

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007

Peter Ellguth
 Susanne Kohaut

Der Flächentarifvertrag wird in Deutschland auch aufgrund der Mindestlohn-debatte wieder stark diskutiert. Der Anteil der Betriebe, die an einen solchen Tarifvertrag gebunden sind, ist seit Jahren rückläufig, wie hier bereits mehrfach berichtet.¹ Bis in die 1990er Jahre wurden Löhne und Arbeitsbedingungen in Westdeutschland überwiegend branchenweit geregelt. Die dominierende Rolle des branchenweiten Verbandstarifvertrages und der ihn schließenden Tarifparteien hat seither abgenommen, dagegen haben betriebsbezogene Regelungen und die betriebliche Interessenvertretung an Bedeutung gewonnen. Heute ist die Situation in West- wie Ostdeutschland durch eine große Differenzierung und Dezentralisierung gekennzeichnet.

An dieser Stelle wollen wir die „Tradition“ unserer Berichterstattung in den WSI-Mitteilungen fortsetzen und aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung und der betrieblichen Interessenvertretung präsentieren. Die einzige repräsentative Datenquelle, die entsprechende Daten für die Gesamtwirtschaft liefert, ist das IAB-Betriebspanel. Es enthält für Westdeutschland Informationen zur Existenz eines Betriebsrats seit 1993, nach der Tarifbindung der Betriebe wird ab 1995 gefragt. 1996 wurden auch ostdeutsche Betriebe mit in die Erhebung einbezogen. Die Ergebnisse für 2007 beruhen auf den Angaben von rund 15.500 west- und ostdeutschen Betrieben. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe sind die Ergebnisse repräsentativ für die rund 2 Mio. Betriebe mit mindestens ei-

nem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben 33,6 Mio. Personen beschäftigt.

AUSMAß UND ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Überbetriebliche Verbands- oder Flächentarifverträge, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt werden, spielen in Deutschland immer noch eine wichtige Rolle bei der Regelung von Löhnen und Arbeitsbeziehungen. Zwar können diese auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmen-

Tabelle 1: Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland 2007 – Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % –

Branche	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u. a.	56	15	*	*	43 (40)	83 (49)
Bergbau/Energie	81	57	10	32	9 (56)	11 (66)
Grundstoffverarbeitung (Produktionsgüter)	64	32	11	12	25 (65)	56 (47)
Investitionsgüter	60	25	8	17	32 (67)	59 (57)
Verbrauchsgüter	51	29	10	17	40 (56)	54 (49)
Baugewerbe	75	48	2	8	23 (64)	44 (63)
Handel/Reparatur	48	24	5	6	47 (57)	69 (50)
Verkehr/Nachrichten	45	33	11	17	44 (46)	50 (44)
Kredit/Versicherung	86	73	4	*	10 (63)	26 (52)
Dienste für Unternehmen	37	45	6	7	57 (37)	48 (32)
sonstige Dienste	53	36	8	17	39 (53)	48 (53)
Organisation ohne Erwerbszweck	49	32	12	15	39 (68)	54 (55)
Öffentliche Verwaltung	89	79	8	18	4 (91)	3 (42)
Beschäftigte gesamt	56	41	7	13	37 (53)	47 (49)

* Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl.
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2007.

WSI MITTEILUNGEN

¹ Vgl. zuletzt Ellguth, P./Kohaut, S. (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 398–402; Ellguth, P./Kohaut, S. (2007): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006, in: WSI-Mitteilungen 9, S. 511–514.

Peter Ellguth ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in der Projektgruppe IAB-Betriebspanel. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und betriebliche Arbeitszeitpolitik.
 e-Mail: peter.ellguth@iab.de

Susanne Kohaut, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in der Projektgruppe IAB-Betriebspanel. Arbeitsschwerpunkte: Tarifbindung, Neugründen und betriebliche Innovationen.
 e-Mail: susanne.kohaut@iab.de

tarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden, im deutschen Arbeitsrecht haben tarifvertragliche Regelungen jedoch Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen. So können Regelungen in Tarifverträgen auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden.

Im Folgenden werden aktuelle Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2007 dargestellt, wobei zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten unterschieden wird. Betrachtet man zunächst die Beschäftigten, so haben im Jahr 2007 hochgerechnet rund 56 % der westdeutschen und etwa 41 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterlag (Tabelle 1). Firmentarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 13 % der ostdeutschen Beschäftigten. Für gut ein Drittel der westdeutschen und 47 % der ostdeutschen Arbeitnehmer gab es keinen Tarifvertrag. Jeweils rund die Hälfte dieser Arbeitnehmer wurde jedoch indirekt von Tarifverträgen erfasst, da sich ihre Betriebe nach eigenen Angaben daran orientierten. Das Ausmaß der Tarifbindung variiert zwischen den Wirtschaftszweigen stark, wobei sich die Bedeutung für die einzelnen Branchen von Jahr zu Jahr wenig ändert.

Aufgrund der starken Größenabhängigkeit der Tarifbindung ergibt sich auf Ebene der Betriebe, dass hochgerechnet rund 36 % der westdeutschen, aber nur 20 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren. Haus- oder Firmentarifverträge galten für 3 % der Betriebe in den alten und etwa 4 % der Betriebe in den neuen Bundesländern (Tabelle 2). Der Rest, also etwa 62 % der westdeutschen und drei Viertel der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Allerdings gaben etwa 40 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in beiden Landesteilen an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifen zu orientieren.

Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe nach ihrer Größe (Tabelle 3), so zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Deckungsgrad mit zunehmender Größe steigt. Das gilt sowohl für die alten als auch für die neuen Bundesländer, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Während für die Kleinbetriebe die Branchentarifverträge eine untergeordnete Rolle spielen, sind Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden. Ebenso

Tabelle 2: Tarifbindung der Betriebe in West- und Ostdeutschland 2007
– Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % –

Branche	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	40	8	*	*	60 (37)	92 (38)
Bergbau/Energie	55	38	4	15	42 (56)	47 (67)
Grundstoffverarbeitung (Produktionsgüter)	42	18	4	5	54 (51)	77 (40)
Investitionsgüter	30	17	3	6	67 (55)	78 (49)
Verbrauchsgüter	46	24	3	3	51 (46)	73 (47)
Baugewerbe	61	38	1	4	38 (56)	58 (59)
Handel/Reparatur	34	15	2	4	63 (44)	81 (40)
Verkehr/Nachrichten	34	15	4	6	62 (46)	80 (42)
Kredit/Versicherung	42	32	4	*	54 (45)	66 (27)
Dienste für Unternehmen	13	14	1	4	85 (29)	83 (28)
sonstige Dienste	36	16	3	5	61 (43)	79 (44)
Organisation ohne Erwerbszweck	40	20	8	9	52 (42)	72 (33)
Öffentliche Verwaltung	85	85	7	5	8 (79)	11 (51)
Betriebe gesamt	36	20	3	4	62 (42)	76 (41)

* Nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 3: Tarifbindung der Betriebe in West- und Ostdeutschland 2007 nach Betriebsgröße – Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % –

Betriebe	Branchentarifvertrag		Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	30	16	2	3	68 (37)	81 (39)
10 bis 49	46	28	4	7	50 (55)	65 (48)
50 bis 199	54	44	8	14	39 (60)	43 (54)
200 bis 499	68	54	12	20	21 (66)	26 (45)
500 und mehr	77	68	10	22	12 (67)	10 (49)
Betriebe gesamt	36	20	3	4	62 (42)	76 (41)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007.

WSI MITTEILUNGEN

nimmt die Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge mit steigender Betriebsgröße zu.

Im IAB-Betriebspanel werden die Daten zur Tarifbindung seit 1996 für beide Landesteile erhoben. Die Flächentarifbindung zeigt in den alten wie in den neuen Bundesländern seither rückläufige Tendenz. In Westdeutschland ging die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1996 bis 2007 um 13 Prozentpunkte zurück. In Ostdeutschland belief sich dieser Rückgang sogar auf 15 Prozentpunkte. Bezogen auf die Betriebe betragen die entsprechenden Rückgänge der Flächentarifbindung im Westen etwa 12 und im Osten rund 9 Prozentpunkte. Wie es sich bereits in den Vorjahren abzeichnete, scheint sich nun die Tarifbindung in Ostdeutschland auf einem niedrigeren Niveau zu stabilisieren, während in Westdeutschland immer noch ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist.

Fasst man die beiden Landesteile zusammen, so gilt derzeit in Deutschland für

etwa 32 % der Betriebe mit rund 53 % der Beschäftigten direkt ein Branchentarifvertrag. Rund ein Viertel aller Betriebe orientiert sich darüber hinaus an einem Branchentarifvertrag, sodass weitere 20 % der Beschäftigten zumindest indirekt von den Regelungen eines Tarifvertrages erfasst werden. Für einen großen Anteil der Beschäftigten hat damit der Flächentarifvertrag seine Bedeutung ungebrochen behalten.

AKTUELLE ERGEBNISSE ZUR BETRIEBLICHEN INTERESSENVERTRETUNG

Wie schon erwähnt, ist das bundesdeutsche System der Interessenvertretung durch eine andauernde Verlagerung von Regelungskompetenzen von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene gekennzeichnet. In der interessierten Öffentlichkeit wird diese Bedeutungsverschiebung in erster Linie unter dem Aspekt der Flexibilisierung des Tarifsystems diskutiert.

Tabelle 4: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Betriebsgröße 2007*

Anteile in %	Betriebsgrößenklassen					Insgesamt (ab 5 Besch.)
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200 bis 500 Besch.	501 u.m. Besch.	
Westdeutschland (ohne Berlin)						
Betriebe mit BR	6	39	64	79	90	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	9	14	11	11	10	9
Beschäftigte mit BR	10	40	65	81	92	46
Beschäftigte mit andere MA-Vertretung	11	14	11	11	11	11
Ostdeutschland (mit Berlin)						
Betriebe mit BR	6	38	60	74	85	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	4	7	6	12	13	4
Beschäftigte mit BR	12	39	61	74	88	39
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	5	7	6	11	11	7

* Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebspanel 15. Welle West, 12. Welle Ost.

WSI MITTEILUNGEN

Die in diesem Zusammenhang nach wie vor geforderte Erweiterung betrieblicher Handlungsspielräume tarifgebundener Betriebe setzt (mehr oder weniger stillschweigend) die Existenz eines kompetenten betrieblichen Verhandlungspartners voraus, der die Interessen der Arbeitnehmer bündelt und vertritt. Aber auch – oder viel mehr gerade auch – für die Betriebe ohne Tarifbindung stellt sich die Frage nach einer (gesetzlich legitimierten) Vertretung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene.

Vor diesem Hintergrund soll zunächst analog zur Tarifbindung ein Eindruck der quantitativen Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, d. h. der Verbreitung von Betriebsräten vermittelt werden. In Anbetracht des zunehmenden Interesses an den Arbeitsbeziehungen in betriebsratslosen Betrieben werden ergänzend auch Zahlen zu betriebspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung, wie sie seit 2003 im IAB-Betriebspanel erhoben werden, dargestellt. Der Frage, inwieweit diese Einrichtungen ein funktionales Äquivalent zum Betriebsrat sein können, kann an dieser Stelle allerdings nicht nachgegangen werden. Ab-

schließend sollen dann beide Ebenen der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft gemeinsam betrachtet werden.

In *Tabelle 4* sind die aktuellen Daten zur Existenz von Betriebsräten und alternativen Vertretungsformen in der Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigte) für West- und Ostdeutschland dargestellt. Für den Anteil der Betriebe mit gesetzlich legitimer Interessenvertretung wird mit ca. 10 % in beiden Landesteilen 2007 das Niveau des Vorjahres erreicht und das langjährige Niveau bestätigt.

Bei der letztjährigen Berichterstattung hatten wir für Westdeutschland in der Gesamtschau der vergangenen zwölf Jahre einen leichten Abwärtstrend im auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrad konstatiert. Dieser Rückgang setzt sich am aktuellen Rand nicht fort, es wird vielmehr mit 46 % exakt der Vorjahreswert erreicht. In Ostdeutschland bleibt die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung auch 2007 unverändert, wenngleich auf deutlich niedrigerem Niveau (39 %). Die Rede von der weitgehenden Stabilität der quantitativen Basis der Mitbestimmung auf betrieblicher

Ebene findet damit in den aktuellen Zahlen wieder ihre Bestätigung.

Die hinlänglich bekannten größen-spezifischen Unterschiede in der Verbreitung von Betriebsräten stellen sich ebenfalls wieder ein. Nur knapp jeder 14. Kleinbetrieb (bis 50 Beschäftigte) verfügt über einen Betriebsrat. Unter den Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) ist die Existenz eines Betriebsrats dagegen die Regel und erreicht Anteilswerte von 90 % in Westdeutschland und 85 % in Ostdeutschland. Prägt in betrieblicher Perspektive die große Zahl der Kleinbetriebe das Gesamtbild, so relativiert sich deren Gewicht natürlich bei Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads. Die geringere Verbreitung von Betriebsräten im mittel- und großbetrieblichen Segment Ostdeutschlands manifestiert sich in der dort rund 7 Prozentpunkte niedrigeren Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung.

Ebenso bestätigen sich die erwarteten starken Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und das sowohl in Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive (*Tabelle 5*). Nach wie vor besteht die größte quantitative Reichweite im traditionell stark mitbestimmten Bereich Bergbau/Energie- und Wasserversorgung und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Das untere Ende bildeten wie gewohnt die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des Dienstleistungsbereichs, des Handels und der Bauwirtschaft.

BETRIEBSSPEZIFISCHE FORMEN DER MITARBEITERVERTRETUNG

Alternativ zu oder auch neben einem Betriebsrat kann es in den Betrieben andere betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung geben. Die Verbreitung solcher Einrichtungen, seien es „Runde Tische“ oder „Belegschaftssprecher“ etc.,

Tabelle 5: Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Branche 2007*

Anteil in %	Wirtschaftszweige									Insgesamt (ab 5 Besch.)	
	Bergbau/ Energie Wasservers.	Ver- brauchs- güter	Produk- tions- güter	Investi- tions- güter	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr/ Nach- richten	Kredit/ Ver- sicherung	Unternehmens- bezogene Dienstleist.		Sonst. Dienst- leistungen
Gesamtdeutschland											
Betriebe mit BR	46	14	22	14	3	10	18	41	9	7	10
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	12	5	6	9	6	8	8	3	8	10	8
Beschäftigte mit BR	89	50	74	70	18	31	46	80	32	35	45
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	9	8	11	7	9	10	8	7	9	17	10

* Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: IAB-Betriebspanel 15. Welle West, 12. Welle Ost.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 6: Tarifbindung und Betriebsrat 1996–2007*

	Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten – in % –													
	Westdeutschland (ohne Berlin)							Ostdeutschland (mit Berlin)						
	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
BR und Branchentarif	41	39	37	37	35	32	32	29	25	25	23	22	19	20
BR und Haustarif	9**	6	6	6	6	7	6	13**	9	8	10	9	10	10
BR und kein Tarif		4	7	6	6	7	8		5	8	9	9	10	9
Branchentarif und kein BR	27	28	25	24	24	23	22	22	21	16	15	16	16	16
Haustarif und kein BR	23**	2	1	1	1	1	2	36**	5	3	4	4	4	3
Kein Tarif und kein BR		21	24	25	27	30	31		35	39	40	41	41	42
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 6 Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck.

** Da sich die Abfrage der Geltung eines Haus- bzw. Firmentarifvertrags zwischen 1996 und 1998 geändert hat, können die entsprechenden Werte erst von 1998 an ausgewiesen werden. Für 1996 werden deshalb die zusammengefassten Werte der Betriebe ohne Branchentarif angegeben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2007.

WSI MITTEILUNGEN

zeigt allerdings nicht annähernd die gleiche Stabilität, wie dies die Institution des Betriebsrats auszeichnet. Zwischen den einzelnen Erhebungswellen gibt es z. T. deutliche Schwankungen. Von einem generellen Aufwärtstrend kann nicht die Rede sein. 2007 besaßen 9 % der Betriebe in West- und 4 % in Ostdeutschland eine solche Einrichtung (Tabelle 4). Diese Zahlen liegen über denen von 2003, aber unter denen von 2005. Wie sich darüber hinaus zeigt, existiert – anders als beim Betriebsrat – eine große Fluktuation unter diesen Gremien, d. h. ein Großteil davon existiert nur über einen relativ kurzen Zeitraum, dafür werden auch viele Jahr für Jahr neu gegründet.

Diese präsentierten Zahlen beziehen sich ebenfalls auf die privatwirtschaftlichen Betriebe ab fünf Beschäftigte. Die Größenabgrenzung wurde gewählt, um eine Gegenüberstellung mit den Zahlen zur Verbreitung eines Betriebsrats zu ermöglichen. Zudem spielen solche Einrichtungen in den Kleinstbetrieben ohnehin so gut wie keine Rolle. Das schon angesprochene Nebeneinander von Betriebsrat und „hausgemachter“ Mitarbeitervertretung gibt es allerdings nur bei einem Anteil von weniger als einem Prozent der Betriebe (ohne Tabelle). Wie nicht anders zu erwarten, kommt dies aber in größeren Betrieben deutlich häufiger vor (in Betrieben über 500 Beschäftigte bei ca. 6 %).

Die in den alten Bundesländern wesentlich stärkere Verbreitung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen drückt sich auch in den auf die Beschäftigten bezogen Zahlen aus. Zurzeit arbeiten in Westdeutschland 11 % der Beschäftigten in Betrieben mit einer solchen Einrichtung; in Ostdeutschland sind es 7 %.

Anders als beim Betriebsrat gibt es hier keine eindeutige größen-spezifische Verteilung. In der Branche mit der stärksten Ver-

breitung, den sonstigen Dienstleistungen, kommen immerhin rund 17 % der Beschäftigten in den Genuss einer solchen Einrichtung, in den übrigen Branchen bewegen sich die Anteilswerte um die 10 Prozentmarke (Tabelle 5). Diese Zahlen können natürlich keine Auskunft über die Ausgestaltung der betreffenden Gremien oder gar deren betriebspolitische Rolle geben. Dazu sei auf andere Erhebungen verwiesen.²

DAS ZUSAMMENSPIEL VON BETRIEBLICHER UND ÜBERBETRIEBLICHER INTERESSENVERTRETUNG

Im abschließenden gemeinsamen Blick auf die betriebliche und sektorale Ebene der (gesetzlich legitimierten) Interessenvertretung soll vor allem auch ein Eindruck von den Verschiebungen im dualen System gegeben werden. Damit gilt im Folgenden das Augenmerk vor allem der Entwicklung der sogenannten betrieblichen Vertretungslücken. Hierbei geht es um Betriebe, die zwar tarifgebunden sind, aber über keinen Betriebsrat verfügen, und den sogenannten weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, wo es keinerlei gesetzlich legitimierte Interessenvertretung gibt. Die präsentierten Zahlen beziehen sich ebenfalls auf die Betriebe der Privatwirtschaft ab fünf Beschäftigte. Eine Berücksichtigung der Kleinstbetriebe, die ja nicht zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt sind, würde bei der gemeinsamen Betrachtung des Deckungsgrades von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung ein systematisch verzerrtes Bild liefern.

Wie sich auch in den aktuellen Zahlen bestätigt, ist nur eine Minderheit der in der Privatwirtschaft (ab fünf Beschäftigte) tätigen Arbeitnehmer in Betrieben eingestellt, die zur Kernzone des dualen Systems der

Interessenvertretung zu zählen sind. Diese Zone umfasst ein Drittel der Beschäftigten in Westdeutschland und nur ein Fünftel in Ostdeutschland (Tabelle 6). Bemerkenswert ist die mit 10 % relativ große Bedeutung von Betrieben mit Haustarifen und einem Betriebsrat in den neuen Bundesländern. Von einer betrieblichen Vertretungslücke (Betrieb ist an einen Branchentarif gebunden, verfügt aber über keinen Betriebsrat) ist gut jeder fünfte Beschäftigte in Westdeutschland (22 %) aber nur etwa jeder sechste in Ostdeutschland (16 %) betroffen. Diese vermeintlich günstigere Situation in den neuen Bundesländern ist allerdings nur der dort geringeren Reichweite der Tarifbindung geschuldet, die sich in deutlicher ausgeprägten „weißen Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ äußert. Während in Westdeutschland „nur“ 31 % der Beschäftigten ohne Branchentarif und ohne Betriebsrat auskommen müssen, sind dies in Ostdeutschland 42 %.

Eine Betrachtung dieser Zahlen über die Jahre hinweg zeigt einige bemerkenswerte Entwicklungen. Die Kernzone des dualen Systems ist seit 1996 in beiden Landesteilen deutlich geschrumpft. Zuletzt gab es aber eine Phase der Konsolidierung, wenn gleich in Ostdeutschland auf deutlich niedrigerem Niveau als im Westen.

Ebenfalls abgenommen hat in den letzten zwölf Jahren der Umfang der betrieblichen Vertretungslücken, wenngleich sich

2 Vgl. Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2006): Betriebsräte und andere Vertretungsorgane im Vergleich – Strukturen, Arbeitsweisen und Beteiligungsmöglichkeiten, in WSI-Mitteilungen 9, S. 500–506; Schlömer, N./Kay, R./Rudolph, W./Wassermann, W. (2008): Arbeitnehmerbeteiligung in mittelständischen Unternehmen, in WSI-Mitteilungen 5, S. 254–260.

auch hier in den letzten Jahren nicht mehr viel getan hat. Dieser Rückgang muss natürlich im Zusammenhang mit den deutlich angewachsenen „weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ gesehen werden, wodurch immer weitere Teile der Betriebslandschaft ohne jegliche Form der gesetzlich legitimierten Interessenvertretung bleiben. Ein weiteres

Segment, das im Beobachtungszeitraum Zuwächse zu verzeichnen hat, umfasst Betriebe, die nicht (mehr) an einen Branchentarif gebunden sind, aber über einen Betriebsrat verfügen. All diese Trends sind zum weitaus größten Teil dem Rückgang der Branchentarifbindung geschuldet, bei parallel weitgehend stabiler Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. Insgesamt

lässt sich aber sagen, dass sich die starken Veränderungen bzw. Verluste bis Anfang der 2000er Jahre ereignet haben. In den letzten Jahren kam es dagegen vor allem in Ostdeutschland zu einer Konsolidierung. Die weitere Entwicklung muss zeigen, ob es sich dabei vielleicht nur um eine Verschnaufpause handelt.