

# Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014

In diesem Beitrag werden – in der Tradition der Vorjahre – aktuelle Befunde des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Tarifbindung und der betrieblichen Interessenvertretung präsentiert. Die Befunde basieren auf den jüngst erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels, das als einzige repräsentative Datenquelle entsprechende Auskünfte in einer langen Zeitreihe für die Gesamtwirtschaft liefert.

PETER ELLGUTH, SUSANNE KOHAUT

## 1. Einleitung

Zwei Säulen tragen das deutsche System der Arbeitsbeziehungen: die Tarifautonomie und die betriebliche Mitarbeitervertretung durch Betriebs- und Personalräte. Überbetriebliche Verbands- oder Flächentarifverträge spielen eine wesentliche Rolle bei der Regelung von Arbeitsbedingungen und bei der Lohnfindung. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt und sorgen dort für einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten. Für den einzelnen Betrieb ergibt sich daraus eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage. Zudem herrscht Betriebsfrieden während der Laufzeit der Verträge. Der Verhandlungs- und Koordinationsaufwand bei Tarifverhandlungen liegt bei den Verbänden, was die Betriebe zusätzlich entlastet.

Löhne und Arbeitsbedingungen können jedoch nicht nur auf Branchenebene über (Flächen-)Tarifverträge, sondern auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmen tarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden. Individuelle Arbeitsverträge werden vor allem in kleineren Betrieben geschlossen. Für größere Firmen wird der Verwaltungsaufwand schnell zu groß, wenn mit jedem Beschäftigten einzeln ein Arbeitsvertrag verhandelt werden muss. Für größere Betriebe sind deshalb Firmen tarifverträge eine interessante Alternative.

Im Arbeitsrecht haben Tarifverträge Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen, sodass

zumindest nicht zuungunsten der Beschäftigten von tariflichen Regelungen abgewichen werden kann. Insofern können Tarifverträge auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden. Allerdings gelten Branchentarifverträge ihren Kritikern häufig als zu starr, da sie branchenweit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden und somit nicht die Situation jedes einzelnen Betriebs berücksichtigen können. Mittlerweile sind jedoch Öffnungsklauseln in Branchentarifverträgen weit verbreitet, die explizit betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten anbieten. Damit haben betriebsbezogene Regelungen und die betrieblichen Interessenvertretungen an Bedeutung gewonnen. Das gesamte Lohnfindungssystem ist vielschichtiger geworden.

Auf betrieblicher Ebene regelt das Betriebsverfassungsgesetz die institutionalisierte Interessenvertretung der Beschäftigten. Formal herrscht eine klare funktionale Trennung zwischen der Mitbestimmung auf Branchenebene und auf betrieblicher Ebene. Die Praxis aber ist geprägt von einem vielfältigen Ineinandergreifen beider Ebenen mit wechselseitigen Abhängigkeiten. Betriebsräten obliegt u. a. die Umsetzung und Überwachung geltender Tarifverträge.

In diesem Beitrag wollen wir wie alljährlich an dieser Stelle aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung und der betrieblichen Interessenvertretung präsentieren. Die Ergebnisse für 2014 beruhen auf Angaben von gut 15.500 Betrieben. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe sind die Ergebnisse repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit

TABELLE 1

**Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben 2014 nach Wirtschaftszweig**

Anteile in Prozent

	Branchentarifvertrag		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am Branchentarif	Ost	davon Orientierung am Branchentarif
Landwirtschaft u.a.	47	17	(2)	(1)	51	47	83	47
Energie/Wasser/Abfall u. Bergbau	70	38	20	(25)	11	70	37	52
Verarbeitendes Gewerbe	56	23	10	13	34	60	64	51
Baugewerbe	67	50	(3)	(6)	30	67	44	76
Großhandel, KfZ-Handel u. -reparatur	41	16	6	(13)	53	53	70	58
Einzelhandel	38	19	(3)	(4)	59	60	76	43
Verkehr u. Lagerei	38	17	20	(10)	43	39	73	41
Information u. Kommunikation	19	(6)	(4)	(15)	77	29	79	18
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	73	58	(8)	(9)	19	48	33	(49)
Gastgewerbe u. Sonst. DL	44	19	4	(7)	52	48	74	50
Gesundheit u. Erziehung/Unterricht	56	32	9	16	35	65	51	58
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. DL	47	48	3	6	50	37	46	37
Org. ohne Erwerbscharakter	50	31	12	(22)	37	57	48	64
Öffentl. Verwaltung/ Sozialversicherung	91	88	8	10	(1)	(72)	(2)	(82)
<b>Gesamt</b>	<b>53</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>50</b>

Werte in Klammern wenig belastbar, da weniger als 20 Fälle in der Stichprobe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014.

WSI Mitteilungen

mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben etwa 37,4 Mio. Personen beschäftigt.<sup>1</sup>

beiden Landesteilen weit über dem Durchschnitt, während vor allem im Bereich der Information und Kommunikation Branchentarifverträge kaum eine Rolle spielen.

Aufgrund der starken Größenabhängigkeit der Tarifbindung ergibt sich auf Ebene der Betriebe, dass hochgerechnet rund 31 % der westdeutschen, aber nur 17 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren (*Tabelle 2*). Haus- oder Firmentarifverträge galten für 2 % der Betriebe in den alten und etwa 3 % der Betriebe in den neuen Bundesländern. Der Rest, also etwa 66 % der westdeutschen und sogar 80 % der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Allerdings gaben etwa 43 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und 46 % in Ostdeutschland an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifen zu orientieren.

Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe nach ihrer Größe (*Tabelle 3*), so zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Deckungsgrad in Westdeutschland mit zunehmender Größe steigt. Für beide Landesteile gilt, dass die Branchentarifverträge für Kleinbetriebe eine untergeordnete Rolle spielen, während große Betriebe mit über 200 Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden sind. Ebenso nimmt die Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge mit ►

## 2. Ausmaß und Entwicklung der Tarifbindung

Im Folgenden sind aktuelle Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2014 dargestellt, wobei zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten unterschieden wird. Betrachtet man zunächst die Beschäftigten, so haben im Jahr 2014 hochgerechnet rund 53 % der westdeutschen und etwa 36 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterlag (*Tabelle 1*). Firmentarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten. Für rund 40 % der westdeutschen und 54 % der ostdeutschen Arbeitnehmer gab es keinen Tarifvertrag. Jeweils rund die Hälfte dieser Arbeitnehmer wurde jedoch indirekt von Tarifverträgen erfasst, da sich ihre Betriebe nach eigenen Angaben daran orientierten. Das Ausmaß der Tarifbindung variiert zwischen den Wirtschaftszweigen stark, wobei sich die Bedeutung für die einzelnen Branchen von Jahr zu Jahr wenig ändert. Wieder liegt die Tarifbindung bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Baugewerbe in

1 Für weitere Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe Ellguth et al. (2014). Die Erhebung wird von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt.

TABELLE 2

**Tarifbindung der Betriebe 2014 nach Wirtschaftszweig**

Anteile in Prozent

	Branchentarifvertrag		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am Branchentarif	Ost	davon Orientierung am Branchentarif
Landwirtschaft u.a.	33	7	(0)	(0)	67	43	93	43
Energie/Wasser/Abfall u. Bergbau	68	19	7	(11)	26	47	70	26
Verarbeitendes Gewerbe	33	13	3	3	64	54	84	48
Baugewerbe	53	39	(1)	(2)	46	54	60	71
Großhandel, KfZ-Handel u. -reparatur	25	10	3	(3)	72	43	88	48
Einzelhandel	29	10	(1)	(3)	70	48	87	40
Verkehr u. Lagerei	26	8	4	(5)	70	33	88	44
Information u. Kommunikation	7	(2)	(1)	(2)	92	24	96	24
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	38	19	(2)	(1)	60	51	81	(34)
Gastgewerbe u. Sonst. DL	29	9	1	(2)	70	40	90	43
Gesundheit u. Erziehung/Unterricht	33	18	4	7	63	56	75	57
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. DL	19	14	1	2	80	31	84	38
Org. ohne Erwerbscharakter	35	25	11	(16)	54	45	59	38
Öffentl. Verwaltung/Sozialversicherung	89	90	7	5	5	(44)	(5)	(89)
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>43</b>	<b>80</b>	<b>46</b>

Werte in Klammern wenig belastbar, da weniger als 20 Fälle in der Stichprobe.

Quelle: IAB-Betriebsp panel 2014.

WSI Mitteilungen

steigender Betriebsgröße zu. Eine Ausnahme bilden lediglich die westdeutschen Großbetriebe, von denen nur etwa 10 % einen eigenen Firmentarif aushandeln. Dies ist jedoch auch nicht erstaunlich, sind doch bereits 77 % dieser Betriebe an einen Branchentarif gebunden. In Ostdeutschland hat fast ein Viertel der Großbetriebe einen Firmentarif.

Die Daten des IAB-Betriebsp panels lassen sich auch auf Ebene der Bundesländer<sup>2</sup> auswerten (*Tabelle 4*). Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben in den west-

deutschen Ländern variiert zwischen rund 47 % in Niedersachsen und immerhin 61 % in Rheinland-Pfalz. Zwischen

- 2 Die Stichprobe des IAB-Betriebsp panels ist so aufgebaut, dass die Ergebnisse auch jeweils für die einzelnen Bundesländer repräsentativ sind. Nur für Hamburg genügt die Fallzahl für eine gesonderte Auswertung nicht. Aus diesem Grund wurden Hamburg und Schleswig-Holstein zusammengefasst.

TABELLE 3

**Betriebe mit Branchentarifvertrag, 2014**

Anteile in Prozent

	Branchen- tarifvertrag		Haus-/Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am Branchentarif	Ost	davon Orientierung am Branchentarif
1 bis 9 Beschäftigte	25	13	1	2	74	41	86	44
10 bis 49 Beschäftigte	43	25	3	6	54	50	68	50
50 bis 199 Beschäftigte	51	38	9	13	41	61	49	54
200 bis 499 Beschäftigte	61	54	14	14	26	54	31	47
500 und mehr Beschäftigte	77	60	10	24	12	55	15	58
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>43</b>	<b>80</b>	<b>46</b>

Quelle: IAB-Betriebsp panel 2014.

WSI Mitteilungen

den ostdeutschen Ländern sind die Unterschiede geringer. Hier liegt die geringste Durchdringung bei 32 % in Mecklenburg-Vorpommern und die stärkste bei rund 38 % in Brandenburg. Auffallend ist dabei, dass selbst der niedrigste Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben in einem westdeutschen Bundesland immer noch deutlich über den Werten für die ostdeutschen Länder liegt. Die beträchtlichen Niveauunterschiede, die sich beim Vergleich von West- und Ostdeutschland bereits beobachten lassen, zeigen sich hier nochmals mit einer klaren Trennlinie zwischen den Bundesländern beider Landesteile mit jeweils relativ homogenen, aber deutlich auseinanderliegenden Binnenverteilungen.

Fast man die beiden Landesteile zusammen, so gilt derzeit in Deutschland für etwa 28 % der Betriebe mit rund 50 % der Beschäftigten direkt ein Branchentarifvertrag. Rund 30 % aller Betriebe orientiert sich darüber hinaus an einem Branchentarifvertrag, sodass weitere 21 % der Beschäftigten zumindest indirekt von den Regelungen eines Tarifvertrages erfasst werden. Für einen großen Anteil der Beschäftigten bildet damit der Flächentarifvertrag noch immer den Rahmen ihrer Arbeitsbedingungen.

Im IAB-Betriebspanel werden die Daten zur Tarifbindung seit 1996 für beide Landesteile erhoben. Die Flächentarifbindung zeigt in den alten wie in den neuen Bundesländern seither eine rückläufige Tendenz (zu den Gründen für den Rückgang vgl. Ellguth/Kohaut 2010). In Abbildung 1 ist sowohl die gesamtwirtschaftliche Entwicklung als auch die Entwicklung der Branchentarifbindung in der Privatwirtschaft dargestellt. Betrachtet man zunächst die Gesamtwirtschaft in Westdeutschland, so ging die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1996 bis 2014 um 17 Prozentpunkte zurück. In Ostdeutschland belief sich dieser Rückgang auf 20 Prozentpunkte. Nahezu die gleiche Entwicklung ist zu beobachten, wenn nur die Privatwirtschaft betrachtet wird. Das bedeutet aber umgekehrt, dass der Rückgang der Branchentarifbindung durch die Betriebe der Privatwirtschaft getrieben wird, während die Flächentarifbindung im öffentlichen Sektor im betrachteten Zeitraum weitgehend stabil blieb.

### 3. Aktuelle Ergebnisse zur betrieblichen Interessenvertretung

Das bundesdeutsche System der Interessenvertretung mit seiner dualen Struktur von sektorale ausgetauschten Tarifverträgen und betrieblicher Interessenregulierung ist seit Mitte der 1980er Jahre durch eine Verlagerung von Regelungskompetenzen von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene gekennzeichnet. In der wissenschaftlichen und politischen Debatte wird diese Bedeutungsverschiebung in erster Linie unter dem Aspekt der Flexibilisierung des Tarifsystems diskutiert. Die in diesem Zusammenhang

TABELLE 4

#### Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben nach Bundesland, 2014

Anteile in Prozent

	Branchentarif	Haustarif	kein Tarifvertrag	davon Orientierung am Branchentarif
Rheinland-Pfalz	61	5	34	58
Nordrhein-Westfalen	60	6	35	53
Hessen	52	11	37	56
Baden-Württemberg	52	6	42	50
Schleswig-Holstein/Hamburg	50	6	44	40
Bayern	50	6	45	51
Saarland	50	6	45	58
Bremen	48	10	42	46
Niedersachsen	47	14	39	58
Brandenburg	38	13	49	46
Thüringen	38	9	54	52
Berlin	37	11	52	47
Sachsen-Anhalt	36	11	53	64
Sachsen	34	9	57	43
Mecklenburg-Vorpommern	32	10	58	56
Gesamt	50	8	42	51

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014.

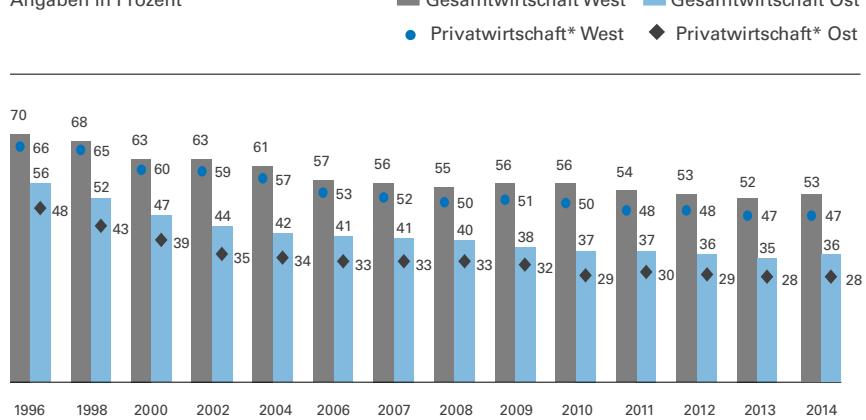
WSI Mitteilungen

nach wie vor geforderte Erweiterung betrieblicher Handlungsspielräume tarifgebundener Betriebe setzt (mehr oder weniger stillschweigend) die Existenz eines kompetenten betrieblichen Verhandlungspartners voraus, der die ►

ABB. 1

#### Flächentarifbindung der Beschäftigten, 1996 – 2014

Angaben in Prozent



\*ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Anmerkung: Seit 2010 verändertes Datenprüfverfahren, siehe Ellguth/Kohaut (2011, S. 243).

Quelle: IAB-Betriebspanel; Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

TABELLE 5

**Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Betriebsgröße, 2014\***

Angaben in Prozent

	Betriebsgrößenklassen					Insgesamt (ab 5 Besch.)	nachrichtlich:	
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200 bis 500 Besch.	501 u.m. Besch.		ab 21 Besch.	ab 51 Besch.
<b>Westdeutschland</b>								
<b>Betriebe mit BR</b>	5	38	56	74	87	9	28	50
<b>Betriebe mit anderer MA-Vertretung</b>	15	19	14	11	13	15	18	16
<b>Beschäftigte mit BR</b>	8	39	57	75	91	43	57	69
<b>Beschäftigte mit andere MA-Vertretung</b>	17	18	13	11	21	17	17	17
<b>Ostdeutschland</b>								
<b>Betriebe mit BR</b>	6	31	45	62	92	9	25	40
<b>Betriebe mit anderer MA-Vertretung</b>	5	13	9	15	10	6	9	12
<b>Beschäftigte mit BR</b>	10	33	48	65	92	33	45	55
<b>Beschäftigte mit andere MA-Vertretung</b>	7	13	8	15	16	10	12	13

\* Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebsppanel 2014.

WSI Mitteilungen

Interessen der Arbeitnehmer bündelt und vertritt. So wird z. B. in vielen tariflichen Öffnungsklauseln zur betrieblichen Umsetzung dieser Möglichkeiten, von tariflichen Standards abzuweichen, explizit auf den Betriebsrat verwiesen. Aber auch – oder gerade – für die Betriebe ohne Tarifbindung stellt sich die Frage nach einer (gesetzlich legitimierten) Vertretung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene.

Vor diesem Hintergrund soll zunächst analog zur Tarifbindung ein Eindruck der quantitativen Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, d.h. der Verbreitung von Betriebsräten vermittelt werden. In Anbetracht des zuneh-

menden Interesses an den Arbeitsbeziehungen in betriebsratslosen Betrieben werden ergänzend auch Zahlen zu betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung, wie sie seit 2004 im IAB-Betriebsppanel erhoben werden, dargestellt. Der Frage, inwieweit diese Einrichtungen ein funktionales Äquivalent zum Betriebsrat sein können, kann an dieser Stelle allerdings nicht nachgegangen werden. Abschließend sollen dann beide Ebenen der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft gemeinsam betrachtet werden.

In Tabelle 5 sind die aktuellen Daten zur Existenz von Betriebsräten und alternativen Vertretungsformen in der

TABELLE 6

**Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Branche, 2014\***

Angaben in Prozent

	Wirtschaftszweige										Insgesamt (ab 5 Besch.)
	Energie/ Wasser/Abfall Bergbau	Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr/ Lagerei	Informat./ Kommunikat.	Finanz-/ Versich.- DL	Gastgew./ sonst. DL	Gesundheit/ Erziehung/ Unterricht	Wirtschaftl./ wissenschaftl., freiberufl. DL	
<b>Gesamtdeutschland</b>											
<b>Betriebe mit BR</b>	39	16	3	10	10	10	27	3	12	7	9
<b>Betriebe mit anderer MA-Vertretung</b>	10	11	11	12	11	14	15	11	23	13	13
<b>Beschäftigte mit BR</b>	80	66	17	27	46	41	67	14	46	27	41
<b>Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung</b>	5	16	13	13	11	10	10	14	24	15	16

\* Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebsppanel 2014.

WSI Mitteilungen

Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigte) für West- und Ostdeutschland dargestellt. Für den Anteil der Betriebe mit gesetzlich legitimierter Interessenvertretung wird mit ca. 9 % in Ostdeutschland 2014 das Niveau des Vorjahrs nicht ganz erreicht, aber das langjährige Niveau bestätigt. In Westdeutschland hat sich der Anteilswert seit einigen Jahren ebenfalls auf um die 9 % eingependelt.

Bei der letztjährigen Berichterstattung hatten wir in der Gesamtschau der vergangenen 18 Jahre einen leichten, aber unverkennbaren Abwärtstrend des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads in beiden Landesteilen konstatiert (Ellguth/Kohaut 2014, S. 290). Dieser Rückgang scheint sich in Ostdeutschland fortzusetzen. Hier wird mit 33 % der geringste Wert seit Bestehen des IAB-Betriebspanels erreicht. In Westdeutschland bleibt die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung 2014 mit 43 % auf dem Niveau der Vorjahre, sodass hier eher von einer gewissen Stabilität der quantitativen Basis der betrieblichen Mitbestimmung am aktuellen Rand gesprochen werden kann. Der seit Beginn der Datenerhebung im IAB-Betriebspanel zu konstatierte deutliche Niveauunterschied zwischen den beiden Landesteilen hat sich damit zuletzt sogar noch verstärkt.

Die hinlänglich bekannten größenspezifischen Unterschiede in der Verbreitung von Betriebsräten stellen sich ebenfalls wieder ein (*Tabelle 5*). Nur knapp jeder 17. Kleinbetrieb (bis 50 Beschäftigte) verfügt über einen Betriebsrat. Unter den Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) ist die Existenz eines Betriebsrats dagegen die Regel und erreicht Anteilswerte von 87 % in West- und gar 92 % in Ostdeutschland. Präßt in betrieblicher Perspektive die große Zahl der Kleinbetriebe das Gesamtbild, so relativiert sich deren Gewicht natürlich bei Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrades. Die geringere Verbreitung von Betriebsräten im mittel- und großbetrieblichen Segment Ostdeutschlands manifestiert sich in der dort rund 10%-Punkte niedrigeren Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung.

Ebenso bestätigen sich die erwarteten starken Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und das sowohl in Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive (*Tabelle 6*). Die größte quantitative Reichweite ist festzustellen im traditionell stark mitbestimmten Bereich Energie- und Wasserversorgung/Abfallwirtschaft/Bergbau, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe. Das untere Ende bilden die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des sonstigen Dienstleistungsbereichs (inkl. Gastgewerbe) und der Bauwirtschaft. Branchenspezifische Entwicklungen lassen sich leider wegen der 2009 erfolgten Umstellung auf eine neue Wirtschaftszweigsystematik (WZ2008) nur für einen relativ kurzen Zeitraum verfolgen. Klar identifizierbar sind für die vergangenen fünf Jahre Rückgänge in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Bereich Verkehr/Lagerei, also in Branchen, die sich bislang eher am oberen Ende der Verteilung befunden haben.

Analog zur Tarifbindung soll auch die Reichweite von Betriebsräten im Vergleich der einzelnen Bundesländer dar-

**TABELLE 7**

### **Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat nach Bundesland, 2014\***

Angaben in Prozent

Bundesländer	
Bremen	48
Bayern	45
Baden-Württemberg	45
Hessen	45
Niedersachsen	43
Nordrhein-Westfalen	41
Saarland	41
Schleswig-Holstein/Hamburg	41
Thüringen	40
Rheinland-Pfalz	37
Brandenburg	35
Sachsen-Anhalt	32
Mecklenburg-Vorpommern	32
Berlin	31
Sachsen	30
<b>Insgesamt</b>	<b>41</b>

\* Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014.

WSI Mitteilungen

gestellt werden (*Tabelle 7*). Für die Geltung eines Tarifvertrags war ja bereits deutlich geworden, dass der Niveauunterschied zwischen West- und Ostdeutschland auf relativ homogenen Verteilungen der jeweiligen Bundesländer beruht, bei denen das ostdeutsche Land, das die höchste Tarifbindung aufweist, noch nicht einmal an das westdeutsche Land mit der niedrigsten Tarifbindung heranreicht, genauer: deutlich darunter liegt. Beim Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat ergibt sich ein nicht ganz so eindeutiges Gefälle zwischen den beiden Landesteilen: Die westdeutschen Bundesländer rangieren zwischen 37 und 48 %, die ostdeutschen zwischen 30 und 40 % (*Tabelle 7*). Allein Thüringen kann die Phalanx der westdeutschen Länder durchbrechen und sich vor Rheinland-Pfalz einreihen. Wir haben es also erneut mit jeweils homogenen Welten innerhalb Ost- und Westdeutschlands zu tun, die im Ost-West-Vergleich allerdings nicht ganz so weit auseinanderliegen wie bei der Tarifbindung und sich an den Rändern etwas überschneiden.

## **4. Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung**

Alternativ zu oder auch neben einem Betriebsrat kann es in den Betrieben andere betriebsspezifische Formen der ►

TABELLE 8

**Tarifbindung und Betriebsrat, 1996–2014\***

Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in Prozent

	Westdeutschland									Ostdeutschland								
	1996	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	1996	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
BR und Branchentarif	41	37	37	35	32	30	31	29	28	29	25	23	22	19	18	18	15	15
BR und Haustarif	9**	6	6	6	7	6	6	6	6	13	8	10	9	10	9	10	11	9
BR und kein Tarif		7	6	6	7	9	8	8	9		8	9	9	10	10	9	10	9
Branchentarif und kein BR	27	25	24	24	23	22	21	21	21	22	16	15	16	16	18	13	16	15
Haustarif und kein BR	23**	1	1	1	1	2	1	1	2	36**	3	4	4	4	4	3	3	3
kein Tarif und kein BR		24	25	27	30	31	32	34	34		39	40	41	41	42	47	45	49
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

\*\* Erst ab 1998 können nach einer Veränderung der Fragestellung im IAB-Betriebspanel die Werte für Haustarifverträge getrennt ausgewiesen werden. Für 1996 werden deshalb die zusammengefassten Werte der Betriebe ohne Branchentarif angegeben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2014.

WSI Mitteilungen

Mitarbeitervertretung geben. Die folgenden Angaben beziehen sich ebenfalls auf die privatwirtschaftlichen Betriebe ab fünf Beschäftigte. Die Größenabgrenzung wurde gewählt, um eine Gegenüberstellung mit den Zahlen zur Verbreitung eines Betriebsrats zu ermöglichen. Zudem spielen solche Einrichtungen in den Kleinstbetrieben ohnehin so gut wie keine Rolle. Das gerade angesprochene Nebeneinander von Betriebsrat und anderen Formen der Mitarbeitervertretung gibt es allerdings nur bei einem Anteil von weniger als 1 % der Betriebe (ohne Tabelle). Wie nicht anders zu erwarten, kommt dies aber in größeren Betrieben deutlich häufiger vor (In Betrieben über 500 Beschäftigte liegt der Wert bei ca. 8 %).

Die Verbreitung solcher Einrichtungen, seien es „Runde Tische“ oder „Belegschaftssprecher“ etc., zeigt nicht annähernd die gleiche Stabilität, wie dies die Institution des Betriebsrats auszeichnet. Von einer Erhebungswelle zur nächsten gibt es zum Teil deutliche Schwankungen. In Westdeutschland pendeln die betrieblichen Anteilswerte zwischen 7 und 15 %, in Ostdeutschland zwischen 3 und 7 % (ohne Tabelle). In Westdeutschland wird allerdings 2014 mit 15 % der höchste Wert seit Beginn der Erfassung erreicht, in Ostdeutschland ist kein vergleichbarer Aufwärtstrend erkennbar (Tabelle 5). Wie sich darüber hinaus zeigt, existiert – anders als bei Betriebsratsgremien – eine große Fluktuation, d.h. ein Großteil dieser anderen Vertretungsformen existiert nur über einen relativ kurzen Zeitraum, dafür werden alljährlich viele neu gegründet. Betrachtet man z. B. die Betriebe über einen Zeitraum von vier Jahren (2009–2013), verfügen nur 1 % dieser Betriebe mit 3 % der Beschäftigten dauerhaft über eine solche Einrichtung. Ein Betriebsratsgremium hingegen existiert über diesen Zeitraum hinweg in 8 % der Betriebe mit 44 % der Beschäftigten (vgl. Ellguth 2009, S. 116).

Die in den alten Bundesländern wesentlich stärkere Verbreitung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen

drückt sich auch in den auf die Beschäftigten bezogenen Zahlen aus. Zurzeit arbeiten in Westdeutschland 17 % der Beschäftigten in Betrieben mit einer solchen Einrichtung; in Ostdeutschland sind dies 10 % (Tabelle 5). Anders als beim Betriebsrat gibt es hier keine so klare größenspezifische Verteilung. Im Segment mit der stärksten Verbreitung, „Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht“, kommen immerhin rund 24 % der Beschäftigten in den Genuss einer solchen Einrichtung (Tabelle 6), in den übrigen Branchen bewegen sich die Anteilswerte zwischen 5 % (Energie/Wasser/Abfall/Bergbau) und 16 % (Verarbeitendes Gewerbe). Diese Zahlen können natürlich keine Auskunft über die Ausgestaltung der betreffenden Gremien oder gar deren betriebspolitische Rolle geben. Dazu sei auf die Erhebung von Hauser-Ditz et al. (2006) verwiesen.

## 5. Das Zusammenspiel von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung

Mit dem abschließenden Blick auf die betriebliche *und* sektorale Ebene der (gesetzlich legitimierten) Interessenvertretung soll vor allem auch ein Eindruck von den Verschiebungen im dualen System gegeben werden. Damit gilt im Folgenden das Augenmerk zum einen der Entwicklung der sogenannten betrieblichen Vertretungslücken, also Betrieben, die zwar tarifgebunden sind, aber über keinen Betriebsrat verfügen. Zum anderen werden die sogenannten weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft betrachtet, wo es keinerlei gesetzlich legitimierte Interessenvertretung gibt. Die präsentierten Zahlen beziehen sich

ebenfalls auf die Betriebe der Privatwirtschaft ab fünf Beschäftigte. Eine Berücksichtigung der Kleinstbetriebe, die ja nicht zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt sind, würde bei der gemeinsamen Betrachtung des Deckungsgrades von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung ein systematisch verzerrtes Bild liefern.

Nur eine Minderheit der in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer ist in Betrieben (ab fünf Beschäftigte) tätig, die zur Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zu zählen sind. Diese Zone umfasst weniger als ein Drittel (28 %) der Beschäftigten in Westdeutschland und nur noch 15 % in Ostdeutschland (*Tabelle 8*). Bemerkenswert ist die mit 9 % relativ große Bedeutung von Betrieben mit Haustarifen und einem Betriebsrat im Osten. Von einer betrieblichen Vertretungslücke (Betrieb ist an einen Branchentarif gebunden, verfügt aber über keinen Betriebsrat) sind 21 % der Beschäftigten in Westdeutschland und 15 % in Ostdeutschland betroffen. Diese vermeintlich günstigere Situation im Osten ist allerdings nur der dort geringeren Reichweite der Tarifbindung geschuldet, die sich in deutlicher ausgeprägten „weißen Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ äußert. Während in Westdeutschland „nur“ 34 % der Beschäftigten ohne Branchentarif und ohne Betriebsrat auskommen müssen, sind dies in Ostdeutschland 49 %.

Seit 1996 ist die Kernzone des dualen Systems in beiden Landesteilen deutlich geschrumpft und zwar um 13 Prozentpunkte im Westen und 14 Prozentpunkte im Osten. In fast gleichem Ausmaß sind die „weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ angewachsen, wodurch immer weitere Teile der Betriebslandschaft ohne jedwede Form der gesetzlich legitimierten Interessenvertretung bleiben. Ein weiteres im Beobachtungszeitraum gewachsene Segment umfasst Betriebe, die nicht (mehr) an einen Branchentarif gebunden sind, aber über einen Betriebsrat verfügen. Abgenommen hat hingegen in den letzten 18 Jahren der Umfang der betrieblichen Vertretungslücken (tarifgebundene Betriebe ohne Betriebsrat). Dies ist aber keine Erfolgsmeldung, da die betreffenden Betriebe aus dieser Gruppe in die Gruppe „ohne alles“ gewechselt sind, also jetzt zu den Betrieben gehören, die weder eine Tarifbindung noch eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Diese Trends sind überwiegend dem Rückgang der Branchentarifbindung geschuldet bei parallel vergleichsweise moderaten Verlusten in der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. Insgesamt wird deutlich, dass sich die institutionelle Basis der Interessenvertretung in Deutschland nach wie vor auf dem Rückzug befindet, auch wenn zwischenzeitlich Phasen einer Konsolidierung zu beobachten sind. ■

## LITERATUR

- Ellguth, P.** (2009): Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung – welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen, in: Industrielle Beziehungen 16 (2), S. 109–135
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2010): Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln, in: Industrielle Beziehungen 17 (4), S. 345–371
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, in: WSI-Mitteilungen 64 (5), S. 242–247, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_34969\\_34977.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_34969_34977.htm)
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2014): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, in: WSI-Mitteilungen 67 (4), S. 286–295, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_47210\\_47220.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_47210_47220.htm)
- Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I.** (2014): The IAB-Establishment Panel – methodological essentials and data quality, in: Journal for Labour Market Research 47 (1–2), S. 27–41
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L.** (2006): Betriebsräte und andere Vertretungsorgane im Vergleich – Strukturen, Arbeitsweisen und Beteiligungsmöglichkeiten, in: WSI-Mitteilungen 59 (9), S. 500–506, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_24779\\_24785.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24779_24785.htm)

## AUTOREN

**PETER ELLGUTH**, ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung.“ Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und betriebliche Arbeitszeitpolitik.

@ [peter.ellguth@iab.de](mailto:peter.ellguth@iab.de)

**SUSANNE KOHAUT**, Dr., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung.“ Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und Betriebsgründungen.

@ [susanne.kohaut@iab.de](mailto:susanne.kohaut@iab.de)