



Verdienste von rund 1,2 Millionen Vollzeitbeschäftigten im Land durch Tarifvertrag geregelt

Stephan Bechtel, Patrizia Mödinger, Dr. Harald Strotmann

Dipl. oec. Stephan Bechtel war Praktikant am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen, hat seine Diplomarbeit als Gastwissenschaftler beim Statistischen Landesamt geschrieben und ist jetzt für TNS-Infratest in München tätig.

Diplom-Verwaltungswissenschaftlerin Patrizia Mödinger war Referentin im Referat „Preise, Löhne, Gehälter, Wirtschaftsrechnungen“ im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg und ist jetzt im Statistischen Bundesamt tätig.

Dr. Harald Strotmann ist Geschäftsführer des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in Tübingen.

Obwohl in der öffentlichen Diskussion von verschiedener Seite von einer „Erosion“ der Flächentarifverträge gesprochen wird, prägen die Tarifstrukturen bis heute die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land. So waren beispielsweise 61 % der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe im Herbst 2001 direkt tariflich gebunden. Auch viele Betriebe mit individuell vereinbarter Entlohnung orientieren sich an den aktuellen Branchen- oder Flächentarifverträgen. Gleichzeitig zeigt jedoch ein durchaus beträchtlicher Rückgang der Flächentarifbindung zwischen 1995 und 2001 von 11 Prozentpunkten, dass ein Teil der Betriebe die gegenwärtigen Regelungen für zu unflexibel hält und sich daher aus der Tarifbindung löst.

Mit der Studie „Tarif- und Lohnstrukturen in Baden-Württemberg, Entwicklung und Einfluss der Tarifbindung auf Verdiensthöhe und Verdienststreuung“ haben das Statistische Landesamt und das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW) erstmals für Baden-Württemberg eine Untersuchung vorgelegt, welche einerseits die Verbreitung von Tarifverträgen und deren Entwicklung zwischen 1995 und 2001 und andererseits die Auswirkungen der Tarifbindung auf die betrieblichen Lohn- und Gehaltsstrukturen analysiert.

Trotz der anhaltenden Diskussion um eine „Erosion“ der Flächentarifverträge liegt in Baden-Württemberg die Prägekraft dieser Tarifvereinbarungen auf immer noch hohem Niveau. Im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbranchen¹ wurden auf der Basis der Ergebnisse der Verdienststrukturserhebung rund 1,2 Mill. oder 60 % der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer tarifvertraglichen Vereinbarung entlohnt, davon 94 % nach einer Flächentarifvereinbarung. Merkwürdigerweise fällt dagegen die Bindung bei der Betrachtung auf Betriebsebene aus. Knapp 40 % der Betriebe in diesen Branchen hatten 2001 kollektive Vereinbarungen zu Löhnen und Gehältern getroffen; davon verfügten 95 % über Flächentarifverträge, nur 5 % über Haustarifverträge.

Deutlich erkennbar nahm mit der Unternehmensgröße die Tarifbindung zu. So hatten über 90 % der baden-württembergischen Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten kollektive Vereinbarungen über die Löhne und Gehälter ihrer Beschäftigten getroffen. Im Gegensatz dazu koppelten Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten nur zu 27 % die Entlohnung an eine kollektive Vereinbarung.

i Die Datengrundlage der gemeinsamen Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in Tübingen und des Statistischen Landesamts bildete die auf repräsentativer Basis in mehrjährigen Abständen durchgeführte **Verdienststrukturserhebung**.

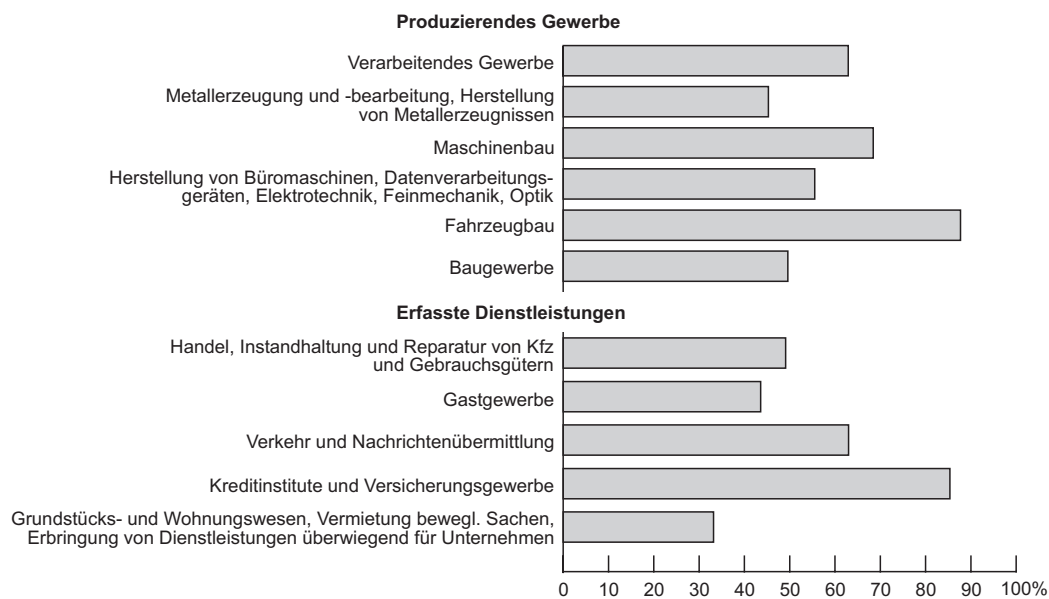
Diese Erhebung verknüpft Verdienste und verdienstbestimmende Merkmale. In die Erhebung einbezogen waren im Herbst 2001 rund 6 % der Betriebe in Baden-Württemberg mit mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Wirtschaftszweigen Produzierendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung von beweglichen Sachen sowie Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Damit werden weite Teile des Dienstleistungssektors abgedeckt, nicht berücksichtigt sind jedoch der Bereich Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

Die Studie „Tarif- und Lohnstrukturen in Baden-Württemberg“ kann zum Preis von 5,00 Euro (zzgl. Versandkosten) beim Statistischen Landesamt Baden-Württemberg, Postfach 10 60 33, 70049 Stuttgart, Telefon 0711/641-2866, Fax 0711/60 18 74 51 oder E-Mail: vertrieb@stala.bwl.de bestellt werden.

¹ Einbezogen waren neben dem Produzierenden Gewerbe die Bereiche Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, unternehmensnahe Dienstleistungen.

S1

Tarifbindung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Flächen- und Haustarifverträge in Baden-Württemberg 2001 nach ausgewählten Branchen



Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

330 04

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Branchen waren tarifvertragliche Regelungen im Verarbeitenden Gewerbe besonders stark verbreitet im Bereich des Fahrzeugbaus mit 88 % tarifgebundener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder in der Chemischen Industrie mit 74 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach einer tarifvertraglichen Vereinbarung vergütet wurden (*Schaubild 1*).

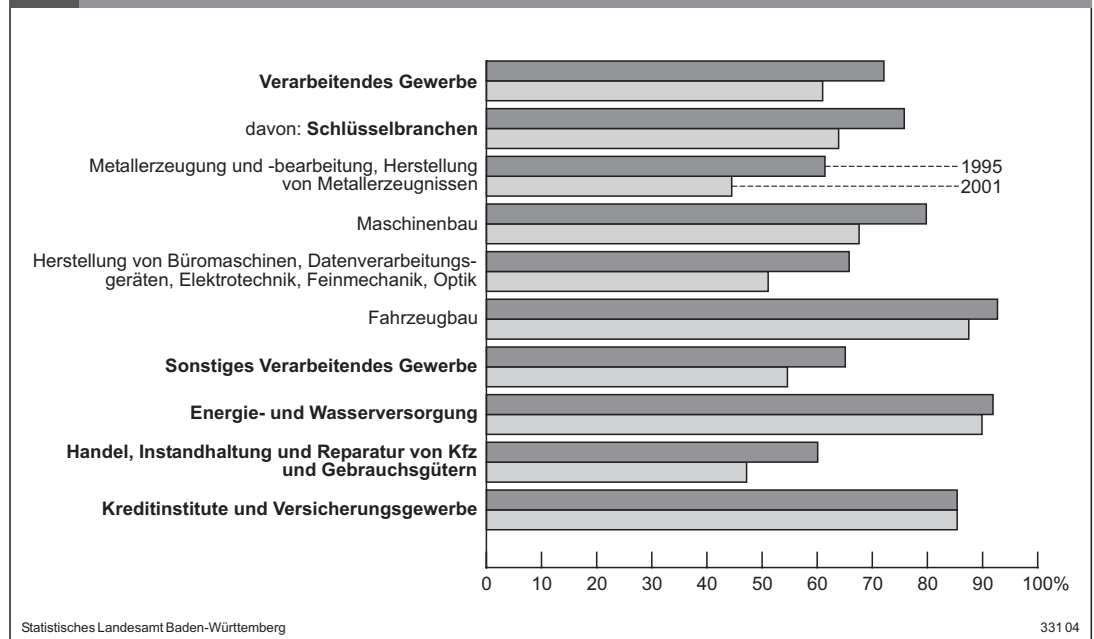
Ein auffällig hoher Anteil an tarifgebundenen Beschäftigten zeigte sich aber auch im Bereich der Energie- und Wasserversorgung. Hier waren die Arbeitsvereinbarungen von 95 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einen Tarifvertrag gekoppelt. Im Baugewerbe war dagegen nur rund die Hälfte der Beschäftigten an eine tarifliche Vereinbarung gebunden.

Im Dienstleistungsbereich fiel das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit einem hohen Anteil von 85 % an tarifgebundenen Beschäftigten auf. Im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung waren immerhin 63 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an eine kollektive Vereinbarung gebunden; davon hatte rund die Hälfte einen Firmen- oder Haustarifvertrag. Im Handel wies dagegen nur knapp die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine tarifvertragliche Vereinbarung auf. Das Schlusslicht bildete schließlich der Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung, unternehmensnahe Dienstleistungen mit nur noch einem Drittel tarifgebundener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Auch die Stellung im Beruf – Arbeiter oder Angestellte – beeinflusste die Tarifbindung. Mit 61 % waren mehr vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen und Arbeiter tariflich gebunden als Angestellte (57 %). Ebenfalls unterschied sich die Tarifbindung hinsichtlich der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Während die teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter nur zu 39 % tarifvertraglich gebunden ihren Lohn erhielten, waren es bei den teilzeitbeschäftigten Angestellten immerhin 49 %. Mit langer Beschäftigungsdauer im Betrieb steigt der Anteil der tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls an. Rund 68 % der Beschäftigten, die dem Unternehmen mehr als 10 Jahre angehörten, waren tarifvertraglich gebunden. Im Gegensatz dazu wurden nur 44 % der neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unter einem Jahr) nach einem Tarifvertrag bezahlt.

Im gewerblichen Bereich legte mit zunehmender Komplexität und dem Schwierigkeitsgrad der ausgeübten Tätigkeit der Anteil der tarifgebundenen Arbeiterinnen und Arbeiter zu. Rund 74 % der Facharbeiterinnen und -arbeiter, aber nur noch 50 % der Hilfsarbeiterinnen und -arbeiter waren tariflich gebunden. Bei Angestellten hingegen waren vor allem die Verdienste der Führungskräfte nicht tarifvertraglich geregelt. Nur rund 42 % Führungskräfte wurden auf der Grundlage eines Tarifvertrages entlohnt. Auf der anderen Seite waren, vergleichbar mit den Hilfsarbeitern, Angestellte mit geringen Qualifikationen ebenfalls kaum tariflich gebunden.

S2 Tarifbindung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Flächentarifverträge in Baden-Württemberg 1995 und 2001 nach ausgewählten Branchen



Rückläufige Bindung an Flächentarife

Im Verarbeitenden Gewerbe, der Energie- und Wasserversorgung, im Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe sank von 1995 bis 2001 der Anteil der an Flächentarifverträge gebundenen Vollzeitbeschäftigten um knapp 11 Prozentpunkte auf knapp 61 % (Schaubild 2). Dieser Rückgang kann als Indiz dafür gewertet werden, dass Betriebe die Flächenvereinbarung von Löhnen und Gehältern teilweise als unflexibel empfinden.

In der Betrachtung nach Branchen musste den stärksten Abbau der Tarifbindung – ausgehend von einem bereits vergleichsweise geringen Niveau von 61 % der Vollzeitbeschäftigten 1995 – die Metallindustrie mit einem Minus von fast 17 Prozentpunkten verkraften. Auch im Bereich der Elektrotechnik und im Maschinenbau fiel der Rückgang mit knapp 15 Prozentpunkten bzw. stark 12 Prozentpunkten überdurchschnittlich groß aus. Erheblich günstiger als in den übrigen „Schlüsselbranchen“ der baden-württembergischen Industrie war dagegen die Entwicklung im Fahrzeugbau, wo auch nach einem vergleichsweise moderaten Absinken des an einen Branchentarif gebundenen Beschäftigungsanteils um gut 5 Prozentpunkte immer noch 88 % der Beschäftigten tariflich entlohnt wurden.

Deutlich besser als im Verarbeitenden Gewerbe verlief die Entwicklung der Tarifbindung im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Energiebereich. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe konnte das Ausmaß der Tarifbindung auf hohem Niveau von 85 % der Beschäftigten

gehalten werden, im Energiebereich betrug die Einbuße auf ebenfalls hohem Niveau nur 2 Prozentpunkte.

Nicht nur nach Branchen, auch nach Betriebsgrößen entwickelte sich die Bindung an Flächentarifverträge unterschiedlich (Schaubild 3). In Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten verloren Flächentarifverträge in dieser Zeitspanne kaum an Bedeutung. Hier waren 1995 immerhin 84 % der Beschäftigten an einen Flächentarifvertrag gebunden, im Jahr 2001 waren es mit 83 % nur geringfügig weniger. Bei den kleineren und mittleren Betrieben sank der Beschäftigtenanteil mit Flächentarifbindung jedoch erheblich. Im Jahr 1995 wurden in den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten noch rund 38 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem Flächentarifvertrag entlohnt; dieser Anteil sank auf unter 30 % im Jahr 2001.

Die Haustarifverträge waren weiterhin von eher nachrangiger Bedeutung. Knapp 2 % der Beschäftigten wurden 2001 nach Haustarifvertrag entlohnt. In den untersuchten Branchen hat die Verbreitung von Haustarifverträgen auf Beschäftigtenebene somit – entgegen häufig geäußelter Auffassung – von 1995 bis 2001 nicht zugenommen, sondern sogar leicht abgenommen (1995: 2,5 %).

Lohnvorsprung bei Tarifbindung

In Betrieben mit Flächen- und Haustarifvertrag erhielten die Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer im Durchschnitt höhere Bruttostundenlöhne als in Betrieben mit individuellen Lohnvereinbarungen. Allerdings muss dieses Ergebnis nicht zwingend bedeuten, dass der Lohnvorsprung ursächlich auf die Tarifbindung zurückzuführen ist.

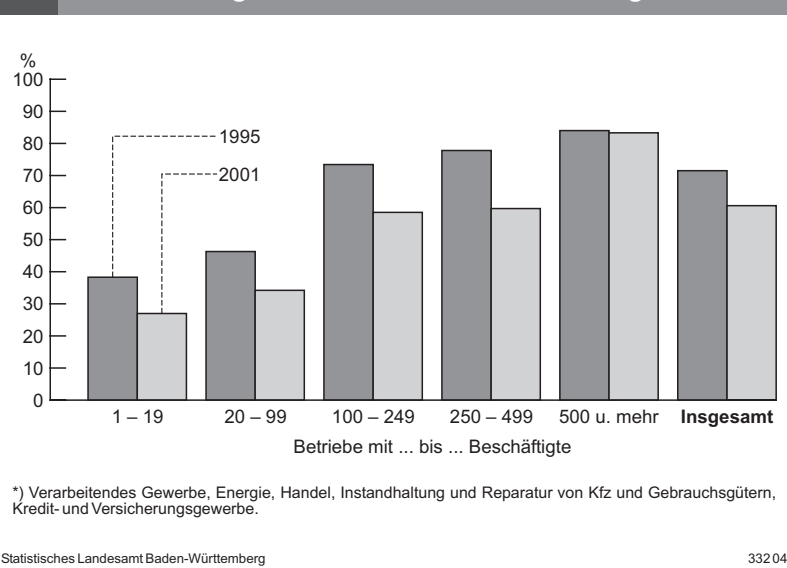
Durch die Betrachtung sämtlicher möglicher Einflussgrößen, wie Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie weiterer betriebs- und branchenspezifischer Merkmale, kann mithilfe statistischer Methoden der tatsächliche Einfluss der Tarifbindung auf das Lohnniveau geschätzt werden. Wenn man in multivariaten Analysen mögliche weitere Einflussfaktoren der Lohnhöhe kontrolliert, bleibt sowohl bei den Arbeiterinnen und Arbeitern als auch den Angestellten ein statistisch belastbarer Einfluss der Tarifbindung von ca. 5 % auf das Lohnniveau bestehen. Dieser Lohnvorsprung fällt damit deutlich geringer aus, als die rein deskriptive Betrachtung dies erwarten lässt.

Auch lag das betriebliche Bruttostundenlohniveau unter sonst gleichen Bedingungen sowohl bei Arbeiterinnen und Arbeitern als auch bei Angestellten umso höher, je besser die Qualifikation der in den Betrieben Beschäftigten, je größer der Betrieb, je geringer der Anteil der Frauen an der Belegschaft und je höher die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war.

Tendenziell größerer Verdienstabstand in Betrieben mit individueller Vereinbarung

In Betrieben mit individuell vereinbarten Verdiensten streuten die Löhne und Gehälter erwartungsgemäß stärker als bei Betrieben mit kollektiver Vereinbarung. Dies galt sowohl für die Streuung innerhalb von Betrieben als auch

S3 Tarifbindung*) vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Flächentarifverträge in Baden-Württemberg 1995 und 2001 nach Betriebsgröße



für die Streuung zwischen den Betrieben. Dabei lagen die Verdienste der Arbeiter dichter zusammen als bei den Angestellten. Vor allem die Gehälter der Angestellten unterschieden sich innerhalb der Betriebe deutlich.

In multivariaten Analysen blieb ein statistisch belastbarer Einfluss der Flächentarifvertragsbindung auf die Lohnstreuung jedoch nur für Arbeiter bestehen. In ansonsten gleichen Betrieben mit Branchentarif streuten die Bruttostundenlöhne der Arbeiter signifikant weniger als in vergleichbaren Betrieben ohne Branchentarif. Bei den Angestellten dagegen ließ sich ein entsprechender Einfluss nicht beobachten. ■

Weitere Auskünfte erteilt
Barbara Sinner-Bartels, Telefon 0711/641-2523,
E-mail: Barbara.Sinner-Bartels@stala.bwl.de

kurz notiert ...

Wochenarbeitszeit im Produzierenden Gewerbe im April 2004 bei 37,5 Stunden

Mit 37,5 Stunden lag die durchschnittliche bezahlte Wochenarbeitszeit (inklusive der bezahlten Mehrarbeitsstunden) im April 2004 in Baden-Württemberg in etwa auf dem Niveau des jahresdurchschnittlich ermittelten Wertes für das Jahr 2003 von 37,4 Stunden. Im Gesamtvergleich gehörte Baden-Württemberg damit im vergangenen Jahr zu den Bundesländern mit eher unterdurchschnittlichen Wochenarbeitszeiten im Bereich des Produzierenden Gewerbes.

Am längsten wurde mit 39,8 Stunden in Sachsen-Anhalt gearbeitet, die kürzesten Arbeitszeiten konnten in Bremen mit 36,4 Stunden ermittelt werden. Für ganz Deutschland lag der Durchschnittswert für 2003 bei 37,9 bezahlten Wochenstunden. Zu berücksichtigen bei der Interpretation der Ergebnisse sind hier jedoch auch die in der Wochenarbeitszeit enthaltenen bezahlten Urlaubs- und Feiertage, die von Bundesland zu Bundesland variieren können. Mehrarbeitsstunden, die durch Freizeit ausgeglichen werden, können dagegen keine Berücksichtigung finden. ■