

Tarifbindung, außertarifliche Entlohnung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden- Württemberg

Tobias Brändle

Tarifbindung, außertarifliche Entlohnung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg¹

Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels Welle 2013

Tobias Brändle²

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Literatur und Institutionen	4
2.1	Grundzüge des deutschen Systems der kollektiven Lohnbildung.....	4
2.2	Kollektive Lohnbildung im internationalen Vergleich	5
2.3	Wirkungen betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodelle auf die betriebliche Produktivität	8
3	Tarifbindung in Baden-Württemberg.....	10
3.1	Ausmaß der Tarifbindung in Baden-Württemberg	10
3.2	Struktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg.....	12
3.3	Ausmaß und Struktur von dezentralen Lohnverhandlungen in Baden-Württemberg	14
3.4	Das System der Industriellen Beziehungen in Baden-Württemberg.....	16
4	Außertarifliche Entlohnung und ihre Determinanten	17
4.1	Ausmaß außertariflicher Entlohnung	18
4.2	Struktur außertariflicher Entlohnung.....	19
4.3	Mikro-ökonomische Determinanten außertariflicher Entlohnung.....	20
5	Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung.....	24
5.1	Ausmaß der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg.....	25
5.2	Struktur der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg	26
5.3	Gewinn- und Kapitalbeteiligung und Tarifbindung.....	29
6	Beschäftigungsentwicklung	31
6.1	Dynamik der Arbeitsplätze	31

¹ Dieser Bericht ist Ergebnis einer Studie, die das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V., Tübingen, für die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit erstellt. Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, Wellen 2000- 2013. Der Datenzugang erfolgte direkt über das IAW. Für Fragen und Hilfen sei dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) gedankt. Für exzellente Unterstützung bei der Erstellung des Berichts dankt der Autor Lena Ilg und Florian Storz.

² Verantwortlicher Autor: Dr. Tobias Brändle; Ob dem Himmelreich 1, 72070 Tübingen; +49 7071 9896 16; tobias.braendle@iaw.edu.

6.2	Dynamik der Arbeitskräfte	34
6.3	Vergleich von Arbeitsplatz- und Arbeitskraftdynamik	37
6.4	Ausscheiden aus dem Betrieb und seine Gründe.....	38
6.5	Einstellungen nach verschiedenen Arten	40
7	Schluss.....	45
	Literaturverzeichnis	47
	Anhang.....	51
A.1	Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....	51
A.2	Tabellenanhang.....	52

1 Einleitung

Seit Beginn der 1990er Jahre ändert sich zunehmend das Entlohnungssystem in Deutschland. Hierbei ist zum einen der Flächentarifvertrag unter Druck geraten, andererseits sind alternative Formen der Entlohnung und auch der Vertragsgestaltung, abweichend vom Normalarbeitsverhältnis,³ auf dem Vormarsch.

Der vorliegende Beitrag stellt diese Entwicklung für Baden-Württemberg zusammen und geht dabei insbesondere auf die Tarifbindung, auf außertarifliche Entlohnung und auf erfolgsabhängige Entlohnung der Mitarbeiter ein. Eine vergleichbare Analyse liefern bereits Heinbach et al. (2008), deren Ergebnisse teilweise anhand neuester Daten validiert werden. Ausgehend von der Frage, ob auch in Baden-Württemberg ein Rückgang der Flächentarifvertragsbindung zu verzeichnen ist, erfolgt zunächst eine detailliertere Analyse der Tarifbindung in Baden-Württemberg, ihres Ausmaßes, ihrer Struktur und ihrer zeitlichen Entwicklung. Ein besonderes Augenmerk dieser Studie liegt in der Analyse außertariflicher Beschäftigung in tarifgebundenen Betrieben. Dieses Phänomen wird am aktuellen Rand und in der zeitlichen Entwicklung untersucht. Außerdem werden die betrieblichen Determinanten der Existenz und des Ausmaßes an außertariflicher Entlohnung festgestellt. Ein weiteres Augenmerk der Studie bildet eine Analyse der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg. Hierbei wird auch untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen abnehmender Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung gibt. Im letzten Kapitel wird die Beschäftigungsentwicklung in Betrieben untersucht. Dabei werden einerseits Job-Flow-Analysen durchgeführt, andererseits das Entlassungs- und Einstellungsverhalten der Betriebe untersucht. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass sich tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe oder Betriebe mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung darin unterscheiden sollten.

Die Datengrundlage des Berichts stellt dabei das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dar, welches dem IAW in der repräsentativen Stichprobe für Baden-Württemberg vorliegt.⁴ Auswertungen zur Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung können dabei im Längsschnitt ab dem Jahr 2000 erfolgen. Für Auswertungen über außertarifliche Beschäftigte ist insbesondere die aktuelle Welle 2013 geeignet, da sie Informationen über Inzidenz und Anteil außertariflicher Angestellter bereitstellt, welche auch mit einer früheren Welle (2005) verglichen werden können.

Neben Analysen zu Baden-Württemberg, werden auch Auszählungen für (West-)Deutschland vorgelegt, wo dies möglich ist. Zusätzlich erfolgt eine ausführliche Aufarbeitung der entsprechenden Literatur, insbesondere Sachverhalte betreffend, die den Rahmen dieser Studie sprengen würden, oder die mit den vorhandenen Daten nicht durchführbar sind.

³ Hierbei wird eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitstelle in einem tarifgebundenen Betrieb mit Betriebsrat angenommen. Für eine detaillierte Analyse atypischer Beschäftigung, siehe Klee und Klempf (2014).

⁴ Zur genaueren Beschreibung, siehe Anhang.

2 Literatur und Institutionen

2.1 Grundzüge des deutschen Systems der kollektiven Lohnbildung

Eine wesentliche Eigenschaft des deutschen Systems der Lohnbildung ist die Tarifautonomie (Art. 9, Abs. 3 GG). Diese ermöglicht einerseits die Bildung von großen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, welche gemeinsam Entgelte, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen in Flächentarifverträgen aushandeln, andererseits aber auch alternative Möglichkeiten der Lohnfindung, beispielsweise individuelle Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Vereinbarungen zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung (§2 Abs. 1 TVG) zu schließen (Haus- oder Firmentarifverträge). Neben den Tarifvertragsparteien spielt die betriebliche Mitbestimmung in Form von Betriebsräten eine weitere wichtige Rolle für die Lohnsetzung in Deutschland, welche jedoch andere Ziele verfolgt, und in der Regel bei Tarifverhandlungen zunächst außen vor bleibt.⁵ Diese beiden Institutionen (Flächentarifverträge und Betriebsräte) bildeten über Jahre das duale System der industriellen Beziehungen in Deutschland.

Grundsätzlich entscheidet in Deutschland der Arbeitgeber über die Art der Lohnverhandlungen in seinem Betrieb. Dies geschieht einerseits über die Wahl der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband, in diesem Fall wird der entsprechende Flächentarifvertrag Anwendung finden. Tut er dies nicht, kann er sich entscheiden mit jedem Arbeitnehmer individuell zu verhandeln oder mit einer Gewerkschaft in seinem Betrieb. Eine weitere Möglichkeit ist die Orientierung an einem Flächentarifvertrag, hierbei werden meist gewisse Regelungen außen vor gelassen, je nach Situation.

Entschließt sich der Arbeitgeber zur kollektiven Lohnfindung, dann gelten folgende Grundsätze: So sollen in der Regel alle Beschäftigten eines Betriebs nach Tarifvertrag bezahlt werden, nicht nur die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft (§3 Abs. 1 TVG). Ob und in welchem Ausmaß dies (nicht) der Fall ist, ist ein Untersuchungsgegenstand dieser Studie. Kündigt ein Arbeitgeber einen Tarifvertrag, so gilt er laut Nachwirkungsprinzip weiter, bis neue Arbeitsverträge abgeschlossen sind (§3 Abs. 3 TVG). Gemäß dem Günstigkeitsprinzip (§4 Abs. 3 TVG) sind Regelungen eines Tarifvertrags als Mindeststandards anzusehen, die grundsätzlich über- aber nicht unterschritten werden dürfen. Abweichungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer sind nur im Rahmen von Öffnungs- und Härtefallklauseln zulässig, sofern diese im Tarifvertrag verankert sind. Grundsätzlich können laut neuesten Beschlüssen des Bundesarbeitsgerichts mehrere Tarifverträge in einem Betrieb abgeschlossen werden (10 AS 2/10, 10 AS 3/10). Das Verhältnis zur betrieblichen Mitbestimmung ist dahingehend geklärt, dass Betriebsräte im Gegensatz zu Gewerkschaften kein Streikrecht haben (§ 74

⁵ Während Gewerkschaften durch Tarifverhandlungen in der Regel die Einkommen ihrer Mitglieder im Sinn haben, arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat „vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen“ (§ 2(1) BetrVG).

Abs. 2 BetrVG) sowie nur über Dinge verhandeln dürfen, die nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen sind (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Unter bestimmten Bedingungen kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklären, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten ist, beispielsweise wenn durch die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung verhindert werden können (vgl. § 5 TVG). Im Gegensatz zu anderen Ländern sind in Deutschland Allgemeinverbindlichkeitserklärungen jedoch relativ selten.

2.2 Kollektive Lohnbildung im internationalen Vergleich

In diesem Abschnitt sollen Ergebnisse aktueller Studien aus der ökonomischen Forschung im Überblick dargestellt werden. Dabei geht es einerseits um grundsätzliche theoretische Hypothesen sowie um die Erläuterung institutioneller Unterschiede. Mit der Verfügbarkeit geeigneter Daten sind jedoch in den letzten Jahren auch sehr viele empirische Studien erschienen, welche analysieren inwieweit Gewerkschaften (und Arbeitgeberverbände) Einfluss auf wesentliche ökonomische Größen wie zum Beispiel Löhne oder Arbeitszeiten haben.

Die grundlegende theoretische Literatur geht davon aus, dass kollektive Lohnbindung zu höheren Löhnen und damit tendenziell zu tendenziell zu einer niedrigeren Beschäftigung als ohne einer solchen Lohnbindung führt. Dies tritt vor allem in *Monopoly Union* sowie *Right-to-Manage Modellen* auf, in denen die Gewerkschaften den Lohn festsetzen und die Arbeitgeber dann die Beschäftigung optimal gemäß der marginalen Produktivität festlegen (Oswald 1982, Hammermesh 1993). Bei effizienten Verhandlungen, also wenn Löhne und Beschäftigung gleichzeitig festgelegt werden, ist dieses Ergebnis jedoch nicht eindeutig zu erwarten und hängt von Verhandlungsmacht, Monopsonmacht und Marktunvollkommenheiten ab (vgl. McDonald und Solow, 1981). Die Frage ist also, welches Verhandlungsmodell für Deutschland eher zutrifft. Dabei gehen die Meinungen auseinander. Es wird u.a. argumentiert, dass in den letzten Jahren Gewerkschaften selbst mehr Wert auf Beschäftigungssicherung legen (vgl. § 92a BetrVG), und dass es so zumindest für Insider zu geringen Beschäftigungsverlusten kommt.⁶ Hierbei spielt auch die Frage der Ebene der Vertragsverhandlungen eine Rolle.

Einen Überblick und einen Ausblick auf die aktuelle Diskussion bietet hierbei Booth (2014). Sie diskutiert insbesondere, dass bisherige Studien wettbewerbliche Arbeitsmärkte in Abwesenheit von Gewerkschaftsmacht annehmen, und dass institutionellen, also gesetzlichen Regelungen in Zukunft genauer Rechnung getragen wird. Was die Frage von Marktmacht angeht, so können sich beispielsweise aus einem Monopson oder Oligopson, also Marktmacht auf der Arbeitgeberseite, sogar positive Beschäftigungseffekte kollektiver Lohnverhandlungen, vergleichbar einem Mindestlohn, ergeben (vgl. Manning, 2013).

⁶ Eine Möglichkeit hierzu sind Tarifabschlüsse, die Lohnverzicht mit Arbeitsplatzgarantien verknüpfen.

Einen Überblick über verschiedene institutionelle Ausgestaltungen kollektiver Lohnverhandlungen (in Industrieländern) bietet Visser (2013).⁷ So zeigen sich Unterschiede, je nachdem, ob Gewerkschaften mit einem oder mehreren Arbeitgebern verhandeln, wie Gewerkschaften und Arbeitgeber organisiert sind, inwieweit Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bedeutsam sind, ob Tarifverhandlungen auf mehreren Ebenen gleichzeitig (bzw. nacheinander) stattfinden, ob Öffnungsklauseln bestehen und wie stark eine (staatliche) Koordination der Tarifverhandlungen stattfindet.

Empirische Ergebnisse bezüglich der Wirkungen von Tarifverträgen zeichnen, vor allem in den letzten Jahren, ein immer stärker differenzierteres Bild. So findet sich bezüglich der Lohnwirkungen eine Reihe von Ergebnissen, die einen positiven Effekt von kollektiven Verhandlungen bestätigen (Bryson, 2014). Einen exzellenten Literaturüberblick für frühere Studien, insbesondere in den Vereinigten Staaten, liefert Hirsch (2004). Für Deutschland wurde diesbezüglich in den letzten Jahren eine Reihe von Studien durchgeführt (vgl. Bechtel et al., 2006; Fitzenberger et al., 2007; Gerlach und Stephan 2006a, b; Gürtzgen, 2006; Heinbach, 2007; Heinbach und Spindler, 2007; Kohn und Lembcke, 2007 sowie Stephan und Gerlach, 2005). Die Datenbasis hierfür waren zumeist einzelne Wellen der Verdienststrukturerhebung der Statistischen Landesämter oder die Linked Employer-Employee Daten des IAB. Die Untersuchungen zeigen, dass tarifgebundene Löhne prinzipiell zu einem höheren Lohnniveau bei einer geringeren Lohnstreuung führen als individuell vereinbarte Löhne. So finden z.B. Bechtel et al. (2006) für das Verarbeitende Gewerbe in Baden-Württemberg einen zwischen 6% und 7% höheren Durchschnittslohn bei den flächentarifgebundenen Arbeitern. Für Angestellte liegt dieser Wert hingegen zwischen 13% und 14%. Andere Autoren wie Kohn und Lembcke (2007) unterscheiden mehrere Gruppen (Männer oder Frauen, Voll- oder Teilzeit, Angestellt oder Arbeiter, Ost- oder Westdeutschland) des Arbeitsmarktes und führen die Untersuchungen getrennt durch. Heinbach und Spindler (2007) untersuchen die Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Arbeitnehmern. Ihre Beobachtungen zeigen, dass die Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Arbeitnehmern auf Tarifbindung und Qualifikationsunterschiede der Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Des Weiteren zeigt Gürtzgen (2006) die Auswirkungen der Tarifbindung in einem daraus resultierenden Selektionsmechanismus, der geringqualifizierte Beschäftigte mit hoher Produktivität und Hochqualifizierte mit relativ niedriger Produktivität in tarifgebundene Betriebe selektiert. In den aktuellsten Studien für Deutschland zeigen Fitzenberger et al. (2013) und Antonczyk (2011), dass ein Lohneffekt eher nur die unteren Lohngruppen trifft und hauptsächlich die Lohnspreizung reduziert. Tatsächlich ist es so, dass sowohl viele tarifgebundene Arbeitnehmer als auch viele tarifgebundene Betriebe insgesamt gar nicht direkt von Tarifverhandlungen betroffen sind, sondern in vielen Betrieben über Tarif bezahlt wird (Jung und Schnabel, 2011). Zusätzlich lassen sich noch weitere Effekte aufzeigen: So erfasst die betriebliche Tarifbindung nicht immer alle Beschäftigten (Fitzenberger et al. 2007). Zweitens ist in den letzten Jahren eine

⁷ Sowie als öffentlich zugängliche Datenbasis Visser (2011).

rückläufige Entwicklung des gewerkschaftlichen Nettoorganisationsgrads zu beobachten (Fitzenberger et al., 2006). Die aktuellsten Studien, die auch einen aktuellen Literaturüberblick liefern, sind die von Addison et al. (2014a und 2014b). Sie zeigen mit Hilfe von Differenz-von-Differenzen-Modellen, dass sich die Einführung oder Abschaffung eines Tarifvertrags durchaus auf die Löhne von Beschäftigten auswirken kann.

Sind schon die Lohnwirkungen von Kollektivverhandlungen in der Forschung umstritten, so gilt das fast noch stärker für andere Einflussgrößen. Bezüglich der betrieblichen Entwicklung lässt sich feststellen, dass sich gewerkschaftlicher Einfluss negativ auf die Produktivität auswirkt. So finden Jensen und Rässler (2007) unter Verwendung des IAB-Panels 2002/2003 heraus, dass tarifgebundene Unternehmen weniger produktiv sind als nicht tarifgebundene. Allerdings engagieren sich tarifgebundene Betriebe wesentlich häufiger in der Ausbildung von Schulabgängern.

Einzig die negativen Beschäftigungseffekte von Tarifverhandlungen ließen sich bisher immer als „die eine Konstante“ finden (vgl. Addison und Belfield, 2004). Bisherige Studien errechnen, hauptsächlich für angelsächsische Ländern, eine um 2-4 %-Punkte geringeres Beschäftigungswachstum pro Jahr in tarifgebundenen Betrieben. Diese Ergebnisse unterscheiden sich jedoch stark je nach Land und Beobachtungszeitraum und die negativen Beschäftigungseffekte scheinen in aktuellen Studien eher geringer zu werden. Die aktuellste Studie für Deutschland findet dazu im Vergleich noch kleinere, nur knapp von Null zu unterscheidende Effekte im Bereich von um die 0,7 %-Punkten (vgl. Brändle und Goerke, 2014).

Der zweite Pfeiler der industriellen Beziehungen, Betriebsräte, ist ebenfalls in den letzten Jahren stärker erforscht worden. Dabei sind die Ergebnisse oft eindeutiger als bei Tarifverträgen (vgl. Jirjahn, 2011). Interessanterweise gibt es zum Zusammenwirken von Tarifverträgen und Betriebsräten jedoch nur wenige Studien. Hübler und Jirjahn (2003) zeigen, dass Betriebsräte in tarifgebundenen Betrieben geringere Lohnaufschläge verursachen, dafür eher für eine höhere Produktivität sorgen. Dieses Ergebnis bestätigt Brändle (2013) für aktuellere Daten; er zeigt aber auch, dass dies nicht für Haustarifverträge gilt.

Neben dem Rückgang der Tarifbindung gibt es in den letzten Jahren auch den Trend, dass vor allem Flächentarifverträge zunehmend flexibilisiert werden. Dies geschieht beispielsweise durch Tariföffnungsklauseln (vgl. Brändle et al., 2010; Heinbach, 2009; Kohaut und Schnabel, 2007), betriebliche Bündnisse für Arbeit (Bellmann et al., 2008, Bellmann et al., 2013) oder die Einstellung von Zeitarbeitern, für welche andere tarifliche Regelungen gelten (Antoni und Jahn, 2009). Im Rahmen tarifvertraglicher Öffnungsklauseln können beispielsweise Entgelte abgesenkt oder Arbeitszeiten ohne entsprechenden Lohnausgleich verlängert oder verkürzt werden. Es zeigt sich, dass dadurch in der Tat positive Beschäftigungseffekte erzielt werden können (Brändle und Heinbach, 2013), dass die Einführung von Öffnungsklauseln jedoch zunächst mit höheren Löhnen verbunden ist, also einem Preis für Flexibilität (Garloff und Gürtzgen, 2012), dieser jedoch durch Betriebsräte abgemildert wird (Ellguth, Gerner und Stegmaier, 2014). Ellguth und Kohaut (2010) finden jedoch, dass Öffnungs-

klauseln keine dämpfende Wirkung auf den Rückgang der Tarifbindung haben. Die aktuellste Studie hierzu mit Informationen aus dem IAB Betriebspanel 2011 liefern Ellguth und Kohaut (2014a), die die Einflussfaktoren der Einführung von Öffnungsklauseln genauer untersuchen. Sie finden wenige signifikante und gleichzeitig sehr heterogene Ergebnisse, je nachdem ob es um die Einführung von Arbeitszeit- oder lohnrelevanten Öffnungsklauseln geht. So sind lohnrelevante Öffnungsklauseln eher in älteren Betrieben mit unsicheren Zukunftserwartungen zu finden, während Arbeitszeitöffnungsklauseln eher in Betrieben in einem kompetitiven Umfeld zu finden sind. Neben der Tarifbindung an sich gibt es auch Studien, die sich mit der Orientierung am Tarifvertrag beschäftigen (Addison et al., 2012). Es zeigt sich, dass Betriebe, die sich am Tarifvertrag orientieren, einen Teil des Rückgangs der Tarifbindung auffangen und höhere Löhne zahlen als Betriebe in der sogenannten tariffreien Zone.

2.3 Wirkungen betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodelle auf die betriebliche Produktivität

Mit der Einführung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung werden sehr unterschiedliche Ziele verfolgt. Vor allem werden sie neben gesamtwirtschaftlichen Zielen wie einer höheren Verteilungsgerechtigkeit oder der Stimulierung der Beschäftigung auch damit begründet, dass durch die Implementierung solcher Modelle die Unternehmen ein wirkungsvolles Instrument zur Steigerung der betrieblichen Produktivität erlangen. Laut Strotmann (2005) sprechen aber weder die bisherigen empirischen Erkenntnisse noch die theoretischen Argumente eindeutig für das Vorhandensein einer positiven Produktivitätsentwicklung durch solche Modelle.

Theoretisch ist ein positiver Produktivitätseffekt durch Gewinnbeteiligungen mit dem Principal-Agent-Modell begründbar (Harden und Wickert, 2000). Dabei erwartet der Arbeitgeber (Principal), dass sein Arbeitnehmer (Agent) die Ziele des Unternehmens und nicht seine individuellen Ziele verfolgt. Der Principal ist jedoch durch Informations- und Kontrollprobleme nicht in der Lage, dies vollständig zu überwachen, wodurch der Arbeitnehmer einen gewissen Spielraum bei Anstrengung/Motivation oder Qualität seiner Arbeit erhält und sich somit Vorteile verschaffen kann. Eine Gewinnbeteiligung des Beschäftigten soll dieses Problem verringern und gleichzeitig den Nutzen für den Arbeitgeber vergrößern, da sich die Entlohnung des Mitarbeiters an das kollektive Unternehmensergebnis koppelt. Diese Form der Entlohnung setzt allerdings am Erfolg des Kollektivs an und nicht wie gewünscht an der Leistung des Einzelnen. Somit besteht grundsätzlich die Gefahr von „*Freerider-Verhalten*“, so dass der ursprüngliche Anreizeffekt unterlaufen wird. Es kann jedoch argumentiert werden, dass trotzdem ein positiver Anreizeffekt beobachtbar ist, wenn man berücksichtigt, dass das "Spiel" zwischen den Beschäftigten jeden Arbeitstag erneut stattfindet. Dadurch wird das dauerhafte Auftreten als Trittbrettfahrer vermieden. Grund hierfür sind auch eine durch die kollektive Entlohnung hervorgerufene wechselseitige Kontrolle unter den Beschäftigten sowie ein gewisser Gruppendruck auf Abweichler (FitzRoy und Kraft, 1986).

Neben der Theorie gelangt auch die Empirie zu uneinheitlichen Ergebnissen. Die internationale empirische Literatur wird von Ramos (2002) zusammengefasst. Arbeiten bezüglich Deutschland stammen unter anderem von Kraft und Ugarkovic (2006), Strotmann (2005, 2006) oder Wolf und Zwick (2002). Während positive Wirkungen auf den Unternehmenserfolg z.B. von Kraft und Ugarkovic (2006) bestätigt werden, stellen mehrere Panelstudien das Vorhandensein positiver Produktivitätswirkungen durch Gewinnbeteiligungen eher in Frage. Strotmann (2005) findet z.B. auf Grundlage des IAB-Betriebspanels für Westdeutschland Argumente, dass es gerade die produktiven und erfolgreichen Betriebe mit guten Zukunftschancen sind, die sich für Gewinnbeteiligungsmodelle entscheiden. Daher sprechen diese Ergebnisse für das Vorliegen einer umgekehrten Kausalität (*reverse causality*), weil die hohe Produktivität die Einführung der Gewinnbeteiligungsmodelle erklärt, nicht die Gewinnbeteiligung die höhere Produktivität. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Modelle der Gewinn- und Kapitalbeteiligung abzulehnen sind. Vielmehr gilt, dass sie überdurchschnittlich häufig ein Element der Personalpolitik erfolgreicher Unternehmen sind. Zu diesem Ergebnis kommen auch Wolf und Zwick (2008), indem sie durch Kontrolle unbeobachtbarer Heterogenität und Endogenität die Ergebnisse einfacher Regressionsanalysen in der Cross-Section in Frage stellen.

Kraft (2011) bietet einen Überblick zu aktuellen Forschungsarbeiten hinsichtlich der Auswirkungen von organisatorischen Änderungen wie Gewinn oder Entscheidungsbeteiligung von Arbeitnehmern auf den Unternehmenserfolg. Kraft und Lang (2011) untersuchen beispielsweise den Zusammenhang zwischen Erfolgsbeteiligung und Weiterbildung. Gewinnbeteiligung kann dabei eine glaubwürdige Verpflichtung von Unternehmen sein, den Erwerb von Firmen-spezifischem Humankapital zu belohnen. Mit Daten des IAB-Betriebspanels und einem Differenz-von-Differenzen-Matching-Ansatz finden sie, dass Gewinnbeteiligung einen positiven Effekt auf die Weiterbildungsintensität hat. Bellmann und Möller (2010b) zeigen außerdem, dass Gewinnbeteiligung einen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität hat. Mit Hilfe von Matching-Schätzern finden sie, dass Betriebe mit Gewinnbeteiligung höhere Einstellungs- und geringere Entlassungsraten aufweisen. Andrews et al. (2010) untersuchen die Auswirkungen von Gewinnbeteiligung und Kapitalbeteiligung auf die Lohnhöhe in Betrieben. Arbeitnehmervertreter sprechen sich dabei oft gegen die Einführung der Gewinnbeteiligung aus, weil argumentiert wird, dass dies die Grenzkosten der Einstellung von Arbeitnehmern verringert, aber das Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmer abwälzt. Dabei zeigt sich jedoch in multivariaten Regressionen (sowohl in Matching-, als auch in Differenz-von-Differenzen-Ansätzen), dass Arbeiter in Betrieben mit Gewinnbeteiligung zwischen 4 % und 2,5 % mehr verdienen. Bellmann und Möller (2010a) untersuchen, ob ein betriebliches Engagement auf internationalen Märkten und damit einhergehende größere Moral-Hazard Probleme die Verbreitung von Systemen der Gewinnbeteiligung beeinflusst.⁸ Mit den Daten des IAB-Betriebspanels und Panelregressionen finden sie einen positiven

⁸ Es wird argumentiert, dass ausländische Eigner weniger Kontrolle über die inländischen Manager ausüben können.

Einfluss von Auslandskontrolle und der Exportquote auf die Nutzung von Systemen der Gewinnbeteiligung in Deutschland.

3 Tarifbindung in Baden-Württemberg

Dieser Abschnitt stellt Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg empirisch dar. In den letzten Jahren ist in Deutschland wie in vielen angelsächsischen Ländern zuvor ein Rückgang der Tarifbindung zu verzeichnen. Dies zeichnet sich durch einen Rückgang des Anteils der Betriebe mit Tarifbindung und gleichzeitig der Beschäftigten aus, für die ein Tarifvertrag Gültigkeit hat. Waren im Produzierenden Gewerbe im Bundesgebiet im Jahr 1993 noch 84% der Betriebe und 95% der Beschäftigten tarifgebunden, so nahm dieser Anteil seitdem kontinuierlich ab. Im Jahr 2005 lag er nur noch bei 47% der Betriebe bzw. 64% der Beschäftigten (Kohaut und Schnabel 2003b, Heinbach 2009). Es wird im Folgenden überprüft, ob dies für Baden-Württemberg auch gilt und durch eine detailliertere Analyse der institutionellen Ausgestaltung ergänzt. Das Ausmaß der Dezentralisierung von Lohnverhandlungen wird dabei ebenso beleuchtet wie die Verbreitung des dualen Systems der industriellen Beziehungen in Deutschland, als Kombination von Tarifbindung und Existenz von Betriebsräten.

3.1 Ausmaß der Tarifbindung in Baden-Württemberg

Im Folgenden wird das IAB-Betriebspanel verwendet, um Informationen über das Ausmaß, die Struktur und die Entwicklung der Tarifvertragsbindung in Baden-Württemberg zu gewinnen. Dabei sind detaillierte Auswertungen im Zeitablauf möglich, die es erlauben, die Struktur der Tarifvertragsbindung genau abzubilden. So wird im IAB-Betriebspanel nicht nur nach der Existenz eines Tarifvertrags gefragt, sondern auch zwischen Flächen- und Haus- oder Firmentarifverträgen unterschieden. Zusätzlich kann man danach differenzieren, ob tarifgebundene Betriebe überhaupt über Tarif zahlen und für wie viele Beschäftigte, oder ob bei ihnen nur die im Tarifvertrag festgelegten Mindeststandards gelten.⁹ Ebenso werden nicht tarifgebundene Betriebe gefragt, ob sie sich an einem Tarifvertrag orientieren.

Abbildung 3.1 zeigt im linken Teil, dass zur Mitte des Jahres 2013 in rund 29 % der Betriebe kollektivvertragliche Regelungen existierten. Dabei unterlagen 26 % aller Betriebe und somit weiterhin die überwiegende Mehrheit aller tarifgebundenen Betriebe einem Branchentarif. Der Anteil der Betriebe mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag lag hingegen bei nur etwa knapp 3 %. Damit ist der Branchenvertrag immer noch die vorherrschende Ebene kollektiver Lohnverhandlungen. Von den tarifgebundenen Betrieben zahlen immerhin 12 %, und damit knapp die Hälfte, über Tarif. Von den 72 % der baden-württembergischen Betriebe, in denen

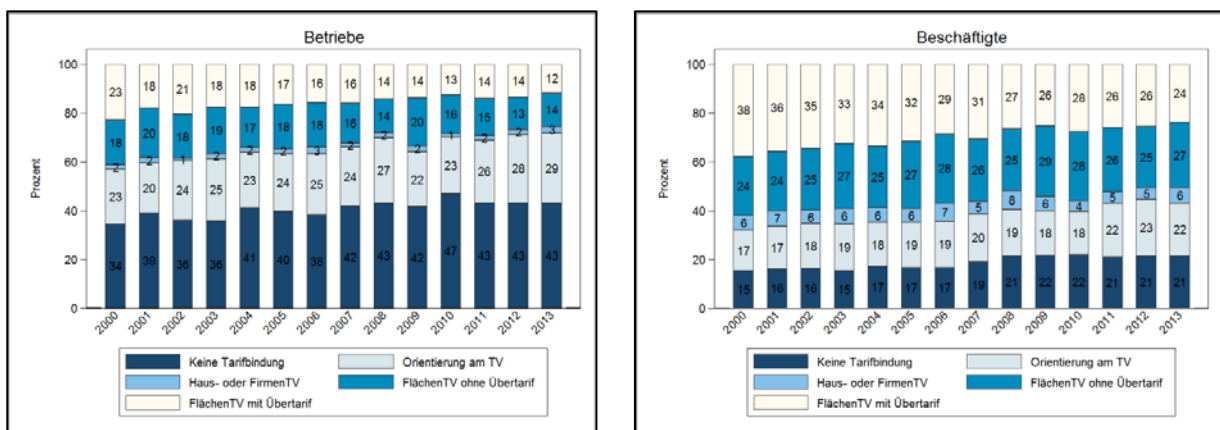
⁹ Für Haus- oder Firmentarifverträge wird dies aufgrund geringer Fallzahlen hier nicht getrennt ausgewiesen.

einzelvertragliche Vereinbarungen existierten, geben 40% (29 % aller Betriebe) an, sich auch ohne Tarifbindung bei der Entlohnung an einem Tarifvertrag zu orientieren.

Das Ausmaß der Tarifbindung in Westdeutschland war im Juni 2013 recht ähnlich wie in Baden-Württemberg. Mit 30 % der Betriebe war ein etwas höherer Teil der Betriebe in Westdeutschland an Branchentarifverträge gebunden. Firmentarifverträge waren auch in Westdeutschland mit 2 % aller Betriebe eher noch von nachrangiger Bedeutung, das Ausmaß der Tariforientierung hingegen war mit 43 % in Westdeutschland im Jahr 2013 höher als in Baden-Württemberg.

Der rechte Teil von Abbildung 3.1 zeigt repräsentative Anteile auf Beschäftigte hochgerechnet. Die Werte geben also beispielsweise nicht an, wieviel Prozent der Betriebe, sondern wieviel Prozent der Beschäftigten in Baden-Württemberg tarifgebunden sind. Dies ist erforderlich, da vor allem große Betriebe tarifgebunden sind und somit eine Betrachtung nur auf der Betriebsebene ein falsches Bild vermitteln kann. In der Tat zeigt sich, dass etwa drei Fünftel aller Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten, wenn man unterstellt, dass Betriebe mit Tarifbindung die kollektiven Lohnregelungen für sämtliche Beschäftigten anwenden.¹⁰ So arbeitet zum 30. Juni 2013 gut die Hälfte der Beschäftigten (51 %) im Land in einem Betrieb mit Flächentarifvertrag, wobei davon etwa wiederum die Hälfte (24 %) über Tarif bezahlt wird. 6 % der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Haus- oder Firmentarifverträgen. Die Entlohnung weiterer 22 % der Beschäftigten war zwar nicht unmittelbar an einen Tarifvertrag gebunden, wurde jedoch von ihrem Arbeitgeber zumindest in Orientierung an entsprechende Branchentarifverträge bezahlt.

Abbildung 3.1: Tarifbindung in Baden-Württemberg im Zeitablauf



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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Rundungsfehler können Summen über 100 % erzeugen.

In Abbildung 3.1 betrachten wir die zeitliche Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg. Seit dem Jahr 2000, dem ersten Jahr, für das aus dem IAB-Betriebspanel für

¹⁰ Für nähere Ausführungen hierzu siehe Fitzenberger et al. (2013) oder Kapitel 4 dieses Berichts.

Baden-Württemberg belastbare Daten vorliegen,¹¹ ist das Ausmaß der Tarifbindung in Baden-Württemberg fast kontinuierlich zurückgegangen. Dies betrifft sowohl den Anteil der Betriebe als auch den Anteil der Beschäftigten. Der Anteil der Betriebe mit Flächentarifverträgen ist von 41 % auf 26 % gesunken, der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag ging gleichzeitig von 62 % auf 51 % zurück. Damit war der Rückgang in Baden-Württemberg in etwa vergleichbar mit dem in Westdeutschland (Ellguth und Kohaut 2014b, S.289). Insbesondere ist der Anteil der Betriebe und Beschäftigten zurückgegangen, die übertariflich bezahlt werden (von 23 % auf 12 % bzw. von 38 % auf 24 %). Dahingegen hat sich die Bedeutung von Firmentarifverträgen in Baden-Württemberg nur geringfügig verändert. Leicht an Bedeutung gewonnen hat die Tariforientierung. Sowohl der Anteil der Betriebe (23 % auf 29 %), als auch der Anteil der Beschäftigten (17 % auf 22 %) ist im Betrachtungszeitraum gestiegen.

Insgesamt zeigt sich also, dass die Erosion der Tarifverträge (Kohaut und Schnabel, 2003), keineswegs gestoppt ist. Tarifverträge haben zwar weiterhin eine sehr große Bedeutung, allerdings scheinen sie vor allem bei der Entlohnung der Mitarbeiter mehr und mehr lediglich zur Absicherung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen erfolgreich zu sein. Doch sogar diese können durch Tariforientierung, betriebliche Bündnisse für Arbeit sowie Öffnungs- und Härtefallklauseln unterlaufen werden (vgl. Abschnitt 2).

3.2 Struktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg

Neben dem Ausmaß und der zeitlichen Entwicklung der Tarifbindung, soll nun ihre Struktur untersucht werden. Dabei hat sich bereits in Abschnitt 3.1 gezeigt, dass die Anwendung tarifvertraglicher Regelungen mit zunehmender Betriebsgröße steigt, da der Anteil der Beschäftigten, die tariflich bezahlt werden, größer ist als der der Betriebe. Der obere Teil von Tabelle 3.1 zeigt, dass nur 14 % der Kleinstbetriebe über einen Tarifvertrag verfügen, während dies bei 81 % der Großbetriebe der Fall ist. Die starke Zunahme der Tarifbindung mit der Betriebsgröße gilt dabei sowohl für den Anteil der Betriebe als auch der Beschäftigten sowie für Flächentarif und Haus- und Firmentarifverträge. Analysiert man also die Wirkung von Tarifverträgen, so gilt es zu beachten, dass man die Betriebsgröße kontrolliert, bzw. nur mittelgroße Betriebe miteinander vergleicht, die relativ ausgeglichene Tarifbindungswahrscheinlichkeiten aufweisen.

Für Westdeutschland zeigen sich die gleichen Tendenzen. Obwohl mit 22 % der Kleinstbetriebe hier etwas mehr Betriebe über einen Tarifvertrag verfügen als in Baden-Württemberg, nimmt die Tarifbindung dennoch mit der Betriebsgröße zu. So existiert in

¹¹ Im Juli 2004 hat das IAW Tübingen jedoch zusammen mit dem Statistischen Landesamt Baden-Württemberg eine Studie herausgegeben, welche die Verdienststrukturerhebungen 1995 und 2001 des Statistischen Landesamts für eine Analyse der Entwicklung der Tarifbindung im Land von 1995 bis 2001 in ausgewählten Branchen untersucht (Bechtel et al. 2004). Dabei zeigt sich ebenfalls bereits ein Rückgang der Flächentarifbindung – hier allerdings nur untersucht für das Verarbeitenden Gewerbe des Landes – um insgesamt rund 11 Prozentpunkte.

88 % der Großbetriebe in Westdeutschland ein Tarifvertrag, auch dieser Wert liegt leicht über dem baden-württembergischen.

Zu erklären ist die Abhängigkeit der Verbreitung von Tarifverträgen mit der Betriebsgröße unter anderem dadurch sein, dass gerade Großbetriebe bei Anwendung von kollektivvertraglichen Regelungen von der Senkung der Transaktions-, der Verhandlungs- und auch der Konfliktkosten profitieren. Darüber hinaus fühlen sich Kleinbetriebe von Arbeitgeberverbänden häufig schlechter vertreten als Großbetriebe und schließen sich daher weniger häufig einem organisierten Arbeitgeberverband an. Aufgrund hoher Organisationskosten ist es für die Gewerkschaften zudem weniger lohnend, Flächentarifverträge für die zahlreichen Kleinbetriebe durchzusetzen.

Tabelle 3.1: Struktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg 2013

	IV	FTV	HTV	IV	FTV	HTV	Fallzahl
	Betriebe			Beschäftigte			
Baden-Württemberg	72%	26%	3%	43%	51%	6%	1,219
1-4 Beschäftigte	86%	10%	4%	84%	12%	4%	219
5-19 Beschäftigte	68%	32%	1%	65%	34%	1%	334
20-99 Beschäftigte	56%	40%	4%	57%	38%	5%	321
100-249 Beschäftigte	28%	66%	6%	27%	67%	7%	141
250-499 Beschäftigte	32%	64%	4%	30%	66%	3%	95
500 u. mehr Beschäftigte	19%	69%	12%	11%	75%	14%	109
Verarbeitendes Gewerbe	75%	24%	1%	40%	54%	6%	314
- Schlüsselbranchen	85%	15%	1%	40%	56%	4%	189
- Sonst. Ver. Gewerbe	69%	30%	1%	39%	53%	9%	125
Baugewerbe	51%	46%	2%	36%	63%	1%	83
Handel, Reparatur von Kfz	71%	29%	0%	54%	43%	4%	195
Dienstleistungen	79%	19%	2%	49%	44%	7%	525
- Unternehmensnahe DL	83%	14%	3%	53%	45%	1%	163
- Gesundheits- u. Sozialwesen	68%	30%	2%	41%	50%	9%	125
- Sonstige DL	81%	18%	2%	51%	40%	9%	237
Öffentlicher Dienst u.a.	21%	43%	36%	10%	79%	11%	63
Handwerk	60%	38%	2%	42%	53%	5%	282

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Von der Branchenanalyse ausgeschlossen sind Betriebe in Land- und Forstwirtschaft, dem Bergbau und der Energieversorgung. 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. Als Handwerksbetriebe gelten solche, die angeben Mitglied einer Handwerkskammer zu sein. **IV = Individuelle Vereinbarungen, FTV = Flächentarifvertrag, HTV = Haustarifvertrag.**

Neben der Betriebsgröße bestehen auch zwischen den Wirtschaftszweigen starke Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung, was der mittlere Teil von Tabelle 3.1 zeigt. Besonders hoch und damit deutlich über dem baden-württembergischen Durchschnitt war der Anteil der Betriebe und auch der Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst und verwandten Sektoren, in denen 79 % der Betriebe und 90 % der Beschäftigten nach oder

über Tarif entlohnt wurden. Ein deutlich überdurchschnittliches Niveau der Bindung an Branchentarifverträge weist - sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der Beschäftigten - das Baugewerbe auf (49 % der Betriebe, 64 % der Beschäftigten). Beim Verarbeitenden Gewerbe werden die Schlüsselbranchen¹² sowie das sonstige Verarbeitende Gewerbe unterschieden. Hier zeigt sich, dass in den Schlüsselbranchen sehr viel weniger Betriebe tarifgebunden sind als im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (16 % gegen 31 %), dass aber, dadurch dass vor allem die großen Betriebe tarifgebunden sind, etwa gleich viel Beschäftigte nach Tarif entlohnt werden (60 % gegen 62 %). Bei den Dienstleistungen weist das Gesundheits- und Sozialwesen einen relativ hohen Tarifbindungsgrad auf (32 % der Betriebe, 59 % der Beschäftigten). Ansonsten zeigt der Dienstleistungssektor, wie auch der Handel, eine eher unterdurchschnittliche Tarifbindung. Handwerksbetriebe scheinen dagegen etwas häufiger tarifgebunden zu sein (40 % der Betriebe, 58 % der Beschäftigten).

Im Vergleich zu Westdeutschland treten die größten Unterschiede im Öffentlichen Dienst auf, nur 69 % der westdeutschen Betriebe in diesem Sektor waren im Jahr 2013 tarifgebunden. Höher war der Anteil der tarifgebundenen Betriebe hingegen im Baugewerbe, er belief sich auf 54 % der westdeutschen Betriebe. Auch im Verarbeitenden Gewerbe (33 %) und im Dienstleistungssektor (27 %) zeigt sich für Westdeutschland ein höherer Anteil tarifgebundener Betriebe.

Die grundsätzliche Unterscheidung Verarbeitendes Gewerbe auf der einen Seite und Dienstleistungen auf der anderen Seite stellt die strukturell unterschiedliche Tarifbindung nach Wirtschaftssektoren daher nur verkürzt dar. Innerhalb jeder Branche spielen dagegen andere Faktoren wie die durchschnittliche Betriebsgröße eine zentralere Rolle. Angeraten ist bei einer Analyse nach Wirtschaftszweig jedoch eine gesonderte Betrachtung bzw. ein Ausschluss des Öffentlichen Dienstes, da hier eine grundsätzlich andere Struktur vorliegt.

3.3 Ausmaß und Struktur von dezentralen Lohnverhandlungen in Baden-Württemberg

Die Hypothese der Erosion des Flächentarifvertrags wird deutlich, wenn man den Rückgang der Tarifbindung im Zeitablauf betrachtet. Tabelle 3.2 zeigt dabei, jeweils für den Anteil der tarifgebundenen Betriebe und der Beschäftigten, die Differenz zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2013 sowohl absolut in Prozentpunkten als auch relativ in Prozent zum Ursprungswert der durchschnittlichen Tarifbindung der beiden Jahre.¹³ So wird in der ersten Zeile deutlich, dass der absolute Rückgang von 15 bzw. 11 Prozentpunkten bei tarifgebundenen Betrieben bzw. Beschäftigten etwa einem Drittel der im Jahr 2000 in Baden-Württemberg tarifgebundenen Betriebe und einem Fünftel der im Jahr 2000 in Baden-Württemberg tarifgebundenen Betriebe entspricht.

¹² Unter dem Begriff Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes werden die vier beschäftigungsstärksten Branchen, der Maschinenbau, die Kfz-Industrie, die Herstellung von Metallerzeugnissen und die Elektrotechnik zusammengefasst.

¹³ Zur Vereinfachung wird nicht zwischen Flächen- und Haus- oder Firmentarifverträgen unterschieden.

Bei der Betrachtung nach Betriebsgröße im oberen Teil von Tabelle 3.2 zeigt sich, dass vor allem kleine Betriebe die Tarifbindung verlassen (-66 % bei den Kleinstbetrieben), aber auch dass bei den Großbetrieben die Tarifbindung abgenommen hat (-14 %). Stabil zeigen sich dabei die großen mittelständischen Betriebe mit 100-500 Beschäftigten.

Tabelle 3.2: Dezentralisierung von Tarifverhandlungen in Baden-Württemberg zwischen 2000 und 2013

	Betriebe		Beschäftigte	
	Abs. Änd. in Prozent- Punkten	Rel. Änd. zum Jahr 2000	Abs. Änd. in Prozent- Punkten	Rel. Änd. zum Jahr 2000
Baden-Württemberg	-15	-37%	-11	-18%
1-4 Beschäftigte	-19	-66%	-23	-66%
5-19 Beschäftigte	-17	-35%	-17	-33%
20-99 Beschäftigte	-16	-29%	-19	-33%
100-249 Beschäftigte	1	2%	1	2%
250-499 Beschäftigte	1	2%	0	0%
500 u. mehr Beschäftigte	-11	-14%	-9	-11%
Verarbeitendes Gewerbe	-15	-38%	-10	-16%
- Schlüsselbranchen	-16	-52%	-11	-16%
- Sonst. Ver. Gewerbe	-15	-33%	-7	-12%
Baugewerbe	-15	-25%	-17	-21%
Handel, Reparatur von Kfz	-21	-42%	-24	-36%
Dienstleistungen	-12	-39%	-8	-15%
- Unternehmensnahe DL	4	40%	13	41%
- Gesundheits- u. Sozialwesen	-21	-41%	-22	-31%
- Sonstige DL	-22	-55%	-15	-27%
Öffentlicher Dienst u.a.	-13	-23%	-2	-2%
Handwerk	-10	-21%	-3	-5%

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Von der Branchenanalyse ausgeschlossen sind Betriebe in Land- und Forstwirtschaft, dem Bergbau und der Energieversorgung. 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. Als Handwerksbetriebe gelten solche, die angeben Mitglied einer Handwerkskammer zu sein.

Betrachtet man die unterschiedlichen Wirtschaftssektoren im unteren Teil von Tabelle 3.2, so zeigt sich ein etwa gleich großer Rückgang der Tarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Einzig in den Schlüsselbranchen haben viele (kleine) Betriebe dem Tarifvertrag den Rücken gekehrt, wobei dies sich nicht im Anteil der Beschäftigten widerspiegelt. Der Dienstleistungssektor sowie der Handel scheinen von der Erosion des Tarifvertrags stärker betroffen. Dies gilt jedoch mit der Ausnahme der unternehmensnahen Dienstleistungen, wo eine Zunahme der Tarifbindung, allerdings auf niedrigem Niveau stattgefunden hat. Im Öffentlichen Dienst sind aktuell weniger Betriebe tarifgebunden, allerdings immer noch etwa gleich viel Beschäftigte wie zur Jahrtausendwende. In ergänzenden Analysen zeigt sich, dass der starke Rückgang der Verbreitung kollektiver Lohnfindungsregeln größtenteils aus

einem Rückgang der Verbreitung von Flächentarifverträgen resultiert, während die Verbreitung von Firmentarifverträgen stabil bleibt oder in einigen der angeführten Branchen sogar auf geringem Niveau zunahm.

3.4 Das System der Industriellen Beziehungen in Baden-Württemberg

Neben der Tarifbindung ist die Vertretung durch einen Betriebsrat die zweite Säule im System der Industriellen Beziehungen in Deutschland. Wie sehr beide Institutionen miteinander verwoben sind, zeigt Tabelle 3.3. Dort werden alle baden-württembergischen Betriebe und deren Beschäftigte in vier Gruppen unterteilt. Solche, die sowohl tarifgebunden sind als auch einen Betriebsrat haben (links oben), solche, die tarifgebunden sind, aber keinen Betriebsrat haben (links unten), sowie im Gegenzug solche, die zwar einen Betriebsrat haben, aber nicht tarifgebunden sind (rechts oben), und solche, die von keiner der beiden Institutionen abgedeckt sind (rechts unten).

Tabelle 3.3: System der Industriellen Beziehungen in Baden-Württemberg 2013

		Tarifbindung					
		Ja			Nein		
Betriebsrat	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	
Ja	5%	36%	591	2%	18%	217	
Nein	22%	9%	84	72%	37%	266	

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Andere Formen der Mitarbeitervertretung werden nicht als Betriebsrat gezählt. Tarifgebundene Betriebe haben entweder einen Flächentarifvertrag oder einen Haus- oder Firmentarifvertrag.

Es zeigt sich, dass nur 5 % aller baden-württembergischen Betriebe sowohl tarifgebunden sind als auch einen Betriebsrat haben. In diesen Betrieben arbeiten jedoch mehr als ein Drittel (36 %) der Beschäftigten. Es handelt sich also hauptsächlich um große Betriebe. Großbetriebe finden sich in noch stärkerem Maße unter den 2 % der Betriebe, die nicht tarifgebunden sind, aber mit Betriebsrat, und etwa ein Fünftel aller Beschäftigten (18 %) abdecken. Dagegen sind Betriebe ohne Betriebsrat tendenziell kleiner. So haben 22 % aller Betriebe in Baden-Württemberg zwar einen Tarifvertrag, aber keinen Betriebsrat. Sie beschäftigen jedoch nur ein Zehntel alle Arbeitnehmer (9 %). Die größte Gruppe von Betrieben (72 %) sind jedoch tatsächlich gar nicht mehr vom System der Industriellen Beziehungen abgedeckt, dort arbeitet immerhin ein gutes Drittel (37 %) der Beschäftigten in Baden-Württemberg.

Von „weißen Flecken“ in der Tarifvertragslandschaft zu sprechen scheint angesichts dieser Zahlen angemessen. In den meisten Betrieben in Baden-Württemberg spielen heutzutage vor allem Betriebsräte keine Rolle. Weniger als 5 % aller Betriebe unter 20 Beschäftigten und nur ein Viertel aller Betriebe bis 100 Beschäftigte haben einen Betriebsrat. Diese Werte stimmen auch mit den Werten für Westdeutschland überein, wo 2 % der Kleinstbetriebe und

ebenfalls 25 % der Betriebe bis 100 Beschäftigte einen Betriebsrat haben. In Baden-Württemberg sind es wirklich nur die ganz großen Betriebe, die dazu führen, dass immerhin noch knapp die Hälfte aller baden-württembergischen Beschäftigten (48,5 %) in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeitet. Interessanterweise sind jedoch diese dann nicht notwendigerweise tarifgebunden, bzw. nur zu etwa zwei Drittel. Insbesondere in diesen Betrieben stellt sich dann die Frage, ob Betriebsräte dann nicht an die Stelle von Gewerkschaften treten, statt mit dem Arbeitgeber „ vertrauensvoll [...] zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen [zu arbeiten] (§ 2 Abs. 1 BetrVerfG)“ (Brändle, 2013).

4 Außertarifliche Entlohnung und ihre Determinanten

Ein wichtiger Aspekt der Tarifbindung ist bisher in der Literatur wenig beachtet worden. Es handelt sich dabei um die außertarifliche Entlohnung von Mitarbeitern in tarifgebundenen Betrieben. Empirisch zeigt sich, dass tarifvertragliche Regelungen zunehmend nicht generell für alle Beschäftigten gelten. Laut TVG bzw. laut den geltenden Rechtsvorschriften sollten Betriebe in der Regel alle ihre Mitarbeiter nach Tarifvertrag bezahlen. Dies ist jedoch insofern zu umgehen, wenn Mitarbeiter individuellen Regelungen unterliegen, die über den tariflichen liegen; hier greift das Günstigkeitsprinzip. Dies ist mit § 4 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vereinbar, der die Anwendung von Tarifverträgen nur für Gewerkschaftsmitglieder vorschreibt.

Die Analyse entsprechender Merkmale der Verdienststrukturerhebung 2001 zeigt, dass ein Großteil der tarifgebundenen Betriebe nahezu alle Beschäftigten nach Tarifvertrag entlohnt, es aber eine ganze Reihe von Betrieben gibt, bei denen nur ein Teil der Beschäftigten der Tarifbindung unterliegt (Fitzenberger et al. 2013, Heinbach 2009). Die Datenlage ist dabei beschränkt. Neben der Verdienststrukturerhebung gibt es nur für ausgewählte Wellen (2005 und 2013) im IAB Betriebspanel Informationen zu außertariflicher Beschäftigung. In der aktuellen Welle werden die Betriebe über Inzidenz und Anteil außertariflicher Angestellter gefragt:

„Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Angestellte, deren Bezahlung sich nicht nach dem geltenden Tarifvertrag richtet, sondern einzelvertraglich vereinbart wird, da sowohl Arbeitsanforderungen als auch das Vertragsgehalt über der höchsten Gehaltsgruppe liegen? Üblicherweise werden diese als außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte) bezeichnet. Wenn ja: Wie viele sind dies insgesamt?“

Es zeigt sich schon an der Fragestellung, dass diese Frage auf AT-Angestellte abzielt, die über Tarif bezahlt werden. Diese Analyse ist daher her zu vergleichen mit solchen der übertariflichen Bezahlung (Jung und Schnabel 2011), als mit solchen der Tarifflexibilisierung durch Öffnungs- und Härtefallklauseln (Brändle et al. 2010) oder durch betriebliche Bündnisse für Arbeit (Bellmann et al. 2008).

4.1 Ausmaß außertariflicher Entlohnung

Zunächst soll untersucht werden, ob außertarifliche Entlohnung überhaupt ein relevantes Phänomen ist und ob dieses sich im Zeitablauf verändert. Hierzu werden alle tarifgebundenen Betriebe der Wellen 2005 und 2013 des IAB Betriebspanels zugrunde gelegt.

Tabelle 4.1: Existenz außertariflicher Entlohnung

	Jahr					
	2005			2013		
Außertarifliche Angestellte	Betriebe	Beschäftigte	Beobachtungen	Betriebe	Beschäftigte	Beobachtungen
Nein	78.2%	43.7%	335	80.5%	46.3%	271
Ja	21.8%	56.4%	334	19.5%	53.7%	260
Keine Angabe			15			10
Nicht Tarifgebunden			491			680
Insgesamt	100.0%	100.0%	1,175	100.0%	100.0%	1,221

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ.

Tabelle 4.1 zeigt, dass im Jahr 2013 etwa ein Fünftel aller tarifgebundenen Betriebe in Baden-Württemberg von außertariflicher Entlohnung Gebrauch machten. Jedoch arbeiten mehr als die Hälfte der Beschäftigten in diesen Betrieben. Das heißt, dass hauptsächlich die sehr großen tarifgebundenen Betriebe AT-Angestellte aufweisen. Im Vergleich zum Jahr 2005 bleiben diese Werte relativ stabil mit einem kleinen Rückgang um jeweils 2 bzw. 3 %-Punkte. Zum Vergleich: In Westdeutschland machten mit 16 % aller Betriebe etwas weniger Betriebe von außertariflicher Entlohnung Gebrauch.

Neben der Frage, wie viele Betriebe außertariflich entlohnen und wieviel Beschäftigte davon betroffen sein können, ist auch die Frage, wie viele Beschäftigte dies tatsächlich betrifft, von Relevanz. Hierzu werden die Anteile der AT-Beschäftigten in den betroffenen Betrieben betrachtet.

Tabelle 4.2: Ausmaß außertariflichen Entlohnung

Anteil außertariflich Beschäftigter	Betriebe mit außertariflich Beschäftigten			Alle tarifgebundenen Betriebe		
	Mittelwert	Median	Beobachtungen	Mittelwert	Median	Beobachtungen
2005	8.04%	5.37%	322	4.46%	0.57%	657
2013	8.46%	4.26%	246	4.41%	0.38%	517
Insgesamt	8.24%	4.74%	568	4.43%	0.53%	1174

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ.

Tabelle 4.2 zeigt zunächst, dass im Mittel etwa 8 % aller Angestellten außertariflich entlohnt werden, wenn man Betriebe zugrunde legt, die angeben dies zu tun. Der Median liegt deutlich darunter, so dass es einige wenige Betriebe mit deutlich höheren Anteilen gibt. Im zeitlichen Vergleich ändern sich diese Wert zwischen den Jahren 2005 und 2013 kaum. Da

etwa die Hälfte aller tarifgebundenen Betriebe AT-Angestellt hat, lässt sich hochrechnen, dass insgesamt 4,4 % aller tariflich Beschäftigten Außer Tarif angestellt sind. Jedoch sind diese in nur relativ wenigen Betrieben zu finden, das heißt die Hälfte der tarifgebundenen Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit weniger als 1 % AT-Angestellten. In Westdeutschland ist der durchschnittliche Anteil der außertariflich Beschäftigten je Betrieb in etwa mit Baden-Württemberg vergleichbar, er liegt dort bei 8,5 %.

4.2 Struktur außertariflicher Entlohnung

Im nächsten Schritt betrachten wir, in welchen Bereichen der baden-württembergischen Wirtschaft besonders häufig AT-Beschäftigte anzutreffen sind. Hierzu werden in Tabelle 4.3 die bisherigen Ergebnisse differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße dargestellt.¹⁴

Zunächst bestätigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die AT-Angestellte aufweisen, mit der Betriebsgröße zunimmt. Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten haben fast immer, in vier von fünf Fällen, außertariflich entlohnte Beschäftigte. Dagegen nimmt der Anteil mit der Betriebsgröße ab. Wenn man nur Betriebe mit AT-Beschäftigten betrachtet, sinkt er von 33 % in Kleinstbetrieben auf 7 % in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Im Vergleich zu allen tarifgebundenen Betrieben reduzieren sich diese Werte auf 5 % bzw. 1 %.

Auch für Westdeutschland insgesamt nimmt der Anteil der Betriebe mit AT-Angestellten mit der Betriebsgröße zu. Während 19 % der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten Mitarbeiter außertariflich entlohnen, beträgt der Anteil bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 71 %.

Bezüglich der Branchenstruktur zeigt sich, dass vor allem in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes Betriebe ihre Mitarbeiter außertariflich entlohnen (68 %). Sehr selten passiert dies dagegen im Öffentlichen Dienst (2 %). Tendenziell gibt es weniger Betriebe im Dienstleistungssektor, bei denen eine außertarifliche Entlohnung existiert.

Vergleicht man das Ausmaß außertariflicher Entlohnung über die Wirtschaftszweige hinweg, so zeigt sich jedoch ein anderes Bild. Den höchsten Anteil an AT-Angestellten gibt es in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen mit 19 % (15 % aller tarifgebundenen Betriebe), während im Gesundheits- und Sozialwesen, in den sonstigen Dienstleistungen und im Öffentlichen Sektor nur unter 2 % der Mitarbeiter tarifgebundener Betriebe AT-Angestellte sind. Im Verarbeitenden Gewerbe zeigt sich, dass die Schlüsselbranchen zwar fast alle AT-Angestellte aufweisen, in der Regel aber nur sehr wenige (7 % bzw. 1 % aller tarifgebundener Beschäftigter). Dagegen ist jeder zehnte Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben des sonstigen Verarbeitenden Gewerbes außertariflich entlohnt. Diese Werte basieren jedoch auf

¹⁴ Da teilweise nur wenige Betriebe in den einzelnen Zellen zu finden sind, geben Fallzahlen einen Eindruck von der Belastbarkeit der Ergebnisse. Wir interpretieren nur Zellen mit mindestens 50 Beobachtungen.

Fallzahlen unter 100 und können auch dadurch beeinflusst sein, dass viele Betriebe zwar angeben außertariflich zu entlohnen, jedoch nicht viele Mitarbeiter dies betrifft.

Tabelle 4.3: Struktur der außertariflichen Beschäftigung

	Existenz außertariflicher Beschäftigung			Ausmaße außertariflicher Beschäftigung		
	Betriebe	Beschäftigte	Fallzahl	Nur Betriebe mit außertariflicher Beschäftigung	Alle tarifgebundenen Betriebe	Fallzahlen
Baden-Württemberg	20.0%	54.0%	531	5.0%	2.0%	246
1-19 Beschäftigte	13.0%	15.0%	140	33.0%	5.0%	17
20-99 Beschäftigte	27.0%	31.0%	137	11.0%	4.0%	44
100-249 Beschäftigte	58.0%	59.0%	98	7.0%	4.0%	65
250-499 Beschäftigte	81.0%	80.0%	65	7.0%	6.0%	51
500 u. mehr Beschäftigte	76.0%	72.0%	91	5.0%	1.0%	69
Verarbeitendes Gewerbe	33.0%	78.0%	136	7.0%	1.0%	102
Schlüsselbranchen	68.0%	81.0%	80	7.0%	1.0%	70
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	22.0%	72.0%	56	10.0%	10.0%	32
Baugewerbe	19.0%	37.0%	48	9.0%	6.0%	18
Handel, Reparatur von Kfz	28.0%	54.0%	69	4.0%	3.0%	32
Dienstleistungen	16.0%	55.0%	206	4.0%	3.0%	84
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	19.0%	46.0%	46	19.0%	15.0%	11
Gesundheits- u. Sozialwesen	11.0%	61.0%	71	1.0%	1.0%	38
Sonstige DL	19.0%	55.0%	89	2.0%	2.0%	35
Öffentlicher Dienst u.a.	2.0%	8.0%	52	2.0%	0.0%	4
Handwerk	17.0%	46.0%	131	5.0%	4.0%	46

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Von der Branchenanalyse ausgeschlossen sind Betriebe in Land- und Forstwirtschaft, dem Bergbau und der Energieversorgung. 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. Als Handwerksbetriebe gelten solche, die angeben Mitglied einer Handwerkskammer zu sein.

Einer Strukturanalyse der Existenz und des Ausmaßes außertariflicher Entlohnung zeigt daher, erstens, dass größere Betriebe öfter AT-Angestellte haben, dafür aber anteilig weniger. Zweitens, dass es nur wenig eindeutige Branchenunterschiede gibt. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass beide Strukturmerkmale miteinander und mit weiteren potenziellen Einflussfaktoren der außertariflichen Entlohnung korreliert sind.

4.3 Mikro-ökonomische Determinanten außertariflicher Entlohnung

Um genauer festzustellen, welche Einflussfaktoren eine außertarifliche Entlohnung determinieren, wird in diesem Abschnitt eine multivariate Regression durchgeführt. Dabei werden

die abhängigen Variablen „Existenz außertariflicher Bezahlung“ und „Anteil außertariflicher Bezahlung“ durch eine Vielzahl an mikroökonomischen, das heißt betrieblichen, Eigenschaften erklärt. Dabei ist die Existenz außertariflicher Bezahlung eine binäre Variable, welche durch ein nicht-lineares Wahrscheinlichkeitsmodell (probit oder Logit) erklärt werden sollte. Aufgrund einer einfacheren Darstellung und Interpretation werden im Folgenden die Ergebnisse eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells präsentiert.¹⁵ Das Ausmaß außertariflicher Bezahlung wird durch den Anteil außertariflich Beschäftigter gemessen. Hierfür werden nur jene Betriebe berücksichtigt, die überhaupt AT-Beschäftigte einstellen.¹⁶ Beide Regressionen zusammen können die zwei-stufige Entscheidung der Betriebe: „Stelle ich überhaupt AT-Angestellte ein (extensive Entscheidung)?“ und wenn ja: „Wie viele AT-Angestellte stelle ich ein (intensive Entscheidung)?“ gut nachbilden.

Zunächst werden wie in Abschnitt 4.2 Betriebsgrößenklassen und Branchen ins Modell aufgenommen, deren Einflüsse im Unterschied zu oben jedoch unabhängig voneinander interpretiert werden können. Nach und nach werden weitere Kontrollvariablen aufgenommen, die einen Einfluss auf die außertarifliche Bezahlung haben könnten. Je mehr Kontrollvariablen, desto weniger Betriebe antworten jedoch zu allen Fragen, so dass die Zahl der Beobachtungen und damit die Aussagekraft des Modells sinkt. In diesen Modellen sind dabei aus einer Vielzahl möglicher Einflussfaktoren diejenigen ausgewählt worden, die in mindestens einer Spezifikation einen signifikanten Einfluss auf die abhängigen Variablen aufzeigten. Dabei teilen sich die Kontrollvariablen in vier Gruppen: (1) Betriebsgröße und Branchenstruktur, (2) „technische“ Eigenschaften, welche vom Betrieb wenig beeinflusst werden können, (3) Eigenschaften, die der Betrieb beeinflussen kann, und (4) weitere Eigenschaften, die jedoch viele Betriebe nicht angeben. Einen Überblick über die in der Schätzung verwendeten Kontrollvariablen liefert Tabelle A2.1 im Anhang.

Bei der Analyse werden die Wellen 2005 und 2013 des IAB Betriebspanels zugrunde gelegt. Dies hat den Vorteil höherer Fallzahlen und ist aufgrund der vorgehenden Analysen als unkritisch zu betrachten, da sich die Struktur außertariflicher Entlohnung im Zeitvergleich

¹⁵ Die Interpretation von Probit oder Logit Modellen erfordert neben der Berücksichtigung der Koeffizienten und Standardfehlern für die statistische Inferenz auch die Berechnung von marginalen Effekten, welche die Größe der Koeffizienten erst interpretierbar machen. Als Robustheitsanalyse wurde diese Berechnung durchgeführt, siehe Tabelle A2.2. Es zeigt sich, wie häufiger in aktuellen ökonometrischen Studien, dass sich die Ergebnisse kaum unterscheiden.

¹⁶ Bei der konditionalen Regression sind nur alle Beobachtungen benutzt, die einen positiven Wert haben, hier also die Betriebe, die angeben AT-Angestellte zu beschäftigen. Als Alternative könnten alle tarifgebundenen Betriebe benutzt werden. Methodisch sind hier ebenfalls weitere, komplexere Modelle möglich. Dies betrifft zum einen die Modellierung der zweistufigen Entscheidung. Dies könnte durch ein Tobit-Modell erklärt werden, welche für alle Betriebe ohne AT-Beschäftigte einen hypothetischen (negativen) Wert anhand beobachtbarer Faktoren schätzt. So kann der Effekt einzelner Determinanten auf den Anteil AT-Beschäftigter linearisiert werden. Nachteile dieser Methode sind kritischere Verteilungsannahmen sowie eine andere, weniger intuitive Interpretation der Koeffizienten. Außerdem ist bei einer abhängigen Variablen, welche als Anteil zwischen 0 und 1 liegt, die Verwendung von Fractional Logit Methoden möglich. Diese Berechnungen wurden ebenso als Robustheitsanalyse durchgeführt, siehe Tabelle A2.3. Im Effekt sind in der Regel keine signifikanten der marginalen Effekte der Einflussfaktoren festzustellen. Das Tobit-Modell wird insofern abgelehnt, da die Ergebnisse aus Tabelle 4.4 zeigen, dass die Einflussfaktoren der extensiven und intensiven Nutzung von außertariflicher Entlohnung andere sind.

wenig geändert zu haben scheint. Außerdem werden zusätzlich Niveau-Effekt durch eine Jahres Dummy Variable für 2013 aufgefangen.¹⁷ Die Standardfehler der Regressionen werden durch eine Korrektur für mehrmaliges Beobachten gleicher Betriebe errechnet.¹⁸

Tabelle 4.4: Determinanten außertariflicher Entlohnung

Variable	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Dummies	betriebl. Eigen.	betriebl. Struktur	Weitere Faktoren	Dummies	betriebl. Eigens.	betriebl. Struktur	Weitere Faktoren
Beschäftigtengrößenklassen (Basiskategorie: 1-19 Beschäftigte)								
20-99 Beschäftigte	0.23*** (0.04)	0.15*** (0.04)	0.09* (0.04)	0.13** (0.05)	-0.15*** (0.03)	-0.13*** (0.03)	-0.13*** (0.03)	-0.06+ (0.03)
100-249 Beschäftigte	0.48*** (0.04)	0.38*** (0.04)	0.26*** (0.05)	0.37*** (0.07)	-0.19*** (0.03)	-0.17*** (0.03)	-0.17*** (0.03)	-0.11*** (0.03)
250-499 Beschäftigte	0.59*** (0.04)	0.48*** (0.05)	0.35*** (0.06)	0.39*** (0.07)	-0.19*** (0.03)	-0.18*** (0.03)	-0.17*** (0.03)	-0.12*** (0.03)
500 u. mehr Beschäftigte	0.61*** (0.04)	0.49*** (0.04)	0.35*** (0.05)	0.43*** (0.07)	-0.19*** (0.03)	-0.18*** (0.03)	-0.17*** (0.03)	-0.13*** (0.03)
Gliederung der Branchen (Basiskategorie: Schlüsselbranchen)								
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	-0.23*** (0.07)	-0.19** (0.06)	-0.18** (0.06)	-0.21** (0.07)	-0.03 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.01 (0.03)
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	-0.10** (0.04)	-0.07+ (0.04)	-0.05 (0.04)	-0.02 (0.05)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)
Baugewerbe	-0.23*** (0.05)	-0.17** (0.05)	-0.14** (0.05)	-0.10 (0.06)	-0.00 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.00 (0.02)	-0.03 (0.02)
Handel und Reparatur von Kfz	-0.11* (0.05)	-0.09+ (0.05)	-0.04 (0.05)	-0.02 (0.07)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.02 (0.02)	-0.03 (0.02)
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	-0.27*** (0.06)	-0.23*** (0.06)	-0.13* (0.06)	0.01 (0.09)	0.03 (0.04)	0.04 (0.04)	0.06+ (0.04)	0.09* (0.05)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.32*** (0.05)	-0.18*** (0.05)	-0.06 (0.06)	0.05 (0.08)	-0.06*** (0.01)	-0.03* (0.01)	0.01 (0.02)	0.02 (0.03)
Sonstige DL	-0.21*** (0.04)	-0.13** (0.05)	-0.08 (0.05)	-0.08 (0.06)	-0.02 (0.01)	0.00 (0.01)	0.02 (0.01)	0.01 (0.02)
Öffentlicher Dienst u.a.	-0.65*** (0.04)	-0.49*** (0.07)	-0.38*** (0.07)		-0.05** (0.02)	-0.01 (0.02)	0.03 (0.03)	
Jahr 2013	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.03 (0.02)	-0.00 (0.03)	0.02* (0.01)	0.02* (0.01)	0.03** (0.01)	0.01 (0.01)
Betriebsalter (Basiskategorie: vor 1990 gegründet)								
Betrieb nach 1990 gegründet		0.03 (0.05)	0.04 (0.05)	0.15* (0.07)		0.02 (0.03)	0.02 (0.03)	-0.01 (0.03)
Betriebsalter für Betriebe ab 1990		-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.01* (0.01)		-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Eigentumsverhältnis des Betriebs (Basiskategorie: deutsch)								
Ausländisches Eigentum		0.02 (0.04)	0.02 (0.04)	-0.01 (0.04)		0.05** (0.01)	0.04** (0.01)	0.04** (0.01)
Öffentliches Eigentum		-0.01 (0.04)	-0.02 (0.04)	0.01 (0.09)		-0.03** (0.01)	-0.02* (0.01)	-0.03 (0.02)
Kein Mehrheitseigentümer/Nicht bekannt		-0.04 (0.06)	-0.03 (0.06)	-0.08 (0.10)		-0.02* (0.01)	-0.02+ (0.01)	-0.04 (0.02)
Rechtsform (Basiskategorie: Einzelunternehmen/Personengesellschaft)								
GmbH / KG / AG		0.19*** (0.04)	0.14*** (0.04)	0.11* (0.05)		-0.03 (0.03)	-0.03 (0.03)	-0.08** (0.03)
KDöR / Sonstige Rechtsform		-0.01 (0.06)	-0.04 (0.06)	0.04 (0.10)		-0.04 (0.03)	-0.04 (0.03)	-0.07* (0.03)
Betrieb ist ein eigenständiges Unternehmen		-0.05+ (0.06)	-0.02 (0.06)	0.00 (0.10)		-0.01 (0.03)	-0.01 (0.03)	-0.01 (0.03)

¹⁷ In separaten Schätzungen zeigt sich, dass die Einflussfaktoren in der Regel die gleichen sind, die statistische Signifikanz aber aufgrund der geringeren Fallzahlen deutlich geringer ist.

¹⁸ Sogenannte Cluster-Robuste Standardfehler.

	(0.03)	(0.03)	(0.04)		(0.01)	(0.01)	(0.01)	
Urbanisationsgrad (Basiskategorie: Ländlicher Raum (<20.000))								
Mittelzentrum (20.000-100.000)	0.08*	0.07	0.07		0.02	0.02	0.01	
	(0.04)	(0.04)	(0.05)		(0.02)	(0.02)	(0.01)	
Großstadt (100.000-500.00)	0.07+	0.05	0.04		0.00	0.00	0.01	
	(0.04)	(0.04)	(0.05)		(0.01)	(0.01)	(0.01)	
Stuttgart (> 500.000)	0.08*	0.04	0.00		0.01	0.00	0.03+	
	(0.04)	(0.04)	(0.05)		(0.02)	(0.02)	(0.01)	
Betrieb ist Mitglied der Handwerkskammer	-0.06+	-0.05	-0.04		0.01	0.01	0.01	
	(0.03)	(0.03)	(0.04)		(0.01)	(0.01)	(0.01)	
Anteil Auszubildender		-0.21	-0.03			-0.05	-0.12	
		(0.17)	(0.22)			(0.13)	(0.10)	
Betriebsrat		0.19***	0.23***			0.00	-0.02	
		(0.04)	(0.06)			(0.02)	(0.02)	
Betrieb zahl Übertarif		0.09***	0.05			0.03**	0.02+	
		(0.03)	(0.03)			(0.01)	(0.01)	
Investitionen getätigt		0.06+	-0.04			0.03+	0.05***	
		(0.03)	(0.04)			(0.02)	(0.01)	
Anteil Leiharbeiter		-0.02	0.19			-0.01	0.06	
		(0.31)	(0.33)			(0.13)	(0.14)	
Anteil qualifizierter Beschäftigter		-0.07	-0.09			-0.13**	-0.18*	
		(0.12)	(0.19)			(0.04)	(0.07)	
Anteil befristet Beschäftigter		0.05	-0.02			-0.02	0.01	
		(0.05)	(0.07)			(0.03)	(0.03)	
Anteil Teilzeitbeschäftigter		-0.20**	-0.12			-0.05	0.02	
		(0.06)	(0.10)			(0.03)	(0.03)	
Exportanteil			0.02				0.00	
			(0.07)				(0.02)	
Anteil der Arbeitskosten am Umsatz			-0.29**				-0.07	
			(0.11)				(0.05)	
Durchschnittlicher Lohn pro Beschäftigtem (log)			0.04				0.04+	
			(0.05)				(0.02)	
Konstante	-0.28***	-0.22**	-0.24**	-0.11	0.20***	0.24***	0.25***	-0.09
	(0.05)	(0.08)	(0.09)	(0.34)	(0.03)	(0.04)	(0.05)	(0.15)
Anzahl der Beobachtungen	1100	1100	1100	619	525	525	525	324
Anzahl der Cluster	913	913	913	530	460	460	460	290
F-Statistik	71.14	55.17	47.59	36.25	9.03	7.85	7.57	7.10
R ²	0.38	0.41	0.44	0.49	0.25	0.29	0.33	0.39
Adjusted R ²	0.37	0.40	0.43	0.46	0.23	0.26	0.28	0.32

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 und 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Cluster-robuste Standardfehler auf der Betriebsebene in Klammern. + p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. Koeffizienten sind durch OLS geschätzt.

Es zeigt sich in den Spezifikationen (1) bzw. (5) zunächst, dass es, wie in Abschnitt 4.2 beschrieben, einen positiven Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Existenz von außertariflicher Entlohnung gibt bzw. einen negativen zwischen Betriebsgröße und dem Ausmaß. Dieser Effekt ist jeweils monoton steigend (bzw. fallend) und bleibt auch bei Hinzunahme weiterer Kontrollvariablen vorhanden. In Bezug auf die Branchenstruktur zeigt sich, dass, viele Branchen im Vergleich zu Basiskategorie der Schlüsselbranchen eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen AT-Angestellte zu beschäftigen. Dies gilt jedoch weniger für das Ausmaß, also den Anteil der AT-Angestellten, dort gibt es kaum signifikante Korrelationen. Der Erklärungsgehalt der Modelle ist vertretbar hoch: die R² liegen bei 0.38 bzw. 0.25.

Die Verwendung der technischen Kontrollvariablen zeigt, dass das Alter der Betriebe kaum eine Rolle spielt. Dagegen haben Betriebe im ausländischen Eigentum signifikant mehr,

solche im öffentlichen Eigentum signifikant weniger AT-Beschäftigte. Insbesondere Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften stellen häufiger AT-Beschäftigte ein. Die regionale Verteilung der Betriebe hat jedoch, zumindest nach Kontrolle weiterer Eigenschaften, keinen Einfluss.

In den Spezifikationen (3) und (7) werden weitere betriebliche Eigenschaften einbezogen. Es zeigt sich, dass die Existenz eines Betriebsrats ohne Einfluss auf die außertarifliche Entlohnung ist. Dagegen weisen Betriebe, die ihre tariflich angestellten Mitarbeiter über Taif bezahlen, auch häufiger AT-Angestellte auf. Ebenso gilt dies für Betriebe, die im letzten Jahr Investitionen getätigt haben. Dagegen scheinen Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten weniger häufig, Betriebe mit vielen qualifizierten Beschäftigten weniger viele AT-Angestellte zu beschäftigen. Der Anteil der Auszubildenden hat in der Regel einen positiven Einfluss sowohl auf die Existenz als auch auf das Ausmaß der außertariflich Angestellten.

Zuletzt werden in den Spezifikationen (4) und (8) noch Eigenschaften hinzugefügt, die in diesem Kontext von großem Interesse erscheinen, für die viele Betriebe keine Angabe machen. Hier besteht also ein Trade-Off zwischen Anzahl der Variablen und Anzahl der Beobachtungen. Es zeigt sich, dass beispielsweise der Exportstatus keinen Einfluss auf die außertarifliche Bezahlung hat. Betriebe mit höheren Arbeitskosten weisen dagegen weniger häufig, Betriebe mit einer hohen Lohnsumme pro Beschäftigten, mehr AT-Angestellte auf.

5 Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung

Die Geschichte materieller Beteiligungsmodelle reicht bis weit ins 19. Jahrhundert zurück, ist aber auch in der aktuellen politischen Diskussion immer wieder von Interesse. Generell kann materielle Mitarbeiterbeteiligung dabei unterschiedliche Ziele verfolgen. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht sind dies vor allem die Verbesserung der Kapitalausstattung, eine höhere Flexibilität der betrieblichen Entlohnung oder auch eine höhere Produktivität und Motivation der Mitarbeiter, während aus gesamtwirtschaftlicher Sicht unter anderem eine gleichmäßigere und somit gerechtere Einkommensverteilung, oder eine erhöhte Lohnflexibilität verbunden mit positiven Beschäftigungswirkungen eine Rolle spielen. Da Mitarbeiterbeteiligung eine Betriebsentscheidung ist, bleibt dabei fraglich, ob für Betriebe hierbei makroökonomische Aspekte eine Rolle spielen. Deshalb liegt es am Gesetzgeber diese Dimension zu gestalten.

In dieser Studie soll die Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung auf betrieblicher Ebene in Baden-Württemberg analysiert werden. In den Abschnitten 5.1 und 5.2 sollen zunächst Ergebnisse zum Ausmaß bzw. zur Struktur der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg dargestellt werden, bevor Abschnitt 5.3 untersucht, inwieweit sich tarifgebundene Betriebe und nichttarifgebundene Betriebe bei der Anwendung von Modellen materieller Mitarbeiterbeteiligung unterscheiden.

Zu materiellen Beteiligungsmodellen finden sich in der Literatur teilweise sehr unterschiedliche Begrifflichkeiten. Daher sollen diese Definitionen kurz beschrieben werden. Die in dieser Studie verwendete Definition orientiert sich an den Fragestellungen des IAB-Betriebspanels. Generell lässt sich materielle Mitarbeiterbeteiligung zwischen Kapitalbeteiligung und Erfolgsbeteiligung unterscheiden. Während die Mitarbeiter bei der Kapitalbeteiligung dauerhaft am Kapital des Unternehmens beteiligt werden, ist bei der Erfolgsbeteiligung die Entlohnung des Arbeitnehmers zum Teil an den Unternehmenserfolg geknüpft. Für beide Formen der Mitarbeiterbeteiligung finden sich wiederum verschiedene Arten; bei der Kapitalbeteiligung sind es Eigen- oder Fremdkapitalbeteiligung sowie überbetriebliche Kapitalbeteiligungsmodelle, bei der Erfolgsbeteiligung unterscheidet man zwischen Gewinn-, Umsatz- bzw. Ertragsbeteiligung und Leistungsbeteiligung. Mischformen aus den zwei Modellen sind in der Praxis ebenfalls denkbar.

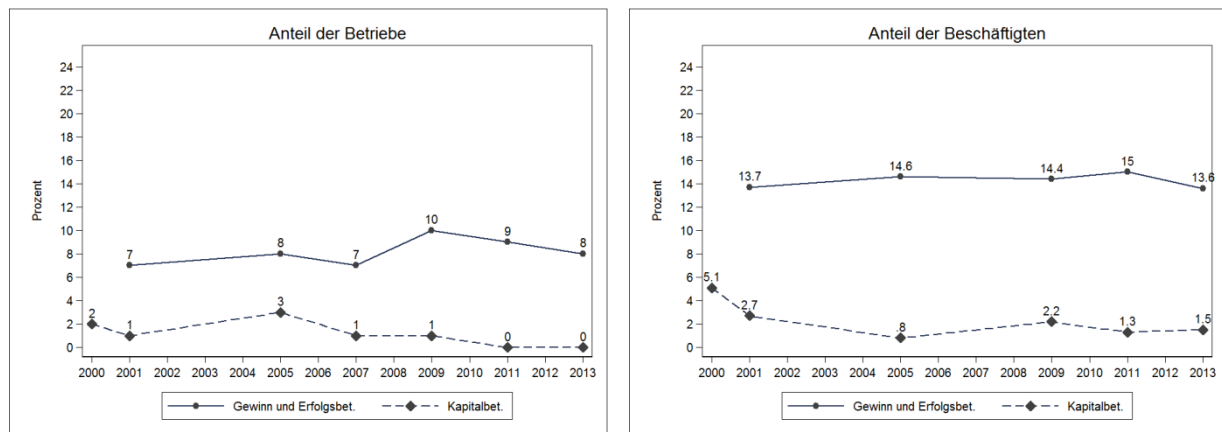
5.1 Ausmaß der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg

Das IAB-Betriebspanel bietet im Zwei-Jahres-Rhythmus Informationen zu Inzidenz und Ausmaß von Modellen der betrieblichen Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Die Auswertungen hierzu können teilweise differenziert nach Branchen und Betriebsgrößen erfolgen.

Zunächst stellt Abbildung 5.1 das Ausmaß von Gewinn- und Kapitalbeteiligung und deren zeitlichen Verlauf dar. Im Jahr 2013 bieten 8,0 % aller Betriebe ihren Beschäftigten eine Gewinnbeteiligung an, davon können theoretisch 23,4 % aller baden-württembergischen Beschäftigten profitieren. Im Schnitt kommen pro Betrieb jedoch nur für 62,2 % aller Beschäftigten in den Genuss solcher Leistungen, so dass etwa 13,6 % aller baden-württembergischen Beschäftigten am Betriebsgewinn beteiligt sind. Kapitalbeteiligung ist viel weniger stark verbreitet. Nur etwa 3,2 % aller Beschäftigten in 0,2 % aller Betriebe können daran teilhaben, wobei der Anteil der tatsächlich teilhabenden Beschäftigten auf 2,3 % sinkt, wenn man berücksichtigt, dass nur 58,4 % der Beschäftigten pro Betrieb diese Leistung in Anspruch nehmen (können). Dieser geringe Anteil führt dazu, dass belastbare Aussagen nur für die Gewinnbeteiligung getroffen werden können.

Die baden-württembergischen Werte decken sich in etwa mit den Werten für Westdeutschland. Hier boten im Jahr 2013 ebenfalls 8 % aller Betriebe ihren Beschäftigten eine Gewinnbeteiligung an, wovon im Schnitt 63,5 % der Beschäftigten eines Betriebes profitieren konnten. Eine Kapitalbeteiligung war auch in Westdeutschland nicht sonderlich verbreitet, auch hier fand sie nur in 1 % aller Betriebe Anwendung. Der Anteil der Beschäftigten pro Betrieb, der diese Form der Mitarbeiterbeteiligung in Anspruch nehmen konnte, lag bei 54,2 % und somit noch niedriger als in Baden-Württemberg.

Abbildung 5.1: Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg auf Betriebs- und Beschäftigungsebene



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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. .

Im Zeitablauf zeigt Abbildung 5.1, dass keine eindeutige Tendenz bei der Entwicklung der Gewinnbeteiligung zu beobachten ist. Stieg der Anteil der Betriebe von Anfang der 2000er Jahre noch von 7 % auf 10 % im Jahr 2009, so ist er seitdem wieder auf 8 % gesunken. Beim tatsächlichen Anteil der Beschäftigten¹⁹ lässt sich kein Trend erkennen. Der Anteil der am Gewinn der Betriebe beteiligten Beschäftigten schwanken zwischen 13,6 % im Jahr 2013 und 15,0 % im Jahr 2011. Bei der Kapitalbeteiligung lässt sich auf der betrieblichen Ebene eher sogar ein negativer Trend ausmachen. In den letzten Jahren scheint kaum mehr ein Betrieb in Baden-Württemberg seine Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens zu beteiligen (unter 1 % im Vergleich zu 2 % im Jahr 2000). Nur noch einige große Betriebe tun dies, so dass etwa 1,5 % der Beschäftigten in Baden-Württemberg in den Genuss einer Kapitalbeteiligung kommt, was einen starken Rückgang zu den 5,1 % im Jahr 2000 darstellt.

Insgesamt ist damit finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg immer noch die Ausnahme. Zu diesem Schluss kommt auch Möller (2013).

5.2 Struktur der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg

Neben Ausmaß und Inzidenz der Mitarbeiterbeteiligung erlaubt es das IAB-Betriebspanel auch Auswertungen zur Struktur zu machen. Dies gilt jedoch nur für die Gewinnbeteiligung. Es zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die eine Gewinnbeteiligung praktizieren, im Jahr 2013 unter Ausnahme der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße deutlich stieg. Während in Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten eine Gewinnbeteiligung nur in 5 % der Betriebe zur Anwendung kam, existierte eine Gewinnbeteiligung in 35 % der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. Bei Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten liegt der Anteil sogar bei 44 %. Betriebe mit 250 bis 499 Mitarbeitern,

¹⁹ Der tatsächliche Anteil der Beschäftigten ergibt sich aus dem Anteil der Betriebe und dem Anteil der in diesen Betrieben betroffenen Beschäftigten.

die eine Gewinnbeteiligung praktizierten, beschäftigten außerdem 9 % aller Beschäftigten in Baden-Württemberg. Der Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich mit Modellen der Gewinnbeteiligung entlohnt werden, unterscheidet sich jedoch kaum nach Betriebsgröße.

Auch bei der Struktur der Mitarbeiterbeteiligung können für Westdeutschland die gleichen Tendenzen beobachtet werden. Der Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligungsmodellen stieg auch hier im Jahr 2013 mit der Betriebsgröße, wobei Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten ebenfalls eine Ausnahme bildeten. Differenzen zu den baden-württembergischen Werten gab es allenfalls für Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten, bei denen der Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligungsmodellen mit 33 % niedriger ausfällt als in Baden-Württemberg.

Die Erkenntnis, dass die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg und in Westdeutschland im Jahr 2013 in etwa mit steigender Betriebsgröße zunahm, steht auch im Einklang mit der Mehrzahl der bereits existierenden Studien zum Thema (vgl. Heinbach et al. 2008). Allerdings lassen sich mit Blick auf die Größe eines Betriebes ökonomische Gründe sowohl für eine häufigere Verbreitung von Beteiligungsmodellen in großen Betrieben als auch Argumente für eine seltenere Verbreitung in diesen Betrieben finden. Fixkosten bei der Einführung und Verwaltung materieller Mitarbeiterbeteiligung, die Einführung von Beteiligungsmodellen zur Vermeidung von höheren „Kontrollkosten“ bei der Überprüfung der Arbeitseffizienz der Mitarbeiter sowie bessere personelle und finanzielle Ressourcen zur Einführung von durchdachten Beteiligungsmodellen sind insgesamt Argumente, die dafür sprechen, dass Beteiligungsmodelle in großen Betrieben häufiger verbreitet sind. Dagegen könnte argumentiert werden, dass in Kleinbetrieben das Ergebnis individueller Anstrengungen besonders gut zurechenbar ist, was zu größeren Motivations- und Produktivitätseffekten führen kann.

Tabelle 5.2: Struktur der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg 2013

	Erfolgsbeteiligung			
	Betriebe	Beschäftigte	Anteil	Fallzahlen
Baden-Württemberg	8%	0%	62%	215
1-4 Beschäftigte	5%	0%	72%	11
5-19 Beschäftigte	6%	0%	56%	24
20-99 Beschäftigte	17%	0%	63%	57
100-249 Beschäftigte	27%	3%	55%	42
250-499 Beschäftigte	44%	9%	58%	42
500 u. mehr Beschäftigte	35%	3%	63%	39
Verarbeitendes Gewerbe	15%	1%	60%	88
- Schlüsselbranchen	17%	1%	59%	64
- Sonst. Ver. Gewerbe	13%	0%	61%	24
Baugewerbe	5%	0%	54%	10
Handel, Reparatur von Kfz	6%	0%	62%	29
Dienstleistungen	9%	0%	64%	83
- Unternehmensnahe DL	15%	1%	65%	27
- Gesundheits- u. Sozialwesen	2%	0%	66%	10
- Sonstige DL	8%	0%	62%	46
Öffentlicher Dienst u.a.	0%	0%	0%	-
Handwerk	7%	0%	49%	32

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Von der Branchenanalyse ausgeschlossen sind Betriebe in Land- und Forstwirtschaft, dem Bergbau und der Energieversorgung. 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. Als Handwerksbetriebe gelten solche, die angeben Mitglied einer Handwerkskammer zu sein.

Auch zwischen verschiedenen Branchen gibt es Unterschiede in der Verbreitung von Modellen der Gewinnbeteiligung. Gründe für diese Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen können Unterschiede in der Größenstruktur der Branchen oder in den typischen Organisationsstrukturen sein. Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes wiesen im Jahr 2013 mit 17 % den höchsten Anteil der Betriebe mit Gewinnbeteiligungsmodellen auf. Auch das sonstige Verarbeitendes Gewerbe sowie unternehmensnahe Dienstleistungen hatten einen ähnlich hohen Anteil an Betrieben, die Gewinnbeteiligungsmodelle anwenden (13 % bzw. 15 %). Nicht anzutreffen waren Gewinnbeteiligungsmodelle im Jahr 2013 im Öffentlichen Dienst. Handwerksbetriebe bieten etwa durchschnittlich häufig Gewinnbeteiligungsmodelle an.

Auch in der Betrachtung für ganz Westdeutschland weist das Verarbeitende Gewerbe den höchsten Anteil von Betrieben mit Gewinnbeteiligungsmodellen auf (11 %, Baden-Württemberg: 15 %). Interessanterweise bieten im Öffentlichen Dienst immerhin 4 % der westdeutschen Betriebe ihren Angestellten eine Erfolgsbeteiligung, während Angestellte im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg einen Wert von 0 % aufweisen.

Als Vergleichsstudie zeigt Slomka (2013), dass die Verbreitung von Erfolgsentgelten in der Metall- und Elektroindustrie deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt. Sie findet auch, dass die Betriebe der Branche einen immer größer werdenden Teil ihrer Beschäftigten am Gewinn beteiligen. Die Beteiligung am Erfolg und die Höhe der Gewinnbeteiligung variiert jedoch und führt zu einer Ausdifferenzierung der Entgelte innerhalb und zwischen den Betrieben.

5.3 Gewinn- und Kapitalbeteiligung und Tarifbindung

Der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung scheint besonders interessant zu sein. So wird von Arbeitgeberseite oft argumentiert, dass Tarifverträge eine mangelhafte Flexibilität in der Entlohnung nach sich ziehen. Dies könnte vermieden werden, wenn ein Teil der Entlohnung in Form von Erfolgsbeteiligungen erfolgt. Gewerkschaften stehen dem eher kritisch gegenüber und sehen keinen Grund die garantierten Entlohnungskomponenten zurückzufahren. Haipeter und Slomka (2014) argumentieren hier beispielsweise, dass Erfolgsentgelte als Entgeltkomponente auch bei Tarifbeschäftigten an Bedeutung gewinnen. Sie könnten die wichtigste Ursache dafür sein, dass in den letzten Jahren die Spanne zwischen tatsächlichen und tariflichen Entgelten gestiegen ist.

Für den Einfluss der Tarifbindung auf die Anwendung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung finden sich in der Literatur unterschiedliche Thesen. Weil Betriebe ohne Tarifbindung den Lohn variabler gestalten können, gibt es Grund zur Annahme, dass tarifgebundene Betriebe weniger oft Beteiligungsmodelle anwenden. Gleichzeitig finden sich auch Argumente für eine größere Verbreitung von Modellen der Gewinnbeteiligung in tarifgebundenen Betrieben, unter anderem eine größere Akzeptanz der Modelle auf Seiten der Beschäftigten durch die Einbindung aller Tarifparteien.

Statt einer Zunahme der Mitarbeiterbeteiligung am Erfolg des Unternehmens in tarifgebundenen Betrieben kann man eher eine Flexibilisierung und Dezentralisierung der tariflichen Entlohnung betrachten, beispielsweise durch Tariföffnungsklauseln oder betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (vgl. Abschnitt 2.2). Daher hat sich die erhoffte positive Entwicklung des Anteils der Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter auch nicht speziell für tarifgebundene Betriebe dargestellt.²⁰

Wie Tabelle 5.3 zu entnehmen ist, wenden jeweils etwas über 8 % der Betriebe mit und ohne Tarifbindung ein Gewinnbeteiligungsmodell an. Rund ein Viertel der Beschäftigten arbeitete in tarifgebundenen Betrieben, die Erfolgsbeteiligungsmodelle anwenden. Bei den Betrieben ohne Tarifbindung waren dies nur 20,7 %. Da sich jedoch sowohl die Tarifbindung als auch die Verbreitung von Gewinnbeteiligung mit der Betriebsgröße ändern, haben wir in einem zweiten Schritt diese Werte auch für Betriebe zwischen 20 und 500 Beschäftigten berechnet.

²⁰ Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung stieg von 9 % im Jahr 2000 auf 11 % im Jahr 2013, der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten mit Mitarbeiterbeteiligung von 15,1 % im Jahr 2000 auf 15,9 % im Jahr 2013.

Hier zeigt sich, dass etwa 25,8 % der Beschäftigten in 20,8 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in den Genuss einer Gewinnbeteiligung kommen, während dies bei den ähnlich großen tarifgebundenen Betrieben nur für 21,7 % der Beschäftigten in 14,8 % der Betriebe gilt. Es zeigt sich also, dass es keinen klaren Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg gibt.

Tabelle 5.3: Erfolgsbeteiligung und Tarifbindung in Baden-Württemberg

	Tarifbindung			keine Tarifbindung		
	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.
Gewinnbeteiligung	8.5%	25.2%	729	8.1%	20.7%	534
	Tarifvertrag verlassen			Tarifvertrag nicht verlassen		
	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.
Gewinnbeteiligung	6.4%	19.0%	97	8.8%	25.5%	720
	vor Verlassen des Tarifvertrags			Tarifvertrag später nicht verlassen		
	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.
Gewinnbeteiligung	5.7%	11.4%	39	8.6%	25.6%	778

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Tarifbindung schließt Branchentarifverträge und Haus- und Firmentarifverträge ein. Nicht tarifgebundene Betriebe, oder solche, die den Tarifvertrag verlassen, sind Betriebe mit individuellen Lohnverhandlungen.

Interessant ist eine Betrachtung der Betriebe, die einen bestehenden Tarifvertrag verlassen haben. Hier könnte argumentiert werden, dass die Beschäftigten eine Kompensation in der Entlohnung erwarten, oder dass Betriebe den Tarifvertrag verlassen um eine flexiblere Form der Entlohnung zu erreichen, weg von den starren Mindestregeln des Tarifvertrags hin zu einer Erfolgsentlohnung. Betrachtet man alle baden-württembergischen Betriebe, die seit dem Jahr 2000 im IAB-Betriebspanel die Tarifbindung verlassen haben, so zeigt sich, dass 6,4 % von diesen Betrieben 19,0 % der Beschäftigten am Geschäftserfolg teilhaben ließen. Dies waren jedoch jeweils deutlich weniger als im Vergleich zu denen im Tarifvertrag verbliebenen Betrieben und Beschäftigten (8,8 % bzw. 25,5 %). Diese Thesen lassen sich also mit den vorhandenen Daten nicht stützen.

Gegen einen kausalen Zusammenhang spricht auch die Tatsache, dass nur 5,7 % dieser Betriebe (11,4 % der in diesen Betrieben beschäftigten Personen) bereits vor dem Verlassen des Tarifvertrags eine Erfolgsbeteiligung praktizierten. Es handelt sich hierbei also eher um Betriebe, die grundsätzlich weniger häufig ihre Mitarbeiter am Gewinn beteiligen.

6 Beschäftigungsentwicklung

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, ob und inwieweit Tarifbindung und Erfolgsbeteiligung Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung haben. Diese institutionellen Faktoren können insbesondere auf die Fluktuation wirken weshalb der Betrachtung der Beschäftigungsdynamik (job-flow-Ansatz) eine zentrale Rolle in der Analyse zukommen soll. Aufbauend auf den Analysen des vorhergehenden Kapitels soll hier die Beschäftigungsdynamik von in tarifgebundenen und von nicht in tarifgebundenen, bzw. in Betrieben mit oder ohne Erfolgsbeteiligung verglichen werden. Die Auswertungen stützen sich dabei auf die Analyse von Stromgrößen, die im Unterschied zu Bestandsgrößen Übergänge am Arbeitsmarkt wie Einstellungen oder Abgänge aus dem jeweiligen Betrieb messen. Daneben nehmen Entlassungsgründe und die Übernahme von Auszubildenden einen Teil der Analysen ein.

Die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung unterscheidet mit der Arbeitsplatzdynamik und der Arbeitskräftedynamik zwei unterschiedliche Mechanismen. Bei der Arbeitsplatzdynamik geht es um die Reallokation von Arbeitsplätzen, was in Betrieben mit wachsendem oder schrumpfendem Beschäftigungsstand einhergeht. Bei der Arbeitskräftedynamik verlassen Beschäftigte den Betrieb und neue Beschäftigte werden eingestellt. Innerhalb eines Betriebes erfolgt folglich ein Austausch von Beschäftigung, ohne dass sich die Gesamtzahl der Arbeitsplätze zwingend verändert. Es ist daher interessant zu untersuchen, ob die Beschäftigungsdynamik vor allem aufgrund neu geschaffener oder abgebauter Stellen in einem Betrieb entsteht oder das Resultat eines reinen Personalaustauschprozesses ist, bei dem keine Stellen auf- oder abgebaut werden. Die folgenden Analysen verwenden Messgrößen zur Beschäftigungsdynamik, die aus der Literatur bekannt sind (Davis und Haltiwanger, 1992; Davis, et al., 2006).

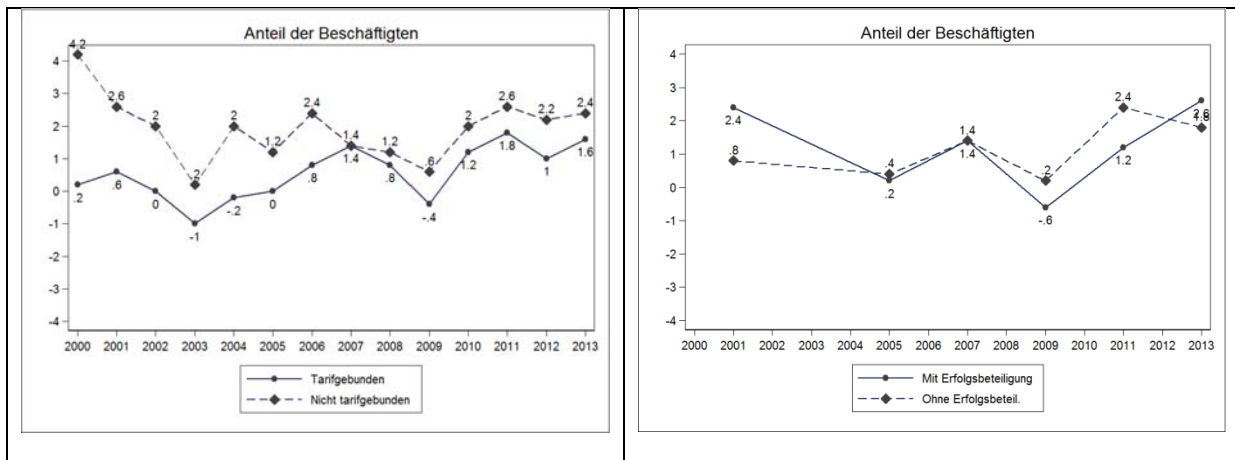
6.1 Dynamik der Arbeitsplätze

Die Abbildungen 6.1 bis 6.3 geben einen Überblick über Stromgrößen der Arbeitsplatzdynamik. Sie beziehen sich immer auf (besetzte) Arbeitsplätze. In Abbildung 6.1 wird die Nettobeschäftigungsrate (*job growth rate*) in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2013 differenziert nach Tarifbindung und Erfolgsbeteiligung dargestellt. Die Berechnung erfolgt dabei als Differenz der Beschäftigung im Juli eines Jahres von derjenigen im Januar, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung zwischen beiden Monaten.²¹ Sie gibt an, in

²¹ Die gemittelte Beschäftigung als Nenner erlaubt einerseits eine Interpretation als Wachstumsrate, andererseits hat dies den Vorteil, dass eine Normierung im Intervall (-2,2) erfolgt. Ausreißer, also Betriebe mit starker Zu- oder Abnahme an Beschäftigung, beeinflussen bei dieser Berechnung die Wachstumsrate nur in geringerem Maße.

welchem Maße die Beschäftigung zwischen zwei Zeitpunkten gewachsen ist, relativ zum Mittel der Beschäftigung.²²

Abbildung 6.1: Nettobeschäftigungswachstumsrate in Baden-Württemberg



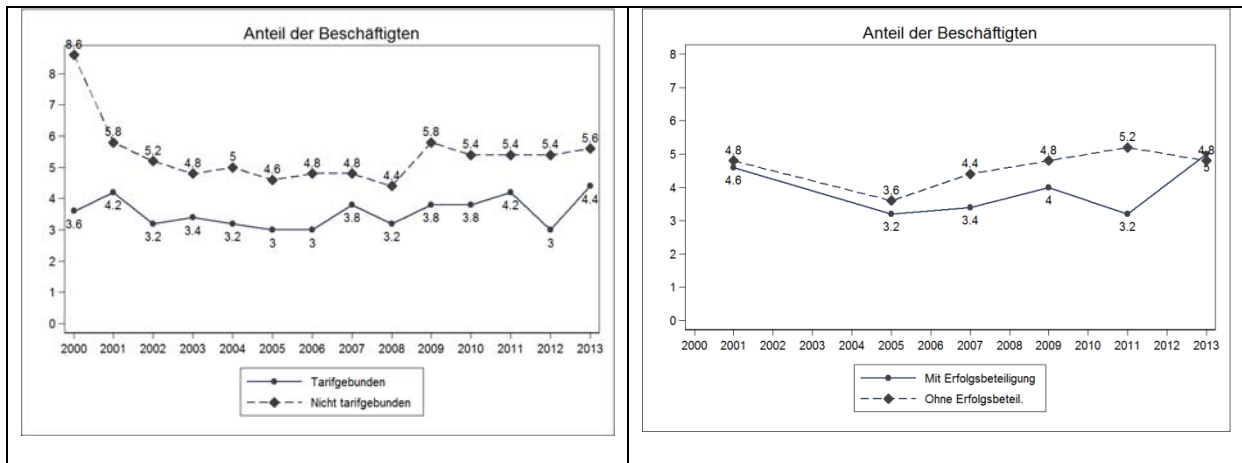
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Die Grafiken zeigen deutlich den konjunkturellen Verlauf, der sich in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung des Beschäftigungswachstums ergibt. Es zeigt sich, dass sowohl tarifgebundene als auch nicht tarifgebundene Betriebe bzw. sowohl Betriebe mit Erfolgsbeteiligung als auch Betriebe ohne Erfolgsbeteiligung diese konjunkturellen Verläufe aufweisen. Im gesamten Zeitverlauf hatten nicht tarifgebundene Betriebe stets eine höhere Nettobeschäftigungswachstumsrate als tarifgebundene Betriebe.²³ Im Jahr 2013 lag diese für nicht tarifgebundene Betriebe bei 2,4 %, während sie für tarifgebundene Betriebe bei lediglich 1,6 % lag. Bei Betrieben, die eine Erfolgsbeteiligung praktizierten, lag die Nettobeschäftigungswachstumsrate im Jahr 2013 bei 2,4 %. Damit liegt sie erstmals wieder über der von Betrieben ohne Erfolgsbeteiligungsmodelle, die im Jahr 2013 eine auf 1,6 % gesunkene Nettobeschäftigungswachstumsrate aufwiesen.

In Abbildung 6.2 wird die Rate des Arbeitsplatzumschlags, die *job reallocation rate*, in Baden-Württemberg für die Jahre 2000 bis 2013 dargestellt, erneut differenziert nach Tarifbindung und Erfolgsbeteiligungsmodellen. Die *job reallocation rate* lässt sich interpretieren als Indikator der Umverteilung von Arbeitsplätzen zwischen Betrieben, die wachsen und Betrieben, die schrumpfen. Dies kann innerhalb oder zwischen Branchen geschehen. Ein hoher Arbeitsplatzumschlag bedeutet, dass viele Arbeitsplätze von schrumpfenden Betrieben zu wachsenden Betrieben wandern. Dies kann sowohl positive Folgen wie die Entstehung von Arbeitsplätzen in zukunftsorientierten Branchen als auch negative Folgen haben, wenn sich Betriebe und Beschäftigte mit einschneidenden Veränderungen arrangieren müssen.

²² Wächst ein Betrieb beispielsweise von 4 auf 5 Beschäftigte, so ist sein relatives Nettobeschäftigungswachstum $\frac{5-4}{4,5}=11\%$

²³ Dieses Ergebnis scheint sich auch in multivariaten Analysen zu bestätigen, siehe Brändle und Goerke (2014) und weitere wiss. Aufsätze der *union employment literature*.

Abbildung 6.2: Rate des Arbeitsplatzumschlags in Baden-Württemberg

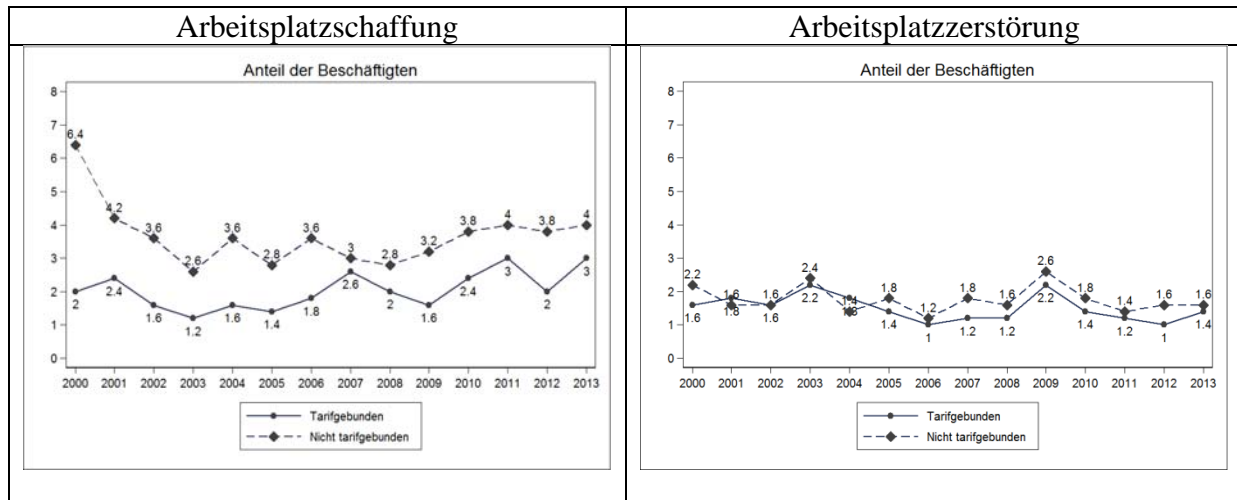
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Generell scheint der Arbeitsplatzumschlag über die Zeit hinweg recht stabil zu sein, wobei vor allem bei nicht tarifgebundenen Betrieben in den Jahren seit der Rezession 2009 sowie zu Beginn des Betrachtungszeitraums höhere Raten verzeichnet wurden. Auch die Rate des Arbeitsplatzumschlags liegt für nicht tarifgebundene Betriebe stets höher als für tarifgebundene. Im Jahr 2013 hatten Betriebe mit Tarifbindung eine Arbeitsplatzumschlagsrate von 4,4 %, für nicht tarifgebundene Betriebe lag sie bei 5,6 %. Bei Betrieben ohne Erfolgsbeteiligungsmodelle sank die *job reallocation rate* im Vergleich zu 2011 um 0,4 Prozentpunkte und lag im Jahr 2013 bei 4,8 %. Betriebe, die Erfolgsbeteiligungsmodelle anwenden, hatten im Jahr 2013 mit 5 % wieder eine deutlich höhere Rate des Arbeitsplatzumschlags als noch 2011.

Abbildung 6.3 zeigt die Rate der Arbeitsplatzschaffung (*job creation rate*), die unter Berücksichtigung der Betriebe mit positivem Arbeitsplatzwachstum angibt, in welchem Ausmaß neue Arbeitsplätze geschaffen wurden, sowie die Rate der Arbeitsplatzzerstörung (*job destruction rate*), die ein Maß für den Verlust bzw. den Abbau von Arbeitsplätzen in Betrieben ist. Beide Raten werden differenziert nach Tarifbindung betrachtet. Da sich hier Betriebe mit und ohne Erfolgsbeteiligung kaum unterscheiden, werden diese Auswertungen nur für die Tarifbindung dargestellt.

Die Arbeitsplatzzerstörungsrate (rechte Abbildung) ist von deutlich kleineren Unterschieden zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben gekennzeichnet. Es lässt sich außerdem für beide Betriebsgruppen deutlich das Rezessionsjahr 2009 erkennen, in dem die Rate der Arbeitsplatzzerstörung sprunghaft anstieg. Zuletzt lag sie bei 1,6 % für Betriebe ohne Tarifbindung bzw. bei 1,4 % für Betriebe mit Tarifbindung. Generell gilt, dass die Raten unter denen der Arbeitsplatzbeschaffung liegen, dies spiegelt das positive Nettobeschäftigungswachstum in den meisten betrachteten Jahren wider.

Abbildung 6.3: Arbeitsplatzschaffung und Arbeitsplatzzerstörung in Baden-Württemberg



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

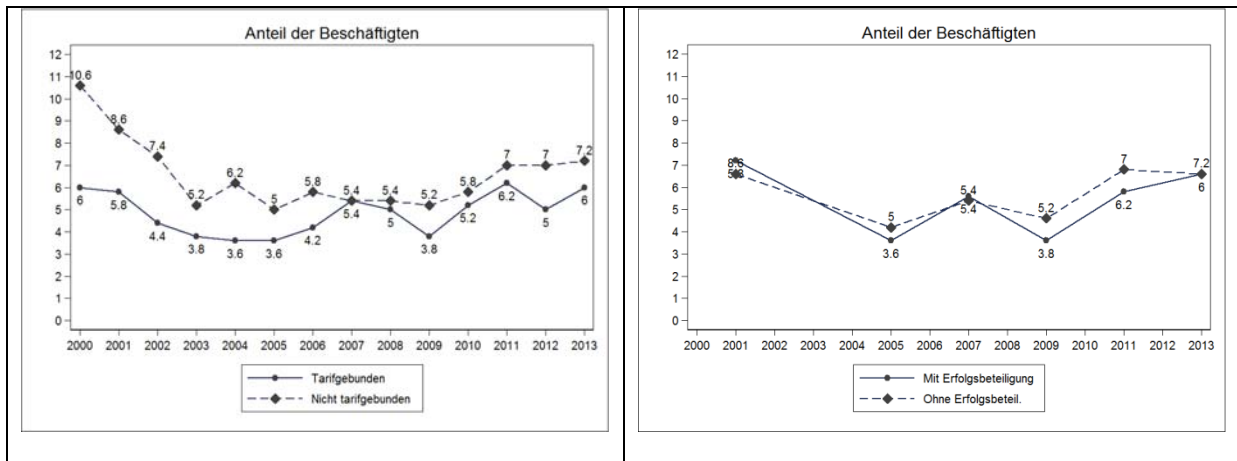
Bei der Arbeitsplatzschaffungsrate (linke Abbildung) zeigt sich, dass nicht tarifgebundene Betriebe stärkeren Schwankungen ausgeliefert sind als tarifgebundene Betriebe, allerdings verzeichneten diese als Reaktion auf die Rezession im Jahr 2009 stärkere Einbrüche der Arbeitsplatzbeschaffungsrate. Nicht tarifgebundene Betriebe wiesen im Jahr 2013 eine Arbeitsplatzbeschaffungsrate von 4 % auf, bei tarifgebundenen Betrieben lag sie bei 3 %.

6.2 Dynamik der Arbeitskräfte

Im Folgenden soll nun auch auf Arbeitskräfte, also Personen eingegangen werden. Veränderungen werden hier mit der Anzahl von Einstellungen und Abgängen im Vergleich zum Beschäftigtenstand gemessen. So können auch Aussagen darüber getroffen werden, wie hoch der Umschlag an Beschäftigten gemessen an der durchschnittlichen Beschäftigung innerhalb von Betrieben ist.

In Abbildung 6.4 ist zunächst die Zugangsrate in Beschäftigung, die sogenannte *hiring rate*, in Baden-Württemberg für den Zeitraum 2000 bis 2013 differenziert nach Tarifbindung und Erfolgsbeteiligung dargestellt. Sie berechnet sich aus dem Quotienten der Einstellungen im ersten Halbjahr und dem Mittel der Beschäftigung im Juli und Januar eines Jahres. Auf diese Weise wird ermittelt, wie viele Beschäftigte einen neuen Arbeitsplatz erhalten, in Relation zur Betriebsgröße, gemessen in Beschäftigtenzahlen. Die *hiring rate* liegt weit oberhalb der *job creation rate*, weil auch schrumpfende oder nicht-wachsende Betriebe in der Regel neue Mitarbeiter einstellen.

Abbildung 6.4: Zugangsrate in Beschäftigung in Baden-Württemberg

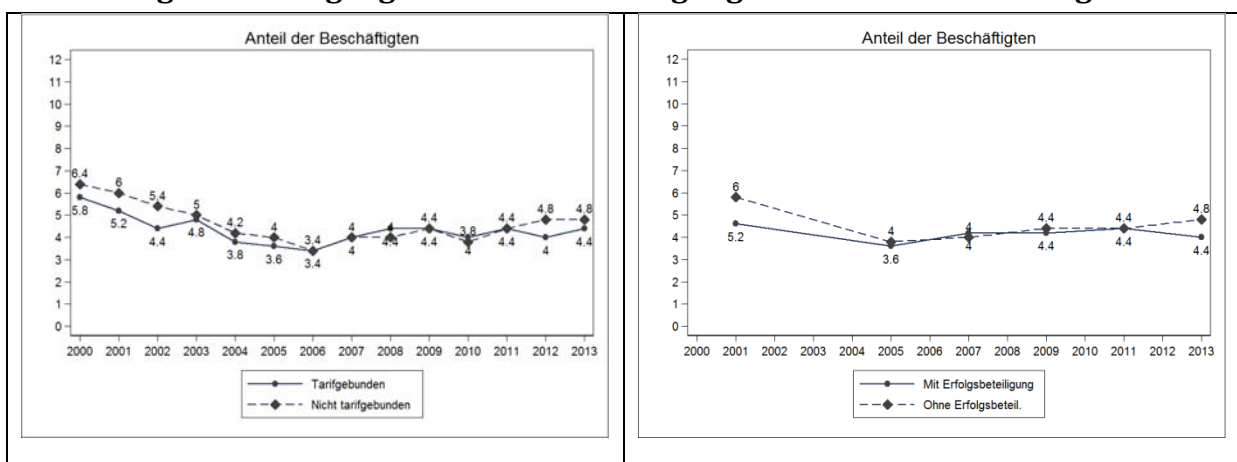


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

So lag sie im Jahr 2013 bei 7,2 % für nicht tarifgebundene Betriebe und bei 6 % für tarifgebundene Betriebe. Die *hiring rate* von nicht tarifgebundenen Betrieben liegt im gesamten Zeitverlauf stets über der von tarifgebundenen Betrieben. Betrachtet man die Betriebe differenziert nach Erfolgsbeteiligungsmodellen ergeben sich ähnliche Werte. So betrug die Zugangsrate im Jahr 2013 für Betriebe mit Erfolgsbeteiligungsmodellen 7,2 %, für Betriebe ohne Erfolgsbeteiligungsmodelle betrug sie 6 %.

Als nächstes stellt Abbildung 6.5 die Abgangsrate aus Beschäftigung (*separation rate*) für die Jahre 2000 bis 2013 dar. Analog zur *hiring rate* wird die *separation rate* aus dem Quotienten der Abgänge im ersten Halbjahr und dem Mittel der Beschäftigung im Juli und Januar eines Jahres ermittelt. Sie gibt daher den Anteil der Abgänge gemessen an der Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl) an. Abgänge werden insgesamt erfasst, sie können sowohl Kündigungen als auch Entlassungen sowie andere Gründe wie Ruhestandsübergänge oder Versetzungen beinhalten. Daher zeigt die Abgangsrate auf, wie hoch der Anteil der Beschäftigten, die einen Arbeitsplatz verlassen, in einem Halbjahr ist.

Abbildung 6.5: Abgangsrate aus Beschäftigung in Baden-Württemberg

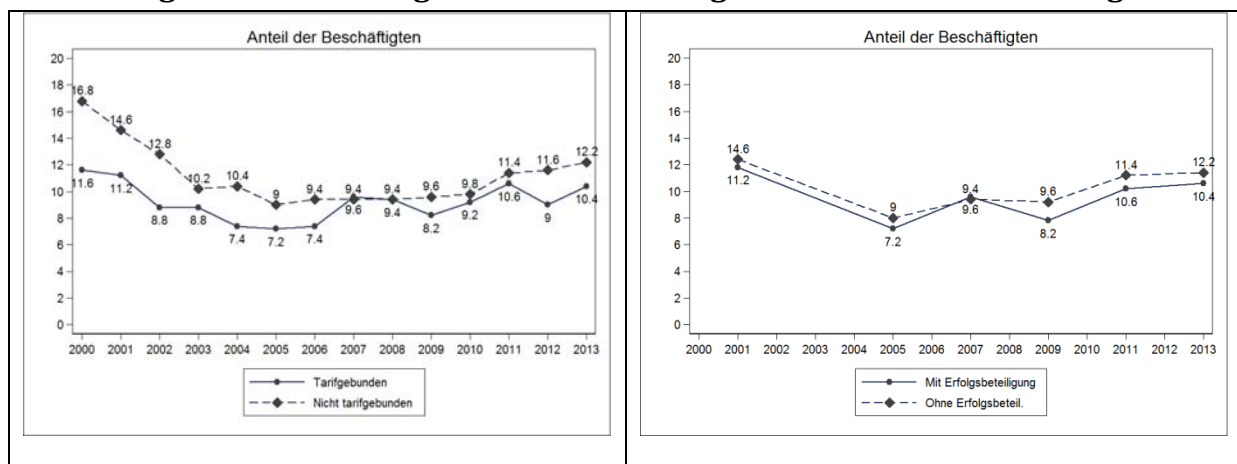


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Aktuell liegt die Abgangsrate für Betriebe ohne Tarifbindung bei 4,8 %, während sie für Betriebe mit Tarifbindung bei 4,4 % liegt. Bei beiden Gruppen ist über den gesamten Betrachtungszeitraum ein rückläufiger Trend zu beobachten, mit Abgangsrate von 6,4 % (nicht tarifgebundene Betriebe) bzw. 5,8 % (tarifgebundene Betriebe) im Jahr 2000. Die Einflüsse der Konjunktur scheinen außerdem geringer zu sein als bei der Zugangsrate, denn die Abgangsrate stieg im Rezessionsjahr 2009 in beiden Betriebsgruppen nur gering an. Somit zeigt sich, dass die Betriebe in der Regel bei schlechter Konjunktur ihre Beschäftigung über eine reduzierte Zugangsrate verringern, und nicht über eine erhöhte Abgangsrate. Der Unterschied in der Abgangsrate zwischen Betrieben mit Erfolgsbeteiligungsmodellen und Betrieben ohne ein solches Modell war im gesamten Zeitverlauf äußerst gering, im Jahr 2013 war erstmals wieder eine größere Differenz erkennbar. So lag die Abgangsrate für Betriebe ohne Erfolgsbeteiligung bei 4,8 % und für Betriebe mit Erfolgsbeteiligung bei 4,4 %. Auch hier ist ein rückläufiger Trend im Zeitverlauf erkennbar.

Die Umschlagsrate (worker flow rate), die in Abbildung 6.6 dargestellt ist, lässt sich als Kombination von Zugangs- und Abgangsrate interpretieren. Ihre Berechnung erfolgt als Summe der Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung im Juli und Januar eines Jahres. So lassen sich Rückschlüsse darüber ziehen, wie viel Umschlag an Arbeitskräften in einem Betrieb auftritt und zwar unabhängig davon, ob ein Betrieb insgesamt Arbeitsplätze schafft oder abbaut.

Abbildung 6.6: Umschlagsrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg



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

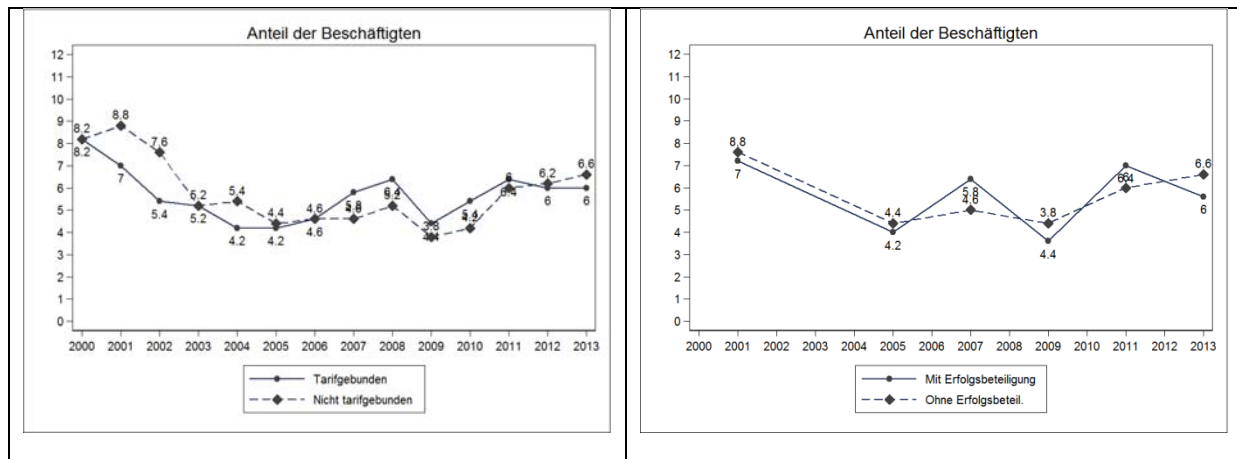
Die Betrachtung der Umschlagsrate zeigt im zeitlichen Verlauf sowohl Einflüsse der Entwicklungen der Zugangs- als auch der Abgangsrate auf. So ist der eher U-förmige Verlauf der Umschlagsrate von der Zugangsrate her bestimmt und lässt auf ein eher zurückhaltendes Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Betriebe Anfang bis Mitte der 2000er Jahre schließen. Interessanterweise lassen sich vor allem auch bei nicht tarifgebundenen Betrieben die Rezessionsjahre nicht anhand der Umschlagsrate ausmachen. Dennoch ist bei nicht tarifgebundenen Betrieben der Umschlag an Arbeitsplätzen im gesamten Betrachtungszeitraum höher als bei tarifgebundenen Betrieben und lag im Jahr 2013 bei 12,2 %, während tarifgebundene Betriebe eine Umschlagsrate von 10,4 % hatten. Auch differenziert

nach Erfolgsbeteiligung lässt sich festhalten, dass Betriebe ohne Erfolgsbeteiligungsmodelle stets eine höhere Umschlagsrate hatten als Betriebe mit Erfolgsbeteiligungsmodellen.

6.3 Vergleich von Arbeitsplatz- und Arbeitskraftdynamik

Um abschließend Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzdynamik miteinander zu vergleichen, stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung. Die *Rotationsrate* ist die Differenz aus den Umschlagsraten von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen und wird auch als Überschussumschlag (*excess worker flow*) bezeichnet. Sie misst den Umschlag an Arbeitskräften innerhalb von Betrieben abzüglich ihres Nettowachstums. So kann dargestellt werden, wie viel Umschlag an Arbeitskräften in einem Betrieb auftritt, unabhängig davon ob ein Betrieb insgesamt Arbeitsplätze schafft oder abbaut. Der Austausch von Arbeitskräften beruht bei der Rotationsrate also nicht auf einer Zu- oder Abnahme der Beschäftigung im Betrieb.

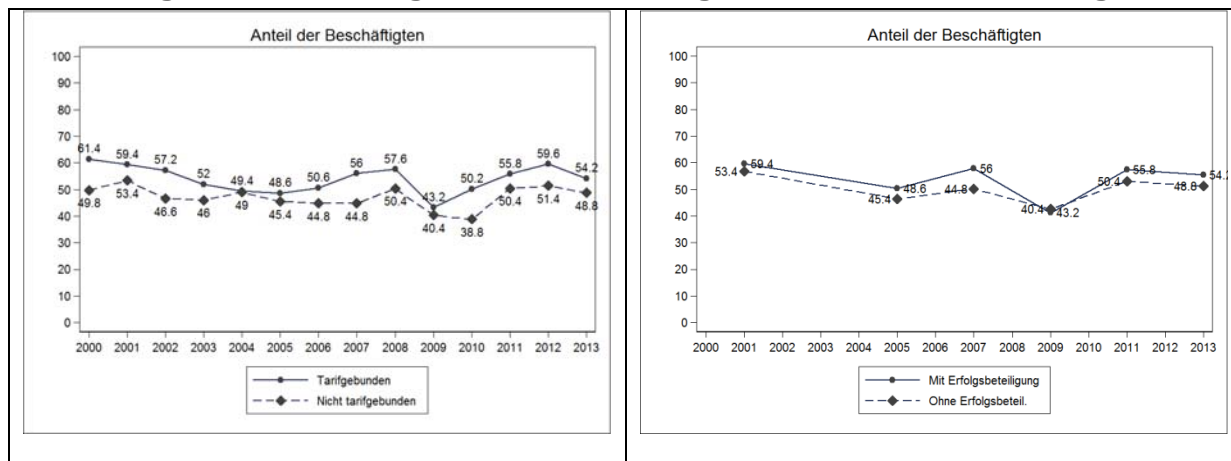
Abbildung 6.7: Rotationsrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg



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

Abbildung 6.7 zeigt die Rotationsrate von Beschäftigten differenziert nach Tarifbindung und Erfolgsbeteiligung. Die Rotationsrate schwankt im Zeitverlauf stark und liegt in Jahren mit guter konjunktureller Lage deutlich höher, was damit zusammenhängt, dass Betriebe ihren Arbeitskräfteumschlag, besonders die Zugangsrate, in Rezessionen deutlich reduzieren, so dass die Rotationsrate zurückgeht. Bei der Rotationsrate lässt sich kein eindeutiger Trend hinsichtlich eines Unterschieds zwischen Betrieben ohne und mit Tarifbindung bzw. ohne und mit Erfolgsbeteiligungsmodellen erkennen.

Als zweiter Indikator stellt die *churning rate* die Rotationsrate im Vergleich zur Umschlagsrate der Beschäftigten dar (siehe Abbildung 6.8). Als relativer Anteil des Überschussumschlags am gesamten Umschlag an Arbeitskräften misst sie den Anteil des reinen Austauschs von Arbeitskräften ohne Beschäftigungsauf- oder -abbau im Betrieb am Gesamtumschlag, der die Arbeitskräftedynamik aufgrund von Beschäftigungsauf- oder -abbau im Betrieb miteinschließt.

Abbildung 6.8: Churning rate von Beschäftigten in Baden-Württemberg

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

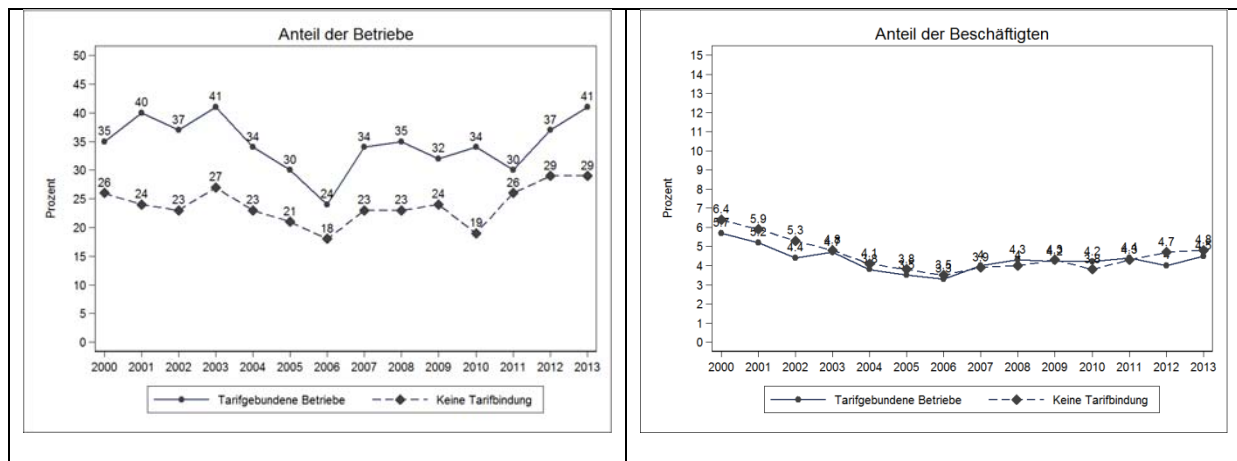
Ähnlich wie bei der Rotationsrate lässt sich auch für die Churning Rate kein eindeutiger Trend ausmachen, konjunkturelle Ausschläge sind aber dennoch gut zu erkennen. Tarifgebundene Betriebe haben im gesamten Betrachtungszeitraum eine höhere Churning Rate und haben somit im Vergleich zu nicht tarifgebundenen Betrieben einen höheren Anteil am Beschäftigtenumschlag innerhalb von Betrieben. Das gleiche gilt für Betriebe mit Erfolgsbeteiligungsmodelle im Vergleich zu Betrieben ohne Erfolgsbeteiligungsmodelle, wenngleich die Differenz hier geringer ist.

6.4 Ausscheiden aus dem Betrieb und seine Gründe

Während in den vorherigen Abschnitten die Dynamiken von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften untersucht wurden, soll nun genauer auf das Ausscheiden von Personen aus dem Betrieb eingegangen werden. Hierbei soll im Folgenden das Ausscheiden aus dem Betrieb sowohl auf quantitativer Ebene im Zeitverlauf als auch Gründe für das Ausscheiden aus dem Betrieb analysiert werden.

Abbildung 6.9 gibt einen Überblick über das Ausscheiden aus dem Betrieb auf Betriebs- und Beschäftigtenebene im Zeitraum zwischen 2000 und 2013, differenziert nach Tarifbindung. Links ist der Anteil der Betriebe, die bei denen überhaupt Beschäftigte ausschieden, dargestellt. Rechts ist der Anteil der Ausgeschiedenen an den Gesamtbeschäftigten dargestellt. Beide Zeitreihen sind nach tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben getrennt. Für Betriebe mit oder ohne Erfolgsbeteiligung zeigten sich hier keine Unterschiede.

Abbildung 6.9: Entlassungen auf Betriebs- und Beschäftigtenebene in Baden-Württemberg



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

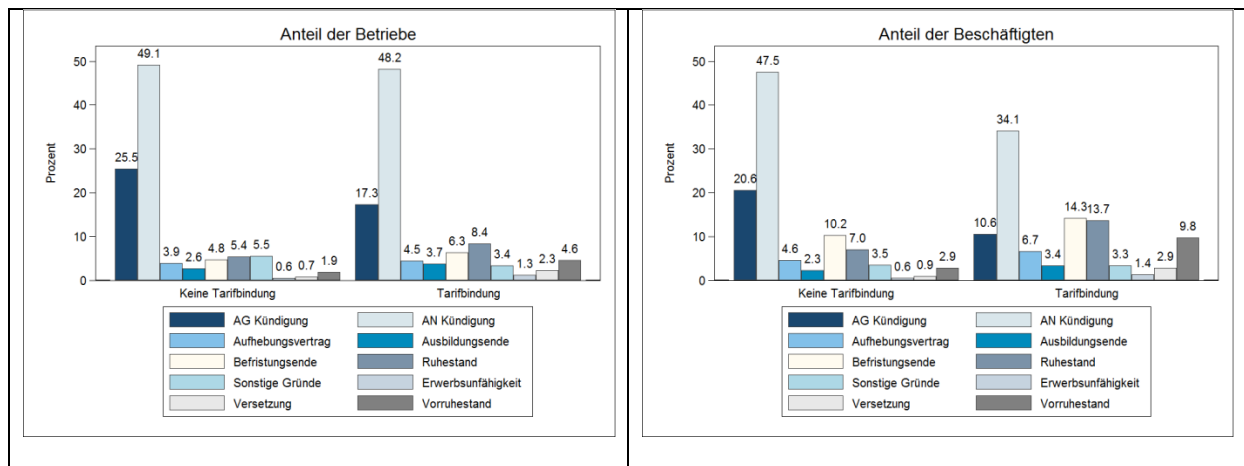
Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ.

Zunächst ergibt sich, kein eindeutiger Trend über den Zeitverlauf und auch konjunkturelle Einflüsse werden nur schwach abgebildet. Wenn überhaupt, ist ein U-förmiger Verlauf zu erkennen. Generell ist der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte aus dem Betrieb ausscheiden, bei tarifgebundenen Betrieben stets höher als bei nicht tarifgebundenen. So gab im Jahr 2013 in 41 % aller Betriebe mit Tarifbindung Beschäftigte, die aus dem Betrieb ausscheiden, während es bei den Betrieben ohne Tarifbindung nur 29 % waren. Beide Anteile sind in den letzten Jahren wieder relativ stark angestiegen. Dies liegt aber auch daran, dass tarifgebundene Betriebe in der Regel größer sind. Vergleicht man nur Betriebe mit 20-500 Beschäftigten, so sind die Unterschiede geringer.

Auch der Anteil der Ausgeschiedenen an den Beschäftigten steigt gegen Ende des Beobachtungszeitraums leicht an. So sind 4,5 % der baden-württembergischen Beschäftigten aus tarifgebundenen Betrieben im Jahr 2013 ausgeschieden. Bei nicht tarifgebundenen Betrieben waren es 4,5 %. Es zeigt sich also, dass tarifgebundene Betriebe öfter zu jenen Betrieben zählen, die Beschäftigte entlassen, aber gleichzeitig der Anteil der Ausscheidenden vergleichsweise gering ist.

Neben der quantitativen Betrachtung spielen auch die Gründe für das Ausscheiden aus dem Betrieb eine Rolle. Dabei ist eine nach Tarifbindung differenzierte Betrachtung interessant, da in Tarifverträgen häufig auch Arbeitsplatzgarantien und ähnliches geregelt sind. Betriebe, bei denen im Jahr 2013 Beschäftigte aus dem Betrieb ausschieden, wurden in der Befragung des IAB-Betriebspanels auch zu den Gründen dafür befragt. Wie sich die Personalabgänge auf die im IAB-Betriebspanel genannten Gründe verteilen, ist in Abbildung 6.10 dargestellt.

Abbildung 6.10: Gründe für Personalabgänge nach Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigtenebene in Baden-Württemberg 2013



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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Grundgesamtheit sind alle Betriebe, in denen Beschäftigte im ersten Halbjahr ausgeschieden sind. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen.

Es zeigt sich, dass die Gründe für Personalabgänge im Jahr 2013 vielfältig sind. Kündigungen von Arbeitnehmerseite waren sowohl für tarifgebundene als auch für nicht tarifgebundene Betriebe der häufigste Abgangsgrund, der von knapp jedem zweiten Betrieb, bei dem 2013 Mitarbeiter den Betrieb verlassen haben, genannt wurde (48,1 % der tarifgebundenen bzw. 49,1 % der nicht tarifgebundenen Betriebe). Daneben nannte ein gutes Viertel (25,5 %) der nicht tarifgebundenen Betriebe Kündigungen seitens des Arbeitgebers als Grund für Personalabgänge, während dies bei Betrieben mit Tarifbindung deutlich seltener vorkam (17,3 %). Hier greifen möglicherweise tarifvertraglich zugesicherte Arbeitsplatzgarantien. Deutlich häufiger sind dagegen Befristungsende, Vorruhestand und Ruhestand als Ausscheidungsgrund bei tarifgebundenen Betrieben. Weniger groß sind die Unterschiede bei den restlichen Gründen.

Auch in westdeutschen Betrieben waren Kündigungen von Arbeitnehmerseite der häufigste Entlassungsgrund (37,5 % aller Betriebe), jedoch absolut wesentlich weniger häufig als in Baden-Württemberg. Danach folgen wie auch in Baden-Württemberg Kündigungen durch den Arbeitgeber (23,1 % der Betriebe) und das Ablaufende eines befristeten Arbeitsvertrages (13,9 % der Betriebe).

6.5 Einstellungen nach verschiedenen Arten

Neben den Entlassungen, die im obigen Abschnitt thematisiert wurden, lohnt auch eine genauere Untersuchung der von den Betrieben getätigten Einstellungen, insbesondere eine Unterscheidung nach verschiedenen Einstellungsarten. Auch hier wird die Differenzierung nach Tarifbindung wieder im Fokus der Analyse stehen, um Aussagen darüber treffen zu können, ob Neueinstellungen, befristete Einstellungen oder Übernahmen aus befristeter Beschäftigung und Übernahmen von Auszubildenden davon abhängen, ob ein Betrieb tarifvertraglich gebunden ist oder nicht.

Tabelle 6.1 zeigt Neueinstellungen differenziert nach Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigtenebene. Weil sowohl Einstellungen als auch Tarifbindung sehr stark von der Betriebsgröße abhängen, wurden sehr kleine und sehr große Betriebe von der Analyse ausgeschlossen. Mit den Angaben der übrigen Betriebe lässt sich dann der Anteil der Neueinstellungen an allen Einstellungen sowohl in Betrieben, die neue Mitarbeiter einstellten, als auch in allen Betrieben berechnen. Die Hochrechnungen zeigen außerdem, wie viele der baden-württembergischen Betriebe Neueinstellungen vornahmen.

Tabelle 6.1: Neueinstellungen nach Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigtenebene in Baden-Württemberg

	keine Tarifbindung			Tarifbindung		
	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.
Keine Neueinstellungen	61.2%	40.9%	2,455	60.7%	35.7%	2,835
Neueinstellungen	38.9%	59.1%	2,827	39.3%	64.3%	4,111
Nur wenn eingestellt:						
Anteil der Neueinstellungen	22.6%	15.1%	2,811	15.9%	9.4%	4,087
Alle Betriebe:						
Anteil der Einstellungen	8.7%	8.9%	5,262	6.2%	6.1%	6,921

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass der Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne Tarifbindung nur gering ist. Bei den Betrieben ohne Tarifbindung nahmen 38,9 % aller Betriebe Neueinstellungen vor, bei den Betrieben mit Tarifbindung waren es mit 39,3 % nur unwesentlich mehr.

Dieser Wert der baden-württembergischen Betriebe liegt deutlich über dem Wert für Westdeutschland, wo nur 30 % aller Betriebe im ersten Halbjahr eines Jahres Neueinstellungen vornahmen.

Auch der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Neueinstellungen ist mit 59,1 % (keine Tarifbindung) und 64,3 % ähnlich. Bei nicht tarifgebundenen Betrieben, die neue Mitarbeiter einstellten, belief sich der Anteil der Neueinstellungen an allen Beschäftigten auf 22,6 %, bei tarifgebundenen Betrieben war dieser Anteil mit 15,9 % ein niedriger. Der Anteil der Einstellungen an allen Beschäftigten in allen Betrieben wiederum war mit 8,7 % für nicht tarifgebundene Betriebe und 6,2 % für tarifgebundene Betriebe erneut ähnlich hoch.

Im Gegensatz zur obigen Tabelle werden in Tabelle 6.2 ausschließlich befristete Einstellungen betrachtet und ihr Anteil sowohl an der gesamten Arbeitnehmerschaft als auch an allen Einstellungen des Jahres berechnet. Erneut werden sehr kleine und sehr große Betrieben ausgeschlossen, um die Berechnungen nicht zu verzerren.

Tabelle 6.2: Befristete Einstellungen nach Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigenebene in Baden-Württemberg

	keine Tarifbindung			Tarifbindung		
	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.
Befristete Einstellungen	27.4%	47.6%	1,234	40.5%	61.2%	2,210
keine befristeten Einstellungen	72.6%	52.4%	1,414	59.5%	38.8%	1,524
Nur wenn befristet eingestellt:						
Anteil befristeter						
Einstellungen an ges. AN	18.0%	10.5%	1211	11.6%	6.6%	2178
Anteil befristeter						
Einstellungen an ges. Einstellungen	22.0%	34.9%	2620	33.4%	45.2%	3700

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen. Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Grundgesamtheit sind alle Betriebe, die im ersten Halbjahr Mitarbeiter eingestellt haben.

Befristete Einstellungen werden deutlich häufiger von Betrieben mit Tarifbindung vorgenommen. 40,5 % aller tarifgebundenen Betriebe stellte Mitarbeiter mit befristeten Verträgen ein, während dies bei den nicht tarifgebundenen Betrieben nur 27,4 % aller Betriebe taten. Wenn Betriebe befristete Einstellungen vornahmen, betrug der Anteil befristeter Einstellungen an allen Arbeitnehmern des Betriebs 18 % bei Betrieben ohne und 11,6 % bei Betrieben mit Tarifbindung. In Betrieben ohne Tarifbindung war mehr als jede fünfte Neueinstellung eine befristete, bei tarifgebundenen Betrieben war dies sogar bei jeder dritten der Fall. Es zeigt sich also, dass der Anteil der befristeten Einstellungen an allen Neueinstellungen größer ist als der Anteil der befristeten Einstellungen an allen Arbeitnehmern. Dies könnte den Schluss nahelegen, dass befristete Einstellungen als eine Art verlängerte Probezeit genutzt werden und gegebenenfalls erst später in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. In Westdeutschland stellten im ersten Halbjahr eines Jahres 32 % aller Betriebe Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsverhältnis ein.

Als nächstes sollen in Tabelle 6.3 die Übernahmen aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes betrachtet werden. Nicht gemeint ist hierbei die Übernahme von erfolgreichen Auszubildenden, dies folgt im nächsten Abschnitt. Ähnlich wie bei den befristeten Einstellungen wird für Übernahmen aus einem befristeten Arbeitsverhältnis ebenfalls ihr Anteil an allen Einstellungen untersucht. Auch hier wurden sehr kleine und sehr große Betriebe ausgeschlossen.

Tabelle 6.3: Übernahmen aus befristeten Arbeitsverhältnissen auf Betriebs- und Beschäftigenebene in Baden-Württemberg

	keine Tarifbindung			Tarifbindung		
	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.
Übernahme	45.2%	60.8%	590	49.2%	60.0%	1,024
keine Übernahme	54.8%	39.2%	395	50.8%	40.0%	753
Anteil der Übernahmen an allen Einstellungen	8.3%	20.2%	2237	12.6%	26.0%	3085

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Grundgesamtheit sind alle Betriebe, die im ersten Halbjahr befristete Beschäftigte eingestellt haben.

Fast jeder zweite Betrieb mit Tarifbindung übernimmt Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsverhältnis (49,2 %), bei den Betrieben ohne Tarifbindung waren es mit 45,2 % nur etwas weniger. Der Anteil der Beschäftigten in diesen Betrieben ist mit 60,0 % (Tarifbindung) und 60,8 % (keine Tarifbindung) für beide Gruppen sehr ähnlich. Bei Betrieben mit Tarifbindung machen Übernahmen aus befristeten Arbeitsverhältnissen 12,6 % an allen Einstellungen aus, bei Betrieben ohne Tarifbindung sind es 8,3 %. Damit zeigt sich, dass tarifgebundene Betriebe zwar deutlich häufiger befristet einstellen, diese Arbeitnehmer aber auch häufiger übernehmen als nicht tarifgebundene Betriebe. Im Gegensatz zu den oben genannten Zahlen für Baden-Württemberg übernahmen nur 6 % aller westdeutschen Betriebe Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes.

Als vierte Einstellungsart soll in Tabelle 6.4 die Übernahme von Auszubildenden genauer betrachtet werden. Berechnet wird der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss im Betrieb sowie der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Einstellungen, sowohl für alle Betriebe als auch nur für den Fall, dass ein Betrieb erfolgreiche Ausbildungsabsolventen hatte. Generell ist festzuhalten, dass die Übernahmequote erfolgreicher Absolventen mit Betriebsgröße zunimmt, während der Anteil der erfolgreichen Absolventen mit der Betriebsgröße abnimmt.

Tabelle 6.4: Übernahme von Auszubildenden auf Betriebs- und Beschäftigenebene in Baden-Württemberg 2013

	keine Tarifbindung			Tarifbindung		
	Betriebe	Beschäftigte	Beob.	Betriebe	Beschäftigte	Beob.
Anteil übernommener Azubis an allen Azubis	65.8%	74.4%	1588	60.7%	69.6%	3180
Anteil übernommener Azubis an allen Einstellungen	14.5%	27.7%	2124	21.8%	48.0%	3554
Übernahme aller erfolgreichen Azubis	57.4%	61.6%	750	50.4%	52.6%	1,171

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

Anmerkung: Die Anteile ergeben sich durch Verwendung von Hochrechnungsfaktoren und sind repräsentativ. Betriebe ohne Angaben zu den relevanten Variablen sind ausgeschlossen. Grundgesamtheit sind alle Betriebe, die mindestens einen erfolgreichen Abschluss eines/einer Auszubildenden angeben.

Der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden eines Betriebs war bei Betrieben ohne Tarifbindung mit 65,8 % im Jahr 2013 leicht höher als bei Betrieben mit Tarifbindung, wo dieser Anteil 60,7 % betrug. Dagegen ist der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Einstellungen mit 21,8 % bei tarifgebundenen Betrieben gegenüber 14,5 % bei nicht tarifgebundenen Betrieben deutlich höher. Dies zeigt, dass tarifgebundene Betriebe weniger externe Arbeitnehmer einstellen, aber nicht weniger Azubis übernehmen.

Dabei spielen tarifliche Vereinbarungen, welche regeln, dass Betriebe alle Azubis übernehmen sollen, oder ihnen zumindest ein Angebot machen, jedoch eine geringere Rolle. Die Hälfte aller tarifgebundenen Betrieben gab an, alle erfolgreichen Azubis übernehmen zu wollen (50,4 %); bei den nicht tarifgebundenen Betrieben waren es aber mehr (57,4 %).

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe sich im Einstellungsverhalten durchaus unterscheiden. Inwieweit diese Unterschiede jedoch durch weitere Faktoren wie Betriebsgröße, wirtschaftlicher Sektor oder dergleichen determiniert ist, bleibt einer vertieften Untersuchung überlassen, die hier jedoch den Rahmen der Untersuchung sprengen würde.

7 Schluss

In diesem Bericht wird versucht, einen möglichst umfassenden Überblick über die Themen Tarifbindung, außertarifliche Bezahlung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg zu geben. Dabei spielt insbesondere der Zusammenhang zwischen (sinkender) Tarifbindung und (stagnierender) Mitarbeiterbeteiligung eine Rolle. Ein weiterer Fokus der Arbeit liegt auf der Beschäftigungsentwicklung von baden-württembergischen Betrieben, insbesondere auf der Frage, ob es hier Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben sowie zwischen Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung gibt.

Folgende Erkenntnisse lassen sich aus dem Bericht zusammenfassen. Die gesetzliche Ausgestaltung des deutschen Systems der industriellen Beziehungen ist nicht starr, sondern verändert sich im Zeitablauf. Dies zeigen beispielsweise aktuelle Diskussionen um die Frage der Tarifeinheit. Man kann aber sagen, dass sich der gesetzliche Rahmen den aktuellen Bedürfnissen der Tarifvertragspartner anpasst. Dies ist auch auf den stetigen Rückgang der Tarifbindung zurückzuführen. Beim Thema Mitarbeiterbeteiligung scheint sich die Literatur dagegen wenig weiterzuentwickeln. Trotz offensichtlicher Vorteile und dem politischen Willen zum weiteren Ausbau, ist bisher ungeklärt, warum es zu einer Stagnation der Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung gekommen ist.

Die Tarifbindung in Baden-Württemberg geht immer mehr zurück. Dies betrifft sowohl den Anteil der Betriebe als auch den Anteil der Beschäftigten. Vor allem der Anteil der Betriebe, die über Tarif bezahlen, und der Anteil der Beschäftigten, die über Tarif bezahlt werden, gehen zurück. Dagegen steigt der Anteil der Betriebe und Beschäftigten, die sich an einem Tarifvertrag orientieren bzw. die an einen Tarifvertrag orientiert bezahlt werden. Im Jahr 2013 waren in Baden-Württemberg 28 % der Betriebe und 57 % der Beschäftigten tarifgebunden. Insbesondere trifft dies für große Betriebe sowie für den öffentlichen Dienst zu. Der Dienstleistungssektor weist eine etwas geringere Tarifbindung auf als das Verarbeitende Gewerbe oder der Bausektor. Zwischen 2000 und 2013 haben netto 15 % der baden-württembergischen Betriebe mit 11 % der Beschäftigten die Tarifbindung verlassen. Dies betrifft 37 % (18 %) der ursprünglich tarifgebundenen Betriebe (Beschäftigten). Das duale System der industriellen Beziehungen in Deutschland (Tarifbindung und gleichzeitig Betriebsrat) gilt nur mehr für 5 % der baden-württembergischen Betriebe, in denen 36 % der Beschäftigten arbeiten. Immerhin haben noch zusätzlich 2 % der Betriebe mit 18 % der Beschäftigten einen Betriebsrat, ohne jedoch tarifgebunden zu sein.

Etwa ein Fünftel der tarifgebundenen Betriebe mit etwa der Hälfte aller tarifgebundenen Beschäftigten zahlt auch oberhalb der tariflichen Regelungen. Im Schnitt bezahlen diese Betriebe nur 8,5 % ihrer Beschäftigten außertariflich. Große Betriebe zahlen häufiger, dafür aber für weniger Beschäftigte außer Tarif. Am wenigsten verbreitet ist außertarifliche Bezahlung im öffentlichen Dienst, am meisten in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Betriebsgröße und Branche sind die Haupteinflussfaktoren zur Erklärung, ob ein Betrieb außer Tarif zahlt und wie oft. Daneben spielen Eigentum und Rechtsform sowie teilweise weitere betriebliche Eigenschaften eine Rolle.

Das Ausmaß der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg stagniert und liegt im Jahr 2013 bei 8 % bzw. unter 1 % der Betriebe und 14 % bzw. 2 % der Beschäftigten. Im Schnitt wird etwa die Hälfte der Mitarbeiter (in Betrieben mit Beteiligungen) erfolgsabhängig entlohnt. Insbesondere große Betriebe sowie Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen machen von diesem Mittel Gebrauch, im Öffentlichen Dienst ist es dagegen nicht vorgesehen. Es gibt keine Hinweise auf einen kausalen Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbeteiligung und dem Verlassen der Tarifbindung. Betriebe, die den Tarifvertrag verließen, zahlten schon davor weniger häufig und weniger Beschäftigten erfolgsabhängige Entgelte.

Die Beschäftigungsentwicklung unterscheidet sich kaum zwischen Betrieben mit und ohne Erfolgsbeteiligung. Tarifgebundene Betriebe haben in der Regel niedrigere Beschäftigungswachstums-, -umschlags- und Einstellungsraten. Dies wird jedoch zu einem großen Anteil durch ihre im Schnitt größere Betriebsgröße verursacht. Tarifgebundene Betriebe entlassen weniger häufig Beschäftigte. Dafür verlassen Beschäftigte tarifgebundene Betriebe häufiger aufgrund eines Befristungsendes, oder wegen Vorruhestandsregelungen. Tarifgebundene Betriebe stellen zwar etwa gleich häufig neue Mitarbeiter ein, dafür aber relativ zu ihrer Betriebsgröße weniger. Dafür stellen sie häufiger befristet ein, übernehmen aber auch einen größeren Anteil der befristeten Mitarbeiter. Tarifgebundene Betriebe übernehmen nicht häufiger Auszubildende als nicht tarifgebundene Betriebe. Sie übernehmen sogar weniger häufig alle ihre Auszubildenden. Dafür machen übernommene Auszubildende einen größeren Teil ihrer Einstellungen aus.

Im Ausblick bleibt anzumerken, dass die hier vorgestellten Ergebnisse in ihrer Gesamtheit für Baden-Württemberg repräsentative Ergebnisse liefern. Einige vertiefte Analysen sind jedoch aufgrund eingeschränkter Fallzahlen nicht möglich gewesen. Dies betrifft beispielsweise die Unterscheidung zwischen Gewinn- und Kapitalbeteiligung oder zwischen Flächen- und Haus- oder Firmentarifverträgen. Erkenntnisse über diese Themen bleiben Analysen mit Gesamtdeutschen Daten vorbehalten. Einige dieser deskriptiven Analysen leiden in ihrer Aussagekraft darunter, dass tarifgebundene Betriebe und auch Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung häufiger große Betriebe sind. Dies gilt es zu beachten, wenn man Ursache-Wirkungszusammenhänge zu diesem Themengebiet durchführen möchte. Daher sind die hier vorliegenden Analysen zur Kontrolle auch nur mit mittelgroßen Betrieben (20-500 Mitarbeitern) durchgeführt wurden.

Literaturverzeichnis

- Addison, John und Belfield, Clive (2004): Unions and Employment Growth: The One Constant?, *Industrial Relations*, 43 (2), 305-323.
- Addison, John; Teixeira, Paulino; Evers, Katalin und Bellmann, Lutz (2014a): Indicative and Updated Estimates of the Collective Bargaining Premium in Germany, *Industrial Relations*, 53 (1), 125-156.
- Addison, John; Teixeira, Paulino; Evers, Katalin und Bellmann, Lutz (2012): Is the Erosion Thesis Overblown? Evidence from the Orientation of Uncovered Employers, *IZA Discussion Paper*, No. 6658.
- Addison, John; Teixeira, Paulino; Stephani, Jens und Bellmann, Lutz (2014b): Union Decline and the Coverage Wage Gap in Germany, *IZA Diskussionspapier*, Nr. 8257.
- Andrews, Martyn; Bellmann, Lutz und Upward, Richard (2010): The impact of Financial Participation on Workers' Compensation, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43 (1), 72-89.
- Antoni, Manfred und Jahn, Elke (2009): Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies?, *Industrial and Labor Relations Review*, 62(2), 226-51.
- Antonczyk, Dirk (2011): Using Social Norms to Estimate the Effect of Collective Bargaining on the Wage Structure, *Diskussionspapier*, Albert Ludwigs University Freiburg.
- Bechtel, Stephan; Heinbach, Wolf Dieter und Strotmann, Harald (2006): Tarifbindung, betriebliche Lohnhöhe und Lohnstreuung im Produzierenden Gewerbe Baden-Württembergs, *Amtliche Mikrodaten für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Beiträge zu den Nutzerkonferenzen des FDZ der Statistischen Landesämter 2005*, 159-178.
- Bechtel, Stephan; Mödinger, Patrizia und Strotmann, Harald (2004): Verdienste von rund 1,2 Millionen Vollzeitbeschäftigten im Land durch Tarifvertrag geregelt, *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 8/2004, 38-41.
- Bellmann, Lutz; Gerlach, Knut und Meyer, Wolfgang (2008): Company-Level Pacts for Employment, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 228 (5-6), 533- 553.
- Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter und Hübler, Olaf (2013): Investment Under Company-Level Pacts, *IZA Discussion Paper*; No. 7195.
- Bellmann, Lutz und Möller, Iris (2010a): Gewinnbeteiligung und betriebliches Engagement auf internationalen Märkten, *Zeitschrift für Personalforschung*, 24 (1), 29-47.
- Bellmann, Lutz und Möller, Iris (2010b): Profit Sharing and Employment Stability, *Schmalenbach Business Review*, 62 (1), 73-92.
- Booth, Alison (2014): Wage Determination and Imperfect Competition, *IZA Diskussionspapier* Nr. 8034, erscheint demnächst in *Labour Economics*.
- Brändle, Tobias (2013): Flexible Collective Bargaining Agreements: Still a Moderating Effect on Works Council Behaviour?, *IAW Diskussionspapier*, Nr. 96, IAW Tübingen.
- Brändle, Tobias und Goerke, Laszlo (2014): The One Constant: A Causal Effect of Collective Bargaining on Employment Growth?, *erscheint demnächst als IAW Diskussionspapier*.

- Brändle, Tobias und Heinbach, Wolf Dieter (2013): Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs?, *Review of Economics*, 64(2), 159-192.
- Brändle, Tobias; Heinbach, Wolf Dieter und Maier, Michael (2010): Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen, *Journal of Labor Market Research*, 44 (1-2), 163-172.
- Bryson, Alex (2014): Union Wage Effects. What Are the Economic Implications of Union Wage Bargaining for Workers, Firms, and Society?, *IZA World of Labor*, Nr. 35.
- Davis, Steven, J. und Haltiwanger, John (1992): Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation, *Quarterly Journal of Economics*, 107.
- Davis, Steven, J.; Faberman, R. Jason und Haltiwanger, John (2006): The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links, *NBER Working Paper No. 12167*.
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans Dieter und Stegmaier, Jens (2014): Wage Effects of Works Councils and Opening Clauses: The German Case, *Economic and Industrial Democracy*, 35 (1), 95-113.
- Ellguth, Peter und Kohaut, Susanne (2010): Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln, *Industrielle Beziehungen*, 17 (4), 345-371.
- Ellguth, Peter und Kohaut, Susanne (2014a): Öffnungsklauseln: Instrument zur Krisenbewältigung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit?, *WSI-Mitteilungen*, 67 (6), 439-449.
- Ellguth, Peter und Kohaut, Susanne (2014b): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, *WSI-Mitteilungen*, 67 (4), 286-295.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne und Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – Methodological Essentials and Data Quality, *Journal for Labour Market Research* 47 (1-2), 27-41.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana und Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel - Things Users Should Know, *Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 129 (1), 133-148.
- Fitzenberger, Bernd; Kohn, Karsten und Lembcke, Alexander (2007): Union Wage Effects in Germany: Union Density or Collective Bargaining Coverage? *Diskussionspapier*, Universität Frankfurt.
- Fitzenberger, Bernd; Kohn, Karsten und Wang, Q. (2006): The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions, *IZA-Diskussionspapier*, Nr. 2193.
- Fitzenberger, Bernd; Karsten Kohn, und Lembcke, Alexander (2013): Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany, *Industrial and Labor Relations Review*, 66 (1), 169-197.
- FitzRoy, Felix R. und Kraft, Kornelius (1986): Profitability and Profit Sharing, *Journal of Industrial Economics*, 35 (4), 113-130.
- Garloff, Alfred und Gürtzgen, Nicole (2012): Collective Wage Contracts, Opt-Out Clauses and Firm Wage-Differentials: Evidence from Linked Employer Employee Data, *Industrial Relations*, 55 (1), 731-748.
- Gerlach, Knut und Stephan, Gesine (2006a): Pay Policies of Firms and Collective Wage Contracts – An Uneasy Partnership?, *Industrial Relations*, 45, 47-63.

- Gerlach, Knut und Stephan, Gesine (2006b): Bargaining Regimes and Wage Dispersion, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 226, 629-645.
- Gürtzgen, Nicole (2006): The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages – Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data, *ZEW-Diskussionspapier*, Nr 06-082.
- Haipeter, Thomas und Slomka, Christine (2014): Fragmentierende Finanzialisierung. Erfolgsentgelte in der deutschen Metall- und Elektroindustrie, *Zeitschrift für Soziologie*, 43 (3), 212-230.
- Hammermesh, Daniel (1993): Labor Demand, Princeton University Press: Princeton, NJ.
- Hardes, Hans Dieter und Wickert, Heiko (2000): Erfolgsabhängige Beteiligungsentgelte in vergleichender europäischer Perspektive: Empirische Befunde und Erklärungsansätze *Zeitschrift für Personalforschung*, 14 (1), 52-77.
- Heinbach, Wolf Dieter (2009): Tarifbindung, Lohnstruktur und tarifvertragliche Flexibilisierungspotenziale, *IAW Forschungsreport*, Nr. 69, IAW Tübingen.
- Heinbach, Wolf Dieter (2007): Wages in Wage-setting Regimes with Opening Clauses, *AStA - Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 1(3).
- Heinbach, Wolf Dieter und Spindler, Markus (2007): To Bind or not to Bind Collectively? Decomposition of Bargained Wage Differences using Counterfactual Distributions, *IAW-Diskussionspapier*, Nr. 36.
- Heinbach, Wolf Dieter; Schröpfer, Stefanie und Strotmann, Harald (2008): Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg, *IAW-Kurzbericht*, Nr.8/2008, IAW Tübingen.
- Hirsch, Barry (2004): Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. *Journal of Labor Research*, 25 (2), 233-266.
- Hübler, Olaf und Jirjahn, Uwe (2003): Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy*, 50 (4), 471-491.
- Jensen, Uwe und Rässler, Susanne (2007): The Effects of Collective Bargaining on Firm Performance: New Evidence Based on Stochastic Production Frontiers and Multiply Imputed German Establishment Data, *IAB-Forschungsbericht*, Nr. 3/2007.
- Jirjahn, Uwe (2011): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update, *Schmollers Jahrbuch*, 131, 3-57.
- Jung, Sven und Schnabel, Claus (2011): Paying More than Necessary? The Wage Cushion in Germany, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 25 (2), 182-197.
- Klee, Günther und Klempt, Charlotte (2014): Atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000-2013), *IAW-Kurzbericht*, Nr.1/2014, IAW Tübingen.
- Kohaut, Susanne und Schnabel, Claus (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen, *Industrielle Beziehungen*, 10 (2), 193-219.
- Kohaut, Susanne und Schnabel, Claus (2007): Tarifliche Öffnungsklauseln - Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung, *Sozialer Fortschritt*, 56 (2), 33-40.

- Kohn, Karsten und Lembcke, Alexander (2007): Wage Distributions by Bargaining Regime - Linked Employer-Employee Data Evidence for Germany, *AStA-Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 1(3).
- Kraft, Kornelius und Ugarkovic, Marija (2006), Profit Sharing and the Financial Performance of Firms: Evidence from Germany, *Economics Letters*, 92, 333-338.
- Kraft, Kornelius (2011): Die Auswirkungen von Gewinn- und Entscheidungsbeteiligung auf den Unternehmenserfolg, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 44 (1/2), 73-80.
- Kraft, Kornelius und Lang, Julia (2011): Profit Sharing and Training, *IZA Diskussionspapier*, Nr. 6118.
- Manning, Alan (2013): Minimum Wages: A View from the UK, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 14 (1-2), 57-66.
- McDonald, Ian und Solow, Robert (1981): Wage Bargaining and Employment, *American Economic Review*, 71 (5), 896-908.
- Möller, Iris (2013): Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung: Noch viel Platz für Ausbau, *IAB-Forum* 01/2013.
- Oswald, Andrew (1982): The Microeconomic Theory of the Trade Union, *The Economic Journal*, 92, 576-595.
- Ramos, L.M. (2002): Profit Sharing in Portugal: Why Higher Productivity, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 16 (1), 157-175.
- Slomka, Christine (2013): Erfolgsabhängige Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie, *IAQ Report*, Nr. 2013-03.
- Stephan, Gesine und Gerlach, Knut (2005): Wage Settlements and Wage Setting: Results from a Multi-Level Model, *Applied Economics*, 37, 2297-2306.
- Strotmann, Harald (2005): Determinanten der betrieblichen Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen – eine empirische Analyse mit Betriebspaneldaten, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 75(12), 1193-1121.
- Strotmann, Harald (2006): Hat die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen kurzfristige Produktivitätswirkungen? – Ergebnisse eines Propensity-Score-Matching-Ansatzes, *Beschäftigungsanalysen mit Daten des IAB-Betriebspanels*, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Sonderheft 1/2006.
- Visser, Jelle (2011): ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007, Updated Version 3, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.
- Visser, Jelle (2013): Wage Bargaining Institutions – From Crisis to Crisis, *European Economy Economic Papers*, Nr. 488.
- Wolf, Elke und Zwick, Thomas (2002): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung: Der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35(1), 123 - 132.
- Wolf, Elke und Zwick, Thomas (2008): Reassessing the Productivity Impact of Employee Involvement and Financial Incentives, *Schmalenbach Business Review*, 60 (2), 160-181.

Anhang

A.1 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Daten Grundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe.²⁴ Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Aufgrund eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) der im Jahr 2008 ergeben sich gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind.

Für weitere Informationen bezüglich des IAB Betriebspanels verweisen wir auf Ellguth et al. (2014) und Fischer et al. (2009).

²⁴ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

A.2 Tabellenanhang

Tabelle A2.1: Verwendete Variablen in den multivariaten Analysen von Kapitel 4

Variable	Anzahl der Beob.	Mittelwert	Standardabweichung	Min	Max
Beschäftigtengrößenklassen (Basiskategorie: 1-19 Beschäftigte)					
20-99 Beschäftigte	1100	0.26	0.44	0	1
100-249 Beschäftigte	1100	0.19	0.40	0	1
250-499 Beschäftigte	1100	0.12	0.33	0	1
500 u. mehr Beschäftigte	1100	0.16	0.37	0	1
Gliederung der Branchen (Basiskategorie: Schlüsselbranchen)					
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	1100	0.04	0.21	0	1
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	1100	0.16	0.37	0	1
Baugewerbe	1100	0.09	0.28	0	1
Handel und Reparatur von Kfz	1100	0.13	0.33	0	1
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	1100	0.07	0.25	0	1
Gesundheits- und Sozialwesen	1100	0.11	0.31	0	1
Sonstige DL	1100	0.17	0.37	0	1
Öffentlicher Dienst u.a.	1100	0.10	0.31	0	1
Jahr 2013	1100	0.44	0.50	0	1
Betriebsalter (Basiskategorie: vor 1990 gegründet)					
Betrieb nach 1990 gegründet	1100	0.22	0.42	0	1
Betriebsalter für Betriebe ab 1990	1100	2.06	4.67	0	24
Eigentumsverhältnis des Betriebs (Basiskategorie: deutsch)					
Ausländisches Eigentum	1100	0.08	0.28	0	1
Öffentliches Eigentum	1100	0.16	0.37	0	1
Kein Mehrheitseigentümer/Nicht bekannt	1100	0.04	0.20	0	1
Rechtsform (Basiskategorie: Einzelunternehmen/Personengesellschaft)					
GmbH / KG / AG	1100	0.58	0.49	0	1
KDöR / Sonstige Rechtsform	1100	0.25	0.43	0	1
Betrieb ist eigenständig Unternehmen	1100	0.54	0.50	0	1
Urbanisationsgrad (Basiskategorie: Ländlicher Raum (<20.000))					
Mittelzentrum (20.000-100.000)	1100	0.19	0.39	0	1
Großstadt (100.000-500.00)	1100	0.34	0.47	0	1
Stuttgart (> 500.000)	1100	0.34	0.48	0	1
Betrieb ist Mitglied der Handwerkskammer	1100	0.24	0.43	0	1
Betriebsrat	1100	0.59	0.49	0	1
Betrieb zahl Übertarif	1100	0.50	0.50	0	1
Investitionen getätigt	1100	0.78	0.42	0	1
Anteil Auszubildender	1100	0.05	0.07	0	0.89
Anteil Leiharbeiter	1100	0.01	0.04	0	0.49
Anteil befristet Beschäftigter	1100	0.06	0.12	0.0	0.84
Anteil qualifizierter Beschäftigter	1100	0.65	0.27	0.0	1.00
Anteil Teilzeitbeschäftigter	1100	0.23	0.23	0.0	1.00
Exportanteil	619	0.15	0.25	0.0	1.00
Anteil der Arbeitskosten am Umsatz	619	0.27	0.18	0.01	1.00
Durchschn. Lohn pro Besch. (log)	619	7.65	0.55	5.63	8.71

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

Tabelle A2.2: Determinanten außertariflicher Entlohnung, nicht-lineare Modelle

Modell	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Probit				Fractional Logit			
Variable	Dum- mies	betriebl. Eigen.	betriebl. Struktur	Weitere Faktoren	Dum- mies	betriebl. Eigens.	betriebl. Struktur	Weitere Faktoren
20-99 Beschäftigte	0.72*** (0.13) 0,22	0.47*** (0.14) 0,14	0.31* (0.14) 0,09	0.41* (0.18) 0,12	-1.11*** (0.21) -0,15	-0.90*** (0.22) -0,12	-0.79*** (0.19) -0,10	-0.34 (0.25) -0,04
100-249 Beschäftigte	1.46*** (0.15) 0,46	1.16*** (0.16) 0,36	0.83*** (0.17) 0,24	1.05*** (0.23) 0,31	-1.64*** (0.19) -0,19	-1.46*** (0.22) -0,16	-1.40*** (0.21) -0,15	-0.97*** (0.23) -0,10
250-499 Beschäftigte	1.89*** (0.18) 0,58	1.61*** (0.20) 0,48	1.25*** (0.22) 0,35	1.25*** (0.29) 0,36	-1.68*** (0.20) -0,20	-1.56*** (0.23) -0,17	-1.50*** (0.25) -0,16	-1.16*** (0.31) -0,11
500 u. mehr Beschäftigte	1.99*** (0.17) 0,60	1.69*** (0.19) 0,50	1.27*** (0.21) 0,36	1.53*** (0.34) 0,43	-1.59*** (0.20) -0,19	-1.51*** (0.23) -0,17	-1.47*** (0.23) -0,15	-1.20*** (0.29) -0,11
Gliederung der Branchen (Basiskategorie: Schlüsselbranchen)								
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	-0.84*** (0.24) -0,24	-0.74** (0.24) -0,21	-0.74** (0.26) -0,20	-0.97** (0.32) -0,23	-0.42 (0.29) -0,03	-0.17 (0.28) -0,01	-0.03 (0.29) 0,00	-0.18 (0.42) -0,01
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	-0.46** (0.18) -0,13	-0.39* (0.19) -0,11	-0.33+ (0.20) -0,09	-0.21 (0.24) -0,05	0.08 (0.13) 0,01	0.07 (0.13) 0,01	0.06 (0.13) 0,00	-0.09 (0.15) -0,01
Baugewerbe	-0.83*** (0.20) -0,24	-0.66** (0.21) -0,18	-0.58* (0.23) -0,15	-0.45 (0.27) -0,10	-0.10 (0.21) -0,01	-0.11 (0.23) -0,01	0.04 (0.24) 0,00	-0.36+ (0.21) -0,03
Handel und Reparatur von Kfz	-0.44* (0.19) -0,12	-0.45* (0.19) -0,12	-0.29 (0.21) -0,08	-0.25 (0.28) -0,06	0.06 (0.20) 0,01	0.06 (0.20) 0,00	0.14 (0.23) 0,01	-0.43* (0.18) -0,03
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	-0.94*** (0.22) -0,27	-0.87*** (0.22) -0,25	-0.50* (0.23) -0,13	-0.02 (0.33) 0,00	0.27 (0.33) 0,02	0.41 (0.30) 0,04	0.60* (0.27) 0,05	0.65* (0.26) 0,07
Gesundheits- und Sozialwesen	-1.15*** (0.19) -0,34	-0.74*** (0.22) -0,21	-0.28 (0.24) -0,07	0.06 (0.34) 0,01	-0.92*** (0.26) -0,05	-0.62* (0.24) -0,04	-0.19 (0.27) -0,01	-0.34 (0.34) -0,02
Sonstige DL	-0.79*** (0.18) -0,23	-0.59** (0.19) -0,16	-0.41* (0.20) -0,11	-0.43 (0.27) -0,10	-0.25+ (0.15) -0,02	0.03 (0.17) 0,00	0.20 (0.18) 0,02	-0.00 (0.21) 0,00
Öffentlicher Dienst u.a.	-2.44*** (0.25) -0,64	-1.93*** (0.29) -0,51	-1.59*** (0.30) -0,40		-0.73* (0.33) -0,05	-0.02 (0.36) 0,00	0.35 (0.39) 0,03	
Jahr 2013	0.04 (0.09) 0,01	0.03 (0.10) 0,01	0.13 (0.10) 0,03	0.00 (0.14) 0,00	0.21+ (0.11) 0,02	0.24* (0.12) 0,02	0.32** (0.12) 0,02	0.14 (0.11) 0,01
Betriebsalter (Basiskategorie: vor 1990 gegründet)								
Betrieb nach 1990 gegründet		0.10 (0.19) 0,02	0.18 (0.20) 0,04	0.63* (0.27) 0,14		0.19 (0.34) 0,01	0.31 (0.35) 0,02	-0.00 (0.27) 0,00
Betriebsalter für Betriebe ab 1990		-0.01 (0.02) 0,00	-0.01 (0.02) 0,00	-0.04* (0.02) -0,01		-0.01 (0.03) 0,00	-0.02 (0.03) 0,00	0.03 (0.02) 0,00
Eigentumsverhältnis des Betriebs (Basiskategorie: deutsch)								
Ausländisches Eigentum		0.16 (0.21) 0,04	0.19 (0.21) 0,05	0.07 (0.26) 0,02		0.54*** (0.14) 0,04	0.55*** (0.13) 0,04	0.55*** (0.14) 0,04
Öffentliches Eigentum		-0.09 (0.16) -0,02	-0.11 (0.16) -0,03	0.04 (0.34) 0,01		-0.65*** (0.18) -0,05	-0.56** (0.18) -0,04	-0.77* (0.32) -0,06
Kein Mehrheitseigentümer/Nicht bekannt		-0.25	-0.21	-0.33		-0.71**	-0.63*	-1.05+

	(0.23)	(0.23)	(0.40)	(0.25)	(0.25)	(0.57)
	-0,06	-0,05	-0,07	-0,05	-0,05	-0,08
Rechtsform (Basiskategorie: Einzelunternehmen/Personengesellschaft						
GmbH / KG / AG	0.58***	0.42**	0.48*	-0.31	-0.38	-0.90***
	(0.15)	(0.16)	(0.20)	(0.24)	(0.24)	(0.20)
	0,15	0,10	0,11	-0,02	-0,03	-0,07
KDöR / Sonstige Rechtsform	-0.02	-0.14	0.25	-0.50+	-0.58*	-0.78*
	(0.21)	(0.23)	(0.37)	(0.27)	(0.26)	(0.31)
	0,00	-0,03	0,06	-0,04	-0,04	-0,06
Betrieb ist ein eigenständiges Unternehmen	-0.19+	-0.06	-0.01	-0.19	-0.17	-0.20+
	(0.10)	(0.11)	(0.16)	(0.12)	(0.12)	(0.12)
	-0,05	-0,02	0,00	-0,01	-0,01	-0,02
Urbanisationsgrad (Basiskategorie: Ländlicher Raum (<20.000))						
Mittelzentrum (20.000-100.000)	0.38*	0.35*	0.44+	0.24	0.20	0.20
	(0.17)	(0.17)	(0.23)	(0.21)	(0.21)	(0.19)
	0,10	0,08	0,10	0,02	0,02	0,20
Großstadt (100.000-500.00)	0.28+	0.23	0.21	0.05	0.01	0.19
	(0.16)	(0.16)	(0.21)	(0.18)	(0.18)	(0.18)
	0,07	0,05	0,05	0,00	0,00	0,01
Stuttgart (> 500.000)	0.31*	0.20	0.03	0.14	0.07	0.31+
	(0.15)	(0.16)	(0.21)	(0.20)	(0.19)	(0.17)
	0,08	0,05	0,01	0,01	0,00	0,02
Betrieb ist Mitglied der Handwerkskammer	-0.20+	-0.19	-0.19	0.17	0.16	0.11
	(0.12)	(0.13)	(0.16)	(0.15)	(0.14)	(0.14)
	-0,05	-0,05	-0,04	0,01	0,01	0,01
Anteil Auszubildender		-0.69	0.09		-0.70	-1.24
		(0.69)	(0.88)		(1.08)	(0.93)
		-0,02	0,02		-0,05	-0,10
Betriebsrat		0.63***	0.71***		0.02	-0.31
		(0.14)	(0.18)		(0.22)	(0.21)
		0,15	0,16		0,00	-0,02
Betrieb zahlt Übertarif		0.38***	0.24+		0.38**	0.21
		(0.11)	(0.14)		(0.12)	(0.13)
		0,09	0,05		0,03	0,02
Investitionen getätigt		0.21+	-0.15		0.36*	0.66***
		(0.12)	(0.17)		(0.17)	(0.16)
		0,05	-0,03		0,03	0,05
Anteil Leiharbeiter		-0.22	0.83		0.20	0.99
		(1.11)	(1.35)		(1.39)	(1.50)
		-0,05	0,18		0,01	0,08
Anteil qualifizierter Beschäftigter		0.20	-0.08		-0.14	0.23
		(0.20)	(0.28)		(0.27)	(0.31)
		0,05	-0,02		-0,01	0,02
Anteil befristet Beschäftigter		-0.24	-0.44		-2.80**	-2.61*
		(0.44)	(0.73)		(0.93)	(1.05)
		-0,06	-0,10		-0,21	-0,20
Anteil Teilzeitbeschäftigter		-0.80**	-0.49		-0.40	0.58
		(0.25)	(0.42)		(0.37)	(0.42)
		-0,19	-0,11		-0,03	0,58
Exportanteil			0.15			-0.00
			(0.34)			(0.22)
			0,03			0,00
Anteil der Arbeitskosten am Umsatz			-1.12**			-0.56
			(0.42)			(0.47)
			-0,25			-0,04
Durchschnittlicher Lohn pro Beschäftigtem (log)			0.12			0.47*
			(0.19)			(0.21)
			0,03			0,04

Konstante	-0.26 (0.18)	-0.63* (0.25)	-1.17*** (0.30)	-1.63 (1.43)	-1.06*** (0.18)	-1.09*** (0.31)	-1.50*** (0.42)	-5.11*** (1.51)
Anzahl der Beobachtungen	1100,00	1100,00	1100,00	619,00	525,00	525,00	525,00	324,00
Anzahl der Cluster	913,00	913,00	913,00	530,00				
Chi ²	282.47	346.53	361.53	270.15	172.56	283.32	368.79	314.42
Pseudo R ²	0.32	0.35	0.39	0.43				

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 und 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: + p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. Marginale Effekte jeweils unterhalb der Standardfehler sind berechnet am Mittelwert oder bei einer diskreten Änderung von 0 auf 1. Modelle (1) bis (4): Koeffizienten sind durch Probit geschätzt, Cluster-robuste Standardfehler auf der Betriebsebene in Klammern. Modelle (5) bis (8): Koeffizienten durch Fractional Logit geschätzt, robuste Standardfehler in Klammern.

Tabelle A2.3: Determinanten des Anteils außertariflicher Entlohnung, alle tarifgebundenen Betriebe

Modell	(1)		(2)		(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	OLS		Tobit				Weitere	Dum	betriebl.	betriebl.	Weitere
Variable	Dum	betriebl.	betriebl.	Weitere	Dum	betriebl.	betriebl.	Weitere	betriebl.	betriebl.	Weitere
	mies	Eigen.	Struktur	Faktoren	mies	Eigens.	Struktur	Faktoren	Struktur	Struktur	Faktoren
Beschäftigtengrößenklassen											
(Basiskategorie: 1-19 Beschäftigte)											
20-99 Beschäftigte	0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02+ (0.01)	-0.00 (0.01)	0.05* (0.02)	0.02 (0.02)	-0.00 (0.02)	0.03 (0.02)			
100-249 Beschäftigte	0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02* (0.01)	-0.01 (0.01)	0.09*** (0.02)	0.06** (0.02)	0.02 (0.02)	0.04+ (0.02)			
250-499 Beschäftigte	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.03* (0.01)	-0.02 (0.02)	0.11*** (0.02)	0.07** (0.02)	0.03 (0.02)	0.02 (0.03)			
500 u. mehr Beschäftigte	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.02+ (0.01)	-0.02 (0.02)	0.12*** (0.02)	0.08*** (0.02)	0.03 (0.02)	0.03 (0.03)			
Gliederung der Branchen											
(Basiskategorie: Schlüsselbranchen)											
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	-0.04*** (0.01)	-0.02* (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.08** (0.02)	-0.05* (0.02)	-0.04+ (0.03)	-0.08* (0.03)			
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)			
Baugewerbe	-0.03* (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02+ (0.01)	-0.05* (0.02)	-0.04+ (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.05+ (0.03)			
Handel und Reparatur von Kfz	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	0.01 (0.02)	-0.02 (0.01)	-0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	0.03 (0.03)	-0.02 (0.02)			
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	-0.00 (0.02)	0.01 (0.02)	0.03 (0.02)	0.06* (0.03)	-0.03 (0.03)	-0.01 (0.03)	0.04 (0.03)	0.09* (0.04)			
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.05*** (0.01)	-0.02* (0.01)	0.01 (0.01)	0.02 (0.02)	-0.10*** (0.02)	-0.05* (0.02)	0.03 (0.02)	0.05 (0.03)			
Sonstige DL	-0.03*** (0.01)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.06*** (0.01)	-0.03+ (0.02)	0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)			
Öffentlicher Dienst u.a.	-0.06*** (0.01)	-0.03** (0.01)	-0.00 (0.01)		-0.22*** (0.03)	-0.15*** (0.03)	-0.09** (0.03)				
Jahr 2013	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)			
Betriebsalter (Basiskategorie: vor 1990 gegründet)											
Betrieb nach 1990 gegründet		0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.03 (0.02)		0.02 (0.03)	0.02 (0.03)	0.06+ (0.03)			
Betriebsalter für Betriebe ab 1990		-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)		-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)			
Eigentumsverhältnis des Betriebs											
(Basiskategorie: deutsch)											
Ausländisches Eigentum		0.04** (0.02)	0.04** (0.02)	0.03* (0.01)		0.04* (0.02)	0.04* (0.02)	0.03+ (0.02)			

Öffentliches Eigentum	-0.02*** (0.00)	-0.02** (0.01)	-0.02+ (0.01)	-0.03* (0.01)	-0.03+ (0.01)	-0.01 (0.02)		
Kein Mehrheitseigentümer/Nicht bekannt	-0.02*** (0.01)	-0.02*** (0.01)	-0.03** (0.01)	-0.06* (0.02)	-0.05* (0.02)	-0.05+ (0.03)		
Rechtsform (Basiskategorie: Einzelunternehmen/Personengesellsch aft								
GmbH / KG / AG	0.02* (0.01)	0.02+ (0.01)	-0.00 (0.01)	0.07** (0.02)	0.05* (0.02)	0.03 (0.02)		
KDöR / Sonstige Rechtsform	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.02)	0.02 (0.03)	0.01 (0.03)	0.02 (0.03)		
Betrieb ist ein eigenständiges Unternehmen	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)		
Urbanisationsgrad (Basiskategorie: Ländlicher Raum (<20.000) Mittelzentrum (20.000-100.000)	0.02* (0.01)	0.02+ (0.01)	0.02+ (0.01)	0.04* (0.02)	0.04* (0.02)	0.03+ (0.02)		
Großstadt (100.000-500.00)	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)		
Stuttgart (> 500.000)	0.02+ (0.01)	0.01 (0.01)	0.01+ (0.01)	0.04* (0.02)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)		
Betrieb ist Mitglied der Handwerkskammer	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	0.00 (0.02)		
Anteil Auszubildender		-0.04 (0.04)	-0.00 (0.04)		-0.09 (0.09)	-0.01 (0.10)		
Betriebsrat		0.02+ (0.01)	0.01 (0.01)		0.05** (0.02)	0.04+ (0.02)		
Betrieb zahlt Übertarif		0.02*** (0.01)	0.02** (0.01)		0.05*** (0.01)	0.03* (0.01)		
Investitionen getätigt		0.02* (0.01)	0.01 (0.01)		0.03* (0.02)	0.01 (0.02)		
Anteil Leiharbeiter		-0.01 (0.07)	0.04 (0.09)		-0.02 (0.12)	0.07 (0.13)		
Anteil qualifizierter Beschäftigter		-0.01 (0.01)	-0.01 (0.02)		0.01 (0.02)	-0.02 (0.03)		
Anteil befristet Beschäftigter		-0.07*** (0.02)	-0.09** (0.03)		-0.12* (0.06)	-0.15+ (0.08)		
Anteil Teilzeitbeschäftigter		-0.04** (0.02)	-0.01 (0.02)		-0.13*** (0.04)	-0.05 (0.04)		
Exportanteil			0.01 (0.02)			-0.00 (0.02)		
Anteil der Arbeitskosten am Umsatz			-0.08** (0.03)			-0.14** (0.05)		
Durchschnittlicher Lohn pro Beschäftigtem (log)			0.03* (0.01)			0.04+ (0.02)		
Konstante	0.06*** (0.01)	0.03** (0.01)	0.02 (0.02)	-0.17 (0.10)	-0.05* (0.02)	-0.11*** (0.03)	-0.14*** (0.04)	-0.39* (0.18)
Anzahl der Beobachtungen	1080	1080	1080	613	1080	1080	1080	613
Anzahl der Cluster	895	895	895	524	895	895	895	524
F-Statistik	12.31	8,49	6,78	4,25	11,46	7,76	6,37	4,35
R ²	0,06	0,1	0,15	0,18				

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 und 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Cluster-robuste Standardfehler auf der Betriebsebene in Klammern. + p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.