

## Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: eine empirische Analyse auf der Basis des IAB- Betriebspanels 1995

Kohaut, Susanne; Bellmann, Lutz

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kohaut, S., & Bellmann, L. (1997). Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 4(4), 317-334. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-346355>

### 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.

Susanne Kohaut, Lutz Bellmann\*

## **Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995\*\***

*In der vorliegenden Untersuchung wird die Verbreitung von Haus- oder Firmentarifverträgen sowie Branchentarifverträgen in Westdeutschland analysiert. Die empirische Basis bildet das IAB-Betriebspanel, das Informationen über rund 4100 Betriebe im Jahr 1995 enthält. Die Verteilung der Tarifverträge wird hinsichtlich der Wirtschaftszweige und der Betriebsgröße beschrieben. Darüber hinaus werden Probit-Modelle für den angewandten Tarifvertragstyp mit dem Frauenanteil, dem Anteil qualifizierter Beschäftigter, dem Stand der Technik, dem Exportanteil am Umsatz, der Entwicklung des Geschäftsvolumens und der Ertragslage des Betriebes als zusätzliche Determinanten geschätzt. Außerdem werden Dummyvariablen einbezogen für die Existenz eines Betriebsrates, für die Frage, ob der Betrieb reorganisiert wurde und zur Bestimmung, ob es sich um eine Neu- oder Ausgründung handelt. Damit können Hypothesen aus der aktuellen Diskussion zur Tarifbindung von Betrieben empirisch getestet werden.*

### **Enterprise determinants of wage agreements: an empirical analysis based on the IAB-enterprise panel 1995**

*In this study, the distribution of wage agreements at company and industry level will be analysed. The empirical basis is provided by the IAB-establishment panel that contains information of about 4100 establishments in the year 1995. The distribution of wage agreements will be described for the establishment's size and industry affiliation. Furthermore, probit models explaining the type of wage agreements are estimated using the proportion of women and qualified employees, as well as the modernity of the technical equipment, the export share, the development of the turnover and the profitability as additional regressors. Dummy variables are constructed for the existence of a works council, whether or not the firm was restructured and whether or not the firm is a new business. Thereby hypotheses of the current discussion of the importance of negotiated wage agreements can be tested.*

---

\* Dr. Susanne Kohaut, Jg. 1962, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Str. 104, D-90441 Nürnberg.

Dr. Lutz Bellmann, Jg. 1956, Wissenschaftlicher Oberrat am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und Lehrbeauftragter an der Universität Würzburg. Bevorzugte Arbeitsgebiete: Arbeitsökonomie und Mikroökonomie.

\*\* Artikel eingegangen: 20.3.97, revidierte Fassung akzeptiert: 8.7.1997.

## **1. Einleitung**

Im globalen Wettbewerb ist die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an sich verändernde Bedingungen auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten entscheidend. Starre tarifvertragliche Regelungen können die betriebliche Flexibilität behindern (vgl. Bellmann et al. 1997). In Branchentarifverträgen hat deshalb bei Arbeitszeitregelungen die Bedeutung von Öffnungsklauseln zugenommen. Einzelvertragliche Vereinbarungen in Haus- oder Firmentarifverträgen sind als eine grundsätzliche Alternative zu Branchentarifverträgen anzusehen. Eine andere Möglichkeit besteht für die Unternehmen darin, aus dem Arbeitgeberverband auszutreten. Damit wird die Tarifbindung aufgegeben, wenn der bestehende Tarifvertrag ausläuft, zumal sehr selten Lohn- und Gehaltsverträge vom Bundesarbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt werden (Clasen 1996: 22).

Hinreichende aber nicht notwendige Voraussetzung für die tarifliche Bindung eines Betriebes ist seine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband. Insofern ein Tarifvertrag durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, erstreckt sich die tarifliche Bindung auch auf Betriebe, die nicht Mitglieder von Arbeitgeberverbänden sind. In jüngster Zeit sind zum Themenkomplex Tarifbindung bzw. Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband empirische Untersuchungen vorgelegt worden von Langer (1994), Schroeder/Ruppert (1996), Ettl/Heikenroth (1996), sowie Schnabel/Wagner (1996), deren Datenbasis sich aber nur auf einzelne Bundesländer oder Branchen bezieht.

Im vorliegenden Beitrag sollen auf der Basis der 3. Welle des IAB-Betriebspanels die Verteilung von Branchen- und Firmentarifverträgen über alle Branchen für Westdeutschland beschrieben und die Bestimmungsgründe der Tarifbindung regressionsanalytisch untersucht werden. Damit können Hypothesen aus der aktuellen Diskussion zur Tarifbindung von Betrieben empirisch getestet werden.

Der Aufbau des Beitrages ist folgender: Zunächst werden in Abschnitt 2 aus der Diskussion aktueller betrieblicher Flexibilitätserfordernisse empirisch testbare Hypothesen generiert. Anschließend wird im Abschnitt 3 die Verbreitung von Haus- oder Firmentarifverträgen sowie Branchentarifverträgen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen dargestellt. Danach werden im Abschnitt 4 Probit-Modelle für die Bestimmungsgründe der Tarifbindung entwickelt und die Ergebnisse vor dem Hintergrund der abgeleiteten Hypothesen diskutiert. Abschließend werden die Ergebnisse in Abschnitt 5 zusammengefaßt und es wird auf die Perspektiven für weitere Untersuchungen eingegangen.

## 2. Hypothesen

Für den Trend zu dezentraleren Lohnverhandlungen in Deutschland gibt es eine Reihe von Gründen. Berthold/Fehn (1996) verweisen auf die immer stärker werdende Stellung des Betriebsrates. Im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitszeit haben die Betriebsräte ein erhebliches „Drohpotential“ gegenüber den Unternehmen aufbauen können. Auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes können sie den Umfang betrieblicher Mehrarbeit, die Einführung von Gruppenarbeit und von neuen Technologien erheblich beeinflussen. Im Wege von Koppelungsgeschäften und Paketver-

handlungen haben sie deshalb auch in mitbestimmungsfreien Bereichen Einflüsse auf die Lohnhöhe (Kotthoff 1994). Liegen Branchentarifverträge vor, können oftmals übertarifliche Lohnzahlungen durchgesetzt werden.<sup>1</sup>

Schnabel/Wagner (1996: 298) führen einige Belege für die These an, daß in zunehmendem Maße kleine und mittelgroße Unternehmungen unzufrieden sind mit den oftmals für sie zu hohen und nach unten starren zentralen Tariflöhnen. Kleine und mittelgroße Unternehmungen scheiden daher immer häufiger aus dem Arbeitgeberverband aus, um mit ihrer Belegschaft separat zu verhandeln.

Auf der Basis einer empirischen Untersuchung von 161 Betrieben aus vier regionalen Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie, die zwischen 1990 und Mitte 1995 dem Arbeitgeberverband den Rücken gekehrt haben, relativieren Schroeder/Ruppert (1996: 319) diese Vorstellung: Eine einfache Gegenüberstellung von Großbetrieben, die flexibilitätsorientiert, und Kleinbetrieben, die „austrittsorientiert“ seien, ist unzureichend.

Damit ist ein weiteres betriebliches Motiv für die Abkehr von Branchentarifverträgen zur Erhöhung der betrieblichen Flexibilität bereits angesprochen. Im globalen Wettbewerb ist die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an sich verändernde Bedingungen auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten notwendig. Starre tarifvertragliche Regelungen sind dabei hinderlich beispielsweise für Betriebe, die in einem post-fordistischen Umfeld innovative Technologien und Produkte einführen (Berthold/Fehn 1996). Große, stark arbeitsteilig organisierte und kapitalintensive Unternehmungen, die eher standardisierte Massenprodukte herstellen, wollen tendenziell zentrale Lohnverhandlungen beibehalten. Sie versuchen sich auf der betrieblichen Ebene in einer Strategie der Konfliktvermeidung, weil ein Streik bei ihnen aufgrund ihres hohen, fest installierten Kapitalstocks erhebliche Verluste verursacht und sie daher leicht erpreßbar sind (Revel 1994: 99; Berthold/Fehn 1996: 87). Den Gegensatz dazu bilden Unternehmen im Bereich einfacher Dienstleistungen, die weniger kapitalintensiv sind. Diese Unternehmen stellen sich durch dezentrale Lohnverhandlungen nicht nur besser, sondern sie sind vielfach als Voraussetzung für die Existenz solcher Unternehmen anzusehen.

Ganz ähnlich, in bezug auf den Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen, sieht die Interessenlage derjenigen Unternehmungen aus, die humankapitalintensive, innovative und meist speziell an den Kundenwünschen orientierte Produkte in relativ kleiner Stückzahl herstellen. Diese zumeist recht jungen, oftmals kleinen und mittelgroßen Unternehmungen bevorzugen insbesondere aufgrund ihrer erheblichen Effizienzlohnprobleme dezentrale Lohnvereinbarungen (Ramaswamy/Rowthorn 1993; Freeman/Gibbons 1993). Es fällt den Arbeitgeberverbänden immer schwerer, gerade

---

<sup>1</sup> Dabei ist jedoch zu beachten, daß es nach § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz einem nicht tarifgebundenen Unternehmen rechtlich untersagt ist, mit dem Betriebsrat Verträge abzuschließen, in denen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen Gegenstand der Vereinbarungen sind, die durch Tarifvertrag geregelt oder üblicherweise geregelt werden. Ein nicht tarifgebundenes Unternehmen darf Tarifverträge nicht durch kollektive betriebliche Regelungen unterlaufen, sondern müßte Einzelverträge mit seinen Beschäftigten abschließen.

diese kleineren und mittelgroßen Unternehmungen bei der Stange zu halten. Nachdem sie lange Zeit ihren Unmut über die für ihre Situation nicht angemessenen, zentralen Lohnvereinbarungen hauptsächlich verbal geäußert haben („voice“), treten sie immer mehr aus dem Arbeitgeberverband aus („exit“). Der weltweit zu beobachtende Strukturwandel von fordistischen hin zu post-fordistischen Produkten, aber auch hin zu einfachen Dienstleistungen, läßt somit auch auf der Arbeitgeberseite die Interessen heterogener werden und fördert daher den Dezentralisierungsprozeß.

Schroeder/Ruppert (1996: 317) weisen allerdings darauf hin, daß die Verringerung des Organisationsgrades der Arbeitgeber keineswegs auf übermäßig viele Ausritte, sondern auf einen sprunghaften Anstieg von neu gegründeten Unternehmen zurückzuführen ist. Dabei handelt es sich auch um Ausgründungen und Unternehmensaufspaltungen als Ergebnis unternehmerischer Strategien, die eine Vermehrung unternehmerischer Einheiten zur Folge haben (der Fall IBM steht dabei für den Nichtwiedereintritt in den Arbeitgeberverband nach Unternehmensspaltung und SAP-Walldorf für ein neugegründetes, nicht tarifgebundenes Unternehmen).

Die Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband führt im übrigen nicht automatisch zur Geltung eines Branchentarifvertrages im Mitgliedsunternehmen. Auch Haus- und Firmentarifverträge werden nach Berechnungen von Meyer (1992: 64) in über einem Drittel der Fälle von Arbeitgeberverbänden abgeschlossen, wobei der Geltungsbereich der Verträge auf einzelne Unternehmen eingegrenzt wird. Tritt ein Betrieb aus dem Arbeitgeberverband aus, dann bleibt er so lange tarifvertraglich gebunden, bis der geltende Tarifvertrag beendet ist. Ebenso kann zwischen Gewerkschaft und Betriebsleitung ein Anerkennungs- oder Haustarifvertrag abgeschlossen werden, der in jedem Fall die direkte Einflußmöglichkeit des Arbeitgeberverbandes außer Kraft setzt (Schroeder/Ruppert 1996: 326).

Mit dem IAB-Betriebspanel lassen sich einige der aufgestellten Hypothesen überprüfen. Dazu gehört der Einfluß der Betriebsgröße auf den Tarifvertragstyp. Die zu überprüfende Hypothese lautet, daß größere Betriebe stärkere Bindungen an Branchentarifverträge aufweisen als kleinere Betriebe. Deshalb wird für die die Anpassungsflexibilität der Betriebe erfassende Variablen kontrolliert. Dazu gehört die Verwendung innovativer Technologien und die Herstellung neuer Produkte, Faktoren, die im globalen Wettbewerb immer stärker über die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheiden. Darüber hinaus muß auch die Wirtschaftszweigzugehörigkeit des jeweiligen Betriebes berücksichtigt werden.

Im IAB-Betriebspanel sind die Variablen Exportanteil am Umsatz, der Stand der Technik, die Anzahl der vorgenommenen organisatorischen Änderungen und die Angabe darüber, ob es sich um eine Ausgründung handelt, verfügbar. Je höher der Exportanteil am Umsatz, je moderner die verwendete Technologie und je mehr organisatorische Veränderungen vorgenommen werden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß der befragte Betrieb sich von Branchentarifverträgen gelöst hat. In diesem Zusammenhang ist die Angabe darüber, ob es sich um einen neu gegründeten oder einen ausgegründeten Betrieb handelt, ebenfalls zu berücksichtigen.

Sowohl als Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Maßstab als auch für die Erreichung von Anpassungsflexibilität ist die Einführung moderner Technologien erforderlich. Nach Majumdar (1995) haben hierbei größere Unternehmen eine Vorreiterrolle. Ihnen fällt die Finanzierung neuer Anlagen leichter und sie verfügen über die qualifizierten Beschäftigten, die für die Implementation und Bedienung neuer Anlagen benötigt werden. Der Finanzierungsaspekt soll durch die betriebliche Ertragslage und die Entwicklung des Geschäftsvolumens erfaßt werden.

Um die Belegschaftsstruktur in einem Betrieb abbilden zu können, wird neben dem Anteil der qualifizierten Beschäftigten auch der Frauenanteil in die Schätzungen mit einbezogen. Theoretisch ist dabei zweierlei denkbar: Zu erwarten wäre erstens, daß Betriebe mit einem hohen Frauenanteil seltener tarifgebunden sind. Dies dürfte vor allem damit zu begründen sein, daß der Frauenanteil in Wirtschaftszweigen<sup>2</sup>, in denen die Tarifbindung der Betriebe niedriger ausfällt, besonders hoch ist. Zu diesen Wirtschaftszweigen zählen insbesondere die sonstigen Dienstleistungen und der Handel. Zweitens dürften Frauen grundsätzlich Bereiche bevorzugen, die sich mit Familienphasen möglichst vereinbaren lassen (sogenannte „compatible jobs“, Glass/Camarigg: 146). Merkmale solcher Tätigkeitsbereiche sind beispielsweise Unterbrechungsmöglichkeiten, die über die gesetzlichen Fristen hinaus gehen, Berufsrückkehr in Teilzeit oder auch Weiterbildung im Erziehungsurlaub. Diese Kriterien finden sie vor allem in Betrieben, die geregelte Arbeitsbeziehungen anbieten, die üblicherweise durch Betriebsvereinbarungen oder tarifvertragliche Regelungen festgelegt sind. Die Präferenz von Frauen für geregelte Arbeitsbeziehungen, die ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern können, müßte zu einem positiven Zusammenhang zwischen Frauenanteil und Tarifbindung der Betriebe führen und damit dem zunächst beschriebenen Wirkungszusammenhang entgegen stehen.

### 3. Empirische Untersuchung

#### 3.1 Das IAB-Betriebspanel

Als Datenbasis für die weitere Untersuchung der Tarifbindung von Betrieben und ihren Determinanten dient das IAB-Betriebspanel<sup>3</sup>. Im dritten Quartal 1993 wurden erstmals etwa 4300 Betriebe in den alten Bundesländern für das IAB-Betriebspanel befragt. Die Rücklaufquote der ersten Welle lag bei 71% der erreichbaren Betriebe. Die Betriebe wurden aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Prinzip der optimalen Schichtung<sup>4</sup> als Zufallsstichprobe gezogen. Dabei steigt die Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe mit ih-

---

<sup>2</sup> Zu beachten ist hierbei, daß der öffentliche Dienst in den vorliegenden Schätzungen nicht berücksichtigt ist.

<sup>3</sup> Das IAB-Betriebspanel wird vom Europäischen Sozialfond finanziell gefördert.

<sup>4</sup> Es handelt sich dabei um ein Verfahren zur varianzproportionalen Allokation der Stichprobe. Die daraus resultierende Stichprobe entspricht näherungsweise einer beschäftigungsproportional gezogenen Stichprobe (vgl. Pfanzagl 1978: 162 ff).

rer Größe. Die Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse erfolgt ebenfalls auf Basis der Beschäftigtenstatistik (vgl. Bellmann 1997).

Inzwischen wurden drei weitere Befragungswellen durchgeführt, wobei die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 1994 und 1995 bereits für Analysezwecke zur Verfügung stehen. Für die zweite und dritte Befragungswelle waren die Rücklaufquoten mit rund 80% erfreulich hoch.

In erster Linie handelt es sich bei dem IAB-Betriebspanel um eine Wiederholungsbefragung der Betriebe aus der ersten Welle 1993. Um jedoch die Dynamik des Gründungsprozesses von Betrieben abbilden zu können und zu verhindern, daß im Betriebspanel systematische Verzerrungen hinsichtlich des Betriebsalters entstehen, werden in jeder Welle zusätzlich Betriebe in die Stichprobe aufgenommen. Die neu aufgenommenen Betriebe werden aus der Teilgesamtheit der Betriebe, die erstmals sozialversicherungspflichtig Beschäftigte melden, ebenfalls nach dem Prinzip der optimalen Schichtung ausgewählt. 1994 sind rund 340, 1995 etwa 510 Betriebe zusätzlich erfaßt worden. Für Querschnittsanalysen für 1995 stehen damit insgesamt rund 4100 auswertbare Interviews zur Verfügung.

### **3.2 Geltungsbereich verschiedener Tarifvertragstypen**

In der dritten Welle des IAB-Betriebspanels 1995 wurden die Betriebe erstmals differenziert nach der Gültigkeit von Branchen- oder Haustarifverträgen befragt.<sup>5</sup> Diese Fragestellung ermöglicht eine ausführliche Beschreibung der Tarifbindung von Betrieben und der Bedeutung von Tarifverträgen für die Beschäftigten aufgegliedert nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen.<sup>6</sup> Aus der amtlichen Statistik sind entsprechende Angaben nicht verfügbar.

1995 geben hochgerechnet rund 62% der westdeutschen Betriebe an, daß für sie eine tarifvertragliche Bindung besteht, wobei Branchentarifverträge die weitaus größte Bedeutung für die Betriebe haben. Nur etwa 8,2% aller Betriebe – beziehungsweise 13% aller tarifgebundenen Betriebe – geben an, daß bei ihnen ein Haus- oder Firmentarifvertrag gilt.

Betrachtet man die Tarifbindungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße in Tab. 1, so fällt auf, daß – wie zu erwarten – die geringste Bindung bei den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten und die größte bei Großbetrieben mit über 5000 Beschäftigten zu beobachten ist. Etwa 55% der Kleinstbetriebe unterliegen keiner tarifvertraglichen Bindung, während in allen Großunternehmen entweder ein Branchen- oder ein Haustarifvertrag gilt. Bereits ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten sind über 80% der Betriebe tarifgebunden. Auffallend ist die große Bedeutung von Branchen- im Vergleich zu Haustarifverträgen über alle Betriebsgrößen hinweg. Der

<sup>5</sup> Die genaue Fragenformulierung lautet: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein Haus-/Firmentarifvertrag, kein Tarifvertrag.“

<sup>6</sup> Auch der Fragebogen der ersten Welle 1993 enthält eine Frage zum Tarifvertrag. Es wurde jedoch nur nach dem Vorhandensein eines Branchentarifvertrages gefragt. Aufgrund der veränderten, differenzierteren Frageformulierung 1995 ist ein unmittelbarer Vergleich der Ergebnisse der beiden Jahre nicht möglich.

Anteil von Betrieben mit Haus- oder Firmentarifverträgen variiert nur zwischen gut 7% und rund 16%, wobei hier der Anteil bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten deutlich ansteigt und über 10% liegt. Etwas überraschend ist der mit 9,3% vergleichsweise hohe Anteil von Betrieben mit Haus-/Firmentarifvertrag in der Größenklasse 5 bis 9 Beschäftigte. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß es sich zumindest teilweise um Zweigbetriebe größerer Unternehmen handelt.

Tab. 1: Tarifbindung der Betriebe 1995 nach Betriebsgrößen (in %)

Beschäftigte*	Branchentarifvertrag	Haus-/Firmen-tarifvertrag	kein Tarifvertrag
1 bis 4	37,6	7,5	54,8
5 bis 9	61,6	9,3	29,1
10 bis 19	60,6	7,2	32,2
20 bis 49	71,0	7,5	21,5
50 bis 99	78,6	7,9	13,5
100 bis 199	73,2	15,5	11,3
200 bis 499	80,3	13,8	5,9
500 bis 999	80,3	11,5	8,2
1000 bis 4999	79,0	16,3	4,6
5000 und mehr	89,6	10,4	0,0
Gesamt	53,4	8,2	38,4

\* Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.95 Quelle: IAB-Betriebspanel, 3.Welle 1995

Das IAB-Betriebspanel 1995 erlaubt auch eine nach Wirtschaftszweigen differenzierte Betrachtung der Tarifbindung der Betriebe. Tab. 2 zeigt, daß das Spektrum dabei von vollständiger Tarifbindung (Schiff- und Luftfahrzeugbau, öffentliche Sicherheit) bis zu vollständiger Bindungsfreiheit (private Haushalte) reicht. Im Durchschnitt besteht für 38,4% der Betriebe weder durch Branchen- noch durch Haustarifverträge eine Bindung. In der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich der Feinmechanik, im Versicherungswesen und den sonstigen Dienstleistungen sind über die Hälfte der Betriebe frei von tarifvertraglichen Verpflichtungen.

Tab. 2: Tarifbindung der Betriebe 1995 nach Wirtschaftszweigen (in %)

Wirtschaftszweig	Branchentarifvertrag	Haus-/Firmen-tarifvertrag	kein Tarifvertrag
Land- und Forstwirtschaft	44,6	3,5	51,9
Bergbau/Energie	89,3	5,2	5,5
Chem. Industrie	74,6	3,1	22,3
Kunststoff-/Gummiverarb.	50,0	10,3	39,7
Steine, Erden	64,2	10,8	25,0
Eisen-/Stahlerzeugung	60,5	7,2	32,3
Stahl-/Leichtmetallbau	53,9	1,2	44,9

Maschinenbau	52,5	10,7	36,7
Straßenfahrzeugbau	84,1	0,7	15,2
Schiff-/Luftfahrzeugbau	100,0	0,0	0,0
Elektrotechnik	43,4	7,2	49,4
Feinmechanik	40,2	1,2	58,7
Holzbearbeitung	71,1	0,9	28,0
Papier/Druck	60,1	16,4	23,4
Bekleidung/Textilgewerbe	62,1	2,7	35,2
Nahrungs-/Genußmittel	72,3	7,4	20,3
Bauhauptgewerbe	80,9	4,9	14,3
Ausbau/Bauhilfsgewerbe	78,3	4,1	17,7
Handel	52,7	9,4	37,9
Verkehr/Nachrichten	54,9	20,2	24,9
Kredit/Finanzen	93,3	0,2	6,5
Versicherungen	46,5	2,9	50,6
Sonst. Dienstleistungen	40,5	8,3	51,2
Kirchen	54,1	19,7	26,2
and. Org. o. Erwerbszweck	49,8	11,3	38,9
Private Haushalte	0,0	0,0	100,0
Öffentl. Verwaltung	89,8	8,2	0,0
Öffentl. Sicherheit	99,2	0,8	0,0
Sozialversicherung	81,7	18,1	0,0
Gesamt	53,4	8,2	38,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

Insgesamt sind 53,4% aller Betriebe an Branchentarifverträge gebunden. Der Anteil der Betriebe mit Branchentarifverträgen ist im Bereich der öffentlichen Sicherheit (99,2%), bei den Kredit- und Finanzierungsinstituten (93,3%), in der öffentlichen Verwaltung (89,8%) und im Bereich Bergbau, Energiewirtschaft und Wasserversorgung (89,3%) am höchsten. Einen geringen Anteil an Betrieben, für die Branchentarife gelten, weisen die Land- und Forstwirtschaft (44,6%), die Elektrotechnik (43,4%), die sonstigen Dienstleistungen (40,5%) und die Feinmechanik (40,2%) auf (Tab. 2).

Die Bedeutung von Haus- oder Firmentarifverträgen für Betriebe ist erwartungsgemäß deutlich geringer als die von Branchentarifverträgen. So geben nur 8,2% der Betriebe an, daß für sie ein Haus- oder Firmentarifvertrag gilt. Der größte Anteil mit 20,2% liegt im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. In einigen Branchen wie dem Schiff- und Luftfahrzeugbau, den Kredit- und Finanzierungsinstituten,

dem Straßenfahrzeugbau, der öffentlichen Sicherheit und der Holzbearbeitung spielen Haustarife keine oder eine sehr geringe Rolle. Neben dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sind die Anteile von Betrieben mit Firmen- oder Haustarifverträgen bei den Kirchen, der Sozialversicherung und im Bereich der Papiererzeugung und Druckerei überdurchschnittlich hoch. Außer bei der Sozialversicherung ergänzen die Haustarife hier offensichtlich die eher durchschnittliche Bindung durch Branchentarife. Dieses Phänomen überdurchschnittlicher Anteile an Haustarifverträgen bei durchschnittlicher Tarifbindung durch Branchentarife läßt sich darüber hinaus in der Kunststoff- und Gummiverarbeitung, dem Maschinenbau und bei den Verbänden beobachten.

Ein weiterer interessanter Aspekt ergibt sich, wenn bei der Tarifbindung nicht nur die Betriebe betrachtet, sondern zusätzlich auch die Beschäftigten in den Betrieben berücksichtigt werden. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiteten 1995 rund 24,5 Mio. Beschäftigte. Das entspricht einem Anteil von etwa 83% aller Beschäftigten. Betrachtet man nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so standen laut IAB-Betriebspanel 1995 rund 86% in tarifvertraglich gebundenen Betrieben unter Vertrag.

Insgesamt haben laut IAB-Betriebspanel 1995 72,2% aller Beschäftigten in Betrieben gearbeitet, die durch Branchentarifverträge gebunden sind und 10,9% der Beschäftigten in solchen, die einen Haus-/Firmentarifvertrag haben. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das Verhältnis mit 75,7% zu 10,4% leicht zugunsten der Branchentarifverträge verschoben.

In Tabelle 3 ist die Tarifbindung für Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Grundsätzlich läßt sich feststellen, daß die Tarifbindung bei Betrachtung der Beschäftigten in fast allen Branchen deutlich höher liegt als bei der Betriebsbetrachtung (vgl. Tab. 2). Das bedeutet, daß offensichtlich eher größere Betriebe an Tarifverträge gebunden sind. Dies gilt sowohl für Branchen- als auch für Haus-/Firmentarifverträge. Ausnahmen hiervon finden sich für die Geltung von Branchentarifen in den Wirtschaftszweigen Bergbau/Energiewirtschaft und Sozialversicherungen und für die Geltung von Haus- bzw. Firmentarifen in den Wirtschaftszweigen Papiererzeugung/Druckerei und öffentliche Verwaltung. In diesen Wirtschaftszweigen sind offensichtlich auch viele der kleinen Betriebe mit unterdurchschnittlicher Beschäftigtenzahl tarifgebunden.

Tab. 3: Geltung der Tarifverträge für Beschäftigte 1995 nach Branchen (in %)

Wirtschaftszweig	Branchentarifvertrag	Haus-/Firmentarifvertrag	kein Tarifvertrag
Land- und Forstwirtschaft	65,0	4,0	31,0
Bergbau/Energie	81,7	16,1	2,2
Chem. Industrie	88,3	3,2	8,5
Kunststoff-/Gummiverarb.	70,4	16,0	13,5
Steine, Erden	70,2	18,7	11,1
Eisen-/Stahlerzeugung	83,7	8,7	7,6
Stahl-/Leichtmetallbau	76,5	6,7	16,8

Maschinenbau	82,0	8,8	9,1
Straßenfahrzeugbau	91,8	5,8	2,4
Schiff-/Luftfahrzeugbau	100,0	0,0	0,0
Elektrotechnik	80,5	7,7	11,9
Feinmechanik	62,4	7,7	29,9
Holzbearbeitung	72,8	6,7	20,5
Papier/Druck	83,6	5,3	11,1
Bekleidung/Textilgewerbe	73,1	6,6	20,3
Nahrungs-/Genußmittel	83,4	8,8	7,8
Bauhauptgewerbe	93,2	2,3	4,5
Ausbau/Bauhilfsgewerbe	87,7	4,1	8,2
Handel	70,8	9,5	19,8
Verkehr/Nachrichten	53,9	34,9	11,2
Kredit/Finanzen	95,3	3,7	1,0
Versicherungen	83,2	7,1	9,8
Sonst. Dienstleistungen	57,9	11,9	30,2
Kirchen	67,3	21,4	11,3
and. Org. o. Erwerbszweck	61,6	21,8	16,6
Private Haushalte	0,0	0,0	100,0
Öffentl. Verwaltung	93,3	3,3	3,4
Öffentl. Sicherheit	98,2	1,8	0,0
Sozialversicherung	63,0	34,0	3,0
Gesamt	72,2	10,9	16,9

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

Besonders auffallend im Vergleich zur Betriebsbetrachtung sind die hohen Anteile an Beschäftigten, für die Branchentarifverträge gelten, in der Elektrotechnik (80,5%), bei den Versicherungen (83,2%) und in der Land- und Forstwirtschaft (81,7%). Betrachtet man nur die Anteile tarifgebundener Betriebe dieser Wirtschaftszweige, so liegen diese laut Tabelle 2 mit rund 45% deutlich unter dem Durchschnitt. Mit anderen Worten: In den genannten Wirtschaftszweigen sind offensichtlich einige große Betriebe durch Branchentarife gebunden, so daß dort letztlich für über 80% der Beschäftigten ein Branchentarifvertrag gilt.

Die große Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge für die Wirtschaftszweige Verkehr/Nachrichtenübermittlung und die Sozialversicherungen wird bei der Betrachtung des Anteils der Beschäftigten, für die ein solcher Tarifvertrag gilt, besonders deutlich. Auch hier sind es die großen Betriebe, in denen Haustarifverträge abgeschlossen worden sind.

### 3.3 Determinanten der Tarifbindung der Betriebe

Für die Analyse der Determinanten der Tarifbindung werden nur privatwirtschaftliche Betriebe und keine öffentlichen oder gemeinnützigen Betriebe untersucht, weil sich dort das betriebliche Entscheidungsproblem nicht stellt, einen eigenen Haus-/Firmentarifvertrag abzuschließen, die Vereinbarungen des Branchentarifvertrags zu übernehmen (und eventuell durch übertarifliche Leistungen aufzustocken)

oder Einzelverträge mit den Beschäftigten abzuschließen. Die Stichprobe, die somit noch für multivariate Auswertungen zur Verfügung steht, umfaßt rund 3200 Betriebe. Diese Zahl reduziert sich nochmals aufgrund von fehlenden Werten bei einzelnen Variablen auf knapp 3000 Betriebe.

Für die Bestimmung der Bedeutung der verschiedenen Determinanten der Tarifbindung sollen dichotome Probit-Modelle betrachtet werden. Als unabhängige Variablen werden die Betriebsgröße (in logarithmierter Form), der Frauenanteil, der Anteil qualifizierter Beschäftigter<sup>7</sup>, die Entwicklung des Geschäftsvolumens<sup>8</sup> und der Exportanteil am Umsatz<sup>9</sup> als kardinale Variablen und die Existenz eines Betriebsrates, die Neu- bzw. Ausgründung<sup>10</sup>, die Reorganisation<sup>11</sup> als nominale Variablen in die Schätzungen einbezogen. Zusätzlich werden 29 Wirtschaftszweige, die Ertragslage des Betriebes<sup>12</sup> und der Stand der Technik<sup>13</sup> als Dummies berücksichtigt. Bei den Wirtschaftszweigdummies fungiert der Bereich des Schiff- und Luftfahrzeugbaus als Referenzgruppe, da sich hier eine vollständige Bindung der Betriebe durch Branchentarifverträge aus der Stichprobe ergibt, was die Interpretation der Wirtschaftszweigdummies erleichtert. Tab. 4 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die verwendeten Variablen.

---

<sup>7</sup> Es handelt sich hierbei um den Anteil von Facharbeiter/innen bzw. Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten an allen Beschäftigten eines Betriebes.

<sup>8</sup> Die zugehörige Frage lautet: „Wird das Geschäftsvolumen im Geschäftsjahr 1995 gegenüber 1994 voraussichtlich etwa gleichbleiben, eher steigen, eher sinken?“ Wenn der Betrieb Angaben machen konnte, wurde noch eine geschätzte Veränderungsrate in Prozent abgefragt. Diese Prozentangabe wird hier für die Regressionen verwendet.

<sup>9</sup> Es wurde erhoben, wieviel Prozent vom Umsatz des befragten Betriebes im Jahr 1994 im Ausland erzielt wurde. Falls keine genauen Angaben vorlagen, konnte der Wert auch geschätzt werden.

<sup>10</sup> Die Information, ob es sich um eine Neu- oder Ausgründung handelt, ist nur für die rund 500 Betriebe, die 1995 neu in das IAB-Betriebspanel aufgenommen wurden, erfaßt.

<sup>11</sup> Die Variable „Reorganisation“ wurde aus der Frage „Sind in Ihrem Betrieb in den letzten 2 Jahren eine oder mehrere der folgenden organisatorischen Änderungen vorgenommen worden?“ abgeleitet. Folgende organisatorische Änderungen waren vorgegeben: Abbau von Hierarchie-Ebenen, Verlagerung von Verantwortung und Entscheidung nach unten, Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen, Zusammenlegung von Abteilungen/Bereichen, Einführung von „just-in-time“-Produktion/Zulieferung auf Abruf, Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung, sonstige Veränderungen, keine Veränderungen. Für die Variable „Reorganisation“ wurde lediglich die Information verwendet, ob eine oder mehrere organisatorische Veränderungen vorgenommen wurden oder nicht.

<sup>12</sup> Die Betriebe wurden gefragt, wie sie die Ertragslage ihres Betriebes 1995 einschätzen. Die folgenden drei Ausprägungen werden für die Analyse unterschieden: 1 = sehr gut oder gut, 2 = befriedigend und 3 = ausreichend oder mangelhaft.

<sup>13</sup> Die genaue Formulierung der Frage lautet: „Wie beurteilen Sie im großen und ganzen den technischen Stand ihrer Anlagen im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche?“ Die fünf vorgegebenen Ausprägungen von „auf dem neusten Stand“ bis „völlig veraltet“, wurden hier zu den drei Ausprägungen 1 = neuester Stand, 2 = neuer Stand und 3 = durchschnittlicher bis völlig veralteter Stand der Technik zusammengefaßt.

Tab. 4: Mittelwert und Standardabweichung der Determinanten der Tarifbindung (ungewichteter Datensatz)

Variablen	Mittelwert	Standardabweichung
Frauenanteil	0,37	0,29
Anteil Qualifizierter	0,57	0,29
Entwicklung des Geschäftsvolumens	- 0,02	0,26
Exportanteil am Umsatz	0,10	0,20
Betriebsgröße (Beschäftigte am 30.6.95)	486	1317
Neugründung (1=ja, 0=sonst)	0,10	0,29
Ausgründung (1=ja, 0=sonst)	0,04	0,20
Reorganisation (1=ja, 0=sonst)	0,50	0,50
Betriebsrat (1= vorhanden, 0=sonst)	0,49	0,50
	<b>Median</b>	-----
Stand der Technik (3 Ausprägungen)	2	-----
Ertragslage (3 Ausprägungen)	2	-----

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

### 3.4 Ökonometrische Analyse der Tarifbindung der Betriebe

Auf die Frage nach der Tarifbindung hatten die Betriebe die Möglichkeit zu antworten, daß für sie ein Branchentarifvertrag oder ein Haus-/Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag gilt. Damit handelt es sich bei der Tarifbindung um eine Indikatorvariable mit drei Realisierungen. Wichtig für die Wahl des Schätzansatzes ist dabei, ob die tarifliche Bindung sich bei diesen Antwortmöglichkeiten in eine Reihenfolge bringen läßt. Es würde sich in diesem Fall anbieten, ein Probit-Modell für geordnete Kategorien zu schätzen. Falls sich die Antwortmöglichkeiten aber nicht ordnen lassen, wäre ein multinomiales Logit-Modell der geeignete Schätzansatz (vgl. Ronning 1991).

Wird als Kriterium für die Reihung der Antwortmöglichkeiten der Umfang der Autonomie der Betriebsleitung bei den Lohnverhandlungen betrachtet, ergibt sich keine eindeutige Reihenfolge der Alternativen Branchentarifvertrag und Haus-/Firmentarifverträge im Verhältnis dazu, daß kein Tarifvertrag gilt. Zwar kann einerseits eine größere Anzahl tarifvertraglicher Regelungen beim Haus-/Firmentarifvertrag im betreffenden Betrieb vereinbart werden als beim Branchentarifvertrag, der weniger Regelungen auf betrieblicher Ebene enthält. Andererseits führen Branchentarifverträge dazu, daß viele Betriebe übertarifliche Leistungen erbringen, um fehlende betrieb-

liche Regelungen zu ersetzen. Damit läßt sich jedoch eine eindeutige Reihenfolge der Antwortkategorien hier nicht festlegen. Folglich wäre ein multinomiales Logit-Modell der geeignete Schätzansatz.

Die Schätzungen eines multinominalen Logit-Modells zeigen jedoch<sup>14</sup>, daß von den betrieblichen Determinanten nur die Variablen Exportanteil am Umsatz, Betriebsgröße, Neugründung und Reorganisation einen signifikanten Einfluß auf die Entscheidung zwischen Haus-/Firmentarifvertrag und einem Branchentarifvertrag ausüben. Außerdem sind nur die Variablen Neugründung und Reorganisation auf den 1 %-Niveau signifikant. Deshalb erscheint es sinnvoll, die Antwortmöglichkeiten Haus-/Firmentarifvertrag und Branchentarifvertrag zusammenzufassen und dafür ein dichotomes Probit-Modell zu betrachten. Es wird also eine neue Indikatorvariable gebildet, die den Wert Eins erhält, wenn ein Tarifvertrag gilt und ansonsten den Wert Null.

In der Tab. 5 sind die Ergebnisse der Schätzungen der dichotomen Probit-Modelle mit und ohne Wirtschaftszweigdummies wiedergegeben. Zusätzlich wird eine Version ohne die Betriebsratsvariable dargestellt. Da die Erklärungskraft des Modells mit den Branchendummies wesentlich größer ist als die des Modells ohne Branchendummies, wird darauf verzichtet, ein Modell ohne Betriebsratsvariable und ohne Branchendummies zu präsentieren. Zunächst soll auf die beiden ersten Spalten der Tab. 5 eingegangen werden. In dieser Tabelle sind die Effekte der angegebenen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung (Haus- oder Firmentarifvertrag oder Branchentarifvertrag) angegeben. Genauer gesagt: Die Regressionskoeffizienten geben den Effekt der betreffenden Variablen auf die sogenannten „Probits“ an, die nach Transformation der Wahrscheinlichkeiten der Tarifbindung entstehen.<sup>15</sup>

Tab. 5: Determinanten der Tarifbindung (dichotome Probit-Modelle)

Variablen	Modell 1 (ohne Branchen- dummies)	Modell 2 (mit Branchen- dummies)	Modell 3 (mit Branchen- dummies, ohne Be- triebsrat)
Frauenanteil	-0,209* (-2,120)	0,314** (2,574)	0,286* (2,372)
Anteil Qualifizierter	0,208* (2,044)	0,137 (1,274)	0,140 (1,313)
Entwicklung des Geschäftsvolumens (in %)	-0,001 (-0,921)	0,043 (0,367)	-0,003 (-0,027)
Exportanteil am Umsatz	-0,007** (-3,606)	-0,006** (-2,600)	-0,005* (-2,290)
Betriebsgröße	0,220**	0,229**	0,337**

<sup>14</sup> Die entsprechenden Schätzergebnisse können auf Anfrage von den Autoren zur Verfügung gestellt werden.

<sup>15</sup> Die Höhe der Koeffizienten ist deshalb im Gegensatz zur Richtung des Einflusses der betreffenden Variable schwer interpretierbar. Pindyck/Rubinfeld (1981: 280 – 283) erläutern anhand eines Beispiels das Modell.

(logarithmiert)	(8,783)	(8,506)	(15,191)
Neugründung	-0,333** (-3,805)	-0,286** (-3,130)	-0,298** (-3,294)
Ausgründung	-0,116 (-0,807)	-0,102 (-0,688)	-0,050 (-0,346)
Reorganisation	0,801 (1,159)	0,124 (1,711)	0,139 (1,951)
Betriebsrat	0,682** (7,202)	0,711** (7,060)	--
Stand der Technik	0,050 (1,238)	0,048 (1,136)	0,065 (1,547)
Ertragslage	0,045 (1,170)	0,044 (1,080)	0,058 (1,442)
Konstante	-0,360* (-2,340)	-1,454** (-6,368)	-1,670** (-7,610)
Pseudo R <sup>2</sup> (nach McFadden 1974)	0,216	0,277	0,260
Fallzahl	2936	2936	2936

Bemerkung: \*(\*\*) bedeutet Signifikanz auf dem 5%(1%)-Niveau.

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

Die Hypothese, daß kleinere und mittlere Betriebe weniger tarifgebunden sind als größere, wird durch den hoch signifikanten und positiven Einfluß der Betriebsgrößenvariablen bestätigt. Insofern gerade für kleinere und mittlere Betriebe eine größere Anpassungsflexibilität an sich verändernde Bedingungen auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten wichtig ist, müßte dies auch deutlich werden durch den Einfluß der Variablen, die im Zusammenhang mit der Anpassungsflexibilität der Betriebe eine Rolle spielen. Der hoch signifikante und negative Einfluß des Exportanteils am Umsatz spricht für diese Hypothese. Nicht bestätigt wird dagegen der Einfluß der Modernität der verwendeten Technologie und die die Anzahl der organisatorischen Veränderungen erfassende Variable Reorganisation, die beide die Anpassungsflexibilität eines Betriebes abbilden sollen. Ähnlich wie der Einfluß dieser Variablen läßt sich der Einfluß der (0,1)-Variablen für die Neu- und Ausgründung begründen. Der signifikant negative Einfluß der Variablen Neugründung bestätigt die oben erwähnten Überlegungen von Schroeder/Ruppert (1996), daß neugegründete Unternehmen häufig nicht dem Arbeitgeberverband beitreten.

Die u.a. für die Finanzierung neuer technischer Anlagen erforderliche günstige Geschäftsentwicklung und gute Ertragslage haben in diesem Modell keinen signifikanten Einfluß auf die Tarifbindung. Für die Implementation und Bedienung neuer Anlagen werden darüber hinaus qualifizierte Beschäftigte benötigt. Der Anteil qualifizierter Beschäftigter ist aber in beiden Modellen ebenfalls nicht signifikant.

Der Koeffizient der (0,1)-Variablen für die Existenz eines Betriebsrats ist positiv und hoch signifikant, d.h., Betriebe mit Betriebsrat sind stärker an Haus-/Firmentarifverträge und Branchentarifverträge gebunden als solche ohne Betriebsrat.

Dieses Ergebnis widerspricht zunächst der Hypothese von Berthold/Fehn (1996), die in der immer stärker werdenden Stellung des Betriebsrats eine der Ursachen des Trends zu dezentraleren Lohnverhandlungen in Deutschland sehen. Eine mögliche Erklärung dafür kann im Verfahren des Austritts aus dem Arbeitgeberverband liegen. Tritt ein Betrieb aus dem Arbeitgeberverband aus, dann bleibt er so lange tarifvertraglich gebunden, bis der geltende Tarifvertrag beendet ist. Zwischen Gewerkschaft und Betriebsleitung kann zudem ein Anerkennungs- und Haustarifvertrag abgeschlossen werden (Schroeder/Ruppert 1996). Insofern kommt es zwar zu einer Dezentralisierung der Lohnverhandlungen, aber die tarifliche Bindung bleibt bestehen. Der Abschluß eines Anerkennungs- und Haustarifvertrags ist sicherlich, ohne daß eine betriebliche Interessenvertretung besteht, kaum möglich.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung erleichtert außerdem die Umsetzung eines Tarifvertrages wesentlich. Beispielsweise können zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu diesem Zweck Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Von der Betriebsratsvariablen kann deshalb aber nicht nur ein Einfluß auf die Tarifbindung ausgehen, sondern die Kausalität könnte auch umgekehrt verlaufen. Methodisch bedeutet diese Tatsache jedoch, daß die Schätzung der Regressionskoeffizienten der Betriebsratsvariablen verzerrt ist und zurückhaltend interpretiert werden muß. Um zu überprüfen, ob die Betriebsratsvariable auch auf andere erklärende Variablen in ihrer Wirkung auf die Tarifbindung einen bedeutsamen Einfluß ausübt, wurde das Modell 3, also das Modell ohne Betriebsrats-, aber mit Branchenvariablen, geschätzt. Dabei zeigen sich nur beim Einfluß der Betriebsgröße und des Frauenanteils auf die Tarifbindung erwähnenswerte Veränderungen. Der Einfluß des Frauenanteils bleibt signifikant und der der Betriebsgröße hochsignifikant, ebenso verändert sich die Richtung des Einflusses dieser Variablen nicht. Die Höhe der Koeffizienten, insbesondere der Betriebsgrößenvariablen, unterscheiden sich jedoch nicht unerheblich.

Auffallend ist der Vergleich der Koeffizienten für die Variable Frauenanteil in den Modellen 1 und 2. Der Anteil der Frauen in einem Betrieb wurde – neben dem Anteil qualifizierter Beschäftigter – in die Schätzungen aufgenommen, um die Belegschaftsstruktur der Betriebe beschreiben zu können. Zu erwarten war zunächst ein negativer Zusammenhang zwischen Frauenanteil und Tarifbindung. Tatsächlich wird der Koeffizient auch in Modell 1 hoch signifikant und negativ. Kontrolliert man jedoch für die Brancheneffekte (Modell 2) kehrt sich das Vorzeichen um und der Koeffizient bleibt hoch signifikant. Dieser Effekt ist mit dem weiter vorne beschriebenen möglichem Sicherheitsstreben der Frauen vereinbar.

Ähnlich wie bei der Betriebsratsvariablen könnte aber der Frauenanteil nicht nur einen Einfluß auf die Tarifbindung der Betriebe haben, sondern umgekehrt die Tarifbindung der Betriebe Frauen motivieren, Tätigkeiten bevorzugt in solchen Betrieben aufzunehmen. Methodisch bedeutet das wiederum, daß die Schätzung der Regressionskoeffizienten verzerrt ist. Auch für diesen Fall wurde analog zum Vorgehen bei der Betriebsratsvariablen ein weiteres Modell spezifiziert, das ohne den Frauenanteil geschätzt wird, ansonsten jedoch identisch mit Modell 2 ist. Da sich auf die anderen

Variablen dadurch keine wesentlichen Auswirkungen ergeben, wird auf eine Darstellung des Modells verzichtet.

#### 4. Zusammenfassung und Forschungsperspektive

In dem vorliegenden Beitrag werden auf Basis der dritten Welle des IAB-Betriebspanels zum einen die Verteilung von Branchen- bzw. Firmentarifverträgen für alle Wirtschaftszweige Westdeutschlands beschrieben. Darüber hinaus werden die Determinanten der Tarifbindung für die Privatwirtschaft mit Hilfe von Probit-Modellen untersucht.

Im IAB-Betriebspanel wurde 1995 differenziert nach der Gültigkeit von Branchen- oder Haustarifverträgen gefragt. Diese Fragestellung ermöglicht erstmals für Westdeutschland eine ausführliche Beschreibung der Tarifbindung von Betrieben aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen. 1995 gaben hochgerechnet rund 62% der westdeutschen Betriebe an, daß sie durch einen Tarifvertrag gebunden sind. Die weitest- und größte Bedeutung für die Betriebe haben dabei die Branchentarifverträge. Nur etwa 13% der tarifgebundenen Betriebe geben an, daß bei ihnen ein Haus- oder Firmentarifvertrag gilt. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiteten 1995 etwa 24,5 Millionen Beschäftigte, das sind rund 83% aller Beschäftigten.

Die aus dem Fragebogen übernommene Variable zur Tarifbindung mit den drei Ausprägungen (Branchentarifvertrag, Haus- oder Firmentarifvertrag und kein Tarifvertrag gilt für den Betrieb) wurde für die regressionsanalytischen Schätzungen zu einer neuen Variablen mit nur zwei Ausprägungen (Tarifvertrag gilt oder kein Tarifvertrag gilt) zusammengefaßt. Dieses Vorgehen erscheint sowohl aufgrund theoretischer Überlegungen als auch nach der Schätzung eines multinomialen Logit-Modells als sinnvoll. Als geeignete Schätzmodelle kommen folglich dichotome Probit-Modelle zur Anwendung.

Zunächst werden zwei Probit-Modelle mit den ausgewählten Determinanten der Tarifbindung geschätzt, wobei ein Modell zusätzlich 29 Wirtschaftszweigdummies umfaßt (Modell 2). Die Ergebnisse der beiden Modelle sind ähnlich. In beiden Modellen sind die Betriebsgröße, der Frauenanteil (allerdings mit unterschiedlichen Vorzeichen), der Exportanteil, sowie das Vorhandensein eines Betriebsrates und die Frage, ob es sich um eine Neugründung handelt, signifikant. In Modell 1 (ohne Wirtschaftszweigdummies) hat darüber hinaus noch der Anteil der qualifizierten Beschäftigten einen signifikanten Einfluß auf die Tarifbindung der Betriebe.

Andere Variablen, die als Faktoren der Anpassungsflexibilität der Betriebe in die Regressionsschätzungen aufgenommen worden sind, nämlich der Stand der Technik, die Variable Reorganisation, aber auch betriebliche Größen wie die Ertragslage und die Entwicklung des Geschäftsvolumens haben in unseren Modellen keinen signifikanten Einfluß auf die Tarifbindung. Das gilt auch für den Anteil qualifizierter Beschäftigter (in Modell 2) und die Variable Ausgründung.

Insgesamt konnten die anhand theoretischer Überlegungen abgeleiteten und aufgrund anderer empirischer Untersuchungen erwarteten Zusammenhänge nicht immer bestätigt werden. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht jedoch weitergehende Analysen,

sobald für Folgejahre die Ergebnisse zur Frage der Tarifbindung vorliegen. Da es sich beim IAB-Betriebspanel um eine jährliche Befragung derselben Betriebe handelt, kann dann auch das Verhalten der Betriebe hinsichtlich Tarifflicht, Verbandsabstinenz und allgemein der Organisationsgrad der Betriebe näher untersucht werden. Dann wird sich auch feststellen lassen, ob die zunehmende Bedeutung von Öffnungsklauseln in Branchentarifverträgen und der Abschluß von Haustarifverträgen, die den aktuellen betrieblichen Forderungen nach mehr Anpassungsflexibilität bei Entlohnungs- und Arbeitszeitfragen Rechnung tragen sollen, die Austritte aus den Arbeitgeberverbänden zu stoppen vermögen.

## Literatur

- Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB. Erscheint im Allgemeinen Statistischen Archiv, 88.
- Bellmann, L./ Düll, H./ Kühl, J./ Lahner, M./ Lehmann, U. (1997): Flexibilität von Betrieben in Deutschland: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-95. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 204, Nürnberg.
- Berthold, N./ Fehn, R. (1996): Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz? In: Zohnhöfer, W. (Hg.): Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand. Schriften des Vereins für Socialpolitik NF, Bd. 244, Berlin: 57-94.
- Clasen, L. (1996): Tarifverträge 1995: Viel Bewegung. In: Bundesarbeitsblatt, 3/96: 21-27.
- Ettl, W./ Heikenroth, A. (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe. In: Industrielle Beziehungen, 3: 134-153.
- Freeman, R./ Gibbons, R. (1993): Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralized Bargaining, NBER Working Paper No. 4464.
- Glass, J./ Camarigg, V. (1992): Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. In: American Journal of Sociology, 98: 131-151.
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus – Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München und Mering.
- Langer, A. (1994): Arbeitgeberverbandsaustritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen. In: Industrielle Beziehungen, 1: 132-154.
- Majumdar, S. (1995): The Determinants of Investment in New Technology: An Examination of Alternative Hypotheses. In: Technology Forecasting and Social Change, 50: 153-165.
- McFadden, D. (1974): Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior. In: Zarembka, P. (ed.): Frontiers in Econometrics. New York: 105-142.
- Meyer, W. (1992): Abschlußebene und Lohndynamik. Eine vergleichende empirische Analyse von Firmen- und Branchentarifabschlüssen. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 112: 59-74.
- Pfanzagl, J. (1978): Allgemeine Methodenlehre der Statistik II. Berlin.
- Pindyck, R. S./ Rubinfeld, D. L. (1981): Econometric Models and Economic Forecasts. 2.Aufl., Auckland.

- Ramaswamy, R./ Rowthorn, R. (1993): Centralized Bargaining, Efficiency Wages and Flexibility. IMF Working Paper No. 25, Washington.
- Revel, S. (1994): Tarifverhandlungen in der Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden 1994.
- Ronning, G. (1991): Mikroökonomie. Berlin. New York.
- Schnabel, C./ Wagner, J. (1996): Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: Eine empirische Untersuchung mit Firmendaten. In: Industrielle Beziehungen, 4: 293-306.
- Schroeder, W./ Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden: Motive – Ursachen – Ausmaß. In: WSI-Mitteilungen, 49: 316-328.