

Es zeigt sich, dass es keine eindeutige Tendenz bei der Entwicklung der Gewinnbeteiligung gibt. Stieg der Anteil der Betriebe seit Beginn der 2000er Jahre von 7 % auf 10 % im Jahr 2009, so ist er seither wieder auf 8 % gesunken. Auch beim tatsächlichen Anteil der Beschäftigten¹ lässt sich kein klarer Trend erkennen. Der Anteil der am Gewinn der Betriebe beteiligten Beschäftigten schwankt zwischen 13,6 % und 15,0 %. In den letzten Jahren gibt es außerdem nur noch in wenigen Betrieben in Baden-Württemberg eine Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens, so dass dort keine repräsentativen Auswertungen gemacht werden können. Insgesamt ist bei der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg keine Dynamik zu erkennen und diese Art der Entlohnung ist auch nur wenig verbreitet.

¹ Der tatsächliche Anteil der Beschäftigten ergibt sich aus dem Anteil der Betriebe und dem Anteil der in diesen Betrieben betroffenen Beschäftigten.

Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit werden die Interviews bei den Betrieben von TNS Infratest Sozialforschung, München durchgeführt. Seit dem Jahr 2000 wurde aus Mitteln des baden-württembergischen Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft (MFW) die Zahl der befragten Betriebe im Land auf knapp 1.200 aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind. Diese werden regelmäßig vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) durchgeführt.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen. Diese können nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, erfasst und aufbereitet werden und sind damit hervorragend geeignet, den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Informationsbasis für problemadäquates Handeln zu liefern.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe in Deutschland, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Die Stichprobenziehung erfolgt geschichtet nach 19 Wirtschaftszweigen, 10 Betriebsgrößenklassen sowie nach 10 Regionen in Deutschland. Ein großer Vorteil des IAB Betriebspanels ist, dass die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die der wiederholt befragten Betriebe deutlich höher ist als in anderen vergleichbaren Erhebungen.

Die Wissenschaft ist am IAB-Betriebspanel besonders interessiert, weil es sich hierbei um einen für die gesamte Wirtschaft repräsentativen Datensatz zur Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes handelt.

Ansprechpartner am IAW: Dr. Tobias Brändle (tobias.braendle@iaw.edu)

Die Ergebnisse der Auswertungen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg werden regelmäßig in der Reihe IAW-Kurzberichte veröffentlicht. Sie können unter <http://www.iaw.edu/index.php/IAW-Kurzberichte> heruntergeladen werden.



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

Tarifbindung, außertarifliche Entlohnung und Mitarbeiterbeteiligung

Empirische Analysen auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

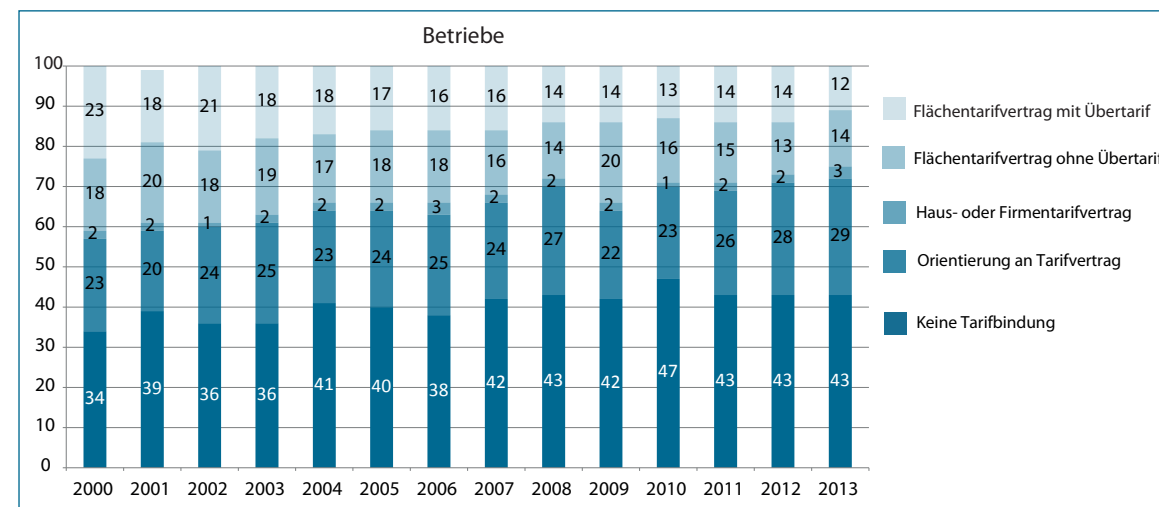
Angesichts einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt stehen die Tarifpartner vor großen Herausforderungen, da sie sich an veränderte Rahmenbedingungen, beispielsweise den steigenden Bedarf an Flexibilität am Arbeitsmarkt, anpassen müssen. Mit dem IAB-Betriebspanel, einer regelmäßigen, deutschlandweit repräsentativen Befragung von Arbeitgebern, lässt sich seit dem Jahr 2000 nachverfolgen, welche Rolle eine – zunehmend flexible – tarifliche Lohnsetzung in baden-württembergischen Betrieben spielt. Dieser Beitrag stellt die Entwicklung der Tarifbindung sowie die Nutzung von außertariflicher Entlohnung und Mitarbeiterbeteiligung dar.

→ Tobias Brändle (2014): Tarifbindung, außertarifliche Entlohnung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 4/2014, online kostenlos verfügbar unter: <http://www.iaw.edu/index.php/IAW-Kurzberichte/>

Tarifbindung in Baden-Württemberg

Seit dem Jahr 2000 ist das Ausmaß der Tarifbindung in Baden-Württemberg fast kontinuierlich zurückgegangen. Dies gilt sowohl für den Anteil der Betriebe als auch für den Anteil der Beschäftigten, die durch einen Tarifvertrag abgedeckt sind. Der Anteil der Betriebe mit Flächentarifverträgen auf Branchenebene ist von 41 % auf 26 % gesunken (siehe Abbildung 1), der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Flächentarifverträgen auf Branchenebene ging gleichzeitig von 62 % auf 51 % zurück. Damit weist der Rückgang der Tarifbindung in Baden-Württemberg eine vergleichbare Entwicklung wie in Westdeutschland auf.

Abbildung 1: Tarifbindung in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Besonders deutlich ist im gleichen Zeitraum der Anteil der Betriebe, die an einen Flächentarifvertrag gebunden sind, jedoch über Tarif entlohnen, und der Anteil der übertariflich entlohnten Beschäftigten zurückgegangen, nämlich von 23 % auf 12 % bzw. von 38 % auf 24 %. Tarifverträge haben damit zwar weiterhin eine sehr große Bedeutung, allerdings scheinen sie mehr und mehr lediglich zur Absicherung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen zu dienen, wie der Rückgang der übertariflichen Bezahlung andeutet.

Der Rückgang der Tarifbindung kann auch durch die leicht an Bedeutung gewinnende Tariforientierung nicht kompensiert werden. Tariforientierung bedeutet, dass die Betriebe nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind und deshalb nicht an den Flächentarifvertrag gebunden sind, aber in den Arbeitsverträgen mit ihren Beschäftigten teilweise bis fast vollständig vergleichbare Bedingungen festlegen, so wie sie im betreffenden Flächentarifvertrag zu finden sind. Der Anteil dieser Betriebe ist zwischen den Jahren 2000 und 2013 von 23 % auf 29 % leicht gestiegen; dies zeigt sich auch am Anteil der Beschäftigten, der von 17 % auf 22 % zunahm.

Außertarifliche Entlohnung in Baden-Württemberg

Neben jährlichen Informationen zur Tarifbindung werden durch das IAB-Betriebspanel in größeren Abständen auch weitergehende Informationen zur Entlohnung bereitgestellt. Die Erhebungen aus den Jahren 2005 und 2013 enthalten zum Beispiel Angaben über den Anteil der Personen, die außertariflich bezahlt werden. Das bedeutet, dass für diese Arbeitnehmer bessere Konditionen vereinbart wurden, als im entspre-

chend gültigen Tarifvertrag enthalten sind, ohne dass jedoch ihr Arbeitsvertrag explizit darauf Bezug nimmt. Diese Personen müssen dann beispielsweise nicht von höheren Tarifabschlüssen profitieren (wie das bei übertariflicher Bezahlung der Fall wäre). Neben Führungskräften ist diese Art der Entlohnung auch für Angestellte vorstellbar, die ihr Gehalt mit dem Management selber aushandeln können. Die Information über Existenz und Ausmaß dieser Art von Entlohnung ist sonst in keinem vergleichbaren Paneldatensatz vorhanden. Unsere Ergebnisse zeigen jedoch, dass außertarifliche Entlohnung für eine beträchtliche Zahl der Betriebe eine Rolle spielt.

In Baden-Württemberg bezahlt jeder zehnte Betrieb insgesamt bzw. jeder fünfte tarifgebundene Betrieb einem Teil seiner Arbeitnehmer außertariflich. Zwischen den Jahren 2005 und 2013 hat sich der Anteil der außertariflich entlohnten Beschäftigten kaum verändert. In den Betrieben, die außertariflich entlohnen, sind im Schnitt etwa 8 % der Belegschaft mit solchen Arbeitsverträgen ausgestattet.

	2005		2013	
Außertarifliche Angestellte	Tarifgebundene Betriebe	Anteil der Beschäftigten	Tarifgebundene Betriebe	Anteil der Beschäftigten
Ja	21,8 %	8,0 %	19,5 %	8,4 %

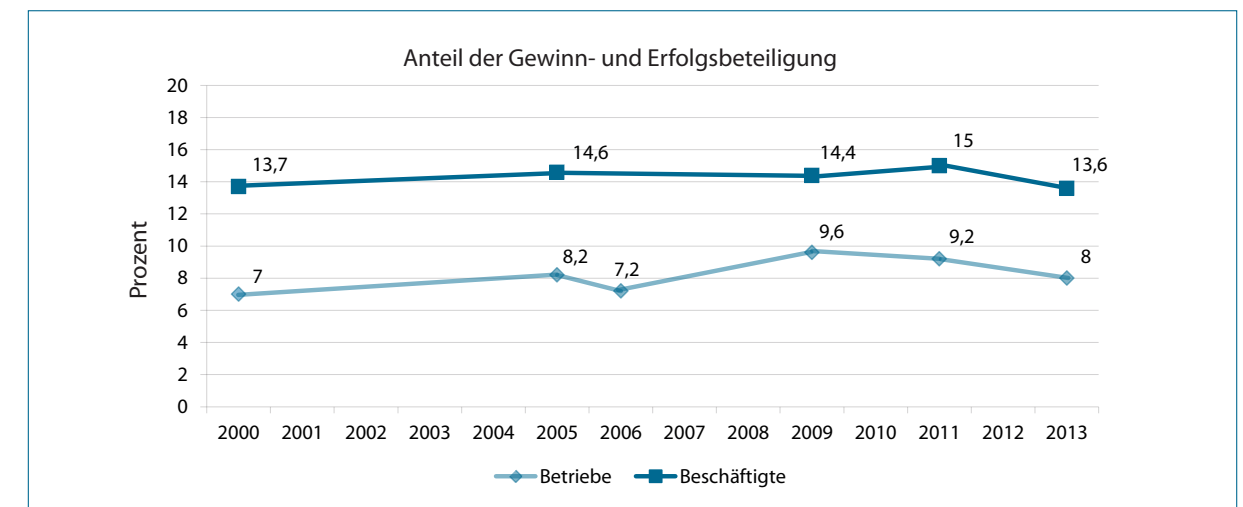
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Der Rückgang der Tarifbindung könnte durch die vermehrten Flexibilitätserfordernisse der Betriebe erklärt werden. In Zeiten der Unsicherheit sparen Betriebe ihre Gewinne lieber für schlechte Zeiten, als sie durch Löhne über Tarif mit den Beschäftigten zu teilen.

Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenserfolg

Eine weitere flexible Form der Entlohnung, die nicht an eine Tarifbindung gekoppelt ist, ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg. Dies kann vor allem durch Modelle der Gewinn- und Kapitalbeteiligung erreicht werden. Mit dem IAB-Betriebspanel lässt sich feststellen, ob diese Formen der Erfolgsbeteiligung in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000 zugenommen haben.

Abbildung 2: Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen. Der tatsächliche Anteil der Beschäftigten ergibt sich aus dem Anteil der Betriebe und dem Anteil der in diesen Betrieben betroffenen Beschäftigten.