

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, Lohnendifferentiale

* 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-