

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012

In diesem Beitrag werden – wie auch in den Vorjahren – aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung und der betrieblichen Interessenvertretung präsentiert. Die Befunde basieren auf den jüngst erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 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 (Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden. Individuelle Arbeitsverträge werden vor allem in kleineren Betrieben geschlossen. Für größere Firmen wird der Verwaltungsaufwand schnell zu groß, wenn mit jedem Beschäftigten einzeln ein Arbeitsvertrag verhandelt werden muss. Für größere Betriebe sind deshalb Firmentarifverträge eine interessante Alternative.

Im Arbeitsrecht haben Tarifverträge Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen und

können deshalb 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 ist geprägt von einem vielfältigen Ineinandergreifen beider Ebenen mit wechselseitigen Abhängigkeiten. Betriebsräten obliegt 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 2012 beruhen auf Angaben von knapp 15.600 Betrieben in beiden Landesteilen. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe sind die Ergebnisse repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversi- ►

cherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben etwa 35,4 Mio. Personen beschäftigt.¹

2. Ausmaß und Entwicklung der Tarifbindung

Im Folgenden sind aktuelle Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2012 dargestellt, wobei zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten unterschieden wird. Betrachtet man zunächst die Beschäftigten, so arbeiteten im Jahr 2012 hochgerechnet rund 53 % der westdeutschen und etwa 36 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag (Tabelle 1). Firmentarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 12 % der ostdeutschen Beschäftigten. Für rund 40 % der westdeutschen und 51 % 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 an den entsprechenden Vereinbarungen 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 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 32 % der westdeutschen, aber nur 18 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren. Haus- oder Firmentarifverträge galten für 2 % der Betriebe in den alten und etwa 3 % der Betriebe in den neuen Bundesländern (Tabelle 2). Der Rest, also etwa 66 % der westdeutschen und sogar 79 % der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Allerdings gaben etwa 41 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in beiden Landesteilen 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. In Ostdeutschland gilt dies allerdings nicht

1 Für weitere Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe Fischer et al. (2008). Die Erhebung wird von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt.

TABELLE 1
Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben 2012 nach Wirtschaftszweig
Angaben in Prozent

	Branchentarifvertrag		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am Branchentarif	Ost	davon Orientierung am Branchentarif
Landwirtschaft u.a.	51	17	(2)	2	47	36	81	43
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	75	30	13	30	12	70	40	60
Verarbeitendes Gewerbe	54	24	10	13	36	59	62	51
Baugewerbe	70	50	2	4	28	62	46	61
Großhandel, KfZ-Handel und -reparatur	42	14	5	13	52	53	74	56
Einzelhandel	41	33	4	9	54	64	58	45
Verkehr & Lagerei	44	16	15	21	41	35	62	35
Information & Kommunikation	20	10	16	17	64	25	72	26
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	79	64	3	(1)	19	49	35	44
Gastgewerbe & Sonst. DL	42	28	2	4	56	45	68	48
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	55	31	8	19	37	61	50	55
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. DL	46	47	5	7	49	38	46	35
Org. ohne Erwerbscharakter	57	29	10	18	33	57	52	53
Öffentl. Verwaltung/ Sozialversicherung	87	85	11	15	1	64	0	(13)
Gesamt	53	36	7	12	40	51	51	48

Werte in Klammern aufgrund geringer Fallzahl wenig belastbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel (2012).

TABELLE 2

Tarifbindung der Betriebe 2012 nach Wirtschaftszweig

Angaben in Prozent

	Branchentarifvertrag		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am Branchentarif	Ost	davon Orientierung am Branchentarif
Landwirtschaft u.a.	34	7	(2)	1	65	32	92	33
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	59	21	5	8	36	71	70	43
Verarbeitendes Gewerbe	33	13	2	3	65	54	84	43
Baugewerbe	57	43	1	1	41	52	56	53
Großhandel, KfZ-Handel und -reparatur	28	9	2	2	70	42	89	46
Einzelhandel	28	18	2	5	70	51	77	37
Verkehr & Lagerei	25	5	4	7	71	29	88	32
Information & Kommunikation	8	1	3	3	90	21	95	23
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	44	19	1	(0)	55	41	81	23
Gastgewerbe & Sonst. DL	30	12	0	2	70	33	86	37
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	35	17	4	5	62	53	78	58
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. DL	15	12	1	1	84	31	87	33
Org. ohne Erwerbscharakter	38	24	12	8	49	40	68	40
Öffentl. Verwaltung/ Sozialversicherung	85	94	10	3	5	50	3	(41)
Gesamt	32	18	2	3	66	41	79	41

Werte in Klammern aufgrund geringer Fallzahl wenig belastbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel (2012).

WSI Mitteilungen

TABELLE 3

Tarifbindung der Betriebe 2012 nach Betriebsgröße

Angaben in Prozent

	Branchentarifvertrag		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am Branchentarif	Ost	davon Orientierung am Branchentarif
1 bis 9 Beschäftigte	26	14	1	1	73	38	85	39
10 bis 49 Beschäftigte	42	26	4	6	55	57	68	50
50 bis 199 Beschäftigte	52	44	8	13	40	55	43	51
200 bis 499 Beschäftigte	62	51	13	18	25	58	32	49
500 und mehr Beschäftigte	78	49	12	32	11	66	19	61
Gesamt	32	18	2	3	66	43	79	41

Quelle: IAB-Betriebspanel (2012).

WSI Mitteilungen

mehr für die Großbetriebe ab 500 Beschäftigten, deren Tarifbindung etwas unter der der Betriebe mit 200 bis 499 Beschäftigten liegt. Trotzdem gilt für beide Landesteile, dass die Branchentarifverträge für die Kleinbetriebe eine untergeordnete Rolle spielen, während große Betriebe mit über 200 Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden sind. ►

- Die Stichprobe des IAB-Betriebspanels 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.

Ebenso nimmt die Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge mit steigender Betriebsgröße zu. In ostdeutschen Großbetrieben ist inzwischen fast ein Drittel der Betriebe an einen Firmentarif gebunden.

TABELLE 4

Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben nach Bundesland 2012

Angaben in Prozent

	Branchentarif	Haustarif	kein Tarifvertrag	davon Orientierung am BTV
Schleswig-Holstein/Hamburg	45	13	42	39
Niedersachsen	51	12	38	58
Bremen	51	11	38	50
Nordrhein-Westfalen	58	6	36	51
Hessen	52	11	37	54
Rheinland-Pfalz	58	6	36	51
Baden-Württemberg	51	5	45	53
Bayern	52	5	43	56
Saarland	51	6	43	53
Berlin	37	15	48	49
Brandenburg	39	13	49	45
Mecklenburg-Vorpommern	33	11	56	46
Sachsen	35	11	55	47
Sachsen-Anhalt	38	13	48	58
Thüringen	37	11	52	47
Gesamt	50	8	42	50

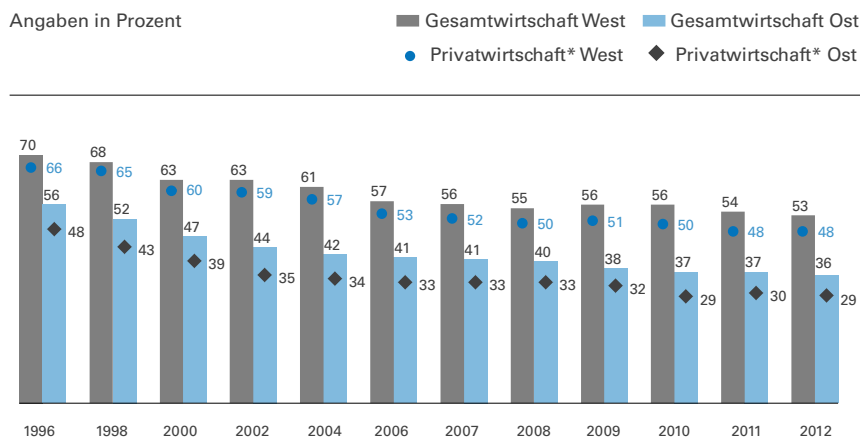
Quelle: IAB-Betriebspanel (2012).

WSI Mitteilungen

ABB. 1

Beschäftigte in Betrieben mit Flächentarifbindung 1996-2012

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

Die Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch auf Ebene der Bundesländer² auswerten (Tabelle 4). Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben in den westdeutschen Ländern variiert zwischen rund 45 % in Schleswig-Holstein/Hamburg und immerhin 58 % in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Zwischen den ostdeutschen Ländern sind die Unterschiede geringer. Hier liegt die geringste Durchdringung bei 33 % in Mecklenburg-Vorpommern und die stärkste bei rund 39 % in Brandenburg. Auffallend ist, dass selbst der niedrigste Anteil Beschäftigter 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.

Fasst man die beiden Landesteile zusammen, so gilt derzeit in Deutschland für etwa 29 % der Betriebe mit rund 50 % der Beschäftigten direkt ein Branchentarifvertrag. Rund 28 % aller Betriebe orientieren 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 rückläufige Tendenz (zu den Gründen für den Rückgang vgl. Ellguth/Kohaut 2010). In Abbildung 1 sind 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 2012 um 15 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, dass der Rückgang der Branchentarifbindung durch die Betriebe der Privatwirtschaft verursacht wird, während die Flächentarifbindung im öffentlichen Sektor im betrachteten Zeitraum weitgehend stabil blieb.

3. Ergebnisse zur betrieblichen Interessenvertretung

Das bundesdeutsche System der Interessenvertretung mit seiner dualen Struktur von sektoral ausgehandelten Tarifverträgen und betrieblicher Interessenregulierung ist seit Mitte der 80er Jahre durch eine Verlagerung von Regelungs-

kompetenzen 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 Tariffsystems diskutiert. Die in diesem Zusammenhang nach wie vor geforderte Erweiterung betrieblicher Handlungsspielräume tarifgebundener Betriebe setzt (mehr oder weniger stillschweigend) die Existenz eines kompetenten betrieblichen Verhandlungspartners voraus, der die Interessen der Arbeitnehmer bündelt und vertritt. So wird z.B. in vielen tariflichen Öffnungsklauseln zur betrieblichen Umsetzung dieser Möglichkeiten, von tariflichen Standards abweichen zu können, 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 die quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, d.h. die Verbreitung von Betriebsräten ermittelt werden. In Anbetracht des zunehmenden Interesses an den Arbeitsbeziehungen in betriebsratslosen Betrieben werden ergänzend auch Zahlen zu betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung, wie sie seit 2004 im IAB-Betriebspanel erhoben werden, dargestellt. Der Frage, inwieweit diese Einrichtungen eine 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 Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigte) für West- und Ostdeutschland dargestellt. Für den Anteil der Betrie-

be mit gesetzlich legitimer Interessenvertretung wird mit ca. 9 % in Ostdeutschland 2012 das Niveau des Vorjahres erreicht und das langjährige Niveau bestätigt. In Westdeutschland ergibt sich zwar mit ebenfalls 9 % der geringste Wert seit Beginn der Datenerhebung 1993. Im Vergleich zum Vorjahr ist allerdings nur ein sehr leichter statistisch nicht abgesicherter Rückgang zu verzeichnen.

Bei der letztjährigen Berichterstattung hatten wir in der Gesamtschau der vergangenen 16 Jahre einen leichten aber unverkennbaren Abwärtstrend des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads in beiden Landesteilen konstatiert (Ellguth/Kohaut 2012, S. 302). Dieser Rückgang scheint sich in Westdeutschland am aktuellen Rand fortzusetzen. Hier wird mit 43 % auch auf die Beschäftigten bezogen der geringste Wert seit Bestehen des IAB-Betriebspanels erreicht. In Ostdeutschland bleibt die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung 2012 ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres (36 %) sodass hier eher von einer gewissen Stabilität der quantitativen Basis der betrieblichen Mitbestimmung am aktuellen Rand gesprochen werden kann. Unverändert deutlich bleibt der Niveauunterschied zwischen den beiden Landesteilen.

Die hinlänglich bekannten größenspezifischen Unterschiede in der Verbreitung von Betriebsräten zeigen sich ebenfalls wieder. 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 88 % in West- und Ostdeutschland. Prägt in betrieblicher Perspektive die große Zahl der Kleinbetriebe das Gesamtbild, so relativiert sich deren Gewicht natürlich bei Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads. Die geringere Verbreitung von Betriebsräten im mittel-

TABELLE 5

Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Betriebsgröße 2012*

Angaben in Prozent

Betriebsgrößenklassen						
	5 bis 50	51 bis 100	101 bis 199	200 bis 500	501 u.m.	Insgesamt
	Besch.	Besch.	Besch.	Besch.	Besch.	(ab 5 Besch.)
Westdeutschland						
Betriebe mit BR	6	38	62	77	86	9
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	12	16	16	15	17	13
Beschäftigte mit BR	10	39	63	79	88	43
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	15	17	15	14	20	16
Ostdeutschland						
Betriebe mit BR	6	39	54	68	85	9
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	7	8	10	14	16	7
Beschäftigte mit BR	11	43	55	69	88	36
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	8	8	11	15	17	10

*Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebspanel (2012).

WSI Mitteilungen

TABELLE 6

Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Branche 2012*

Angaben in Prozent

	Wirtschaftszweige										
	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	Insgesamt (ab 5 Besch.)
	Gesamtdeutschland										
Betriebe mit BR	40	15	3	9	14	14	23	3	13	7	9
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	15	10	8	12	7	11	13	12	20	9	12
Beschäftigte mit BR	78	64	15	29	51	44	66	13	47	31	42
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	10	14	9	13	11	11	18	16	23	15	15

*Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebspanel (2012).

WSI Mitteilungen

und großbetrieblichen Segment Ostdeutschlands zeigt sich in der dort um rund 7 Prozentpunkte niedrigeren Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung.

Ebenso bestätigen sich die erwarteten starken Unterschiede zwischen einzelnen Branchen sowohl in Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive (Tabelle 6). Die höchsten Anteile von Betrieben mit Betriebsrat findet man im traditionell stark mitbestimmten Bereich Energie- und Wasserversorgung/ Abfallwirtschaft/Bergbau, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr/Lagerei. Das andere Ende bilden die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des sonstigen Dienstleistungsbereichs (inkl. Gastgewerbe) und der Bauwirtschaft. Branchenspezifische Entwicklungen lassen sich leider erst seit 2009 verfolgen, wegen der Umstellung auf eine neue Wirtschaftszweigsystematik (WZ2008). Hier müssen noch einige Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels vorliegen, bevor Branchentrends identifiziert werden können.

4. Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung

Alternativ zu oder auch neben einem Betriebsrat kann es in den Betrieben andere Formen der 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 von Betriebsräten zu ermöglichen. Zudem spielen solche Einrichtungen in den Kleinstbetrieben ohnehin so gut wie keine Rolle. Das Nebeneinander von Betriebsrat und „hausgemachter“ Mitarbeitervertretung gibt es allerdings nur bei weniger als einem Prozent der Betriebe (ohne Tabelle). Wie nicht anders zu

erwarten, kommt diese Konstellation in größeren Betrieben häufiger vor (in Betrieben mit über 500 Beschäftigte bei ca. 12 %).

Die Verbreitung solcher Einrichtungen, seien es „Runde Tische“ oder „Belegschaftssprecher“ etc., zeigt nicht annähernd die gleiche Stabilität wie die Institution des Betriebsrats. Von einer Erhebungswelle zur nächsten treten z. T. deutliche Veränderungen auf. In Westdeutschland pendeln die betrieblichen Anteilswerte zwischen 7 und 13 %, in Ostdeutschland zwischen 3 und 7 %. Ein genereller Aufwärtstrend ist dabei insofern erkennbar, als 2012 in beiden Landesteilen die höchsten Werte seit Beginn der Erfassung verzeichnet werden (Tabelle 5). Darüber hinaus existiert – anders als beim Betriebsrat – eine große Fluktuation unter diesen Gremien, d.h. ein Großteil von ihnen existiert nur über einen relativ kurzen Zeitraum, gleichzeitig werden viele Jahr für Jahr neu gegründet. Betrachtet man z.B. die Betriebe über einen Zeitraum von vier Jahren (2004 – 2007), verfügen nur 2 % dieser Betriebe mit 3 % der Beschäftigten dauerhaft über eine solche Einrichtung. Betriebsratsgremien hingegen existieren über diesen Zeitraum hinweg in 8 % der Betriebe mit 43 % der Beschäftigten (Ellguth 2009, S. 116).

Die in den alten im Vergleich zu den neuen Bundesländern wesentlich stärkere Verbreitung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen drückt sich auch in den auf die Beschäftigten bezogenen Zahlen aus. Zurzeit arbeiten in Westdeutschland 16 % der Beschäftigten in Betrieben mit einer solchen Einrichtung, in Ostdeutschland nur 10 %. Anders als beim Betriebsrat besteht hier keine so klare größen-spezifische Verteilung. Im Segment mit der größten Verbreitung, dem Bereich „Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht“, werden rund 23 % der Beschäftigten von solchen Einrichtungen vertreten (Tabelle 6), in den übrigen Branchen bewegen sich die Anteilswerte zwischen 9 % (Baugewerbe) und 18 % (Finanz-/Versicherungsdienstleistungen). Diese Zahlen können natürlich keine Auskunft über

TABELLE 7

Tariffindung und Betriebsrat 1996 – 2012

Angaben der Beschäftigten in Prozent

	Westdeutschland									Ostdeutschland								
	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
BR und Branchentarif	41	39	37	37	35	32	30	31	29	29	25	25	23	22	19	18	18	15
BR und Haustarif	9**	6	6	6	6	7	6	6	6	13**	9	8	10	9	10	9	10	11
BR und kein Tarif		4	7	6	6	7	9	8	8		5	8	9	9	10	10	9	10
Branchentarif und kein BR	27	28	25	24	24	23	22	21	21	22	21	16	15	16	16	18	13	16
Haustarif und kein BR	23**	2	1	1	1	1	2	1	1	36**	5	3	4	4	4	4	3	3
kein Tarif und kein BR		21	24	25	27	30	31	32	34		35	39	40	41	41	42	47	45
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck.

** Da sich die Abfrage der Geltung eines Haus- bzw. Firmentarifvertrags zwischen 1996 und 1998 geändert hat, können die entsprechenden Werte erst von 1998 an ausgewiesen werden. Für 1996 werden deshalb die zusammengefassten Werte der Betriebe ohne Branchentarif angegeben.

Quelle: IAB-Betriebspanel (1996-2012).

WSI Mitteilungen

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

Der abschließende Blick auf die betriebliche und sektorale Ebene der (gesetzlich legitimierten) Interessenvertretung soll vor allem die Verschiebungen im dualen System aufzeigen. Das Augenmerk gilt der Entwicklung der sogenannten betrieblichen Vertretungslücken, also Betrieben, die zwar tarifgebunden sind, aber über keinen Betriebsrat verfügen, außerdem den so genannten weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, wo es keinerlei gesetzlich legitimierte Interessenvertretung gibt. Die präsentierten Zahlen beziehen sich ebenfalls auf 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 Tariffindung ein systematisch verzerrtes Bild liefern.

Nur eine Minderheit der in der Privatwirtschaft (ab fünf Beschäftigte) beschäftigten Arbeitnehmer ist in Betrieben tätig, die zur Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zu zählen sind. Diese Zone umfasst weniger als ein Drittel der Beschäftigten in Westdeutschland und nur noch 15 % in Ostdeutschland (Tabelle 6). Bemerkenswert ist die in Ostdeutschland mit 11 % relativ große Bedeutung von Betrieben mit Haustarifen und einem

Betriebsrat. Von einer betrieblichen Vertretungslücke (Betrieb ist an einen Branchentarif gebunden, verfügt aber über keinen Betriebsrat) sind 21 % der Beschäftigte in Westdeutschland und 16 % in Ostdeutschland betroffen. Diese vermeintlich günstigere Situation im Osten ist allerdings nur der dort geringeren Reichweite der Tariffindung geschuldet, die sich in deutlicher ausgeprägten „weißen Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ äußert. Während in Westdeutschland „nur“ 34 % der Beschäftigten in Betrieben ohne Branchentarif und ohne Betriebsrat arbeiten, sind es in Ostdeutschland 45 %.

Seit 1996 ist die Kernzone des dualen Systems in beiden Landesteilen deutlich geschrumpft und zwar um zwölf Prozentpunkte im Westen und 14 Prozentpunkte im Osten. In ungefähr dem gleichen Ausmaß sind die „weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ angewachsen, wodurch immer weitere Teile der Betriebslandschaft ohne jegliche Form der gesetzlich legitimierten Interessenvertretung bleiben. Ein weiteres im Beobachtungszeitraum gewachsenes Segment umfasst Betriebe, die nicht (mehr) an einen Branchentarif gebunden sind, aber über einen Betriebsrat verfügen. Abgenommen hat hingegen in den letzten 16 Jahren der Umfang der betrieblichen Vertretungslücken (tarifgebundene Betriebe ohne Betriebsrat). Dies ist aber keine Erfolgsmeldung, da die betreffenden Betriebe aus dieser Gruppe in die „ohne alles“ gewechselt sind.

Diese Trends sind überwiegend dem Rückgang der Branchentariffindung 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 Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, in: WSI-Mitteilungen 64 (5), S. 242–247, http://www.boeckler.de/wsimit_2011_05_ellguth.pdf

Ellguth, P./Kohaut, S. (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011, in: WSI-Mitteilungen 65 (4), S. 297–305, http://www.boeckler.de/wsimit_2012_04_ellguth.pdf

Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know, in: Schmollers Jahrbuch 129, S. 133–148

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/wsimit_2006_09_hauser-ditz.pdf

AUTOREN

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

@ peter.ellguth@iab.de

SUSANNE KOHAUT, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB im For- schungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- beziehungen und Betriebsgründungen.

@ susanne.kohaut@iab.de