

Informelle Tarifabweichungen und die innere Erosion des deutschen Tarifsystems

Insgesamt gilt das Gesamtsystem der Industriellen Beziehungen Deutschlands mit seinem Kernelement der Tarifautonomie in der Öffentlichkeit zwar als vital und anpassungsfähig, doch bei genauer Betrachtung ergibt sich ein abweichendes Bild: die Grundlagen der Stabilität erodieren. Die Geltungs- und Durchsetzungskraft von Tarifabkommen leidet stark – so unser Argument – unter informellen Tarifabweichungen.

ALEXANDRA MERGENER, FABIENNE DÉCIEUX, OLIVER NACHTWEY

1. Einleitung

Seit Mitte der 1990er Jahre befindet sich das deutsche Tarifsysteem in einem schleichenden, andauernden Erosionsprozess (u. a. Artus 2001; Bispinck/Schulten 2003; Streeck/Rehder 2005; Müller-Jentsch 2007). Die Tarifabdeckung hat insgesamt abgenommen (Kohaut/Ellguth 2008; Holst 2011). Unternehmen treten zunehmend aus den (tarifgebundenen) Arbeitgeberverbänden aus oder schließen nach ihrer Gründung erst gar keine Mitgliedschaft mehr ab (Müller-Jentsch 2007). Seit den 1990er Jahren lassen die Arbeitgeberverbände Mitgliedschaften ohne Flächentarifbindung zu und sozialpartnerschaftliche Werte, die insbesondere im Kontext des Tarifsystems von Relevanz waren, werden in den neueren Branchen nicht mehr geschätzt. Es kommt zu instabileren Verbandsbeziehungen, da flüchtige Vorteile genutzt werden, statt eine Konsolidierung der Verhandlungspartnerschaft zu schaffen (Helfen 2012, 2013). Es gibt sowohl, so die Befunde, einen Rückgang an Output-Legitimation – durch Abnahme des Geltungsbereichs, vergleichsweise geringe Lohnzuwächse etc. (u. a. Bispinck/Bahn Müller 2007; Pohl 2007; Sommer 2010) – wie auch ein Leerlaufen der Input-Legitimation durch Tendenzen der Verbetrieblung (u. a. Bispinck 2004; Streeck/Rehder 2005; Behrens 2009; Bahn Müller 2010). Die demokratische Interessenbestimmung, Entscheidungsfindung und Kompromissbildung auf kollektiver Ebene in der Tarifarena verlieren an Geltungs- und Durchsetzungskraft.

Vor allem Tarifabweichungen führen zu einem Verlust an Verbindlichkeit der Normsetzungskraft.

In diesem Aufsatz setzen wir an letzterer Entwicklung an, speziell an den Untersuchungen zur unkontrollierten und wilden Dezentralisierung des Tarifsystems. Wir identifizieren und untersuchen eine spezifische, bislang noch nicht vollständig erschlossene Dimension dieser Form der Erosion: die informelle, durch Mitbestimmungsakteure nur defizitär kontrollierte Abweichung. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, auf Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung das Vorkommen informeller Tarifabweichung anhand quantitativer Daten abzubilden. Dazu wurden zwei empirische Konstrukte operationalisiert, die sich der Nutzung dieses in standardisierten Befragungen nicht direkt messbaren Phänomens nähern sollen.¹

Bevor auf die genauen Inhalte der Konstrukte (Abschnitt 3) und die dafür herangezogene Datenbasis (4) wie auch die Ergebnisse der jeweiligen Operationalisierung (4.1 und 4.2) eingegangen wird, folgt zunächst die Beschreibung der Entwicklung des deutschen Tarifsystems (2). Die Strukturmerkmale der Betriebe, in denen informelle Tarifabwei-

¹ Der Beitrag basiert auf empirischen Ergebnissen des laufenden Forschungsprojektes „Postdemokratie und Industrielle Beziehungen“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und gegenwärtig an der Technischen Universität Darmstadt durchgeführt wird (ProjektNr. S-2011-465-2 B).

chungen gemessen werden konnten sowie die Konsequenzen deren Auftretens werden in Abschnitt 5 und 6 dargestellt. Abschnitt 7 zieht ein Fazit.

2. Entwicklung und Dezentralisierung des deutschen Tarifvertrags

Im Jahr 2013 war lediglich etwa ein Viertel aller deutschen Betriebe an einen Flächentarifvertrag gebunden. In Westdeutschland waren es dabei mit 30 % mehr Betriebe als in Ostdeutschland (17 %), sodass nur noch rund 52 % der west- und etwa 35 % der ostdeutschen Beschäftigten in Betrieben mit einem Branchentarif arbeiteten (Ellguth/Kohaut 2014). Die Entwicklung des deutschen Tarifsystems ist allerdings nicht nur durch den abnehmenden Deckungsgrad gekennzeichnet, auch Dezentralisierungsprozesse von bestehenden Tarifverträgen sind zu beobachten.

2.1 Die Tendenz zur Verbetrieblichung des Tarifsystems

Neben dem Rückgang des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge zeichnet sich ein Verlust an Verbindlichkeit der Tarifnormen ab (Haipeter 2009a). So basiert die Krise des Flächentarifvertrages doch vor allem auch auf seinen inneren Erosionstendenzen. Dabei bleiben überbetriebliche Tarifvertragsstrukturen zwar formal erhalten, die Normsetzungskraft des Tarifsystems wird jedoch unterminiert. Diese innere Erosion kommt in den vielfältigen Formen der Dezentralisierung zum Ausdruck, deren Ausgangspunkt die Tendenz zur Verbetrieblichung ist (u. a. Schmidt/Trinczek 1999; Bispinck/Schulten 2003). Diese Entwicklungen vollzogen sich in verschiedenen Schritten und fanden ihren Anfang in der Debatte um die Arbeitszeitverkürzung in den 1980er Jahren, in der mehr betriebliche Gestaltungsoptionen das Ziel waren. Im Kampf um die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche machte die IG-Metall 1984 erstmals Zugeständnisse bei der Öffnung und Flexibilisierung von Tarifverträgen (Schmidt/Trinczek 1986). Nach diesem sogenannten Leber-Kompromiss – benannt nach Georg Leber, dem Schlichter innerhalb dieses Arbeitskampfes in der Metallindustrie – wurden auch in vielen anderen Branchen betriebliche Arbeitszeitregelungen dereguliert, um eine Reduktion der Wochenarbeitszeit zu erzielen. In der Folge wurden weitere Werkzeuge zur Abweichung entwickelt und etabliert (Bispinck 2004).

Dass die Tarifparteien nun insgesamt Bereitschaft zur Reform des Tarifvertragssystems zeigen, ist an der seit den 1990er Jahren veränderten tarifpolitischen Praxis erkennbar (Müller-Jentsch 2007). Die teilweise oder gar vollständige Verlagerung von Regelungskompetenzen der Arbeits- und Einkommensbedingungen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene nimmt in der Tarifpolitik einen immer größeren Stellenwert ein (Bahnmüller 2010). Dieser Prozess

ist in kontrollierter formeller Form möglich, kann jedoch auch wild und unkontrolliert verlaufen.

Bei der *kontrollierten Dezentralisierung* werden Inhalte und Bedingungen von den Tarifvertragsparteien auf der Branchenebene festgelegt (Bispinck/Schulten 2003). So werden bestimmte Regelungsfunktionen direkt an die Betriebsparteien übertragen oder es wird auf überbetrieblicher Ebene bestimmt, unter welchen Konditionen den betrieblichen Akteuren eine Abweichung von tariflichen Standards erlaubt ist (Müller-Jentsch 2007). Entscheidend ist hierbei, dass die Arbeitgeberverbände sowie Gewerkschaften oder Betriebsräte an diesem Vorgehen beteiligt oder zumindest darüber informiert sind (Bahnmüller 2010).

Anders verhält es sich bei der *unkontrollierten Dezentralisierung*, bei der die Tarifparteien in den Verhandlungen und Abkommen keine Rolle mehr spielen und durch Vereinbarungen zwischen Management und Betriebsrat die tariflichen Standards missachtet bzw. unterlaufen werden (Bahnmüller 2010) oder die Unternehmen sich durch den Austritt aus dem Arbeitgeberverband der Tarifbindung vollständig entziehen (Bispinck/Schulten 1999).

2.2 Kontrollierte Dezentralisierung

Seit Beginn der 1990er Jahre sind Tarifunterschreitungen nicht mehr tabuisiert. Tarifparteien haben u.a. durch Öffnungs- und Härtefallregelungen unterschiedlichste Möglichkeiten zur Unterschreitung bestehender tariflicher Standards geschaffen (Bispinck 2004). In diesem Kontext lassen sich im deutschen Tarifvertragssystem die folgenden drei gängigsten Arten der formellen und damit kontrollierten Abweichung unterscheiden: Firmentarifverträge, betriebliche Bündnisse für Arbeit und Tarifabweichungen mittels Öffnungsklauseln.² Die Erstgenannten sollen im Folgenden nur kurz angeführt werden, während das letztgenannte Instrument für die vorliegende Untersuchung die relevante Ausprägung ist und daher eine ausführlichere Betrachtung erfährt.

2.2.1 Firmen- und Haustarifverträge

Unter *Firmen- bzw. Haustarifverträgen* werden Tarifabkommen verstanden, die Gewerkschaften mit einem einzelnen Unternehmen abschließen (Bahnmüller 2010). Im Unterschied zum zentralen Abkommen des Flächentarifvertrags über eine gesamte Branche können Haustarifverträge für das Unternehmen oder für einzelne abgrenzbare Teilbereiche, für die gesamte Belegschaft oder auch für separate spezifische Gruppen individuell verhandelt werden (Traxler 2002). ►

2 Neben den drei genannten Instrumenten gibt es noch zahlreiche weitere wie Aussetzungsklauseln bei Tarifierhöhungen, ertragsabhängige Entgeltgestaltung, Sanierungstarifverträge, Spartentarifverträge u.v.m. In den jeweiligen Branchen kommen unterschiedliche Instrumente zum Einsatz (Bispinck 2004). Dies kann jedoch aufgrund fehlender Informationen im vorliegenden Datensatz nicht kontrolliert werden.

Sie können an die Stelle von Flächentarifverträgen treten und diese vollständig ersetzen, aber auch im Rahmen eines Ergänzungstarifvertrags dem Branchentarifvertrag zusätzlich an die Seite gestellt werden und dadurch firmenbezogene Abweichungen ermöglichen (Wey 2004; Haipeter 2006).

Es gibt zusätzlich eine Reihe von Tarifverträgen, die individuell auszuhandeln sind und differenzierte Bereiche abdecken (wie Sondertarifverträge etc.). Es herrscht allerdings eine unklare „Definitionslandschaft“ an ergänzenden Tarifverträgen, die kaum systematisch erfasst wird. Daher zeichnet es sich ebenso als schwierig ab, ihre Bedeutung innerhalb der Tariflandschaft – gerade in Bezug auf die Anzahl an Betroffenen – herauszustellen.³

2.2.2 Betriebliche Bündnisse für Arbeit

Betriebliche Bündnisse für Arbeit kennzeichnen Vereinbarungen, die primär zwischen dem Management und dem Betriebsrat abgeschlossen werden. Sie beinhalten dabei einen Tausch von Zugeständnissen der Beschäftigten auf der einen und Zusagen der Arbeitgeber auf der anderen Seite. Dabei werden Themen behandelt, die normalerweise nicht in den Verhandlungskorridor des Betriebsrats, sondern der Tarifparteien fallen und in den Flächentarifverträgen geregelt sind, wie die Dauer der Arbeitszeit und die Höhe der Entgelte (Haipeter 2010). Betriebliche Beschäftigungsbündnisse sind allerdings nur solange Ausdruck einer funktionierenden Mitbestimmung, wie auch die Arbeitgeberseite verbindliche Zusagen abgibt. Sollte dies nicht gewährleistet sein, kann der Prozess ebenso zu einer Form der unkontrollierten Dezentralisierung werden (Rehder 2003).

2.2.3 Tarifabweichungen und Öffnungsklauseln

Eine weitere Entwicklung in Richtung Verlagerung tariflicher Regelungen auf die Betriebsebene ist deren betriebliche Unterschreitung durch Tarifabweichungen. Während bei den betrieblichen Bündnissen und Firmentarifverträgen originär tarifliche Themen zwar in der betrieblichen Arena verhandelt werden, wird die Normsetzungskraft der Tarifparteien nicht infrage gestellt. Anders bei den Abweichungen, im Zuge derer explizit einzelne Tarifnormen betriebsbezogen unterschritten werden. „In den tariflichen Regelungen zur Tarifabweichung ist dabei überwiegend die Vorgabe enthalten, dass betriebsbezogene Unterschreitungen von Tarifstandards an die Zustimmung der Tarifvertragsparteien gebunden bleiben oder dass sie von diesen sogar selber ausgehandelt werden“ (Haipeter 2010, S. 17). Somit wird versucht, die Kontrolle über die Abweichungen zu behalten.

Tarifabweichungen sind in Betrieben keine seltene Ausnahme mehr. So gaben im Jahr 2007 insgesamt 167 und damit knapp 16 % der branchentarifvertragsgebundenen Betriebe an, zeitlich befristet oder dauerhaft von den bestehenden Vorschriften abgewichen zu sein (eigene Berechnung; WSI-Betriebsrätebefragung, Welle 2007, N=1066 branchentarifvertragsgebundene Betriebe). Vor allem in den Bereichen Lohn

und Gehalt sowie die Arbeitszeit betreffend wurden Abweichungen vorgenommen (Tabelle 1).

Das wichtigste Instrument tariflicher Abweichungen ist die *Öffnungsklausel*, die sich in den 1990er Jahren im wiederver-

TABELLE 1

Bereiche der tariflichen Abweichungen

Angaben in absoluten Zahlen

Abweichung zu:	Anzahl der Betriebe
Lohn und Gehalt	104
Arbeitszeit	92
Jahressonderzahlung/Urlaubsgeld	61
Zulagen und Zuschläge	50
Sonstige Bestimmungen	21
Ausbildungsvergütung	9

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007; Berechnungen der Autoren; Mehrfachnennungen waren möglich, N=167.

WSI Mitteilungen

einigten deutschen System etablierte. In der ostdeutschen Metallindustrie wurde sie 1993 zunächst als *Härtefallklausel* entwickelt und stellte damit nach dem Leber-Kompromiss (1984) eine der ersten Regelungen dieser Art im deutschen Tarifsistem dar (Bahnmüller/Bispinck 1995). Parallel dazu vereinbarten die Tarifparteien in Westdeutschland in den meisten Verträgen *Sanierungsklauseln*, die (bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Unternehmen) Abweichungen vom Flächentarifvertrag erlaubten. Im Unterschied zu den ostdeutschen Härtefallklauseln enthielten diese allerdings keine Verfahrensregelungen und keine Vorgaben zur inhaltlichen Qualität (Haipeter 2009b). Somit entstand eine Grauzone der Tarifunterschreitungen, über die weder Transparenz noch Kontrolle durch die Verbände bestand (Haipeter 2009a). Im Kampf gegen die intransparente und wilde Dezentralisierung, die die Gewerkschaften als Kollektivakteure außen vor lässt, haben sie begonnen, diese selbst zu kontrollieren (Bispinck/Schulten 1999). Durch das Pforzheimer Abkommen im Jahre 2004 und anschließende Koordinierungsrichtlinien im Laufe des Jahres 2005 gelang es, die Verfahrensabläufe, Informationspflichten und Entscheidungskompetenzen für die Aushandlungen von tariflichen Abweichungen einheitlich festzulegen (Haipeter 2009a).

Somit ist der zunehmende Einbau tariflicher Öffnungsklauseln als wichtigstes Element der Verbetrieblung zu betrachten (Kohaut 2007). Sie gestatten Betriebsparteien unter bestimmten Voraussetzungen, konkretisierende oder differierende Regelungen zu den in der Fläche geltenden

3 Dies ist das Ergebnis eines Expertengesprächs mit dem Leiter des WSI-Tarifarchivs.

Tarifstandards zu treffen (Bahn Müller 2010). Diese Regelungsbefugnis wird ihnen durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zugewiesen (Kohaut 2007; Brecht-Heitzmann/Gröls 2008). Zu beachten ist, dass es zur Verwendung einer Öffnungsklausel dabei stets der Zustimmung des Betriebsrats bedarf (Hauser-Ditz et al. 2012).

Werden die betrieblichen Anwendungsbereiche der Öffnungsklauseln betrachtet, so dominieren nach der WSI-Betriebsrätebefragung die Aspekte zur Arbeitszeit. Fast 30 % der Betriebe nehmen eine Öffnungsklausel zur variablen Arbeitszeitgestaltung in Anspruch. An zweiter Stelle folgt die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung (19,2 %). Über eine Inanspruchnahme zur Absenkung tariflicher Grundvergütungen berichteten lediglich 6,1 % der Betriebe, die an einen Branchentarifvertrag gebunden sind (Tabelle 2). Auffällig ist des Weiteren, dass deutlich mehr Betriebsräte die Frage nach der Verwendung tariflicher Öffnungsklauseln in ihrem Betrieb beantworteten (maximal 311 Betriebe), als sie das Vorkommen tariflicher Abweichungen allgemein angaben (167 Betriebe). Dies mag zum einen an der Schwierigkeit liegen, die Komplexität und auch Differenziertheit des betrieblichen Umgangs mit flächentariflichen Normen im Rahmen der beiden Fragen der WSI-Betriebsbefragung wiederzugeben, kann allerdings auch auf eine zu vermutende Sensibilität des Themas Tarifabweichungen hindeuten.

Dies variiert von Branche zu Branche und ist vom jeweiligen Thema abhängig. So sind etwa die tarifpolitischen Differenzierungs- und Regulierungsformen im Bereich Arbeitszeit rechtlich häufig anders ausgestaltet als solche zum Thema Lohn/Gehalt. Ferner werden auch bzw. gerade im Bereich der IG Metall Öffnungsklauseln häufig in der Form von Abweichungstarifverträgen umgesetzt, bei denen die Tarifparteien (und nicht die Betriebsparteien) weiterhin die zentralen Akteure sind.

Als Flexibilisierungsinstrument in wirtschaftlichen Krisensituationen eingeführt, birgt die Nutzung der Öffnungsklauseln allerdings auch Gefahren für das Tarifsysteem (Brändle et al. 2011). Die Öffnung von Tarifverträgen schafft allgemein Konkurrenz zwischen den Tarifnormen, denn die bloße Existenz einer zweiten Ebene niedriger tariflicher Standards auf Betriebsebene bedeutet zugleich eine Gefährdung für die Wirksamkeit der überbetrieblichen Tarifnormen. Zudem kehrt eine zuvor ausgeschaltete Lohnkonkurrenz zwischen den Betrieben zurück, denn diejenigen mit Tarifabweichungen können Vorteile gegenüber denen gewinnen, die an den Tarifstandards festhalten (Haipeter 2010).

Dennoch zählt die Tarifabweichung durch die Nutzung von Öffnungsklauseln noch zu den formellen und kontrollierten Dezentralisierungstendenzen, denn sie ermöglicht und erfordert weiterhin ein Mitspracherecht auf Gewerkschafts- und Betriebsratsebene.

2.3 Wilde Dezentralisierung

Im Zuge der wilden Dezentralisierung (siehe hierzu u.a. Behrens 2009; Bispinck/Schulten 1999, 2003) werden die

TABELLE 2

Inhaltliche Regelungen der genutzten tariflichen Öffnungsklauseln

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Öffnungsklausel zu:	Anzahl der Betriebe	in % aller branchentarifgebundenen Betriebe
Variable Arbeitszeitgestaltung	311	29,6
Arbeitszeitverlängerung	201	19,2
Einstiegstarife	162	15,5
Kürzung/Aussetzung der Jahressonderzahlung	121	11,5
Aussetzen von Tarifierhöhungen	92	8,9
Arbeitszeitverkürzung	83	8,0
Kürzung/Aussetzung des Urlaubsgelds	74	7,0
Absenken von tariflichen Grundvergütungen	64	6,1
Sonstige Klauseln	20	1,9

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007; Berechnungen der Autoren; Mehrfachnennungen waren möglich N=1066.

WSI Mitteilungen

Gewerkschaften außen vor gelassen. Die Unternehmen treten entweder ganz offiziell aus der Verbands- bzw. Tarifbindung aus oder unterlaufen durch betriebliche Vereinbarungen faktisch bestehende verbindliche Normen des Tarifvertrages (Bispinck/Schulten 1999). Behrens (2009) versteht für seine Analysen unter der wilden oder unkontrollierten Dezentralisierung „ausschließlich solche Formen der Abweichung von bestehenden Verbandstarifverträgen [...], die im Konflikt mit geltenden Tarifbestimmungen zustande kommen (unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage diese Geltung beruht)“ (Behrens 2009, S. 104). Bei Unternehmen, die aus dem Arbeitgeberverband austraten und demnach nicht tarifgebunden sind, ließen sich sowohl freiwillige Orientierungen an den Vorschriften des Tarifvertrages als auch Nachbindungen und -wirkungen trotz Austritts beobachten. Für die Arbeit des Betriebsrats ist jedoch lediglich die faktische Geltung tariflicher Vorschriften von Bedeutung (Behrens 2009).

Die wilde und unkontrollierte Dezentralisierung, wie Behrens sie in seinem Beitrag operationalisiert, bezieht sich somit auf all jene Fälle, in denen „Betriebsräte angaben, zur Abweichung von bestehenden Tarifvorschriften nach unten gedrängt worden zu sein“ (Behrens 2009, S. 105), obwohl eine feste und formale Bindung an einen Branchentarifvertrag besteht. Dass diese Abweichungen nach unten durch die Nutzung einer Öffnungsklausel legitimiert sein könnten und damit formal zu den kontrollierten Dezentralisierungstendenzen zu zählen sind, bleibt zunächst unbeachtet. Aufgrund dessen soll der Prozess der unkontrollierten Abweichung vom Tarifvertrag weiter konkretisiert werden – und wird aufgrund des höheren Differenzierungsgrades im Folgenden *informelle Tarifabweichung* genannt. Deren Auftreten und Rolle wollen wir anhand eines mehrstufigen, differenzierten Ansatzes aufzeigen. ▶

3. Informelle Tarifabweichungen

Die Geltung von Tarifverträgen wird verringert, je mehr vom Management forcierte informell-betriebliche Abweichungen stattfinden. Wenn sich die Betriebe den Normierungen des Tarifvertrages entziehen und gleichzeitig keine dem betrieblichen Bedeutungs- und Kompetenzzuwachs adäquaten Machtinstrumente existieren, entsteht eine risikante Regulierungskonstellation.

Informell und unkontrolliert sind Tarifabweichungen, sofern sich die Unternehmen nicht der ihnen zur Verfügung stehenden formalen Instrumente bedienen, sondern ungeregt und ohne Mitbestimmung seitens der Gewerkschaft und der Betriebsräte vom Branchentarifvertrag abweichen. Das Vorkommen informeller Abweichungen im Betrieb lässt sich aufgrund der hohen Sensibilität dieser Thematik und des daraufhin zu erwartenden sozial erwünschten Antwortverhaltens nicht direkt in einer quantitativen Befragung erheben. Daher erfolgt die Darstellung der informellen Tarifabweichungen seitens der Betriebsleitung anhand eines eigens operationalisierten Konstrukts, dessen Grundannahmen im Folgenden vorgestellt werden.

(1) *Informelle Abweichung ohne Öffnungsklausel* (Konstrukt I): Gibt es in einem branchentarifvertragsgebundenen Betrieb Abweichungen vom Tarifvertrag und gleichzeitig keine Nutzung von Öffnungsklauseln in diesem Bereich, wird von einer Form informeller und unkontrollierter Abweichung ausgegangen.⁴

Die Nutzung einer Öffnungsklausel als formales Instrument zur Abweichung vom Flächentarifvertrag setzt eine Verhandlung der Betriebsparteien und damit deren Teilhabe und Mitbestimmung voraus. Wird demnach ohne die legitime Öffnungsmöglichkeit abgewichen, werden infolgedessen die betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmungs- und Kontrollinstanzen umgangen.

(2) *Informelle Abweichung ohne Betriebsvereinbarung* (Konstrukt II): Wird in einem Regelungsbereich des branchentarifvertragsgebundenen Betriebes eine Öffnungsklausel genutzt, dort jedoch keine entsprechende Betriebsverein-

barung abgeschlossen, lässt dies eine weitere Form informeller Abweichung vermuten.⁵

Öffnungsklauseln gestatten den Betriebsparteien abweichende Regelungen zu den in der Fläche geltenden Tarifstandards, die ihnen durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zugewiesen werden (Kohaut 2007; Brecht-Heitzmann/Gröls 2008). Wird vom Management also ein Bereich mithilfe einer Differenzierungsklausel geöffnet, dieser jedoch nicht durch eine Betriebsvereinbarung neu geregelt, ist dies ein weiterer Hinweis auf mögliche praktizierte Tarifabweichungen, bei denen die Kontrolle und Mitsprache des Betriebsrats übergangen wird.

An dieser Stelle ist zu beachten, dass neben Betriebsvereinbarungen weitere differenzierte tarifliche Vereinbarungen die Nutzung von Öffnungsklauseln legitimieren. Die Betriebsvereinbarung als Variante zur Tarifabweichung gilt hingegen als die weitreichendere, denn Ergänzungstarifverträge finden hauptsächlich in der Metallindustrie Verwendung (Haipeter 2010). Da bei deren Verhandlungen die Gewerkschaften eine zentrale Rolle einnehmen, sind sie formal sogar stärker. Firmentarifverträge der Form, dass sie Branchentarifverträge ersetzen, können in den folgenden Berechnungen ausgeschlossen werden, indem lediglich die Betriebe in die Analyse eingehen, die ausschließlich an einen Branchentarif gebunden sind. Informationen zu abgeschlossenen Ergänzungstarifverträgen oder Ähnlichem sind allerdings in den hier verwendeten Daten der WSI-Betriebsrätebefragung nicht enthalten. Der Einfluss kann insofern nicht kontrolliert werden.⁶

4. Datengrundlage und Ergebnisse der Operationalisierung

Die Zufallsstichprobe der WSI-Betriebsbefragung wird aus einer Grundgesamtheit bestehend aus allen Betrieben in Deutschland mit einem Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten (Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit) disproportional geschichtet gezogen. Um die dadurch bedingten Ziehungswahrscheinlichkeiten nach Be-

4 Über das Kombinieren der Antworten auf die Frage nach dem Vorhandensein zeitlich befristeter oder dauerhafter Abweichungen von bestehenden Tarifvorschriften im Betrieb sowie nach der Nutzung tariflicher Öffnungs- und Differenzierungsklauseln in dem entsprechenden Regelungsbereich können Betriebsgruppen gebildet werden, die diese Art der informellen Abweichung betreiben.

5 Zur Überprüfung dieser Annahme wird der Zusammenhang der Antworten auf die Fragen nach den inhaltlichen Regelungen betrachtet, für die tarifliche Öffnungs- und Differenzierungsklauseln im Betrieb genutzt werden und

zu welchen dieser Regelungsbereichen es Betriebsvereinbarungen gibt.

6 Informationen zur Verbreitung von Ergänzungstarifverträgen und ähnlichen sind kaum frei zugänglich und daher auch in anderen Datensätzen nicht enthalten. Die WSI-Betriebsrätebefragung stellt dahin gehend keine Ausnahme dar. Die internen Datensätze der IG Metall zu Mitglieder- und Betriebsmerkmalen beinhalten beispielsweise ebenfalls keine Informationen zu Ergänzungstarifverträgen. Auch Haipeter (2006) schildert diese Problematik im Zuge seiner Analyse der Daten des IG-Metall-Tarifarchivs.

etriebsgrößenklasse zu korrigieren, wurde für unsere Auswertungen der Gewichtungsfaktor für die Auswahlchance berücksichtigt. Durch die Gewichtung erhalten wir Ergebnisse, die für alle Betriebe in Deutschland mit einer Interessenvertretung repräsentativ sind. Als Auskunftsperson galt jeweils der Betriebsrat (ausführlich zur Erhebungsmethode siehe Schäfer 2008; infas 2008).

In unsere bivariaten Analysen sind nur die Betriebe eingegangen, die ausschließlich an einen Branchentarif gebunden sind und gleichzeitig angaben, dass es zeitlich befristete oder dauerhafte Abweichungen von bestehenden Tarifvorschriften gibt.

Neben der – bedingt durch die beiden genannten Restriktionen – verringerten Fallzahl sind weitere Einschränkungen durch die verwendeten Daten zu beachten, auf die auch im Laufe des Beitrags Bezug genommen wird.

Um sich der Nutzung einer informellen Tarifunterschreitung nähern zu können, ist es notwendig, darauf zu vertrauen, dass die Befragten mit der unbestreitbaren Komplexität und auch Differenziertheit des betrieblichen Umgangs mit flächentariflichen Normen vertraut sind. Dass dies allerdings angesichts der Vielfalt unterschiedlicher tariflicher Themen, Regelungsbereiche und auch -formen (vermutlich v.a. in kleineren Betrieben) nicht immer der Fall sein wird, sollte bei der Ergebnisinterpretation beachtet werden. Dies kann allerdings in einer quantitativen Messung des Phänomens nicht gänzlich umgangen werden. Eine fehlende Dokumentation der gesamten Bandbreite an tariflichen Abweichungsoptionen ist ebenfalls zu beachten (siehe 2.2).

4.1 Informelle Abweichung ohne Öffnungsklausel (Konstrukt I)

Zunächst wird der Zusammenhang zwischen dem Vorkommen von Tarifabweichungen in verschiedenen Bereichen und der dortigen Nutzung entsprechender Öffnungsklauseln als Dezentralisierungselement untersucht. Es sollen nun Betriebe identifiziert werden, die nach dem Konstrukt I informelle Abweichung betreiben. Darunter fallen all diejenigen, die vom bestehenden Tarifvertrag abweichen, dabei jedoch nicht die kontrollierte Öffnung des Flächentarifvertrags mittels Öffnungsklausel vollziehen (Tabelle 3).

Trotz der teilweise geringen Fallzahl zeigen alle vermuteten Zusammenhänge signifikante Ergebnisse. Besonders auffällig sind die Abweichungen im Bereich der Entlohnung. Über 65 % (N=67) der Betriebsräte in Betrieben, in denen eine Tarifabweichung bezüglich Lohn und Gehalt feststellbar war (N=102⁷), gaben an, dass gleichzeitig keine Öffnungsklausel genutzt wurde, die das Aussetzen von Tariferhöhungen, das Absenken von tariflichen Grundvergütungen oder Einstiegstarife für Berufseinsteiger regelt. Wird die befristete Arbeitszeitverkürzung mit und ohne Lohnausgleich betrachtet, dominiert ebenso die Strategie der informellen Unterschreitung des Tarifvertrags (83,3 %; N=75).⁸ Im Bereich der Arbeitszeitverlängerung weichen 28,6 % der Betriebe, die überhaupt bzgl. der Arbeitszeit abweichen, informell ab. Von den insgesamt 167 Betrieben,

TABELLE 3

Informelle Abweichung ohne Öffnungsklausel

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Keine Öffnungsklausel zu:	Abweichung: Arbeitszeit		
Arbeitszeitverlängerung	26	28,6 %	Phi: 0,537***
Arbeitszeitverkürzung	75	83,3 %	Phi: 0,175**
Arbeitszeitgestaltung	54	59,3 %	Phi: 0,203**
Abweichung: Lohn und Gehalt			
Aussetzen von Tariferhöhungen	67	65,7 %	Phi: 0,222**
Absenken von tariflichen Grundvergütungen	67	65,7 %	Phi: 0,239**
Einstiegstarife	67	65,7 %	Phi: 0,262***
Abweichung: Jahressonderzahlung			
Kürzung/Aussetzen von Jahressonderzahlungen	24	41,4 %	Phi: 0,371***
Kürzung/Aussetzen des Urlaubsgeldes	24	40,0 %	Phi: 0,529***

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

die von ihrem bestehenden Branchentarifvertrag abgewichen sind (Tabelle 1), taten dies nach dieser Definition 146 Betriebe in mindestens einem der Bereiche informell. Das sind circa 87 % aller Betriebe mit Tarifabweichungen.

Bei dieser Art der Auswertung von informellen Abweichungen ohne Öffnungsklauseln darf eine Problematik nicht außer Acht gelassen werden. Die Schwierigkeit liegt in der Kategorienbildung innerhalb der Fragestellungen der einzelnen Items. So ist die Frage nach den Bereichen der Tarifabweichung allgemein gehalten und beinhaltet Oberkategorien (Tabelle 3). Dahingegen werden die Regelungsbereiche, in denen eine Öffnungsklausel verwendet wurde, differenzierter erfragt. In der oberen Darstellung ist die Interpretation demnach, dass ein Betrieb zum Beispiel im Bereich der Arbeitszeit abgewichen ist, jedoch keine Öffnungsklausel zur Arbeitszeitverlängerung nutzte und demnach unkontrolliert den Tarifvertrag unterschritten hat. Die Möglichkeit, dass dieser Betrieb allerdings zur Arbeitszeit – und zwar zur Arbeitszeitverkürzung – abwich und zu diesem Bereich eine Öffnungsklausel verwendete, bleibt zunächst unberücksichtigt. Jener Fall wäre jedoch eine legitime Art der Tarifabweichung.

Um diesem Defizit Rechnung zu tragen, wurde im nächsten Schritt der Zusammenhang folgendermaßen aufgestellt: Der Betriebsrat gibt an, dass es im Betrieb beispielsweise eine Abweichung zur Arbeitszeit gab, aber gleichzeitig weder eine Öffnungsklausel zur Arbeitszeitverlängerung noch zur

7 Vgl. Tabelle 1; der Unterschied von 104 auf 102 ist durch Non-Response auf die Frage zur entsprechenden Öffnungsklausel zu erklären.

8 Im Zusammenhang mit einem Lohnausgleich bietet die Arbeitszeitverkürzung in einigen Fällen auch Vorteile für Beschäftigte, da im Falle eines Lohnausgleichs der Arbeitslohn pro Stunde steigt (Glassner 2010).

TABELLE 4

Informelle Abweichung ohne Öffnungsklausel

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Keine Öffnungsklausel zu:	Abweichung zu: Arbeitszeit		
Arbeitszeitverlängerung, -verkürzung und -gestaltung	16	17,8 %	Phi: 0,505***
	Abweichung zu: Lohn und Gehalt		
Aussetzen von Tariferhöhungen, Absenken von tariflichen Grundvergütungen und Einstiegstarife	42	42,0 %	Phi: 0,287***
	Abweichung zu: Jahressonderzahlung		
Kürzung/Aussetzen von Jahressonderzahlungen und des Urlaubsgeldes	16	26,7 %	Phi: 0,475***

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

TABELLE 5

Informelle Abweichung ohne Betriebsvereinbarung

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Keine Betriebsvereinbarung:	Öffnungsklausel: Arbeitszeitverlängerung		
Arbeitszeitverlängerung	91	45,7 %	Phi: 0,323***
	Öffnungsklausel: Arbeitszeitverkürzung		
Arbeitszeitverkürzung	56	67,5 %	Phi: 0,136***
	Öffnungsklausel: Einstiegstarife		
Eingruppierung	116	73,0 %	Phi: 0,065*

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

Arbeitszeitverlängerung und auch keine zur Arbeitszeitgestaltung genutzt wurde. Wenn das der Fall ist, kann mit höherer Sicherheit von einer informellen Abweichung im Bereich Arbeitszeit gesprochen werden (Tabelle 4).

Vom tariflichen Regelungsgebiet zu Lohn und Gehalt weichen demnach 42 % (N=42) der Betriebe unkontrolliert ab. Genauer heißt das, dass von den Betrieben, in denen der Branchentarifvertrag zu den Regelungen der Entlohnung unterschritten wurde, 42 Betriebe keine der formal dafür vorgesehenen Öffnungsklauseln verwendeten. Damit ist dieser Bereich am stärksten von der Problematik betroffen, dass die Mitbestimmung seitens der Betriebsparteien umgangen wird.

Insgesamt werden 58 Betriebe identifiziert, die in einem der Bereiche Arbeitszeit, Lohn/Gehalt oder Jahressonderzahlungen vom Tarifvertrag abweichen, aber keinen Abschluss einer entsprechenden Öffnungsklausel angeben.

Diese Zahl stellt allerdings durch die starken Restriktionen und Problematiken bei der Operationalisierung vermutlich eher eine Bagatellisierung der tatsächlichen Anzahl an auffälligen Betrieben dar. Der wahre Wert liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit in dem Kontinuum zwischen der soeben beschriebenen (Tabelle 4) und der ersten Darstellung (Ta-

belle 3), folglich zwischen mindestens 58 und höchstens 146 Betrieben. Um jedoch sicherere Aussagen treffen zu können, gehen in die späteren Analysen (5) nur die Betriebe mit ein, die der zuletzt aufgeführten Definition der informellen Tarifabweichung ohne Öffnungsklausel entsprechen (N=58). Vermutlich wird daher jede Aussage die tatsächlichen Vorkommnisse eher untertreiben.

4.2 Informelle Abweichung ohne Betriebsvereinbarung (Konstrukt II)

In der folgenden Betrachtung wird der Zusammenhang zwischen der Nutzung einer Öffnungsklausel und dem Abschluss einer den entsprechenden Bereich betreffenden Betriebsvereinbarung untersucht.⁹ Wird sich zur Abweichung vom Flächentarifvertrag des Instruments der Öffnungsklausel bedient, folgt im formell geregelten Prozess die Aushandlung einer Betriebsvereinbarung zwischen Management und Betriebsrat. Ohne Kontrolle seitens des Betriebsrats sind die Tarifabweichungen dann informell, wenn keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die Mitbestimmung des Betriebsrats damit vernachlässigt und der tarifliche Bereich, der durch die Differenzierungsklausel geöffnet wurde, nicht neu geregelt wird.

Es zeigen sich hoch signifikante Zusammenhänge in Bezug auf die Arbeitszeit (Tabelle 5): so überwiegen diejenigen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung mit und ohne Lohnausgleich. In 67,5 % (N=56) der hier eingeschlossenen Betriebe wurde in diesem Segment eine Öffnungsklausel genutzt, jedoch keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die diesen Regelungsbereich entsprechend neu organisiert. Somit werden dort tarifliche Standards unterlaufen, ohne dass den Betriebsparteien die Möglichkeit einer anderweitigen Regelung zur Verfügung gestellt wird. Gleiches gilt bei der Betrachtung von Einstiegstarifen für Berufseinsteiger oder Langzeiterwerbslose. Hier fallen mit 73 % (N=116) die betrachteten Betriebe auf, die eine Öffnungsklausel zu Einstiegstarifen verwenden, gleichzeitig jedoch keine Betriebsvereinbarung zur Regelung von Eingruppierungen abschließen.

Insgesamt wurden 216 Betriebe identifiziert, die in einem der drei vorgestellten Bereiche mit einer Öffnungsklausel und zugleich ohne Betriebsvereinbarung vom bestehenden Tarifvertrag abwichen.

Bei der Interpretation der bisherigen Ergebnisse muss beachtet werden, dass in einigen Betrieben die Kontrolle auch über gewerkschaftlich verhandelte Ergänzungstarifverträge erfolgen könnte. Haipeter (2010) stellt in seiner Untersuchung zu den Konsequenzen der Tarifabweichungen heraus, dass

9 Es kann vorkommen, dass Betriebsräte nicht immer Kenntnis über alle abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen haben, einige können bspw. vor ihrer Amtszeit beschlossen worden sein. Somit kann keine hundertprozentig abgesicherte Aussage zur tatsächlichen Sachlage getroffen werden. Da die Thematik der Öffnungsklauseln jedoch aktuell ist, ist anzunehmen, dass die Betriebsräte über Betriebsvereinbarungen, die den geöffneten Bereich regeln, informiert sind.

sich vor allem Betriebe der Metallbranche dieses Instruments bedienen. Die Betriebe aus der chemischen Industrie verwenden dahingegen, nach seinen Untersuchungen, vor allem die Betriebsvereinbarung als Abweichungsvariante.

Eine Möglichkeit, um zumindest teilweise diese ergänzenden tariflichen Verträge zu berücksichtigen, bietet die Betrachtung des Vorkommens des hier gebildeten Konstrukts in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen. So stellt sich heraus, dass insgesamt in 56 Betrieben der Metallindustrie¹⁰ – aus der die Verwendung von Ergänzungstarifverträgen bekannt ist – diese Art der Abweichung ohne Betriebsvereinbarung feststellbar ist. Das sind etwa 30 % der gesamten 216 auffälligen Betriebe. Würde angenommen, dass diese Betriebe tatsächlich ergänzende Tarifverträge abgeschlossen haben und daher die Nutzung von Öffnungsklauseln legitimiert wird, sind immerhin noch 70 % der Betriebe anderer Branchen in der Untersuchung, die ohne Betriebsvereinbarung den Tarifvertrag öffnen und von denen die breite Nutzung von Ergänzungstarifverträgen eben nicht bekannt ist. Der hier festgestellte Zusammenhang zwischen der Nutzung einer Öffnungsklausel ohne anschließenden Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist demnach ein harte Indiz für eine unkontrollierte Tarifabweichung.

Zusammenfassend lässt sich darlegen, dass bei beiden Formen des Konstrukts informeller Abweichung vor allem der tarifliche Regelungsbereich der Entlohnung und der Arbeitszeit betroffen ist. Dies untermauert die im Funktionsbereich der IG Metall beobachteten Entwicklungen, wo beispielsweise berichtet wird, dass in nicht wenigen Unternehmen mit Tarifbindung tariflich regulierte Normen systematisch unterschritten werden. Vor allem in der Arbeitszeit – Stichwort Vertrauensarbeitszeit – werden die Normen nicht mehr „gelebt“.¹¹

Um Näheres über das Auftreten und die etwaigen Auswirkungen dieser informellen Abweichungsformen herauszufinden, werden im Folgenden Zusammenhänge zu Strukturmerkmalen der Betriebe aufgezeigt.

5. Strukturmerkmale informell abweichender Betriebe

Für alle weiteren Analysen wurde eine Variable generiert, die die Gesamtzahl der Betriebe mit informellen betrieblichen Tarifabweichungen beinhaltet. Alle, die entweder dem Konstrukt der informellen Abweichung ohne Öffnungsklausel oder demjenigen ohne Betriebsvereinbarung entsprechen, werden der Gruppe der Betriebe mit informeller Tarifunterschreitung zugeordnet. In Bezug auf alle branchentarifgebundenen Betriebe, die den Gegenstand der Untersuchungen bilden, sind das 262 von 1.066 und damit circa ein Viertel dieser Betriebe.

Es zeigt sich, dass auch die Nutzung der unkontrollierten Abweichung eher in Betrieben des produzierenden Sektors und dort vor allem in der Baubranche zu beobachten

ist. Ein Zusammenhang mit dem Standort ist allerdings nicht festzustellen. Ein Einfluss des Faktors Betriebsgröße lässt sich ebenfalls nicht nachweisen. Auch die Überprüfung der Abhängigkeit des Vorkommens informeller Tarifabweichung von dem Gründungsjahr und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten zeigt keine signifikanten Ergebnisse. Die Nutzung der informellen Art der Tarifunterschreitung kann damit nicht direkt an einem strukturellen Betriebstypus festgemacht werden, sondern kommt in der gesamten Breite vor.

6. Konsequenzen

Aktuelle Forschungsarbeiten belegen eine Veränderung der Betriebsratsarbeit und ein erhöhtes innerbetriebliches Konfliktpotenzial (siehe Hauser-Ditz et al. 2012), das aus der Verlagerung tariflicher Regelungsgebiete auf die betriebliche Ebene resultiert. Zudem zeigen Nienhäuser und Hoßfeld (2010) oder Bispinck (2004), dass die Betriebsräte in tarifgebunden Betrieben gegenüber der Verbetrieblung eine deutliche negative Grundeinstellung vertreten. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass vor allem die Betriebsräte und damit auch die zu vertretenden Beschäftigten schon bei der kontrollierten Dezentralisierung des Flächentarifvertrags negative Konsequenzen erwarten. Ähnliche, wenn nicht drastischere Folgen sind demnach aus der – bislang quantitativ unerforschten – informellen Dezentralisierung zu erwarten.

Bei der Untersuchung der Betriebe, die anhand der WSI-Betriebsrätebefragung unkontrolliert ihre tariflichen Regelungsbereiche unterschreiten, wird deutlich, dass sich die kritische Haltung der Betriebsräte gegenüber der Verbetrieblung der Tarifpolitik in den betroffenen Betrieben signifikant verstärkt. 67,4 % der betroffenen Betriebsräte sehen die Verbetrieblung als generell problematisch an. Auch die Konflikthäufigkeit mit dem Management erhöht sich. So berichten 24,6 % von häufigen Konflikten zwischen Betriebsrat und Management in Betrieben mit informeller Abweichung, dagegen stehen 12,4 % in Betrieben ohne informelle Abweichung, bei denen es zu häufigen Konflikten kam.¹² ►

10 Dazu zählen die Kennziffern der Wirtschaftsbereiche 24 „Metallerzeugung und -bearbeitung“, 25 „Herstellung von Metallerzeugnissen“, 26 „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und elektronischen Erzeugnissen“, 27 „Herstellung von elektronischen Ausrüstungen“, 28 „Maschinenbau“, 29 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen teilen“ und 30 „Sonstiger Fahrzeugbau“.

11 Auf Aussagen dieser Art stoßen wir vielfach in den Interviews mit Expertinnen und Experten in unserem Forschungsprojekt (vgl. Fußnote 1).

12 Berechnung der Autoren mit der neu gebildeten Variable „informelle Tarifabweichung“.

Ergänzend dazu kann gemessen werden, dass die Betriebsräte zunehmend mit mangelndem Rückhalt bei den Beschäftigten zu kämpfen haben, wenn im Betrieb informell vom Tarifvertrag abgewichen wird. 37,4 % der befragten Betriebsräte beklagen dies; demgegenüber stehen 26,3 % der nicht informell abweichenden Betriebe (eigene Berechnung). Zugespitzt kann es somit zu Legitimationsproblemen der Interessenvertretung kommen.

7. Fazit

Trotz der zahlreichen Krisendiagnosen des Tarifsystems geht die Forschung von einer institutionellen Stabilität aus (Hassel/Rehder 2001; Jackson 2005). Die Möglichkeit zur Tarifabweichung habe das System nicht ersetzt oder gar zerstört, sondern lediglich ergänzt (Haipeter 2010). Tatsächlich weisen die im Tarifvertragsgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz gegebenen institutionellen Bedingungen eine hohe Dauerhaftigkeit auf (Kotthoff 1998). Nicht zuletzt deshalb fokussiert sich die Forschung nach wie vor auf die institutionelle Form und Logik der Aushandlungsprozesse (Ausnahmen u. a. Dörre 2010; Holst 2011). Dies führt aber in einer demokratietheoretischen Perspektive nicht weiter: „[A]llein die Stabilität einer Institution ist noch kein Zeichen von Demokratie.“ (Demirović 2007, S. 45). Die Gleichzeitigkeit von institutioneller Stabilität und demokratischer Erosion der Tarifverträge gerät auf diese Weise nicht in den Blick.

Es kann von einer (zunächst latenten) endogenen Erosion gesprochen werden, welche die informellen Tarifabweichungen widerspiegelt. Während der Betrieb fest an den Branchentarifvertrag gebunden und damit nach außen hin institutionell stabil erscheint, verliert er seine demokratische Partizipationsfunktion, indem Tarifabweichungen vom Management beschlossen werden, ohne die Mitbestimmung der Gewerkschaften oder Betriebsräte zuzulassen. Das Vorhandensein niedrigerer tariflicher Standards auf Betriebsebene gefährdet zudem die Wirksamkeit der überbetrieblichen Tarifnormen und kann auch zu einer zuvor ausgeschalteten Lohnkonkurrenz zwischen den Betrieben führen, indem diejenigen mit Tarifabweichungen Vorteile gegenüber denen erlangen, die am Branchentarif festhalten.

Anhand der WSI-Betriebsrätebefragung wurde ein Anteil an Betrieben identifiziert, der unkontrolliert und informell tarifliche Regelungsbereiche unterschreitet. Dabei wird deutlich, dass sich nicht nur die kritische Haltung der Betriebsräte gegenüber der Verbetrieblung der Tarifpolitik in den betroffenen Betrieben verstärkt, sondern sich auch die Konflikthäufigkeit mit dem Management signifikant erhöht.

Während die formelle Dezentralisierung die Arbeit des Betriebsrats an sich schon verändert und ihn mit neuen Problemfeldern und Zusatzbelastungen konfrontiert (Haipeter 2010), greifen die informellen Tarifabweichungen jedoch zusätzlich die demokratische Wirkungskraft der betrieblichen Mitbestimmungsorgane an und haben somit weitreichende Konsequenzen.

Unter Berücksichtigung der scharf angelegten Restriktion bleiben vermutlich einige Betriebe, die informell von ihrem Tarifvertrag abweichen, in den vorliegenden Befunden unberücksichtigt. Daher ist anzunehmen, dass unsere Ergebnisse im Verhältnis zu dem tatsächlichen Auftreten dieses Problems quantitativ eher untertreiben. ■

LITERATUR

- Artus, I.** (2001): Krise des deutschen Tarifsystems: Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West, Wiesbaden
- Bahn Müller, R.** (2010): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems?, in: Bispinck, R./Schulten, T. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie – 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, S. 81 – 113
- Bahn Müller, R./Bispinck R.** (1995): Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? – Das deutsche Tarifsysteem zwischen kollektiver Regulierung betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interessen, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Tarifpolitik der Zukunft – Was wird aus dem Flächentarifvertrag?, Hamburg
- Behrens, M.** (2009): Formen der Dezentralisierung: Auswirkungen tarifpolitischer Entwicklungen auf die Effektivität der Betriebsratsarbeit, in: WSI-Mitteilungen 62 (2), S. 102–109, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25196_25201.htm
- Bispinck, R.** (2004): Kontrollierte Dezentralisierung in der Tarifpolitik. Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen 57 (5), S. 237–245, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24421_24430.htm
- Bispinck, R./Bahn Müller, R.** (2007): Abschied vom Flächentarifvertrag? – Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft und seine Konsequenzen für eine betriebsorientierte Tarifpolitik, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Wohin treibt das Tarifsysteem?, Hamburg, S. 9–28
- Bispinck, R./Schulten, T.** (1999): Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft, München/Mering, S. 185–212
- Bispinck, R./Schulten, T.** (2003): Verbetrieblung der Tarifpolitik? – Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen, in: WSI-Mitteilungen 56 (3), S. 157–167, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24186_24194.htm
- Brändle, T./Heinbach, W./Maier, M.** (2011): Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen, in: Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung 44 (1), S. 163–172
- Brecht-Heitzmann, H./Gröls, M.** (2008): Betriebsnahe Tarifpolitik durch rückübertragbare Öffnungsklauseln, in: WSI-Mitteilungen 61 (9), S. 1–8, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25135_25141.htm
- Demirović, A.** (2007): Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven, Münster
- Dörre, K.** (2010): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen, in: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 873–912
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2014): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, in: WSI-Mitteilungen 67 (4), S. 286–295, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_47210_47220.htm
- Glassner, V.** (2010): Tarifparteien und Regierungen in Europa: Mit Tarifverträgen gegen den Abschwung?, in: WSI-Mitteilungen 63 (9), S. 480–485, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25463_25469.htm
- Haipeter, T.** (2006): Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie – Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung, Hamburg
- Haipeter, T.** (2009a): Kontrollierte Dezentralisierung? Abweichende Tarifvereinbarungen in der Metall und Elektroindustrie, in: Industrielle Beziehungen 16 (3), S. 232–253
- Haipeter, T.** (2009b): Tarifabweichungen und Flächentarifverträge – Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie, Wiesbaden
- Haipeter, T.** (2010): Betriebsräte als neue Tarifakteure – Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen, Berlin
- Hassel, A./Rehder, B.** (2001): Institutional change in the German wage bargaining system – The role of big companies, MPfG Working Paper 01/9, Köln, <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp01-9/wp01-9.html>, (letzter Zugriff: 27.02.2013, Stand: 29.03.2007)
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L.** (2012): Verbetrieblung und betrieblicher Konflikt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64 (2), S. 329–359
- Helfen, M.** (2012): Institutional continuity in German collective bargaining: Do employer associations contribute to stability?, in: Economic and Industrial Democracy 33 (3), S. 485–503
- Helfen, M.** (2013): Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: „Schnee von gestern“ oder vor der Renaissance?, in: WSI-Mitteilungen 66 (7), S. 482–490, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_44293_44305.htm
- Holst, H.** (2011): Im Schatten des Marktes. Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Callcentern, Frankfurt a. M./New York
- Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas)** (2008): WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methodenbericht, Bonn
- Jackson, G.** (2005): Contested boundaries. Ambiguity and creativity in the evolution of German codetermination, in: Thelen, K./Streeck, W. (Hrsg.): Beyond

continuity. Institutional change in advanced political economies, Oxford, S. 229–255

Kohaut, S. (2007): Tarifbindung und tarifliche Öffnungsklauseln. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005, in: WSI-Mitteilungen 60 (2), S. 94–97, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24861_24866.htm

Kohaut, S./Elguth, P. (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, in: IAB-Kurzbericht 16/2008, S. 1–8

Kotthoff, H. (1998): Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostensenkungsdiktat“, in: Industrielle Beziehungen 5 (1), S. 67–100

Müller-Jentsch, W. (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung, Wiesbaden

Nienhüser, W./Hoßfeld, H. (2010): Alles auf Betriebsebene regeln? Dezentralisierung der Tarifbeziehungen aus Sicht betrieblicher Akteure, in: WSI-Mitteilungen 63 (3), S. 126–134, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25383_25390.htm

Pohl, G. (2007): Tariflose Zustände und Tariferosion – Erfahrungen aus dem Gastgewerbe, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Wohin treibt das Tarifsysteem?, Hamburg, S. 61–67

Rehder, B. (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland – Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel, Frankfurt a. M./New York

Schäfer, C. (2008): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methoden und ausgewählte Ergebnisse, in: WSI-Mitteilungen 61 (6), S. 291–296, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25092_25103.htm

Schmidt, R./Trinczek, R. (1986): Erfahrungen und Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik, in: Prokla 16 (64), S. 85–108

Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München, S.103–129

Sommer, M. (2010): Tarifautonomie und Tarifpolitik – für eine Stabilisierung des Tarifsystems, in: Bispinck, R./Schulten, Th. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie – 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, S. 13–19

Streeck, W./Rehder, B. (2005): Institutionen im Wandel: Hat die Tarifautonomie eine Zukunft?, in: Busch, H. W./Frey, H. P./Hüther, M./Rehder, B./Streeck, W.: Tarifpolitik im Umbruch, Köln, S. 49–82

Traxler, F. (2002): Tarifpolitik in Europa, in: WSI-Mitteilungen 55 (5), S. 282–285, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24048_24056.htm

Wey, C. (2004): Flächentarifsysteem fördert Innovationswettbewerb, in: DIW- Wochenbericht 71 (13), S. 147–151

AUTOREN

ALEXANDRA MERGENER ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktsoziologie, Methoden empirischer Sozialforschung.

@ mergener@bibb.de

FABIENNE DÉCIEUX ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Johannes Kepler Universität, Linz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Care, Soziale Bewegungen.

@ fabienne.decieux@jku.at

OLIVER NACHTWEY, Dr., ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Politische Soziologie, Organisationssoziologie.

@ nachtwey@ifs.tu-darmstadt.de