

Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik

Reinhard Bispinck

Das Verhältnis von betrieblicher Interessenvertretung und tarifvertraglicher Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen war erneut Gegenstand der aktuellen WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten. Zum vierten Mal seit 1997 wurden u. a. Fragen zur Tarifbindung, zur Gewährung übertariflicher Leistungen und ihres Abbaus, zur Nutzung tariflicher Öffnungs- und Differenzierungsklauseln und zur Unterschreitung von Tarifstandards, zur Beurteilung der zunehmenden Verbetrieblung der Tarifpolitik und des tarifpolitischen Handlungsbedarfs durch die Betriebsräte gestellt. Im Folgenden sollen einige erste Ergebnisse der Befragung präsentiert werden. Sie basieren auf 2.007 verwertbaren Interviews mit Betriebsräten aus Betrieben ab 20 Beschäftigten. Die Angaben der Personalräte wurden hier nicht ausgewertet.

1 Tarifbindung

Die WSI-Befragung von Betriebsräten 2004/05¹ bestätigt: Nach wie vor besteht eine hohe Tarifbindung in den Betrieben der Privatwirtschaft. Knapp drei Viertel (72 %) der Betriebe werden von Tarifverträgen erfasst, darunter 53 % durch Flächentarifverträge (Branchen- bzw. Verbandstarifverträge), 13 % durch Firmen- oder Haustarifverträge und 6 % durch eine Kombination von Branchen- und Firmentarifverträgen (Tabelle 1). Immerhin 29 % der Betriebsräte geben an, dass für ihren Betrieb keine Tarifbindung besteht. Die Befragung bestätigt das bekannte Ost/West-Gefälle: In Ostdeutschland besteht für einen deutlich größeren Anteil der Betriebe (38 %) als in Westdeutschland (27 %) keine Tarifbindung, zugleich fällt auch das Gewicht des Flächentarifvertrages deutlich geringer aus (West: 54 %; Ost: 44 %).

Entscheidend für die Ausprägung der Tarifbindung ist in erster Linie die *Größenordnung* des Betriebes. Rund 95 % der Großbetriebe ab 2.000 Beschäftigten (86 %) werden von Tarifverträgen erfasst. In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten liegt die Tarifbindung insgesamt bei gut 60 %. Firmen- und Haustarifverträge spielen vor allem im Bereich zwischen 200 und 500 Beschäftigten eine größere Rolle und umfassen hier rund ein Fünftel der Betriebe. Bezogen auf die Wirtschaftszweige treten ebenfalls erhebliche Unterschiede auf: Bei der Bindung durch Branchentarifverträge liegt das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 87 % weit an der Spitze, den geringsten Wert weist der Bereich Verkehr und Nachrichten mit 47 % auf. Den höchsten Anteil der nicht tarifgebundenen Betriebe stellen die Firmen im Bereich der sonstigen privaten und öffentlichen Dienstleistungen (20 %). Firmen- oder Haustarifverträge sind vor allem im Verbrauchsgütergewerbe (23 %) und Verkehr und Nachrichten (21 %) stark vertreten.

Angesichts der tendenziell rückläufigen Tarifbindung stellt sich die Frage nach den Ursachen für die *Nicht-Tarifbindung* in den genannten 29 % der Betriebe (Tabelle 1). Davon hat in drei Viertel der *West-Betriebe* (75 %) nach Angaben der Betriebsräte nie eine Tarifbindung bestanden, in knapp einem Fünftel (18 %) wurde die Tarifbindung durch den Arbeitgeber aufgelöst, und knapp 10 % nennen andere Gründe. Die Auflösung der Tarifbindung hat sich seit Mitte der 90er Jahre beschleunigt: In der Hälfte der betroffenen Betriebe (52 %) geschah dies in den vergangenen fünf Jahren mit Schwerpunkten in den Jahren 2000 und 2004. In den *Ost-Betrieben* ist es lediglich die Hälfte der Betriebe, die nie eine Tarifbindung hatten; immerhin in 28 % der Fälle lösten die Arbeitgeber die Tarifbindung auf. Dies geschah weit überwiegend (70 %) in den Jahren 1996 bis 2000. In

Tabelle 1: Tarifbindung allgemein und in ausgegliederten Betrieben
– Angaben der Betriebsräte in % –

Tarifbindung allgemein	Gesamt	West	Ost
Mit Tarifbindung	72	73	61
– durch Branchen-TV	53	54	44
– durch Firmen-TV	13	13	11
– durch Firmen- und Branchen-TV	6	6	6
Ohne Tarifbindung	29	27	38
davon mit Orientierung am Tarif			
– ja	77	77	74
– nein	22	22	26
Tarifbindung in ausgegliederten Betrieben			
bisherige Tarifbindung gilt weiter	31	29	46
Tarifbindung läuft aus	13	13	14
anderer Tarifvertrag	46	47	35
keine Information	9	10	4

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler
Stiftung

¹ Ein Unterschied zu den früheren Befragungen ist insbesondere der Wechsel von der schriftlichen (postalischen) Befragung zur Telefonbefragung, der eine Reihe von Änderungen von der Stichprobenziehung bis zur Art der Fragestellungen nach sich zog (vgl. den Beitrag von Schäfer in diesem Heft). Nicht zuletzt aufgrund dieser Umstellung verzichten wir in diesem Beitrag darauf, einen systematischen Vergleich mit den Ergebnissen der früheren Befragungen herzustellen (Bispinck 2001; Bispinck/Schulten 2003).

Reinhard Bispinck, Dr., wissenschaftlicher Referent und Leiter des WSI-Tarifarchivs im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de

knapp einem Viertel der Betriebe liegen andere Gründe für fehlende Tarifbindung vor, die aber nicht im Einzelnen erfragt wurden.

Betriebe, die *nicht tarifgebunden* sind, orientieren sich gleichwohl mit großer Mehrheit am „branchenüblichen Tarif“. Nach Angaben der Betriebsräte ist dies in 77 % der Betriebe der Fall. In besonders hohem Maße (95 %) gilt dies für die tarifungebundenen Betriebe mit 500 bis unter 1.000 Beschäftigten. Bei Betrieben, die sich explizit nicht am branchenüblichen Tarif orientieren, fallen die Arbeits- und Einkommensbedingungen mehrheitlich schlechter aus. In 70 % der Fälle ist die Vergütung niedriger, nur in 21 % dagegen höher. Im Osten sieht es noch ungünstiger aus (88 % zu 12 %). Bei der Arbeitszeit sind die Verhältnisse demgegenüber etwas ausgewogener: In 42 % der nicht tarifgebundenen Betriebe ist sie länger, in 50 % ist sie gleich, lediglich in 1 % ist sie kürzer; der Rest konnte dazu keine Angaben machen. Bei den sonstigen Arbeits- und Einkommensbedingungen geben zwei Drittel (65 %) der Betriebsräte an, dass sie schlechter ausfallen, ein knappes Fünftel (18 %) hält sie für besser.

Im Zusammenhang mit Tarifbindung und Tariftreue ist auch die Frage von Interesse, wie sich im Fall der *Ausgliederung* von Betriebsteilen oder Tätigkeiten, die tariflichen Arbeits- und Einkommensbedingungen verändern. Jeder fünfte Betriebsrat gibt an, dass es in den vergangenen zwei Jahren solche Ausgliederungen gegeben hat. Im Osten liegt der Anteil mit 12 % deutlich niedriger als im Westen mit 22 %. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten steigt dieser Anteil auf 30 % bis zu knapp 60 %. Die Branchen sind alle relativ gleichmäßig von diesem Phänomen betroffen. Immerhin in einem knappen Drittel der Fälle (31%) ändert sich durch die Ausgliederung an der Tarifbindung nichts. In knapp der Hälfte der Betriebe (46 %) wird ein anderer Tarifvertrag gültig. In 13 % ist der alte Tarifvertrag nach dem Ende der Nachwirkungsfrist nicht mehr gültig. In den restlichen 10 % der Fälle liegen keine verwertbaren Informationen vor. Das heißt, dass die Ausgliederung von Betriebsteilen keineswegs zwangsläufig mit dem Verlust von Tarifbindung einhergeht. Lediglich von einer Minderheit wird die Tarifbindung (zunächst) aufgegeben.

2 Über- und untertarifliche Leistungen

Seit Jahren beobachten wir eine anhaltende negative Lohndrift, die nicht zuletzt auch auf den Abbau übertariflicher Leistungen zurückzuführen ist (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005b). Dies wird auch in der aktuellen Betriebsrätebefragung deutlich: 59 % der Betriebsräte geben an, dass in den Betrieben übertarifliche Leistungen gezahlt werden (*Tabelle 2*). In der vorausgegangenen Befragung waren es immerhin noch 63 %. In den westdeutschen Betrieben sind es 63 %, im Osten dagegen nur 32 % der Betriebe. Dabei lässt sich tendenziell eine Abhängigkeit von der Betriebsgröße feststellen; in den Kleinbetrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten gibt es zu rund 50 % übertarifliche Leistungen, in den Großbetrieben von 1.000 bis unter 2.000 Beschäftigten sind es über 80 %. Besonders häufig sind solche Leistungen im Kredit- und Versicherungsgewerbe (72 %), während dies bei den sonstigen privaten und öffentlichen Dienstleistungen nur bei einer Minderheit der Betriebe (35 %) der Fall ist.

Ein gutes Viertel (27 %) der Betriebsräte berichtet über einen Abbau der übertariflichen Leistungen in den vergangenen zwei Jahren, im Osten sind dies deutlich weniger (10 %). Großbetriebe mit mehr als 2.000 Beschäftigten sind davon stärker betroffen als die übrigen Betriebe. Bei den betroffenen Bereichen gibt es erkennbare Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland: Im Westen dominiert der Abbau von übertariflichen Zulagen und Zuschlägen (67 %) mit Abstand, gefolgt vom regulären Lohn/Gehalt (42 %) sowie den Jahressonderzahlungen (39 %), im Osten trifft es vorrangig die Jahressonderzahlungen, Boni und Prämien (86 %) und

dann die betrieblichen Sozialleistungen (41 %).

Der Druck auf die Arbeits- und Einkommensbedingungen hat im Laufe der vergangenen Jahre zu einem massiven Prozess der Verbetrieblung der Tarifpolitik geführt: Um den Druck aufzufangen und die Tarifstandards grundsätzlich soweit möglich aufrecht zu erhalten, wurden in zahlreichen Branchen tarifliche Öffnungsklauseln vereinbart, die unter bestimmten Bedingungen auf Zeit Abweichungen von den verbindlichen branchenbezogenen tariflichen Regelungen und Leistungen zuließen („kontrollierte Dezentralisierung“, Bispinck 2004). Gleichwohl gab und gibt es immer noch ein erhebliches Maß von Unterschreitungen bestehender Tarifvorschriften. Deren Erfassung ist im Rahmen einer Betriebsrätebefragung zweifellos schwierig, weil dies seitens der betrieblichen Interessenvertretungen immer auch das Eingeständnis beinhaltet, die eigenen Aufgaben nicht richtig erfüllt zu haben. In der jüngsten Befragung gaben 12 % der Befragten an, dass es in ihrem Betrieb zur Unterschreitung tariflicher Standards kommt (*Tabelle 3*). Dies ist ein Rückgang gegenüber den beiden letzten Befragungen um drei Prozentpunkte. In Westdeutschland fällt der Anteil mit 11 % erwartungsgemäß niedriger aus als in Ostdeutschland mit 16 %. Dabei gibt es kaum systematische Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Die Branchenunterschiede fallen dagegen deutlich aus: Die sonstigen privaten und öffentlichen Dienstleistungen stechen mit einem Anteil von 24 % heraus. Am unteren Ende rangieren der Handel (6 %) und der Verkehrs- und Nachrichtensektor (1 %).

Die meisten Unterschreitungen finden sich im Bereich „Lohn- und Gehalt“ mit 81 % der Nennungen, gefolgt von der Jahressonderzahlung mit 58 %. Arbeitszeitregelungen sowie Zulagen und Zu-

Tabelle 2: Freiwillige übertarifliche Bezahlung
– Angaben der Betriebsräte in % –

Übertarifliche Leistungen	Gesamt	West	Ost
nein	40	36	67
ja	59	63	32
weiß nicht	1	1	1
Abbau übertariflicher Leistungen			
nein	73	72	88
ja	27	28	10
weiß nicht	–	–	2

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler
Stiftung

Tabelle 3: Unterschreitung von Tarifstandards
– Angaben der Betriebsräte in % –

	Gesamt	West	Ost
Nein	88	89	84
Ja	12	11	16
Bereiche:			
– Lohn und Gehalt/Eingruppierung	81	80	86
– Jahressonderzahlung	58	62	43
– Arbeitszeiten	34	32	43
– Zulagen, Zuschläge	34	33	35
– Ausbildungsvergütung	7	6	9

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Bockler Stiftung

schläge werden jeweils von rund einem Drittel der Betriebsräte genannt. In Kleinbetrieben dominieren Verstöße gegen Lohn- und Gehaltsvorschriften, in mittleren und größeren Betrieben spielen zusätzlich Abweichungen bei Arbeitszeitregelungen eine größere Rolle.

3 Ertragsabhängige Bezahlung

In der Tarifpolitik drängen die Arbeitgeber(verbände) seit Jahren auf die verstärkte Variabilisierung der tariflichen Entgeltbestandteile, insbesondere in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis. In zahlreichen Firmentarifverträgen, aber auch in zwei großen Branchentarifverträgen (Bankgewerbe, Chemische Industrie) gibt es Regelungen, die eine solche ertragsabhängige Gestaltung ermöglichen. Vielfach bezieht sich dies auf die Jahressonderzahlung, teilweise aber auch auf die laufenden Bezüge.

Die aktuelle Betriebsrätebefragung hat ergeben, dass in einem guten Drittel (36 %) solche vom Betriebsergebnis abhängigen Einkommensbestandteile gezahlt werden (Tabelle 4). Dies ist eine leichte Steigerung gegenüber der letzten Befragung. In den größeren und großen Betrieben steigt der Anteil deutlich an auf bis zu 75 % (Betriebe ab 2.000 Beschäftigte). Am stärksten vertreten sind solche Regelungen im Bereich Kredit und Versicherungen (67 %), am schwächsten im Verbrauchsgütergewerbe (19 %). Bei den Betrieben mit solchen variablen Einkommensbestandteilen dominieren eindeutig ergebnisabhängige Jahressonderzahlungen; diese Form wird in neun von zehn Betrieben praktiziert, und zwar in etwa gleichem Umfang für alle Beschäftigten wie für einzelne Gruppen. Bei den laufenden Bezügen nutzen nur knapp drei von zehn Betrieben (28 %) die ertragsabhängige Gestaltung. Der größte Teil (25 %) setzt dieses Instrument nur für einzelne Gruppen von Beschäftigten ein.

In knapp zwei Drittel der Betriebe (62 %) gibt es schriftliche Vereinbarungen,

Tabelle 4: Vom Betriebsergebnis abhängige Einkommensbestandteile
– Angaben der Betriebsräte in % –

	Gesamt	West	Ost
nein	63	63	62
Ja, darunter:	36	36	38
– als Jahressonderzahlung	94	96	88
– als laufende (monatliche) Bezüge	28	31	15
– Sonstiges			
bei:			
Jahressonderzahlung			
– für alle	45	47	32
– für einzelne Gruppen	49	48	56
laufende Bezüge			
– für alle	4	4	3
– für einzelne Gruppen	25	27	12
Schriftliche Vereinbarung			
– nein	36	41	14
– ja	62	59	79
– tariflich	18	18	22
– Betriebs-/Dienstvereinbarung	71	69	79
– einzelvertraglich	42	46	27

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Bockler Stiftung

die die Einzelheiten dieser Vergütungsform regeln. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Betriebsvereinbarungen (71 %), gefolgt von einzelvertraglichen Regelungen (42 %). Lediglich in 18 % der Betriebe gibt es tarifvertragliche Regelungen. In einigen Betrieben werden diese Regelungsinstrumente auch kombiniert.

4 Tarifliche Öffnungs- und Differenzierungsklauseln

Im Zuge der fortschreitenden „kontrollierten Dezentralisierung“ der Tarifverträge hat sich die Zahl der tariflichen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln stark vergrößert (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004). Angesichts der großen Vielfalt, was die Regelungsbereiche und ihre inhaltliche und formale Ausgestaltung betrifft, kann die betriebliche Nutzung nur typisiert, nicht aber bezogen auf die jeweiligen tarifvertraglichen Besonderheiten in den einzelnen Branchen dargestellt werden. Wie bereits in den vergangenen Befragungen wurden neun Anwendungsbereiche abgefragt.

Rund drei Viertel der tarifgebundenen Betriebe nutzen nach Angaben der Betriebsräte tarifliche Öffnungs- und Differenzierungsklauseln. Ein Drittel von ihnen nutzt lediglich eine Klausel, ein weiteres Drittel immerhin zwei, und ein Fünftel greift auf drei Öffnungsklauseln zurück. Immerhin gut 10 % nutzen vier oder mehr Möglichkeiten der Abweichung von Tarifstandards (Tabelle 5).

Es zeigt sich auch bei der aktuellen Befragung, dass die Betriebe besonders stark das tarifliche Flexi-Potenzial bei der Arbeitszeitgestaltung ausnutzen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005a). So nimmt über die Hälfte der Betriebe (51 %) die Möglichkeit variabler Arbeitszeitgestaltung in Anspruch; besonders hoch liegt hier der Anteil im Investitions- und Verbrauchsgütergewerbe mit 71 %. An zweiter Stelle folgt die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung. Immerhin 26 % der Betriebe machen davon Gebrauch, im Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe sind es sogar 42 %. Ein weiteres arbeitszeitpolitisches Instrument ist die befristete Arbeitszeitverkürzung, von der allerdings deutlich weniger Betriebe (15 %) Gebrauch gemacht haben.

Die lohn- und gehaltsbezogenen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln wer-

den weniger genutzt. Ein knappes Fünftel (19 %) der Betriebe macht von Einstiegs-tarifen Gebrauch, die für neu Eingestellte (befristet) abweichende tarifliche Vergütungen vorsehen. In etwa gleich häufig (17 %) genutzt wird die Möglichkeit, die Jahressonderzahlung zu kürzen oder auszusetzen, gefolgt von der Aussetzung von Tarifierhöhungen (12 %). Nur schwach genutzt wird die Möglichkeit der Absenkung von tariflichen Grundvergütungen (8 %) bzw. der Kürzung/Aussetzung des Urlaubsgeldes. Ein Blick auf die Wirtschaftsbereiche zeigt, dass Betriebe des Baugewerbes die lohnbezogenen Öffnungsklauseln besonders häufig nutzen.

Differenziert man die Inanspruchnahme von Öffnungs- und Differenzierungsklauseln nach der *wirtschaftlichen Lage* der Betriebe (gemessen an Auftragslage, Umsatz bzw. Gewinn) ergeben sich interessante Unterschiede:

Die *arbeitszeitbezogenen* Öffnungsklauseln reagieren sehr stark auf die ökonomische Situation des Betriebs: So wird bei schlechter Auftragslage und Umsatzentwicklung die Möglichkeit zu befristeter Arbeitszeitverkürzung mit 45 % bis 50 % rund drei mal so häufig genutzt wie im Durchschnitt. Und auch die Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung steigt in diesen Fällen auf mehr als das Doppelte (54 % – 58 %). Während im ersten Fall offensichtlich das Motiv der Anpassung des Beschäftigungsvolumens an das Auftrags- und Produktionsvolumen und damit auch die Beschäftigungssicherung im Vordergrund steht, dominiert im zweiten Fall vermutlich das Ziel der Kostensenkung.² Die allgemeine Möglichkeit zur variablen Arbeitszeitgestaltung reagiert deutlich weniger auf die ökonomischen Kriterien: Lediglich bei schlechter *Umsatzentwicklung* steigt die Nutzung um die Hälfte (von knapp 50 % im Durchschnitt auf rund 75 %).

Bei den *lohn- und gehaltsbezogenen* Klauseln ergibt sich folgendes Bild: Das Aussetzen von Tarifierhöhungen nimmt bei allen drei betrieblichen Kennziffern kontinuierlich zu, je schlechter diese ausfallen. Am stärksten ist dies beim Gewinn: Ist die Ertragssituation gut, machen rund 5 % der Betriebe von dieser Möglichkeit Gebrauch; ist sie schlecht, sind es immerhin mehr als ein Viertel (28 %). Ähnlich ist der Zusammenhang bei der Kürzung bzw. Aussetzung der Jahressonderzahlung. Bei eher schlechter Gewinnsituation steigt der Anteil der

Tabelle 5: Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln

– Angaben der Betriebsräte in % –

in % aller tarifgebundenen Betriebe		
Tarifliche Öffnungsklauseln werden genutzt		
75		
davon:		
– eine Klausel	35	
– zwei Klauseln	34	
– drei Klauseln	21	
– vier und mehr Klauseln	10	
Bereiche	in % aller tarifgebundenen Betriebe	in % der Betriebe, die Öffnungsklauseln nutzen
Variable Arbeitszeiten	51	68
Arbeitszeitverlängerung	26	35
Einstiegstarife	19	25
Kürzung/Aussetzung Jahressonderzahlung	17	22
befristete Arbeitszeitverkürzung	15	20
Aussetzen von Tarifierhöhungen	12	17
Absenken von tariflichen Grundvergütungen	8	10
Kürzung/Aussetzung des Urlaubsgeldes	6	9
Allgemeine Härtefallklausel	5	7
weitere Klauseln	3	4

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

Betriebe, die davon Gebrauch machen, auf 40 %. Dieser Effekt tritt bei der Kürzung bzw. Aussetzung des Urlaubsgeldes bei schlechter Auftragslage und schwachem Umsatz nur sehr viel schwächer auf. Allerdings führt eine schlechte Gewinnsituation zu einem kräftigen Anstieg. Keine durchgängige Reaktion auf die wirtschaftliche Lage zeigt die Nutzung von Einstiegstarifen. Dies ist insofern plausibel, als die Begründung dafür in der Regel auf Qualifikationsdefizite bzw. Einarbeitungserfordernisse der neu Eingestellten verweist.

5

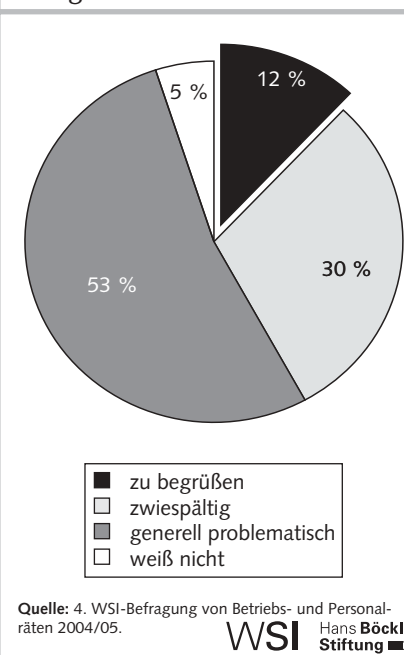
Beurteilung der Verbetrieblung der Tarifpolitik

Der Prozess der Verbetrieblung wurde in allen vorangegangenen Befragungen der Betriebsräte überwiegend skeptisch bis ablehnend beurteilt. Dies hat sich auch in der jüngsten Betriebsrätebefragung nicht geändert, im Gegenteil: Die kritische Grundhaltung hat sich eher noch verstärkt. Lediglich 12 % der befragten Betriebsräte begrüßen die Verbetrieblung der Tarifpolitik uneingeschränkt. Knapp ein Drittel (30 %) steht der Entwicklung zwiespältig gegenüber und mehr als die Hälfte (53 %) hält sie generell für problematisch (Abbildung 1).

Zu den stärksten Skeptikern gehören die Betriebsräte aus dem Baugewerbe, rund zwei Drittel (68 %) lehnen die zunehmen-

Abb. 1: Verbetrieblung der Tarifpolitik

– Angaben der Betriebsräte in % –



de Verbetrieblung ab, und lediglich 5 % begrüßen den Prozess. Ähnlich skeptisch sehen dies die Betriebsräte aus dem Handel. Positiver als der Durchschnitt schätzen die Betriebsräte des Kredit- und Versicherungsgewerbes die Entwicklung ein, aber auch hier halten noch 43 % dies für gene-

² Allerdings wurde in diesem Zusammenhang nicht gefragt, ob die Arbeitszeitverlängerung auch bezahlt wird.

Tabelle 6: Beurteilung der Verbetriebligung nach wirtschaftlicher Lage – Angaben der Betriebsräte in % –

	Auftragslage				gesamt
	gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	
zu begrüßen	16	9	11	2	12
zwiespältig	22	37	24	63	30
generell problematisch	58	49	63	35	53
weiß nicht	4	5	3	0	6
Umsatz					
zu begrüßen	11	18	10	4	12
zwiespältig	24	34	30	68	30
generell problematisch	63	43	58	28	53
weiß nicht	3	6	3	0	6
Gewinn					
zu begrüßen	13	17	9	6	12
zwiespältig	32	32	31	31	30
generell problematisch	54	48	54	63	53
weiß nicht	2	2	6	1	6

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

rell problematisch. Ähnlich sehen es ihre KollegInnen aus dem Verkehrs- und Nachrichtenbereich (48 %).

Die Betriebsgröße scheint kein durchgängiges Kriterium für die Einschätzung zu sein: Die skeptischsten Betriebsräte finden sich in Betrieben mit 500 bis unter 1.000 Beschäftigten („generell problematisch“: 71 %) und in Betrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten (60 %). Die geringsten Anteile dieser negativen Einschätzung finden sich in den Kleinbetrieben von 20 bis unter 50 Beschäftigten, aber auch in den Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigten mit jeweils 47 %.

Eine weitere Differenzierung nach der wirtschaftlichen Lage der Betriebe führt nicht zu eindeutigen Ergebnissen (Tabelle 6). Bei allen drei Kennziffern fällt die Zustimmung besonders gering aus, wenn die Lage schlecht ist – zwischen 2 % und 6 % Zustimmung gegenüber 12 % im Durchschnitt. Der umgekehrte Zusammenhang (überdurchschnittlich positive Beurteilung bei guter wirtschaftlicher La-

ge) ist so eindeutig nicht vorhanden. Und auch bei den anderen beiden Beurteilungen (zwiespältig/generell problematisch) gibt es keine durchgängige Differenzierung entlang der wirtschaftlichen Lage. Am ehesten fällt ins Auge, dass bei guter Lage der Anteil der Betriebsräte mit dem Urteil „generell problematisch“ höher als im Durchschnitt ausfällt. Dies dürfte ein Hinweis darauf sein, dass sie sich durch die Verbetriebligung unter Druck gesetzt fühlen, Konzessionen zu machen, die objektiv nicht erforderlich sind, aber aufgrund der Öffnungsklauseln leichter möglich werden. Des Weiteren fällt auf, dass bei schlechter Auftrags- und Umsatzlage die generelle Ablehnung des Trends deutlich schwächer ausfällt als im Durchschnitt, und der Anteil der „zwiespältig“ Urteilenden erheblich über dem Durchschnitt liegt. Dies kann so interpretiert werden, dass sich die Betriebsräte angesichts manifester wirtschaftlicher Probleme gezwungen sehen, die Abweichungsmöglichkeiten auf der Basis von Öffnungsklauseln in Anspruch zu nehmen,

sich aber über die Risiken und Nebenwirkungen durchaus im Klaren sind.

Zur genaueren Prüfung wurden den Betriebsräten sechs Einschätzungen vorgegeben. Dabei stimmt die überwältigende Mehrheit der Betriebsräte (81 %) der Auffassung zu, dass die Verbetriebligung den Arbeitgebern eher die Möglichkeit gibt, ihre Interessen durchzusetzen (Tabelle 7). Lediglich 17 % sehen dies nicht so. Des Weiteren sind drei Viertel der Betriebsräte der Auffassung, dass die Verbetriebligung zu unterschiedlichen Arbeits- und Einkommensbedingungen innerhalb des Tarifbereichs führt. Doch lediglich knapp die Hälfte der Betriebsräte (48 %) findet, dass die Verbetriebligung tatsächlich den unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten besser Rechnung trägt. Genau das dürfte die skeptisch-ablehnende Grundhaltung der betrieblichen Interessenvertretungen erklären.

Allerdings zeigen die weiteren Beurteilungen, dass sich die Betriebsräte deswegen nicht durchgängig als einflusslos und überfordert ansehen. Zwar stimmt über die Hälfte (53 %) der Betriebsräte der Auffassung zu, dass die Verbetriebligung und Dezentralisierung der Tarifpolitik eine wirkungsvolle Einflussnahme des Betriebsrats kaum zulässt, aber immerhin widersprechen 42 % dieser Einschätzung. Auch bei der These, dass die Betriebsräte von der Verbetriebligung überfordert werden, finden wir eine ähnliche Polarisierung: Knapp die Hälfte (48 %) stimmt dem zu, die andere Hälfte (50 %) widerspricht. Und schließlich findet auch die Aussage, dass die Verbetriebligung dem Betriebsrat größere Gestaltungsmöglichkeiten gibt, zu gleichen Teilen (49 %) Befürworter wie Ablehner.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit vier von fünf Betriebsräten eine sehr deutliche Mehrheit dem Trend zur Dezentralisierung und Verbetriebligung zwiespältig bis ablehnend gegenübersteht. Im Vergleich zu den vorangegangenen Befragungen ist der Anteil der Betriebsräte, die dies für „generell problematisch“ halten, deutlich gestiegen.

Tabelle 7: Dezentralisierung und Verbetriebligung der Tarifpolitik ... – Angaben der Betriebsräte in % –

	trifft zu	trifft nicht zu
... gibt dem Arbeitgeber eher die Möglichkeit, seine betrieblichen Interessen durchzusetzen	81	17
... führt zu unterschiedlichen Arbeits- und Einkommensbedingungen innerhalb des Tarifbereichs	75	22
... lässt eine wirkungsvolle Einflussnahme des Betriebsrats kaum zu	53	42
... gibt dem Betriebsrat größere Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	49	49
... trägt den unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten besser Rechnung	48	49
... überfordert den Betriebsrat	48	50

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

6 Tarifpolitischer Handlungsbedarf

Die betrieblichen Interessenvertreter sehen einen erheblichen tarifpolitischen Hand-

lungsbedarf auf zahlreichen Regelungsfeldern. Offensichtlich erhoffen sie sich von betriebsübergreifenden Regelungen trotz der fortschreitenden Verbetrieblichung handfeste Entlastungswirkungen. Dabei tritt eine klare Abstufung der tarifpolitischen Handlungsfelder zutage (Tabelle 8).

An vorderster Stelle steht bei den Betriebsräten die Beschäftigungssicherung (93 %), dicht gefolgt von der Sicherung der Einkommen (89 %) und der Verteidigung der tariflichen Arbeitszeit (81 %). Diese hohe Bewertung reflektiert eindeutig den aktuellen betrieblichen Problemdruck, der sich in den vergangenen Monaten und Jahren aufgrund des verschärften internationalen Wettbewerbsdrucks in Betrieben und Branchen aufgebaut hat. In einer zweiten Gruppe liegen die Bereiche Arbeitszeitflexibilisierung, betrieblicher Leistungsdruck und ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse mit 69–71 % nah beieinander, die ebenfalls einen unmittelbaren Bezug zum wachsenden Druck auf die betrieblichen Arbeits- und Einkommensstandards haben.

Einen sehr hohen Stellenwert hat in den Augen der Betriebsräte auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ebenfalls von mehr als zwei Drittel der Befragten (69 %) genannt wird. Es schließt sich ein Block mit personal- und sozialpolitischen Zielsetzungen an. Er reicht von der Sicherung der betrieblichen Altersversorgung (67 %) und der Weiterbildung (65 %) über den betrieblichen Umwelt- und Gesundheitsschutz (62 %) bis zur Altersteilzeit (59 %).

Immerhin noch mehr als die Hälfte der Betriebsräte (55 %) nennen die Ost/West-Angleichung als wichtiges tarifpolitisches Ziel. Gleichstellungs- und Gender-Mainstreaming-Fragen nennen knapp die Hälfte (44 %). Weit abgeschlagen folgt das Handlungsfeld der Arbeitszeitverkürzung. Weniger als ein Drittel (28 %) sieht dort tarifpolitischen Handlungsbedarf. Zweifellos steht dahinter die Erkenntnis, dass es angesichts massiver Auseinandersetzungen um Verlängerung und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit vorrangig um die *Verteidigung* der tariflichen Arbeitszeitstandards und die Begrenzung der Flexi-Zumutungen gehen muss.

In zahlreichen Handlungsfeldern sind die Anteilswerte gegenüber der letzten Befragung zum Teil deutlich gestiegen. Es ist

Tabelle 8: Tarifpolitischer Handlungsbedarf
– Angaben der Betriebsräte in % –

Handlungsfelder	
Beschäftigungssicherung	93
Sicherung der Einkommen	89
Verteidigung der tariflichen Arbeitszeit	81
Arbeitszeitflexibilisierung	71
Begrenzung des betrieblichen Leistungsdrucks	70
Ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse	69
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	69
Sicherung der betrieblichen Altersversorgung	67
Weiterbildung	65
Betrieblicher Gesundheits- und Umweltschutz	62
Altersteilzeit	59
Angleichung der Ost- an die Westtarife	55
Einführung neuer Techniken und Arbeitsformen	51
Regelungen zur betrieblichen Umstrukturierung	50
Gleichstellung/Gender Mainstreaming	44
Ertragsabhängige Vergütung	41
Arbeitszeitverkürzung	28
davon:	
– Abbau von Überstunden	86
– Wochenarbeitszeitverkürzung	71
– Jahresarbeitszeitverkürzung	55

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

zu vermuten, dass dies auch auf den Methodenwechsel von der schriftlichen zur mündlichen (telefonischen) Befragung zurückzuführen ist.

Fazit

Die Ergebnisse der 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten bestätigen im Großen und Ganzen das bereits bekannte Bild einer differenzierten Gemengelage, in der sich die betrieblichen Interessenvertretungen befinden: Noch stabilisieren die Tarifverträge die Rahmenbedingungen der Betriebsrätearbeit. Die Tarifbindung ist mit knapp 75 % immer noch so hoch, dass sie in entscheidendem Ausmaß die Regulierung der Arbeits- und Einkommensbedingungen in der Privatwirtschaft prägt; dominant ist weiterhin der branchenbezogene Flächentarifvertrag, an dem sich ebenfalls die Mehrheit der nicht tarifgebundenen Betriebe mehr oder minder orientiert. Auch bei der Ausgliederung von Betriebsteilen ist keine breite Flucht aus dem Tarifvertrag zu beobachten, allerdings kommt es häufig zum Wechsel des Tarifvertrages. Es gibt immer noch in nennenswertem Umfang übertarifliche Leistungen, allerdings werden diese kontinuierlich ab-

gebaut. Damit einher geht Variabilisierung der Einkommen, die zunehmend vom Betriebsergebnis abhängig gemacht werden. Die Stütz- und Bindewirkung des Tarifvertrages wird durch die anhaltende Verbetrieblichung der Tarifpolitik schrittweise ausgehöhlt. Mittlerweile nutzen nach Angaben der Betriebsräte drei von vier Betrieben die vorhandenen tariflichen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln. Aber auch die jahrelange Praxis führt offenkundig nicht zur Gewöhnung und Akzeptanz: Mehr als 80 % der Betriebsräte stehen dieser Form von Dezentralisierung der Tarifpolitik skeptisch bis ablehnend gegenüber. Das Wissen um die offenkundig erheblichen Risiken und Nebenwirkungen hat den Anteil der Kritiker gegenüber früheren Befragungen noch einmal wachsen lassen. Angesichts der wachsenden Gefährdung tariflicher Standards setzen die betrieblichen Interessenvertretungen tarifpolitisch in allererster Linie auf Sicherung des Erreichten (Beschäftigung, Einkommen, Arbeitszeit) sowie die Begrenzung der betrieblichen und sozialen Risiken (betrieblicher Leistungsdruck, ungesicherte Beschäftigung). Dabei lassen sie jedoch positive Gestaltungsfelder (Vereinbarkeit Beruf und Familie, Weiterbildung) keineswegs außer Acht.

Bispinck, R. (2001): Betriebliche Interessenvertretung, Entgelt und Tarifpolitik; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 124–32

Bispinck, R. (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 237–245

Bispinck, R./Schulten, Th. (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? – Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten; in: WSI-Mitteilungen 3, S. 157–166

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2004), Kontrollierte Dezentralisierung – Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik 55, Düsseldorf

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2005a): Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung. Eine Analyse von 24 Tarifbereichen; Elemente qualitativer Tarifpolitik 57, Düsseldorf

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2005b): Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 59–68

Vorankündigung

Die WSI-Mitteilungen 8/2005 – das Schwerpunktheft vor der voraussichtlichen Bundestagswahl:

Wirtschafts- und beschäftigungspolitische Aufgaben für die Zukunft

Die Ausgabe der WSI-Mitteilungen im August stellt aktuelle Reformvorschläge zur Lösung der wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Probleme auf den Prüfstand. Es lässt sich zeigen, dass die herrschenden Reformvorstellungen weder die wirtschaftliche Schwäche überwinden noch den Arbeitsmarkt kurieren werden. Die Beiträge entwickeln alternative Reformkonzepte nicht nur für eine gesamtwirtschaftliche Politikstrategie, sie zeigen auch Perspektiven für andere zentrale sozial- und gesellschaftspolitische Bereiche auf. Geplant sind folgende Beiträge:

Reinhard Bispinck/ThorstenSchulten: Tarifpolitik unter Rot-Grün - und die künftigen Perspektiven

Silke Bothfeld: Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik

Eckhard Hein: Wirtschafts- und beschäftigungspolitische Aufgaben für die Zukunft

Eckhard Hein/Gustav Horn /Silke Tober/Achim Truger: Eine gesamtwirtschaftliche Politikstrategie für Deutschland

Gustav Horn /Achim Truger: Eine Konsolidierungsstrategie für die öffentlichen Haushalte

Lothar Kamp/Nikolaus Simon: Mitbestimmung als Faktor nachhaltiger Unternehmensentwicklung

Simone Leiber/Rudolf Zwiener: Ein neues Finanzierungssystem für die Sozialversicherung

Christiane Lindecke: Von der Frauen- zur Familienpolitik und zum Gender Mainstreaming

Heide Pfarr: Arbeits- und Sozialrecht als Beschäftigungsbremse? - Regulierungsberatung statt Deregulierung

Claus Schäfer/AchimTruger: Ein neues Steuersystem für Deutschland

Hartmut Seifert: Zeit für eine neue Arbeitszeitpolitik

Astrid Ziegler: Die deutsche Wirtschaft und Aufgaben der Strukturpolitik für die nächsten Jahre

Das Schwerpunktheft erscheint Ende August und kostet als Einzelexemplar 7,50 € (Mengenrabatt möglich – bitte anfragen); Bestellmöglichkeiten per Schnell-Fax : 069-795010-12, Service-Telefon: 069-795010-96 und über Internet: www.wsi.de oder <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xml/171.html>.