

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009

Peter Ellguth
Susanne Kohaut

In diesem Beitrag wollen wir die Tradition wieder aufnehmen, aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung und der betrieblichen Interessenvertretung in den WSI-Mitteilungen zu präsentieren, die wir aus dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gewonnen haben. Diese Erhebung ist die einzige repräsentative Datenquelle, die entsprechende Auskünfte in einer langen Zeitreihe für die Gesamtwirtschaft liefert. Seit 1993 werden für Westdeutschland jährlich Informationen zur Existenz eines Betriebsrats gewonnen. 1996 wurde die Erhebung auf Ostdeutschland ausgedehnt. Seither stehen die Angaben zum Betriebsrat und Informationen zur Tarifbindung für das gesamte Bundesgebiet zur Verfügung.

1 Einleitung

In Deutschland spielen überbetriebliche Verbands- oder Flächentarifverträge 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.

Auf betrieblicher Ebene regelt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 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 (Schmidt/Trinczek 1991; Müller-Jentsch 2003). Betriebsräten obliegt die Umsetzung und Überwachung geltender Tarifverträge.

Bis in die 1990er Jahre wurden Löhne und Arbeitsbedingungen in Westdeutsch-

land überwiegend branchenweit geregelt. Seither hat sich die dominierende Rolle des Branchentarifvertrags abgeschwächt. Im Zuge der sogenannten „Verbetrieblischung“ werden in den Tarifverträgen zunehmend nur noch Rahmenvereinbarungen getroffen, deren Konkretisierung dann den Betriebsparteien obliegt. Mittlerweile sind auch in Branchentarifverträgen Öffnungsklauseln weit verbreitet, die explizit betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten anbieten. Damit haben betriebsbezogene Regelungen und die betrieblichen Interessenvertretungen an Bedeutung gewonnen. Das gesamte Lohnfindungssystem ist vielschichtiger geworden.

Im Folgenden werden aktuelle Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2009 vorgestellt, ergänzt durch die Betrachtung von Zeitreihen. Die Ergebnisse für 2009 beruhen auf Angaben von rund 15.500 Betrieben in West- und Ostdeutschland. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe sind die Ergebnisse repräsentativ für die rund 2 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben etwa 34,4 Mio. Personen beschäftigt. 2009 musste die Einteilung der Wirtschaftszweige im IAB-Betriebspanel auf die neue Gliederung des Statistischen Bundesamtes (WZ2008) umgestellt werden. Aufgrund dieser Anpassung sind Branchenvergleiche mit den Vorjahren nicht mehr möglich.

2 Ausmaß und Entwicklung der Tarifbindung

Bei der Darstellung der Ergebnisse zur Tarifbindung 2009 wird jeweils zwischen der Tarifbindung der Betriebe und deren Bedeutung für die Beschäftigten unterschieden. Im Jahr 2009 haben hochgerechnet rund 56 % der Beschäftigten in Westdeutschland und etwa 38 % in Ostdeutschland in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterlag (Tabelle 1). Firmentarifverträge galten für 9 % der westdeutschen

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.

e-Mail: peter.ellguth@iab.de

Susanne Kohaut, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“.

Arbeitsschwerpunkte: Tarifbindung, Neugründen, Chancengleichheit.

e-Mail: susanne.kohaut@iab.de

Tabelle 1: Tarifbindung der Beschäftigten 2009 – Anteile in % –

	Branchen-tarifvertrag		Haus-/Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung am Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	59	10	2	5	40 (40)	84 (46)
Energie/Wasser/Abfall u. Bergbau	74	47	14	23	12 (66)	31 (45)
Verarbeitendes Gewerbe	58	25	10	15	33 (60)	61 (48)
Baugewerbe	75	51	3	5	22 (54)	44 (61)
Handel	48	24	6	8	47 (57)	68 (51)
Verkehr und Lagerei	39	29	20	20	41 (45)	51 (59)
Information und Kommunikation	23	14	8	29	69 (32)	57 (25)
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	85	59	3	5	12 (42)	36 (50)
Gastgewerbe und Sonstige DL	48	26	4	7	49 (39)	68 (50)
Gesundheit u. Erziehung/Unterricht	55	36	12	19	33 (67)	45 (54)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche u. freiberufliche DL	43	47	8	8	49 (39)	45 (37)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	54	32	12	18	34 (67)	50 (48)
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	88	82	10	15	2 (69)	3 (67)
Gesamt	56	38	9	13	36 (52)	49 (49)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 2: Tarifbindung der Betriebe 2009 – Anteile in % –

	Branchen-tarifvertrag		Haus-/Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung am Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	41	9	1	2	57 (38)	89 (30)
Energie/Wasser/Abfall u. Bergbau	60	27	6	11	34 (46)	61 (38)
Verarbeitendes Gewerbe	38	15	3	5	59 (49)	80 (43)
Baugewerbe	61	38	3	3	36 (45)	59 (52)
Handel	34	14	3	4	63 (44)	82 (38)
Verkehr u. Lagerei	25	14	4	4	71 (40)	81 (47)
Information & Kommunikation	10	12	3	3	87 (34)	85 (20)
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	39	26	3	1	58 (39)	73 (33)
Gastgewerbe u. Sonst. DL	34	13	1	1	64 (28)	85 (36)
Gesundheit u. Erziehung/Unterricht	40	19	7	7	53 (56)	74 (55)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche u. freiberufliche DL	18	14	2	3	80 (33)	82 (30)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	39	22	9	10	52 (39)	68 (37)
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	80	88	16	7	4 (41)	6 (30)
Gesamt	36	19	3	4	61 (41)	77 (40)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 3: Tarifbindung der Betriebe in Deutschland 2009 nach Betriebsgröße – Anteile in % –

Betriebe	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung am Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	30	16	2	2	68 (37)	82 (37)
10 bis 49	48	27	5	8	47 (56)	65 (50)
50 bis 199	56	46	9	12	36 (57)	42 (55)
200 bis 499	64	51	12	19	24 (64)	31 (56)
500 und mehr	75	60	13	28	12 (58)	12 (70)
Gesamt	36	19	3	4	61 (41)	77 (40)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009.

WSI MITTEILUNGEN

und 13 % der ostdeutschen Beschäftigten. Damit blieben rund 36 % der Arbeitnehmer im Westen und 49 % im Osten ohne 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 stark zwischen den Wirtschaftszweigen, wobei sich die Bedeutung für die einzelnen Bran-

chen von Jahr zu Jahr wenig ändert. In beiden Landesteilen liegt die Tarifbindung bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Baugewerbe 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 36 % der westdeutschen, aber nur 19 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren. Haus- oder Firmentarifverträge galten für 3 % der Betriebe in den alten und etwa 4 % der Betriebe in den neuen Bundesländern (Tabelle 2). Der Rest, also etwa 61 % der westdeutschen und gut drei Viertel der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Allerdings gaben etwa 40 % 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 mit zunehmender Größe steigt. Das gilt sowohl für die alten als auch für die neuen Bundesländer, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Während für die Kleinbetriebe die Branchentarifverträge eine untergeordnete Rolle spielen, sind Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden. Ebenso nimmt die Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge mit steigender Betriebsgröße zu.

Fasst man die beiden Landesteile zusammen, so gilt derzeit in Deutschland für etwa 32 % der Betriebe mit rund 52 % der Beschäftigten direkt ein Branchentarifvertrag. Rund ein Viertel aller Betriebe orientiert sich darüber hinaus an einem Branchentarifvertrag, sodass weitere 19 % der Beschäftigten zumindest indirekt von den Regelungen eines Tarifvertrages betroffen sind. Für einen großen Anteil der Beschäftigten bildet damit der Flächentarifvertrag noch immer den Rahmen ihrer Arbeitsbedingungen.

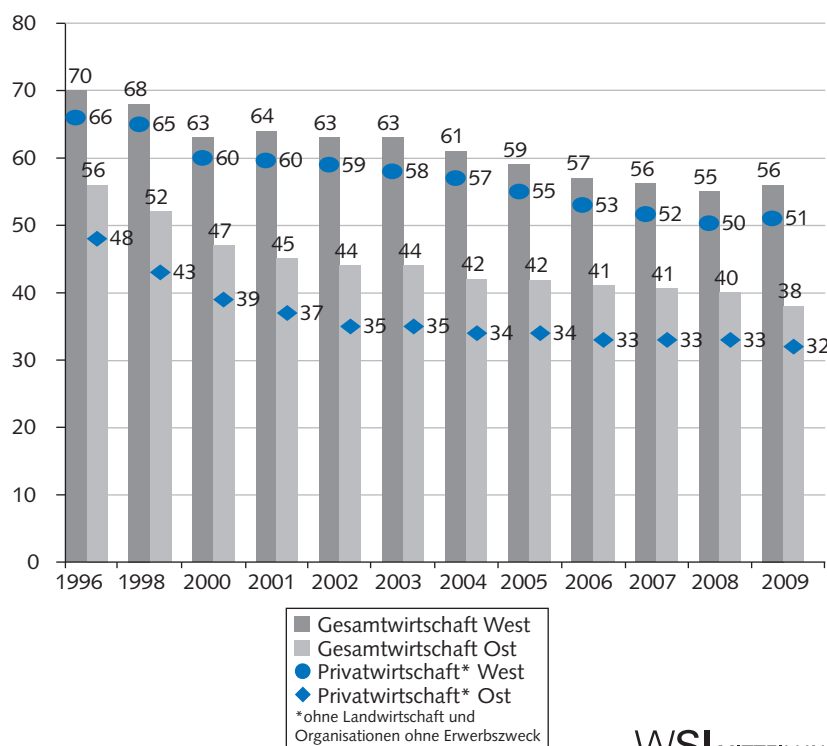
Im IAB-Betriebspanel werden die Daten zur Tarifbindung seit 1996 für beide Landesteile erhoben. Die Flächentarifbindung hat in den alten wie in den neuen Bundesländern seither eine rückläufige Tendenz. *Abbildung 1* zeigt sowohl die gesamtwirtschaftliche Entwicklung als auch die Entwicklung der Branchentarif-

bindung in der Privatwirtschaft. Betrachtet man zunächst die Gesamtwirtschaft in Westdeutschland, so wird offensichtlich, dass die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1996 bis 2009 um 14 Prozentpunkte zurückgegangen ist. In Ostdeutschland belief sich dieser Rückgang auf 18 Prozentpunkte. Bezogen auf die Betriebe betrugen die entsprechenden Rückgänge der Flächentarifbindung im Westen etwa 13 und im Osten rund neun 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 selben Zeitraum weitgehend stabil blieb. In den letzten Jahren schien sich die Tarifbindung in Ostdeutschland auf einem niedrigen Niveau zu stabilisieren, während sich in Westdeutschland der Abwärtstrend fortsetzte. Diese Tendenzen sind 2009 jedoch nicht mehr zu beobachten. Vielmehr zeigt sich aktuell im Osten wieder ein Rückgang, der die Frage aufwirft, ob damit vielleicht nur eine Verschnaufpause zu Ende gegangen ist. Im Westen bleibt spannend, inwieweit die zu beobachtende leichte Zunahme Zeichen einer Trendwende sein könnte.

3 Aktuelle Ergebnisse zur betrieblichen Interessenvertretung

Neben der Tarifautonomie bildet die betriebliche Mitbestimmung die zweite tragende Säule im bundesdeutschen System industrieller Beziehungen. In den bisherigen Veröffentlichungen zur quantitativen Entwicklung der industriellen Beziehungen in Deutschland auf Basis des IAB-Betriebspanels ist die betriebliche Ebene im Gegensatz zur sektoralen jahrelang als Hort weitgehender Stabilität und Kontinuität mit keinen bzw. geringen (inhaltlich nicht interpretierbaren) jährlichen Veränderungen beschrieben worden (vgl. z. B. Ellguth 2007). Zuletzt war aber auch hier von einem Abwärtstrend in der auf Beschäftigte bezogenen Reichweite die Rede (Ellguth/Kohaut 2009). Vor diesem Hintergrund soll nun neben der Präsentation aktueller Strukturdaten besonderer Wert

Abb. 1: Flächentarifbindung der Beschäftigten 1996-2000 - in % -



WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 4: Betriebe bzw. Beschäftigte mit Betriebsrat 1993 bis 2009

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte* – Anteile in % –

Jahr	Anteil der Betriebe mit Betriebsrat		Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
1993	10	–	51	–
1996	12	11	51	43
1998	10	9	50	40
2000	12	12	50	41
2001	12	12	50	41
2002	11	11	50	42
2003**	11	11	48	40
2004	10	9	47	40
2005	11	10	47	40
2006	10	10	46	39
2007	10	10	46	39
2008	10	9	45	37
2009	10	10	45	38

* Ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

** Im Vergleich zum Vorjahr veränderte Fragestellung.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

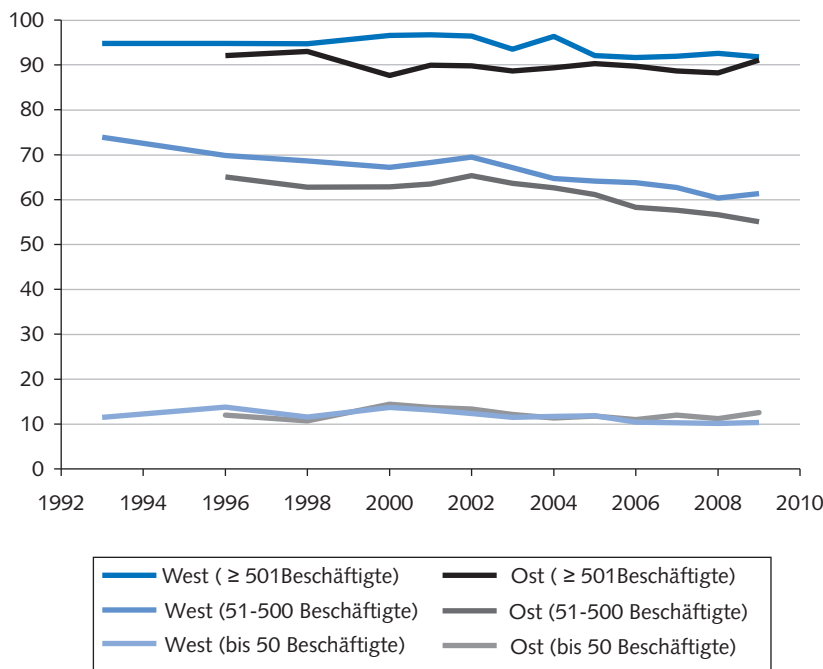
WSI MITTEILUNGEN

auf eine differenzierte Betrachtung der mittlerweile 14 (Ost) bzw. 17 (West) Jahre zurückreichenden Zeitreihe gelegt werden.

Tabelle 4 stellt die entsprechenden Daten zur Verbreitung von Betriebsräten in der Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigte)¹ für Westdeutschland seit 1993 für den Osten seit 1996 dar. Für den Anteil der Betriebe mit gesetzlich legitimer Interessenvertretung bestätigt sich das bisherige Bild. Es lässt sich auch weiterhin weder in den alten noch den neuen Bun-

¹ Die Betrachtung der Betriebe ab fünf Beschäftigte ergibt sich aufgrund der Gesetzeslage, die erst ab dieser Betriebsgröße die Wahl eines Betriebsrats zulässt. Damit sind immerhin rund 43 % der privatwirtschaftlichen Betriebe im Westen und 49 % im Osten per se ohne eine gesetzlich legitimierte Interessenvertretung. Allerdings stellt sich die Situation weniger dramatisch dar, wenn wir von der Betriebs- zur Beschäftigtenperspektive wechseln und die entsprechenden Anteilswerte betrachten. Da in der großen Anzahl Kleinstbetriebe nur ein relativ kleiner Teil der Gesamtbeschäftigten arbeitet, ergibt sich ein Anteil an Arbeitnehmern, die qua Gesetz ohne einen Betriebsrat bleiben, von 7 % im Westen und 10 % im Osten.

Abb. 2: Beschäftigte mit Betriebsrat nach Größe 1993-2009
Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte* - in % -



* Ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.
Quelle: IAB-Betriebspanel.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 5: Verbreitung eines Betriebsrats nach Betriebsgröße 2009
Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte* – Anteile in % –

	Betriebsgrößenklassen					
	5–50 Besch.	51–100 Besch.	101–199 Besch.	200–500 Besch.	501 u. m. Besch.	Gesamt
Westdeutschland						
Betriebe mit BR	6	37	64	79	89	10
Beschäftigte mit BR	10	38	65	80	92	45
Ostdeutschland						
Betriebe mit BR	7	36	57	70	90	10
Beschäftigte mit BR	13	37	59	71	91	38

* Ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009.

WSI MITTEILUNGEN

desländern ein eindeutiger Trend ausmachen. Die Anteilswerte bewegen sich seit einigen Jahren in beiden Landesteilen um die 10-%-Marke. In Westdeutschland liegt dies zwar um zwei Prozentpunkte unterhalb des Wertes von 1996, entspricht aber z.B. dem von 1993. In Ostdeutschland ist eine ähnliche Beharrlichkeit mit geringer Schwankungsbreite zu beobachten.

Mehr Bewegung zeigt sich in den Beschäftigtenzahlen. Zu erkennen sind die zwar von Jahr zu Jahr geringen Veränderungen, in der Gesamtschau ergibt sich aber ein klarer Abwärtstrend – auch unter Berücksichtigung der veränderten Fragestellung im IAB-Betriebspanel seit 2003, durch die die Anteilswerte um ca. einen Prozentpunkt nach unten korrigiert

wurden (Ellguth/Kohaut 2005, S. 401). An diesem Rückgang ändern auch die vor allem im Osten am aktuellen Rand wieder steigenden Werte nichts. Die Frage, ob sich damit vielleicht eine Stabilisierung oder gar Erholung ankündigt, kann natürlich nur in der längeren Frist beantwortet werden.

Interessantes fördert nun eine nach Betriebsgröße differenzierte Betrachtung zutage. *Abbildung 2* zeigt die Entwicklung für die Betriebe unterschiedlicher Größenklassen. Bei der Reform des BetrVG 2001 ging es dem Gesetzgeber ja unter anderem darum, die Erosionsprozesse der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen und mit einer „Erleichterung der Bildung von Betriebsräten durch Entbürokratisierung des Wahlrechts“ (Presse- und Informa-

tionsamt der Bundesregierung 2001) die Neugründung von Betriebsratsgremien in Kleinbetrieben zu forcieren. Unabhängig davon, ob die damals zugrunde liegende Einschätzung einer beständig erodierenden institutionellen Basis, die (ein) Ausgangspunkt für das gesetzgeberische Handeln war, den Tatsachen entsprach, wurde auch in der Folge die quantitative Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung vor allem mit Blick auf die Kleinbetriebe betrachtet. Nach allen vorliegenden Analysen haben sich allerdings die Erwartungen auf einen entsprechenden Gründungsboom von Betriebsratsgremien nicht erfüllt (Bellmann/Ellguth 2006), wie sich auch mit unserer Zeitreihe für die Betriebe bis 50 Beschäftigte (*Abbildung 2*, untere zwei Reihen) bestätigt.

In Ordnung ist die Welt der betrieblichen Mitbestimmung nach wie vor in den Großbetrieben mit Anteilswerten um bzw. über 90 % und einem aktuellen Niveau, das ungefähr dem zu Beginn der Datenerhebung entspricht (obere Reihen). Von einer Erosion (zumindest in quantitativer Hinsicht) kann hier keine Rede sein. Besondere Aufmerksamkeit verdient aber die Entwicklung in den Betrieben zwischen 51 und 500 Beschäftigte (mittlere Reihen). Der in den Gesamtwerten zu beobachtende Rückgang ist der Entwicklung in diesem Segment geschuldet, in dem ein Betriebsrat weder eine Selbstverständlichkeit noch die Ausnahme ist. Offensichtlich verliert gerade hier die betriebliche Mitbestimmung an Boden. Bemerkenswert ist auch, dass dieser Trend in beiden Landesteilen weitgehend parallel verläuft.

Eine differenzierte Betrachtung der Verbreitung eines Betriebsrats nach der Betriebsgröße am aktuellen Rand zeigt auch genauer, dass die insgesamt nach wie vor vorhandenen West-Ost-Unterschiede auf die geringere Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung im Segment zwischen 101 und 500 Beschäftigte in Ostdeutschland zurückzuführen ist (*Tabelle 5*).

Ansonsten treten die aus den Vorjahren bekannten größenspezifischen Unterschiede zutage. Nur knapp jeder 17. Kleinbetrieb (bis 50 Beschäftigte) verfügt über einen Betriebsrat. Ab 200 Beschäftigte (Freistellungsgrenze) sind es dann 80 % im Westen und 70 % im Osten. Prägt in betrieblicher Perspektive die große Zahl der Kleinbetriebe das Gesamtbild, so relativiert sich deren Gewicht natürlich bei Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads.

Tabelle 6: Verbreitung eines Betriebsrats nach Branche 2009

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte* – Anteile in % –

	Wirtschaftszweige										
	Energie/ Wasser/ Abfall/Bergbau	Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr/ Lagerei	Information Kommunik.	Finanz-/ Versich. DL	Gastgew./ Sonstige DL	Gesundheit/ Erziehung/ Unterricht	Wirtschaftl., wissenschaftl., freiberufl. DL	Gesamt
Westdeutschland											
Betriebe mit BR	40	16	4	10	17	15	39	3	10	6	10
Beschäftigte mit BR	81	69	21	33	54	45	79	14	41	30	45
Ostdeutschland											
Betriebe mit BR	33	11	3	8	15	7	31	4	17	10	10
Beschäftigte mit BR	69	46	20	24	48	24	72	16	54	31	38

* Ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 7: Tarifbindung und Betriebsrat 2009

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte* – Anteil der Beschäftigten in % –

	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	darunter:				darunter:			
	Privat- wirtschaft	Verarb. Gewerbe	Bauwirt- schaft	Dienst- leistungen	Privat- wirtschaft	Verarb. Gewerbe	Bauwirt- schaft	Dienst- leistungen
BR und Branchentarif	30	48	18	23	18	19	16	17
BR und Haustarif	7	8	1	6	10	12	2	11
BR und kein Tarif	8	12	2	6	9	15	2	11
Branchentarif und kein BR	22	10	60	26	16	6	39	19
Haustarif und kein BR	2	1	3	3	3	3	3	3
kein Tarif und kein BR	31	20	17	37	44	45	38	39
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag	52	59	78	49	34	25	54	36
Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat	45	69	21	35	38	46	20	39

* Ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 (Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungsfehlern möglich).

WSI MITTEILUNGEN

Auch in der veränderten Wirtschaftszweigsystematik bestätigen sich die erwarteten starken Unterschiede im Deckungsgrad in einzelnen Branchen, und das sowohl in Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive (Tabelle 6). Die größte quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung besteht im traditionell stark mitbestimmten Bereich Energie- und Wasserversorgung/Abfallwirtschaft/Bergbau, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei. Das untere Ende bilden die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des sonstigen Dienstleistungsbereichs (inkl. Gastgewerbe) und der Bauwirtschaft. Branchenspezifische Entwicklungen lassen sich leider – wie schon erwähnt – wegen der Umstellung auf die neue Wirtschaftszweigsystematik nicht verfolgen.

4 Zusammenspiel von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung

Das Verhältnis von tarifvertraglicher und betrieblicher Interessenregulierung bleibt auch angesichts der immer wieder nicht nur zu Wahlkampfzeiten aufflammenden politischen Diskussion um die Zukunft des dualen Systems virulent. Deswegen soll abschließend noch ein gemeinsamer Blick auf die betriebliche und sektorale Ebene der (gesetzlich legitimierten) Interessenvertretung geworfen werden. Damit gilt im Folgenden das Augenmerk vor allem den sogenannten betrieblichen Vertretungslücken, also Betrieben, die zwar tarifgebunden sind, aber über keinen Betriebsrat verfügen. Zum Zweiten geht es um die sogenannten weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, wo es keinerlei gesetzlich legitimierte Interessenvertretung

gibt. Die präsentierten Zahlen beziehen sich ebenfalls auf die Betriebe der Privatwirtschaft ab fünf Beschäftigte. Eine Berücksichtigung der Kleinbetriebe, 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.

Wie sich auch in den aktuellen Zahlen bestätigt, ist nur eine Minderheit der in der Privatwirtschaft (ab fünf Beschäftigte) beschäftigten Arbeitnehmer in Betrieben tätig, die zur Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zu zählen sind. Diese Zone umfasst ein knappes Drittel (30 %) der Beschäftigten in Westdeutschland und weniger als ein Fünftel (18 %) in Ostdeutschland (Tabelle 7). Bemerkenswert ist die mit 10 % relativ große Bedeutung von Betrieben mit Haustarifen und einem Betriebsrat in den neuen Bundesländern. Von einer betrieblichen Vertretungslücke (Betrieb ist an einen Branchentarif gebunden, verfügt aber über keinen Betriebsrat) sind 22 % der Be-

schäftigten in Westdeutschland, aber nur 16 % in Ostdeutschland betroffen. Diese vermeintlich günstigere Situation in den neuen Bundesländern 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“ 31 % der Beschäftigten ohne Branchentarif und ohne Betriebsrat auskommen müssen, sind dies in Ostdeutschland 44 %.

Um das Bild etwas zu erweitern und mögliche branchenspezifische Unterschiede hinsichtlich der beschriebenen „Problemzonen“ zu identifizieren, sind die Ergebnisse zur Reichweite von Tarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung in *Tabelle 7* zusätzlich für das Verarbeitende Gewerbe, die Bauwirtschaft und den Dienstleistungsbereich² dargestellt. Für Westdeutschland lässt sich feststellen, dass die Kernzone des dualen Systems im Verarbeitenden Gewerbe knapp die Hälfte (48 %) der Beschäftigten umfasst und damit weit über den Durchschnitt der Privatwirtschaft hinausreicht. Mit nur jedem sechsten (18 %) bzw. vierten (23 %) Arbeitnehmer fallen dagegen insbesondere die Bauwirtschaft und auch der Dienstleistungsbereich deutlich ab.

Im Baugewerbe haben vor allem die betrieblichen Vertretungslücken (60 %) einen ganz beträchtlichen Umfang, was wohl in

erster Linie den dort geltenden Allgemeinverbindlichkeitsregelungen geschuldet ist. Der Dienstleistungsbereich tut sich hingegen mit ausgedehnten „weißen Flecken“ (37 %) hervor. Im Verarbeitenden Gewerbe bleiben diese „Problemzonen“ dagegen in relativ engen Grenzen.

In Ostdeutschland ergibt sich ein etwas anderes Bild. Hier unterscheidet sich das Verarbeitende Gewerbe weit weniger von der restlichen Privatwirtschaft als das in den westlichen Bundesländern der Fall ist. Die Kernzone der Interessenvertretung ist mit 19 % kaum größer als im Dienstleistungsbereich (17 %) oder in der Bauwirtschaft (16 %) und wesentlich kleiner im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands (48 %). Bemerkenswert sind darüber hinaus vor allem die mit 45 % beachtlichen und über den anderen Segmenten liegenden weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft. Offensichtlich ist das Verarbeitende Gewerbe Ostdeutschlands nicht im gleichen überdurchschnittlichen Maße mit den beiden Institutionen der Interessenvertretung ausgestattet wie das traditionell im Westen in diesem Wirtschaftszweig der Fall ist. Für das Baugewerbe und den Dienstleistungsbereich ergibt sich hingegen in den neuen Bundesländern ein in Relation weit weniger negatives Bild als in Westdeutschland, was aber vor allem der ungünstigeren Situation im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe geschuldet ist.

5 Resümee

Auch wenn die Entwicklung der Tarifbindung am aktuellen Rand nicht einheitlich verläuft, so ist in der langen Sicht die rückläufige Tendenz eindeutig. Interessanterweise ist dabei eine Angleichung zwischen Ost- und Westdeutschland nicht zu erkennen. Offensichtlich sind in beiden Landesteilen die gleichen Mechanismen am Werk, die die Entwicklung der Branchentarifbindung bestimmen. Ähnliches gilt für die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. Die Entwicklung verläuft seit 1996 in beiden Landesteilen weitgehend parallel, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Es bleibt abzuwarten, ob sich der negative Trend in den nächsten Jahren fortsetzt und ob diese Entwicklung in Ost- und Westdeutschland weiterhin im Gleichschritt verlaufen wird.

2 Der Dienstleistungsbereich in *Tabelle 7* umfasst die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, das Gastgewerbe, die Sonstigen Dienstleistungen, das Gesundheitswesen, den Bereich Erziehung und Unterricht sowie die wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen.

LITERATUR

Bellmann, L./Ellguth, P. (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 5, S. 487–504

Ellguth, P. (2007): Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005, in: *WSI-Mitteilungen* 3, S. 155–157

Ellguth, P./Kohaut, S. (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: *WSI-Mitteilungen* 7, S. 398–403

Ellguth, P./Kohaut, S. (2009): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung in Ost und West, in: *IAB-Forum* 2, S. 68–74

Schmidt, R./Trinczek, R. (1991): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, München und Mering, S. 167–199

Müller-Jentsch, W. (2003): Re-assessing Co-determination, in: Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H. (Hrsg.): *The Changing Contours of German Industrial Relations*, München und Mering, S. 39–56