

Beschäftigungs- und Lohneffekte von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen

Die Ausweitung von Tarifverträgen auf alle Arbeitnehmer in einer Branche oder Region kann zu Jobverlusten führen

Schlagworte: Tarifverträge, Allgemeinverbindlicherklärung, Lohnungleichheit, Beschäftigungsverluste

RELEVANZ DES THEMAS

In vielen Ländern können die von den Tarifparteien ausgehandelten Lohnuntergrenzen und Arbeitsbedingungen für allgemeinverbindlich erklärt und somit auf alle Beschäftigten einer Branche ausgedehnt werden. Auf diese Weise sollen die Bedingungen branchenweit vereinheitlicht, Lohnungleichheit verringert und Lohndiskriminierung etwa nach Geschlecht unterbunden werden. Allerdings deuten mehrere Studien darauf hin, dass es dadurch insbesondere in Krisenzeiten zu Beschäftigungsabbau kommt. Wer seinen Job behält, profitiert somit von der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifvereinbarungen auf Kosten der entlassenen Arbeitnehmer.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Die branchenweite Gültigkeit von Tarifverträgen verringert die Lohnungleichheit durch die Festlegung tätigkeitspezifischer Mindestlöhne.
- + Allgemeinverbindlichkeit reduziert die geschlechtsspezifischen Lohnlücken, vor allem am unteren Ende der Lohnverteilung.
- + Branchentarifverträge sichern Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz behalten, gegen Produktivitäts- und Konjunkturschwankungen ab.
- + Bei eingeschränkter Arbeitsplatzmobilität verhindern allgemeinverbindliche Tarifverträge opportunistische Einsparungen der Arbeitgeber bei Jobqualität und Löhnen.

Contra

- Branchenweite Mindestlöhne erhöhen die Arbeitskosten für alle betroffenen Unternehmen und hemmen so das Beschäftigungswachstum.
- Die Verträge gelten auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht an den Verhandlungen beteiligt waren; nicht alle Staaten schreiben vor, dass die Tarifparteien repräsentativ für die Branche sein müssen.
- Branchentarifverträge behindern den Wettbewerb, indem sie Neugründung und Markteintritt kleiner Unternehmen erschweren.
- Starre Löhne schränken die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen an ökonomische Schocks ein.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Der Gesamteffekt der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen hängt davon ab, wie viele Arbeitsplätze aufgrund der tariflich geregelten Lohnuntergrenzen und sonstigen Arbeitsbedingungen abgebaut werden. Eine Kosten-Nutzen-Abwägung muss also den Lohnvorteilen der beschäftigten Arbeitnehmer die Einkommensverluste der entlassenen Arbeitnehmer gegenüberstellen. Aktuelle Erkenntnisse legen nahe, dass sich Vor- und Nachteile in etwa ausgleichen. Öffnungsklauseln und Repräsentativitätserfordernisse können helfen, die negativen Effekte in Grenzen zu halten.

