

Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ellguth, P., & Kohaut, S. (2010). Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 17(4), 345-371. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342894>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Peter Ellguth, Susanne Kohaut*

Auf der Flucht?

Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln**

Zusammenfassung – Ein wesentlicher Faktor, der die Veränderungen im bundesdeutschen System industrieller Beziehungen ausmacht, ist die Erosion der Branchentarifbindung. In dem Beitrag wird analysiert, welche betrieblichen Umstände die Entscheidung gegen eine weitere Tarifbindung befördern. Dabei interessiert insbesondere die Rolle, die der Einsatz von Öffnungsklauseln für diese Entscheidung spielt. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass es sich in den letzten Jahren weniger um eine massenhafte Flucht als vielmehr um einen Austausch von Betrieben, die den Branchentarif verlassen, und solchen, die eintreten, handelt. In multivariaten Analysen finden sich nur wenige Hinweise auf Faktoren, die die Austrittswahrscheinlichkeit erhöhen. Insbesondere finden die zentralen Argumente, die gegen den Branchentarif vorgebracht werden, keine Bestätigung. In Matching-Modellen wird darüber hinaus der Einfluss von Öffnungsklauseln auf den Austritt aus dem Branchentarif untersucht. Hier kann keine dämpfende Wirkung von Öffnungsklauseln nachgewiesen werden. Die Ergebnisse weisen auf eine betriebliche Praxis im Umgang mit tariflichen Öffnungsklauseln hin, die sich nicht (mehr) als alternative Entscheidung gegen eine weitere Flächentarifbindung darstellt.

Escape from Collective Bargaining? Exits and the Influence of Opening Clauses

Abstract – An important factor describing the change in the German system of industrial relations is the erosion of industry level collective bargaining. We analyze the circumstances determining the decision to leave a collective agreement, hereby taking special interest in the role opening clauses play. Results of the IAB-establishment-panel show that in recent years it is less a ‘mass exodus’ than an exchange of firms entering and leaving an industry-level collective agreement. In multivariate analyses we find little evidence of factors increasing the probability of a firm to leave an employer association. In particular, the key arguments against collective agreements are not supported by our findings. Regarding the importance of opening clauses in this context we investigate their influence on the exit decision using a matching approach but find they exert no restraining influence. Our results indicate that opening clauses do not (any longer) influence firms’ decisions to remain within industry collective agreements.

Key words: **collective bargaining, exit decision, opening clauses, private economy** (JEL: J50, J53)

* Peter Ellguth, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: peter.ellguth@iab.de.

Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: susanne.kohaut@iab.de.

** Wir danken den beiden anonymen Gutachtern für ihre hilfreichen Anmerkungen.

Artikel eingegangen: 30.4.2010

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.10.2010.

1. Einleitung

Ein wesentlicher Faktor, der die Veränderungen im bundesdeutschen System industrieller Beziehungen ausmacht und antreibt, ist die Erosion der Branchentarifbindung. Damit ist gemeinhin nicht nur die deutlich abnehmende formale Geltung, d. h. die quantitative Reichweite, von branchenweiten Verbandstarifverträgen angesprochen (vgl. Ellguth/Kohaut 2009). Auch die schwindende Normsetzungskraft tariflicher Standards im Zuge der Flexibilisierung des Tarifsystems (Stichworte: kontrollierte Dezentralisierung, Differenzierung von Tarifnormen) ist hier gemeint (vgl. Haipeter 2010; Bispinck 2004) sowie eine unter dem Begriff „unkontrollierte oder wilde Dezentralisierung“ gefasste Unterschreitung tariflicher Normen in tarifgebundenen Betrieben (vgl. Schroeder/Weinert 1999; Artus 2003).

Wie immer man die ‚qualitativen‘ Entwicklungen innerhalb des dualen Systems auch einschätzt, zentral für die gesamte Diskussion ist und bleibt aber, wie sich der Deckungsgrad der Flächentarifbindung entwickelt und damit die Frage, wann Manager bzw. Eigentümer die Entscheidung treffen, dem Arbeitgeberverband den Rücken zu kehren und den Branchentarif verlassen. Damit bewegen wir uns inmitten der Debatte um die Zukunft des dualen Systems der Interessenvertretung.

Die in der interessierten Öffentlichkeit hervorgebrachten zentralen Argumente zur Erklärung dieser vermeintlichen Fluchttendenzen stellen vor allem auf die mit den Tarifabschlüssen verbundenen (zu hohen) Kosten und die mangelnde Flexibilität tariflicher Regelungen ab. Die Betriebe würden dadurch „aus den Verbänden getrieben“ und versuchten nur, dem engen Korsett betriebsfremder, an wenigen Großbetrieben orientierter Normen zu entgehen. Seit Anfang der 1990er Jahre haben die Tarifparteien auf diese Kritik vor dem Hintergrund einer schwindenden Reichweite der Flächentarifbindung mit der Verankerung sogenannter Öffnungs- und Härtefallklauseln in den Tarifverträgen reagiert. Die unter diesem Begriff gefassten Regelungen¹ ermöglichen es, unter bestimmten Voraussetzungen von den tariflich vereinbarten Normen abzuweichen. Durch diese Reform innerhalb des Systems sollte auch dessen äußerer Erosion Einhalt geboten werden (vgl. Bispinck 2004; Kohaut/Schnabel 2007). Mittlerweile sind Öffnungsklauseln Bestandteil der meisten Tarifverträge.

Unser Anliegen ist es herauszufinden, welche betrieblichen Umstände die Entscheidung gegen eine weitere Tarifbindung befördern und ob sich empirische Belege zur Bestätigung der in der Öffentlichkeit diskutierten Gründe für einen Tarifaustritt finden lassen. Dabei interessiert uns insbesondere die Rolle, die der Einsatz von Öffnungsklauseln für diese Entscheidung spielt. Wenn die entsprechenden Regelungen der ihnen zgedachten Funktion gerecht werden und den Betrieben tatsächlich ausreichend Anpassungsmöglichkeiten bieten, sollte deren Nutzung für einen Verbleib im Flächentarif sorgen und somit zur Stabilisierung des Tarifsystems beitragen. Gerade angesichts der „schrittweise(n) Generalisierung tariflicher Öffnungsklauseln von reinen Notfall- zu allgemeinen Wettbewerbsklauseln ...“ (Massa-Wirth 2007: 93) ist es u. E. eine nur empirisch zu beantwortende Frage, ob dies der Fall ist oder die Nutzung dieses Instruments (mittlerweile) vielleicht einer anderen Logik folgt.

¹ Zu den verschiedenen Arten von Öffnungsklauseln vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv (2004).

Aber bevor wir uns diesen Fragen widmen können, müssen wir erst noch einen Schritt zurückgehen und genauer den Rückgang bzw. die Entwicklung der Branchentarifbindung betrachten. In wie weit ist die konstatierte Erosion tatsächlich das Resultat von Tarifaustritten, wie es in der öffentlichen Diskussion nahe gelegt wird? Um hier Klarheit zu schaffen, muss zwischen dem aktiven Handeln der (länger existierenden) Betriebe und Veränderungen aufgrund der Dynamik in der Betriebslandschaft, d. h. dem Erlöschen und Entstehen von Betrieben unterschieden werden (vgl. Ellguth/Kohaut 2008).

Damit ist auch schon der weitere Verlauf dieses Beitrags umrissen. Nach einer Verortung unseres Themas in der Forschungslandschaft (2) werden wir den unseren Auswertungen zugrunde liegenden Datensatz, das IAB-Betriebspanel, kurz vorstellen (3). In einer ersten Annäherung wollen wir dann betrachten, was hinter den bekannten Zahlen zur Erosion der Tarifbindung steckt und einige wenige deskriptive Ergebnisse zum tatsächlichen Austrittsgeschehen präsentieren (4). Den Hauptteil unserer Untersuchung bildet die multivariate Analyse der betrieblichen Entscheidung gegen eine weitere Branchentarifbindung. Besonderes Augenmerk werden wir dabei wie schon erwähnt auf die Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln richten (5). Wir schließen mit einem kurzen Resümee und einem Ausblick auf die weitere Forschung (6).

2. Hintergrund und bisherige Forschung

Das Thema Tarifaustritte oder plakativer Tarifflicht wird in verschiedenen inhaltlichen Zusammenhängen angesprochen. Zum einen geschieht dies im Rahmen der schon erwähnten breiten Diskussion um die Zukunft des dualen Systems der Interessenvertretung. Der Begriff dient hier aber in der Regel nur als Synonym für die (äußere) Erosion der sektoralen Interessenvertretung. Eine genauere Betrachtung des Ausmaßes dieses (nur für einen Teil des abnehmenden Deckungsgrades der Tarifbindung verantwortlichen) Phänomens und weitere Auseinandersetzung mit dessen Hintergründen findet dabei nicht statt.

Konkret mit dem Ausmaß von Tarifaustritten und den Gründen dafür beschäftigen sich Arbeiten aus Perspektive der Verbändeforschung. Hierbei werden – mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung – Motive, Umstände und Konsequenzen der Abkehr vom Branchentarif analysiert und unter dem Blickwinkel der abnehmenden Bindekraft der Arbeitgeberverbände die institutionellen Folgen für das System industrieller Beziehungen diskutiert. Wenn Zahlen zur Entwicklung des Deckungsgrades präsentiert werden, handelt es sich dabei zumeist um Mitgliedszahlen aus den Arbeitgeberverbänden (zumeist der Metall- und Elektroindustrie), die in Relation zur Gesamtzahl der Betriebe bzw. Beschäftigten gesetzt werden. Die Aussagen zu den Gründen für eine Tarifflicht werden hier z. T. theoretisch begründet, basieren z. T. aber auch auf den Ergebnissen eigener Erhebungen. In diesen Fällen werden entweder (einige wenige) Betriebe untersucht, die den Arbeitgeberverband verlassen haben (z. B. Langer 1994 oder Köpf 2002) oder die Informationen stammen aus Umfragen bei Verbänden. So haben Schroeder und Ruppert (1996) die Verwaltungsstellen der IG Metall im Bereich von vier regionalen Arbeitgeberverbänden zu den zwischen 1990 und 1995 vollzogenen Verbandsaustritten befragt. All diese Studien liefern wichtige

Hinweise auf mögliche Motivlagen, die hinter einem Austritt aus dem Arbeitgeberverband stehen können.

Was in dieser Diskussion zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist die sogenannte Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft). Diese Form der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zur Inanspruchnahme bestimmter Leistungen ohne eine formale Bindung an die geltenden Branchentarifverträge wird mittlerweile auf breiter Front angeboten und auch von den Betrieben genutzt (siehe z. B. Haipeter/Schilling 2006 mit Zahlen zu OT-Mitgliedschaften in ausgewählten Regionen). Auch hier liegt der Fokus der Argumentation auf den Auswirkungen dieser neuen Organisationsform auf die Stabilität der Arbeitgeberverbände und letztlich die Zukunft des dualen Systems der Interessenvertretung. Diese Debatte ist zwar grundsätzlich von Interesse, streift aber unser Thema nur. Der Wechsel von einer ‚regulären‘ Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband in eine ohne Tarifbindung wird im IAB-Betriebspanel nicht separat ausgewiesen und wird in den Daten als Abkehr vom Branchentarifvertrag registriert. Inhaltlich ist hier die Aussage plausibel, dass „... mit der Gründung von OT-Verbänden möglicherweise die Verbandsflucht vermieden werden (kann), die Flucht aus dem Flächentarif (...) dadurch vermutlich aber eine neue Schubkraft (gewinnt)“ (Haipeter/Schilling 2006: 38).

Eine Reihe von ökonomischen Arbeiten beschäftigt sich sowohl theoretisch als auch empirisch mit dem Zusammenhang von Lohnflexibilität und Tarifbindung (z. B. Büttner/Fitzenberger 1998 oder Gürtzgen 2006) bzw. mit der Frage, wann für Betriebe eine Tarifbindung lohnend erscheint und wann nicht (z. B. Ramaswamy/Rowthorn 1993; Lindbeck/Snowder 1996). Die Frage nach den Gründen für einen Austritt aus dem Branchentarifvertrag wird hier nicht thematisiert. Lehmann (2002) gibt einen Überblick über die theoretischen Arbeiten aus der Ökonomie und leitet daraus Faktoren ab, die die betriebliche Entscheidung für eine Bindung an einen Branchentarifvertrag beeinflussen. Insbesondere die Betriebsgröße, der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens und sein Alter spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle, ebenso wie die Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer oder die Höhe des Tariflohns, der letztlich die Lohnuntergrenze für ein Unternehmen darstellt.

Unserer eigenen Arbeit am nächsten kommen einige quantitative Analysen, die sich mit den betrieblichen Einflussfaktoren auf einen Rückzug aus dem Branchentarif beschäftigen. In der bereits erwähnten Arbeit modelliert Lehmann (2002) mit Hilfe zweier großer Betriebsdatensätze, dem Hannoveraner Firmenpanel und dem IAB-Betriebspanel für Westdeutschland, auch empirisch Austritte aus dem Branchentarifvertrag. Anhand multivariater Analysen, wird die Austrittswahrscheinlichkeit auf Basis ökonomischer Modelle geschätzt. Der betrachtete Zeitraum geht von 1994 bis 2000. Zusammenfassend stellt sie fest, dass größere und ältere Betriebe mit Betriebsrat eher im Branchentarif verbleiben, während weder die Lohnhöhe noch der wirtschaftliche Erfolg eines Betriebs sich systematisch auf die Rückzugswahrscheinlichkeit auswirken. Insgesamt bringen die Analysen der betrieblichen Charakteristika trotz der vielschichtigen Herangehensweise² „... nur relativ wage Ergebnisse“ (Lehmann 2002: 171).

² Übersichten zu den verschiedenen Modellen und Schätzansätzen finden sich bei Lehmann (2002: 146 und 163).

Kohaut/Schnabel (2003) schätzen Modelle für die Wahrscheinlichkeit eines Austritts aus dem Branchentarif von 1999 auf 2000 getrennt für West- und Ostdeutschland wiederum mit Daten des IAB-Betriebspanels. Die Modelle zeigen – wie zu erwarten – eine niedrigere Austrittswahrscheinlichkeit mit zunehmender Betriebsgröße, so es sich bei dem Betrieb um eine Filiale handelt und bei Vorhandensein eines Betriebsrats. Für Westdeutschland kommt noch hinzu, dass Betriebe, die übertariflich entlohnen, seltener den Branchentarif verlassen. In Ostdeutschland konnte ein negativ signifikanter Einfluss für den Anteil der Qualifizierten festgestellt werden.

Ebenfalls mit diesem Datensatz modelliert Arndt (2004) den Rückzug aus dem Branchentarif für Betriebe in Baden-Württemberg. Auch hier wurden verschiedene Modelle geschätzt, unter anderem um zwischen vorübergehendem und dauerhaftem Tarifaustritt zu unterscheiden. In den Schätzungen zum dauerhaften Tarifaustritt hat nur noch der Anteil der ungelernen Mitarbeiter einen signifikant positiven Einfluss. Alle anderen Faktoren bleiben insignifikant.

Die neueste Arbeit stammt von Addison et al. (2009). Sehr umfassend werden hier die Tarifbindung, aber auch Eintritte und Austritte aus Branchentarifverträgen zwischen 1998 und 2004 analysiert. Die Analysen zeigen, dass Hightech-Betriebe und solche mit Standort in Westdeutschland eher im Branchentarif verbleiben, während ein zunehmender Anteil von Teilzeitbeschäftigten die Austrittswahrscheinlichkeit eher reduziert. Die Autoren stellen aber fest, „... we gain few insights into the process of leaving sectoral agreements from this set of correlates.“ (Addison et al. 2009: 31) Der Fokus dieses Papiers liegt allerdings auch auf dem Vergleich des Tarifbindungsgeschehens und seiner Entwicklung in Deutschland und Großbritannien.

Welche Rolle Öffnungsklauseln bei dem Austritt aus dem Branchentarif spielen, wurde bislang noch nicht untersucht. Keine der oben beschriebenen Studien konnte den Einfluss von Öffnungsklauseln auf die Austrittswahrscheinlichkeit aus dem Branchentarif berücksichtigen, da Angaben zur Nutzung dieses Instruments erst seit 2005 im IAB-Betriebspanel erhoben werden. Nicht zuletzt deshalb scheint es uns wichtig, die Gruppe der Betriebe, die sich gegen einen Branchentarifvertrag entscheiden, erneut zu betrachten und insbesondere die Nutzung von Öffnungsklauseln in die Analyse einzubeziehen. Hierfür werden wiederum die Daten des IAB-Betriebspanels genutzt, allerdings der aktuelle Rand von 2006 bis 2008.

3. Datengrundlage und Untersuchungsfeld

Als Datenquelle dient uns – wie bereits erwähnt – das IAB-Betriebspanel, eine jährliche Befragung von knapp 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen in Deutschland.³ Sie wird seit 1996 in beiden Landesteilen durchgeführt und ist repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h. es werden nach Möglichkeit wieder die gleichen Betriebe wie im Vorjahr befragt. Damit können betriebsindividuelle Veränderungen verfolgt werden.

Unser Untersuchungsfeld ist auf die bundesdeutsche Privatwirtschaft begrenzt. Der öffentliche Dienst bleibt bei den Betrachtungen außen vor, da uns die Entschei-

³ Für weitere Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe Fischer et al. (2008).

derung der Betriebe für oder gegen eine weitere Tarifbindung unter Marktbedingungen interessiert. In den Schätzungen beschränken wir uns zudem auf die Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten. Kleinstbetriebe finden keine Berücksichtigung, da bei diesem Thema auch die betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen eine wesentliche Rolle spielen. Wird aber der Betriebsrat in die Analysen mit einbezogen, käme es ohne eine solche Größenbegrenzung u. U. zu Verzerrungen.

Informationen zur Tarifbindung der Betriebe – differenziert nach Branchen- und Haustarifvertrag⁴ – gehören zum Standardprogramm des IAB-Betriebspanels und werden jedes Jahr erhoben. Es wird in dieser Datenquelle also nicht direkt nach dem Austritt aus einem Arbeitgeberverband gefragt. Die interessierende Information wird vielmehr aus dem Vergleich der Angaben aus ein und demselben Betrieb aus mindestens zwei Erhebungswellen gezogen.

Wir betrachten Betriebe, die zwischen 2006 und 2008 die Flächentarifbindung aufgeben. Konkret handelt es sich um Betriebe, die 2006 an einen Branchentarif gebunden waren und 2007 und 2008 keine Tarifbindung aufweisen, und solche, die diesen Schritt erst von 2007 auf 2008 vollziehen. Dem gegenüber gelten nur die Betriebe, die in allen drei Jahren angeben, dass für sie ein Branchentarif gilt, als tarifgebunden. Zudem müssen alle Betriebe auch 2005 bereits tarifgebunden gewesen sein. Die Informationen zur Geltung eines Branchentarifs aus mehreren Jahren zu verwenden, erscheint uns notwendig, da es sogenannte ‚Mehrfachwechsler‘ gibt, also Betriebe, die ihren Status wiederholt ändern. Von einem endgültigen Abschied aus dem Flächentarif kann bei diesen Betrieben nicht ausgegangen werden. Austritte aus einem Branchentarifvertrag, die in einen mit einer Gewerkschaft abgeschlossenen Haustarifvertrag münden, werden hier nicht verfolgt, da einem solchen Wechsel u. U. andere Überlegungen und betriebliche Umstände zu Grunde liegen.

4. Was steckt hinter der Entwicklung der Branchentarifbindung?

Bevor wir uns im Detail den verschiedenen Prozessen widmen, die hinter der zu beobachtenden Gesamtentwicklung der Branchentarifbindung stecken, soll diese Entwicklung für beide Landesteile kurz nachgezeichnet werden. Abbildung 1 zeigt das wohl bekannte Bild anhand des sowohl auf Betriebe als auch Beschäftigte bezogenen Deckungsgrades in der Zeitreihe seit 1996.

Auch wenn die Entwicklung der Tarifbindung uneinheitlich verläuft, so ist in der langen Sicht die rückläufige Tendenz eindeutig (vgl. Ellguth/Kohaut 2009). 2008 galten noch für ein knappes Drittel der privatwirtschaftlichen Betriebe in Westdeutschland und 18% in Ostdeutschland Branchentarifverträge. Da die Wahrscheinlichkeit

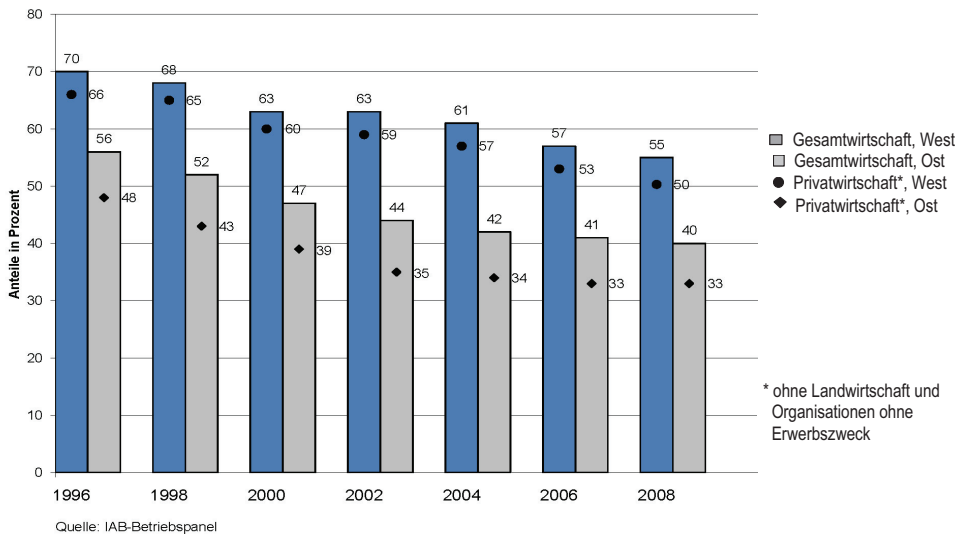
⁴ Die konkrete Fragestellung zur Tarifbindung im IAB-Betriebspanel lautet:

„Gilt in Ihrem Betrieb ...

- ein Branchentarifvertrag
- ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag
- kein Tarifvertrag“.

einer Tarifbindung mit der Betriebsgröße steigt, sind in diesen Betrieben ca. 50% (West) resp. 33% (Ost) der Beschäftigten tätig.⁵

Abb. 1: Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifbindung 1996-2008



Die bundesdeutsche Betriebslandschaft ist einem ständigen Wandel unterzogen. Von den insgesamt rund 2 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Um einen Eindruck davon zu bekommen, was hinter der Entwicklung der Branchentarifbindung steckt, wird nun zwischen dem stabilen Bestand der (überlebenden) Betriebe und der nicht unerheblichen Gruppe erloschener bzw. neu entstandener Betriebe unterschieden. Tabelle 1 zeigt eine nach den hier interessierenden Segmenten der Betriebslandschaft differenzierte Längsschnittbetrachtung.

Tab. 1: Branchentarifbindung zwischen 2006 und 2008 im Längsschnitt (Privatwirtschaftliche Betriebe*)

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Anteil der Betriebe mit Branchentarif in %			
Betriebs"schicksal" zwischen 2006 - 2008	2006	2008	2006	2008
Seit 2006 erloschene Betriebe	39		17	
Zwischen 2006 und 2008 stabiler Bestand	37	35	19	19
Seit 2006 neuentstandene Betriebe		23		14
- Neugründungen				13
- Ausgründungen/Eigentümerwechsel				17
Gesamt	35	32	18	18

* ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2008

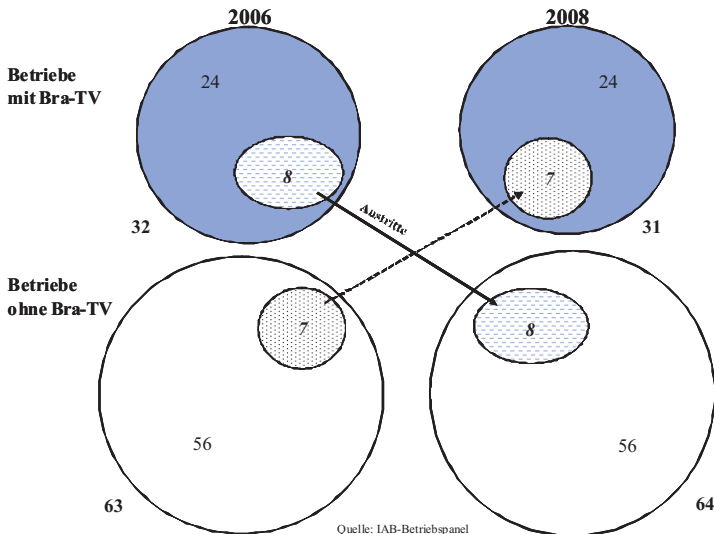
⁵ Für aktuelle Zahlen zur Tarifbindung 2009 vgl. Ellguth/Kohaut (2010).

Der in Westdeutschland zu beobachtende Rückgang der an einen Branchentarif gebundenen Betriebe vollzieht sich sowohl unter den Bestandsbetrieben (37% \Rightarrow 35%) als auch in besonderem Maße durch den Austausch von alten (39%) durch neue Betriebe (23%). In den neuen Bundesländern tut sich insgesamt nicht viel. Erkennbar ist die Stabilisierung auf niedrigem Niveau, wie sie sich auch schon in der weiter oben präsentierten Zeitreihe angedeutet hat. Es zeigt sich aber auch hier der immer noch niedrigere Anteil tarifgebundener Einheiten unter den neu entstandenen Betrieben (14%). Deutlich wird zudem, dass es vor allem die tatsächlichen Neugründungen sind, die sich im Vergleich zu Ausgründungen und durch einen Wechsel des Eigentümers entstandenen Betrieben durch eine besondere „Tarifferne“ auszeichnen. Für die in der Öffentlichkeit diskutierte Flucht aus der Branchentarifbindung, die nur im stabilen Segment der Betriebslandschaft vorkommen kann, findet sich allenfalls in Westdeutschland eine gewisse Bestätigung.

Um das Ausmaß der aktiven Entscheidung gegen eine weitere Tarifbindung aber letztlich beurteilen zu können, bedarf es einer genaueren Betrachtung der überlebenden Betriebe. Für die gesamtdeutsche Privatwirtschaft ist das entsprechende Verhalten dieses Segments zwischen 2006 und 2008 in Abbildung 2 dargestellt.

Abb. 2: Betriebe mit/ohne Branchentarifbindung im Längsschnitt

Basis: Zwischen 2006 und 2008 existierende Betriebe der Privatwirtschaft
Anteile in % (ohne Darstellung der Betriebe mit Firmentarifvertrag)



Die großen Kreise markieren den Anteil der Betriebe mit Branchentarifbindung in beiden Jahren (oben) bzw. ohne (unten). Die kleinen Blasen kennzeichnen den Anteil an Statuswechslern. Von 2006 auf 2008 kehren 8% der überlebenden Betriebe ihrem Branchentarifvertrag den Rücken. Allerdings wechseln umgekehrt auch 7% in eine Branchentarifbindung. Hinter dem nur geringen Rückgang verbirgt sich somit eine

nicht unerhebliche Anzahl an Betrieben, die sich tatsächlich gegen eine weitere Tarifbindung entscheidet. Dieser Gruppe gilt im Weiteren unsere Aufmerksamkeit.⁶

Für eine erste Annäherung werden im Folgenden zunächst einige deskriptive Ergebnisse präsentiert, bevor wir uns der multivariaten Analyse widmen.

Tab. 2: Branchentarifbindung 2006-2008 nach Betriebsgröße
 Privatwirtschaftliche Betriebe ohne Landwirtschaft und Org. o. Erwerbszweck

Betriebsgröße	Branchentarifbindung 2006 - 2008				insgesamt*
	BraTV - BraTV	BraTV - keinTV	keinTV - BraTV	keinTV - keinTV	
	(Anteile in %)				
1 bis 4	16	9	7	66	98
5 bis 20	28	8	8	52	95
21 bis 100	34	4	5	46	90
101 bis 199	48	6	2	30	86
200 bis 500	52	6	2	24	84
501 u.m.	67	1	1	11	79
Insgesamt	24	8	7	56	95

* ohne Berücksichtigung der Betriebe mit Firmentarifvertrag

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2008

Die Abkehr von einer Branchentarifbindung ist offensichtlich nicht im gleichen Ausmaß von der Betriebsgröße abhängig wie die (dauerhafte) Tarifbindung der Betriebe selbst (vgl. auch Ellguth/Kohaut 2009). Bis zur Grenze von 500 Beschäftigten gibt es nur vergleichsweise geringe Unterschiede. Deutlich wird aber, dass ab dieser Größe kaum noch ein Betrieb den Branchentarif verlässt.

Da unser Fokus vor allem darauf liegt, welche Rolle Öffnungsklauseln für die Entscheidung, dem Branchentarif den Rücken zu kehren, spielen, interessiert uns zunächst auch der entsprechende bivariate Zusammenhang. Die im IAB-Betriebspanel 2005 vorhandenen Angaben zur Nutzung von Öffnungsklauseln haben wir zu diesem Zweck und für die weiteren Analysen überarbeitet und mit ergänzenden Informationen aus 2006 zu einer neuen Variable zusammengefasst.⁷ Den Hintergrund dafür bildet die Überlegung, dass Betriebe, die seit längerem erfolgreich, routiniert und damit quasi selbstverständlich die Spielräume nutzen, die ihnen ihre Tarifverträge bieten, dies vielleicht nicht (mehr) mit dem Begriff ‚Öffnungsklausel‘ im Sinne von Härtefallregelung o. Ä. in Verbindung bringen. Die Frage nach der Nutzung von Öffnungs-

⁶ Natürlich wäre es ebenfalls interessant, sich den Betrieben zu widmen, die erstmals oder vielleicht nach einer Pause wieder eine Branchentarifbindung eingehen. Dies geschieht ansatzweise bei Addison et al. (2009), in deren Schätzungen neben Tarifaustritten auch Tarifeintritte mit dem gleichen Set unabhängiger Variablen betrachtet werden. Da u. E. aber für eine Bindung an einen Branchentarifvertrag vermutlich z. T. andere bzw. nicht die komplementären Motive ausschlaggebend sind, bedürfte es hier einer gesonderten Analyse, die aber den Rahmen dieses Beitrags sprengen würde.

⁷ Die Fragen zu Öffnungsklauseln wurden im IAB-Betriebspanel 2007 wiederholt. 2006 stehen keine genuinen Angaben dazu zur Verfügung. In dieser Befragungswelle wurde aber nach Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung sowie betrieblichen Arbeitszeitregelungen gefragt.

klauseln würde dann u. U. in Abhängigkeit von betrieblichen Problemlagen beantwortet und ‚Routinenutzer‘ würden aus dem Blickfeld geraten.

Um dieser Gefahr zu begegnen, haben wir die Angaben aus den beiden Befragungswellen abgeglichen und Betriebe mit Vereinbarungen zur Abweichung von tariflichen Vorgaben im Rahmen betrieblicher Bündnisse, ebenso wie solche mit Arbeitszeitkorridoren und umgesetzten Arbeitszeitverkürzungen auch unabhängig von Bündnisvereinbarungen, die alle die Existenz entsprechender Öffnungsklauseln voraussetzen, mit herangezogen. Ein Betrieb gilt damit als Nutzer von Öffnungsklauseln, wenn er dies in der direkten Abfrage 2005 so angibt, oder aber in der 2006er Welle eines der entsprechenden Instrumente einsetzt.⁸

Die Spielräume, die sich den Betrieben durch den Einsatz dieser Instrumente eröffnen, sollten, wie schon erwähnt, Anpassungsstrategien ermöglichen, die eine Abkehr vom Branchentarif tendenziell unnötig machen. In Tabelle 3 ist die Häufigkeit von Tarifaustritten in Abhängigkeit vom betrieblichen Einsatz dieses Instruments dargestellt.

Tab. 3: Öffnungsklauseln 2005 und Branchentarifbindung 2006-2008
(Privatwirtschaftliche Betriebe* mit Branchentarifvertrag 2006)

Öffnungsklauseln 2005	Branchentarifbindung 2006 - 2008		
	durchgängig BraTV	Ausstieg (Anteile in %)	Insgesamt
Tarifgebundene Betriebe			
ohne Öffnungsklauseln	81	19	100
mit Öffnungsklauseln	81	19	100
Insgesamt	81	19	100

* ohne Landwirtschaft und Org. o. Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2008

⁸ Ein solches Vorgehen empfiehlt sich allein aufgrund der Tatsache, dass ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe die Frage nach der Existenz von Öffnungsklauseln in dem für sie geltenden Tarifvertrag nicht beantworten kann (vgl. Kohaut/Schnabel 2003: 36), diese Betriebe nutzen aber durchaus Instrumente, die eine tarifliche Öffnungsklausel voraussetzen. Durch unser Vorgehen verdoppelt sich ungefähr die Anzahl der Betriebe in der Stichprobe, die von Öffnungsklauseln Gebrauch machen.

Von anderen Autoren wurde der Weg eingeschlagen, Informationen aus anderen Quellen (Tarifregister des Bundes bzw. der Länder, Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes) heranzuziehen, um die Daten des IAB-Betriebspanels zur Existenz von Öffnungsklauseln in den geltenden Branchentarifverträgen zu ergänzen (siehe Heinbach 2008; Brändle/Heinbach 2010). Die Vorzüge und Nachteile einer solchen Vorgehensweise lassen sich an dieser Stelle nicht angemessen darstellen, gerade vor dem Hintergrund dramatisch voneinander abweichender Ergebnisse zur Verbreitung von Öffnungsklauseln (vgl. z.B. Heinbach 2008: 294). Abgesehen davon, dass die genutzten Informationen nicht für alle Wirtschaftsbereiche und Größenklassen zur Verfügung stehen, würde ein solches Vorgehen für unser Erkenntnisinteresse nicht weiter führen, da sich auf diese Weise keine Informationen zum betrieblichen Einsatz von Öffnungsklauseln (wie auch zur Kenntnis deren Existenz) gewinnen lassen (siehe auch Fußnote 12).

Überraschenderweise ist aber in der bivariaten Betrachtung kein Zusammenhang in der vermuteten Richtung zu erkennen. Für die Entscheidung, dem Branchentarif zwischen 2006 und 2008 den Rücken zu kehren, macht es keinen Unterschied, ob ein Betrieb im Vorfeld (2005/2006) Öffnungsklauseln anwendet oder nicht. Nicht zuletzt dieses Ergebnis verdeutlicht, dass es einer multivariaten Analyse bedarf, um Klarheit über die Umstände zu erhalten, die zu einem Rückzug der Betriebe aus dem Branchentarif führen, und zu erfahren, welche Rolle die Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln dabei spielt.

5. Ökonometrische Analyse des Rückzugs aus dem Branchentarif

5.1 Allgemeine Schätzstrategie

Unser Erkenntnisinteresse gilt den betrieblichen Umständen, die zu einem Rückzug aus dem Branchentarif führen. Zur Analyse des Austrittsgeschehens kommen im Folgenden in einem ersten Schritt Probit-Schätzungen zum Einsatz, die sich anbieten, wenn die abhängige Variable (Austritt aus dem Branchentarif: ja/nein) dichotome Ausprägungen aufweist. Die unabhängigen Variablen stammen überwiegend aus der 2006er Welle des IAB-Betriebspanels. Ausnahmen sind die Variable zur Nutzung von Öffnungsklauseln, zu deren Konstruktion, wie bereits beschrieben, Informationen aus 2005 und 2006 herangezogen werden und der Anteil außertariflicher Angestellter, der nur 2005 im IAB-Betriebspanel zur Verfügung steht. Die unabhängigen Variablen beschreiben damit den Zustand vor der uns interessierenden betrieblichen Entscheidung.

Zur Prüfung des Einflusses von Öffnungsklauseln auf das Austrittsgeschehen ist ein solches methodisches Vorgehen aber möglicherweise unangemessen. Die ‚einfache‘ Berücksichtigung der Variablen zur Nutzung von Öffnungsklauseln mag problematisch sein, da wir es bei den entsprechenden Betrieben vielleicht mit einer besonderen Gruppe zu tun haben, die sich systematisch vom Rest der Betriebe unterscheidet. Die Vermutung ist naheliegend, dass es sich hierbei um besonders ‚unter Druck stehende‘ Betriebe handelt, die damit auch eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, aus dem Branchentarif auszutreten (Endogenitätsproblem). Darüber hinaus könnte es auch der Fall sein, dass die entsprechenden Betriebe mit einer höheren Wahrscheinlichkeit erlöschen, ihr Verhalten also nicht mehr beobachtbar ist (Selektionsproblem).

Ist das der Fall, wäre eine Abschätzung der ‚eigentlichen‘ Wirkung von Öffnungsklauseln auf das Austrittsgeschehen auf diese Weise nicht möglich. Durch die mehr oder weniger starke Endogenität bzw. Selektivität dieser Variablen, schlugen sich in den Koeffizienten auch andere, unbeobachtete Variablen nieder, die die Austrittswahrscheinlichkeit beeinflussen.⁹

In der Ökonometrie haben sich verschiedene Methoden im Umgang mit diesen Problemen etabliert (Heckman 1979; Greene 2008). Diese Verfahren (IV-Schätzung, Selektionskorrekturschätzung) setzen aber voraus, dass es Variablen gibt (Instrumente), die mit der erklärenden Variable (möglichst hoch) korreliert sind, aber nicht mit

⁹ Technisch gesprochen ist in diesem Fall die erklärende Variable mit dem Fehlerterm korreliert, womit eine der Voraussetzungen zur Anwendung dieser Schätzmodelle verletzt wird und verzerrte Schätzergebnisse zu erwarten sind.

dem Fehlerterm. In Bezug auf die Nutzung von Öffnungsklauseln erscheint uns keine derartige Variable in Sicht. Wir haben uns deshalb in einem zweiten Schritt für die Anwendung von Matching-Verfahren entschieden, um in einer separaten Betrachtung der Wirkung von Öffnungsklauseln auf das Austrittsgeschehen nachzugehen. Vor der Darstellung der verschiedenen Schätzungen und ihrer Ergebnisse soll im Folgenden zunächst die Auswahl der einzelnen Determinanten von Tarifaustritten näher erläutert werden.

5.2 Heuristischer Rahmen für die Determinanten von Tarifaustritten

Allgemeine theoretische Überlegungen zur Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zeigen, dass eine Branchentarifbindung nicht für alle Betriebe gleichermaßen sinnvoll ist. Nur wenn die Vorteile zentral ausgehandelter Verträge, wie die branchenweit einheitliche Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen oder die Friedenspflicht während der Laufzeit der Tarifverträge, die Nachteile (z. B. geringere Flexibilität) überwiegen, wird ein Betrieb sich an einen Branchentarifvertrag binden. Je höher also der erwartete Nutzen einer Branchentarifbindung und je geringer die damit verbundenen Kosten, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb sich für eine solche Bindung entscheidet. Was aber bewegt ein branchentarifgebundenes Unternehmen, die einmal getroffene Entscheidung zu revidieren? Offensichtlich müssen sich die Präferenzen der Betriebe für einen Branchentarifvertrag bzw. die damit verbundenen Kosten so stark verändern, dass der Austritt auch tatsächlich vollzogen wird. Im Wesentlichen spielen dabei drei Faktoren eine Rolle (vgl. auch Lehmann 2002: 127f): Erstens können sich die Inhalte der Branchentarifverträge so stark verändert haben, dass es für einzelne Betriebe nicht mehr sinnvoll erscheint, im Tarifvertrag zu verbleiben. Zweitens können externe Schocks, wie starke Veränderungen auf den Absatzmärkten oder ein verstärkter Wettbewerbsdruck auf Betriebe, den gleichen Effekt haben. Drittens ist es möglich, dass Veränderungen innerbetrieblicher Faktoren die Betriebe zum Überdenken ihrer Entscheidung zwingen.

Wie häufig bei Untersuchungen im Bereich der industriellen Beziehungen gibt es auch für die Modellierung des Austrittsgeschehens keinen einheitlichen oder umfassenden theoretischen Erklärungsansatz, der die Determinanten dieser Entscheidung klar festlegen würde. Deshalb wollen wir im Folgenden einen heuristischen Rahmen abstecken, indem wir soweit wie möglich aus verschiedenen theoretischen Erklärungsmodellen die Auswahl unserer Variablen und deren erwartete Wirkungsweise ableiten. Neben dem Exit-Voice-Ansatz bildet vor allem die Transaktionskostentheorie die Grundlage für die Auswahl der Variablen.¹⁰ Die Operationalisierung der möglichen Einflussgrößen¹¹ erfolgt mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels.

Zentral ausgehandelte Branchentarifverträge gehen immer mit einem Flexibilitätsverlust auf der betrieblichen Ebene einher, da die Besonderheiten des einzelnen Unternehmens nicht berücksichtigt werden (vgl. Freeman/Gibbons 1995). Externe Entwicklungen wie die zunehmende Globalisierung und der damit verstärkte Wettbe-

¹⁰ Für einen Überblick über die verschiedenen Theorieansätze vgl. Köpf (2002: 19ff.) oder Lehmann (2002: 73ff).

¹¹ Eine Tabelle mit der genauen Operationalisierung der Variablen findet sich im Anhang.

werbsdruck zwingen Betriebe zu ständiger Anpassung und Nutzung vorhandener Flexibilitätsspielräume. Da tarifgebundene Betriebe kaum Spielräume (nach unten) bei Löhnen oder Arbeitsbedingungen haben, müssen sie verstärkt auf andere Maßnahmen setzen, wie die Nutzung sogenannter interner und/oder externer Flexibilitätsinstrumente. Zu den internen Instrumenten zählen beispielsweise Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Überstunden, Arbeitszeitkonten), während unter externen Instrumenten z. B. der Einsatz von Randbelegschaften (befristete Beschäftigte, Leiharbeiter usw.) gefasst werden kann. Insgesamt dürfte die Wahrscheinlichkeit eines Austritts aus dem Branchentarif davon abhängen, wie gut es den Betrieben gelingt, alle verfügbaren Anpassungsinstrumente einzusetzen.

Aus dem IAB-Betriebspanel können der *Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten* und der *Anteil der befristet Beschäftigten* in die Schätzung aufgenommen werden. Mit dem Einsatz dieser Beschäftigtengruppen kann der Personalbedarf flexibel an die jeweilige wirtschaftliche Lage des Betriebs angepasst werden. Für die eingesetzten Leiharbeiter gilt darüber hinaus, dass sie nicht nach dem im Betrieb geltenden Branchentarifvertrag entlohnt werden. Für den Betrieb kann dies neben dem Flexibilitätsgewinn zusätzlich eine Kostenersparnis bedeuten, vor allem wenn man berücksichtigt, dass weder Trennungskosten noch Kosten für die Personalrekrutierung entstehen. Zu erwarten ist folglich, dass Betriebe, die Flexibilisierungsinstrumente, wie Leiharbeit oder befristete Beschäftigung, einsetzen, eher im Branchentarifvertrag verbleiben.

Als interne betriebliche Flexibilitätsinstrumente können der *Einsatz von Arbeitszeitkonten*, zum Ausgleich eher kurzfristiger Schwankungen im Arbeitsanfall, und *Langzeitkonten* für Beschäftigte in den Modellen berücksichtigt werden. Auch hier sollte die Nutzung der Instrumente die Wahrscheinlichkeit eines Austritts aus dem Branchentarif reduzieren.

Wie schon erwähnt, sind Öffnungsklauseln ein wesentliches Instrument, das den Betrieben Flexibilität innerhalb der Branchentarifverträge eröffnet und dessen Nutzung die Wahrscheinlichkeit eines Tarifaustritts in den Folgejahren verringern sollte. Für die Schätzungen wurde dieselbe Operationalisierung der Nutzung von Öffnungsklauseln verwendet wie schon für die Deskription (vgl. Kap. 4).¹²

Allein die Tatsache, dass Tariflöhne als zu hoch und die Entgeltsysteme als zu unflexibel gelten, kann noch nicht als Grund für einen Verbandsaustritt gedeutet werden.

¹² Hinsichtlich der Operationalisierung der Öffnungsklausel-Variablen ließe sich argumentieren, dass es vielleicht nur auf das Vorhandensein einer solchen Regelung im Branchentarif ankomme, damit diese Wirkung entfalten könne. (Diese Information ist im Datensatz enthalten.) Damit wäre auch das mögliche Endogenitätsproblem, dass gerade Betriebe in schlechter Lage Öffnungsklauseln nutzen, vermeidbar. Wir haben entsprechende Schätzvarianten mit einer Variable „Öffnungsklausel existiert im für den Betrieb geltenden Tarifvertrag“ durchgeführt, trotz der Problematik, dass ca. 22 % der Betriebe dies nicht wissen und wir letztlich der Überzeugung sind, dass eine Öffnungsklausel genutzt werden muss, um Wirksamkeit in Richtung eines nicht vollzogenen Tarifaustritts entfalten zu können. Wie dem auch sei, die Ergebnisse dieser Schätzvarianten, die sich im Wesentlichen nicht von den hier präsentierten unterscheiden, können bei den Autoren angefordert werden.

Alle tarifgebunden Unternehmen sind davon zunächst in gleicher Weise betroffen. Nur für Betriebe, die bereits am Rande ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit stehen oder die besonders personalkostenintensiv wirtschaften, können Tariflöhne zu einer so großen Belastung werden, dass ein Verbandsaustritt interessant wird.

Betriebe, die sich einer ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung ihres Unternehmens gegenüber sehen, könnten in Erwägung ziehen, ihre Lohnkosten durch den Austritt aus dem Arbeitgeberverband zu senken. Lehmann (2002: 142) begründet dies damit, dass in wirtschaftlich schlechten Zeiten im Betrieb die Einigung mit der Belegschaft leichter fällt und damit die Anpassungskosten geringer ausfallen. Überlegungen zur Transaktionskostentheorie liegen diesen Argumenten zu Grunde. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Koordinationsaufwand steigt und damit höhere Kosten bei der Information der Belegschaft und der Aushandlung von Verträgen verbunden sind. Als Variablen zur Charakterisierung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes wurden zum einen die für 2006 *erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens* und die *Beschäftigungsentwicklung zwischen 2005 und 2006* in die Schätzungen einbezogen. Von beiden Variablen wird erwartet, dass sie einen negativen Zusammenhang zur Austrittswahrscheinlichkeit aufweisen.

Um zu überprüfen, ob die Lohnhöhe tatsächlich ein Grund für die Betriebe ist, den Branchentarif zu verlassen, werden drei Lohnvariablen in die Schätzung einbezogen. Die Betriebe wurden 2006 direkt gefragt, ob sie *Probleme mit zu hohen Löhnen* erwarten. Betriebe, die dies bejahen, sollten theoretisch eine höhere Austrittswahrscheinlichkeit aufweisen. Lehmann (2002: 154) findet interessanterweise heraus, dass Betriebe, die den Tarifvertrag verlassen, nicht häufiger über zu hohe Lohnkosten klagen. Franz und Pfeifer (2003) zeigen, dass die Tarifbindung nur einer unter vielen Gründen ist, warum Löhne nicht nach unten angepasst werden. Unter anderem besteht natürlich ein starker Zusammenhang zur Qualifikationsstruktur im Betrieb. Für Hochqualifizierte spielen vor allem Effizienzlohnargumente und die Anreizwirkung von Löhnen (z. B. für die Rekrutierung) eine Rolle. Auch wenn frühere empirische Arbeiten den Zusammenhang zu den als zu hoch empfundenen Löhnen nicht bestätigten, soll die Variable in der Schätzung berücksichtigt werden, da die tarifliche Lohnhöhe als eines der zentralen Argumente gegen den Branchentarifvertrag angesehen wird. Darüber hinaus wird eine Variable einbezogen, die angibt, ob der Betrieb *übertariflich entlohnt*. Für Betriebe, die ihre Beschäftigten übertariflich entlohnen, spielt die tarifliche Lohnhöhe wohl eine geringere Rolle. Folglich müsste bei diesen Firmen die Austrittswahrscheinlichkeit geringer sein. Inwieweit die tariflich fixierten Löhne eine Kostenbelastung darstellen, hängt davon ab, ob es sich um eine Firma mit hohem Personalkostenanteil handelt. Um die Bedeutung der Lohnkosten für einen Betrieb abzuschätzen, wird deshalb zusätzlich der *Anteil der Lohnsumme am Umsatz* gebildet. Dies geschieht in einem zweiten Probitmodell, da diese Variable natürlich nur für Umsatzbetriebe gebildet werden kann und sich somit die Fallzahl reduziert.

Die betrieblichen Lohnkosten hängen entscheidend von der Beschäftigtenstruktur ab. In die Schätzung wird deshalb der *Anteil der Qualifizierten mit abgeschlossener Berufsausbildung* aufgenommen. Einerseits verdient diese Beschäftigtengruppe relativ hohe Löhne und verfügt im Allgemeinen über wichtiges betriebspezifisches Wissen, auf das der Betrieb nicht ohne Weiteres verzichten kann. Insofern ist ein negativer

Einfluss eines hohen Qualifiziertenanteils auf die Austrittswahrscheinlichkeit zu erwarten. Umgekehrt ist in Betrieben mit einem hohen *Anteil Geringqualifizierter* ein Verbandsaustritt weniger wahrscheinlich, da diese Beschäftigtengruppe im Allgemeinen nicht über besondere firmenspezifische Qualifikationen verfügt und damit leicht zu ersetzen ist. In Betrieben mit einem hohen *Anteil außertariflicher Angestellten* sollte der Kostendruck, der von einem Branchentarifvertrag ausgeht, eher gering sein, da für diesen Personenkreis das Gehalt und die Arbeitsbedingungen in Einzelarbeitsverträgen geregelt sind und ohnehin über den tariflichen Vorgaben liegen. Die Austrittsneigung dieser Betriebe sollte demnach niedriger sein.

Neben den Löhnen beeinflusst auch die Arbeitszeit der Beschäftigten die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, da die Lohnkosten unmittelbar mit der geleisteten Arbeitszeit zusammenhängen. Als Variable steht hier die *vereinbarte Wochenarbeitszeit für 2006* zur Verfügung. Wir erwarten, dass für die Betriebe relativ kurze tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeiten eher ein Problem darstellen, folglich die Austrittswahrscheinlichkeit steigt, je kürzer die vereinbarte Wochenarbeitszeit ist.

Die Unzufriedenheit der Betriebe mit den Arbeitgeberverbänden wird in der öffentlichen Diskussion immer wieder als Grund für den Verbandsaustritt genannt (vgl. z. B. Silvia/Schroeder 2007: 1447f). Für Betriebe gibt es aber grundsätzlich zwei Möglichkeiten, mit ihrer Unzufriedenheit umzugehen. Einerseits können sie den Arbeitgeberverband verlassen, was den Rückzug aus dem Branchentarif bedeutet (Exit-Option). Andererseits ist es möglich, den Unmut im Verband zu artikulieren (Voice-Option) und auf diese Weise zu versuchen, die Verbandspolitik und damit auch die Tarifverträge im eigenen Sinne zu beeinflussen (vgl. Hirschman 1974). Da sich die Stimmrechte in den Verbänden meist nach der Größe der Betriebe richten, sind es eher die Großbetriebe, die diese Option ausüben und die Tarifpolitik nach ihren Vorstellungen mit gestalten können. Variablen, die die Zufriedenheit mit der Arbeit der Arbeitgeberverbände unmittelbar messen würden, stehen im IAB-Betriebspanel nicht zur Verfügung. Als Proxy für die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband kann hier die *Betriebsgröße (logarithmiert)* verwendet werden. Die Wahrscheinlichkeit eines Austritts aus dem Branchentarifvertrag sollte mit zunehmender Betriebsgröße sinken. Dieser Zusammenhang wird noch dadurch verstärkt, dass große Betriebe eher von den Vorteilen zentraler Regelungen in Tarifverträgen profitieren. Zum einen weil die Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen mit den einzelnen Mitarbeitern in Großbetrieben ohne tarifvertragliche Bindung extrem aufwändig wäre. Zum anderen sind sie eher von Streiks betroffen und damit erpressbar (vgl. Köpf 2002: 31). Der durch die Zugehörigkeit zu einem Branchentarifvertrag garantierte Betriebsfrieden sollte hier große Bedeutung haben.

Darüber hinaus muss eine Reihe weiterer Einflussgrößen kontrolliert werden. Zunächst ist hier der *Betriebsrat* zu nennen, der – so vorhanden – ein großes Interesse am Verbleib im Branchentarif haben sollte (vgl. auch Bispinck 2005 zur Einstellung von Betriebsräten gegenüber einer zunehmenden Verbetrieblung der Tarifpolitik). Er kann versuchen, mit Hinweis auf seine vielfältigen (Veto-)Rechte auf anderen Gebieten die Betriebsleitung zu überzeugen, von einem Austritt abzusehen.

Aufgrund ihrer Unabhängigkeit von übergeordneten (Konzern-)Zentralen ist zu vermuten, dass *eigenständige Unternehmen und Zentralen* eher aus dem Branchentarif aus-

treten als Filialbetriebe oder Niederlassungen, die diese Entscheidung nicht selbständig treffen können. Deshalb wird ein Dummy aufgenommen, der angibt, ob es sich bei einem Betrieb um ein unabhängiges Unternehmen oder eine Zentrale handelt.

Es ist zu erwarten, dass auch die Art der Betriebsführung als Teil der Betriebs- bzw. Organisationskultur (vgl. Bosch et al. 1999: 29) die Austrittsentscheidung beeinflusst. So hat bereits die Untersuchung von Schroeder/Ruppert (1996: 322) gezeigt, dass in der Mehrzahl eigentümergeführte Betriebe den Branchentarif verlassen. Ob ein Betrieb manager- oder eigentümergeführt ist, wird im IAB-Betriebspanel 2006 zwar nicht erhoben. Als Proxy kann jedoch die *Rechtsform eines Betriebs* verwendet werden. Es ist zu erwarten, dass Einzelunternehmen und Personengesellschaften eher den Branchentarif verlassen, da sie häufig kleinbetrieblich organisiert sind und vom Inhaber geleitet werden, der selbständig entscheidet. Darüber hinaus wird ein Dummy aufgenommen, der anzeigt, ob sich ein *Betrieb mehrheitlich in ausländischem Besitz* befindet, da dies ebenfalls Auswirkungen auf die Unternehmenskultur haben kann. Falls die ausländischen Eigentümern häufig unterstellten Vorbehalte gegenüber den (über-)regulierten deutschen Arbeitsbeziehungen tatsächlich bestehen und die betreffenden Mutterunternehmen entsprechenden Druck auf ihre deutschen (Tochter-)Firmen ausüben, sollte sich dies in einer erhöhten Austrittswahrscheinlichkeit äußern. Allerdings weisen Forschungsergebnisse zur Rolle ausländischer Eigentümer in diesem Bereich mittlerweile eher auf ein ‚aufgeklärtes‘ Verhältnis gegenüber den bundesdeutschen Mitbestimmungsinstitutionen hin (vgl. Kohaut/Schnabel 2003; Schmitt 2002; Ellguth 2006).

Überlegungen zur Pfadabhängigkeit (vgl. Schreyögg et al. 2004: 1301) unterstreichen die Beharrungs- und Strukturierungskraft bestehender betrieblicher Strukturen. So wird argumentiert, dass die Entwicklung einer Organisation entlang bestimmter Pfade verläuft, die so leicht nicht verlassen werden. Umgekehrt bedeutet das, dass aktuelle Entscheidungen von „gewachsenen“ betrieblichen Strukturen abhängen. In unserer Analyse erwarten wir aufgrund dieser Überlegungen einen dämpfenden Einfluss des *Betriebsalters* auf die Austrittswahrscheinlichkeit.

Auch 20 Jahre nach der Wiedervereinigung gelten in Bezug auf die Tarifbindung immer noch unterschiedliche Vorstellungen und Traditionen, die sich auch anhand von Überlegungen zur Pfadabhängigkeit von Entscheidungen theoretisch ableiten lassen. Aus diesem Grund scheint der *Standort des Betriebes* nach wie vor eine wichtige Einflussgröße zu sein, der als Kontrollvariable in den Modellschätzungen berücksichtigt wird. Zuletzt wird die Branchenzugehörigkeit der Betriebe (10 Dummyvariablen, Referenzkategorie: Handel) aufgenommen. So können branchenspezifische Besonderheiten abgebildet werden. Die im Datensatz zur Verfügung stehende Wirtschaftszweigklassifikation erlaubt jedoch keine genaue Abgrenzung des Geltungsbereichs der verschiedenen Branchentarifverträge.

5.3 Probitanalysen der Determinanten von Tarifaustritten

Zunächst soll anhand von zwei Probit-Schätzungen das Austrittsgeschehen modelliert werden. Ob und in welcher Form die oben vorgestellten Variablen tatsächlich einen Einfluss auf die Austrittswahrscheinlichkeit haben, ist in Tabelle 4 dargestellt. Dabei gilt unser Augenmerk insbesondere den Öffnungsklauseln. In der Tabelle sind jeweils die marginalen Effekte ausgewiesen. Im ersten Modell werden alle Betriebe der Pri-

vatwirtschaft mit mindestens fünf Beschäftigten betrachtet, während in Modell 2 nur die entsprechenden Betriebe mit Umsatz Berücksichtigung finden.¹³

Tab. 4: Determinanten des Austritts aus der Branchentarifbindung

Probit-Schätzung (marginale Effekte)

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigten^a

Unabhängige Variablen	Modell 1		Modell 2	
	Koeff.	Std.f.	Koeff.	Std.f.
Anteil Befristungen	0,018	(0,044)	0,021	(0,054)
Anteil der Leiharbeitskräfte	-0,026	(0,043)	-0,129	(0,131)
Arbeitszeitkonten vorhanden	-0,018	(0,014)	-0,026 *	(0,016)
Langzeitkonten vorhanden	-0,007	(0,026)	0,003	(0,031)
Nutzung von Öffnungsklauseln	0,002	(0,014)	0,012	(0,016)
Beschäftigungsentwicklung 2005 - 2006	-0,001	(0,004)	0,043 **	(0,020)
sinkendes Geschäftsvolumen	-0,015	(0,014)	-0,013	(0,015)
übertarifliche Bezahlung	-0,026 **	(0,012)	-0,033 **	(0,014)
hohe Belastung durch Lohnkosten	-0,003	(0,012)	-0,016	(0,012)
Anteil Lohnkosten am Umsatz			-0,083 **	(0,035)
Anteil Qualifizierter	-0,005	(0,058)	0,058	(0,064)
Anteil Geringqualifizierter	-0,001	(0,058)	0,039	(0,064)
Anteil AT-Angestellte	0,054	(0,061)	0,080	(0,073)
vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,003	(0,003)	0,004	(0,003)
Beschäftigtenzahl (log)	-0,022 ***	(0,005)	-0,022 ***	(0,006)
Betriebsrat	-0,030 *	(0,016)	-0,038 **	(0,019)
Auslandskontrolle	-0,031	(0,022)	-0,062 **	(0,013)
unabhängiges Unternehmen/Zentrale	0,017	(0,014)	0,021	(0,016)
Einzeluntern./Personengesellschaft	-0,004	(0,015)	-0,009	(0,015)
Gründung in den letzten 5 Jahren	-0,009	(0,024)	-0,003	(0,030)
Standort im Westen	-0,005	(0,014)	0,015	(0,014)
Dummies für Wirtschaftszweige	ja		ja	
Wald-Chi ²	124,27		123,19	
Pseudo R ²	0,11		0,14	
Fallzahl (Betriebe)	1942		1418	

Anmerkung: ***/**/* signalisieren einen signifikanten Zusammenhang auf dem 1%-/5%-/10%-Niveau

^a ohne Landwirtschaft und Organisation ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2008

¹³ Um zu überprüfen, ob die Variable „Nutzung von Öffnungsklauseln“ die anderen unabhängigen Variablen beeinflusst, wurden beide Modelle ohne diese Variable geschätzt. Weder die Höhe noch die Signifikanz der Variablen ändert sich dadurch wesentlich.

In Modell 1 reduzieren die Betriebsgröße, das Vorhandensein eines Betriebsrats und die Tatsache, dass Betriebe übertariflich entlohnen, signifikant die Austrittswahrscheinlichkeit. Wie zu erwarten, haben die Branchenvariablen insgesamt einen signifikanten Einfluss auf die Rückzugswahrscheinlichkeit. Die Wahrscheinlichkeit für einen Branchenausritt ist in der Produktionsgüterindustrie, im Kredit- und Versicherungswesen sowie im Baugewerbe¹⁴ geringer als im Handel. Für das Baugewerbe überrascht dieses Ergebnis nicht, da die Tarifverträge für das Bauhauptgewerbe allgemeinverbindlich sind, und somit der Austritt aus dem Branchentarif keine Option darstellt. Alle anderen Einflussgrößen haben in diesem Modell für die privatwirtschaftlichen Betriebe keinen Einfluss. Weder die tarifliche Arbeitszeit noch die Unzufriedenheit mit der Lohnhöhe scheinen für das Austrittsgeschehen von Bedeutung zu sein.

Auch Lehmann (2002: 154 ff) kann in ihren Modellen zum Rückzug aus der Tarifbindung den erwarteten Zusammenhang mit der vereinbarten Wochenarbeitszeit empirisch nicht bestätigen. Sie findet z. T sogar den umgekehrten Einfluss. Erklärbar wäre das damit, dass das Vollziehen verschiedener Arbeitszeitverkürzungsschritte in der Vergangenheit die Betriebe schon zu entsprechenden Flexibilisierungsreaktionen gezwungen haben mag, so dass kurze Wochenarbeitszeiten für eine höhere Reagibilität und Anpassungsfähigkeit stehen könnten, die wiederum mit einer geringeren Austrittswahrscheinlichkeit einhergehen. Somit können entgegengesetzte Einflüsse am Werk sein. In Bezug auf die Lohnkostenproblematik findet die Autorin ebenfalls den gegenteiligen Zusammenhang. Das heißt, dass Betriebe, die Lohnkostenprobleme erwarten, eher im Branchentarifvertrag verbleiben. Laut Lehmann (2002: 154) bedeutet das: „... auch wenn Arbeitgeber über zu hohe Lohnkosten klagen, so scheinen sie doch nicht davon auszugehen, dieses Problem durch einen Tarifaustritt lösen zu können.“

In der zweiten Schätzung werden nur noch Umsatzbetriebe betrachtet. Durch die Einschränkung auf diese Untergruppe von Betrieben ist es möglich, eine Variable einzuführen, die die Bedeutung der Lohnkosten für den Betrieb operationalisiert, nämlich den Anteil der Lohnkosten am Umsatz. In diesem Modell sind Austritte – wie erwartet – weniger wahrscheinlich, je größer der Betrieb ist, wenn ein Betrieb Arbeitszeitkonten nutzt, ein Betriebsrat vorhanden ist oder der Betrieb übertariflich entlohnt. Die vermeintliche Skepsis ausländischer Inhaber gegenüber dem deutschen System der Tarifbindung kann auch hier nicht bestätigt werden. Im Gegenteil: Betriebe, die sich mehrheitlich in ausländischem Eigentum befinden, treten seltener aus dem Branchentarif aus als andere. Wiederum zeigt sich ein signifikanter Einfluss der Branchenvariablen, allen voran mit einer deutlich geringeren Austrittswahrscheinlichkeit im Baugewerbe.

Ein weiteres unerwartetes Ergebnis ist, dass ein hoher Lohnanteil am Umsatz nicht zu einer höheren Austrittswahrscheinlichkeit führt, sondern zu einer geringeren. Unplausibel ist dieses Ergebnis bei genauerer Betrachtung jedoch nicht. Gerade für Betriebe mit hoher Lohnkostenbelastung kann die friedensstiftende Rolle bzw. ordnende Funktion eines Branchentarifvertrags die vermeintlichen Kostenvorteile bei eigenen Lohnverhandlungen bei Weitem übersteigen, insbesondere, wenn ein Betrieb

¹⁴ In diesem Wirtschaftszweig ist das Bauhaupt- und Baunebengewerbe zusammengefasst.

nicht sicher sein kann, dass er in Verhandlungen eine für ihn günstigere Lohnstruktur durchsetzen kann. Die einzige Variable, die die Austrittswahrscheinlichkeit erhöht, ist eine positive Beschäftigungsentwicklung. Auch dieses Ergebnis entspricht nicht den theoretischen Erwartungen. Allerdings haben auch Schroeder/Ruppert (1996: 321) in ihrer Untersuchung einen ähnlichen Zusammenhang gefunden.

Auch in diesem Modell hat die Mehrzahl der einbezogenen Determinanten keinen signifikanten Einfluss auf das Austrittsgeschehen. Weder die Beschäftigtenstruktur des Betriebs, noch die zu erwartenden Probleme mit hohen Lohnkosten oder die Nutzung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente scheinen Gründe für oder gegen den Verbleib in einem Branchentarif zu sein.

Am meisten verwundert aber, dass in beiden Modellen die Öffnungsklauseln keine signifikante Wirkung zeigen und zudem mit dem falschen Vorzeichen geschätzt werden. Angesichts der Intentionen, die mit der Einführung von Öffnungsklauseln verbunden waren, und aufgrund theoretischer Überlegen, was von uns erwartet worden, dass sich in den Schätzungen ein klarer Zusammenhang – die Nutzung von Öffnungsklauseln verringert die Wahrscheinlichkeit eines Tarifaustritts in den Folgejahren – zeigen würde. In den bisherigen Ergebnissen lässt sich eine Entlastungsfunktion für die Betriebe durch die Einführungen von Öffnungsklauseln nicht nachweisen.

Aufgrund der schon beschriebenen Möglichkeit, dass bezüglich der Öffnungsklauseln Endogenitäts- bzw. Selektionsprobleme in den Modellen auftreten, und wegen der Bedeutung dieser Instrumente im Rahmen der Diskussion um die Zukunft des Tarifsystems soll die Wirkung der Nutzung von Öffnungsklausel auf den Verbleib im Tarifvertrag genauer beleuchtet werden.

5.4 Matching-Analyse zum Einfluss von Öffnungsklauseln auf Tarifaustritte

Wie schon kurz erwähnt, bieten Matching-Verfahren, die vor allem in der Evaluationsforschung nach wie vor große Popularität genießen, in dieser Situation die Möglichkeit einer alternativen methodischen Herangehensweise.¹⁵ Die Grundidee hinter dieser Methode ist die Bildung einer Vergleichsgruppe zu der eigentlichen Behandlungsgruppe (treatment group). In unserem Fall sind das die Betriebe, in denen Öffnungsklauseln angewendet wurden. Dazu werden aus dem Reservoir von Betrieben, die keine derartige ‚Behandlung‘ erfahren haben, diejenigen Betriebe ausgewählt, die eine möglichst große Ähnlichkeit mit den Treatment-Betrieben aufweisen.

Für die Durchführung des Matching wird eine Variante des „nearest-neighbour-matching“ ohne Zurücklegen verwendet.¹⁶ D. h. für jeden Betrieb, in dem Öffnungsklauseln in Anspruch genommen werden, gilt es, einen Nachbarn (oder Zwillingsbetrieb) aus den Betrieben ohne eine solche Inanspruchnahme zu finden, der diesem am

¹⁵ Für einen Einstieg in die methodische Diskussion zu den Matching-Verfahren siehe z. B. Rosenbaum/Rubin (1985); Dehejia/Wahba (1999); Heckman/Lalonde/Smith (1999); Smith/Todd (2005). Zur aktuellen Diskussion siehe z. B. Cook et al. (2008); Wilde/Hollister (2007).

¹⁶ Vgl. Caliendo/Kopeinig (2006). In dieser Studie wird PSMATCH2 und Stata 9.2 verwendet, vgl. dazu Leuven/Sianesi (2003).

ähnlichsten ist. Ohne Zurücklegen bedeutet, dass ein bestimmter Betrieb aus der Vergleichsgruppe nur für einen Treatment-Betrieb der nächste Nachbar sein kann.

Das konkrete Verfahren besteht im Wesentlichen aus zwei Schritten. In einem ersten vorbereitenden Schritt wird die Wahrscheinlichkeit für die Nutzung von Öffnungsklauseln 2006 oder 2007 durch Probit-Schätzungen auf Basis der 2005 beobachteten und als relevant erachteten Merkmale bestimmt. Der so genannte propensity-score für jeden Betrieb wird als Maß zur Bestimmung der Distanz zwischen den Betrieben abgespeichert. Die eigentliche Paarbildung erfolgt dann auf Basis dieser geschätzten Wahrscheinlichkeiten. Der Erfolg des Verfahrens wird durch die Gegenüberstellung der Treatmentgruppe und der Gruppe der ausgewählten Zwillingsbetriebe geprüft, die nun hinsichtlich der für das Treatment relevanten Merkmale keine signifikanten Unterschiede mehr aufweisen dürfen.¹⁷ Erweisen sich die Gruppen als hinreichend ähnlich, kann in beiden die Häufigkeit von Tarifaustritten zwischen 2007 und 2008 betrachtet und Unterschiede können gegebenenfalls dem Einsatz von Öffnungsklauseln zugerechnet werden.

Der Auswahl der für die Probit-Schätzung zur Anwendung von Öffnungsklauseln zu berücksichtigenden Variablen liegen im Prinzip die gleichen Überlegungen zugrunde, wie bei den Schätzungen zur ‚Tarifflucht‘. Der Einsatz dieses Instruments sollte von der wirtschaftlichen Lage und der Kostenstruktur des Betriebs, der bisherigen Nutzung von Flexibilitätsspielräumen, strukturellen Faktoren wie der Betriebsgröße, der Branchenzugehörigkeit, dem Standort des Betriebs, den Eigentumsverhältnissen etc. sowie der Existenz eines Betriebsrats abhängig sein. Die im Einzelnen verwendeten Variablen und die Schätzergebnisse finden sich in der Tabelle im Anhang.

Die Mittelwerte der in unserem Zusammenhang relevanten Variablen nach der Paarbildung sind für die Treatment- und die Kontrollgruppe in Tabelle 5 gegenübergestellt. Wie sich zeigt, gibt es keine signifikanten Unterschiede mehr zwischen beiden Gruppen. Das Verfahren kann damit als erfolgreich betrachtet werden.

In der Tabelle ist ebenfalls die interessierende Outcome-Variable enthalten, in der sich die nun vergleichbaren Betriebe mit und ohne Öffnungsklauseln in ihrer Neigung, den Branchentarif zu verlassen, gegenüberstehen. Wie sich zeigt, bleibt auch im Lichte dieser Ergebnisse der bisherige Eindruck bestehen. Zwischen Betrieben, die Öffnungsklauseln nutzen, und solchen, die dies nicht tun, gibt es in dieser Hinsicht keine signifikanten Unterschiede.

Lässt sich daraus nun schließen, dass Öffnungsklauseln ihre intendierte Wirkung, das Tarifvertragssystem zu stabilisieren, nicht entfalten? Hier ist u. E. Vorsicht geboten. Zum einen bleibt auch bei der präsentierten Matching-Analyse die Unsicherheit, dass möglicherweise nicht alle Einflussgrößen, die die Betriebe zum Einsatz dieses Instruments bringen, berücksichtigt werden konnten, da sie nicht im Datensatz vorhanden sind. Hier ist vor allem an qualitative Variablen zu denken, wie beispielsweise die Skepsis der Unternehmensleitung gegenüber dem Einsatz von Öffnungsklauseln oder Befürchtungen, dass dies zu aufwändigen Verhandlungen mit dem Betriebsrat

¹⁷ Eine Überprüfung erfolgt außerdem über die Kontrolle der sog. Bias-Reduktion.

führen könnte. Wenn solche Variablen eine wesentliche Rolle spielen, unterscheiden sich die beiden Vergleichsgruppen auch nach der Paarbildung noch in Eigenschaften, die die Austrittswahrscheinlichkeit beeinflussen. Dadurch kann weiterhin die Wirkung von Öffnungsklauseln auf das Austrittsgeschehen überlagert werden.

Tab. 5: Vergleich der Betriebe mit Öffnungsklauseln und „Zwillingsbetrieben“ ohne Öffnungsklauseln

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte^a

Mittelwertvergleich nach der Paarbildung	Betriebe mit Öffnungsklauseln	Zwillingsbetriebe ohne	t diff.=0
(Matching) Variablen aus 2005			
Betriebsgröße	94	116	1,10
Betriebsgründung in den letzten 5 Jahren	0,07	0,09	0,69
Anteil Befristungen	0,06	0,06	0,10
Anteil Leiharbeitskräfte	0,01	0,02	0,35
Auslandskontrolle	0,09	0,08	0,40
Einzelunternehm., Personengesell.	0,15	0,12	0,87
Zweigstelle, Mittelinstanz	0,26	0,24	0,69
Betriebsrat	0,57	0,53	1,20
Übertarifliche Bezahlung	0,56	0,55	0,22
Einschätzung der Ertragslage (mangelhaft = 1)	0,07	0,11	1,55
sinkendes Geschäftsvolumen	0,14	0,15	0,11
Beschäftigungsentwicklung 2004-05	0,00	0,00	0,11
hohe Belastung durch Lohnkosten	0,32	0,37	1,25
Anteil Lohnkosten am Umsatz	0,30	0,29	0,41
Anteil Qualifizierter	0,65	0,67	0,51
Anteil Geringqualifizierter	0,06	0,07	0,86
Anteil AT-Angestellter	0,05	0,04	0,43
Standort in Westdeutschland	0,69	0,73	1,06
Outcome-Variable 2006 > 2008			
Tarifaustritt	0,12	0,09	1,34
N	361	361	

Anmerkung: ***/**/* signalisieren einen signifikanten Unterschied auf dem 1%/-5%/-10%-Niveau

^a ohne Landwirtschaft und Org. o. Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

Darüber, ob und in welchem Ausmaß solche Probleme in den Daten stecken, lässt sich nur spekulieren. Vielleicht ist aber auch der Eindruck, dass wir es beim Einsatz von Öffnungsklauseln nur mit einem Abschied auf Raten zu tun haben, korrekt. Bei aller Vorsicht legen die Ergebnisse auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten eine derartige Einschätzung nahe.

6. Fazit

Ziel dieses Beitrags war es, die in der Öffentlichkeit diskutierten Faktoren, die die Betriebe vermeintlich zur „Flucht“ aus dem Branchentarifvertrag zwingen, näher zu beleuchten. Dabei fällt auf, dass vor allem die Nachteile einer Branchentarifbindung im Fokus stehen, die Vorteile jedoch kaum diskutiert werden. Besonders wichtig ist es in diesem Zusammenhang, den Einfluss von Öffnungsklauseln auf das Austrittsgeschehen, zu betrachten.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass in den letzten Jahren von einer massenhaften ‚Flucht‘ aus dem Branchentarif keine Rede mehr sein kann. Inzwischen handelt es sich eher um einen Austausch von Betrieben, die den Branchentarif verlassen, und solchen, die eintreten. Der starke Rückgang der Tarifbindung in den 1990er Jahren geht zu einem nicht unerheblichen Teil auf einen Wandel in der Betriebslandschaft zurück. So sind in größerem Umfang ältere Bestandsbetriebe aus dem Branchentarif ausgetreten, während die überwiegend kleinen Neugründungen auf eine Branchentarifbindung verzichtet haben.

Mit Hilfe von verschiedenen multivariaten Schätzmodellen sollten Gründe aufgespürt werden, die Betriebe veranlassen, ihre Tarifbindung aufzugeben. Die Ergebnisse sind insgesamt eher ernüchternd, da kaum Zusammenhänge erkennbar sind und sich kein wirklich klares Bild des typischen ‚Austrittsbetriebs‘ abzeichnet. Was sich sagen lässt, ist, dass ein solcher Betrieb eher klein ist, über keinen Betriebsrat verfügt und im Rahmen des tariflich vereinbarten Lohnniveaus (sprich: keine übertarifliche Bezahlung) bleibt. Das sind Eigenschaften die den Erwartungen entsprechen. Aus dem eingeschränkten Sample der Umsatzbetriebe ergibt sich des Weiteren, dass sich die Austrittswahrscheinlichkeit reduziert, wenn im Betrieb Arbeitszeitkonten genutzt werden. Dies ist ein Hinweis auf die positive Wirkung des Einsatzes von Flexibilisierungsinstrumenten auf den Verbleib im Branchentarif. Allerdings zeigen keine anderen Instrumente (z. B. der Einsatz von Randbelegschaften) einen solchen Einfluss. Darüber hinaus ergeben sich eher unerwartete Zusammenhänge. So hat der typische ‚Austrittsbetrieb‘ einen vergleichsweise niedrigen Lohnkostenanteil und blickt auf eine positive Beschäftigungserwartung zurück.

Damit können wir insbesondere die in der öffentlichen Diskussion vorgebrachten Argumente, die zu einem Rückzug aus dem Branchentarif führen, mit unseren Ergebnissen nicht belegen. Weder führen Klagen über zu hohe Lohnkosten noch eine hohe Lohnkostenbelastung oder andere Faktoren, die auf eine schlechte wirtschaftliche Lage hinweisen, zu einer höheren Austrittswahrscheinlichkeit. Auch für die vermeintliche Starrheit tarifvertraglicher Regelungen als Grund für einen Austritt finden sich keine Hinweise. Dass Betriebe, die Arbeitszeitkonten nutzen, eher im Branchentarif verbleiben, mag auch dahingehend verstanden werden, dass vorhandene Flexibilitätsspielräume u. U. nicht genutzt werden.

Möglicherweise haben aber die vorgebrachten Argumente inzwischen ihre Gültigkeit verloren. Nachdem seit einiger Zeit nicht mehr von einer massenhaften Bewegung aus dem Flächentarif gesprochen werden kann, handelt es sich vielleicht überwiegend um individuelle Entscheidungen oder idiosynkratische Motive und Anlässe,

die dem Austrittsgeschehen zugrunde liegen. Die sich auf vergleichbarem Niveau bewegendem Zahlen zu neu tarifgebundenen Betrieben passen in dieses Bild.

Wenn dem so ist, dann ist es auch nicht unwahrscheinlich, dass die Austrittsentscheidung der Unternehmensleitung sich nur begrenzt mit quantitativen Daten modellieren lässt, wie beispielsweise die Verärgerung über den Arbeitgeberverband oder einen Generationenwechsel im Betrieb, der mit einer Einstellungsänderung gegenüber dem Branchentarif einhergeht.

Besonders unerwartet ist der in unseren Schätzmodellen nicht nachzuweisende Einfluss der Öffnungsklauseln auf das Austrittsgeschehen. Mit einem Matching-Ansatz wurde versucht, den potentiellen Endogenitäts- bzw. Selektionsproblemen in den Probit-Schätzungen Rechnung zu tragen. Aber auch hier kann keine dämpfende Wirkung von Öffnungsklauseln auf den Austritt aus dem Branchentarifvertrag nachgewiesen werden.

Die Ergebnisse weisen auf eine betriebliche Praxis im Umgang mit tariflichen Öffnungsklauseln hin, die sich nicht (mehr) als alternative Entscheidung gegen eine weitere Flächentarifbindung darstellt. Dies passt ins Bild der schon erwähnten Wandlung von Öffnungsklauseln in Richtung eines Instruments zur allgemeinen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Eine genauere Betrachtung bzw. Berücksichtigung der Öffnungsklauseln zur Identifizierung solcher Regelungen, die tatsächlich nur in betrieblichen Notlagen Anwendung finden (dürfen), ist mit den Daten des IAB-Betriebspanels leider nicht möglich. Unter Umständen sind hier zu viele nicht kriseninduzierte Anwendungen dieses Instruments enthalten. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob die in qualitativen Studien belegte, innere Erosion des Tarifsystems dazu führt, dass sowohl die Nutzung von Öffnungsklauseln als auch ein Austritt aus der Branchentarifbindung vielfach nicht mehr nötig ist, da die tariflichen Regelungen – häufig in Einverständnis mit Betriebsrat und Belegschaft – gerade in betrieblichen Krisensituationen einfach unterlaufen werden. Insgesamt deuten die Ergebnisse jedoch darauf hin, dass die Branchentarifbindung ‚ihren Schrecken verloren‘ und sich ein eher unaufgeregter Umgang durchgesetzt hat.

Die weitere Forschung könnte zum einen beim Thema Öffnungsklauseln ansetzen. Hier stehen im IAB-Betriebspanel mit den in der 2007er Welle zum zweiten Mal in identischer Form gestellten Fragen zur Existenz und Nutzung dieser Instrumente Informationen zur Verfügung, die es ermöglichen (zusammen mit den 2005er Daten), den erstmaligen Einsatz von Öffnungsklauseln von dem u. U. schon längerfristigen Gebrauch zu unterscheiden. Entsprechend könnte der Frage nachgegangen werden, ob Öffnungsklauseln eher kurzfristige (aufschiebende) Wirkungen auf Tarifaustritte haben, aber vielleicht keine nachhaltigen. Zum anderen sollten, um einen tieferen Einblick in den Wandel der Tariflandschaft zu bekommen, neugegründete bzw. junge Betriebe, die sich nicht an einen Branchentarif binden, bzw. solche, die in einen Arbeitgeberverband eintreten, näher betrachtet werden. In diesem Zusammenhang könnte die weitere Forschung klären, welche Rolle der Strukturwandel für beobachtbare Veränderungen spielt.

Literatur

- Addison, J./Bryson, A./Teixeira, P./Pahnke, A./Bellmann, L. (2009): The Extent of Collective Bargaining and Workplace Representation: Transitions between States and their Determinants. A Comparative Analysis of Germany and Great Britain. IZA Discussion Paper No. 4502.
- Arndt, C. (2004): Tarifbindung und Tarifflicht in Baden-Württemberg. In: Arndt, C./Strotmann, H. (Hrsg.): Paneluntersuchungen als Instrument zur Analyse der Bestimmungsfaktoren des Strukturwandels. Tübingen: 106-129.
- Artus, I. (2003): Die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems. Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: Industrielle Beziehungen, 10(2): 250-272.
- Bispinck, R. (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance. In: WSI-Mitteilungen, 57(5): 237-245.
- Bispinck, R. (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen, 58(6): 301-307.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2004): Kontrollierte Dezentralisierung. Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik 55, Düsseldorf.
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebliches Interessenhandeln: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.
- Brändle, T./Heinbach, W.D. (2010): Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs? IAW-Diskussionspapiere 67.
- Büttner, T./Fitzenberger B. (1998): Central Wage Bargaining and Local Wage Flexibility: Evidence from the Entire Wage Distribution. EW, Mannheim, Discussion Paper: 98-32,
- Caliendo, M./Kopeinig, S. (2006): Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. IZA Discussion Paper No. 1588.
- Cook, T. D./ Shadish, W.S./Wong, V. C. (2008): Three conditions under which experiments and observational studies often produce comparable causal estimates: New findings from within-study comparisons. In: Journal of Policy Analysis and Management, 27(4): 724-750.
- Dehejia, R. H./Wahba, S. (1999): Propensity Score-Matching Methods for Nonexperimental Causal Studies. In: The Review of Economics and Statistics, 84(1): 151 – 161.
- Ellguth, P. (2006): Betriebe ohne Betriebsrat – Verbreitung, Entwicklung und Charakteristika – unter Berücksichtigung betriebspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung. In: Artus, I./ Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat? Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M./New York: 43-80.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht 16. Nürnberg.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2009): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung in Ost und West – Schwund unterm sicheren Dach. In: IAB-Forum, Heft 2: 68-73.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2010): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009. In: WSI-Mitteilungen, 63(4): 204-209.
- Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2008): The IAB establishment panel – from sample to survey to projection. FDZ-Methodenreport 1. Nürnberg.
- Franz, W./Pfeifer F. (2003): Zur ökonomischen Rationalität von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 223(1): 23-57.
- Freeman, R. B./Gibbons, R. (1995): Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralized Collective Bargaining. In: Freeman, R. B./Katz, L.F. (eds.): Differences and Changes in Wage Structures. Chicago: University of Chicago Press, 345-370.
- Greene, William, (2008), Econometric Analysis, 6th Edition, Prentice Hall.
- Gürtzgen, N. (2006). The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages – Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. ZEW Discussion Paper 06-082. Mannheim.
- Haipeter, T. (2010): Betriebsräte als neue Tarifakteure. Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen. Berlin.

- Haipeter, T./Schilling, G. (2006): Von der Einfluss- zur Mitgliedschaftslogik: Die Arbeitgeberverbände und das System der industriellen Beziehungen in der Metallindustrie. In: *Industrielle Beziehungen*, 13(1): 21-42.
- Heckman, J.J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. In: *Econometrica*, 47(1): 153-161.
- Heckman, J.J./LaLonde, R.J./Smith, J.A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In: Ashenfelter, O./Card, D.: *Handbook of Labor Economics*, Volume III. Amsterdam: 1865-2097.
- Heinbach, W.D./Schröpfer, S. (2008): What a Difference Trade Makes – Export Activity and the Flexibility of Collective Bargaining Agreements. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 41(2): 287-303.
- Hirschman, A.O. (1974): *Abwanderung und Widerspruch*, Tübingen.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Tarifverträge – nein danke? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 223(3): 312-331.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2007): Tarifliche Öffnungsklauseln – Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. In: *Sozialer Fortschritt*, 56: 33-40.
- Köpf, P. (2002): *Verbandsflucht: Motive und Konsequenzen von Arbeitgeberverbandsaustritten. Diplomarbeit im Diplomstudiengang Verwaltungswissenschaft der Universität Konstanz.*
- Langer, A. (1994): Arbeitgeberverbandsaustritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen. In: *Industrielle Beziehungen*, 1(2): 132-154.
- Lehmann, K. (2002): *Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland.* Münster.
- Leuven, E./Sianesi, B. (2003): PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing. <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>.
- Lindbeck, A./Snower, D. J. (1996): Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality. In: *AEA Papers and Proceedings* 86: 315-321.
- Massa-Wirth, H. (2007): *Zugeständnisse für Arbeitsplätze? Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland – USA.* Berlin.
- Ramaswamy, R./ Rowthorn, R. (1993): *Centralized Bargaining, Efficiency Wages and Flexibility.* IMF Working Papers, WP/93/25, Washington.
- Rosenbaum, P. R./Rubin, D. B. (1985): The Bias Due to Incomplete Matching. In: *Biometrics*, 41(1): 103-116.
- Schmitt, M. (2002): Personalpolitik angelsächsischer multinationaler Unternehmen. In: Sadowski, D./Walwei, U. (Hg.): *Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 259. Nürnberg: 145-168.
- Schreyögg, G./Koch, J./Sydow, J. (2004): Routinen und Pfadabhängigkeit. In: Schreyögg, G./von Werder, A. (Hrsg.): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation.* Stuttgart: 1295-1304.
- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden. In: *WSI-Mitteilungen*, 49(5): 316-328.
- Schroeder, W./Weinert, R. (1999): Anmerkungen zum Wandel industrieller Beziehungen in Deutschland. Kontrollierte oder unkontrollierte Dezentralisierung. In: *Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 9(4): 1295-1317.
- Silvia, S. J./Schroeder, W. (2007): Why Are German Employers Associations Declining?: Arguments and Evidence. In: *Comparative Political Studies*, 40(12): 1433-1459.
- Smith, J. /Todd, P. (2005): Does Matching Overcome LaLonde's Critique of Nonexperimental Estimators. In: *Journal of Econometrics*, 123(1): 305-353.
- Wilde, E. T./Hollister, R. (2007): How close is close enough? Evaluating propensity score matching using data from a class size reduction experiment. In: *Journal of Policy Analysis and Management*, 26(3): 455-477.

Anhang 1: Beschreibung der in Tabelle 4 verwendeten Variablen

Variable	Beschreibung	MW; SD
Anteil Befristungen	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,05; 0,12
Anteil der Leiharbeitskräfte	Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten	0,02; 0,08
Arbeitszeitkonten vorhanden	Betrieb führt Arbeitszeitkonten (Ja/Nein)	0,61; 0,49
Langzeitkonten vorhanden	Betrieb führt Langzeitkonten (Ja/Nein)	0,06; 0,24
Nutzung von Öffnungsklauseln	Betrieb gibt an, Öffnungsklauseln zu nutzen (2005) bzw. gibt Maßnahmen an, die Öffnungsklauseln voraussetzen (Arbeitszeitkorridore, Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung, Veränderungen der AZ im Rahmen betrieblicher Bündnisse (2006) (Ja/Nein)	0,34; 0,47
Beschäftigungsentwicklung 2005 - 2006	Veränderung der Beschäftigung zwischen dem 30.6.2005 und dem 30.6.2006	0,04; 0,75
Sinkendes Geschäftsvolumen	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in 2006 im Vergleich zu 2005 (1=eher sinkend, 0=sonstiges)	0,14; 0,35
Übertarifliche Bezahlung	Betrieb bezahlt übertariflich (Ja/Nein)	0,50; 0,50
Hohe Belastung durch Lohn-kosten	Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren: hohe Belastung durch Lohnkosten (Ja/Nein)	0,39; 0,49
Anteil Lohnkosten am Umsatz	Nur für Betriebe mit Umsatz	0,28; 0,29
Anteil Qualifizierte	Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (abgeschlossene Berufsausbildung, Hoch- oder Fachhochschulstudium) an allen Beschäftigten	0,71; 0,24
Anteil Geringqualifizierte	Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (ohne abgeschlossene Berufsausbildung) an allen Beschäftigten	0,19; 0,24
Anteil AT-Angestellte	Anteil der außertariflich Beschäftigten an allen Beschäftigten	0,05; 0,09
Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit	In Stunden	38,6; 1,94
Beschäftigtenzahl (log)	logarithmierte Anzahl der Beschäftigten zum 30.6.2006	4,16; 1,64
Betriebsrat	Existenz eines Betriebsrat (Ja/Nein)	0,50; 0,50
Auslandskontrolle	Betrieb befindet sich mehrheitlich oder ausschließlich in ausländischem Eigentum (Ja/Nein)	0,08; 0,27
Unabhängiges Unternehmen/ Zentrale	1=unabhängiges, eigenst. Unternehmen oder Zentrale	0,74; 0,44
	0=Niederlassung/ Filiale	
Rechtsform	1=Einzelunternehmen, Personengesellschaft	0,20; 0,40
	0=GmbH; Kapitalgesellschaft; sonstige Rechtsform	
Betriebsalter	1=Betrieb wurde 2002 oder später gegründet	0,04; 0,19
	0=Betrieb wurde vor 2002 gegründet	
Standort im Westen	1=Westdeutschland; 0=Ostdeutschland	0,75; 0,43
Wirtschaftszweige	Dummies für 10 Branchen	

Anhang 2: Determinanten des Einsatzes von Öffnungsklauseln 2005

Probit-Schätzung

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte

Unabhängige Variablen	Koeff.	Std.f.
Beschäftigtenzahl (log)	0,218 ***	(0,027)
Betriebsgründung in den letzten 5 Jahren	0,145	(0,119)
Anteil Befristungen	-0,196	(0,280)
Anteil Leiharbeitskräfte	-0,844 *	(0,457)
Auslandskontrolle	-0,055	(0,100)
Einzelunternehm., Personengesell.	-0,069	(0,098)
Zweigstelle, Mittelinstanz	0,100	(0,075)
Betriebsrat	0,582 ***	(0,082)
Über tarifliche Bezahlung	0,031	(0,064)
Einschätzung der Ertragslage (mangelhaft = 1)	0,178 **	(0,086)
sinkendes Geschäftsvolumen	0,044	(0,083)
Beschäftigungsentwicklung 2004-05	-0,045	(0,138)
hohe Belastung durch Lohnkosten	0,166 ***	(0,061)
Anteil Lohnkosten am Umsatz	-0,036	(0,078)
Anteil Qualifizierter	0,027	(0,136)
Anteil Geringqualifizierter	-0,846 ***	(0,295)
Anteil AT-Angestellter	0,521	(0,359)
Standort in Westdeutschland	-0,066	(0,072)
Konstante	-1,254 ***	(0,202)
Dummies für Wirtschaftszweige (Referenz: Investitionsgüter)	ja	
Wald Chi ²	502,2	
Pseudo R ²	0,19	
Fallzahl (Betriebe)	2234	

Anmerkung: ***/**/* signalisieren einen signifikant positiven bzw. negativen Zusammenhang auf dem 1%/5%/10%-Niveau

Quelle: IAB-Betriebspanel