



IW-Trends 1/2019

Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie

Hagen Lesch / Helena Schneider / Sandra Vogel

Vorabversion aus: IW-Trends, 46. Jg. Nr. 1
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2019 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Hagen Lesch / Helena Schneider / Sandra Vogel, März 2019

Zusammenfassung

Eine Befragung von 1.553 Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie über ihre Einstellung zur Tarifbindung ergab, dass zwei Drittel der Unternehmen mit ihrer Flächentarifvertragsbindung zufrieden sind. Unter den Unternehmen mit einem Haustarifvertrag sind es sogar vier von fünf. Kritisch bewerten die an einen Flächentarifvertrag gebundenen Unternehmen die Höhe der Entgelte – darunter vor allem die Entgelthöhe für einfache Tätigkeiten –, die Privilegien für ältere Beschäftigte und die Regelungen zur Arbeitszeit. Für Unternehmen ohne Tarifbindung stellen die Entgelt- und Arbeitszeitregelungen zentrale Gründe dar, warum sie keine Tarifbindung wählen. Dennoch orientieren sich viele Unternehmen ohne Tarifbindung an einzelnen Regelungen des Flächentarifvertrags. Wenn die Tarifbindung gestärkt werden soll, müssen die Tarifparteien an den kritischen Regelungen des Flächentarifvertrags ansetzen und dessen Flexibilität unterstreichen. Eine gesetzliche Ausweitung von Tarifverträgen auf nicht tarifgebundene Unternehmen würde hingegen zu einer Zwangstarifbindung führen, ohne die eigentlichen Probleme des Flächentarifvertrags anzugehen.

Stichwörter: Tarifverhandlungen, Tarifbindung, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände

JEL-Klassifikation: J50, J53

Problemstellung

Angesichts einer rückläufigen Tarifbindung in Deutschland (Ellguth/Kohaut, 2018) wird intensiv darüber diskutiert, wie sich diese stabilisieren lässt. Diese Debatte ist vor allem normativ geprägt (Lesch et al., 2018, 869 f.). Eine stärkere Tarifbindung soll die Einkommensungleichheit reduzieren und faire Löhne sichern. Allokative Aspekte werden weitestgehend ausgeblendet. Dabei stellen die negative Koalitionsfreiheit und die Außenseiterkonkurrenz entscheidende Wettbewerbselemente in der deutschen Tarifordnung dar. Die wachsende Außenseiterkonkurrenz hat in den 1990er Jahren den Druck auf die Tarifparteien erhöht, auf eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik umzuschwenken und die Tarifverträge für mehr betriebliche Differenzierungsmöglichkeiten zu öffnen. Dies hat maßgeblich zu der guten Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland beigetragen (Dustmann et al., 2014). Wenn heute eine Stabilisierung der Tarifbindung gefordert wird, ist deshalb erst einmal zu diskutieren, welches Tarifbindungsniveau aus distributiver und allokativer Sicht überhaupt als optimal gelten kann. Außerdem muss geklärt werden, welches Gewicht dabei eine Flächen- und welches Gewicht eine Haustarifvertragsbindung haben soll.

Sollte eine Stärkung der Tarifbindung im gesamtwirtschaftlichen Interesse tatsächlich geboten sein, stellt sich die Frage, wer dies am besten leisten kann: der Staat oder die Tarifparteien. Um dies entscheiden zu können, sind Kenntnisse darüber nötig, warum immer weniger Betriebe zu einer Tarifbindung bereit sind. Hierzu liefert die Empirie bisher keine ausreichenden Erkenntnisse. Es gibt verschiedene Untersuchungen, die sich mit den Eigenschaften tarifgebundener Betriebe im Vergleich zu tarifungebundenen Betrieben beschäftigen. So unterziehen sich ältere Betriebe eher als jüngere und größere eher als kleinere Betriebe Tarifverträgen (Bellmann et al., 1999; Lehmann, 2002; Kohaut/Schnabel, 2003a; 2003b). Untersucht wurde auch, welche Eigenschaften Betriebe aufweisen, die aus einer Flächentarifbindung ausscheiden. So scheiden Betriebe mit einem Betriebsrat seltener aus als solche ohne Betriebsrat (Schnabel/Wagner, 1996; Bellmann et al., 1999; Lehmann, 2002; Kohaut/Schnabel, 2003a; 2003b; Arndt, 2004). Weitere Ergebnisse etwa zur Bedeutung der Eigentümerverhältnisse oder zur wirtschaftlichen Situation sind aber nicht konsistent (Lesch et al., 2017, 23). Der Frage, welche konkreten Motive den Ausschlag für eine Tarifbindung oder den Ausstieg aus einer Tarifbindung geben, wird im Rahmen dieser Untersuchungen nicht nachgegangen. Immerhin

deuten einige Fallstudien von Lehmann (2002) an, dass es ganz bestimmte Themen sind, die gegen eine Tarifbindung sprechen, und dass dies von Branche zu Branche unterschiedlich sein kann. Problematische Themen sind etwa die tariflichen Arbeitszeitregelungen oder die Höhe der Entgelte für einfache Tätigkeiten. Kritisiert wird im Rahmen der durchgeführten Experteninterviews auch, dass die Bedürfnisse mittelständischer Unternehmen zu wenig berücksichtigt würden.

Eine Flächentarifbindung bietet aus Sicht der Unternehmen aber auch wichtige Vorteile: Konflikte werden aus dem Betrieb verlagert, Rechts- und Planungssicherheit werden geschaffen und die Regelungskosten gemindert (Gesamtmittel, 2005, 9). Um ein breiteres Bild darüber zu gewinnen, warum sich Unternehmen für oder gegen eine Tarifbindung entscheiden, hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im Herbst 2017 erstmalig 1.553 Unternehmen in der Metall- und Elektro-Industrie (M+E-Industrie) zu ihrer Einstellung zur Tarifbindung befragt. Mit der Telefon- und Online-Befragung wurde untersucht, welche Gründe für eine Tarifvertragsbindung ausschlaggebend sind, welche Bedeutung dem Flächentarifvertrag in der M+E-Industrie heute zukommt und welche Alternativen praktiziert werden.

Daten und Stichprobe

Um möglichst viele Unternehmen für die Umfrage zu gewinnen, wurden unterschiedliche Erhebungsmethoden gewählt. Die etwa 7.100 Unternehmen, die Mitglieder eines Arbeitgeberverbands der M+E-Industrie sind, wurden über die regionalen Verbände kontaktiert und online befragt. Von den rund 3.500 Unternehmen in den Tarifträgerverbänden und den knapp 3.600 Unternehmen in Verbänden ohne Tarifbindung nahmen fast 1.200 an der Onlinebefragung teil. Unternehmen außerhalb der Verbandslandschaft wurden aus der „Markus“-Datenbank gewonnen, die insgesamt 15.000 Unternehmen aus der M+E-Industrie enthält. In einer geschichteten Zufallsstichprobe wurden aus dieser Datenbank 1.030 Unternehmen gezogen. Davon wurden 400 nicht tarifgebundene Unternehmen mithilfe von computergestützten telefonischen Interviews (CATI-Befragung) befragt.

Die resultierende Stichprobe umfasst 1.553 Unternehmen der deutschen M+E-Industrie. Davon sind 719 an einen Flächentarifvertrag gebunden, 106 an einen Haus- oder Anerkennungsstarifvertrag (im Folgenden: Haustarifvertrag) und 728 an keinen Tarifvertrag. Die Untergliederung in diese drei Gruppen findet sich auch im

Umfragedesign wieder. Für jede Gruppe wurde ein eigener Fragebogen erstellt, der die jeweilige Perspektive auf die Tarifbindung berücksichtigt. Die Unternehmen wurden darüber hinaus auch zu ihrem Mitgliedschaftsstatus befragt. Die 719 flächentarifgebundenen Unternehmen sind allesamt Mitglied in einem Tarifträgerverband. Insgesamt 477 Unternehmen sind Mitglied in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (OT-Verband). Davon hat ein gutes Fünftel einen Haustarifvertrag. 350 Unternehmen geben an, in keinem Arbeitgeberverband organisiert zu sein. Diese sind überwiegend tarifungebunden.

Alle Unternehmen gaben an, warum sie sich für oder gegen eine Tarifbindung entschieden haben. Außerdem wurden Unternehmen mit Flächentarifbindung zur Zufriedenheit mit den Regelungen des Flächentarifvertrags gefragt und Unternehmen mit Haustarifbindung zur Zufriedenheit mit den Regelungen des Haustarifvertrags. Darüber hinaus bewerteten alle Unternehmen die Möglichkeiten zur Abweichung vom Flächentarifvertrag. Weitere Fragen bezogen sich darauf, inwieweit sich die Unternehmen bei der Regelung ihrer Arbeitsbedingungen am Flächentarifvertrag orientieren, ob sie schon einmal in der Flächentarifbindung waren und warum sie ausgetreten sind.

Neben den spezifischen Fragen zur Einstellung gegenüber verschiedenen Aspekten einer Tarifbindung wurden auch allgemeine Fragen zu betrieblichen Merkmalen gestellt. Dabei wurden die Unternehmensgröße, der Wirtschaftszweig, das Unternehmensalter, die Qualifikationsstruktur, die Exportorientierung sowie die Rechtsform abgefragt. Fast 40 Prozent der Unternehmen der Stichprobe sind kleine Betriebe mit bis zu 99 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, einschließlich Auszubildender. Lediglich 81 Unternehmen (knapp 6 Prozent) haben 2.000 und mehr Mitarbeiter. Als Rechtsform gibt die Mehrheit (90 Prozent) eine GmbH oder eine GmbH & Co. KG an, der durchschnittliche Exportanteil am Gesamtumsatz beträgt knapp 40 Prozent. Im Durchschnitt sind die befragten Unternehmen 70 Jahre alt. Knapp ein Viertel befindet sich ausschließlich oder mehrheitlich in ausländischem Besitz.

Zwischen der Art der Tarifbindung und den betrieblichen Merkmalen der befragten M+E-Unternehmen bestehen Zusammenhänge. So sind große und Unternehmen mit hohem Exportanteil deutlich häufiger tarifgebunden als kleine, weniger ex-

portorientierte Firmen. Gleichzeitig steigt die Tarifbindungsneigung in der Stichprobe mit zunehmendem Unternehmensalter an und ist in Westdeutschland stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland. Außerdem weist der Fahrzeugbau (Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau, Luft- und Raumfahrzeuge, Schienenfahrzeuge, Wasserfahrzeuge) mit 80 Prozent eine überdurchschnittlich hohe Flächentarifbindungsquote auf.

In der vorliegenden Stichprobe sind 53 Prozent der Unternehmen und 92 Prozent der Beschäftigten entweder an einen Flächen- oder an einen Haustarifvertrag gebunden. Im Vergleich zu anderen Datensätzen sind vor allem die flächentarifgebundenen Unternehmen stark überrepräsentiert. An einen Flächentarifvertrag sind 47 Prozent der Unternehmen und etwa 90 Prozent der Beschäftigten gebunden. Aus der Verbandsstatistik des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall (2018) lässt sich errechnen, dass die Flächentarifbindung der Betriebe im Jahr 2017 bei 14 Prozent lag und die der Beschäftigten bei 47 Prozent. Auch große Unternehmen sind überproportional in der Stichprobe vertreten, was wiederum im Zusammenhang mit der Überrepräsentation flächentarifgebundener Unternehmen steht. Zudem sind Unternehmen des Fahrzeugbaus etwas überrepräsentiert, während aus dem Wirtschaftszweig „Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen“ nur wenige Unternehmen befragt wurden. Insgesamt sind die Ergebnisse aufgrund der eingeschränkten Repräsentativität der Stichprobe somit nicht auf die gesamte M+E-Industrie übertragbar. Um Motive identifizieren zu können, die die Entscheidung von Unternehmen für oder gegen eine Tarifbindung beeinflussen, bedarf es jedoch nicht zwangsläufig einer repräsentativen Stichprobe. Wichtiger ist, dass unterschiedliche Gruppen von Unternehmen in einer ausreichenden Anzahl befragt wurden.

Was für eine Tarifbindung spricht

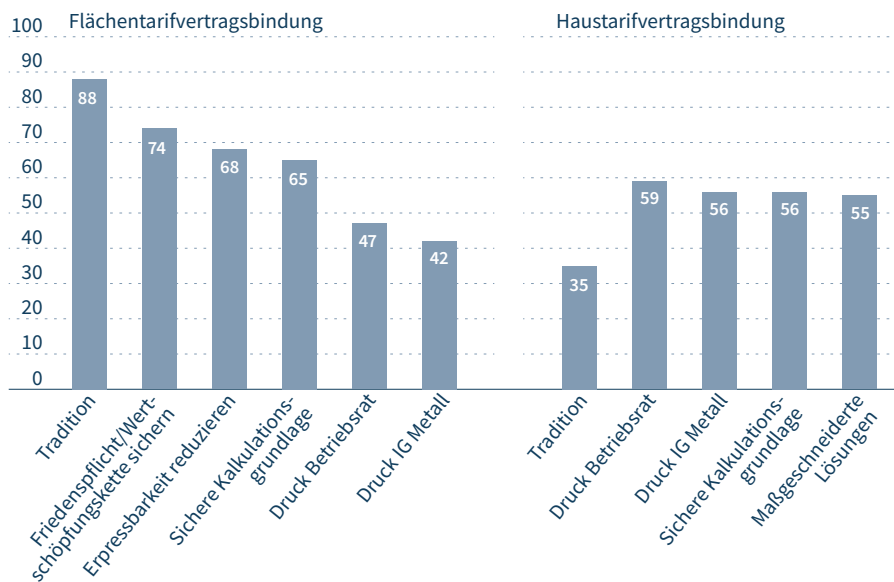
Bei der Frage, warum sich Unternehmen für eine Flächentarifbindung entscheiden, gibt mit 88 Prozent eine große Mehrheit an, aus Tradition im Flächentarif zu sein (Abbildung 1). Dies deckt sich mit dem Befund, dass fast drei Viertel aller flächentarifgebundenen Unternehmen schon mindestens 25 Jahre in der Flächentarifbindung sind. Ein weiteres zentrales Motiv ist die branchenweite Friedenspflicht und die damit verbundene Sicherung einer funktionierenden Wertschöpfungskette.

Dass eine Flächentarifbindung eine sichere Kalkulationsgrundlage schafft, ist für 65 Prozent der Unternehmen ein entscheidendes Argument. Dieses Motiv spielt zwar allgemein eine große Rolle, ist aber für größere Unternehmen noch wichtiger als für kleine und für den Fahrzeugbau sowie die Elektroindustrie noch wichtiger als für den Maschinenbau und die Herstellung von Metallerzeugnissen. Zudem will eine deutliche Mehrheit durch ihre Flächentarifbindung die Erpressbarkeit des einzelnen Unternehmens reduzieren. Auch hier stimmen flächentarifgebundene M+E-Unternehmen unabhängig von ihren betrieblichen Merkmalen mehrheitlich zu. Für Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern spielt dieser Vorteil einer Flächentarifbindung aber eine deutlich größere Rolle als für kleinere und stellt für die Bereiche Fahrzeugbau und Elektroindustrie ein dominanteres Motiv dar als für den Maschinenbau und die Herstellung von Metallerzeugnissen.

Gründe für eine Flächen- oder Haustarifvertragsbindung im Vergleich (Auswahl)

Abbildung 1

Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“; Angaben in Prozent



Flächentarifvertragsbindung: N (je nach Antwortkategorie) zwischen 630 und 645; Haustarifvertragsbindung: N zwischen 95 und 97.

Quellen: Unternehmensbefragung Herbst 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/2cBtZbQzFdq5wtN>

Daneben gibt es Gründe, die eine geringere Rolle spielen. Der Druck durch den Betriebsrat oder durch die IG Metall stellt für weniger als die Hälfte der befragten flächentarifgebundenen Unternehmen einen Grund dar, eine Tarifbindung einzugehen. Das gilt auch für das von den Gewerkschaften angeführte Argument, der Flächentarifvertrag sichere einen fairen Lohnwettbewerb. Die positive Signalfunktion des Flächentarifs gegenüber Kunden oder die Möglichkeit, an den Arbeitsbedingungen in der Branche mitzuwirken, sind nur für etwa ein Drittel der Unternehmen ein Grund, sich einer Flächentarifbindung zu unterziehen.

Die Umfrageergebnisse zeigen zudem, dass sich die Motive für eine Flächentarifbindung deutlich von denen einer Haustarifbindung unterscheiden. Haustarifunternehmen führen vor allem den Druck des Betriebsrats (59 Prozent) und der IG Metall (56 Prozent) als Gründe für ihre Tarifbindung ins Feld. Diese werden gefolgt von ihrem Wunsch, auf Basis einer sicheren Kalkulationsgrundlage zu operieren (56 Prozent) und maßgeschneiderte Lösungen für ihr Unternehmen aushandeln zu können (55 Prozent). Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen geben an, ihren Haustarifvertrag zu nutzen, um Kosten beim Aushandeln für Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen zu sparen (53 Prozent). Aus Tradition wenden nur 35 Prozent der betroffenen Unternehmen einen Haustarifvertrag an.

Auch die Zufriedenheit mit dem Flächentarifvertrag insgesamt und mit dessen einzelnen Regelungen gibt Aufschluss darüber, was aus Unternehmenssicht für eine Flächentarifbindung spricht. Im Durchschnitt sind immerhin 66 Prozent der Unternehmen mit ihrer Flächentarifbindung insgesamt zufrieden. Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich allerdings deutliche Unterschiede nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. Unternehmen mit 2.000 und mehr Mitarbeitern sind zu 87 Prozent zufrieden, Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitern aber lediglich zu 55 Prozent. Der Fahrzeugbau kommt auf eine Zufriedenheit von 80 Prozent, die Herstellung von Metallerezeugnissen auf 60 Prozent. Insgesamt betrachtet besteht eine besonders hohe Zufriedenheit hinsichtlich der Regelungen zum Jahresurlaub (88 Prozent), zu altersvorsorgewirksamen Leistungen (85 Prozent) und zur Qualifizierung (75 Prozent). Unternehmen mit einer Haustarifbindung sind deutlich zufriedener als diejenigen mit Flächentarifvertrag. Mehr als 80 Prozent der Unternehmen sind mit ihrer Haustarifvertragsbindung insgesamt zufrieden, was zum einen mit einer höheren Zufriedenheit mit den verschiedenen Regelungen

des Haustarifs zusammenhängt. Zum anderen dürfte sich auswirken, dass bestimmte kritische Inhalte im Haustarifvertrag erst gar nicht tarifvertraglich geregelt werden, beispielsweise Regelungen zur Qualifizierung, zu altersvorsorgewirksamen Leistungen oder zum Entgeltrahmenabkommen (ERA).

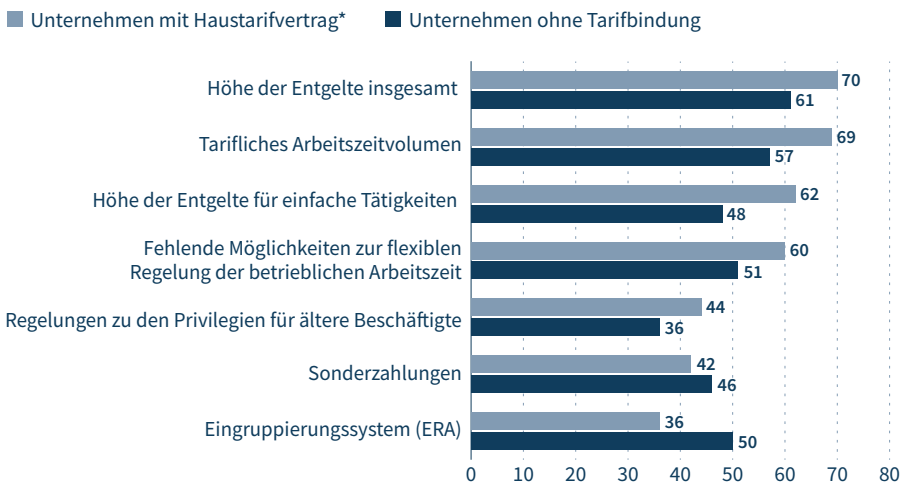
Was gegen eine Flächentarifvertragsbindung spricht

Werden Unternehmen außerhalb des Flächentarifvertrags nach den Gründen für ihre fehlende Flächentarifvertragsbindung befragt, werden vor allem Arbeitszeit- und Entgeltregelungen als wichtige Gegenargumente genannt. Das gilt für die Unternehmen mit einer Haustarifvertragsbindung ebenso wie für Unternehmen ohne Tarifbindung. Zwischen beiden Gruppen bestehen in der Bewertung aber durchaus Unterschiede. Das tarifliche Arbeitszeitvolumen stellt für 69 Prozent der Unternehmen mit Haustarifvertrag einen Grund dar, sich keiner Flächentarifbindung zu unterziehen, aber nur für 57 Prozent der Unternehmen ohne Tarifbindung (Abbildung 2). Bei den Möglichkeiten zur flexiblen Regelung der betrieblichen Arbeitszeit liegen die Werte mit 60 Prozent (Unternehmen mit Haustarifbindung) und

Gründe gegen eine Flächentarifvertragsbindung (Auswahl)

Abbildung 2

Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“; Angaben in Prozent



Haustarifvertragsbindung: N zwischen 90 und 94; keine Tarifbindung: N zwischen 654 und 676.

* Bereinigt um die Antwortkategorie "Kenne die Regelung nicht".

Quellen: Unternehmensbefragung Herbst 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/T5mcQpsx8jSfefe>

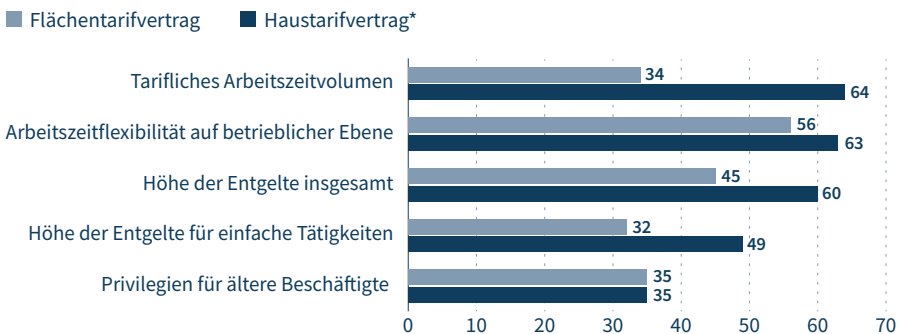
51 Prozent (Unternehmen ohne Tarifbindung) ebenfalls deutlich auseinander. Bei den Entgelten ist der Befund ähnlich. Sowohl bei der Höhe der Entgelte insgesamt als auch bei den Entgelten für einfache Tätigkeiten sind Unternehmen mit Haustarifvertrag kritischer gegenüber dem Flächentarif als Unternehmen ohne Tarifbindung. Die Sonderzahlungen und vor allem das Eingruppierungssystem ERA werden hingegen von den Unternehmen ohne Tarifbindung häufiger als Grund genannt, sich keiner Flächentarifbindung zu unterziehen. Während jedes zweite Unternehmen ohne Tarifbindung ERA als Grund angibt, liegt der Anteil bei den Unternehmen mit Haustarifvertrag nur bei 36 Prozent.

Bei der Frage, wie zufrieden die betroffenen Unternehmen mit einzelnen Regelungen des Flächentarifvertrags sind, geben 66 Prozent an, mit dem tariflichen Arbeitszeitvolumen nicht zufrieden zu sein (Abbildung 3). Dabei schlägt sich der Unterschied in der tariflich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zwischen Ostdeutschland (38 Stunden/Woche) und Westdeutschland (35 Stunden/Woche) auch deutlich in den Zufriedenheitswerten nieder. Während im Osten nur eine Minderheit von 26 Prozent mit dem Arbeitszeitvolumen unzufrieden ist, beträgt dieser Wert im Westen 69 Prozent. Kritisch werden auch die Entgelte bewertet. So geben bundesweit 68 Prozent an, mit der Höhe der Entgelte für einfache Tätigkeiten unzu-

Zufriedenheit mit Flächen- oder Haustarifvertrag im Vergleich (Auswahl)

Abbildung 3

Antwortkategorien „zufrieden“ und „eher zufrieden“; Angaben in Prozent



Flächentarifvertragsbindung: N (je nach Antwortkategorie) zwischen 643 und 649;

Haustarifvertragsbindung: N zwischen 94 und 97.

* Bereinigt um die Antwortkategorie „Keine Regelung im Haustarifvertrag“.

Quellen: Unternehmensbefragung Herbst 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/bRE6KtMwjqF2ewX>

frieden zu sein, 55 Prozent kritisieren die Höhe der Entgelte insgesamt. Die Entlohnung einfacher Tätigkeiten wird über alle Betriebsgrößenklassen hinweg sehr kritisch bewertet, während die Höhe der Entgelte insgesamt insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen als problematisch empfunden wird. Ähnlich wie Arbeitszeit und Entgelte rufen auch die Regelungen zu den Privilegien älterer Beschäftigter große Unzufriedenheit hervor. Knapp zwei Drittel der flächentarifgebundenen Unternehmen äußern sich diesbezüglich negativ.

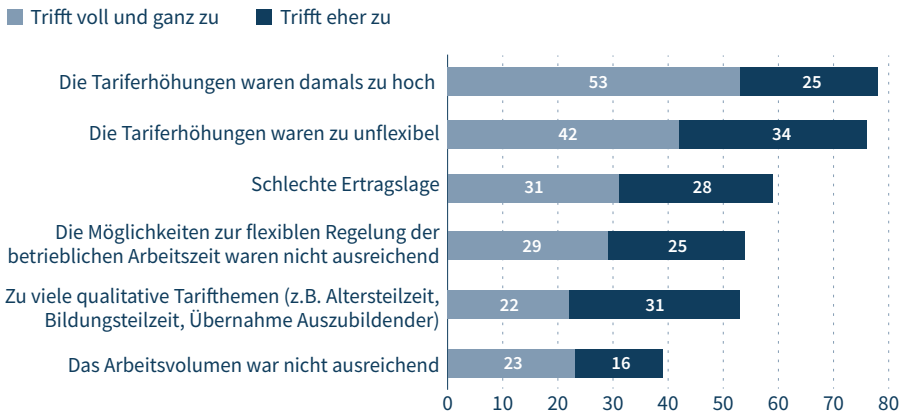
Wie groß die Unzufriedenheit mit den Regelungen zu Entgelten und Arbeitszeiten bei den flächentarifgebundenen Unternehmen ist, zeigt sich auch im Vergleich mit den Einschätzungen der Unternehmen mit einer Haustarifbindung. So sind 64 Prozent der Unternehmen mit Haustarifvertrag mit ihrem tariflichen Arbeitszeitvolumen zufrieden, bei den Unternehmen mit Flächentarifvertrag sind es lediglich 34 Prozent. Bei der Arbeitszeitflexibilität ist das Bild ähnlich, wenngleich die Bewertungsdifferenz hier geringer ausfällt. Besonders auffällig ist die unterschiedliche Bewertung des Entgelts. Mit den Entgelten insgesamt sind immerhin 60 Prozent der Haustarifunternehmen zufrieden, bei den Unternehmen mit Flächentarifvertrag sind es lediglich 45 Prozent. Bei den Entgelten für einfache Tätigkeiten beträgt der Abstand sogar 17 Prozentpunkte. Allerdings sind hierbei auch die Haustarifvertragsunternehmen mehrheitlich unzufrieden. Bei den Privilegien älterer Beschäftigter herrscht bei beiden Tarifbindungsformen große Unzufriedenheit. Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass Unternehmen mit Haustarifvertrag diese Regelungen aus Zeiten „geerbt“ haben, in denen sie im Flächentarifvertrag waren. Insgesamt waren in der Stichprobe 56 Prozent der Unternehmen mit Haustarifbindung zuvor flächentarifvertragsgebunden. In der Gesamtschau der Befunde könnte ein Haustarif für viele Unternehmen eine attraktive Alternative zum Flächentarifvertrag sein.

Bei der Frage, was gegen eine Flächentarifbindung spricht, sind auch die Austrittsgründe derer von Interesse, die den Flächentarif schon einmal verlassen haben (Abbildung 4). Insgesamt 263 der befragten Unternehmen sind bereits zuvor einmal aus der Flächentarifbindung ausgetreten, besonders viele in den Jahren zwischen 1999 und 2009. Bei den Austritten handelt es sich zu 85 Prozent um Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern. Bei den Austrittsmotiven können endogene und exogene Faktoren unterschieden werden. Unter die endogenen Faktoren fallen

Gründe, warum Unternehmen aus einer Flächentarifbindung ausgestiegen sind (Auswahl)

Abbildung 4

Alle Tarifbindungstypen; Angaben in Prozent



N zwischen 228 und 240.

Quellen: Unternehmensbefragung Herbst 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/6SgfKqMkJARC7fi>

Austrittsgründe, die von den Tarifparteien selbst beeinflusst werden können. Bei diesen zeigt sich, dass dem Thema Entgelt hohe Bedeutung zukommt. So geben 78 Prozent aller schon einmal aus der Flächentarifbindung ausgetretenen Unternehmen an, dass zu hohe, und 76 Prozent, dass zu unflexible Tariferhöhungen ausschlaggebend waren. Demgegenüber spielt das tarifliche Arbeitszeitvolumen keine so entscheidende Rolle. Nur 39 Prozent geben dieses als Ursache für den Austritt an. Dieser Befund überrascht, weil bei den Fragen nach der Zufriedenheit mit einzelnen Regelungen des Tarifvertrags eine große Mehrheit das Arbeitszeitvolumen als kritischen Faktor anführt. Es scheinen jedoch eher fehlende Flexibilisierungsmöglichkeiten auf Betriebsebene zu sein, die Unternehmen aus dem Flächentarif treiben. Diese nannten 54 Prozent der Ausgetretenen als entscheidend für den Ausstieg.

Dass zu viele qualitative Tarifthemen wie Alters- oder Bildungsteilzeit verhandelt wurden, stellte für 53 Prozent der Befragten einen Ausstiegsgrund dar. Damit sind qualitative Tarifthemen im Vergleich zu den Kernregelungen zu Entgelt und Arbeitszeit ein weniger relevantes Ausstiegsmotiv. Wichtiger ist eine schlechte Ertragsla-

ge. Hierbei handelt es sich um einen exogenen, von den Tarifparteien selbst nicht beeinflussbaren Faktor. Insgesamt traten 59 Prozent der Unternehmen aufgrund dieses Faktors aus.

Flächentarifvertrag als Benchmark

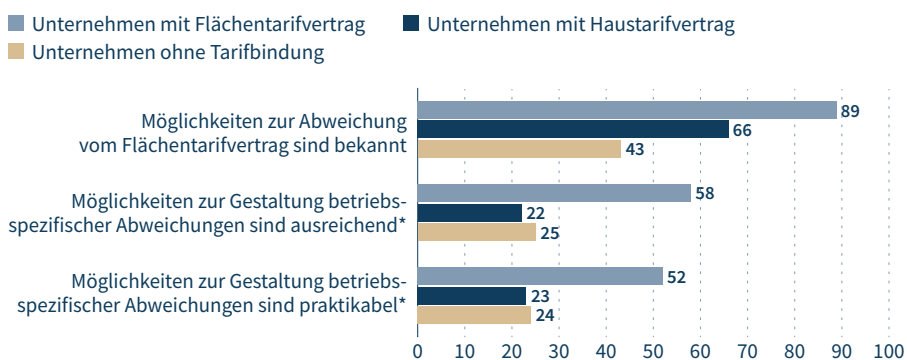
In der bisherigen Analyse wurde zwischen Unternehmen mit und ohne Flächentarifvertrag unterschieden. Bei einem Blick in die Praxis wird jedoch klar, dass diese Betrachtung zu kurz greift. Auf der einen Seite haben viele Unternehmen mit Tarifbindung über Ergänzungsstarifverträge und Betriebsvereinbarungen Regelungen vereinbart, die vom Flächentarifvertrag abweichen. Auf der anderen Seite orientieren sich viele tarifungebundene Unternehmen an Regelungen des Flächentarifvertrags. Deshalb wurden die Unternehmen auch danach befragt, ob und inwieweit sie sich vom Flächentarifvertrag lösen oder sich daran orientieren.

In flächentarifgebundenen Unternehmen kann zum Beispiel im Rahmen des „Tarifvertrags Beschäftigungssicherung“ oder des „Pforzheimer Abkommens“ von Regelungen des M+E-Tarifvertrags abgewichen werden (Gesamtmetall, 2005, 21 ff.). Knapp 90 Prozent der befragten Unternehmen mit Flächentarifbindung geben an, diese Möglichkeiten zu kennen. Gleichzeitig sind jedoch über 40 Prozent der befragten Unternehmensvertreter der Meinung, dass die bestehenden Optionen, über Ergänzungsstarifverträge oder Betriebsvereinbarungen notwendige betriebs-spezifische Regelungen vorzunehmen, nicht ausreichen. Knapp 47 Prozent sehen die Möglichkeiten als nicht praktikabel an. Als besonders problematisch bewerten dies Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern. Insgesamt gilt in 41 Prozent der befragten betroffenen Unternehmen eine unternehmensbezogene tarifliche Abweichung von Regelungen des Flächentarifvertrags. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass die Gesamtheit der flächentarifgebundenen Unternehmen keine homogene Gruppe darstellt, innerhalb derer exakt gleiche Arbeitsbedingungen herrschen. Vielmehr handelt es sich um Unternehmen, die sich zwar auf gleiche Vertragsbedingungen stützen. Gleichzeitig wenden sie jedoch auch gemeinsame Regeln an, wie und unter welchen Voraussetzungen von diesen Bedingungen abgewichen werden kann. Obwohl eine gewisse Flexibilität somit auch für Mitgliedsunternehmen eines Tarifträgerverbands besteht und diese teilweise genutzt wird, legt die Bewertung der Abweichungsmöglichkeiten nahe, dass etwa die Hälfte der Unternehmen das Tarifvertragswerk dennoch als zu starr und unflexibel wahrnimmt.

Während die Optionen zur Abweichung von den Regelungen des Flächentarifvertrags zumindest einen Teil der flächentarifgebundenen Unternehmen überzeugen können, sind die Unternehmen außerhalb des Flächentarifvertrags diesbezüglich noch kritischer eingestellt. 66 Prozent der Unternehmen mit Haustarif und nur 43 Prozent der nicht tarifgebundenen Unternehmen kennen die Möglichkeiten zur Abweichung vom Flächentarif (Abbildung 5). Etwa drei Viertel der Unternehmen, denen die Optionen zur Abweichung zumindest bekannt sind, beurteilen diese als nicht ausreichend und wenig praktikabel. Neben den oben genannten Gründen wie Arbeitszeit- oder Entgeltregelungen könnte auch dieses Image einer Starrheit des Tarifwerks ungebundene Unternehmen von Tarifträgerverbänden fernhalten. So gilt es, eine Balance zwischen echter Flexibilität, die den Flächentarifvertrag auch für bisher tarifferne Unternehmen attraktiv macht, und dem Erhalt gleichwertiger Arbeitsbedingungen zu finden.

Auch die Unternehmen ohne Flächentarifbindung sind nicht alle gleich weit von den Normen des Flächentarifvertrags entfernt. Für viele stellt der Flächentarifvertrag einen Benchmark dar. So orientieren sich 27 Prozent der befragten Haustarifvertragsunternehmen und 10 Prozent der Unternehmen ohne Tarifbindung umfassend am M+E-Flächentarifvertrag. An einzelnen Regelungen orientieren sich

Bewertung der Möglichkeiten, vom Flächentarifvertrag abzuweichen Abbildung 5
 Antwortkategorien „stimme zu“ und „stimme eher zu“; Angaben in Prozent



N (je nach Antwortkategorie) zwischen 941 und 955.

* Wert bezieht sich nur auf die Unternehmen, die angeben, die Möglichkeiten zur Abweichung vom Flächentarifvertrag zu kennen.

Quellen: Unternehmensbefragung Herbst 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/x2brBBdeGBPswDJ>

knapp 60 Prozent der Unternehmen mit Haustarif sowie 50 Prozent der tariffreien Unternehmen. Dabei werden besonders die im Flächentarif festgelegte Anzahl an Urlaubstagen, aber auch die monatlichen Tarifentgelte oft als Orientierungspunkte genutzt. Die tarifliche Wochenarbeitszeit und Regelungen zur Qualifizierung oder Altersteilzeit dienen hingegen deutlich seltener als Orientierungsmarke. Die Mehrheit der Unternehmen ohne Flächentarifbindung übernimmt somit nur ausgewählte Inhalte des Flächentarifvertrags. Zudem glauben lediglich 8 bis 10 Prozent, den Tarifvertrag im Fall einer Mitgliedschaft im Tarifrägerverband beeinflussen zu können. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse scheint eine Orientierung für viele Unternehmen weniger eine Vorstufe als eine flexible Alternative zur Tarifbindung darzustellen.

Insgesamt erscheint die Eintrittsbereitschaft bei den Unternehmen ohne Flächentarifbindung eher gering. Während sich bei den Haustarifunternehmen immerhin noch knapp 46 Prozent vorstellen könnten, nach gewissen Veränderungen den M+E-Flächentarifvertrag anzuwenden, macht diese Gruppe bei den Unternehmen ohne jegliche Tarifbindung lediglich 16 Prozent aus. Die Liste der notwendigen Änderungen ist dabei umfangreich und reicht von mehr Raum für maßgeschneiderte Lösungen über längere Wochenarbeitszeiten bis hin zu dem Wunsch nach abgespeckten Regelungen im Manteltarifvertrag. Einzig hinsichtlich der Beratungsleistung des Verbands besteht aus Sicht der Unternehmen außerhalb des Flächentarifvertrags wenig Handlungsbedarf. Als durchaus positiv kann gewertet werden, dass die (Wieder-)Eintrittsbereitschaft der Unternehmen, die schon einmal in der M+E-Flächentarifbindung waren, etwas über dem Durchschnitt liegt. So beläuft sich der entsprechende Wert bei den Unternehmen mit Haustarifvertrag auf 49 Prozent, bei den Unternehmen ohne Tarifbindung auf 22 Prozent.

Politische Implikationen

Die Befragungsergebnisse zeigen zweierlei: Der Flächentarifvertrag hat zum einen ein Inhaltsproblem und zum anderen ein Imageproblem. Das Inhaltsproblem konkretisiert sich vor allem anhand der kritischen Bewertung von Entgelt- und Arbeitszeitregelungen durch flächentarifgebundene Unternehmen. Das Imageproblem zeigt sich in den Vorbehalten, die Unternehmen mit Haustarifverträgen und Unternehmen ohne Tarifbindung gegenüber dem Flächentarifvertrag äußern. Diese beurteilen sowohl ERA als auch die tarifvertraglichen Möglichkeiten, vom

Flächentarifvertrag abzuweichen, kritischer als die Unternehmen mit Flächentarifbindung. Möglicherweise basieren diese Einschätzungen auf einem Bauchgefühl. Unternehmen mit Haustarifverträgen könnten die Kosten der eigenen Tarifregelungen unterschätzen und die Kosten des Flächentarifvertrags überschätzen.

Damit bieten sich den Tarifparteien gleich zwei strategische Ansatzpunkte, um die Tarifbindung zu stabilisieren. Das Inhaltsproblem macht deutlich, dass problematische Regelungen zu Entgelten, Arbeitszeit und den Privilegien älterer Beschäftigter auf den Prüfstand gehören und nicht unantastbar sein dürfen. Eine Tarifbindung muss von den Unternehmen und Arbeitnehmern gemeinsam als vorteilhaft erkannt werden (Kramer, 2018). Wenn mehr Unternehmen für eine Flächentarifbindung gewonnen werden sollen, bedarf es auch der Unterstützung durch die IG Metall. Die Tarifparteien müssen sich gemeinsam fragen, ob ein Flächentarifvertrag für die vielen Branchen der Metall- und Elektro-Industrie ausreicht und wie sich die Wünsche und Möglichkeiten der kleinen und mittleren Unternehmen in einem Flächentarifvertrag besser berücksichtigen lassen. Dabei ist auch zu prüfen, ob Regelungen nicht zu komplex sind und eine „modulare Tarifbindung“ (Kramer, 2018) ein Weg sein kann, tarifferne Unternehmen an eine Tarifbindung heranzuführen. Bei dieser wenden Unternehmen nicht den ganzen Tarifvertrag an, sondern nur Teile davon.

Der zweite strategische Ansatzpunkt betrifft die Frage, ob die Arbeitgeberverbände eine höhere Flächentarifbindung überhaupt anstreben sollen. Die Verbände müssen dazu klären, welche Rolle einer Tarifbindung über Haustarifverträge neben der Flächentarifvertragsbindung künftig zukommen soll und welche Bedeutung OT-Verbände haben sollen. Streben die Verbände eine höhere Flächentarifbindung an, muss am Image des Flächentarifvertrags gearbeitet werden. Die Vorteile einer Flächentarifbindung sollten noch zielgruppengerechter kommuniziert und die Möglichkeiten zur Flexibilisierung und Differenzierung offensiver erläutert, aber auch praktikabler gehandhabt werden. Gleichzeitig muss überlegt werden, wie sich vor allem junge Unternehmen von den Verbänden ansprechen lassen. Möglicherweise bietet sich eine Stufenstrategie an, bei der tariffreie Unternehmen erst einmal an Allgemeine Arbeitgeberverbände (Verbände, die branchenübergreifend eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anbieten) herangeführt werden, bevor sie eine Tarifbindung eingehen. Das setzt eine Erschließung des Markts der tariffernen

Unternehmen voraus, die mittel- bis langfristig für eine Flächentarifbindung gewonnen werden können.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung in der Metall- und Elektro-Industrie zeigen, dass gesetzliche Eingriffe, wie sie vom DGB (2017) zur Stärkung der Tarifbindung gefordert werden, an den eigentlichen Problemen vorbeigehen würden. Der Staat kann die Reichweite der Tarifbindung erhöhen, indem er einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt. Dies würde aber lediglich eine Zwangstarifbindung schaffen, ohne die Ursachen der rückläufigen Tarifbindung anzugehen. Dies ist die Aufgabe der Tarifparteien. Tarifautonomie bedeutet, dass die Tarifparteien gemeinsam daran arbeiten, die Attraktivität ihrer Tarifverträge zu steigern.

Literatur

- Arndt, Christian, 2004, Tarifbindung und Tarifflicht. Welche Faktoren sind entscheidend?, in: IAW-Report, Nr. 2, S. 63–92
- Bellmann, Lutz / Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus, 1999, Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch. Geltungsbereich, Einflussfaktoren und Öffnungstendenzen, in: Bellmann, Lutz / Steiner, Viktor (Hrsg.): Panelanalysen zur Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik, Nürnberg, S. 11–40
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2017, 14 Punkte für mehr Tarifbindung, 2.3.2017, <https://www.dgb.de/themen/++co++dfdaadb8-ff1f-11e6-a620-525400e5a74a> [29.1.2019]
- Dustmann, Christian / Fitzenberger, Bernd / Schönberg, Uta / Spitz-Oener, Alexandra, 2014, From Sick Man of Europe to Economic Superstar. Germany's Resurgent Economy, in: Journal of Economic Perspectives, 28. Jg., Nr. 1, S. 167–188
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2018, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen, 71. Jg., Nr. 4, S. 299–306
- Gesamtmittel – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, 2005, Der moderne Flächentarifvertrag in der M+E-Industrie. Mehr Betriebsnähe und Flexibilität, Köln
- Gesamtmittel, 2018, Zahlen 2018. Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland, Köln
- Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus, 2003a, Zur Erosion des Flächentarifvertrags. Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen, in: Industrielle Beziehungen, 10. Jg., Nr. 2, S. 193–219
- Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus, 2003b, Tarifverträge – nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 223, Nr. 3, S. 312–331
- Kramer, Ingo, 2018, Mehr Tarifbindung nur mit neuer Tarifpolitik!, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, v. 11.10.2018, Nr. 236, S. 20
- Lehmann, Karen, 2002, Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse, Münster
- Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2018, Rückzug aus der Flächentarifbindung: Empirischer Forschungsstand und Implikationen für eine Stabilisierung der Tarifbindung, in: Sozialer Fortschritt, 67. Jg., Nr. 10, S. 867–886
- Lesch, Hagen / Vogel, Sandra / Busshoff, Hannah / Giza, Adam, 2017, Stärkung der Tarifbindung. Ordnungspolitische Überlegungen, empirische Erkenntnis und offene Fragen, Köln
- Schnabel, Claus / Wagner, Joachim, 1996, Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden. Eine empirische Untersuchung mit Firmendaten, in: Industrielle Beziehungen, 3. Jg., Nr. 4, S. 293–306

Attitudes Towards Binding Collective Bargaining in the Metal and Electrical Industry: Results of a Company Survey

A survey of 1,553 companies in the metal and electrical industry about their attitude to binding collective bargaining shows that two thirds of these firms are satisfied with their binding sector-level agreements. Among enterprises with a firm-level agreement, this number rises to 80 per cent. Companies bound by a sector-level agreement are critical of pay levels – especially for low-skilled jobs – the privileges for older employees and the working-time arrangements. For companies which do not subscribe to the collective bargaining process, pay levels and working-time arrangements are their main reasons for opting out. However, many such firms none the less base their working conditions on individual provisions of the relevant sector-level agreement. If collective bargaining is to be strengthened, the bargaining parties must tackle the critical provisions of sector-level agreements and emphasise their flexibility. The statutory extension of collective agreements to cover non-signatory companies, on the other hand, would make their adoption mandatory without addressing the real problems they present.