

IAB-Kurzbericht

16/2008

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Das IAB-Betriebspanel liefert seit 1996 Daten zur Tarifbindung in Deutschland. Die Branchentarifbindung der Beschäftigten in der Privatwirtschaft geht seither zurück. Während sie sich in Ostdeutschland auf niedrigem Niveau zu stabilisieren scheint, ist ein Ende des Rückgangs im Westen noch nicht abzusehen.

■ Ein verstärkter Wechsel zu Firmentarifverträgen, die zwischen Gewerkschaft und Betrieb ausgehandelt werden, ist nicht zu beobachten.

■ In Ostdeutschland gibt es vor allem im verarbeitenden Gewerbe starke Einbrüche, während die Branchentarifbindung im Baugewerbe stabil geblieben ist. Im Westen ist in allen Branchen ein deutlicher Rückgang zu beobachten.

■ Die abnehmende Tarifbindung ist nicht nur auf einen Austritt von Betrieben aus ihrem Arbeitgeberverband zurückzuführen. Auch die Dynamik in der Betriebslandschaft, d.h. das Erlöschen und Entstehen von Betrieben spielt eine wichtige Rolle.

■ Vor allem Neugründungen sind eher selten an Tarifverträge gebunden. Auch mit zunehmendem Betriebsalter treten diese Betriebe kaum einem Arbeitgeberverband bei.

Branchentarifvertrag

Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden

von Susanne Kohaut und Peter Ellguth

Der Anteil der Betriebe, die an einen Flächentarifvertrag gebunden sind, geht seit Jahren zurück. In der öffentlichen Debatte wird dies meist als Rückzug der Betriebe aufgrund ihrer Unzufriedenheit mit dem Branchentarif interpretiert.

Mit Daten des IAB-Betriebspanels – der einzigen Quelle, die repräsentative Daten zur Entwicklung der Tarifbindung zur Verfügung stellen kann – erfolgt zunächst eine gründliche Bestandsaufnahme der wesentlichen Trends. Darüber hinaus wird gezeigt, was sich im Einzelnen hinter dem beobachteten Rückgang verbirgt. Die Analyseergebnisse legen eine differenzierte Betrachtung nahe.

In Deutschland spielen überbetriebliche Verbands- oder Flächentarifverträge eine wesentliche Rolle bei der Regelung von Arbeitsbedingungen und bei der Lohnfindung. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt und sorgen dort für einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten. Für den einzelnen Betrieb ergibt sich daraus eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage. Zudem herrscht während der Laufzeit der Verträge Betriebsfrieden. Der Verhandlungs- und Ko-

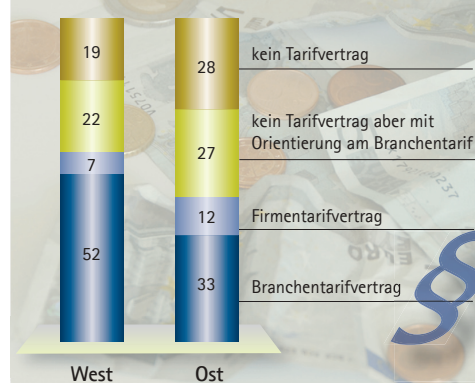
ordinationsaufwand bei Tarifverhandlungen liegt bei den Verbänden, was die Betriebe zusätzlich entlastet.

Im deutschen Arbeitsrecht haben Tarifverträge Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen und können deshalb auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden. Allerdings sind Branchentarifverträge seit Jahren in der

Abbildung 1

Tarifbindung und Orientierung am Branchentarif 2007

Privatwirtschaft*, Anteil der Beschäftigten in Prozent



* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

© IAB

Diskussion, da sie zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt werden und somit nicht die Situation jedes einzelnen Betriebs berücksichtigen können. Ihren Kritikern gelten sie deshalb und angesichts zunehmender Flexibilitätserfordernisse an die Betriebe häufig als zu starr, sie werden als Hemmschuh für die betriebliche Anpassungsfähigkeit betrachtet.

Löhne und Arbeitsbedingungen können jedoch nicht nur auf Branchenebene über (Flächen-)Tarifverträge, sondern auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden.

Individuelle Arbeitsverträge werden vor allem in kleineren Betrieben geschlossen. Für größere Firmen wird der Verwaltungsaufwand schnell zu groß, wenn mit jedem Beschäftigten einzeln ein Arbeitsvertrag verhandelt werden muss. Aus diesem Grund sind auch Firmentarifverträge vor allem für größere Betriebe interessant. Sie sollten zudem an Attraktivität gewonnen haben, da in solchen mit den Gewerkschaften ausgehandelten tariflichen Normen auf die spezifischen Gegebenheiten eines Unternehmens eingegangen werden kann.

Bis in die 1990er Jahre wurden Löhne und Arbeitsbedingungen in Westdeutschland überwiegend branchenweit geregelt. Seither hat sich die dominierende Rolle des Branchentarifvertrags abgeschwächt. Betriebsbezogene Regelungen und damit auch die betrieblichen Interessenvertretungen haben an Bedeutung gewonnen. Das gesamte Lohnfindungssystem ist vielschichtiger geworden. Mittlerweile sind auch in Branchentarifverträgen Öffnungsklauseln weit verbreitet, die explizit betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten anbieten.



Das IAB-Betriebspanel

ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von mittlerweile rund 16.000 Betrieben, die seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird. Grundgesamtheit sind Betriebe aller Branchen und Größenklassen, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. In persönlich-mündlichen Interviews werden Informationen zu verschiedenen Themen erhoben, seit 1996 auch zur Tarifbindung in beiden Landesteilen.

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit aktuellem politischem oder wissenschaftlichem Bezug.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden die Entwicklung der Branchentarifbindung in der Privatwirtschaft dargestellt, wobei der Blick über die jährlichen Querschnittszahlen hinausgeht. Der Rolle, die eine alternative Firmentarifbindung spielt, wird ebenso nachgegangen wie den Hintergründen der rückläufigen Branchentarifbindung.

Die einzige repräsentative Datenquelle, die Ergebnisse zur Tarifbindung und der betrieblichen Interessenvertretung liefert, ist das IAB-Betriebspanel (siehe Infokasten links). Seit 1996 werden diese Informationen jährlich für Deutschland erhoben.

■ Branchentarifbindung auf dem Rückzug

Seit entsprechende Daten verfügbar sind, wird ein Rückgang der Flächentarifbindung in den alten wie in den neuen Bundesländern beobachtet (Abbildung 2). Arbeiteten 1996 in der Privatwirtschaft Westdeutschlands zwei Drittel der Beschäftigten in branchentarifgebundenen Betrieben, so war es 2007 nur noch gut die Hälfte. Dies entspricht einem Rückgang von 14 Prozentpunkten, und noch immer scheint der Abwärtstrend nicht gebrochen. Bezogen auf die Betriebe ging die Tarifbindung um rund 15 Prozentpunkte zurück. An einen Branchentarifvertrag waren 2007 etwa ein Drittel der westdeutschen Betriebe gebunden.

Eine ähnliche Entwicklung, wenn auch auf niedrigerem Niveau, ist in Ostdeutschland zu beobachten. Der Anteil der Beschäftigten, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten, lag 2007 bei einem Drittel und ist seit 1996 um 15 Prozentpunkte zurückgegangen. Inzwischen gilt nur noch für ein knappes Fünftel der ostdeutschen Betriebe ein Branchentarif, was einem Rückgang seit 1996 um 8 Prozentpunkte entspricht. Im Gegensatz zu Westdeutschland scheint sich die Tarifbindung jedoch auf niedrigem Niveau stabilisiert zu haben.

■ Keine Zunahme von Firmentarifverträgen

Der starke Rückgang bei der Branchentarifbindung in der Privatwirtschaft in den letzten Jahren hat nicht zu einer spürbaren Zunahme der Zahl von Firmentarifverträgen geführt. Seit 1999 sind hierfür aus dem IAB-Betriebspanel vergleichbare Daten verfügbar (Tabelle 1). Der Anteil der Betriebe, die einen Haustarif mit einer Gewerkschaft geschlossen haben, liegt in dem Zeitraum 1999 bis 2007 in Westdeutschland relativ konstant zwischen 2 und 3 Prozent. Im Osten

Tabelle 1

Entwicklung der Firmentarifverträge

Privatwirtschaft*, Anteile in Prozent

	Beschäftigte		Betriebe	
	West	Ost	West	Ost
1999	8	11	3	5
2000	7	10	2	4
2001	7	13	3	5
2003	8	12	3	5
2005	7	11	2	3
2007	7	12	2	4

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck
 Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 bis 2007

ist er mit 4 Prozent fast doppelt so hoch. Auch bei der Reichweite für die Beschäftigten hat sich seit 1999 wenig geändert. Etwa 7 Prozent der Beschäftigten im Westen und 12 Prozent der Beschäftigten im Osten arbeiten in Betrieben mit Haus- oder Firmentarifverträgen. Die naheliegende – durch Fallbeispiele bestätigte – Strategie der Gewerkschaften, in Betrieben, die aus dem Branchentarif austreten, den Abschluss eines Firmentarifvertrags anzustreben, schlägt sich hier nicht in entsprechenden Zuwächsen nieder. Diese Option steht und fällt natürlich mit der Organisationsfähigkeit der Belegschaften.

Die im Vergleich zu Westdeutschland große Reichweite des Firmentarifvertrags im Osten dürfte der jüngeren Geschichte geschuldet sein: Nach dem Zusammenbruch der DDR mussten in kürzester Zeit Tarifverträge geschlossen werden, ohne dass entsprechende Verbandsstrukturen vorhanden gewesen wären. Deshalb wurden zur Jahresmitte 1990 die ersten Tarifverträge zwischen Repräsentanten westdeutscher Gewerkschaften und ostdeutschen Betriebsleitern bzw. Kombinatdirektoren ausgehandelt (Bispinck 1991). Ein weiterer Grund mag in einer späteren Phase des Transformationsprozesses zu finden sein. Nachdem sich entsprechende Verbandsstrukturen entwickelt hatten, war anfänglich der Organisationsgrad der Betriebe in Ostdeutschland ähnlich hoch wie im Westen. Aufgrund der wirtschaftlichen Krisensituation in Ostdeutschland kam es zu einer wachsenden Unzufriedenheit der Betriebe mit der Politik der Arbeitgeberverbände. Das führte zu vielen Austritten ostdeutscher Betriebe aus diesen Verbänden. Auch dies könnte in vielen Fällen zum Abschluss eines für den Betrieb günstigeren Firmentarifvertrags geführt haben.

■ Öffentlicher Dienst nimmt Sonderstellung ein

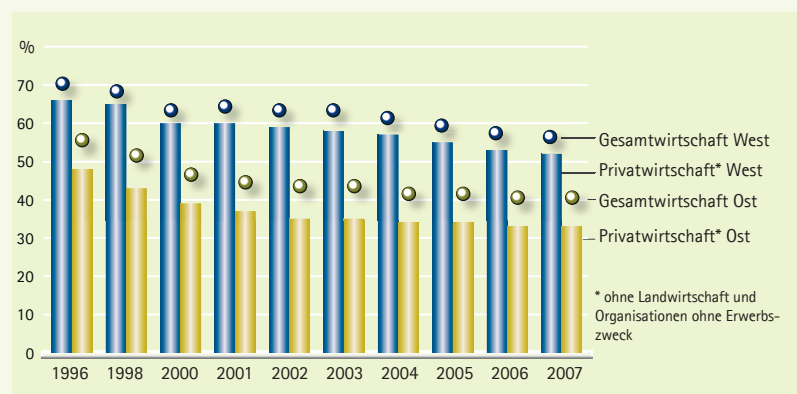
Um die Bedeutung von Tarifverträgen insgesamt zu verdeutlichen¹, müssen auch die Betriebe des öffentlichen Sektors einbezogen werden. Dieser umfasst neben der öffentlichen Verwaltung Organisationen ohne Erwerbszweck, Schulen und Teile des Gesundheitswesens. Aufgrund der großen Verbreitung des Flächentarifs im öffentlichen Dienst ergibt sich eine über die Jahre durchweg höhere Tarifbindung der Beschäftigten für die Gesamtwirtschaft (siehe **Abbildung 2**). 2007 waren im öffentlichen Dienst rund 67 Prozent der westdeutschen und 55 Prozent der ostdeutschen Betriebe (flächen-)tarifgebunden. In Ostdeutschland galt somit ein Branchentarifvertrag für etwa 73 Prozent der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, in Westdeutschland sogar für 83 Prozent. Durch die Einbeziehung des öffentlichen Sektors erhöht sich die Branchentarifbindung der Beschäftigten in Westdeutschland um rund 4 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um circa 8 Prozentpunkte im Vergleich zur Privatwirtschaft. Der Abwärtstrend der Tarifbindung wird dadurch allerdings nicht aufgehoben, nur das Niveau liegt etwas höher.

¹ Weitere Informationen zur Tarifbindung in der Gesamtwirtschaft siehe Ellguth/Kohaut 2008.

Abbildung 2

Entwicklung der Flächentarifbindung 1996 bis 2007

West- und Ostdeutschland, Anteile der Beschäftigten in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2007

© IAB

■ Ohne Tarifbindung heißt nicht ohne Tarifeinfluss

Die Wirkung der Flächentarife geht allerdings über ihren unmittelbaren Geltungsbereich hinaus. Denn ein erheblicher Teil der Betriebe orientiert sich nach eigenen Angaben an einem Branchentarif. In Westdeutschland ist dies mehr als ein Viertel aller Betriebe (27 Prozent). So werden weitere 22 Prozent der Beschäftigten indirekt von einem Branchentarifvertrag erfasst.

Mit dem Rückgang der Flächentarifbindung ist der Anteil der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, in den letzten Jahren leicht gestiegen. Im Osten nehmen anteilig mehr Betriebe, nämlich 32 Prozent, den Branchentarif zum Maßstab. Damit hat er für 27 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten indirekt Bedeutung. Auch hier ist der Anteil seit 1999² leicht gestiegen (vgl. **Abbildung 1** auf der Titelseite).

In welcher Hinsicht sich die Betriebe an dem Branchentarif orientieren, wurde 2007 nicht erhoben. Eine frühere Untersuchung ergab jedoch, dass sich die Betriebe laut eigenen Angaben überwiegend bei der Lohnsetzung an den Branchentarif anlehnen und zumeist auch Tariflöhne zahlen (vgl. Kohaut/Schnabel 2004). Ob deshalb allerdings die Beschäftigten in diesen Betrieben mit den Kollegen tarifgebundener Betriebe gleichgestellt sind, ist fraglich. Branchentarifverträge regeln im Allgemeinen ein umfassenderes „Leistungspaket“, in dem nicht nur die Löhne und Arbeitszeit, sondern auch Zulagen, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt und anderes mehr festgelegt werden. Qualitative Studien weisen eher darauf hin, dass

nicht tarifgebundene Betriebe sich allenfalls in einzelnen Aspekten am Branchentarif orientieren. Außerdem steht es ihnen frei, sich an einem für den Betrieb günstigen Branchentarif anzulehnen, der nicht dem des zuständigen Arbeitgeberverbands entsprechen muss. Darüber hinaus haben die Beschäftigten in diesen Betrieben im Gegensatz zu den Kollegen in tarifgebundenen Betrieben³ keinen rechtlichen Anspruch darauf.

■ Unterschiedliche Entwicklung in den Branchen

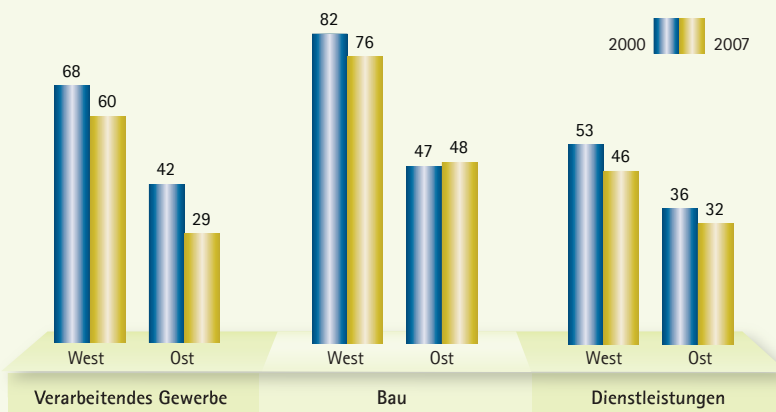
Der Rückgang der Tarifbindung in der Privatwirtschaft ist unübersehbar. Die Betrachtung einzelner Branchen zeigt allerdings, dass er nicht überall gleich verläuft (**Abbildung 3**). Die höchste Tarifbindung in beiden Landesteilen zeigt die Bauwirtschaft, was nicht überrascht, wurden doch für das Baugewerbe Tarifverträge zur Regelung des Mindestlohns als allgemeinverbindlich erklärt. In Westdeutschland liegt die Tarifbindung der Beschäftigten im Baugewerbe bei 76 Prozent. Sie ist jedoch seit 2000⁴ um 6 Prozentpunkte gesunken. Im Osten ist die Tarifbindung im Bau bei rund 48 Prozent über die Jahre stabil geblieben. Es ist erstaunlich, dass die Tarifbindung nicht höher liegt. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die befragten Betriebe sich trotz der Regelungen zum Mindestlohn nicht als tarifgebunden verstehen. Zudem erschwert die Komplexität des Regelwerks zumindest Kleinstbetrieben die Beurteilung, ob sie davon erfasst werden oder nicht.

Eine große Reichweite hat die Branchentarifbindung mit immer noch 60 Prozent der Beschäftigten auch im verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland, das von jeher als ‚Hochburg‘ der Mitbestimmung und Tarifbindung gilt. Allerdings ist auch hier die Bedeutung des Flächentarifs rückläufig, waren doch 2000 noch 68 Prozent der Arbeitnehmer des verarbeitenden Gewerbes im Westen in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt (vgl. **Abbildung 3**). In Ostdeutschland lag die Tarifbindung im verarbeitenden Gewerbe immer auf deutlich niedrigerem Niveau. Hinzu kommt, dass sie seit 2000 um 13 Prozentpunkte dramatisch zurückgegangen ist und 2007 nur noch 29 Prozent erreichte.

Abbildung 3

Entwicklung der Flächentarifverträge nach Branchen

Privatwirtschaft*, Anteile der Beschäftigten 2000 und 2007 in Prozent



* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 und 2007

© IAB

² Die Orientierung am Branchentarif wird erst seit 1999 im IAB-Betriebspanel erhoben.

³ Obwohl im Grunde nur Gewerkschaftsmitglieder Anspruch auf Tarifleistungen haben, machen tarifgebundene Betriebe üblicherweise den Tarifvertrag zur Grundlage für alle Arbeitsverträge.

⁴ Ein Vergleich über Branchen hinweg ist aufgrund der Umstellung der Wirtschaftszweikklassifikation erst ab 2000 möglich.

Im Dienstleistungssektor in Westdeutschland bewegt sich die Tarifbindung im gesamten Betrachtungszeitraum klar unter der der anderen Wirtschaftszweige. 2007 arbeiteten rund 46 Prozent der Beschäftigten in diesem Sektor in Betrieben mit Branchentarifvertrag. Wie auch in den anderen Branchen kann seit 2000 ein Rückgang beobachtet werden, der sich auf rund 7 Prozentpunkte beläuft. Anders im Osten: Dort liegt die Flächentarifbindung der Dienstleistungsbranchen auf einem ähnlichen Niveau wie im verarbeitenden Gewerbe und ist aufgrund des geringeren Rückgangs seit 2000 inzwischen sogar etwas höher.

Zusammenfassend zeigt sich also, dass der Rückgang der Flächentarifbindung im Osten vor allem auf die deutlichen Verluste im verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen ist. In Westdeutschland hingegen hat die Bedeutung der Branchentarifverträge in allen Wirtschaftszweigen für die Beschäftigten ungefähr gleich stark abgenommen.

■ Die Dynamik der Betriebslandschaft ist von Bedeutung

Die abnehmende Reichweite des Flächentarifvertrags wird in der interessierten Öffentlichkeit oft als Ausdruck der Unzufriedenheit der Betriebe mit dem vermeintlich starren Korsett tariflicher Normen und Standards interpretiert und als deren aktive Entscheidung gegen eine weitere Branchentarifbindung wahrgenommen. Von Seiten der Arbeitgeberverbände wird zum Beispiel argumentiert, dass die Betriebe durch zu hohe Tarifausschlüsse aus den Verbänden getrieben würden (z.B. Hundt 2003). Aber lässt sich eine solche Aussage auf Basis der präsentierten Zeitreihen treffen? Wie die Frage schon vermuten lässt, sind dazu weitere Informationen und eine differenziertere Betrachtung nötig. Dabei geht es um die Frage, ob wir es tatsächlich mit ‚Tarifaustritten‘ als Resultat betrieblicher Entscheidungen (Wahrnehmen der Exit-Option) zu tun haben oder vielmehr mit den Folgen von Veränderungen der Betriebslandschaft.

Die bundesdeutsche Betriebslandschaft ist einem ständigen Wandel unterzogen. Von den insgesamt rund 2 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Dieser stete Wechsel führt dazu, dass z.B. über einen Zeitraum von 4 Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausgetauscht wird. (Ein Teil der neu entstandenen Betriebe ‚überlebt‘ die ersten Jahre nicht.)

Um zu verstehen, was hinter der Entwicklung der Branchentarifbindung steckt, muss nun zwischen dem stabilen Bestand der (überlebenden) Betriebe und der nicht unerheblichen Gruppe erloschener bzw. neu entstandener Betriebe unterschieden werden. Der beobachtete Rückgang mag tatsächlich Ausdruck der massenhaften Abkehr vom Branchentarif in den überlebenden Betrieben sein. Denkbar wäre aber auch, dass sich die neu entstandenen Betriebe in dieser Hinsicht deutlich von den alten nicht mehr existenten Betrieben (und vom stabilen Bestand) unterscheiden.

Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Branchentarifbindung in einer Längsschnittbetrachtung differenziert für die hier interessierenden Segmente der Betriebslandschaft. Zum einen werden die Jahre 1996 bis 2000 betrachtet – eine Phase mit massiven Rückgängen des Flächentarifs in beiden Landesteilen, vor allem aber in Ostdeutschland. Zum anderen interessiert natürlich der Zeitraum bis zum aktuellen Rand (2003 bis 2007), in dem zumindest für die neuen Bundesländer eine gewisse Stabilisierung feststellbar ist.

Tabelle 2

Branchentarifbindung der Betriebe im Längsschnitt

Privatwirtschaft*, Anteil der Betriebe mit Branchentarif in Prozent

	D-West		D-Ost	
a) Branchentarifbindung zwischen 1996 und 2000				
	1996	2000	1996	2000
bei den zwischen 1996 und 2000 erloschenen Betrieben	49		21	
bei dem zwischen 1996 und 2000 stabilen Bestand	51	49	32	27
bei den zwischen 1996 und 2000 neu entstandenen Betrieben		35		13
– bei Neugründungen		32		11
– bei Ausgründungen/Eigentümerwechsel		38		20
gesamt	49	44	27	19
b) Branchentarifbindung zwischen 2003 und 2007				
	2003	2007	2003	2007
bei den zwischen 2003 und 2007 erloschenen Betrieben	41		19	
bei dem zwischen 2003 und 2007 stabilen Bestand	43	37	21	20
bei den zwischen 2003 und 2007 neu entstandenen Betrieben		24		16
– bei Neugründungen		20		14
– bei Ausgründungen/Eigentümerwechsel		28		22
gesamt	42	33	20	19

* ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck
Quelle: IAB-Betriebspanel, 1996 bis 2000, 2003 bis 2007

Exkurs: Schwierige Datenlage zur Tarifbindung für die Diskussion um Mindestlöhne

Im Zusammenhang mit der Diskussion um den gesetzlichen Mindestlohn wurde an das IAB immer wieder die Frage nach belastbaren Daten zur Tarifbindung der Beschäftigten in verschiedenen Branchen herangetragen. Hintergrund hierfür ist, dass zwei unterschiedliche Vorgehensweisen zur Festlegung eines Mindestlohns für Deutschland im Koalitionsbeschluss von Juni 2007 vereinbart und in einem Gesetzesentwurf des Bundeskabinetts vom Juni 2008 konkretisiert wurden, die beide auf die Reichweite der Tarifbindung der Beschäftigten in den Branchen rekurren:

Tarifverträge können nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt werden. Bis zum 31.3.2008 konnten Tarifvertragsparteien einen Antrag zur Aufnahme in das Entsendegesetz stellen, wenn dort mindestens die Hälfte der Beschäftigten nach Tarif entlohnt wird. Neben dem Baugewerbe gelten bereits in einigen anderen Branchen (Elektro-, Maler- und Lackier-, Dachdeckerhandwerk, Briefdienstleister und Gebäudereiniger) nach den Bestimmungen des Entgeltgesetzes Mindestlöhne aufgrund allgemeinverbindlicher Tarifverträge.

Während das Entsendegesetz eine Reichweite des betreffenden Branchentarifvertrags von mindesten 50 Prozent der Beschäftigten voraussetzt, soll über den Weg des Gesetzes zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen eine Möglichkeit eröffnet werden, Mindestlöhne auch in Wirtschaftsbereichen mit geringerer Tarifbindung einzuführen.

In beiden Fällen muss also die Tarifbindung der Beschäftigten in der jeweiligen Branche festgestellt werden. Ein naheliegender Gedanke wäre es, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhobenen Daten zur Tarifbindung der Betriebe zu diesem Zweck zu nutzen. Allerdings stößt ein solches Vorhaben sehr schnell an die Grenzen dessen, was mit einer – wenn auch sehr umfangreichen – Stichprobenerhebung wie dem IAB-Betriebspanel möglich ist.

Zum einen ist der für die politischen Akteure notwendige Differenzierungsgrad auf der Ebene einzelner Branchen(-tarifverträge) nicht erreichbar. Eine solche Unterteilung ginge deutlich über die 17 Branchen hinaus, die der Stichprobenziehung und Hochrechnung des IAB-Betriebspanels zugrunde liegen. Zum anderen weist die Tariflandschaft gewachsene Strukturen und Zuständigkeiten auf, die sich nicht notwendigerweise an der üblichen Wirtschaftszweiggliederung (WZ 2003) fest machen lassen, wie sie in unserer Erhebung genutzt wird.

Allerdings zeigt sich auch in der hier verwendeten relativ groben Gliederung, dass besonders in Ostdeutschland nur in wenigen Branchen eine Tarifbindung der Beschäftigten von über 50 Prozent erreicht wird. Trotzdem ist natürlich möglich, dass es im Einzelfall Branchentarifverträge gibt, die sich auf Untergruppen der Wirtschaftszweiggliederung beziehen, die eine höhere Tarifbindung aufweisen.

Für eine Bereitstellung der von der Politik benötigten Daten wären Sondererhebungen in den betreffenden Branchen nötig. Dies wäre einerseits mit einem beträchtlichen Aufwand verbunden. Andererseits bleibt fraglich, ob sich damit auch mögliche Problemlagen bei „unübersichtlichen“ Branchenzuschnitten und unklaren organisationspolitischen Zuständigkeiten in den Griff bekommen lassen.

■ Hinter dem Rückgang verbirgt sich auch der Austausch von Betrieben

Für die erste Phase – 1996 bis 2000 – zeigen sich tatsächlich deutliche Unterschiede zwischen den betrachteten Segmenten. In Westdeutschland geht im überlebenden Teil der Betriebslandschaft der Anteil der an einen Branchentarif gebundenen Betriebe in den vier Jahren nur leicht zurück (von 51% auf 49%), die neu entstandenen Betriebe haben hingegen eine wesentlich geringere Neigung zur Tarifbindung als die erloschenen Betriebe (35% statt 49%). Der zu verzeichnende Rückgang ist also zu einem großen Teil dem Austausch von Betrieben geschuldet. Die in der Öffentlichkeit diskutierte Flucht der Betriebe aus der Tarifbindung hält sich dagegen in Grenzen. In Ostdeutschland verabschiedet sich hingegen ein nicht unerheblicher Teil der (überlebenden) Betriebe im Betrachtungszeitraum tatsächlich aus der Branchentarifbindung (1996: 32%, 2000: 27%). Aber auch hier wird der insgesamt zu verzeichnende Rückgang zu einem großen Teil durch die äußerst geringe Tarifbindung bei den neu entstandenen Betrieben (13%) verursacht (vgl. Tabelle 2a).

In der zweiten Phase, von 2003 bis 2007, verhält es sich etwas anders. Der in den alten Bundesländern weiterhin starke Rückgang der an einen Branchentarif gebundenen Betriebe vollzieht sich sowohl unter den Bestandsbetrieben (von 43% auf 37%) als auch in besonderem Maße durch den Austausch von alten (41%) durch neue Betriebe (24%). In den neuen Bundesländern tut sich insgesamt nicht viel, erkennbar ist die Stabilisierung auf niedrigem Niveau wie sie sich auch schon in der weiter oben präsentierten Zeitreihe angedeutet hat. Es zeigt sich aber auch hier der immer noch niedrigere Anteil tarifgebundener Einheiten unter den neu entstandenen Betrieben (vgl. Tabelle 2b).

Die laufende Erneuerung des Betriebsbestandes zeichnet also für einen erheblichen Teil der insgesamt abnehmenden Branchentarifbindung verantwortlich. Auch hier lässt sich noch einmal eine differenziertere Betrachtung anstellen. Hinter der Bezeichnung neu entstandene Betriebe können sich einerseits tatsächliche Neugründungen verbergen, andererseits kann es sich dabei um Ausgründungen aus bereits bestehenden Betrieben handeln, ebenso kann ein Eigentümerwechsel vorliegen.

■ Neugründungen sind selten tarifgebunden

In den Tabellen 2a und 2b sind die tatsächlichen Neugründungen – die etwa zwei Drittel der neu entstandenen Betriebe ausmachen – als besonders ‚tarifferrn‘ zu erkennen. Durch organisatorische Änderungen entstandene Betriebe sind deutlich öfter tarifgebunden. Dies ist auch nicht verwunderlich, wird bei Ausgründungen/Eigentümerwechseln die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband und die damit einher gehende Branchentarifbindung vielfach übernommen. Zum Teil wird diese Gelegenheit aber auch für einen Wechsel in einen anderen Arbeitgeberverband oder einen kompletten Rückzug genutzt.

Für die ganz jungen, in der Regel kleinen und eigentümergeführten Betriebe gibt es dagegen in ihrer Gründungsphase offensichtlich wenig Veranlassung, sich aktiv einem Arbeitgeberverband anzuschließen und betriebsfremden Normen zu unterwerfen.⁵ Zudem bleibt der organisationspolitische Status der Gründungsphase prägend für dieses ‚nachwachsende‘ Segment der Betriebslandschaft. Bei einer Betrachtung früherer Gründungskohorten ist für diese Betriebe kein Trend erkennbar, dass zu einem späteren Zeitpunkt verstärkt eine Branchentarifbindung eingegangen wird.

Festzuhalten bleibt, dass eine differenzierte Betrachtung nötig ist, um ein korrektes Bild des Rückgangs der Branchentarifbindung zu erhalten. Die Rede von der Flucht der Betriebe aus den „Fesseln“ der Flächentarifbindung ist jedenfalls für einen erheblichen Teil der Abwärtsentwicklung keine zutreffende Beschreibung.

■ Fazit

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen für die Privatwirtschaft, dass sich die Tarifbindung in Ostdeutschland – nach deutlichen Verlusten – auf niedrigem Niveau stabilisiert hat, während im Westen die Talsohle wohl noch nicht erreicht ist. Wesentlichen Anteil an der bisherigen Entwicklung hat die Dynamik der Betriebslandschaft. Im Zuge dieser Austausch- bzw. Erneuerungsprozesse schließen sich neu gegründete Betriebe seltener einem Arbeitgeberverband an als es dem Niveau unter den Bestandsbetrieben entspricht. Dies allein wird in den alten Bundesländern vermutlich auch weiterhin für eine Abnahme der Flächentarifbindung sorgen.

⁵ Unter Umständen spielen hier auch weitere Faktoren, z.B. Veränderungen in der Branchenzusammensetzung eine Rolle.

Hinzu kommt noch in einem gewissen Maße der aktive Rückzug aus der Branchentarifbindung. Im Osten liegt die Reichweite bei den Bestandsbetrieben mittlerweile kaum noch über dem niedrigen Niveau bei den Neugründungen, so dass durch den laufenden Austausch von Betrieben kein nennenswerter weiterer Rückgang zu erwarten ist.

Die Arbeitgeberverbände müssten sich also neben der Bestandssicherung aktiv um neue Mitglieder bemühen, wenn allein die Entstehung neuer Betriebe die Flächentarifbindung nicht weiter reduzieren soll bzw. eine Trendumkehr angestrebt wird. Schließlich sichern Tarifverträge nicht nur Mindestarbeitsbedingungen für Beschäftigte. Sie sind durch ihre Verbindlichkeit für ganze Branchen und Regionen auch ein Instrument der Vereinheitlichung und der Vereinfachung betrieblicher Abläufe und Arbeitsbedingungen.

Von der weiteren quantitativen Entwicklung des Tarifsystems wird auch abhängen, ob die bisherige – weit über seine formale Geltung hinausreichende – Normierungs- und Orientierungsfunktion des Flächentarifvertrags erhalten bleibt.

Literatur

Bispinck, R. (1991): Die Gratwanderung: Tarifpolitik in den neuen Bundesländern. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 12, S. 744 – 755.

Ellguth, P.; Kohaut, S. (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007. In: WSI-Mitteilungen Heft 9; im Erscheinen.

Hundt, D. (2003): Zwischenbilanz Tarifrunde 2003: Konsequenzen für Tarifpartner und Gesetzgeber. <http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/bpk-11.06>.

Kohaut, S.; Schnabel, C. (2004): Tarifliche Öffnungsklauseln – Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. In: Sozialer Fortschritt, Heft 2, S. 32 – 39.

Die Autoren

Peter Ellguth
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Forschungsbereich
„Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.
peter.ellguth@iab.de

Dr. Susanne Kohaut
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.
susanne.kohaut@iab.de

Impressum: IAB-Kurzbericht Nr. 16/2008 ■ **Redaktion:** Elfriede Sonntag ■ **Graphik & Gestaltung:** Monika Pickel ■ **Technische Herstellung:** pms offsetdruck gmbh, Wendelstein ■ **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Bezugsmöglichkeit:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0180-100-2707; Fax: 0180-100-2708; e-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ **IAB im Internet:** <http://www.iab.de>. Dort finden Sie u.a. diesen Kurzbericht zum Download ■ **Anfragen:** iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911/179-0 ■ **ISSN** 0942-167X