. Demnach werden die unternehmensspezifischen Löhne höher sein als in den Branchenvereinbarungen festgelegt, wenn die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens besser als im Branchendurchschnitt ist und/oder wenn die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer(vertretungen) auf Betriebsebene besser als auf Branchenebene ist. Betriebsräte sind zwar nicht berechtigt, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Löhne zu schließen. Die oft weitgehenden Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in vielen anderen Bereichen haben jedoch zur Folge, dass die Arbeitnehmervertretungen dennoch eine beachtliche Verhandlungsmacht besitzen, die sie für die Festsetzung übertariflicher Löhne in ihren Unternehmen einsetzen können.

(4) Während bei den vorangegangenen Erklärungsmustern davon ausgegangen wird, dass Unternehmen gezwungen sind, höhere Löhne aufgrund einer spezifischen Marktsituation oder der Verhandlungsmacht ihrer Beschäftigten zu zahlen, ist eine übertarifliche Entlohnung gemäß dem Effizienzlohnansatz ein Instrument der Personalpolitik, welches Unternehmen freiwillig anwenden, um die Arbeitsproduktivität zu stimulieren. Unternehmen haben durchweg unvollständige Informationen über die Motivation, den Einsatz und die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter. Eine übertarifliche Entlohnung kann helfen, besser qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, kostspielige Fluktuation zu vermeiden und die Belegschaften zu höheren Leistungen zu motivieren.

Empirische Analysen zeigen, dass jeder dieser vier theoretischen Ansätze einen begrenzten Erklärungsgehalt für die übertarifliche Entlohnung hat und es nicht den einen „richtigen“ Ansatz gibt. Ein Ergebnis dieser Analysen ist dabei allerdings vor dem Hintergrund des zweistufigen Lohnfindungssystems in Deutschland von besonderer Bedeutung. So ist zu beobachten, dass ein Betrieb mit geringerer Wahrscheinlichkeit übertariflich zahlt, sofern er einen Firmentarifvertrag hat. Offensichtlich berücksichtigen diese die spezifische Situation des Unternehmens weit besser als Branchentarifverträge, sodass der Bedarf für Abweichungen davon durch übertarifliche Entlohnung geringer ist.

Dementsprechend stellt übertarifliche Entlohnung im Wesentlichen den Anpassungsspielraum der Unternehmen dar. Zwar ist die Tarifbindung in Deutschland seit Jahren rückläufig. Gleichwohl profitieren aber immer noch mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland von Tarifverhandlungen und damit auch von der Möglichkeit übertariflicher Entlohnung.

Dabei entfaltet das Instrument der übertariflichen Entlohnung dann für die Unternehmen das größte Flexibilitätspotenzial, wenn sich der Tariflohn bei Branchenverhandlungen nicht an der Leistungsfähigkeit der besten Unternehmen orientiert, sondern an der durchschnittlichen oder gar marginalen Unternehmen, sodass noch genügend Anpassungsspielraum für die Unternehmen vorhanden ist.

Dieses Vorgehen sollte außerdem im Gewerkschaftsinteresse sein. Denn sehr hohe Tariflöhne begrenzen nicht nur den Spielraum für übertarifliche Entlohnung, sondern überfordern möglicherweise wirtschaftlich schwächere Unternehmen. Infolgedessen könnten sie sich dazu entschließen, den Arbeitgeberverband zu verlassen. Dadurch verliert die Gewerkschaft an Einfluss.

Im laufenden Jahr deuten sich nach längerer Zeit wieder höhere Tariflohnsteigerungen an. So handelten die Tarifparteien in der Metall- und Elektroindustrie sowie im öffentlichen Dienst größere Lohnsteigerungen als in den Vorjahren aus. Zudem beflügelten Äußerungen aus der Politik, von Ökonom und sogar aus der Bundesbank die Erwartungen üppigerer Tariflohnsteigerungen. Angesichts des Fachkräftemangels scheinen in vielen Berufen höhere Tariflöhne gerechtfertigt. Der Preis dafür ist möglicherweise, dass die Tariffucht anhält oder zumindest die übertariflichen Leistungen nicht weiter steigen. Allerdings zeigt die Vergangenheit, dass größere Tariflohnsteigerungen nicht generell einen negativen Effekt auf die übertarifliche Entlohnung hatten. In jedem Fall kommt die Bewährungsprobe spätestens im nächsten Abschwung.