



# IAW-Kurzbericht

## 3/2003

Entwicklung von Tarifbindung  
und übertariflicher Entlohnung in  
Baden-Württemberg in den  
Jahren 2000 bis 2002

Harald Strotmann

Juli 2003

Ergebnisse einer Studie im Auftrag des  
Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg

INSTITUT FÜR  
ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG  
Ob dem Himmelreich 1  
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0  
F: (0 70 71) 98 86-99  
E-Mail: [iaw@iaw.edu](mailto:iaw@iaw.edu)  
Internet: [www.iaw.edu](http://www.iaw.edu)

# **Entwicklung von Tarifbindung und übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2002**

*Dr. Harald Strotmann<sup>1</sup>*

*Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Tübingen*

Obwohl die Diskussionen über das Für und Wider einer stärkeren Dezentralisierung der Tarifpolitik und über die Zukunft der Flächentarifbindung bereits seit einigen Jahren ein Dauerbrenner in der Debatte um politischen Reformbedarf darstellen, liegen bisher aus der amtlichen Statistik kaum zuverlässige Informationen über das Ausmaß der kollektivvertraglichen Tarifbindung auf Betriebsebene vor. Das Tarifregister, das beim BMA geführt wird, liefert zwar Informationen über die Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge, erlaubt jedoch keine Rückschlüsse, in welchem Maße Betriebe und Beschäftigte an Flächentarifverträge gebunden sind.

Der vorliegende Kurzbeitrag trägt für das Land Baden-Württemberg zur Versachlichung der Diskussion bei, indem er auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, einer repräsentativen Befragung von rund 1.200 Betrieben im Land, wichtige empirische Informationen über die Verbreitung von Verbands- und Firmentarifverträgen liefert. Darüber hinaus wird über die Verbreitung und das Ausmaß übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg informiert.

## **1 Tarifbindung in Baden-Württemberg**

### **1.1 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung**

Vereinbarungen über Löhne, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen können in der deutschen Rechtsordnung entweder einzel- oder kollektivvertraglich getroffen werden. Einzelvertragliche Vereinbarungen werden in einem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen. Bei den kollektivvertraglichen Vereinbarungen lassen sich einerseits branchenweite Tarifverträge zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband (Branchen- oder Flächentarifverträge) und Verträge zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen (Firmentarifverträge) unterscheiden.

---

1 Der Beitrag ist Teil des Gutachtens „IAW-Landesbericht 2002/2003: Beschäftigung, Personalentwicklung und Tarifstruktur“ für das Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg. Der Autor Dr. Harald Strotmann ist Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, Email: harald.strotmann@iaw.edu.

Dem Tarifregister, das beim Bundesministerium für Arbeit (BMA) geführt wird und in dem sämtliche in Deutschland abgeschlossene Tarifverträge aufgeführt sind, kann man entnehmen, dass seit 1949 in Deutschland bis Ende 2001 insgesamt knapp 333.000 Tarifverträge abgeschlossen wurden, von denen bundesweit Ende des Jahres 2001 57.595 Verträge Gültigkeit besaßen (vgl. dazu Bundesministerium für Sozialordnung 2002). Knapp 60% dieser Verträge waren Flächen- oder Verbandstarifverträge, etwa 40% der Verträge wurden als Firmentarifverträge abgeschlossen. Die Angaben aus dem Tarifregister informieren jedoch nur über die Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge und erlauben keine Rückschlüsse darauf, wie groß das tatsächliche Ausmaß der Tarifbindung auf Betriebs- und Beschäftigtenebene ist. Diese Lücke wird auf Bundesebene bereits seit einigen Jahren mit Hilfe des IAB-Betriebspanels geschlossen (vgl. z.B. Kohaut/Schnabel 2001, 1999). Dabei handelt es sich um eine von Infratest München durchgeführte Arbeitgeberbefragung von bundesweit inzwischen mehr als 15.000 Betrieben. Seit der Welle 2000 sind im Zuge einer vom Landwirtschaftsministerium finanzierten Aufstockung der Zahl der im Land befragten Betriebe auch für Baden-Württemberg entsprechende Analysen über das Ausmaß und die Struktur der Tarifbindung möglich. Sie beruhen auf Antworten von jeweils etwa 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Größenklassen. Die Konzeption der Stichprobenziehung macht die Ergebnisse repräsentativ für etwa 276.000 Betriebe in Baden-Württemberg mit insgesamt knapp 4,8 Mill. Beschäftigten<sup>2</sup>.

### ***Kollektivvertragliche Vereinbarungen im Land in etwa vier von zehn Betrieben***

Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg zeigen, dass zur Jahresmitte 2002 in rund 40% der Betriebe kollektivvertragliche und in rund 60% der Betriebe einzelvertragliche Vereinbarungen existierten. Die Bindung an Flächentarife ist dabei in der betrieblichen Realität weiterhin die weitaus dominierende Form einer kollektivvertraglichen Regelung: 39% aller Betriebe und somit die überwiegende Mehrheit aller tarifgebundenen Betriebe unterliegen einem Branchentarif. Der Anteil der Betriebe mit einem Firmentarifvertrag im Land lag im Jahr 2002 bei nur etwa gut 1%. 60% der Betriebe stufen sich selbst als nicht tarifgebunden ein, wobei jedoch immerhin 24% der Betriebe angaben, sich auch ohne Tarifbindung bei der Entlohnung an einem Tarifvertrag zu orientieren. Für 36% der Betriebe spielten Tarifverträge weder unmittelbar noch mittelbar eine Rolle bei der Entlohnung ihrer Mitarbeiter.

---

<sup>2</sup> Angaben für die Welle 2002.

### ***Größere Prägekraft von Kollektivverträgen im Hinblick auf die Beschäftigten***

Während mit Blick auf die Betriebe kollektivvertragliche Regelungen gegenüber einzelvertraglichen Vereinbarungen in der Minderheit sind, ist die Prägekraft von Tarifverträgen für die Beschäftigten erheblich größer, da gerade größere Betriebe sich häufiger an Verbandstarife binden als kleinere Betriebe (vgl. dazu auch später in 1.2): Immerhin etwa zwei Drittel aller Beschäftigten im Land arbeiteten zur Mitte des Jahres 2002 in einem tarifgebundenen Betrieb, wobei 60% der Beschäftigten Flächentarif- und 6% Haus- oder Firmentarifverträgen unterlagen (Vorjahr: 60% und 7%).<sup>3</sup>

Weitere 18% der Beschäftigten waren zwar nicht unmittelbar an Tarife gebunden, wurden jedoch von ihrem Arbeitgeber zumindest in Orientierung an entsprechende Branchentarifverträge bezahlt. Somit spielten für nur etwa 16% der baden-württembergischen Beschäftigten tarifliche Bestimmungen keine Rolle für die Bezahlung.

### ***Kollektivvertragliche Regelungen im Land etwas seltener als in Westdeutschland***

Sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der Beschäftigten sind Verbands- und Firmentarifverträge in Baden-Württemberg etwas weniger weit verbreitet als in Westdeutschland. Der Anteil der Betriebe mit Verbandstarifverträgen lag zur Mitte des Jahres 2002 in Westdeutschland mit 44% fünf Prozentpunkte, der Anteil der Betriebe mit Firmentarifverträgen mit 2% einen Prozentpunkt über dem Landeswert.

### ***Kein weiterer Rückgang der Flächentarifbindung im Land in 2002***

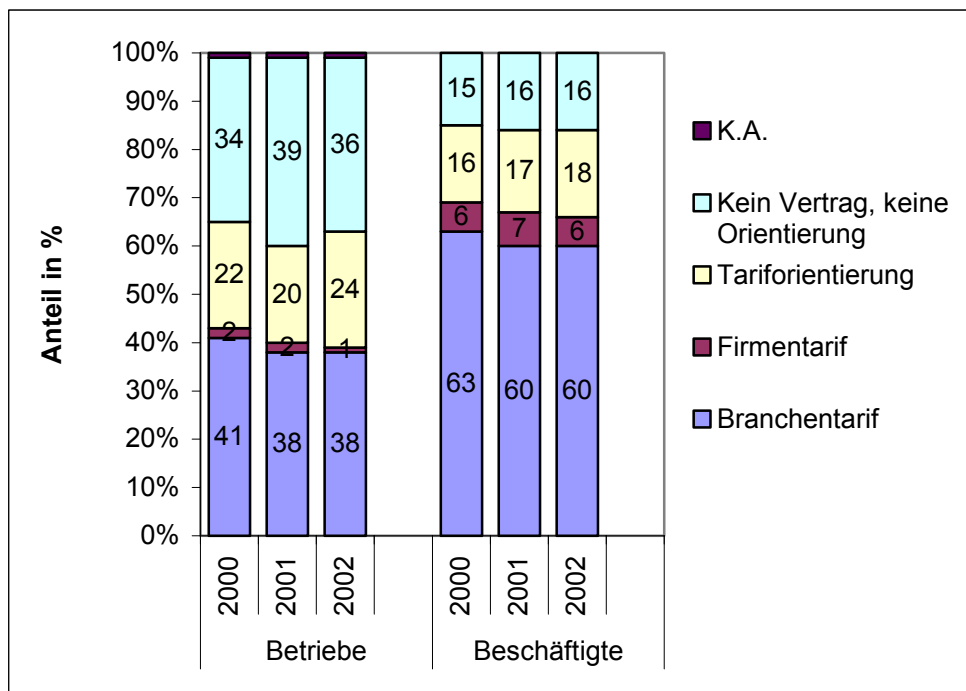
Sowohl der Anteil der Betriebe mit unmittelbarer Bindung an einen Flächentarifvertrag als auch der Beschäftigtenanteil blieben in 2002 gegenüber dem Vorjahr weitgehend unverändert. Von 2001 auf 2002 war somit im Land kein weiterer Rückgang der Flächentarifbindung zu erkennen, nachdem in den Vorjahren die Tendenz eher rückläufig war. Zwar liegen für Baden-Württemberg vor dem Jahr 2000 keine repräsentativen Informationen über das Ausmaß der Tarifbindung vor, Ergebnisse für Westdeutschland lassen jedoch von 1995 bis 2002 einen stetigen Rückgang der Flächentarifbindung erkennen, der auch vor Baden-Württemberg nicht Halt gemacht haben dürfte: So sank der Anteil der Beschäftigten mit Branchentarifvertrag in Westdeutschland in diesem Zeitraum um immerhin neun Prozentpunkte von gut 72% auf knapp 63% (vgl. z.B. SÖSTRA 2003 oder früher Kohaut/Schnabel 2001, S. 20).

---

<sup>3</sup> Zur Berechnung der Beschäftigungsstruktur wurde unterstellt, dass sämtliche Beschäftigte eines Betriebes derselben Form der Tarifbindung unterzogen sind.

Zusammenfassend verdeutlichen die hier vorliegenden Ergebnisse dennoch, dass Flächentarifverträge auch in Baden-Württemberg weiterhin eine sehr große Bedeutung haben und zwar von einem moderaten Rückgang, nicht jedoch von einer Erosion der Flächentarife gesprochen werden kann. Gleichzeitig drückt sich jedoch gerade in dem hohen Anteil der Betriebe, die sich zwar nicht an Flächentarife binden wollen, sie aber dennoch als Orientierung heranziehen, der Wunsch zahlreicher Betriebe aus, von den kollektiven Lohnvereinbarungen abweichen zu können.

**Abbildung 1: Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur der Tarifbindung in Baden-Württemberg von 2000 bis 2002**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2002, Berechnungen des IAW

## 1.2 Was unterscheidet tarifgebundene und nicht tarifgebundene Unternehmen?

### ***Sowohl Branchentarife als auch Firmentarife vor allem bei größeren Betrieben verbreitet***

Als wesentliche Determinante der Tarifbindung kann zunächst die *Betriebsgröße* genannt werden (vgl. Tabelle 1). Bereits in der höheren Bedeutung der Tarifbindung bei der Beschäftigtenstruktur wurde deutlich, dass das Ausmaß der Tarifbindung mit zunehmender Beschäftigtenzahl signifikant zunimmt. Während etwa jeder vierte Kleinbetrieb mit vier oder weniger Beschäftigten über einen Branchentarif verfügte, waren es bei den Großbetrieben mit 500

und mehr Beschäftigten immerhin 80%. Haus- oder Firmentarifverträge spielen ebenfalls insbesondere in größeren Betrieben eine relevante Rolle. Während Kleinbetriebe in den seltensten Fällen über einen Firmentarif verfügten, existierte in immerhin 9% der Großbetriebe ein unternehmenseigener Tarifvertrag.

**Tabelle 1: Tarifbindung in Betrieben unterschiedlicher Größe in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2002**

Zahl der Beschäftigten	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Baden-Württemberg	39	1	60 (24)	60	6	34 (18)
1 - 4 Beschäftigte	24	0	76 (25)	28	0	72 (25)
5 - 19 Beschäftigte	46	0	54 (24)	45	1	53 (25)
20 - 99 Beschäftigte	53	4	43 (24)	52	5	43 (23)
100 - 249 Beschäftigte	63	11	26 (20)	64	11	24 (19)
250 - 499 Beschäftigte	75	7	17 ( 9)	75	8	17 ( 9)
500 und mehr Beschäftigte	80	9	11 ( 7)	83	8	9 ( 6)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW. In Klammern Anteile der Betriebe und Beschäftigten mit Tariforientierung.

Mögliche Gründe für die mit der Betriebsgröße zunehmende Tarifbindung sind:

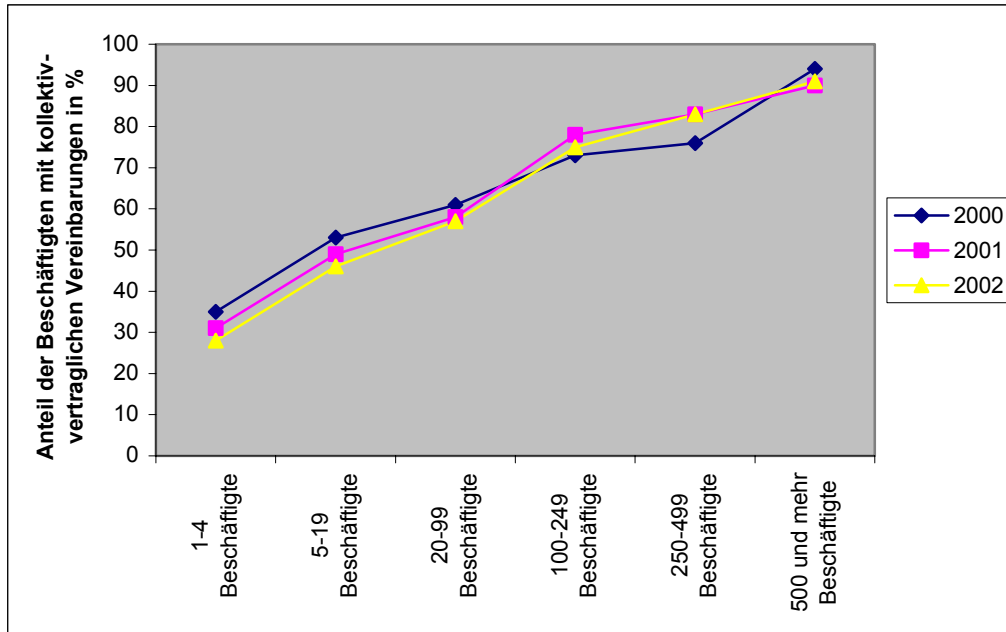
- Aufgrund der größeren Zahl der abzuschließenden Verträge erhoffen sich gerade größere Betriebe durch kollektive Lohnvereinbarungen eine Senkung ihrer Verhandlungskosten. Ebenso können Transaktionskosten eingespart werden, da Verhandlungen gebündelt und Konflikte auf eine höhere Ebene verlagert werden.
- Kleinbetriebe fühlen sich von Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten als Großbetriebe und schließen sich daher weniger häufig einem organisierten Arbeitgeberverband an.
- Aufgrund hoher Organisationskosten ist es für die Gewerkschaften weniger lohnend, Flächentarifverträge für die zahlreichen Kleinbetriebe durchzusetzen (vgl. Kohaut/Schnabel 1999, S. 69).

### ***Leichter Rückgang der Verbreitung kollektiver Regelungen bei kleineren Betrieben***

Der zeitliche Vergleich zeigt, dass der Beschäftigungsanteil der Betriebe mit tarifvertraglichen Vereinbarungen in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten von 2000 bis

2002 kontinuierlich leicht gesunken ist, während bei den mittleren und großen Betrieben keine Regelmäßigkeit der Entwicklung erkennbar ist. Da dasselbe auch für den Anteil der tariflichen Betriebe gilt, scheinen sich zumindest Kleinbetriebe doch in den letzten drei Jahren in geringem Maße aus der Tarifbindung zurückzuziehen (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten mit kollektivvertraglichen Regelungen in Betrieben unterschiedlicher Größe von 2000 bis 2002**

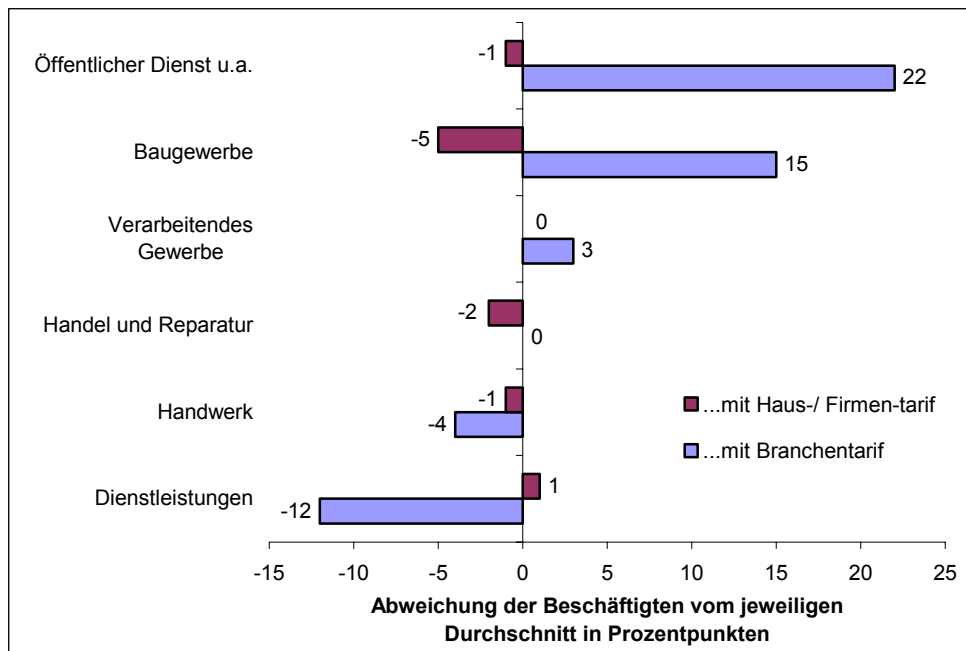


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2002, Berechnungen des IAW

### ***Erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen***

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestanden zur Mitte des Jahres 2002 erhebliche Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung. Besonders hoch und damit deutlich über dem baden-württembergischen Durchschnitt waren sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Beschäftigten mit Branchentarifvertrag im Baugewerbe und im Öffentlichen Dienst (vgl. Tabelle 2 oder Abbildung 3). Im Dienstleistungssektor dagegen waren kollektive Lohnvereinbarungen unterdurchschnittlich verbreitet. Besonders gering war die Verbreitung von Flächentarifen bei den unternehmensnahen Dienstleistern, wo nur 13% der Betriebe und 25% der Beschäftigten einem Branchentarifvertrag unterlagen.

**Abbildung 3: Branchenunterschiede im Ausmaß kollektivvertraglicher Lohnvereinbarungen, Abweichungen vom jeweiligen Landesdurchschnitt zum 30. Juni 2002 in Prozentpunkten**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW. Das Handwerk umfasst alle Betriebe, die Mitglied bei der Handwerkskammer sind.

**Tabelle 2: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2002 nach Wirtschaftszweigen**

Branche	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Branchentarif	...mit Haus-/ Firmentarif	...ohne Tarifvertrag	...mit Branchentarif	...mit Haus-/ Firmentarif	...ohne Tarifvertrag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Baden-Württemberg	39	1	60 (24)	60	6	34 (18)
Verarbeitendes Gewerbe	35	1	64 (35)	63	6	31 (20)
Schlüsselbranchen *)	24	1	74 (60)	64	5	30 (23)
Sonstiges Verarb. Gewerbe	41	1	57 (21)	61	8	31 (15)
Baugewerbe	61	0	39 (20)	75	1	22 (13)
Handel und Reparatur	36	1	63 (28)	60	4	36 (19)
Dienstleistungen	33	1	66 (22)	48	7	44 (20)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	1	86 (27)	25	6	69 (28)
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	60	1	39 (22)	66	6	28 (15)
Sonstige Dienstleistungen	37	0	63 (18)	52	8	39 (18)
Öffentlicher Dienst u.a.	59	2	39 (11)	82	5	14 ( 7)
Handwerk	53	1	46 (25)	56	5	37 (23)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, IAW-Berechnungen. Abweichungen durch fehlende Angaben oder Rundungsfehler. In Klammern Anteile der Betriebe und Beschäftigten mit Tariforientierung.

\*) Bei den Schlüsselbranchen handelt es sich um die vier beschäftigungsstärksten Branchen der baden-württembergischen Industrie: Maschinenbau, KfZ-, Metall- und Elektroindustrie.

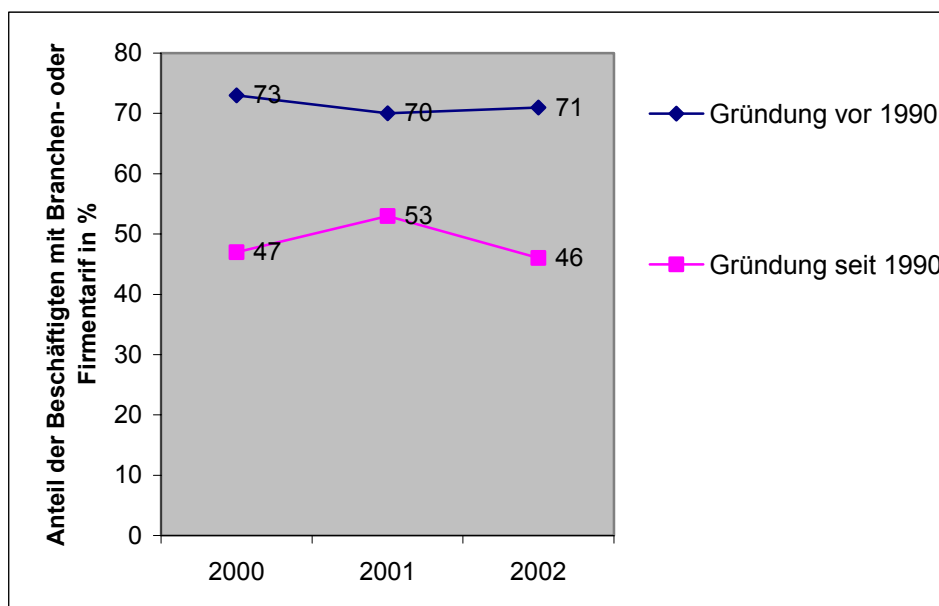


### **Jüngere Betriebe unterliegen seltener kollektiven Vereinbarungen**

Da bislang für Baden-Württemberg repräsentative Daten erst seit dem Jahr 2000 vorliegen, sind längerfristige Analysen der zeitlichen Entwicklung der Tarifbindung anhand des IAB-Betriebspanels noch nicht möglich. In einem weiteren Projekt beschäftigt sich das IAW anhand der drei zur Verfügung stehenden Wellen des IAB-Betriebspanels gegenwärtig mit der Frage, ob und in welchem Maße sich Betriebe von Jahr zu Jahr entscheiden, die Tarifbindung aufzugeben bzw. neu in die Tarifbindung einzutreten. Studien von Bellmann et al. (1999) für Deutschland haben gezeigt, dass das Ausmaß der Dynamik, das sich hinter den relativ stabilen Strukturen der Tarifbindung verbirgt, durchaus bemerkenswert ist.

Während entsprechende Ergebnisse für das Land im Spätsommer vorliegen werden, kann man bisher für Baden-Württemberg zumindest gewisse Einsichten in die längerfristige Entwicklung der Tarifbindung gewinnen, wenn man Ausmaß und Struktur der Tarifbindung in Betrieben unterschiedlichen Alters vergleicht. Exemplarisch wurde daher zwischen Betrieben unterschieden, deren Gründung vor 1990 oder seit 1990 erfolgte.

**Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten mit kollektivvertraglichen Regelungen in Betrieben unterschiedlichen Alters von 2000 bis 2002**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2002, Berechnungen des IAW

Abbildung 4 und Tabelle 3 zeigen, dass kollektivvertragliche Regelungen in Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch gemessen am Anteil der Beschäftigten weitaus bedeutender sind als in den jüngeren Betrieben. Während in 2002 71% der Beschäftigten in den älteren Betrieben kollektivvertraglichen Regelungen unterliegen, sind es nur 46% in den jüngeren Betrieben.

gen (davon 66% Flächentarifen) unterlagen, waren dies bei den jüngeren Betrieben „nur“ 46% (davon 38% Flächentarifen). In der zeitlichen Entwicklung von 2000 bis 2002 ist dieser Unterschied dabei relativ stabil.

Strotmann (2002a) zeigt an anderer Stelle im Rahmen von multivariaten Probit-Schätzungen, dass dieser signifikante Alterseffekt auf die Tarifbindung auch dann erhalten bleibt, wenn man Unterschiede in der Größenstruktur der Betriebe kontrolliert. Die Ergebnisse können somit zumindest als ein erstes Indiz gewertet werden, dass die Skepsis gegenüber Flächentarifen und somit der Wunsch nach größerer betriebsindividueller Flexibilität längerfristig größer geworden sind.

**Tabelle 3: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2002 nach Betriebsalter**

Gründungszeitraum	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Gründung vor 1990	46	1	53 (21)	66	5	29 (15)
Gründung seit 1990	27	1	73 (30)	38	8	53 (28)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW. Abweichungen durch fehlende Angaben oder Rundungsfehler. In Klammern Anteile der Betriebe und Beschäftigten mit Tariforientierung.

### ***Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat sind auch erheblicher häufiger tarifgebunden***

Grundsätzlich ist zu erwarten, dass die Verbreitung kollektivvertraglicher Regelungen in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat größer ausfällt als in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. Als Argument für einen möglichen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates und der Tarifbindung lässt sich unter anderem anführen, dass die Existenz eines Betriebsrates die Umsetzung von Tarifverträgen in den Betrieben erleichtert. Berthold/Fehn (1996) dagegen stellen die These auf, dass gerade die in den vergangenen Jahren immer stärkere Stellung des Betriebsrates für die Tendenz zu einer Dezentralisierung der Lohnverhandlungen verantwortlich sei.

Die Ergebnisse für Baden-Württemberg bestätigen, dass zwischen Betrieben mit und ohne Betriebs- oder Personalrat beträchtliche Unterschiede im Ausmaß der Tarifbindung bestehen (vgl. Tabelle 4). Nur etwa 23% der Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat hatten keinen Tarifvertrag, wohingegen 64% der Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat weder über einen Branchen- noch über einen Firmentarifvertrag verfügten.

Es ist offensichtlich, dass der Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der Tarifbindung von Größeneffekten überlagert sein könnte, da der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat mit zunehmender Betriebsgröße typischerweise zunimmt. Im Rahmen multivariater Analysen wurde jedoch der positive Zusammenhang trotz Kontrolle von Größeneinflüssen bestätigt.<sup>4</sup>

**Tabelle 4: Tarifbindung in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2002 nach der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates**

Existenz eines Betriebs- oder Personalrates	Betriebe...			Beschäftigte...		
	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag	...mit Bran- chentarif	...mit Haus-/ Firmen- tarif	...ohne Tarifver- trag
	Anteile an Betrieben in %			Anteile an den Beschäftigten in %		
Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat	70	7	23 (20)	77	9	13 ( 9)
Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat	36	0	64 (25)	40	2	57 (28)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, IAW-Berechnungen. Abweichungen durch fehlende Angaben oder Rundungsfehler. In Klammern Anteile der Betriebe und Beschäftigten mit Tariforientierung.

## 2 Ausmaß und Struktur übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg

Bei der Diskussion um die Reformbedürftigkeit von Flächentarifverträgen wird immer wieder gefordert, dass zumindest unter bestimmten Bedingungen in stärkerem Maße betriebsindividuelle Abweichungen von den kollektiv vereinbarten Tarifen ermöglicht werden müssen. Problematisch ist dabei vor allem die Frage, ob und in welchem Maße Abweichungen „nach unten“, z.B. durch Öffnungs- und Härteklauseln, zulässig sein sollten (vgl. dazu auch Abschnitt 3). Leider sind auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels zu diesem Themenkomplex keine empirischen Aussagen möglich. Immerhin erlaubt es das IAB-Betriebspanel jedoch, repräsentative Schlussfolgerungen über das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung und somit über Abweichungen nach oben zu ziehen.

<sup>4</sup> Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die Schätzungen gerade dieses Koeffizienten verzerrt sein könnten, da Exogenitätsprobleme bestehen. So muss das Vorhandensein eines Betriebsrates nicht ursächlich für die Tarifbindung sein. Vielmehr kann es für tarifgebundene Betriebe auch sinnvoll sein, einen Betriebsrat einzuführen, da dadurch Vorteile bei der Umsetzung der Tarifverträge bestehen.

### ***Etwa die Hälfte der tariflichen Betriebe zahlt auch übertariflich – Anteil gegenüber dem Vorjahr wieder leicht gestiegen***

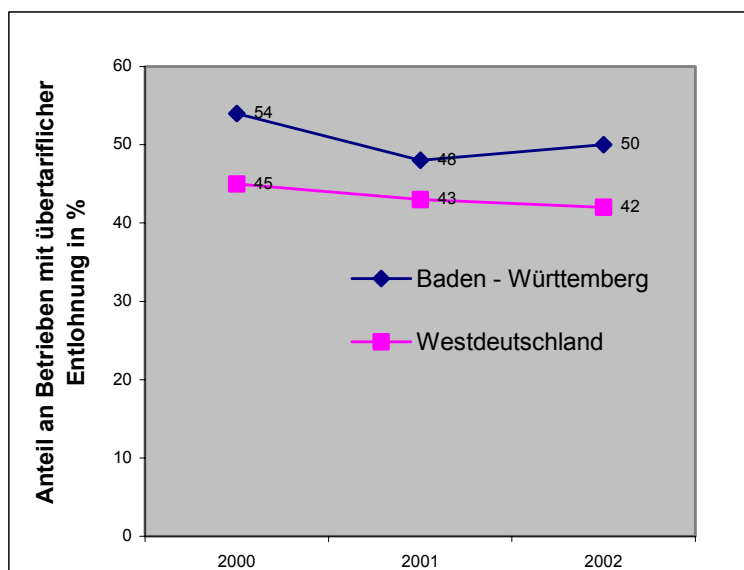
Dass die Betriebe „nach oben“ durchaus in erheblichem Maße von dem tarifvertraglich vereinbarten Lohn abweichen, zeigt, dass mit 50% die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe Baden-Württembergs im Jahr 2002 zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiter übertariflich entlohnte (vgl. Tabelle 5).

Nachdem von 2000 auf 2001 der Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe um sechs Prozentpunkte von 54% auf 48% gesunken war, ist am aktuellen Rand zur Mitte des Jahres 2002 wieder ein – wenn auch nur leichter – Anstieg zu erkennen, der vor dem Hintergrund einer schlechten Lage am Arbeitsmarkt nicht unbedingt zu erwarten war (vgl. dazu auch Bellmann et al. 1998). Das durchschnittliche Ausmaß der übertariflichen Entlohnung liegt im Land im Zeitablauf von 2000 bis 2002 stabil bei rund 11%, so dass sich aus diesen Angaben kein Rückgang der übertariflichen Entlohnung ableiten lässt. Aussagen über die Entwicklung des Anteils der übertariflich entlohnenden Beschäftigten sind anhand des IAB-Betriebspanels nicht möglich.

### ***Stärkere Verbreitung übertariflicher Entlohnung als in Westdeutschland***

Baden-Württemberg setzt sich gemessen am Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe deutlich vom westdeutschen Durchschnitt ab, wo nur etwa 42% (Vorjahr: 43%) aller tariflichen Betriebe angaben, zumindest einem Teil der Mitarbeiter(innen) Löhne über Tarif zu zahlen (vgl. Abbildung 5).

**Abbildung 5: Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg und Westdeutschland von 2000 bis 2002.**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2002, Berechnungen des IAW

Damit ist nicht nur das Lohnniveau im Land höher, sondern auch die Verbreitung übertariflicher Entlohnung größer als in Westdeutschland. Die Lohnspanne als Differenz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen ist dagegen in Bund und Land mit etwa 11% sehr ähnlich.

### ***Kaum Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe***

Hinsichtlich eines möglichen Zusammenhanges zwischen Betriebsgröße und übertariflicher Entlohnung fällt auf, dass eine übertarifliche Entlohnung nur in den tariflichen Kleinbetrieben mit vier oder weniger Beschäftigten erheblich seltener auftritt als in größeren Betrieben. Die Betrachtung der weiteren Größenklassen erlaubt in keinem Jahr stabile Schlussfolgerungen über mögliche Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und übertariflicher Entlohnung. Entgegen der häufig geäußerten Vermutung variiert damit weder die Verbreitung noch das durchschnittliche Ausmaß der übertariflichen Entlohnung in systematischer Weise mit der Betriebsgröße.

**Tabelle 5: Übertarifliche Entlohnung in Baden-Württemberg und Westdeutschland in 2002, Vorjahreswerte in Klammern**

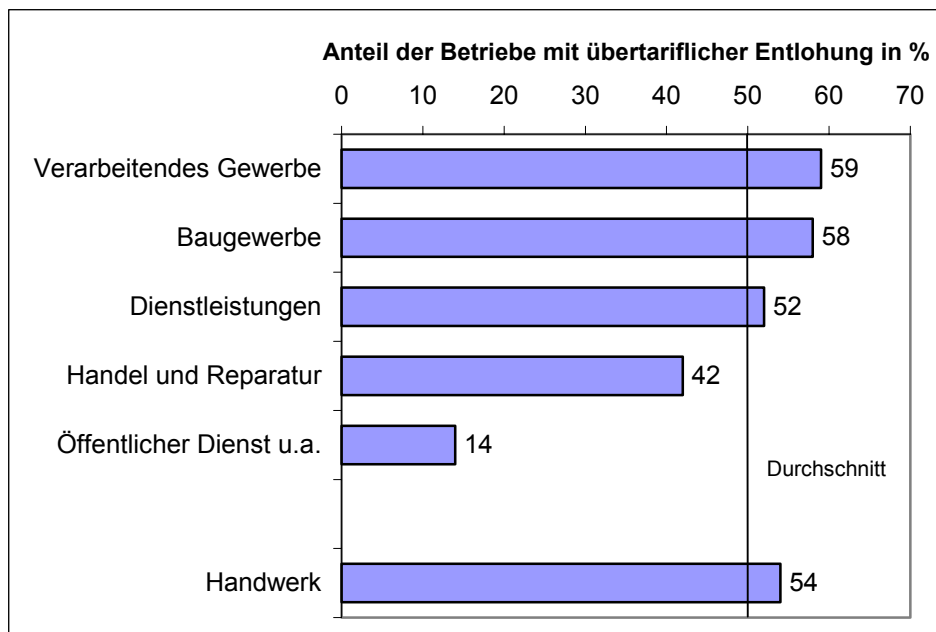
	Baden-Württemberg	Westdeutschland
	Anteil an Betrieben mit übertariflicher Entlohnung in %	
Insgesamt	50 (48)	42 (43)
1-4 Beschäftigte	35 (25)	29 (31)
5-19 Beschäftigte	58 (58)	50 (49)
20-99 Beschäftigte	53 (66)	50 (54)
100-249 Beschäftigte	56 (58)	52 (55)
250-499 Beschäftigte	60 (52)	47 (46)
500 Beschäftigte und mehr	60 (55)	51 (48)
Verarbeitendes Gewerbe	59 (67)	58 (59)
Baugewerbe	58 (54)	47 (46)
Handel und Reparatur	42 (57)	45 (47)
Dienstleistungen	52 (39)	40 (41)
Öffentlicher Dienst u.a.	14 (2)	5 (2)
Handwerk	54 (52)	X

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW

### **Übertarifliche Entlohnung besonders häufig im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe**

Überdurchschnittlich hoch war der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Entlohnung im Land insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe (59%) und im Baugewerbe (58%). Dienstleistungsbetriebe liegen mit einem Anteil von 52% leicht über dem Landesschnitt. Unterdurchschnittliche verbreitet war übertarifliche Entlohnung im Jahr 2002 im Handel sowie im Öffentlichen Dienst (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Übertarifliche Entlohnung in den baden-württembergischen Betrieben mit Tarifbindung im Jahr 2002**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW

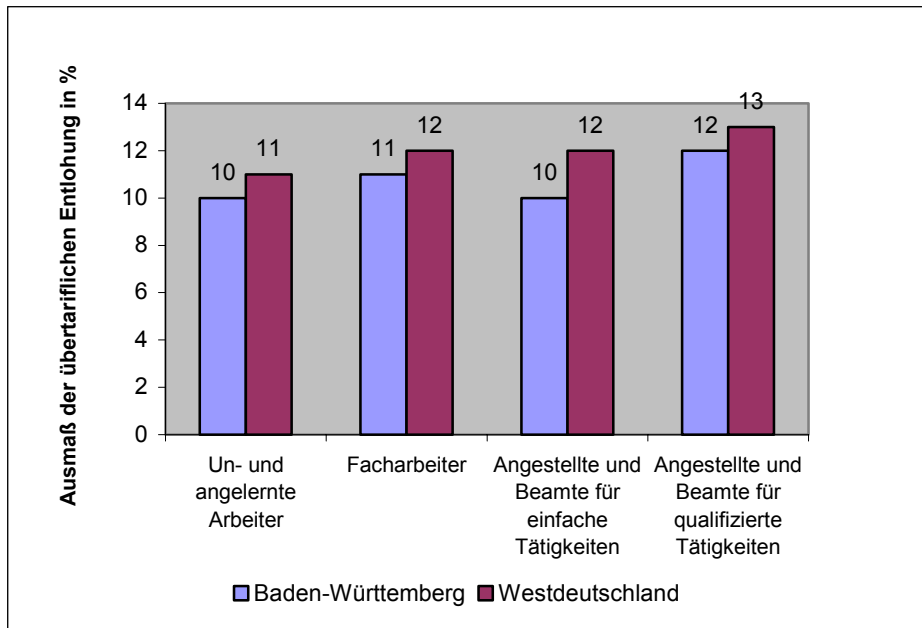
### **Keine Unterschiede im Ausmaß der übertariflichen Entlohnung zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikationen**

Das durchschnittliche Ausmaß der übertariflichen Entlohnung lag im Land wie bereits erwähnt und dabei weitgehend unabhängig von Branche oder Betriebsgröße bei etwa 10 bis 12%. In der Welle 2001 des IAB-Betriebspanels wurde ergänzend danach gefragt, ob Unterschiede im Ausmaß der übertariflichen Entlohnung zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen und somit auch den Qualifikationsanforderungen der betrachteten Stellen bestehen.

Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zeigen, dass derartige Unterschiede zumindest hinsichtlich des durchschnittlichen Ausmaßes der übertariflichen Entlohnung weder in Baden-Württemberg noch in Westdeutschland in überzeugendem Maße bestehen (vgl. Abbildung

7). Zwar lagen die durchschnittlichen Anteile bei Angestellten bzw. Arbeitern in qualifizierter Tätigkeit (12%) bzw. bei Facharbeitern (11%) über den entsprechenden Anteilen der beiden Beschäftigtengruppen mit geringerer Qualifikation (jeweils 10%), doch kann hier vor dem Hintergrund möglicher statistischer Hochrechnungsfehler nicht von einem statistisch gesicherten Unterschied gesprochen werden. Dies gilt weitgehend auch bei Disaggregation der Ergebnisse nach Branchen und Betriebsgröße.

**Abbildung 7: Ausmaß der übertariflichen Entlohnung nach Beschäftigtengruppen in % des tariflichen Entgelts, Baden-Württemberg und Westdeutschland, Ergebnisse für 2001**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2001, Berechnungen des IAW

### 3 Fazit und wirtschaftspolitische Bewertung

Die weiterhin erhebliche Bedeutung von Flächentarifverträgen im Land zeigt, dass das Instrument der Flächentarifverträge immer noch auf eine bemerkenswerte Akzeptanz trifft, da sich die Betriebe letztlich der Tarifbindung durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband („exit-Option“) entziehen könnten.<sup>5</sup> Gleichzeitig wird jedoch auch das beträchtliche Bedürfnis der Betriebe deutlich, von den Tarifergebnissen im Einzelfall abweichen zu können.

<sup>5</sup> Ein Austritt aus der Tarifbindung ist nicht immer unmittelbar möglich, sondern wird regelmäßig erst mit zeitlicher Verzögerung nach Ablauf des Tarifvertrages wirksam, was bei Manteltarifverträgen häufig bis zu 5 Jahren dauern kann. Eine deutliche Verkürzung der Bindungsdauer, wie sie auch von Seiten des Sachverständigenrates bereits seit längerem gefordert wird (JG 97 Ziffer 365, JG 2001, Ziffer 418), wäre zu begrüßen.

Auch vor dem Hintergrund der Gefahr sinkender Mitgliederzahlen lässt sich auf der Ebene der Tarifparteien bereits seit geraumer Zeit ein Prozess des Umdenkens beobachten. Die Tarifparteien haben in den vergangenen Jahren bereits einige wichtige systemimmanente Reformen der Flächentarifverträge durchgeführt und somit zu einer wichtigen Flexibilisierung der Tarifverträge beigetragen. So können auf der Grundlage des § 4 Abs. 3 TVG im Tarifvertrag *Öffnungsklauseln* vereinbart werden, durch die der Tarifvorrang für bestimmte Regelungsbereiche begrenzt wird und Entscheidungen auf die Betriebsebene verlagert werden können. Dabei bestehen einerseits Öffnungsklauseln mit Zustimmungsvorbehalt, welche die Gültigkeit einer betrieblichen Vereinbarung von der Zustimmung der Tarifparteien abhängig machen, andererseits Öffnungsklauseln, bei denen getroffene Regelungen nicht von den Tarifparteien absegnet werden müssen.

Öffnungsklauseln in der Metall- und Elektroindustrie oder bei Banken und Versicherungen gestatten zum Beispiel die betriebliche Vereinbarung eine Arbeitszeitverkürzung mit entsprechender Minderung der Löhne und Gehälter bei gleichzeitiger Zusage der Beschäftigungssicherung durch die Arbeitgeber.<sup>6</sup> Andere Öffnungsklauseln sehen die Möglichkeit einer Absenkung der tariflichen Grundvergütung (Entgeltkorridore) zur Sicherung der Beschäftigung durch Betriebsvereinbarung vor (z.B. in der Chemischen Industrie und im Baugewerbe Ostdeutschlands). *HärteklauseIn* können den Betriebspartnern das Recht einräumen, in schwieriger wirtschaftlicher Situation vereinbarte Tariferhöhungen auszusetzen oder teilweise auch untertariflich zu bezahlen, wobei in einigen Branchen die Härtefallregelung ebenfalls unter dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifparteien steht.

Die Frage, ob die bisherige Differenzierung in der Lohn- und Gehaltsstruktur bereits ausreichend ist, um hinreichende positive Beschäftigungseffekte und eine ausreichende Anpassungsfähigkeit der Betriebe zu ermöglichen, ist weiterhin umstritten.<sup>7</sup> Kritiker einer Ausweitung der Öffnungsklauseln für die Entgeltgestaltung und einer Flexibilisierung der Tarifverträge führen die Befürchtung unverhältnismäßiger Lohnkonzessionen der Arbeitnehmer sowie einer Aushebelung des Schutzes der Arbeitnehmer an. Im Hintergrund steht somit die Über-

---

<sup>6</sup> Eine detaillierte Übersicht über konkrete Beispiele praktizierter Öffnungsklauseln findet man in Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002).

<sup>7</sup> Das IAB-Betriebspanel erlaubt bisher leider keine empirischen Aussagen darüber, inwiefern baden-württembergische Betriebe von bestehenden Öffnungs- oder HärteklauseIn tatsächlich Gebrauch machen und inwiefern somit das vorhandene Flexibilisierungspotenzial bereits genutzt wird. Weiterhin lässt der Datensatz keine empirischen Schlussfolgerungen darüber zu, in welchem Maße die Arbeitgeber das vorhandene Flexibilisierungspotenzial bereits als ausreichend oder als zu eng empfinden. Insoweit geben die weiteren Ausführungen die Überzeugungen des Autors wieder, ohne mit Hilfe des IAB-Betriebspanels belegt werden zu können.



zeugung, dass man den Arbeitnehmer vor dem Arbeitgeber und dessen Interessen schützen muss. Ohne dieses Argument an dieser Stelle abschließend diskutieren zu wollen, lassen sich jedoch auch sehr gewichtige Gründe anführen, die gegen diese Vorstellung sprechen. So kann es z.B. für den Arbeitgeber auch aus Eigeninteresse durchaus rational sein, Löhne zu zahlen, die sogar über dem Marktlohn liegen, um Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen (Effizienzlohnhypothese).

Vor dem Hintergrund des beschleunigten technischen und strukturellen Wandels und der zunehmenden Globalisierung, die erhebliche Anforderungen an die Anpassungs- und Veränderungsfähigkeit der Betriebe im Wettbewerb stellen, ist es vielmehr besonders wichtig, dass betriebsindividuelle Gegebenheiten bei der Ausgestaltung der Lohn- und Gehaltsstruktur in hinreichendem Maße berücksichtigt werden können. Während gerade bei der Arbeitszeitflexibilisierung mit Blick auf die vielfältigen Arbeitszeitmodelle und die Organisation der Wochenarbeitszeit erhebliche Fortschritte gemacht wurden, sollten auch im Bereich der Entgelte stärker als bisher Öffnungsklauseln ein betriebliches Abweichen vom Flächentarifvertrag bei gleichzeitigem Einvernehmen der Betriebspartner ermöglichen. Ein stärkerer Übergang von einem „einstufigen“ zu einem „zweistufigen“ Tarifsysteem, bei dem ein erheblicher Teil des Entgeltes ergänzend auf betrieblicher Ebene ausgehandelt wird, scheint daher sinnvoll. Eine verstärkte Einführung variabler Entlohnungskomponenten z.B. durch eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg bei geringerem Grundentgelt könnte hierbei ein wichtiger Ansatzpunkt sein. Zumal die Ergebnisse weiterer Untersuchungen des IAW in anderem Zusammenhang erwarten lassen, dass durchaus positive Motivations- und Produktivitätseffekte der materiellen Mitarbeiterbeteiligung zu erwarten sind (vgl. dazu z.B. Strotmann 2002b). Allerdings ist es dann für den Erfolg der Beteiligungsmodelle auch sehr wichtig, die Arbeitnehmer oder deren Vertreter in die Konzeption und Vereinbarung der Spielregeln der Erfolgsbeteiligung einzubeziehen (vgl. dazu Strotmann 2003). Darüber hinaus hätte die Vereinbarung einer variablen Entlohnungskomponente auch gegenüber anderen in Tarifverhandlungen diskutierten Vorschlägen wie z.B. einer Verkürzung der Laufzeit der Tarifverträge oder einer Revisionsklausel den Vorteil, dass keine neuen Verhandlungen erforderlich wären.

Eine größere Dezentralisierung der Lohnfestsetzungen kann – auch wenn es um temporäre Lohnabsenkungen geht – durchaus dann im Interesse der Arbeitnehmer liegen, wenn dadurch die Sicherheit ihrer Beschäftigung gewährleistet werden kann. Aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer wird durch die Vereinbarung einer Erfolgsbeteiligung Einkommenssicherheit teilweise aufgegeben und gegen ein mehr an Beschäftigungssicherheit getauscht. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung fordert in

seinem aktuellen Jahresgutachten in diesem Zusammenhang daher vehement eine rechtliche Uminterpretation des Günstigkeitsprinzips des §4 Abs. 3 TVG, nach dem vom Tarifvertrag nur abgewichen werden darf, wenn sich der Arbeitnehmer dabei besser stellt (JG 2001 Ziffer 416). Die bisherige Interpretation der Rechtsprechung nimmt eine Besserstellung nur dann an, wenn der Lohn höher oder die Arbeitszeit kürzer ausfallen als im Tarifvertrag vereinbart. Die Schutzwirkung des Günstigkeitsprinzips klammert somit ein mögliches Interesse der Arbeitnehmer an einer Beschäftigungssicherung von vornherein aus und vernachlässigt darüber hinaus insbesondere auch die Schutzinteressen der arbeitslosen Personen. Neben dem Konflikt zwischen den Schutzinteressen der Arbeitnehmer und den Flexibilitätswünschen der Arbeitgeber tritt somit bei der Diskussion um die Flexibilisierung der Flächentarifverträge auch der Konflikt zwischen dem Schutz der Interessen der Beschäftigten ("Insider") und den Interessen der Personen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind ("Outsider"). Die Verhandlungsmacht der Insider und der Outsider ist dabei jedoch sehr asymmetrisch, da die Beschäftigten durch die Gewerkschaften über eine große politische Lobby verfügen, während die Interessen der Arbeitslosen im politischen Prozess – trotz zahlreicher anderslautender Äußerungen – (zu) wenig Gehör finden.

Insgesamt kommt es somit darauf an, die Vorteile von Flächentarifverträgen zu bewahren, gleichzeitig jedoch einen größeren Spielraum für ergänzende einzelfallgerechte betriebliche Lösungen zu schaffen. Mit dem vorliegenden Beitrag wird daher nicht, wie teilweise auch gefordert, für die Abschaffung der Flächentarifverträge oder gar für deren Verbot plädiert, sondern für eine weitergehende systemimmanente Flexibilisierung der Flächentarifverträge.

Da kollektive Tarifverträge auch bei einer weitergehenden Flexibilisierung den Betrieben weiterhin in vielen Fällen die Möglichkeit bieten, Verhandlungskosten einzusparen und Konflikte zu vermeiden, muss der Flächentarifvertrag kein Auslaufmodell sein. Entspricht jedoch der Tariflohnabschluss nicht der wirtschaftlichen Situation des einzelnen Betriebs, so muss hinreichend Spielraum für betriebsindividuelle Lösungen zwischen den Betriebsparteien bestehen. Wenn in günstigen Zeiten Betriebe ihre Beschäftigten übertariflich entlohnen – und das taten auch in 2002 immerhin 50% der baden-württembergischen Betriebe mit Tarifbindung –, so sollte es Betrieben vor dem Hintergrund ihrer individuellen Situation auch möglich sein, im Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien Löhne und Gehälter zu vereinbaren, die zumindest in gewissem Maße unterhalb des kollektiv vereinbarten Tarifniveaus liegen.

## Literaturhinweise

- Bellmann, L./Kohaut, S./Schnabel, C. (1998): Im Blickpunkt: Ausmaß und Entwicklung der übertariflichen Entlohnung, in: iw-trends, Nr. 2, S. 5-14.
- Bellmann, L./Kohaut, S./Schnabel, C. (1999): Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen, in: Bellmann, L./Steiner, V. (Hrsg.), Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 229, S. 11-40.
- Berthold, N./Fehn, R. (1996): Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz?, in: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.): Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand. Schriften des Vereins für Socialpolitik NF, Band 244, Berlin, S. 57-94.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001, Bonn.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (1999): Tarifbindung im Wandel, in: iw-trends, Nr.2, S. 63-80
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2001): Tarifverträge – nein danke!? – Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Diskussionspapiere des Lehrstuhl für Arbeitsmarkt und Regionalpolitik der Universität Erlangen, Nr. 8.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, diverse Jahrgänge.
- SÖSTRA (2003): IAB-Betriebspanel-Ost. Ergebnisse der siebten Welle 2002, mimeo.
- Strotmann, H. (2003) : Verbreitung und Ausgestaltung erfolgsabhängiger Entgelte im Organisationsbereich der IG Metall, Gutachten im Auftrag der Hans Böckler Stiftung und der IG Metall Baden-Württemberg.
- Strotmann, H. (2002a): Tarifbindung in Baden-Württemberg im Jahr 2000 – ist der Flächentarifvertrag ein Auslaufmodell?, in: IAW-Mitteilungen 1/2002, S. 4-14.
- Strotmann, H. (2002b): Materielle Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg, Gutachten des IAW Tübingen im Auftrag des Landeswirtschaftsministeriums, Tübingen.