

Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ellguth, P., & Kohaut, S. (2020). Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 27(4), 371-388. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i4.02>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Peter Ellguth, Susanne Kohaut*

Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung**

Zusammenfassung

Seit den 1990er Jahren ist die Reichweite von Branchentarifverträgen in Deutschland rückläufig. Im gleichen Zeitraum wächst die Zahl der Betriebe, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren. In der Diskussion über die Erosion des deutschen Tarifsystems werden die formale Tarifbindung und die Orientierung an einem Tarifvertrag häufig als gleichwertig angesehen und die Anteile dieser Betriebe einfach addiert. Offen ist aber, was die Orientierung an einem Branchentarifvertrag für die betrieblichen Arbeitsbedingungen bedeutet.

Wie eine ganze Reihe von Studien belegt, beeinflusst die Existenz eines Betriebsrats das betriebliche Lohnniveau und zwar abhängig davon, ob der Betrieb tarifgebunden ist oder nicht. Wir erweitern den Blick auf Betriebe, die sich an einem Branchentarif orientieren. Für unsere OLS-Lohnschätzungen (ordinary least squares) verwenden wir einen Datensatz, der Betriebs- und Individualinformationen auf Personenebene verknüpft (LIAB). Die verschiedenen institutionellen Settings in ihrer Kombination mit dem Betriebsrat finden mit entsprechenden Interaktionstermen Berücksichtigung.

Wie sich zeigt, bleibt das bereinigte Lohnniveau in Orientierbetrieben deutlich hinter dem in branchentarifgebundenen zurück. Die Orientierung an einem Branchentarif ist somit kein Ersatz für eine formelle Bindung. Existiert in diesen Betrieben ein Betriebsrat, so sind auch dort signifikant höhere Löhne zu beobachten, wobei der Lohnzuschlag aber hinter dem bei Geltung eines Branchentarifvertrags zurückbleibt.

Schlagwörter: Duales System der Interessenvertretung, Tarifbindung, Tarifierorientierung, Betriebsrat, Lohn differentialiale

* Peter Ellguth, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg. E-Mail: peter.ellguth@iab.de
Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg. E-Mail: susanne.kohaut@iab.de

Wir danken Ingrid Artus und den anonymen Referees für viele hilfreiche Anmerkungen.

** Artikel eingegangen: 02.06.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 09.10.2020

Orientation towards collective bargaining agreements and the role of works councils in remuneration

Abstract

Since the mid-1990s, collective bargaining coverage in Germany is on the decline. In the same period, the number of firms with orientation toward sectoral agreements is growing. In the debate about the erosion of the German system of industrial relations formal coverage by a collective agreement and orientation toward one are often taken to be roughly the same and the shares of those establishments are simply added up. However, what orientation toward a sectoral collective agreement means for company working conditions is an open question.

As available studies have shown, the existence of a works council influences the level of wages in a company, depending on whether the company is bound by a collective agreement or not. We broaden the view to companies that are oriented toward a sectoral collective agreement. For our OLS wage estimates we use a data set that links company and individual information at the personal level (LIAB). The different institutional settings in their combination with the existence of a works council are taken into account with corresponding interaction terms.

As it turns out, the adjusted wage level in orienting companies is clearly below the level in companies bound by a sectoral agreement. Orientation toward such an agreement is therefore no substitute for a formal commitment. However, if a works council exists the wages are significantly higher, but considerable lower than in companies with a sectoral collective agreement.

Keywords: Industrial Relations, Collective Bargaining Coverage, Bargaining Regimes, Works Councils, Wage Differentials. JEL: J31, J52, J53

1 Einleitung

Bei der Regulierung von Arbeitsbedingungen ist die Situation in Deutschland geprägt durch ein Nebeneinander von Branchentarifverträgen, Firmen- bzw. Haustarifverträgen und betrieblichen Regelungen ohne eine formale Bindung an einen Tarifvertrag. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die tarifliche Deckungsrate in Deutschland rückläufig (Ellguth & Kohaut, 2019). Im gleichen Zeitraum wächst die Zahl der Betriebe, die angeben, sich (bei der Entlohnung) an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dieser Anstieg war jedoch nicht stark genug, um den Rückgang der Tarifbindung zu kompensieren. In der Diskussion über die Erosion des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen werden die formale Tarifbindung und die Orientierung an einem Tarifvertrag häufig als mehr oder weniger gleichwertig angesehen (Visser, 2006) oder zumindest konstatiert, dass die Erosion dadurch weniger dramatisch ausfällt (Bahnmüller, 2002).

Im politischen Raum wird in diesem Zusammenhang auch von direkter oder indirekter bzw. unmittelbarer und mittelbarer Tarifbindung gesprochen und die Anteile dieser Betriebe einfach addiert. Unter dieser Prämisse wird dann davon ausgegangen, dass die „Bedeutung der Tarifverträge ungebrochen“ (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 2020) sei und gelegentlich sogar gefolgert, dass „eine Erosion der Tarifbindung [...] nicht festzustellen“ sei (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, 2017). Diese Interpretation hängt jedoch von der Annahme ab, dass Betriebe, die sich an einem Branchentarifver-

trag orientieren, die gleichen Löhne bezahlen und die gleichen Arbeitsbedingungen bieten wie Betriebe, die durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband formal an einen Branchentarifvertrag gebunden sind.

Es gibt nur wenige empirische Studien, die Betriebe, die sich nach eigenen Angaben am Branchentarifvertrag orientieren (oder die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer) als eigenständige Gruppe berücksichtigen (Addison, Teixeira, Evers, & Bellmann, 2016; Bahnmüller, 2002; Berwing, 2016; Bossler, 2019; Lübker & Schulten, 2019). Unabhängig von genauer Herangehensweise und den verwendeten Daten findet keine der Arbeiten empirische Belege dafür, dass das Lohnniveau in tarifgebundenen Betrieben dem in ungebundenen Betrieben, die sich am Branchentarif orientieren, entsprechen würde. Der Unterschied ist meist beträchtlich. Allen Arbeiten ist jedoch gemein, dass sie die Rolle des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohnfindung in unterschiedlichen institutionellen Settings nicht thematisieren. Wie eine ganze Reihe von Studien (z.B. Addison, Teixeira, & Zwick, 2010; Ellguth, Gerner, & Stegmaier, 2014) mehr oder weniger prononciert belegt, beeinflusst die Existenz eines Betriebsrats das betriebliche Lohnniveau. An dieser Stelle wollen wir ansetzen und der Frage nachgehen, wie sich Lohnunterschiede zwischen branchen- bzw. haustarifgebundenen Betrieben und tariflosen mit und ohne Orientierung am Branchentarif darstellen je nachdem, ob es in den betreffenden Betrieben einen Betriebsrat gibt oder nicht. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Situation in Betrieben mit Betriebsrat deutlich anders ist als in solchen ohne.

Für die Analysen verwenden auch wir einen Datensatz, der Betriebs- und Individualinformationen auf Personenebene verknüpft, den Linked-Employer-Employee-Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Wir betrachten individuelle Löhne der Beschäftigten in den Betrieben des IAB-Betriebspanels¹ in Abhängigkeit von persönlichen Merkmalen und den Merkmalen des Betriebs, in denen sie beschäftigt sind. Unsere Analysen beruhen auf OLS-Schätzungen (ordinary least squares) mit den individuellen Tageslöhnen als abhängiger Variable, in denen die verschiedenen institutionellen Settings in ihrer Kombination mit dem Betriebsrat entsprechend Berücksichtigung finden.

2 Theoretische Überlegungen und Stand der Forschung

Der Fokus des Papiers liegt auf der Bedeutung des Betriebsrats für die betriebliche Lohnhöhe insbesondere in solchen Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Branchentarifvertrag orientieren. Der Einfluss des Betriebsrats auf die Entlohnung kann theoretisch mit dem Verhandlungsansatz erklärt werden (Jirjahn, 2011).² Durch die Bildung eines Betriebsrates, der in der Lage ist, die Interessen der Beschäftigten zu bündeln, haben die Arbeitenden grundsätzlich eine höhere Verhandlungsmacht. Aufgrund dieser Verhandlungsmacht können Firmen sich gezwungen sehen, Beschäftigten Zugeständnisse zu machen, wie z.B. eine vorteilhafte Eingruppierung in die vorhandenen Lohngruppen, die letztlich zu höheren individuellen Löhnen führen als in Betrieben ohne Betriebsrat.

1 Eine Darstellung des IAB-Betriebspanels und Informationen zum Datenzugang finden sich in Ellguth, Kohaut, & Möller, 2017.

2 Zur Herleitung aus der Bargaining-Theorie siehe Jung & Schnabel (2011).

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Betriebsrat formal über keine Rechte verfügt, sich in Lohnverhandlungen mit dem Management zu engagieren. Nach §77 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (Ausnahme: tarifliche Öffnungsklauseln). Andererseits hat der Betriebsrat nach § 87(1) 10. und 11. sehr wohl ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und bei leistungsbezogenen Entgelten, soweit „eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht“. Insbesondere in nicht tarifgebundenen Betrieben kommt dem Betriebsrat eine wichtige Funktion bei der Gestaltung der betrieblichen Vergütungsordnung zu. Grundsätzlich kann der Betriebsrat auch durch die Unterstützung der Einführung neuer Technologien zu einer höheren Arbeitsproduktivität beitragen, die wiederum den Verteilungsspielraum für die Beschäftigten erhöht. In allen Verhandlungen ist der Betriebsrat laut BetrVG zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung verpflichtet und muss neben den Belangen der Beschäftigten auch die des Betriebes im Blick haben.

In vielen empirischen Studien konnte gezeigt werden (z.B. Ellguth, Gerner, & Stegmaier, 2014; Brändle, 2017; Jirjahn, 2003; Addison, Schnabel, & Wagner, 2001), dass in Betrieben mit Betriebsrat tendenziell höhere Löhne als in solchen ohne Betriebsrat zu beobachten sind.³ Dieser Zusammenhang gilt sowohl für nicht tarifgebundene Betriebe als auch für tarifgebundene, obwohl die Möglichkeiten der Einflussnahme des Betriebsrats in letzteren Betrieben durch die tariflichen Regelungen eingeschränkt sind. So zeigt ein Teil der (älteren) empirischen Studien, dass der Einfluss des Betriebsrats in nicht tarifgebundenen Betrieben höher ausfällt, während er keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe in tarifgebundenen Betrieben hat (Hübler & Jirjahn, 2003; Jirjahn & Klodt, 1999). Hübler und Jirjahn (2003) erklären dies mit den geringeren Verteilungsspielräumen in tarifgebundenen Betrieben und der fehlenden Unterstützung der Gewerkschaften bei Bemühungen des Betriebsrats zur betrieblichen Lohnumverteilung. Es gibt aber auch Ergebnisse, die keinen Unterschied im durch den Betriebsrat induzierten Lohnzuschlag zwischen tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben finden (Addison et al., 2010).

Neuere Studien kommen jedoch überwiegend zu dem Ergebnis, dass gerade in tarifgebundenen Betrieben Betriebsräte einen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe haben (z.B. Blien, Dauth, Schank, & Schnabel, 2013; Gürtzgen, 2010). Diese teilweise widersprüchlichen empirischen Ergebnisse nimmt Jirjahn (2017) zum Anlass, das ursprünglich gemeinsam mit Hübler entwickelte Modell (Hübler & Jirjahn, 2003) zum Einfluss des Betriebsrats auf die Löhne zu erweitern und einen zweiten moderierenden Effekt einzuführen: Jirjahn nimmt zwar weiterhin an, dass der über die Tarifbindung vermittelte Einfluss der Gewerkschaften den Umverteilungsaktivitäten des Betriebsrats nicht förderlich ist. Auf der anderen Seite führt aber die Nähe vieler Betriebsräte zu den Gewerkschaften, die beispielsweise Schulungsmaßnahmen und Beratung anbieten, zu einer Professionalisierung der Betriebsratsarbeit, die letztlich auch die Effizienz der von Betriebsräten und Arbeitgebern ausgehandelten Arbeitsmethoden erhöhen. Produktivere Arbeitsmethoden führen zu höheren Renten, die wiederum den Verteilungsspielraum erhöhen.

Da die beiden beschriebenen Mechanismen tendenziell gegenläufig sind, kann es laut Jirjahn (2017) zu empirisch nicht eindeutigen Ergebnissen bezüglich des Einflusses des Be-

3 Für einen Überblick über die einschlägigen Studien siehe Jirjahn (2017).

etriebsrats auf die Lohnhöhe kommen. Keine der empirischen Studien, die Betriebsrat und Tarifbindung gemeinsam in den Blick nehmen, differenziert allerdings danach, ob in den tariflosen Betrieben eine Orientierung an einem Branchentarif vorliegt.

Bislang sind empirische Studien insgesamt eher dünn gesät, die Betriebe (oder die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer), die sich am Branchentarifvertrag orientieren, als eigenständige Gruppe berücksichtigen. Addison et al. (2016) stellen bei ihrer Betrachtung der betrieblichen Lohnsumme (für den Monat Juni) über einen Zeitraum von drei bzw. vier Jahren mit dem IAB-Betriebspanel fest, dass Betriebe, die aus Branchentarifverträgen aussteigen, sich aber immer noch an einem solchen orientieren, zwar einen Lohnverlust erleiden, aber in deutlich geringerem Maße als solche, die sich nach dem Austritt nicht am Branchentarif orientieren. Aus dem WSI stammen eine Reihe von Arbeiten, die sich mit (Lohn-)Unterschieden zwischen Betrieben mit und ohne Tarifbindung beschäftigen (Schulten, Lübker, & Bispinck, 2018; Schulten, Lübker, & Bispinck, 2019; Lübker, & Schulten, 2019). Dabei werden zum Teil auch Tariforientierer separat betrachtet. Genutzt werden Daten des IAB-Betriebspanels, denen auf Betriebsebene zu einem betrieblichen Durchschnittslohn aggregierte individuelle Lohninformationen (aus dem Betriebshistorikpanel des IAB) zugespielt wurden. Die Analysen kommen zu dem Ergebnis, dass die orientierenden Betriebe sich im Lohnniveau kaum von den tariffreien und nicht orientierenden Betrieben unterscheiden und beide einen beträchtlichen Lohnabstand zu den tarifgebundenen Betrieben aufweisen.

Einen (datentechnischen) Schritt weiter geht Berwing (2016), der einen kombinierten Betriebs- und Individualdatensatz (LIAB, 2011) nutzt, um für betriebliche und individuelle Heterogenitäten zu kontrollieren. Er findet heraus, dass das Lohnniveau der Beschäftigten in orientierenden Betrieben deutlich näher an dem in nicht orientierenden Betrieben liegt als an dem in tarifgebundenen Betrieben. Bossler (2019) analysiert mit vergleichbaren Daten verschiedene Lohnmaße über einen längeren Zeitraum (2000 bis 2014). Er findet ebenfalls einen beträchtlichen Unterschied zwischen den Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben und solchen in tariflosen Betrieben, die sich am Branchentarif orientieren. Keine der Studien berücksichtigt bei der Modellierung jedoch die Rolle des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohnfindung in unterschiedlichen institutionellen Settings. An dieser Stelle wollen wir anknüpfen und empirisch überprüfen, wie sich - unter Berücksichtigung der Rolle des Betriebsrats - die Lohnhöhe unter verschiedenen Tarifregimen darstellt. Unser besonderes Interesse gilt dabei den Betrieben, die sich an einem Branchentarif orientieren. Nach unserer Kenntnis liegen dazu bislang keine empirischen Untersuchungen vor.

Inwieweit können die empirischen Ergebnisse zum Einfluss des Betriebsrats auf die Lohnhöhe in nicht tarifgebundenen bzw. tarifgebundenen Betrieben auf solche übertragen werden, die sich an einem Branchentarif orientieren? Der Betriebsrat hat grundsätzlich einen positiven Einfluss auf die Lohnhöhe, nach den jüngeren Studien vor allem in tarifgebundenen Betrieben. Die spannende Frage ist, ob eine Orientierung an einen Branchentarif ein vergleichbares Umfeld für den Betriebsrat bildet, auch ohne den formellen Rahmen, oder ob es der rechtlichen Bindung bedarf, um in oben beschriebener Weise Einfluss auf die Lohnhöhe zu nehmen. Die vorliegenden empirischen Untersuchungen deuten darauf hin, dass das Lohnniveau in sich orientierenden Betrieben niedriger ist als in tarifgebundenen. Es stellt sich die Frage, ob der Betriebsrat hier eher einen Ausgleich schafft, und sich der Abstand in Betrieben mit Betriebsrat geringer darstellt.

3 Daten und empirischer Zugang

Für unsere Lohnschätzungen orientieren wir uns an der einschlägigen Literatur (z.B. Addison et al., 2010 oder Gürtzgen, 2010) und nehmen Bezug auf deren theoretische Fundierung und die dort hinreichend begründeten Kontrollvariablen. Auf der Individualebene sind das die Ausbildung, das Tätigkeitsniveau, die Berufserfahrung (Jahre im Erwerbsleben), die Nationalität und das Geschlecht der Beschäftigten. Dies sind alles Variablen, die unmittelbar das Lohnniveau des Individuums beeinflussen. Die zentralen Variablen auf betrieblicher Ebene sind natürlich die Angaben des Betriebs zu einer Tarifbindung bzw. Orientierung und zur Existenz eines Betriebsrats. Als weitere betriebliche Merkmale gehen neben den Schichtungsvariablen des IAB-Betriebspanels (Betriebsgröße, Branche und Bundesland) folgende Merkmale in die Schätzungen ein: Handwerksbetrieb, Lage in einer Metropole. Außerdem wird dafür kontrolliert, ob in einem Betrieb Überstunden geleistet werden, da dies unmittelbar die individuelle Lohnhöhe beeinflussen kann. Darüber hinaus berücksichtigen wir Merkmale der Beschäftigungsstruktur eines Betriebs, nämlich den Anteil geringfügig Beschäftigter, den Befristungsanteil, den Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung und den Anteil an Beschäftigten mit Universitätsabschluss. Wir gehen davon aus, dass die betriebliche Lohnhöhe auch von diesen innerbetrieblichen Strukturen abhängt. In Betrieben mit hohen Anteilen an Beschäftigtengruppen, denen eine geringere Durchsetzungskraft unterstellt wird – z.B. Geringqualifizierte, atypisch Beschäftigte –, stehen die Chancen auf höhere Löhne vermutlich schlechter als in Betrieben mit einem großen Anteil Hochqualifizierter.

Wie bereits erwähnt, nutzen wir mit dem LIAB einen kombinierten Betriebs- und Individualdatensatz (Schmidtlein, Seth, & Umkehrer, 2019). Die Betriebsseite des LIAB besteht aus dem IAB-Betriebspanel, in dem jährlich neben zahlreichen betrieblichen Charakteristika auch die Tarifbindung bzw. die Orientierung an einem Branchentarifvertrag erhoben wird. Da es keine allgemeingültige Definition von Orientierung gibt, handelt es sich bei der vorliegenden Information um die subjektive Einschätzung der befragten Person. Die Beschäftigtenseite des LIAB stammt aus der Beschäftigtenhistorik des IAB (BeH), die wiederum aus dem Meldeverfahren der Betriebe zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung generiert wird. Die individuellen Daten der Beschäftigten (der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe) werden über die sog. Betriebsnummer mit den entsprechenden Angaben aus der Betriebspanel-Befragung zusammengespielt. Der Datensatz gestattet es, in die Analysen sowohl persönliche Merkmale der Beschäftigten als auch Merkmale des Betriebs, in denen diese beschäftigt sind, einzubeziehen.

Wir nutzen die letzte derzeit verfügbare Welle des LIAB (2017). Ursprünglich enthält der verknüpfte Datensatz 1.469.218 Fälle (Beschäftigte) aus 14.314 Betrieben. Wir beschränken uns auf die Privatwirtschaft,⁴ die über die Branchenzugehörigkeit und die Rechtsform der Betriebe abgegrenzt wird, und auf Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten. Letztere Einschränkung ist durch die Einbeziehung des Betriebsrats notwendig, der erst ab dieser Betriebsgröße gewählt werden kann. Des Weiteren berücksichtigen wir nur Vollzeitbeschäftigte in unseren Analysen, da in der BeH keine Angaben zum Stundenumfang der Teilzeitbeschäftigung vorliegen. Ausgeschlossen werden außerdem Beschäftigte mit „besonderem“ Erwerbsstatus wie Auszubildende, Beschäftigte in Altersteilzeit, Praktikantinnen und Praktikanten,

4 Die Beschränkung auf die Privatwirtschaft erfolgt, weil wir Löhne unter Marktbedingungen betrachten wollen.

Werkstudierende, geringfügig Beschäftigte etc. Die beschriebenen Beschränkungen resultieren in Fallzahlen von 781.668 respektive 8.726. Diese Zahlen reduzieren sich in unseren Schätzmodellen noch weiter auf Grund fehlender Werte in den einbezogenen Variablen.

Wir betrachten individuelle Löhne in Form des durchschnittlichen Bruttotagesentgelts einer beschäftigten Person, das berechnet wird aus dem vom Arbeitgeber gemeldeten Zeitraumentgelt sowie der Dauer des Zeitraums in Kalendertagen. Da die (auf den Meldungen zur Sozialversicherung beruhenden) Lohninformationen an den Beitragsbemessungsgrenzen abgeschnitten sind, imputieren wir die Löhne für die betreffenden Beschäftigten. Dazu werden für 80 Gruppen aus der Kombination der Variablen Ausbildung, Region (West-Ost) und Branche Lohnregressionen (Tobit-Regressionen) mit den auch in unseren Lohnschätzungen berücksichtigten Kontrollvariablen berechnet und die vorhergesagten Löhne jedem zensierten Fall zugewiesen.⁵

Die individuelle Lohnhöhe ist natürlich nicht hinreichend mit dem vorliegenden Tagesentgelt bestimmt. Ein beträchtlicher Einflussfaktor kann die im Betrieb vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit sein. Es macht einen Unterschied, ob das Tagesentgelt im Rahmen einer betrieblich geltenden 40- oder 35-Stunden-Woche erzielt wird. Um dies zu berücksichtigen, betrachten wir nicht nur das in den administrativen Daten vorliegende Bruttotagesentgelt, sondern berechnen zusätzlich so etwas wie ein Bruttostundenentgelt, indem das Tagesentgelt mit 5 (Arbeitstagen) multipliziert und durch die im IAB-Betriebspanel erhobene betriebliche Wochenarbeitszeit dividiert wird.

Darüber hinaus hängt die individuelle Lohnhöhe von weiteren typischerweise in Tarifverträgen vereinbarten Regelungsinhalten wie etwa von Zusatzleistungen (z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld), der Dauer des Jahresurlaubs und sonstigen Regelungen ab. Im IAB-Betriebspanel wurde zuletzt 2011 danach gefragt, ob die Betriebe sich neben der Orientierung hinsichtlich der Löhne auch in Bezug auf diese Regelungen am Branchentarif orientieren (Ellguth & Kohaut, 2012). Aktuelle Informationen liegen somit für den verwendeten LIAB nicht vor. Bei monetären Zusatzleistungen können wir allerdings davon ausgehen, dass diese in den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung enthalten und somit in den Schätzungen berücksichtigt sind. Zur Dauer des Jahresurlaubs liegen weder in den Betriebs- noch in den Individualdaten Informationen vor. Nach einer Arbeitnehmerbefragung bekommen ca. 90% der Beschäftigten zwischen 25 und 30 Urlaubstage (Compensation Partner, 2016). Bei einer geschätzten Anzahl von 250 Arbeitstagen pro Jahr bewegen wir uns in einem Bereich von maximal 2% des jährlichen Arbeitsvolumens, die in unseren Schätzungen unberücksichtigt bleiben. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben weitere vorstellbare tarifliche Regelungsbereiche⁶, zu denen keine Informationen vorliegen.

Unsere Analysen beruhen auf OLS-Schätzungen⁷ mit den individuellen (imputierten) Tages- bzw. Stundenlöhnen als abhängiger Variable. Die verschiedenen institutionellen Settings in ihrer Kombination mit dem Betriebsrat finden mit entsprechenden Interaktions-

5 Zum Verfahren der Imputation der zensierten Lohnangaben siehe Dustmann, Ludsteck, & Schönberg, 2009.

6 In der 2011er Welle des IAB-Betriebspanels gaben nur ca. 1 Prozent der sich am Branchentarif orientierenden Betriebe an, sich (auch) hinsichtlich „sonstiger Regelungen“ am Branchentarif zu orientieren (Berwing 2016, S. 85).

7 Wir verwenden Schätzmodelle mit geclusterten Standardfehlern (für die Betriebsebene), da aufgrund der zweischichtigen Stichprobe die betrieblichen Informationen auf der Individualebene für alle Beschäftigten eines Betriebs identisch sind.

termen Berücksichtigung. Wir verwenden Variablen, die aus den beiden ursprünglichen Datensätzen zur Verfügung stehen, um soweit möglich für individuelle und betriebliche Heterogenität zu kontrollieren.

3.1 Deskriptive Ergebnisse

Die Tabellen 1a und 1b geben einen deskriptiven Überblick über die in die Lohnschätzungen eingehenden Variablen. Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Ausprägungen unserer interessierenden unabhängigen Variablen in ihrer Kombination, nämlich dem jeweiligen Tarifregime mit den Ausprägungen: Branchentarifvertrag (BraTV), Haustarifvertrag (Haus-TV), kein Tarifvertrag, aber Orientierung am Branchentarifvertrag, kein Tarifvertrag und keine Orientierung sowie der Existenz eines Betriebsrats als 1/0-Variablen (damit insgesamt 8 Ausprägungen). Die Werte sind gewichtet und beschreiben Unterschiede zwischen den Beschäftigten (individuelle Merkmale sowie Kenngrößen der Betriebe, in denen die Individuen beschäftigt sind) entlang dieser Gruppen in der Grundgesamtheit.

Tabelle 1a: Deskription auf Individualebene – gewichtet
(Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne besonderen Erwerbsstatus)

Variable	BR & BraTV	BR & Haus TV	BR & Orientierung	BR & keine Orientierung	kein BR & BraTV	kein BR & Haus TV	kein BR & Orientierung	kein BR & keine Orientierung	Gesamt
<i>Personenmerkmale</i>									
Ø Tagesentgelt (imputiert) in Euro	158,97	151,44	128,10	115,81	89,64	104,93	100,78	101,64	121,36
Ø Stundenentgelt (imputiert) in Euro	21,47	20,16	16,51	14,66	11,56	13,35	12,80	12,76	15,85
Ø log. Tagesentgelt (imputiert)	4,93	4,88	4,72	4,62	4,41	4,54	4,49	4,48	4,65
Ausbildung									
bis mittl. Reife, ohne Berufsausb.	5%	5%	6%	5%	9%	6%	5%	5%	6%
bis mittl. Reife, mit Berufsausbildung	61%	59%	60%	59%	72%	60%	66%	55%	62%
Abitur, ohne Berufsausbildung	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Abitur, mit Berufsausbildung	13%	12%	13%	13%	13%	14%	13%	15%	13%
Abschluss einer Fachhochschule	2%	2%	2%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
Hochschulabschluss	18%	20%	18%	20%	20%	16%	14%	21%	16%
Tätigkeitsniveaus									
Helfertätigkeit	12%	10%	19%	14%	25%	17%	12%	13%	15%
Fachliche Tätigkeit	57%	55%	51%	53%	62%	55%	64%	55%	58%
Komplexe Spezialistentätigkeit	16%	18%	16%	19%	7%	14%	12%	16%	14%
Hoch komplexe Expertentätigkeit	14%	18%	14%	14%	6%	14%	12%	15%	13%
Ø Berufserfahrung (in Jahren)	19,83	19,08	17,65	17,79	15,42	16,08	16,41	15,07	17,25
Nationalität (deutsch = 1)	92%	94%	91%	92%	82%	88%	89%	86%	88%
Geschlecht (Frau = 1)	24%	25%	28%	28%	27%	36%	32%	33%	28%
Anzahl Beschäftigte (in 1.000)	4.205	1.323	1.072	1.072	3.049	186	2.820	2.684	16.086
Anteil der Beschäftigten	26%	8%	7%	7%	19%	1%	18%	17%	100%

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.
Quelle: LIAB 2017

Zunächst fallen in Tabelle 1a die mit Abstand höchsten (imputierten) Tageslöhne der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben mit Betriebsrat (BR) auf, wobei das Lohnniveau mit Branchentarif etwas über dem mit Haustarif liegt. Es folgen Beschäftigte in Betrieben, die sich am Branchentarif orientieren und über einen Betriebsrat verfügen – allerdings mit bereits deutlichen Lohnunterschieden (-31€). Dahinter befinden sich die Beschäftigten in tariflosen Betrieben, die sich auch nicht am Branchentarif orientieren, aber über einen Betriebsrat verfügen (-12€). Die Orientierer (mit BR) liegen damit näher an denen, für die der

Branchentarifvertrag keine Rolle spielt, als an den tarifgebundenen (jeweils mit BR). Interessanterweise liegen die übrigen Beschäftigtengruppen – alle in Betrieben ohne Betriebsrat – durchgängig unterhalb der niedrigsten Gruppe mit Betriebsrat, mit vergleichsweise geringen Abständen zueinander. Ohne Betriebsrat ergibt sich für die Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag das geringste Lohnniveau. Bei allen deskriptiven Ergebnissen ist natürlich zu berücksichtigen, dass diese auch durch die strukturellen Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen bedingt sind.

Tabelle 1b: Deskription auf Betriebsebene – gewichtet

Variable	BR & BraTV	BR & HausTV	BR & Orientierung	BR & keine Orientierung	kein BR & BraTV	kein BR & HausTV	Kein BR & Orientierung	Kein BR & keine Orientierung	Gesamt
<i>Betriebsmerkmale¹</i>									
Durchschnittliche Betriebsgröße	167	187	91	89	24	31	22	18	35
Handwerksbetrieb (ja = 1)	18%	9%	8%	24%	51%	27%	28%	16%	29%
Lage in Metropole (500.000) (ja = 1)	33%	24%	27%	38%	34%	24%	32%	45%	37%
Anteil geringfügiger Beschäftigter	5%	3%	5%	4%	13%	9%	13%	16%	13%
Anteil befristeter Beschäftigter	6%	8%	4%	6%	5%	2%	4%	4%	4%
Anteil Beschäftigter in Berufsausb.	79%	78%	83%	82%	67%	77%	71%	66%	69%
Anteil Uni-Absolventen	12%	13%	17%	19%	3%	20%	8%	13%	10%
Betrieb mit Überstunden (ja = 1)	90%	94%	88%	88%	74%	64%	74%	69%	74%
Vereinbarte durchschn. Wochen-AZ	38,33	38,64	38,94	39,33	39,23	39,69	39,54	39,73	39,43
Anteil der Betriebe in %	5%	2%	2%	2%	25%	1%	34%	34%	100%

1 Über die beteiligten Betriebe berechneten Durchschnitts- bzw. Anteilswerte

Quelle: LIAB 2017

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Entsprechende Strukturunterschiede zeigen sich insbesondere bei der Ausbildung, beim Tätigkeitsniveau, der Berufserfahrung, dem Geschlecht (als individuelle Merkmale) und der Betriebsgröße, der Betriebsart (Handwerk), der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und bei Variablen der betrieblichen Beschäftigungsstruktur. Demnach handelt es sich bei den Beschäftigten aus tarifgebundenen (Branchen- und Haus-TV) Betrieben mit Betriebsrat um solche mit tendenziell höherem Schulabschluss, anspruchsvolleren betrieblichen Tätigkeiten und längerer Berufserfahrung. Zudem befinden sich in diesen Gruppen überdurchschnittlich viele Männer. Die betreffenden Betriebe selbst sind deutlich größer und haben tendenziell niedrigere Anteile an geringfügiger Beschäftigung und geringere vereinbarte Wochenarbeitszeiten.

Das Gegenstück dazu bilden die Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat weitgehend unabhängig davon, ob die entsprechenden Betriebe tarifgebunden sind oder sich ohne Tarifbindung an einem Branchentarif orientieren oder nicht.

Die Orientiererbetriebe mit Betriebsrat bzw. die Beschäftigten in diesen Betrieben bewegen sich bei vielen Merkmalen zwischen den beiden Polen, liegen beim Lohn noch am nächsten an den tarifgebundenen, allerdings auch mit beträchtlichem Abstand. Da viele der betrachteten Merkmale einen Einfluss auf die individuelle Entlohnung haben, ist eine multivariate Analyse erforderlich, in der der bereinigte Effekt verschiedener institutioneller Settings betrachtet werden kann.

3.2 Schätzergebnisse

Tabelle 2 zeigt verschiedene OLS-Lohnschätzungen⁸, die sich zum einen in der abhängigen Variable unterscheiden: In Modell 1 und 3 wird das log. Tagesentgelt, in den Modellen 2 und 4 das log. Stundenentgelt geschätzt. Die vollständigen Schätzungen finden sich in Tabelle A1 im Anhang. In den beiden ersten Schätzungen werden zudem die uns interessierenden Variablen (Betriebsrat und Tariforientierung) separat berücksichtigt. In den Modellen 3 und 4 gehen sie in ihrer Kombination ein. Die einbezogenen Kontrollvariablen sind in allen Schätzungen identisch. Deren Koeffizienten ähneln sich deshalb auch weitgehend in allen Schätzungen und liefern durchweg plausible Ergebnisse.⁹

Der individuelle Ausbildungsabschluss zahlt sich deutlich aus, wobei ein Hochschul- oder Universitätsabschluss einen um mehr als 50 %¹⁰ höheren Lohn (im Vergleich zu keiner Berufsausbildung) bringt. Das betriebliche Tätigkeitsniveau hat einen noch stärkeren Einfluss. Die Berufserfahrung (Jahre im Erwerbsleben) wirkt sich mit jährlichen Steigerungsraten von 3 % positiv aus, allerdings nicht linear. Die deutsche Nationalität resultiert in einem im Durchschnitt um 2 % höheren Lohn im Vergleich zu allen anderen Nationalitäten. Frauen erhalten – unter sonst gleichen Bedingungen – um 12 % geringere Löhne als Männer.¹¹

Betriebliche Merkmale (neben den Schichtungsvariablen Größenklassen, Branchen und Bundesländer) spielen auch eine Rolle. In Handwerksbetrieben werden die Beschäftigten schlechter (2–3 %) entlohnt. Auch die betriebliche Beschäftigungsstruktur schlägt sich in der Entlohnung nieder. In Betrieben mit höheren Anteilen an geringfügiger oder befristeter Beschäftigung wird tendenziell schlechter entlohnt, höhere Anteile an Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss haben den gegenteiligen Effekt in ähnlicher Stärke.

Nun zu den Variablen, die im Zentrum unseres Interesses stehen, der Tarifbindung bzw. -orientierung der Betriebe sowie der Existenz eines Betriebsrats: Betrachtet man die beiden Variablen getrennt (Modell 1), ergibt sich für erstere eine klare Abfolge. Im Vergleich zu den Betrieben mit Branchentarifvertrag erzielen die Beschäftigten in tariflosen Betrieben, die sich auch nicht am Branchentarif orientieren, um 13,9 % niedrigere Löhne. Wenn der Betrieb angibt, sich am Branchentarif zu orientieren, wird das tarifliche Lohnniveau trotzdem deutlich unterschritten. Der Abstand beträgt dann immer noch 9,4 %. Offensichtlich schlägt sich die betriebliche Auskunft, dass hinsichtlich der Löhne eine Orientie-

8 Wir bewegen uns hier im Bereich multivariater Deskription mit reichhaltigen Daten, mit denen betriebliche und individuelle Heterogenität berücksichtigt werden kann. Eine kausale Interpretation der Ergebnisse ist damit nicht möglich.

9 Die in Tabelle 2 präsentierten Schätzungen sind ungewichtet. Als Robustheitscheck wurden zusätzlich gewichtete Schätzungen durchgeführt. Die Ergebnisse verändern sich dadurch nicht wesentlich. Sie sind natürlich auf Wunsch erhältlich.

10 In den Tabellen wurden die Schätzkoeffizienten (Log-Punkte) mit $(\exp\beta - 1)$ umgerechnet, um sie als Prozentwerte interpretieren zu können.

11 Dieser Lohnnachteil bewegt sich eher am oberen Rand der aus der Literatur bekannten Spannweite des „bereinigten“ Anteils des gender-wage-gaps. In den vorliegenden Analysen werden z.T. verschiedene Datenbestände verwendet, es werden unterschiedliche methodische Ansätze verfolgt und je nach Verfügbarkeit z.T. andere erklärende Variablen herangezogen. In einer Untersuchung zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in Abhängigkeit von der Tarifbindung der Betriebe, kommen Grimm, Lang, & Stephan (2016) ebenfalls unter Verwendung des LIAB zu einem bereinigten gender-wage-gap (für alle Betriebe) von ca. 16 % für 2010.

rung am Branchentarif erfolgt, nur sehr begrenzt in Löhnen nieder, die tatsächlich auf dem gleichen Niveau liegen. Damit werden die bereits vorliegenden empirischen Ergebnisse bestätigt, die das Lohnniveau in diesen Betrieben näher an der tariflosen als an den am Branchentarif gebundenen Betrieben sehen. Existiert ein Haustarifvertrag, verbleibt ein Abstand zu branchentarifgebundenen Betrieben von 5,3%.

Tabelle 2: Bestimmungsfaktoren für das Bruttotages- bzw. stundenentgelt (log) 2017
OLS-Schätzung

Abhängige Variablen	Tagesentgelt (log) (1)	Stundenentgelt (log) (2)	Tagesentgelt (log) (3)	Stundenent gelt (log) (4)
Unabhängige Variablen				
<i>Personenbezogene Merkmale</i>			exp ^B -1	
Ausbildung				
<i>bis Mittlere Reife, ohne Berufsausb. (Referenz)</i>				
bis Mittlere Reife, mit Berufsausb.	0,059 +++	0,056 +++	0,059 +++	0,056 +++
Abitur, ohne Berufsausbildung	0,071 ++	0,066 ++	0,070 ++	0,065 ++
Abitur, mit Berufsausbildung	0,175 +++	0,169 +++	0,174 +++	0,168 +++
Abschluss einer Fachhochschule	0,271 +++	0,268 +++	0,271 +++	0,268 +++
Hochschul- /Universitätsabsch.	0,539 +++	0,534 +++	0,538 +++	0,533 +++
Tätigkeitsniveau				
<i>Helfertätigkeit (Referenz)</i>				
Fachliche Tätigkeit	0,136 +++	0,134 +++	0,135 +++	0,133 +++
Komplexe Spezialistentätigkeit	0,390 +++	0,390 +++	0,390 +++	0,389 +++
Hoch komplexe Expertentätigkeit	0,618 +++	0,617 +++	0,617 +++	0,616 +++
Berufserfahrung in Jahren	0,029 +++	0,029 +++	0,029 +++	0,029 +++
Berufserfahrung in Jahren ^ 2	-0,066 ---	-0,068 ---	-0,066 ---	-0,068 ---
Berufserfahrung in Jahren ^ 3	0,005 +++	0,006 +++	0,005 +++	0,006 +++
Nationalität (deutsch=1)	0,024 +++	0,023 +++	0,024 +++	0,023 +++
Geschlecht (weiblich=1)	-0,122 ---	-0,122 ---	-0,122 ---	-0,122 ---
<i>Betriebliche Merkmale</i>				
Betriebsgröße (klassiert)	+++	+++	+++	+++
Handwerksbetrieb (ja=1)	-0,026 --	-0,025	-0,023 -	-0,022
Metropole (500.000+ Besch.) (ja=1)	-0,010	-0,015	-0,009	-0,015
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,148 ---	-0,190 ---	-0,155 ---	-0,199 ---
Anteil befristet Beschäftigter	-0,179 ---	-0,196 ---	-0,172 ---	-0,189 ---
Anteil mit Berufsausbildung	0,192 +++	0,185 +++	0,189 +++	0,182 +++
Anteil mit Hochschulabschluss	0,230 +++	0,221 +++	0,221 +++	0,210 +++
Betrieb mit Überstunden (ja=1)	0,032 ++	0,047 +++	0,031 ++	0,047 +++
Betriebsrat (ja=1)	0,070 +++	0,077 +++		
Tariforientierung				
<i>BraTV (Referenz)</i>				
HausTV	-0,053 ---	-0,064 ---	-0,002	-0,028
kein TV aber Orientierung	-0,094 ---	-0,126 ---	-0,063 ---	-0,092 ---
kein TV und keine Orient.	-0,139 ---	-0,174 ---	-0,081 ---	-0,111 ---
Tariforientierung * Betriebsrat				
BranchenTV * Betriebsrat			0,118 +++	0,130 +++
HausTV * Betriebsrat			0,055 +	0,083 ++
Orientierung am BraTV * Betriebsrat			0,077 +++	0,083 +++
keine Orientierung am BraTV * Betriebsrat			-0,004	-0,011
Konstante	66,61 +++	8,56 +++	63,91 +++	8,13 +++
R ²	0,68	0,70	0,68	0,70
Anzahl Beschäftigte	726.017	723.994	726.017	723.994
Anzahl Betriebe	8.233	8.190	8.233	8.190

+++ / ++ / + bzw. --- / -- / - bedeutet einen signifikanten Zusammenhang auf dem 1% / 5% / 10%-Niveau

Die Koeffizienten (log-Punkte) wurden transformiert (exp^B-1), um sie als prozentuale Veränderungen interpretieren zu können

Basis: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne besonderen Erwerbsstatus) in privatwirtschaftlichen Betrieben ab 5 Beschäftigte ohne Landwirtschaft und Org. ohne Erwerbszweck

Anm.: Die Schätzungen beinhalten außerdem die Schichtungsmerkmale: Branche und Bundesland.

Die vollständigen Schätzungen finden sich im Anhang.

Quelle: LIAB 2017

Betrachtet man statt der Tagesentgelte die Stundenlöhne (Modell 2), um damit die betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeiten zu berücksichtigen, ergibt sich ein ähnliches Bild mit einer deutlicheren Spreizung. Nun beträgt der Lohnabstand zwischen den Betrieben mit Branchentarifbindung (Referenz) und den tariflosen Betrieben ohne Orientierung 17,4%, zu den Orientiererbetrieben aber immerhin noch 12,6%. Die Betriebe mit Haustarif finden sich mit einem Abschlag von 6,4% wieder am nächsten an den Betrieben mit einem Branchentarifvertrag.

In diesen Ergebnissen spiegelt sich wider, dass auch die betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit vom institutionellen Setting abhängt und in Betrieben mit Branchentarifvertrag am niedrigsten und in solchen ohne Bezug zum Branchentarif am höchsten ist. Erst eine Betrachtung der Stundenlöhne macht diese Unterschiede sichtbar.

Die Existenz eines Betriebsrats hat in unseren Schätzungen den erwarteten positiven Einfluss auf die Lohnhöhe. Mit einer Erhöhung um 7,0% bzw. 7,7% liegt unser Ergebnis im Bereich der aus bereits vorliegenden Studien bekannten Stärke des Betriebsratseffekts (z.B. Addison et al., 2010; Brändle, 2017).

Da die beiden Institutionen der Interessenvertretung, wie beschrieben, wechselseitig aufeinander verwiesen sind und der Einfluss des Betriebsrats vermutlich davon abhängt, ob der Betrieb an einen Branchen- oder Haustarif gebunden ist, sich an einem Branchentarif orientiert oder keine Bezugnahme stattfindet, werden im Folgenden beide Institutionen gemeinsam betrachtet. Schätztechnisch geschieht dies durch die Einbeziehung eines entsprechenden Interaktionsterms (Tabelle 2: Modell 3 und 4). Der jeweilige Betriebsrats"effekt" für alle vier Ausprägungen der Tarifbindung bzw. Tariforientierung lässt sich so direkt aus der Tabelle ablesen.

Liegt eine Bindung an einen Branchentarifvertrag vor, ist die Existenz eines Betriebsrats mit einem Lohnzuschlag von 11,8% verbunden. Gilt ein Haustarifvertrag, liegen die Löhne um 5,5% auseinander. Orientiert sich der Betrieb an einem Branchentarif, beträgt der Zuschlag 7,7%. Spielt der Branchentarif keine Rolle, finden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat.

Unter Berücksichtigung der betrieblich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Stundenentgelt) ist die Existenz eines Betriebsrats mit folgenden Lohnzuschlägen verbunden: 13,0% in Betrieben mit Branchentarifvertrag sowie 8,3% in solchen mit Haustarifvertrag. Bei einer Orientierung an einen Branchentarif beträgt der Unterschied ebenfalls 8,3%. Ohne eine Bezugnahme zum Branchentarif macht es auch hier keinen (signifikanten) Unterschied, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht.

Vor dem Hintergrund der empirischen Befunde stellt sich die Frage, wie die Diskrepanz zwischen dem Lohnniveau in tarifgebundenen Betrieben und dem in Betrieben, die sich an einem Branchentarif orientieren, zustande kommt. Wie schon erwähnt, handelt es sich bei der betrieblichen Information, dass eine Orientierung am Branchentarif vorliegt, um die mehr oder weniger subjektive Einschätzung der befragten betrieblichen Repräsentanten. Insofern sind gewisse Abweichungen im tatsächlichen Lohnniveau nicht überraschend.

Unter Umständen liegt ein unzureichender bzw. unvollständiger Informationsstand über das tatsächliche Niveau der im Branchentarif im Detail vereinbarten Leistungen vor. Die Orientierung hat dann eher den Charakter einer pauschalen Verortung ohne genaue Kenntnis und Bezugnahme auf konkrete Regelungsinhalte. Eine Orientierung könnte aber auch bedeuten, dass die Vereinbarungen des Branchentarifs nur Ankerwerte liefern, die bei

der Ausgestaltung des eigenen Entlohnungssystems quasi im Hinterkopf gehalten werden, von denen aber bewusst mehr oder weniger stark abgewichen wird.

Aber auch bei einer formalen Übernahme der Entlohnungsstruktur des Branchentarifvertrags kann die Einordnung der Beschäftigten in die einzelnen Lohngruppen von den tarifgebundenen Betrieben abweichen. Die Orientierung könnte sich aber auch nur auf einzelne Beschäftigtengruppen (bestimmte knappe Qualifikationen) beziehen, die nicht zu bekommen (oder zu halten) sind, wenn keine Tariflöhne bezahlt werden. Nicht zuletzt mag sich die Orientierung auch auf einen für den Betrieb günstigen Branchentarif beziehen, soweit es branchenspezifische Alternativen gibt.

4 Fazit

In diesem Beitrag sind wir der Frage nachgegangen, ob die Entlohnung in tariflosen Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Branchentarif orientieren, denen in tarifgebundenen Betrieben entsprechen. Dies wäre eine notwendige Voraussetzung, um argumentieren zu können, dass die rückläufige Tarifbindung durch den Anstieg der Tariforientierung kompensiert wird. Ein wichtiges Ergebnis unserer Analysen für die arbeitsmarktpolitische Diskussion ist, dass die Orientierung an einem Branchentarif nicht gleichgesetzt werden kann mit einer formalen Bindung durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband. Das Lohnniveau (vor allem unter Berücksichtigung der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit) bei einer Orientierung liegt deutlich unter dem bei einer Geltung eines Branchentarifvertrags. Allerdings wird ein gewisser Abstand zu den Betrieben gehalten, für die der Branchentarif keine Rolle spielt.

Die Entwicklung der Tarifbindung sollte vor diesem Hintergrund nüchtern betrachtet werden. Die Vorstellung, dass sich die Erosion des Tarifsystems in engen Grenzen halten würde, wenn der wachsende Anteil der Betriebe, die angeben, sich am Branchentarif zu orientieren, mit ins Kalkül gezogen wird, lässt sich auf Basis unserer Ergebnisse nicht stützen. Mit einer weiteren Zunahme solcher Betriebe bei einer weiteren Abnahme der Tarifbindung wären nicht zuletzt Einbußen im Lohnniveau (auch in Form geringerer Zuwächse) verbunden.

Mit Blick auf den Betriebsrat lässt sich festhalten, dass dessen Existenz eine entscheidende Rolle für das betriebliche Lohnniveau spielt, allerdings in starker Abhängigkeit von dem im Betrieb herrschenden Tarifregime. Damit werden die jüngeren Ergebnisse zum Zusammenspiel von betrieblicher und überbetrieblicher Ebene bei der Lohnfindung bestätigt, die eine starke Wirkung des Betriebsrats zeigen, wenn eine formale Bindung an einen Branchentarif vorliegt, und eine geringere bis keine Wirkung in tariflosen Betrieben (siehe Jirjahn, 2017). Das Ergebnis passt zu dem von Jirjahn vorgebrachten Argument, dass das Zusammenspiel von Betriebsrat und Tarifbindung letztlich mit Effizienzgewinnen einhergeht und den betrieblichen Verteilungsspielraum für die Betriebsräte erweitert. Ein ähnlicher, wenngleich schwächerer Zusammenhang scheint auch in Betrieben zu bestehen, die sich am Branchentarif orientieren. Anscheinend bietet eine Hinwendung zum Branchentarif ohne eine formelle Bindung (wie immer diese konkret aussehen mag) ebenfalls – zumindest bis zu einem gewissen Grad – einen entsprechenden Rahmen.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse die Bedeutung des dualen Systems der Interessenvertretung. Die Orientierung am Branchentarif ist (hinsichtlich der Entlohnung) kein Ersatz für eine Tarifbindung. Der „Effekt“ der Existenz eines Betriebsrats auf das Lohnniveau ist in branchentarifgebundenen Betrieben am größten. Somit fahren die Beschäftigten mit Abstand am besten im klassischen System der industriellen Beziehungen.

Literatur

- Addison, J., Schnabel, C., & Wagner, J. (2001). Works Councils in Germany: Their Effects on Establishment Performance. *Oxford Economic Papers*, 53 (4), 659–694.
<https://doi.org/10.1093/oenp/53.4.659>
- Addison, J., Teixeira, P., & Zwick, T. (2010). German Works Councils and the Anatomy of Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, 63 (2), 247–270.
<https://doi.org/10.1177/001979391006300204>
- Addison, J., Teixeira, P., Evers, K., & Bellmann, L. (2016). Is the Erosion Thesis Overblown? Alignment from Without in Germany. *Industrial Relations*, 55 (3), 415–443.
<https://doi.org/10.1111/irel.12144>
- Bahn Müller, R. (2002). Diesseits und jenseits des Flächentarifvertrags. Entgeltfindung und Entgeltstrukturen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen. *Industrielle Beziehungen* 9 (4), 402–424.
- Berwing, S. (2016). *Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis*. FBS Band 68, Mannheim.
- Blien, U., Dauth, W., Schank, T., & Schnabel, C. (2013). The Institutional Context of an „Empirical Law“: The Wage Curve under Different Regimes of Collective Bargaining. *British Journal of Industrial Relations*, 51 (1), 59–79. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00883.x>
- Bossler, M. (2019). The Rise in Orientation at Collective Bargaining Without a Formal Contract. *Industrial Relations*, 58 (1), 17–45. <https://doi.org/10.1111/irel.12226>
- Brändle, T. (2017). Flexible Collective Bargaining Agreements: Still a Moderating Effect on Works Council Behaviour? *Managerial and Decision Economics* 38 (8), 1137–1153.
<https://doi.org/10.1002/mde.2852>
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2020). Kompakt – Lohn- und Tarifpolitik: Tarifautonomie. Abgerufen von [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt-Tarifautonomie.pdf/\\$file/kompakt-Tarifautonomie.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt-Tarifautonomie.pdf/$file/kompakt-Tarifautonomie.pdf)
- Compensation Partner (2016). *Arbeitszeitmonitor 2016*, Hamburg.
<https://www.compensation-partner.de/downloads/arbeitszeitmonitor-2016.pdf>
- Dustmann, L., Ludsteck, J. & Schönberg, U. (2009). Revisiting the German Wage Structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 124 (3), 843–881.
<https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.2.843>
- Ellguth, P., Gerner, H.-D., & Stegmaier, J. (2014). Wage effects of works councils and opening clauses: The German case. *Economic and Industrial Democracy*, 35 (1), 95–113.
<https://doi.org/10.1177/0143831x12463171>
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2012). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. *WSI-Mitteilungen*, 65 (4), 297–305.
<https://doi.org/10.5771/0342-300x-2012-4-297>
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2019). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. *WSI-Mitteilungen*, 72 (4) 290–297.
<https://doi.org/10.5771/0342-300x-2019-4-290>

- Ellguth, P., Kohaut, S., & Möller, I. (2017). Das IAB-Betriebspanel: (Analyse-)Potenzial und Datenzugang. In: S. Liebig, W. Matiaske & S. Rosenbohm (Hrsg.), *Handbuch empirische Organisationsforschung*, Wiesbaden, 75–94. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-08493-6>
- Grimm, V., Lang, J., & Stephan, G. (2016). Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen. *Industrielle Beziehungen*, 23 (3), 309–333.
- Gürtzgen, N. (2010). Rent-Sharing and Collective Wage Contracts – Evidence from German Establishment-Level Data. *Applied Economics*, 42 (22), 2835–2854. <https://doi.org/10.1080/00036840801964708>
- Hinz, T., & Gartner, H. (2005). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen. *Zeitschrift für Soziologie*, 34 (1), 22–39. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2005-0102>
- Hübler, O., & Jirjahn, U. (2003). Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages. *Scottish Journal of Political Economy*, 50 (4), 471–491. <https://doi.org/10.1111/1467-9485.5004006>
- Jirjahn, U. (2003). Betriebsräte, Tarifverträge und betriebliches Lohnniveau. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36 (4), 649–660.
- Jirjahn, U. (2011). Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. *Schmollers Jahrbuch* 131, 3–57. <https://doi.org/10.3790/schm.131.1.3>
- Jirjahn, U. (2017). Works Councils and Collective Bargaining in Germany: A Simple Theoretical Extension to Reconcile Conflicting Empirical Findings. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 173, 322–346. <https://doi.org/10.1628/093245616x14739240653190>
- Jirjahn, U., & Klodt, T. (1999). Lohnhöhe, industrielle Beziehungen und Produktmärkte. In L. Bellmann, S. Kohaut, & M. Lahner (Hrsg.), *Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten*, Nürnberg, 27–54.
- Jung, S., & Schnabel, C. (2011). Paying More than Necessary? The Wage Cushion in Germany. *Labour* 25 (2), 182–197. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00514.x>
- Lübker, M., & Schulten, Z. (2019). *Tarifbindung in den Bundesländern. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 86*. Düsseldorf.
- Schmidlein, L., Seth, S. & Umkehrer, M. (2019). Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Querschnittmodell 2 (LIAB QM2) 1993–2017. *FDZ-Datenreport 06/201*. Nürnberg. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08493-6_6
- Schulten, T., Lübker, M., & Bispinck, R. (2018). *Tarifverträge und Tariffucht in Bayern*. WSI Study 13.
- Schulten, T., Lübker, M., & Bispinck, R. (2019). *Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen*. WSI Study 19.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (2017). Position – Stärkung der Tarifbindung durch wettbewerbsfähige Tarifverträge. Abgerufen von https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Tarif/2017/Downloads/170329-Tarifautonomie-wahren_Tarifbindung-st%C3%A4rken.pdf
- Visser, J. (2006). More Holes in the Bucket: Twenty Years of European Integration and Organized Labor. *Comparative Labor Law and Policy Journal* 2 (4), 477–522.

Anhang

Tab. A1: Bestimmungsfaktoren für das Bruttotages- bzw. stundentgelt (log 2017 – OLS Schätzung)

Abhängige Variablen	Tagesentgelt (log)		Stundenentgelt (log)		Tagesentgelt (log)		Stundenentgelt (log)	
	exp ^β - 1	t-Wert	exp ^β - 1	t-Wert	exp ^β - 1	t-Wert	exp ^β - 1	t-Wert
Personenbezogene Merkmale								
Ausbildung								
<i>bis Mittlere Reife, ohne Berufsausb. (Referenz)</i>								
bis Mittlere Reife, mit Berufsausb.	0,059 +++	7,04 (0,008)	0,056 +++	7,78 (0,007)	0,059 +++	7,06 (0,008)	0,056 +++	7,81 (0,007)
Abitur, ohne Berufsausbildung	0,071 ++	2,12 (0,032)	0,066 ++	1,99 (0,032)	0,070 ++	2,10 (0,032)	0,065 ++	1,97 (0,032)
Abitur, mit Berufsausbildung	0,175 +++	16,21 (0,010)	0,169 +++	17,84 (0,009)	0,174 +++	16,19 (0,010)	0,168 +++	17,84 (0,009)
Abschluss einer Fachhochschule	0,271 +++	22,40 (0,011)	0,268 +++	23,85 (0,010)	0,271 +++	22,46 (0,011)	0,268 +++	23,96 (0,010)
Hochschul-/Universitätsabsch.	0,539 +++	15,79 (0,027)	0,534 +++	15,77 (0,027)	0,538 +++	15,71 (0,027)	0,533 +++	15,68 (0,027)
Tätigkeitsniveau								
<i>Hefttätigkeit (Referenz)</i>								
Fachliche Tätigkeit	0,136 +++	10,94 (0,012)	0,134 +++	12,45 (0,010)	0,135 +++	10,94 (0,012)	0,133 +++	12,44 (0,010)
Komplexe Spezialistentätigkeit	0,390 +++	23,77 (0,014)	0,390 +++	25,89 (0,013)	0,390 +++	23,75 (0,014)	0,389 +++	25,83 (0,013)
Hoch komplexe Expertentätigkeit	0,618 +++	24,14 (0,020)	0,617 +++	25,71 (0,019)	0,617 +++	24,16 (0,020)	0,616 +++	25,71 (0,019)
Berufserfahrung in Jahren								
Berufserfahrung in Jahren ^ 2	0,029 +++	12,32 (0,002)	0,029 +++	12,18 (0,002)	0,029 +++	12,25 (0,002)	0,029 +++	12,11 (0,002)
Berufserfahrung in Jahren ^ 3	-0,066 ---	-7,03 (0,010)	-0,068 ---	-7,25 (0,010)	-0,066 ---	-6,99 (0,010)	-0,068 ---	-7,20 (0,010)
Nationalität (deutsch=1)								
Geschlecht (weiblich=1)	0,005 +++	3,91 (0,001)	0,006 +++	4,57 (0,001)	0,005 +++	3,88 (0,001)	0,006 +++	4,53 (0,001)
Betriebliche Merkmale								
Branche								
Bergbau/Energie/Massee/Abfall	0,112 +++	3,74 (0,028)	0,064 ++	2,06 (0,030)	0,111 +++	3,69 (0,029)	0,062 ++	2,01 (0,030)
Nahrung/Genuss	-0,030	-1,43 (0,022)	-0,065 ---	-2,92 (0,023)	-0,030	-1,41 (0,022)	-0,064 ---	-2,90 (0,023)
<i>Verbrauchsgüter (Referenz)</i>								
Produktionsgüter	0,058 ++	2,28 (0,025)	0,066 +++	3,04 (0,021)	0,057 ++	2,26 (0,025)	0,065 +++	2,99 (0,021)
Inv./Gebrauchsgüter	0,086 +++	4,26 (0,019)	0,091 +++	4,64 (0,019)	0,089 +++	4,39 (0,019)	0,095 +++	4,79 (0,019)
Baugewerbe	0,023	1,08 (0,021)	-0,025	-1,08 (0,024)	0,037	1,63 (0,022)	-0,011	-0,45 (0,024)

Groß-/KFZ-Handel und -Repar.	0,066 +++	2,79 (0,023)	0,039	1,58 (0,024)	0,068 +++	2,91 (0,023)	0,042 +	1,70 (0,024)
Einzelhandel	-0,057 -	-2,44 (0,024)	-0,073 --	-2,89 (0,026)	-0,054 -	-2,26 (0,024)	-0,070 ---	-2,68 (0,027)
Verkehr und Lagerei	-0,023	-0,83 (0,028)	-0,068 --	-2,31 (0,031)	-0,024	-0,86 (0,028)	-0,070 --	-2,35 (0,031)
Information und Kommunikation	-0,084 -	-2,11 (0,042)	-0,103 --	-2,22 (0,049)	-0,077 -	-1,93 (0,041)	-0,094 --	-2,03 (0,049)
Gastgewerbe	-0,110 --	-3,85 (0,030)	-0,141 --	-4,68 (0,033)	-0,100 --	-3,33 (0,032)	-0,131 ---	-4,13 (0,034)
Finanz- und Versicherungsdienstl.	0,067 ++	2,02 (0,032)	0,013	0,42 (0,030)	0,069 ++	2,09 (0,032)	0,015	0,49 (0,030)
Wirtschaftl., wiss. & feiberuf. DL	-0,100 --	-4,55 (0,023)	-0,109 --	-4,43 (0,026)	-0,087 --	-3,85 (0,024)	-0,094 ---	-3,71 (0,027)
Erziehung und Unterricht	-0,149 --	-4,91 (0,033)	-0,161 --	-5,35 (0,033)	-0,143 --	-4,68 (0,033)	-0,154 ---	-5,06 (0,033)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0,025	-1,29 (0,020)	-0,062 --	-3,13 (0,021)	-0,022	-1,12 (0,020)	-0,059 ---	-2,93 (0,021)
Sonstige Dienstleistungen	-0,076 -	-2,32 (0,034)	-0,089 --	-2,33 (0,040)	-0,077 -	-2,37 (0,034)	-0,090 --	-2,40 (0,039)
Betriebsgröße								
1- 4 svB	-0,287 --	-10,65 (0,032)	-0,312 --	-12,91 (0,029)	-0,288 --	-10,64 (0,032)	-0,312 ---	-12,87 (0,029)
5- 9 svB	-0,277 --	-10,66 (0,030)	-0,309 --	-13,77 (0,027)	-0,277 --	-10,54 (0,031)	-0,309 ---	-13,58 (0,027)
10- 19 svB	-0,268 --	-11,21 (0,028)	-0,303 --	-15,33 (0,024)	-0,268 --	-11,18 (0,028)	-0,302 ---	-15,32 (0,023)
20- 49 svB	-0,260 --	-11,07 (0,027)	-0,297 --	-15,78 (0,022)	-0,257 --	-10,94 (0,027)	-0,294 ---	-15,62 (0,022)
50- 99 svB	-0,249 --	-10,56 (0,027)	-0,288 --	-15,54 (0,022)	-0,245 --	-10,34 (0,027)	-0,283 ---	-15,25 (0,022)
100- 199 svB	-0,235 --	-10,28 (0,026)	-0,274 --	-15,12 (0,021)	-0,230 --	-10,00 (0,026)	-0,268 ---	-14,78 (0,021)
200- 499 svB	-0,194 --	-8,54 (0,025)	-0,232 --	-12,79 (0,021)	-0,190 --	-8,30 (0,025)	-0,227 ---	-12,46 (0,021)
500- 999 svB	-0,150 --	-6,38 (0,025)	-0,186 --	-9,29 (0,022)	-0,147 --	-6,24 (0,025)	-0,183 ---	-9,12 (0,022)
1000-4999 svB	-0,114 --	-4,78 (0,025)	-0,139 --	-6,33 (0,024)	-0,114 --	-4,76 (0,025)	-0,139 ---	-6,29 (0,024)
5000+ svB (Referenz)								
Bundesland								
Schleswig-Holstein (Referenz)								
Hamburg	0,033	0,58 (0,055)	0,015	0,23 (0,068)	0,035	0,63 (0,054)	0,018	0,26 (0,067)
Niedersachsen	0,049 ++	2,40 (0,020)	0,058 ++	2,53 (0,022)	0,051 ++	2,54 (0,020)	0,061 +++	2,66 (0,022)
Bremen	0,061 ++	1,96 (0,030)	0,072 ++	2,02 (0,035)	0,060 ++	1,96 (0,030)	0,072 ++	2,01 (0,034)
Nordrhein-Westfalen	0,017	0,82 (0,020)	0,018	0,85 (0,021)	0,019	0,94 (0,020)	0,020	0,98 (0,021)
Hessen	0,044 ++	2,02 (0,021)	0,031	1,49 (0,020)	0,045 ++	2,10 (0,021)	0,032	1,58 (0,020)
Rheinland-Pfalz	0,068 +++	2,93 (0,022)	0,069 +++	2,73 (0,024)	0,068 +++	3,01 (0,022)	0,069 +++	2,81 (0,024)
Baden-Württemberg	0,092 +++	5,35 (0,016)	0,087 +++	4,53 (0,018)	0,092 +++	5,58 (0,016)	0,088 +++	4,74 (0,018)
Bayern	0,034 +	1,94 (0,017)	0,030	1,57 (0,019)	0,036 ++	2,15 (0,017)	0,033 +	1,78 (0,018)
Saarland	0,020	1,15 (0,017)	0,008	0,38 (0,021)	0,019	1,09 (0,017)	0,006	0,31 (0,020)
Berlin	-0,041	-1,64 (0,026)	-0,052 --	-1,98 (0,027)	-0,040	-1,60 (0,025)	-0,051 -	-1,94 (0,027)
Brandenburg	-0,161 --	-6,18 (0,028)	-0,184 --	-8,09 (0,025)	-0,159 --	-6,18 (0,028)	-0,182 ---	-8,15 (0,025)
Mecklenburg-Vorpommern	-0,144 --	-8,01 (0,019)	-0,165 --	-8,98 (0,020)	-0,143 --	-8,29 (0,019)	-0,164 ---	-9,41 (0,019)

Sachsen	-0,175 ---	-5,56 (0,035)	-0,209 ---	-7,95 (0,029)	-0,174 ---	-5,61 (0,034)	-0,209 ---	-8,09 (0,029)
Sachsen-Anhalt	-0,168 ---	-9,41 (0,020)	-0,189 ---	-10,51 (0,020)	-0,169 ---	-9,64 (0,019)	-0,190 ---	-10,84 (0,019)
Thüringen	-0,193 ---	-12,15 (0,018)	-0,221 ---	-13,13 (0,019)	-0,195 ---	-12,57 (0,017)	-0,222 ---	-13,65 (0,018)
Handwerksbetrieb (ja=1)	-0,026 --	-2,05 (0,013)	-0,025	-1,58 (0,016)	-0,023 -	-1,81 (0,013)	-0,022	-1,37 (0,016)
Metropole (500.000+ Besch.) (ja=1)	-0,010	-0,77 (0,012)	-0,015	-1,12 (0,014)	-0,009	-0,77 (0,012)	-0,015	-1,10 (0,014)
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,148 ---	-3,27 (0,049)	-0,190 ---	-3,90 (0,054)	-0,155 ---	-3,48 (0,048)	-0,199 ---	-4,13 (0,054)
Anteil befristet Beschäftigter	-0,179 ---	-6,39 (0,031)	-0,196 ---	-6,35 (0,034)	-0,172 ---	-6,20 (0,031)	-0,189 ---	-6,10 (0,034)
Anteil mit Berufsausbildung	0,192 +++	9,10 (0,019)	0,185 +++	7,91 (0,021)	0,189 +++	9,05 (0,019)	0,182 +++	7,86 (0,021)
Anteil mit Hochschulabschluss	0,230 +++	6,38 (0,032)	0,221 +++	5,79 (0,034)	0,221 +++	6,20 (0,032)	0,210 +++	5,56 (0,034)
Betrieb mit Überstunden (ja=1)	0,032 ++	2,33 (0,013)	0,047 +++	3,43 (0,013)	0,031 ++	2,32 (0,013)	0,047 +++	3,46 (0,013)
Betriebsrat (ja=1)	0,070 +++	6,74 (0,010)	0,077 +++	6,24 (0,012)				
Tariforientierung								
BraTV (Referenz)								
HausTV	-0,053 ---	-3,32 (0,016)	-0,064 ---	-3,51 (0,019)	-0,002	-0,06 (0,029)	-0,028	-0,90 (0,032)
kein TV aber Orientierung	-0,094 ---	-9,10 (0,011)	-0,126 ---	-11,38 (0,012)	-0,063 ---	-4,33 (0,015)	-0,092 ---	-5,42 (0,018)
kein TV und keine Orient.	-0,139 ---	-13,55 (0,011)	-0,174 ---	-16,07 (0,012)	-0,081 ---	-6,44 (0,013)	-0,111 ---	-7,91 (0,015)
Tariforientierung * Betriebsrat								
BranchenTV * BR								
HausTV * Betriebsrat								
Orientierung am BraTV * BR								
keine Orientierung am BraTV * BR								
Konstante	66,61 +++	103,5 (0,041)	8,56 +++	53,4 (0,042)	63,91 +++	101,5 (0,041)	8,13 +++	51,5 (0,043)
R ²		0,68		0,70		0,68		0,70
Anzahl Beschäftigte		726.017		723.994		726.017		723.994
Anzahl Betriebe		8.233		8.190		8.233		8.190

Quelle: IAB 2017

Anm.: +++/++/+ bzw. ---/-/-/- signalisieren einen signifikanten Zusammenhang auf dem 1%/5%/10%-Niveau

* Die Koeffizienten (log-Punkte) wurden umgerechnet (exp^b-1), um sie (x 100) als prozentuale Veränderungen interpretieren zu können

Basis: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne besonderen Erwerbstatus) in privatwirtschaftlichen Betrieben ab 5 Beschäftigte ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbseck