# Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen

Lutz Bellmann, Susanne Kohaut und Claus Schnabel

Beitrag zum IAB/ZEW-Workshop "Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik" am 25.-27.11.1998 in Iphofen

Vorläufige Version

Dr. Lutz Bellmann / Dr. Susanne Kohaut
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Straße 104
90237 Nürnberg

Tel.: 0911/179-3253 bzw. -3046
E-mail: Lutz_Bellmann@IAB.de
Susanne_Kohaut@IAB.de

PD Dr. Claus Schnabel
Institut der deutschen Wirtschaft
Gustav-Heinemann-Ufer 84-88
50968 Köln

Tel.: 0221/4981-778
E-mail: schnabel@iwkoeln.de

## 1. Einleitung

Der in Deutschland seit Jahrzehnten überwiegend praktizierte Verbands- oder Flächentarifvertrag hat in letzter Zeit zunehmend Widerspruch erfahren. Viele Unternehmen beklagen, daß Flächentarifverträge zu teuer und zu starr seien und oft zu geringen Spielraum für betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten ließen. Angesichts massiver Beschäftigungsprobleme fordern auch einige Wissenschaftler eine Ablösung oder Ergänzung der überbetrieblichen durch eine stärker betriebsspezifische Lohnfindung, durch die sie sich eine differenziertere Lohnstruktur, Produktivitätssteigerungen sowie eine bessere Ausnutzung von Beschäftigungsmöglichkeiten erhoffen (vgl. z.B. Berthold/Fehn 1996, Soltwedel 1997).

Neue Aktualität erhielt diese Diskussion durch die tarifpolitischen Probleme im ostdeutschen Transformationsprozeß, durch die letzte Rezession in Westdeutschland und ihre langanhaltenden Folgen auf dem Arbeitsmarkt sowie durch den zunehmenden globalen Wettbewerb, der eine hohe Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an sich verändernde Bedingungen auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten erforderlich macht. Immer mehr Unternehmen drohen damit, sich als Zwangsjacke empfundenen Flächentarifverträgen durch Austritt aus ihren Arbeitgeberverbänden zu entziehen. Andere haben dies bereits getan oder beschäftigungssichernde Notausstiege gewählt, indem sie in Absprache mit ihrer Belegschaft gegen bindende Tarifbestimmungen verstoßen.[1]

Angesichts der Aufmerksamkeit, die die "Krise des Flächentarifvertrags" in den Medien und in der öffentlichen Diskussion genießt, überrascht jedoch, daß es kaum gesicherte Informationen darüber gibt, wieviele bzw. welche Unternehmen in West- und Ostdeutschland überhaupt Flächentarifverträgen unterliegen und ob sich tat-

[1] Ein solches Verhalten ist zwar rechtswidrig, wird aber zur Beschäftigungssicherung von den Arbeitgeberverbänden wie auch von den ebenfalls unter Mitgliederverlusten leidenden Gewerkschaften meist stillschweigend toleriert. In seltener Offenheit beschreibt der zweite Vorsitzende der IG Metall, Riester (1994, 151), "die fatale Situation, daß Tarifverträge in juristischer Sicht quasi gebrochen werden, aber kaum jemand bereit ist, gegen diesen Tarifvertragsbruch anzugehen und beispielsweise zu klagen." So weichen z.B. nach Verbandsangaben rund die Hälfte der tarifgebundenen Maschinenbauunternehmen vom Tarifvertrag ab (FAZ vom 4.4.1997). Laut einer DIW-Umfrage vom Herbst 1996 zahlen unter allen ostdeutschen Industriebetrieben 41 Prozent und unter den Arbeitgeberverbandsmitgliedern 32 Prozent Löhne unter Tarif (vgl. Brenke/Eickelpasch/Blume 1998, 67). Faktische Abweichungen vom Tarifvertrag betreffen oft Arbeitszeitfragen, aber auch Abstriche bei Mehrarbeitszuschlägen, Sonderzahlungen und der Entgelthöhe (vgl. die Umfrage von Oppolzer/Zachert 1998).

sächlich eine systematische Abwanderung vom Flächentarifvertrag feststellen läßt. Zwar sind in den letzten Jahren einige empirische Untersuchungen über die Tarifbindung bzw. Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband sowie ihren Wechsel vorgelegt worden,[2] doch bezieht sich deren Datenbasis stets nur auf einzelne Branchen oder Regionen. Demgegenüber verzeichnet das Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1998) zwar sämtliche Verbands- und Firmentarifverträge in Deutschland, kann aber wenig über deren genaue Bindungswirkung sagen, beispielsweise für wieviele Betriebe und Beschäftigte Flächentarifverträge direkt gelten.

Im folgenden soll deshalb erstmals der Geltungsbereich von Flächentarifverträgen und dessen Entwicklung mit repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels für den privaten Sektor West- und Ostdeutschlands untersucht werden. Nach einer kurzen Erörterung der rechtlichen Möglichkeiten sowie der ökonomischen Vor- und Nachteile einer betrieblichen oder überbetrieblichen Tarifpolitik wird in Kapitel 2 die Verbreitung von Flächentarifverträgen in den alten und neuen Bundesländern dargestellt, und mögliche Einflußfaktoren einer Flächentarifbindung werden ökonometrisch überprüft. Der zu beobachtende Rückgang der Flächentarifbindung und seine Hintergründe werden in Kapitel 3 analysiert, während Kapitel 4 Möglichkeiten einer Reform des Flächentarifvertrags wie z.B. den Einbau von Öffnungsklauseln skizziert. Einige Schlußfolgerungen in Kapitel 5 runden den Beitrag ab.

## 2. Betriebliche versus überbetriebliche Tarifpolitik

Die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Bundesrepublik ermöglichen es, Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen entweder auf betrieblicher oder auf

[2] Vgl. z.B. die Arbeiten von Ettl/Heikenroth (1996), Schnabel/Wagner (1996), Schroeder/Ruppert (1996), Kohaut/Bellmann (1997), Brenke/Eickelpasch/Blume (1998) und Gerlach/Lehmann/Meyer (1998). Interessante Informationen über die größte Industriebranche veröffentlichte jüngst der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Stumpfe (1998, 1): "In der deutschen Metall- und Elektro-Industrie gibt es bundesweit ca. 13.000 Unternehmen, von denen über 7.000 mit ca. drei Viertel aller Arbeitsplätze freiwilliges Mitglied in einem Tarifverband sind. ... Weitere ca. 600 Unternehmen haben einen Anerkennungstarifvertrag unterzeichnet. Für sie gelten nach freier Entscheidung die Bestimmungen des Flächentarifvertrags auch ohne Mitgliedschaft im Verband. ... In unserer Branche gibt es rund 200 Firmen mit speziellen Haustarifverträgen. ... Die noch verbleibenden ca. 5.000 Unternehmen mit schätzungsweise 15 Prozent aller Arbeitnehmer regeln die Arbeitsbedingungen per Einzelvertrag."

überbetrieblicher Ebene zu treffen. Beide Ebenen haben aus ökonomischer Sicht unterschiedliche Vor- und Nachteile, die bei der Wahl einer Tarifverhandlungsebene eine Rolle spielen dürften.

### 2.1 Vor- und Nachteile einer zentralen oder dezentralen Lohnfindung

Typisch für das deutsche System der Lohnfindung ist der traditionelle überbetriebliche Flächentarifvertrag, der von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit für ihre Mitglieder ausgehandelt wird. Die dort vereinbarten Löhne und Arbeitsbedingungen sind juristisch gesehen Mindestarbeitsbedingungen, die gemäß Günstigkeitsprinzip von tarifgebundenen Betrieben nur über-, nicht aber unterschritten werden dürfen. Ende 1997 waren laut Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1998) 30.779 derartige Verbands- oder Flächentarifverträge mit Vergütungsregelungen, Mantelbestimmungen etc. gültig.

Wenn Unternehmen ihre Löhne und Arbeitsbedingungen durch Flächentarifverträge regeln lassen, entscheiden sie sich damit auch für die Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband. Mit der Entrichtung entsprechender, meist lohnsummenabhängiger Mitgliedsbeiträge haben sie zugleich Anspruch auf verschiedene selektive Verbandsleistungen im Sinne von Olson (1968) wie Streikfonds, Informationsdienste und Beratungsleistungen in allen Fragen der Arbeitsbeziehungen sowie Vertretung in Arbeitsgerichtsprozessen (Übersicht bei Mono 1994). Wie Unternehmensbefragungen zeigen, werden derartige selektive Leistungen von den Unternehmen geschätzt, aber auch kritisch mit dem Mitgliedsbeitrag verglichen. Während Kleinunternehmen als Gründe für die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden in erster Linie deren Informations- und Beratungsdienstleistungen anführen, betonen Großunternehmen vor allem deren Einfluß- und Gegenmachtfunktion gegenüber Gewerkschaften. Kleinere Unternehmen sehen generell ihre Interessen in Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten als größere und leisten dort auch weniger aktive Mitarbeit. Unabhängig von der Unternehmensgröße fällt die Zufriedenheit mit der Tarifpolitik wesentlich geringer aus als mit den sonstigen Verbandsleistungen (Hüttenbach 1993, Kayser et al. 1997).[3]

[3] Einer ökonometrischen Analyse mit niedersächsischen Betriebsdaten zufolge steigt die Wahrscheinlichkeit, daß ein Betrieb Mitglied im Arbeitgeberverband ist, mit seiner Größe, dem Anteil gewerk-

Alternativ zum Flächentarifvertrag kann die Entlohnung auf betrieblicher Ebene entweder durch Tarifverträge mit einer Gewerkschaft oder durch individuelle Arbeitsverträge mit den einzelnen Mitarbeitern (nicht aber durch Vereinbarungen mit dem Betriebsrat) geregelt werden. Einzelarbeitsverträge dürften insbesondere dort für die Betriebe attraktiv sein, wo wegen nichtstandardisierter Arbeitsbedingungen oder überschaubarer Mitarbeiterzahlen der transaktionskostensenkende Vorteil kollektiver Verträge keine Rolle spielt, doch räumt das deutsche Arbeitsrecht traditionell kollektiven Regelungen durch Tarifvertrag einen gewissen Vorrang ein.[4] Derartige Firmentarifverträge sind zum Beispiel von der Deutschen Lufthansa und der Volkswagen AG bekannt. Im Jahr 1997 gab es laut Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1998) rund 5.000 Unternehmen in West- und Ostdeutschland, die eigenständig ihre Löhne und Arbeitsbedingungen regelten und dafür insgesamt 16.555 Tarifverträge verschiedenster Art abgeschlossen hatten. Noch im Jahr 1990 wurden Firmentarifverträge dagegen nur von rund 2.700 Unternehmen verwendet.

Die Tatsache, daß innerhalb des bestehenden deutschen Lohnfindungssystems manche Firmen eine betriebliche, andere jedoch eine überbetriebliche Tarifregelung 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, wurde im letzten Jahrzehnt zunehmend Gegenstand ökonomischer, aber auch soziologischer und politologischer Forschung, die hier nicht im Detail nachgezeichnet

---

schaftlich organisierter Mitarbeiter und seinem Arbeitskampfrisiko, das durch die selektive Verbandsleistung des Streikfonds gemildert werden kann (Schnabel/Wagner 1996). Die darüber hinaus festgestellte geringere Organisationswahrscheinlichkeit stark exportorientierter Unternehmen deutet darauf hin, daß diese glauben, ohne branchenweite tarifvertragliche Regelungen besser mit dem internationalen Wettbewerbsdruck fertigwerden zu können. Daß zudem jüngere Betriebe eine tendenziell geringere Neigung zum Verbandsbeitritt aufweisen, kann als ein Anzeichen für Rekrutierungsprobleme der Arbeitgeberverbände interpretiert werden.

[4] Ebenso wie das Grundgesetz über Bundes- und Landesgesetzen steht, hat unterhalb der Gesetzesebene der Tarifvertrag Vorrang gegenüber der Betriebsvereinbarung und dem Einzelarbeitsvertrag, und dies sogar, wenn gar kein konkreter, bindender Tarifvertrag existiert: Selbst ein nicht tarifgebundenes Unternehmen darf derzeit nicht mit seinem Betriebsrat Verträge abschließen, in denen Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen Gegenstand der Vereinbarung sind, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden. Vgl. dazu allgemein Standardlehrbücher des Arbeitsrechts wie z.B. Söllner (1998) sowie speziell zum Tarifvertragsrecht Koberski/Clasen/Menzel (1998); Kritik an diesen Regelungen aus ökonomischer Sicht übt z.B. Soltwedel (1997).

werden kann.[5] Im Zentrum stand dabei der Zusammenhang von Tarifverhandlungsebene, Korporatismus und makroökonomischem Erfolg (vgl. beispielsweise die einflußreiche Studie von Calmfors/Driffill 1988 sowie die jüngste Analyse der OECD 1997), doch wird inzwischen die betriebliche oder überbetriebliche Lohnfindung auch stärker aus mikroökonomischer Sicht als explizite Entscheidung der Unternehmen zu erklären versucht (vgl. z.B. Ramaswamy/Rowthorn 1993 und Freeman/Gibbons 1995).

Wichtige Erkenntnisse aus dieser groß angelegten und noch längst nicht abgeschlossenen Forschung über die optimale Tarifverhandlungsebene können stark vereinfacht folgendermaßen zusammengefaßt werden: Allgemein darf 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 verhandelnde Parteien nicht umhin können, diese Effekte und deren Rückwirkungen bei ihrem Verhalten zu berücksichtigen. Durch die Bündelung von Verhandlungen, die Verlagerung von Arbeitskonflikten auf eine höhere Ebene und die Standardisierung von Arbeitsbedingungen, Qualifikationen etc. können zentral ausgehandelte Tarifverträge mit großem Geltungsbereich zudem Transaktionskosten senken. Allerdings geht mit jeder Zentralisierung zwangsläufig ein gewisser Verzicht auf dezentral vorhandene Informationen, Kenntnisse und Reaktionsmöglichkeiten einher.[6] 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.

Tarifverhandlungen auf der Ebene von Unternehmen oder Betrieben erlauben dagegen theoretisch eine genaue und flexible Orientierung an deren wirtschaftlicher Lage und Leistungsfähigkeit. Auf betriebsspezifische Probleme und Anforderungen kann detailliert eingegangen werden. Da auch regionale und arbeitsmarktbedingte Fakto-

[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 (1997a) verwiesen.

[6] Dies identifizierte bereits Hayek (1952, 103 ff.) als generelles Problem der Verwertung des Wissens in der Gesellschaft.

ren 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 betriebsspezifischen Verhandlungen direkt profitieren können. Wenn die Beschäftigten jedoch 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 Tarifverhandlungen deuten darauf hin, daß es bei der Wahl der Verhandlungsebene einen "trade off" gibt und daß theoretisch optimale, allgemeingültige Lösungen nur schwer zu finden sein werden. Verschiedene internationale Untersuchungen für die OECD-Länder finden ebenfalls kaum eindeutigen Anzeichen dafür, daß die Ebene der Tarifverhandlungen von signifikanter Bedeutung für die Lohn- und Arbeitsmarktentwicklung ist und daß eine bestimmte Verhandlungsebene die (makro-)ökonomische Performance verbessern würde (vgl. z.B. Fitzenberger/Franz 1994, Schmidt 1996, Schnabel 1997a und OECD 1997). Aufgrund des derzeitigen theoretischen wie empirischen Forschungsstandes kann deshalb aus ökonomischer Sicht keine klare Empfehlung abgegeben werden, auf welcher Ebene Löhne und Arbeitsbedingungen am effizientesten geregelt werden können und sollten.[7] Um so interessanter erscheint ein Blick auf die empirisch beobachtbare Verteilung, d.h. wieviele und welche Unternehmen in Deutschland eine betriebliche oder eine überbetriebliche Tariflohnfindung bevorzugen.

[7] Zu ähnlichen Einschätzungen kommen auch die Untersuchungen und Surveys von Moene/ Wallerstein/Hoel (1993), Revel (1994), Gerlach/Meyer (1995), Franz (1995) und Schmidt (1996) sowie die OECD (1997); anderer Ansicht sind z.B. Berthold/Fehn (1996) und Soltwedel (1997).

## 2.2 Der Geltungsbereich von Flächentarifverträgen

Als empirische Basis für die folgenden Untersuchungen zur Flächentarifbindung dienen Daten, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) im Rahmen seines Betriebspanels erhoben wurden. Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche Wiederholungsbefragung der selben Betriebe aller Wirtschaftszweige und aller Größenklassen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Diese Betriebsbefragung wird seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern im Auftrag des IAB mit Interviewern von Infratest Burke Sozialforschung durchgeführt. Die Betriebe werden 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. Die Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse erfolgt ebenfalls auf Basis der Beschäftigtenstatistik (eine detaillierte Beschreibung gibt Bellmann 1997).

Aktuelle Informationen zur Tarifgebundenheit finden sich in der neuesten Erhebung für das Jahr 1997. Sie beruhen auf den Aussagen der Geschäftsleitungen von rund 3.400 westdeutschen und 3.500 ostdeutschen Betrieben des privaten Sektors ohne private Haushalte und Organisationen ohne Erwerbszweck. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichproben sind die Ergebnisse repräsentativ für rund 1,47 Millionen Betriebe in den alten und 354.000 Betriebe in den neuen Bundesländern mit insgesamt rund 22 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Vergleichbare Angaben liegen für Westdeutschland bereits ab 1995 und für Ostdeutschland ab 1996 vor.

Wie Tabelle 1 zeigt, galt 1997 für hochgerechnet 49 Prozent der westdeutschen, aber nur knapp 26 Prozent der ostdeutschen Betriebe des privaten Sektors ein Branchen- bzw. Flächentarifvertrag.[8] Hinter diesen Durchschnitten verbergen sich allerdings

[8] Haus- oder Firmentarifverträge galten 1997 hochgerechnet für gut 9 Prozent der westdeutschen und gut 14 Prozent der ostdeutschen Betriebe. Die restlichen Betriebe gaben an, nicht tarifgebunden zu sein. Allerdings ist besonders bei den Antworten kleinerer Betriebe nicht ganz klar, ob sie den Unterschied zwischen Haustarifen und an Flächentarife angelehnten Einzelverträgen korrekt erkannten. Deshalb wird im weiteren auf eine Aufspaltung der betrieblichen Tarifpolitik verzichtet, und mit einem genaueren Interviewerhinweis in der 6. Welle des IAB-Betriebspanels 1998 versucht, mögliche Mißverständnisse zu vermeiden bzw. aufzuklären. Auswertungen des Hannoveraner Firmenpanels durch

deutliche Unterschiede nach Wirtschaftszweigen: So waren in Westdeutschland jeweils über 70 Prozent der Betriebe im Verbrauchsgüter produzierenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft, aber nur jeder dritte Betrieb aus dem weiten Feld der Sonstigen Dienstleistungen durch einen Flächentarifvertrag gebunden. In Ostdeutschland galt sogar nur für jeden siebten Sonstigen Dienstleister, aber immerhin für rund die Hälfte der Betriebe des Bergbau/Energie-Sektors sowie des Kredit- und Versicherungsgewerbes ein Flächentarifvertrag.

Ein ähnliches Bild, aber auch ein größerer Geltungsbereich ergibt sich, wenn man statt der Betriebe die Beschäftigten betrachtet, für die ein Branchentarifvertrag gilt (Tabelle 2). Hochgerechnet haben 1997 gut 65 Prozent der westdeutschen und fast 44 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten des privaten Sektors in einem Betrieb gearbeitet, der einem Flächentarifvertrag unterliegt. In Westdeutschland war die Flächentarifbindung der Beschäftigten am stärksten ausgeprägt im Baugewerbe sowie bei Banken und Versicherungen, am schwächsten im Sektor Verkehr/Nachrichten und bei den Sonstigen Dienstleistungen. In Ostdeutschland unterlagen ebenfalls Beschäftigte bei Banken und Versicherungen sowie solche bei Bergbau- oder Energieunternehmen besonders häufig einem Flächentarifvertrag, während dieser für Beschäftigte in der Landwirtschaft und bei Sonstigen Dienstleistern eher Seltenheitswert hatte.

Beide Tabellen deuten darauf hin, daß die Flächentarifbindung in Westdeutschland von 1995 bis 1997 zurückgegangen ist, auch wenn dabei berücksichtigt werden muß, daß wegen des Verschwindens bzw. Hinzukommens einiger Betriebe beide Stichproben nicht genau identisch sind. Bezogen auf die Betriebe betrug der Rückgang im Durchschnitt knapp 3 Prozentpunkte, bezogen auf die dort Beschäftigten fast 5 Prozentpunkte. Die größten Rückgänge verzeichneten bei beiden Betrachtungsweisen die Branchen Bergbau/Energie, Verkehr/Nachrichten, Kredit/Versicherungen sowie das Baugewerbe.[9]

---

Gerlach/Lehmann/Meyer (1998) zeigen, daß ein knappes Drittel aller Industriebetriebe ihrer Stichprobe nicht tarifgebunden sind, sich allerdings jeder zweite dieser Betriebe freiwillig an den Flächentarifen orientiert.

[9] Eine derartige Tendenz zur dezentraleren Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen läßt sich auch in internationalen Vergleichen identifizieren, doch dominiert in der Mehrzahl der Industrieländer und insbesondere in Kontinentaleuropa immer noch der Flächentarifvertrag; vgl. Katz (1993), Traxler (1997) und OECD (1997).

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 Tarifverträgen gelten. Dies bestätigt Tabelle 3, in der die Flächentarifbindung nach Betriebsgröße abgetragen ist. Der ermittelte Durchschnitt beim Tarifbindungsgrad wird danach besonders stark durch Kleinbetriebe mit maximal 4 Beschäftigten gesenkt, von denen im Westen nur jeder dritte und im Osten nicht einmal jeder fünfte einem Flächentarifvertrag unterliegt. Über die Betriebsgrößenklassen hinweg steigt der Anteil der tarifgebundenen Betriebe tendenziell mit der Größenklasse, wobei jedoch in Ostdeutschland Großbetriebe mit über 1.000 Beschäftigten eine kleine Ausnahme darstellen. Ob dieser Zusammenhang auch bei Berücksichtigung anderer möglicher Einflußfaktoren der Flächentarifbindung bestehen bleibt, wird die folgende multivariate Analyse zeigen.

### 2.3 Bestimmungsfaktoren der Flächentarifbindung

Nach der deskriptiven Darstellung der Flächentarifbindung soll nun mit den Daten des IAB-Betriebspanels untersucht werden, welche Faktoren die Betriebe veranlassen, sich entweder für eine überbetriebliche oder für eine betriebliche Tarifpolitik 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 Flächentarifbindung kennzeichnen. Hierzu wird ein ökonometrisches Modell für die Wahrscheinlichkeit, daß ein Betrieb einem Flächentarifvertrag unterliegt, geschätzt. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägungen 1/0 (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: Wie bereits oben ausgeführt, dürfte in Betrieben mit einer überschaubaren Mitarbeiterzahl der transaktionskostensenkende Vorteil von Flächentarifverträgen von geringerer Bedeutung sein. Zudem dürften kleinere Betriebe seltener im Arbeitgeberverband Schutz vor dem mit der Betriebsgröße steigenden Risiko suchen, von über-

mächtigen (weil überbetrieblich organisierten) Gewerkschaften zum Abschluß ungünstiger Firmentarifverträge gezwungen zu werden, und sie sehen oftmals auch ihre Interessen in Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten. Großunternehmen mögen dagegen laut Olson (1968) dermaßen von kollektivem Handeln (z.B. politischer Repräsentation) profitieren, daß sie die Existenz von Arbeitgeberverbänden 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 Flächentarifvertrag unterliegen als unabhängige Betriebe gleicher Größe. Eine weitere Dummyvariable gibt an, ob der Betrieb nach 1992 gegründet wurde, also 1997 maximal 5 Jahre alt war. Zu vermuten ist, daß für derartige junge Betriebe seltener Flächentarifverträge gelten als für ältere, sei es, weil sie weniger lang der Mitgliederwerbung von Arbeitgeberverbänden ausgesetzt waren, oder weil für Neugründungen ein möglichst großer betrieblicher Gestaltungsspielraum bei Löhnen und Arbeitsbedingungen überlebenswichtig ist. Ebenfalls mit einer Dummyvariablen berücksichtigt wird die Rechtsform des Betriebes, wobei interessant zu sehen sein wird, ob Einzelunternehmen und Personengesellschaften, in denen die Person des Eigentümers eine größere Rolle auch für tarifpolitische Entscheidungen spielen dürfte, häufiger oder seltener flächentarifgebunden sind als andere Betriebe.

Da Informationen über die geringe Besetzung und die niedrige übertarifliche Entlohnung in unteren Lohngruppen (vgl. Schnabel 1997b) darauf hindeuten, daß die in Flächentarifverträgen vereinbarten Löhne und Gehälter dort besonders stark als

Restriktion wirken, wird als weitere Erklärungsvariable der Anteil der an- und ungelernten Mitarbeiter einbezogen. Damit läßt sich überprüfen, ob Betriebe mit vielen geringqualifizierten Mitarbeitern aus Personalkostengründen eine Flächentarifbindung zu vermeiden suchen. Auch eine schlechte Ertragslage mag die Betriebe veranlassen, auf betrieblicher Ebene für sie günstigere Löhne und Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Dieser Zusammenhang wird im folgenden durch die Dummyvariable einer nach Einschätzung der Betriebsleitung sehr guten oder guten Ertragslage berücksichtigt und ökonometrisch überprüft.

Internationaler Wettbewerbsdruck, der sich im Gegensatz zu nationalem Wettbewerb auf der Lohnseite nicht durch Flächentarife neutralisieren läßt, mag ein weiterer Grund sein, warum Unternehmen die betriebliche der überbetrieblichen Tarifpolitik vorziehen. Ohne als Zwangsjacke empfundene tarifvertragliche Regulierungen könnten derartige Betriebe u.U. leichter in der Lage sein, durch Flexibilisierung der Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen dem internationalen Wettbewerb standzuhalten. Inwieweit ein Betrieb internationalem Wettbewerb ausgesetzt ist, wird im folgenden durch den prozentualen Anteil seines Exports am Umsatz (zugegebenermaßen unvollkommen) ausgedrückt. 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 Flächentarifbindung eine Rolle spielen. Sie sollen durch Einbeziehung von neun Branchendummies in die ökonometrischen Schätzungen grob berücksichtigt werden.

Inwieweit die vorgestellten Variablen die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung beeinflussen, verdeutlichen die in Tabelle 4 dargestellten Ergebnisse der Probit-Schätzungen für das Jahr 1997.[10] Die Querschnittanalyse zeigt, daß in Übereinstimmung mit den oben geäußerten Erwartungen und mit den deskriptiven Ergebnissen in Tabelle 3 größere Betriebe signifikant häufiger einer Flächentarifbindung unterliegen, wobei dieser positive Zusammenhang mit steigender Betriebsgröße tendenziell geringer ausfällt. Auch gelten für Filialbetriebe bzw. Niederlassun-

[10] Schätzungen entsprechender Querschnittsmodelle für die Jahre 1995 und 1996, die - soweit verfügbar - dieselben Erklärungsvariablen verwendeten, brachten (mit Ausnahme der Variable Rechtsform,

gen wie erwartet häufiger Flächentarifverträge als für vergleichbare andere Betriebe. Dagegen sind junge, nach 1992 gegründete Betriebe signifikant seltener durch Flächentarifverträge gebunden als andere Betriebe mit ansonsten gleichen Merkmalen.[11] Während diese Zusammenhänge sowohl in den alten wie auch in den neuen Bundesländern gelten, spielt die Rechtsform eines Betriebes 1997 nur in Ostdeutschland eindeutig eine Rolle: Einzelunternehmen und Personengesellschaften weisen dort eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, durch Flächentarife gebunden zu sein, als ansonsten vergleichbare Kapitalgesellschaften.

Dagegen erwiesen sich die Ertragslage, der Exportanteil und der Anteil geringqualifizierter Mitarbeiter weder in West- noch in Ostdeutschland als signifikante Erklärungsfaktoren der Flächentarifbindung. Bei den ersten beiden Variablen mag diese Insignifikanz mit der datenbedingten Unschärfe einer subjektiven Einschätzung der Ertragslage und einer Abbildung des internationalen Wettbewerbs durch den Exportanteil (unter Vernachlässigung internationaler Konkurrenz auf inländischen Märkten) zusammenhängen. Das dritte Ergebnis impliziert, daß Betriebe mit vielen geringqualifizierten Mitarbeitern nicht häufiger auf Flächentarifverträge verzichten, sondern etwaige Kostenprobleme bei unteren Lohngruppen anderweitig (z.B. durch Rationalisierung) lösen.

Neben den oben identifizierten betrieblichen Merkmalen wie Betriebsgröße, Alter, Filiale und Rechtsform beeinflussen auch branchenspezifische Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung. So leisten die verwendeten Branchendummies nicht nur in ihrer Gesamtheit einen signifikanten Erklärungsbeitrag,[12] sondern weichen auch einzeln oftmals signifikant von der als Referenzgruppe gewählten Branche Handel ab. Besonders auffällig ist hier die ceteris paribus geringere Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung in den Dienstleistungsbranchen Verkehr/Nachrichten und Sonstige Dienste, die vielleicht die weniger einheitlichen Arbeitsbedingungen in diesen Wirtschaftszweigen und damit geringere Transaktions-

---

die 1995 und 1996 auch im Westen auf dem 5- bzw. 10-Prozent-Niveau signifikant ist) die gleichen Erkenntnisse und sind deshalb hier nicht abgedruckt.

[11] Die Variablen Betriebsgröße, Filialbetrieb und Firmenalter erwiesen sich auch bei der ökonometrischen Analyse niedersächsischer Industriebetriebe von Schnabel/Wagner (1996) als signifikante Erklärungsfaktoren der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.

kostenvorteile einer flächentariflichen Regelung widerspiegelt. Daß sowohl junge Betriebe als auch solche aus dem wachsenden Dienstleistungssektor tendenziell seltener eine Flächentarifbindung wählen, mag mit ein Grund dafür sein, daß diese im Zeitablauf abnimmt. Genaueren Aufschluß darüber soll nun eine Längsschnittanalyse geben.

## 3. Rückzug aus der Flächentarifbindung

### 3.1 Theoretische Erklärungsansätze

Angesichts des aus den Tabellen 1 und 2 ablesbaren Rückgangs der Flächentarifbindung ist zu überlegen, welche Entwicklungen dazu führen können, daß eine überbetriebliche Lohnfindung für die Unternehmen weniger attraktiv ist als früher. Grundsätzlich dürfte sich ein solches Ergebnis dann einstellen, wenn die oben diskutierten unterschiedlichen Vor- und Nachteile zentraler und dezentraler Regelungen ein anderes Gewicht bekommen haben oder wenn die Charakteristika der (bestehenden oder neugegründeten) Unternehmen sich im Zeitablauf so verändert haben, daß sie dezentralere Regelungen begünstigen.

Eine wichtige Rolle dürften hierbei die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft sowie der technologische und strukturelle Wandel spielen.[13] 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.

---

[12] Die Hypothese, daß der zusätzliche Erklärungsbeitrag sämtlicher Branchendummies gleich Null ist, kann aufgrund von Likelihood-Ratio-Tests für die alten und die neuen Bundesländer mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 1 Prozent zurückgewiesen werden.

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. Dementsprechend gewinnen hochqualifizierte Tätigkeiten, die Pflege des betriebsspezifischen Humankapitals, Mitspracherechte der Arbeitnehmer im Produktionsprozeß und eine erfolgsorientierte, differenzierte Entlohnung an Bedeutung. Starre tarifvertragliche Regelungen, hohe Flächentarife sowie geringe betriebliche Entlohnungs- und Gestaltungsspielräume stellen deshalb besonders solche Unternehmen vor Probleme, die in diesem postfordistischen Umfeld innovative Technologien und Produkte einführen wollen und dafür dezentral flexible Entscheidungen treffen müssen.

Mit einem steigenden Anteil oftmals jüngerer und kleinerer Unternehmen, die humankapitalintensive, innovative und meist speziell an den Kundenwünschen orientierte Produkte in relativ geringer Stückzahl herstellen und dabei Effizienzlohnaspekte berücksichtigen müssen, dürfte die Neigung zu dezentralen Regelungen der Löhne und Arbeitsbedingungen zunehmen. Auch 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.

Neben derartigen strukturellen Veränderungen können auch makroökonomische Entwicklungen einen Rückzug aus der Flächentarifbindung nahelegen. So mag z.B. bei einem allgemeinen Rückgang der Inflationsrate die in Zentralverhandlungen leichter erreichbare Kontrolle der Lohnentwicklung weniger wichtiger werden. Steigende Arbeitslosigkeit und zunehmende Möglichkeiten der Produktionsverlagerung ins Ausland mögen dezentrale Verhandlungen für die Betriebe attraktiver

[13] Für ausführlichere Erörterungen möglicher Einflußfaktoren einer Dezentralisierung der Tarifpolitik sei auf Katz (1993), Freeman/Gibbons (1995) sowie besonders auf Berthold/Fehn (1996) verwiesen; vgl. auch Ramaswamy/Rowthorn (1993).

machen, indem sie die Insidermacht und Verhandlungsposition der Belegschaften schwächen. Ebenso wie geringere Vorteile einer zentralen Tarifpolitik lassen auch eine abnehmende Qualität der sonstigen Arbeitgeberverbandsleistungen oder deren leichtere Ersetzbarkeit (durch freie Rechtsberater, andere Informationsquellen etc.) eine Verbandsmitgliedschaft für die Unternehmen weniger attraktiv erscheinen.

All diese Faktoren können dazu beitragen, daß entweder bisher nicht tarifgebundene Unternehmen Flächentarifverträge und damit auch Arbeitgeberverbände meiden oder flächentarifgebundene Unternehmen versuchen, für sich eine günstigere Situation herbeizuführen. Letzteres Verhalten läßt sich mit Hilfe des "Exit, Voice and Loyalty"-Ansatzes von Hirschman (1970) beschreiben, nach dem Individuen auf Diskrepanzen zwischen gewünschten und tatsächlichen Situationen auf zweierlei Weise reagieren können: Entweder durch den Marktmechanismus der Abwanderung aus einer Organisation bzw. Kundenbeziehung ("exit") oder durch den politischen Mechanismus des Widerspruchs ("voice"), mit dem die Unzufriedenheit mit der Organisation ausgedrückt und diese zu einem anderen Verhalten veranlaßt werden soll.

Angewandt auf den Flächentarifvertrag entspricht die "exit"-Option einer Ersetzung der überbetrieblichen Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen durch ihre Regelung auf Betriebsebene, mit der oft - aber nicht zwangsläufig - das Verlassen des Arbeitgeberverbandes einhergeht.[14] Allerdings wird die Wirkung einer Abwanderung durch das deutsche Tarifvertragsgesetz (§§ 3 Abs. 3, 4 Abs. 5) verzögert, in dem es heißt: "Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet. ... Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden." Diese Weitergeltung und Nachwirkung kann insbesondere bei den meist langen Laufzeiten von Manteltarifverträgen die flexible Anpassung an geänderte wirtschaftliche Bedingungen beeinträchtigen. Durch einen Verbandsaustritt lassen sich zwar Mitgliedsbeiträge sparen, doch nur wenn es dem Arbeitgeber gelingt, den bisherigen Flächentarifvertrag z.B. durch einen günstigeren Firmentarifvertrag mit der Gewerkschaft oder durch entsprechende Einzelverträge mit den Mitarbeitern zu ersetzen, zeigt die Abwanderung auch Wirkung.

[14] Teilweise sind Unternehmen auch Mitglied in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung und/oder lassen ihre Firmentarifverträge von einem Arbeitgeberverband aushandeln.

Die alternative (aber auch ergänzende) "voice"-Option besteht darin, daß Mitgliedsunternehmen die Tarifpolitik ihres Arbeitgeberverbandes in ihrem Sinne zu beeinflussen versuchen und gegebenfalls sogar mit ihrem Verbandsaustritt drohen. Allerdings weist bereits Hirschman (1970) darauf hin, daß diese Strategie im Vergleich zur "exit"-Option zeit- und kostenaufwendiger ist und daß sie deshalb vor allem dann ergriffen wird, wenn ein gewisses Maß an Loyalität der Kunden bzw. Verbandsmitglieder vorhanden ist. Zudem werden ihre Erfolgsaussichten nicht zuletzt von der Größe, der Bedeutung und dem Einfluß des jeweiligen Mitgliedsunternehmens abhängen. Trotz dieser Einschränkungen dürfte aktiver Widerspruch der Arbeitgeberverbandsmitglieder bis hin zur Austrittsdrohung mit dafür verantwortlich sein, daß die Flächentarifverträge in den letzten Jahre zunehmend mehr Gestaltungsfreiraum für die Betriebe eröffnet haben.[15]

Für die tatsächliche Bedeutung von "Exit, Voice and Loyalty" im deutschen Tarifvertragswesen gibt es nur wenige quantitative Anhaltspunkte. Verschiedenen Umfragen zufolge spielen 20 bis 40 Prozent der Unternehmen mit dem Gedanken, aus ihrem Arbeitgeberverband auszutreten.[16] Allerdings scheint Abwanderung nicht spontan zu erfolgen, sondern erst nach einer Phase der Loyalität und/oder des Widerspruchs: Einer Austrittsentscheidung geht üblicherweise eine mehrjährige Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband voraus, wobei als Austrittsgründe besonders die Ergebnisse der Tarifpolitik (zu kurze bzw. inflexible Arbeitszeiten, zu hohe Löhne, unpassender Flächentarifvertrag etc.) genannt werden (vgl. Langer 1994, Schroeder/Ruppert 1996, Kayser et al. 1997, 75 ff.). Eine empirische Untersuchung von niedersächsischen Industriebetrieben, die zwischen 1994 und 1996 den Tarifbindungsstatus wechselten, zeigt jedoch auch, daß Rückzugs- bzw. Eintrittsentscheidungen nicht selten innerhalb

[15] Ein derartiges Verhalten war z.B. 1997 in der Chemischen Industrie zu beobachten, als eine Gruppe von 27 Firmen unter Führung des Reifenherstellers Continental AG mit ihrem Austritt aus dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der Gründung eines eigenen Verbandes drohten, falls für ihre Teilbranche der Kunststoffverarbeitenden sowie der Gummi- und Chemiefaser-Industrie nicht günstigere Flächentarife vereinbart würden. Dies führte schließlich zur Einführung einer Öffnungsklausel in den Flächentarifvertrag für die gesamte Chemische Industrie, nach der Unternehmensleitung und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die regionalen Tarifentgelte um bis zu zehn Prozent unterschreiten dürfen, wenn dies "zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland" dient; vgl. Schulten (1997) und Schnabel (1998).

[16] Vgl. die Angaben in Hüttenbach (1993), Kayser et al. (1997) und Brenke/Eickelpasch/Blume (1998) sowie in den Zeitschriften CAPITAL (4/1996) und WIRTSCHAFTSWOCHE (45/1996).

eines Jahres wieder revidiert werden und daß die Bestimmungsgründe eines Rückzugs aus der Tarifbindung sich ökonometrisch kaum eindeutig identifizieren lassen (vgl. Gerlach/Lehmann/Meyer 1998). Mit der folgenden Analyse der Daten des IAB-Betriebspanels soll überprüft werden, ob dies auch für einen größeren Untersuchungsbereich gilt oder ob sich nicht einige Faktoren herausarbeiten lassen, die den in Kapitel 2 festgestellten Rückgang der Flächentarifbindung erklären können.

### 3.2 Wechsel der tarifpolitischen Ebene

Welche Bedeutung Wechsel der Tarifebene haben, wird im folgenden mit einer Längsschnittanalyse derjenigen Betriebe untersucht, die vom Zeitpunkt der erstmaligen Abfrage der Tarifbindung (d.h. 1995 in Westdeutschland bzw. 1996 in Ostdeutschland) bis zur letzten Welle 1997 dem IAB-Betriebspanel angehörten. Wie Übersicht 1 zeigt, wechseln von Jahr zu Jahr eine erstaunlich große Anzahl von Firmen die tarifpolitische Ebene. So behielten in Westdeutschland von den 1.499 Betrieben der Stichprobe, die im Jahr 1995 Flächentarifverträgen unterlagen, 1.374 diese Tarifbindung auch 1996 bei, während 122 Betriebe zur betrieblichen Regelung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen übergingen. Umgekehrt wechselten von den 609 Firmen mit einer betrieblichen Tarifpolitik immerhin 91 in eine Flächentarifbindung, und 516 änderten ihren Status nicht. Insgesamt verschob sich dabei das Gewicht etwas von der überbetrieblichen zur betrieblichen Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen.[17] Relativ häufige Wechsel der tarifpolitischen Ebene in beiden Richtungen zeigten sich auch von 1996 auf 1997, und zwar sowohl in West- als auch in Ostdeutschland.

Eine genauere Analyse der Daten deutet darauf hin, daß Wechsel der Tarifebene nicht selten schon im Folgejahr wieder revidiert werden. So galt für rund die Hälfte der westdeutschen Betriebe, die zwischen 1995 und 1996 eine Flächentarifbindung aufgegeben hatten, im Jahr 1997 bereits wieder ein Branchentarifvertrag. Dieses

[17] Kleinere Summenabweichungen bei den absoluten Zahlen der Wechsler und Nicht-Wechsler in Übersicht 1 sind auf fehlende Angaben zurückzuführen. Der prozentuale Anteil der jeweiligen Betriebe reflektiert deren tatsächliche Verteilung in der Stichprobe und deckt sich deshalb nicht mit den hochgerechneten Werten in Tabelle 1. Der Rückgang der Flächentarifbindung zeigt sich jedoch in beiden Darstellungen.

Ergebnis ist auf den ersten Blick überraschend, deckt sich jedoch mit den Erkenntnissen von Gerlach/Lehmann/Meyer (1998) aus dem Hannoveraner Firmenpanel und aus Gesprächen mit Firmenleitungen und Verbandsvertretern über kurzfristige Wiedereintritte in Arbeitgeberverbände. Abwanderung ist gewissermaßen die stärkste Form des Widerspruchs und kann einen Arbeitgeberverband durchaus dazu veranlassen, seine Tarifpolitik sowie seine sonstigen Leistungen zu verändern und damit unzufriedene Firmen zu einem Wiedereintritt zu bewegen. Zudem kann nicht ausgeschlossen werden, daß Betriebe, deren Hoffnungen bezüglich der Vorteile eines Wechsels der tarifpolitischen Ebene enttäuscht wurden, ihre Entscheidung schnell revidieren.

### 3.3 Bestimmungsfaktoren des Rückzugs aus der Flächentarifbindung

Nach der deskriptiven Darstellung der Wechsel der Tarifebene soll nun mit denselben Daten ökonometrisch untersucht werden, welche Betriebe sich zwischen 1996 und 1997 in West- und Ostdeutschland aus der Flächentarifbindung zurückgezogen haben. 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 1996, nicht aber 1997 einem Flächentarifvertrag unterlag. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägungen 1/0 (Rückzug aus der Flächentarifbindung ja/nein) annimmt, bietet sich wiederum die Schätzung dichotomer Probit-Modelle an.

Als Erklärungsvariablen finden in erster Linie die bereits zur Analyse der Determinanten der Flächentarifbindung verwendeten betrieblichen Merkmale Verwendung, die sich jetzt aber auf das Ausgangsjahr 1996 beziehen. So wird entsprechend den obigen theoretischen Überlegungen und den empirischen Ergebnissen in Tabelle 4 davon ausgegangen, daß größere Betriebe sich seltener aus Flächentarifveträgen und Arbeitgeberverbänden zurückziehen, weil sie von diesen überdurchschnittlich profitieren. Ein solcher Zusammenhang mit der Betriebsgröße zeigt sich bei einer Gegenüberstellung der sich zwischen 1996 und 1997 aus einer Flächentarifbindung zurückziehenden und der darin verbleibenden Betriebe in Tabelle 5: In West- wie

Ostdeutschland gehören die Rückzieher häufiger zu den Kleinbetrieben mit maximal 50 Beschäftigten, während die im Flächentarifvertrag verbleibenden Betriebe besonders oft zur Gruppe der Großbetriebe zählen.

Wegen ihrer Bindung an größere Betriebe ist zu vermuten, daß Filialbetriebe und Niederlassungen seltener die Tarifebene wechseln als sonstige Betriebe gleicher Größe. Zudem dürften Betriebe mit hohem Exportanteil oder mit vielen geringqualifizierten Mitarbeitern sich häufiger den Restriktionen und Kostenbelastungen von Flächentarifverträgen zu entziehen versuchen, während dies bei Betrieben mit guter Ertragslage seltener der Fall sein mag. Ferner soll untersucht werden, ob die Rechtsform, das Alter und die Branchenzugehörigkeit eines Betriebes dessen Rückzugswahrscheinlichkeit beeinflussen.

Durch zwei zusätzliche Variablen wird die aktuelle Entwicklung des Betriebes abgebildet, die einen Wechsel der Tarifebene auslösen könnte. Zu vermuten ist, daß sich Betriebe mit einem Rückgang des Geschäftsvolumens häufiger und solche mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung seltener aus Flächentarifverträgen zurückziehen. Letzteres mag auch für diejenigen, mittels einer Dummyvariablen erfaßten Betriebe gelten, die übertariflich entlohnen und die befürchten müßten, daß ihre übertariflichen, grundsätzlich reversiblen Lohnbestandteile in Firmentarifverträgen tariflich verbindlich würden. Übertariflich entlohnende Betriebe dürften auch seltener wegen zu hoch empfundener Lohnkosten Flächentarife verlassen.

Die Ergebnisse der Probit-Schätzungen sind in Tabelle 6 aufgeführt, wobei im Gegensatz zu Tabelle 4 auf die Einbeziehung der quadrierten Betriebsgröße und der Branchendummies verzichtet wurde, weil diese statistisch keinerlei Erklärungsbeitrag lieferten.[18] Es zeigt sich, daß nur wenige der vermuteten Einflußfaktoren statistisch signifikant sind, allen voran die Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, daß er sich aus einer Flächentarifbindung zurückzieht. Gleiches gilt für übertariflich entlohnende Betriebe, doch ist dieser Zusammenhang in Ostdeutschland nur mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent statistisch

[18] Die Hypothese, daß der zusätzliche Erklärungsbeitrag sämtlicher Branchendummies gleich Null ist, kann aufgrund von Likelihood-Ratio-Tests mit Irrtumswahrscheinlichkeiten von 1 oder 5 Prozent sowohl für die alten als auch die neuen Bundesländer nicht zurückgewiesen werden.

signifikant. Diese Ergebnisse reflektieren wahrscheinlich die oben beschriebenen Vorzüge und Schutzfunktionen der Verbandsmitgliedschaft und des Flächentarifs für große bzw. übertariflich entlohnende Unternehmen.

Mit Ausnahme der Dummyvariablen für Filialbetriebe/Niederlassungen, die zumindest in Ostdeutschland eine geringere Rückzugswahrscheinlichkeit aufweisen, steht jedoch keine andere der verwendeten betrieblichen Merkmale in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Rückzug aus der Flächentarifbindung. Auch die vermuteten Auslöser eines Rückzugs wie die jüngste Geschäfts- und Beschäftigtenentwicklung sowie die Ertragslage erweisen sich als insignifikant, und die Erklärungskraft der Schätzgleichungen ist für West- wie Ostdeutschland ziemlich gering. Rückzüge aus der Flächentarifbindung scheinen also zu einem großen Teil von Faktoren abzuhängen, die entweder nicht quantifizierbar oder im Datensatz nicht vorhanden sind, wie z.B. die Erfahrungen und Einstellungen der Betriebsleitungen gegenüber Verbänden und Verbandspolitik oder die Inkompatibilität bestimmter flächentarifvertraglicher Regelungen mit spezifischen betrieblichen Anforderungen.[19]

## 4. Sicherung des Flächentarifsystems durch Reformen

Um den festgestellten Rückgang der von Arbeitgeberverbänden wie Gewerkschaften bevorzugten Flächentarifbindung zu dämpfen und den Forderungen der Betriebe nach mehr Gestaltungsspielraum entgegenzukommen, haben die Tarifparteien in den letzten Jahren behutsame Schritte zur systemimmanenten Reform ihrer Flächentarifverträge unternommen. Dabei gehen sie davon aus, daß die Notwendigkeit, sich einem zu teuren, wenig differenzierten und als Zwangsjacke empfundenen Flächentarif zu entziehen, für die Betriebe in dem Ausmaß abnimmt, in dem Flächentarifverträge offener und flexibler gestaltet und so die betrieblichen Spielräume innerhalb des bestehenden Systems verbessert werden. Ein wichtiges Instrument zur Erreichung

[19] Die Ergebnisse bestätigen damit die Erkenntnisse von Gerlach/Lehmann/Meyer (1998, 48), die zwar mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels ebenfalls einen signifikanten Einfluß der übertariflichen Entlohnung und der Betriebsgröße feststellten, aber zu dem Schluß kamen: "Der Versuch, die Rückzüge aus der Tarifbindung ökonomisch zu erklären, verlief in verschiedener Hinsicht nicht zufriedenstellend."

dieses Zieles sind tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die in vielen Branchen eine immer größere Rolle spielen.[20]

Öffnungsklauseln finden ihre gesetzliche Grundlage in § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes, nach dem vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig sind, "soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten". Mit der expliziten Vereinbarung von Öffnungsklauseln im Tarifvertrag verzichten die Tarifvertragsparteien auf die zwingende Wirkung ihrer tariflichen Mindestbedingungen und geben in einem von ihnen selbst gezogenen Rahmen Abweichungen von diesen Normen zu Lasten der betroffenen Arbeitsverhältnisse frei. Zwar sind auch Abweichungen durch andere (Regional-)Tarifverträge oder Einzelarbeitsverträge möglich, doch meist weisen Öffnungsklauseln den Betriebsparteien (also Unternehmensleitung und Betriebsrat) eine gewisse Regelungsbefugnis durch Betriebsvereinbarung zu. Damit werden die Betriebe in die Lage versetzt, besonderen Umständen Rechnung zu tragen, die vor Ort sachgerechter geregelt werden können.

Voraussetzungen und Geltungsbereich einer Öffnung sowie Inhalt, Umfang und Form einer abweichenden Abmachung werden allein von den Tarifvertragsparteien festgelegt. Diese können die Vereinbarung abweichender Regelungen an subjektive Kriterien (wie z.B. unvorhergesehene Entwicklungen) oder objektive Kriterien (wie Betriebsgröße oder Verlusthöhe) knüpfen. Die Tarifvertragsparteien dürfen auch abweichende Abmachungen der Betriebsparteien von ihrer expliziten Zustimmung abhängig machen oder sich das Recht vorbehalten, vom Flächentarifvertrag abweichende Regelungen selbst zu treffen (für juristische Details vgl. z.B. Koberski/Clasen/Menzel 1998, Rdnr. 93 ff. zu § 4).

[20] Während Öffnungsklauseln bereits angewendet werden, befinden sich andere Möglichkeiten der Reform von Flächentarifverträgen noch in der Diskussionsphase: Dem doppelten Bedürfnis der Betriebe nach eigenen Gestaltungmöglichkeiten einerseits und nach überbetrieblichen Leitlinien andererseits z.B. könnte im bestehenden System auch dadurch Rechnung getragen werden, daß statt eines einzigen, wegen seiner Einheitlichkeit zwangsläufig nicht für alle Betriebe passenden Abschlusses im Flächentarifvertrag mehrere nebeneinander gültige Optionen zur Auswahl stehen, die von den Betriebsparteien einvernehmlich gewählt werden können. Für eine ausführlichere Erörterung verschiedener Reformvorschläge sei auf Schnabel (1997a, Kap. 7) verwiesen. Über Erwartungen und Wünsche der Tarif- und Betriebsparteien informiert die Befragung von Oppolzer/Zachert (1998).

In der Praxis finden sich Öffnungsklauseln bisher meist in Manteltarifverträgen, wobei die Tarifvertragsparteien oftmals Kompetenzen bei der Regelung der Arbeitszeit wie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Umsetzung der tariflichen Flexibilisierungsmöglichkeiten oder Leistung von Überstunden auf die Betriebsparteien übertragen. In den letzten Jahren wurden Öffnungsklauseln allerdings zunehmend auch für Tarifentgelte vereinbart. Dabei lassen sich im wesentlichen vier Kategorien von Tariföffnungsklauseln unterscheiden (vgl. Übersicht 2):[21]

- *Härteklauseln* wurden erstmals im Frühjahr 1993 in der Metall- und Elektro- sowie in der Stahlindustrie in Ostdeutschland vereinbart. Sie sehen vor, daß Arbeitgeber oder Betriebsrat in begründeten Härtefällen, d.h. zur Abwendung drohender Insolvenzgefahr, zur Sicherung von Arbeitsplätzen oder zur Verbesserung der Sanierungschancen, bei den Tarifvertragsparteien eine tarifliche Sonderregelung beantragen können. Über das Vorliegen eines Härtefalls entscheiden die Tarifvertragsparteien (oder eine von ihnen eingesetzte Schiedsstelle). Wird ein Härtefall konstatiert, müssen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband eine Sonderregelung für den betroffenen Betrieb aushandeln. Wenn sie sich nicht einigen können, bleibt es bei der Flächentarifregelung - selbst wenn Unternehmensleitung und Belegschaft im Betrieb keine Probleme hätten, sich auf eine abweichende Abmachung zu verständigen.

- *Öffnungsklauseln mit Zustimmungsvorbehalt* überlassen zwar die Aushandlung einer vom Tarifvertrag abweichenden Betriebsvereinbarung (oder einzelvertraglichen Vereinbarung) den Betriebsparteien, machen aber deren Gültigkeit abhängig von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Der Zustimmungsvorbehalt sichert einen gewissen Einfluß der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf die tarifpolitische Entwicklung, kann aber auch die flexible Nutzung tarifvertraglicher Öffnungsmöglichkeiten durch die Betriebe behindern. Eine solche Öffnungsklausel gilt seit 1.1.1998 in der Chemischen Industrie Westdeutschlands. Dort können Unternehmensleitung und Betriebsrat durch befristete Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien von den regionalen Tarifentgelten bis zu 10

[21] Für detailliertere Informationen über Tariföffnungsklauseln sei auf Bispinck (1998), Koberski/ Clasen/Menzel (1998, Rdnr. 135a zu § 1), Schnabel (1998), das Bundesministerium für Arbeit und

Prozent nach unten abweichen, wenn dies "zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland" dient.

- *Öffnungsklauseln ohne Zustimmungsvorbehalt* erlauben es den Betriebsparteien, in bestimmten Bereichen eigenständige Vereinbarungen zu treffen, ohne daß diese von den Tarifvertragsparteien noch abgesegnet werden müssen. Hiermit eröffnen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände den Betrieben im Tarifvertrag am einfachsten Möglichkeiten für betriebsspezifische Regelungen. Eine solche weitgehende Öffnungsklausel gilt z.B. seit 1996 in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, wo vereinbarte Tariflohnerhöhungen von Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation durch freiwillige Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise ausgesetzt werden können, falls der Arbeitgeber für die Zeit der Aussetzung eine Beschäftigungszusage gibt. Öffnungsklauseln ohne Zustimmungsvorbehalt, die Verschiebungen oder Kürzungen des Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes bei Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen betreffen, gelten auch für ostdeutsche Zeitungen und für die Druckindustrie in den alten und den neuen Bundesländern.

- *Kleinbetriebsklauseln* tragen speziell der schwierigen Situation kleiner Betriebe Rechnung und erlauben diesen, auf einzelvertraglicher Basis geringere Entgelte als im Flächentarifvertrag festgelegt zu bezahlen. Die Höhe des maximalen Tarifabschlags hängt meist von der Betriebsgröße ab. So können z.B. im Einzelhandel einiger neuer Bundesländer Unternehmen mit bis zu 5 bzw. 15 Beschäftigten um bis zu 8 bzw. 6 Prozent geringere Tarifentgelte zahlen. Ähnliche Kleinbetriebsklauseln, die alle keinen Zustimmungsvorbehalt der Tarifparteien vorsehen, gibt bzw. gab es in Teilen des ostdeutschen Groß- und Außenhandels sowie in der Druckindustrie.

Die Einführung von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln stellt einen wichtigen Schritt zur Reform des Flächentarifvertrages dar und ist prinzipiell geeignet, die unterschiedliche Situation einzelner Betriebe besser zu berücksichtigen und die Tarifflucht zu

---

Sozialordnung (1998) sowie Sontowski (1998) verwiesen. Letztere geht - wie auch Hickel/Kurtzke (1997) - ausführlich auf die Härtefallregelungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ein.

bremsen.[22] Indem Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften einen Teil ihrer bisherigen Regelungskompetenzen auf die betriebliche Ebene verlagern und dort einen größeren Gestaltungsspielraum schaffen, nimmt die Bedeutung der Betriebsparteien in der Tarifpolitik zu. Für Unternehmensleitung und Betriebsrat gilt allerdings weiterhin die Friedenspflicht - Streiks oder Aussperrungen zur Durchsetzung einer gewünschten betrieblichen Regelung sind nicht zulässig. Da vom Flächentarifvertrag abweichende Regelungen nur einvernehmlich vereinbart werden können, wird eine gute Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Betriebsrat oder Belegschaft in Zukunft noch wichtiger als bisher.

## 5. Schlußfolgerungen

Die empirische Analyse der Bindungswirkung von Flächentarifverträgen mit Daten des IAB-Betriebspanels hat gezeigt, daß im Jahr 1997 nur noch für jeden zweiten westdeutschen und sogar nur jeden vierten ostdeutschen Betrieb im privaten Sektor Flächentarifverträge galten. In deren Genuß kamen immerhin 65 Prozent der westdeutschen und 44 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten, doch konnte mit den vorhandenen Daten nicht überprüft werden, in welchem Ausmaß die Betriebe die geltenden Flächentarife auch tatsächlich anwenden. Ökonometrische Querschnittanalysen deuten darauf hin, daß neben betrieblichen Merkmalen wie Betriebsgröße, Alter, Filiale und (in Ostdeutschland) Rechtsform auch branchenspezifische Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung beeinflussen, wobei Dienstleistungsbranchen tendenziell seltener auf flächentarifliche Regelungen setzen.

Mit einer Längsschnittbetrachtung konnte gezeigt werden, daß von Jahr zu Jahr eine erstaunlich große Anzahl von Firmen die tarifpolitische Ebene wechseln. Insgesamt verschob sich dabei in den letzten Jahren das Gewicht etwas von der überbetrieblichen zur betrieblichen Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen, die Flächen-

[22] Auch der Sachverständigenrat (1996, Tz. 325ff.) "befürwortet die Einführung wirksamer Öffnungsklauseln für Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene, und zwar nicht nur bei betrieblichen Notsituationen. ... Der Sachverständigenrat rät nicht dazu, den bestehenden institutionellen Rahmen des Flächentarifvertrags völlig aufzugeben und ausschließlich auf eine betriebliche Lohnfindung zu setzen.

tarifbindung ist sowohl bei den Betrieben als auch bei den Beschäftigten tendenziell rückläufig. Zwar konnte die ökonometrische Analyse nur wenige Faktoren identifizieren, die den Rückzug aus einer Flächentarifbindung signifikant beeinflussen, doch scheinen insbesondere größere und übertariflich entlohnende Betriebe seltener Flächentarifverträge zu verlassen als andere Betriebe.

Auch wenn die Ursachen für den festgestellten Rückgang der Flächentarifbindung vielschichtig und nicht immer leicht zu fassen sind, dürfte für die Tarifparteien kein Weg daran vorbeigehen, den massiven Forderungen der Betriebe nach mehr Spielraum zur eigenen Gestaltung zu entsprechen. Ziel einer Reform des Flächentarifvertragsystems sollte es sein, die transaktionskostensenkende und friedenstiftende Funktion sowie die gesamtwirtschaftlichen Koordinierungsmöglichkeiten überbetrieblicher Tarifverhandlungen zu bewahren, gleichzeitig aber die Flexibilität, Betriebsnähe und Differenzierungsmöglichkeiten der Tarifpolitik zu erhöhen. Der mehr und mehr zu beobachtende Einbau von Öffnungsklauseln in Flächentarifverträge stellt einen wichtigen Schritt in diese Richtung dar. Indem die unter Mitgliederverlusten leidenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die ihnen von der Tarifautonomie eingeräumten Regelungsbefugnisse für eine Öffnung zugunsten flexiblerer, dezentralerer Lösungsmöglichkeiten nutzen, verbessern sie nicht nur ihre eigenen Überlebenschancen. Sie sorgen auch dafür, daß der von einigen bereits totgesagte Flächentarifvertrag tatsächlich noch eine Zukunft hat, frei nach dem Motto "Totgesagte leben länger".

## Literatur

Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB, in: Hujer, R./Rendtel, U./Wagner, G. (Hrsg.): Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panel-Studien, Sonderhefte zum Allgemeinen Statistischen Archiv Heft 30, Göttingen, S. 169-182

Berthold, N./Fehn, R. (1996): Evolution von Lohnverhandlungssystemen - Macht oder ökonomisches Gesetz?, in: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.): Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand, Berlin, S. 57-94

---

Es kommt vielmehr darauf an, die Vorteile eines Flächentarifvertrags mit den Notwendigkeiten seiner Flexibilisierung in Einklang zu bringen."

Brenke, K./Eickelpasch, A./Blume, L. (1998): Lage und Perspektiven der Unternehmen in Ostdeutschland, Berlin

Bispinck, R. (1998): Tarifliche Öffnungsklauseln: Unterschiedliche Erscheinungsformen in der Praxis, in: PERSONAL 50, S. 165-169

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1998): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1997, Bonn

Calmfors, L. (1993): Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey, in: OECD Economic Studies 21, S. 161-191

Calmfors, L./Driffill, J. (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, in: Economic Policy 6, S. 13-61

Ettl, W./Heikenroth, A. (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflucht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe, in: Industrielle Beziehungen 3, S. 134-153

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, S. 321-353

Franz, W. (1995): Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?, in: Beihefte der Konjunkturpolitik 43, S. 31-57

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, S. 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, S. 30-54

Gerlach, K./Meyer, W. (1995): Tarifverhandlungssysteme, Lohnhöhe und Beschäftigung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 28, S. 383-390

Hayek, F. A. von (1952): Individualismus und wirtschaftliche Ordnung, Erlenbach-Zürich

Hickel, R./Kurtzke, W. (1997): Tarifliche Lohnpolitik unter Nutzung der Härtefallregelung, Köln

Hirschman, A.O. (1970): Exit, Voice and Loyalty, Cambridge, Mass.

Hüttenbach, U. R. (1993): Selbständige Unternehmer - Nicht verbandsmüde, in: Arbeitgeber 45, S. 252-254

Katz, H. C. (1993): The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis, in: Industrial and Labor Relations Review 47, S. 3-22

Kayser, G./Kokalj, L./Schröer, E./Clemens, R./De, D./Hauser, H.-E./ Schenk, W. (1997): Möglichkeiten der Berücksichtigung mittelständischer Unternehmen im Rahmen der Tarifpolitik, Stuttgart

Koberski, W./Clasen, L./Menzel, H. (1998): Tarifvertragsgesetz: Kommentar (12. Ergänzung), Kriftel, Ts.

Kohaut, S./Bellmann, L. (1997): Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995, in: Industrielle Beziehungen 4, S. 317-334

Langer, A. (1994): Arbeitgeberverbandsaustritte - Motive, Abläufe und Konsequenzen, in: Industrielle Beziehungen 1, S. 132-154

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, S. 63-154

Mono, M. (1994): Verbandsmarketing, Wiesbaden

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, S. 493-501

Ramaswamy, R./Rowthorn, R. (1993): Centralized Bargaining, Efficiency Wages, and Flexibility, IMF Working Paper 93/25, Washington

Revel, S. W. (1994): Tarifverhandlungen in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden

Riester, W. (1994): Tarifpolitik im Umbruch, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 45, S. 149-157

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1996): Reformen voranbringen (Jahresgutachten 1996/97), Stuttgart

Schmidt, P.-G. (1996): Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und gesamtwirtschaftliche Stabilität, in: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.): Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand, Berlin, S. 95-148

Schnabel, C. (1997a): Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung, Frankfurt/Main u.a.

Schnabel, C. (1997b): Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik, in: Sadowski, D./Schneider, M. (Hrsg.): Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik, Frankfurt/Main, S. 157-186

Schnabel, C. (1998): Betriebliche Flexibilisierungsspielräume durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln, in: PERSONAL 50, S. 160-164

Schnabel, C./Wagner, J. (1996): Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: Eine empirische Untersuchung mit Firmendaten, in: Industrielle Beziehungen 3, S. 293-306

Schroeder, W./Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden: Motive - Ursachen - Ausmaß, in: WSI Mitteilungen 49, S. 316-328

Schulten, T. (1997): Chemicals deal a major "U-turn" in collective bargaining?, in: EIRObserver 3'97, S. 7

Söllner, A. (1998): Grundriß des Arbeitsrechts, 12. Aufl., München

Soltwedel, R. (1997): Dynamik der Märkte - Solidität des Sozialen, Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 297/298, Institut für Weltwirtschaft Kiel, April 1997

Sontowski, S. (1998): Löhne in der Unternehmenskrise, Frankfurt/Main u.a.

Stumpfe, W. (1998): Überlebt der Flächentarifvertrag die Globalisierung?, in: FORUM - Vortragsreihe des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 48 Nr. 30 vom 21.7.1998

Traxler, F. (1997): Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklungen, Bestandsbedingungen und Effekte, in: Industrielle Beziehungen 4, S. 101-124

## Tabelle 1: Flächentarifbindung der Betriebe nach Branchen[1]

- Anteil der Betriebe, die einem Branchentarifvertrag unterliegen, in Prozent -

| Branche | Westdeutschland | | Ostdeutschland |
|---|---|---|---|
| | 1995 | 1997 | 1997 |
| Landwirtschaft | 43,5 | 42,6 | 18,7 |
| Bergbau/Energie | 78,2 | 52,4 | 52,2 |
| Grundstoffverarbeitung | 61,4 | 60,6 | 31,2 |
| Investitionsgüter | 58,5 | 58,2 | 34,9 |
| Verbrauchsgüter | 68,7 | 73,0 | 42,3 |
| Baugewerbe | 79,3 | 70,2 | 40,6 |
| Handel | 52,7 | 54,2 | 23,8 |
| Verkehr/Nachrichten | 51,7 | 36,5 | 25,1 |
| Kredit/Versicherungen | 68,6 | 61,0 | 44,5 |
| Sonstige Dienste | 37,0 | 33,6 | 14,4 |
| Insgesamt | 51,8 | 49,0 | 25,7 |

[1] Ohne Organisationen ohne Erwerbszweck, private Haushalte und öffentlichen Dienst

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995, 5. Welle 1997

# Tabelle 2: Geltung von Flächentarifverträgen für Beschäftigte

- Anteil der Beschäftigten, für die ein Branchentarifvertrag gilt, in Prozent -

| Branche | Westdeutschland | | Ostdeutschland |
|---|---|---|---|
| | 1995 | 1997 | 1997 |
| Landwirtschaft | 62,1 | 57,3 | 22,6 |
| Bergbau/Energie | 78,4 | 71,4 | 84,6 |
| Grundstoffverarbeitung | 80,0 | 77,7 | 52,8 |
| Investitionsgüter | 81,7 | 77,4 | 43,2 |
| Verbrauchsgüter | 79,0 | 77,2 | 46,2 |
| Baugewerbe | 90,9 | 85,3 | 49,8 |
| Handel | 70,7 | 69,2 | 47,0 |
| Verkehr/Nachrichten | 50,4 | 44,6 | 42,5 |
| Kredit/Versicherungen | 92,5 | 83,8 | 88,1 |
| Sonstige Dienste | 46,5 | 42,2 | 31,2 |
| Insgesamt | 69,9 | 65,3 | 43,9 |

[1] Ohne Organisationen ohne Erwerbszweck, private Haushalte und öffentlichen Dienst

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995, 5. Welle West/2. Welle Ost 1997

## Tabelle 3 : Flächentarifbindung nach Betriebsgröße 1997[1]

- Anteil der Betriebe, die einem Branchentarifvertrag unterliegen, in Prozent -

| Beschäftigte (am 30.6.1997) | Westdeutschland | Ostdeutschland |
|---|---|---|
| 1 bis 4 | 35,7 | 18,9 |
| 5 bis 9 | 56,5 | 26,5 |
| 10 bis 19 | 57,5 | 32,5 |
| 20 bis 49 | 59,9 | 40,3 |
| 50 bis 99 | 70,3 | 56,2 |
| 100 bis 199 | 72,8 | 54,3 |
| 200 bis 499 | 73,8 | 64,8 |
| 500 bis 999 | 73,3 | 80,2 |
| 1.000 und mehr | 75,8 | 77,7 |
| Insgesamt | 49,0 | 25,7 |

[1] Ohne Organisationen ohne Erwerbszweck, private Haushalte und öffentlichen Dienst

Quelle: IAB-Betriebspanel, 5. Welle West/2. Welle Ost 1997

# Tabelle 4: Determinanten der Flächentarifbindung 1997

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

| Erklärungsvariablen | Westdeutschland | Ostdeutschland |
|---|---|---|
| Betriebsgröße<br>*(Beschäftigtenzahl)* | 0,0004<br>(4,453)** | 0,0024<br>(8,638)** |
| Betriebsgröße quadriert | -7,87 E-09<br>(-4,293)** | -7,11 E-07<br>(-5,539)** |
| Filiale/Niederlassung<br>*(Dummy: 1=ja)* | 0,3646<br>(5,162)** | 0,4867<br>(6,757)** |
| junger Betrieb<br>*(Dummy: Gründung nach 1992=1)* | -0,3638<br>(-6,061)** | -0,2103<br>(-4,016)** |
| Rechtsform<br>*(Dummy: Einzeluntern./Personenges.=1)* | -0,0841<br>(-1,519) | -0,1861<br>(-3,381)** |
| Geringqualifizierte Mitarbeiter<br>*(Anteil der Un-/Angelernten in Prozent)* | 0,0005<br>(0,593) | -0,0012<br>(-1,130) |
| Ertragslage<br>*(Dummy: Ertragslage sehr gut/gut=1)* | -0,0311<br>(-0,539) | -0,0597<br>(-1,092) |
| Exportanteil<br>*(in Prozent des Umsatzes)* | -0,0004<br>(-0,245) | -0,0023<br>(-0,942) |
| Branchendummies (Referenzgruppe: Handel) | | |
| - Landwirtschaft | -0,0966<br>(-0,556) | -0,5621<br>(-4,967)** |
| - Bergbau/Energie | -0,2248<br>(-1,122) | 0,5546<br>(2,602)** |
| - Grundstoffverarbeitung | 0,1450<br>(1,367) | 0,1678<br>(1,393) |
| - Investitionsgüter | 0,1786<br>(1,994)* | -0,0710<br>(-0,761) |
| - Verbrauchsgüter | 0,2697<br>(2,781)** | 0,1432<br>(1,312) |
| - Baugewerbe | 0,5519<br>(5,266)** | 0,2196<br>(2,813)** |
| - Verkehr/Nachrichten | -0,4687<br>(-3,677)** | -0,4033<br>(-3,032)** |
| - Kredit/Versicherungen | -1,0590<br>(-3,054)** | 0,1636<br>(0,420) |
| - Sonstige Dienste | -0,6401<br>(-8,580)** | -0,3231<br>(-4,383)** |
| Konstante | 0,3709<br>(5,006)** | -0,2897<br>(-3,961)** |
| Zahl der Fälle n | 2.973 | 3.140 |
| $\chi^2$ (17) | 537,77** | 375,72** |
| Pseudo $R^2$ | 0,137 | 0,114 |

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte; */** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/1-Prozent-Niveau; Quelle: IAB-Betriebspanel, 5. Welle West/2. Welle Ost 1997

# Tabelle 5 : Rückzug aus der Flächentarifbindung von 1996 auf 1997 nach Betriebsgröße

- Verbleib und Rückzug der Betriebe, die 1996 einem Branchentarifvertrag unterlagen, im Jahr 1997, prozentuale Verteilung nach Beschäftigtengrößenklassen -

| Beschäftigte (am 30.6.1997) | Westdeutschland | | Ostdeutschland | |
|---|---|---|---|---|
| | Verbleib | Rückzug | Verbleib | Rückzug |
| 1 bis 9 | 14,9 | 34,6 | 12,2 | 23,2 |
| 10 bis 49 | 21,2 | 26,0 | 27,9 | 38,1 |
| 50 bis 199 | 19,6 | 18,3 | 32,3 | 26,2 |
| 200 bis 499 | 14,1 | 10,6 | 16,1 | 8,9 |
| 500 bis 999 | 9,1 | 3,8 | 6,8 | 2,4 |
| 1.000 und mehr | 21,1 | 6,7 | 4,6 | 1,2 |
| alle Betriebe (Fallzahl) | 100 (n=1.351) | 100 (n=104) | 100 (n=882) | 100 (n=168) |

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4./5. Welle West und 1./2. Welle Ost 1996/97

# Tabelle 6: Determinanten des Rückzugs aus der Flächentarifbindung 1996/97

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

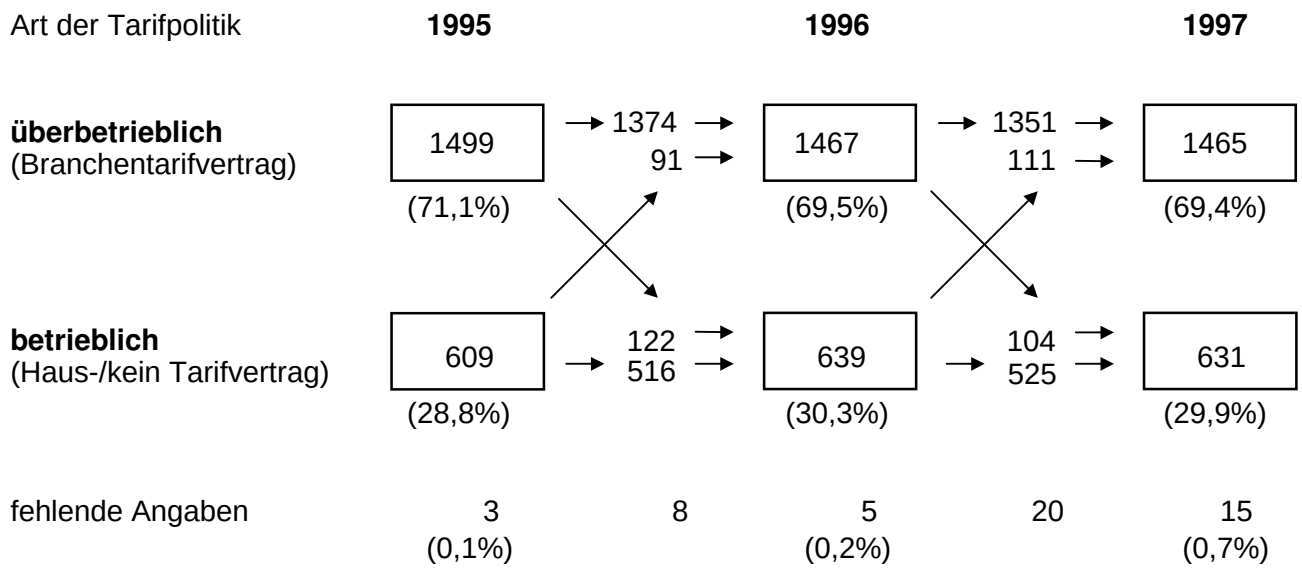
| Erklärungsvariablen | Westdeutschland | Ostdeutschland |
|---|---|---|
| Betriebsgröße<br>*(Beschäftigtenzahl)* | -0,0005<br>(-2,648)** | -0,0007<br>(-1,959)* |
| Filiale/Niederlassung<br>*(Dummy: 1=ja)* | -0,0321<br>(-0,237) | -0,3390<br>(-2,315)* |
| junger Betrieb<br>*(Dummy: Gründung nach 1992=1)* | 0,1532<br>(0,792) | -0,1650<br>(-1,230) |
| Rechtsform<br>*(Dummy: Einzeluntern./Personenges.=1)* | -0,0569<br>(-0,472) | 0,0955<br>(0,792) |
| Geringqualifizierte Mitarbeiter<br>*(Anteil der Un-/Angelernten in Prozent)* | 0,0009<br>(0,428) | -0,0015<br>(-0,718) |
| Ertragslage<br>*(Dummy: Ertragslage sehr gut/gut=1)* | -0,0892<br>(-0,672) | 0,0828<br>(0,739) |
| Exportanteil<br>*(in Prozent des Umsatzes)* | -0,0021<br>(-0,602) | -0,0023<br>(-0,474) |
| Geschäftsvolumenentwicklung<br>*(Dummy: eher gesunken=1)* | -0,1703<br>(-1,421) | -0,1301<br>(-1,144) |
| Beschäftigtenentwicklung<br>*(prozentuale Veränderung 1996/97)* | 0,0001<br>(0,031) | -0,0011<br>(-0,454) |
| Übertarifliche Entlohnung<br>*(Dummy: 1=ja)* | -0,3846<br>(-3,483)** | -0,1967<br>(-1,672) |
| Konstante | -0,9498<br>(-6,901)** | -0,7300<br>(-7,012)** |
| Zahl der Fälle n | 1.232 | 920 |
| $\chi^2$ (10) | 39,74 | 30,82 |
| Pseudo $R^2$ | 0,060 | 0,038 |

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte; */** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/1-Prozent-Niveau; Quelle: IAB-Betriebspanel, 4./5. Welle West und 1./2. Welle Ost 1996/97

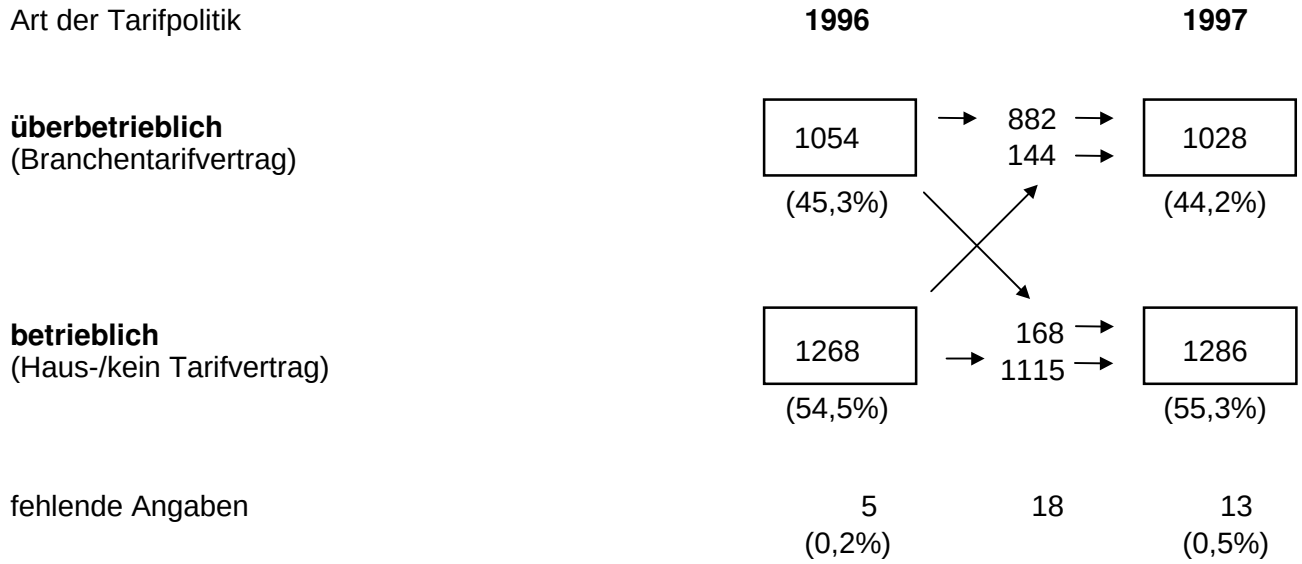
# Übersicht 1: Wechsel der Flächentarifbindung

(Zahl und Anteil der Betriebe in der Stichprobe, keine hochgerechneten Werte)

**Westdeutschland**




**Ostdeutschland**




Quelle: IAB-Betriebspanel, 3.-5. Welle West 1995-1997, 1./2. Welle Ost 1996/1997

## Übersicht 2: Tarifvertragliche Öffnungsklauseln in Entgeltfragen

| **Art der Klausel** | **Rolle der Tarifvertrags-parteien** | **Beispiele (Branchen)** |
|---|---|---|
| Härteklausel | Zustimmung zu Antrag des Betriebs, dann Ausgestal-tung der Sonderregelung | Metall-, Elektro- und Stahl-industrie Ostdeutschland; Papier, Pappe und Kunst-stoffe verarbeitende Industrie, West- und Ostdeutschland |
| Öffnungsklausel mit Zustimmungsvorbehalt | müssen einer vom Tarifvertrag abweichenden Betriebsvereinbarung zustimmen oder können widersprechen | Chemie- und Kautschuk-industrie Westdeutschland; Papierindustrie und Reise-bürogewerbe West- und Ostdeutschland; Bauge-werbe Ostdeutschland |
| Öffnungsklausel ohne Zustimmungsvorbehalt | keine Zustimmung erforderlich, kein Widerspruch möglich | Textil- und Bekleidungs-industrie Westdeutschland; Zeitungen Ostdeutschland; Druckindustrie West- und Ostdeutschland |
| Kleinbetriebsklausel | keine Zustimmung erforderlich, kein Widerspruch möglich | Einzelhandel, Groß- und Außenhandel Ostdeutsch-land; Druckindustrie West- und Ostdeutschland |

Quelle: Schnabel (1998)