



IAW-Kurzbericht

8/2008

Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg

Wolf Dieter Heinbach
Stefanie Schröpfer
Harald Strotmann

Dezember 2008

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

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

Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg¹

Auswertung des IAB-Betriebspanels Wellen 2000 bis 2007

Wolf Dieter Heinbach, Stefanie Schröpfer und Harald Strotmann

1	EINFÜHRUNG	0
2	GRUNDZÜGE DES DEUTSCHEN SYSTEMS DER KOLLEKTIVEN LOHNBILDUNG	2
3	TARIFBINDUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG	5
3.1	Ausmaß und Struktur der Tarifbindung	5
3.2	Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg seit 2000	7
3.3	Verbreitung von Flächentarifverträgen und ihre Entwicklung seit dem Jahr 2000 in Betrieben unterschiedlicher Größe	10
3.4	Verbreitung von Flächentarifverträgen und ihre Entwicklung seit dem Jahr 2000 nach Branchen	12
3.5	Überblick über Wirkungen der Tarifbindung	16
4	KONTROLLIERTE DEZENTRALISIERUNG: ÖFFNUNGS- UND HÄRTEFALLKLAUSELN	28
4.1	Öffnungs- und Härtefallklauseln als betriebliches Flexibilisierungspotenzial	28
4.2	Verbreitung von Öffnungsklauseln in baden-württembergischen Betrieben	29
4.3	Anwendung von Öffnungsklauseln	35
4.4	Determinanten der Anwendung von Öffnungsklauseln	36
4.5	Wirkungen von Öffnungsklauseln auf die Löhne	38
5	VERBREITUNG VON MODELLEN DER GEWINN- UND KAPITALBETEILIGUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG	42
5.1	Begrifflichkeiten	43
5.2	Wirkungen betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodelle auf die betriebliche Produktivität	45
5.3	Verbreitung von Modellen der Gewinn- und der Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg auf Betriebs- und Beschäftigungsebene im Juni 2005	48
5.4	Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Betriebsgröße und Branchen	50
5.5	Gewinn- und Kapitalbeteiligung und Tarifbindung	53
6	ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE	55
	LITERATURVERZEICHNIS	60
	ANLAGE 1: ZUR DATENBASIS – DAS IAB-BETRIEBSPANEL BADEN-WÜRTTEMBERG	65

¹ Verantwortlicher Autor: Dr. Wolf Dieter Heinbach, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: wolf.heinbach@iaw.edu. Diplom-Volkswirtin Stefanie Schröpfer, freie wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAW, führte die statistischen Auswertungen im 4. Teil durch. Prof. Dr. Harald Strotmann fertigte den Teil zu Struktur, Ausmaß und Entwicklung der Tarifbindung sowie das Kapitel Mitarbeiterbeteiligung an. Der Beitrag entstand im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg.

1 Einführung

Seit Beginn der 1990er Jahre ist der Flächentarifvertrag zunehmend unter Druck geraten, da ihm abgesprochen wird, Betrieben ausreichend Möglichkeiten zur flexiblen Anpassung an die Herausforderungen von internationalem Wettbewerb und fortschreitendem technologischen Wandel zu bieten.

Der vorliegende Beitrag informiert über den aktuellen Stand des Ausmaßes, der Struktur und der Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg. Dabei wird zum einen auf das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zurückgegriffen, zum anderen werden Ergebnisse anderer aktueller Studien im Überblick dargestellt. Mit der Verfügbarkeit geeigneter Daten steigt auch in Deutschland zunehmend das Interesse daran, inwieweit Gewerkschaften und Arbeitsgeberverbände Einfluss auf wesentliche ökonomische Größen wie zum Beispiel Löhne oder Arbeitszeiten haben. In den vergangenen fünf Jahren entstanden daher wesentliche Beiträge zur Frage, wie sich der institutionelle Rahmen in Form der Tarifbindung entwickelt und inwieweit sich diese Tarifbindung auf ökonomische Kerngrößen auswirkt.

Darüber hinaus beleuchtet der Beitrag den Stand und die Struktur der Verbreitung von Öffnungs- und Härtefallklauseln als Bestandteil der kontrollierten Dezentralisierung tarifvertraglicher Regelungen in Baden-Württemberg. Die betrieblichen Determinanten der Anwendung von Öffnungsklauseln und die Wirkung von Öffnungsklauseln auf die Lohnstruktur werden anschließend im Überblick dargestellt.

In den vergangenen Monaten ist in Deutschland wiederholt eine Diskussion entfacht, ob Modelle der Gewinn- und der Kapitalbeteiligung ein sinnvolles unternehmerisches und gesamtwirtschaftliches Instrument darstellen können. Daher wird im letzten Teil dieses Beitrags auf die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in Baden-Württemberg eingegangen. Dabei wird auch der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Mitarbeiterbeteiligung beleuchtet.

2 Grundzüge des deutschen Systems der kollektiven Lohnbildung

Eine wesentliche Eigenschaft des deutschen Systems der kollektiven Lohnbildung ist das Recht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei, das heißt unabhängig vom Staat, über die Arbeitsbeziehungen und insbesondere über Arbeitsentgelte und Arbeitszeit zu verhandeln. Das Grundprinzip der kollektiven Willensbildung ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Artikel 9 Absatz 3 verankert. Die Vereinigungsfreiheit „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen“ (Art. 9, Abs. 3 GG) führte seit 1949 zur Bildung von großen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Daneben besteht gewissermaßen gleichberechtigt die Möglichkeit Entgelte, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen individuell zu vereinbaren. Als dritte Option ist die Möglichkeit zu nennen, Vereinbarungen zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer Arbeitnehmervereinigung zu schließen.

Das Arbeitsrecht und damit insbesondere das Arbeitsvertragsrecht unterliegt der Vertragsfreiheit, wie sie in §611 BGB begründet wird (vgl. Reichold 2002a, S. 6). Damit steht es den Vertragsparteien - Arbeitgeber auf der einen und Arbeitnehmer auf der anderen Seite - offen, Arbeitsbedingungen, Entgelt und Arbeitszeit frei zu vereinbaren. Sie sind dabei durch das allgemeine Arbeitsrecht² und höherrangige Rechtsnormen beschränkt.³ Im Rahmen dieser Rechtsnormen können Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie die Entgelthöhe frei vereinbart werden.

Sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber besteht die Möglichkeit eines Zusammenschlusses Einzelner zu Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden. Tariffähige Koalitionen⁴ im Sinne des §2 Abs. 1 TVG sind berechtigt kollektive Arbeitsverträge (Tarifverträge) abzuschließen. Auf Seiten der Arbeitgeber kann dabei ein einzelner Arbeitgeber (Firmen- oder Haustarifvertrag) oder auch ein Arbeitgeberverband (Verbandstarifvertrag) Verhandlungspartner der Gewerkschaften sein. Die Tarifautonomie gewährleistet eine vom Staat unabhängige Stellung der Tarifvertragsparteien beim Abschluss der Tarifverträge. Tarifverträge folgen grundsätzlich dem „gleicher-Lohn-für-gleiche-Arbeit“-Prinzip, das maßgeblich von Gewerkschaftsseite verfolgt wird. Die Tarifverträge regeln in Rahmen-, Mantel-, Lohn- und Gehaltstarifverträgen die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Diese

² Bislang ist ein Arbeitsgesetzbuch nicht vorhanden, vielmehr besteht das Arbeitsrecht aus einer „Loseblatt-Sammlung“ verschiedener Gesetze und Verordnungen vgl. Reichold 2002, S. 26.

³ Beispiele sind Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

⁴ Nicht jede Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG ist tariffähig. Tariffähigkeit bedeutet, dass die Koalition verbindliche Normen für Arbeitsverhältnisse erzeugen kann (vgl. Reichold 2002, S. 292).

gelten für die jeweiligen Mitglieder unmittelbar unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber Mitglied des tariffähigen Verbandes ist, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat (vgl. §3 Abs. 1 TVG). Grundsätzlich haben nur Gewerkschaftsmitglieder Anspruch auf die tarifvertraglichen Regelungen. Dennoch findet der Tarifvertrag häufig auch für weitere nicht-gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer Anwendung.⁵ Verlässt ein Arbeitgeber den tariffähigen Verband, so gilt der Tarifvertrag weiter, bis ein neuer Vertrag zwischen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber einzeln oder in Form eines Firmen- oder Haustarifvertrags geschlossen wird, mindestens jedoch bis zum Ende seiner Laufzeit (Nachwirkung, vgl. §3 Abs. 3 TVG).⁶ Die Regelungen des Tarifvertrags sind gleichermaßen Mindeststandards, die grundsätzlich nicht unterschritten werden dürfen. Vielmehr ist es nur erlaubt, Arbeitnehmer durch Zulagen, Prämien o. ä. vergleichsweise besser zu stellen (Günstigkeitsprinzip, vgl. §4 Abs. 3 TVG). Abweichungen nach „unten“ sind nur im Rahmen von Öffnungs- und Härtefallklauseln zulässig, sofern diese im Tarifvertrag verankert sind (vgl. Abschnitt 4.1). Die Mehrheit der Tarifverträge wird branchen- und raumbezogen abgeschlossen, da sich die Gewerkschaften in Deutschland nach dem Industrieverbandsprinzip organisieren (vgl. WSI 2004, S. 222).⁷

In den Tarifbezirken werden Branchen- oder auch Flächentarifverträge vereinbart, die für alle tarifgebundenen Betriebe des Tarifbezirks verbindlich sind. Der Tarifvertrag hat Vorrang vor allen anderen (nachrangigen) Vereinbarungen.⁸ Dieser Tarifvorbehalt sichert die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien. Unbenommen bleiben davon Regelungen, die den Arbeitnehmer „günstiger“ stellen (vgl. Fitting et al. 2004, §77 Rn 88).

Unter gesetzlich verankerten Voraussetzungen kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklären (vgl. §5 TVG). Neben dem Einvernehmen der Vertreter der Spitzenverbände muss der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten bei mindestens 50% liegen und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von öffentlichem Interesse sein.⁹

⁵ Fitzenberger/Kohn/Lembcke (2007) zeigen unter Verwendung der Verdienststrukturerhebung 2001, dass gut 10% aller Beschäftigten in Betrieben arbeiten, die nur Teile ihrer Belegschaft nach Tarifvertrag entlohnen.

⁶ Nähere Ausführungen zum Verhältnis individueller Vereinbarungen nach Tarifaustritt und der Nachwirkung des Tarifvertrags finden sich bei Heinbach 2008, Kapitel 2.4.1.1.

⁷ Zudem hat sich die Tarifeinheit als vorherrschende Form des Tarifvertrags in den Unternehmen etabliert. Unter Tarifeinheit wird die Tatsache verstanden, dass ein Unternehmen genau einen Tarifvertrag anwendet und nicht mit mehreren Gewerkschaften unterschiedliche Tarifverträge aushandelt (Tarifpluralität).

⁸ Zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, vgl. § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

⁹ Am 1. Juli 2007 waren insgesamt 448 Tarifverträge allgemeinverbindlich (vgl. BMAS 2007).

Der nächste Abschnitt widmet sich den aktuellen Entwicklungen der Tarifbindung in Baden-Württemberg und stellt dabei insbesondere die Struktur und das Ausmaß der Tarifbindung auch im Vergleich zu Westdeutschland dar.

3 Tarifbindung in Baden-Württemberg

Im Folgenden wird das IAB-Betriebspanel verwendet, um statistisch belastbare Informationen über das Ausmaß, die Struktur und die Entwicklung der Flächentarifbindung in Deutschland und insbesondere in Baden-Württemberg zu gewinnen. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland von der TNS Infratest Sozialforschung durchgeführte Arbeitgeberbefragung von bundesweit inzwischen mehr als 16.000 Betrieben.¹⁰

Seit dem Jahr 2000 wird vom Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg eine Aufstockung der Zahl der im Südwesten befragten Betriebe finanziert. Dadurch sind seit dem Jahr 2000 auch repräsentative Strukturauswertungen zur Tarifbindung in Baden-Württemberg möglich. Sie beruhen auf Antworten von jeweils etwa 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Größenklassen. Die Konzeption der Stichprobenziehung macht die Ergebnisse repräsentativ für etwa 261.000 Betriebe in Baden-Württemberg mit insgesamt gut 4,6 Millionen Beschäftigten.

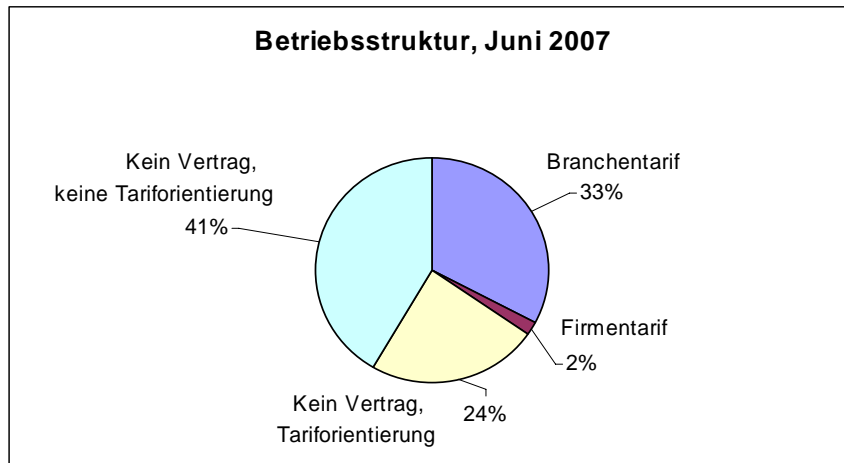
3.1 Ausmaß und Struktur der Tarifbindung

Knapp vier von zehn Betrieben sind tarifgebunden – Tarifierorientierung ist jedoch auch bei nicht tarifgebundenen Betrieben sehr verbreitet.

Nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel existierten zur Mitte des Jahres 2007 in rund 35% der Betriebe kollektivvertragliche Regelungen. Dabei unterlagen 33% aller Betriebe und somit weiterhin die überwiegende Mehrheit aller tarifgebundenen Betriebe einem Branchentarif. Der Anteil der Betriebe mit einem Firmentarifvertrag lag hingegen bei nur etwa knapp 2%. In weit über der Hälfte der baden-württembergischen Betriebe (65%) existierten einzelvertragliche Vereinbarungen. Beachtlich ist dabei, dass immerhin 24% dieser Betriebe dennoch angaben, sich auch ohne Tarifbindung bei der Entlohnung an einem Tarifvertrag zu orientieren. Für 41% aller Betriebe in Baden-Württemberg spielten Tarifverträge weder unmittelbar noch mittelbar bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter eine Rolle.

¹⁰ Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z. B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht, mit nur geringen Ausnahmen, Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien (vgl. auch Angaben im Anhang, S. 65).

Abbildung 1: Betriebsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg, Anteile der Betriebe in %, 30. Juni 2007



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, Berechnungen des IAW.
 Rund 1,5% der Betriebe ohne Tarifbindung hat die Frage nach der Tariforientierung nicht beantwortet. Diese wurden hier der Gruppe ohne Tariforientierung zugeschlagen.

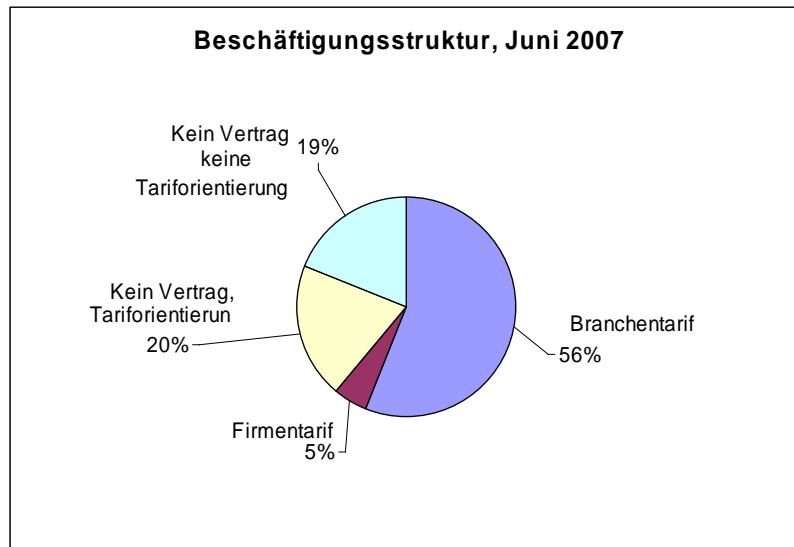
Knapp zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in einem tarifgebundenen Betrieb.

Da – wie die späteren Auswertungen in Abschnitt 3.3 im Detail noch verdeutlichen werden – größere Betriebe überdurchschnittlich häufig Flächentarifverträge anwenden als kleinere Betriebe, ist der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten erheblich höher als der Anteil der tarifgebundenen Betriebe. Unterstellt man, was zumindest näherungsweise plausibel ist, dass Betriebe mit Tarifbindung die kollektiven Lohnregelungen für sämtliche Beschäftigten anwenden, so arbeiteten zum 30. Juni 2007 knapp zwei Drittel der Beschäftigten (61%) im Land in einem tarifgebundenen Betrieb. Dabei unterlagen 56% der Beschäftigten Flächentarif- und 5% Haus- oder Firmentarifverträgen.¹¹ Weitere 20% der Beschäftigten waren zwar nicht unmittelbar an Tarife gebunden, wurden jedoch von ihrem Arbeitgeber zumindest in Orientierung an entsprechende Branchentarifverträge bezahlt. Somit hatten für nur etwa 19% der baden-württembergischen Beschäftigten tarifliche Bestimmungen keine Bedeutung für die Bezahlung.¹²

¹¹ Zur Berechnung der Beschäftigungsstruktur wurde unterstellt, dass sämtliche Beschäftigte eines Betriebes derselben Form der Tarifbindung unterzogen sind.

¹² Knapp 1,5% der Betriebe hatte angegeben, nicht tarifgebunden zu sein, die Frage nach der Tariforientierung jedoch nicht beantwortet. Diese wurden in die Kategorie „kein Tarifvertrag, keine Tariforientierung“ aufgenommen.

Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg, Anteile der Beschäftigten in %, 30. Juni 2007



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, Berechnungen des IAW.
 Rund 1,5% der Betriebe ohne Tarifbindung hat die Frage nach der Tarifierung nicht beantwortet. Die Beschäftigten dieser Betriebe wurden hier der Gruppe ohne Tarifierung zugeschlagen.

Struktur der Tarifbindung in Westdeutschland sehr ähnlich wie im Südwesten

Das Ausmaß der Tarifbindung in Westdeutschland war im Juni 2007 recht ähnlich wie in Baden-Württemberg. Mit 36% der Betriebe war ein etwas höherer Teil der Betriebe in Westdeutschland (Baden-Württemberg: 33%) an Branchentarifverträge gebunden, gemessen am Beschäftigtenanteil von 56% entsprach die Prägekraft der Flächentarifverträge in Westdeutschland der in Baden-Württemberg (vgl. Ellguth/Kohaut 2008). Firmentarifverträge waren auch in Westdeutschland mit 3% aller Betriebe (Baden-Württemberg: 2%) und 7% aller Beschäftigten eher noch von nachrangiger Bedeutung, und auch das Ausmaß der Tarifierung war in Westdeutschland und im Südwesten im Jahr 2007 insgesamt sehr ähnlich.

3.2 Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg seit 2000

Leichter Rückgang der Flächentarifbindung in den letzten Jahren in Baden-Württemberg, aber auch in Westdeutschland

Gegenüber dem Jahr 2000, dem ersten Jahr, für das aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg belastbare Strukturdaten zum Ausmaß der Tarifbindung vorliegen, ist das Ausmaß der Tarifbindung in Baden-Württemberg zurückgegangen. Der Anteil der Betriebe mit Flächentarifverträgen ist von 2000 bis 2007 von 41% auf 33% und somit um acht Prozentpunkte gesunken, der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag ging gleichzeitig von 63% auf 56% und somit um sieben Prozentpunkte zurück. Damit war

der Rückgang in Baden-Württemberg nur leicht geringer als der in Westdeutschland (vgl. Ellguth/Kohaut 2008, S. 518).

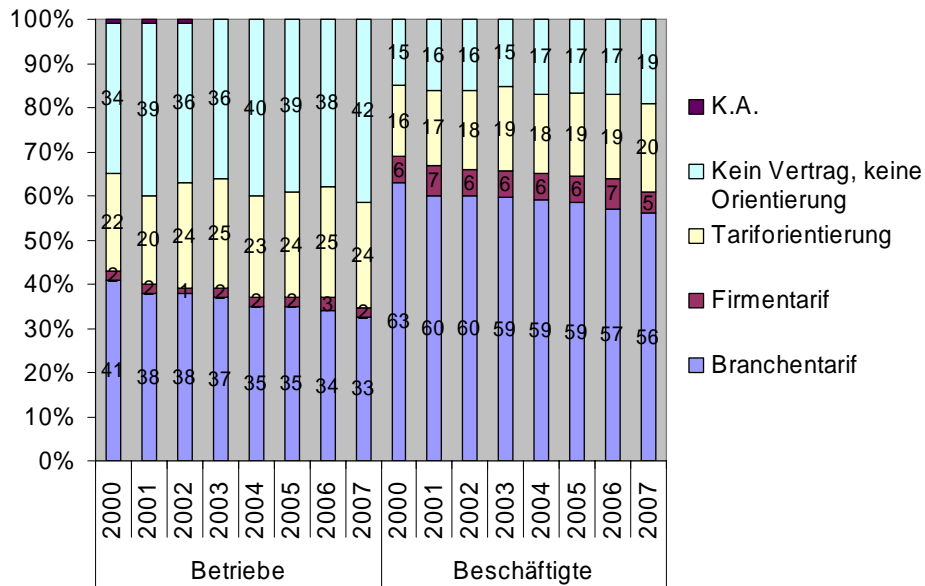
Die Bedeutung von Firmentarifverträgen in Baden-Württemberg hat sich von 2000 bis 2007 nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel nur geringfügig verändert. Der Anteil der Betriebe liegt unverändert bei 2%, wobei zwischenzeitlich ein leichtes Ansteigen zu verzeichnen ist. Bei den Beschäftigten sank der Anteil leicht von 6% auf 5% im Zeitraum 2000 bis 2007.

Leicht an Bedeutung gewonnen hat im Betrachtungszeitraum die Tarifierorientierung. Sowohl der Anteil der Betriebe, die zwar keinen Tarifvertrag besitzen, sich jedoch bei der Entlohnung an Tarifverträgen orientierten (24% in 2007 nach 22% in 2000), als auch der Anteil der Beschäftigten in den Betrieben mit Tarifierorientierung (20% in 2007 nach 16% in 2000) ist im Betrachtungszeitraum jeweils um zwei bzw. vier Prozentpunkte angestiegen.

Insgesamt kann somit von einer Erosion der Flächentarifverträge, auch vor dem Hintergrund der weiterhin sehr großen Bedeutung, die Flächentarifverträgen bei der Entlohnung der Beschäftigten zukommt, keine Rede sein. Allerdings hält der rückläufige Trend bei der Tarifbindung nun schon seit geraumer Zeit langsam aber stetig an.¹³ Ob und in welchem Maße dahinter auch Branchenstruktureffekte stehen, wird in Abschnitt 3.4 genauer untersucht.

¹³ Aus dem IAB-Betriebspanel liegen für Baden-Württemberg vor dem Jahr 2000 zwar keine repräsentativen Informationen über das Ausmaß der Tarifbindung vor. 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 Landesamtes für eine Analyse der Entwicklung der Tarifbindung im Land von 1995 bis 2001 in ausgewählten Branchen untersucht (vgl. 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.

Abbildung 3: Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg von 2000 bis 2007, Anteile in %¹⁴



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2007, Berechnungen des IAW.

Die möglichen Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung als auch die Zukunft des Flächentarifvertrags werden in Politik und Wissenschaft teilweise recht heftig und sehr kontrovers diskutiert. Befürworter sehen im Flächentarifvertrag weiterhin eine ordnungspolitisch wichtige und bewährte Institution, die die Absicherung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen gewährleistet und vor allem die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten durch kollektive Verhandlungen kompensiert. Kritiker der gegenwärtigen Flächentarifverträge halten die Entlohnung auf der Grundlage von Flächentarifverträgen für zu inflexibel und fordern daher auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Intensivierung des internationalen Wettbewerbs weitere Öffnungen des Flächentarifvertrags (vgl. auch die Ausführungen in Abschnitt 4).

¹⁴ Tariforientierung wurde ab 2003 hier und im Weiteren explizit als Orientierung hinsichtlich der Entlohnung interpretiert, in den Vorjahren wurde die Tariforientierung nur allgemein abgefragt. Berücksichtigt man in 2003 alle Betriebe, die sich hinsichtlich irgendeines Aspektes – nicht nur der Entlohnung – an Tarifverträgen orientierten, so steigt der Anteil der tariforientierten Betriebe auf 30% an. Die Zeitreihe ist bei der Orientierung aufgrund dieses Bruches somit mit gewisser Vorsicht zu interpretieren.

3.3 Verbreitung von Flächentarifverträgen und ihre Entwicklung seit dem Jahr 2000 in Betrieben unterschiedlicher Größe

Kollektivvertragliche Regelungen sind weiterhin insbesondere in größeren Betrieben verbreitet.

Bereits der Vergleich der Anteile der Betriebe und der Beschäftigten mit Tarifbindung in Abschnitt 3.1 hat deutlich gemacht, dass die Anwendung tarifvertraglicher Regelungen mit zunehmender Betriebsgröße steigt.

Tabelle 1: Tarifbindung in Betrieben unterschiedlicher Größe in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2007

Zahl der Beschäftigten	Betriebe				Beschäftigte			
	Branchen- tarifvertrag	Haus- /Firmen- tarif- vertrag	Nicht tarifgebunden		Branchen- tarifvertrag	Haus- /Firmen- tarif- vertrag	Nicht tarifgebunden	
			Mit Tariforien- tierung	Ohne Tariforien- tierung			Mit Tariforien- tierung	Ohne Tariforien- tierung
	Anteile an Betrieben in %				Anteile an Beschäftigten in %			
Baden-Württemberg	34	3	25	38	57	7	19	17
1 - 4 Beschäftigte	18	2	20	60	21	2	22	56
5 - 19 Beschäftigte	38	1	28	33	39	1	29	31
20 - 99 Beschäftigte	53	3	26	19	50	4	27	20
100 - 249 Beschäftigte	61	11	12	17	62	11	12	15
250 - 499 Beschäftigte	66	6	18	9	66	6	19	9
≥ 500 Beschäftigte	80	8	7	5	83	7	8	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007 Berechnungen des IAW, Abweichungen durch Rundungsfehler. Betriebe ohne Tarifvertrag und mit fehlender Angabe zur Tariforientierung wurden zu „ohne Tariforientierung“ gezählt.

Während nur 18% der Kleinstbetriebe mit vier oder weniger Beschäftigten über einen Branchentarifvertrag verfügten, waren es bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten immerhin 80% (vgl. Tabelle 1). Haus- oder Firmentarifverträge spielen ebenfalls insbesondere in größeren Betrieben eine Rolle. Während Kleinstbetriebe in den seltensten Fällen über einen Firmentarif verfügten, existierte dagegen in 8% der Großbetriebe ein unternehmenseigener Tarifvertrag.

Zu erklären dürfte diese 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 Organisations-

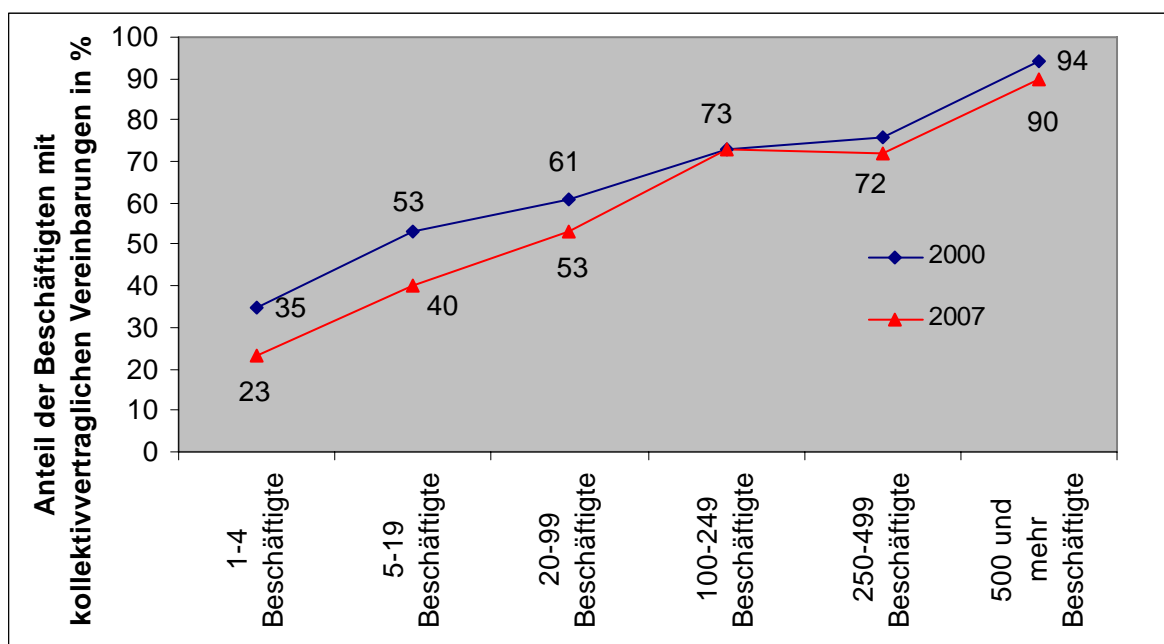
kosten ist es für die Gewerkschaften zudem weniger lohnend, Flächentarifverträge für die zahlreichen Kleinbetriebe durchzusetzen (vgl. Kohaut/Schnabel 1999, S. 69).

Rückgang der Tarifbindung von 2000 bis 2007 vor allem bei kleineren Betrieben – langfristig weitgehend Konstanz der Tarifbindung bei Großbetrieben

Im zeitlichen Vergleich seit dem Jahr 2000 wird deutlich, dass der Rückgang der Tarifbindung in Baden-Württemberg von 2000 bis 2007 insbesondere die kleineren Betriebe betraf (vgl. Abbildung 4).

Während im Jahr 2000 noch 35% der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit höchstens vier Beschäftigten und 53% der Beschäftigten in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten kollektivvertraglich entlohnt wurden, waren es im Jahr 2007 nur noch 23% (-12 Prozentpunkte) bzw. 40% (-13 Prozentpunkte). Bei Betrieben mit 250 bis unter 500 Beschäftigten und 500 und mehr Beschäftigten lag das Niveau der Tarifbindung im Jahr 2007 gemessen an der Zahl der Beschäftigten jeweils leicht unter dem Niveau des Jahres 2000, so dass hier nur entsprechend geringe Rückgänge im Ausmaß der Tarifbindung zu verzeichnen sind.

Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten mit kollektivvertraglichen Regelungen in Betrieben unterschiedlicher Größe in den Jahren 2000 und 2007



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 und 2007 Berechnungen des IAW.

3.4 Verbreitung von Flächentarifverträgen und ihre Entwicklung seit dem Jahr 2000 nach Branchen

Unterdurchschnittliche Verbreitung von Branchentarifverträgen im Dienstleistungssektor

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestanden zur Mitte des Jahres 2006¹⁵ ganz erhebliche Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung. Besonders hoch und damit deutlich über dem baden-württembergischen Durchschnitt war der Anteil der Betriebe als auch der Beschäftigten mit Branchentarifvertrag im Öffentlichen Dienst, wo in 91% der Betriebe und somit 96% der Beschäftigten nach Branchentarif entlohnt wurden (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2006 nach Wirtschaftszweigen¹⁵

Branche	Betriebe				Beschäftigte			
	Branchen-tarif-vertrag	Haus-/Firmen-tarif-vertrag	Nicht tarifgebunden		Branchen-tarif-vertrag	Haus-/Firmen-tarif-vertrag	Nicht tarifgebunden	
			Mit Tariforien-tierung	Ohne Tariforien-tierung			Mit Tariforien-tierung	Ohne Tariforien-tierung
	Anteile an Betrieben in %				Anteile an Beschäftigten in %			
Baden-Württemberg	34	3	25	38	57	7	19	17
Verarbeitendes Gewerbe	33	1	31	35	56	8	25	12
Schlüsselbranchen*)	41	1	23	34	65	6	21	7
Sonst. Verarb. Gewerbe	29	1	35	35	43	9	30	18
Baugewerbe	51	3	18	28	66	4	19	12
Handel, Reparatur	34	2	28	34	52	5	24	19
Dienstleistungen	30	3	24	43	53	9	15	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	1	29	57	34	7	22	37
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	49	3	26	22	65	10	15	10
Sonstige Dienstleistungen	34	4	20	42	60	9	12	19
Öffentlicher Dienst u.a.	47	12	21	20	86	5	7	2
Öffentlicher Dienst	91	1	1	7	96	3	1	1
Handwerk	48	3	23	26	55	2	26	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2006, Berechnungen des IAW.

Tariforientierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler.

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

Ein deutlich überdurchschnittliches Niveau der Bindung an Branchentarifverträge wiesen sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der Beschäftigten das

¹⁵ Hier wurde nur die Welle 2006 des IAB-Betriebspanels für detaillierte Analysen verwendet. Aktuelle Ergebnisse der Welle 2007 fließen in die Abbildung 5 ff. ein.

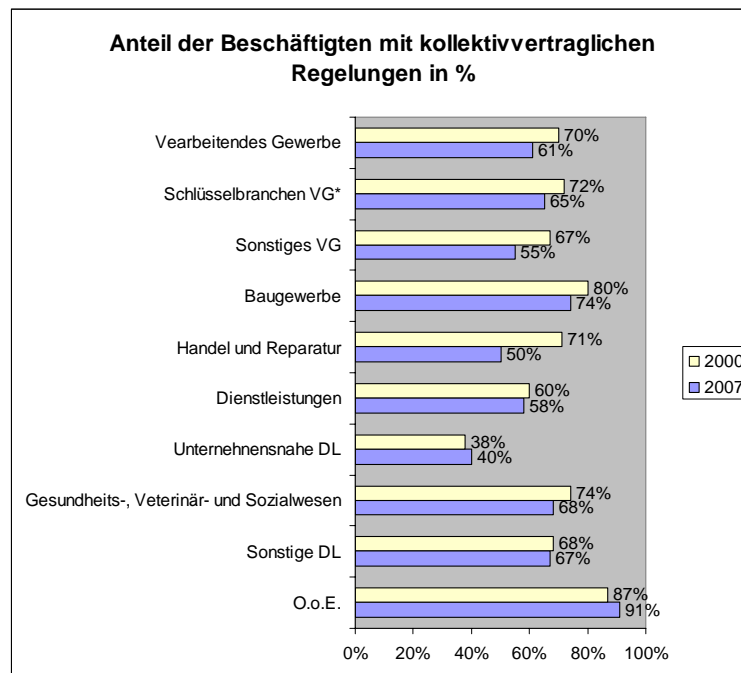
Baugewerbe (51% der Betriebe, 66% der Beschäftigten), das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (49% der Betriebe, 65% der Beschäftigten) sowie die Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in Baden-Württemberg (41% der Betriebe, 65% der Beschäftigten) auf. Besonders wenig Verbreitung finden Flächentarifverträge dagegen bei unternehmensnahen Dienstleistern, bei denen nur 12% der Betriebe Flächentarifverträge anwendeten und dies nur 34% aller Beschäftigten in dieser Branche betraf.

Die Bandbreite der Beschäftigtenanteile in den unterschiedlichen Branchen, die auf der Grundlage von Haustarifverträgen entlohnt wurden, lag im Juni 2006 zwischen 4% im Baugewerbe und 10% der Beschäftigten im Bereich Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.

Ausgeprägter Rückgang der Tarifbindung von 2000 bis 2007 im Bau, Handel und Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, geringfügiger Zuwachs im Dienstleistungssektor

Abbildung 5 gibt die zeitliche Entwicklung der Verbreitung kollektivvertraglicher Regelungen in Baden-Württemberg nach Branchen im Zeitraum von 2000 bis 2007 wieder.

Abbildung 5: Anteil der Beschäftigten mit kollektivvertraglichen Regelungen in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 und 2007

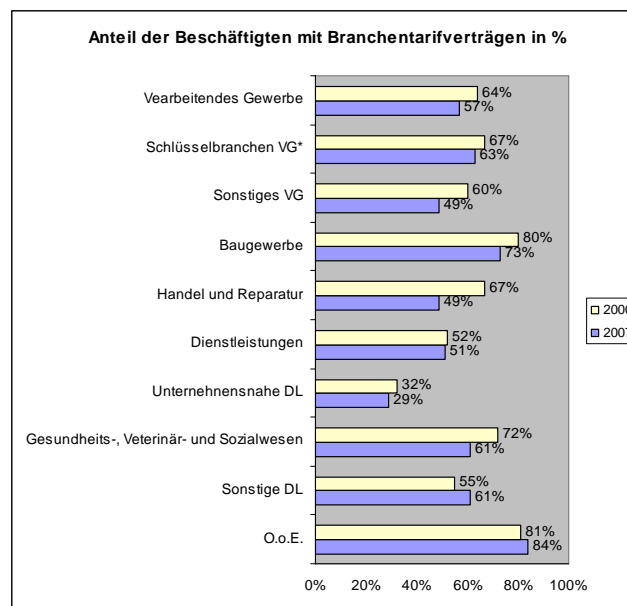


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 und 2007, Berechnungen des IAW
 Tariforientierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler.
 *) Unter dem Begriff der Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes werden die vier beschäftigungsstärksten Branchen, der Maschinenbau, die Kfz-Industrie, die Herstellung von Metallerzeugnissen und die Elektrotechnik zusammengefasst.

Angegeben ist in Abbildung 5 zunächst der Anteil der Beschäftigten, der entweder nach Branchentarifvertrag oder nach Firmentarifvertrag entlohnt wurde, d.h. es wird zunächst nicht zwischen Branchen- und Firmentarifverträgen unterschieden.

Dabei wird deutlich, dass in dem betrachteten Zeitraum der Bereich Handel/Reparatur (-21 Prozentpunkte von 71% auf 50%), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (-12 Prozentpunkte von 67% auf 55%), sowie das Verarbeitende Gewerbe (-9 Prozentpunkte von 70% im Jahr 2000 auf 61% im Jahr 2007) den deutlichsten Rückgang der Prägekraft von kollektiven Lohnfindungsregeln verzeichnen mussten. In den vier beschäftigungsstärksten Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes ging das Ausmaß der Tarifbindung gemessen am Beschäftigtenanteil um 7 Prozentpunkte auf 65% zurück. Geringfügige Zuwächse der Tarifbindung konnten in dem betrachteten Zeitraum von 2000 bis 2007 einige Subbranchen des Dienstleistungssektors verzeichnen.

Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten mit Entlohnung nach Branchentarifverträgen in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 und 2007

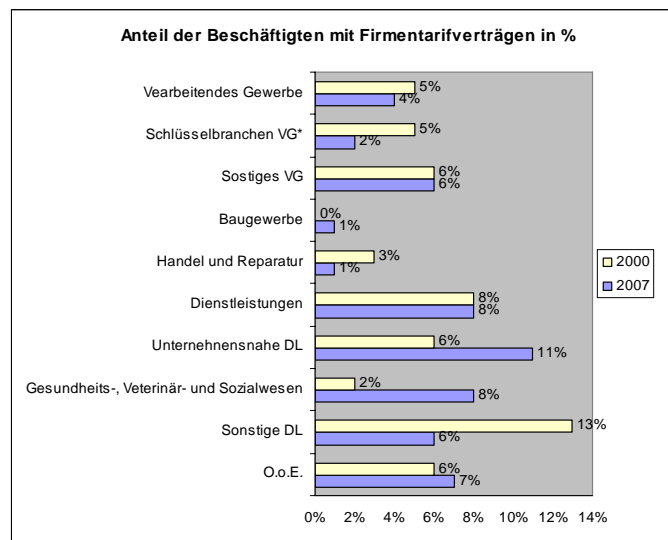


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2000 und 2007, Berechnungen des IAW.
 Tarifierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler,
 *) Unter dem Begriff der Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes werden die vier beschäftigungsstärksten Branchen, der Maschinenbau, die Kfz-Industrie, die Herstellung von Metallerezeugnissen und die Elektrotechnik zusammengefasst.

Die beiden ergänzenden Abbildung 6 und Abbildung 7 differenzieren die zeitliche Entwicklung der Verbreitung kollektiver Lohnvereinbarungen weiter nach Branchentarifverträgen und nach Firmentarifverträgen. Dabei wird deutlich, dass der starke Rückgang der Verbreitung

kollektiver Lohnfindungsregeln im Handel, im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe größtenteils aus einem deutlichen Rückgang der Verbreitung von Flächentarifverträgen resultierte, während die Verbreitung von Firmentarifverträgen von 2000 bis 2007 in einigen der angeführten Branchen sogar auf geringem Niveau zunahm.

Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten mit Entlohnung nach Firmentarifverträgen in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 und 2007



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2000 und 2007, Berechnungen des IAW.

Tariforientierung hinsichtlich Löhnen und Gehältern, Abweichungen durch Rundungsfehler.

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

Nach der ausführlichen Darstellung der aktuellen Situation der Tarifbindung in Baden-Württemberg unter der Berücksichtigung der Struktur und den Veränderungen seit dem Jahr 2000 werden im Folgenden ausgewählte Ergebnisse zur ökonomischen Wirkung der Tarifbindung zusammengefasst. Dabei wird auf die Auswirkungen der Tarifbindung auf die Lohnstruktur, auf die betriebliche Entwicklung und die betriebliche Ausbildungsbereitschaft eingegangen. Der Literaturüberblick im folgenden Abschnitt gibt damit einen aktuellen Überblick über die mit der Tarifbindung verbundenen Forschungsfragen.¹⁶

¹⁶ Im Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ beschäftigen sich mehrere Arbeitsgruppen mit Fragen der Wirkung von Tarifbindung. Die zentralen Ergebnisse werden im Literaturüberblick berücksichtigt.

3.5 Überblick über Wirkungen der Tarifbindung

Im diesem Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse der aktuellen Forschung zur Wirkung der Tarifbindung im Überblick dargestellt. Neben den Auswirkungen von Tarifverträgen auf die Lohnstruktur werden auch Effekte auf die betriebliche Lage und die betriebliche Ausbildungsbereitschaft berücksichtigt. Zentrale Ziele gewerkschaftlicher Verhandlungen sind die Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, ein hohes Lohnniveau sowie die Verringerung der Diskriminierung von Arbeitnehmergruppen, z. B. Frauen. Die Verhandlungsergebnisse manifestieren sich zum einen im Tarifvertrag zum anderen aber auch in der Reichweite bei Betrieben und Beschäftigten für die die tarifvertraglichen Vereinbarungen gelten.¹⁷ Die Wirkungsuntersuchungen des gewerkschaftlichen Handels fokussieren dabei auf zwei zentrale ökonomische Größen: Löhne und ihre Verteilung sowie die betriebliche Entwicklung und Produktivität. Dabei kann zunächst theoretisch überlegt werden inwieweit gewerkschaftliches Handeln diese Größen beeinflusst. Mit Hilfe der neuerdings verfügbaren Daten kann darüber hinaus auch untersucht werden, ob die theoretisch abgeleiteten Hypothesen einer empirischen Überprüfung insbesondere auch für Deutschland standhalten.

3.5.1 Wirkungen der Tarifbindung auf die Löhne

Gewerkschaftliches Handeln führt zu Lohnuntergrenze, komprimierter Lohnverteilung und höherem Lohnniveau.

In ihrem Buch „What do unions do?“ gehen Freeman und Medoff (1984) auf die gewerkschaftlichen Ziele – gleicher Lohn für gleiche Arbeit, gute Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssicherheit – ein. Die Gewerkschaft ist dabei eine Institution, die die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmer sammelt und vertritt. Andererseits ist die Gewerkschaft wiederum für die Anliegen des Unternehmers ansprechbar und kann Informationen an ihre Mitglieder weitergeben. Damit führt die gewerkschaftliche Aktivität zu Solidarität unter den Arbeitnehmern und kann damit Diskriminierung und Vorteilsnahme durch Vorgesetzte wirksam begrenzen.

Vergleicht man die in einem Betrieb gegebene Produktivitätsverteilung der Arbeitnehmer, so kommt es durch gewerkschaftliches Handeln zu einer Lohnuntergrenze in Form eines tariflichen Mindestlohnes und damit zu einer relativen Lohnkompression zunächst von unten. Darüber hinaus kann die Gewerkschaft auch als eine Art Versicherung der risikoaversen Arbeitnehmer gesehen werden, was eine Lohnkompression gemessen an der Produktivitätsverteilung auch von oben erklären kann (vgl. Agell/Lummerud 1992).

¹⁷ Empirische Ergebnisse zur Verbreitung von tarifvertraglichen Regelungen vgl. Abschnitt 3.1 ff.

Die beobachtete Lohnkompression kann aber auch durch die Ablehnung der Ungleichheit über Qualifikationsstufen und Tätigkeiten hinweg erklärt werden (vgl. z. B. Freeman 1982). Die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften führt insgesamt zu einem höheren Lohnniveau im Vergleich zu individuellen Verhandlungen. Da sich die Unternehmen gewisse betriebsgrößenabhängige Kostenvorteile durch kollektive Verhandlungen in Form geringerer Transaktions-, Verhandlungs- und Konfliktkosten gegenübersehen, ist es den Gewerkschaften möglich zumindest einen Teil dieser vermiedenen Kosten als Lohnprämie zu verlangen.

Die beschriebenen Ansätze, die den gewerkschaftlichen Einfluss auf die Lohnstruktur in den angelsächsischen Ländern erklären, eignen sich nur bedingt, um die Effekte in Deutschland zu beschreiben (vgl. z. B. Kohn/Lembcke 2007). In Deutschland hat der Flächentarifvertrag eine wichtige Orientierungsfunktion, die auch Firmentarifverträge und individuelle Vereinbarungen erfasst. Häufig wird in Arbeitsverträgen Bezug auf kollektive Vereinbarungen genommen, um beispielsweise Transaktionskosten zu sparen oder zu vermeiden oder den Arbeitnehmern wenig Anlass zu bieten, sich gewerkschaftlich zu betätigen.

Ausgehend von diesen theoretischen Überlegungen der Wirkung der Tarifverträge auf die Lohnstruktur haben einige Untersuchungen für Deutschland stattgefunden (vgl. Bechtel/Heinbach/Strotmann 2006, Fitzenberger/Kohn/Lembcke 2007, Gerlach/Stephan 2006a,b, Gürtzgen 2006, Heinbach 2007, Heinbach/Spindler 2007, Kohn/Lembcke 2007, Stephan/Gerlach 2005). Die Mehrheit der Studien verwendet verschiedene Wellen der Verdienststrukturerhebung (Gehalts- und Lohnstrukturerhebung) der Statistischen Ämter der Länder.¹⁸ Bechtel, Heinbach und Strotmann (2006) und Heinbach (2007) verwenden dabei die Wellen 1995 und 2001 für Baden-Württemberg, Gerlach und Stephan die Querschnitte 1990, 1995 und 2001 für Niedersachsen. Heinbach und Spindler (2007) beschränken sich mit den Wellen 1995 und 2001 auf Westdeutschland, wohingegen Fitzenberger, Kohn und Lembcke (2007) sowie Kohn und Lembcke (2007) die Welle 2001 für die gesamte Bundesrepublik auswerten. Heinbach (2007) spielt der Verdienststrukturerhebung zusätzliche Informationen über die Ausgestaltung von Öffnungsklauseln im Verarbeitenden Gewerbe in Baden-Württemberg zu. Fitzenberger, Kohn und Lembcke (2007) verwenden Schätzwerte des gewerkschaftlichen Nettoorganisationsgrads, die sie mit Hilfe des Sozioökonomischen Panels (SOEP) bestimmt haben. Gürtzgen (2006) verwendet erstmals den aus

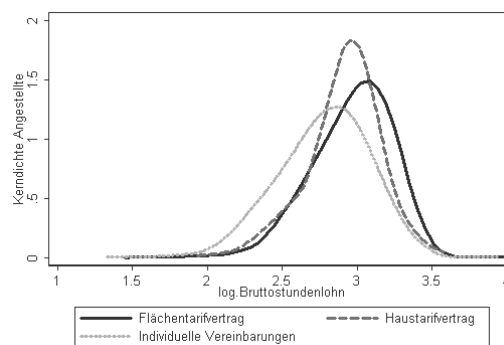
¹⁸ Die Verdienststrukturerhebung erfasst die Löhne und Gehälter sowie Arbeitszeiten von Arbeitnehmern in Betrieben des Produzierenden Gewerbes und Teilen des Dienstleistungssektors. Hierzu werden vierjährlich Stichproben auf zwei Stufen gezogen. Auf der ersten Stufe werden Betriebe nach Region, Wirtschaftszweig und Beschäftigtengröße zufällig ausgewählt. In der zweiten Stufe werden die Beschäftigten aus den Personalisten ausgewählt (vgl. Hafner 2005).

Beschäftigtenstichprobe der Bundesagentur für Arbeit und dem IAB-Betriebspanel bestehenden Linked-Employer-Employee Datensatz des IAB (LIAB), um die Wirkungen der betrieblichen Tarifbindung auf die Löhne zu untersuchen. Ebenfalls mit dem LIAB untersuchen Dustmann und Schönberg (2007) die Frage, ob und inwieweit tarifliche Mindestlöhne und Lohnkompression zu einer Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung führen. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchungen vorgestellt.

Tarifgebundene Löhne sind bei geringer Streuung höher als individuell vereinbarte Löhne

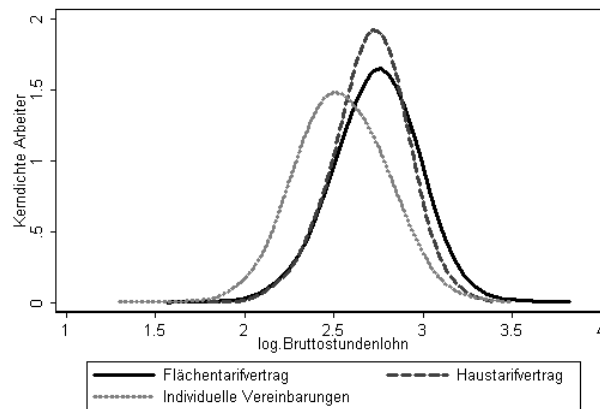
Die Untersuchungen zeigen, dass tarifgebundene Löhne grundsätzlich zu einem höheren Lohnniveau bei einer geringeren Lohnstreuung führen als individuell vereinbarte Löhne.

Abbildung 8: Lohnhöhe und Lohnstreuung in Betrieben mit Flächentarifvertrag, Firmentarifvertrag und individuellen Lohnvereinbarungen im Vergleich. Kerndichteschätzungen für Angestellte, Verarbeitendes Gewerbe in Baden-Württemberg, 2001



Quelle: Bechtel et al. 2006, S.164

Abbildung 9: Lohnhöhe und Lohnstreuung in Betrieben mit Flächentarifvertrag, Firmentarifvertrag und individuellen Lohnvereinbarungen im Vergleich. Kerndichteschätzungen für Arbeiter/innen, Verarbeitendes Gewerbe in Baden-Württemberg, 2001



Quelle: Bechtel et al. 2006, S.164.

Der deskriptive Befund (vgl. z. B. Bechtel et al. 2006) wird auch durch multivariate Methoden bei Kontrolle verschiedener, das Lohnniveau beeinflussender Größen bestätigt. So finden Bechtel, Heinbach und Strotmann (2006) für das Verarbeitende Gewerbe in Baden-Württemberg einen zwischen 6% und 7% höheren Durchschnittslohn bei den flächentarifgebundenen Arbeitern. Dieser Wert liegt für Angestellte zwischen 13% und 14%.¹⁹

Bei Betrachtung des Einflusses der Tarifbindung auf die betriebliche Lohnstreuung kann festgehalten werden, dass sich ein statistisch signifikanter Effekt nur für Arbeiter ergibt nicht aber für Angestellte. Die betriebliche Lohnstreuung ist für Arbeiter mit Flächentarifvertrag bei Konstanthaltung anderer möglichen Einflussgrößen geringer als bei individuell vereinbarten Löhnen.

Diese grundlegenden Befunde wurden auch unter Verwendung niedersächsischer Daten (vgl. Gerlach/Stephan 2006b) und (west-) deutscher Daten gemacht (vgl. Heinbach/Spindler 2007, Kohn/Lembcke 2007).

Befund zu Lage und Streuung der Löhne wird für verschiedene Arbeitsmarktgruppen bestätigt. Im Vergleich zu männlichen Beschäftigten erhalten weibliche Beschäftigte häufiger tarifliche Einstiegsgehälter. Die Lohnstreuung ist innerhalb und zwischen tariflich gebundenen Betrieben geringer.

Kohn und Lembcke (2007) unterscheiden mehrere Gruppen des Arbeitsmarktes und führen die Untersuchungen getrennt durch: Männer in Vollzeit, Frauen in Vollzeit, Frauen in Teilzeit jeweils getrennt nach Arbeitern und Angestellten sowie Ost- und Westdeutschland. Der

¹⁹ Der Effekt ist unabhängig von der gewählten Modellspezifikation und Schätzmethode signifikant.

bestehende Befund zu Lage und Streuung der Lohnverteilung wird insgesamt bestätigt, jedoch um einige Auffälligkeiten erweitert. Gerade die Lohnverteilung der Frauen, die einem Firmen- oder Haustarifvertrag unterliegen, weisen mehrmodale Kerndichten auf. Dies weist darauf hin, dass eine Reihe von Beschäftigten nur den tariflichen Einstiegslohn bekommt und die Verteilung damit ein (lokales) Maximum im unteren Bereich besitzt, das bei den Verteilungen der Männer fehlt oder höchstens sehr schwach ausgeprägt ist. Geht man davon aus, dass sich die Produktivitätsverteilung zwischen Männern und Frauen nur geringfügig unterscheidet, ist dies als Indiz für eine Lohndiskriminierung von Frauen und Männern zu werten. Die Zerlegung der Varianz in einen Intra- und Interfirmeneffekt zeigt zudem, dass die Lohnstreuung sowohl innerhalb als auch zwischen den tarifgebundenen Betrieben geringer ist.

Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Arbeitnehmern ist auf Tarifbindung und Qualifikationsunterschiede der Arbeitnehmer zurückzuführen. Mit der Tarifbindung können durchschnittlich 41% der Lohndifferenz erklärt werden.

Heinbach und Spindler (2007) untersuchen die Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Arbeitnehmern. In der angelsächsischen Literatur wird als Ursache für diese Lohndifferenz zwar meist die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften angeführt, es bestehen aber auch berechtigte Hinweise darauf, dass sich produktive Arbeitnehmer in tarifgebundene Betriebe selektieren (vgl. Card 1996). Dahinter stehen folgende Überlegungen: Ein tarifgebundener Betrieb sieht nach Verhandlungsabschluss den vereinbarten Lohn als gegeben (exogen) an. Sucht er in dieser Situation einen neuen Arbeitnehmer, so wird er versuchen, möglichst produktive Arbeitnehmer einzustellen. Im Falle geringqualifizierter Bewerber bietet der tarifgebundene Arbeitgeber einen vergleichsweise hohen Lohn, so dass diese Arbeitsplätze attraktiv sind. Der Arbeitgeber kann aus den vielen geringqualifizierten Bewerbern jene mit der höchsten Produktivität auswählen und einstellen. Bei hochqualifizierten Bewerbern ist der Tariflohn ein Angebot unter vielen. Hochqualifizierte sind eher in der Lage einen ihrer Produktivität angemessenen (hohen) Lohn individuell auszuhandeln. Gerade daher sind tarifliche Löhne für diejenigen der Hochqualifizierten attraktiv, die über eine vergleichsweise geringe Produktivität verfügen. Alles in allem ist daraus zu folgern, dass die Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern im unteren Bereich der Lohnverteilung hoch ist und im oberen Bereich abnimmt.

Um die Lohndifferenz $\bar{Y}_1 - \bar{Y}_0$ erklären zu können, wird diese in zwei Teile zerlegt (vgl. Blinder 1973, Oaxaca 1973).

$$\bar{Y}_1 - \bar{Y}_0 = E(Y_1 | X_1) - E(Y_0 | X_0) = \underbrace{E(Y_1 | X_1) - E(Y_1 | X_0)}_{\text{Eigenschaften}} + \underbrace{E(Y_1 | X_0) - E(Y_0 | X_0)}_{\text{Tarifbindung}} \quad (1)$$

\bar{Y}_1 bezeichnet dabei den durchschnittlichen Bruttostundenlohn der tarifgebundenen Arbeitnehmer und \bar{Y}_0 den der nichttarifgebundenen Beschäftigten. Der Durchschnittslohn kann mittels eines linearen Modells durch eine Reihe exogener Variablen X erklärt werden. Dieses Vorgehen eröffnet die Möglichkeit eine kontrafaktische Situation zu betrachten und damit den Wert des durchschnittlichen Bruttostundenlohns der nichttarifgebundenen Beschäftigten zu berechnen, wenn Sie tarifgebunden entlohnt würden. Der erste Teil von Gleichung (1) spiegelt die Lohndifferenz, die sich aufgrund unterschiedlicher Eigenschaften der tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Beschäftigten ergibt, wider (*Eigenschafteneffekt*). Der andere Teil stellt den Lohnunterschied dar, der sich aufgrund der reinen Tarifbindung ergibt (*Tarifbindungs- oder Koeffizienteneffekt*).

Tabelle 3: Blinder-Oaxaca Zerlegung der Differenz der log. Bruttostundenlöhne, Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland, 1995, 2001

	1995	2001
Differenz log. Bruttostundenlohn	0,143	0,182
Eigenschaften	0,098 (0,000)***	0,107 (0,000)***
Tarifbindung	0,045 (0,000)***	0,075 (0,000)***
Zahl der Beobachtungen	282.037	179.711

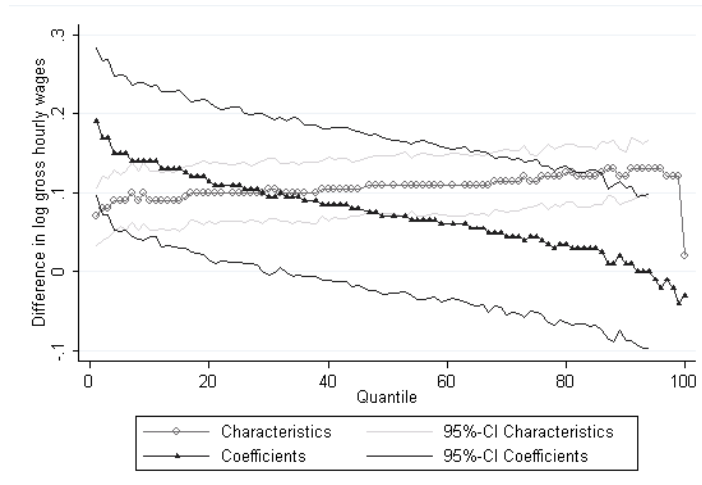
Quelle: Heinbach/Spindler 2007.

P-Werte in Klammern, *** signifikant auf dem 1% Signifikanzniveau.

Es zeigt sich, dass beide Effekte existieren und signifikant positiv sind, wobei der Eigenschafteneffekt etwa 69% der Differenz in 1995 und 59% der Differenz in 2001 erklärt. Dies bestätigt die Hypothese, dass produktivere Arbeitnehmer sich in tarifgebundene Betriebe selektieren. Der Effekt der Tarifbindung ist ebenfalls positiv und signifikant, erklärt aber nur 41% der Differenz in 2001. Eine Erweiterung der Blinder-Oaxaca-Zerlegung ist die Zerlegung nach Machado und Mata (2005). In diesem Fall kann die Zerlegung einzeln für jedes Quantil der Lohnverteilung ermittelt werden (vgl. Heinbach/Spindler 2007). Exemplarisch zeigt die Analyse für das Jahr 2001 folgendes Bild (vgl.

Abbildung 10).

Abbildung 10: Machado-Mata-Zerlegung der Differenz der log. Bruttostundenlöhne, Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland, 2001



Quelle: Heinbach/Spindler 2007.

Lohndifferenz entlang der Lohnverteilung verringert sich. Einfluss der Tarifbindung ist im Bereich niedriger Löhne maßgeblich für die Höhe der Lohndifferenz verantwortlich. Effekt individueller Eigenschaften ist über die Verteilung hinweg konstant.

Hier zeigt sich deutlich, dass hinter den durchschnittlichen Effekten der Blinder-Oaxaca-Zerlegung bedeutende Unterschiede entlang der Lohnverteilung bestehen. So ist der Eigenschafteneffekt in allen Teilen der Verteilung positiv, signifikant und über die Verteilung hinweg leicht ansteigend. Der Koeffizienteneffekt, der die Wirkung der Tarifbindung auf die Lohnhöhe angibt, ist wie erwartet im unteren Bereich der Verteilung größer, statistisch signifikant und nimmt über die Lohnverteilung hinweg ab. Letzteres bestätigt die These, dass die Gewerkschaften gerade im unteren Produktivitätsbereich die Löhne erfolgreich anheben. Der ausgeprägte Eigenschafteneffekt kann als Indiz der Selektion der produktiveren Arbeitnehmer in die tarifgebundenen Betriebe gewertet werden.

Tarifbindung löst Selektionsmechanismus aus: geringqualifizierte Beschäftigte mit hoher Produktivität und Hochqualifizierte mit relativ niedriger Produktivität selektieren sich in tarifgebundene Betriebe.

Mit ähnlichem Ziel jedoch unterschiedlichem Schätzansatz und Datensatz versucht Gürtzgen (2006) Lohneffekte der Tarifbindung und Lohneffekte aufgrund einer Selektion von produktiveren Arbeitnehmern zu trennen. Unter Verwendung des LIAB werden Lohneffekte der Tarifbindung getrennt für Ost- und Westdeutschland präsentiert. Die Paneldimension des Datensatzes ermöglicht es, den Einfluss der Tarifbindung auf die Löhne vom Einfluss einer nicht-zufälligen Selektion von Arbeitnehmern in tarifgebundene Betriebe zu unterscheiden. Darüber hinaus wird auch die Wirkung eines Wechsels der Tarifbindung in Form von Lohnverlusten oder -gewinnen ermittelt. Im Zeitraum 1995 bis 2002 können in Westdeutschland

70% der Lohndifferenz zwischen flächentarifgebundenen und nichttarifgebunden Beschäftigten durch Unterschiede in den beobachtbaren Eigenschaften erklärt werden. Die Kompression der Lohnverteilung rührt insbesondere von dem oben bereits beschriebenen Mechanismus, dass produktive geringqualifizierte Beschäftigte und weniger produktive Hochqualifizierte sich in tarifgebundene Betriebe selektieren (vgl. Gürtzgen 2006).

Betriebliche Tarifbindung erfasst nicht immer alle Beschäftigte. In Betrieben, in denen nur 10% bis 80% der Beschäftigten der Tarifbindung unterliegen, arbeiten rund 14% aller Beschäftigten.

In Deutschland ist der Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnbildung auch deshalb erheblich, weil auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder Tarifverträge angewendet werden bzw. Unternehmen, die nicht einem Arbeitgeberverband angehören, Tarifverträge anwenden. Das Ergebnis kollektiver Verhandlungen hängt aber im Wesentlichen von der Macht der Gewerkschaften ab, die durch den Organisationsgrad operationalisiert werden kann. Der Organisationsgrad und die Tarifbindung sind daher zwei zu unterscheidende Phänomene und stellen einen ex-ante-Verhandlungs- sowie einen ex-post-Verhandlungs-Indikator dar (vgl. Fitzenberger et al. 2007).

Fitzenberger, Kohn und Lembcke (2007) widmen sich in ihrer Untersuchung diesem speziellen Aspekt der Industriellen Beziehungen. Sie unterscheiden zwischen dem Nettoorganisationsgrad einer Gewerkschaft einerseits und der betrieblichen bzw. individuellen Tarifbindung andererseits und analysieren die Wirkungen beider Institutionen auf die Lohnverteilung. Gerade die Unterscheidung zwischen individueller und betriebspezifischer Tarifbindung ist eine Besonderheit der Verdienststrukturerhebung, da sie für jeden einzelnen Arbeitnehmer den exakt angewendeten Tarifvertrag berichtet. Damit lassen sich auch Anteile tarifgebundener Beschäftigter je Betrieb bestimmen. Die deskriptiven Ergebnisse zeigen, dass 57% der Beschäftigten Flächentarif- und weitere 8% an einen Firmentarifvertrag gebunden sind. Betrachtet man den Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten in den Betrieben, so sind es 36% der Beschäftigten, die in Betrieben arbeiten, die keinen Tarifvertrag anwenden. Gut die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Betrieben, in denen mindestens 80% der Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst werden. Die restlichen Beschäftigten (14%) arbeiten in Betrieben, in denen für einen Teil der Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt und für den anderen Teil nicht. Hierbei handelt es sich jedoch nicht ausschließlich um außertariflich entlohnte oder leitende Angestellte.

Gewerkschaftlicher Nettoorganisationsgrad seit Jahren rückläufig, aktuell zwischen 19% und 23%

Der Bruttoorganisationsgrad ist seit den 1980er Jahren stark zurückgegangen. Zwar gab es eine einigungsbedingte Unterbrechung, dennoch konnten auch die Fusionen einiger Gewerkschaften den Abwärtstrend nicht wirksam aufhalten (vgl. Keller 2005, Ebbinghaus 2004, Fichter 1997). Von größerer Bedeutung ist jedoch der Nettoorganisationsgrad, da hier nur die aktiven und damit zahlenden Gewerkschaftsmitglieder berücksichtigt werden. Ein hoher Nettoorganisationsgrad bedeutet sowohl eine stärkere Finanzkraft als auch verstärkte betriebliche Verankerung der Gewerkschaft vor Ort. Der geschätzte Nettoorganisationsgrad liegt zwischen 19% und 23% in Westdeutschland (vgl. Fitzenberger, Kohn, Wang 2006).

Betriebliche Tarifbindung geht mit höherem Lohnniveau einher. Der Lohnaufschlag reduziert sich jedoch bei individueller Bindung an einen Tarifvertrag um ca. 10%. Höhere, branchenweite Nettoorganisationsgrade reduzieren das Lohnniveau.

Es zeigt sich, dass in Betrieben, in denen der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten hoch ist, die individuelle Tarifbindung zu einem Lohnabschlag führt, wobei der Gesamteffekt leicht positiv ist. Dies deutet darauf hin, dass das Lohnniveau in tarifgebundenen Betrieben höher ist, wobei Beschäftigte ohne individuelle Tarifbindung davon besonders profitieren. Der Lohnunterschied zwischen tariflich und nichttariflich entlohnten Beschäftigten desselben Betriebes liegt im Durchschnitt bei 10%.

Ein hoher Nettoorganisationsgrad führt c.p. zu einem geringeren Lohnniveau. Dies bedeutet, dass es die Gewerkschaften nicht schaffen ihre Macht durch höhere Lohnaufschläge zu demonstrieren, oder dass höheren Lohnaufschlägen kein großes Gewicht beigemessen wird. Jedoch führt ein hoher Nettoorganisationsgrad dazu, dass die individuellen Lohnabschläge bei tarifgebundenen Beschäftigten überkompensiert werden. Darüber hinaus wirkt sich individuelle Tarifgebundenheit im oberen Bereich der Verteilung stärker aus als im unteren. Gleiches gilt für den Nettoorganisationsgrad.

3.5.2 Wirkungen der Tarifbindung auf die betriebliche Entwicklung

Gewerkschaftlicher Einfluss auf die Produktivität führt zu einem negativen Gesamteffekt. Nur 98,5% des Produktivitätsniveaus von nichttarifgebundenen Betrieben wird von tarifgebundenen Betrieben erreicht.

Neben dem Einfluss der Gewerkschaften auf die Löhne, stellt sich die Frage, ob und inwieweit sich gewerkschaftliches Handeln auch auf die betriebliche Entwicklung und Produktivität auswirkt. Es wird argumentiert, dass Gewerkschaften einerseits die Motivation und die Zufriedenheit der Arbeitnehmer positiv beeinflussen und damit auch die Produktivität in die gleiche Richtung bewegen, was durch mehr Anstrengung, geringere Fluktuationskosten und

höhere Investitionen in firmenspezifisches Humankapital zum Ausdruck kommt. Andererseits geht mit der Tarifbindung ein geringerer Grad an Flexibilität und weniger Macht der Führungsebene einher, was letztlich zu geringerer Produktivität führt. Der resultierende Gesamteffekt ist jedoch offen (vgl. Cahuc/Zylberberg 2004, S. 424).

Jensen und Rässler (2007) untersuchen die Auswirkungen der Tarifbindung mit Hilfe des IAB-Panel 2002/2003.²⁰ Unter Verwendung eines „stochastic production frontier“-Modells und einer Translog-Produktionsfunktion wird das Verhältnis zwischen tatsächlicher und möglicher Produktion geschätzt, was auch als technische Ineffizienz interpretiert werden kann. Das Produktionsverhältnis zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Betrieben liegt demnach bei durchschnittlich 95,8%. Dies bedeutet, dass der negative Effekt der Tarifbindung auf die Produktivität überwiegt. Zudem beeinflussen Arbeitskosten, die betriebliche Ausbildungsaktivitäten oder das Beziehen von staatlichen Lohnzuschüssen die Effizienz eines Betriebes negativ. Demgegenüber gehen höhere Exportquoten mit einer höheren betrieblichen Effizienz einher.

3.5.3 Wirkung der Tarifbindung auf die betriebliche Ausbildungsentscheidung

Tarifgebundene Betriebe bilden häufiger aus.

Die Tarifvertragsparteien haben erst in jüngster Zeit damit begonnen über Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu verhandeln und diese in den Tarifverträgen entsprechend zu fixieren (vgl. Bispinck/Schulten 2001, Bispinck et al. 2002). Grundsätzlich hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe von deren guten Willen ab. Daneben spielen betriebliches Kalkül und bestimmte Anreize eine entscheidende Rolle bei der Frage, ob der einzelne Betrieb ausbildet oder nicht. Dustmann und Schönberg (2007) stellen fest, dass die Ausbildungsbereitschaft bei tarifgebundenen Betrieben mit 36% zwar gering, aber mehr als doppelt so hoch ist als in nichttarifgebundenen Betrieben (15%). Der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten ist entsprechend 6,5% in tarifgebundenen Betrieben und 2,9% in nichttarifgebundenen Betrieben.²¹ Demnach haben tarifgebundene Betriebe (andere, zusätzliche) Anreize, die die Ausbildungsbereitschaft fördern.

Die Produktivität eines Arbeitnehmers wird durch die Schulbildung (primär, sekundär, postsekundär) geschaffen, wobei ein signifikanter Teil der Berufserfahrung im Rahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung erworben wird. Gerade der Erwerb von betriebs-

²⁰ Die Datenbasis eignet sich jedoch nur bedingt für diese Untersuchung, da die entscheidenden Variablen zu Umsatz, Kapital und Beschäftigung systematisch fehlen. Diese werden durch multiple Imputationsverfahren ergänzt (vgl. Jensen/Rässler 2007).

²¹ Angabe aus dem IAB-Betriebspanel, Durchschnitt 1995-1999, Westdeutschland vgl. Dustmann/Schönberg (2007).

spezifischem Humankapital (vgl. Acemoglu/Pischke 1999, Franz/Soskice 1995, Stevens 1994) ist ein bedeutender Grund für ein betriebsfinanziertes Berufsausbildungssystem.

Tariflicher Mindestlohn erhöht die betriebliche Ausbildungsbereitschaft.

Tarifgebundene Betriebe müssen mindestens den tarifvertraglichen Mindestlohn zahlen, können aber durch übertarifliche Entlohnung nach oben abweichen. Dieser tarifliche Mindestlohn macht es erforderlich, dass die Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben eine dem Mindestlohn entsprechende Mindestproduktivität erreichen. Solche Arbeitnehmer, deren Produktivität nach einer potenziellen beruflichen Ausbildung unterhalb dieser Mindestproduktivität bleibt, werden entlassen oder gar nicht erst eingestellt. Tarifverträge stellen diese Arbeitnehmer schlechter, da sie in tarifgebundenen Betrieben nicht beschäftigt werden. Arbeitnehmer, deren Produktivität gerade dem Mindestlohn entspricht oder knapp darüber liegt, erhalten den tarifvertraglichen Mindestlohn. Unter der Annahme, dass die Betriebe die Differenz zwischen Produktivität und gezahltem Lohn als Gewinn einbehalten (rent sharing), können für diese Arbeitnehmer jedoch zunächst keine Gewinne entstehen. Der Mindestlohn führt nun dazu, dass Arbeitnehmer ohne Ausbildung, deren Produktivität höchstens dem Mindestlohn entspricht oder nur knapp darüber liegt, durch Ausbildung ihre Produktivität dermaßen steigern können, dass der Betrieb mit diesen Arbeitnehmern nach ihrer Ausbildung Gewinne erwirtschaften kann. Damit bildet die von den Gewerkschaften gesetzte Lohnuntergrenze einen Anreiz, der die Ausbildungstätigkeit und deren betriebliche Finanzierung positiv beeinflusst.²² Tarifgebundene und nichttarifgebundene Betriebe bestehen nebeneinander, da die geringproduktiven Arbeitnehmer in nichttarifgebundenen Betrieben arbeiten und es unter den höherproduktiven Arbeitnehmern eine Selbstselektion in die Tarifbindung gibt.

Lohndifferenziale zwischen geringqualifizierten und qualifizierten Beschäftigten sind in tarifgebundenen Betrieben geringer. Gewerkschaften fungieren als eine Art „Lohnhüterin“, die den tarifgebundenen Arbeitnehmern auch zukünftig den tariflichen Mindestlohn garantiert.

Die modelltheoretischen Hypothesen überprüfen Dustmann und Schönberg (2007) mit Hilfe des LIAB empirisch. Unter Verwendung eines Differenzen-von-Differenzen-Ansatzes zeigt sich, dass ein Wechsel von nichttarifgebundenen Betrieben in die Tarifbindung den Anteil der Auszubildenden signifikant erhöht. Der umgekehrte Wechsel von der Tarifbindung in den nichttarifgebundenen Status verringert den Anteil nicht signifikant. Wird ein längerer Zeitraum betrachtet, so ist der Effekt größer und signifikant. Dies kann damit erklärt werden, dass die

²² Entsprechen die Löhne der Grenzproduktivität und erzielten die Betriebe keine Gewinne auf Kosten der Arbeitnehmer (wie im Modell vorgesehen) hätten die Gewerkschaften keinen Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

Ausbildungszeiten in der Regel drei Jahre betragen und eine Verringerung der Ausbildungskapazität zeitverzögert stattfindet. Die Untersuchung von Lohndifferenzialen zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen in tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Betrieben zeigt darüber hinaus, dass Lohndifferenziale zwischen gering Qualifizierten und Beschäftigten mit Qualifizierung gerade in tarifgebundenen Betrieben kleiner sind, was mit dem Vorhandensein eines tariflichen Mindestlohnes erklärt werden kann.

Gerade vor dem Hintergrund der betrieblichen Ausbildung übernehmen Gewerkschaften und der Tarifvertrag die Rolle einer Art „Lohnhüterin“, die garantiert, dass auch nach vollendeter Ausbildung ein tariflicher Mindestlohn bezahlt wird. Natürlich können auch die nichttarifgebundenen Betriebe eine solche (Mindestlohn-) Garantie abgeben. Nach Vollendung der Ausbildung haben nichttarifgebundene Betriebe dann aber Anreize und Möglichkeiten von den Zugeständnissen abzuweichen. Die Tarifbindung stellt also einen Anreiz dar Arbeitnehmer auszubilden und trägt damit ggf. auch zur gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrt bei (vgl. Dustmann und Schönberg 2007).

Neben der Unterscheidung zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern hat sich seit Mitte der 1990er Jahre mindestens eine weitere Kategorie von Tarifverträgen etabliert, die den Betrieben mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Entgelten zugestehen. Diese zusätzliche Flexibilität wird in den Tarifverträgen in Form von Öffnungs- und Härtefallklauseln verankert. Im folgenden Kapitel werden Verbreitung, Ausmaß und Struktur der tarifvertraglichen Öffnung in Baden-Württemberg untersucht. Darüber hinaus werden auch Ergebnisse aktueller Forschungsprojekte im Überblick dargestellt und damit der Frage nachgegangen, welche Faktoren über den betrieblichen Einsatz von Öffnungsklauseln entscheiden und wie sich das Vorhandensein tarifvertraglicher Flexibilisierungspotenziale auf die Lohnstruktur auswirkt.

4 Kontrollierte Dezentralisierung: Öffnungs- und Härtefallklauseln

4.1 Öffnungs- und Härtefallklauseln als betriebliches Flexibilisierungspotenzial

In „starren“ Flächentarifverträgen, also solchen, die keine oder nur wenig Anpassungen an dezentrale Gegebenheiten vorsehen, ist es den Betrieben grundsätzlich nicht möglich, Arbeitszeit und Entgelte flexibel zu gestalten, da der kollektiv vereinbarte Tarifvertrag Vorrang besitzt (vgl. Reichold 2002b). Daneben bestehen jedoch auch für Betriebe, die die Flächentarifbindung nicht verlassen (möchten), Möglichkeiten, von den tarifvertraglichen Regelungen abzuweichen. Dies muss dann jedoch zwingend zwischen den Tarifvertragsparteien durch im Tarifvertrag fixierte Öffnungs- oder Härtefallklauseln vorgesehen werden (vgl. § 4 Abs. 3 TVG). Öffnungs- und Härtefallklauseln sind also im Tarifvertrag erlaubte Abweichungen von den tariflichen Mindeststandards, die in Form einer Betriebsvereinbarung ggf. mit Information der Tarifvertragsparteien oder als Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien vorgenommen werden können.

Da ebenso die konkrete Ausgestaltung der Öffnungs- und Härtefallklauseln im Tarifvertrag geregelt ist, lassen sich verschiedene Ansatzpunkte für tarifvertragliche Flexibilisierungsmöglichkeiten unterscheiden (vgl. Tabelle 4 und Heinbach 2008). Im Rahmen von Öffnungsklauseln, die die Arbeitszeit betreffen, kann die Verlängerung oder Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ermöglicht werden. Ebenso fallen Arbeitszeitkorridore und Arbeitszeitkonten unter diesen Regelungsbereich. Entgeltöffnungsklauseln und solche, die weitere Vergütungstatbestände betreffen, regeln das Verschieben, Absenken oder Aussetzen von Zahlungen wie z. B. Weihnachtsgeld oder vereinbarten Lohnerhöhungen. Daneben existieren allgemeine Klauseln und Klauseln, die speziell kleine und mittlere Betriebe betreffen (Mittelstandsklauseln).

Öffnungs- und Härtefallklauseln sowie alle anderen im Tarifvertrag vorgesehenen Regelungen, die betriebliche Anpassungsmöglichkeiten vorsehen, werden auch als kontrollierte Dezentralisierung bezeichnet (vgl. Traxler et al. 2001). Das Verlassen der zentralen Organisation d. h. der Tarifbindung wird auch Disorganisation genannt.²³ Einen Überblick über die Verbreitung von Öffnungs- und Härtefallklauseln in Baden-Württemberg wird im folgenden Abschnitt gegeben.

²³ Eine unkontrollierte, unorganisierte Form der Dezentralisierung ist der illegale Tarifbruch.

Tabelle 4: Ansatzpunkte von Tariffdifferenzierung und -dezentralisierung

Allgemeine Klauseln
Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung • Korridor • Verkürzung (ohne Lohnausgleich) • Arbeitszeitkonten
Entgelt <ul style="list-style-type: none"> • Tarifierhöhung (Aussetzen, Verschieben) • Tarifabsenkung (Einkommenskorridor) • neue Lohngruppen • Einstiegstarife
Weitere Vergütungskomponenten <ul style="list-style-type: none"> • Sonderzahlungen (Verschieben, Absenken, Aussetzen) • Urlaubsgeld (Verschieben, Absenken, Aussetzen) • Zulagen/Zuschläge
Sonstiges <ul style="list-style-type: none"> • Mittelstands- und Kleinbetriebsklauseln

Quelle: In Anlehnung an Bispinck/WSI-Tarifarchiv (1999) (S. III), mit Ergänzungen.

4.2 Verbreitung von Öffnungsklauseln in baden-württembergischen Betrieben

Jeder zehnte Betrieb wendet im Jahr 2005 Tarifverträge an, die Öffnungsklauseln vorsehen. 20% der baden-württembergischen Betriebe, die einen Tarifvertrag anwenden, wissen jedoch nicht, ob tarifliche Öffnungsklauseln für sie vorgesehen sind.

Im Folgenden soll zunächst die Verbreitung von Öffnungsklauseln in Baden-Württemberg untersucht werden; d.h. es soll dargestellt werden, in welchem Ausmaß es tarifgebundenen Betrieben erlaubt ist, Öffnungsklauseln anzuwenden und in welchem Umfang Beschäftigte potenziell davon betroffen sind.²⁴ Besonderes Augenmerk wird dabei auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes gelegt. Anschließend wird untersucht, in welchem Umfang Betriebe im Jahr 2005 tatsächlich von Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht haben, welche Art von Klauseln angewendet wurde und wie hoch der Anteil der von diesen Flexibilisierungsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten war. Bei allen dargestellten Ergebnissen für Baden-Württemberg erfolgt ein Vergleich zur gesamtdeutschen Situation.²⁵

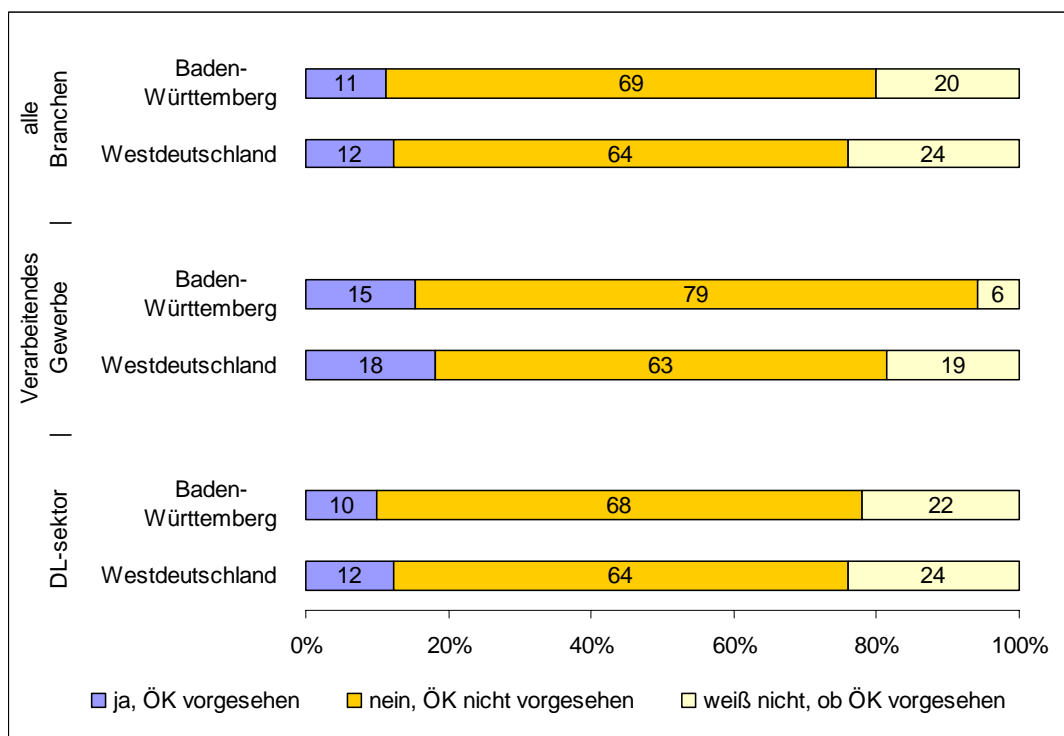
Gut jeder zehnte der baden-württembergischen Betriebe, die einem Branchentarifvertrag unterliegen, gibt im Jahr 2005 an, dass für ihn tarifvertragliche Öffnungsklauseln vorgesehen sind (vgl. Abbildung 11). Die Verbreitung von Öffnungsklauseln in Baden-Württemberg

²⁴ Fragen zur Existenz und Anwendung von tariflichen Öffnungs- und Härtefallklauseln wurden im IAB-Betriebspanel in der Welle 2005 abgefragt.

²⁵ Auf eine separate Ausweisung der Ergebnisse für Gesamtdeutschland wird verzichtet, da sich diese nicht wesentlich von den Ergebnissen für Westdeutschland unterscheiden.

entspricht damit in etwa dem westdeutschen Durchschnitt von 12%. Ein erheblicher Anteil der Betriebe meldet jedoch, über die Existenz von Öffnungsklauseln nicht Bescheid zu wissen. Dies geben baden-württembergische Betriebe mit 20% etwas seltener als die Betriebe Westdeutschlands (24%) an. Betrachtet man die Verbreitung von Öffnungsklauseln getrennt für das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor in Baden-Württemberg, fällt folgendes auf: Offenbar wenden baden-württembergische Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes mit 15% leicht weniger häufig Tarifverträge an, die Öffnungsklauseln vorsehen, als westdeutsche Betriebe dieses Sektors, im Durchschnitt (18%).

Abbildung 11: Öffnungsklauseln in Tarifverträgen
Anteile an tarifgebundenen Betrieben in %, 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005, Berechnungen des IAW.

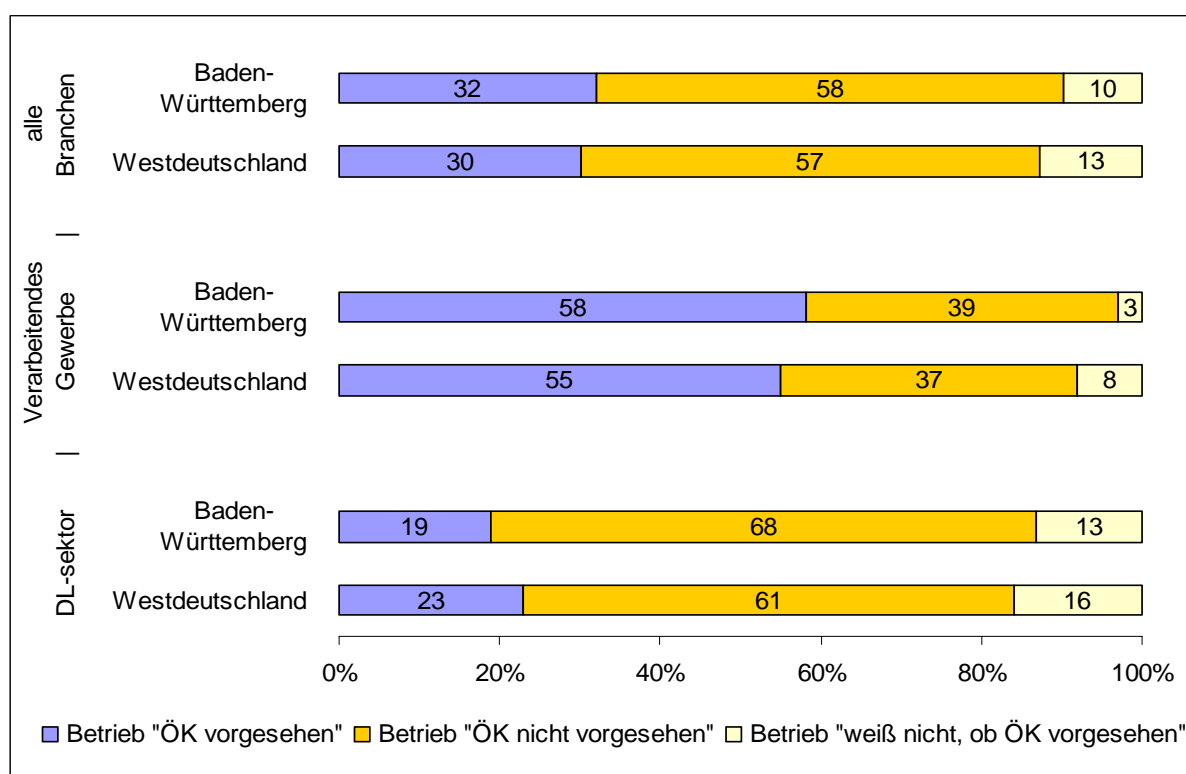
Bemerkenswert ist der mit 6% vergleichsweise geringe Anteil jener Betriebe des Landes, die angeben, nicht zu wissen, ob der für sie gültige Tarifvertrag eine Möglichkeit bietet, solche tariflichen Flexibilisierungsinstrumente anzuwenden. Im Durchschnitt trifft dies auf 19% der westdeutschen Betriebe des Verarbeitenden Sektors zu. Jedoch liegt der Anteil der Betriebe im Land, die angeben, dass der Tarifvertrag keine Öffnungsklauseln vorsieht, mit 79% über dem Durchschnitt von 63%. Im Dienstleistungssektor sind die Unterschiede zwischen Baden-Württemberg und dem Durchschnitt aller westdeutschen Bundesländer weniger stark ausgeprägt. Auch hier liegt der Anteil der Betriebe im Land mit der Möglichkeit zur tariflichen

Öffnung mit 10% leicht unter dem Durchschnitt von 12%. Betrachtet man die Verbreitung von Öffnungsklauseln in Baden-Württemberg für die beiden Sektoren fällt auf, dass Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in stärkerem Umfang die Möglichkeit besitzen, Öffnungsklauseln anzuwenden als im Dienstleistungssektor.

Anteil der von tariflichen Öffnungsklauseln betroffenen Beschäftigten ist besonders im Verarbeitenden Gewerbe hoch.

Dies schlägt sich ebenfalls im Anteil der Beschäftigten nieder, der von Öffnungsklauseln betroffen sein kann. Insgesamt könnte in Baden-Württemberg für nahezu ein Drittel der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind, Öffnungsklauseln angewendet werden. Damit liegt der Landeswert leicht über dem Durchschnitt Westdeutschlands von 28%. Im Verarbeitenden Gewerbe sind 58% und somit ein deutlich größerer Teil der Beschäftigten potenziell von Öffnungsklauseln betroffen als dies im Dienstleistungssektor (19%) der Fall ist.

Abbildung 12: Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, Anteile an tarifgebundenen Beschäftigten in %, 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005, Berechnungen des IAW.

Bezogen auf alle Branchen ist ebenfalls bemerkenswert, dass Betriebe, in denen Unsicherheit über die Existenz von Öffnungsklauseln herrscht, einen sehr geringen Anteil der

tarifgebundenen Beschäftigten auf sich vereinen. Zwar geben 20% der baden-württembergischen Betriebe an, nicht über das Vorhandensein von Öffnungsklauseln Bescheid zu wissen, jedoch sind in diesen lediglich 10% aller tarifgebundenen Beschäftigten des Landes tätig.

Vor allem kleine Betriebe sind über die Existenz tariflicher Öffnungsklauseln nicht informiert. Für kleine Betriebe sind Öffnungsklauseln weniger häufig verfügbar. Ergebnisse sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

Vor allem kleinere Betriebe sind über die Existenz von Öffnungsklauseln nicht informiert (vgl. Tabelle 6). Während 25% der westdeutschen Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten angeben, über deren Vorhandensein nicht Bescheid zu wissen, ist dies lediglich für 7% der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten der Fall. Größere Betriebe besitzen in stärkerem Maße die Möglichkeit, Öffnungsklauseln in Anspruch nehmen zu können als kleine. 38% der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten geben an, diese Möglichkeit zu besitzen, hingegen beträgt der Anteil der Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten lediglich 10%. Für Baden-Württemberg sind aufgrund geringer Fallzahlen keine repräsentativen Aussagen möglich, dennoch scheinen Ergebnisse tendenziell damit konform zu gehen.

Tabelle 5: Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, Westdeutschland, Anteile an tarifgebundenen Beschäftigten in %, 2005

Betrieben mit...	Anteil an Betrieben in %		
	ÖK vorgesehen	ÖK nicht vorgesehen	weiß nicht, ob ÖK vorgesehen
1-19 Beschäftigten	10	65	25
20-99 Beschäftigten	20	63	17
100-249 Beschäftigten	34	57	9
250-499 Beschäftigten	38	53	9
500 und mehr Beschäftigten	38	55	7
gesamt	12	64	24

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005, Berechnungen des IAW.

Datenbasis des IAW ermöglicht es, Information, ob ein Tarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht, zu verbessern. Anteil der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, für die Öffnungsklauseln im Jahr 2005 vorgesehen sind, steigt auf 62%. Nur noch für 5% der tarifgebundenen Betriebe keine Informationen verfügbar.

Da der Anteil der befragten Betriebe, der nicht weiß, ob Öffnungsklauseln in den geltenden Tarifverträgen vorgesehen sind, erheblich ist und überdies zu berücksichtigen ist, dass auch Betriebe, die angeben, keine Öffnungsklauseln zu besitzen, möglicherweise nicht über deren Existenz informiert sind, sollten diese Ergebnisse zur Verbreitung von Öffnungsklauseln in Baden-Württemberg und der Vergleich zu Westdeutschland mit Vorsicht interpretiert werden.

Genauere Angaben hinsichtlich der Verbreitung von Öffnungsklauseln lassen sich für das Verarbeitende Gewerbe machen, da durch das Zuspielen von Informationen des IAW-Öffnungsklausel-Datensatzes eine verlässlichere Datenbasis geschaffen werden kann (vgl. Heinbach/Schröpfer 2007, 2008).

Der Datensatz des IAW liefert Informationen über die Existenz von Öffnungsklauseln in den Tarifbereichen des Verarbeitenden Sektors. Zwar wurde die Erhebung auf baden-württembergische Tarifbereiche beschränkt, da jedoch die Mehrheit der untersuchten Tarifverträge für sämtliche westdeutsche Bundesländer gilt, ist eine genauere Analyse der Verbreitung von Öffnungsklauseln im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe möglich. Dabei zeigt sich zum einen, dass der Anteil der Betriebe, der Öffnungsklauseln besitzt, erheblich höher ist als bisher auf Grundlage des IAB-Betriebspanels berechnet. Demnach besitzen 62% der westdeutschen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes die Möglichkeit, Öffnungsklauseln anzuwenden. Die entsprechende Frage im IAB-Betriebspanel zur Existenz von Öffnungsklauseln bejahten lediglich 18% der tarifgebundenen Betriebe. Der Anteil der Betriebe, der angibt, nicht über die Existenz von Öffnungsklauseln Bescheid zu wissen, konnte durch das Hinzuspielen der Daten von 19% auf 5% reduziert werden. Somit stehen nur noch für jeden zwanzigsten tarifgebundenen Betrieb keine Informationen über im Tarifvertrag verankerte Öffnungsklauseln zur Verfügung. Zudem verringert sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die angeben, keine Öffnungsklauseln nutzen zu können, von 63% auf 34%.

Da Betriebe hinsichtlich ihrer Möglichkeit Öffnungsklauseln anzuwenden offenbar teilweise falsch informiert sind, herrscht in den Betrieben vermutlich eine größere Unsicherheit über den Inhalt ihrer Tarifverträge als auf Basis der „weiß nicht“-Fälle im IAB-Betriebspanel geschlussfolgert werden kann. Dass zuvorderst kleine Betriebe nicht oder falsch über die Existenz von Öffnungsklauseln informiert sind, könnte mehrere Ursachen haben. Eine mögliche Erklärung ist, dass größere Betriebe wesentlich enger mit Gewerkschaften zusammenarbeiten als kleine. Die Gewinnung von Informationen über Tarifvertragsinhalte dürfte mit der Einflussnahme auf diese steigen. Überdies ist anzunehmen, dass Großbetriebe häufiger arbeitsrechtskundiges Personal beschäftigen als Kleinbetriebe.

**Tabelle 6: Öffnungsklauseln in Tarifverträgen
Anteile an tarifgebundenen Beschäftigten in %, Verarbeitendes Gewerbe,
Westdeutschland, 2005**

Betrieben mit...	Anteile an Betrieben in %	
	IAB-Daten	IAB-Daten mit ÖK- Informationen
1-19 Beschäftigten	11	59
20-199 Beschäftigten	28	70
200 und mehr Beschäftigten	61	83
gesamt	18	62

Quelle: Heinbach/Schröpfer 2007b,
IAB-Betriebspanel, Welle 2005 und IAW-Öffnungsklausel datensatz.

Aufgrund des Zuspielens von Informationen des IAW-Öffnungsklausel datensatzes kann der Anteil der Betriebe des westdeutschen Verarbeitenden Gewerbes, der nicht oder falsch über die Existenz von Öffnungsklauseln informiert ist, also erheblich reduziert werden. Betrachtet man die Verbreitung von Öffnungsklauseln erneut getrennt nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich jedoch weiterhin, dass kleinen Betrieben in geringerem Maße Öffnungsklauseln zur Verfügung stehen als großen (Tabelle 6). Während nun 59% (IAB-Betriebspanel: 11%) der kleinsten Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten Öffnungsklauseln nutzen können, beträgt dieser Anteil bei Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten 83% (IAB-Betriebspanel: 61%). Dies lässt sich in der Tendenz auch für das baden-württembergische Verarbeitende Gewerbe erkennen. Da größere Betriebe weitaus häufiger tarifgebunden sind als kleine (siehe Abschnitt 3.3), liegt die Vermutung nahe, dass ein entsprechender Einfluss großer Betriebe auf das Tarifergebnis dafür ursächlich sein könnte.

Jedoch wird seitens der Arbeitgeberverbände die Forderung nach einer stärkeren Einbindung von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen gelegentlich damit begründet, dass auf die betriebliche Entwicklung kleiner und mittlerer Betriebe besonders Rücksicht genommen werden soll. Zudem ist die Anwendung von Öffnungsklauseln oftmals auf kleine Betriebe beschränkt (Kleinbetriebsklauseln). Denkbar wäre indes, dass die Einführung von Öffnungsklauseln hauptsächlich in Branchen und Branchenteilen stattfindet, in denen größere Betriebe häufiger vertreten sind als kleine. Dieser Erklärungsansatz wird gestützt durch die in der Literatur anzutreffende Vermutung, dass große, exporttätige Betriebe, die dem globalen Wettbewerb in stärkerem Maße ausgesetzt seien als kleine, nicht-exporttätige Betriebe, eine höhere Entgelt- und Arbeitszeitflexibilität innerhalb der Tarifbindung benötigten, um sich verändernden Wettbewerbsbedingungen anzupassen (vgl. Heinbach/Schröpfer 2008).

4.3 Anwendung von Öffnungsklauseln

Von den Betrieben, für die Öffnungsklauseln vorgesehen sind, wenden 56% diese auch tatsächlich an. Verbesserte Datenbasis reduziert diesen Anteil auf 19%. Baden-württembergische Betriebe wenden verstärkt Arbeitszeitöffnungsklauseln an (89%). Knapp die Hälfte der Öffnungsklauselanwender nutzt auch Entgeltöffnungsklauseln.

Neben der Information, ob Tarifverträge für Betriebe Öffnungsklauseln vorsehen, ist die Frage, welche Betriebe tatsächlich Öffnungsklauseln anwenden, besonders interessant. Diesbezügliche Aussagen auf Landesebene sind jedoch lediglich im Aggregat möglich. Zum Zeitpunkt der Befragung nahmen insgesamt 56% aller tarifgebundenen Betriebe, für die Öffnungsklauseln vorgesehen sind, diese auch in Anspruch. Damit liegt die Anwendung von Öffnungsklauseln in Baden-Württemberg leicht über dem Durchschnitt Westdeutschlands von 52%.²⁶ Ausgehend von allen tarifgebundenen Betrieben ergibt sich jedoch für Baden-Württemberg und Westdeutschland gleichermaßen ein Anteil von 6% der Betriebe, die Öffnungsklauseln anwendeten. Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten, die von der Anwendung von Öffnungsklauseln betroffen waren, liegt Baden-Württemberg sogar unterhalb des westdeutschen Durchschnitts: Während 41% der tarifgebundenen Beschäftigten des Landes, die potenziell von Öffnungsklauseln betroffen sein konnten, tatsächlich mit Änderungen ihrer Arbeitszeit oder Lohnsenkungen konfrontiert waren, trifft dies in Westdeutschland auf durchschnittlich 50% dieser Beschäftigtengruppe zu. Auch bezogen auf alle tarifgebundenen Beschäftigten lag Baden-Württemberg mit 13% leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 15%.

Tabelle 7: Art der angewendeten Öffnungsklauseln, Anteile an Betrieben und Beschäftigten, für die Öffnungsklauseln vorgesehen sind, 2005

Anwendung von:*)	Anteil an Betrieben in %		Anteil an Beschäftigten in %	
	Baden-Württemberg	Deutschland (west)	Baden-Württemberg	Deutschland (west)
Arbeitszeitöffnungsklauseln	89	70	80	72
Entgeltöffnungsklauseln	48	32	42	41
sonstige Öffnungsklauseln	-**)	20	-**)	18

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005, Berechnungen des IAW.

*) Mehrfachnennungen möglich

***) Häufigkeiten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

Im IAB-Fragebogen wurde der Anwendungsbereich von Öffnungsklauseln unterschieden in Öffnungsklauseln, die Änderungen der Arbeitszeit beinhalten, Entgeltsenkungen vorsehen und sonstige Öffnungsklauseln. Betriebe, die mehrere Arten von Öffnungsklauseln nutzten,

²⁶ Basis bildet hier das IAB-Betriebspanel ohne die Ergänzung durch den IAW-Öffnungsklausel datensatz.

konnten dies entsprechend angeben. Baden-württembergische Betriebe wendeten im Durchschnitt sowohl Arbeitszeit- als auch Entgeltöffnungsklauseln häufiger an als westdeutsche Betriebe. Während 89% der Anwender im Land Arbeitszeitöffnungsklauseln nutzten (70% im Durchschnitt), nahmen 48% solche Klauseln in Anspruch, die Entgelt-senkungen vorsehen (32% im Durchschnitt). Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten, der von einer jeweiligen Öffnungsklauselart betroffen ist, liegt dieser, die Arbeitszeit betreffend, für Baden-Württemberg bei 80% und damit deutlich über dem Durchschnitt Westdeutschlands (72%). Hingegen ergibt sich bei der Anwendung von Entgeltöffnungs-klauseln kaum ein Unterschied; hier liegt der Anteil der betroffenen Beschäftigten im Land gemessen an allen tarifgebundenen Beschäftigten, die von Öffnungsklauseln betroffen waren, bei 42% (41% im Durchschnitt).

Auf Basis der Informationen, die durch das Verbinden der IAB-Daten mit den Informationen des IAW-Öffnungsklausel-Datensatzes erhältlich sind, lassen sich für das westdeutsche Verarbeitende Gewerbe Auswertungen vornehmen, auf deren Grundlage zumindest Tendenzaussagen zur Anwendung von Öffnungsklauseln im baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbe möglich sind. Insgesamt haben 19% der Betriebe Öffnungs-klauseln angewendet, gemessen an allen westdeutschen tarifgebundenen Betrieben, die diese Möglichkeit besitzen. Es zeigt sich zudem, dass große Betriebe deutlich häufiger Öffnungsklauseln in Anspruch nehmen als kleine: Während 37% der Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten diese nutzten, waren es bei Betrieben mit mindestens 20 aber weniger 200 Beschäftigten lediglich 22%.²⁷ In Baden-Württemberg scheint dies in der Tendenz ebenso der Fall zu sein.

4.4 Determinanten der Anwendung von Öffnungsklauseln

Eine schlechte betriebliche Ertragslage und ein veralteter Stand der technischen Anlagen erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer Anwendung von tariflichen Entgelt-öffnungsklauseln. Betriebsräte reduzieren die Anwendungswahrscheinlichkeit von Arbeitszeitöffnungsklauseln.

Aufgrund bislang mangelnder Daten basieren empirische Befunde zur Fragestellung, welche betrieblichen Faktoren mit der Anwendung von Öffnungsklauseln in Zusammenhang stehen, allein auf der Welle 2005 des IAB-Betriebspanels.

Kohaut und Schnabel (2007) untersuchen für Deutschland durch welche allgemeinen betrieblichen Eigenschaften die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln determiniert wird. Mittels mikroökonomischer Verfahren untersuchen sie mögliche Einflussfaktoren getrennt

²⁷ Wert für die kleinste Betriebsgrößenklasse aus Datenschutzgründen nicht verfügbar.

für Entgelt- und Arbeitszeitöffnungsklauseln. Hinsichtlich entgeltsenkender Öffnungsklauseln kommen die Autoren zum Ergebnis, dass Betriebe, die sich in einer schlechten Ertragslage befinden, einen Beschäftigungsrückgang verzeichnen oder die angeben, einen veralteten Stand der technischen Anlagen zu besitzen, eher Öffnungsklauseln anwenden, als andere vergleichbare Betriebe. Diese, die wirtschaftliche Lage des Betriebes betreffenden Größen besitzen hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Anwendung von Arbeitszeitöffnungsklauseln.

Ebenfalls scheinen allgemeine betriebliche Charakteristika eine Rolle zu spielen: Betriebe, die einen Betriebsrat besitzen, wenden weniger häufig Arbeitszeitöffnungsklauseln an als Betriebe ohne Betriebsrat. Auch die Eigentumsverhältnisse und der Standort des Betriebes sind von Bedeutung. Betriebe, die sich in Westdeutschland befinden, wenden seltener entgeltsenkende Öffnungsklauseln, häufiger jedoch Arbeitszeitöffnungsklauseln an als ostdeutsche Betriebe. Betriebe in ausländischem Eigentum besitzen eine geringere Wahrscheinlichkeit, Entgeltöffnungsklauseln anzuwenden als Betriebe in inländischem Eigentum. Bei der Inanspruchnahme von Arbeitszeitöffnungsklauseln scheint dies indes keine Rolle zu spielen. Branchenspezifische Einflüsse auf die Anwendung von Öffnungsklauseln lassen sich lediglich für solche, die die Arbeitszeit betreffen, erkennen.

Weiter finden Kohaut und Schnabel (2007) keinen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße (gemessen als Anzahl der Beschäftigten) sowie der Exportquote (gemessen als Anteil der Exporte am Umsatz) und der betrieblichen Neigung, Öffnungsklauseln anzuwenden.

In die EWU exportierende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes wenden Entgeltöffnungsklauseln weniger wahrscheinlich an als Nichtexporteure.

Die Schaffung von tariflichen Öffnungsmöglichkeiten und deren Anwendung ist mit Hinblick auf den steigenden internationalen Wettbewerb und die Entwicklung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit tarifgebundener Betriebe vor allem bei Betrieben des exportstärksten Sektors, des Verarbeitenden Gewerbes, interessant. Mit besonderem Augenmerk auf Exporttätigkeit, Betriebsgröße und betriebliches Lohnniveau untersuchen Heinbach und Schröpfer (2008) durch welche Einflussfaktoren die Anwendung von Entgeltöffnungsklauseln im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe determiniert wird. Stark zusammengefasst basiert diese Analyse auf der theoretischen Überlegung, dass Exporteure und Nicht-Exporteure gleichermaßen im globalen Wettbewerb stehen, sie von diesem jedoch in unterschiedlicher Weise betroffen sind: Exporteure sind aufgrund ihrer hohen Produktivität in der Lage, ausländische Märkte zu erschließen. Je höher ihre Produktivität ist, desto eher wird der Betrieb auch in stark entfernte Regionen exportieren, in denen er trotz aufzu-

bringender Transportkosten noch den günstigsten Anbieter darstellt. Hingegen produzieren die weniger produktiven Betriebe lediglich für den inländischen Markt, stehen jedoch unter dem Druck ausländischer Importkonkurrenten. Darauf aufbauend wird die These untersucht, dass große, exporttätige Betriebe mit höherem Lohnniveau seltener Entgeltöffnungsklauseln anwenden als Nicht-Exporteure, da sich letztere aufgrund ihrer geringeren preislichen Wettbewerbsfähigkeit häufiger in entsprechenden Krisensituationen befinden. Die Verlässlichkeit der Datengrundlage wurde verbessert, indem Informationen über die Existenz von Öffnungsklauseln im Verarbeitenden Gewerbe (IAW-Öffnungsklausel-Datensatz) dem IAB-Betriebspanel zugespielt wurden.

Erste empirische Untersuchungen zeigen Folgendes: Betriebe, die in EWU-Länder exportieren, wenden seltener Öffnungsklauseln an als nicht-exporttätige Betriebe. Hingegen lassen sich diesbezüglich keine Unterschiede finden zwischen nicht-exporttätigen Betrieben und Betrieben, die in Nicht-EU-Länder, d.h. in weiter entfernte Länder exportieren. Lohnniveau und Ertragslage scheinen ebenfalls eine Rolle zu spielen. Betriebe mit hohem Lohnniveau und schlechter Ertragslage wenden häufiger Öffnungsklauseln an. Dagegen scheint die Größe des Betriebes irrelevant zu sein, hier ist kein signifikanter Einfluss erkennbar.

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen an die Flexibilität des Flächentarifvertrags stellt sich auch die Frage, inwieweit sich die zunehmende Flexibilität auf die betriebliche Faktoren wie z.B. die Lohnstruktur auswirkt. Nachfolgend werden erste Forschungsergebnisse, die diesen Fragen nachgehen vorgestellt.

4.5 Wirkungen von Öffnungsklauseln auf die Löhne

Anteil der Tarifverträge im Verarbeitenden Gewerbe, die Öffnungsklauseln vorsehen, ist seit 1991 stark gestiegen. Im Jahr 2001 waren für über 90% der Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe bereits Öffnungsklauseln vorgesehen.

Neben der Frage, warum Betriebe Öffnungsklauseln anwenden (vgl. Heinbach/Schröpfer 2008, Kohaut/Schnabel 2007), untersucht Heinbach (2007) auf Basis der Verdienststrukturerhebung 1995 und 2001, inwieweit sich vorhandene Öffnungsklauseln auf die Lohnstruktur – Lohnhöhe und Lohnstreuung – auswirken. Die Untersuchung verwendet dabei die Angaben des IAW-Öffnungsklausel-datensatzes, der detaillierte Informationen zu den in den Tarifverträgen verankerten Öffnungs- und Härtefallklauseln bereitstellt. Die Verbindung mit der Verdienststrukturerhebung ermöglicht es, auf Ebene des individuellen Arbeitnehmers die Wirkung von Flexibilisierungspotenzialen zu bestimmen.

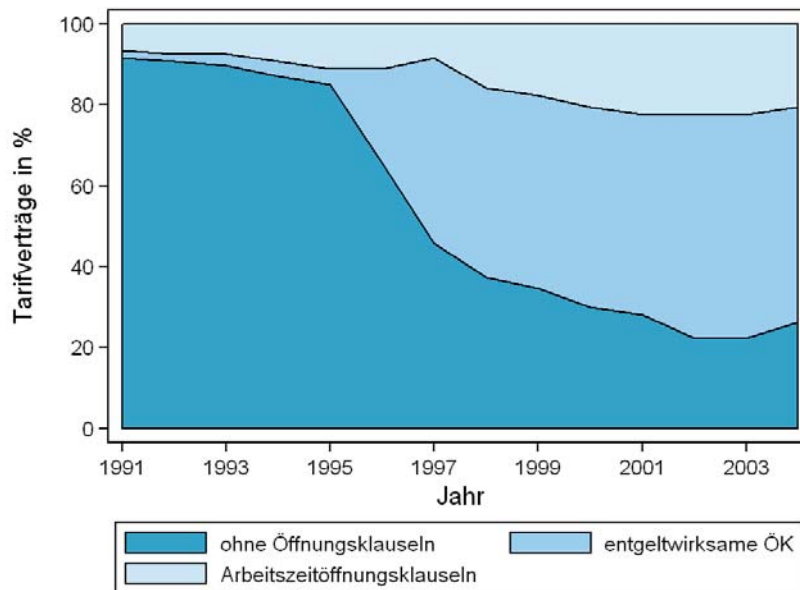
Die Untersuchung zeigt zunächst, dass die Zahl der Tarifverträge des Verarbeitenden Gewerbes in Baden-Württemberg, die Öffnungs- oder Härtefallklauseln vorsehen, im Zeitraum von 1991 bis 2004 stark angestiegen ist (vgl. Abbildung 13). Dabei werden drei Typen von Tarifverträgen unterschieden: Tarifverträge ohne Öffnungsklauseln, Tarifverträge mit Arbeitszeitöffnungsklauseln und Tarifverträge mit entgeltwirksamen Öffnungsklauseln (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Tarifvertragstypen

Arbeitszeitöffnungsklauseln	entgeltwirksame Öffnungsklauseln
<ul style="list-style-type: none"> ermöglichen das Absenken oder Verlängern der wöchentlichen Arbeitszeit erlauben die Veränderung der Lage, Dauer der Tages-, Wochen- oder Jahresarbeitszeit z. B. durch Arbeitszeitkonten keine (in-)direkte Beeinflussung der Löhne 	<ul style="list-style-type: none"> erlauben die Kürzung oder Aussetzen von Zahlungen wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlung ermöglichen ein Absenken der wöchentlichen Arbeitszeit, mit Lohnanpassung oder eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich

Quelle: Heinbach (2007).

Abbildung 13: Tarifverträge mit Öffnungsklauseln im Verarbeitenden Gewerbe in Baden-Württemberg von 1991 bis 2003



Quelle: Heinbach (2007), IAW-Öffnungsklausel datensatz.

Gewerkschaften betreiben eine Art Lohndifferenzierung, wenn gleichzeitig über Lohnhöhe und die Einführung von Öffnungsklauseln verhandelt wird.

Bei der Analyse der Wirkungen von Öffnungsklauseln auf die Löhne ist zunächst zu überlegen, welche Effekte erwartet werden können. Fitzenberger und Franz (1999) haben hierzu in einem Beitrag das Verhalten der Gewerkschaften bei Einführung von Öffnungsklauseln analysiert. Wird gleichzeitig über Lohnerhöhungen und die Einführung von Öffnungsklauseln verhandelt, so nehmen die Gewerkschaften eine Art Lohndifferenzierung vor. Das Arbeitgeberlager wird seitens der Gewerkschaften in zwei Gruppen eingeteilt. Arbeitgeber der ersten Gruppe sind wirtschaftlich stark und beabsichtigen nicht, Öffnungsklauseln anzuwenden. Die Arbeitgeber der zweiten Gruppe sind solche, die die Einführung von Öffnungsklauseln fordern, da sie in wirtschaftlichen Schwierigkeiten stecken. Bei dieser Gruppe ist zu erwarten, dass Öffnungsklauseln nach Einführung unmittelbar angewendet werden und damit das betriebliche Lohnniveau gesenkt wird. Bei der Höhe der geforderten Lohnsteigerung werden daher nur die Arbeitgeber der ersten, wirtschaftlich starken Gruppe berücksichtigt. Die zweite Gruppe kann dieser hohen Lohnforderung getrost zustimmen, da sie sowieso beabsichtigt die Öffnungsklauseln anzuwenden. Demzufolge ist zu erwarten, dass der Lohnabschluss höher ausfällt als in einer Situation, in der Öffnungsklauseln nicht Bestandteil der Verhandlungen sind. Der Gesamteffekt ist aber nicht eindeutig: umso mehr Betriebe Öffnungsklauseln anwenden, desto geringer wird die zu beobachtende Lohnsteigerung ausfallen.

Öffnungsklauseln führen zu einer differenzierteren Lohnstruktur. Negative Effekte der Einführung von entgeltwirksamen Öffnungsklauseln auf das Lohnniveau im Jahr 2001. Die Einführung von Arbeitszeitöffnungsklauseln erhöht die Löhne dagegen leicht.

In der Wirklichkeit stehen den Betrieben ggf. unterschiedliche Arten von Öffnungsklauseln zur Auswahl (vgl. Tabelle 4). Zudem besteht auch die Möglichkeit, die Tarifbindung zu verlassen. Unter Verwendung der Verdienststrukturerhebung 1995 und 2001 für Baden-Württemberg und eines gepoolten, ökonometrischen Modells wird der Effekt der Einführung von Öffnungsklauseln im Zeitraum 1995 bis 2001 geschätzt. Es zeigt sich, dass im Jahr 1995 entgeltwirksame Öffnungsklauseln zu einem um 7% höheren Lohnniveau führen verglichen mit individuell vereinbarten Löhnen. Der Effekt von Arbeitszeitöffnungsklauseln liegt bei 2,5%, ohne Öffnungsklauseln bei 5,4%. Da der Anteil der Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag im Jahr 1995 Öffnungsklauseln vorsah, mit knapp 12% aller tarifgebundenen Beschäftigten eher gering war, sind die Effekte der Einführung von Öffnungsklauseln bis zum Jahr 2001 von größerem Interesse. Hier lag der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten, für die Öffnungsklauseln vorgesehen waren, bei rund 91%. Im Jahr 2001 liegt der Einfluss von Arbeitszeitöffnungsklauseln bei 8,7% Lohnzuschlag im Vergleich zu individuell vereinbarten

Löhnen. Entgeltwirksame Öffnungsklauseln reduzieren das Lohnniveau dagegen um 1,9%. Das Lohnniveau bei Tarifverträgen ohne Öffnungsklauseln liegt um 4,1% unter dem der individuellen Vereinbarungen. Tarifverträge mit Öffnungsklauseln beeinflussen die Lohnstreuung verglichen mit Tarifverträgen ohne Öffnungsklauseln jedoch statistisch nicht signifikant.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Einführung von Öffnungsklauseln dazu geführt hat, dass sich die Lohnstruktur insgesamt differenzierter darstellt. Löhne bei Tarifverträgen, die Arbeitszeitöffnungsklauseln vorsehen, weisen die stärkste Entwicklung zwischen 1995 und 2001 auf. Dies kann als Indiz für den von Fitzenberger und Franz (1999) angedeuteten Preis für mehr Flexibilisierung interpretiert werden. Möglicherweise entspricht das Lohnniveau anfangs den Ansprüchen der Arbeitgeber, die Regelung der Arbeitszeit wird aber als zu starr angesehen. Durch die Einführung von Öffnungsklauseln konnte die Arbeitszeit in starkem Maße flexibilisiert werden. Als Preis wird dafür ein stärkerer Lohnanstieg bezahlt. Bei den Löhnen, für die entgeltwirksame Öffnungsklauseln angewendet werden können, zeigt sich ein umgekehrter Effekt: hier ist das Lohnniveau im Jahr 1995 hoch und sinkt zumindest leicht im Jahr 2001. Dies kann als Anhaltspunkt dafür gewertet werden, dass in einigen Betrieben diese Öffnungsklauseln auch Anwendung gefunden haben. Löhne unter Tarifverträgen, die keine Öffnungsklauseln vorsehen, sind zwischen 1995 und 2001 ebenfalls gesunken. Diese Gruppe ist im betrachteten Zeitraum gemessen an der Zahl der Beschäftigten sehr stark geschrumpft. Für den Rückgang des Lohnniveaus kann dies als Erklärung herangezogen werden, da im Jahr 2001 nur noch das Niveau der Restgruppe beobachtet wird. Warum hier Öffnungsklauseln noch nicht eingeführt wurden, kann daran liegen, dass die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen waren. Eine alternative Erklärung ist aber auch, dass die restlichen Betriebe (noch) keine Notwendigkeit sahen, Öffnungsklauseln zu fordern, da das Lohnniveau ausreichend gering ist.

Neben der Struktur und den Auswirkungen der Tarifbindung unter Berücksichtigung der zunehmenden tarifvertraglichen Flexibilisierung in Form von Öffnungs- und Härtefallklauseln steht mit dem Kapitel Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern ein weiterer hochaktueller Themenkomplex im Zentrum dieser Studie. Hierbei handelt es sich auch um einen Teilbereich der industriellen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im folgenden Kapitel wird auf die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg eingehend eingegangen.

5 Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg

In den letzten Jahren ist in Deutschland verstärkt wieder eine Diskussion in Gang gekommen, ob und in welchem Maße Modelle der Gewinn- und der Kapitalbeteiligung ein sinnvolles unternehmerisches und gesamtwirtschaftliches Instrument darstellen können. So hat die Bundesregierung im Jahr 2008 ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf den Weg gebracht, das zum 1. April 2009 in Kraft treten soll und überbetriebliche Mitarbeiterbeteiligungsmodelle („Mitarbeiterbeteiligungsfonds“) steuerlich fördert.²⁸ Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung stellt dagegen eine staatliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen grundsätzlich in Frage, weil kein Marktversagen vorliege, das einen staatlichen Eingriff rechtfertigen könne. Darüber hinaus sei keineswegs gewährleistet, dass staatliches Handeln der Unternehmen bessere Lösungen gewährleiste als der Markt.²⁹

Die Diskussion um Modelle der Erfolgs- und der Kapitalbeteiligung ist dabei grundsätzlich alles andere als neu, die Wurzeln der materiellen Beteiligungsmodelle reichen bis weit ins 19. Jahrhundert zurück. So führte der deutsche Nationalökonom Johann Heinrich von Thünen auf seinem Gut Tellow in Mecklenburg-Schwerin bereits im Jahr 1847 die Regelung ein, dass jeder auf seinem Gut arbeitende Dorfbewohner ein halbes Prozent der jährlich erwirtschafteten und einen Mindestwert übersteigenden Überschüsse erhalten sollte.³⁰ Insoweit hat die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn bzw. am Produktivvermögen eine durchaus lange Tradition.

Die Zahl der Ziele, die mit materieller Mitarbeiterbeteiligung verfolgt werden sollen, ist sehr vielfältig und groß. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht werden Ziele wie die Verbesserung der Kapitalausstattung, eine höhere Flexibilität der betrieblichen Entlohnung oder auch eine höhere Produktivität und Motivation der Mitarbeiter diskutiert. Gesamtwirtschaftlich werden unter anderem die Ziele einer gerechteren, da gleichmäßigeren Einkommens- und Vermögensverteilung oder auch die Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Lohnflexibilität und somit positive Beschäftigungswirkungen angeführt.

Die vorliegende Studie widmet sich einer Analyse der Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung auf betrieblicher Ebene in Baden-Württemberg. Datengrundlage ist – wie auch bereits bei den Analysen in Kapitel 3 und 4 – das IAB-Betriebspanel Baden-

²⁸ Vgl. Sachverständigenrat (2008): Ziffer 510f.

²⁹ Vgl. Sachverständigenrat (2007): Ziffern 562-582.

³⁰ Vgl. Thünen, Johann H. v. (1875): Der isolierte Staat in Beziehung auf Landwirtschaft und Nationalökonomie, 3. Auflage, Berlin.

Württemberg, das seit dem Jahr 2000 in regelmäßigen Abständen Informationen zum Thema Gewinn- und Kapitalbeteiligung enthält. Eine eigene empirische Analyse möglicher Wirkungen von Maßnahmen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung ist nicht Gegenstand dieser Studie, doch wird zumindest ergänzend insbesondere für das Ziel positiver Produktivitätswirkungen auf die Ergebnisse bisheriger Studien verwiesen.

Abschnitt 5.1 klärt zunächst die Begrifflichkeiten und zielt dabei auf die im IAB-Betriebspanel verwendeten Fragestellungen ab. Abschnitt 5.2 gibt dann einen kurzen Einblick in wichtige Erkenntnisse der theoretischen und empirischen Analysen insbesondere zu den Produktivitätswirkungen von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung, bevor in Abschnitt 5.3 dann Ergebnisse über die Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg dargestellt und die Entwicklung seit dem Jahr 2000 empirisch beleuchtet werden. Nachdem Abschnitt 5.4 Betriebsgrößenstrukturen und Branchenstrukturen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung untersucht, wird in Abschnitt 5.5 überprüft, ob und in welchem Maße sich tarifgebundene Betriebe und nichttarifgebundene Betriebe bei der Anwendung von Modellen materieller Mitarbeiterbeteiligung unterscheiden.

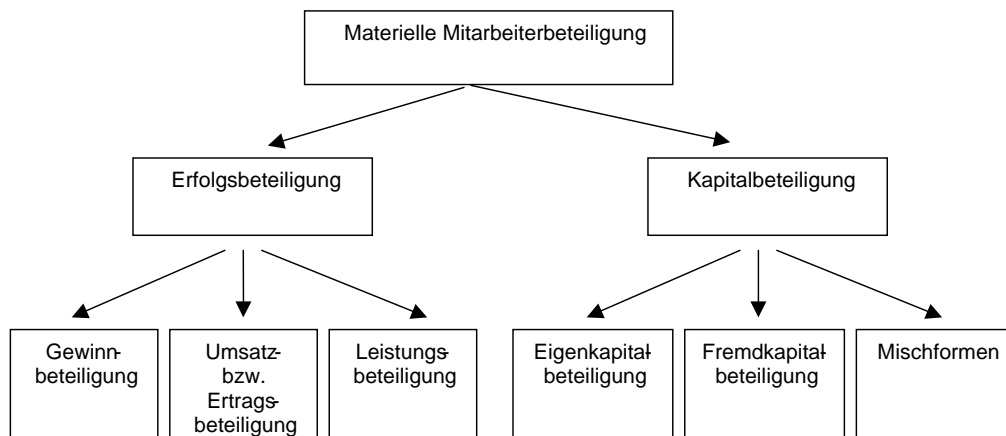
5.1 Begrifflichkeiten

Bei der Analyse materieller Beteiligungsmodelle finden in der Literatur teilweise sehr unterschiedliche Begrifflichkeiten Verwendung. Teilweise werden dieselben Begriffe auch unterschiedlich verwendet. Daher soll einleitend kurz beschrieben werden, welche Definitionen im Rahmen dieses Beitrags verwendet werden. Die letztlich gewählte Definition orientiert sich dabei vor allem an den Fragestellungen im IAB-Betriebspanel. In einer ersten Unterscheidung lassen sich Formen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung unterteilen in Modelle der Kapitalbeteiligung und der Erfolgsbeteiligung (vgl. Abbildung 14).

Unter einer Kapitalbeteiligung versteht man die vertragliche und dauerhafte Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital ihres Unternehmens. Aufgrund der Kapitalbeteiligung werden die Mitarbeiter zu Kapitalgebern und daher am laufenden und zukünftigen Unternehmensergebnis beteiligt. In Abhängigkeit von dem Vertragsverhältnis geht eine Kapitalbeteiligung mit Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechten einher (vgl. z. B. Backes-Gellner et al., 2002, S. 6). Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital kann dabei als Eigenkapitalbeteiligung (z. B. durch Belegschaftsaktien oder GmbH-Anteile), als Fremdkapitalbeteiligung (z. B. durch Genussrechte, direkte stille Beteiligungen oder indirekte Beteiligungen) oder auch als Mischformen (z. B. Mitarbeiterdarlehen) umgesetzt werden, wobei der Umfang der Rechte des Arbeitnehmers entscheidend von der Wahl der Beteiligungsform abhängt. Anders als diese betrieblichen Modelle der Kapitalbeteiligung sehen überbetriebliche Kapital-

beteiligungsmodelle vor, dass die Arbeitnehmer das Kapital in einen regionalen oder branchenspezifischen Tariffonds einzahlen. Für die Beschäftigten verringert die überbetriebliche Kapitalbeteiligung die Abhängigkeit vom Erfolg des eigenen Unternehmens. Kritisch diskutiert wird, dass die möglichen positiven Motivations- und Produktivitätswirkungen für das einzelne Unternehmen dabei verloren gingen. Darüber hinaus befürchten Arbeitgebervertreter eine indirekte Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Investitionsentscheidungen der Unternehmen im Zuge der überbetrieblichen Kapitalbeteiligungen.³¹

Abbildung 14: Systematik der Grundformen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung



Quelle: Eigene Darstellung.

Die zweite Grundform der materiellen Mitarbeiterbeteiligung ist die Erfolgsbeteiligung, bei der ein Teil der Entlohnung des Arbeitnehmers an die Entwicklung des Unternehmenserfolgs – und im Gegensatz zur Leistungsentlohnung z. B. durch Akkord- oder Prämienlohn nicht an die Leistung oder den Erfolg der einzelnen Arbeitskraft – geknüpft ist. Als Unterformen der Erfolgsbeteiligung lassen sich die Gewinnbeteiligung, die Umsatzbeteiligung und die Leistungsbeteiligung anführen. Der typische Fall einer Erfolgsbeteiligung ist die Gewinnbeteiligung. Die Ursache dafür ist, dass für den Gewinn letztlich sowohl der Erfolg des Unternehmens am Markt als auch dessen interne Effizienz entscheidend sind, während Umsatz- und Leistungsbeteiligung jeweils entweder einseitig nur auf die Marktseite oder nur auf die interne Seite abstellen.³² Im Rahmen dieses Beitrags werden daher – auch bedingt durch die Vorgehensweise bei der Befragung im IAB-Betriebspanel – die Begriffe Gewinn- und Erfolgsbeteiligung synonym verwendet.

³¹ Vgl. Sachverständigenrat (2007): Ziffer 566.

³² In der unternehmerischen Praxis muss für die Umsetzung der Erfolgsbeteiligung dann unter anderem noch konkretisiert werden, wie der Gewinn, an dem sich die Zahlung letztlich bemisst, gemessen und verteilt wird, was im Verlustfall passiert und auf welcher Ebene – Tarifvertrag oder auf der betrieblichen Ebene – die Regelungen getroffen werden. Vgl. hierzu z.B. Sachverständigenrat (2007): Ziffer 565 oder für die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie (Strotmann 2003).

Anzumerken bleibt, dass in der Praxis Gewinn- und Kapitalbeteiligung auch kombiniert werden. So können z. B. Mittel aus einer Gewinnbeteiligung in Form einer Kapitalbeteiligung im Unternehmen angelegt und dann wiederum verzinst oder gewinnabhängig bedient werden. Wie bereits angedeutet stellen variable Zuwendungssysteme wie Akkordsätze oder Bonuszahlungen für die Leistung eines Einzelnen oder einer kleineren Gruppe, bei denen die Zahlung an die Leistung der Gruppe und nicht an die Gesamtleistung des Unternehmens gebunden ist, keine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung dar. Ebenso wenig fallen Zusatzzahlungen in fester Höhe wie z. B. das dreizehnte Monatsgehalt oder freiwillige Zahlungen unter den hier verwendeten Begriff finanzieller Erfolgsbeteiligungsmodelle.

5.2 Wirkungen betrieblicher Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodelle auf die betriebliche Produktivität

Wie bereits einleitend verdeutlicht, werden mit der Einführung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung sehr unterschiedliche Ziele verfolgt. Neben den gesamtwirtschaftlichen Zielen einer höheren Verteilungsgerechtigkeit oder einer Stimulierung der Beschäftigung wird die Einführung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung insbesondere auch damit begründet, dass diese für die Betriebe ein wichtiges Instrument zur Steigerung der betrieblichen Produktivität darstellen könnten. Im Gegensatz zu dieser in der öffentlichen und politischen Diskussion weit verbreiteten Meinung sprechen jedoch weder die theoretischen Argumente noch die bisherige empirische Evidenz eindeutig für das Vorliegen positiver Produktivitätswirkungen (vgl. dazu z.B. auch Strotmann 2005).

Der mögliche positive Produktivitätseffekt der Gewinnbeteiligung lässt sich theoretisch anhand eines Prinzipal-Agenten-Problems begründen, das zwischen dem Arbeitgeber und seinen Beschäftigten besteht (vgl. dazu auch Hardses/Wickert, 2000). Der Arbeitgeber erwartet von dem Beschäftigten, dass dieser nicht dessen eigene Ziele, sondern die Ziele des Unternehmens verfolgt, sieht sich jedoch gleichzeitig Informations- und Kontrollproblemen ausgesetzt. Aufgrund der bestehenden Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat der Arbeitnehmer einen gewissen Spielraum, seine Anstrengungen und die Qualität seiner Arbeit zu variieren. Daher besteht bei einer gegebenen Entlohnung das moralische Risiko des Beschäftigten, sich Vorteile zu verschaffen, indem die eigenen Arbeitsanstrengungen reduziert werden. Eine Beteiligung der Beschäftigten am Gewinn des Unternehmens soll dieses Problem lindern und den Nutzen für den Arbeitgeber erhöhen, indem sie die Entlohnung der Mitarbeiter teilweise an das kollektive Unternehmensergebnis bindet und somit eine größere Kongruenz der Ziele der Beschäftigten mit den Zielen des Unternehmens herstellt. Allerdings setzt die erfolgsabhängige Entlohnung am kollektiven Erfolg und nicht an der Leistung des Einzelnen an. Es

wird deshalb befürchtet, dass dieser mögliche positive Anreizeffekt einer Gewinnbeteiligung durch ein „Free-rider-Verhalten“ der Beschäftigten (auch: „1/N-Problem“) unterlaufen werden könnte (z.B. Alchian/Demsetz, 1972 oder Kandel/Lazear, 1992). Die Beschäftigten können ihren individuellen Nutzen maximieren, indem sie sich selbst weniger anstrengen, um dennoch in fast voller Höhe von den Anstrengungen der Kollegen zu profitieren. Weitzman/Kruse (1990) argumentieren dagegen, dass ein positiver Anreizeffekt verbleibt, wenn man berücksichtigt, dass das "Spiel" zwischen den Beschäftigten jeden Arbeitstag erneut und damit wiederholt stattfindet und man sich nicht dauerhaft als Trittbrettfahrer verhalten kann. Ursächlich hierfür sind auch eine durch die kollektive Entlohnung induzierte gegenseitige Kontrolle unter den Beschäftigten sowie ein gewisser Gruppendruck auf Abweichler (FitzRoy/Kraft 1986; Jones/Svejnar 1982; Kandel/Lazear 1992), welche die positiven Anreizwirkungen unterstützen. Freeman et al. (2004) bestätigen in einer Studie für die Vereinigten Staaten, dass dieses "interne Monitoring" dann besonders gut funktioniert, wenn Modelle der Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter bestehen.

Besonders glaubwürdig und wirkungsvoll ist der partnerschaftliche Umgang, wenn er nicht nur auf der materiellen, sondern auch auf der immateriellen Ebene praktiziert wird. Damit die positiven Anreizwirkungen möglichst wirksam werden können, müssen die Beschäftigten mit ihren Aktivitäten auch einen merklichen Einfluss auf das Ergebnis haben können. Dies setzt ein erhebliches Maß an Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie eine Teilnahme an Entscheidungsprozessen voraus (vgl. u.a. Cable/FitzRoy 1980; Conyon/ Freeman 2001). Je mehr Eigenverantwortung Mitarbeiter tragen und je komplexer das Arbeitshandeln ist, desto eher lassen sich die positiven Produktivitätswirkungen induzieren (Hübler 1995; Harges/Wickert 2000).

Auch die bisherige empirische Evidenz zu den möglichen Produktivitätswirkungen durch materielle Mitarbeiterbeteiligungsmodelle gelangt wie die Theorie zu uneinheitlichen Ergebnissen. Zwar galt es bis vor wenigen Jahren vor dem Hintergrund der existierenden Studien im nationalen und internationalen Zusammenhang weitgehend als stilisiertes Faktum, dass Gewinnbeteiligungsmodelle zumindest geringfügige positive Produktivitätseffekte induzieren können (vgl. z.B. für Deutschland Cable/Wilson 1990; Hübler 1995, Möller 2000, OECD 1995). Allerdings war die überwiegende Mehrzahl dieser früheren Studien datenbedingt methodisch angreifbar, weil mit Korrelationen und Regressionen im Querschnitt argumentiert wurde, ohne dabei zwischen der Existenz und der Einführung von Modellen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung unterscheiden zu können und ohne tatsächlich die Folge-

wirkungen im Zeitablauf auf betrieblicher Ebene anhand von Paneldaten verfolgen und isolieren zu können.³³

In den vergangenen Jahren ist dagegen die Zahl der Studien, welche die Vorteile von Paneldaten tatsächlich nutzen, gestiegen. Internationale Beispiele sind die Arbeiten von Azfar (1999), Cahuc/Dormont (1997), Fakhfakh/Pérotin (2000), Jones/Koto (1995), Kruse (1992, 1993) oder Ramos (2002). Studien für Deutschland stammen zum Beispiel von Kraft/Ugarkovic (2006), Strotmann (2005, 2006) oder auch von Wolf/Zwick (2002). Während positive Wirkungen auf den Unternehmenserfolg teilweise, wie z.B. von Kraft/Ugarkovic (2006) für die Ertragskraft der Unternehmen, auch anhand von Panelstudien bestätigt werden, stellen viele Panelstudien die Existenz positiver Produktivitätswirkungen von Modellen der Erfolgsbeteiligung eher in Frage. So findet Strotmann (2005) auf Grundlage des IAB-Betriebspanels für Westdeutschland empirische Evidenz, dass es gerade die produktiven und erfolgreichen Betriebe mit guten Zukunftsaussichten sind, die sich für die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen entscheiden. Insofern sprechen die Ergebnisse für das Vorliegen einer umgekehrten Kausalität (*reverse causality*), da die hohe Produktivität die Einführung der Gewinnbeteiligungsmodelle erklärt, nicht die Gewinnbeteiligung die höhere Produktivität. Strotmann (2006) bestätigt diese These der umgekehrten Kausalität auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels und kommt auf der Grundlage eines *propensity score matching* zu dem Ergebnis, dass die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen zumindest kurzfristig keine positiven Produktivitätswirkungen nach sich zieht.

Insgesamt ist die empirische Evidenz zu den erhofften positiven Produktivitätswirkungen von Gewinnbeteiligungsmodellen somit zumindest uneinheitlich. Dies muss jedoch nicht implizieren, dass Modelle der Gewinn- und Kapitalbeteiligung daher abzulehnen sind. Vielmehr zeigen viele empirische Analysen, dass sie durchaus überdurchschnittlich häufig ein Baustein der Personalpolitik insgesamt erfolgreicher Unternehmen sind. Mit positiven Produktivitätswirkungen sollte man sie jedoch eher nicht begründen.

³³ Eine der wenigen internationalen Arbeiten, die für Großbritannien den Effekt der Einführung von Gewinnbeteiligung explizit untersucht, ist die Arbeit von Kruse (1993). In einer Langzeitstudie mit einem Erhebungszeitraum von 15 Jahren gelangt er zu dem Ergebnis, dass die Einführung von Gewinnbeteiligung einen einmaligen Anstieg der Produktivität auslöst, dabei jedoch keine dauerhafte Beschleunigung des Produktivitätswachstums induzieren kann.

5.3 Verbreitung von Modellen der Gewinn- und der Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg auf Betriebs- und Beschäftigungsebene im Juni 2005

Gut 7% der baden-württembergischen Betriebe beteiligen ihre Mitarbeiter an Gewinn oder Kapital. Gewinnbeteiligung am stärksten verbreitet.

Nach Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB Betriebspanels Baden-Württemberg praktizierten zur Mitte des Jahres 2007 gut 7% der baden-württembergischen Betriebe Modelle der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung. Modelle der Gewinnbeteiligung waren dabei mit 7% der Betriebe deutlich häufiger verbreitet als Modelle der Kapitalbeteiligung, die im Jahr 2007 nur von 1% der baden-württembergischen Betriebe angewendet wurden. In Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteil der Betriebe zur Mitte des Jahres 2007 auf einem leicht höheren Niveau: 9% der Betriebe verfügten hier über Modelle der Gewinn-, und 2% der Betriebe über Modelle der Kapitalbeteiligung.

Etwa jeder vierte Beschäftigte arbeitet in einem Betrieb mit Gewinn-/und oder Kapitalbeteiligung – rund 15% der Beschäftigten werden im Südwesten durch Modelle der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung entlohnt

Betrachtet man die Beschäftigungsstruktur, so hatten Mitte des Jahres 2007 rund 1,15 Millionen Beschäftigte ihren Arbeitsplatz in Betrieben, die Formen der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung praktizierten. Dies entsprach etwa 24% der baden-württembergischen Beschäftigten. In der Welle 2007 wurde nicht abgefragt, welcher Anteil dieser Beschäftigten letztlich tatsächlich mit Elementen einer Gewinn- oder Kapitalbeteiligung entlohnt wurde. Einerseits nehmen in der betrieblichen Realität insbesondere auch aus Risikoüberlegungen nicht alle Arbeitnehmer das betriebliche Angebot einer Erfolgs- oder Kapitalbeteiligung tatsächlich in Anspruch. Andererseits unterscheiden sich Betriebe teilweise auch darin, welchem Anteil ihrer Beschäftigten sie ein Angebot über materielle Beteiligungskomponenten machen. Aus der Welle 2005 des IAB-Betriebspanels ist bekannt, dass im Durchschnitt in Baden-Württemberg im Jahr 2005 in den Betrieben mit Gewinnbeteiligung 60% dieser Beschäftigten in den Genuss der Gewinnbeteiligung kamen (vgl. Tabelle 9). Der entsprechende Anteil der Beschäftigten, der in Betrieben mit Kapitalbeteiligung diese auch in Anspruch nahm oder nehmen konnte, lag im Durchschnitt dagegen nur bei 26%. In vier von zehn Betrieben mit Gewinnbeteiligung und in knapp zwei von zehn Betrieben mit Kapitalbeteiligung waren letztlich sämtliche Beschäftigte in die materielle Mitarbeiterbeteiligung einbezogen.

Unterstellt man näherungsweise, dass auch im Jahr 2007 weiterhin etwa 60% der Beschäftigten in den Beteiligungsbetrieben letztlich materielle Teilnehmungsmodelle prakti-

zierten, so wurden Modelle der Gewinn- oder Kapitalbeteiligung letztlich Mitte des Jahres 2007 für rund 690.000 Beschäftigte angewandt (vgl. Abbildung 15):

Tabelle 9: Inanspruchnahme der Gewinn- und Kapitalbeteiligung durch die betrieblichen Beschäftigten, Juni 2005

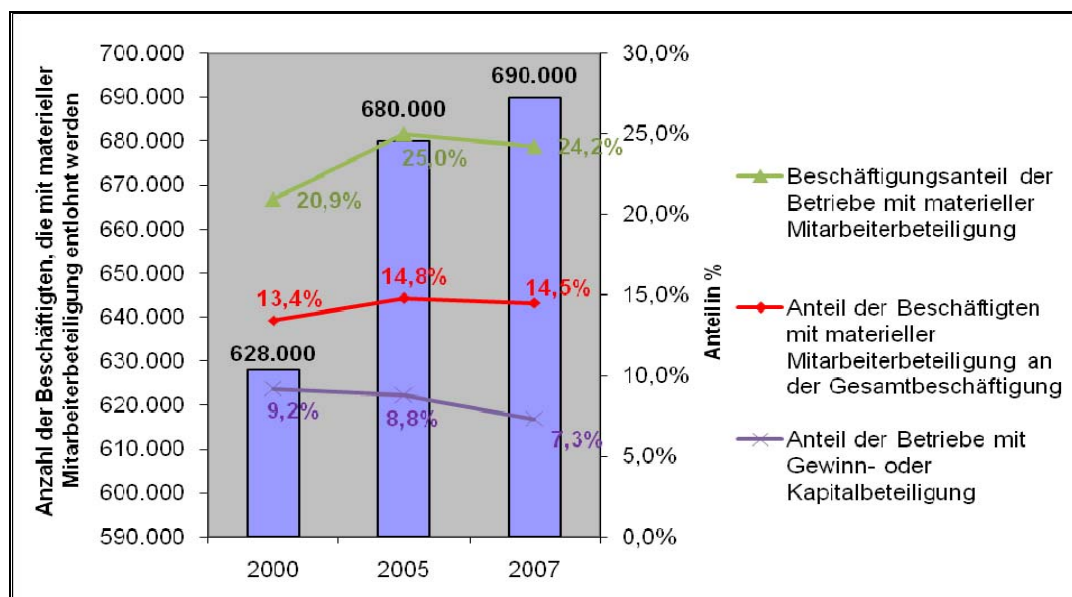
	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
Durchschnittlicher Anteil an den Beschäftigten, die in den Beteiligungsbetrieben beteiligt werden	Durchschnitt: 60% Median: 67%	Durchschnitt: 26% Median: 35%
Anteil der Betriebe, in denen sämtliche Beschäftigte beteiligt werden	40%	19%

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005, Berechnungen des IAW.

Keine eindeutige Tendenz in der zeitlichen Entwicklung

Betrachtet man die zeitliche Entwicklung der Verbreitung von materiellen Beteiligungsmodellen in Baden-Württemberg, so lässt sich seit dem Jahr 2000 – dem ersten Jahr, für das für den Südwesten auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels repräsentative Strukturaussagen möglich waren – kein eindeutiger Trend nach oben oder nach unten beobachten.

Abbildung 15: Beschäftigte mit Gewinn- der Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg in den Jahren 2000, 2005 und 2007.



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2005 und 2007, Berechnungen des IAW. Die Anzahl der Beschäftigten mit materieller Beteiligung und der Anteil der Beschäftigten mit materieller Beteiligung an allen Beschäftigten für das Jahr 2007 wurden jeweils unter der Annahme ermittelt, dass weiterhin wie in 2005 rund 60% der Beschäftigten in den Beteiligungsbetrieben materielle Beteiligungsmodelle praktizierten.

Die absolute Zahl der Beschäftigten, die an Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung partizipierten, ist von 2000 bis 2007 nur geringfügig um rund 60.000 Beschäftigte angestiegen. Gemessen als Anteil an allen Beschäftigten machte dieser Anstieg rund einen Prozentpunkt von 13,4% im Jahr 2000 auf 14,5% im Jahr 2007 aus. Weil sich der leichte Anstieg der Verbreitung vor allem auf mittlere und größere Betriebe beschränkte, ist der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die auf Modelle der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung setzen, leicht von 9,2% auf 7,3% zurückgegangen (vgl. Abbildung 15).

5.4 Gewinn- und Kapitalbeteiligung nach Betriebsgröße und Branchen

Vor allem größere Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten an Gewinn und Kapital. Starke Verbreitung der Beteiligungsmodelle bei unternehmensnahen Dienstleistern und im Verarbeitenden Gewerbe.

Mit Blick auf die Größe eines Betriebes lassen sich sowohl ökonomische Gründe für eine stärkere Verbreitung von Modellen der Gewinn- oder der Kapitalbeteiligung in größeren Betrieben als auch Argumente für eine geringere Verbreitung in Großbetrieben anführen.³⁴

Für eine größere Wahrscheinlichkeit der Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Großbetrieben spricht zunächst die Tatsache, dass bei der Einführung und Verwaltung materieller Mitarbeiterbeteiligung beträchtliche Fixkosten entstehen, die sich in größeren Betrieben auf mehrere Mitarbeiter verteilen und daher weniger relevant sind. Darüber hinaus verfügen Großbetriebe über höhere „Kontrollkosten“ bei der Überprüfung der Arbeitseffizienz ihrer Mitarbeiter und führen daher Gewinn- oder Kapitalbeteiligungsmodelle ein, um eine bessere Motivation und Kontrolle der Arbeitnehmer untereinander zu erreichen. Ein weiteres Argument für eine stärkere Verbreitung und Einführung von materiellen Beteiligungsmodellen in größeren Betrieben sind deren Informationsvorteile über Möglichkeiten einer Ausgestaltung und Implementierung derartiger Systeme, da sie häufig auch mehr personelle und finanzielle Ressourcen aufbringen können, um vernünftige und durchdachte Beteiligungssysteme einführen zu können.

Gegen eine stärkere Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung in Großbetrieben könnte dagegen das Argument sprechen, dass gerade in Kleinbetrieben das Ergebnis individueller Anstrengungen besonders gut zurechenbar ist und daher mögliche Motivations- und Produktivitätseffekte besonders groß ausfallen. Ebenso ist bei einer geringeren Anzahl der Beschäftigten das „free-rider Problem“ weniger ausgeprägt. Dieses besteht darin, dass mangels individueller Zurechenbarkeit der Arbeitsanstrengungen für den einzelnen Anreize bestehen, den eigenen Nutzen dadurch zu erhöhen, dass man sich selbst weniger anstrengt,

³⁴ Vgl. z.B. OECD (1995), S. 153.

um aber dennoch fast in voller Höhe von den Anstrengungen der Kolleginnen und Kollegen zu profitieren.

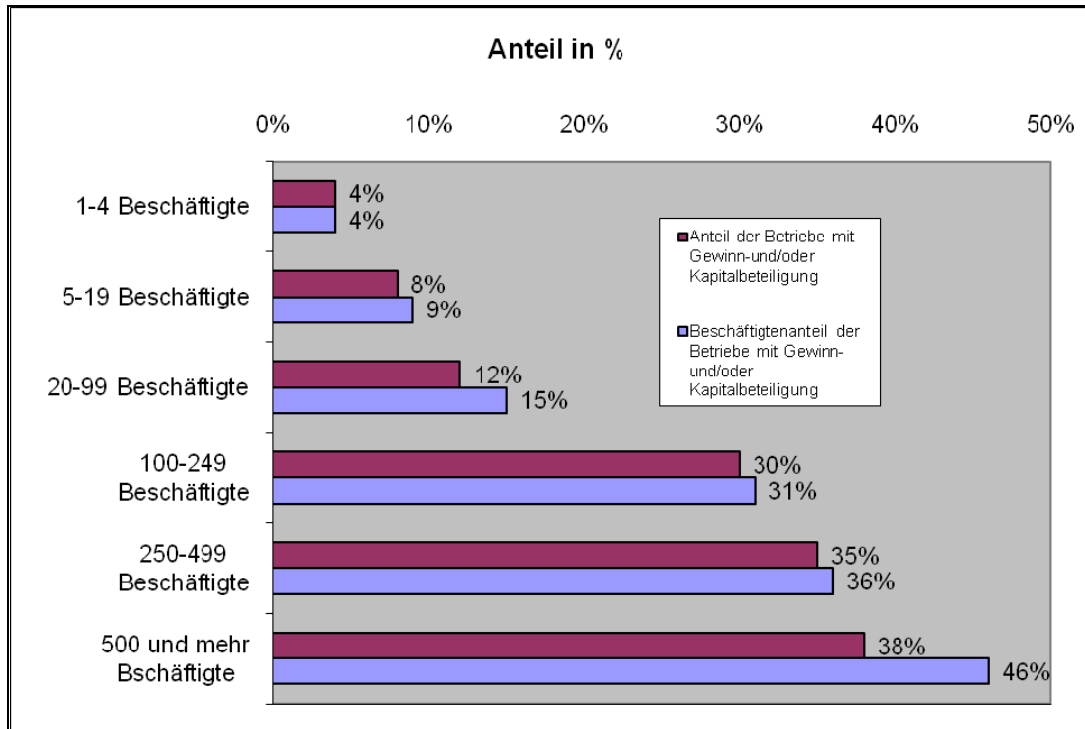
Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Verbreitung von Gewinn- und Kapitalbeteiligung im Südwesten im Jahr 2007 mit steigender Betriebsgröße erheblich zunahm. Diese Tendenz steht im Einklang mit der überwiegenden Mehrzahl der existierenden Studien zur Verbreitung von materiellen Beteiligungsmodellen.³⁵

Während in Kleinstbetrieben mit 4 oder weniger Beschäftigten eine Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung mit 4% der Betriebe eindeutig die Ausnahme darstellte, verfügten im Jahr 2007 38% der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten über materielle Beteiligungsmodelle (vgl. Abbildung 16). Der Beschäftigtenanteil der Betriebe mit Gewinn- oder Kapitalbeteiligung nimmt entsprechend ebenfalls mit zunehmender Betriebsgröße zu. Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten, die Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodelle praktizierten, verfügten im Jahr 2007 immerhin über 46% der Beschäftigten. Aussagen über den Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich mit Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung entlohnt wurden, sind anhand der Welle 2007 des IAB-Betriebspanels nicht möglich.

Auch zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede in der Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Verantwortlich für Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen können insbesondere Unterschiede in der Größenstruktur der Branchen oder auch Unterschiede in den typischen Organisationsstrukturen sein.

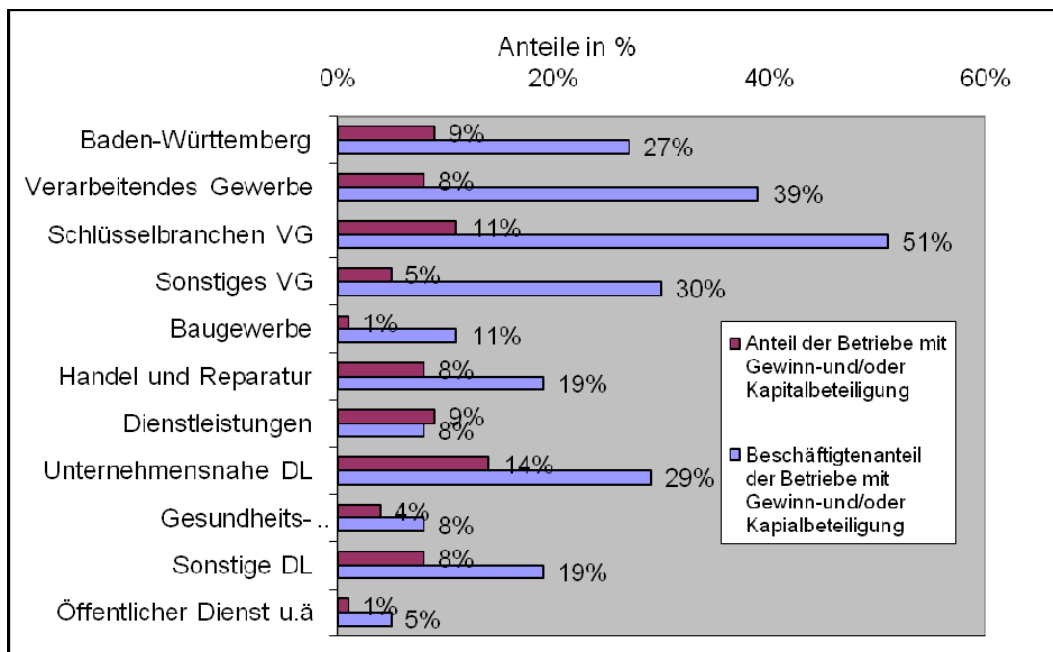
³⁵ Dies ist in der Literatur weitgehend ein stilisiertes Faktum. Vgl. dazu z. B. auch die Studien von Backes-Gellner et al. (2002), Wolf/Zwick (2002), Bellmann/Möller (2006) oder auch die Studie von Pendleton et al. (2001), die Ergebnisse für Länder der EU liefert, dabei aber nur auf Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten zurückgreifen kann.

Abbildung 16: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Größe, Ergebnisse für 2007



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, Berechnungen des IAW.

Abbildung 17: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben unterschiedlicher Branchen, Ergebnisse für 2007



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, Berechnungen des IAW.

Den höchsten Anteil der Betriebe mit Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung wiesen in Baden-Württemberg im Jahr 2007 unternehmensnahe Dienstleister mit rund 14% der Betriebe auf, die 29% Branchenbeschäftigung ausmachten (vgl. Abbildung 17). Die vier beschäftigungsstärksten Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in Baden-Württemberg verfügten mit 11% der Betriebe und einem Beschäftigungsanteil dieser Betriebe an der Branchenbeschäftigung von 51% ebenfalls über eine hohe Verbreitung von Gewinn und/oder Kapitalbeteiligungsmodellen. Auch im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den sonstigen Dienstleistern waren Beteiligungsmodelle überdurchschnittlich verbreitet. Im Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen beteiligen dagegen nur knapp 4% der Betriebe Teile ihrer Beschäftigten an Gewinn und/oder Kapital.

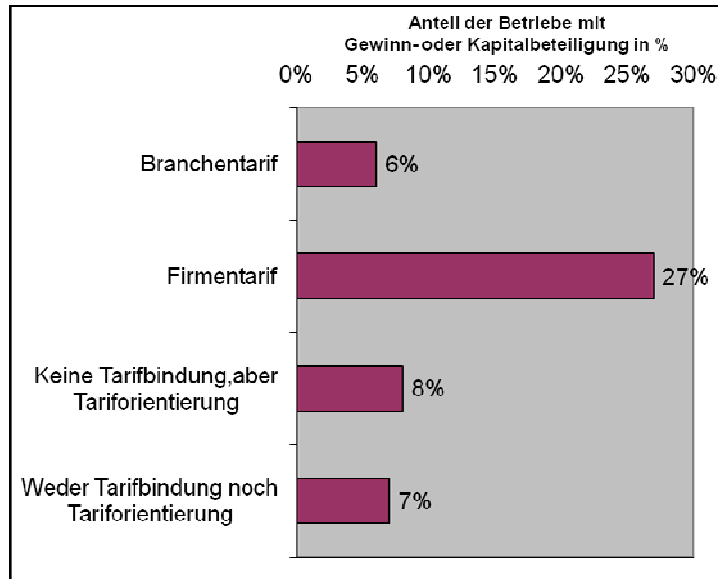
5.5 Gewinn- und Kapitalbeteiligung und Tarifbindung

Tarifgebundene Betriebe wenden tendenziell weniger häufig Beteiligungsmodelle an.

Die Möglichkeiten und Spielregeln der Gewinn- und der Kapitalbeteiligung werden für tarifgebundene Betriebe in Tarifverträgen festgelegt. Für den möglichen Einfluss der Tarifbindung auf die Anwendung von Modellen der Gewinn- und der Kapitalbeteiligung lassen sich dabei gegensätzliche Hypothesen ableiten. Teilweise werden materielle Beteiligungsmodelle und hier insbesondere Gewinnbeteiligungsmodelle in der Literatur als Möglichkeiten diskutiert, den Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnbildung zu verringern (vgl. z. B. Kruse, 1996), indem ein größerer Teil des Lohnes variabel gestaltet wird. Folgt man dieser These, so könnte man erwarten, dass tarifgebundene Betriebe ceteris paribus in geringerem Maße Modelle der Gewinn- und Kapitalbeteiligung anwenden als ansonsten vergleichbare Betriebe, die nicht der Tarifbindung unterliegen. Vorbehalte auf Seiten der Tarifpartner bzw. auf Seiten der tariflichen Betriebe gegenüber Formen der materiellen Beteiligung bestehen auch darin, dass der zusätzliche Risikotransfer auf die Beschäftigten grundsätzlich eher skeptisch eingeschätzt wird. Für eine größere Verbreitung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung in tarifgebundenen Betrieben könnte dagegen sprechen, dass die Einbindung der Tarifparteien die Akzeptanz der Modelle auf Seiten der Beschäftigten fördern kann.

Ein erster nur deskriptiver Blick auf die Verbreitung von Flächentarifverträgen nach betrieblicher Tarifbindung zeigt, dass 6% der Betriebe mit Branchentarifvertrag Modelle der Gewinn- und Kapitalbeteiligung praktizierten. Mit 8% wenden Betriebe ohne Tarifvertrag aber mit Tariforientierung solche Modelle nur geringfügig häufiger an als Betriebe, die weder tarifgebunden noch tariforientiert sind (7%) (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Verbreitung von materieller Mitarbeiterbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben nach Tarifbindung, Ergebnisse für 2007



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, Berechnungen des IAW.

Eine kausale Interpretation ist jedoch – wie ohnehin bei jedem rein deskriptiven Befund – nicht zulässig, zumal sowohl die Tarifbindung als auch die Verbreitung materieller Beteiligungsmodelle mit der Betriebsgröße sehr stark ansteigt. Einfache Probit-Analysen, bei der die Anwendung materieller Beteiligungsformen auf die Tarifbindung und gleichzeitig auf die Betriebsgröße gemessen anhand von Dummyvariablen regressiert wird, unterstreichen den negativen Zusammenhang. In der Tendenz scheinen somit Betriebe, die der Tarifbindung unterliegen, etwas weniger häufig materielle Beteiligungsmodelle anzuwenden als ansonsten vergleichbare Betriebe, die nicht an Tarifverträge gebunden sind. Eine ausführlichere Prüfung dieser Hypothese, bei der darüber hinaus weitere Einflussfaktoren der Verbreitung von Gewinnbeteiligungsmodellen kontrolliert werden müssten, ist nicht Gegenstand der vorliegenden Studie. Die Tendenz der hier gefundenen Ergebnisse unterstützt jedoch das Resultat von Strotmann (2005), der für Westdeutschland und die Jahre 2000 und 2001 einen signifikant negativen Einfluss der Tarifbindung auf die Wahrscheinlichkeit der Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen findet.

6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Im Folgenden findet sich die eine stichwortartige Zusammenfassung der Ergebnisse der vorliegenden Studie.

- Knapp vier von zehn Betrieben sind tarifgebunden – Tariforientierung ist jedoch auch bei nicht tarifgebundenen Betrieben sehr verbreitet
- Knapp zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in einem tarifgebundenen Betrieb.
- Struktur der Tarifbindung in Westdeutschland ist sehr ähnlich wie im Südwesten.
- Leichter Rückgang der Flächentarifbindung in den letzten Jahren in Baden-Württemberg, aber auch in Westdeutschland
- Kollektivvertragliche Regelungen sind weiterhin insbesondere in größeren Betrieben verbreitet.
- Rückgang der Tarifbindung von 2000 bis 2006 vor allem bei kleineren Betrieben – langfristig weitgehend Konstanz der Tarifbindung bei Großbetrieben
- Unterdurchschnittliche Verbreitung von Branchentarifverträgen im Dienstleistungssektor
- Ausgeprägter Rückgang der Tarifbindung von 2000 bis 2007 im Bau, im Handel und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, geringfügiger Zuwachs im Dienstleistungssektor
- Gewerkschaftliches Handeln führt zu Lohnuntergrenze, komprimierter Lohnverteilung und höherem Lohnniveau.
- Tarifgebundene Löhne sind bei geringer Streuung höher als individuell vereinbarte Löhne.
- Befund zu Lage und Streuung der Löhne wird für verschiedene Arbeitsmarktgruppen bestätigt. Im Vergleich zu männlichen Beschäftigten erhalten weibliche Beschäftigte häufiger tarifliche Einstiegsgehälter. Die Lohnstreuung ist innerhalb und zwischen tariflich gebundenen Betrieben geringer.

- Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Arbeitnehmern ist auf Tarifbindung und Qualifikationsunterschiede der Arbeitnehmer zurückzuführen. Mit der Tarifbindung können durchschnittlich 41% der Lohndifferenz erklärt werden.
- Lohndifferenz entlang der Lohnverteilung verringert sich. Einfluss der Tarifbindung ist im Bereich niedriger Löhne maßgeblich für die Höhe der Lohndifferenz verantwortlich. Effekt individueller Eigenschaften ist über die Verteilung hinweg konstant.
- Tarifbindung löst Selektionsmechanismus aus: geringqualifizierte Beschäftigte mit hoher Produktivität und Hochqualifizierte mit relativ niedriger Produktivität selektieren sich in tarifgebundene Betriebe.
- Betriebliche Tarifbindung erfasst nicht immer alle Beschäftigte. In Betrieben, in denen nur 10% bis 80% der Beschäftigten der Tarifbindung unterliegen, arbeiten rund 14% aller Beschäftigten.
- Gewerkschaftlicher Nettoorganisationsgrad seit Jahren rückläufig, aktuell zwischen 19% und 23%.
- Betriebliche Tarifbindung geht mit höherem Lohnniveau einher. Der Lohnaufschlag reduziert sich jedoch bei individueller Bindung an einen Tarifvertrag um ca. 10%. Höhere, branchenweite Nettoorganisationsgrade reduzieren das Lohnniveau.
- Gewerkschaftlicher Einfluss auf die Produktivität führt zu einem negativen Gesamteffekt. Nur 98,5% des Produktivitätsniveaus von nichttarifgebundenen Betrieben wird von tarifgebundenen Betrieben erreicht.
- Tarifgebundene Betriebe bilden häufiger aus.
- Tariflicher Mindestlohn erhöht die betriebliche Ausbildungsbereitschaft.
- Lohndifferenziale zwischen geringqualifizierten und qualifizierten Beschäftigten sind in tarifgebundenen Betrieben geringer. Gewerkschaften fungieren als eine Art „Lohnhüterin“, die den tarifgebundenen Arbeitnehmern auch zukünftig den tariflichen Mindestlohn garantiert.
- Jeder zehnte Betrieb wendet im Jahr 2005 Tarifverträge an, die Öffnungsklauseln vorsehen. 20% der baden-württembergischen Betriebe, die einen Tarifvertrag

anwenden, wissen jedoch nicht, ob tarifliche Öffnungsklauseln für sie vorgesehen sind.

- Anteil der von tariflichen Öffnungsklauseln betroffenen Beschäftigten ist besonders im Verarbeitenden Gewerbe hoch.
- Vor allem kleine Betriebe sind über die Existenz tariflicher Öffnungsklauseln nicht informiert. Für kleine Betriebe sind Öffnungsklauseln weniger häufig verfügbar. Ergebnisse sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.
- Datenbasis des IAW ermöglicht es, Information, ob ein Tarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht, zu verbessern. Anteil der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, für die Öffnungsklauseln im Jahr 2005 vorgesehen sind, steigt auf 62%. Nur noch für 5% der tarifgebundenen Betriebe keine Informationen verfügbar.
- Von den Betrieben, für die Öffnungsklauseln vorgesehen sind, wenden 56% diese auch tatsächlich an. Verbesserte Datenbasis reduziert diesen Anteil auf 19%. Badenwürttembergische Betriebe wenden verstärkt Arbeitszeitöffnungsklauseln an (89%). Knapp die Hälfte der Öffnungsklauselanwender nutzt auch Entgeltöffnungsklauseln.
- Eine schlechte betriebliche Ertragslage und ein veralteter Stand der technischen Anlagen erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer Anwendung von tariflichen Entgeltöffnungsklauseln. Betriebsräte reduzieren die Anwendungswahrscheinlichkeit von Arbeitszeitöffnungsklauseln.
- In die EWU exportierende Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes wenden Entgeltöffnungsklauseln weniger wahrscheinlich an als Nichtexporteure.
- Anteil der Tarifverträge im Verarbeitenden Gewerbe, die Öffnungsklauseln vorsehen, ist seit 1991 stark gestiegen. Im Jahr 2001 waren für über 90% der Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe bereits Öffnungsklauseln vorgesehen.
- Gewerkschaften betreiben eine Art Lohndifferenzierung, wenn gleichzeitig über Lohnhöhe und die Einführung von Öffnungsklauseln verhandelt wird.
- Öffnungsklauseln führen zu einer differenzierteren Lohnstruktur. Negative Effekte der Einführung von entgeltwirksamen Öffnungsklauseln auf das Lohnniveau im Jahr 2001. Die Einführung von Arbeitszeitöffnungsklauseln erhöht die Löhne dagegen leicht.

- Gut 7% der baden-württembergischen Betriebe beteiligten Mitte 2007 ihre Mitarbeiter an Gewinn und/oder Kapital. Hochgerechnet wurden somit zur Mitte des Jahres 2007 rund 690.000 Beschäftigte oder 14,5% aller Beschäftigten mit Formen der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung entlohnt.
- Modelle der Gewinnbeteiligung (knapp 7% der Betriebe) waren dabei weitaus stärker verbreitet als Modelle der Kapitalbeteiligung (1% der Betriebe).
- In Westdeutschland verfügte zur Mitte des Jahres 2007 jeweils ein etwas höherer Anteil der Betriebe über Gewinnbeteiligungsmodelle (9% der Betriebe) und Kapitalbeteiligungsmodelle (2% der Betriebe) als in Baden-Württemberg.
- In Betrieben, die ihre Mitarbeiter am Gewinn beteiligten, partizipierten letztlich durchschnittlich rund 60% der Beschäftigten an diesen Modellen. 40% dieser Betriebe bezogen sämtliche Beschäftigte in die Gewinnbeteiligung ein.
- Im Zeitablauf ist seit dem Jahr 2000 in Baden-Württemberg hinsichtlich der Verbreitung materieller Beteiligungsformen keine eindeutige Tendenz erkennbar: die Zahl der Beschäftigten, die Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung praktiziert, ist von Mitte 2000 bis Mitte 2007 leicht um rund 60.000 Beschäftigte gestiegen. Der Anteil der Betriebe mit Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung war dagegen von etwa 9% auf rund 7% leicht rückläufig.
- Vor allem größere Betriebe beteiligten ihre Beschäftigten an Gewinn und Kapital, während in Kleinbetrieben materielle Beteiligungsmodelle die Ausnahme waren.
- Überdurchschnittlich verbreitet waren Formen der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung im Südwesten Mitte des Jahres 2007 vor allem in den beschäftigungsstärksten Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (Maschinenbau, Kfz, Elektor, Metall) sowie bei unternehmensnahen Dienstleistern.
- Die Bindung eines Betriebs an einen Flächentarifvertrag senkt unter ansonsten vergleichbaren Bedingungen tendenziell die Wahrscheinlichkeit der Anwendung von Modellen der Gewinn- und Kapitalbeteiligung
- Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung sind überdurchschnittlich häufig ein Baustein der Personalpolitik gerade erfolgreicher Unternehmen. Gegen das in der öffentlichen und politischen Diskussion weit verbreitete Argument positiver Produktivitätswirkungen

einer Erfolgsbeteiligung müssen jedoch sowohl aufgrund theoretischer Überlegungen als auch vor allem vor dem Hintergrund der neueren empirischen Evidenz Zweifel angemeldet werden.

Literaturverzeichnis

- Acemoglu, D. / Pischke, J.P. (1999): The Structure of Wages and Investment in General Training, in: *Journal of Political Economy*, 107, S. 539-572.
- Agell, J. / Lommerud, K.E (1992): Union Egalitarianism as Income Insurance, in: *Economica*, 59, S. 295-310.
- Alchian, A.A. / Demsetz, H. (1972): Production, Information Costs and Economic Organization, in: *American Economic Review*, Jg. 62, Nr. 5, S. 777-795.
- Azfar, O. (1999): Innovation in Labor Contracts: On the Adoption of Profit Sharing in Canadian Labor Contracts, in: *Industrial Relations*, Jg. 39, Nr. 2, S. 291-312.
- Backes-Gellner, U. / Kay, R. / Schröder, S. / Wolff, K. (2002): Mitarbeiterbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen: Verbreitung, Effekte, Voraussetzungen, Gabler-Edition Wissenschaft: Schriften zur Mittelstandsforschung, Wiesbaden, Dt. Univ.-Verl., 1. Auflage.
- Bechtel, S. / Heinbach, W.D. / Strotmann, H. (2006): Tarifbindung, betriebliche Lohnhöhe und Lohnstreuung im Produzierenden Gewerbe Baden-Württembergs, in: *Amtliche Mikrodaten für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Beiträge zu den Nutzerkonferenzen des FDZ der Statistischen Landesämter 2005*, S. 159-178.
- Bechtel, S. / Mödinger, P. / Strotmann, H. (2004): Verdienste von rund 1,2 Millionen Vollzeitbeschäftigten im Land durch Tarifvertrag geregelt, in: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 8/2004, S. 38-41.
- Bellmann, L. / Möller, I. (2006): Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf, IAB-Kurzbericht, Nr. 13.
- Bispinck, R. / Schulten, T. (2001): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Helmut Schauer zum Übergang in den Un-Ruhestand, Zur Kritik der wettbewerbsorientierten Tarifpolitik, *WSI*, S. 209-225.
- Bispinck, R. / Tarifarchiv, W. (1999): Das Märchen vom starren Flächentarifvertrag. Eine Analyse von tariflichen Öffnungsklauseln aus über 100 Tarifbereichen, in: *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 37.
- Bispinck, R. / Tarifarchiv, W. (2002): Tarifliche Lohn- und Gehaltsstrukturen, in: *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 50, Düsseldorf.
- Blinder, A.S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, in: *The Journal of Human Resources*, 8, S. 436-455.
- BMAS (2007): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn.
- Cable, J. / Wilson, N. (1990): Profit-Sharing and Productivity: Some Further Evidence, in: *Royal Economic Society, Economic Journal*, Jg. 100, Nr. 401, S. 550-555.
- Cable, J.R. / FitzRoy, F.R. (1980): Productive Efficiency, Incentives and Employee Participation: Some Preliminary Results for West Germany, in: *Kyklos*, Jg. 33, Nr. 1, S. 100-121.
- Cahuc, P. / Zylberberg, A. (2004): *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge (MA).
- Cahuc, P. / Dormont, B. (1997): Profit-Sharing: Does it Increase Productivity and Employment? A Theoretical Model and Empirical Evidence on French Micro Data, in: *Labour Economics*, Jg. 4, S. 293-319.

- Card, D. (1996): The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis: in: *Econometrica*, 64, S. 957-979.
- Conyon, M.J. / Freeman, R.B. (2001): Shared Modes of Compensation and Firm Performance: UK Evidence. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts. NBER Working Paper Nr. 8448.
- Dustmann, C. / Schönberg, U. (2007): Training and Union Wages, IZA-Diskussionspapier Nr. 1435, Bonn, aktualisiert Februar 2007.
- Ebbinghaus, B. (2004): The changing union and bargaining landscape: union concentration and collective bargaining trends, in: *Industrial Relations Journal*, 35, S. 574-587.
- Ellguth, P. / Kohaut, S. (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung - Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007, in: *WSI Mitteilungen*, 9/2008, S. 515-519.
- Fakhfakh, F. / Pérotin, V. (2000): The Effects of Profit-sharing Schemes on Enterprise Performance in France, in: *Economic Analysis*, Jg. 3, Nr. 2, S. 93-111.
- Fichter (1997): Trade Union Members: A Vanishing Species in Post-Unification Germany?, in: *German Studies Review*, 20, S. 83-104.
- Fitting, K. / Engels, G / Schmidt, I. / Trebinger, Y. / Linsenmaier, W. (2004): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Verlag Franz Vahlen, München.
- Fitzenberger, B. / Franz, W. (1999): Jobs. Jobs? Jobs!, in: Franz, W. / Hesse, H. / Ramser, H.J. / Stadler, M. (Hrsg.): Wirtschaftspolitische Herausforderungen an der Jahrhundertwende, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Mohr Siebeck, Tübingen, S. 3-41.
- Fitzenberger, B. / Kohn, K. / Lembcke, A. (2007): Union Wage Effects in Germany: Union Density or Collective Bargaining Coverage? Diskussionspapier, Universität Frankfurt.
- Fitzenberger, B. / Kohn, K. / Wang, Q. (2006): The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions, IZA-Diskussionspapier Nr. 2193, Bonn.
- FitzRoy, F.R. / Kraft, K. (1986): Profitability and Profit Sharing, in: *Journal of Industrial Economics*, Jg. 35, Nr. 4, S. 113-130.
- Franz, W. / Soskice D. (1995): The German Apprenticeship System, in: Buttler, F. / Franz, W. / Schettkat, R. / Soskice, D.(Hrsg.): Institutional frameworks and labor market performance, London and New York: Routledge, S. 208-304.
- Freeman, R. B. / Kruse, D.L. / Blasi, J. (2004): Monitoring Colleagues at Work: Profit Sharing, Employee Ownership, Broad-Based Stock Options and Workplace Performance in the United States. CEP Discussion Paper Nr. 647. Centre for Economic Performance. London.
- Freeman, R.B. (1982): Union wage practices and wage dispersion within establishments, in: *Industrial and Labor Relations Review*, 36, S. 3-21.
- Freeman, R.B. / Medoff, J.L. (1984): What do unions do? Basic Books, New York.
- Gerlach, K. / Stephan, G. (2006a): Pay Policies of Firms and Collective Wage Contracts - An Uneasy Partnership?, in: *Industrial Relations*, 45, S. 47 - 63.
- Gerlach, K. / Stephan, G. (2006b): Bargaining Regimes and Wage Dispersion, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 226, S. 629-645.
- Gürtzgen, N. (2006): The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages - Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data, ZEW-Diskussionspapier Nr 06-082, Mannheim.

- Hafner, H. (2005): Gehalts- und Lohnstrukturerhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2001, in: Amtliche Mikrodaten für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Beiträge zu den Nutzerkonferenzen des FDZ der Statistischen Landesämter 2005, S. 179-189.
- Hardes, H.D. / Wickert, H. (2000): Erfolgsabhängige Beteiligungsentgelte in vergleichender europäischer Perspektive: Empirische Befunde und Erklärungsansätze, in: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 14, Nr. 1, S. 52-77.
- Heinbach, W.D. (2007): Wages in wage-setting regimes with opening clauses, in: AStA - Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, 1(3).
- Heinbach, W.D. (2008): Tarifbindung, Lohnstruktur und tarifvertragliche Flexibilisierungspotenziale. Dissertation Universität Hohenheim.
- Heinbach, W.D. / Schröpfer, S. (2007): Typisierung der Tarifvertragslandschaft - Eine Clusteranalyse der tarifvertraglichen Öffnungsklauseln, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 227/3, S. 1-17.
- Heinbach, W.D. / Schröpfer, S. (2008): What a Difference Trade Makes. Export Activity and the Flexibility of Collective Bargaining Agreements, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 41, 2+3/2008, S. 287-303.
- Heinbach, W.D. / Spindler, M. (2007): To bind or not to bind collectively? Decomposition of bargained wage differences using counterfactual distributions. IAW-Diskussionspapier Nr. 36, Tübingen.
- Hübler, O. (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, S. 214-223.
- Jensen, U. / Rässler, S. (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, Nürnberg.
- Jones, D. C. / Svenjar, J. (1982): Participatory and Self-Managed Firms. Lexington, Massachusetts. Lexington Books.
- Jones, D.C. / Kato, T. (1995): The Productivity Effects of Employee Stock-Ownership Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel data, in: American Economic Review, Jg. 85, Nr. 3, S. 391-414.
- Kandel, E. / Lazear, E.P. (1992): Peer Pressure and Partnerships, in: Journal of Political Economy, Jg. 100, Nr. 4, S. 801-817.
- Keller B. (2005): Union Formation through Merger: The Case of Ver.di in Germany, in: British Journal of Industrial Relations, 43(2), 209-232.
- Kohaut, S. / Schnabel, C. (1999): Tarifbindung im Wandel, in: iw-trends, Nr.2, S. 63-80.
- Kohaut, S. / Schnabel, C. (2007): Tarifliche Öffnungsklauseln – Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung, in: Sozialer Fortschritt, 2, S. 33-40.
- Kohn, K. / Lembcke, A. (2007): Wage Distributions by Bargaining Regime - Linked Employer-Employee Data Evidence for Germany, in: AStA - Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, 1(3).
- Kraft, K. / Ugarkovic, M. (2006), Profit Sharing and the Financial Performance of Firms: Evidence from Germany, Economics Letters 92, 333-338.
- Kruse, D.L. (1992): Profit-Sharing and Productivity: Microeconomic Evidence from the United States, in: The Economic Journal, Jg. 102, Nr. 410, S. 24-36.

- Kruse, D. L. (1993): Profit Sharing. Does it Make a Difference? The Productivity and Stability Effects of Employee Profit-Sharing Plans. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- Kruse, D. (1996): Why Do Firms Adopt Profit-Sharing and Ownership Plans?, in: British Journal of Industrial Relations, Jg. 34, Nr. 4, S. 515-548.
- Machado, J. / Mata, J. (2005): Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression, in: Journal of Applied Econometrics, 20, S. 445-46.
- Möller, I. (2000): Produktivitätswirkungen von Mitarbeiterbeteiligungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33, Nr. 4, S. 565-582.
- Oaxaca, R. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, in: International Economic Review, 14, S. 693-709.
- OECD (1995): Profit Sharing in OECD Countries in: Employment Outlook, Paris, S. 139-169.
- Pendleton, A. / Poutsma, E. / Van Ommeren, J. / Brewster, C. (2001): Employee Share Ownership and Profit-Sharing in the EU, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, Irland.
- Ramos, L.M. (2002): Profit Sharing in Portugal: Why Higher Productivity, in: Labour, Jg. 16, Nr. 1, S. 157-175.
- Reichold, H. (2002a): Arbeitsrecht, Verlag C.H. Beck.
- Reichold, H. (2002b): Grundlagen und Grenzen der Flexibilisierung im Arbeitsvertrag, in: Recht der Arbeit, 6, S. 321-384.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Jahresgutachten 2008/2009.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007): Jahresgutachten 2007/2008.
- Stephan, G. / Gerlach, K. (2005): Wage settlements and wage setting: results from a multi-level model, in: Applied Economics, 37, S. 2297-2306.
- Stevens M. (1994): A Theoretical Model of On-the-job training with Imperfect competitions, in: Oxford Economic Papers, 46, 537-562.
- Strotmann, H. (2003): Vereinbarungen über erfolgsabhängige Entgelte – Vielfach ohne Arbeitnehmervertreter, in: Mitbestimmung, Nr. 6, S. 28-29.
- Strotmann, H. (2005): Determinanten der betrieblichen Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen – eine empirische Analyse mit Betriebspaneldaten, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 75(12), S. 1193-1121.
- Strotmann, H. (2006): Hat die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen kurzfristige Produktivitätswirkungen? – Ergebnisse eines Propensity-Score-Matching-Ansatzes, in: Beschäftigungsanalysen mit Daten des IAB-Betriebspanels, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Sonderheft 1/2006.
- Thünen, J. H. v. (1875): Der isolierte Staat in Beziehung auf Landwirtschaft und Nationalökonomie, 3. Auflage, Berlin.
- Traxler, F. / Blaschke, S. / Kittel, B. (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance, Oxford University Press, Oxford.

Weitzman, M. / Kruse D. (1990): Profit Sharing and Productivity, in: A. S. Blinder (Hrsg.): Paying for Productivity: A Look at the Evidence, Brookings Institution, Washington D.C., S. 95-141.

Wolf, E. / Zwick, T. (2002): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung: Der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, 35, S. 123 - 132.

WSI (2004): WSI-Tarifhandbuch 2004, Bund-Verlag.

Anlage 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 im Jahr 2007 knapp 16.000 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z. B. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf über 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z. B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 70%³⁶ deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

³⁶ Angabe für die Welle 2006.