

Die Bedeutung der Kollektivverträge im Handel hat sich in jüngster Zeit deutlich gewandelt: Seit 2000 hat sich der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die einem Tarifvertrag unterliegen, von knapp drei Viertel auf weniger als die Hälfte verringert. Nur noch jeder dritte Betrieb verfügt über einen Kollektivvertrag. Tarifgebundene Betriebe sind größer und älter als ungebundene. Der Tendenz nach weisen sie auch eine geringere Produktivität auf und zahlen durchschnittlich 25 bis 32% höhere Löhne.

Mehr gestreikt wurde selten in Deutschland – dies entspricht zumindest der aktuellen Wahrnehmung vieler Bürger. Das lange Zeit geschätzte und konsensuale System der Lohnfindung befindet sich in einer Phase der Veränderung. Neben dem vieldiskutierten Aufbrechen des Grundsatzes der Tarifeinheit seit 2010 ist ein wichtiges Kennzeichen dieses Wandels der fallende Anteil der Firmen, die Branchentarifverträgen unterliegen.

Wir greifen dieses Thema auf und beschäftigen uns im Rahmen dieses Artikels mit der Tarifstruktur des deutschen Einzelhandels. Während allgemein zu beobachten ist, dass die Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre rückläufig ist (vgl. Ellguth und Kohaut 2014 für Deutschland und Visser 2013 für einen internationalen Vergleich), so ist die Situation im deutschen Einzelhandel von besonderem Interesse: Zum einen ist der Rückgang von tarifgebundenen Betrieben in diesem Sektor besonders ausgeprägt, und zum anderen hat die Praxis einiger Unternehmen, die einzelne Betriebsteile als eigenständige Unternehmen ausgründen und somit auch von der Tarifbindung lösen, zu wiederholten Diskussionen in der Öffentlichkeit geführt (vgl. ver.di 2012).

Doch welche Folgen hat die Bindung an einen Tarifvertrag? Von Freeman und Medoff (1984) wurde bereits darauf hingewiesen, dass aus betrieblicher Sicht Tarifvereinbarungen die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern vereinfachten und somit eine produktivitätssteigernde Wirkung für den Betrieb haben könnten. Auf der anderen Seite werden Tarifverträge auch immer wieder mit restriktiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und

höheren Lohnтарifen in Verbindung gebracht, welche als produktivitätshemmend wahrgenommen werden (vgl. Hirsch 2004 für einen Überblick zu dem Zusammenhang von Tarifbindung und Firmenproduktivität).

In diesem Bereich wählen wir bewusst einen sehr deskriptiven, datenorientierten Ansatz, um zunächst ohne theoretische Einordnungen oder komplexe ökonometrische Identifikationsannahmen ein Bild der aktuellen Situation im deutschen Einzelhandelssektor zu zeichnen. Wir gründen unsere Analyse auf den sogenannten LIAB, Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), über einen Zeitraum von 2000 bis 2010. Dieser Datensatz umfasst detaillierte Betriebsinformationen – wie beispielsweise die Bindung eines Betriebes an einen Kollektivvertrag oder dessen sektorale Zugehörigkeit –, die auf einer repräsentativen, jährlich durchgeführten Umfrage beruhen. Darüber hinaus enthält dieser Datensatz individuelle Informationen über die Gesamtheit der Beschäftigten in den jeweils befragten Betrieben. Dazu gehören beispielsweise die genaue Angabe des Arbeitsentgeltes, Informationen über den Bildungsgrad und detaillierte Angaben zum Beruf des jeweiligen Arbeitnehmers. Da die individuellen Beschäftigungsinformationen auf gesetzlich verpflichtenden Sozialversicherungsmeldungen basieren, sind sie als besonders verlässlich einzustufen. Die aktuellsten Daten, die für die wissenschaftliche Forschung zur Verfügung stehen, beziehen sich auf das Jahr 2010. Der Großteil unserer Analyse basiert auf diesem Jahr. Dabei konzentrieren wir uns auf den Einzelhandelssektor. Für dieses Jahr beobachten wir 871 Betriebe mit insgesamt

Kasten 1**Datengrundlage**

Die Grundlage unserer Analyse bilden die sogenannten LIAB-Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Dabei handelt es sich um einen integrierten Betriebs- und Personendatensatz, der Daten aus einer jährlichen repräsentativen Betriebsbefragung (dem IAB-Betriebspanel) mit individuellen Personendaten verknüpft: Jedem befragten Betrieb des IAB-Betriebspanels werden über eine Identifikationsnummer die offiziellen Arbeitnehmerdaten seiner Beschäftigten zugespielt, die aus Meldungen zur Sozialversicherung stammen. Aktuell liegen für wissenschaftliche Auswertungen Daten bis zum Jahr 2010 vor.

Das IAB-Betriebspanel basiert auf einer nach Betriebsgröße, Branche und Bundesland disproportional geschichteten Stichprobe. Allerdings können durch die Verwendung von bereitgestellten Gewichtungsfaktoren repräsentative Aussagen getroffen werden. Dies gilt allerdings nicht für Analysen unterhalb der Schichtungsmatrix. (So werden beispielsweise in der Schichtungsmatrix 19 Branchen (2010) unterschieden. Eine weitere Aufgliederung der Branchen ist nicht möglich.) Im Rahmen dieser Betriebsbefragung werden zahlreiche Informationen abgefragt. Für unsere Analyse ist vor allem die Information zum Tarifstatus eines Betriebes interessant. Insgesamt werden im Jahr 2010 16 296 Betriebe in den Daten beobachtet, davon 871 im Einzelhandelssektor.

Die individuellen Arbeitnehmerinformationen beruhen auf gesetzlichen Meldungen zur Sozialversicherung und sind damit als besonders verlässlich einzustufen. Von zentralem Interesse sind hier die Angaben der Bruttotagesentgelte. Insgesamt werden im Jahr 2010 1 629 542 Personen in den Daten beobachtet, davon 21 941 im Einzelhandelssektor.

Für weitere Informationen vgl. vom Berge, König und Seth (2008) und Heining, Scholz und Seth (2013).

Kasten 2**Das System der Tarifbindung in Deutschland**

In Deutschland gilt das Prinzip der Tarifautonomie, wonach den Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) das Recht zukommt, »Vereinbarungen mit normativer Wirkung und frei von staatlichen Eingriffen über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, insbesondere Tarifverträge [...] abzuschließen« (Wikipedia, 3. Juni 2015). Dieses Recht ist in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankert. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen sind im Tarifvertragsgesetz von 1949 festgelegt.

Typisch für das deutsche System war lange Zeit der überbetriebliche Flächentarifvertrag. Er wird auch als Branchen- oder Verbandstarifvertrag bezeichnet und von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt. Entgelte und Arbeitsbedingungen können anstatt auf überbetrieblicher Ebene auch auf Unternehmens- oder Betriebsebene geregelt werden. Hier kommen einerseits Firmentarifverträge zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft in Frage oder andererseits individuelle Arbeitsverträge zwischen Arbeitgeber und den einzelnen Mitarbeitern. Für weitere Informationen vgl. Schnabel (2000) und Wiedemann (1999).

21 941 Beschäftigten. Weitere Details zu den verwendeten Daten liefert Kasten 1.

Im Folgenden gehen wir zuerst auf die zeitliche Entwicklung der Tarifstruktur im Handelssektor von 2000 bis 2010 ein. Im Anschluss daran betrachten wir die betrieblichen Unterschiede zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Betrieben und stellen die Entgeltunterschiede zwischen diesen Gruppen dar. In einem letzten Schritt analysieren wir die

Lohn- und Gehaltsdifferenzen auf individueller Ebene zwischen tarifgebundenen Arbeitnehmern und Beschäftigten ohne Tarifbindung. Ziel dieses Artikels ist es, erste beschreibende Erkenntnisse zur aktuellen Situation im deutschen Einzelhandel im Hinblick auf die Tarifstruktur zu liefern. Unsere Analysen zeigen daher Korrelationsergebnisse und sind nicht als kausale Zusammenhänge zu interpretieren.

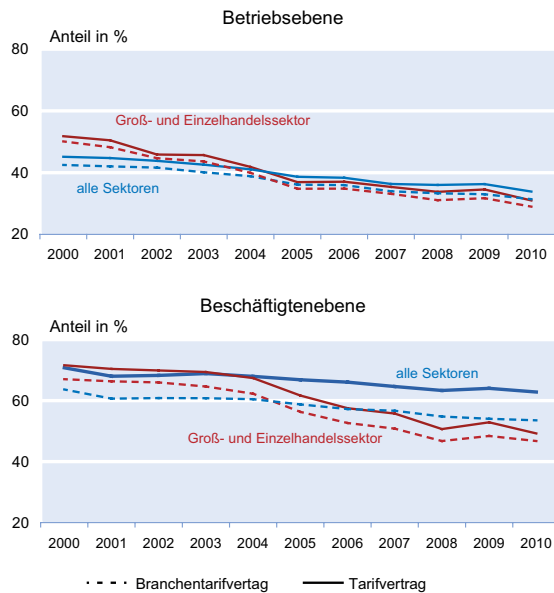
Entwicklung der Tarifbindung im deutschen Handelsgewerbe¹

Um die Entwicklung der Tarifbindung im Handelssektor über die Zeit zu beurteilen, müssen vorerst der Groß- und Einzelhandelssektor gemeinsam betrachtet werden.² Es zeigt sich, dass im Jahr 2000 rund jeder zweite Betrieb (52%) in diesem aggregierten Sektor an einen Tarifvertrag gebunden ist. 2010 gilt dies nur noch für knapp jeden dritten Betrieb im Handelsgewerbe (insgesamt 31%, davon im Großhandelssektor 26% und im Einzelhandelssektor 34%). Der Anteil tarifgebundener Arbeitnehmer im Groß- und Einzelhandelssektor insgesamt ist über den entsprechenden Zeitraum von 72% auf 49% gesunken (davon im Großhandelssektor auf 44% und Einzelhandelssektor auf 51%). Getrieben wird diese Entwicklung vor allem durch einen Rückgang in der Anzahl von Betrieben, die an Branchentarifverträge gebunden sind. Ihr Anteil auf Betriebsebene ist über den betrachteten Zeitraum von 50% auf 30% gesunken (davon im Großhandelssektor auf 23% und im Einzelhandelssektor auf 32%). Der Anteil von Betrieben mit Firmentarifverträgen ist im aggregierten Handelssektor mit rund 2% zwar konstant geblieben (3% im Großhandelssektor, 2% im Einzelhandelssektor) – hat aber eine nur untergeordnete Bedeutung. Abbildung 1 verdeutlicht die Entwicklung der Tarifstruktur sowohl auf Betriebs- als auch auf Arbeitnehmerebene. Die Gegenüberstellung mit der Entwicklung der Tarifstruktur in der Gesamtwirtschaft (d.h. aller Sektoren) verdeutlicht, dass über den gesamten Zeitraum der Rückgang der Tarifbindung im Handelsgewerbe besonders stark

¹ Zum System der Tarifbindung in Deutschland, vgl. Kasten 2.

² Leider ist nur für das Jahr 2010 eine Unterscheidung zwischen Groß- und Einzelhandelssektor möglich. Mehr Informationen zu den verwendeten Daten in Kasten 1. Zwar liegen schon ab 1996 Informationen zur Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland vor, allerdings sind konsistente Auswertungen auf Industriebene erst ab dem Jahr 2000 möglich.

Abb. 1
Entwicklung der Tarifbindung im Handelssektor
(Groß- und Einzelhandel), 2000–2010

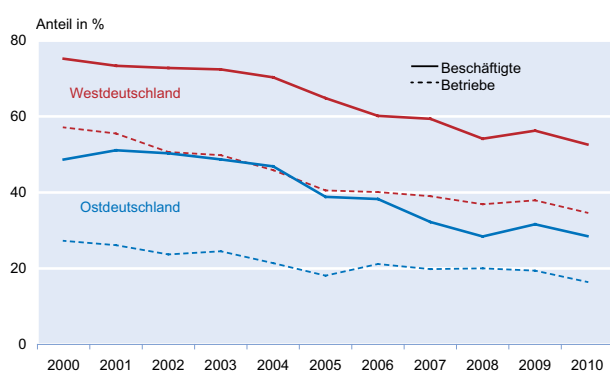


Quelle: Berechnungen des ifo Instituts auf Grundlage des LIAB. Gewichtungsfaktoren wurden berücksichtigt. Die Differenz zwischen Tarifvertrag und Branchentarifvertrag stellt den Anteil der Betriebe mit Firmentarifverträgen dar.

ausgeprägt ist. Auf Beschäftigtenebene ist ab dem Jahr 2004 eine stärkere Dynamik zu erkennen.

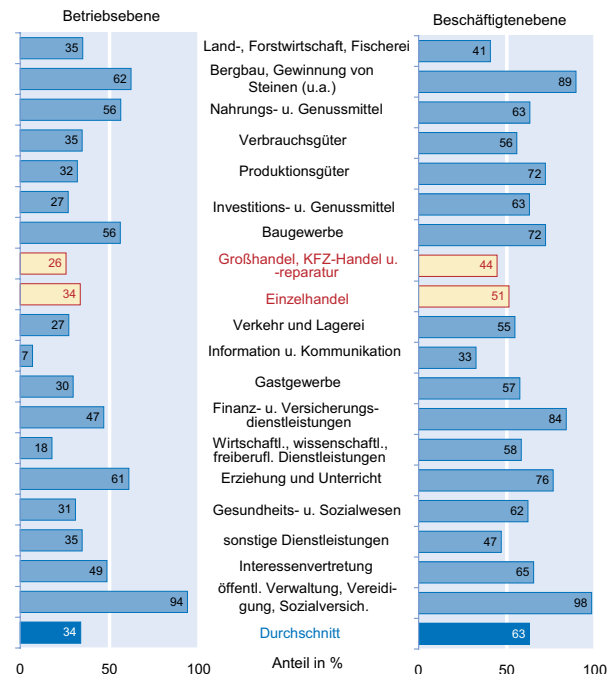
Eine regionale Analyse zeigt zudem, dass der Rückgang der Tarifbindung im Handelsgewerbe (Groß- und Einzelhandel zusammen betrachtet) sowohl in West- als auch in Ostdeutschland zu beobachten ist. Allerdings gilt hier, dass der Anteil tarifgebundener Betriebe (und Arbeitnehmer) in Westdeutschland deutlich höher liegt als in Ostdeutschland: Im Jahr 2010 sind in Westdeutschland doppelt so viele Betriebe (und Arbeitnehmer) tariflich gebunden wie in Ostdeutschland. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Tarifbindung getrennt für Ost- und Westdeutschland.

Abb. 2
Entwicklung der Tarifbindung im Groß- und Einzelhandelssektor getrennt in Ost- und Westdeutschland



Quelle: Berechnungen des ifo Instituts auf Grundlage des LIAB. Gewichtungsfaktoren wurden berücksichtigt.

Abb. 3
Tarifbindung nach Sektor, 2010



Quelle: Auswertungen des ifo Instituts auf Basis des LIAB. Gewichtungsfaktoren wurden berücksichtigt. Die Aufteilung der Sektoren ergibt sich aus der Schichtungsmatrix des Betriebspanels.

Ein Vergleich mit anderen Branchen für das Jahr 2010 macht deutlich, dass der Anteil tarifgebundener Betriebe im deutschen Einzelhandel mit 34% genau dem Branchendurchschnitt entspricht, der Großhandelssektor liegt mit 26% leicht darunter. Von der Arbeitnehmerseite aus betrachtet liegt der Anteil tarifgebundener Beschäftigter sowohl im Einzelhandel als auch im Großhandel mit 51 bzw. 44% jeweils unter dem Branchendurchschnitt von 63%. Abbildung 3 stellt die Tarifbindung einzelner Sektoren gegenüber.

Typische Eigenschaften von tarifgebundenen Betrieben

Was sind typische Eigenschaften von tarifgebundenen Betrieben im deutschen Einzelhandel? Wir beginnen mit einer einfachen deskriptiven Herangehensweise und stellen tarifgebundene Betriebe aus dem Jahr 2010 jenen ohne Tarifbindung gegenüber. Wie aus Tabelle 1 deutlich wird, beschäftigen tarifgebundene Betriebe im Durchschnitt 17 Arbeitnehmer, während in Betrieben ohne Tarifbindung durchschnittlich neun Arbeitnehmer beschäftigt sind.³ Auch bezogen auf den durch-

³ Die zugrunde liegende Größenverteilung ist sehr schief, d.h. wir beobachten eine Vielzahl sehr kleiner Betriebe und nur wenige sehr große Betriebe. Dies zeigt sich auch durch einen Vergleich des Mittelwertes (elf Beschäftigte) mit dem Median (fünf Beschäftigte). Die Betriebe teilen sich wie folgt auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen auf: ein bis fünf Beschäftigte: 50% (der Betriebe), sechs bis zehn Beschäftigte: 23%, zehn bis 50 Beschäftigte: 2%, 50 bis 100 Beschäftigte: 2%, > 100

Tab. 1
Charakteristika von Betrieben mit und ohne Kollektivvertrag im Einzelhandelssektor 2010

| | Betriebe mit Tarifvertrag | Betriebe ohne Tarifvertrag | Statistische Signifikanz des Unterschieds |
|---|------------------------------|----------------------------------|--|
| Betriebsgröße | | | |
| Beschäftigte | 17 | 9 | *** |
| Umsatz (in Euro pro Jahr) | 3 143 422 | 1 190 762 | *** |
| Weitere Betriebscharakteristika | | | |
| Anteil junger Betriebe (jung = max. fünf Jahre alt) (in %) | 15 | 24 | ** |
| Anteil der Betriebe mit mehrheitlich ausländischem Eigentümer (in %) | 2 | 2 | |
| Anteil eigenständiger Betriebe (= kein Filialbetrieb) (in %) | 59 | 82 | *** |
| Anteil der Betriebe mit Betriebsrat (in %) | 18 | 2 | *** |
| Beschäftigtenkomposition | | | |
| Anteil der Vollzeitbeschäftigte (in %) | 49 | 56 | ** |
| Anteil der Teilzeitbeschäftigte (in %) | 44 | 38 | ** |
| Anteil marginaler Beschäftigung (in %) | 16 | 15 | |
| Anteil weiblicher Beschäftigung (in %) | 78 | 70 | ** |
| Anteil der Beschäftigung nicht deutscher Staatsangehörigkeit (in %) | 4 | 4 | |
| Anteil der Beschäftigter ohne Qualifikationsinformation (in %) | 27 | 39 | *** |
| Anteil Geringqualifizierter (in %) | 9 | 8 | |
| Anteil durchschnittlich Qualifizierter (in %) | 60 | 51 | *** |
| Anteil Hochqualifizierter (in %) | 4 | 2 | ** |
| Anteil der Altersgruppe (18–25) (in %) | 15 | 14 | |
| Anteil der Altersgruppe (26–35) (in %) | 18 | 19 | |
| Anteil der Altersgruppe (36–45) (in %) | 26 | 26 | |
| Anteil der Altersgruppe (46–55) (in %) | 28 | 28 | |
| Anteil der Altersgruppe (56–65) (in %) | 14 | 13 | |
| (Logarithmierte) Durchschnittslöhne ^{a)} | 3,66 | 3,34 | *** |
| (Logarithmierte) Durchschnittslöhne ^{a)} (Vollzeitbeschäftigte) | 4,03 | 3,69 | *** |
| Produktivitätsmaß: Umsatz/Entgeltsumme | 15,76 | 18,36 | |
| Entgeltflexibilität: Varianz der logarithmierten Löhne und Gehälter | 0,39 | 0,29 | * |
| Gewichtungsfaktoren wurden berücksichtigt. Im Jahr 2010 werden für den Einzelhandelssektor 871 Betriebe beobachtet. Die letzte Spalte gibt die statistische Signifikanz der Differenz der Mittelwerte aus Spalte 2 und 3 an. – ***, **, * verweist auf 1%-, 5%- und 10%-Signifikanzniveau. Nähere Informationen zu den Qualifikationsniveaus der Beschäftigten in Fußnote 4. – ^{a)} Die Durchschnittslöhne zeigen Bruttotagesentgelte. Diese werden aus den vom Arbeitgeber gemeldeten Zeitraumentgelt sowie der Dauer des Zeitraums der Originalmeldung in Kalendertagen berechnet (für Details vgl. vom Berge, König und Seth 2013). Eine Berechnung von Entgelten pro Arbeitsstunde ist daraus nicht ableitbar. | | | |

Quelle: Darstellung des ifo Instituts auf Grundlage der LIAB-Daten.

schnittlichen Jahresumsatz zeigt sich ein systematischer Größenunterschied zwischen beiden Betriebsgruppen: Während tarifgebundene Betriebe einen durchschnittlichen Jahresumsatz von rund 3 Mio. Euro aufweisen, liegt der entsprechende Wert der Betriebe ohne Tarifbindung bei knapp 1,2 Mio. Euro. Die Tatsache, dass die Betriebsgröße in der Regel positiv mit Tarifgebundenheit korreliert, wird in der wissenschaftlichen Literatur häufig mit der Transaktionskostentheorie in Verbindung gebracht (vgl. dazu Schnabel et al. 2003). Diesem Argument zufolge weisen größere Betriebe einen höheren Komplexitätsgrad auf – ein Kollektivvertrag kann in einer solchen Situation zu einer Vereinfachung führen und Transaktionskosten senken.

Darüber hinaus wird aus Tabelle 1 deutlich, dass der Anteil junger Betriebe – also jener Betriebe, die maximal fünf Jahre alt sind – innerhalb der Gruppe der tarifungebundenen Betriebe deutlich höher liegt als in der Gruppe mit Tarifbindung: Während knapp ein Viertel aller Betriebe ohne Tarif-

bindung maximal fünf Jahre alt sind, sind es nur rund 15% innerhalb der Betriebsgruppe mit Tarifbindung. In der Regel wird dies darauf zurückgeführt, dass junge Betriebe häufig flexiblere Strukturen benötigen, um überlebensfähig und erfolgreich zu sein. Schnabel, Zagelmeyer und Wagner (2006) führen zudem an, dass eine gewisse Pfadabhängigkeit als Erklärung dafür dienen kann, warum vornehmlich ältere Unternehmen tarifgebunden sind. Sie argumentieren, dass ältere Betriebe häufiger positive Erwartungen – beispielsweise im Hinblick auf die Problemlösungsstrategie – mit Kollektivverträgen verbänden. Dies führen sie darauf zurück, dass ältere Betriebe möglicherweise in der Vergangenheit bereits von tariflichen Regelungen profitiert hätten, als diese noch das vorherrschende Regime waren.

Deutlich wird außerdem, dass der Anteil von eigenständigen Unternehmen – in Abgrenzung zu Filialbetrieben – mit 82% innerhalb der Gruppe nicht tarifgebundener Betriebe deutlich größer ist als innerhalb der Gruppe tarifgebundener Betriebe (59%). Dies lässt im Umkehrschluss die Interpretation zu, dass

Fortsetzung Fußnote 3:
 Beschäftigte: 1%. Insgesamt ist über die verwendeten Gewichtungsfaktoren jedoch die Repräsentativität der Auswertung sichergestellt.

Filialbetriebe häufiger zu einer tariflichen Regelung neigen als eigenständige Betriebe. Eine mögliche Erklärung ist hier, dass Filialen oder Niederlassungen größerer Unternehmen häufig die Tarifbindung vom Mutterunternehmen übernehmen. Die Gegenüberstellung zeigt außerdem, dass rund 18% der Betriebe mit Tarifbindung auch über einen Betriebsrat verfügen, innerhalb der Gruppe ohne Tarifbindung liegt der entsprechende Anteil bei nur 2%.

Vergleicht man die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben, so wird deutlich, dass jene Betriebe ohne Kollektivvertrag mit 56% einen höheren Anteil an Vollzeitbeschäftigten aufweisen als die Betriebe ohne Tarifvertrag, bei denen weniger als jeder zweite Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt ist (49%). Entsprechend ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung in tarifgebundenen Betrieben höher (44%) als in ungebundenen Betrieben (38%). Im Hinblick auf die Inanspruchnahme marginaler Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich beide Betriebsgruppen nicht (16% für tarifgebundene und 15% für ungebundene Betriebe, Unterschied ist statistisch nicht signifikant).

Schließlich stellt Tabelle 1 noch die Beschäftigtenstruktur beider Betriebsgruppen gegenüber. Hier ist zu erkennen, dass Betriebe mit Kollektivvertrag einen höheren Anteil an Frauen aufweisen (78%) als Betriebe ohne Tarifvertrag (70%). Außerdem wird deutlich, dass sich die Altersstruktur zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben stark ähnelt (die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant). Im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur ist jedoch zu erkennen, dass Betriebe mit Tarifbindung einen höheren Anteil durchschnittlich und Hochqualifizierter beschäftigen.⁴ Bei den Geringqualifizierten sind keine statistisch signifikanten Unterschiede erkennbar. Innerhalb der Gruppe der tarifgebundenen Betriebe ist hingegen der Anteil der Beschäftigten ohne Bildungs- bzw. Qualifikationsinformation deutlich höher.

Zusätzlich zu dieser deskriptiven Darstellung ziehen wir ein ökonomisches Modell heran, welches die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung auf Betriebsebene quantifiziert. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägung 1/0 (Tarifvertrag

⁴ Als geringqualifiziert gelten jene Arbeitnehmer, die maximal mittlere Reife haben und keine Berufsausbildung; ein durchschnittlich Qualifizierter verfügt maximal über mittlere Reife und hat eine abgeschlossene Berufsausbildung, oder Abitur ohne abgeschlossene Berufsausbildung, oder Abitur mit Berufsausbildung; ein Hochqualifizierter verfügt über den Abschluss einer Fachhochschule oder einen Universitätsabschluss. Für einige Arbeitnehmer liegt keine Bildungsinformation vor – diese sind als eigenständige Gruppe unter Arbeitnehmer ohne Qualifikationsinformation beschrieben.

Tab. 2
Ergebnisse der ökonomischen Schätzung, Probitmodell, Einzelhandelssektor 2010

| Abhängige Variable: Tarifvertrag gilt/gilt nicht (1/0) | probit | OLS |
|--|---------------------|---------------------|
| Anzahl Beschäftigte (in logs) | 0,096*** (0,021) | 0,084*** (0,018) |
| Eigenständiger Betrieb (Dummy) | -0,126** (0,063) | -0,113* (0,058) |
| Betriebsrat (Dummy) | 0,039*** (0,087) | 0,322*** (0,074) |
| Junger Betrieb (Dummy) | -0,010** (0,050) | -0,091** (0,044) |
| Mehrheitlich ausländischer Eigentümer (Dummy) | -0,016 (0,124) | -0,144 (0,138) |
| Anteil marginaler Beschäftigung | -0,038 (0,124) | -0,037 (0,110) |
| Anteil Teilzeitbeschäftigung | -0,021 (0,075) | -0,010 (0,061) |
| Anteil Geringqualifizierter | -0,065 (0,144) | -0,049 (0,108) |
| Anteil älterer Arbeitnehmer (Altersgruppe 56–65) | -0,024 (0,108) | -0,018 (0,090) |
| Anteil weiblicher Beschäftigter | 0,170** (0,076) | 0,144** (0,059) |
| Bundesland-Dummys | Ja | Ja |
| R ² | | 0,20 |
| N | 871 | 871 |

Gewichtungsfaktoren wurden berücksichtigt. Standardfehler sind in Klammern angegeben. – ***, **, * verweist auf 1%-, 5%- und 10%-Signifikanzniveau. Die Ergebnisse des Probitmodells zeigen marginale Effekte (am Mittelwert).

Quelle: Berechnungen des ifo Instituts auf Grundlage des LIAB.

gilt/gilt nicht) annimmt, bietet sich die Schätzung eines dichotomen Probitmodells an. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse dieser Analyse. Dem Probitmodell werden die Ergebnisse einer einfachen Kleinst-Quadrate-Schätzung (OLS) gegenübergestellt. Auch hier zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit einer kollektiven Tarifbindung mit der Betriebsgröße zunimmt. Ebenso wird deutlich, dass eigenständige Betriebe (in Abgrenzung zu Filialbetrieben) ebenso wie junge Betriebe seltener zu tariflichen Regelungen neigen. Am stärksten ist die Existenz eines Betriebsrats mit der Wahrscheinlichkeit einer tariflichen Regelung korreliert. Im Hinblick auf die Beschäftigtenkomposition ist lediglich der Anteil weiblicher Beschäftigter als signifikant positiv mit der Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung korreliert. Insgesamt zeigen die Ergebnisse des Probitmodells und der Kleinst-Quadrate-Schätzung das gleiche Muster.

Tarifgebundene Betriebe zahlen höhere Löhne und Gehälter⁵

Vergleicht man die Löhne und Gehälter von Betrieben mit und ohne Tarifbindung, so wird deutlich, dass tarifgebunde-

⁵ Im Folgenden wird teilweise nur von Löhnen bzw. Durchschnittslöhnen – statt von Entgelten bzw. Durchschnittsentgelten gesprochen. Dies ist eine Vereinfachung, die sich an der wissenschaftlichen Literatur orientiert. Es sei angemerkt, dass damit immer sowohl Löhne als auch Gehälter gemeint sind.

ne Betriebe im Durchschnitt einen Entgeltaufschlag in Höhe von rund 32% (Differenz aus 3,66 und 3,34, vgl. Tab. 1) bezahlen. Vergleicht man tarifgebundene und ungebundene Betriebe in derselben Größenklasse und innerhalb desselben Bundeslandes, so beläuft sich die Entgeltdifferenz auf rund 22%.⁶

Aus betrieblicher Perspektive interessiert natürlich nicht nur das Entgelt sondern vor allem die Produktivität der eingesetzten Arbeit. Als ein mögliches und in den Daten abbildbares Maß für Einzelhandelsbetriebe betrachten wir im Folgenden den Umsatz relativ zur Summe aller Entgelte.⁷ Hier zeigt sich, dass Betriebe mit Kollektivvertrag im Durchschnitt einen Wert von rund 16 aufweisen. Das heißt, sie erwirtschaften pro 1 Euro Lohn- und Gehaltseinsatz einen Umsatz von rund 16 Euro. Anders ausgedrückt: circa 6,3% des Umsatzes muss durchschnittlich in kollektivvertraglich gebundenen Betrieben für Lohn- und Gehaltszahlungen verwendet werden. Betriebe ohne Kollektivvertrag erwirtschaften hingegen pro 1 Euro Entgeltzahlung einen Umsatz von rund 18 Euro; nur etwa 5,6% des Umsatzes muss für Lohn- und Gehaltszahlungen eingesetzt werden. Diese Zahlen legen nahe, dass tarifungebundene Betriebe tendenziell eine höhere Produktivität aufweisen.⁸

Schließlich betrachten wir die Varianz der logarithmierten Löhne und Gehälter auf Betriebsebene als ein Maß der Entgeltflexibilität. Die zugrunde liegende Idee ist hier, dass sich eine höhere Lohn- und Gehaltsflexibilität in einer höheren Lohnvarianz⁹ innerhalb eines Betriebes widerspiegelt. Aus Perspektive der Arbeitnehmer misst die Lohnvarianz das Ausmaß der firmeninternen Lohnungleichheit. Hier zeigt sich, dass die Varianz der logarithmierten Löhne und Gehälter in Betrieben mit Tarifbindung mit einem Wert von 0,39 um 0,10 Punkte höher liegt als der vergleichbare Wert in der Gruppe tarifungebundener Betriebe (0,29). Tarifgebundene

Betriebe zeigen demnach eine höhere Lohnvarianz und der obigen Argumentation zufolge eine höhere Lohnflexibilität bzw. eine höhere Lohnungleichheit.¹⁰ Dieser empirische Befund ist überraschend und widerspricht der oft geäußerten Vermutung, die interne Lohnungleichheit sei in kollektivvertraglich gebundenen Betrieben geringer.

Entgeltunterschiede auf individueller Arbeitnehmerebene

Im letzten Teil dieses Artikels verändern wir unsere Perspektive und kommen von der Betrachtung der Betriebsebene zur Ebene der einzelnen Arbeitnehmer. Im Folgenden stellen wir für unterschiedliche Teilgruppen der Beschäftigten die (logarithmierten) Durchschnittslöhne und -gehälter und die sich daraus ergebenden Entgeltdifferenzen für tarifgebundene und tarifungebundene Arbeitnehmer dar. Tabelle 3 zeigt die Übersicht. Wir vergleichen dabei ausschließlich vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer miteinander um sicherzustellen, dass die dargestellten Entgeltunterschiede nicht auf unterschiedliche Beschäftigungsstrukturen im Hinblick auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen sind.¹¹

Die erste Zeile der Tabelle 3 zeigt einen durchschnittlichen Entgeltunterschied zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Arbeitnehmern in Höhe von 25%. Diese durchschnittliche Entgeltdifferenz in Höhe von 25% auf Arbeitnehmerebene steht einer durchschnittlichen Entgeltprämie von 32% auf Betriebsebene gegenüber (vgl. Tab. 1).¹² Diese Differenz lässt sich auf die unterschiedliche Betrachtungsweise zurückführen: Bei der Analyse auf Betriebsebene wird der (logarithmierte) Durchschnittslohn tarifgebundener und tarifungebundener Betriebe verglichen; de facto werden alle Betriebe – ungeachtet ihrer Beschäftigtenanzahl – daher gleich gewichtet. Hingegen wird bei der Analyse auf individueller Ebene der (logarithmierte) Durchschnittslohn aller tarifgebundenen Arbeitnehmer mit dem (logarithmierten) Durchschnittslohn aller tarifungebundenen Arbeitnehmer verglichen. Die Größenverteilung der Firmen sowie die Lohnverteilung innerhalb der Firmen spielt dafür eine Rolle. Zwischen den beiden Zahlen existiert daher kein Widerspruch: sie beschreiben nur zwei verschiedene Blickweisen auf die Daten. Es ist daher richtig zu behaupten, dass Betriebe mit Tarifvertrag durchschnittlich rund 32% höhere Entgelte zah-

⁶ Diesen Ergebnissen liegt eine einfache Regressionsanalyse zugrunde, in der wir eine Indikatorvariable, die den Tarifstatus eines Betriebes angibt, auf den logarithmierten Durchschnittslohn eines Betriebes regressieren. Im zweiten Schritt berücksichtigen wir zusätzlich die Größe des Betriebes (logarithmierte Anzahl der Beschäftigten) und Indikatorvariablen für 16 Bundesländer. Vergleichen wir den betrieblichen Durchschnittslohn von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern über beide Betriebsgruppen, so ergibt sich eine Entgeltdifferenz in Höhe von 34% (bzw. 22% bei Kontrolle für Betriebsgröße und Bundesländer).

⁷ Da uns leider keine Informationen über die genaue Arbeitszeit der Beschäftigten vorliegt, ist die Berechnung von sogenannten Vollzeitäquivalenten nicht möglich. Eine Betrachtung von Umsatz pro Vollzeitbeschäftigter als alternatives Produktivitätsmaß ist daher leider nicht möglich. Zudem sei angemerkt, dass aus betrieblicher Perspektive zu der hier dargestellten Summe der Bruttoarbeitsentgelte die Lohnnebenkosten hinzugerechnet werden müssen. Dies können wir mit den Daten leider nicht abbilden.

⁸ Gemäß einer einfachen Regressionsanalyse ist dieser Produktivitätsunterschied allerdings nur zu einem Signifikanzniveau von 16% statistisch von null verschieden. Dies entspricht einer Fehlertoleranz, die deutlich über den konventionellen Niveaus liegt. Allerdings ist hierbei auch zu beachten, dass die Standardfehler aufgrund der geringen Fallzahl (Informationen zum Umsatz sind nur für 662 Betriebe vorhanden) sehr hoch sind. Entsprechendes gilt, wenn wir für Betriebsgröße und Bundesländer kontrollieren.

⁹ Gemeint ist auch hier wieder die Varianz der Löhne und Gehälter.

¹⁰ Dieser Unterschied erweist sich als statistisch signifikant – auch dann noch, wenn man für Betriebsgröße kontrolliert. Kontrolliert man zusätzlich noch für Bundeslandindikatoren, geht allerdings die statistische Signifikanz verloren.

¹¹ Ein systematischer Unterschied beispielsweise von Teilzeitarbeitsverhältnissen zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben innerhalb einzelner Arbeitnehmergruppen würde unsere dargestellte Entgeltdifferenz systematisch verzerren. Dies ist letztlich auch darauf zurückzuführen, dass wir nur Bruttotagesentgelte und keine Arbeitsentgelte pro Stunde beobachten können.

¹² Betrachten wir die Entgeltdifferenz zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben nur auf Basis der Vollzeitbeschäftigten, ergibt sich ein Unterschied in Höhe von 34% (vgl. Tab. 1).

Tab. 3
Entgeltunterschiede zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Arbeitnehmern im Einzelhandelssektor 2010

| | (log) Durchschnittslohn Arbeitnehmer mit Tarifvertrag | (log) Durchschnittslohn Arbeitnehmer ohne Tarifvertrag | Lohndifferenz in % |
|------------------------------|---|--|--------------------|
| Alle Arbeitnehmer | 4,11 | 3,86 | 25 |
| Regionen | | | |
| Ostdeutschland | 4,07 | 3,63 | 44 |
| Westdeutschland | 4,12 | 3,94 | 18 |
| Betriebsgröße | | | |
| ein bis fünf Beschäftigte | 3,83 | 3,58 | 25 |
| sechs bis zehn Beschäftigte | 4,02 | 3,72 | 30 |
| elf bis 50 Beschäftigte | 4,04 | 3,89 | 15 |
| 51–100 Beschäftigte | 4,16 | 4,08 | 8 |
| mehr als 100 Beschäftigte | 4,28 | 4,28 | 0 |
| Altersgruppen | | | |
| 18–25 Jahre | 3,95 | 3,70 | 25 |
| 26–35 Jahre | 4,13 | 3,88 | 25 |
| 36–45 Jahre | 4,16 | 3,92 | 24 |
| 46–55 Jahre | 4,13 | 3,84 | 29 |
| 56–65 Jahre | 4,09 | 3,90 | 19 |
| Berufsgruppen | | | |
| Kassierer | 4,03 | 3,73 | 30 |
| Lager- und Transportarbeiter | 4,07 | 3,97 | 10 |
| Verkäufer | 4,05 | 3,80 | 25 |
| Einkäufer | 4,25 | 3,99 | 26 |
| Warenaufmacher/Verräumer | 4,11 | 3,90 | 21 |

Gewichtungsfaktoren wurden berücksichtigt. Die dargestellten Daten beziehen sich ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte. Man beachte: Die dargestellten (logarithmierten) Durchschnittslöhne entsprechen Bruttotagesentgelten. Diese werden aus den vom Arbeitgeber gemeldeten Zeitraumentgelt sowie der Dauer des Zeitraums der Originalmeldung in Kalendertagen berechnet (für Details vgl. vom Berge, König und Seth 2013).

Quelle: Darstellung beruht auf Berechnungen des ifo Instituts auf Grundlage des LIAB.

len – gleichzeitig verdient ein Arbeitnehmer im Durchschnitt ein rund 25% höheres Entgelt, wenn er tarifgebunden ist.

Tabelle 3 zeigt darüber hinaus die jeweiligen Entgeltunterschiede tarifgebundener und ungebundener Arbeitnehmer getrennt in Ost- und Westdeutschland. Hier wird deutlich, dass die durchschnittliche Entgeltdifferenz in Ostdeutschland mit rund 44% deutlich höher als jene in Westdeutschland mit nur 18% liegt.

Betrachten wir den Entgeltunterschied zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Arbeitnehmern innerhalb unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass die Entgeltprämie tendenziell mit der Betriebsgröße abnimmt.

Vergleichen wir Arbeitnehmer innerhalb einzelner Altersgruppen, so wird deutlich, dass hier die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen 19% für Beschäftigte zwischen 56 und 65 Jahren und 29% für Arbeitnehmer im Alter von 46 bis 55 Jahren variiert.

Schließlich betrachten wir die (logarithmierten) Durchschnittslöhne von Beschäftigten mit und ohne Kollektivvertrag innerhalb einiger Berufsgruppen. Auch hier variiert die Entgeltdifferenz zwischen 10% für Lager- und Transportarbeiter und 30% für Kassierer.

Abschließend sei angemerkt, dass wir im Rahmen dieses Artikels darauf verzichtet haben, die kausale Lohn- und Gehaltsprämie eines Tarifvertrages zu quantifizieren. Dies würde eine partialanalytische Herangehensweise erfordern – beispielsweise über sogenannte individuelle Lohnregressionen. Eine aktuelle ökonometrische Untersuchung, die sich dieser Fragestellung widmet und den kausalen Lohn- und Gehaltseffekt einer Tarifbindung in Deutschland zu quantifizieren versucht, ist Addison et al. (2014). Die Autoren analysieren die Jahre 2000 bis 2010 ebenfalls auf Basis der LIAB-Daten. Sie finden, dass ein Austritt aus einem Branchentarifvertrag zu einer Veränderung der Entgelte im Durchschnitt über 40 Wirtschaftszweige von zwischen – 1,5 und + 2,4% führt. Obwohl sich diese Studie in ihrem Design deutlich von der vorliegenden deskriptiven Untersuchung unterscheidet, legen Zwischenergebnisse nahe, dass die Bedeutung von Kollektivverträgen im Einzelhandel deutlich über dem Branchendurchschnitt liegt.

Fazit

Ziel dieses Artikels ist eine Bestandsaufnahme der aktuellen Tarifstruktur im deutschen Einzelhandel. Dazu analysieren wir sowohl Betriebs- als auch individuelle Arbeitnehmerdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die

bis zum Jahr 2010 vorliegen. Es zeigt sich, dass die Bedeutung von Kollektivverträgen deutlich zurückgegangen ist: Während 2000 noch knapp drei Viertel aller Beschäftigten im Handelsgewerbe an einen Tarifvertrag gebunden waren, sind es im Jahr 2010 nur noch knapp die Hälfte. Aus betrieblicher Perspektive ist der Anteil tarifgebundener Betriebe über den entsprechenden Zeitraum von 56 auf 31% zurückgegangen. Außerdem zeigt sich, dass sich Betriebe mit Kollektivvertrag im Hinblick auf zahlreiche Charakteristika von Betrieben ohne Tarifbindung unterscheiden: Sie sind im Durchschnitt größer, älter und zahlen zwischen 25 und 32% höhere Entgelte.

Literatur

Addison, J.T., P. Teixeira, J. Stephani und L. Bellmann (2014), »Union Decline and the Coverage Wage Gap in Germany«, IZA Discussion Paper Series No. 8257.

Ellguth, P. und S. Kohaut (2014), »Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013«, *WSI-Mitteilungen* 67, 286–295.

Freeman, R. und J. Medoff (1984), *What do Unions Do?*, Basic Books, New York.

Heining, J., T. Scholz und S. Seth (2013), »Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Querschnittsmodell 2 1993–2010 (LIAB QM2 9319)«, *FDZ Datenreport* 02/2013.

Hirsch, B. (2004), »What do Unions do for Economic Performance?«, *Journal of Labor Research* 25(3), 415–456.

Kohaut, S. und C. Schnabel (2003), »Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen«, *Industrielle Beziehungen* 10(2), 193–219.

Schnabel, C. (2000), *Tarifautonomie und Tarifpolitik*, Deutscher Instituts-Verlag, Köln.

Schnabel, C., S. Zagelmeyer und J. Wagner (2006), »Collective Bargaining Structure and its Determinants: An Empirical Analysis with British and German Establishment Data«, *European Journal of Industrial Relations* 12, 165–188.

ver.di (2012), »Schöne neue Handelswelt«, verfügbar unter: https://www.verdi.de/++file++509a1b82deb5015453000122/download/Schoene_neue_Handelswelt.pdf, aufgerufen am 18. Mai 2015.

Visser, J. (2013), »Wage Bargaining Institutions – from Crisis to Crisis«, *European Economy Economic Papers* No. 488.

Vom Berge, P., M. König und S. Seth (2013), »Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) 1975–2010«, *FDZ Datenreport* 01/2013.

Wiedemann, H. (1999), »Tarifvertragsgesetz (Kommentar)«, 6. Auf., Beck, München.