

Spezielles Seminar im Sommersemester 2006:

**„Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern:
Arbeitsökonomische und Personalwirtschaftliche Aspekte“**

**Thema 2:
Flächentarifvertrag, Haustarifvertrag, übertarifliche Bezahlung,
Tariföffnungsklauseln und Tarifflicht: Was bestimmt den Lohn?**

Schwerpunkt: Beschreibung und ökonomische Erklärung von Tarifflicht

eingereicht bei

Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D.
Professur für Labor Economics

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
an der Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt am Main

von

Robert Michelsen
Grüneburgweg 98
60323 Frankfurt am Main
Tel. 0176/23157341
R.Michelsen@gmx.de
Matrikel-Nr.: 2950352

am

18.04.2006

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	A
1 Einleitung	1
2 Rechtliche Aspekte – Wie funktioniert der Rückzug aus dem Flächentarifvertrag?	2
2.1 Der Austritt aus dem Arbeitgeberverband – Vorgehen und Konsequenzen	2
2.2 Ausgliederung von Unternehmensteilen	4
3 Tarifflicht in Deutschland – empirische Darstellung	5
3.1 Findet Tarifflicht statt?	5
3.2 Determinanten der Tarifflicht	6
3.3 Gründe für Tarifflicht	7
4 Tarifflicht und Entlohnung	8
4.1 Auswirkung von Tarifflicht auf die Lohnhöhe	8
4.2 Auswirkung von Tarifflicht auf die Lohnstruktur	9
4.3 Entwicklung auf Arbeitsmarkt für Tarifflicht verantwortlich?	10
5 Schlussbetrachtung	12
Anhang	B
Literaturverzeichnis	C

A Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1, S. 5: Flächentarifbindung der Beschäftigten. In: Kohaut/Schnabel (2003a), S. 326. Aktualisierte Version mit Daten des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2005).

Abbildung 2, S. 5: Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg von 2000 bis 2003. In: Strotmann/Vogel (2004), S. 4.

Abbildung 3, S. 5: Entwicklung der Branchen- und der Haustarifbindung von 1995 bis 2001 in ausgewählten Branchen in Baden-Württemberg – Vollzeitbeschäftigte. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg und IAW (2004), S. 21.

Abbildung 4, S. 7: Einflussfaktoren des Rückzugs aus der Flächentarifbindung 1999/2000 sowie Interpretation der Koeffizienten (Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Dummy für Rückzug: 1 = ja). In Anlehnung an Kohaut/Schnabel (2003a), S. 328; um eigene Darstellungen ergänzt.

Abbildung 5, S. 9: Kerndichteschätzung der Verteilung der individuellen Stundenlöhne für Gewerbliche Arbeitnehmer in Niedersachsen 1995. In: Gerlach/Stephan (2005), S. 14.

Abbildung 6, Anhang: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste nach Tarifbindung in ausgewählten Wirtschaftszweigen im Oktober 2001 in Baden-Württemberg – Vollzeitbeschäftigte. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg und IAW (2004), S. 15. *Anmerkung:* In der Zeile „Grundstückswesen,...“ ist dem Autor der Studie für „Arbeiter“ offensichtlich ein Fehler unterlaufen.

Abbildung 7, Anhang: Erwerbstätige nach Tätigkeitsniveaus 1995 und 2010 – Gesamtdeutschland, ohne Auszubildende, Anteile in Prozent. In: Drostal (2002), S. 64.

Abbildung 8, Anhang: Arbeitslosenquoten nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern – alte Länder – Männer – %. In: Weisshuhn (2002), S. 48.

1 Einleitung

Das System der Flächentarifverträge in Deutschland ist spätestens seit der Wiedervereinigung starker Kritik ausgesetzt. In zahlreichen Veröffentlichungen werden sie in ihrer starren Form als Hindernis für die makroökonomische Entwicklung analysiert. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) wurde seit dieser Zeit allerdings keinen wesentlichen Änderungen unterzogen¹. Davon unbeeindruckt hat das Bedürfnis der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität² jedoch dazu geführt dass starre Flächentarifverträge in der Praxis heute alles andere als eine Selbstverständlichkeit sind³. Zahlreiche Tariföffnungsklauseln und Bündnisse für Arbeit dokumentieren dies.

Viele Arbeitgeber haben sich darüber hinaus dazu entschieden, auf die Vorteile die das zentrale Lohnfindungssystem Flächentarifvertrag bietet⁴ ganz zu verzichten, und ihre Lohnfindung stattdessen auf betrieblicher Ebene in individuellen Arbeitsverträgen (oder in einem Haustarifvertrag) zu gestalten, um eine flexible Anpassung an die wirtschaftlichen Lage und Leistungsfähigkeit der Unternehmen zu ermöglichen. Wenn dieses Phänomen massenhaft stattfindet, die Bindung der Arbeitgeber an Tarifverträge aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive also zurückgeht, wird es mit der etwas drastischen Bezeichnung Tariffucht belegt

Tariffucht, Tariföffnungsklauseln, sowie z.T. auch übertarifliche Bezahlung sind Maßnahmen die das Schlagwort von der *Erosion der Flächentarifverträge* geprägt haben. Diese Arbeit beschränkt sich jedoch auf das Thema *Tariffucht* bzw. *Rückzug aus dem Flächentarifvertrag*, was von vielen wissenschaftlichen Beobachtern allerdings als Kern der aktuellen Erosionstendenzen des Systems der industriellen Beziehungen gewertet wird⁵. Neben einem grundsätzlichen Einblick in die Thematik soll die empirisch beobachtete Situation in Deutschland möglichst gut dargestellt werden, und letztendlich ein Zusammenhang zwischen Tariffucht und Lohn hergestellt werden. Auf mathematische Modelle (z.B. zur Bestimmung eines optimalen Tariflohnes oder Zentralisierungsgrades) wird dabei vollständig

¹ Vgl. Fitzenberger/Franz (1999), S. 9; sowie Hold (2003), S. 476.

² Als Gründe hierfür werden im Allgemeinen zunehmende Internationalisierung und beschleunigter technologischer Wandel angeführt.

³ 13% der Ostdeutschen Unternehmen entlohnen vertragswidrig untertariflich, vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1999), S. 64, zitiert in: Fitzenberger (1999) S. 7.

⁴ Z.B. Transaktionskostensenkende Wirkung, für einen Überblick und weiterführende Literatur siehe z.B. Franz (2003); Kohaut/Schnabel (2003b).

⁵ Haipeter/Schilling (2005), S.169.

verzichtet⁶. Um die „Wahrscheinlichkeit“ eines Rückzuges aus der Tarifbindung zu ermitteln wird jedoch auf entsprechende Regressionsmodelle eingegangen. Weiterhin wird die in vielerlei Hinsicht spezielle Situation der neuen Bundesländer in dieser Arbeit nicht explizit thematisiert⁷.

In Abschnitt 2 werden zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tariffucht erläutert. Es wird deutlich, dass Tariffucht ein komplexer Prozess ist der keinesfalls spontan erfolgen kann. Auch einige Sonderformen der Tariffucht wie Ausgliederungen und OT-Arbeitgeberverbände werden berücksichtigt. In Abschnitt 3 wird anhand von Befragungs- und Beobachtungsdaten versucht die Frage „Findet Tariffucht statt?“ zu beantworten. Weiterhin wird versucht die Gründe für Tariffucht zu ermitteln. Abschnitt 4 befasst sich darüber hinaus mit dem Zusammenhang zwischen Tariffucht und Lohnstruktur, wobei insbesondere auch auf mögliche Erklärungen für die beobachteten Phänomene eingegangen wird. Eine abschließende Betrachtung liefert Abschnitt 5.

2 Rechtliche Aspekte - Wie funktioniert der Rückzug aus dem Flächentarifvertrag?

2.1 Der Austritt aus dem Arbeitgeberverband – Vorgehen und Konsequenzen

Ist ein Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband (der Vorteil einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband sind neben den Vorteilen eines Tarifvertrags z.B. Serviceleistungen), so ist er auch gegenüber seinen Mitarbeitern, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind, an den vom Arbeitgeberverband mit den Gewerkschaften ausgehandelten Flächentarifvertrag (FTV) verbindlich gebunden (In der Praxis gelten jedoch auch für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer die Bedingungen aus dem FTV, da in Einzelarbeitsverträgen häufig darauf Bezug genommen wird). Der Rückzug aus dem FTV erfolgt deshalb im Allgemeinen durch das Austreten des Betriebes aus dem Arbeitgeberverband. Einige Arbeitgeberverbände erlauben allerdings auch das Weiterbestehen der Mitgliedschaft, wenn der Arbeitgeber vom Flächen- zu einem Haustarifvertrag wechselt.

⁶ Zudem existiert in der Literatur noch kein umfassendes theoretisches Modell, das die Tarifbindung von Unternehmen in Deutschland befriedigend erklären kann. Kohaut/Schnabel (2003a), S. 321.

⁷ Siehe hierzu z.B. Bonin (2005).

Kündigung

Dem verbandsangehörigen Arbeitgeber steht es frei, den Arbeitgeberverband durch Austritt zu verlassen. Die Kündigungsfrist darf höchstens sechs Monate betragen, da ansonsten eine unzulässige Behinderung vorliegen würde.⁸

Fortwirkung

Der rechtswirksame Austritt aus dem Arbeitgeberverband beendet jedoch nicht die Maßgeblichkeit des Tarifvertrages, der weiterhin zwingende Wirkung entfaltet. Laut §3 Abs. 3 TVG bleibt die Tarifgebundenheit solange weiter bestehen bis die Laufzeit des Tarifvertrages endet, Aspekte des Vertrages geändert werden, oder der Vertrag durch beidseitiges Einverständnis beendet wird. Probleme können sich deshalb bei unbefristeter Laufzeit ergeben. Das Prinzip der Fortwirkung impliziert also: Arbeitsverträge die während der Fortwirkungsfrist geschlossen werden müssen den Bedingungen des Tarifvertrages entsprechen. Auch hier gilt dies streng genommen nur für Arbeitnehmer die Gewerkschaftsmitglied sind⁹.

Nachwirkung/Endgültige Lösung vom Flächentarifvertrag

Ist, nach Ende der Laufzeit des Tarifvertrages, die Fortwirkungsfrist beendet, gelten weiterhin die Rechtsnormen des Tarifvertrages, bis sie durch eine „andere Abmachung“ (§4 Abs. 5 TVG) ersetzt werden. Diese Rechtsnormen haben jedoch während der Nachwirkungsfrist keine zwingende Wirkung mehr (§4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Als „andere Abmachung“ gilt neben einem Haustarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung auch ein individueller Arbeitsvertrag, der z.B. unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes zustande kommen kann. Kommt es zu einer dieser anderen Abmachungen kann sich das Unternehmen, zumindest hinsichtlich der betroffenen Arbeitnehmer, als aus der Flächentarifbindung gelöst betrachten.

Alternative zum Austritt – „OT-Mitgliedschaften“

Als Reaktion auf die Austritte aus den Arbeitgeberverbänden werden mittlerweile so genannte OT-Arbeitgeberverbände gegründet. OT steht für „ohne Tarifbindung“. OT-Verbände bieten ihren Mitgliedern die für Arbeitgeberverbände typischen Dienstleistungen an, ohne damit die verpflichtende Übernahme der flächentarifvertraglichen Normen zu verbinden. Arbeitgeber können also die Vorteile des Austretens aus dem Tarifvertrag nutzen, ohne die Nachteile des

⁸ Hold (2003), S. 477.

⁹ Hold (2003), S. 477.

Austritts aus dem Arbeitgeberverband in Kauf nehmen zu müssen. Durch die Einrichtung von OT-Arbeitgeberverbänden kann deshalb zwar möglicherweise die Verbandsflucht vermieden werden, die Flucht aus dem Flächentarifvertrag gewinnt dadurch jedoch vermutlich neue Schubkraft¹⁰.

2.2 Ausgliederung von Unternehmensteilen

Überführt ein Unternehmen durch Gründung von Tochtergesellschaften Unternehmensteile in selbstständige Tochtergesellschaften, so unterliegen diese so ausgegründeten Unternehmensteile nicht dem Tarifvertrag des „ausgliedernden“ Unternehmens; weiterhin gilt auch die Fortwirkung nach §3 nicht – dies ist selbst dann der Fall, wenn Teile des Personals bei der Neugründung übernommen werden. Nach § 613a BGB gelten jedoch für die übernommenen Mitarbeiter die Rechtsnormen des Tarifvertrages für ein Jahr. Diese Frist ist jedoch unter Umständen erheblich kürzer als die Fortwirkung¹¹.

Ein Beispiel für eine Ausgliederung liefert der in den Medien recht stark beachtete Konflikt um den Haustarifvertrag beim Energiekonzern Vattenfall Europe. In Deutschland gelten bisher für die Mitarbeiter – je nach Standort – drei verschiedene Tarife mit drei unterschiedlichen Gewerkschaften. Damit künftig alle Beschäftigte unter gleichen Konditionen arbeiten, soll ein Haustarifvertrag ausgehandelt werden. Nach dem Willen von Vattenfall soll der Haustarifvertrag jedoch nicht für die 40 Tochtergesellschaften, in denen 3000 der 20000 Beschäftigten arbeiten, gelten. Zusätzlich plant Vattenfall 5000 Arbeiter in weiteren Tochtergesellschaften auszugliedern. Die Betroffenen sollen zu sehr viel schlechteren Tarifen entlohnt werden. Diese Vorhaben provozierten Proteste und führten zunächst zu einem Abbruch der schon seit zwei Jahren laufenden Verhandlungen. „Wer sagt denn, was zum Kernbereich des Konzerns gehört? Ein Unternehmen wie Vattenfall kann gut 70 Prozent in Servicegesellschaften auslagern. Ich nenne das Tariffucht.“ Dieses Zitat von ver.di-Verhandlungsführer Volker Stüber macht deutlich, wie mächtig das Instrument Ausgliederungen zum Umgehen der Tarifbindung sein kann¹².

¹⁰ Haipeter/Schilling (2005), S. 169, 182.

¹¹ Hold (2003), S. 480.

¹² Vgl. Kranz (2006).

3 Tariffucht in Deutschland – empirische Darstellung

3.1 Findet Tariffucht statt?

In Abschnitt 3 und 4 werden unter anderem die Ergebnisse zweier Studien dargestellt, die sich mit dem Thema Tariffucht beschäftigen. Die Arbeit von Kohaut/Schnabel (2003) bezieht sich auf Gesamtdeutschland, die vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg/IAW (2004) beschränkt sich auf Baden-Württemberg. Die Daten beider Studien wurden durch Befragung von Unternehmen im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben. Um die Frage, ob gegenwärtig Tariffucht stattfindet, zu beantworten, wird im Zeitablauf untersucht, welcher Prozentsatz der Beschäftigten nach FTV entlohnt wird.

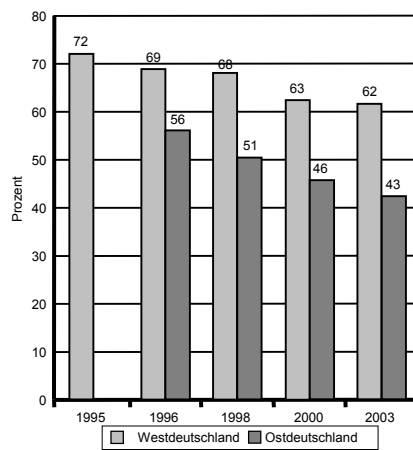


Abbildung 1: Flächentarifbindung der Beschäftigten

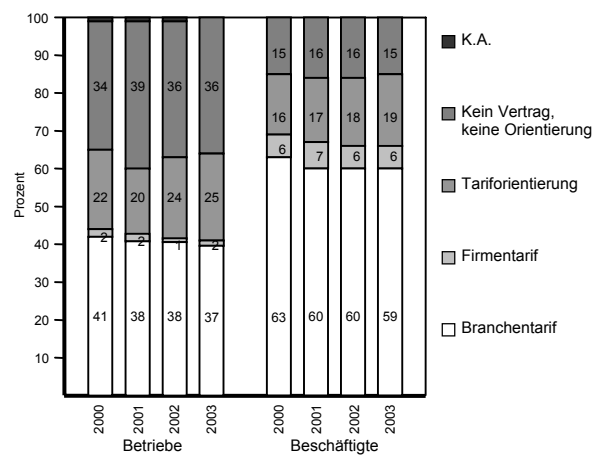


Abbildung 2: Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg von 2000 bis 2003

Wirtschaftszweige	Bindung an Flächentarifverträge		
	Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten		
	1995	2001	Veränderung in Prozentpunkte
Verarbeitendes Gewerbe	72,1	61,0	-11,1
Davon Schlüsselbranchen ¹⁾	75,8	63,9	-11,9
Davon Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	61,4	44,5	-16,9
Maschinenbau	79,8	67,6	-12,2
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten, Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	65,8	51,1	-14,7
Fahrzeugbau	92,7	87,5	-5,2
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	65,1	54,6	-10,5
Energie- und Wasserversorgung	91,9	89,9	-2,0
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	60,1	47,2	-12,9
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	85,4	85,4	-
Produzierendes Gewerbe, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern, Kredit- und Versicherungsgewerbe	71,5	60,6	-10,9

¹⁾ Schlüsselbranchen: Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen; Maschinenbau; Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten, Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik; Fahrzeugbau

Abbildung 3: Entwicklung der Branchen- und der Haustarifbindung von 1995 bis 2001 in ausgewählten Branchen in Baden-Württemberg – Vollzeitbeschäftigte

Man erkennt unmittelbar eine eindeutige, stetige Tendenz zum Rückzug aus der Flächentarifbindung. Für West- und Ostdeutschland sowie für Baden-Württemberg ist der Trend über Jahre hinweg eindeutig. Die Signifikanz dieser Aussage wird für Baden-Württemberg meiner Meinung nach noch zusätzlich dadurch bekräftigt, dass der Rückgang der Tarifbindung ausnahmslos durch sämtliche betrachteten Branchen verläuft, was dagegen spricht, dass der Rückgang nur zufällig ist. Weiterhin ist für Baden-Württemberg nicht nur der Anteil der nach FTV beschäftigten Arbeitnehmer, sondern (erwartungsgemäß) auch der Prozentsatz der nach FTV entlohnenden Unternehmen rückläufig.

Die Autoren sind sich über den eindeutigen Trend des Rückgangs der Flächentarifvertragsbindung einig, wobei sich Kohaut/Schnabel besorgter über die Situation in Gesamtdeutschland zeigen als das Statistische Landesamt B.-W. über die Situation in Baden-Württemberg – obwohl der Rückgang für Gesamtdeutschland und Baden-Württemberg nahezu identisch ist, nämlich ca. 10 Prozentpunkte zwischen 1995 und 2001. „Die Flächentarifbindung ist in den letzten fünf Jahren in beiden Landesteilen deutlich zurückgegangen ... Die Daten machen deutlich, dass das Schlagwort von der Erosion der Flächentarifvertrags einen realen Hintergrund hat.^{13cc}“, „Die Auswertungsergebnisse zeigen, dass Tarifverträge weiterhin – trotz des Rückgangs – eine erhebliche Prägungskraft besitzen ... Von einer Erosion der Flächentarifverträge zu sprechen, wäre jedoch vor dem Hintergrund der Datenlage verfrüht.^{14cc}“.

3.2 Determinanten der Tarifflucht

Die Studie von Kohaut/Schnabel versucht weiterhin im Rahmen eines Regressionsmodells, Eigenschaften von Unternehmen zu identifizieren die sich aus der Flächentarifbindung zurückziehen. Es wird also der Einfluss mehrerer Unabhängiger Variablen auf die Dummy-Variable für den Rückzug (Rückzug bei Dummy = 1) untersucht. Als Datenbasis werden Unternehmen betrachtet, die 1999 der Flächentarifbindung erlagen, 2000 jedoch nicht mehr. In Abbildung 4 sind die Ergebnisse dieser Analyse mit den Erklärungsversuchen von Kohaut/Schnabel aufgeführt. Kritisieren muss man an dieser Untersuchung meiner Meinung nach aber, dass sie nur für ein Jahr durchgeführt wurde. Es wäre interessant zu wissen

¹³ Kohaut/Schnabel (2003a), S.326.

¹⁴ Statistisches Landesamt B.-W. (2004), S. 25.

ob sich ähnliche Werte auch für andere Jahre ergeben, was die Güte des Modells untermauern würde. Die Autoren machen allerdings deutlich, dass es ihnen „datenbedingt weniger um die genaue Überprüfung teils schwer quantifizierbarer Hypothesen geht, als vielmehr um die Identifizierung bestimmter betrieblicher Merkmale, die mit dem Rückzug aus der Flächentarifbindung in Zusammenhang stehen.“¹⁵

Erklärungsvariablen	Westdeutschland		Ostdeutschland		Einflussrichtung, Signifikanz, mögliche Erklärungen laut Kohaut/Schnabel
	Mittelwert (Std.abw.)	Koeffizient (t-Wert)	Mittelwert (Std.abw.)	Koeffizient (t-Wert)	
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	505,7 (1621,6)	-0,0002 (-2,37)*	227,3 (446,1)	-0,0005 (-2,36)*	<i>Negativer Einfluss, akzeptable Signifikanz. Große Betriebe profitieren überdurchschnittlich von Tarifverträgen (Transaktionskostensenkende Wirkung)</i>
Betriebsgröße quadriert	2884005 (4,36E+07)	3,88 E-09 (1,17)	250577 (1477160)	5,89 E-08 (0,96)	
Filiale/ Niederlassung (Dummy: 1 = ja)	0,305 (0,460)	-0,1985 (2,38)*	0,315 (0,465)	-0,1842 (-2,04)*	<i>Negativer Einfluss, akzeptable Signifikanz. Wechseln seltener Tarifebene, da sie an größere Betriebe gebunden sind</i>
junger Betrieb (Dummy: Gründung ab 1995 = 1)	0,053 (0,224)	0,2196 (1,44)	0,097 (0,295)	0,0943 (0,82)	<i>Geringe Signifikanz, Einfluss der Variable nahe Null.</i>
Qualifikation der Mitarbeiter (Anteil Qualifizierter in Prozent)	63,3 (26,3)	-0,0005 (-0,36)	76,1 (24,3)	-0,0038 (-2,59)**	<i>Negativer Einfluss, Hohe Signifikanz für Ostdeutschland. Ausmaß übertariflicher Entlohnung steigt bei Hochqualifizierten, deshalb keine Veranlassung der Betriebe für Tarifbindung</i>
Übertarifliche Entlohnung (Dummy: 1 = ja)	0,518 (0,500)	-0,2267 (-2,64)**	0,162 (0,369)	-0,0501 (-0,50)	<i>Negativer Einfluss, Hohe Signifikanz für Westdeutschland. Betriebe müssten bei Tarifbindung evtl. ihre übertarifliche Entlohnung aufgeben</i>
Beschäftigungsentwicklung (Prozentuale Veränderung 1999/2000)	0,908 (20,56)	0,0011 (0,55)	3,14 (193,24)	-0,0880 (-0,90)	<i>Geringe Signifikanz, Einfluss der Variable nahe Null.</i>
Betriebsrat (Dummy: 1 = ja)	0,614 (0,487)	-0,3521 (-3,89)**	0,605 (0,489)	-0,4330 (-4,81)**	<i>Negativer Einfluss, Hohe Signifikanz. Betriebsrat hat hohen Einfluss auf Betriebsleitung, und ist tendenziell für Tarifbindung.</i>
Konstante		-1,4925 (-8,37)**		-0,2903 (-2,20)*	
Branchendummies		ja**		ja**	<i>Hohe Signifikanz. Rückzugswahrscheinlichkeit von Branchenspezifischen Faktoren abhängig</i>
Zahl der Fälle n	2170		1854		
X ² (21)	122,47**		156,24**		
Pseudo R ²	0,080		0,116		

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

Abbildung 4: Einflussfaktoren des Rückzugs aus der Flächentarifbindung 1999/2000 sowie Interpretation der Koeffizienten

Das Ergebnis dieser Studie ist also, dass sich große Filialbetriebe mit hochqualifizierten, übertariflichen entlohnten Arbeitnehmern und Betriebsrat weniger häufig aus der Flächentarifbindung zurückziehen als andere.

3.3 Gründe für Tariffucht

Bisher wurden objektiv identifizierbare Merkmale von Unternehmen, die sich aus dem FTV zurückzogen, untersucht. Die subjektive Perspektive der Unternehmen und Arbeitgeberverbänden wird in einer von Lehmann (2002) durchgeführten

¹⁵ Kohaut/Schnabel (2003a), S. 326.

Studie untersucht, in der sich Unternehmen, die sich aus dem Flächentarifvertrag zurückgezogen haben, bzw. nie Flächentarifgebunden waren, sowie Arbeitgeberverbände, kritisch zum Flächentarifvertrag äußern. Die Signifikanz dieser Studie sollte man jedoch nicht überbewerten, da nur 16 Unternehmen aus einer Branche (Metall) sowie 10 Arbeitgeberverbände befragt wurden. Die Kritik der Arbeitgeberverbände macht sich hier interessanterweise nicht so sehr an der Lohnhöhe, sondern stärker an Fragen der Regelung der Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit fest. Tarifverträge eröffnen zuwenig Möglichkeiten, die Arbeitszeit, z.B. durch Einführung von Arbeitszeitkonten, an die jeweilige Auftragslage anzupassen. Dieser Punkt wird auch häufig von den befragten Unternehmen genannt. Diese kritisieren weiterhin die organisatorischen Probleme, die die Arbeitszeitverkürzungen verursachen, und die durch vorgegebene tarifliche Lohngruppen erschwerte Lohndifferenzierung – vor allem in den unteren Lohngruppen¹⁶. Die Unzufriedenheit mit der starren Arbeitszeit könnte somit eine wichtige Größe sein, die Kohaut/Schnabel in ihrer Regressionsanalyse nicht erfasst haben – wobei dieser Parameter allerdings auch schwer erfassbar ist.

4 Tarifflicht, Löhne, Arbeitsmarkt

4.1 Auswirkung von Tarifflicht auf die Lohnhöhe

Der Autor der oben erwähnten Baden-Württemberg-Studie erwartet einen positiven Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnhöhe. Begründet wird dies dadurch, dass sich Gewerkschaften auch dadurch legitimieren, dass sie in kollektiven Verhandlungen höhere Gehälter/Lohnsteigerungen aushandeln können¹⁷. Auch Gerlach/Stephan kommen mit der Begründung, dass die „wesentlichen Gewerkschaftsmodelle“ einen im Vergleich zum Lohnregime mit individuellen Vereinbarungen *cet. Par.* höheren betrieblichen Durchschnittslohn vorhersagen¹⁸, zur selben Einschätzung. Vermutlich führt Tarifflicht also zu Lohnsenkungen. In den Regressionsmodellen, die beide Studien zur Ermittlung potentieller Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe aufstellen, kommt den Flächen- und Haustarifverträgen dann auch ein positiver Einfluss auf die Lohnhöhe zu¹⁹.

¹⁶ Vgl. Lehmann (2002), S. 198, 228.

¹⁷ Vgl. Statistisches Landesamt B.-W. (2004), S. 26.

¹⁸ Diese Studie bezieht sich auf Niedersachsen, vgl. Gerlach/Stephan (2005), S.6, S.8.

¹⁹ Vgl. Statistisches Landesamt B.-W. (2004), S. 35, 36; sowie Gerlach/Stephan (2005), S. 18.

4.2 Auswirkung von Tarifflucht auf die Lohnstruktur

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist ein klassisches Gewerkschaftsmotto. Somit vermuten auch Kohaut/Schnabel (2003a), dass kollektivvertragliche Regelungen dazu führen, dass die Streuung der Löhne geringer wird – also bei Tarifgebundenen Beschäftigten keine großen Abweichungen der Lohnhöhe nach oben oder unten stattfinden. Gerlach/Stephan (2005) argumentieren ausführlicher, indem sie Gründe für diese Gewerkschaftliche Politik anführen. So ist ihrer Meinung nach z.B. eine linksschiefe Verteilung der Löhne bei individueller Lohnvereinbarung zu erwarten²⁰, somit führt eine „Lohnkompression“, wie sie die Gewerkschaften anstreben, selbst bei konstantem Erwartungswert, zur Erhöhung des Lohnes des Medianmitgliedes sowie den Beschäftigten mit unterdurchschnittlichen Löhnen²¹.

Die Analyse des empirischen Datenmaterials bestätigt in beiden Studien die Voraussagen. Bei Individuellen Vereinbarungen kommt es häufig zu niedrigen Löhnen. Bei Arbeitsverhältnissen, die Flächen- oder Haustarifverträgen unterliegen kommt es dagegen wesentlich seltener zu unterdurchschnittlichen Löhnen; bei Haustarifverträgen werden jedoch tendenziell leicht höhere Löhne gezahlt als bei Flächentarifverträgen. Die Wahrscheinlichkeit, dass überdurchschnittlich hohe Löhne gezahlt werden ist unter Flächentarifverträgen eher gering. Diese Ergebnisse unterscheiden sich kaum, wenn man nach Arbeiter/Angestellter, Jahren, Regionen differenziert. Abbildung 5 veranschaulicht anhand eines Beispiels (Niedersachsen, 1995, gewerbliche Arbeitnehmer) diesen Befund.

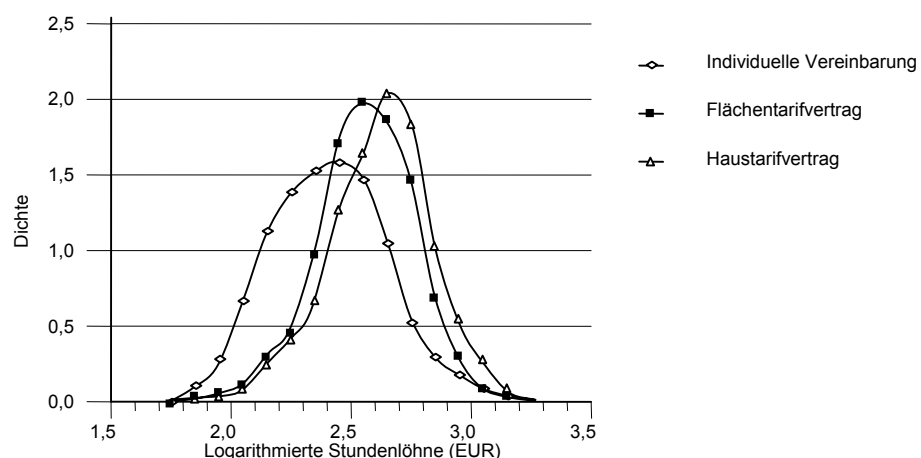


Abbildung 5: Kerndichteschätzung der Verteilung der individuellen Stundenlöhne für Gewerbliche Arbeitnehmer in Niedersachsen 1995

²⁰ Wegen der Tendenz zur untertariflichen Bezahlung, für Gründe siehe Gerlach/Stephan (2005), S. 16.

²¹ Gerlach/Stephan (2005), S. 7.

4.3 Entwicklung auf Arbeitsmarkt für Tarifflicht verantwortlich?

Aus Abbildung 6 (siehe Anhang), in der auch leitende Angestellte berücksichtigt werden²², geht hervor, dass Arbeiter bei Wegfall der Tarifbindung tendenziell untertariflich, Angestellte hingegen übertariflich entlohnt werden. Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe ohne Tarifbindung erhalten durchschnittlich 15,4% weniger Lohn als ihre Kollegen mit Tarifbindung. Angestellte im verarbeitenden Gewerbe ohne Tarifbindung bekommen hingegen durchschnittlich ein 11,3% höheres Gehalt als Angestellte mit Tarifbindung. Für alle sieben untersuchten Branchensegmente haben die Abweichungen die gleiche Richtungswirkung, was die Signifikanz unterstreicht. Die ohnehin höheren Gehälter der Angestellten (52,8% höher als Arbeiterlöhne) erlauben meiner Meinung nach die Aussage, dass Angestellte die höher qualifizierten sind. Hochqualifiziert muss sich dabei nicht unbedingt auf den Bildungsgrad beziehen. So kann meiner Meinung nach z.B. ein ungelernter Arbeiter in einem Großunternehmen, der im Laufe der Zeit auf eine hohe Führungsposition befördert wurde durchaus als hochqualifiziert gelten. Zumindest kann man aber die Aussage machen, dass bei hochbezahlten Tätigkeiten die nicht der Tarifbindung unterliegen, eher über- als untertariflich entlohnt wird. Es stellt sich also die Frage nach Gründen, warum bei geringqualifizierten Beschäftigten von Unternehmensseite im Gegensatz zu hochqualifizierten ein Bedürfnis nach untertariflicher Entlohnung besteht.

Dieses Ergebnis ließe sich durch eine Arbeitsmarktsituation erklären, in der ein Wettbewerb der Unternehmer um ein begrenztes Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften besteht, und in der bei geringqualifizierten hingegen eher ein Wettbewerb der Arbeiter um Arbeitsplätze besteht. Hochqualifizierte Arbeitnehmer könnten in so einer Arbeitsmarktsituation mit übertariflichen Löhnen rechnen, sie hätte also kein großes Bedürfnis nach Tarifverträgen. Bei Geringqualifizierten hätten Arbeitgeber jedoch ein starkes Bedürfnis, diese untertariflich zu entlohnen²³; weiterhin bestände von Seiten der Geringqualifizierten kein erhöhter Widerstand in Form eines erhöhten Bedürfnis nach Tarifbindung, da dies u.U. zum Arbeitsplatzverlust führen würde. Somit bestände also aus verschiedenen Gründen für beide Qualifikationsgruppen ein Anreiz der Unternehmer zum

²² Was in obigen Analysen, um Extremwerte auszuschließen, nicht der Fall war, vgl. Statistisches Landesamt B.-W. (2004) S.27; sowie Gerlach/Stephan (2005), S. 11.

²³ siehe auch Büttner/Fitzenberger (1998).

Rückzug aus der Tarifbindung. Da sich in einer solchen Arbeitsmarktsituation für beide Qualifikationsgruppen gleichermaßen eine Tendenz zum Rückzug aus der Tarifbindung ergeben würden, ließe sich auch kein besonders starker Einfluss der Qualifikationsstruktur eines Betriebes auf seine "Rückzugsbereitschaft" erkennen²⁴.

Es stellt sich also die These, dass ein in dieser Hinsicht inhomogener Arbeitsmarkt die Ursache dafür ist, dass das Bedürfnis hochqualifizierter Arbeitnehmer nach Tarifbindung sinkt, auf der anderen Seite das Bedürfnis der Arbeitgeber, geringqualifizierte Arbeitnehmer aus der Tarifbindung zu entlassen, steigt. An dieser Stelle sei das Bild der „Kerze die von zwei Seiten brennt“ herangezogen – diese Arbeitsmarktsituation würde die Tarifbindung also gewissermaßen von zwei Seiten aus bedrohen und somit Tariffucht verursachen.

Betrachtet man die Arbeitsmarktsituation in Deutschland, kann man durchaus die Aussage machen, dass während der letzten Jahre auf dem Arbeitsmarkt eine Inhomogenität im oben genannten Sinn entstanden ist. Es wird, auch für die nahe Zukunft, „mit einer deutlichen Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte gerechnet, während umgekehrt der Bedarf an Akademikern weiter steigen wird²⁵“. Diese Entwicklung wird auch gut durch die nach Qualifikation disaggregierten Arbeitslosenzahlen bestätigt²⁶. In den letzten Jahren verblieben die Arbeitslosenzahlen von Akademikern auf einem geringen Niveau, während die von unqualifizierten Arbeitskräften steigen²⁷. Dieses Phänomen wird u.A. auch im Arbeitsmarktökonomie Lehrbuch (Franz) S.328 ff. angesprochen.

Der empirische Befund stützt also die These der Arbeitsmarktentwicklung als eine der Ursachen für die Tariffucht. Dementsprechend wird sich der Trend zur Tariffucht mittelfristig wahrscheinlich weiter fortsetzen.

Was zur genauen Überprüfung dieser These fehlt ist eine Studie, in der für breit gefächerte Qualifikations- oder Berufssparten die Tarif- mit den tatsächlichen Löhnen verglichen werden. Die in vielen Arbeiten häufig vorgenommene

²⁴ Vgl. Studie zum Thema Tariffucht in Abschnitt 3.2 zum Thema Einfluss der Qualifikationsstruktur in Westdeutschland.

²⁵ Drostal (2002), S. 61; Vergl. auch Tabelle 7 (Anhang).

²⁶ Vergl. Tabelle 8 (Anhang).

²⁷ Vergl. Weisshuhn (2002), S. 39.

Unterteilung nach Branchen ist hier wenig hilfreich, da innerhalb der Branchen die Verteilung der Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich sein dürfte.

4. Schlussbetrachtung

In den oben betrachteten Studien war häufig vom Einfluss der Tarifbindung auf die Lohnhöhe die Rede. Die Ursächliche Wirkungsrichtung ist aber nach allgemein vorherrschender Meinung vielmehr die, dass die Lohnhöhe, bzw. das Bedürfnis nach untertariflicher Entlohnung und mehr Lohnflexibilität, für die Tariffucht verantwortlich ist. Um zu untersuchen, ob das Bedürfnis nach untertariflicher Entlohnung wirklich für Tariffucht verantwortlich ist, bietet sich z.B. an, zu dem in Abschnitt 3.2 vorgestellten Modell als eine weitere Erklärungsvariable „Untertarifliche Entlohnung nach Austritt“ einzuführen²⁸.

Das Bedürfnis nach mehr Lohnflexibilität kollidiert stark mit dem starren Festhalten der Gewerkschaften an den Flächentarifverträgen, insbesondere die IG Metall zeigt sich kompromisslos²⁹. Es stellt sich die Frage ob es bei der heutigen wirtschaftlichen Situation noch zeitgemäß ist, das Wohlergehen der Arbeitsplatzbesitzer über das der Arbeitslosen zu stellen – denn dies ist letztendlich die Konsequenz dieser Gewerkschaftspolitik³⁰. Man darf jedoch nicht übersehen, dass es wohl nicht zuletzt die Angst vor einem Macht- und Autoritätsverlust der Gewerkschaften ist, die für deren weitgehend kompromisslose Haltung verantwortlich ist.

Mittelfristig werden die Gewerkschaften aber wohl die aktuelle Situation akzeptieren, und, auch um in ihrem eigenen Interesse nicht als altmodische Besitzstandswahrer zu gelten, eine Reform des Tarifvertragssystems in Deutschland unterstützen; wobei sich auch hier zeigt dass die Praxis schon viel weiter als die Politik ist, auf regionaler Ebene zeigen sich Gewerkschaften nämlich häufig sehr kompromissbereit.

Letztendlich darf man nach all der Kritik aber nicht vergessen, dass sich das Grundprinzip der Tarifverträge bewährt hat und nicht aufgegeben werden sollte.

²⁸ Die Studie müsste also Erklärungsvariablen berücksichtigen die sich auf das „Folgejahr“, nicht auf das „Ursprungsjahr“ beziehen.

²⁹ Vgl. Lehmann (2002), S. 198.

³⁰ Das von den Gewerkschaften zu Verteidigung dieser Politik gern angeführte „Kaufkraftargument“ wurde von vielen Autoren entkräftet, z.B. in Franz (2003), S. 283.

B Anhang

Wirtschaftszweig	Arbeiter				Angestellte				Angestellte ohne leitende Angestellte		
	Mit Tarifbindung	Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst			Mit Tarifbindung	Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst			Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst		
		Ins-ge-samt	Mit Tarifbindung	Ohne Tarifbindung		Ins-ge-samt	Mit Tarifbindung	Ohne Tarifbindung	Ins-ge-samt	Mit Tarifbindung	Ohne Tarifbindung
	%	EUR			%	EUR			EUR		
Verarbeitendes Gewerbe	66,16	2 529	2 668	2 257	57,71	3 865	3 689	4 105	3 684	3 689	3 677
Metallerzeugung u. -bear.	46,31	2 445	2 588	2 322	42,67	3 672	3 399	3 875	3 360	3 399	3 325
Maschinenbau	72,51	2 637	2 715	2 434	62,18	4 000	3 718	4 463	3 820	3 718	4 014
Herst. v. Büromasch.....	59,16	2 301	2 440	2 100	52,04	4 059	3 800	4 339	3 891	3 800	3 999
Fahrzeugbau	89,24	2 937	2 990	2 499	84,24	4 438	4 302	5 166	4 355	4 302	4 728
Baugewerbe	51,48	2 464	2 548	2 374	42,84	3 599	3 451	3 709	3 315	3 451	3 192
Handel	42,86	2 296	2 439	2 189	52,40	2 947	2 711	3 206	2 830	2 711	2 972
Grundstückswesen,...	34,50	1 856	2 271	2 231	32,70	3 692	3 660	3 708	3 473	3 623	3 396

Abbildung 6: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste nach Tarifbindung in ausgewählten Wirtschaftszweigen im Oktober 2001 in Baden-Württemberg – Vollzeitbeschäftigte

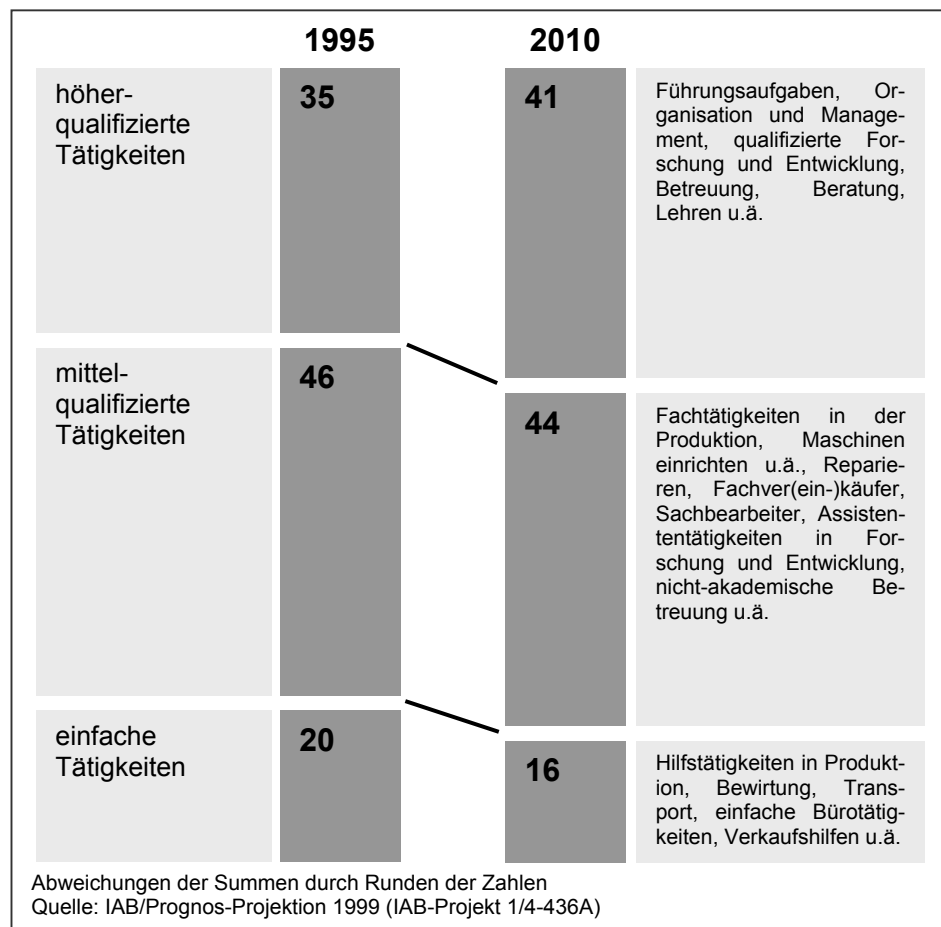


Abbildung 7: Erwerbstätige nach Tätigkeitsniveaus 1995 und 2010 – Gesamtdeutschland, ohne Auszubildende, Anteile in Prozent

Berufliche Tätigkeiten	Universitätsabschluss		Fachhochschulabschluss		Mit abgeschlossener Berufsausbildung ¹		Ohne abgeschlossene Berufsausbildung ²	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
Landwirte, Bergleute, Min.gew.	-	7,1	6,1	5,5	3,9	4,8	8,8	18,1
Metallerzeuger,-verarbeiter	-	-	-	-	10,0	9,6	13,5	23,3
Schlosser, Mechaniker, zugeordnete Berufe	17,02	16,72	14,82	-	6,1	8,8	15,9	20,5
Elektriker	-	-	34,5	12,5	5,1	6,4	16,6	25,8
Textil-, Bekleidungs-, Lederhersteller	-	-	-	-	5,7	8,9	14,1	22,2
Ernährungsberufe	-	-	-	-	6,7	8,8	18,0	11,6
Bauberufe	-	33,3	-	-	8,7	15,0	21,3	29,4
Tischler, Maler, Lackierer	-	-	-	-	6,3	8,8	21,9	23,5
Übrige Fertigungsberufe	20,42	-	-	-	5,8	7,5	11,7	15,9
Hilfsarbeiter ohne nähere Anhabe	34,02	-	34,52	33,32	12,9	15,5	19,2	23,7
Technische Dienste	3,5	3,6	3,6	4,3	4,4	4,7	3,6	9,0
Leitende Verwaltungsdienste	1,4	1,8	2,1	3,3	3,1	4,0	4,7	9,1
Übrige Verwaltungsdienste	2,3	5,0	1,4	2,3	3,1	4,7	7,5	11,4
Andere Unternehmensdienste	2,2	2,9	2,4	3,0	3,8	3,4	5,5	4,9
Lager- u. Verkehrsberufe	9,3	10,5	6,1	5,8	6,0	7,1	13,0	16,6
Kaufmännische Dienste	2,6	7,7	3,0	6,8	4,5	6,1	12,6	11,5
Ärzte, Apotheker	2,2	2,1	-	-	-	-	-	-
Übrige Gesundheitsdienste	-	11,1	-	-	4,2	4,2	-	6,2
Körperpflege	-	-	-	-	3,8	-	-	-
Erziehung und Ausbildung	1,9	1,6	2,0	1,3	4,5	5,4	8,6	7,9
Übrige Dienste	7,5	6,1	3,5	2,3	5,5	5,7	12,5	12,4
Arbeitskräfte mit noch nicht bestimmten Berufen oder ohne nähere Tätigkeitsangabe	14,2	10,0	17,3	8,3	16,1	15,7	33,1	17,1
Insgesamt	2,9	3,2	3,6	3,8	5,8	6,9	14,9	17,7

1 Geringe Fallzahlen; Lehrabschluss, Berufsfach-, Fachschule, Meister-, Techniker Ausbildung, auch Fachschulabschluss in der DDR.
2 Definitiv ohne beruflichen Abschluss (darunter auch Studienabbrecher).
Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus und eigene Berechnungen

Abbildung 8: Arbeitslosenquoten nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern – alte Länder – Männer – %

C Literaturverzeichnis

- Bonin, H. (2005): Tarifpolitik und Entgeltflexibilität in Ostdeutschland, IZA-Discussion Paper No. 1871.
- Büttner, T. und B. Fitzenberger (1998): Central Wage Bargaining and Local Wage Flexibility: Evidence from the Entire Wage Distribution, ZEW Discussion Paper Nr. 98-39, Mannheim.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Wirtschaftsforschung Halle und Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel (1999). Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland, 19. Bericht. Kieler Diskussionsbeiträge, S. 346, 347.
- Drostal, W. (2002): Die IAB-Prognos Tätigkeits- und Qualifikationsprojektion, in: Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, S. 53.
- Fitzenberger, B.; Franz, W. (1999): Der Flächentarifvertrag: Eine kritische Würdigung aus ökonomischer Sicht. In: ZEW-Discussion Paper Nr. 99-58, Mannheim.
- Franz, W. (2003), Arbeitsmarktökonomik, 5. Aufl., Berlin: Springer.
- Gerlach, K.; Stephan G. (2005), Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen, IAB Discussion Paper No. 20/2005.
- Haipeter, T.; Schilling, G. (2005): Tarifbindung und Organisationsentwicklung: OT-Verbände als Organisationsstrategie der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, Vorabveröffentlichung aus einem noch unveröffentlichten Bericht.
- Hold, D. (2003): Flucht aus dem Tarifvertrag – Möglichkeiten und Grenzen. In: Betrieb und Wirtschaft 11/2003, S. 476.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2005). Tarifbindung 2003. In: Ergebnisse aus dem Betriebspanel.
- Kohaut, S.; Schnabel, C. (2003a): Tarifverträge – nein danke!?, Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223(3), S. 312.
- Kohaut, S.; Schnabel, C. (2003b): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: Industrielle Beziehungen, 10.Jg., Heft 2, S. 193.
- Kranz, B. (2006): Tarifvertrag vor dem Scheitern. Gewerkschaft fordert gleiche Bedingungen für alle Mitarbeiter. Konzern will dagegen für Töchter andere Konditionen, www.abendblatt.de, 10.03.2006.
- Lehmann, K. (2002): Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland, Lit Verlag Münster – Hamburg – London.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg und IAW (2004), Tarif- und Lohnstruktur in Baden-Württemberg – Entwicklung und Einfluss der Tarifbindung auf Verdiensthöhe und -streuung, Statistische Analysen 7/2004.

Strotmann, H.; Vogel, A. (2004): Entwicklung der Tarifbindung baden-württembergischer Betriebe in den Jahren 2000 bis 2003. In: IAW-Kurzbericht 3/2004.

Weißhuhn, G. (2002): Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Nachfrage nach und des Angebots von Arbeitskräften in den letzten 20 Jahren, in: Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, S. 35.