

**FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG**

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

**Diskussionspapiere
Discussion Papers**

No. 8

**Tarifverträge – nein danke!?
Einflussfaktoren der Tarifbindung
west- und ostdeutscher Betriebe**

SUSANNE KOHAUT UND CLAUS SCHNABEL

DEZEMBER 2001

ISSN 1615-5831

Tarifverträge – nein danke!? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe

Susanne Kohaut^a, Claus Schnabel^b

ZUSAMMENFASSUNG: Eine Auswertung repräsentativer Daten des IAB-Betriebspanels zeigt, dass im Jahr 2000 knapp die Hälfte der westdeutschen, aber nur gut ein Viertel der ostdeutschen Betriebe durch Flächen- oder Firmentarifverträge gebunden waren, wobei die Flächentarifbindung in den letzten Jahren rückläufig war. Theoretische Erklärungen betonen u.a. die Bedeutung von Transaktionskostenaspekten und von verschiedenen mikro- und makroökonomischen Veränderungen. Ökonometrische Analysen zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit der Betriebsgröße und dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter zunimmt. Filialbetriebe neigen häufiger, Einzelunternehmen und Personengesellschaften sowie jüngere Betriebe seltener zu tariflichen Regelungen. Größere Betriebe, Filialbetriebe und solche mit Betriebsrat ziehen sich auch seltener aus Flächentarifverträgen zurück.

ABSTRACT: An empirical analysis with representative data from the IAB establishment panel shows that in 2000 just one out of two establishments in western Germany and only one out of four establishments in eastern Germany were covered by industry-wide or firm-specific collective agreements. Industry-wide coverage rates have fallen in recent years. Theoretical explanations point, inter alia, to transaction cost considerations and to micro- and macroeconomic changes. Econometric analyses indicate that the probability of being bound by a collective agreement rises with establishment size and with the share of qualified employees. Branch plants are more likely, family-name firms and newly founded firms are less likely to be bound by such agreements. Larger establishments, branch plants and establishments with works councils are also less likely to withdraw from industry-wide agreements.

SCHLÜSSELWÖRTER: Tarifautonomie, Tarifbindung, Arbeitsbeziehungen

JEL-KLASSIFIKATION: J50

^a Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg, Susanne.Kohaut@iab.de.

^b Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg, Claus.Schnabel@wiso.uni-erlangen.de.

1. EINLEITUNG

Das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung stoßen in den letzten Jahren auf immer größeres Interesse, sowohl bei den direkt betroffenen Tarifvertragsparteien als auch in den Medien und bei Wissenschaftlern. Das Ausmaß der Tarifbindung gibt Aufschluss darüber, für welchen Anteil der Betriebe und Beschäftigten die Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt werden. Es spiegelt damit die praktische Relevanz tarifvertraglicher Regelungen wider, denen im deutschen Arbeits- und Tarifrrecht eine besondere Bedeutung (und ein Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen) eingeräumt wird.¹ Die Tarifbindung reflektiert in gewisser Weise aber auch die Bindungs- und Gestaltungskraft der Tarifvertragsparteien, also der Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände), die im deutschen System der vorwiegend korporatistischen Lösung von Arbeitsmarktfragen eine wichtige Rolle spielen, welche weit über die Tarifautonomie hinaus reicht.

Im westdeutschen System der Lohnfindung konnte bis Anfang der neunziger Jahre quasi selbstverständlich davon ausgegangen werden, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen branchenweit durch Verbandstarifverträge geregelt wurden und dass fast alle Beschäftigten einem solchen „Flächentarifvertrag“ (oder zumindest einem Firmentarifvertrag) unterlagen. In den letzten Jahren häufen sich aber in den Medien Meldungen, nach denen immer mehr Unternehmen zu Tarifverträgen „nein danke“ sagen. Dies gilt insbesondere für die neuen Bundesländer, doch auch in den alten Bundesländern wird zunehmend über tarifvertragsfreie Zonen – z.B. im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie – berichtet. Die genauen Hintergründe sind vielfältig, wobei oft auf die tarifpolitischen Probleme im ostdeutschen Transformationsprozess, den sektoralen Strukturwandel und den intensiveren Wettbewerb im Zeitalter der Globalisierung hingewiesen wird.

Angesichts der Aufmerksamkeit, die der „Krise des Tarifvertrags“, der „Tarifflucht“ bzw. der „Erosion des Flächentarifs“ in den Medien entgegengebracht wird, über-

¹ Für Erläuterungen dieser Zusammenhänge sei auf einschlägige Kommentare zum Tarifvertragsgesetz (TVG) wie z.B. Wiedemann (1999) oder auf die Einführung in die Tarifautonomie von Schnabel (2000) verwiesen. Das genaue Ausmaß der bestehenden Tarifbindung ist von Bedeutung für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die laut § 5(1) TVG nur möglich ist, wenn die tarifgebundenen Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.

rascht etwas, dass es nur wenige gesicherte Informationen über das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland sowie über deren Einflussfaktoren gibt. Zwar verzeichnet das Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001) sämtliche Tarifverträge in Deutschland; es kann aber wenig darüber sagen, für wie viele Betriebe und Beschäftigte Tarifverträge direkt oder indirekt gelten. Empirische Umfragen und Analysen über Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung, die in den letzten Jahren verstärkt durchgeführt wurden, haben dieses Wissensdefizit zwar etwas verringert, doch bezieht sich deren Datenbasis meist nur auf einzelne Wirtschaftszweige, Sektoren oder Regionen.²

Im folgenden soll deshalb der Geltungsbereich von Tarifverträgen und dessen Entwicklung mit repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels für West- und Ostdeutschland untersucht werden. Nach einer kurzen Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen werden in Kapitel 2 die IAB-Daten über die Verbreitung von Flächen- und Firmentarifverträgen aufbereitet und analysiert. Kapitel 3 stellt einige ökonomische Erklärungsansätze dar, die unterschiedliche Vor- und Nachteile betrieblicher und überbetrieblicher Regelungen der Arbeitsbedingungen sowie deren relativen Bedeutungswandel im Zeitablauf herausarbeiten. Darauf aufbauend werden in Kapitel 4 mögliche Einflussfaktoren einer Tarifbindung ökonomisch analysiert, während Kapitel 5 die Hintergründe des zu beobachtenden Rückzugs aus der Flächentarifbindung empirisch untersucht. Einige Schlussfolgerungen in Kapitel 6 runden den Beitrag ab.

2. BETRIEBLICHE UND ÜBERBETRIEBLICHE REGELUNGEN DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Im Rahmen der deutschen Rechtsordnung können Vereinbarungen über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen entweder einzel- oder kollektivvertraglich getroffen werden. Einzelvertragliche Abreden werden in einem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgehalten. Für kollektivvertragliche Vereinbarungen gibt es in der Praxis zwei Möglichkeiten: entweder durch einen Firmentarifvertrag zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen oder durch einen branchenweiten Verbandstarifvertrag zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband.³

² Vgl. z.B. die Arbeiten von Brenke/Eickelpasch/Blume (1998), Gerlach/Lehmann/Meyer (1998), Bellmann/Kohaut/Schnabel (1999), Kaiser/Pfeiffer (2000) und Franz/Pfeiffer (2001); Einflussfaktoren der Tarifbindung in Frankreich untersuchen Cahuc/Kramarz (1997).

³ Eine kollektivvertragliche Regelung stellt auch die Betriebsvereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat dar; diese darf jedoch – gemäß § 77(3) Betriebsverfassungs-

Eine andere mögliche Klassifikation unterscheidet zwischen überbetrieblichen und betrieblichen Vereinbarungen. Typisch für das deutsche System der Lohnfindung ist der überbetriebliche Flächentarifvertrag. Er wird auch als Branchen- oder Verbandstarifvertrag bezeichnet und von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit für ihre Mitglieder ausgehandelt. Die dort vereinbarten Löhne und Arbeitsbedingungen sind juristisch gesehen Mindestarbeitsbedingungen, die gemäß Günstigkeitsprinzip von tarifgebundenen Betrieben nur überschritten, nicht aber unterschritten werden dürfen. Ende 2000 waren laut Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001) 33.357 derartige Verbandstarifverträge gültig. Diese hohe Zahl reflektiert die verschiedenen Arten (Vergütungs-, Mantel- und Parallel-Tarifverträge) und vielfältigen Geltungsbereiche (Tarifbezirke, Arbeitnehmergruppen etc.) von Verbandstarifverträgen.

Anstatt auf überbetrieblicher Ebene kann die Entlohnung auch auf Unternehmens- oder Betriebsebene durch Firmentarifverträge mit einer Gewerkschaft geregelt werden. Bekannte Beispiele für derartige Firmentarifverträge sind die Deutsche Lufthansa und die Volkswagen AG. Ende 2000 gab es laut Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001) 6.415 Unternehmen, die ihre Löhne und Arbeitsbedingungen eigenständig geregelt und dafür insgesamt 21.583 Firmentarifverträge verschiedenster Art abgeschlossen hatten. Eine weitere Möglichkeit der betrieblichen Regelung sind individuelle Arbeitsverträge mit einzelnen Mitarbeitern. Da aber Einzelarbeitsverträge vom Tarifregister nicht erfasst werden, ist ihre quantitative Bedeutung weitgehend unbekannt.

Diese und andere Informationslücken der amtlichen Statistik lassen sich durch Rückgriff auf Daten schließen, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) jährlich im Rahmen seines Betriebspanels erhoben werden. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um einen festgelegten Kreis von Betrieben aller Wirtschaftszweige mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Betriebsbefragung wird seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern im Auftrag des IAB von Infratest Burke Sozialforschung jährlich durchgeführt. Die Betriebe wurden aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Prinzip der optimalen Schichtung als Zufallsstichprobe gezogen, wobei die Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe mit ihrer Größe steigt. Um Neugründungen abzubilden und um die Folgen der Panelmortalität auszugleichen, werden dem Panel in regelmäßigen Abständen weitere Betriebe hinzugefügt. Die Hochrech-

gesetz – nicht Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden.

nung der deskriptiven Ergebnisse erfolgt ebenfalls auf Basis der Beschäftigtenstatistik (für Details vgl. Kölling 2000).

Tabelle 1: Tarifbindung der Betriebe in West- und Ostdeutschland 2000

(Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in Prozent)

Branche	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	35,1	17,5	5,1	1,5	59,9 (20,9)	80,9 (53,8)
Bergbau/Energie	67,9	52,6	9,4	19,4	22,8 (79,5)	28,0 (37,3)
Grundstoffverarbeitung	49,0	23,3	3,2	4,4	47,8 (59,6)	72,4 (41,9)
Investitionsgüter	41,7	16,8	2,6	5,6	55,7 (57,2)	77,6 (50,4)
Verbrauchsgüter	53,1	22,5	1,8	8,3	45,0 (53,0)	69,2 (52,7)
Baugewerbe	70,1	34,6	1,9	4,6	28,0 (52,3)	60,9 (56,2)
Handel/Reparatur	52,1	19,9	2,2	2,6	45,7 (38,8)	77,6 (32,8)
Verkehr/Nachrichten	39,8	13,6	4,0	7,7	56,2 (39,8)	78,8 (29,1)
Kredit/Versicherung	64,6	51,6	2,3	7,7	33,1 (47,0)	40,7 (67,3)
Dienste für Unternehmen	15,5	14,2	1,6	3,0	82,9 (29,9)	82,7 (43,5)
sonstige Dienste	44,5	19,6	2,8	4,1	52,7 (40,3)	76,3 (42,5)
Org. ohne Erwerbszweck	34,8	36,5	5,4	5,0	59,8 (31,9)	58,5 (35,9)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	82,9	83,0	9,7	10,1	7,3 (63,9)	6,9 (94,4)
Insgesamt	45,4	23,2	2,7	4,3	51,9 (39,1)	72,5 (42,8)

Quelle: IAB-Betriebspanel, 8. Welle West/5. Welle Ost 2000.

Aktuelle Informationen zur Tarifgebundenheit finden sich in der Erhebung für das Jahr 2000. Sie beruhen auf den Aussagen der Geschäftsleitungen von fast 14.000 west- und ostdeutschen Betrieben. Der Aufbau der Zufallsstichproben macht die Ergebnisse repräsentativ für rund 1,7 Millionen Betriebe in den alten und

440.000 Betriebe in den neuen Bundesländern mit insgesamt über 34 Millionen Beschäftigten.

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels deuten darauf hin, daß 2000 hochgerechnet gut 45 Prozent der westdeutschen, aber nur 23 Prozent der ostdeutschen Betriebe durch Branchen- bzw. Flächentarifverträge gebunden waren (Tabelle 1). Haus- oder Firmentarifverträge galten für knapp 3 Prozent der westdeutschen und gut 4 Prozent der ostdeutschen Betriebe. Die restlichen Betriebe gaben an, nicht tarifgebunden zu sein. Allerdings orientieren sich viele dieser nicht tarifgebundenen Betriebe in ihren Einzelarbeitsverträgen ganz oder teilweise an bestehenden Branchentarifverträgen: Dies trifft für 39 Prozent der westdeutschen und knapp 43 Prozent der ostdeutschen Betriebe ohne formale Tarifbindung zu.

Hinter den west- und ostdeutschen Durchschnitten verbergen sich deutliche Unterschiede nach Wirtschaftszweigen: Überdurchschnittlich häufig gelten Flächentarifverträge für Betriebe in den Branchen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherungen, Bergbau/Energie und im Baugewerbe. Besonders selten sind sie dagegen im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen und der Landwirtschaft.⁴ Dort werden die Löhne und Arbeitsbedingungen überwiegend durch Einzelarbeitsverträge geregelt. Firmentarifverträge finden sich besonders häufig in den Sektoren Bergbau/Energie und Gebietskörperschaften/Sozialversicherung.

Ein ähnliches Bild, aber ein größerer Geltungsbereich ergibt sich, wenn man statt der Betriebe die Beschäftigten betrachtet, für die Tarifverträge gelten (Tabelle 2). Hochgerechnet haben 2000 fast 63 Prozent der westdeutschen und über 45 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Firmentarifverträge galten 2000 für gut 7 Prozent der westdeutschen und rund 10 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten. Für fast jeden dritten westdeutschen und knapp die Hälfte der ostdeutschen Arbeitnehmer gab es keinen Tarifvertrag. Für jeweils rund die Hälfte dieser Arbeitnehmer spielten jedoch Tarifverträge indirekt eine gewisse Rolle, da sich ihre Betriebe daran orientierten.

Auch bei den Beschäftigten fällt die Flächentarifbindung in den Branchen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherungen, Bergbau/Energie sowie im westdeutschen Baugewerbe besonders hoch aus. Seltener von Flächentarifen erfasst sind dagegen Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungen

⁴ Die besonders geringe Tarifbindung unternehmensnaher Dienstleister wird anhand der ZEW/Creditreform-Konjunkturumfrage von Kaiser/Pfeiffer (2000) bestätigt und näher analysiert.

für Unternehmen, der Landwirtschaft und der Organisationen ohne Erwerbszweck (einschließlich privater Haushalte). Im Verkehrs-/Nachrichtenwesen fällt die Flächentarifbindung ebenfalls unterdurchschnittlich aus, doch spielen hier – wie auch bei Organisationen ohne Erwerbszweck und im Bereich Bergbau/Energie – Firmentarifverträge eine große Rolle.

Tabelle 2: Tarifbindung west- und ostdeutscher Beschäftigter 2000

(Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in Prozent)

Branche	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	43,4	27,7	7,1	4,9	49,6 (33,1)	67,5 (58,1)
Bergbau/Energie	80,1	79,8	16,3	13,3	3,7 (95,4)	6,9 (50,1)
Grundstoffverarbeitung	73,6	41,8	6,0	9,7	20,3 (63,7)	48,5 (61,0)
Investitionsgüter	65,7	35,1	6,7	9,8	27,6 (72,2)	55,0 (54,1)
Verbrauchsgüter	64,4	31,1	5,4	13,7	30,2 (50,0)	55,2 (54,8)
Baugewerbe	81,4	43,5	2,9	7,0	15,7 (62,4)	49,5 (69,2)
Handel/Reparatur	64,6	36,7	4,5	5,6	31,0 (46,4)	57,8 (48,0)
Verkehr/Nachrichten	55,7	25,8	17,2	32,5	27,1 (51,1)	41,7 (33,2)
Kredit/Versicherung	87,8	89,9	5,4	2,3	6,8 (49,6)	7,7 (74,4)
Dienste für Unternehmen	33,3	35,5	7,4	6,9	59,3 (36,1)	57,5 (47,7)
sonstige Dienste	59,0	42,7	7,2	11,6	33,7 (51,4)	45,7 (54,4)
Org. ohne Erwerbszweck	54,1	32,0	10,1	15,3	35,8 (47,0)	52,7 (53,7)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	83,1	92,0	12,0	6,3	4,8 (44,9)	1,7 (47,8)
Insgesamt	62,8	45,5	7,3	9,9	29,9 (49,3)	44,6 (53,8)

Quelle: IAB-Betriebspanel, 8. Welle West/5. Welle Ost 2000.

Die Tatsache, dass in West- wie Ostdeutschland die Flächentarifbindung der Beschäftigten deutlich höher ausfällt als die der Betriebe, deutet darauf hin, dass

für größere Betriebe häufiger branchenweite Tarifverträge gelten. Dies bestätigt Tabelle 3, in der die Tarifbindung nach Betriebsgröße abgetragen ist. Der ermittelte Durchschnitt beim Tarifbindungsgrad wird danach besonders stark durch Kleinbetriebe mit maximal vier Beschäftigten gesenkt, von denen im Westen nur jeder dritte und im Osten nicht einmal jeder sechste einem Flächentarifvertrag unterliegt. Die Mehrzahl dieser Kleinbetriebe regelt die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten durch Einzelarbeitsverträge und orientiert sich dabei relativ selten an Tarifverträgen.

Tabelle 3: Tarifbindung nach Betriebsgröße 2000

(Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in Prozent)

Beschäftigte (am 30.6.2000)	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 4	35,1	15,5	1,5	2,9	63,4 (30,1)	81,6 (35,5)
5 bis 9	49,4	24,2	2,6	3,7	48,0 (45,2)	72,1 (51,1)
10 bis 19	54,1	33,0	3,1	6,9	42,8 (52,7)	60,1 (55,0)
20 bis 49	59,7	44,0	4,7	7,1	35,6 (57,7)	48,9 (56,3)
50 bis 99	56,9	48,1	8,8	11,6	34,3 (50,0)	40,3 (68,7)
100 bis 199	64,8	53,8	8,2	13,1	27,0 (54,2)	33,1 (55,9)
200 bis 499	68,9	56,6	10,1	17,3	20,9 (49,5)	26,1 (50,5)
500 bis 999	78,4	74,5	12,9	12,2	8,7 (70,7)	13,3 (60,0)
1.000 und mehr	81,2	77,0	12,7	16,9	6,1 (70,2)	6,1 (79,6)
Insgesamt	45,4	23,2	2,7	4,3	51,9 (39,1)	72,5 (42,8)

Quelle: IAB-Betriebspanel, 8. Welle West/5. Welle Ost 2000.

Über die Betriebsgrößenklassen hinweg steigt der Anteil der Betriebe mit Branchentarifverträgen tendenziell mit der Größe, wobei dieser Anstieg in Westdeutschland nicht ganz stetig verläuft. Auch Firmentarifverträge finden sich in mittleren und größeren Firmen häufiger als in Kleinbetrieben. Spiegelbildlich dazu geht der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag mit der Betriebsgrößenklasse

zurück, während die Orientierung an einem Tarifvertrag keinen eindeutigen Zusammenhang mit der Betriebsgröße aufzuweisen scheint.

3. ÖKONOMISCHE ERKLÄRUNGSVERSUCHE

Die Tatsache, dass innerhalb des deutschen Lohnfindungssystems manche Firmen eine betriebliche, andere jedoch eine überbetriebliche Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen bevorzugen, deutet darauf hin, dass beide Formen spezifische Vor- und Nachteile haben. Welche dies sind, wie schwer sie wiegen, und welche mikro- oder makroökonomischen Auswirkungen die Wahl einer bestimmten Tarifverhandlungsebene haben kann, war in den letzten 15 Jahren Gegenstand intensiver ökonomischer, soziologischer und politologischer Forschung.⁵ Im Zentrum stand dabei lange Zeit der Zusammenhang von Tarifverhandlungsebene, Korporatismus und makroökonomischem Erfolg, der beispielsweise in der einflussreichen Studie von Calmfors/Driffill (1988) sowie von der OECD (1997) thematisiert wurde. Seit einigen Jahren wird jedoch die betriebliche oder überbetriebliche Lohnfindung auch stärker aus mikroökonomischer Sicht als explizite Entscheidung der Unternehmen zu erklären versucht (vgl. z.B. Ramaswamy/Rowthorn 1993, Freeman/Gibbons 1995 und Lindbeck/Snowder 1996, 2001).

Bei der Abwägung der Vor- und Nachteile verschiedener Regelungsebenen ist aus Sicht der Betriebe vor allem die transaktionskostensenkende Funktion von Tarifverträgen bedeutsam. Durch die Bündelung von Verhandlungen sowie die Standardisierung von Entgelten, Arbeitsbedingungen und qualifikatorischen Eingruppierungen können Tarifverträge gegenüber Einzelarbeitsverträgen den Verhandlungs- und Regelungsaufwand für alle Beteiligten und Betroffenen verringern. Dieser Vorteil fällt umso größer aus, je zentraler verhandelt wird und je größer damit der Geltungsbereich der (Flächen-)Tarifverträge ist. Zudem verringert die Verlagerung von Arbeitskonflikten auf eine höhere Ebene die Gefahr, dass das Betriebsklima durch tarifpolitische Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht kann man davon ausgehen, dass (negative) externe Effekte von Tarifabschlüssen auf andere Arbeitnehmer, Arbeitgeber und sonstige Steuerzahler sich desto eher internalisieren lassen, je zentraler bzw. umfassender die Tarifverhandlungen durchgeführt werden, weil zentral verhan-

⁵ Für Forschungsüberblicke und ausführlichere Erörterungen der Vor- und Nachteile verschiedener Verhandlungsebenen sei auf Calmfors (1993), Moene/Wallerstein/Hoel (1993), Freeman/Gibbons (1995), Berthold/Fehn (1996), OECD (1997), Traxler (1997) und Schnabel (1997) verwiesen.

delnde Parteien nicht umhin können, diese Effekte und deren Rückwirkungen (wie z.B. Arbeitslosigkeit) bei ihrem Verhalten zu berücksichtigen. Allerdings geht mit jeder Zentralisierung zwangsläufig ein gewisser Verzicht auf dezentral vorhandene Informationen, Kenntnisse und Reaktionsmöglichkeiten einher. Je zentraler verhandelt wird, desto weniger können die wirtschaftliche Situation und die spezifischen Bedürfnisse einzelner Betriebe berücksichtigt werden und desto mehr Gestaltungsspielraum für betriebliche Lösungen sollten Flächentarifverträge deshalb idealerweise lassen.

Die Lohnfindung auf Betriebsebene durch Firmentarifverträge oder Einzelarbeitsverträge erlaubt dagegen eine genaue und flexible Orientierung an der wirtschaftlichen Lage und Leistungsfähigkeit der Unternehmen oder Betriebe. Auf betriebspezifische Probleme und Anforderungen kann detailliert eingegangen werden. Da auch regionale und arbeitsmarktbedingte Faktoren berücksichtigt werden können, müsste sich eigentlich eine differenzierte Lohnstruktur und damit eine optimale Nutzung der Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Zudem sind Produktivitätssteigerungen möglich, wenn die Arbeitnehmer entsprechende Human- und Sachkapitalinvestitionen unterstützen, weil sie von deren Ergebnissen bei betriebspezifischen Verhandlungen direkt profitieren können.

Sollten jedoch die Beschäftigten ihre Forderungen nicht nur an der Situation ihres Betriebes, sondern auch an den Verdiensten in anderen Betrieben ausrichten, kann es zu einem gegenseitigen Aufschaukeln der Lohnforderungen kommen. Haben zudem überbetrieblich organisierte Gewerkschaften oder die Mitarbeiter (Insider) gegenüber einzelnen Unternehmen eine gewisse Lohnsetzungsmacht, so sind höhere Lohnabschlüsse – vermutlich auf Kosten arbeitsloser Outsider – nicht auszuschließen. Insgesamt kann es damit schwieriger werden als bei überbetrieblichen Verhandlungen, die gesamtwirtschaftliche Lohn- und Preisentwicklung im Griff zu behalten.

Die unterschiedlichen Vor- und Nachteile zentraler und dezentraler Regelungen deuten darauf hin, dass es bei der Wahl der optimalen Ebene sowohl aus betrieblicher als auch aus volkswirtschaftlicher Sicht einen "trade off" gibt und dass allgemeingültige Lösungen nur schwer zu finden sein werden.⁶ Zudem können die angesprochenen Vor- und Nachteile verschiedener Ebenen im Zeitablauf ein

⁶ Was die volkswirtschaftliche Sicht angeht, so finden verschiedene internationale Untersuchungen für die OECD-Länder kaum eindeutige Anzeichen dafür, dass die Ebene der Tarifverhandlungen von signifikanter Bedeutung für die Lohn- und Arbeitsmarktentwicklung ist und dass eine bestimmte Verhandlungsebene die makroökonomische Performance verbessern würde; vgl. z.B. Fitzenberger/Franz (1994), Schmidt (1996), Schnabel (1997) und OECD (1997).

anderes Gewicht bekommen, was wiederum nicht ohne Auswirkung auf die bevorzugte Regelungsebene bleiben dürfte. Auch in diesem Zusammenhang sind sowohl gesamtwirtschaftliche als auch betriebliche Aspekte zu berücksichtigen.

Makroökonomische Entwicklungen können die optimale Regelungsebene und die Tarifbindung in unterschiedlicher Weise beeinflussen: Einerseits mag die Zentralisierung zunehmen, weil im Rahmen der Europäischen Währungsunion eine größere Nominallohnflexibilität erforderlich sein dürfte und weil oftmals davon ausgegangen wird, dass diese durch eine tarifpolitische Koordinierung besser erreicht werden kann.⁷ Andererseits kann der im letzten Jahrzehnt tendenziell beobachtbare Rückgang der Inflationsraten dazu führen, dass die in Zentralverhandlungen leichter erreichbare Kontrolle der Lohnentwicklung weniger wichtiger wird und damit deren Bedeutung abnimmt. Steigende Arbeitslosigkeit und zunehmende Möglichkeiten der Produktionsverlagerung ins Ausland dürften zudem dezentrale Verhandlungen für die Betriebe attraktiver machen, indem sie die Insidermacht und die Verhandlungsposition der Belegschaften schwächen.⁸

Eine besonders wichtige Herausforderung für die Tarifpolitik und die Wahl einer optimalen Regelungsebene kann in der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft sowie im technologischen und strukturellen Wandel gesehen werden. Ein wachsender internationaler Handel und ein schnellerer technologischer Wandel erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Datenänderungen kommt, die verschiedene Regionen, Branchen, Betriebe und Arbeitnehmergruppen ganz unterschiedlich betreffen und auf die sehr differenziert reagiert werden muss. In dem Maße, in dem die Unterschiede zwischen den Sektoren oder Betrieben zunehmen, verliert damit der Transaktionskostenvorteil zentraler Vereinbarungen zugunsten der Informations- und Reaktionsvorteile dezentraler Regelungen an Bedeutung.

Im globalen Wettbewerb wird eine hohe Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an sich verändernde Bedingungen auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten immer wichtiger. Die Produktionsstruktur entwickelt sich weg von weitgehend standardisierten, fordistischen Massengütern hin zu differenzierteren Hochtechnologie-Produkten, die Arbeitsorganisation muss flexibler werden. In Ablösung der lange Zeit dominierenden tayloristischen Arbeitsweise fördern die neuen Umfeldbedingungen eine ganzheitliche, stärker teamorientierte Arbeitsweise mit weniger Hierar-

⁷ So z.B. Calmfors (2001), der aber vermutet, dass langfristige die anderen, im folgenden dargestellten Tendenzen zugunsten einer Dezentralisierung überwiegen dürften.

⁸ Ausführlichere Erörterungen möglicher Einflußfaktoren einer Dezentralisierung der Tarifpolitik finden sich bei Katz (1993), Freeman/Gibbons (1995), Berthold/Fehn (1996) und Lindbeck/Snowder (1996, 2001).

chieebenen, größerer Selbstverantwortung und erweiterten Aufgabenbereichen der Mitarbeiter. Dementsprechend gewinnen hochqualifizierte Tätigkeiten, die Pflege des betriebsspezifischen Humankapitals, Mitspracherechte der Arbeitnehmer im Produktionsprozess und eine erfolgsorientierte, differenzierte Entlohnung an Bedeutung. Starre tarifvertragliche Regelungen sowie geringe betriebliche Entlohnungs- und Gestaltungsspielräume dürften deshalb besonders solche Unternehmen vor Probleme stellen, die in diesem post-fordistischen Umfeld innovative Technologien und Produkte einführen wollen und die dafür dezentral flexible Entscheidungen treffen müssen sowie ihren Mitarbeitern entsprechende Leistungsanreize bieten wollen.

Die Neigung zu dezentralen bzw. individuellen Regelungen der Löhne und Arbeitsbedingungen dürfte auch mit einem steigenden Anteil oftmals jüngerer und kleinerer Unternehmen zunehmen, die humankapitalintensive, innovative und meist speziell an den Kundenwünschen orientierte Produkte in relativ geringer Stückzahl herstellen und dabei Effizienzlohnaspekte berücksichtigen müssen. Selbst für Unternehmen im Bereich einfacher, niedrig bezahlter Dienstleistungen, die kaum Effizienzlohnprobleme aufweisen, mögen dezentrale Lohnvereinbarungen nicht nur vorteilhaft, sondern teilweise sogar Voraussetzung für ihre Existenz sein. Derartige Unternehmen sind in der Regel weniger kapitalintensiv und daher bei dezentralen Verhandlungen nicht so erpressbar wie die großen Produzenten standardisierter Massenwaren, die tendenziell eher an zentralen Verhandlungen festhalten dürften.

Zwar „existiert in der Literatur noch kein umfassendes theoretisches Modell, das die Tarifbindung der Unternehmen in Deutschland befriedigend erklären könnte“ (Franz/Pfeiffer 2001, 13). Dennoch bietet die ökonomische Theorie zumindest Ansatzpunkte, um die Wahl einer bestimmten Regelungsebene und deren Wechsel erklären zu können. Einige potentielle Bestimmungsfaktoren sollen im folgenden anhand der Daten des IAB-Betriebspanels ökonometrisch überprüft werden.

4. BESTIMMUNGSFAKTOREN DER TARIFBINDUNG

Mit den IAB-Daten für das Jahr 2000 wird nun untersucht, welche Faktoren die west- und ostdeutschen Betriebe veranlassen, sich für unterschiedliche Arten der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene zu entscheiden. Datenbedingt kann es dabei jedoch weniger um die exakte Überprüfung oftmals schwer quantifizierbarer ökonomischer Hypothesen,

sondern eher um die Identifizierung bestimmter Merkmale gehen, die Betriebe mit (Flächen-)Tarifbindung kennzeichnen. Hierzu wird im ersten Schritt ein ökonometrisches Modell für die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass ein Betrieb einem Flächentarifvertrag unterliegt. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägungen 1/0 (Branchen- bzw. Flächentarifvertrag gilt/gilt nicht) annimmt, bietet sich die Schätzung dichotomer Probit-Modelle an.

Bei der Betrachtung möglicher erklärender Variablen stößt man nicht nur aufgrund der deskriptiven Ergebnisse in Tabelle 3 schnell auf die Betriebsgröße, von der aus verschiedenen Gründen ein positiver Einfluss auf die Flächentarifbindung zu erwarten ist: So dürfte in Betrieben mit einer überschaubaren Mitarbeiterzahl der transaktionskostensenkende Vorteil von Flächentarifverträgen von geringerer Bedeutung sein. Zudem mögen kleinere Betriebe seltener im Arbeitgeberverband Schutz vor dem mit der Betriebsgröße steigenden Risiko suchen, von übermächtigen (weil überbetrieblich organisierten) Gewerkschaften zum Abschluß ungünstiger Firmentarifverträge gezwungen zu werden. Während kleinere Betriebe häufig ihre Interessen in Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten sehen (vgl. Hüttenbach 1993), können Großunternehmen laut Olson (1968) dermaßen von kollektivem Handeln (z.B. politischer Repräsentation) profitieren, dass sie die Existenz von Arbeitgeberverbänden und damit Flächentarifverträge fördern. Besonders interessant ist der Flächentarifvertrag für Großunternehmen, wenn sie seine Aushandlung maßgeblich beeinflussen und sich dabei entweder hinter einer geringeren finanziellen Leistungsfähigkeit kleinerer Betriebe verstecken oder Lohnwettbewerb auf nationaler Ebene ausschalten können. Mit der Größe eines Betriebes steigen allerdings auch seine meist lohnsummenabhängigen Mitgliedsbeiträge zum Arbeitgeberverband, und seine Ressourcen für eine eigenständige Interessenvertretung und Tarifpolitik nehmen zu, so dass der vermutete positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und überbetrieblicher Tarifpolitik tendenziell abnehmen bzw. ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl auch umschlagen könnte.

Neben der Mitarbeiterzahl wird in den ökonometrischen Schätzungen deshalb zur Überprüfung eines tendenziell abnehmenden Betriebsgrößeneffekts auch deren Quadrat aufgenommen. Durch eine Dummyvariable wird berücksichtigt, dass Filialen oder Niederlassungen größerer Unternehmen vermutlich häufiger einem Tarifvertrag unterliegen als unabhängige Betriebe gleicher Größe. Eine weitere Dummyvariable gibt an, ob der Betrieb ab 1995 gegründet wurde, also 2000 maximal 5 Jahre alt war. Zu vermuten ist, dass für derartige junge Betriebe seltener Tarifverträge gelten als für ältere, sei es, weil sie weniger lang der Mit-

gliederwerbung von Arbeitgeberverbänden und der Aufmerksamkeit der Gewerkschaften ausgesetzt waren, oder weil für Neugründungen ein möglichst großer Gestaltungsspielraum bei Löhnen und Arbeitsbedingungen überlebenswichtig ist.

Ebenfalls mit Dummyvariablen berücksichtigt werden die Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform des Betriebes, auch wenn es hierbei keine eindeutigen theoretisch begründeten Erwartungen gibt. Allerdings ist interessant zu wissen, ob Betriebe in ausländischem Eigentum sowie Einzelunternehmen und Personengesellschaften, in denen die Person des Eigentümers eine größere Rolle auch für tarifpolitische Entscheidungen spielen dürfte, häufiger oder seltener tarifgebunden sind als andere Betriebe.

Auch die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter mag die Tarifbindung eines Betriebes beeinflussen. Hier ist vor allem an Hochqualifizierte zu denken, deren Gehälter und Arbeitsbedingungen am besten differenziert durch Einzelarbeitsverträge geregelt werden können und die ihre Interessen auch seltener durch Gewerkschaften vertreten lassen. Deshalb kann vermutet werden, dass Betriebe mit einem hohen Beschäftigtenanteil von (Fach-)Hochschulabsolventen seltener tarifgebunden sein dürften, wie dies Franz/Pfeiffer (2001) und Kaiser/Pfeiffer (2000) in ihren Analysen ausgewählter Branchen feststellten. Im IAB-Betriebspanel liegen allerdings nur Informationen über den Anteil qualifizierter Mitarbeiter vor, zu denen neben Akademikern auch qualifizierte Angestellte und Facharbeiter zählen. Für diese relativ große und heterogene Gruppe kann das Vorzeichen des Schätzkoeffizienten nur schwer vorhergesagt werden. Die darin enthaltenen Arbeitnehmer mit mittleren Qualifikationen wie Facharbeiter und Sachbearbeiter sind nämlich meist überdurchschnittlich häufig gewerkschaftlich organisiert, während die nicht enthaltenen weniger qualifizierten bzw. unqualifizierten Mitarbeiter nur selten einer Gewerkschaft angehören (vgl. Schnabel/Pege 1992, 78ff.). Vor diesem Hintergrund könnte im vorliegenden Datensatz die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter auch zunehmen, weil zumindest ein großer Teil von ihnen traditionell eine Vertretung seiner Interessen durch Gewerkschaften (und damit auch Tarifverträge) bevorzugt.

Zusätzlich zu den bisher angeführten betrieblichen Merkmalen dürften auch branchenspezifische Faktoren wie die Höhe der Flächentarife, die Qualität des Arbeitgeberverbandes, die Möglichkeit der Standardisierung von Arbeitsbedingungen etc. für die Tarifbindung bzw. deren Ausprägung eine Rolle spielen. Sie sollen durch Einbeziehung von zwölf Branchendummies in die ökonometrischen Schätzungen berücksichtigt werden.

Tabelle 4: Einflussfaktoren der Flächentarifbindung 2000

(Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Dummy für Branchentarifvertrag gilt: 1 = ja)

Erklärungsvariablen	Westdeutschland	Ostdeutschland
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	0,0004 (5,15)**	0,0013 (9,15)**
Betriebsgröße quadriert	-9,87 E-09 (-4,85)**	-2,23 E-07 (-6,85)**
Filiale/Niederlassung (Dummy: 1 = ja)	0,4049 (10,13)**	0,4602 (8,70)**
junger Betrieb (Dummy: Gründung ab 1995 = 1)	-0,3608 (-7,09)**	-0,3214 (-6,04)**
Rechtsform (Dummy: Einzelunternehmen/Personengesellschaft = 1)	-0,1284 (-3,64)**	-0,1766 (-3,78)**
Eigentümerschaft (Dummy: Betrieb in ausländischem Eigentum = 1)	-0,1541 (-2,46)*	0,3447 (2,81)**
Qualifikation der Mitarbeiter (Anteil Qualifizierter in Prozent)	0,0032 (5,70)**	0,0062 (8,34)**
Konstante	0,7538 (10,95)**	-0,5266 (-6,77)**
Branchendummies	ja**	ja**
Zahl der Fälle n	8021	5301
χ^2 (19)	1040,4**	914,7**
Pseudo R ²	0,119	0,192

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte; */** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/1-Prozent-Niveau

Quelle: IAB-Betriebspanel, 8.Welle West/5.Welle Ost 2000

Inwieweit die oben diskutierten Variablen die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung beeinflussen, verdeutlichen die in Tabelle 4 dargestellten Ergebnisse der Probit-Schätzungen. Die Querschnittanalyse für das Jahr 2000 zeigt, dass alle potentiellen Determinanten einen hoch signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung in West- wie Ostdeutschland ausüben. So unter-

liegen wie erwartet größere Betriebe häufiger einer Flächentarifbindung, wobei der negative Schätzkoeffizient der quadrierten Betriebsgröße darauf hindeutet, dass der insgesamt positive Zusammenhang mit steigender Betriebsgröße tendenziell geringer ausfällt (bzw. bei sehr großen Betrieben sogar ins Negative umschlagen kann). Für Filialbetriebe bzw. Niederlassungen gelten häufiger Flächentarife als für vergleichbare andere Betriebe, während junge, ab 1995 gegründete Betriebe seltener durch Flächentarifverträge gebunden sind als ältere Betriebe mit ansonsten gleichen Merkmalen.

Auch die Rechtsform und die Eigentümerschaft eines Betriebes spielen eine Rolle, die jedoch nicht unbedingt ökonomisch begründet werden kann: Einzelunternehmen und Personengesellschaften weisen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung auf als ansonsten vergleichbare Kapitalgesellschaften. Betriebe, die sich in ausländischem Mehrheitseigentum befinden, sind in den alten Bundesländern seltener und in den neuen Bundesländern häufiger flächentarifgebunden als vergleichbare Betriebe in deutschem Eigentum.⁹

In beiden Landesteilen zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter und der Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung. Dies steht auf den ersten Blick im Widerspruch zu theoretischen Überlegungen über die Vorteilhaftigkeit von Einzelarbeitsverträgen für Hochqualifizierte und zu dem von Franz/Pfeiffer (2001) und Kaiser/Pfeiffer (2000) für ausgewählte Branchen empirisch festgestellten negativen Einfluss eines hohen Beschäftigtenanteils von (Fach-)Hochschulabsolventen. Ein Grund für diese Diskrepanz mag – wie bereits oben vermutet – sein, dass im IAB-Betriebspanel die Gruppe der qualifizierten Mitarbeiter neben Akademikern auch qualifizierte Angestellte und Facharbeiter enthält, für die durchaus ein positives Vorzeichen des Schätzkoeffizienten plausibel erscheint.

Neben den bisher identifizierten betrieblichen Merkmalen beeinflussen auch branchenspezifische Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung. Die Hypothese, dass der gemeinsame Erklärungsbeitrag der verwendeten Branchendummies gleich Null ist, kann aufgrund von Likelihood-Ratio-Tests für die alten und neuen Bundesländer mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als ein Prozent zurückgewiesen werden. Dies lässt vermuten, dass Brancheneinflüsse wie die Höhe der Flächentarife und die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit

⁹ Dagegen zeigten nicht abgedruckte Parallelschätzungen, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung ostdeutscher Betriebe nicht signifikant ändert, wenn sich diese in westdeutschem Eigentum befinden.

der Standardisierung von Arbeitsbedingungen, aber auch branchenspezifische Traditionen der Arbeitsbeziehungen, die alle mit dem vorliegenden Datensatz nicht explizit überprüft werden können, für die Flächentarifbindung nicht ohne Bedeutung sind.

Die bisherigen Erkenntnisse lassen sich überprüfen und bekräftigen, wenn man auf die theoretischen Erkenntnisse in Kapitel 3 zurückgreift und darauf aufbauend eine alternative Schätzmethode für die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung wählt. In Kapitel 3 wurde festgestellt, dass mit zunehmender Zentralisierung von Tarifverhandlungen und mit zunehmendem Geltungsbereich von (Flächen-)Tarifverträgen einerseits Transaktionskosten gesenkt werden können, andererseits aber auch die Inflexibilität und Undifferenziertheit von tariflichen Regelungen zunimmt und der Gestaltungsspielraum der Betriebe abnimmt. Diese Zusammenhänge ermöglichen es, die vier in Tabelle 1 quantitativ zum Ausdruck kommenden Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebe, nämlich individuelle Einzelarbeitsverträge ohne oder mit Orientierung an einem Tarifvertrag, betriebliche Regelungen durch Firmentarifverträge sowie Abschluss von Branchentarifen, in eine entsprechende Reihenfolge zu bringen: Unter dem Aspekt der Transaktionskosten nimmt die Wahrscheinlichkeit der Wahl einer tariflichen Regelungsart in dieser Reihenfolge zu, unter dem Aspekt der Flexibilität und Differenziertheit nimmt sie ab. Da beide Betrachtungsweisen zwar unterschiedliche Zusammenhänge, aber eine eindeutige Reihenfolge implizieren, bietet sich die Schätzung entsprechender Ordered-Probit-Modelle an (vgl. Greene 2000, 875ff.).

Tabelle 5 gibt die Ergebnisse derartiger Schätzungen wieder, die im wesentlichen die bisherigen Erkenntnisse bekräftigen und die als Indiz für die oben ausgeführte Bedeutung von Transaktionskostenaspekten interpretiert werden können. Die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung steigt in den alten und den neuen Bundesländern tendenziell mit der Betriebsgröße und mit dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter. Filialbetriebe bzw. Niederlassungen neigen häufiger, Einzelunternehmen und Personengesellschaften dagegen seltener zu tariflichen Regelungen. Eine ausländische Eigentümerschaft des Betriebes hat in West- und Ostdeutschland entgegengesetzte Auswirkungen auf die Tarifbindung. Dagegen zeigen in beiden Landesteilen jüngere Betriebe eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, sich tarifvertraglich zu binden. Letzteres lässt vermuten, dass die (Flächen-)Tarifbindung der Betriebe im Zeitablauf abnimmt, und soll im folgenden näher untersucht werden.

Tabelle 5: Einflussfaktoren tariflicher Bindungen 2000

(Ordered-Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Index der Tarifbindung: Branchentarifvertrag = 4, Firmentarifvertrag = 3, kein Tarifvertrag, aber Orientierung an einem = 2, kein Tarifvertrag, keine Tariforientierung = 1)

Erklärungsvariablen	Westdeutschland	Ostdeutschland
Betriebsgröße (<i>Beschäftigtenzahl</i>)	0,0004 (5,55)**	0,0016 (11,63)**
Betriebsgröße quadriert	-1,14 E-08 (-5,22)**	-2,89 E-07 (-8,88)**
Filiale/Niederlassung (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	0,4765 (12,95)**	0,4456 (9,26)**
junger Betrieb (<i>Dummy: Gründung ab 1995 = 1</i>)	-0,3376 (-7,61)**	-0,2732 (-6,54)**
Rechtsform (<i>Dummy: Einzelunternehmen/Personengesellschaft = 1</i>)	-0,1817 (-5,60)**	-0,2255 (-5,83)**
Eigentümerschaft (<i>Dummy: Betrieb in ausländischem Eigentum = 1</i>)	-0,2367 (-4,08)**	0,2347 (2,10)*
Qualifikation der Mitarbeiter (<i>Anteil Qualifizierter in Prozent</i>)	0,0043 (8,37)**	0,0067 (10,87)**
Branchendummies	ja**	ja**
Zahl der Fälle n	8021	5301
χ^2 (19)	1439,9**	1268,4**
Pseudo R ²	0,100	0,125

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte; */** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/1-Prozent-Niveau

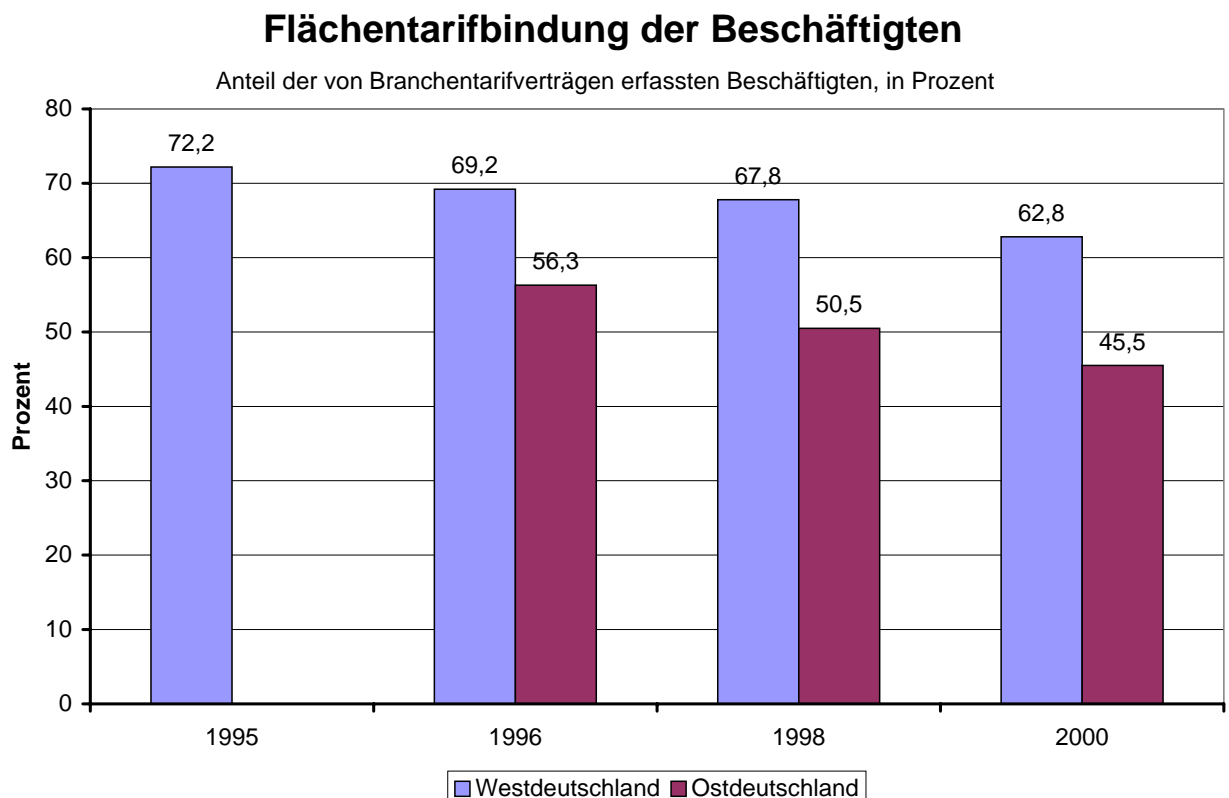
Quelle: IAB-Betriebspanel, 8.Welle West/5.Welle Ost 2000

5. RÜCKZUG AUS DER FLÄCHENTARIFBINDUNG

Die in Kapitel 3 diskutierten ökonomischen Erklärungsansätze der Tarifbindung erlauben die Hypothese, dass Globalisierung, technologischer und struktureller Wandel sowie entsprechenden Reorganisationsmaßnahmen und andere Reaktionen der Unternehmen zu einer Dezentralisierung der Lohnfindung und zu einem Rückgang der Tarifbindung führen. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann

zumindest teilweise überprüft werden, ob und warum dies der Fall ist. Während die Fragestellungen, ob ein Firmentarifvertrag und ob kein Tarifvertrag existiert, im Lauf der Zeit geändert wurde, stehen zur Frage des Bestehens einer Flächentarifbindung konsistente Angaben zur Verfügung. Diese reichen in Westdeutschland bis 1995 und in Ostdeutschland bis 1996 zurück, doch muss bei ihrer Interpretation berücksichtigt werden, dass wegen des Verschwindens bzw. Hinzukommens von Betrieben die jährlichen Stichproben nicht genau identisch sind.

Abbildung1:



Quelle: IAB-Betriebspanel

Abbildung 1 verdeutlicht, dass die Flächentarifbindung in den letzten fünf Jahren in beiden Landesteilen deutlich zurückgegangen ist. In Westdeutschland betrug der durchschnittliche Rückgang seit 1995 bezogen auf die Betriebe 8 Prozentpunkte und bezogen auf die Beschäftigten über 9 Prozentpunkte. In Ostdeutschland belief sich dieser Rückgang seit 1996 auf gut 4 Prozentpunkte bei den Betrieben und fast 11 Prozentpunkte bei den Beschäftigten. Eine Aufspaltung dieser Rückgänge nach Wirtschaftszweigen ist leider nicht möglich, da sich die Branchenklassifikation im Beobachtungszeitraum geändert hat. Dennoch machen die Daten deutlich,

dass das Schlagwort von der Erosion des Flächentarifvertrags einen realen Hintergrund hat.¹⁰

Interessant zu wissen wäre, welche Faktoren die Betriebe veranlasst haben, sich vom Flächentarif abzuwenden. Auch hier kann es datenbedingt weniger um die genaue Überprüfung teils schwer quantifizierbarer Hypothesen gehen als vielmehr um die Identifizierung bestimmter betrieblicher Merkmale, die mit dem Rückzug aus der Flächentarifbindung in Zusammenhang stehen. Hierzu wird ein ökonometrisches Modell für die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass ein Betrieb zwar 1999, nicht aber 2000 einem Flächentarifvertrag unterlag. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägungen 1/0 (Rückzug aus der Flächentarifbindung ja/nein) annimmt, bietet sich die Schätzung dichotomer Probit-Modelle an.

Als Erklärungsvariablen finden in erster Linie die bereits zur Analyse der Determinanten der (Flächen-)Tarifbindung verwendeten betrieblichen Merkmale Verwendung, die sich jetzt aber auf das Ausgangsjahr 1999 beziehen. So wird entsprechend den obigen theoretischen Überlegungen und den empirischen Ergebnissen in Tabelle 4 davon ausgegangen, dass größere Betriebe sich seltener aus Flächentarifverträgen und Arbeitgeberverbänden zurückziehen, weil sie von diesen überdurchschnittlich profitieren. Wegen ihrer Bindung an größere Betriebe ist zu vermuten, daß Filialbetriebe und Niederlassungen seltener die Tarifebene wechseln als sonstige Betriebe gleicher Größe. Interessant zu sehen sein wird, ob das Alter, die Rechtsform, die Eigentümerschaft und die Branchenzugehörigkeit eines Betriebes dessen Rückzugswahrscheinlichkeit beeinflussen.

Zusätzlich berücksichtigt wird nun die mit einer Dummyvariablen erfasste Existenz einer übertariflichen Entlohnung. Übertariflich entlohnende Betriebe dürften seltener wegen zu hoch empfundener Lohnkosten Flächentarife verlassen, ja sie müssten sogar befürchten, dass ihre übertariflichen, grundsätzlich reversiblen Lohnbestandteile bei einem Wechsel zu Firmentarifverträgen tariflich verbindlich würden. Da das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung insbesondere bei Angestellten mit deren Qualifikation und Verantwortung steigt (vgl. Schnabel 1997, 160ff.), dürften Betriebe mit einem hohen Anteil qualifizierter Mitarbeiter ebenfalls keine besondere Veranlassung sehen, aus Kostengründen Flächentarifverträge zu

¹⁰ Dies gilt insbesondere dann, wenn man berücksichtigt, dass die IAB-Daten nur über den geringeren Geltungsbereich von Branchentarifverträgen informieren. Bezieht man Berichte über die abnehmende Tariftreue von Unternehmen in die Betrachtung ein (vgl. z.B. Brenke/Eickelpasch/Blume 1998, 67 und Oppolzer/Zachert 1998), so scheint die Krise des deutschen Flächentarifsystems noch ausgeprägter zu sein.

verlassen, doch ist das erwartete Vorzeichen des Qualifiziertenanteils aus den oben ausgeführten Gründen theoretisch offen.

Auch eine schlechte Geschäftsentwicklung könnte die Tariffucht eines Betriebes veranlassen. Zu vermuten ist, dass sich Betriebe mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung häufiger aus Flächentarifverträgen zurückziehen. Dagegen dürfte die Existenz eines Betriebsrates solche Rückzüge dämpfen, da ein Betriebsrat mit Hinweis auf seine mannigfaltigen (Veto-)Rechte auf anderen Gebieten die Betriebsleitung überzeugen kann, von einem solchen Vorhaben abzusehen.¹¹

Die Ergebnisse der Probit-Schätzungen sind in Tabelle 6 aufgeführt. Es zeigt sich, dass nicht alle der vermuteten Einflußfaktoren statistisch signifikant sind, wohl aber die Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich aus einer Flächentarifbindung zurückzieht. Eine geringere Rückzugsneigung zeigt sich auch in Filialbetrieben bzw. Niederlassungen, doch ist dieser Einfluss in Ostdeutschland nur mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von über 6 Prozent statistisch signifikant. Wie erwartet dämpft das Vorhandensein eines Betriebsrates die Abwanderung vom Flächentarif deutlich. Gleiches gilt für die Existenz einer übertariflichen Entlohnung, die sich jedoch nur in Westdeutschland als statistisch signifikanter Einflussfaktor erweist. Ausschließlich in Ostdeutschland zeigt sich dagegen, dass mit dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter die Wahrscheinlichkeit eines Rückzugs aus der Flächentarifbindung signifikant abnimmt. Da in beiden Landesteilen die Branchendummies einen signifikanten Erklärungsbeitrag liefern, kann ferner davon ausgegangen werden, dass nicht explizit erfassbare branchenspezifische Faktoren (wie z.B. die Unzufriedenheit mit der Tarifpolitik) für die Abwendung der Betriebe vom Flächentarifvertrag eine Rolle spielen.

¹¹ Während Betriebsräte damit ein Abgehen von einer bestehenden Tarifbindung erschweren dürften, wurden sie bei der vorhergehenden Analyse der Determinanten einer Tarifbindung nicht berücksichtigt, obwohl sich z.B. bei Franz/Pfeiffer (2001) die Betriebsratsvariable in einer Tarifbindungsgleichung als signifikant erwiesen hat. Hintergrund ist ein Kausalitätsproblem: Es kann zwar nicht ganz ausgeschlossen werden, dass die Existenz eines Betriebsrates die (erstmalige) Tarifbindungsentscheidung eines Betriebes beeinflusst. Wesentlich stärker dürfte aber der umgekehrte Effekt sein, dass die Existenz einer (Flächen-)Tarifbindung sich positiv auf die Einrichtung eines Betriebsrates auswirkt, der ja bei der Umsetzung von Tarifverträgen eine wichtige Überwachungsfunktion hat. In diesem Falle führt die Einbeziehung einer Betriebsratsvariablen in eine Tarifbindungsgleichung zu Interpretationsproblemen oder gar zu einer Fehlspezifikation, weshalb auf sie besser verzichtet wird.

**Tabelle 6: Einflussfaktoren des Rückzugs aus der Flächentarifbindung
1999/2000**

(Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Dummy für Rückzug: 1 = ja)

Erklärungsvariablen	Westdeutschland	Ostdeutschland
Betriebsgröße (<i>Beschäftigtenzahl</i>)	-0,0002 (-2,32)*	-0,0006 (-2,68)**
Betriebsgröße quadriert	3,93 E-09 (1,38)	8,40 E-08 (1,54)
Filiale/Niederlassung (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	-0,1985 (-2,14)*	-0,1728 (-1,84)
junger Betrieb (<i>Dummy: Gründung ab 1995 = 1</i>)	0,2154 (1,41)	0,1122 (0,96)
Rechtsform (<i>Dummy: Einzelunter- nehmen/Personengesellschaft = 1</i>)	0,0374 (0,38)	-0,0773 (-0,77)
Eigentümerschaft (<i>Dummy: Betrieb in ausländischem Eigentum = 1</i>)	0,2428 (1,44)	-0,4040 (-1,48)
Qualifikation der Mitarbeiter (<i>Anteil Qualifizierter in Prozent</i>)	-0,0006 (-0,40)	-0,0045 (-2,93)**
Übertarifliche Entlohnung (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	-0,2557 (-2,94)**	-0,0501 (-0,50)
Beschäftigungsentwicklung (<i>Prozentuale Veränderung 1999/2000</i>)	0,0015 (0,75)	-0,0011 (-0,70)
Betriebsrat (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	- 0,3499 (-3,63)**	-0,4037 (-4,27)**
Konstante	-1,4919 (-7,85)**	-0,2227 (-1,50)
Branchendummies	ja**	ja**
Zahl der Fälle n	2128	1759
χ^2 (21)	123,0**	148,93**
Pseudo R ²	0,080	0,114

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte; */** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/1-Prozent-Niveau

Quelle: IAB-Betriebspanel, 8.Welle West/5.Welle Ost 2000

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die empirische Analyse der Tarifbindung mit repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels hat gezeigt, dass im Jahr 2000 knapp die Hälfte der westdeutschen, aber nur gut ein Viertel der ostdeutschen Betriebe durch Flächen- oder Firmentarifverträge gebunden waren. Immerhin rund 70 Prozent der westdeutschen und gut 55 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten waren in einem tarifgebundenen Betrieb tätig. Darüber hinaus orientieren sich auch viele nicht tarifgebundene Betriebe in ihren Einzelverträgen ganz oder teilweise an bestehenden (Flächen-)Tarifverträgen, so dass deren tatsächlicher Geltungsbereich immer noch beträchtlich ist.

Ökonometrische Querschnittanalysen deuten darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit der Betriebsgröße und dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter zunimmt. Filialbetriebe bzw. Niederlassungen neigen häufiger, Einzelunternehmen und Personengesellschaften hingegen seltener zu tariflichen Regelungen. Eine ausländische Eigentümerschaft des Betriebes hat in Westdeutschland negative und in Ostdeutschland positive Auswirkungen auf die Tarifbindung. Dagegen zeigen in beiden Landesteilen jüngere Betriebe eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, sich tarifvertraglich zu binden. Dies impliziert einen Rückgang der Tarifbindung im Zeitablauf, der auch bei einer Längsschnittbetrachtung Bestätigung findet: Bezogen auf die Beschäftigten ist die Flächentarifbindung in den alten Bundesländern seit 1995 um über 9 Prozentpunkte und in den neuen Ländern seit 1996 um fast 11 Prozentpunkte zurückgegangen. Ökonometrische Analysen zeigen, dass sich größere Betriebe, Filialbetriebe und solche mit Betriebsrat seltener aus Flächentarifverträgen zurückziehen. Gleiches gilt in Westdeutschland für übertariflich entlohnende Betriebe und in Ostdeutschland für solche mit einem hohen Anteil qualifizierter Mitarbeiter.

Um den Rückgang der von ihnen bevorzugten Flächentarifbindung zu dämpfen, haben Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in den letzten Jahren behutsame Schritte zur systemimmanenten Reform ihrer Verbandstarifverträge eingeleitet. Dabei gehen sie – in Übereinstimmung mit den in Kapitel 3 dargestellten theoretischen Überlegungen – davon aus, dass der Druck, sich einem als teure Zwangsjacke empfundenen Flächentarif zu entziehen, in dem Ausmaß abnimmt, in dem Flächentarifverträge offener und flexibler gestaltet werden. Ein hierfür wichtiges Instrument sind tarifvertragliche Öffnungsklauseln, mit denen den Betriebsparteien eine bestimmte Regelungskompetenz durch Betriebsvereinbarung zugewiesen wird und die Betriebe damit in die Lage versetzt werden,

besondere Umstände vor Ort sachgerechter zu regeln. Derartige Öffnungsklauseln werden schon seit längerem für Arbeitszeitfragen verwendet, doch haben die Tarifparteien sie in den letzten Jahren verstärkt auch in Entgelttarifverträge aufgenommen, um den betrieblichen Gestaltungsspielraum zu vergrößern und die Beschäftigung zu sichern. Bei einer Abweichung vom Tarifvertrag müssen die Arbeitgeber im Gegenzug meist auf betriebsbedingte Kündigungen für den Zeitraum der jeweiligen Vereinbarung verzichten (für Übersichten vgl. Schnabel 2000, Bispinck 2002).

Insbesondere bei den Gewerkschaften, aber auch bei manchen Arbeitgebern ist umstritten, ob Öffnungsklauseln den Königsweg zur Bremsung der Tariffucht oder eher einen Holzweg darstellen. Auf jeden Fall wächst die tarifpolitische Bedeutung der Betriebe und Betriebsparteien, wenn die Tarifvertragsparteien durch Öffnungsklauseln einen Teil ihrer bisherigen Regelungskompetenzen auf die betriebliche Ebene verlagern. Da Abweichungen vom Flächentarifvertrag nur einvernehmlich vereinbart werden können, wird eine gute Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Betriebsrat oder Belegschaft in Zukunft noch wichtiger als bisher. Neben dem Einbau von Öffnungsklauseln führt auch die steigende Zahl von Unternehmen mit Firmentarifverträgen, die sich laut Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001) in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt hat, zu einer zunehmenden Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen. Das bisher stark auf zentrale Regelungen bauende System des Korporatismus am Arbeitsmarkt in Deutschland steht damit vor seiner vielleicht größten Herausforderung.

LITERATUR

- Bellmann, L./Kohaut, S./Schnabel, C. (1999): Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen, in: Bellmann, L./Steiner, V. (Hrsg.): Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik, Nürnberg, 11-40
- Berthold, N./Fehn, R. (1996): Evolution von Lohnverhandlungssystemen - Macht oder ökonomisches Gesetz?, in: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.): Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand, Berlin, 57-94
- Bispinck, R. (2002): Tarifpolitik und Beschäftigungssicherung, in: Seifert, H. (Hrsg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit (in Vorbereitung)
- Brenke, K./Eickelpasch, A./Blume, L. (1998): Lage und Perspektiven der Unternehmen in Ostdeutschland, Berlin
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2001): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 2000, Bonn
- Cahuc, P./Kramarz, F. (1997): Voice and Loyalty as a Delegation of Authority: A Model and a Test on Matched Worker-Firm Panels, *Journal of Labor Economics* 15, 658-688
- Calmfors, L. (1993): Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey, *OECD Economic Studies* 21, 161-191
- Calmfors, L. (2001): Wages and wage-bargaining institutions in the EMU – A survey of the issues, CESifo Working Paper No. 520, July 2001, München
- Calmfors, L./Driffill, J. (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy* 6, 13-61
- Fitzenberger, B./Franz, W. (1994): Dezentrale versus zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz, in: Gahlen, B./Hesse, H./Ramser, H. J. (Hrsg.): Europäische Integrationsprobleme aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht, Tübingen, 321-353
- Franz, W./Pfeiffer, F. (2001): Tarifbindung und die ökonomische Rationalität von Lohnrigiditäten, ZEW Discussion Paper No. 01-01, Mannheim
- Freeman, R.B./Gibbons, R. (1995): Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralised Collective Bargaining, in: Freeman, R. B./Katz, L. F. (Hrsg.): Differences and Changes in Wage Structures, Chicago und London, 345-370
- Gerlach, K./Lehmann, K. /Meyer, W. (1998): Entwicklung der Tarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens, in: Gerlach, K./Hübler, O./Meyer, W. (Hrsg.): Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen, Frankfurt und New York, 30-54
- Greene, W.H. (2000): *Econometric Analysis*, 4. Aufl., Upper Saddle River
- Hüttenbach, U.R. (1993): Selbständige Unternehmer – nicht verbandsmüde, *Arbeitgeber* 45, 252-254

- Kaiser, U./Pfeiffer, F. (2000): Tarifverträge und Beschäftigungspolitik in Dienstleistungsunternehmen, ZEW Discussion Paper No. 00-34, Mannheim
- Katz, H.C. (1993): The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis, in: *Industrial and Labor Relations Review* 47, 3-22
- Kölling, A. (2000): The IAB-Establishment Panel, *Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 120, 291-300
- Lindbeck, A./Snower, D. (1996): Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality, *American Economic Review* 86 (Papers and Proceedings), 315-321
- Lindbeck, A./Snower, D. (2001): Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are They Compatible?, *European Economic Review* 45, 1851-1875
- Moene, K. O./Wallerstein, M./Hoel, M. (1993): Bargaining structure and economic performance, in: Flanagan, R.J./Moene, K.O./Wallerstein, M. (Hrsg.): *Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, And Economic Performance*, Oxford, 63-154
- OECD (1997): *Employment Outlook*, July 1997, Paris
- Olson, M. (1968): *Die Logik des kollektiven Handelns*, Tübingen
- Oppolzer, A./Zachert, U. (1998): Zur Zukunft des Tarifvertrages – Eine empirische Untersuchung, in: *WSI Mitteilungen* 51, 493-501
- Ramaswamy, R./Rowthorn, R. (1993): Centralized Bargaining, Efficiency Wages, and Flexibility, *IMF Working Paper* 93/25, Washington
- Schmidt, P.-G. (1996): Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und gesamtwirtschaftliche Stabilität, in: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.): *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*, Berlin, 95-148
- Schnabel, C. (1997): *Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung*, Frankfurt am Main u.a.
- Schnabel, C. (2000): *Tarifautonomie und Tarifpolitik*, Köln
- Schnabel, C./Pege, W. (1992): *Gewerkschaftsmitglieder – Zahlen, Strukturen, Perspektiven*, Köln
- Traxler, F. (1997): Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklungen, Bestandsbedingungen und Effekte, *Industrielle Beziehungen* 4, 101-124
- Wiedemann, H. (Hrsg.) (1999): *Tarifvertragsgesetz (Kommentar)*, 6. Aufl., München

In der Diskussionspapierreihe sind bisher erschienen:

Previously published Discussion Papers:

1	Addison J.T., Schnabel C., Wagner J.	Die <i>mitbestimmungsfreie Zone</i> aus ökonomischer Sicht	05/2000
2	Jahn E.J., Wagner T.	Substitution and Crowding-Out Effects of Active Labour Market Policy	06/2000
3	Wegener T.	Institutionelle Aspekte der Regionalisierung von Wirtschafts- und Strukturpolitik	09/2000
4	Kölling, A., Schnabel, C., Wagner, J.	Bremst das Schwerbehindertengesetz die Arbeitsplatzdynamik in Kleinbetrieben?	01/2001
5	Schnabel, C., Wagner, J.	Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben	06/2001
6	Jahn E.J., Wagner T.	Labour's Law?	06/2001
7	Niederalt, M., Schnabel, C. Kaiser, Chr.	Betriebliches Ausbildungsverhalten zwischen Kosten-Nutzen-Kalkül und gesellschaftlicher Verantwortung – Einflussfaktoren der Ausbildungsintensität von deutschen Betrieben	11/2001
8	Kohaut, S., Schnabel, C.	Tarifverträge – nein danke!? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe	12/2001

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:
<http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/VWI/am/>

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:
<http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/VWI/am/>