

Alfred Garloff, Nicole Gürtzgen*

Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: Neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs-Beschäftigtendaten**

Zusammenfassung – Angesichts der zunehmenden Verankerung von Öffnungsklauseln in Branchentarifverträgen besteht das Ziel des vorliegenden Beitrages darin, eine empirische Analyse der Konsequenzen für Entlohnungsniveau und -struktur solcher Klauseln vorzunehmen. Im Mittelpunkt der Analyse steht die Frage, ob und in welchem Ausmaß Öffnungsklauseln zu einer besseren Anpassungsfähigkeit von Löhnen an betriebsspezifische Erfordernisse beitragen. Die Datenbasis für die Untersuchung bildet der Linked Employer-Employee-Datensatz des IAB (LIAB) für die Jahre 2005 und 2007, der Informationen zur Inzidenz und Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln sowie zur betrieblichen Tarifbindung und Ertragssituation liefert. Die Ergebnisse zeigen, dass in überdurchschnittlich profitablen Betrieben die Existenz von Öffnungsklauseln mit einem höheren durchschnittlichen Lohnniveau einhergeht. Hinsichtlich der Reagibilität der Löhne auf betriebsspezifische Ertragsbedingungen deuten die Ergebnisse deutlich darauf hin, dass Löhne in Betrieben, deren Branchentarifverträge Öffnungsklauseln vorsehen, stärker mit Änderungen der betriebsspezifischen Situation korreliert sind als die Entlohnung in Betrieben, deren Tarifverträge keine Öffnungsklauseln enthalten. Dies ist insbesondere für diejenigen Betriebe relevant, die durch einen unterdurchschnittlichen Gewinn gekennzeichnet sind. Letztere Ergebnisse erweisen sich als robust, wenn statt des Lohnniveaus Lohnveränderungen analysiert werden.

Opt-out clauses and wage flexibility – New evidence based on linked employer-employee data

Abstract – Opt-out clauses within centralised collective bargaining agreements allow firms to deviate from wages and standards stipulated in centralised agreements. Given that such flexibility provisions have gained considerable importance in German wage determination, this article studies the association between the existence and use of opt-out clauses and the level and structure of wages. Of particular interest is the question whether opt-out clauses are associated with a greater responsiveness of wages to firm-specific profitability conditions. To address these issues, we examine German linked employer-employee data from 2005 and 2007, which provide information on individual wages along with information on profitability, collective bargaining coverage and opt-out clauses at the establishment level. Overall, our results confirm earlier evidence indicating that – compared to contracts without any flexibility – wages under contracts with existing opt-out clauses are more responsive to local profitability conditions in establishments performing below average. These findings are found to be robust to estimating first-differenced specifications.

Key words: **wage determination, collective bargaining coverage,
opt-out clauses, linked employer-employee data** (JEL: J31, J50, J51)

* Alfred Garloff IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionalbüro Hessen, Saonestr. 2-4, D – 60528 Frankfurt. E-Mail: Garloff2@iab.de.

Nicole Gürtzgen, ZEW, Centre for European Economic Research, Labour Markets, Human Resources and Social Policy, L 7,1, D – 68161 Mannheim.
E-Mail: Guertzgen@zew.de.

** Artikel eingegangen: 24.9.2014
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 20.2.2015.