

Tarifbindung ist nicht gleich Tarifbindung: Ergebnisse eines Vergleichs unterschiedlicher Tarifbindungsformen in der Metall- und Elektro-Industrie

Helena Bach · Hagen Lesch · Christoph Schröder · Sandra Vogel

Angenommen: 10. Mai 2022 / Online publiziert: 30. Mai 2022
© Der/die Autor(en) 2022

Zusammenfassung Die Politik strebt eine Stärkung der Tarifautonomie durch eine Stärkung der Tarifbindung an. Die vorliegende Untersuchung zeigt anhand einer Analyse von Ergänzungs- und Haustarifverträgen in der Metall- und Elektro-Industrie, dass es unterschiedliche Formen von Tarifbindung gibt, die mit einer unterschiedlichen tariflichen Regelungsbreite und mit unterschiedlichen Kostenniveaus verbunden sind. So kam es durch Ergänzungstarifverträge zu Ersparnissen von durchschnittlich 5,8 %, wobei die Spanne der monetären Abweichung vom Branchentarifvertrag zwischen Mehrkosten in Höhe von 8,6 % bis hin zu Einsparungen in einem Volumen von 33,9 % lag. Andererseits gibt es tarifungebundene Betriebe, die sich eng am Branchentarifvertrag orientieren, möglicherweise sogar enger als Betriebe, die über Ergänzungstarifverträge vom Branchentarifvertrag abweichen. Wenn die Politik Tarifbindung stärken will, sollte sie auf die gelebte Tarifbindungspraxis Rücksicht nehmen.

Schlüsselwörter Tarifautonomie · Tarifbindung · Branchentarifvertrag · Haustarifvertrag · Ergänzungstarifvertrag · Metall- und Elektro-Industrie

Helena Bach · Hagen Lesch (✉) · Christoph Schröder · Sandra Vogel
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Köln, Deutschland
E-Mail: lesch@iwkoeln.de

Helena Bach
E-Mail: bach@iwkoeln.de

Christoph Schröder
E-Mail: schroeder.christoph@iwkoeln.de

Sandra Vogel
E-Mail: sandra.vogel@iwkoeln.de

Collective bargaining forms are heterogenous: empirical results from the metal- and electrical industry

Abstract Policymakers are striving to strengthen collective bargaining autonomy by increasing collective bargaining coverage. Based on an analysis of supplementary and company collective agreements in the metal and electrical industry, this study shows that there are different forms of collective bargaining coverage, which are associated with a different reach of collective agreements and different cost levels. For example, supplementary collective agreements resulted in savings of 5.8 per cent on average, with the monetary deviation from the sectoral collective agreement ranging from additional costs of 8.6 per cent to savings of 33.9 per cent. On the other hand, there are companies, which are not bound by collective agreements, but closely oriented towards the sectoral collective agreement, possibly even more closely than companies that deviate from the sectoral collective agreement through supplementary collective agreements. If policymakers want to strengthen collective bargaining coverage, they should take into account the living practice of collective bargaining.

Keywords Free collective bargaining · Collective agreement coverage · Sectoral collective agreement · Company collective agreement · Supplementary collective agreement · Metal and electrical industry

1 Problemstellung

Die Tarifautonomie hat in Deutschland eine lange Tradition. Im November 1918 erkannten die Arbeitgeber die Gewerkschaften mit dem Stinnes-Legien-Abkommen als berufene Vertreter der Arbeitnehmer an und stimmten der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen über sogenannte Kollektivverträge zu (Krüger 2018). Nachdem sich Tarifverträge nach dem Abkommen rasant ausbreiteten, bröckelte der Wille zur autonomen Bestimmung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in den politischen Wirren der Weimarer Republik, bis der Staat über Notverordnungen in das Tarifgeschehen eingriff und die Tarifautonomie schließlich durch das NS-Regime suspendiert wurde (Lesch 2019, S. 331 f.; Lesch et al. 2021, S. 241 ff.). Nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland nahm die Tarifautonomie 1949 einen neuen Anlauf. Die guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch das „Wirtschaftswunder“ begünstigten die feste Etablierung der Tarifautonomie als tragendes Element der sozialen Marktwirtschaft. Allerdings taten sich ab Mitte der 1960er-Jahre neue Hürden für die Tarifvertragsparteien auf und im Zuge ihrer Überwindung gab es immer wieder Steuerungseingriffe des Staates, ohne die Tarifautonomie als solche in Frage zu stellen. Dabei lassen sich prozesspolitische Eingriffe wie eine Stärkung der Betriebsautonomie durch gesetzliche Öffnungsklauseln von Anpassungen der institutionellen Rahmenbedingungen wie im Falle der Stärkung des Neutralitätsgebots des Staates bei Arbeitskämpfen im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes unterscheiden (Fehmel 2010, S. 129 ff.; Lesch et al. 2021, S. 258 ff.).

Auch aktuell wird wieder über einen Steuerungseingriff diskutiert. Nachdem schon die große Koalition aus CDU/CSU und SPD eine Stärkung der Tarifbindung anstrebte und 2014 das sogenannte Tarifautonomiestärkungsgesetz beschloss, in dessen Kontext erstmals eine gesetzliche Lohnuntergrenze in Deutschland eingeführt wurde, strebt auch die neue rot-grün-gelbe Bundesregierung aus SPD, Grünen und FDP eine Stärkung der Tarifbindung an (SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP 2021, S. 71). Hintergrund dieser politischen Bestrebungen ist eine spätestens seit den 1990er-Jahren stetig abnehmende Tarifbindung. Inzwischen arbeitet nur noch die Hälfte aller Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben (Ellguth und Kohaut 2021). Da eine ausreichende Tarifbindung als eine Art „notwendige Bedingung“ für eine funktionsfähige Tarifautonomie gilt – Tarifverträge gelten als Garant für faire Löhne und sozialen Frieden –, strebt der Staat Maßnahmen an, die einer weiteren Erosion des Tarifsystems entgegenwirken. Problematisch ist, dass in der politischen Debatte nicht klar zwischen der Stärkung von Tarifbindung und der Stärkung von Tarifautonomie unterschieden wird. Eine Ausweitung der Reichweite von Tarifverträgen erhöht zwar die Tarifbindung, aber nicht zwangsläufig die Anzahl der Mitglieder in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Außerdem wird Tarifbindung häufig mit der Branchentarifbindung gleichgesetzt. Tatsächlich stellt die Branchentarifbindung für die Unternehmen aber nur eine Möglichkeit dar, um sich ein für sie geeignetes Tarifregime auszusuchen. Alternativ steht es einzelnen Betrieben offen, eine Tarifbindung über den Abschluss von Haustarifverträgen einzugehen. Zu beachten ist auch, dass eine Branchentarifbindung alles andere als homogen ist. Durch tarifliche Öffnungsklauseln oder Ergänzungstarifverträge bestehen in vielen Branchen Möglichkeiten, von Regelungen des Branchentarifvertrags abzuweichen und unternehmensspezifische Regelungen zu treffen.¹

Diese Entwicklung ist nicht neu. Schon seit den 1990er-Jahren besteht ein Trend hin zu einer flexibleren Gestaltung der kollektiven Lohnsetzung (Brändle et al. 2011, S. 170). Dieser beschränkte sich nicht allein auf einen Rückgang der Branchentarifbindung, sondern schlug sich ebenso in einer wachsenden Anzahl an Haustarifverträgen nieder. Ihre Anzahl vervierfachte sich zwischen 1991 und 2020 (WSI 2021, Tab. 1.4). Außerdem wurden Branchentarifverträge über den Verhandlungsweg flexibilisiert. Vor allem in den 1990er und frühen 2000er Jahren wurden betriebliche Bündnisse für Arbeit geschlossen und tarifvertragliche Öffnungsklauseln oder Ergänzungstarifverträge eingeführt, die Abweichungen von den Tarifnormen des Branchentarifvertrags möglich machen. Dabei stellen der Wechsel von einem Branchentarifvertrag zu einem Haustarifvertrag ebenso wie die Nutzung tarifvertraglicher Öffnungsklauseln oder der Abschluss von Ergänzungstarifverträgen eine Flexibilisierung dar, „die Vorteile kollektivvertraglicher Regelungen erhält, gleichzeitig jedoch betriebsspezifische Anforderungen in den vertraglichen Bestimmungen stärker berücksichtigt“ (Brändle et al. 2011, S. 165). Diese Heterogenität der Tarif-

¹ Schließlich wird die Möglichkeit, Arbeitsverträge individuell auszuhandeln, durch die im Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3) ebenfalls verankerte negative Koalitionsfreiheit geschützt. Wenn der Gesetzgeber die positive Koalitionsfreiheit – also das Recht, über Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften Tarifverträge auszuhandeln zu können – gegenüber der negativen Koalitionsfreiheit stärken will, bedarf dies einer besonderen Begründung.

bindung ist auch einer differenzierten Präferenzlage in den Unternehmen geschuldet, die in der aktuellen Diskussion über die Stärkung von Tarifbindung – anders als in den 1990er und 2000er Jahren – kaum noch berücksichtigt wird. Dabei muss stärker in den politischen Fokus rücken, welche unterschiedlichen Welten sich hinter der statistisch ermittelten Tarifbindung verbergen.

Die wachsende Heterogenität tarifvertraglicher Regelungen wirft die Frage auf, in welchem Ausmaß sich die verschiedenen Typen von Tarifbindung voneinander unterscheiden. Da hierzu keine empirische Datenbasis vorliegt, haben die Verfasser im Frühjahr 2019 eine eigene Erhebung für die Metall- und Elektro-Industrie durchgeführt.² Damit ist die Analyse zwar auf eine einzelne Branche beschränkt und nicht unbedingt repräsentativ für andere Branchen. Der Metall- und Elektro-Industrie kommt als „Leitbranche der industriellen Beziehungen in Deutschland“ (Haipeter 2009a, S. 234f.) mit großer gewerkschaftlicher Stärke und hohen materiellen Regulierungsstandards traditionell aber eine hohe Bedeutung zu. Insofern lassen sich aus der Branchenanalyse auch gewisse Erkenntnisse für die allgemeine politische Debatte gewinnen. Die Erhebung diente dem Ziel, mit den gewonnenen Daten zentrale Fragen zu beantworten: Worin unterscheiden sich die Regelungen in Ergänzungs- und Haustarifverträgen von solchen in Branchentarifverträgen? Haben Haustarifverträge messbare Vorteile hinsichtlich der Kosten und der Flexibilität? Und bei welchen Regelungen bringen Ergänzungstarifverträge im Vergleich zum Branchentarifvertrag Erleichterungen?

Die Untersuchung gliedert sich wie folgt: Kap. 2 gibt einen Überblick über den Forschungsstand zur Nutzung und zu den Abweichungsmöglichkeiten tariflicher Öffnungsklauseln im Allgemeinen und zu Ergänzungstarifverträgen der Metall- und Elektro-Industrie im Speziellen sowie zum Forschungsstand über Haustarifverträge. Kap. 3 beschreibt die Methodik und Kap. 4 die Ergebnisse eines qualitativen und quantitativen Tarifvertragsvergleichs zwischen Flächen-, Haus- und Ergänzungstarifverträgen in der Metall- und Elektro-Industrie. Grundlage bildet ein neu erstellter Datensatz von 185 erfassten Haus- und 396 dokumentierten Ergänzungstarifverträgen. In Kap. 5 werden Schlussfolgerungen für die aktuelle Debatte zur Stärkung der Tarifbindung gezogen.

2 Forschungsstand zu tarifvertraglichen Abweichungen

Seit den 1990er-Jahren enthalten viele Branchentarifverträge Öffnungsklauseln (Bispinck 2004). Sie ermöglichen Unternehmen, durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung von den in einer Branche gültigen Tarifstandards abzuweichen (Kohaut und Schnabel 2007, S. 7). Öffnungsklauseln wurden vor allem im Hinblick auf ihre Verbreitung, Einflussfaktoren, betriebswirtschaftliche Wirkung (Lohnstruktur und Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben) und ihren Einfluss auf die Normierungskraft des Branchentarifvertrags untersucht (Bispinck und Schulten 2003; Bispinck 2005; Massa-Wirth und Seifert 2005; Bahnmüller 2009; Kohaut 2007; Kohaut

² Erste Ergebnisse zu den Regelungsinhalten von Ergänzungstarifverträgen finden sich in Schneider (2021).

und Schnabel 2007; Ellguth und Kohaut 2014; Amlinger und Bispinck 2016). Zu den wichtigsten Erhebungsinstrumenten zählen das IAB-Betriebspanel sowie die WSI-Betriebsrätebefragung, die beide eine bundesweite Betrachtung zulassen. Neben diesem Strang der empirischen Literatur, die eine gesamtwirtschaftliche Perspektive vermittelt, gibt es noch einen zweiten Strang, der sich auf Tarifabweichungen in der Metall- und Elektro-Industrie fokussiert (Haipeter, 2009a, b, 2020; Haipeter und Lehndorff 2009; Schneider 2021). Vom Branchentarifvertrag abweichende Regelungen in Haustarifverträgen werden hingegen kaum untersucht. Hier liegen lediglich zwei regionale Analysen vor. Hierüber wird im Folgenden ein kurzer Überblick gegeben.

2.1 Branchenübergreifende Befunde

Kohaut (2007) sowie Kohaut und Schnabel (2007) nutzen die erstmals 2005 erhobenen Daten aus dem IAB-Betriebspanel, um die Reichweite und Anwendungsbereiche von Öffnungsklauseln darzustellen.³ Darüber hinaus identifizieren Kohaut und Schnabel (2007, S. 36 ff.) Erklärungsfaktoren der Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln. In einer weiteren Untersuchung nutzen Ellguth und Kohaut (2014) ergänzende Befragungswellen des IAB-Betriebspanels, die 2007 und 2011 durchgeführt wurden. Über alle Branchen hinweg wurde im Jahr 2011 in jedem fünften Betrieb eine Öffnungsklausel genutzt. Hiervon waren 35 % der Beschäftigten betroffen (Ellguth und Kohaut 2014, S. 442). Dabei nutzten 13 % der Betriebe Öffnungsklauseln, um in puncto Arbeitszeit von den tarifvertraglichen Standards abzuweichen und 10 %, um die tarifvertraglichen Entgelte abzuändern.⁴ Nur selten wurden Entgelt- und Arbeitszeitöffnungsklauseln gleichzeitig genutzt.

Mit Hilfe einer Probit-Schätzung, durch die der Einfluss mehrerer erklärender Variablen auf eine abhängige binäre Variable abgeschätzt wird, untersuchten Ellguth und Kohaut (2014), welche betrieblichen Merkmale die Entscheidung zur Nutzung einer Öffnungsklausel beeinflussen. Anknüpfend an Kohaut und Schnabel (2007) unterschieden sie dabei zwischen der Anwendung von Entgelt- und Arbeitszeitöffnungsklauseln. Die Nutzung von Entgeltöffnungsklauseln hing häufig mit einer schlechten Ertragslage zusammen, während die Nutzung von Arbeitszeitöffnungs-

³ Dabei wurde zwischen den drei Kategorien a) der Anpassung der Arbeitszeiten, b) der Absenkung der Entlohnung, Aussetzung von Tariferhöhungen/Sonderzahlungen und c) sonstiges unterschieden (Kohaut 2007, S. 97).

⁴ Von den Arbeitszeitöffnungsklauseln waren 28 % und von den Entgeltöffnungsklauseln 16 % aller Beschäftigten betroffen.

klauseln eher Ergebnis eines hohen Wettbewerbsdrucks ist (Ellguth und Kohaut 2014, S. 447).⁵ Angaben zur Höhe der Abweichung wurden nicht erhoben.

In der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten wurde erstmals 1997 nach der Tarifbindung und der Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln gefragt (Bispinck 2005, S. 301). Dabei werden die Regelungsinhalte von Abweichungen detaillierter als im IAB-Betriebspanel abgefragt, sodass sich ein breiteres Bild ergibt (Bispinck und Schulten 2003, S. 164; Bispinck 2005, S. 306). Amlinger und Bispinck (2016) gehen auf Basis der 2015er-Welle der WSI-Betriebsrätebefragung der Frage nach, inwiefern „die Dezentralisierung des Tarifsystems [...] die Funktionsweise und Durchsetzungskraft des Branchentarifvertrags zu unterminieren“ drohe (Amlinger und Bispinck 2016, S. 212). Öffnungsklauseln beurteilten sie in diesem Kontext als problematisch, da diese „nicht lediglich eine regelkonforme Differenzierung, sondern eine betriebliche Unterschreitung der tariflichen Standards erlauben“ (Amlinger und Bispinck 2016, S. 212). In der telefonischen Befragung von 4186 Betriebsräten aus privat geführten Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten gaben 21 % der befragten Betriebsräte an, dass in ihrem Betrieb eine Öffnungs- oder Differenzierungsklausel genutzt wurde. Hiervon betroffen waren 27 % der Beschäftigten. Öffnungsklauseln wurden dabei häufiger in größeren Betrieben (mit 250 und mehr Beschäftigten) eingesetzt. Im Verarbeitenden Gewerbe, zu dem auch die Metall- und Elektro-Industrie gehört, war eine durchschnittliche Nutzung zu beobachten. Hochgerechnet auf alle tarifgebundenen Betriebe nutzten 14 % der Betriebe Öffnungsklauseln, um in puncto Arbeitszeit von tariflichen Standards abzuweichen. Weitere 10 % nutzten Öffnungsklauseln um entweder die Gehälter, die Zuschläge oder die Jahressonderzahlungen anzupassen. Wie stark die Betriebe von den Bedingungen des für sie gültigen Branchentarifvertrags abwichen und welche Kostenersparnisse sich daraus für sie ergaben, wurde nicht untersucht.

In der Befragung gaben 13 % der befragten Betriebsräte an, dass auch ohne Öffnungsklausel in ihrem Betrieb informell von den Tarifstandards abgewichen wurde. In diesem Fall wurde vom Branchentarifvertrag abgewichen, ohne dass dies durch eine Öffnungsklausel erlaubt war (Tarifbruch). Dieser Befund liegt etwas unter den Werten früherer Untersuchungen, die zwischen 1999 und 2003 auf 14 bis 18 % kamen (Massa-Wirth und Seifert 2005, S. 40). Insgesamt kamen Amlinger und Bispinck (2016, S. 221) zu dem Schluss, dass die „Normierungskraft“ des Branchentarifvertrags abnehme. Die Aufrechterhaltung der Tarifstandards hing aus ihrer Sicht stark vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der Durchsetzungskraft der Beschäftigten im Betrieb selbst ab.

⁵ Aus diesen Befunden wurden vier Typen von tarifgebundenen Unternehmen abgeleitet: In einer ersten Gruppe wurden Betriebe zusammengefasst, die für sie relevante tarifvertraglichen Regelungen zu Öffnungsklauseln nicht kannten. In einer zweiten Gruppe waren solche, die zwar Kenntnis über gültige Öffnungsklauseln hatten, diese jedoch nicht nutzten. In eine dritte Kategorie fielen Betriebe, die aufgrund eines hohen (internationalen) Wettbewerbsdrucks jedes Tarifinstrument nutzten, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Bei diesen Unternehmen waren insbesondere Arbeitszeit-Öffnungsklauseln verbreitet. In der vierten Gruppe wurden Betriebe zusammengefasst, die über die Nutzung einer Öffnungsklausel ihre Lohnkosten reduzieren und eine „betriebliche Notlage“ (Ellguth und Kohaut 2014, S. 448) abwenden wollen. Diese Unternehmen nutzten häufig Entgelt-Öffnungsklauseln.

Weitere empirische Untersuchungen befassten sich mit dem Einfluss von Öffnungsklauseln auf die Lohnhöhe, auf die Lohnspreizung und das Beschäftigungswachstum in Betrieben (Ellguth et al. 2014; Garloff und Gürtzgen 2012). Diese Studien deuten an, dass Arbeitszeit- und Entgeltöffnungsklauseln unterschiedlich wirken und Öffnungsklauseln vor allem dann eine flexiblere Anpassung an die regionalen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ermöglichen, wenn Firmen unterdurchschnittlich leistungsstark sind. Insgesamt zeigt sich laut Garloff und Gürtzgen (2012, S. 745) jedoch, dass die Löhne in Firmen mit Öffnungsklauseln weniger stark auf Änderungen in der Profitabilität reagieren als in Firmen ohne Öffnungsklauseln. Dies führen die Autoren auf einen Selektionseffekt zurück, denn Öffnungsklauseln würden vor allem von Firmen mit eher starrer Lohnstruktur angewandt. Eine Quantifizierung von Einsparungen durch eine bestimmte Tarifvertragsbindung wird nicht näher thematisiert.

2.2 Befunde für die Metall- und Elektro-Industrie

In der Metall- und Elektro-Industrie wurde mit dem Pforzheimer-Abkommen im Mai 2004 eine besondere Form der Tariföffnung vereinbart. Danach können Abweichungen vom Branchentarifvertrag unter Einbeziehung der IG Metall durch sogenannte Ergänzungstarifverträge vereinbart werden.⁶ Dabei können tarifgebundene Unternehmen nicht nur in einer betrieblichen Notlage von den Tarifstandards abweichen, sondern auch, um ihre eigene Wettbewerbs- oder Innovationsfähigkeit zu verbessern. Zu Umfang und konkreter Nutzung und Ausgestaltung der abgeschlossenen Ergänzungstarifverträge liegen bisher nur wenige Ergebnisse vor. Einen umfassenderen Einblick geben verschiedene Untersuchungen von Haipeter (Haipeter 2009a, b, 2020; Haipeter und Lehdorff 2009) sowie eine aktuelle Studie von Schneider (2021).

Haipeter geht in einer Analyse von Ergänzungstarifverträgen in der Metall- und Elektro-Industrie der Frage nach, wie sich Tarifabweichungen „auf die Prägestkraft der Branchentarifverträge“ (Haipeter 2009b, S. 9) auswirkten und ob sie zur Erosion des deutschen Tarifvertragssystems beitragen. Grundlage ist eine Auswertung von 850 Vereinbarungen aus der Metall- und Elektro-Industrie, die zwischen 2004 und 2006 mit der IG Metall abgeschlossen wurden und Abweichungen vom Branchentarifvertrag vorsehen (Haipeter 2009b, S. 9). Danach hatte im Jahr 2006 jeder zehnte branchentarifvertragsgebundene Betrieb eine Tarifabweichung mit der IG Metall vereinbart (Haipeter 2009b, S. 152).

In etwas über 67 % der betrachteten Verträge wurde die tarifliche Arbeitszeit und in knapp 69 % die Entgelte angepasst (Haipeter 2009b, S. 170). Veränderungen an den in den 2000er Jahren regional zu unterschiedlichen Zeitpunkten vereinbarten Entgeltrahmentarifabkommen (ERA) gab es in 37 % der Ergänzungstarifverträge. ERA überführte die zuvor getrennt bestehenden Lohnstarifverträge für Arbeiter und Gehaltstarifverträge für Angestellte in eine einheitliche Entgeltstruktur. Sofern

⁶ Hier handelt ein Unternehmen, das vom Branchentarifvertrag abweichen möchte, mit der IG Metall einen zusätzlichen Tarifvertrag aus, der die unternehmensspezifischen Abweichungen genau regelt. In der Regel wird das Unternehmen von seinem Arbeitgeberverband beratend unterstützt.

Betriebe Tarifabweichungen zur Arbeitszeit vereinbart hatten, wählten 60 % eine Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit (Haipeter 2009b, S. 175). Sie betrug im gewichteten Durchschnitt 3,4 h (Haipeter 2009b, S. 176). In knapp 24 % der Fälle wurde eine Verlängerung der Arbeitszeit über zusätzliche Arbeitszeitbudgets beschlossen, die innerhalb eines Jahres von den Beschäftigten überwiegend ohne Lohnausgleich zu leisten sind (Haipeter 2009b, S. 173 ff.). In knapp 12 % der Vereinbarungen wurden schließlich die branchentarifvertraglich bestehenden Regelungen zu den Qualifizierungszeiten verändert (Haipeter 2009b, S. 172). Wurden in den betrachteten Vereinbarungen die branchentarifvertraglich vereinbarten Entgelte gekürzt, kam es am häufigsten zu einer Absenkung des Weihnachtsgelds (66,1 %), des Urlaubsgelds (52,4 %) oder der tarifvertraglich vereinbarten Entgelterhöhungen (46,6 %). Die Monats- und Grundentgelte wurden hingegen nur selten gekürzt (13,9 %) (Haipeter 2009b, S. 190).

Haipeter (2009b, S. 308) stellt fest, dass bei allen bestehenden Kontrollproblemen doch eine Art Professionalisierung bei den Verhandlungen zu Tarifabweichungen auf Gewerkschaftsseite festzustellen sei. Die „Stärkung der innerverbandlichen Kontrolle über den Prozess der Tarifabweichung hat auch zu einer besseren Kontrolle des Verhandlungsprozesses und zu einer Erhöhung der inhaltlichen Kontrolle der Tarifabweichung als Verhandlungsergebnis nach außen gegenüber den Arbeitgebern geführt“ (Haipeter 2009b, S. 308). Hierzu passt, dass im Gegenzug für die zu erbringenden Konzessionen auf der Beschäftigtenseite in 88 % der untersuchten Tarifvereinbarungen auch Gegenleistungen durch die Unternehmen vereinbart wurden (Haipeter 2009b, S. 213). Diese Ergebnisse ähneln den Befunden von Amlinger und Bispinck (2016), die ebenfalls zeigen konnten, dass kontrollierte Abweichungen von Branchentarifverträgen mit vermehrten Zugeständnissen auf Arbeitgeberseite einhergehen.

Schneider (2021, S. 77f.) zeigt auf Basis einer Auswertung von knapp 400 Ergänzungstarifverträgen in der Metall- und Elektro-Industrie im Frühjahr 2019, dass Arbeitszeit- und Entgeltregelungen die entscheidenden Stellschrauben darstellen. So wurden in 44 % der untersuchten Ergänzungstarifverträge Arbeitszeitverlängerungen vereinbart, 47 % sahen Kürzungen beim monatlichen Entgelt oder bei Einmalzahlungen vor. Abweichungen in weiteren Bereichen wie bei den Altersteilzeit-Regelungen oder der Befristung von Arbeitsverhältnissen sind seltener. Als Gegenleistung wurden häufig Arbeitgeberzusagen vereinbart.

Die Regelungsinhalte von Haustarifverträgen wurden bisher nicht untersucht, obwohl im Jahr 2020 in West- und in Ostdeutschland 2 respektive 3 % der Betriebe einen Haustarifvertrag anwandten, in denen 8 beziehungsweise 11 % der Beschäftigten arbeiteten (Ellguth und Kohaut 2021, S. 308). Öffentlich zugängliche Untersuchungen zu den Regelungsinhalten von Haustarifverträgen liegen lediglich auf regionaler Ebene für die thüringische und sächsische Metall- und Elektro-Industrie vor.⁷ Finley und Weitz (2004) werteten 39 Tarifverträge aus der Tarifregion Thüringen aus, die am Jahresende 2003 Gültigkeit besaßen (Finley und Weitz 2004, S. 13). Aufgrund der kleinen Fallzahl, der Beschränkung auf eine Branche in ei-

⁷ Dabei unterscheiden die Autoren nach Firmen-, Anerkennungs- und unternehmensbezogenen Verbandstarifverträgen. Zur Definition siehe Finley und Weitz (2004, S. 11 ff.).

ner einzelnen Region und der veralteten Datenlage wird an dieser Stelle auf die Darstellung einzelner Ergebnisse verzichtet. Das Institut für Mittelstands- und Regionalentwicklung (imreg) hat in seinem Tarifreport 2014 eine Auswertung von 1026 Dokumenten (Tarifverträge, Entgelttabellen, Protokollnotizen, etc.) aus dem sächsischen Tarifregister vorgenommen (imreg 2014, S. 11). Nach einer Bereinigung der zur Verfügung stehenden Dokumente, flossen branchenübergreifend 781 gültige Haustarifverträge in die Auswertung für Sachsen ein.⁸ Davon gehörten 94 zur Metall- und Elektro-Industrie oder zu relevanten Dienstleistungen (imreg 2014, S. 21). 59 dieser Verträge wurden mit der IG Metall vor Ort geschlossen und konnten im Detail ausgewertet werden. Dabei wurde in 83 % der betrachteten Unternehmen ein hauseigenes Vergütungssystem festgelegt und in 71% in der Entgelthöhe abgewichen (imreg 2014, S. 28). 47 % der Firmentarifverträge sahen eine Streichung oder Reduzierung des 13. Monatsgehalts oder einen Festbetrag vor. In 34 % der Fälle wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 38 h pro Woche vereinbart. Die mit der IG Metall geschlossenen Firmentarifverträge liegen im Durchschnitt etwa 10 % unter dem Kostenniveau des Branchentarifvertrags (imreg 2014, S. 30). Der Abschluss von Firmentarifverträgen sei jedoch kein Mechanismus, um den Branchentarifvertrag in der Industrie zu verdrängen. Vielmehr sei die Gewerkschaft in Firmentarifverträgen zu Zugeständnissen bereit, „die die Arbeitgeber in dieser Form seit Jahren auch für den Branchentarifvertrag fordern“ (imreg 2014, S. 10).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass zwar der Verbreitungsgrad von Öffnungsklauseln ermittelt wurde, aber kaum Kenntnisse darüber vorliegen, wie sich die einzelnen Tarifbindungsformen voneinander im Hinblick auf Flexibilität und Kostenersparnisse unterscheiden. Im Folgenden wird daher der Versuch unternommen, auf Basis eines neu erstellten Datensatzes die Unterschiede zwischen Ergänzungs-, Haus- und den Branchentarifverträgen in der Metall- und Elektro-Industrie herauszuarbeiten und messbare Kostenvorteile zu beziffern.

3 Methodische Konzeption des Tarifvertragsvergleichs

Um die Regelungen aus Ergänzungs- und Haustarifverträgen erfassen und anschließend mit dem Branchentarifvertrag vergleichen zu können, wurden für beide Vertragsarten eigenständige Fragebögen entwickelt.⁹ Mithilfe dieser Fragebögen sollten möglichst viele Regelungen abgefragt werden, die sich entweder monetär bewerten lassen oder die Flexibilität und die Rahmenbedingungen eines Tarifwerks beschreiben. Neben Betriebsgröße und Branche aller Unternehmen, zu denen ein Tarifvertrag vorlag, wurden die Ausgestaltung von Arbeits-, Entgelt-, Urlaubs- oder auch Befristungsregelungen erfasst. Zudem wurden die Laufzeit und weiterführende Zusagen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erhoben. Bei den Haustarifverträgen wurde zusätzlich berücksichtigt, ob eine Verbandsmitgliedschaft vorlag und um

⁸ In die Kategorie „Firmentarifverträge“ fielen auch Änderungs- oder Ergänzungstarifverträge, die Bezug auf den Branchentarifvertrag nahmen und abweichende Entgeltregelungen trafen (imreg 2014, S. 19).

⁹ Die Untersuchung ergänzt Schneider (2021), die lediglich einen Überblick zur Regelungsbreite von Ergänzungstarifverträgen gibt.

welche Art von Tarifvertrag es sich handelte. Dabei wurde zwischen Haustarifverträgen mit weitestgehend eigenständigen Regelungen, Anerkennungstarifverträgen, die die Branchentarifregelungen teilweise oder vollständig übernehmen, und Heranführungstarifverträgen, mithilfe derer die Entgelte und die sonstigen Arbeitsbedingungen eines Unternehmens schrittweise an das Niveau des Branchentarifvertrags angepasst werden, unterschieden.

Als Datengrundlage wurden die Vertragsbestände der regionalen Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, die Mitglied beim Dachverband Gesamtmetall sind, herangezogen. Erfasst wurden die Inhalte der Verträge durch die Tarifexperten der jeweiligen Regionalverbände. In die Untersuchung flossen dabei überwiegend Tarifverträge ein, die zum Stichtag 31. Mai 2019 gültig waren. Vereinzelt wurden jedoch auch Verträge jüngerer oder älteren Datums berücksichtigt. Für die Kostenvergleiche mit dem Branchentarifvertrag wurden Ergänzungstarifverträge, die vor dem 1. April 2018, und Haustarifverträge, die vor dem 1. Januar 2019 abgelaufen waren, aus der Analyse ausgeschlossen. Bei den Ergänzungstarifverträgen entspricht das dem Datum des Inkrafttretens des zum Befragungszeitpunkt gültigen Entgelttarifvertrags. Bei den Haustarifverträgen wurde der Beginn des Kalenderjahres 2019 gewählt, um sicherzustellen, dass insbesondere die Entgeltregelungen mit dem damaligen Niveau des Branchentarifvertrags vergleichbar sind.

Nach Pretests der Fragebögen in drei ausgewählten Regionen erstreckte sich die Feldphase der Erhebung von Juli 2019 bis Januar 2020. Da die Verbände an den Ergänzungstarifverträgen ihrer Mitgliedsunternehmen mitwirken, lagen diese auch grundsätzlich vor. Bei den Haustarifverträgen war die Datenlage weniger gut, da Haustarifverträge auch außerhalb des Verbandsbereichs geschlossen werden und die Verbände zu diesen Verträgen keinen Zugang haben. Die Stichprobe ist somit insbesondere bei den Haustarifverträgen weder repräsentativ noch vollständig. Bei den Ergänzungstarifverträgen wurde zwar eine Vollerhebung im Bereich der Metall- und Elektro-Industrie angestrebt. Aufgrund fehlender Kenntnisse über die Grundgesamtheit sind Aussagen zur Repräsentativität und zu Ausfallwahrscheinlichkeiten jedoch auch hier nicht möglich.

In einem ersten Auswertungsschritt stand im Mittelpunkt, bei welchen Regelungen von den Branchentarifregelungen abgewichen wurde, welche Inhalte von Branchentarifverträgen in Ergänzungs- und (vor allem in) Haustarifverträgen außen vor blieben und was zusätzlich vereinbart wurde (etwa Beschäftigungszusagen). Dabei handelte es sich um eine Betrachtung von Häufigkeiten. In einem zweiten Schritt wurden möglichst viele der abgefragten Inhalte monetär bewertet, um diese einem Kostenvergleich mit dem Branchentarifvertrag unterziehen zu können. Da ein Ergänzungstarifvertrag für eine bestimmte, vorher festgelegte Periode Erleichterungen gegenüber dem eigentlichen Regelwerk des Branchentarifvertrags bringen soll, wurde für jeden Ergänzungstarifvertrag die durchschnittliche monatliche Ersparnis während seiner Laufzeit angegeben. Demgegenüber sind Haustarifverträge meist auf Dauer angelegt und bilden die regulären Arbeitsbedingungen eines Unternehmens ab. Daher wurde bei den Haustarifverträgen die Ersparnis nicht auf die Laufzeit bezogen, sondern eine Jahresbetrachtung für das Jahr 2019 gewählt.

Die Ersparnis wurde jeweils in zweifacher Weise berechnet. Zum einen wurde ein Wert ermittelt, der die durchschnittliche Ersparnis für all jene Ergänzungs-

ziehungsweise Haustarifverträge angibt, die bei der entsprechenden Regelung eine Ersparnis gegenüber dem Branchentarifvertrag aufwiesen. Zum anderen wurde ein Durchschnittswert über alle Ergänzungs- beziehungsweise Haustarifverträge hinweg gebildet, und zwar unabhängig davon, ob diese eine Kostenersparnis, eine Verteuerung gegenüber dem Branchentarifvertrag oder gleiche Kosten beinhalteten. Normiert wurden die Ersparnisse am durchschnittlichen Monatsentgelt der jeweiligen Tarifregion. Bei der Berechnung dieses Durchschnittseinkommens flossen das Grundentgelt sowie das Leistungsentgelt ein, während Sonderzahlungen und Zuschläge (über deren tatsächlichen Gebrauch keine Informationen vorlagen) unberücksichtigt blieben. Für beide Vertragsarten wurden die durchschnittlichen Ersparnisse berechnet, die sich durch die Anpassung einzelner Regelungen wie beispielsweise der Arbeitszeit oder des Urlaubsgelds ergeben. Zusätzlich konnte bei den Ergänzungstarifverträgen eine Gesamtersparnis berechnet werden. In dieser Gesamtbetrachtung wurden die Ersparnisse aus allen Einzelregelungen sowie mögliche Wechselwirkungen berücksichtigt. Aufgrund geringer Fallzahlen und einer lückenhafteren Datenlage konnte für die Stichprobe der Haustarifverträge keine verlässliche Gesamtersparnis ermittelt werden.

Die vorliegende Stichprobe umfasst 396 Ergänzungstarifverträge, die für den ersten Auswertungsschritt genutzt werden können, und 391 Ergänzungstarifverträge, die für den Kostenvergleich zur Verfügung stehen. 41 % der erfassten Ergänzungstarifverträge stammen aus Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Mit einem Anteil von 25 % ist dabei insbesondere die Gruppe der Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten deutlich überrepräsentiert. Denn in der Grundgesamtheit aller branchentarifgebundenen Unternehmen kommt dieser Betriebsgrößenklasse nur ein Anteil von 10 % zu. Bei den Haustarifverträgen können 185 Verträge für den ersten Teil und 177 für den zweiten Teil der Auswertung genutzt werden. Dabei handelt es sich bei 46 % um Anerkennungstarifverträge, die die Branchentarifregelungen teilweise anerkennen, und bei 9 % um Anerkennungstarifverträge mit vollständiger Übernahme des Branchentarifvertrags. Haustarifverträge mit eigenen Inhalten stellen 39 % der Stichprobe und Heranführungstarifverträge 6 %. Im Unterschied zur Stichprobe der Ergänzungstarifverträge machen Haustarifverträge aus kleinen und mittleren Unternehmen (bis zu 500 Beschäftigte) mit gut 86 % einen deutlich größeren Anteil aus. Lediglich 10 % der Haustarifverträge stammen aus Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Bei den restlichen 3 % lagen keine Angaben zur Betriebsgröße vor. Unklar bleibt bei den Haustarifverträgen, inwiefern die einzelnen Gruppen repräsentativ vertreten sind, da keine Informationen dazu vorliegen, wie viele Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie in den einzelnen Betriebsgrößenklassen Haustarifverträge anwenden.

4 Tarifvertragsvergleich: Ergebnisse

4.1 Anpassung der Regelungsbreite

Vergleicht man Ergänzungs- und Haustarifverträge hinsichtlich ihrer Abweichungen vom Branchentarifvertrag und der Eigenständigkeit ihrer Regelungen, sind zunächst

die konzeptionellen Unterschiede zu beachten. Weil bei Ergänzungstarifverträgen ohne eigene Regelung der Branchentarifvertrag gilt, müssen Abweichungen explizit definiert werden. Dagegen setzt der Haustarifvertrag quasi bei „Null“ an. Bei allen Punkten, die nach Auffassung von Gewerkschaft und Unternehmensleitung geregelt werden sollen, muss eine Regelung ausgehandelt oder auf eine Regelung aus dem Branchentarifvertrag zurückgegriffen werden. Folglich könnten Unterschiede zwischen den beiden Vertragsarten im Hinblick auf die Regelungsbreite und die Häufigkeit von Abweichungen bestehen.

Der Vergleich von Ergänzungs- und Haustarifverträgen zeigt zunächst jedoch, dass in einigen entscheidenden Handlungsfeldern die beiden Vertragstypen prozentual ähnlich oft von den Standardregelungen des Flächentarifvertrags – im Folgenden kurz Fläche – abweichen. Dies galt insbesondere für die Wochenarbeitszeit, das Entgeltssystem beziehungsweise das Entgeltniveau und das Urlaubsgeld. Etwas größer waren die Abweichungen bei den Jahressonderzahlungen. Hier wich ein Drittel der Ergänzungstarifverträge, aber 44 % der Haustarifverträge von der Fläche ab. Besonders drastisch war der Unterschied bei der neu eingeführten Sonderzahlung T-Zug. Diese wurde in der Tarifrunde 2018 eingeführt, um einen Konflikt zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu lösen, der sich aus der Gewerkschaftsforderung nach teilweise bezahlten zusätzlichen Frei-Tagen für bestimmte Gruppen ergeben hatte. T-Zug wurde in den meisten Ergänzungstarifverträgen nicht verändert. Nur 24 % der erfassten Verträge wichen von der Fläche ab. Ganz anders bei den Haustarifverträgen. Hier hätte die Einführung von T-Zug entweder eine Änderung der oft schon langlaufenden Verträge nötig gemacht oder eine Aufnahme dieser Sonderzahlung in die nach 2018 abgeschlossenen Verträge. Wohl auch aufgrund der komplexen Konstruktion von T-Zug wichen daher 67 % der Haustarifverträge von der Regelung des Branchentarifvertrags ab. Dies geschah in den meisten Fällen dadurch, dass einfach keine Regelung getroffen wurde. Nur in 12 % der Haustarifverträge wurde eine eigenständige Regelung vereinbart. Dass Haustarifverträge oft einfacher konstruiert sind und sich auf das Wesentliche beschränken, zeigte sich auch bei den sonstigen Regelungen: Themen wie Befristungen, Altersteilzeit, Übernahme von Auszubildenden, vermögenswirksame Leistungen, Entgeltsicherung sowie Kündigungsschutz oder Übernahmeverpflichtungen für Ältere werden nur in 3 bis 7 % der Haustarife eigenständig geregelt. Die Regelungen aus dem Flächentarifvertrag finden sich bei den Befristungsregelungen in 9 % der Haustarifverträge und bei den restlichen Themenblöcken in 30 bis 41 % der Fälle.

4.2 Anpassung der Regelungsinhalte

Arbeitszeit und Entgelte sind auch in dieser Stichprobe die bedeutendsten Themen, zu denen Abweichungen vom Branchentarifvertrag vereinbart wurden. Sowohl bei den Haustarifverträgen als auch bei den Ergänzungstarifverträgen war die Wochenarbeitszeit die Regelung, bei der am häufigsten Abweichungen vom Branchentarifvertrag auftraten. Bei beiden Vertragsarten wurde sie mit 45 % (Ergänzungstarifverträge) beziehungsweise 46 % (Haustarifverträge) in fast jedem zweiten Tarifvertrag angepasst. In der Regel wurde die Wochenarbeitszeit verlängert. Lediglich ein Haus- und fünf Ergänzungstarifverträge verkürzten die Wochenarbeitszeit im

Vergleich zur Branchentarifregelung. Bei den Ergänzungstarifverträgen mit Arbeitszeitverlängerung wurde die Wochenarbeitszeit durchschnittlich um 2,4h verlängert. Ein Lohnausgleich oder Teillohnausgleich erfolgte mit 17% nur in einem kleinen Teil der Fälle. Bei den Haustarifverträgen betrug die durchschnittliche Anpassung über alle Haustarifverträge mit Arbeitszeitverlängerung hinweg 3,2h. Dabei wiesen sogar 18 westdeutsche Haustarifverträge aus der Stichprobe eine Wochenarbeitszeit von 40 oder mehr Stunden auf und wichen damit um mindestens fünf Stunden vom Branchentarifvertrag ab.

Auch beim Entgeltniveau und dem Entgeltsystem sind die Ergebnisse für Ergänzungs- und Haustarifverträge vergleichbar. Zu Abweichungen kam es bei diesen Regelungen in 36% (Ergänzungstarifverträge) beziehungsweise 37% (Haustarifverträge) der erfassten Verträge. In Ergänzungstarifverträgen waren die Sonderzahlungen die beliebteste Stellschraube bei den Entgelten. Die Jahressonderzahlung wurde in jedem dritten und das Urlaubsgeld in etwas mehr als jedem vierten Ergänzungstarifvertrag angepasst. Dabei wurden sie meist gekürzt oder komplett gestrichen. Nur in wenigen Fällen fand sich eine gewinnabhängige Ausgestaltung dieser Sonderzahlungen. Neben Sonderzahlungen wurden auch die tabellenwirksamen Tarifierhöhungen geändert. Bei der Tarifierhöhung 2018 war dies in 21% der Ergänzungstarifverträge der Fall. Meist wurde der Erhöhungszeitpunkt nach hinten verschoben (in 59 Ergänzungstarifverträgen). Seltener wurde die Erhöhung gekürzt (22 Fälle) oder gestrichen (9 Fälle). Anpassungen bei der im Tarifabschluss 2018 vereinbarten Einmalzahlung von 100€ wurden in 14% der untersuchten Ergänzungstarifverträge vorgenommen. Diese wurde in über der Hälfte der Fälle gestrichen und seltener gekürzt oder verschoben. Deutlich seltener fanden sich Änderungen bezüglich des Leistungsentgeltes, der Entgeltstruktur oder der Zuschläge. Diese Regelungen wurden in nur 12 bis 15% der Ergänzungstarifverträge angepasst.

Die Entgeltregelungen bei den Haustarifverträgen mussten etwas umfassender abgefragt werden, da nicht automatisch davon ausgegangen werden konnte, dass das Branchentarifsystem als Grundlage dient. Insbesondere in Haustarifverträgen mit eigenständigen Regelungen können vollkommen eigene Entgeltssysteme bestehen. Daher wurde eine zweistufige Abfrage für die Entgelte gewählt. In einem ersten Schritt wurde der Aufbau des Entgeltsystems und in einem zweitem das Entgeltniveau erhoben. Dabei zeigte sich, dass in jedem fünften Haustarifvertrag ein abweichendes Entgeltsystem vorlag. Etwa jeder zweite Haustarifvertrag übernahm das Entgeltsystem aus der Fläche. Für die restlichen 32% lagen keine Angaben darüber vor, ob das Entgeltsystem von den Regelungen der Fläche abweicht. Das Entgeltniveau entsprach in 28% der Haustarifverträge dem Niveau des Branchentarifvertrags. Der Anteil an Haustarifverträgen mit einem abweichenden Entgeltniveau lag mit 37% deutlich darüber. Hier wurden alle Haustarifverträge berücksichtigt, die ein abweichendes Entgeltsystem oder ein abweichendes Entgeltniveau hatten. Beim restlichen Drittel lagen keine Informationen zum Niveau vor. Bei den Sonderzahlungen orientierten sich viele Haustarifverträge an der Fläche. 44% übernahmen die Regelungen zur Jahressonderzahlung, sogar 57% die zum Urlaubsgeld. Eigenständige Regelungen hatten bei der Jahressonderzahlung 31% der Haustarifverträge und beim Urlaubsgeld 16%. Lediglich hinsichtlich der 2018 neu eingeführten Sonderzahlung T-ZUG traten größere Differenzen im Vergleich zum Branchentarifvertrag

auf, da über die Hälfte der Haustarifverträge diesbezüglich keine Regelung aufwiesen.

Die unterschiedliche Ausrichtung beim Abschluss von Ergänzungs- und Haustarifverträgen schlug sich auch in deren Laufzeiten nieder. Da Haustarifverträge meist auf Dauer angelegt sind, wiesen über zwei Drittel dieser Verträge auch eine unbefristete Laufzeit auf. Die befristeten Verträge streuten in ihren Laufzeiten deutlich. So fanden sich in der Stichprobe Verträge mit nur 12 Monaten Laufzeit, aber auch solche mit 60 Monaten und mehr. Im Gegensatz zu Haustarifverträgen wurde bei der Mehrheit der Ergänzungstarifverträge eine feste Laufzeit vereinbart. So wiesen 10 % eine Laufzeit von bis zu 12 Monaten auf, 50 % eine Laufzeit zwischen 12 und 60 Monaten und 24 % eine feste Laufzeit, die mehr als 60 Monate betrug. Lediglich 15 % wurden unbefristet abgeschlossen.

Unterschiede in der Grundlogik der beiden Vertragsarten werden ebenfalls deutlich, wenn Zusagen der Arbeitgeberseite betrachtet werden. So fanden sich in 63 % der erfassten Ergänzungstarifverträge Beschäftigungszusagen wie der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Standortzusagen oder feste Ausbildungsquoten. Darüber hinaus wurden in 31 % der Ergänzungstarifverträge Investitionszusagen getätigt und in 14 % ein Besserungsschein vereinbart. Lediglich 6 % der Ergänzungstarifverträge sahen Gewerkschaftsboni wie Einmalzahlungen oder Tankgutscheine nur für Gewerkschaftsmitglieder vor. In Haustarifverträgen wurden nur bei einer Minderheit von gut 20 % derartige Arbeitgeberzusagen festgeschrieben. Wenn es dazu kam, dominierten jedoch auch hier Beschäftigungszusagen. Selten fanden sich Investitionszusagen oder Gewerkschaftsboni.

4.3 Ersparnisse durch Regelungsanpassungen

Im Rahmen der vorliegenden Analyse konnten nicht nur Erkenntnisse dazu gewonnen werden, was in Ergänzungs- und Haustarifverträgen abweichend zur Fläche geregelt wird und wie eigene Regelungen ausgestaltet sind. Zusätzlich konnten bei einer Vielzahl von Anpassungen die Abweichungen zum Branchentarifvertrag auch quantifiziert werden. Referenzmaß bildete dabei jeweils das durchschnittliche tarifliche Monatsentgelt einer Region. Bei der Quantifizierung von Niveauunterschieden zwischen Ergänzungstarifverträgen und dem Branchentarifvertrag wurden für rund zwei Drittel der Ergänzungstarifverträge Kostenersparnisse gegenüber den Flächenregelungen ermittelt. Für diese Verträge mit positiver Ersparnis betrug die durchschnittliche Ersparnis 8,9 % gegenüber dem Branchentarifvertrag. Für 31 % der Ergänzungstarifverträge ergaben sich anhand der abgefragten Regelungen keine kostenrelevanten Abweichungen oder die Kostenersparnis konnte aufgrund fehlender oder nicht quantifizierbarer Angaben nicht berechnet werden. Bei zehn Ergänzungstarifverträgen führte die Quantifizierung aller verwertbaren Regelungsinhalte zu Mehrkosten gegenüber dem Branchentarifvertrag. Ursachen hierfür können Arbeitszeitreduktionen ohne Lohnkürzungen, zusätzliche Sonderzahlungen oder Anpassungen bei der Sonderzahlung T-ZUG sein. Auch wenn es nach der vorliegenden Berechnungsmethode zu Mehrkosten kam, heißt das jedoch nicht, dass ein Ergänzungstarifvertrag unvorteilhaft ist. Möglicherweise enthält er nicht quantifizierbare

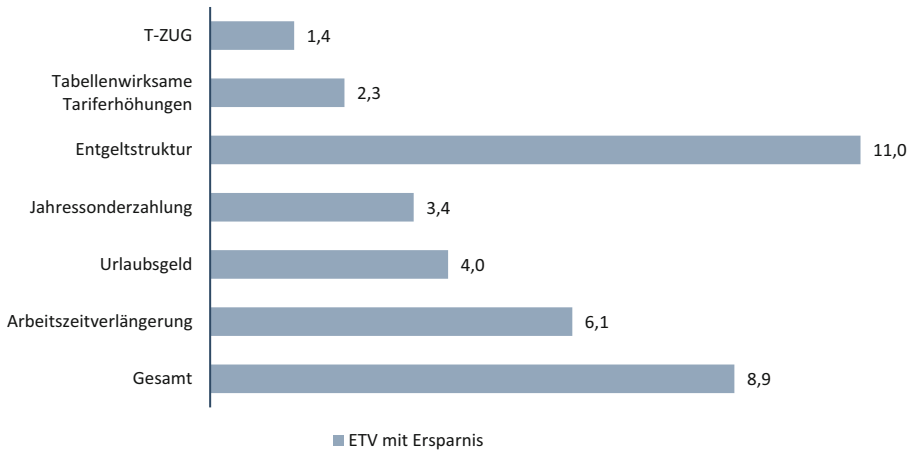


Abb. 1 Einsparungen gegenüber dem Branchentarifvertrag durch Regelungen in Ergänzungstarifverträgen. Durchschnittliche monatliche Ersparnis in Prozent eines Monatsentgelts. *Quelle:* eigene Berechnungen

Regelungen, die für ein Unternehmen hilfreich sind, oder die vorgenommene Bewertung kann den eigentlichen Nutzen nicht korrekt abbilden.

Bezogen auf alle Ergänzungstarifverträge ergab sich eine durchschnittliche Gesamtersparnis von 5,8 % gegenüber dem Branchentarifvertrag. Hinter diesem Durchschnittswert verbirgt sich jedoch eine breite Streuung. So reichte die Spanne von Mehrkosten in Höhe von 8,6 % bis zu Ersparnissen in Höhe von 33,9 %. Dabei konnten Unternehmen, die betriebsbedingte Kündigungen aussetzten oder diese nur mit Zustimmung der Tarif- oder Betriebsparteien aussprachen, mit 7,5 % eine höhere durchschnittliche monatliche Ersparnis durch den Abschluss ihres Ergänzungstarifvertrags verwirklichen als Unternehmen, die keine solche Zusage machten (5,2 %). Höhere Ersparnisse wiesen auch die Unternehmen mit anderen Arbeitgeberzusagen wie Standort- oder Investitionszusagen auf. Die größten Unterschiede zeigten sich jedoch zwischen Ergänzungstarifverträgen mit und ohne sogenanntem Besserungsschein. So lag die durchschnittliche monatliche Ersparnis in Unternehmen mit Besserungsschein mit 10,3 % eines Monatsentgelts fast doppelt so hoch wie in der Vergleichsgruppe ohne Besserungsschein (5,2 %). Besserungsscheine sehen dabei die Rückzahlung gewisser Leistungen, auf die die Beschäftigten im Rahmen des Ergänzungstarifvertrags verzichtet haben, vor, falls sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schneller als erwartet verbessern sollte.

Ein Blick auf die Einzelregelungen macht deutlich, dass insbesondere Anpassungen der Entgeltstruktur und der Wochenarbeitszeit (Arbeitszeitverlängerung) große Ersparnisse bewirkten (Abb. 1). Wurde die Entgeltstruktur in einem Tarifvertrag angepasst, konnten allein dadurch die Kosten durchschnittlich um 11 % gegenüber dem Branchentarifvertrag gesenkt werden. Eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit brachte Kostenersparnisse von durchschnittlich 6,1 % mit sich. Anpassungen von Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen gingen mit Einsparungen in Höhe von 4,0 beziehungsweise 3,4 % einher. Doch auch hier waren die Spannen groß und la-

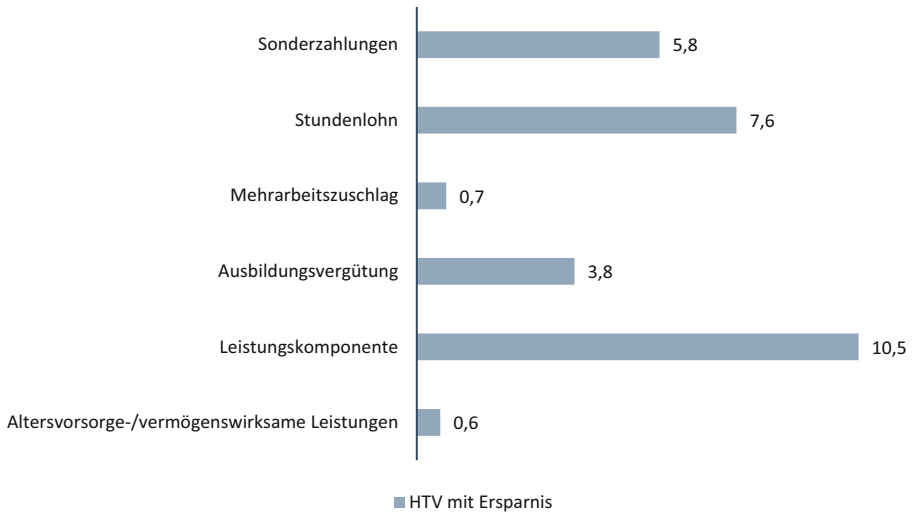


Abb. 2 Einsparungen gegenüber dem Branchentarifvertrag durch Regelungen in Haustarifverträgen. Durchschnittliche monatliche Ersparnis in Prozent eines Monatsentgelts. *Quelle:* eigene Berechnungen

gen bei einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit beispielsweise zwischen 1,3 und 12,5 %.

Die Datenbasis ließ es zwar nicht zu, auch bei den Haustarifverträgen eine durchschnittliche Gesamtersparnis zu ermitteln. Einzelregelungen konnten allerdings monetär bewertet und anschließend mit der Fläche verglichen werden (Abb. 2). Lagen Angaben zur Wochenarbeitszeit sowie zu den Entgelten vor, ließ sich ein Stundenlohn berechnen, der mit dem Wert des Branchentarifvertrags verglichen werden konnte. Dies war für 75 der 185 Haustarifverträge möglich. Davon hatten 53 Haustarifverträge ein vom Branchentarifvertrag abweichendes Entgeltniveau. Im Durchschnitt lag der Stundenlohn in diesen Haustarifverträgen um 7,6 % unterhalb der branchentariflichen Stundenlöhne. Dabei gab es zwei Haustarifverträge mit im Vergleich zum Flächentarifvertrag höheren Stundenlöhnen (1,1 % und 2,4 %). Beim Haustarifvertrag mit der höchsten Ersparnis lag der Stundenlohn um 22,1 % unterhalb des Tariflohns. Die restlichen 22 Haustarifverträge wichen beim Stundenlohn nicht vom Branchentarifvertrag ab.

Durch Anpassungen bei den drei im Branchentarifvertrag vorgesehenen Sonderzahlungen (Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, T-ZUG) wurden ebenfalls Ersparnisse gegenüber der Fläche erzielt. Im Durchschnitt fanden sich in den untersuchten Haustarifverträgen nur 2,1 verschiedene Sonderzahlungen. Besonders häufig wurde dabei auf eine T-ZUG-Regelung verzichtet. Die Haustarifverträge mit eigenen Regelungen oder ganz ohne Sonderzahlungen sparten durchschnittlich 5,8 %. Erhebliche Ersparnisse ließen sich zudem durch Änderungen der Leistungskomponente erzielen. Dieses Leistungsentgelt erhalten Beschäftigte zusätzlich zu ihrem Grundentgelt. Je nach Tarifregion oder Betriebsvereinbarung kann die Leistungskomponente unterschiedlich ermittelt werden. In einigen Tarifregionen finden sich vorgegebene Prozentwerte (6 bis 15 %), die die durchschnittliche Höhe des Leistungsentgeltes in

Abhängigkeit vom Grundentgelt festlegen. In der Stichprobe sahen 55 Haustarifverträge überhaupt kein Leistungsentgelt vor und zwei weitere Verträge einen geringeren Betrag als der Branchentarifvertrag. Für diese 57 Haustarifverträge ergaben sich Einsparungen von 10,5 %. Deutlich weniger ins Gewicht fielen Abweichungen bei Mehrarbeitszuschlägen und den vermögenswirksamen oder altersvorsorgewirksamen Leistungen. Haustarifverträge, die Anpassungen in diesen Bereichen vorsahen, sparten dadurch nur 0,7 beziehungsweise 0,6 % eines Monatsentgelts gegenüber dem Branchentarifvertrag.

5 Schlussfolgerungen

Der Tarifvertragsvergleich zeigt, dass sich hinter einer Tarifbindung eine recht heterogene Regelungspraxis verbirgt. Das betrifft nicht nur die Breite an verschiedenen Regelungsinhalten von Tarifverträgen (qualitative Differenz), sondern auch die mit einer Regelung verbundenen Kosten (quantitative Differenz), die hier erstmals umfassend für eine ganze Branche berechnet wurden. Dabei unterscheiden sich nicht nur Haus- von Branchentarifverträgen. Durch legale Tarifabweichungen – im vorliegenden Kontext anhand von Ergänzungstarifverträgen in der Metall- und Elektro-Industrie gezeigt – können auch zwischen den an einen Branchentarifvertrag gebundenen Betrieben derselben Branche qualitative und quantitative Differenzen auftreten. So lagen die Ersparnisse von Ergänzungstarifverträgen bei durchschnittlich 5,8 %. Die Spanne reichte von Mehrkosten in Höhe von 8,6 % bis zu Ersparnissen in Höhe von 33,9 %. Durch diese im Wege der Dezentralisierung gewonnene Steigerung der Flexibilität verliert der Branchentarifvertrag an „Normierungskraft“ (Amlinger und Bispinck 2016, S. 221). Gleichzeitig gehen von einer Tarifabweichung aber auch „stabilisierende Impulse“ aus (Haipeter 2009a, S. 249) und die „Tarifflucht“ wird „gebremst“ (Kohaut und Schnabel 2007, S. 33).

Dabei zeigen die hier erstmals vorgenommenen quantitativen Berechnungen, dass bei Tarifabweichungen große Spielräume bestehen können. Wenn ein gutes Fünftel von Betrieben in der Metall- und Elektro-Industrie durch Tarifabweichungen ein Einsparpotenzial von 10 % und mehr erreicht, sind sie nicht weit von der Welt der tarifungebundenen Betriebe entfernt, die im (um strukturelle Unterschiede wie die Beschäftigungsstruktur) bereinigten Durchschnitt der Branche 19 % unter dem Niveau der tarifgebundenen Betriebe vergüten (imreg 2019, S. 6). Es gibt einen Übergangsbereich, in dem tarifgebundene und tarifungebundene Betriebe eine Art Schnittmenge bilden, insbesondere, wenn sich ungebundene Betriebe eng an Branchentarifverträgen orientieren. Nach Angaben aus dem IAB-Betriebspanel tun dies 21 % der tarifungebundenen Betriebe, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren. Insgesamt orientieren sich 30 % der tarifungebundenen Betriebe (Ellguth

¹⁰ Bezogen auf alle Betriebe in Deutschland orientieren sich damit 5 % aller Betriebe so eng an einem Branchentarifvertrag, dass „die Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden, die denen branchentarifgebundener Betriebe weitgehend entsprechen“ (Ellguth und Kohaut 2021, S. 310). Weitere 61 % der tariforientierten Betriebe zahlten zumindest für die Mehrheit ihrer Beschäftigten den Tariflohn, während 17 % eine lockere Anlehnung pflegen.

und Kohaut 2021, S. 308 f.).¹⁰ Zwar fehlt eine genaue Quantifizierung dieser engen Orientierung. Es ist aber zu vermuten, dass sich manch tarifungebundener Betrieb, der sich eng an einem Branchentarifvertrag orientiert, sogar enger an tariflichen Regelungen anlehnt als ein tarifgebundener Betrieb, der Öffnungsklauseln oder eine Haustarifbindung nutzt.¹¹ Damit bieten Betriebe mit einer starken Orientierung am Tarifvertrag zum Teil bessere Arbeitsbedingungen als tarifgebundene Betriebe mit Ergänzungs- oder Haustarifverträgen. Der verengte Blick auf die statistisch gemessene Tarifbindungsquote greift daher zu kurz.¹²

Wenn die Politik die Tarifgeltung stärken will, muss sie entscheiden, ob sie lediglich die Rahmenbedingungen justiert oder den Verhandlungsprozess steuern will. Historische Erfahrungen sprechen eher dafür, sich auf die Anpassung von Rahmenbedingungen zu beschränken (Lesch et al. 2021, 377 ff.). Außerdem sollten politische Entscheidungsträger auf die gelebte Tarifbindungspraxis Rücksicht nehmen und den Zusammenhang zwischen Stabilisierung und Flexibilisierung des Systems beachten. Letzteres bedeutet: Wo es an interner Flexibilität mangelt, entsteht eine durch Tariffucht getriebene externe Flexibilität. Es ist das Wesenselement der Tarifautonomie, dass die Tarifvertragsparteien selbst dafür sorgen müssen, durch eine ausreichende interne Flexibilität eine Stabilisierung der Tarifbindung zu erreichen. Das scheint im Moment gegeben. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Möglichkeiten zur Tarifabweichung vielfältig sind und differenziert genutzt werden. Dabei stehen die Tarifvertragsparteien aber vor der Herausforderung, die Regel nicht zur Ausnahme zu machen. Der Tarifvertrag sollte die Regel sein, nicht die Tarifabweichung. Nur dann behalten Branchentarifverträge eine gewisse Normierungskraft. In diesem Kontext stellt sich die Frage, welchen Tarifbindungsgrad der Gesetzgeber als geeignet ansieht. Wenn der Gesetzgeber eine hohe Tarifbindung durchsetzen will, muss er beachten, dass viele Betriebe dies wirtschaftlich nicht verkraften können. Um deren Marktaustritt zu vermeiden, müssten mehr Tarifabweichungen zugelassen werden. Dies beschreibt einen Zielkonflikt: In dem Maße, wie die formale Normierungskraft des Branchentarifvertrags über eine höhere Tarifbindung gesteigert wird, nimmt seine faktische Normierungskraft über mehr Tarifabweichungen ab.

Die Tarifvertragsparteien haben ihre eigenen Möglichkeiten, die Tarifbindung zu stärken, aber längst nicht ausgeschöpft. Branchentarifverträge, die – wie in der Metall- und Elektro-Industrie – letztlich Multibranchentarifverträge sind, könnten Branchenfenster zulassen und Mittelstandsklauseln (spezifische Regelungen für kleinere und mittelständische Betriebe) vorsehen. „Modulare Tarifbindung“ (Kramer 2018) würde einen solchen Weg ermöglichen. Sie hätte den Vorteil, dass für eine bestimmte Teilbranche und für den Mittelstand bestimmte Tarifbausteine nicht gelten oder anders gestaltet werden als für eine andere Teilbranche und große Konzerne. Durch eine modulare Tarifbindung ließe sich nicht nur der vielfach bestrittene (und

¹¹ Im Durchschnitt insgesamt sind tariforientierte Betriebe allerdings den nicht tariforientierten Betrieben ähnlicher als ihren tarifgebundenen Betrieben (Berwing 2016, S. 91 f.).

¹² Hinzu kommt die Besonderheit, dass die Tarifbindung der Beschäftigten statistisch ermittelt wird, indem alle Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben als tarifgebundene Beschäftigte definiert werden. Diese Praxis stellt ein verzerrtes Bild dar. Hirsch et al. (2022) zeigen, dass im Jahr 2018 rund 9 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben nicht nach dem Tarifvertrag vergütet wurden.

aufwendige) Weg vermeiden, notwendige Differenzierungen über Ergänzungs- oder Haustarifverträge zuzulassen. Die Differenzierung könnte wieder ein Stück weit zurück auf die Branchenebene verlagert werden. Für den einzelnen Betrieb ergäbe sich daraus der Vorteil, betriebsbezogene Tarifverhandlungen und die damit verbundenen innerbetrieblichen Konflikte wieder auf die übergeordnete Ebene delegieren zu können, ohne an Flexibilität einbüßen zu müssen. Das Heraushalten von Konflikten aus dem Betrieb war stets einer der großen Vorteile des Branchentarifvertrags. Dieser Vorteil könnte durch eine modulare Tarifpolitik gestärkt werden.¹³

Bei anhaltender Erosion der Tarifbindung geriete der Staat aber nolens volens unter Handlungszwang. Wenn sich der Staat – wie im Fall des 2014 verabschiedeten „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ – dazu entschließt, die Erstreckung von Tarifverträgen durch Allgemeinverbindlicherklärungen zu forcieren, entstünde (wie oben erwähnt) eine Notwendigkeit zur Tarifabweichung bei den vormals tarifungebundenen Betrieben. Würde hierauf nicht reagiert, käme es zu Betriebsschließungen und Arbeitsplatzverlusten.¹⁴ Durch staatliche Intervention würde zunächst nur die Reichweite formal erstreckt. Ob auch die Normierungskraft von Tarifverträgen gestärkt wird, darf bezweifelt werden. Am Ende würde das eigentliche Problem – eine ausreichende Differenzierung und Flexibilität im Branchentarifvertrag zu implementieren – wieder bei den Tarifvertragsparteien verortet. Durch den Umweg über die staatliche Erstreckung wäre der Bedarf aber größer als vorher.

Bei staatlichen Maßnahmen zur Ausweitung des tarifvertraglichen Geltungsbereichs ist zu beachten, dass eine Stärkung der Tarifgeltung nicht zugleich auch eine Stärkung der Tarifautonomie bedeutet. Eine funktionsfähige Tarifautonomie setzt handlungsfähige Tarifvertragsparteien voraus. Um handlungsfähig zu sein, müssen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände jeweils über eine ausreichende Mitgliederbasis verfügen. Staatliche Maßnahmen zur Tarifierstreckung stärken aber nicht die Mitgliederbasis. Wenn der Staat die Tarifautonomie stärken will, muss er direkt an der Organisationsfähigkeit der Tarifvertragsparteien ansetzen. Die Tarifbindung mag als Ausprägung der positiven Koalitionsfreiheit im Zentrum der Tarifautonomie stehen. In der Vergangenheit wirkte sich der Wettbewerb durch die tarifungebundenen Betriebe dahingehend positiv auf das Verhalten der Tarifparteien aus, als sie die Beschäftigungswirkungen ihrer Tarifabschlüsse im Blick behalten mussten. Davon hat auch die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie profitiert. Da die Tarifvertragsparteien schon aus Legitimationszwecken heraus ein ureigenes Interesse daran haben sollten, die Normierungskraft des Tarifvertrags zu wahren oder zu erhöhen, sollte der Staat Maßnahmen zur Tarifierstreckung nur als letztes Mittel betrachten.

Förderung Die Studie wurde von den Verbänden der Metall- und Elektro-Industrie gefördert.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in

¹³ Kritisch anzumerken ist, dass es zu einer „Rosinenpickerei“ käme. Im Falle eines Ausstiegs aus der Tarifbindung läge aber letztlich auch nur noch ein selektives Anwenden tarifvertraglicher Regelungen vor.

¹⁴ Vgl. dazu Fritsch und Kolev (2019), die die wirtschaftlichen Folgen einer vollständigen Tarifbindung analysieren.

jedlichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Amlinger, M., & Bispinck, R. (2016). Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. *WSI-Mitteilungen*, 75(3), 211–222.
- Bahnmüller, R. (2009). Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems? In R. Bispinck & T. Schulten (Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick* (S. 81–113). Hamburg.
- Berwing, S. (2016). *Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis*. Mannheim.
- Bispinck, R. (2004). Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance. *WSI-Mitteilungen*, 63(5), 237–245.
- Bispinck, R. (2005). Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik. *WSI-Mitteilungen*, 64(6), 301–307.
- Bispinck, R., & Schulten, T. (2003). Verbetrieblung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. *WSI-Mitteilungen*, 62(4), 157–166.
- Brändle, T., Heinbach, W., & Maier, M. F. (2011). Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 44(1), 163–172.
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2014). Öffnungsklauseln: Instrument zur Krisenbewältigung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 67(6), 439–449.
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2021). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020. *WSI-Mitteilungen*, 74(4), 306–314.
- 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.
- Fehmel, T. (2010). *Konflikte um den Konfliktrahmen. Die Steuerung der Tarifautonomie*. Wiesbaden.
- Finley, P., & Weitz, R. (2004). *Firmen-, Anerkennungs- und unternehmensbezogene Verbandstarifverträge im Spiegel flächentariflicher Regelungen in der Metall- und Elektroindustrie Thüringen. Stand, Ansätze und Abweichungen von flächentarifvertraglichen Regelungen*. Erfurt: Institut der Wirtschaft Thüringens.
- Fritsch, M., & Kolev, G. (2019). Ökonomische Auswirkungen einer einheitlichen Tarifbindung in der M+E-Industrie, Gutachten im Auftrag der Forschungsstelle Tarifautonomie im Institut der deutschen Wirtschaft, Köln/Berlin. <https://www.iwconsult.de/aktuelles/projekte/oekonomische-auswirkungen-einer-einheitlichen-tarifbindung-in-der-m-e-industrie>. Zugegriffen: 20. Jan. 2022.
- Garloff, A., & Gürtzgen, N. (2012). Collective wage contracts, opt-out clauses, and firm wage differentials: evidence from linked employer-employee data. *Industrial Relations*, 51(4), 731–748.
- Haipeter, T. (2009a). Kontrollierte Dezentralisierung? Abweichende Tarifvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie. *Industrielle Beziehungen*, 16(3), 232–253.
- Haipeter, T. (2009b). *Tarifabweichung und Flächentarifvertrag. Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie*. Hamburg.
- Haipeter, T. (2020). Flexibilität unter Kontrolle. Entwicklungen und Herausforderungen der Tarifabweichungen in der Metall- und Elektroindustrie. *Industrielle Beziehungen*, 27(4), 481–500.
- Haipeter, T., & Lehndorff, S. (2009). Collective bargaining on employment. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_158017.pdf. Zugegriffen: 25. Jan. 2022. Working paper No. 3 for the *International Labour Office* (ILO), Genf.
- Hirsch, B., Lentge, P., & Schnabel, C. (2022). *Uncovered workers in plants covered by collective bargaining: who are they and how do they fare?* IZA discussion paper no. 15112.

- imreg – Institut für Mittelstand- und Regionalentwicklung (2014). *Analyse der Firmentarifverträge in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie. Tarifreport 2014. Studie im Auftrag im Auftrag des Verbands der Sächsischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.* Dresden: VSME.
- imreg – Institut für Mittelstand- und Regionalentwicklung (2019). Folgen von flächendeckend tarifgleichen Arbeitsbedingungen für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Metall- und Elektroindustrie, Analyse im Auftrag der Forschungsstelle Tarifautonomie im Institut der deutschen Wirtschaft Köln. https://imreg.de/wp-content/uploads/2021/09/18-11-08_Studie_FS-Tarifautonomie.pdf. Zugegriffen: 20. Jan. 2022.
- Kohaut, S. (2007). Tarifbindung und tarifliche Öffnungsklauseln: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. *WSI-Mitteilungen*, 60(2), 94–97.
- Kohaut, S., & Schnabel, C. (2007). Tarifliche Öffnungsklauseln – Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. *Sozialer Fortschritt*, 56(2), 33–40.
- Kramer, I. (2018). Mehr Tarifbindung nur mit neuer Tarifpolitik! <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/ingo-kramer-in-der-f-a-z-mehr-tarifbindung-nur-mit-neuer-tarifpolitik-15831322.html>. Zugegriffen: 20. Jan. 2022.
- Krüger, D. (2018). *Das Stinnes-Legien-Abkommen 1918–1924*. Berlin.
- Lesch, H. (2019). Das Stinnes-Legien-Abkommen: Vorbild für eine Erneuerung der Sozialpartnerschaft? *Industrielle Beziehungen*, 26(3), 326–341.
- Lesch, H., Schneider, H., & Vogel, S. (2021). Die Legitimität von Tarifautonomie. In Gesamtmittel (Hrsg.), *Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit* (S. 179–392). Berlin.
- Massa-Wirth, H., & Seifert, H. (2005). German Pacts for employment and competitiveness: concessionary bargaining as a reaction to globalisation and European integration? *Transfer*, 11(1), 26–44.
- Schneider, H. (2021). Flexibilität des M+E-Flächentarifvertrags. Ergänzungstarifverträge als Allheilmittel? *IW-Trends*, 48(2), 69–84.
- SPD, Bündnis 90/Die Grünen, & FDP (2021). *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025*. Berlin.
- WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (2021). *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2021*. Düsseldorf.