

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>21</b>
<b>Kapitel 1: Theoretische Grundlagen</b>	<b>23</b>
1.1. Die Lohnhöhe auf regionalen Arbeitsmärkten aus neoklassischer Sicht	23
1.1.1. Dauerhafte Lohndifferentiale	23
1.1.2. Vorübergehende Veränderungen regionaler Lohnrelationen als Anpassungsmechanismus auf regionalen Arbeitsmärkten	28
1.2. Die Strategie der regionalen Lohnflexibilität	32
1.3. Einwände gegen regionale Lohnflexibilität	35
<b>Kapitel 2: Empirische Befunde zu Arbeitslosigkeit und Löhnen auf         regionalen Arbeitsmärkten</b>	<b>45</b>
2.1. Regionale Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland	45
2.2. Bestimmungsgründe der regionalen Effektivlohndifferentiale	51
2.3. Die Flexibilität der regionalen Effektivlohnstruktur	54
2.3.1. Methodische Probleme	54
2.3.2. Einschlägige Untersuchungen	58
2.4. Die Flexibilität der regionalen Tariflohnstruktur	63
2.5. Zum Zusammenhang von Effektiv- und Tariflöhnen	66
2.5.1. Gründe für die übertarifliche Bezahlung	66
2.5.2. Empirische Befunde zur übertariflichen Bezahlung	68

2.5.2.1. Zur Lohnspanne	68
2.5.2.2. Zur Lohndrift	69
2.6. Zusammenfassung	70

<b>Kapitel 3: Determinanten der Entlohnung auf wettbewerblichen regionalen Arbeitsmärkten</b>	<b>73</b>
3.1. Implizite Verträge und Lohnrigidität	74
3.1.1. Implizite Verträge bei symmetrischer Information	77
3.1.1.1. Vorbemerkungen	77
3.1.1.2. Ein einfaches Modell der Vertragsgestaltung	78
3.1.1.3. Lohnanpassungen bei veränderter Arbeitsmarktlage	84
3.1.2. Implizite Verträge bei asymmetrischer Information	87
3.1.2.1. Vorbemerkungen	87
3.1.2.2. Ein einfaches Modell der Vertragsgestaltung	88
3.1.3. Ergebnisse, theoretische Kritik und empirische Relevanz	92
3.2. Effizienzlöhne und Lohnrigidität	93
3.2.1. Der Adverse Selection-Ansatz	95
3.2.1.1. Die einzelwirtschaftliche Sicht	95
3.2.1.2. Die gesamtwirtschaftliche Sicht	100
3.2.2. Der Shirking-Ansatz	102
3.2.2.1. Die einzelwirtschaftliche Sicht	102
3.2.2.2. Die gesamtwirtschaftliche Sicht	107
3.2.3. Der Labor Turnover-Ansatz	109
3.2.3.1. Die einzelwirtschaftliche Sicht	109
3.2.3.2. Die gesamtwirtschaftliche Sicht	111
3.2.4. Ergebnisse und Kritik	116

3.2.5. Institutionelle Alternativen auf internen Arbeitsmärkten	123
3.2.5.1. Senioritätsentlohnung	123
3.2.5.2. Lohnwettbewerbe	128
3.2.6. Empirische Relevanz der Effizienzlohntheorie	130
3.3. Insider-Outsider-Aspekte und Lohnrigidität	136
3.3.1. Das Grundmodell bei individuellen Lohnverhandlungen	136
3.3.2. Theoretische Kritik	143
3.3.3. Empirische Evidenz	146
3.4. Zusammenfassung	147

<b>Kapitel 4: Determinanten der Entlohnung auf organisierten regionalen Arbeitsmärkten</b>	<b>151</b>
4.1. Die Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland: Institutionen und Organisationen	153
4.1.1. Rechtliche Grundlagen der Tarifautonomie	153
4.1.2. Die Gewerkschaften	154
4.1.3. Die Arbeitgeberverbände	157
4.1.4. Verhandlungsstrukturen	157
4.2. Tariflohn und Effektivlohn	159
4.2.1. Die Rolle des Tariflohns in einem einstufigen Verhandlungssystem	159
4.2.2. Die Rolle des Tariflohns in einem zweistufigen Verhandlungssystem	161
4.2.3. Fazit und Überleitung	165
4.3. Die Interessen der Gewerkschaftsseite bei überregionaler Organisation	166
4.3.1. Monopolmodelle der Gewerkschaft	166

4.3.1.1. Die Gewerkschaft als preisdiskriminierendes Monopol	166
4.3.1.2. Die von Insidern dominierte Monopolgewerkschaft	173
4.3.2. Die „sozio-politische“ Gewerkschaft	179
4.3.3. Traditionelle Gewerkschaftsmodelle und inflexible regionale Löhne: Eine Kritik	182
4.3.4. Regionale Lohnpolitik der Gewerkschaften aus organisationspolitischer Sicht	186
4.3.4.1. Ein einfaches Medianwähler-Modell	187
4.3.4.2. Regionale Lohnflexibilität aus Sicht der Gewerkschaftsmitglieder	191
4.3.4.3. Regionale Lohnflexibilität aus Sicht der Gewerkschaftsführung	194
4.3.4.4. Einmal mehr: Warum soviel Stabilität?	196
4.3.5. Regionale Lohnflexibilität und die Stabilität eines Lohnkartells	200
4.3.5.1. Externe Effekte regionaler Lohnpolitik: Anreiz zu kollektivem Handeln	200
4.3.5.2. Das „explizite“ Lohnkartell	202
4.3.5.3. Das „implizite“ Lohnkartell	204
4.3.5.4. Regionale Lohnflexibilität und die Stabilität des Lohnkartells in Deutschland	206
4.3.6. Zuletzt: Ein Bündel positiver (und hauptsächlich) externer Effekte	208
4.3.7. Fazit	210
4.4. Die Interessen der Arbeitgeberseite bei überregionaler Organisation	210

4.4.1. Integration der Arbeitgeber in ein regionalisiertes Monopolmodell	211
4.4.2. Regionale Lohnpolitik der Arbeitgeber aus organisationspolitischer Sicht	214
4.4.2.1. Die Konzessionsbereitschaft eines regionalen Arbeitgeberverbands	214
4.4.2.2. Die Interessen der Mitglieder der Arbeitgeberverbände bezüglich der regionalen Lohnstruktur	216
4.4.2.3. Die Interessen überregional tätiger Unternehmen	219
4.4.2.4. Veränderung der Machtverhältnisse nach einem Pilotabschluß	223
4.4.2.5. Flexible regionale Löhne und die Stabilität des Kartells der Arbeitgeber	225
4.4.3. Fazit	228
4.5. Die Wirkung staatlicher Eingriffe	229
4.5.1. Regionalförderung	230
4.5.2. Sektorale Subventionierung	231
4.5.3. Arbeitsmarktpolitik	231
4.5.4. Restringierende oder akkomodierende Wirkung auf die Lohnpolitik?	232
4.6. Zusammenfassung	235

## **Kapitel 5: Regionale Lohnpolitik in der Europäischen Union:**

### **„Deutsche“ Probleme auf höherer Ebene? 239**

5.1. Regionale Entwicklung und regionale Lohnpolitik im vereinten Europa	241
5.1.1. Das regionalwirtschaftliche Umfeld: Konvergenz und Divergenz	241

5.1.2. Empirische Befunde zu Konvergenz und Divergenz in der EU	250
5.1.3. Konvergenz, Divergenz und flexible Lohnpolitik	257
5.1.4. Insbesondere: regionale Lohnpolitik in der Währungsunion	260
5.2. Ausgestaltung der kollektiven Lohnfindung in den EU-Ländern	262
5.3. Organisationen und Institutionen auf EU-Ebene	277
5.3.1. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf europäischer Ebene	277
5.3.2. Transnationale Unternehmen	281
5.4. Die Interessen der Tarifparteien, der Tarifpolitiker und der EU-Akteure	283
5.4.1. Die Tarifparteien	283
5.4.2. Interessen der EU-Akteure	292
5.4.3. Forciert die europäische Sozialunion die Einrichtung eines europäischen Tarifsystems?	293
5.5. Zusammenfassung	295
Appendix I: Zur Theorie impliziter Verträge	298
Appendix II: Regionale Lohnpolitik als strategisches Problem	306
Appendix III: Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgebern in der EU	317
Literaturverzeichnis	319