



IAW-Kurzbericht

3/2004

Entwicklung der Tarifbindung
baden-württembergischer
Betriebe in den Jahren
2000 bis 2003

Harald Strotmann
Alexander Vogel

August 2004

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 96-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Entwicklung der Tarifbindung baden-württembergischer Betriebe in den Jahren 2000 bis 2003

Harald Strotmann, Alexander Vogel¹

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Tübingen

Flächentarife sind in den vergangenen Jahren vermehrt in die Kritik gekommen, weil in Frage gestellt wird, ob branchenweite Lohnabschlüsse in der bisherigen Form hinreichend Spielraum für betriebsindividuelle Differenzierungen lassen.² Gerade in Zeiten einer zunehmenden Internationalisierung der Märkte und eines beschleunigten technologischen Wandels sei die Möglichkeit der Betriebe, sich flexibel an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen eine lebensnotwendige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch für die Sicherheit der betrieblichen Arbeitsplätze. Der vorliegende Beitrag informiert anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg über Ausmaß, Strukturen und die Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2003.

Die deutsche Rechtsordnung ermöglicht grundsätzlich zwei Varianten Löhne, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Einerseits können Vereinbarungen kollektivvertraglich getroffen werden, wobei in branchenweite Tarifverträge zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband (Branchen- oder Flächentarifverträge) und Verträge zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen (Firmentarifverträge) unterschieden werden kann. Auf der anderen Seite besteht die Möglichkeit Vereinbarungen einzelvertraglich in einem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen. Dem Tarifregister, das beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) geführt wird und in dem sämtliche in Deutschland abgeschlossene Tarifverträge aufgeführt sind, kann man entnehmen, dass seit 1949 in Deutschland bis Ende 2003 insgesamt mehr als 345.000 Tarifverträge abgeschlossen wurden, von denen bundesweit Ende des Jahres 2003 rund 59.600 Verträge Gültigkeit besaßen. Im Vergleich zu rund 57.300 gültigen Tarifverträgen Ende 2002 stellt dies eine leichte Steigerung dar, welche vor allem durch die gestiegene Anzahl an Firmenverträgen erklärt werden kann (vgl. dazu Clasen 2004). Insgesamt wurden 44% der Verträge als Firmentarifverträge und 56% als Flächen- oder Verbandstarifverträge

¹ Der Beitrag ist Teil des Gutachtens „IAW-Landesbericht 2003/2004: Tarifbindung und betriebliche Flexibilität in Baden-Württemberg“ für das Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg. Der verantwortliche Autor Dr. Harald Strotmann ist Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, Email: harald.strotmann@iaw.edu. Alexander Vogel arbeitete an dem Gutachten im Rahmen seines Praktikums am IAW Tübingen mit.

² Vgl. Gerlach/Stephan (2002), S. 543.

abgeschlossen. Das Tarifregister enthält jedoch nur Informationen über die Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge und erlaubt keine Rückschlüsse darauf, wie groß das tatsächliche Ausmaß der Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigenebene ist. Auf der Bundesebene wurde diese Lücke bereits seit einigen Jahren mit Hilfe des IAB-Betriebspanels geschlossen (vgl. z.B. Kohaut/Schnabel 2001, 1999). Dabei handelt es sich um eine von der TNS Infratest Sozialforschung durchgeführten Arbeitgeberbefragung von bundesweit inzwischen mehr als 15.000 Betrieben. Seit dem Jahr 2000 wird vom Landeswirtschaftsministerium eine Aufstockung der Zahl der im Land befragten Betriebe finanziert, was entsprechende Analysen über das Ausmaß und die Struktur der Tarifbindung auch für Baden-Württemberg ermöglicht. Sie beruhen auf Antworten von jeweils etwa 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Größenklassen. Die Konzeption der Stichprobenziehung macht die Ergebnisse repräsentativ für etwa 276.000 Betriebe in Baden-Württemberg mit insgesamt knapp 4,7 Mill. Beschäftigten³.

1 Tarifbindung in Baden-Württemberg

1.1. Struktur der Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigungsebene

Flächentarif ist weiterhin dominierende Form kollektivvertraglicher Regelungen

Trotz der gestiegenen Anzahl an Firmenverträgen (Clasen 2004) ist in der betrieblichen Realität die Bindung an Flächentarife weiterhin die weitaus dominierende Form einer kollektivvertraglichen Regelung. Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg zeigen, dass zur Jahresmitte 2003 in rund 39% der Betriebe kollektivvertragliche Vereinbarungen existierten. Dabei unterlagen 37% aller Betriebe und somit die überwiegende Mehrheit aller tarifgebundenen Betriebe einem Branchentarif. Der Anteil der Betriebe mit einem Firmentarifvertrag lag hingegen bei nur etwa 2%.

In weit über der Hälfte der baden-württembergischen Betriebe (61%) existierten einzelvertragliche Vereinbarungen. Beachtlich ist dabei, dass immerhin 25% dieser Betriebe angaben, sich auch ohne Tarifbindung bei der Entlohnung an einem Tarifvertrag zu orientieren. Für 36% der Betriebe spielten Tarifverträge weder unmittelbar noch mittelbar eine Rolle bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter. Die Orientierung hinsichtlich weiterer Aspekte wird in Kapitel 1.3. näher betrachtet.

³ Angaben für die Welle 2003.

Zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in einem tarifgebundenen Betrieb

Gerade größere Betriebe binden sich häufiger an Verbandstarife als kleinere Betriebe (vgl. dazu auch später in 1.2.), weswegen die Prägekraft von Tarifverträgen für die Beschäftigten erheblich größer ist: Zwar stellen im Hinblick auf die Betriebe kollektivvertragliche Regelungen gegenüber einzelvertraglichen Vereinbarungen die Minderheit dar, knapp zwei Drittel aller Beschäftigten im Land arbeiteten jedoch zur Mitte des Jahres 2003 in einem tarifgebundenen Betrieb. Dabei unterlagen 59% der Beschäftigten Flächentarif- und 6% Haus- oder Firmentarifverträgen (Vorjahr: 60% und 6%).⁴

Weitere 19% der Beschäftigten waren zwar nicht unmittelbar an Tarife gebunden, wurden jedoch von ihrem Arbeitgeber zumindest in Orientierung an entsprechende Branchentarifverträge bezahlt. Somit spielten für nur etwa 15% der baden-württembergischen Beschäftigten tarifliche Bestimmungen keine Rolle für die Bezahlung.

Anteil von Betrieben mit Branchentarif in Westdeutschland höher als im Land

Im Vergleich zu Westdeutschland lässt sich sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der Beschäftigten in Baden-Württemberg eine etwas geringere Verbreitung von Verbands- und Firmentarifverträgen feststellen. Der Anteil der Betriebe mit Verbandstarifverträgen lag zur Mitte des Jahres 2003 in Westdeutschland mit 43% sechs Prozentpunkte und der Anteil der Betriebe mit Firmentarifverträgen mit 3% einen Prozentpunkt über dem Landeswert.

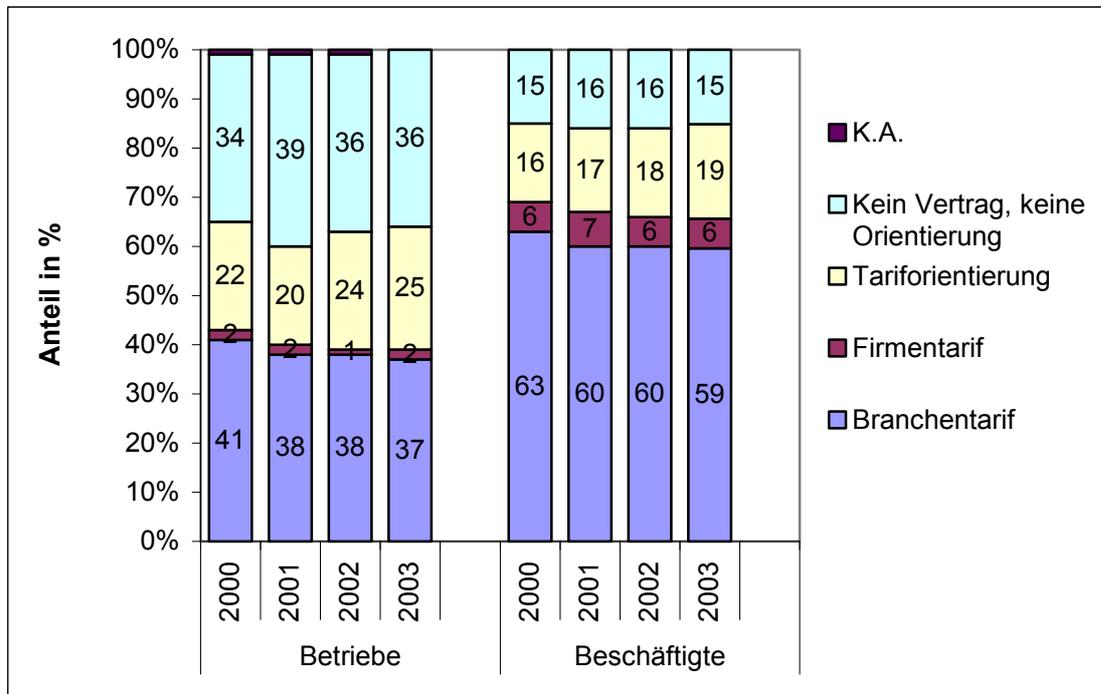
Ausmaß der Flächentarifbindung im Land weiterhin stabil

Gegenüber den letzten beiden Vorjahren blieb sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Anteil der Beschäftigten mit unmittelbarer Bindung an einen Flächentarifvertrag weitgehend unverändert. Somit ist zwischen 2001 und 2003 im Land kein weiterer deutlicher Rückgang der Flächentarifbindung zu erkennen, nachdem in den Jahren zuvor die Tendenz eher rückläufig war. Aus dem IAB-Betriebspanel liegen für Baden-Württemberg vor dem Jahr 2000 keine repräsentativen Informationen über das Ausmaß der Tarifbindung vor. Im Juli dieses Jahres hat das IAW Tübingen jedoch zusammen mit dem Statistischen Landesamt Baden-Württemberg eine Studie herausgegeben, welche die Verdienststrukturerhebungen 1995 und 2001 des Statistischen Landesamtes für eine Analyse der Entwicklung der Tarifbindung im Land von 1995 bis 2001 in ausgewählten Branchen untersucht (vgl. Bechtel et al. 2004).

⁴ Zur Berechnung der Beschäftigungsstruktur wurde unterstellt, dass sämtliche Beschäftigte eines Betriebes derselben Form der Tarifbindung unterzogen sind.

Dabei zeigt sich ein Rückgang der Flächentarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe des Landes um insgesamt rund 11 Prozentpunkte.⁵

Abbildung 1: Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg von 2000 bis 2003⁶



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2003, Berechnungen des IAW

Flächentarifbindung weist unter den stabilen Strukturen beachtliche Dynamik auf

Beim Vergleich der letzten vier Jahre lässt sich trotz des leichten Rückgangs insgesamt im Aggregat in Baden-Württemberg eine erhebliche Stabilität der Tarifbindung feststellen. Hinter stabilen Strukturzahlen können sich auf der Mikroebene dennoch sehr heterogene Entwicklungsmuster verbergen, indem verschiedene Betriebe ihren Tarifstatus gleichzeitig wechseln. Um einen Einblick in das Ausmaß dieser Bruttobewegungen und somit die im Hintergrund stehende Dynamik auf der Mikroebene zu gewinnen, wurde die Panelstruktur des Datensatzes auf der Ebene einzelner Betriebe genutzt.⁷ Stellt man zunächst nur die beiden aggregier-

⁵ Hier kann mit dem IAB-Betriebspanel nur die formelle Prägekraft von Tarifverträgen abgebildet werden, nicht jedoch die faktische. Unterschiede können bestehen, weil tarifgebundene Betriebe stillschweigend von Tarifvereinbarungen abweichen oder nicht-tarifgebundene Betriebe sich an Tarifverträgen orientieren, ohne tarifgebunden zu sein. Zumindest über letzteres Phänomen, nicht jedoch zu den stillschweigenden Abweichungen, können hier Zahlen angeführt werden. Vgl. zu diesem Thema auch Bahnmüller (2002).

⁶ Tarifierorientierung wurde in 2003 hier und im Weiteren explizit als Orientierung hinsichtlich der Entlohnung interpretiert, in den Vorjahren wurde die Tarifierorientierung nur allgemein abgefragt. Berücksichtigt man in 2003 alle Betriebe, die sich hinsichtlich irgendeines Aspektes – nicht nur der Entlohnung – an Tarifverträgen orientierten, so steigt der Anteil der tarifierorientierten Betriebe auf 30% an. Die Zeitreihe ist bei der Orientierung aufgrund dieses Bruches somit mit gewisser Vorsicht zu interpretieren.

⁷ Für eine ausführliche Analyse der Tarifdynamik in Baden-Württemberg vgl. Arndt (2004).

ten Alternativen Tarifvertrag (Flächentarifvertrag oder Haustarifvertrag) sowie kein Tarifvertrag einander gegenüber und vernachlässigt somit mögliche Statuswechsel innerhalb der Gruppen, so wird dennoch bereits deutlich, dass nur knapp ein Drittel aller Betriebe in keinem der vier Jahre und etwa ein Viertel der Betriebe durchgängig an einen Tarifvertrag gebunden war⁸. Interessant ist dabei der hohe Anteil von Betrieben, die sich nur mit Unterbrechungen an einen Flächentarifvertrag gebunden haben. So traten gut 40% der Betriebe in dem Vier-Jahres-Zeitraum einem Flächenvertrag bei oder verließen ihn, wovon wiederum ein großer Teil nach ein bis zwei Jahren in die Ausgangsoption zurückging. Damit lässt sich die bereits von Bellmann et al. (1999) für Deutschland gezeigte Dynamik unter den relativ stabilen Strukturen der Tarifbindung auch in Baden-Württemberg wieder finden. Disaggregiert nach Größenklassen ist diese Fluktuation vor allem bei Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten zu erkennen, während in größeren Betrieben (ab 250 Beschäftigte) die Flächentarifbindung vermehrt über alle vier Jahre auftritt.

Tabelle 1: Übergangsmatrix der Tarifbindung baden-württembergischer Betriebe von Welle 2002 auf 2003 (relative Häufigkeiten)

| | | Zu 2003 ... | | | | |
|-------------|--------------------|--------------|-----------|--------------|--------------------|-------|
| Tarifart | | Flächentarif | Haustarif | Orientierung | Keine Tarifbindung | Summe |
| Von 2002... | Flächentarif | 86% | 3% | 7% | 4% | 100% |
| | Haustarif | 30% | 60% | 6% | 4% | 100% |
| | Orientierung | 17% | 4% | 61% | 18% | 100% |
| | Keine Tarifbindung | 6% | 1% | 21% | 72% | 100% |
| | Summe | 57% | 6% | 20% | 17% | 100% |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2003, IAW-Berechnungen
Nur Betriebe die in beiden Wellen befragt wurden, ungewichtet

Abwanderung aus der Flächentarifbindung hauptsächlich in die Tarif-Orientierung

Die Bewegungen die hinter der Stabilität auf der Makroebene von 2002 auf 2003 stehen, sollen anhand einer Übergangsmatrix (in Anlehnung an Arndt 2004) detaillierter dargestellt

⁸ Betrachtet wurden Betriebe, die an allen vier vorliegenden Wellen des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg teilgenommen haben. Gewichtet wurde mit dem Querschnittsgewicht der Welle 2003, wobei die Aussagen durch Berechnungen mit den Querschnittsgewichten der anderen Wellen bestätigt werden konnte.

werden. In Tabelle 1 sind die relativen Häufigkeiten der Übergänge bzw. der in ihrem Zustand verbleibenden Betriebe abgebildet.

Die Hälfte der Betriebe im Panel, die von 2002 auf 2003 den Flächentarifvertrag verlassen haben, orientieren sich auch im Folgejahr weiterhin bezüglich der Entlohnung am Tarif. Der andere Teil wechselt in jeweils gleich großen Gruppen zu einem Haustarif über oder löst sich ganz von der Tarifbindung. Betrachtet man die relativ hohen Anteile von Betrieben, die aus der Orientierung heraus zu einem Flächentarif wechseln oder sich aus der Tarifbindung vollkommen lösen, lässt sich vermuten, dass die Orientierung am Tarifvertrag eine Zwischenstufe zwischen diesen beiden Extremen darstellt. Betriebe die den Zustand ohne Tarifbindung verlassen gehen daher überwiegend in die Orientierung und binden sich nur zu einem geringen Teil direkt an einen Flächentarifvertrag.

Abschließend kann gesagt werden, dass Flächentarifverträge in Baden-Württemberg weiterhin eine sehr große Bedeutung haben. Zwar ist ein moderater Rückgang zu erkennen, von einer Erosion der Flächentarife kann jedoch aufgrund der Stabilisierung in den letzten drei Jahren nicht gesprochen werden. Mit Blick auf den hohen Anteil von Betrieben, die sich hinsichtlich der Entlohnung an einem Flächentarif orientieren, sich aber nicht an ihn binden wollen, tritt jedoch der Wunsch der Betriebe hervor, im Bedarfsfall von kollektiven Lohnvereinbarungen abweichen zu können. Des weiteren sollte die Stabilität der Makroebene nicht über die Dynamik auf der Mikroebene hinwegtäuschen, welche ebenfalls den Bedarf an Flexibilität erkennen lässt.

1.2 Charakteristika tarifgebundener und nicht tarifgebundener Unternehmen

Kollektivvertragliche Regelungen nehmen mit zunehmender Betriebsgröße zu

Die oben bereits beschriebene höhere Bedeutung der Tarifbindung bei der Beschäftigtenstruktur zeigt, dass das Ausmaß der Tarifbindung mit zunehmender Beschäftigtenzahl signifikant zunimmt. Während gut jeder vierte Kleinstbetrieb (27%) mit vier oder weniger Beschäftigten über einen Branchentarif verfügte, waren es bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten immerhin 79%. Haus- oder Firmentarifverträge spielen ebenfalls insbesondere in größeren Betrieben eine relevante Rolle. Während Kleinstbetriebe in den seltensten Fällen über einen Firmentarif verfügten, existierte dagegen in 11% der Großbetriebe ein unternehmenseigener Tarifvertrag.

Tabelle 2: Tarifbindung in Betrieben unterschiedlicher Größe in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2003

| Zahl der Beschäftigten | Betriebe | | | | Beschäftigte | | | |
|------------------------|---------------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| | Branchen- tarifvertrag | Haus- /Firmen- tarif- vertrag | Nicht tarifgebunden | | Branchen- tarifvertrag | Haus- /Firmen- tarif- vertrag | Nicht tarifgebunden | |
| | | | Mit Tariforien- tierung | Ohne Tariforien- tierung | | | Mit Tariforien- tierung | Ohne Tariforien- tierung |
| | Anteile an Betrieben in % | | | | Anteile an Beschäftigten in % | | | |
| Baden-Württemberg | 37 | 2 | 25 | 36 | 59 | 6 | 19 | 15 |
| 1 - 4 Beschäftigte | 27 | 0 | 21 | 52 | 30 | 0 | 24 | 45 |
| 5 - 19 Beschäftigte | 40 | 3 | 30 | 27 | 41 | 4 | 29 | 26 |
| 20 - 99 Beschäftigte | 54 | 5 | 26 | 15 | 54 | 5 | 27 | 14 |
| 100 - 249 Beschäftigte | 69 | 9 | 13 | 9 | 70 | 9 | 12 | 9 |
| 250 - 499 Beschäftigte | 69 | 9 | 10 | 13 | 69 | 8 | 11 | 13 |
| ≥ 500 Beschäftigte | 79 | 11 | 7 | 2 | 82 | 10 | 7 | 1 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, Berechnungen des IAW
 Tariforientierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler

Mögliche Gründe für die mit der Betriebsgröße zunehmende Tarifbindung sind:

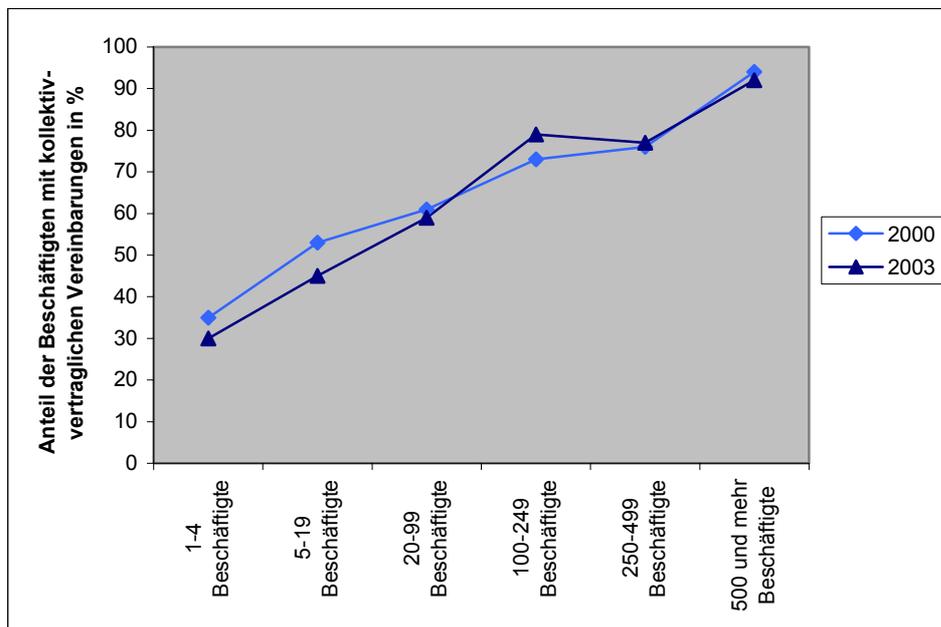
- Aufgrund der größeren Zahl der abzuschließenden Verträge erhoffen sich gerade größere Betriebe durch kollektive Lohnvereinbarungen eine Senkung ihrer Verhandlungskosten. Ebenso können Transaktionskosten eingespart werden, da Verhandlungen gebündelt und Konflikte auf eine höhere Ebene verlagert werden.
- Kleinbetriebe fühlen sich von Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten als Großbetriebe und schließen sich daher weniger häufig einem organisierten Arbeitgeberverband an.
- Aufgrund hoher Organisationskosten ist es für die Gewerkschaften weniger lohnend, Flächentarifverträge für die zahlreichen Kleinbetriebe durchzusetzen (vgl. Kohaut/Schnabel 1999, S. 69).

Erstmals seit 2000 wieder leichter Anstieg des Anteils kollektiver Regelungen in kleineren Betrieben

Im zeitlichen Vergleich wird deutlich, dass der Beschäftigungsanteil der Betriebe mit tarifvertraglichen Vereinbarungen in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten 2003 leicht unter dem Niveau von 2000 liegt (vgl. Abbildung 2). Dabei kam es jedoch nach einem kontinuierlichen Rückgang bis 2002 in diesem Jahr erstmals wieder zu einem leichten Zuwachs in den Klassen der Betriebe mit 1-4 sowie 20-99 Beschäftigten. Mit Blick auf die mittleren und großen Betrieben lässt sich hingegen keine Regelmäßigkeit in der Entwicklung der

letzten vier Jahre erkennen, auch wenn bei den mittleren Betrieben der Anteil kollektiver Regelungen im Jahr 2003 leicht über dem Wert von 2000 liegt. Da dasselbe auch für den Anteil der tariflichen Betriebe gilt, scheint sich der moderate Rückzug der Kleinbetriebe aus der Tarifbindung vorerst nicht weiter fortzuführen. Ein möglicher Grund könnte das zunehmende Einbauen von Öffnungs- und Härtefallklauseln sein, die es ermöglichen unter schwierigen Bedingungen tarifliche Bestimmungen zeitweise außer Kraft zu setzen (vgl. Streeck/Rehder 2003). Verlässliche Aussagen hierzu sind jedoch anhand der Datengrundlage leider nicht möglich.

Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten mit kollektivvertraglichen Regelungen in Betrieben unterschiedlicher Größe von 2000 bis 2003



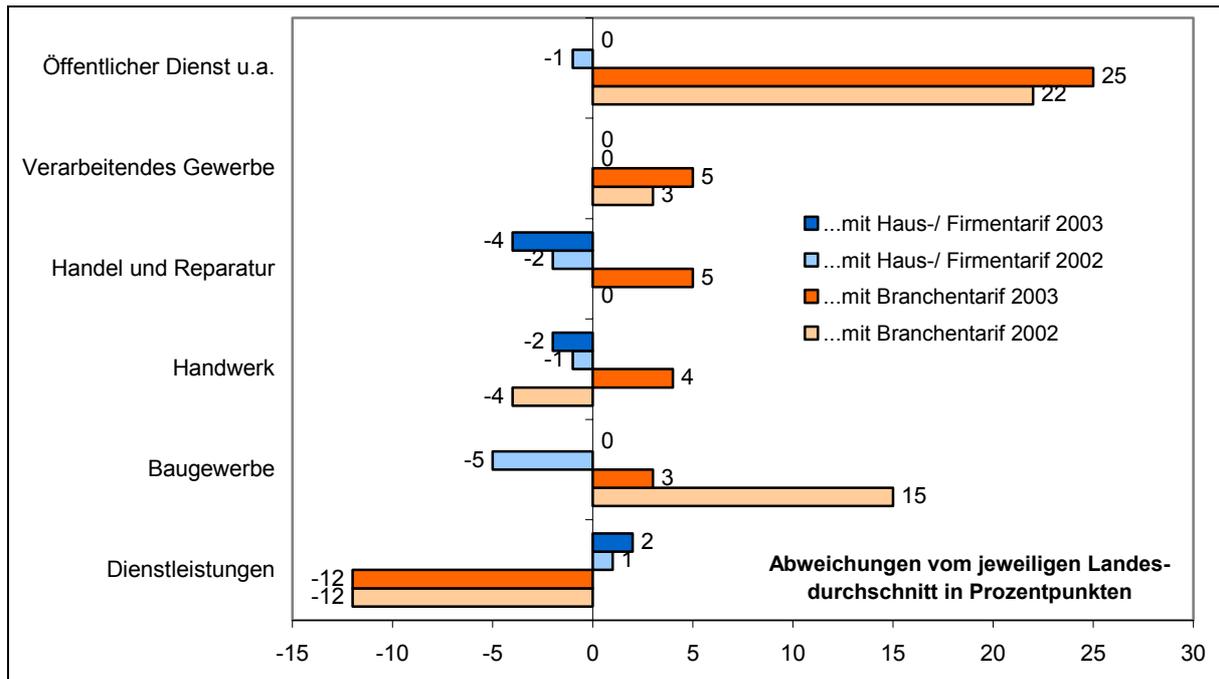
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2003, Berechnungen des IAW

Unterdurchschnittliche Verbreitung von Branchentarifverträgen im Dienstleistungssektor

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestanden zur Mitte des Jahres 2003 wie auch schon im Vorjahr erhebliche Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung. Besonders hoch und damit deutlich über dem baden-württembergischen Durchschnitt war der Anteil der Betriebe als auch der Beschäftigten mit Branchentarifvertrag im Öffentlichen Dienst (vgl. Tabelle 3 oder Abbildung 3). Im Dienstleistungssektor dagegen waren kollektive Lohnvereinbarungen unterdurchschnittlich verbreitet. Besonders gering war die Verbreitung von Flächentarifen bei den unternehmensnahen Dienstleistern, wo nur 15% der Betriebe und 22% der Beschäftigten einem Branchentarifvertrag unterlagen. In den weiteren Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie im Handwerk und Baugewerbe zeichnet sich ein homogeneres

Bild als im Vorjahr ab. Die eben genannten Branchen liegen zwischen 3 und 5% über dem Durchschnitt der Beschäftigten mit Branchentarifvertrag. Auffallend ist dabei die Verschiebung im Baugewerbe vom Branchentarifvertrag hin zu Haus-/Firmenverträgen sowie zur reinen Tarifierung gegenüber dem Vorjahr (siehe Abbildung 3). Dies lässt wiederum den Wunsch erkennen, Entscheidungen vermehrt auf der Betriebsebene zu fällen.

Abbildung 3: Ausmaß kollektivvertraglicher Lohnvereinbarungen zum 30. Juni 2003 im Vergleich zum Vorjahr (Abweichungen vom jeweiligen Landesdurchschnitt in Prozentpunkten)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, Berechnungen des IAW. Das Handwerk umfasst alle Betriebe, die Mitglied bei der Handwerkskammer sind.

Tabelle 3: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2003 nach Wirtschaftszweigen

| Branche | Betriebe | | | | Beschäftigte | | | |
|--|---------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| | Branchen-tarif-vertrag | Haus-/Firmen-tarif-vertrag | Nicht tarifgebunden | | Branchen-tarif-vertrag | Haus-/Firmen-tarif-vertrag | Nicht tarifgebunden | |
| | | | Mit Tariforien-tierung | Ohne Tariforien-tierung | | | Mit Tariforien-tierung | Ohne Tariforien-tierung |
| | Anteile an Betrieben in % | | | | Anteile an Beschäftigten in % | | | |
| Baden-Württemberg | 37 | 2 | 25 | 36 | 59 | 6 | 19 | 15 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 47 | 2 | 27 | 24 | 64 | 6 | 20 | 10 |
| Schlüsselbranchen*) | 42 | 1 | 26 | 31 | 66 | 4 | 20 | 9 |
| Sonst. Verarb. Gewerbe | 51 | 2 | 28 | 19 | 60 | 8 | 19 | 12 |
| Baugewerbe | 44 | 2 | 29 | 24 | 62 | 6 | 22 | 10 |
| Handel, Reparatur | 37 | 0 | 29 | 34 | 64 | 2 | 20 | 13 |
| Dienstleistungen | 29 | 2 | 24 | 45 | 47 | 8 | 21 | 24 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 15 | 1 | 23 | 61 | 22 | 2 | 39 | 37 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 39 | 4 | 35 | 21 | 58 | 9 | 23 | 10 |
| Sonstige Dienstleistungen | 35 | 3 | 20 | 42 | 54 | 11 | 11 | 24 |
| Öffentlicher Dienst u.a. | 53 | 1 | 23 | 22 | 84 | 6 | 6 | 3 |
| Öffentlicher Dienst | 71 | 3 | 25 | 0 | 91 | 6 | 3 | 0 |
| Handwerk | 54 | 1 | 23 | 22 | 63 | 4 | 20 | 12 |

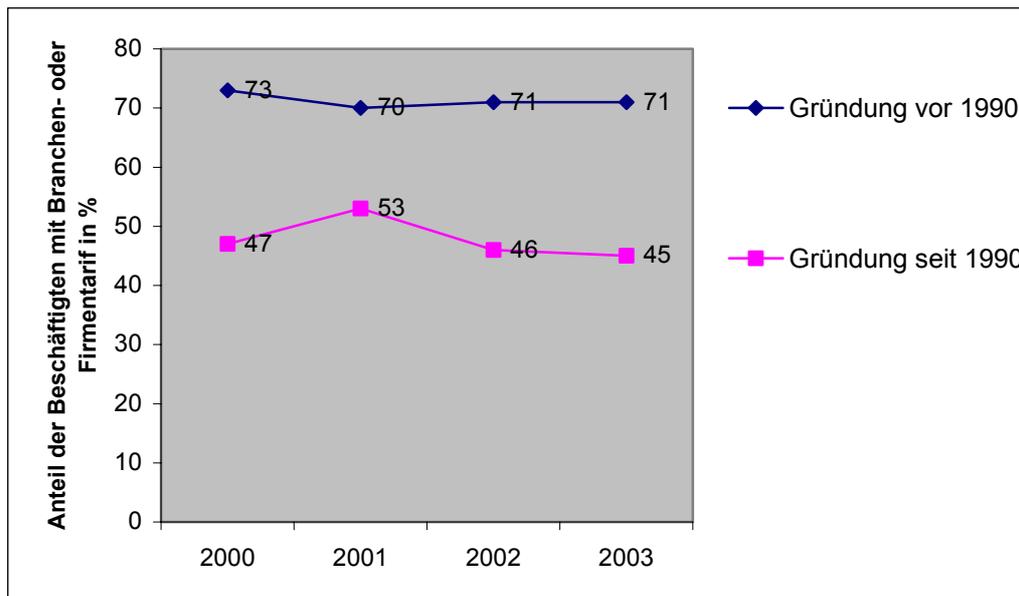
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, IAW-Berechnungen

Tariforientierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler, *) Unter dem Begriff der Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes werden die vier beschäftigungsstärksten Branchen, der Maschinenbau, die KfZ-Industrie, die Herstellung von Metallerzeugnissen und die Elektrotechnik zusammengefasst.

Kollektive Vereinbarungen in älteren Betrieben häufiger

Repräsentative Daten des IAB-Betriebspanels liegen für Baden-Württemberg erst seit dem Jahr 2000 vor. Um trotzdem gewisse Einsichten in die längerfristige Entwicklung der Tarifbindung gewinnen zu können, ist es möglich Ausmaß und Struktur der Tarifbindung in Betrieben unterschiedlichen Alters zu vergleichen. Exemplarisch wurde daher zwischen Betrieben unterschieden, deren Gründung vor 1990 oder seit 1990 erfolgte.

Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten mit kollektivvertraglichen Regelungen in Betrieben unterschiedlichen Alters von 2000 bis 2003



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2003, Berechnungen des IAW

Sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch gemessen am Anteil der Beschäftigten zeigt sich bei Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, eine weitaus größere Verbreitung von kollektivvertraglichen Regelungen als in den jüngeren Betrieben (siehe Abbildung 4 und Tabelle 4). Während in 2003 71% der Beschäftigten in den älteren Betrieben kollektivvertraglichen Regelungen (davon 65% Flächentarifen) unterlagen, waren dies bei den jüngeren Betrieben „nur“ 45% (davon 36% Flächentarifen). In der zeitlichen Entwicklung von 2000 bis 2003 ist dieser Unterschied dabei relativ stabil.

Arndt (2004) zeigte im Rahmen von multivariaten Probit-Schätzungen in den Querschnitten der Wellen 2000 bis 2002, dass junge Betriebe insgesamt zumindest nicht sofort nach der Gründung eine Tarifbindung eingehen. Auch Strotmann (2002a) zeigt an anderer Stelle, dass der signifikante Alterseffekt auf die Tarifbindung erhalten bleibt, wenn weitere Einflussgrößen kontrolliert werden. Die Ergebnisse können somit zumindest als ein erstes Indiz gewertet werden, dass die Skepsis gegenüber Flächentarifen und somit der Wunsch nach größerer betriebsindividueller Flexibilität längerfristig größer geworden ist.

Tabelle 4: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2003 nach Betriebsalter

| Gründungszeitraum | Betriebe | | | | Beschäftigte | | | |
|--------------------|---------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|
| | Branchen- tarifvertrag | Haus- /Firmen- tarif- vertrag | Nicht tarifgebunden | | Branchen- tarifvertrag | Haus- /Firmen- tarif- vertrag | Nicht tarifgebunden | |
| | | | Mit Tarif- orien- tierung | Ohne Tariforien- tierung | | | Mit Tarif- orien- tierung | Ohne Tariforien- tierung |
| | Anteile an Betrieben in % | | | | Anteile an Beschäftigten in % | | | |
| Gründung vor 1990 | 45 | 2 | 28 | 25 | 65 | 6 | 18 | 11 |
| Gründung nach 1990 | 23 | 2 | 21 | 53 | 36 | 9 | 25 | 30 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, Berechnungen des IAW
 Tarifierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler

Tarifbindung in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat erheblich seltener verbreitet

Es ist zu erwarten, dass die Verbreitung von Branchen- und Firmentarifverträgen in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat grundsätzlich größer ausfällt als in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. Ein mögliches Argument für einen möglichen positiven Zusammenhang ist dabei die Erleichterung der Umsetzung von Tarifverträgen durch die Existenz eines Betriebsrates.

Tabelle 5 zeigt, dass in Baden-Württemberg zwischen Betrieben mit und ohne Betriebs- oder Personalrat beträchtliche Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung bestehen. Nur etwa 21% der Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat hatten keinen Tarifvertrag, wohingegen 65% der Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat weder über einen Branchen- noch über einen Firmentarifvertrag verfügten.

Da der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat mit zunehmender Betriebsgröße typischerweise zunimmt, ist eine Überlagerung des Zusammenhangs zwischen Existenz eines Betriebsrates und der Tarifbindung durch Größeneffekte anzunehmen. Trotzdem konnte im Rahmen multivariater Analysen der positive Zusammenhang auch bei Kontrolle der Größeneinflüsse bestätigt werden.⁹

⁹ Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die Schätzungen gerade dieses Koeffizienten verzerrt sein könnten, da Exogenitätsprobleme bestehen. So muss das Vorhandensein eines Betriebsrates nicht ursächlich für die Tarifbindung sein. Vielmehr kann es für tarifgebundene Betriebe auch sinnvoll sein, einen Betriebsrat einzuführen, da dadurch Vorteile bei der Umsetzung der Tarifverträge bestehen.

Tabelle 5: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2003 nach der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates

| Existenz eines Betriebs- oder Personalrates | Betriebe | | | | Beschäftigte | | | |
|---|---------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|
| | Branchen- tarifvertrag | Haus- /Firmen- tarif- vertrag | Nicht tarifgebunden | | Branchen- tarifvertrag | Haus- /Firmen- tarif- vertrag | Nicht tarifgebunden | |
| | | | Mit Tarif- orien- tierung | Ohne Tariforien- tierung | | | Mit Tarif- orien- tierung | Ohne Tariforien- tierung |
| | Anteile an Betrieben in % | | | | Anteile an Beschäftigten in % | | | |
| Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat | 71 | 7 | 10 | 11 | 77 | 10 | 8 | 5 |
| Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat | 34 | 1 | 28 | 37 | 42 | 3 | 30 | 25 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, IAW-Berechnungen
 Tarifierorientierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler

1.3. Der Branchentarifvertrag als Orientierung für Betriebe ohne Tarifbindung

In den Vorjahren wurden im IAB-Betriebspanel die Betriebe jeweils nur allgemein danach gefragt, ob sie sich trotz fehlender Tarifbindung an den Tarifverträgen orientieren. Worin die konkrete Orientierung bestand, musste bislang offen bleiben. In der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels wurde nun erstmals abgefragt, hinsichtlich welcher Aspekte sich nicht tarifgebundene Betriebe dennoch an einem Branchentarif orientieren und wo eher nicht. Dabei fällt auf, dass die Orientierung relativ am häufigsten an der Entlohnung erfolgt, während eine Orientierung an den Arbeitszeiten deutlich seltener ist.

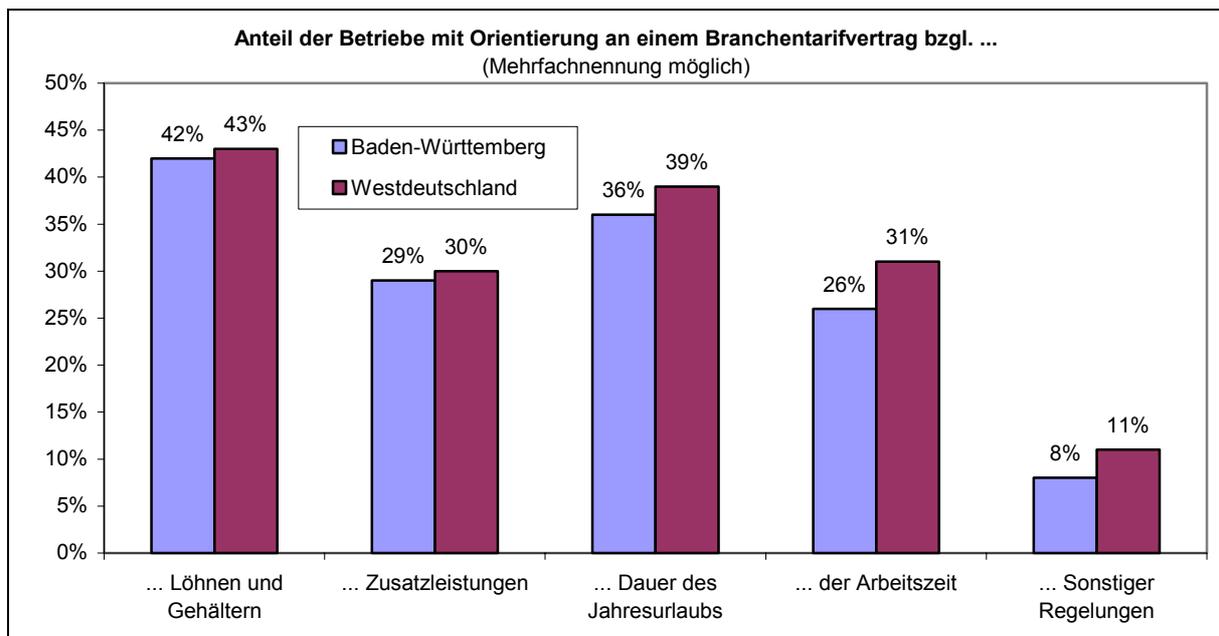
Nur geringe Orientierung hinsichtlich der Arbeitszeit, Entlohnung ist nicht Hauptgrund der Entscheidung gegen einen Tarifvertrag

Mehr als vier von zehn baden-württembergischen Betrieben ohne Tarifvertrag (42%) richten sich hinsichtlich Löhnen und Gehältern nach einem Branchentarifvertrag. Damit liegt die Orientierung am Tariflohn vor der Orientierung bezüglich der Dauer des Jahresurlaubs (36%) und deutlich vor der Orientierung an Zusatzleistungen (29%) und der Arbeitszeit (26%) (siehe Abbildung 5). In Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild.

Bei näherer Betrachtung der Betriebe, die sich hinsichtlich der Entlohnung an einem Branchentarifvertrag orientieren, wird deutlich, dass mehr als die Hälfte (57%) dieser Arbeitgeber vergleichbare Löhne und Gehälter zahlen. Über ein Drittel (37%) zahlt sogar höhere und nur fünf Prozent zahlen niedrigere Löhne und Gehälter. Damit ist der Anteil der höher zahlenden Betriebe in Baden-Württemberg größer als in Westdeutschland, wo nur gut ein Viertel (26%) der Betriebe mit Tarifierorientierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern über Tarif bezahlt. Besonders hoch ist in Westdeutschland dagegen der Anteil der mit dem Tarif vergleichbar zah-

lenden Betriebe (70%). Ähnlich wie im Land liegt auch hier der Anteil von niedriger zahlenden Betrieben bei nur drei Prozent. Somit nutzt im Land und in Westdeutschland nur ein auffällig geringer Teil der sich am Tarif orientierenden Betriebe die Möglichkeit „nach unten“ abzuweichen¹⁰

Abbildung 5: Orientierung der Betriebe ohne Tarifvertrag am Branchentarifvertrag hinsichtlich verschiedener Aspekte



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, Berechnungen des IAW

Dies legt insgesamt den Schluss nahe, dass die Löhne und Gehälter nicht der Hauptgrund sind, sich gegen einen Branchentarifvertrag zu entscheiden. Mit Blick auf die oben angeführten weiteren Orientierungsmöglichkeiten lässt sich vielmehr vermuten, dass die durch Tarifverträge festgelegte Arbeitszeit oder tarifliche Zusatzleistungen wie z.B. ein 13. Jahresgehalt oder Urlaubsgeld ein größeres Hemmnis darstellen könnten, da sich jeweils nur gut ein Viertel (26% bzw. 29%) der nicht tarifgebundenen Betriebe an einem Branchentarifvertrag hinsichtlich der Arbeitszeit bzw. der Zusatzleistungen orientiert.

¹⁰ Es ist jedoch anzumerken, dass Betriebe ohne Orientierung an der Entlohnung (immerhin 36% aller Betriebe, die 15% der Beschäftigten umfassen) die Möglichkeit unter Tarif zu zahlen durchaus nutzen. Als Indiz dafür ist die Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Erwerbstätigem geringer als bei Betrieben mit kollektivem Tarifvertrag oder Orientierung an einem Branchentarifvertrag bei der Entlohnung (1592 EURO gegenüber 2283 EURO)

2 Übertarifliche Entlohnung in Baden-Württemberg

Um den Flächentarifvertrag möglichst flexibel zu gestalten, wird in der Diskussion immer wieder die Möglichkeit betriebsindividueller Abweichungen von den kollektiv vereinbarten Tarifen gefordert. Da der Tariflohn für tarifgebundene Betriebe Mindestlohncharakter hat, stellt sich dabei vor allem die Frage als problematisch dar, ob und in welchem Maße Abweichungen „nach unten“, z.B. durch Öffnungs- und Härtekláuseln, zulässig sein sollten (vgl. dazu auch Abschnitt 3). Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels ist es leider nicht möglich zu diesem Themenkomplex empirische Aussagen zu machen. Das IAB-Betriebspanel erlaubt es jedoch, repräsentative Schlussfolgerungen über das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung und somit über Abweichungen nach oben zu ziehen.

Leichter Rückgang der übertariflichen Entlohnung seit 2000 - Knapp die Hälfte der tariflichen Betriebe zahlt übertariflich

Fast die Hälfte (47%) der tarifgebundenen Betriebe Baden-Württembergs entlohnten zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiter im Jahr 2003 übertariflich (vgl. Tabelle 6). Dies zeigt, dass Betriebe durchaus in erheblichem Maße von den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen „nach oben“ abweichen.

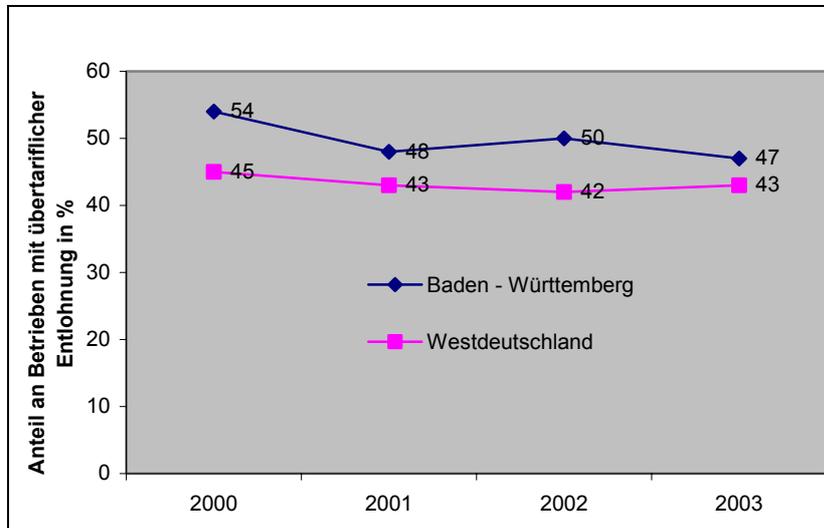
Nachdem von 2001 auf 2002 der Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe um zwei Prozentpunkte von 48% auf 50% gestiegen war, ist am aktuellen Rand zur Mitte des Jahres 2003 wieder ein – wenn auch nur leichter – Rückgang zu erkennen (2003: 47%). Im Vergleich zum Jahr 2000 ist dies jedoch ein Rückgang um sieben Prozentpunkte in vier Jahren. Das durchschnittliche Ausmaß der übertariflichen Entlohnung liegt im Land ebenfalls leicht unter dem Niveau des Vorjahres (2003: 9,2% 2002: 10,0%). Verglichen mit den Werten des Jahres 2000 (2000: 11,9%) lässt sich durchaus ein Rückgang der übertariflichen Entlohnung ableiten. Mögliche Erklärungen dafür könnten neben der schlechten Arbeitsmarktlage auch mangelnde finanzielle Spielräume der Betriebe durch höhere Tariflöhne und vermehrt tariflich festgelegte Zusatzleistungen sein (siehe dazu Kohaut/Schnabel 2003). Aussagen über die Entwicklung des Anteils der übertariflich entlohnenden Beschäftigten sind anhand des IAB-Betriebspanels nicht möglich.

Verbreitung übertariflicher Entlohnung im Land und in Westdeutschland nähert sich an

Gemessen am Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe setzt sich Baden-Württemberg nur noch mit 4 Prozentpunkten vom westdeutschen Durchschnitt ab. Etwa 43% (Vorjahr: 42%) aller tariflichen Betriebe in Westdeutschland gaben an, zumindest einem Teil der Mitarbeiter(innen) Löhne über Tarif zu zahlen (vgl. Abbildung 6). Im Land gaben dies nur noch

47% (Vorjahr: 50%) an, womit sich die Lücke zwischen der Verbreitung übertariflicher Entlohnung im Land und in Westdeutschland im Vergleich zu den Vorjahren verringert.

Abbildung 6: Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg und Westdeutschland von 2000 bis 2003.



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2003, Berechnungen des IAW

Trotzdem liegt das Lohnniveau im Land immer noch höher und auch die Verbreitung übertariflicher Entlohnung ist weiterhin größer als in Westdeutschland. Die Lohnspanne als Differenz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen ist dagegen in Westdeutschland (10,5%) gut ein Prozentpunkt höher als in Baden-Württemberg (9,2%).

Kleinstbetriebe entlohnen seltener übertariflich

Bei der Untersuchung der Betriebsgröße als mögliche Determinante für übertarifliche Entlohnung wird deutlich, dass nur in den tariflichen Kleinstbetrieben mit vier oder weniger Beschäftigten übertarifliche Entlohnung erheblich seltener auftritt als in größeren Betrieben. Hinsichtlich der weiteren Größenklassen lassen sich in keinem Jahr stabile Schlussfolgerungen über mögliche Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und übertariflicher Entlohnung treffen. Für Westdeutschland ergab hingegen eine Probit-Schätzung von Kohaut/Schnabel (2003), dass die Wahrscheinlichkeit einer übertariflichen Bezahlung mit der Betriebsgröße durchaus signifikant zunimmt. Dieser positive Zusammenhang fällt jedoch mit zunehmender Betriebsgröße geringer aus.

Tabelle 6: Übertarifliche Entlohnung in Baden-Württemberg und Westdeutschland in 2003

| | Baden-Württemberg | Westdeutschland |
|---------------------------|---|-----------------|
| | Anteil an Betrieben mit übertariflicher Entlohnung in % | |
| Insgesamt | 47 | 43 |
| 1-4 Beschäftigte | 36 | 30 |
| 5-19 Beschäftigte | 51 | 48 |
| 20-99 Beschäftigte | 54 | 50 |
| 100-249 Beschäftigte | 53 | 47 |
| 250-499 Beschäftigte | 58 | 47 |
| 500 Beschäftigte und mehr | 56 | 48 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 48 | 57 |
| Schlüsselbranchen*) | 49 | X |
| Sonstiges Verarb. Gewerbe | 47 | X |
| Baugewerbe | 63 | 43 |
| Handel und Reparatur | 55 | 52 |
| Dienstleistungen | 44 | 40 |
| Öffentlicher Dienst u.a. | 4 | 2 |
| Handwerk | 48 | X |

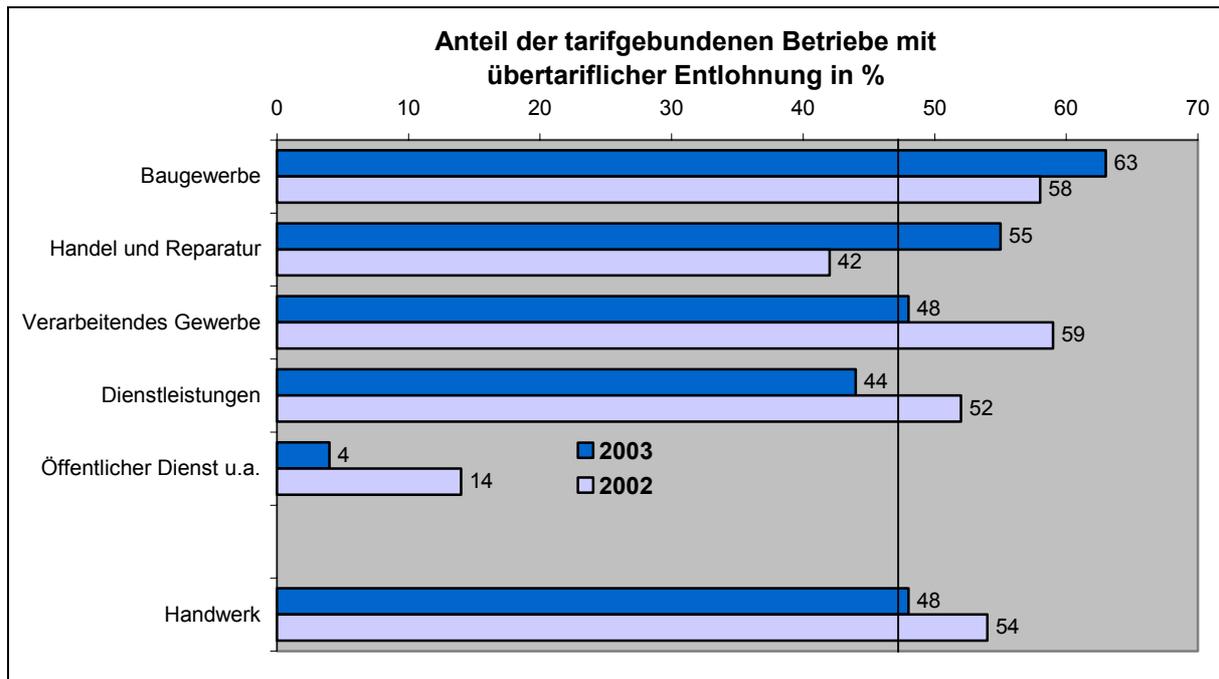
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, Berechnungen des IAW

*) Unter dem Begriff der Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes werden die vier beschäftigungsstärksten Branchen, der Maschinenbau, die KfZ-Industrie, die Herstellung von Metallerzeugnissen und die Elektrotechnik zusammengefasst.

Übertarifliche Entlohnung besonders häufig im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur

Überdurchschnittlich hoch war der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung im Land insbesondere im Baugewerbe (63%) und im Bereich Handel und Reparatur (55%). Das Verarbeitende Gewerbe liegt mit einem Anteil von 48% nur leicht über dem Landesschnitt und fällt damit deutlich unter den hohen Anteil des Vorjahres (2002: 59%). Unterdurchschnittlich verbreitet war übertarifliche Entlohnung im Jahr 2003 im Dienstleistungssektor sowie im Öffentlichen Dienst (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Übertarifliche Entlohnung in den baden-württembergischen Betrieben mit Tarifbindung im Jahr 2003



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2003, Berechnungen des IAW

3 Fazit und wirtschaftspolitische Bewertung

Trotz des Rückgangs der Flächentarifbindung von 2000 bis 2003 kann von einer Erosion der Tarifverträge weder in Baden-Württemberg noch in Westdeutschland die Rede sein. Tarifverträge haben bis heute gerade mit Blick auf die Beschäftigten eine erhebliche Prägekraft und treffen immer noch auf eine bemerkenswerte Akzeptanz. Trotz der Möglichkeit der Betriebe sich der Tarifbindung durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband („exit-Option“) zu entziehen, blieb der Stand der Flächentarifbindung die letzten Jahre relativ stabil.¹¹ Gleichzeitig verdeutlichen die Ergebnisse jedoch auch das beträchtliche Bedürfnis der Betriebe, von den Tarifergebnissen im Einzelfall abweichen zu können.

Vor dem Hintergrund der immer größer werdenden Anforderungen an die Anpassungs- und Veränderungsfähigkeit der Betriebe im Wettbewerb, ist es besonders wichtig, dass betriebsindividuelle Gegebenheiten bei der Ausgestaltung der Lohn- und Gehaltsstruktur in hinreichendem Maße berücksichtigt werden können. Inwiefern die bestehenden tariflichen Öff-

¹¹ Ein Austritt aus der Tarifbindung ist nicht immer unmittelbar möglich, sondern wird regelmäßig erst mit zeitlicher Verzögerung nach Ablauf des Tarifvertrages wirksam, was bei Manteltarifverträgen häufig bis zu 5 Jahren dauern kann. Eine deutliche Verkürzung der Bindungsdauer, wie sie auch von Seiten des Sachverständigenrates bereits seit längerem gefordert wird (JG 97 Ziffer 365, JG 2003, Ziffer 674), wäre zu begrüßen.

nungs- und Härteklauseln¹² bereits ausreichen, um eine hinreichende Flexibilität zu ermöglichen, ist bislang empirisch eine weitgehend offene Frage.¹³

Dennoch scheint nach unserer Auffassung ein mutigerer Übergang von einem „einstufigen“ zu einem „zweistufigen“ Tarifsysteem, bei dem ein Teil des Entgeltes ergänzend auf betrieblicher Ebene ausgehandelt wird, sinnvoll. Eine verstärkte Einführung variabler, erfolgsabhängiger Entlohnungskomponenten – differenziert nach Qualifikation und Lohnniveau bei geringerem Grundentgelt – könnte hierbei ein wichtiger Ansatzpunkt sein. Allerdings ist es dann für den Erfolg der Beteiligungsmodelle auch sehr wichtig, die Arbeitnehmer oder deren Vertreter in die Konzeption und Vereinbarung der Spielregeln der Erfolgsbeteiligung einzubeziehen (vgl. dazu Strotmann 2003). Darüber hinaus hätte die Vereinbarung einer variablen Entlohnungskomponente auch gegenüber anderen in Tarifverhandlungen diskutierten Vorschlägen wie z.B. einer Verkürzung der Laufzeit der Tarifverträge oder einer Revisionsklausel den Vorteil, dass keine neuen Verhandlungen erforderlich wären.

Kritiker einer Ausweitung der Öffnungsklauseln und somit einer Flexibilisierung der Tarifverträge führen die Befürchtung unverhältnismäßiger Lohnkonzessionen der Arbeitnehmer sowie einer Aushebelung des Schutzes der Arbeitnehmer an. Im Hintergrund steht somit die Überzeugung, dass man den Arbeitnehmer vor dem Arbeitgeber und dessen Interessen schützen muss. Ohne dieses Argument an dieser Stelle abschließend diskutieren zu wollen, lassen sich jedoch auch sehr gewichtige Gründe anführen, die gegen diese Vorstellung sprechen. So kann es z.B. für den Arbeitgeber auch aus Eigeninteresse durchaus rational sein, Löhne zu zahlen, die sogar über dem Marktlohn liegen, um Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen (Effizienzloohnhypothese).

Eine größere Dezentralisierung der Lohn- und Arbeitszeitfestlegung kann – auch wenn es um temporäre Lohnabsenkungen bzw. Arbeitszeitverlängerungen geht – durchaus dann im Interesse der Arbeitnehmer liegen, wenn dadurch die Sicherheit ihrer Beschäftigung gewähr-

¹² Eine detaillierte Übersicht über konkrete Beispiele praktizierter Öffnungsklauseln findet man in Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004, S. 33 ff).

¹³ Das IAB-Betriebspanel erlaubt bisher leider keine empirischen Aussagen darüber, inwiefern baden-württembergische Betriebe von bestehenden Öffnungs- oder Härteklauseln tatsächlich Gebrauch machen und inwiefern somit das vorhandene Flexibilisierungspotenzial bereits genutzt wird. Weiterhin lässt der Datensatz keine empirischen Schlussfolgerungen darüber zu, in welchem Maße die Arbeitgeber das vorhandene Flexibilisierungspotenzial bereits als ausreichend oder als zu eng empfinden. Insoweit geben die weiteren Ausführungen die Überzeugungen des Autors wieder, ohne mit Hilfe des IAB-Betriebspanels belegt werden zu können. Das IAW bearbeitet jedoch seit Kurzem im DFG-Schwerpunkt „Flexibilisierungspotenziale auf heterogenen Arbeitsmärkten“ ein neues Projekt, das sich anhand des LIAB und der Verdienststrukturerhebung mit einer Analyse der Auswirkungen von Tariföffnung und somit Flexibilisierungsmöglichkeiten auf die betrieblichen Entwicklungen beschäftigt.

leistet werden kann. Aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer wird durch die Vereinbarung einer Erfolgsbeteiligung Einkommenssicherheit teilweise aufgegeben und gegen ein mehr an Beschäftigungssicherheit getauscht. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung fordert in seinem aktuellen Jahresgutachten in diesem Zusammenhang daher erneut eine rechtliche Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips des §4 Abs. 3 TVG, nach dem vom Tarifvertrag nur abgewichen werden darf, wenn sich der Arbeitnehmer dabei besser stellt (JG 2003 Ziffer 674). Die bisherige Interpretation der Rechtsprechung nimmt eine Besserstellung nur dann an, wenn der Lohn höher oder die Arbeitszeit kürzer ausfallen als im Tarifvertrag vereinbart. Die Schutzwirkung des Günstigkeitsprinzips klammert somit ein mögliches Interesse der Arbeitnehmer an einer Beschäftigungssicherung von vornherein aus und vernachlässigt darüber hinaus insbesondere auch die Schutzinteressen der arbeitslosen Personen. Neben dem Konflikt zwischen den Schutzinteressen der Arbeitnehmer und den Flexibilitätswünschen der Arbeitgeber tritt somit bei der Diskussion um die Flexibilisierung der Flächentarifverträge auch der Konflikt zwischen dem Schutz der Interessen der Beschäftigten ("Insider") und den Interessen der Personen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind ("Outsider"). Die Verhandlungsmacht der Insider und der Outsider ist dabei jedoch sehr asymmetrisch, da die Beschäftigten durch die Gewerkschaften über eine große politische Lobby verfügen, während die Interessen der Arbeitslosen im politischen Prozess – trotz zahlreicher anderslautender Äußerungen – (zu) wenig Gehör finden.

Insgesamt muss es jedoch nach unserer Auffassung somit darauf ankommen, die Vorteile von Flächentarifverträgen zu bewahren, gleichzeitig jedoch einen größeren Spielraum für einzelfallgerechte betriebliche Lösungen zu schaffen. Mit dem vorliegenden Beitrag wird daher nicht für die Abschaffung der Flächentarifverträge oder gar für deren Verbot plädiert, sondern für eine weitergehende systemimmanente Flexibilisierung der Flächentarifverträge.

Literaturhinweise

- Arndt, C. (2004): Tarifbindung und Tariffucht in Baden-Württemberg, in: Paneluntersuchungen als Instrument zur Analyse der Bestimmungsfaktoren des Strukturwandels, Gutachten des IAW Tübingen in Kooperation mit dem ZEW Mannheim im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, wird demnächst als IAW-Forschungsbericht veröffentlicht.
- Bahn Müller, R. (2002): Diesseits und jenseits des Flächentarifvertrags. Entgeltfindung und Entgeltstrukturen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen, in: Industrielle Beziehungen, 9. Jg, Heft 4, S. 402-424.
- Bechtel, S., Mödinger, P., Strotmann, H. (2004): Tarif- und Lohnstrukturen in Baden-Württemberg: Entwicklung und Einfluss der Tarifbindung auf Verdiensthöhe und -streuung. In: Statistische Analysen (hrsg. vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg), 7/2004.
- Bellmann, L./Kohaut, S./Schnabel, C. (1999): Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen, in: Bellmann, L./Steiner, V. (Hrsg.), Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 229, S. 11-40.
- Bellmann, L./Kohaut, S./Schnabel, C. (1998): Im Blickpunkt: Ausmaß und Entwicklung der übertariflichen Entlohnung, in: iw-trends, Nr. 2, S. 5-14.
- Berthold, N./Fehn, R. (1996): Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz?, in: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.): Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand. Schriften des Vereins für Socialpolitik NF, Band 244, Berlin, S. 57-94.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004) : Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2003, Berlin.
- Clasen, L. (2004): Tarifverträge 2003. Zweijährige Abschlüsse, in: Bundesarbeitsblatt Nr.3, S. 19 – 23, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin.
- Gerlach, K./ Stephan, G. (2002): Tarifverträge und Lohnstruktur in Niedersachsen. Ein Blick zurück: Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1990 und 1995, in: Statistische Monatshefte Niedersachsen, Heft 10/2002, S. 543-552.

Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung, in: Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt und Regionalpolitik der Universität Erlangen-Nürnberg, Nr. 23.

Kohaut, S./Schnabel, C. (1999): Tarifbindung im Wandel, in: iw-trends, Nr.2, S. 63-80.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, diverse Jahrgänge.

Streeck, W./Rehder, B. (2003): Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel, in: MPIfG Working Paper 03/6, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

Strotmann, H. (2003) : Verbreitung und Ausgestaltung erfolgsabhängiger Entgelte im Organisationsbereich der IG Metall, Gutachten im Auftrag der Hans Böckler Stiftung und der IG Metall Baden-Württemberg.

Strotmann, H. (2002a): Tarifbindung in Baden-Württemberg im Jahr 2000 – ist der Flächentarifvertrag ein Auslaufmodell?, in: IAW-Mitteilungen 1/2002, S. 4-14.

Strotmann, H. (2002b): Materielle Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg, Gutachten des IAW Tübingen im Auftrag des Landeswirtschaftsministeriums, Tübingen.