

IW-Trends

**Zahlen tarifgebundene Unternehmen besser?
Eine Analyse der Verdienste tarifgebundener und
-ungebundener Beschäftigter auf Basis des SOEP**

Helena Bach / Andrea Hammermann

IW-Trends 4/2023

Vierteljahresschrift zur
empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 50



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

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

Das IW in den sozialen Medien

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

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

Facebook
[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

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

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling

Senior Economist
groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer

Senior Economist
schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

**Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de**

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

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

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2023
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Zahlen tarifgebundene Unternehmen besser? Eine Analyse der Verdienste tarifgebundener und -ungebundener Beschäftigter auf Basis des SOEP

Helena Bach / Andrea Hammermann, Dezember 2023

Zusammenfassung

In der Debatte um die erodierende Tarifbindung wird häufig darauf verwiesen, wie wichtig Tarifverträge sind, um Beschäftigten hohe Gehälter zu sichern. Dabei wird auf Lohnunterschiede von über 20 Prozent zwischen Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden und jenen ohne Tariflohn, verwiesen. Diese sogenannte Tariflohnlücke ist jedoch zu einem großen Anteil auf strukturelle Unterschiede zwischen Unternehmen mit und ohne Tarifvertrag zurückzuführen. Darüber hinaus ist relevant, ob Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen auch nach Tarif bezahlt oder außertariflich entlohnt werden. Diese Abgrenzung kann in der Mehrheit der Studien, die auf Unternehmensdaten beruhen, nicht berücksichtigt werden. Die vorliegende empirische Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels signalisiert, dass die sogenannte unbereinigte Tariflohnlücke auf Personenebene für das Jahr 2019 nur rund 9 Prozent beträgt. Über 40 Prozent davon können auf personen-, arbeitsplatz- und unternehmensbezogene Merkmalsunterschiede zurückgeführt werden. Die bereinigte Tariflohnlücke bewegt sich damit bei 5,2 Prozent. Eine Dekompositionsanalyse zeigt, dass insbesondere Strukturunterschiede hinsichtlich der Unternehmensgröße, des Vorhandenseins eines Betriebsrats und der Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten die Lohnlücke treiben.

Stichwörter: Entgelt, Tarifbindung, Oaxaca-Blinder-Dekomposition

JEL-Klassifikation: J31, J50

DOI: 10.2373/1864-810X.23-04-07

Einleitung

Eine Tarifbindung ist ein Organisationsprinzip, für das sich Unternehmen frei entscheiden. Wie bei allen unternehmerischen Entscheidungen werden auch bei der Frage einer Tarifbindung Kosten und Nutzen abgewogen. Ökonomische Gründe, die für eine Tarifbindung sprechen, sind die Schaffung einer sicheren Kalkulationsgrundlage, Fachkräftesicherung oder die Absicht, Konflikte aus dem Unternehmen herauszuhalten. Argumente wie die Sicherung der Friedenspflicht oder gewerkschaftlicher Druck verlieren hingegen an Bedeutung (Fulda/Lesch, 2023, 12 f.). Vor dem Hintergrund internationalisierter Wertschöpfungsketten sowie schwindender Mitgliedszahlen der Gewerkschaften überrascht diese Entwicklung nicht.

Lange Zeit schien es weitestgehend akzeptiert, dass sich Unternehmen frei für oder gegen eine Tarifbindung entscheiden. Mit abnehmender Tarifbindung und wachsendem Niedriglohnsektor zu Beginn der 2000er Jahre rückte die Tarifbindungsentscheidung der Unternehmen jedoch immer stärker in den politischen Fokus. Vereinfachte Verfahren zur Einführung einer Allgemeinverbindlicherklärung, Tariftreuerregelungen sowie tarifdispositives Gesetzesrecht sollen nun mehr Unternehmen dazu bewegen, eine Tarifbindung einzugehen oder zumindest nach Tarif zu entlohnen.

In der politischen Debatte wird dabei häufig auf die Lohnwirkung von Tarifverträgen fokussiert. Ausgangspunkt ist das Argument, dass tarifgebundene Unternehmen höhere Löhne zahlen. Daher sollten möglichst viele Unternehmen nach Tarif zahlen, um Niedriglöhnen vorzubeugen und eine faire Bezahlung für die Beschäftigten zu sichern (BMAS, 2023; SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP, 2021, 71). Unberücksichtigt bleibt dabei, dass Tarifbindung weder als Mittel gedacht ist, möglichst hohe Löhne für alle zu erzeugen – denn Tarifverträge sollen Mindestbedingungen festlegen und nicht Maximalbedingungen. Noch ist belegt, dass Tariflöhne effizienter oder gerechter sind als Nicht-Tariflöhne. Darüber hinaus zahlen tarifgebundene Firmen aufgrund der Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln oder übertariflicher Bezahlung keinesfalls einheitliche Löhne und auch viele tarifungebundene Unternehmen orientieren sich an Tarifverträgen, teilweise sehr eng (Bach et al., 2022; Ellguth/Kohaut, 2021).

Zudem ist umstritten, ob und in welchem Umfang tarifgebundene Unternehmen höhere Löhne zahlen und was die Ursachen möglicher Unterschiede sind. Aktuell werden unbereinigte Lohnunterschiede von über 20 Prozent zwischen Beschäftigten in tarifgebundenen und Beschäftigten in ungebundenen Unternehmen konstatiert (Lübker/Schulten, 2023, 11). Dass sich ein Großteil dieses Abstandes durch betriebliche Merkmale wie die Unternehmensgröße oder Personenmerkmale erklären lässt, wird dabei vor allem in der politischen Diskussion häufig vernachlässigt. Die These einer hohen Tariflohnücke – also einer großen Lohnücke zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Unternehmen –, die vor allem auf dem Tarifbindungsstatus beruht, ist somit empirisch zu prüfen. Im Folgenden soll auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersucht werden, wie groß die Lohnücke zwischen Beschäftigten mit Tariflohn und Beschäftigten ohne Tariflohn ist, inwieweit sie sich durch personenspezifische und betriebliche Merkmale erklären lässt und wie groß die unerklärte Tariflohnücke ist.

Forschungsstand

Um die Lohnücke zu identifizieren, die tatsächlich ursächlich auf den Tarifbindungsstatus der Unternehmen zurückzuführen ist, bedarf es der Kontrolle für möglichst viele Einflussfaktoren. Je mehr relevante Kontrollvariablen unberücksichtigt bleiben, desto größer erscheint die verbleibende Lücke, da Einflüsse unberücksichtigter struktureller Merkmale fälschlicherweise der Tarifbindung zugeordnet werden. So zeigt sich in der Literatur, dass die Tariflohnücke umso kleiner ausfällt, je mehr Einflussfaktoren auf den Lohn berücksichtigt werden (Fulda/Schröder, 2023).

Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass Untersuchungen, in denen nur betriebspezifische Merkmale Berücksichtigung finden, vergleichsweise große Lohnücken zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen ausweisen. So kommen Lübker und Schulten (2023) auf Grundlage des IAB-Betriebspanels kombiniert mit administrativen Betriebsinformationen aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) zu einer unbereinigten Lohnücke von 21 Prozent und einer bereinigten Lohnücke von 10,8 Prozent. Ihre Analyse stützt sich auf eine OLS-Regression, in der nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt werden. Als Kontrollvariablen dienen die Betriebsgröße, der Wirtschaftszweig, die technologische Ausstattung und die Qualifikationsstruktur der

Beschäftigten. Die Untersuchung bezieht sich auf die Jahre 2019 bis 2021 (Lübker/Schulten, 2023, 46 f.).

Eine zweite Studie auf Grundlage des IAB-Betriebspanels und des BHP von Kölling (2022) verwendet Daten aus den Jahren 2008 bis 2018. Obwohl in dieser Studie ebenfalls nur betriebspezifische Merkmale aufgenommen werden, führt die implizite Berücksichtigung auch unbeobachtbarer zeitinvarianter Betriebsmerkmale durch die Within-Schätzung einer Fixed-Effects-Regression zu einer deutlich verringerten Lohnlücke. Mit 2,5 Prozent beträgt sie weniger als ein Viertel der von Lübker und Schulten (2023) ausgewiesenen Lohnlücke. Werden nur Unternehmen verglichen, in denen Arbeitskräftemangel herrscht, reduziert sich der Unterschied zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Unternehmen noch weiter (Kölling, 2022, 248 ff.). Der Lohnvorteil durch Tarifbindung könnte sich vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktlage mit Arbeitskräftemangel also verringern.

Im Linked-Employer-Employee-Datensatz des IAB (LIAB) werden die Daten aus dem IAB-Betriebspanel und dem BHP mit administrativen Personendaten der Bundesagentur für Arbeit kombiniert. So können in Analysen mithilfe der LIAB-Daten neben Betriebsmerkmalen auch Personenmerkmale wie beispielsweise das Geschlecht oder die Qualifikation der Beschäftigten berücksichtigt werden. Gürtzgen (2016) nutzt diese kombinierte Datenbasis und verwendet Daten für das westdeutsche Verarbeitende Gewerbe sowie den Bergbau für die Jahre 1995 bis 2008. Durch die Schätzung eines OLS-Modells kommt sie zunächst auf eine bereinigte Lohnlücke von 6 Prozent. In einer Längsschnittanalyse kontrolliert sie in einem mehrstufigen Verfahren zusätzlich für Selektionseffekte. Dadurch verschwinden die signifikanten Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben (Gürtzgen, 2016, 308 ff.). In einer etwas aktuelleren Untersuchung von Hirsch und Müller (2020) ergibt sich ebenfalls auf Grundlage des LIAB ein Lohnvorteil einer Tarifbindung von 1,9 Prozent. Dabei berücksichtigen die Autoren Daten für Westdeutschland aus den Jahren 1994 bis 2009. In ihrem Fixed-Effects-Modell kontrollieren sie im Unterschied zu Gürtzgen (2016) aber nicht für Selektionseffekte.

Alle bisher vorgestellten Studien stützen sich auf Daten aus Betriebsbefragungen, die teilweise durch administrative Personendaten ergänzt werden. Untersuchungen, denen Personenbefragungen wie beispielsweise das SOEP zugrunde liegen, finden sich in diesem Forschungsbereich hingegen selten. Ein Grund dafür dürfte sein, dass die Tarifbindung im SOEP erst seit 2015 und nur alle zwei Jahre abgefragt wird. Zudem wurde die entsprechende Fragestellung bereits mehrmals verändert. Eine Ausnahme bildet eine Studie von Bonaccolto-Töpfer und Schnabel (2023), die nicht primär die Tariflohnlücke untersuchen, sondern den Effekt einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Lohnhöhe. Die Autoren nutzen die SOEP-Daten aus den Jahren 2015 und 2019 und kommen zu dem Ergebnis, dass Gewerkschaftsmitglieder 2,6 Prozent mehr verdienen als ihre Kollegen ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft. Dieser Effekt besteht dabei unabhängig von einer Tarifbindung, die in den Modellschätzungen lediglich mit einem Lohnvorteil von 1,2 Prozent verbunden ist (Bonaccolto-Töpfer/Schnabel, 2023, 5 f.).

Die verwendete Datenquelle, die Auswahl der dadurch zur Verfügung stehenden Kontrollvariablen sowie die Modellspezifikation haben einen entscheidenden Einfluss auf die geschätzte Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Unternehmen. Im Folgenden wird der Einfluss einer Tarifbindung auf die Lohnhöhe basierend auf Daten des SOEP geschätzt und die Lohnlücke mithilfe einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung näher untersucht. Durch die Verwendung der Daten einer Personenbefragung können neben unternehmensbezogenen Merkmalen auch arbeitsplatzbezogene sowie personenspezifische Merkmale im Modell berücksichtigt werden. Mithilfe einer Dekompositionsanalyse können schließlich die Einflüsse der berücksichtigten Merkmale auf die Tariflohnlücke quantifiziert werden. Dadurch kann gezeigt werden, inwiefern strukturelle Faktoren die Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Unternehmen verursachen.

Datensatz und Deskription

Die vorliegende Untersuchung basiert auf Daten des SOEP, das vom DIW Berlin bereitgestellt wird. Das SOEP ist eine seit 1984 durchgeführte Längsschnittstudie, in der jährlich rund 30.000 Personen aus rund 15.000 Haushalten befragt werden (Goebel et al., 2019). Die vorliegenden Auswertungen berücksichtigen Daten einschließlich der Welle 38 aus dem Jahr 2021. Da die Erfassung von Arbeitszeit und Lohn zum Beispiel

aufgrund vermehrter Kurzarbeit und Homeoffice während der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 mit höheren Messfehlern einhergeht, wird in der Analyse hauptsächlich auf Daten aus dem Jahr 2019 Bezug genommen (vgl. hierzu auch Schröder et al., 2023). Zudem fehlen in den jüngeren Befragungswellen Angaben zu wichtigen Merkmalen der Analyse der Tariflohnücke, wie die Angabe zur Tarifbindung im Jahr 2020 und zur Existenz eines Betriebsrats im Jahr 2021. Die Analyse bezieht sich ferner auf die Stichprobe der abhängig Beschäftigten der Privatwirtschaft (mit Ausnahme der Land-, Forstwirtschaft und Fischerei, öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, exterritoriale Organisationen und Körperschaften sowie private Haushalte) im Alter zwischen 16 und 64 Jahren in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten. Ausgenommen sind Auszubildende, Praktikanten, Wehr- und Zivildienstleistende, Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen, Rentner, Beamte, Zeitarbeitnehmer, Selbstständige und Geschäftsführer. Für das Jahr 2021 wurden auch Beschäftigte in Kurzarbeit – das Merkmal wurde nur 2021 erhoben – ausgeschlossen. Damit reduziert sich die Beobachtungszahl auf 7.508 im Jahr 2019. In der Befragungswelle 2021 liegen 5.193 Beobachtungen vor.

Der Stundenlohn von Beschäftigten, die nicht nach Tarif bezahlt werden, liegt im Jahr 2019 im Median bei 16,74 Euro und damit rund 2,50 Euro unter dem Medianstundenlohn von Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden (Tabelle 1). Für das Jahr 2021

Stundenlöhne mit und ohne Tarifbindung

Tabelle 1

Angaben des Medianbruttostundenlohns* in Euro

	Stundenlohn bei Tarifbindung	Stundenlohn ohne Tarifbindung
2019 ohne Sonderzahlungen	19,19	16,74
2019 mit Sonderzahlungen	20,86	17,91
2021 ohne Sonderzahlungen	21,71	19,24

* Der Median ist als Zentralwert der Verteilung weniger anfällig gegenüber Ausreißerwerten als das arithmetische Mittel. Die Verteilung der Stundenlöhne mit Tarifbindung weist eine höhere Streuung auf als die Verteilung von Stundenlöhnen ohne Tarifbindung.

Quelle: SOEP v38

Tabelle 1:

fallen die Stundenlöhne mit und ohne Tarifbindung höher aus, der Abstand zwischen Tariflöhnen und Löhnen ohne Tarifbindung bleibt jedoch konstant. Der Arbeitsverdienst wird im SOEP-Fragebogen anhand des Verdienstes im letzten Monat inklusive Entgelte für Überstunden vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen erhoben. Auf Grundlage dieser Angaben wird der Stundenlohn in Anlehnung an Brenke und Müller (2013, 5) wie folgt berechnet: Der Bruttomonatslohn wird durch die tatsächliche Wochenarbeitszeit (multipliziert um den Faktor 4,3) dividiert. Für Personen, die ihre Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto schreiben oder abfeiern können, wird hingegen die Angabe zur vertraglichen statt zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit genutzt. Angaben über Stundenlöhne, die 3 Euro und weniger betragen, werden als unplausibel angesehen und nicht berücksichtigt.

Zusätzlich zu dem so ermittelten Stundenlohn werden in einer zweiten Variante die gezahlten Sonderzahlungen dem Bruttolohn hinzugerechnet. Damit wird berücksichtigt, dass Tarifverträge nicht nur die Höhe der regelmäßigen monatlichen Entlohnung beeinflussen, sondern auch Einfluss auf weitere Zahlungen wie beispielsweise das Urlaubsgeld nehmen. Als Sonderzahlungen werden die Angaben zum 13. und 14. Monatsgehalt sowie zum zusätzlichen Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld herangezogen. Prämien oder nicht-monetäre Entgeltbestandteile – zum Beispiel Firmenwagen oder -fahrrad –, deren Wert über die Zeit stark schwanken können oder die unregelmäßig gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Da die Sonderzahlungen in der Befragung jeweils für das Vorjahr erhoben werden, kann der Stundenlohn mit Sonderzahlungen nicht für die derzeit aktuelle Befragungswelle 2021 berechnet werden. Für das Jahr 2019 reduziert sich durch die Hinzunahme der Information über Sonderzahlungen die betrachtete Stichprobe auf Personen, die im Jahr 2020 erneut befragt wurden und zwischen 2019 und 2020 keinen Jobwechsel angeben. Die Stundenlöhne mit Sonderzahlungen liegen 1,91 beziehungsweise 1,57 Euro höher als ohne. Der Abstand der Verdienste mit und ohne Tarifbindung erhöht sich auf 2,79 Euro.

Um zu prüfen, inwieweit die Unterschiede in den Verdiensten auf die Tarifbindung zurückzuführen sind oder durch andere strukturelle Unterschiede zustande kommen, werden im Folgenden diese Strukturunterschiede näher untersucht. Dabei sind Besonderheiten in der Interpretation der Tarifbindung auf Basis des SOEP zu

beachten. Da es sich um eine Personenbefragung handelt, besteht zum einen eine gewisse Unsicherheit, inwieweit Beschäftigte über die Tarifbindung Auskunft geben können. So gibt rund jeder Zehnte im Jahr 2019 an, nicht zu wissen, ob dem eigenen Verdienst eine tarifliche Bindung zugrunde liegt oder nicht (Bach, 2022). Zum anderen finden sich in den betrachteten Befragungswellen des SOEP nur dichotome Angaben über eine dem Verdienst zugrundeliegende Tarifbindung. Angaben über die Art der Tarifbindung (Branchen- oder Firmentarifbindung) fehlen ebenso wie die Frage, ob die Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb übertariflich bezahlt werden. Als positiv ist jedoch zu bewerten, dass die Tarifbindung im SOEP auf individueller Ebene erfasst wird. Jeder Beschäftigte gibt also individuell an, ob seinem Arbeitsverdienst eine tarifliche Bindung zugrunde liegt. Dadurch werden nur Beschäftigte als tarifgebunden gewertet, die auch tatsächlich nach Tarif bezahlt werden. Außertariflich Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen werden im Unterschied beispielsweise zu den IAB-Daten nicht als Tarifbeschäftigte gewertet. Die in dieser Studie verwendete Notation der „Tarifbindung“ ist also nur unter den Vorbehalten der Erhebung auf Basis des SOEP zu verstehen und nicht mit Aussagen über die originäre Tarifbindung verschiedener Beschäftigtengruppen kraft beiderseitiger Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vergleichbar (vgl. Lesch/Schröder, 2023, 16 ff.).

Tabelle A1 im Online-Appendix (Link) gibt jeweils den Anteil der Tarifbeschäftigten nach bestimmten personen-, arbeitsplatz- und unternehmensbezogenen Merkmalen an. Zwischen den Geschlechtern gibt es nur geringe Unterschiede. Personen mit einem direkten oder indirekten Migrationshintergrund sind hingegen mit jeweils rund 53 Prozent deutlich häufiger tarifgebunden als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (mit 47 Prozent). Nach Altersklassen zeigt sich ein leicht u-förmiger Verlauf, da Personen in der mittleren Altersgruppe mit rund 45 Prozent am seltensten eine Tarifbindung aufweisen. Markante Unterschiede zeigen sich auch mit Blick auf arbeitsplatzbezogene Merkmale wie die Stellung im Beruf. Angestellte sind deutlich seltener tarifgebunden als Arbeiter. Dies passt zu der Beobachtung, dass eine Tarifbindung unter Beschäftigten in Handwerksberufen und Montageberufen deutlich verbreiteter ist als unter Beschäftigten in akademischen Berufen und bei Führungskräften. Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind ebenfalls häufiger tarifgebunden und auch der Wohnort, der in Ermangelung von Angaben über den Betriebsstandort als regionales

Merkmal verwendet wird, spielt eine gewichtige Rolle. So ist die Tarifbindung im Osten Deutschlands deutlich geringer als im Westen (vgl. hierzu auch Ellguth/Kohaut, 2020). Zudem haben Beschäftigte in größeren Unternehmen, die in der Regel auch schon länger am Markt sind, eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit, einen Tariflohn zu erhalten. Das grundlegende Bild über die Verbreitung der Tarifbindung nach den angeführten Strukturmerkmalen findet sich auch in der Analyse von Ellguth und Kohaut (2020) auf Basis des IAB-Betriebspanels und steht in Einklang mit den Untersuchungen von Schneider und Vogel (2018), die auf einer früheren Befragungswelle des SOEP basieren. Es handelt sich also um vergleichsweise persistente Strukturunterschiede.

Analyse der Tariflohnücke

Mit dem Begriff der Tariflohnücke wird der Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Arbeitsverdiensten beschrieben. Mithilfe einer Kleinste-Quadrate Schätzung (Ordinary Least Square Regression – abgekürzt OLS) wird der Verdienstunterschied aufgrund der Tarifbindung erfasst, der sich nicht durch unterschiedliche Merkmale wie die Unternehmensgröße oder den Bildungshintergrund von Personen mit und ohne Tariflohn erklären lässt (Tabelle 2). Die zu erklärende abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. Zu den lohnrelevanten Eigenschaften gehören beispielsweise die Dauer der Berufserfahrung, der Berufsabschluss und die Übernahme von Führungsverantwortung. Die in Tabelle 2 angegebenen Koeffizienten geben die partiellen Effektstärken der unabhängigen Variablen auf den Stundenlohn an unter Konstanthaltung der übrigen im Modell einbezogenen Merkmale. Bei vergleichbaren Eigenschaften (soweit möglich) verdienen Beschäftigte mit einem Tariflohn rund 5,2 Prozent mehr pro Stunde. Werden weitere Zahlungen wie das Urlaubs- oder Weihnachtsgeld mitberücksichtigt, sind es 6,1 Prozent. Interessant ist, dass der Effekt der betrieblichen Interessenvertretung, die lediglich die Einhaltung der Entgeltbänder überwacht, nicht aber Untergrenzen für die Entlohnung setzt, noch größer ausfällt.

Das Modell 1 aus Tabelle 2 wird ebenfalls für die Befragungswelle 2021 geschätzt (s. Onlineanhang A2). Der Tarifbindungs-Effekt fällt mit 4,1 Prozent etwas geringer aus. Allerdings sind Lohn- und Arbeitszeitangaben wie im Abschnitt zum Datensatz beschrieben mit größerer Unsicherheit behaftet. Zudem wird in einer weiteren Modellschätzung auch die Gewerkschaftszugehörigkeit der Beschäftigten berücksichtigt,

OLS-Regressionen zur Tariflohnücke

Tabelle 2

Angabe der β -Koeffizienten und robusten Standardfehler in Klammern

Abhängige Variable:	Modell 1		Modell 2	
	ln (Stundenlohn V1)		ln (Stundenlohn V2)	
Tarifbindung des Verdienstes	0,052***	(0,014)	0,061***	(0,015)
Beobachtungen	5.595		4.059	
R ²	0,591		0,619	

Stundenlohn V1: ohne Sonderzahlungen, Stundenlohn V2: mit Sonderzahlungen. Kontrollvariablen: personenbezogene Merkmale (Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungsabschluss, Region), Berufserfahrung (Berufsgruppe, Berufserfahrung in Jahren, Berufserfahrung in Jahren zu Quadrat, Anteil der Berufserfahrung in Teilzeit, Arbeitslosigkeit in Jahren, Betriebszugehörigkeit), arbeitsplatzbezogene Merkmale (Angestelltenstatus, Teilzeit, befristeter Arbeitsvertrag, Führungsverantwortung, erforderliche Ausbildung der Tätigkeit, Tätigkeit im erlernten Beruf), unternehmensbezogene Merkmale (Branche, Unternehmensgröße, Betriebsrat), Konstanten wurden mitgeschätzt.

Quelle: SOEP v38

Tabelle 2

die ähnlich wie bei Bonaccolto-Töpfer und Schnabel (2023) einen eigenständigen signifikanten Effekt aufweist. Da nicht zu erwarten ist, dass die Unternehmen über die Gewerkschaftsmitgliedschaft ihrer Beschäftigten informiert sind, braucht es weitere Forschung zur Erklärung des positiven Einflusses. Die Tariflohnprämie liegt mit 4,6 Prozent in dieser Schätzung leicht unterhalb der Prämie in Modellschätzung 1 aus Tabelle 2. In einer letzten Schätzung werden mögliche Interaktionseffekte zwischen dem Betriebsrat und der Tarifbindung des Verdienstes berücksichtigt (siehe Modell 3 des Online-Anhangs A2, Link). Der stärkste Effekt zeigt sich, wenn sowohl ein Betriebsrat als auch ein Tarifvertrag existiert. Hier liegt die Lohnprämie bei rund 13,3 Prozent. Ein starker Effekt des Betriebsrats findet sich auch bei Bonaccolto-Töpfer und Schnabel (2023). Allerdings bleibt hier der Wirkungsmechanismus ebenfalls unklar, da der Betriebsrat lediglich die Eingruppierung überwacht, aber – anders als die Tarifparteien – keinen direkten Einfluss auf die Lohnhöhe nimmt.

Für die Zerlegung des Lohnunterschieds zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Beschäftigten wird im nächsten Schritt die Oaxaca-Blinder-Dekomposition

verwendet (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973; Jann, 2008), die häufig zur Berechnung des Gender Pay Gaps – also der bereinigten Lohnlücke von Frauen und Männern – genutzt wird (s. Mischler, 2021; Schmidt/Stettes, 2021). Die Dekomposition wird jedoch auch zur Analyse von Lohnunterschieden anderer Beschäftigtengruppen verwendet, so bei Brunow und Jost (2021) zur Entlohnungsstruktur von ausländischen und deutschen Beschäftigten und bei Gühne und Markwardt (2014) zum Lohnunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland. Das Ziel der Zerlegung ist es, den Erklärungsanteil einzelner Merkmalsgruppen für die Lohnlücke zu quantifizieren. Die Schätzgleichung der Oaxaca-Blinder-Dekomposition für die Analyse der Tariflohnlücke lautet wie folgt:

$$\overline{\ln Y_L} - \ln Y_T = (\beta_0^L - \beta_0^T) + \underbrace{\sum_i \bar{x}_i^T (\beta_i^L - \beta_i^T)}_{\text{Unerklärte Lohnlücke}} + \underbrace{\sum_i \beta_i^L (\bar{x}_i^L - \bar{x}_i^T)}_{\text{Erklärte Lohnlücke}}$$

- lnY = logarithmierter Bruttostundenlohn
- β_i = Regressionskoeffizient des Merkmals i
- β_0 = Regressionskonstante
- \bar{x}_i = arithmetisches Mittel eines Merkmals i
- T = Tarifbindung, L = ohne Tarifbindung

Die Ergebnisse der Zerlegung finden sich in Tabelle 3. Der erklärte Teil der Tariflohnlücke ist maßgeblich auf unternehmensbezogene Merkmale zurückzuführen, wie die Unternehmensgröße, das Vorhandensein eines Betriebsrats und den Standort, der über den Wohnort der Beschäftigten approximiert wird. Größere Unternehmen und Unternehmen in Westdeutschland zahlen im Schnitt höhere Löhne und sind zudem häufiger tarifgebunden. Auch die verfasste betriebliche Mitbestimmung in Form eines Betriebsrats gibt es in tarifgebundenen Unternehmen häufiger und ist ebenfalls durchschnittlich mit einem höheren Entgeltniveau verbunden. Zudem erklärt die Betriebszugehörigkeitsdauer einen großen Anteil der Tariflohnlücke. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wirkt positiv auf die Lohnhöhe und gleichzeitig können Tarifbeschäftigte im Durchschnitt auf längere Zeiträume in einem Betrieb zurückblicken. Tarifbeschäftigte haben zudem durchschnittlich kürzere Arbeitslosigkeitsphasen in

ihrer Erwerbsbiografie im Vergleich zu Beschäftigten ohne Tarifbindung. Längere Arbeitslosenphasen wirken sich wiederum tendenziell negativ auf die Lohnhöhe aus. Die oben genannten Merkmalsunterschiede sind hauptsächlich dafür verantwortlich, dass die unbereinigte Lücke zwischen Tariflöhnen und Löhnen ohne Tarifbindung vergleichsweise groß ausfällt. Unter Berücksichtigung dieser Merkmale verringert sich die Tariflohnücke daher deutlich.

Es gibt aber auch Unterschiede in den Strukturmerkmalen zwischen Beschäftigten, die nach Tarif entlohnt werden und denen, die nicht nach Tarif entlohnt werden, die dafür sorgen, dass die Tariflohnücke kleiner ausfällt. Hierfür sind der Bildungsabschluss, die erforderliche Ausbildung für die ausgeübte Tätigkeit und der Beruf maßgeblich. Der Grund dafür liegt darin, dass beispielsweise Akademiker und Führungskräfte im Vergleich zu Bürokräften oder Maschinenbedienern im Schnitt höhere Gehälter aufweisen und häufiger nicht nach Tarif oder außertariflich entlohnt werden.

Schließlich verbleibt in der Dekomposition ein Lohnunterschied von rund 5,2 Prozent zwischen den durchschnittlichen Bruttolöhnen mit und ohne Tarifbindung, der sich nicht durch Unterschiede in den betrachteten Strukturmerkmalen erklären lässt. Tarifverträge haben also durchaus eine positive Wirkung auf die effektiv gezahlten Stundenlöhne, wenn auch eine deutlich geringere als bei Betrachtung der unbereinigten Lohnlücke zu vermuten wäre. Bezogen auf die unerklärte Tariflohnücke zeigt sich, dass bei gleicher Ausstattung die Stärke des Lohneffekts einiger Merkmale zwischen tarifgebundenen und -ungebundenen Beschäftigten variiert. Relevant ist insbesondere die allgemeine und spezifische Humankapitalbildung. Von einem zusätzlichen Jahr im gleichen Betrieb profitieren Beschäftigte mit Tariflohn stärker als Beschäftigte ohne Tarifentlohnung. Neben einer stärkeren Senioritätsentlohnung könnte eine weitere mögliche Erklärung darin liegen, dass Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen mehr Weiterbildungsangebote bekommen (Bellmann et al., 2015, 297 f.; Neubäumer et al., 2006, 458 f.). Die stärkere Weiterbildungsintensität sollte sich positiv auf das Lohnniveau auswirken. Ein Jahr mehr Berufserfahrung allgemein wirkt sich hingegen für Beschäftigte ohne Tarifbindung positiver auf die Lohnhöhe aus.

Blinder-Oaxaca Zerlegung der Tariflohngaps

Tabelle 3

Jahr 2019, komprimierte Darstellung

Abhängige Variable: log. Lohn ohne Sonderzahlungen	β -Koeffizient	entspricht e ^{β}
Ohne Tarifbindung (lnY _L)	2,876	17,743
Mit Tarifbindung (lnY _T)	2,965	19,395
Differenz	-0,0889	1,652
Zerlegung	β -Koeffizient	in Prozent
Erklärter Teil der Lohnlücke	-0,0366	41,2
Unerklärter Teil der Lohnlücke	-0,0523	58,8
Anteil der Strukturmerkmale an erklärter Lohnlücke		
Personenbezogene Merkmale		
Frau	-0,0012	3,28
Migrationshintergrund	0,0003	-0,82
Bildungsabschluss	0,0129***	-35,25
Region (Westdeutschland)	-0,0055**	15,03
Berufserfahrung		
Beruf	0,0272***	-74,32
Berufserfahrung in Jahren	0,0001	-0,27
Anteil der Berufserfahrung in Teilzeit	-0,0021	5,74
Arbeitslosigkeit in Jahren	-0,0025**	6,83
Betriebszugehörigkeit in Jahren	-0,0204***	55,74
Arbeitsplatzbezogene Merkmale		
Angestelltenstatus	0,0029	-7,92
Teilzeiterwerbstätigkeit	0,00001	-0,03
Befristeter Arbeitsvertrag	0,0011	-3,01
Führungsverantwortung	0,0022	-6,01
Erforderliche Ausbildung der Tätigkeit	0,0195***	-53,28
Tätigkeit im erlernten Beruf	0,0012	-3,28
Unternehmensbezogene Merkmale		
Branche	-0,0013	3,55
Unternehmensgröße	-0,0375***	102,46
Betriebsrat	-0,0335***	91,53

Um zu vermeiden, dass die Wahl der Referenzkategorie bei kategorialen Merkmalen einen Einfluss auf den berechneten Effekt nimmt, werden in der Zerlegung durch eine Normalisierung der kategorialen Variablen die einzelnen Effekte als Abweichungen vom variablen-spezifischen Mittelwert ausgedrückt. Die Ergebnisse sind damit unabhängig von der Wahl der Referenzkategorie (Schmidt/Stettes, 2021, 37).

Quelle: SOEP v38

Tabelle 3:

Weiterhin sind auch nicht beobachtbare Merkmalsunterschiede für den unerklärten Teil der Tariflohnlücke relevant. Im SOEP fehlen insbesondere Angaben über die Arbeitsproduktivität der Beschäftigten und den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Beides ist für die Lohnbildung wichtig. Zudem ist wahrscheinlich, dass weniger produktive Unternehmen eher aus Verbänden austreten, da sie die höheren Tariflöhne nicht zahlen können. Je kleiner die Gruppe der tarifgebundenen Unternehmen wird, desto näher liegt die Vermutung derartiger Selektionseffekte. So könnten tarifgebundene Unternehmen mittlerweile eine Art „Club“ produktiver Unternehmen darstellen, die die Vorteile einer Tarifbindung gerne nutzen, weil sie die damit verbundenen hohen (Lohn-)Kosten tragen können.

Fazit

Die sinkende Tarifabdeckung in Deutschland hat eine anhaltende Debatte darüber ausgelöst, ob nicht mehr Beschäftigte eine Bezahlung nach Tarif erhalten sollten. Als Argumentationsgrundlage dient dabei die Lohnlücke zwischen Tariflöhnen und Löhnen ohne tarifliche Grundlage. Laut Lübker und Schulten (2023) zahlen tarifgebundene Unternehmen durchschnittlich über 20 Prozent höhere Löhne als Unternehmen ohne Tarifbindung. Selbst nach Bereinigung um strukturelle Merkmale verbleibt deren Analyse zufolge eine Tariflohnlücke von knapp 11 Prozent. Andere Studien finden hingegen deutlich kleinere Unterschiede. So ergibt sich in der vorliegenden Untersuchung eine Tariflohnlücke von 5,2 Prozent. Bei Vorliegen eines Arbeitskräftemangels oder unter Berücksichtigung von Selektionseffekten kommen einige Autoren sogar zu dem Ergebnis, dass eine Tarifbindung nur einen sehr geringen bis keinen eigenständigen Lohneffekt aufweist (Gürtzgen, 2016; Kölling, 2022).

Die uneinheitliche Studienlage zeigt bereits, dass die Größe des Einflusses einer Tarifbindung auf die Lohnhöhe durchaus umstritten ist. Je nachdem, welche Kontrollvariablen und welche Modellschätzungen vorliegen, unterscheiden sich die Effektstärken deutlich. Hinzu kommt die Bedeutung der Datengrundlage. Im vorliegenden Papier konnten durch die Nutzung von Personendaten des SOEP neben unternehmensbezogenen auch personenbezogene und arbeitsplatzbezogene Merkmale berücksichtigt werden. Zudem konnte die Gruppe der tarifgebundenen Beschäftigten klarer von

tarifungebundenen und außertariflich bezahlten Beschäftigten abgegrenzt werden, als dies bei Verwendung von Unternehmensdaten möglich ist.

Die Dekompositionsanalyse nach Oaxaca-Blinder ergänzt die Methodik früherer Untersuchungen. Auf deren Grundlage zeigt sich, dass insbesondere die Unternehmensgröße, das Vorhandensein eines Betriebsrats, der Standort in Ost- oder Westdeutschland sowie die Betriebszugehörigkeitsdauer für einen erheblichen Teil des Abstands zwischen Tariflöhnen und Löhnen ohne tarifliche Grundlage verantwortlich sind. Durch strukturelle Unterschiede zwischen den Berufen und dem Bildungsabschluss der Beschäftigten mit und ohne Tariflohn fällt die Lohnlücke hingegen kleiner aus.

Politische Maßnahmen, die höhere Löhne durch eine Ausweitung der Tarifbindung erreichen wollen, könnten somit weniger effektiv sein als bei bloßer Betrachtung der unbereinigten Lohnlücke zu vermuten wäre. Statt der Tarifbindung entscheiden strukturelle Faktoren maßgeblich über die Lohnhöhe. Hinzu kommen schwer messbare Größen wie die Arbeitsproduktivität oder der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens. Der unternehmerische Erfolg gibt den Spielraum für die zu verhandelnde Lohnsumme vor. Wenn mehr Unternehmen mit unterschiedlichen Merkmalen nach Tarif bezahlen, müsste der Tariflohn tendenziell geringer ausfallen. Ansonsten würden hohe Lohnkosten unternehmerische Investitionsentscheidungen lähmen und in letzter Konsequenz negative Beschäftigungseffekte drohen.

Literatur

Bach, Helena / Lesch, Hagen / Schröder, Christoph / Vogel, Sandra, 2022, Tarifbindung ist nicht gleich Tarifbindung: Ergebnisse eines Vergleichs unterschiedlicher Tarifbindungsformen in der Metall- und Elektro-Industrie, in: List Forum, 48. Jg., Nr. 1–2, S. 13–33

Bach, Helena, 2022, Tarifsysteem in Deutschland: fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung, IW-Kurzbericht, Nr. 6, Köln

Bellmann, Lutz et al., 2015, Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf, in: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 38. Jg., Nr. 2, S. 287–301

Blinder, Alan S., 1973, Wage discrimination. Reduced form and structural estimates, in: Journal of Human Resources, 8. Jg., Nr. 4, S. 436–455

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023, Gerechte Löhne sind eine Frage der Leistungsgerechtigkeit und des Respekts, Rede des Ministers im Plenum zum Einzelplan 11 im Bundestag am 8.9.2023, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Reden/Hubertus-Heil/2023/2023-09-08-rede-plenum-einzelplan-11.html> [26.10.2023]

Bonaccolto-Töpfer, Marina / Schnabel, Claus, 2023, Is There a Union Wage Premium in Germany and Which Workers Benefit Most?, in: Economies, 11. Jg., Nr. 2, S. 50–64

Brenke, Karl / Müller, Kai-Uwe, 2013, Gesetzlicher Mindestlohn: Kein verteilungspolitisches Allheilmittel, in: DIW-Wochenbericht, 80. Jg., Nr. 39, S. 3–17

Brunow, Stephan / Jost, Oskar, 2021, Flache Erfahrungskurvenprofile von ausländischen Beschäftigten in Deutschland, in: Wirtschaftsdienst, 101. Jg., Nr. 11, S. 889–893

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2020, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, in: WSI-Mitteilungen, 73. Jg., Nr. 4, S. 278–285

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2021, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen, 74. Jg., Nr. 4, S. 306–314

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

Fulda, Carolin Denise / Schröder, Christoph, 2023, Tarifbindung und Verteilung. Erkenntnisse aus der Fachliteratur, Studie im Auftrag von Gesamtmetall / Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V., IW-Report, Nr. 32, Berlin / Köln

Goebel, Jan et al., 2019, The German Socio-Economic Panel (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 239. Bd., Nr. 2, S. 345–360

- Gühne, Michael / Markwardt, Gunther, 2014, Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Neue Einsichten, in: Ifo Dresden berichtet, Nr. 3, S. 37–44
- Gürtzgen, Nicole, 2016, Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data, in: Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 55. Jg., Nr. 2, S. 294–322
- Hirsch, Boris / Müller, Steffen, 2020, Firm Wage Premia, Industrial Relations, and Rent Sharing in Germany, in: ILR Review, 73. Jg., Nr. 5, S. 1119–1146
- Jann, Ben, 2008, The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models, in: The Stata Journal: Promoting communications on statistics and Stata, 8. Jg., Nr. 4, S. 453–479
- Kölling, Arnd, 2022, Shortage of Skilled Labor, Unions and the Wage Premium: A Regression Analysis with Establishment Panel Data for Germany, in: Journal of Labor Research, 43. Jg., Nr. 2, S. 239–259
- Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2023, Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung. Bestandsaufnahme und Reformvorschläge, IW-Report, Nr. 45, Köln
- Lübker, Malte / Schulten, Thorsten, 2023, Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 96, Düsseldorf
- Mischler, Frauke, 2021, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 4, S. 110–125
- Neubäumer, Renate / Kohaut, Susanne / Seidenspinner, Margarete, 2006, Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland, in: Journal of Contextual Economics – Schmollers Jahrbuch, 126. Jg., Nr. 3, S. 437–471
- Oaxaca, Ronald, 1973, Male-female wage differentials in urban labor markets, in: International economic review, 14. Jg., Nr. 3, S. 693–709
- Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2021, Der Gender Pay Gap in Deutschland und Bayern. Eine empirische Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, Gutachten im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw), Köln
- Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2018, Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland. Eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels, IW-Report, Nr. 15, Köln
- Schröder, Carsten et al., 2023, Sonderauswertungen des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2020 und 2021 zu Löhnen und Arbeitszeiten in der Pandemie, DIW Berlin (Hrsg.), Berlin
- SOEP, 2023, Sozio-oekonomisches Panel. Daten der Jahre 1984–2021, Berlin

SPD / Bündnis 90/Die Grünen / FDP, 2021, Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> [25.10.2023]

Do Companies Bound by Collective Agreements Pay Better? An Analysis of the Earnings of Employees Covered and Not Covered by Collective Agreements Based on the SOEP

When discussing the gradual erosion of collective bargaining coverage, reference is often made to the importance of collective agreements in securing high salaries for employees. The figure usually mentioned is a difference of over 20 per cent between the wages of employees who are paid according to collective agreements and of those who are not. However, this so-called union wage gap can largely be ascribed to structural differences between companies with and without collective agreements. Whether or not employees in companies bound by collective agreements are actually paid according to those agreements can also make a considerable difference, yet the majority of studies based on company data cannot take account of this distinction. The present empirical analysis based on the 2019 German Socio-Economic Panel (SOEP) indicates that the so-called unadjusted union wage gap amounts to a mere 9 per cent at the individual level. With over 40 per cent of this latter figure attributable to differences in individual-, workplace- and company-related factors, our study points to an adjusted union wage gap of only 5.2 per cent. A decomposition analysis shows that the pay gap is driven particularly by structural differences such as company size, the existence of a works council and the employees' length of service.