

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010

Peter Ellguth
Susanne Kohaut

Der Beitrag schreibt die Praxis fort, alljährlich in den WSI-Mitteilungen aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe bzw. ihrer Beschäftigten und zur Verbreitung betrieblicher Interessenvertretungen zu präsentieren. Diese Befunde basieren auf den jüngst erhobenen Daten (2010) 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: Seit 1996 stehen Informationen zu den Arbeitsbeziehungen für Deutschland zur Verfügung.

1

Einleitung

Zwei Säulen tragen das deutsche System der Arbeitsbeziehungen: die Tarifautonomie und die betriebliche Mitarbeitervertretung durch Betriebsräte. 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. Kritiker des Branchentarifvertrages verweisen vielfach auf seine vermeintliche Starrheit, weil er naturgemäß der wirtschaftlichen Situation des einzelnen Betriebes nicht Rechnung trägt. 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 dagegen ist geprägt von einem vielfältigen Ineinandergreifen beider Ebenen mit wechselseitigen Abhängigkeiten. So obliegt beispielsweise Betriebsräten die Umsetzung und Überwachung geltender Tarifverträge.

Angesichts der Bedeutung, die Flächentarifverträge und betriebliche Interessen-

vertretungen für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland haben, stellt sich die Frage nach dem empirischen Bestand beider Institutionen. Die folgenden Befunde zur aktuellen Tarifbindung (Stand 2010) von Betrieben und Beschäftigten (Abschnitt 3), zur Verbreitung betrieblicher Interessenvertretungen (Abschnitt 4) und zur Stabilität des dualen Systems insgesamt (Abschnitt 5) beruhen auf Angaben von rund 15.600 Betrieben in beiden Landesteilen. 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 34,6 Mio. Personen beschäftigt.

Peter Ellguth, 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., wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und Betriebsgründungen.

e-Mail: susanne.kohaut@iab.de

2

Methodische Vorbemerkungen

Seit 2009 erfolgt die Einteilung der Wirtschaftszweige nach der neuen Gliederung des Statistischen Bundesamtes (WZ2008). Aufgrund dieser Anpassung sind Branchenvergleiche mit den Jahren vor 2009 nicht mehr möglich. Eine weitere Veränderung betrifft die Datenprüfung für die Frage nach der Tarifbindung. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung konzipiert, in der jedes Jahr, soweit möglich, dieselben Betriebe befragt werden. Ergänzt wird die Stichprobe nur um neugegründete Betriebe und solche, die die Panelmortalität ausgleichen (vgl. Fischer et al. 2009). Betrachtet man nun die Frage nach der Geltung eines Tarifvertrags, so wechselt jedes Jahr eine gewisse Anzahl von Betrieben von einem Branchentarifvertrag in einen Firmentarifvertrag oder gibt die Tarifbindung ganz auf. Natürlich gibt es auch Übergänge in die umgekehrte Richtung. Diese Statuswechsler sind von besonderem wissenschaftlichen und politischen Interesse. Um die Datenqualität zu verbessern und sicherzustellen, dass es sich um tatsächliche Wechsel handelt, wurde im Erhebungsprozess das Verfahren der Datenprüfung (Editing) ab der Welle 2010 um einen Längsschnittabgleich ergänzt.

Dazu wurden die Antworten im aktuellen Fragebogen 2010 mit den Angaben aus dem Vorjahr verglichen. Falls die Angaben der beiden Jahre voneinander abwichen (Statuswechsler), führte dies zu einer Nachfrage im Betrieb und gegebenenfalls zu einer Korrektur des Wertes von 2010 (die Vorjahresangaben wurden nicht verändert).

Dieses erweiterte Datenprüfungsverfahren führte in einigen Fällen zu einer Korrektur der Fragebogenangabe für 2010 (wobei Veränderungen in alle Richtungen vorkamen). Zu vermuten ist, dass diese Inkonsistenzen zu einem erheblichen Teil auf einen Wechsel der befragten Person im Betrieb zurückgeführt werden können. Hier ist weitere Forschung nötig. Ein Vergleich der neuen, zusätzlich editierten Variablen mit einer entsprechend dem bisherigen Verfahren konstruierten zeigt, dass die Abweichungen bei Betrachtung der *Beschäftigten* in tarifgebundenen Betrieben gering sind (in den Nachkommastellen) und u.E. die Zeitreihe erhalten bleibt. Da die durch die erweiterte Datenprüfung ausgelösten Korrekturen vor allem in kleineren Betrieben auftreten, sind die Auswirkungen bei den hochgerechneten Anteilen tarifgebundener Betriebe etwas größer. Wie sich zeigt, weichen die Werte der editierten Variablen bis zu zwei Prozentpunkte von den Ergebnissen ab, die sich ohne verändertes Datenprüfverfahren ergeben hätten.

3

Ausmaß und Entwicklung der Tarifbindung

Bei der folgenden Darstellung der Tarifbindung im Jahr 2010 unterscheiden wir zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten.

Betrachtet man zunächst die *Beschäftigten*, so arbeiten zum Erhebungszeitpunkt hochgerechnet rund 56 % der westdeutschen und etwa 37 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterliegt (Tabelle 1). Firmentarifverträge gelten für 7 % der westdeutschen und 13 % der ostdeutschen Beschäftigten. Für rund 37 % der westdeutschen und 51 % der ostdeutschen Arbeitnehmer gibt es keinen Tarifvertrag. Jeweils rund die Hälfte dieser Arbeitnehmer wird jedoch indirekt von Tarifverträgen erfasst, da sich ihre Betriebe nach eigenen Angaben daran orientieren. 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.

Tabelle 1: Tarifbindung der Beschäftigten 2010 – in % –

	Branchentarifvertrag		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am BT	Ost	davon Orientierung am BT
Landwirtschaft u.a.	53	12	3	4	44	43	84	51
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	75	49	15	24	10	52	28	39
Verarbeitendes Gewerbe	56	25	11	13	33	60	62	48
Baugewerbe	72	52	2	3	26	56	45	61
Großhandel, KfZ-Handel und -reparatur	42	13	6	10	52	55	78	44
Einzelhandel	51	28	2	5	47	61	67	53
Verkehr & Lagerei	40	23	14	20	46	40	57	35
Information & Kommunikation	27	10	4	16	70	27	73	30
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	81	56	2	8	16	37	36	22
Gastgewerbe & sonst. Dienstleistungen	48	25	2	7	50	43	68	41
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	56	34	10	17	34	63	49	58
Wirtschaftliche, wissenschaftliche u. freiberufliche Dienstleistungen	46	44	6	9	48	35	47	40
Org. ohne Erwerbscharakter	62	30	7	19	31	51	51	48
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	89	76	10	22	1	79	2	60
Gesamt	56	37	7	13	37	50	51	47

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010.

WSI MITTEILUNGEN

Aufgrund der starken Größenabhängigkeit der Tarifbindung ergibt sich auf Ebene der Betriebe, dass hochgerechnet rund 34 % der westdeutschen, aber nur 17 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren. Haus- oder Firmentarifverträge gelten für 2 % der Betriebe in den alten und etwa 3 % der Betriebe in den neuen Bundesländern (Tabelle 2). Der Rest, also etwa 64 % der westdeutschen und sogar 80 % der ostdeutschen Betriebe, ist nicht tarifgebunden. Allerdings geben 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 30 % der Betriebe mit rund 52 % der Beschäftigten direkt ein Branchentarifvertrag. Gut ein Viertel aller Betriebe orientiert sich darüber hinaus an einem Branchentarifvertrag, sodass weitere 19 % 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). *Abbildung 1*

stellt sowohl die gesamtwirtschaftliche Entwicklung als auch die Entwicklung der Branchentarifbindung in der Privatwirtschaft dar. Betrachtet man zunächst die Gesamtwirtschaft in Westdeutschland, so ging die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1996 bis 2010 um 14 Prozentpunkte zurück. In Ostdeutschland belief sich dieser Rückgang auf 19 Prozentpunkte. Nahezu die gleiche Entwicklung ist zu beobachten, wenn nur die Privatwirtschaft betrachtet wird. Das bedeutet aber umgekehrt, dass der Rückgang der Branchentarifbindung durch die Betriebe der Privatwirtschaft getrieben wird, während die Flächentarifbindung im öffentlichen Sektor im betrachteten Zeitraum weitgehend stabil blieb. Die Finanz- und Wirtschaftskrise scheint für die Betriebe kein Grund für einen massenhaften Austritt gewesen zu sein. Dies verwundert auch nicht, da ein Austritt aus dem Branchentarif keine kurzfristige Entlastung bei den Personalkosten bringt. Inwieweit die Nutzung von

Tabelle 2: Tarifbindung der Betriebe 2010 – in % –

	Branchentarifvertrag		Haus-/Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am BT	Ost	davon Orientierung am BT
Landwirtschaft u.a.	38	10	1	0	61	36	90	43
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	61	26	6	7	33	60	67	31
Verarbeitendes Gewerbe	33	14	3	3	64	51	82	44
Baugewerbe	57	40	1	1	42	48	59	50
Großhandel, KfZ-Handel und -reparatur	26	6	3	3	71	38	91	42
Einzelhandel	36	14	1	3	63	46	83	38
Verkehr & Lagerei	24	7	6	7	70	39	86	25
Information & Kommunikation	8	5	1	2	91	22	93	16
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	45	20	2	1	54	39	78	26
Gastgewerbe & sonst. Dienstleistungen	32	12	1	2	67	34	86	31
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	37	15	5	5	58	53	79	57
Wirtschaftliche, wissenschaftliche u. freiberufliche Dienstleistungen	17	13	1	2	82	30	85	32
Org. ohne Erwerbscharakter	44	19	9	12	47	32	70	41
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	86	89	10	2	5	50	9	30
Gesamt	34	17	2	3	64	40	80	39

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010.

WSI MITTEILUNGEN

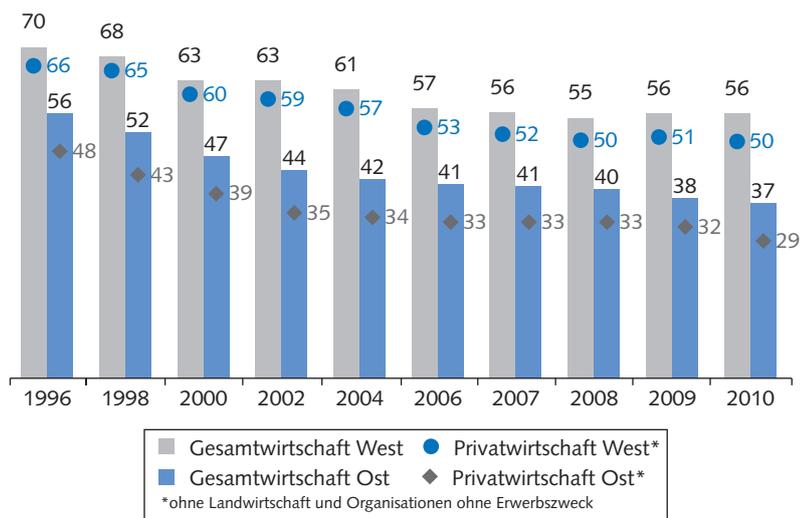
Tabelle 3: Tarifbindung der Betriebe in Deutschland 2010 nach Betriebsgröße – in % –

Betriebe	Branchentarifvertrag		Firmentarifvertrag		West	Kein Tarifvertrag		
	West	Ost	West	Ost		davon Orientierung am BT	Ost	davon Orientierung am BT
1 bis 9 Beschäftigte	27	13	2	2	71	37	85	36
10 bis 49 Beschäftigte	46	25	4	6	51	50	70	49
50 bis 199 Beschäftigte	56	43	8	12	37	56	45	55
200 bis 499 Beschäftigte	66	50	11	19	23	66	30	51
500 und mehr Beschäftigte	77	59	13	30	11	63	11	43
Gesamt	34	17	2	3	64	40	80	39

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010.

WSI MITTEILUNGEN

Abb. 1: Flächentarifbindung der Beschäftigten 1996-2010 – in % –



Anmerkung: 2010 verändertes Editingverfahren, siehe Hinweis im Text (Abschnitt 2).

Quelle: IAB-Betriebspanel.

WSI MITTEILUNGEN

Öffnungsklauseln den Betrieben bei der Bewältigung der Krise geholfen hat, kann in diesem Beitrag nicht geklärt werden.

4 Verbreitung betrieblicher Interessenvertretungen

Wie schon erwähnt, ist das bundesdeutsche duale System der Interessenvertretung durch eine andauernde Verlagerung von Regelungskompetenzen von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene gekennzeichnet. In der interessierten Öffentlichkeit wird diese Bedeutungsver-

schiebung in erster Linie unter dem Aspekt der Flexibilisierung des Tarifsystems 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. Aber auch – oder gerade – für die Betriebe ohne Tarifbindung stellt sich die Frage nach einer (gesetzlich legitimierten) Vertretung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene.

Vor diesem Hintergrund soll zunächst analog zur Tarifbindung ein Eindruck der quantitativen Reichweite der betrieblichen

Mitbestimmung, d.h. der Verbreitung von Betriebsräten vermittelt werden (Abschnitt 4.1). In Anbetracht des zunehmenden Interesses an den Arbeitsbeziehungen in betriebsratslosen Betrieben werden ergänzend auch Zahlen zu betriebspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung, wie sie seit 2004 im IAB-Betriebspanel erhoben werden, dargestellt (Abschnitt 4.2). Der Frage, inwieweit diese Einrichtungen ein funktionales Äquivalent zum Betriebsrat sein können, kann an dieser Stelle allerdings nicht nachgegangen werden. Abschließend sollen dann beide Ebenen der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft gemeinsam betrachtet werden (Abschnitt 5).

4.1 BETRIEBSRATSGREMIEN

Tabelle 4 zeigt die aktuellen Daten zur Existenz von Betriebsräten und alternativen Vertretungsformen in der Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigte) für West- und Ostdeutschland. Für den Anteil der Betriebe mit gesetzlich legitimer Interessenvertretung wird mit ca. 10 % in beiden Landesteilen 2010 das Niveau des Vorjahres erreicht und das langjährige Niveau bestätigt.

Bei der letztjährigen Berichterstattung hatten wir in der Gesamtschau der vergangenen 15 Jahre einen leichten, aber unverkennbaren Abwärtstrend des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads in beiden Landesteilen konstatiert (Ellguth/Kohaut 2010, S. 207). Dieser Rückgang setzt sich am aktuellen Rand nicht fort. Es wird vielmehr in Westdeutschland mit 45 % exakt der Vorjahreswert erreicht. In Ostdeutschland bleibt die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung 2010 etwas unterhalb des Vorjahres, erreicht aber den Wert von 2008, sodass auch hier von einer weitgehenden 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 stellen sich ebenfalls wieder ein. 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 90 % in Westdeutschland und 94 % in Ostdeutschland. Prägt in betrieblicher Perspektive die gro-

Tabelle 4: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Betriebsgröße 2010* – in % –

	Betriebsgrößeklassen					Insgesamt
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200 bis 500 Besch.	501 u.m. Besch.	
<i>Westdeutschland (ohne Berlin)</i>						
Betriebe mit BR	6	41	64	79	90	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	10	16	11	10	10	11
Beschäftigte mit BR	10	41	65	79	93	45
Beschäftigte mit andere MA-Vertretung	13	16	11	10	12	12
<i>Ostdeutschland (mit Berlin)</i>						
Betriebe mit BR	6	36	59	73	94	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	5	10	14	7	3	5
Beschäftigte mit BR	11	39	59	74	95	37
Beschäftigte mit andere MA-Vertretung	6	9	14	7	3	7

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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010.

WSI MITTEILUNGEN

ße 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- und großbetrieblichen Segment Ostdeutschlands manifestiert sich in der dort rund 8-%-Punkte niedrigeren Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung.

Ebenso bestätigen sich die erwarteten starken Unterschiede zwischen einzelnen Branchen, und zwar sowohl was die Anteile der Betriebe mit Betriebsrat betrifft als auch die der Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat vertreten werden (Tabelle 5). Die größte quantitative Reichweite haben Betriebsräte im traditionell stark mitbestimmten Bereich Energie- und Wasserversorgung/Abfallwirtschaft/Bergbau, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr/Lagerei. Das untere Ende bilden die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des sonstigen Dienstleistungsbereichs (inkl. Gastgewerbe) und der Bauwirtschaft. Branchenspezifische Entwicklungen lassen sich leider – wie in Abschnitt 2 erwähnt – wegen der im Vorjahr erfolgten Umstellung auf eine neue Wirtschaftszweigsystematik (WZ2008) nicht verfolgen. Hier müssen noch einige Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels folgen, bevor Branchentrends identifiziert werden können.

4.2 WEITERE FORMEN DER MITARBEITERVERTRETUNG

Alternativ zu oder auch neben einem Betriebsrat kann es in den Betrieben andere betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung geben. Die folgenden Erhebungsergebnisse beziehen sich ebenfalls auf die privatwirtschaftlichen Betriebe ab

fünf Beschäftigte. Diese Größenabgrenzung wurde gewählt, um einen Vergleich mit den Zahlen zur Verbreitung eines Betriebsrats zu ermöglichen. Zudem spielen solche Einrichtungen in den Kleinbetrieben ohnehin so gut wie keine Rolle.

Zunächst ist zu konstatieren, dass es nur bei einem Anteil von weniger als 1 % der Betriebe überhaupt das mögliche *Nebeneinander* von Betriebsrat und „hausgemachter“ Mitarbeitervertretung gibt (ohne Tabelle). Eine solche Koexistenz von unterschiedlichen Formen der Interessenvertretung kommt, wie nicht anders zu erwarten, in größeren Betrieben eher vor als in kleineren (ca. 6 % der Betriebe über 500 Beschäftigte verfügen über einen Betriebsrat und andere betriebspezifische Formen der Interessenvertretung).

Für die weiteren Formen der Mitarbeitervertretung, seien es „Runde Tische“ oder „Belegschaftssprecher“, gilt generell, dass sie nicht annähernd die gleiche Stabilität aufweisen, wie dies die Institution des Betriebsrats auszeichnet. Von einer Erhebungswelle zur nächsten gibt es z. T. deutliche Schwankungen. In Westdeutschland pendeln die betrieblichen Anteilswerte zwischen 7 und 12 %, in Ostdeutschland zwischen 3 und 6 %. Ein genereller Aufwärtstrend ist dabei nicht erkennbar. 2010 besitzen 11 % der Betriebe in West- und 5 % in Ostdeutschland eine solche Einrichtung (Tabelle 4). Wie sich darüber hinaus zeigt, existiert – anders als beim Betriebsrat – eine große Fluktuation unter diesen Gremien, d.h. ein Großteil davon existiert nur über einen relativ kurzen Zeitraum, im Gegenzug werden solche Gremien Jahr für Jahr neu gegründet. Betrachtet man z.B. die Betriebe über einen Zeitraum von vier Jahren, verfügen nur 2 % dieser Betriebe (mit 3 % der Beschäftigten) dauerhaft über eine solche Einrichtung (vgl. Ellguth 2009, S. 116).

Ein Betriebsratsgremium hingegen existiert über diesen Zeitraum hinweg in 8 % der Betriebe (mit 43 % der Beschäftigten).

Die in den alten Bundesländern wesentlich stärkere Verbreitung betriebspezifischer Mitarbeitervertretungen drückt sich auch in den auf die Beschäftigten bezogenen Zahlen aus. Zurzeit arbeiten in Westdeutschland 12 % der Beschäftigten in Betrieben mit einer solchen Einrichtung, in Ostdeutschland sind dies 7 %. Anders als beim Betriebsrat gibt es hier keine klare größen-spezifische Verteilung. Eine gewisse Häufung scheint es allerdings unter den Betrieben mittlerer Größe zu geben. Im Segment mit der stärksten Verbreitung „Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht“ kommen immerhin rund 21 % der Beschäftigten in den Genuss einer solchen Einrichtung (Tabelle 5), in den übrigen Branchen bewegen sich die Anteilswerte zwischen 5 % (Energie, Wasser, Bergbau) und 17 % (Information/Kommunikation). Diese Zahlen können natürlich keine Auskunft über die Ausgestaltung der betreffenden Gremien oder gar deren betriebspolitische Rolle geben (vgl. dazu Hauser-Ditz et al. 2006).

5 Das Zusammenspiel von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung

Abschließend wollen wir das Augenmerk auf die Frage richten, ob Verschiebungen im dualen System der Interessenvertretung, das auf der betrieblichen und sektoralen Ebene fußt, auszumachen sind. Dafür betrachten wir parallel die Entwicklung der sogenannten *betrieblichen Vertretungslücken*, also Betriebe, die zwar

Tabelle 5: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Branche 2010* – in % –

	Wirtschaftszweige										Insgesamt
	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	
	Gesamtdeutschland										
Betriebe mit BR	41	16	3	10	14	15	29	4	11	8	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	8	8	8	9	5	12	11	9	15	7	9
Beschäftigte mit BR	81	66	21	31	47	47	73	15	44	33	44
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	5	9	9	11	7	17	12	12	21	8	11

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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 6: Tarifbindung und Betriebsrat 1996 bis 2010* – in % –

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

*Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf 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 1996-2010.

tarifgebunden sind, aber über keinen Betriebsrat verfügen, und zugleich geht es hier 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 Kleinstbetriebe, die ja nicht zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt sind, würde bei der gemeinsamen Betrachtung des Deckungsgrades von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung ein systematisch verzerrtes Bild liefern.

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 der Beschäftigten in Westdeutschland und weniger als ein Fünftel in Ostdeutschland (Tabelle 6). 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) ist jeder fünfte Beschäftigte in Westdeutschland, aber nur jeder siebte 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“ 32 % der Beschäftigten ohne Branchentarif und ohne Betriebsrat auskommen müssen, sind dies in Ostdeutschland 47 %.

Eine Betrachtung dieser Zahlen über die Jahre hinweg zeigt einige bemerkenswerte Entwicklungen, die zu der Bilanz führen: Die Kernzone des dualen Systems ist seit 1996 in beiden Landesteilen deutlich geschrumpft.

Parallel dazu ist der Umfang der betrieblichen Vertretungslücken zurückgegangen, vor allem in Ostdeutschland. Dies ist aber keine Erfolgsmeldung, da auch diese Entwicklung durch die zugrunde

liegende Aufgabe der Branchentarifbindung dazu beiträgt, dass sich die „weißen Flecken“ in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft insgesamt deutlich vergrößert haben, wodurch immer weitere Teile der Betriebslandschaft ohne jedwede Form der gesetzlich legitimierten Interessenvertretung bleiben. Ein weiteres Segment, das im Beobachtungszeitraum Zuwächse zu verzeichnen hat, umfasst Betriebe, die nicht (mehr) an einen Branchentarif gebunden sind, aber über einen Betriebsrat verfügen. All diese Trends sind zum weitaus größeren Teil dem Rückgang der Branchentarifbindung geschuldet, bei parallel vergleichsweise moderaten Verlusten in der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. Insgesamt wird gleichwohl deutlich, dass sich die institutionelle Basis der Interessenvertretung in Deutschland nach wie vor auf dem Rückzug befindet, auch wenn sich zwischenzeitlich durchaus Phasen einer Konsolidierung beobachten lassen – wie aktuell in Westdeutschland und bereits einige Jahre zuvor in Ostdeutschland.

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): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, in: *WSI-Mitteilungen* 63 (4), S. 204–209

Ellguth, P./Kohaut, S. (2010): Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln, in: *Industrielle Beziehungen* 17 (4), S. 345–371

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