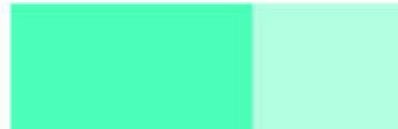


ARBEITSHEFT



Nr. 28

Dr. Burkhard Ruppert, Thomas Koch

Herausforderungen für den Flächentarifvertrag in Ostdeutschland

Entwicklungen in der Tarifpolitik am Beispiel der
Metall- und Elektroindustrie in Sachsen

Eine Untersuchung zur Tarifpolitik in Ostdeutschland /
Sachsen im Auftrag der Otto Brenner Stiftung

Berlin, Juni 2002

**Otto
Brenner
Stiftung**

Herausgeber:

Otto Brenner Stiftung
Heike Kauls
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin

Tel. 030-25 39 60 10

Fax: 030-25 39 60 11

email: obs@igmetall.de

www.otto-brenner-stiftung.de

Kontakt:

Dr. Burkhard Ruppert
Am Elbelfeld 241
60488 Frankfurt/Main
Tel.: 069 - 49 29 32
email: bruppert@stud.uni-frankfurt.de

Thomas Koch
Frankfurter Strasse 30
35037 Marburg
Tel.: 06421 - 24 545
email: ThomasKoch.MR@t-online.de

Inhalt

1. Einleitung	4
1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen	4
1.2 Ostdeutsche Besonderheiten	10
1.3 Anlage der Studie	12
1.4 Komparative Analyse: Fünf verschiedene Perspektiven	13
2. Verbandsbindung von Betrieben und Beschäftigten	18
2.1 Verbandsbindung im Ost/West-Vergleich	18
2.2 Verbandsbindung in Sachsen	19
2.3 Hintergründe sinkender Verbandsbindung	20
3. Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten	23
3.1 Die Einschätzung der Arbeitgeber zur Tarifbindung: IAB-Betriebspanel 2000.....	24
3.2 Die Einschätzung der Betriebsräte zur Tarifbindung: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000	32
3.3 Tarifbindung bei Betrieben ab 50 Beschäftigten: Studie Schmidt, Hinke, Röbenack (2001).....	37
3.4 Tarifbindung bei Betrieben ab 500 Beschäftigten: Große Betriebe als flexibel regulierte Leuchttürme: Schroeder (2000).....	40
3.5 Tarifbindung und Firmentarifverträge in der sächsischen M+E-Industrie: Die Analyse des Arbeitgeberverbandes (VSME 2000)	42
3.6 Zwischenresümee: Unterschiedliche Einschätzungen zur Tarifbindung	44
4. Abweichung einzelner Entgeltbestandteile	

	vom Flächentarifvertrag	50
4.1	Die Einschätzung der Arbeitgeber zu Abweichungen vom Flächentarifvertrag: IAB-Betriebspanel 2000	51
4.2	Die Einschätzung der Betriebsräte zu Abweichungen vom Flächentarifvertrag: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000.....	52
4.3	Abweichungen vom Flächentarifvertrag bei Betrieben ab 50 Beschäftigten: Studie Schmidt, Hinke, Röbenack (2001)	57
4.4	Abweichungen vom Flächentarifvertrag bei Firmentarifverträgen: Die Analyse des Arbeitgeberverbandes (VSME 2000)	60
4.5	Zwischenresümee: Abweichung als Unter- und Überschreitung von Tarifnormen.....	63
5.	Betriebsräte zwischen Betriebswohl und überbetrieblichen Interessen.....	65
5.1	Entkopplung der Beziehungen zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft	65
5.2	Erwartungen und Bewertungen der Gewerkschaft durch die Betriebsräte	68
5.3	Zukunft des dualen Systems in Ostdeutschland.....	72
6.	Resümee: Einstellung auf ostdeutsche Herausforderungen.....	75
6.1	Umsteuern auf die soziale Welt der kleinen Betriebe.....	75
6.2	Die Betriebsorientierung der Betriebsräte ernst nehmen.....	76
6.3	Die Tarifbindung muss flexibel gehalten und gesteigert werden.....	77
6.4	Firmentarifverträge als Einstieg in die Tarifbindung	78
6.5	Tarifpolitik und Betriebsökonomie sind keine Gegensätze.....	79
6.6	Auch für Tarifpolitik gibt es kein Naturgesetz.....	80

Anhang

Literatur.....	81
-----------------------	-----------

1. Einleitung¹

Am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie, der größten und einflussreichsten Branche Deutschlands², wird in vorliegender Untersuchung der Frage nachgegangen, wie stark sich Erosions- bzw. Umschichtungsprozesse in der Tarifpolitik, dem zentralen Feld industrieller Beziehungen, entwickelt haben. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf Sachsen, dem Bundesland, in dem etwa die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe und Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie angesiedelt ist. Dennoch behalten wir Ostdeutschland insgesamt im Auge und werden zudem auch immer wieder nach Westdeutschland blicken, um im Ost-West-Vergleich die ostdeutschen Besonderheiten erst hervorheben zu können.

Im folgenden werden zunächst die für eine Analyse der Tarifpolitik relevanten allgemeinen Rahmenbedingungen dargestellt (Kapitel 1.1), sodann wird die ostdeutsche Ausgangssituation beschrieben (Kapitel 1.2) und die Anlage der Studie als Vergleich unterschiedlicher Zugangsweisen zur Erfassung tarifpolitischer Besonderheiten vorgestellt (Kapitel 1.3). Schließlich werden die einzelnen Datenerhebungen hinsichtlich Methode, Adressatenwahl, Datenprofil und Vergleichbarkeit skizziert (Kapitel 1.4).

1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen

Das duale Interessenvertretungssystem der deutschen industriellen Beziehungen steht seit Jahren unter großem Veränderungsdruck. Vor allem die säkularen Trends der Globalisierung und Individualisierung, aber auch der Prozess der europäischen Integration, bilden den Resonanzboden für die vielstimmigen Debatten über die Zukunft des deutschen Modells der Mitbestimmung. Beschleunigung, Vielfalt und Differenz sind prägende Charakteristika dieser neuen Ära des flexiblen Kapitalismus.

Durch die Besonderheiten des Transformationsprozesses nach der deutschen

¹ Unser Dank geht an Wolfgang Schroeder, der beim Vorstand der IG Metall unter anderem für die ostdeutsche Tarifpolitik verantwortlich ist und der diese Studie mit hilfreichen Anregungen begleitete. Gedankt sei auch Hubert Dünnemeier, dem für Tarifpolitik Verantwortlichen in der IG Metall-Bezirksleitung Berlin/Brandenburg/Sachsen. Er wollte etwas mehr Licht in die tarifpolitische Landschaft Sachsens bringen, weshalb er das Entstehen dieser Untersuchung mit initiierte. Karl Röhrig von der IG Metall-Bezirksleitung Berlin/Brandenburg/Sachsen gab uns wichtige Hinweise zum Verständnis der regionalen Tariflandschaft in den sächsischen Betrieben. Wir danken der Otto-Brenner-Stiftung für die Finanzierung der Studie.

² Die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie liegt im Branchenvergleich des Bruttodurchschnittslohnes und der Anwendung von Tarifverträgen im Mittelfeld. Mit deutlichem Abstand auf doppeltem Niveau liegt das Kredit- und Versicherungsgewerbe, der Sektor Bergbau / Energie / Wasser sowie die öffentliche Verwaltung.

Vereinigung, der mit dem linearen "Institutionentransfer" (Lehmbruch 1992) des westdeutschen politischen und ökonomischen Systems nach Ostdeutschland verbunden war, ist das deutsche Modell einer zusätzlichen Herausforderung ausgesetzt. Im Zuge dieser Entwicklung teilen viele die Auffassung, dass durch eine drastische Flexibilisierung des Handelns von Akteuren und Institutionen gleichsam ein Passepartout zur Lösung der meisten mit dem sozialen Wandel verbundenen Probleme und Herausforderungen gegeben sei. Der damit - je nach Perspektive - geforderte oder befürchtete Paradigmawechsel hinsichtlich der bisherigen Formen der politischen Steuerung und Regulierung bestimmt einen großen Teil der öffentlichen Debatte, auch in der Tarifpolitik.

Das Phänomen der zunehmenden sozialen Differenzierung selbst wird dabei häufig als ein hinzunehmendes Resultat der gesellschaftlichen Dynamik vorausgesetzt³. Differenzierung erscheint wünschenswert, weil sie Effizienzgewinne mit sich bringe und das grundlegende Prinzip der Moderne, die Selbstbestimmung und persönliche Autonomie, befördere.

Demgegenüber kann ein Mangel an gesellschaftlicher Differenzierung auch zum Kollaps von Institutionen oder Gesellschaften führen, wie die Geschichte des realsozialistischen Systems der DDR gezeigt hat. Wiewohl die Differenzierungsthese, die auch den medialen öffentlichen Diskurs bestimmt, eine große Plausibilität für sich in Anspruch nehmen kann, bekommt sie das wesentliche Problem nicht angemessen in den Blick: Wie kann die zunehmende Differenzierung mit dem gestiegenen Anspruch der sozialen Akteure im Hinblick auf ihre Selbstbestimmung so verknüpft werden, dass der Grad und die Richtung der gesellschaftlichen Differenzierung "zum Gegenstand kollektiven Handelns und sozialer Bewegungen, kurzum der gesellschaftlichen Willensbildung, gemacht werden" kann (Joas 1996, S.336).

Differenzierung ist nämlich kein unbeeinflussbares Resultat gesellschaftlicher Entwicklung; vielmehr lassen sich die aktuellen gesellschaftlichen Konflikte Joas zufolge als Konflikte um eine "Demokratisierung der Differenzierungsfrage" interpretieren. Damit ist mehr gemeint als die Frage, wie politische Steuerung unter den Bedingungen von

³ Zum Folgenden vgl. Joas 1996, S.326 ff. Mit Bezug auf den amerikanischen Pragmatismus, insbesondere Dewey, setzt sich Joas mit den soziologischen Handlungstheorien des rationalen und des normativ orientierten Handelns auseinander, um demgegenüber ein eigenes Modell des "kreativen Handelns" zu entwickeln. Die Pointe dieses Modells liegt in dem Anspruch einer Demokratisierung der Differenzierung selbst. In anderen Worten: "Wenn Individualisierung das Problem ist, dann ist ein Ausweg aus der Kulturkrise der Gegenwart nur durch eine normative Bändigung des Individualismus möglich" (Joas 1996, S. 371).

fortgeschrittener Differenzierung noch möglich ist. Darüberhinaus geht es um eine Auseinandersetzung, welche Möglichkeiten der Einflussnahme und welche Chancen es für die (kollektiven) Akteure gibt, den angemessenen Grad und die Richtung der Differenzierung selbst im Kontext demokratischer Institutionen zu steuern⁴: "Die Fragen der Demokratie ergeben sich heute aus der Anwendung des Differenzierungsgedankens auf sich selbst. In der Demokratie einer differenzierten Gesellschaft wird in den Institutionen der politischen Willensbildung, deren Differenzierung selbst durchlässig ist gegenüber der Kommunikation der Gesellschaftsmitglieder, um Art und Ausmaß unvermeidlicher und wünschbarer Differenzierung gerungen" (Joas 1996, S.357).⁵

Politische Großorganisationen, wie die Gewerkschaften, sind durch diese Tendenzen der Individualisierung und Differenzierung besonders unter Druck geraten (vgl. Heinze 2001). Das traditionelle korporatistische Modell stößt gegenüber den neuen Anforderungen in vielerlei Hinsicht an Grenzen: "Der alte Kapitalismus, der verschiedentlich auch als 'goldenes Zeitalter' wohlfahrtsstaatlicher Entwicklung charakterisiert wird, basierte auf Großbetrieben, standardisierter Arbeit, starken Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, auf berechenbaren Berufsbiografien und einem Vertrauen schaffenden System sozialer Sicherung. Die neue Ära des flexiblen Kapitalismus wird zwar nicht ohne diese Institute und Akteure auskommen, gleichwohl geht deren Prägekraft zurück" (Schroeder 2001, S.1).

Diese Herausforderungen nötigen den Akteuren der industriellen Beziehungen eine enorme Veränderungsbereitschaft ab. Noch bemerkenswerter als die quantitative Verstärkung der Globalisierungs- und Individualisierungstendenzen in den letzten Jahren ist in diesem Zusammenhang der abrupte und durchgreifende Bewußtseinswandel eines Teils der Akteure selbst (vgl. Wiesenthal / Clasen 2001): Der ubiquitäre Globalisierungsdiskurs hat bewirkt, dass die Rhetorik des globalen Wettbewerbs nicht nur bei jedem Mittelständler, sondern auch bei seinem Gegenüber, dem Betriebsrat, der der wichtigste Basisakteur des deutschen dualen Systems ist, im lohnpolitischen Argumentationsrepertoire verankert ist.

Das neoklassische Paradigma hat in den letzten Jahren bis in die Gewerkschaften an

⁴ Offe (1986) spricht von einem Modernisierungsproblem zweiter Ordnung.

⁵ Als Überblick zu den hier anschließenden normativen Fragen einer reflexiven Demokratietheorie vgl. Schmalz-Bruns 1995.

Boden gewonnen. Exemplarisch sei die These des kausalen Zusammenhangs von Lohnhöhe und Beschäftigungsgrad genannt, die sich allerdings empirisch nicht bestätigen lässt⁶. Als Hauptursache der Beschäftigungskrise macht die neoklassische Theorie einer Selbststeuerung der (Arbeits-)Märkte bekanntlich "Lohnrigiditäten" und aus ihrer Sicht "übermäßige" Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt aus. Dementsprechend könne nur eine umfassende Deregulierung der "verkrusteten" korporatistischen Strukturen Abhilfe schaffen: "Mitbestimmung ist ein deutscher Luxus", urteilen etwa die beiden Neoliberalen Bernd Rütters und Horst Siebert. "Die bestehenden rechtlichen Regelungen zielen im wesentlichen auf kollektive Lösungen durch Tarifverträge ab, die für weit abgegrenzte Branchen gelten (Flächentarifverträge) und nach dem Geleitzugverfahren von einer Branche auf die andere übertragen werden. Im Zentrum steht dabei die Tarifautonomie, also die Gestaltungsmacht der Tarifparteien. Von Tarifverträgen darf nicht oder nur unter strikten Bedingungen abgewichen werden. Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erreicht das ursprüngliche Hauptziel, alle Arbeitnehmer - auch die Arbeitslosen - zu schützen, längst nicht mehr. Wesentliche Entscheidungen, die das einzelne Arbeitsverhältnis beeinflussen, werden dem Markt entzogen, aber das dadurch zustande gekommene Tarifkartell nimmt, wie die wirtschaftliche Wirklichkeit zeigt, beträchtliche Massenarbeitslosigkeit in Kauf" (FAZ 24.02.2001).

Krasser lässt sich das verschärfte Spannungsverhältnis von zentralem Regulierungsanspruch seitens der Verbände einerseits und dezentral individualistischer Perspektive andererseits kaum formulieren. Mit den normativen Vermittlungsversuchen, die Differenzierungsfrage zu demokratisieren, hat diese Position nichts mehr gemein. Gleichwohl zielt sie ins Mark des dualen Systems der Aushandlungsbeziehungen von Kapital und Arbeit, wie es sich in Deutschland als "komplexes Muster multipler Interessenvertretung" (Lepsius 1990, S. 74) historisch konstituiert hat und durch die zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Sphäre koordinierte Konfliktbearbeitung als ökonomischer und politischer Stabilitätsgarant wirkte. Das Tarifsysteem dient in Analysen dieser Provenienz nur noch als Sündenbock für ökonomische Entwicklungen, die es überhaupt nicht zu verantworten hat.

Dabei ist das wesentliche Strukturmerkmal dieses Systems, nämlich die institutionelle Trennung bzw. lose Verkopplung zweier Arenen der Konfliktregulierung, bislang als ein Hauptgrund der Erfolgsgeschichte des deutschen Modells betrachtet worden⁷. Juristisch

⁶ Vgl. z.B. DIW-Wochenbericht 1995 und 1997. Kritisch aus gewerkschaftsinterner Sicht: Wendl 1997. Zum ökonomischen Argument vgl. Heine / Herr 1999a; 1999.

⁷ Vgl. z. B. Streeck 1979; Wiesenthal 1990; Schroeder 2000.

sind die betriebliche und die verbandliche Ebene zwar getrennt⁸, faktisch agieren die meisten Betriebsräte aber als wichtigste Basisakteure der Gewerkschaften. Auf der Grundlage dieses Institutionenmodells gelang es den Gewerkschaften bisher, zwei strategische Probleme flexibel und zugleich eng vernetzt zu lösen:

Sie können sich einerseits "als überbetriebliche Einheitsgewerkschaft an der nationalen Wettbewerbssituation wie an den volkswirtschaftlichen Folgen der Tarifpolitik orientieren und gleichzeitig den heterogenen Interessen von Betriebsbelegschaften und Statusgruppen mit unterschiedlichen Handlungschancen und Solidaritätsbereitschaften Rechnung tragen. Dabei geht es immer um zwei Probleme zugleich: (1) um die Überwindung betriebsegoistischer Orientierungen zugunsten einer kollektiven Konfliktbereitschaft und (2) um die Respektierung und ggfs. Eröffnung von Verhandlungsspielräumen auf betrieblicher Ebene" andererseits (Wiesenthal 1990, S. 87).

Was sich historisch als Erfolgsfaktor des deutschen Modells erwiesen hat, gerät in den letzten Jahren in eine für den Fortbestand des Systems problematische Legitimationskrise: Am branchenbezogenen Flächentarifvertrag⁹, der Kerninstitution dieses Tarifsystems, entzündet sich heute eine Kritik, die den zentralisierten "Einheitstarif" als dysfunktional zu den differenzierten und betriebsspezifischen Gegebenheiten vor Ort bemängelt. Der Flächentarif ist dieser Kritik zufolge zu starr, um den Ansprüchen an betriebliche Flexibilität und individuelle Interessen noch gerecht werden zu können.

Die damit im Zusammenhang stehende nachlassende Rekrutierungs- und Verpflichtungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände, also unterschiedliche Formen der Verbands- und Tariffucht (vgl. Schroeder / Ruppert 1996), markieren eine fortschreitende Tendenz zur Desorganisation der intermediären Verbandsorganisationen. Schroeder / Ruppert haben in ihrer Studie allerdings verdeutlicht, dass trotz der gestiegenen Zahl der Verbandsaustritte insgesamt noch nicht von einem eklatanten Einflussverlust bzw. Bedeutungsverlust der Arbeitgeberverbände gesprochen werden kann. Sehr problematisch sind allerdings die zunehmenden "latenten" Exit-Optionen, wenn Betriebe Tarifnormen - oft mit Zustimmung des Betriebsrats - unterlaufen, sowie der vor allem in Ostdeutschland praktizierte Wechsel von Unternehmen in OT-Verbände¹⁰.

⁸ Durch Betriebsverfassungsgesetz einerseits und Tarifvertragsgesetz andererseits normiert.

⁹ Vgl. Streeck 1996; 1998. Opolzer / Zachert 2000, Bispinck 1995, Bergmann / Bürgmann / Dabrowski 1998.

¹⁰ So wurde in Sachsen 1994 der Allgemeine Arbeitgeberverband Sachsen e. V. gegründet. 1998 schlossen sich die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie von Sachsen, Sachsen-Anhalt

Diese Entwicklung findet vor dem Hintergrund veränderter Strukturen in den Austauschbeziehungen von Betriebsrat und Management statt. Die Erosion der Geltungskraft des Flächentarifvertrages geht einher mit verschiedenen Formen der Entstandardisierung und einer Tendenz zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik. Die Konfliktverarbeitungskapazität des dualen Systems, die seine bedeutsamste Stärke war, ist dadurch erheblich geschrumpft.

Schroeder / Weinert (1999) vertreten die These, dass tarifpolitische Dezentralisierungsprozesse nicht ohne weiteres mit einer fortschreitenden Desorganisation des dualen Systems als solchem einhergehen müssen¹¹, wenn es den kollektiven Akteuren gelingt, den stattfindenden Prozess der Flexibilisierung und Dezentralisierung zu kontrollieren, um "die Elastizität zwischen Flächentarifvertrag und massiv ausgeweiteten betrieblichen Vereinbarungen zu gewährleisten, ohne dass die Verpflichtungsfähigkeit der Verbände grundlegend gefährdet wird" (Schroeder / Weinert 1999, S. 1312).

Es gehe aus Sicht der Gewerkschaften heute nicht mehr darum, den Prozess der Differenzierung und Flexibilisierung als solchen abzulehnen, weil auch die verzögerten und unzureichenden bzw. nur reaktiven Antworten der Verbände wie auch inadäquate Leitbilder auf Seiten der Gewerkschaften dazu beigetragen haben, dass die traditionelle Tarifpolitik "von innen ausgehöhlt wurde" (Schroeder 2001, S. 90). Vielmehr komme es darauf an, Strategien und Konzepte einer kontrollierten Dezentralisierung in Form von Ergänzungstarifverträgen, Härtefallklauseln, Haustarifverträgen und weiteren geeigneten Instrumentarien zu implementieren. Zudem gelte es, neue, insbesondere auch qualitative Elemente im Feld der Arbeitszeit- und Leistungs politik zu entwickeln. Eine zeitgemäße, stärker qualitativ orientierte Tarifpolitik müsse sich lösen vom überkommenen Leitbild, das von Massenstandards und großbetrieblichen Strukturen geprägt wurde. Demgegenüber pointiert Schroeder das Leitbild einer modernen Tarifpolitik als stärker prozedural denn substantiell verfassten Modus, Vielfalt und Differenz nachhaltig zu regulieren (Schroeder 2001, S. 91).

1.2 Ostdeutsche Besonderheiten

und Thüringen zu einem Dachverband namens Ostmetall zusammen, der allerdings keine eigene Tariffähigkeit begründete.

¹¹ Ähnlich ist auch die Bewertung durch Traxler 1996; 2001

In Ostdeutschland haben sich die genannten Fragmentierungsprozesse seit der Vereinigung auf einem ausgeprägteren Niveau entwickelt als in Westdeutschland¹². Es gibt in den Sozialwissenschaften eine verbreitete Skepsis, die den Institutionentransfer im Bereich der industriellen Beziehungen als gescheitert betrachtet. Das einstmalige Erfolgsmodell laufe nicht zuletzt dadurch Gefahr, zu einem Auslaufmodell zu werden¹³. Besonders problematisch sind in diesem Zusammenhang zwei Tendenzen: Zum einen die fehlende Bereitschaft eines erheblichen Teiles der mittelständischen Unternehmen, auf dem eingeschlagenen Pfad des dualen Systems zu bleiben bzw. ihn zu betreten. Zum anderen die auf Seiten der Betriebsräte in Ostdeutschland reservierte Haltung gegenüber den Gewerkschaften. "Viele Betriebsräte, vor allem in den kleinen Betrieben, sehen die IG Metall häufig nur als eine Service-, Beratungs- und Gefahrenabwehrgemeinschaft, zu der sie kaum politisch emotionale Bindungen aufbauen" (Schroeder 2000, S. 263).

Zwölf Jahre nach der deutschen Einheit ist eine starke Angleichung der ostdeutschen an die westdeutschen Lebens- und Einkommensverhältnisse zu beobachten. Diese Angleichung erfolgte, von allen politischen Akteuren so gewollt, anfangs mit hoher Geschwindigkeit. Seit etwa 1996 geriet die Angleichung allerdings auf relativ hohem Niveau ins Stocken. Sie erfolgte nach Regionen unterschiedlich und auch zwischen den verschiedenen Branchen uneinheitlich.

Bei einem Ost-West-Vergleich sollten zwei Aspekte berücksichtigt werden: Erstens sind auch 12 Jahre nach der Vereinigung die Alltagsgewohnheiten vieler Menschen in Ostdeutschland noch stark durch die DDR-Geschichte geprägt. Das heißt mit Blick auf die Betriebe, dass im damaligen Handeln gegenüber zentral gesteuerten, bürokratisch verkrusteten und politisch überformten Betriebsabläufen lokale bzw. betriebszentrierte und pragmatische Handlungsmuster gewachsen sind, die weiterhin tief in der ostdeutschen Mentalität verankert sind. Verstärkt wurde diese Betriebsorientierung dann nochmals durch die tiefgreifenden Restrukturierungen nach der deutschen Einheit, die oft zu einer engen Bindung zwischen Management und Betriebsrat im Sinne von Notgemeinschaften führten. Neben dieser Besonderheit, die in ihren unterschiedlichen Auswirkungen in der Regel eher unzureichend berücksichtigt wird, ist noch ein weiteres zentrales strukturelles Moment zu berücksichtigen. Es gibt in Ostdeutschland im Vergleich zum Westen deutlich weniger Großbetriebe ab 500

¹² Zur Verbetrieblung in Ostdeutschland vgl. Mense-Petermann 1996.

¹³ Streeck (1995) beispielsweise vertritt die These, der Vereinigungsprozeß habe dem deutschen Modell einen - möglicherweise existenzgefährdenden - Schock versetzt.

Beschäftigte (14% / 21%). Die Verteilung der kleinsten Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten im Osten und Westen Deutschlands verhält sich genau umgekehrt (11% / 7%) zur Verteilung der Großbetriebe. Eine Folge davon ist beispielsweise, dass die durchschnittliche Größe der ostdeutschen Betriebsräte in der Metall- und Elektroindustrie mit 7 Betriebsräten nur auf halbem Westniveau (14) liegt.

Diese beiden strukturellen Hauptmerkmale ostdeutscher Betriebe und Belegschaften könnte man in folgende Formel fassen: Eine durch DDR-Geschichte und Herausforderungen in der Transformationsphase verfestigte starke Betriebsorientierung von Management und Betriebsrat bildet vor dem Hintergrund der sozialen Welt kleiner Betriebe mit dementsprechend kleinen oder überhaupt keinen Betriebsräten kaum günstige Voraussetzungen für die Arbeit von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden und somit auch schwierige Rahmenbedingungen für den von ihnen zu regulierenden Flächentarifvertrag. In Übereinstimmung mit anderen Autoren bestätigt Schroeder (2000a) die These, dass das in Ostdeutschland vergleichsweise schwach ausgeprägte Zusammenspiel zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, also der entscheidenden Schnittstelle des dualen Systems, im wesentlichen mit den nach wie vor wirksamen mentalen Mustern aus der Zeit vor der Vereinigung und durch die besonderen Erfahrungen im Transformationsprozess erklärt werden kann.

Damit steht aber nach unserer Auffassung noch nicht das Instrument des Flächentarifvertrages selbst auf dem Spiel, wenn auch deutlicher Reformbedarf unbestreitbar ist. Trotz stark nachlassender Verbandsbindung und der engeren Orientierung an betrieblichen Gegebenheiten kam es in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie bisher nicht zur Aufkündigung der institutionellen Einbindung. Die Orientierung ostdeutscher Betriebe und Beschäftigter am Flächentarifvertrag liegt immer noch auf einem relativ hohen Niveau. Insgesamt kann man mit Blick auf die Situation des Modell Deutschland in der ostdeutschen Regionalökonomie von einer prekären Konsolidierung sprechen.

Die historisch gewachsene und in kleinbetrieblichem Umfeld sich verstärkende Betriebsorientierung sollte bei der Lektüre dieser Untersuchung als Folie immer präsent sein; beim Blick auf die Verbands- und Tarifbindung in der sächsischen bzw. ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ist diese Hintergrundannahme unverzichtbar.

1.3 Anlage der Studie

Im Rahmen der Untersuchung der Verbandsbindung von Betrieben und Beschäftigten (Abschnitt 2) wird ein Ost-West-Vergleich der Daten (Kapitel 2.1) sowie die Betrachtung der sächsischen Besonderheiten (Kapitel 2.2) vorgenommen. Das soll die Rahmenbedingungen der Tarifvertragslandschaft abstecken helfen, um im Anschluss die Hintergründe sinkender Verbandsbindung auszuleuchten (Kapitel 2.3).

Im folgenden (Abschnitt 3) wird dann die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten sowie die Abweichung einzelner Entgeltbestandteile vom Flächentarifvertrag (Abschnitt 4) durch den Vergleich verschiedener Studien und von uns beauftragter Sonderauswertungen (IAB und WSI) untersucht. Die unterschiedlichen Zugangsweisen, so unsere Beobachtung, bringen unterschiedliche Ergebnisse zu Tage. Ein zentraler Unterschied aller Studien besteht im Umgang mit der Betriebsgröße. Während das IAB die Erhebungen in der Größenklasse ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten je Betrieb beginnt, erfasst das WSI die Betriebe erst ab 20 Beschäftigten; das Forschungsprojekt von Rudi Schmidt, Robert Hinke und Silke Röbenack nimmt sogar erst Betriebe ab 50 Beschäftigten in die Untersuchung auf und Wolfgang Schroeder untersuchte demgegenüber nur die großen Betriebe ab 500 Beschäftigten. Neben dem Kriterium der Betriebsgröße als einer zentralen Stellgröße, die je nach Wahl deutlich unterschiedliche Ergebnisse nach sich zieht, hat die Konzentration des WSI nur auf Betriebe mit Betriebsrat ähnlich tiefgreifende Folgen für die Ergebnisse, da hier nur die relativ mitbestimmungsstarken Betriebe in den Blick geraten. Darüber hinaus besteht natürlich ein nicht unwesentlicher Unterschied darin, ob die gefragte Information vom Arbeitgeber bzw. Management gegeben wird (IAB; Schmidt / Hinke / Röbenack; VSME) oder aber vom Betriebsrat (WSI / Schröder).

Der Datenstand der Mehrheit der Untersuchungen bezieht sich auf das Jahr 2000; teilweise standen nur kurz davor oder etwas später erhobene Daten zur Verfügung. Durch dieses begrenzte Zeitfenster soll die Vergleichbarkeit der Daten sichergestellt werden. Dass die Daten vor allem in Prozentanteilen vorgestellt werden, dient ebenfalls dem Ziel der Vergleichbarkeit. Das Hauptaugenmerk liegt also auf der Prüfung der Gemeinsamkeit und Unterschiedlichkeit der verschiedenen Untersuchungen hinsichtlich der Tarifbindung sowie der Abweichungen einzelner Regelungsebenen, um so einen Gesamtüberblick über die sächsische Tariflandschaft und die unterschiedlichen Einschätzungen zu ermöglichen. Deshalb wurde auch bei der Analyse der Abweichungen weniger in die Tiefe unterschiedlicher Feinjustierungen vorgedrungen, sondern eher versucht, den Blick für die Bedeutung der gewählten Zugangsform zu schärfen und auf die daraus resultierenden mehr oder weniger großen Differenzen in den Ergebnissen hinzuweisen. Aus den Daten des IAB haben wir nur die

bei den Industrie- und Handelskammern registrierten Betriebe berücksichtigt, also keine Handwerksbetriebe.

1.4 Komparative Analyse: Fünf verschiedene Perspektiven

Die verschiedenen Zugangsformen der unterschiedlichen Studien führen auch zu verschiedenen Ergebnissen. Im folgenden sollen hier kurz die Zugangsweisen der unterschiedlichen Studien, ihre Präferenzen bzw. der jeweilige interessenorientierte Hintergrund sowie ihre methodischen Unterschiede vorgestellt werden:

Die Einschätzung der Arbeitgeber: IAB-Betriebspanel 2000

Die Einschätzung der Arbeitgeber bzw. des Managements zur Tarifbindung (Kapitel 3.1) und zu Abweichungen vom Flächentarifvertrag (Kapitel 4.1) bildet zur Beurteilung der tarifpolitischen Landschaft in Ostdeutschland einen zentralen Zugangsweg. Eine Befragung der Arbeitgeber bzw. des Managements wird jährlich durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) durchgeführt.

Das IAB beobachtet und untersucht seit 1993 im Westen und seit 1996 im Osten Deutschlands mittels jährlicher Befragung der Arbeitgeber Beschäftigungstrends und die damit im Zusammenhang stehenden wirtschaftlichen, technischen, staatlichen und tarifpolitischen Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene.¹⁴ Das IAB-Betriebspanel hat seinen Schwerpunkt zwar nicht bei tarifpolitischen Fragestellungen, aber auch zu diesem Themenfeld finden sich einige Fragen, deren Auswertung eine gute Kontrastfolie zu anderen Analysen bietet.

Das Panel wurde im Jahre 2000 in den neuen Bundesländern zum fünften Mal durchgeführt. Dabei liegen für Querschnittauswertungen Interviews von 5.515 Betrieben vor, die die Grundgesamtheit von 440.283 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Ostdeutschland repräsentieren. Für die vorliegende Untersuchung wurden sowohl die Veröffentlichungen des IAB, vor allem aber auch die für unsere Studie speziell für die Metall- und Elektroindustrie Sachsens

¹⁴ Der vom IAB im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit entwickelte 24-seitige Fragebogen zur Arbeitgeberbefragung - vgl. IAB 2000 - fokussiert auf Beschäftigungstrends und umfasste im Jahr 2000 die Themenfelder Geschäftspolitik bzw. Geschäftsentwicklung, betriebliche Investitionen, Ausbildung, öffentliche Förderung, Löhne und Gehälter, Fachkräftebedarf und Personalentwicklung; derzeitige Personalsuche, Personalabgänge im 1. Halbjahr, Fort- und Weiterbildung, sowie allgemeine Angaben zum Betrieb/zur Dienststelle. Diese Themenfelder variieren jährlich ein wenig.

von der IAB-Schalterstelle berechneten Daten verwendet.¹⁵ Die zugrunde gelegte Stichprobe umfasst 250 Betriebe ab einem Beschäftigten, die gewichtet einer Fallzahl von 3.250 Betrieben entspricht. Um die IAB-Daten besser mit anderen Untersuchungen und den Daten der statistischen Ämter vergleichen zu können, wurde für diese Untersuchung von der IAB-Schalterstelle noch eine zweite Auswertung für Betriebe ab 20 Beschäftigte durchgeführt.¹⁶

Arbeitgeber bzw. Management wirken beim Feinjustieren tarifpolitischer Standards als Gegenpol zur betrieblichen Interessenvertretung. Beide bilden den Mikrokosmos, die Grundlage und Voraussetzung für wirksame Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband, also für die Existenz, Akzeptanz und Ausgestaltung von Flächentarifverträgen.

Die Einschätzung der Betriebsräte: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000

Die Einschätzung der Betriebsräte zur Tarifbindung (Kapitel 3.2) und zu Abweichungen vom Flächentarifvertrag (Kapitel 4.2) für die Beurteilung der tarifpolitischen Landschaft in Ostdeutschland kann einerseits als Kontrastfolie gegenüber der Arbeitgeberbefragung dienen, sie ermöglicht vor allem aber auch einen differenzierteren Zugang zu tarifpolitischen Fragestellungen.

Betriebliche Interessenvertretungen werden seit 1997/1998 im Zweijahresabstand durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Gewerkschaften befragt. Die betriebliche Interessenvertretung ist neben dem Arbeitgeber zentraler Akteur beim Feinjustieren tarifpolitischer Standards, die von den beiden Tarifparteien, Gewerkschaft und Arbeitgeberverband, ausgehandelt werden. Das WSI versucht seit einigen Jahren mittels Befragung von Betriebs- und Personalräten einen systematischen Zugang zu unterschiedlichen betrieblichen wie auch überbetrieblichen Themenfeldern industrieller Beziehungen zu gewinnen.¹⁷

¹⁵ Gedankt sei hier den beiden Mitarbeitern des IAB, Susanne Kohaut und Holger Alda. Gab Susanne Kohaut in ersten Gesprächen Grundinformationen und Literaturhinweise, so schuf Holger Alda für die Bewertung der tarifpolitischen Landschaft Sachsens mit den entsprechenden Daten die Grundlage. Eine weitere wichtige Datenbasis für Deutungsmuster bilden die IAB-Werkstattberichte sowie Veröffentlichungen von Susanne Kohaut und Claus Schnabel, vor allem Kohaut/Schnabel 2001: Tarifverträge - nein danke!?, Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe.

¹⁶ Wir danken an dieser Stelle auch Silke Hartung, die bei der IAB-Schalterstelle diese zweite Auswertung für Betriebe ab 20 Beschäftigte durchführte.

¹⁷ Der vom WSI - das der Hans-Böckler-Stiftung angegliedert ist - entwickelte zehneitige Fragebogen umkreist die Themen: A. betriebliche Probleme; B. Größe, Struktur und Organisation des Betriebsrates; C. betriebliche Gestaltungsbereiche (Beschäftigung / Beschäftigungs- und Standortsicherung / betriebliche Weiterbildung / Arbeitszeit / Lohn, Gehalt, Entgelt / betriebliche Sozialleistungen / Tarifbindung); D. Betriebsrat, Belegschaft, Arbeitgeber, Gewerkschaft; E. Allgemeine Angaben.

Die für unsere Untersuchung vom WSI zur Verfügung gestellten Daten stammen aus der zweiten Welle (1999/2000) dieser Erhebung. Teilweise konnte auf Veröffentlichungen des WSI zurückgegriffen werden¹⁸. Als Datengrundlage diente jedoch vor allem eine speziell für diese Untersuchung durchgeführte Sonderauswertung der zweiten Welle (1999/2000) der Betriebsrätebefragung.¹⁹ Die Befragungsergebnisse sind national (West und Ost) wie auch regional repräsentativ. Etwa 40.000 Adressen wurden mit dem Fragebogen angeschrieben, ca. 14.000 mal wurde der Fragebogen in einer „Mahnaktion“ ein zweites Mal verschickt. Im Ergebnis konnten 2.914 Fragebögen ausgewertet werden, davon 1.390 von Betriebs- und 1.523 von Personalräten (Schäfer, Claus, 2001, S. 65-67). Von den 248 Betriebsräten aus Ostdeutschland, die den Fragebogen zurückgeschickt haben, antworteten 48 aus der Metall- und Elektroindustrie, davon 17 aus Sachsen. Wenn auch die Fallzahl in Sachsen für repräsentative Aussagen zu niedrig ausfällt, so kann damit doch eine Trendaussage getroffen werden. Immerhin entspricht die Anzahl einem Anteil von 35 Prozent der untersuchten ostdeutschen M+E-Betriebe mit Betriebsrat. Darüber hinaus werden die sächsischen Daten mit den ost- und westdeutschen kontrastiert, um einerseits eine höhere Sicherheit der Befunde zu gewährleisten und andererseits durch den Ost-West-Vergleich ostdeutsche Besonderheiten hervorzuheben.

Während das IAB-Betriebspanel primär Beschäftigungstrends erfasst, ist der Zuschnitt der WSI-Betriebsrätebefragung eher Fragen zu den betrieblichen wie überbetrieblichen industriellen Beziehungen gewidmet und kann deshalb die hier vorliegende tarifpolitische Fragestellung detailgenauer ausleuchten. Demgegenüber bietet jedoch das IAB-Betriebspanel eine höhere statistische Sicherheit, da hier auf eine höhere Zahl an erfassten Betrieben zurückgegriffen werden kann. Der Vergleich beider Datensätze scheint auf jeden Fall angebracht, da die verschiedenen Zugangswege, und damit sicherlich auch die unterschiedliche interessen geleitete Beantwortung der Fragebögen, dabei behilflich sind, mögliche Blindstellen in den jeweiligen Analysen zu finden.

¹⁸ Die Basisdaten für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie im Vergleich zur westdeutschen und zur gesamten Wirtschaft entstammen einer Auswertung der Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 von Reinhard Bispinck (2001b). Ihm sei an dieser Stelle auch für hilfreiche Gespräche gedankt.

¹⁹ Die für Ost- und Westdeutschland sowie gesondert für Sachsen verwendeten Daten aus der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten, sowie spezielle Daten zur Tarifpolitik und zum Verhältnis Betriebsrat/Gewerkschaft wurden uns freundlicherweise von Elke Ahlers berechnet und zur Verfügung gestellt, ihr ein besonderer Dank an dieser Stelle.

Betriebe ab 50 Beschäftigte: Rudi Schmidt, Robert Hinke, Silke Röbenack

Ein Forschungsprojekt zu Lohn- und Gehaltsstrukturen bzw. Leistungsbedingungen in ostdeutschen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie wurde vor kurzem an der Universität Jena von Rudi Schmidt, Robert Hinke und Silke Röbenack (2001) durchgeführt. In dieser sehr differenziert operierenden Studie findet sich umfangreiches Material zur Tarifbindung (Kapitel 3.3) und zu den Abweichungen vom Flächentarifvertrag (Kapitel 4.3).

Gegenüber dem Zugang des IAB und des WSI (Betriebe ab 1 bzw. ab 20 Beschäftigten) erfasst die Jenaer Studie Betriebe ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten. Ein Vorteil dieses Vorgehens sei den Autoren zufolge, dass damit die meist kleinen Handwerksbetriebe ausgeschlossen würden. Auch die in der Untersuchung angelegte Verknüpfung von Manager- und Betriebsrätebefragung hätte in kleineren Betrieben nur schlecht verwirklicht werden können.

Gerade diese Verknüpfung der Sicht von Management und Betriebsrat ist wohl eine der großen Stärken dieser Studie. Ausgehend von den insgesamt 364 befragten Managern, von denen 214 (59%) erklärten, in ihrem Betrieb gebe es eine Interessenvertretung, konnte mit 125 Arbeitnehmervertretern ein Interview geführt werden. Darüber hinaus fanden Hintergrundgespräche mit Arbeitgeberverbands-, Gewerkschafts- und Betriebsvertretern statt. Qualitative Kurzfallstudien in ausgewählten Betrieben ergänzten die quantitative Erhebung.

In die zum Zeitpunkt unserer Analyse vorliegende erste Fassung des Untersuchungsberichtes (Nov. 2001) sind nur die wichtigsten Themen der Befragung des Managements aufgenommen worden. Die Betriebsrätebefragung und die Kurzfallstudien wurden im Abschlussbericht ausgewertet, der jedoch erst nach Fertigstellung unserer Studie vorlag. Die hier berücksichtigten Daten sind also Managementdaten.

Außer Sachsen-Anhalt sind alle neuen Bundesländer und Berlin-Ost vertreten. Immerhin wurden mit 359 Betrieben insgesamt 78.502 Beschäftigte erfasst, das entspricht etwa 23 Prozent aller Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie der untersuchten ostdeutschen Bundesländer; bezogen auf die erfassten Größenklassen liege der Anteil noch deutlich höher (Schmidt / Hinke / Röbenack 2001, S. 8 ff).

Betriebe ab 500 Beschäftigte: Wolfgang Schroeder

Innerhalb einer umfassenden Bilanzierung der Entwicklung industrieller Beziehungen in Ostdeutschland seit 1990 legte Wolfgang Schroeder (2000) auch eine

eigene Untersuchung zu den großen ostdeutschen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie ab 500 Beschäftigten vor (Kapitel 3.4).

Die ostdeutsche Industrielandschaft ist unzweifelhaft kleinbetrieblicher Natur. Dennoch arbeiteten 1998 in den 53 großen ostdeutschen Metallbetrieben etwa 20 Prozent aller Beschäftigten der ostdeutschen M+E-Industrie. Eine Ost-West-Differenz im Niveau der Tarifbindung (ca. 90 % der Beschäftigten) sei in dieser Größenordnung der Betriebe Schroeder zufolge nicht feststellbar, was auch auf die Tatsache zurückgeführt wird, dass über 90 Prozent dieser größeren Betriebe Zweigwerke westdeutscher bzw. ausländischer Unternehmen sind.

Die Daten wurden über die Betriebsräte mittels Fragebogen erhoben. Insofern ist diese Untersuchung mit der WSI-Betriebsrätebefragung vergleichbar. Der entscheidende Unterschied liegt jedoch in der Betriebsgröße. Beginnt das WSI bei 20, Schroeder hingegen erst bei 500 Beschäftigten. Ein Vorteil dieses Zuganges ist die mögliche Vergleichbarkeit mit Westdeutschland. Selbst wenn es im Osten anteilig weniger Betriebe dieser Größenklasse gibt, so sind die dort ausgebildeten betrieblichen Beziehungen zwischen Management und Betriebsrat doch noch am ehesten mit den westdeutschen vergleichbar und die Tarifbindung liegt auch auf ähnlichem Niveau.

Die Arbeitgeberverbandsanalyse des VSME

Der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) untersuchte die Firmentarifverträge, die mit der IG Metall abgeschlossen worden sind (VSME 2000b). Die gesamte Anlage der Auswertung der 49 Haus- und Anerkennungstarifverträge ist darauf ausgerichtet, die materielle Entlastung der Unternehmen gegenüber dem aktuellen Flächentarifvertrag zu berechnen und darzustellen. Deshalb wird jeder Vertrag einzeln bewertet und am Ende die Bilanz der Entlastung in Prozent angezeigt.

Dies ist jedoch nur die eine Seite der VSME-Untersuchung. Einführend wird die Tarifbindung bestimmt, dann die Verteilung der Firmentarifverträge auf die Regionen, Branchen, Unternehmensgrößen ermittelt und hinsichtlich des Kriteriums aktueller bzw. ehemaliger Verbandsmitgliedschaft überprüft. Ein Überblick zu den Tarifverträgen zwischen IG Metall und VSME, die qua Firmentarifvertrag jeweils unterschiedlich gültig werden, sowie eine Häufigkeitsverteilung der wichtigsten Abweichungen vom Flächentarifvertrag runden das Bild dieser Analyse ab. Am Ende wird noch die materielle Entlastung in den Firmentarifverträgen gegenüber den Tarifverträgen VSME / IG Metall in Fünfprozentschritten gestuft (bis > 20%) dargestellt. Die Vergleichbarkeit zu anderen Studien ist nuschwer herstellbar, da dort meist nur ja/nein-Angaben vorliegen,

ob eine tarifvertragliche Regel wirksam ist oder nicht. Dies kann hier auch nicht geleistet werden und wäre Gegenstand einer anderen Untersuchung.

2. Verbandsbindung von Betrieben und Beschäftigten

2.1 Verbandsbindung im Ost/West-Vergleich

Die Verbandsbindung in der ostdeutschen M+E-Industrie bzw. die Mitgliedschaft von Betrieben in den jeweiligen regionalen Arbeitgeberverbänden erlebte nach der deutschen Einheit zunächst einen kräftigen Aufschwung. 1991 lag der Betriebsorganisationsgrad mit 60,1 Prozent sogar noch weit über dem westdeutschen Wert (45,2 %), der Beschäftigtenorganisationsgrad mit 60,2 Prozent damals bereits leicht unter dem westdeutschen (67,6 %) (Schroeder / Ruppert 1996, S. 62). In dieser Differenz zeigte sich bereits die ostdeutsche Kleinbetrieblichkeit, da eine relativ höhere Anzahl an organisierten Betrieben relativ weniger Beschäftigte umfasst. Die zunächst starke ostdeutsche Anlehnung an die westdeutsche Organisationsstruktur gründete vor allem auf dem Eigeninteresse der Betriebe. In der Bestandsaufnahme nach 10 Jahren industrieller Beziehungen in Ostdeutschland kommt Wolfgang Schroeder zu folgender Einschätzung: „Der zwischen dem Frühjahr 1990 bis Anfang 1992 erreichte Mitgliederzuwachs war nicht nur auf den Einfluss der Generaldirektoren, des Maschinenbauministeriums, der westdeutschen Patenverbände, der Treuhandanstalt und der Gewerkschaften, die ebenfalls den Eintritt der Unternehmen in den Arbeitgeberverband förderten, zurückzuführen. Entscheidend war die Eigenmotivation in den Betrieben. Mit den unsicheren Verhältnissen entstand in den Betrieben ein großer Beratungsbedarf, insbesondere auf dem Gebiet der Sozialpolitik, der Eingruppierungen, der Rechtsberatung und der Prozessvertretung vor Gericht.“ (Schroeder 2000, S. 232). Dies war jedoch nur eine kurze Übergangsphase.

Organisationsgrad M+E-Arbeitgeberverband 1991/2000 in %

	Jahr	West-deutschland	Ost-deutschland	Sachsen (VSME)
Betriebsorganisationsgrad	1991	45,2	60,1	---
	2000	30,9	12,8	12,1
Beschäftigtenorganisationsgrad	1991	67,6	60,2	---
	2000	63,3	28,9	29,4

Quelle: Schroeder 2000; Schroeder / Ruppert 1996; Gesamtmetall 2002; eigene Berechnungen.

Mit dem Rückzug der Treuhandanstalt und der Privatisierung der Mehrheit der Betriebe schmolz die damals noch hohe Verbandsbindung kontinuierlich auf ein relativ niedriges Niveau. Im Jahr 2000 finden wir nur noch 12,8 Prozent der ostdeutschen M+E Betriebe

und 28,9 Prozent der dortigen Beschäftigten unter dem Dach der M+E-Arbeitgeberverbände.²⁰ Halbierte sich der Beschäftigtenorganisationsgrad in knapp 10 Jahren, so reduzierte sich der Betriebsorganisationsgrad um vier Fünftel seines Ausgangsniveaus. In Westdeutschland blieb in diesem Zeitraum der Beschäftigtenorganisationsgrad mit leichten Schwankungen auf relativ hohem Niveau (2000: 63,3 %), der Betriebsorganisationsgrad fiel aber von 45,2 Prozent auf 30,9 Prozent, also um ein Drittel seines Ausgangsniveaus.²¹

2.2 Verbandsbindung in Sachsen

In der M+E Industrie in Sachsen verlief die Entwicklung weitgehend ähnlich wie in Ostdeutschland insgesamt. Von einem hohen Ausgangsniveau nach der Vereinigung fiel die Verbandsbindung dann stark ab.

Von insgesamt 1.267 sächsischen M+E-Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten waren im Jahre 2000 noch 153 Mitglied im Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME). Dies entspricht einem Betriebsorganisationsgrad von 12,1 Prozent. Von den 116.407 Beschäftigten der sächsischen M+E-Industrie entfielen auf die Mitgliedsbetriebe des VSME 34.200 Beschäftigte; das entspricht einem Beschäftigtenorganisationsgrad von 29,4 Prozent. Damit liegt die M+E-Industrie Sachsens in der Verbandsbindung auf ostdeutschem Durchschnittsniveau.²²

Eine Untersuchungen des Verbandes der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME 2000b) kommt teilweise zu völlig anderen Ergebnissen. Dies liegt daran, dass hier für das Jahr 2000 zwar ähnliche Beschäftigtenzahlen (115.000), aber nur 750 Unternehmen zugrunde gelegt werden. Dadurch ergibt sich im Vergleich zu den Daten von Gesamtmetall zwar ein ähnlicher Beschäftigtenorganisationsgrad (27,4%), jedoch ein deutlich höherer Betriebsorganisationsgrad. Dieser wird vom VSME mit 20,9 Prozent nahezu doppelt so hoch angegeben wie nach den Daten von Gesamtmetall mit 12,1 Prozent zu errechnen ist. Im übrigen stimmen die Daten von Gesamtmetall mit denen des Statistischen Landesamtes Sachsen (2000) - 1.263 Betriebe - nahezu völlig überein.²³

²⁰ Eigene Berechnungen nach den Daten von Gesamtmetall, 2002.

²¹ Eigene Berechnungen nach den Daten von Gesamtmetall, 2002.

²² Eigene Berechnungen nach den Daten von Gesamtmetall, 2002.

²³ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2000.

Die Daten verschiedener statistischer Erhebungen (IAB-Betriebspanel, WSI-Betriebsrätebefragung) und empirischer Studien (Schmidt u.a. 2001) sind für den Vergleich der Verbandsbindung nur begrenzt aussagefähig, da sie von anderen Betriebsgrößen (größer oder kleiner) ausgehen oder aber die Verbandsbindung nur indirekt über Tarifbindung abfragen.²⁴

2.3 Hintergründe sinkender Verbandsbindung

Die Ursachen sinkender Verbandsbindung sind vielfältig. Neben Austritten spielen vor allem die Nichteintritte neuer Betriebe eine zentrale Rolle für die abnehmende Verbandsbindung. Durch Aufspaltung großer Unternehmen und Neugründungen steigt die absolute Zahl der Unternehmen und gleichzeitig sinkt die Zahl der Verbandsbetriebe. Selbst bei stabiler Zahl der Mitgliedsbetriebe führt der absolute Anstieg der Betriebsanzahl zu einem sinkenden Betriebsorganisationsgrad. Der Beschäftigtenorganisationsgrad sinkt vergleichsweise weniger stark ab. Dies liegt vor allem daran, dass die großen beschäftigungsstarken Unternehmen, auch wenn sie sich aufgliedern, meist die Verbandsbindung stabil halten, die vielen neuen Unternehmen jedoch zahlenmäßig noch nicht so stark zu Buche schlagen. Dies alles gilt in besonderem Maße für Ostdeutschland.

Deutlich wird diese Tendenz beispielsweise bei den Wanderungsbewegungen zwischen den Beschäftigtengrößenklassen. Die großen Betriebe (alle Wirtschaftszweige) verlieren Beschäftigte (100-499 Besch. -1%; ab 500 Besch.: -3%), die kleinen wachsen, oder entstehen neu (1-4 Besch.: +2%)(IAB 2001, S. 14). Gegenüber der durchschnittlichen Beschäftigungszahl (Mitte 2000) in Westdeutschland von 17 Personen liegt sie in Ostdeutschland bei 13 Personen. 64 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten waren in

²⁴ Nach den IAB-Daten ergibt sich für die ostdeutsche Investitionsgüterindustrie eine Geltung des Branchentarifvertrages von 16,8 Prozent (Kohaut / Schnabel 2001, S. 6). Bestätigt wird dieser Wert durch eine IAB-Sonderauswertung für die sächsische M+E-Industrie (16,9 %). Vorausgesetzt, die Geltung des Branchentarifvertrages wird einfachheitshalber einer Verbandsmitgliedschaft gleichgesetzt, dann müsste der IAB-Betriebsorganisationsgrad eigentlich unter dem Wert von Gesamtmetall bzw. VSME (12,8 %) liegen, da das IAB Betriebe ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Panel hat, Gesamtmetall jedoch in Anlehnung an die statistischen Ämter erst Betriebe ab 20 Beschäftigte erfasst. Eine mögliche Erklärung für diese Differenz wäre, dass im IAB-Panel auch solche Betriebe eine geltende Tarifbindung angaben, die nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind, sich aber am Flächentarifvertrag orientieren. Die Werte des WSI sind für Aussagen über die Verbandsbindung der Betriebe nicht aussagefähig, da hier nur Betriebe mit Betriebsräten untersucht wurden, der Anteil solcher Betriebe am Anteil von Verbandsbetrieben jedoch überproportional hoch ist. Auch die Studie von Schmidt u.a. (2001) zur ostdeutschen M+E-Industrie kann dazu nur begrenzt Hinweise geben, da hier nur Betriebe ab 50 Beschäftigte erfasst sind. In diesem Segment wird ein Betriebsorganisationsgrad (regulärer Flächentarifvertrag und Flächentarifvertrag mit Härtefallregelung) von ca. 24 Prozent und ein Beschäftigtenorganisationsgrad von 48 Prozent genannt.

Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern tätig, dagegen waren es in Großbetrieben (ab 500 Besch.) nur 14 Prozent. Vergleicht man die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten bezogen auf die unterschiedlichen Beschäftigtengrößenklassen zwischen Ost- und Westdeutschland, so wird ebenfalls die ostdeutsche Kleinbetrieblichkeit gut erkennbar:

**Betriebe und Beschäftigte aller Wirtschaftszweige in Ostdeutschland 2000
(Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)**

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000	Betriebe			Beschäftigte			
	Anzahl	Vertei- lung Ostd.	Vertei- lung Westd.	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Vertei- lung Ostd.	Vertei- lung Westd.
	Tsd.	Prozent		Tsd.Per- sonen	Per- sonen	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	231	52	43	611	3	11	7
5 bis 19 Beschäftigte	159	36	44	1.394	9	24	23
20 bis 99 Beschäftigte	43	10	10	1.675	39	29	25
100 bis 499 Beschäftigte	7	2	2	1.282	191	22	24
ab 500 Beschäftigte	1	0	0	839	1.002	14	21
Insgesamt	441	100	100	5.802	13	100	100

Quelle: IAB 2001, S. 14.

Die Kleinstbetriebe haben in Ostdeutschland einen deutlich höheren Anteil in der Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen als im Westen. Gegenüber den 43 Prozent an Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten im Westen liegt der Osten mit 52 Prozent in dieser Gruppe deutlich höher. Umgekehrt verhält es sich bei den Betrieben zwischen 5 und 19 Beschäftigten. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Größenklassen weist unter den Großbetrieben (ab 500 Besch.) für Ostdeutschland (14%) einen um 7 Prozent niedrigeren Anteil gegenüber dem Westen (21%) auf. Bei den Kleinstbetrieben (1-4 Besch.) verhält sich dies entsprechend umgekehrt. Dort liegt der ostdeutsche Anteil (11%) 4 Prozent über dem westdeutschen (7%). Mit diesen Zahlen soll die ostdeutsche Kleinbetrieblichkeit als ungünstigere Rahmenbedingung für eine stabile Verbandsbindung verdeutlicht werden, wenn man sie mit der westdeutschen vergleicht.

In Ostdeutschland kommt noch einiges erschwerend hinzu: Die Daten zeigen, dass die ostdeutsche Verbandsbindung - und damit auch die Tarifbindung - unterhalb des westdeutschen Niveaus liegt. In Ostdeutschland fand in den ersten Jahren der Transformation sowohl ein radikaler Personalabbau als auch eine umfassende Umstrukturierung und starke Verkleinerung der Betriebe statt. Die dadurch entstandene ostspezifische Kleinbetrieblichkeit kann durch die wenigen großen Betriebe verbandspolitisch nicht aufgefangen werden. Darüber hinaus konnte sich bisher auch noch keine dem Westen vergleichbare Verankerung der Verbände entwickeln.

3. Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten

Bei sinkender Verbandsbindung sinkt auch die Tarifbindung. Dieser Prozess verläuft jedoch nicht notwendigerweise synchron und gleichförmig, da sich auch Betriebe dem Flächentarifvertrag anschließen können, ohne selbst Mitglied im Arbeitgeberverband zu sein. Dies erklärt sich über den Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages (ATV), bei dem ein Arbeitgeber, der nicht im Arbeitgeberverband organisiert ist, den Flächentarifvertrag bzw. Teile davon übernimmt. Eine andere Möglichkeit ist die formlose Orientierung am Flächentarifvertrag.

Auch der Abschluss eines Haustarifvertrages (HTV) zwischen der IG Metall und einem einzelnen Betrieb orientiert sich an den Normen und am Niveau des Flächentarifs, wenn auch in Einzelfällen mit Rücksicht auf die spezielle ökonomische Situation des Betriebs eine teilweise Absenkung gegenüber dem Niveau der Flächentarifverträge vorgenommen wird. Kann man die Daten über den Flächentarifvertrag und die Betriebe mit ATV und HTV noch relativ einfach zusammentragen, so ist es schwierig, das genaue Tarifniveau der Betriebe zu ermitteln, die angeben, sich am Flächentarifvertrag zu orientieren. Deutlich wird jedoch schon hier: Verbandsbindung schließt Tarifbindung notwendig ein, Tarifbindung umfasst aber weit mehr als Verbandsbindung.

Um das tarifpolitische Terrain etwas besser auszuleuchten, sollen im folgenden die Daten verschiedener Erhebungen zur Tarifbindung vorgestellt, miteinander kontrastiert und in Beziehung zu den bereits erörterten Daten zur Verbandsbindung gestellt werden. Zunächst werden die Ergebnisse des IAB-Betriebspanel 2000 vorgestellt, also die Einschätzung der Arbeitgeber zur Tarifbindung (Kapitel 3.1). Im Kontrast dazu wird dann die Einschätzung der Betriebsräte dargestellt, die durch die WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 erhoben wurde (Kapitel 3.2). Weitere Untersuchungen zur ostdeutschen Tarifsituation in der M+E-Industrie runden das Bild ab; dazu gehört das Forschungsprojekt zu Lohn- und Gehaltsstrukturen bzw. Leistungsbedingungen in ostdeutschen Betrieben von Rudi Schmidt, Robert Hinke und Silke Röbenack (2001) (Kapitel 3.3), die empirische Untersuchung von Wolfgang Schroeder (2000) zu den großen M+E-Betrieben in Ostdeutschland, die er in seiner umfassenden Studie zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland vorgestellt hat (Kapitel 3.4) sowie die Studie des VSME, in der das Tarifniveau der Anerkennungs- und Haustarifverträge geprüft wird (Kapitel 3.5). Ein Zwischenresümee fasst die unterschiedlichen Einschätzungen zur Tarifbindung zusammen und versucht erste Deutungen (Kapitel 3.6).

3.1 Die Einschätzung der Arbeitgeber zur Tarifbindung: IAB-Betriebspanel 2000

Die Tarifbindung der Betriebe liegt nach dem IAB-Betriebspanel 2000 für Ostdeutschland etwa auf halbem Westniveau. Das gilt sowohl für die gesamte Wirtschaft als auch für die Investitionsgüterbranche, die im Branchenschlüssel weitgehend mit der Metall- und Elektroindustrie übereinstimmt. Dies kann auch an den Werten für die sächsische M+E-Industrie abgelesen werden, die mit denen der ostdeutschen Investitionsgüterbranche weitgehend identisch sind. Das IAB-Betriebspanel erfasst zwar primär Beschäftigungstrends, aber einige Fragen in dem umfangreichen Fragebogen widmen sich auch der Tarifpolitik und der betrieblichen Interessenvertretung. Stark relativierend auf die IAB-Ergebnisse wirkt, dass hier Betriebe ab **einem** sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erfasst sind, während alle anderen Untersuchungen mit Größenklassen ab 20 Arbeitnehmern beginnen und teils sogar erst bei 50 Beschäftigten. Schon die Beschäftigtengrößenklassen von 1 bis 19 Beschäftigten umfassen in Ostdeutschland 88 Prozent aller Betriebe und 35 Prozent aller Beschäftigten (alle Wirtschaftszweige):

Tarifbindung der Betriebe ab einem Beschäftigten in M+E-Industrie und gesamter Wirtschaft. IAB/2000 (in % der Betriebe)

Tarifbindung der Betriebe	Gesamte Wirtschaft		Investitionsgüter		Metall-u. Elektro
	West	Ost	West	Ost	Sachsen
Gesamtтарifbindung	48	27	45	23	24
durch Branchen-TV	45	23	42	17	17
durch Firmen-TV	3	4	3	6	7
keine Tarifbindung	52	73	56	78	76
- davon mit Orientierung am TV	20	31	32	39	28

Quelle: IAB-Betriebspanel (8. Welle West/5. Welle Ost 2000), in Kohaut/Schnabel 2001, S. 6; IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schaltstelle beim IAB; eigene Berechnungen.

Gegenüber der gesamten Wirtschaft liegt die Regulierung durch den Branchentarifvertrag in der Investitionsgüterbranche etwas niedriger. Dies wird jedoch durch einen leicht höheren Anteil an Firmentarifverträgen nahezu wieder ausgeglichen. Überraschend hoch liegen die Werte für **„Orientierung am TV“** innerhalb der Rubrik

keine Tarifbindung. Immerhin orientiert sich die Hälfte der Betriebe ohne Tarifbindung, also ca. 39 Prozent aller Betriebe, am Tarifvertrag. Zählt man die 23 Prozent der tarifgebundenen Betriebe hinzu, ergibt sich jedenfalls eine Nähe zum Flächentarifvertrag, die von 62 Prozent der Betriebe als solche auch gekennzeichnet wird. Für die sächsische M+E-Industrie (52%) wird ein um 10 Prozentpunkte niedrigerer Wert ausgewiesen.

Die Tarifbindung der Beschäftigten liegt nahezu auf doppeltem Niveau der Tarifbindung der Betriebe. Da vor allem die größeren Betriebe mit höheren Beschäftigtenzahlen eher tarifgebunden sind, wirkt sich die zahlenmäßig kleine Gruppe größerer Betriebe auf den Anteil der Beschäftigten in der Tarifbindung entsprechend stark aus:

Tarifbindung der Beschäftigten in Betrieben ab einem Beschäftigten in M+E-Industrie und gesamter Wirtschaft. IAB/2000 (in % der Beschäftigten)

Tarifbindung der Beschäftigten	Gesamte Wirtschaft		Investitionsgüter		Metall-u. Elektro
	West	Ost	West	Ost	Sachsen
Gesamttarifbindung	70	56	73	45	46
Durch Branchen-TV	63	46	66	35	39
Durch Firmen-TV	7	10	7	10	7
Keine Tarifbindung	30	45	28	55	54
- davon mit Orientierung am TV	15	24	20	30	25

Quelle: IAB-Betriebspanel (8. Welle West/5. Welle Ost 2000), in Kohaut/Schnabel 2001, S. 6; IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schalterstelle beim IAB; eigene Berechnungen.

Die ostdeutsche Gesamttarifbindung der Beschäftigten liegt hier bei 45 Prozent (Sachsen 46%). Auch hier wird vereinfachend die ostdeutsche Investitionsgüterbranche der sächsischen M+E-Industrie gegenübergestellt, die nahezu gleiche Werte anzeigt. In den Wirkungsbereich der Branchentarifverträge kommen dabei in Ostdeutschland gut ein Drittel (35%), in den von Firmentarifverträgen ein Zehntel (10%) der Beschäftigten (Sachsen: 39%, 7%). Gegenüber der westdeutschen Gesamttarifbindung der Beschäftigten (73%) liegt die ostdeutsche um 28 Prozent niedriger. Dies ist vor allem auf die geringere Geltung des Branchen- bzw. Flächentarifvertrages (West:66 %; Ost: 35%) zurückzuführen, die nur etwa auf halbem Westniveau liegt. Bezogen auf die

gesamte Wirtschaft ist im M+E-Bereich nur im Osten eine kleine Differenz sichtbar, und zwar eine um etwa 10 Prozentpunkte niedriger liegende Tarifbindung durch den Branchentarifvertrag.

Sieht man nun, dass nicht nur die Hälfte der Betriebe ohne Tarifbindung sich am Tarifvertrag orientiert, sondern auch etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54%) in Betrieben ohne Tarifbindung (Anteil 55%) von dieser Orientierung erfasst werden, dann müsste man ca. 30 Prozent an Beschäftigten addieren, die im Orientierungsbereich des Tarifvertrages arbeiten. Zusammen mit den 45 Prozent Gesamtarifbindung der Beschäftigten ergibt das immerhin eine Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages, die 75 Prozent erreicht. Damit ist noch nichts über Abweichungen, Niveauunterschiede usw. ausgesagt. Aber immerhin arbeiten nach dieser Betrachtungsweise ca. drei Viertel aller Beschäftigten im Wirkungsbereich des Flächentarifvertrages. Oder anders formuliert: Die Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages auf die Beschäftigten ist deutlich höher als häufig angenommen wird²⁵.

Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen: Die oben bereits genannten Prozentwerte für Sachsen werden hier mit konkreten Betriebs- und Beschäftigtendaten belegt. Dadurch ist es möglich, vor allem die hohe Betriebszahl zu verdeutlichen, wenn man jeden Betrieb ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in die Untersuchung einbezieht. Die dabei entstehende prozentuale Verteilung zwischen "Tarifbindung" und "keine Tarifbindung" verschiebt sich entsprechend zuungunsten der Tarifbindung, da die überwiegende Mehrheit der Kleinbetriebe von 1 bis 4 Beschäftigten sich in der Gruppe "keine Tarifbindung" befindet. Dies kann später bei der Darstellung des Zusammenhangs von Tarifbindung und der Beschäftigtengrößenklasse noch deutlicher aufgezeigt werden:

²⁵ Vgl. auch IAB 2001, S. 105.

Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Betrieben ab einem Beschäftigten der sächsischen M+E-Industrie; IAB/2000

Tarifbindung	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Gesamttarifbindung	764	23,5	55.172	45,7
durch Branchen-TV	549	16,9	47.316	39,2
durch Firmen-TV	-----	6,6	7.856	6,5
keine Tarifbindung	2.483	76,4	65.256	54,1
- davon Orientierung am TV	916	28,2	30.554	25,3
keine Angabe	3	0,1	209	0,2
Summe	3.250	100,0	120.637	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schalterstelle beim IAB; eigene Berechnungen. Hinsichtlich der Firmen-TV läßt sich aus den IAB-Daten in der Auswertung ab einem Beschäftigten je Betrieb keine absolute Zahl, sondern nur ein statistisches Verteilungsmaß von Betrieben ermitteln (6,6%), so dass in der Tabelle dazu keine Angabe gemacht werden kann.

In 3.250 Betrieben der sächsischen Metall- und Elektroindustrie ab einem Beschäftigten nach den Daten des IAB ca. 121.000 Menschen beschäftigt. Gegenüber den 1.235 Betrieben und 105.348 Beschäftigten, die das IAB für die Betriebe ab 20 Beschäftigte ausweist, ist dies eine Differenz von 2.015 Betrieben mit zusammen 15.289 Beschäftigten. Deutlich wird hier auf jeden Fall die hohe Zahl kleinster und kleiner Betriebe, die in der Größenklasse 1-20 Beschäftigten einen Anteil an allen Betrieben von immerhin 62 Prozent, hingegen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten nur einen Anteil von 13 Prozent haben. Deshalb ergibt sich aus den IAB-Berechnungen gegenüber anderen Studien, die Betriebe ab 20 oder erst ab 50 Beschäftigten erfassen, bei Betrachtung der Tarifbindung hinsichtlich der Betriebe eine deutlich niedrigere Tarifbindung. Da die Beschäftigtendaten des IAB im Vergleich der unterschiedlichen Zugangsweisen kaum variieren, finden wir bei den Betrieben ab einem Beschäftigten ca. 46 Prozent aller Beschäftigten in einer Tarifbindung. Nimmt man eine erweiterte Vorstellung der Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages und addiert die Anteile an Betrieben (28%) und Beschäftigten (25%), die sich am Flächentarifvertrag orientieren, dann liegt die erweiterte Wirksamkeit des Flächentarifvertrages bezogen auf die Betriebe bei 52 Prozent und auf die Beschäftigten bei 71 Prozent.

Filtert man die Betriebe mit einem bis neunzehn Beschäftigten heraus, beginnt also die Analyse erst bei Betrieben ab 20 Beschäftigten, dann schafft man damit eine bessere

Vergleichbarkeit der IAB-Daten gegenüber anderen Studien. Im Vergleich zu den IAB-Daten ab einem Beschäftigten ergibt sich hierdurch eine Gesamttarifbindung für die M+E-Industrie Sachsens, die bezüglich der Betriebe um 13 Prozentpunkte, für die Beschäftigten²⁶ um 4 Prozentpunkte höher liegt. Die Änderungen liegen nicht bei der Firmentarifbindung, sondern nur im Anstieg der Branchentarifbindung:

Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Betrieben ab 20 Beschäftigten der sächsischen M+E-Industrie; IAB/2000

Tarifbindung	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Gesamttarifbindung	455	36,8	52.383	49,7
durch Branchen-TV	377	30,5	45.488	43,2
durch Firmen-TV	78	6,3	6.895	6,5
keine Tarifbindung	775	62,7	52.756	50,1
- davon Orientierung am TV	429	34,5	25.919	24,6
keine Angabe	5	0,5	209	0,2
Summe	1.235	100,1	105.348	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schalterstelle beim IAB; Statistisches Landesamt Sachsen; eigene Berechnungen.

Betrachtet man unter dieser Bedingung nur die Branchentarifbindung, so ergibt sich bei den Betrieben gegenüber der Analyse von Betrieben ab einem Beschäftigten nahezu eine Verdopplung (17% / 31%). Entsprechend niedriger fallen dann natürlich auch die Werte aus, die für Betriebe (76% / 62%) und Beschäftigte (54% / 50%) ohne Tarifbindung ermittelt werden. An diesem Beispiel wird deutlich, wie stark der gewählte Zugang der Analyse sich auf die erzielten Ergebnisse auswirkt.

Greift man nun erneut zur erweiterten Vorstellung von Tarifbindung und nimmt die Betriebe (35%) und Beschäftigten (25%) hinzu, die sich am Flächentarifvertrag orientieren, dann ergibt sich eine Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages, die sich immerhin auf 71 Prozent aller Betriebe und auf 74 Prozent aller Beschäftigten erstreckt. Wenn auch die Orientierung am Tarifvertrag nicht weiter qualifiziert werden kann, so können diese Werte als tarifliche Bezahlung oder am Tarifvertrag orientierte Bezahlung

²⁶ Die Angaben für die Beschäftigten in Betrieben ab 20 Beschäftigten liegen bei den hier vorliegenden IAB-Daten (105.348) gegenüber den Angaben des statistischen Landesamtes Sachsen für das Jahr 2000 (118.345) um 11 Prozent niedriger. Die IAB-Daten für die Betriebe (1.235) liegen gegenüber denen des statistischen Landesamtes (1.279) um 3,4 Prozent niedriger. Dies hat auf die Verteilung der unterschiedlichen Tarifbindung jedoch kaum Einfluß. Das IAB nimmt scheinbar andere Bezugsgrößen, die Differenzen können hier nicht aufgeklärt werden.

gewertet werden, die für Sachsen demnach entgegen vieler Vorurteile und Presseberichte auf hohem Niveau angesiedelt ist.

Bei der IAB-Analyse ist hinsichtlich der ausgewiesenen Anzahl der Firmentarifverträge gegenüber der VSME-Auswertung folgendes zu berücksichtigen. Die VSME-Daten basieren auf dem sächsischen Tarifregister und berücksichtigen alle dort eingetragenen 49 Firmentarifverträge. Aus den Daten des IAB würden sich demgegenüber in Sachsen bei Betrieben ab 20 Beschäftigten 78 Firmentarifverträge ergeben. Dieser Wert resultiert allerdings aus einer vom IAB hochgerechneten Stichprobe und kommt den tatsächlich abgeschlossenen Firmentarifverträgen in Sachsen, die im Tarifregister nachgewiesen und auch durch die Daten der IG Metall bestätigt werden, relativ nah. Somit sollten aus diesen Werten abgeleitete Schlussfolgerungen über eine zunehmende Anzahl von Firmentarifverträgen, zumindest bezogen auf Sachsen, dies berücksichtigen.

Tarifbindung und Beschäftigtengrößenklassen stehen in engem Zusammenhang. Dies wird vor allem dann deutlich, wenn die kleinen und kleinsten Betriebe in der Untersuchung vertreten sind, was beim IAB, das die Betriebe ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erfasst, der Fall ist. Dies soll hier zunächst für die gesamte ostdeutsche Wirtschaft gezeigt werden:

Anwendung von Tarifverträgen in Ostdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen
Hochgerechnete Stichprobe für die gesamte Wirtschaft, Angaben in %

Betriebs- größenklasse am 30.6.2000 von ... bis ... Beschäftigte	Betriebe				Beschäftigte			
	Ge- samt- tarif- bindung	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif / Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag	Ge- samt- tarif- bindung	mit Bran- chen- tarif	mit Haus- tarif/ Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag
1 bis 4	18	15	3	82 (29)	20	17	3	80 (32)
5 bis 19	32	27	5	68 (36)	34	29	5	65 (35)
20 bis 99	53	45	8	47 (28)	55	45	10	45 (28)
100 bis 499	69	55	14	31 (17)	72	56	16	29 (16)
ab 500	89	75	14	11 (7)	92	78	14	8 (6)
Insgesamt	27	23	4	72 (31)	55	45	10	45 (24)

Quelle: IAB 2001, S. 106; eigene Berechnungen. Werte in Klammern: Orientierung am Branchentarif

Der Zusammenhang zwischen Betriebs- bzw. Beschäftigtengrößenklasse und Tarifbindung ist in dieser Darstellung sehr deutlich zu erkennen: Während die Gesamttarifbindung der Betriebe, also die Summe aus Branchen- Firmen- und Haustarif, bei den kleinsten Betrieben nur 18 Prozent beträgt, so wächst sie kontinuierlich bis auf 89 Prozent bei den großen Betrieben ab 500 Beschäftigten an. In ähnlicher Relation ändert sich das Niveau der Gesamttarifbindung mit Blick auf das Kriterium der Beschäftigten von 20 Prozent in den kleinsten Betrieben stetig ansteigend bis auf 92 Prozent bei den großen Betrieben. Dabei verhält sich die Verteilung der Branchentarifbindung der Betriebe (15 % bis 75 %) zu der der Beschäftigten (17% bis 78%) ähnlich abgestuft und auf vergleichbaren Niveaus. Dies gilt auch für die nahezu gleichlaufende Verteilung der Anteile der Betriebe (3 % bis 14%) und Beschäftigten (3% bis 14%) mit Haus- bzw. Firmentarif.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die Tarifbindung zu und deshalb umgekehrt der Anteil an Betrieben und Beschäftigten ohne Tarifvertrag ab. Die kleinsten Betriebe stellen somit den höchsten Anteil an Betrieben (82%) und Beschäftigten (80%) ohne Tarifbindung, während dies bei den großen umgekehrt bei den Betrieben nur 11 Prozent bzw. bei den Beschäftigten nur 8 Prozent sind. Interessant ist das Verhalten hinsichtlich des Kriteriums "Orientierung am Branchentarif". Aus der großen Gruppe der kleinen Betriebe ohne Tarifbindung orientieren sich - bezogen auf alle erfassten Betriebe - mehr Betriebe (29%) und Beschäftigte (32%) am Branchentarif als aus der kleinen Gruppe der großen Betriebe ohne Tarifbindung (7% Betriebe; 6% Beschäftigte).

Der Durchschnittswert der Gesamttarifbindung liegt für alle Betriebe mit 27 Prozent nur auf halbem Niveau der Gesamttarifbindung aller Beschäftigten mit 55 Prozent. Die Betriebe ohne Tarifvertrag (72%) unterteilen sich in die kleinere Gruppe (31%), die sich am Branchentarif orientieren, und solche, die dies nicht tun (41%). Ebenso sind die Beschäftigten ohne Tarifvertrag (45%) geteilt in die Gruppe derer, die sich am Branchentarif orientieren (24%) und diejenigen, die dies nicht tun (21%). Fasst man nun Tarifbindung noch etwas weiter und schließt die Anteile der Betriebe und Beschäftigten ein, die sich am Tarifvertrag orientieren, so könnte man die Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages bezogen auf die Betriebe mit einem durchschnittlichen Anteil von 58 Prozent, und bezogen auf die Beschäftigten mit einem durchschnittlichen Anteil von 79 Prozent beziffern. Diese Werte sind gemessen an der Zugangsweise, also daran, dass das IAB Betriebe ab einem Beschäftigten untersucht, relativ hoch und verdeutlichen die relativ hohe Orientierungskraft des Flächentarifvertrages. Für die sächsische M+E-Industrie kann die Tarifbindung in ihrer starken Abhängigkeit von den Beschäftigtengrößenklassen nur am Beispiel der Beschäftigten demonstriert werden.

Die Daten für die Betriebe waren aus Geheimhaltungsgründen für diesen regionalen Überblick nicht aussagefähig:

**Anwendung von Tarifverträgen in Sachsen 2000 nach Betriebsgrößenklassen
Hochgerechnete Stichprobe für die Beschäftigten der M+E-Industrie**

Betriebs- größenklasse am 30.6.2000 von ... bis ... Beschäftigte	Beschäftigte									
	Gesamt- tarifbindung		mit Branchentarif		mit Haustarif / Firmentarif		Ohne Tarifvertrag		Orientierung am Tarifvertr.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
20 bis 49	6.439	34	5.538	29	901	5	12.870	67	8.885	46
50 bis 99	7.676	39	4.161	21	3.515	18	11.879	61	2.589	13
100 bis 199	10.904	52	10.904	52	---	---	10.220	48	5.248	25
200 bis 499	7.439	32	4.960	21	2.479	11	15.877	68	7.288	31
ab 500	19.924	91	19.924	91	---	---	1.910	9	1.910	9
Insgesamt	52.383	50	45.488	43	6.895	7	52.756	50	25.919	25

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schalterstelle beim IAB 2001; eigene Berechnungen. Werte in Klammern: Orientierung am Branchentarif. Die Größenklassenwerte für Betriebe sind aus Datenschutzgründen nicht aussagefähig.

Gegenüber den Größenklassendaten der gesamten ostdeutschen Wirtschaft wurde für Sachsen eine andere Einteilung der Größenklassen gewählt, wodurch die Vergleichbarkeit der Daten nur begrenzt möglich ist. Auch bei der sächsischen M+E-Industrie kann eine deutliche Zunahme der Tarifbindung mit der Betriebsgröße festgestellt werden. Jedoch bildet die Größenklasse 200 bis 499 Beschäftigte mit einer, bezogen auf das Kontinuum, deutlich niedriger liegenden Tarifbindung eine Ausnahme. Der Hintergrund dafür war nicht aufklärbar. Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass 50 Prozent der Beschäftigten mit Branchen- bzw. Firmentarifvertrag in der Tarifbindung sind. Zählt man die 25 Prozent der Beschäftigten mit Orientierung am Flächentarifvertrag dazu, auch wenn hier nicht geklärt werden kann, wie stark diese Orientierung wirksam wird, so ergibt sich eine beträchtliche Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages, der damit drei Viertel aller Beschäftigten in den Betrieben der M+E-Industrie (ab 20 Beschäftigten) erreicht.

**3.2 Die Einschätzung der Betriebsräte zur Tarifbindung:
WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000**

Gegenüber den IAB-Daten liegen die Werte für die Tarifbindung bei der WSI-Betriebsrätebefragung deutlich höher. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das WSI nur Betriebe mit Betriebsrat befragt hat und dort die Wahrscheinlichkeit der Geltung des Flächentarifvertrags deutlich höher ist als in Betrieben ohne Betriebsrat.

An der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 beteiligten sich insgesamt 224 Betriebsräte aus der Metall- und Elektroindustrie, in Westdeutschland 175, in Ostdeutschland 48, und davon 17 aus Sachsen. Von den 471.101 Beschäftigten dieser Betriebe mit Betriebsräten stammen 442.408 aus Westdeutschland, 16.561 aus Ostdeutschland und 4.676 aus Sachsen. Diese Daten wurden nach Beschäftigtengrößenklassen entsprechend der realen Größenklassenverteilung dieser Branche gewichtet.

Die Tarifbindung der Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie liegt im Osten (68%) um 19 Prozent niedriger als im Westen (87%) Deutschlands. Sachsen (65%) bewegt sich dabei noch leicht unterhalb des ostdeutschen Durchschnittsniveaus. Die Tarifbindung der Betriebe der M+E-Industrie liegt den WSI-Daten zufolge in Westdeutschland (87 %) ungefähr auf dem Niveau der gesamten Wirtschaft (89 %); in Ostdeutschland jedoch 13 Prozent darunter (68 % / 81 %). Dagegen liegt der Anteil an Firmentarifverträgen für M+E-Ost gegenüber dem Westen nahezu auf doppeltem Niveau. Die größten Differenzen zeigen sich aber bei den Betrieben, die keine Tarifbindung eingehen; gegenüber der ostdeutschen Wirtschaft liegt deren M+E-Anteil Ost bzw. Sachsen auf etwa doppeltem, gegenüber der westdeutschen Metallindustrie nahezu auf dreifachem Niveau.

Tarifbindung der Betriebe ab 20 Beschäftigten in M+E-Industrie und gesamter Wirtschaft, WSI/1999/2000 (in %)

Tarifbindung der Betriebe	Gesamte Wirtschaft		Metall- u. Elektroindustrie		
	West	Ost	West	Ost	Sachsen
Gesamttarifbindung	89	81	87	68	65
durch Branchen-TV	79	63	79	53	54
durch Firmen-TV	10	18	8	15	12
keine Tarifbindung	9	17	13	33	35
- davon mit Orientierung am TV	4	5	6	9	11

Quelle: Bispinck 2001b; WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a; eigene Berechnungen.

Der relativ hohe Anteil an Betrieben ohne formale Tarifbindung ist jedoch noch kein hinreichender Hinweis auf Bezahlung unter Tarif. Nach den Angaben der Betriebsräte

orientiert sich im Westen immerhin ca. die Hälfte, im Osten - und da besonders in Sachsen - nahezu ein Drittel der nicht-tarifgebundenen Betriebe am branchenüblichen Tarifvertrag. Die übrigen zwei Drittel nicht-tarifgebundener ostdeutscher bzw. sächsischer Betriebe, die sich nicht am Flächentarifvertrag orientieren, weichen in der Regel bei Vergütung und Arbeitszeit nach unten ab. Addiert man nun die Prozentanteile der Betriebe, die sich am Flächentarifvertrag orientieren (9%), zur ostdeutschen Gesamttarifbindung (68%), so kommt man auf eine Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages, die 77 Prozent aller Betriebe mit Betriebsrat erreicht. Die eingangs erwähnten Differenzen zu den IAB-Daten ebnen sich bei dieser Betrachtung wieder weitgehend ein, da in der IAB-Auswertung für Betriebe ab 20 Beschäftigte auch 71 Prozent Ausstrahlungskraft diagnostiziert wird. Diese kommt bei niedriger direkter Tarifbindung durch einen sehr hohen Wert für "Orientierung am Tarifvertrag" zustande (M+E-Sachsen: IAB 35 %; WSI 11 %).

Eine qualifizierte Aussage über die Stärke der Tarifbindung kann jedoch anhand des Kriteriums "Anzahl der Betriebe" nur begrenzt getroffen werden. Es muss vor allem auch die Anzahl der davon betroffenen Beschäftigten in den Blick genommen werden.

Die Tarifbindung der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat liegt um ca. 20 Prozent über der betriebsbezogenen Tarifbindung. Durch Branchen- und Firmentarifvertrag sind in Ostdeutschland (86%) bzw. Sachsen (87%) der Arbeitnehmer erfasst; das sind allerdings 11 bis 12 Prozent weniger als im Westen Deutschlands (98%):

Tarifbindung der Beschäftigten in Betrieben ab 20 Beschäftigten in der M+E-Industrie WSI/1999/2000 (in %)

Tarifbindung der Beschäftigten	Metall- u. Elektroindustrie		
	West	Ost	Sachsen
Gesamttarifbindung	98	86	87
durch Branchen-TV	97	68	83
durch Firmen-TV	1	18	4
keine Tarifbindung	2	14	14
- davon mit Orientierung am TV	0	3	2

Quelle: WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c; eigene Berechnungen.

Bei diesem, gegenüber der Betriebstarifbindung, deutlich höheren Niveau der Beschäftigtentarifbindung in Betrieben mit Betriebsrat, ist ein unterschiedliches

Ost/West-Profil erkennbar: Der Beschäftigtenanteil durch Firmentarifverträge unterscheidet sich zwar in Ostdeutschland (18%) und Sachsen (4%)²⁷; dies wird jedoch in der Bilanz der gesamten Tarifbindung durch die verschiedenen Niveaus der Beschäftigtenanteile der Branchentarifverträge (Ost 68%; Sachsen 83%) wieder ausgeglichen. Der ostdeutsche Beschäftigteranteil der Firmentarifverträge (18%) liegt etwa auf dem Niveau der Betriebstarifbindung (15%). Jedoch liegt der Anteil der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung (14%) in Ostdeutschland und Sachsen nicht einmal auf halbem Niveau der dortigen Betriebsanteile ohne Tarifbindung (33% / 35%), was vor allem auf die Dominanz der kleineren unter den Betrieben ohne Tarifbindung zurückzuführen ist. Gegenüber dem westdeutschen (2% oder genauer 1,6%) ist der ostdeutsche (14%) Beschäftigtenanteil ohne Tarifbindung nahezu neunmal höher. Gegenüber dem westdeutschen Betriebsanteil ohne Tarifbindung (13 %) liegt der ostdeutsche (33%) und sächsische (35%) immerhin noch nahezu auf dreifachem Niveau.

Vergleicht man die Gesamtarifbindung der Beschäftigten als Summe von Branchen- und Firmentarifverträgen zwischen Ost- und Westdeutschland, so liegt der Osten nur um 12 Prozentpunkte niedriger. Vergleicht man jedoch Betriebe und Beschäftigte ohne Tarifbindung, so ist für die hier untersuchten Betriebe mit Betriebsrat im Osten gegenüber dem Westen ein vielfach höherer Anteil tariffreier Zonen festzustellen.

Die Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages reicht jedoch über die Gesamtarifbindung hinaus: Man muss die Anteile der Beschäftigten, die sich am Flächentarifvertrag orientieren (3%), zur ostdeutschen Gesamtarifbindung (86%) addieren, dann kommt man auf eine Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages, die 89 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat erreicht.

Tarifbindung und Beschäftigtengrößenklassen stehen in enger und direkter Abhängigkeit; große Betriebe haben in der Regel eine hohe, kleine hingegen eine niedrigere Tarifbindung, was auch in ähnlicher Weise für Firmentarifverträge gilt.

²⁷ Die stark unterschiedlichen Werte der Beschäftigtentarifbindung durch Firmentarifvertrag für Ostdeutschland (18%) und Sachsen (4%) kommen durch starke Differenzen in der Verteilung der Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen zustande. Für Ostdeutschland sind zwei Betriebe mit über 1000 Beschäftigten, vier mit 101-200 Beschäftigten und zwei mit 1-50 Beschäftigten für Firmentarifverträge erfasst; für Sachsen jedoch nur einer mit 101-200 Beschäftigten und einer mit 1-50 Beschäftigten.

**Tarifbindung der Betriebe ab 20 Beschäftigte und Beschäftigtengrößenklasse
in der M+E-Industrie. WSI/1999/2000 (in %)**

Sachsen:

Art der Tarifbindung	Gesamt	Beschäftigten-Größenklasse					
		bis 50	51-100	101-200	201-500	500-1000	über 1000
Branchen-/Verbandstarif	54	---	34	50	67	100	---
Firmen-/Haustarifvertrag	12	34	---	50	---	---	---
Kein Tarifvertrag	35	66	66	C	33	---	---
Gesamt	100	100	100	100	100	100	---

Ostdeutschland:

Art der Tarifbindung	Gesamt	Beschäftigten-Größenklasse					
		bis 50	51-100	101-200	201-500	500-1000	über 1000
Branchen-/Verbandstarif	53	---	36	50	75	89	50
Firmen-/Haustarifvertrag	15	22	---	40	---	---	50
Kein Tarifvertrag	33	79	64	10	25	11	---
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Westdeutschland:

Art der Tarifbindung	Gesamt	Beschäftigten-Größenklasse					
		bis 50	51-100	101-200	201-500	500-1000	über 1000
Branchen-/Verbandstarif	80	50	52	60	74	80	96
Firmen-/Haustarifvertrag	8	11	10	12	12	14	---
kein Tarifvertrag	13	40	36	23	14	5	4
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c.

Innerhalb der Gruppe der Betriebe mit einem Branchen- bzw. Verbandstarifvertrag steigt die Tarifbindung mit der Beschäftigtengrößenklasse. Im Vergleich zum Westen nimmt diese allerdings in Sachsen bzw. Ostdeutschland erst in höheren Größenklassen und auf einem leicht niedrigeren Niveau zu, liegt dann aber bei Betrieben mit 500-1.000

Beschäftigten sogar über den West-Werten. Der Wert für Betriebe über 1.000 Beschäftigte fällt für Ostdeutschland mit 50 Prozent deshalb so niedrig aus, weil von den insgesamt vier Betrieben dieser Größenklasse zwei einen Firmen-/Haustarifvertrag haben (auch 50%). Für Sachsen ist kein Betrieb über 1.000 Beschäftigte erfasst. Die Betriebsgrößenabhängigkeit der Tarifbindung wird durch alle vorliegenden Studien bestätigt.

Betriebe mit Firmen-/Haustarifvertrag finden sich in Westdeutschland in allen Beschäftigtengrößenklassen gleichmäßig verteilt mit einem Anteil von 8 bis 14 Prozent. Wegen des geringen Anteils in Sachsen (4) und Ostdeutschland (7) kann die Verteilung nicht dargestellt werden, der Anteil liegt jedoch mit 12 bzw. 15 Prozent etwas über den West-Werten.

Es existiert ein deutlicher Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und dem Anteil der Betriebe an der Gruppe ohne Tarifvertrag. Je kleiner ein Betrieb, desto wahrscheinlicher ist er ohne Tarifbindung. Ein Ost/West-Unterschied ist diesbezüglich in der Größenklassenverteilung nicht erkennbar, jedoch der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag ist im Osten deutlich höher als im Westen Deutschlands. Die in Ostdeutschland stark ausgebildete Kleinbetrieblichkeit wirkt als strukturelles Moment negativ auf die Tarifbindung.

Als **Gründe, warum kein Tarifvertrag besteht**, gaben in Sachsen vier Fünftel aller Betriebsräte an: Δ Wegen Auflösung der Tarifbindung@ (83%). Da dies jedoch nur fünf von sechs Betrieben betrifft, kann diese Aussage nur als Trendhinweis gewertet werden. Im Vergleich zwischen Ost- (62%) und Westdeutschland (58%) kann hier jedoch - auf zwar niedrigerem, aber immer noch relativ hohem Niveau - kein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Das heißt, in Sachsen bestand bei vier Fünftel, in Ost- und Westdeutschland bei der Hälfte der Betriebe, die nun ohne Tarifbindung sind, vorher ein Tarifvertrag.

Die Tarifbindung und die ökonomische Situation der Betriebe stehen nach den WSI-Daten in keinem Zusammenhang. In der öffentlichen Debatte wird zwar immer wieder das Argument vorgebracht, eine schlechte ökonomische Situation der Betriebe wirke sich negativ auf die Tarifbindung aus. Gemessen an Auftragslage, Umsatz und Gewinn (jeweils gegenwärtig) ist in der WSI-Betriebsrätebefragung für die M+E-Industrie Ostdeutschlands und Sachsens jedoch kein Zusammenhang zur Tarifbindung nachweisbar.

Betriebe mit Branchen- bzw. Verbandstarifvertrag, Firmen-/Haustarifvertrag oder solche ohne Tarifbindung finden sich in allen Bewertungsmöglichkeiten von *sehr gut*, *gut* über *zufriedenstellend* bis *schlecht* und *sehr schlecht* wieder. Selbst wenn es beispielsweise beim Kriterium *Gewinn gegenwärtig* eine Häufung ostdeutscher Betriebe in den Noten *zufriedenstellend* bis *sehr schlecht* gibt, die entweder über einen Firmen-/Haustarifvertrag (86%) verfügen oder ohne Tarifbindung (73%) sind, so relativiert sich diese Konzentration, da dort auch der Anteil an Betrieben mit Branchen-/Verbandstarifvertrag (68%) auf ähnlich hohem Niveau liegt. Wenn man nur die beiden Noten *schlecht* und *sehr schlecht* addiert, wird die Verteilung der oben beschriebenen Reihenfolge auf den Kopf gestellt (36%; 44%; 55%). Dies würde sich zuungunsten der Betriebe mit Branchen-/Verbandstarif auswirken, die nun den höchsten Anteil unter den schlechtesten Noten stellen. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass ein Zusammenhang zwischen Tarifbindung und ökonomischer Situation nicht angenommen werden kann.

Eine Orientierung am branchenüblichen Tarif im Verhältnis zur ökonomischen Situation kann ebenfalls nicht nachgewiesen werden. Diese Frage wurde beantwortet von den Betrieben ohne Tarifbindung, aber auch von denen mit Firmen- bzw. Haustarifvertrag. Man würde vermuten, dass sich vor allem die Betriebe nicht am branchenüblichen Tarif orientieren, die eine schlechte ökonomische Situation beschreiben. Aber hier ist im Gegenteil eher eine leichte Häufung ostdeutscher Betriebe festzustellen, die sehr gute und gute Noten für Auftragslage und Umsatz vergeben; beim Gewinn sind die Noten gleichmäßig verteilt. Für die sächsischen Betriebe kann keinerlei Zusammenhang gefunden werden.

Nach den Auskünften der Arbeitgeber (IAB) ist die Tarifbindung deutlich niedriger, wenn man dies mit den Angaben der Betriebsräte (WSI) vergleicht. Es liegt wohl in der Natur der Sache, dass Betriebsräte höhere Tarifbindungen angeben als Managementvertreter. Man muss zwar in Rechnung stellen, dass das WSI nur Betriebe mit Betriebsrat, das IAB aber auch solche ohne Betriebsrat erfasst, jedoch der Umfang der Differenzen kann doch zu Irritationen und unterschiedlichen Deutungsmustern führen und sollte durch weitere Forschung aufgeklärt werden.

3.3 Tarifbindung bei Betrieben ab 50 Beschäftigten: Studie Schmidt, Hinke, Röbenack (2001)

Ein Forschungsprojekt zu Lohn- und Gehaltsstrukturen bzw. Leistungsbedingungen in ostdeutschen Betrieben, das an der Universität Jena von Rudi Schmidt, Robert Hinke

und Silke Röbenack (2001) durchgeführt wurde, kommt in einem Zwischenbericht gegenüber den IAB-Daten zu einer höheren Tarifbindung. Gegenüber der WSI-Betriebsrätebefragung werden hingegen deutlich niedrigere Werte für die Tarifbindung diagnostiziert, vermutlich vor allem, weil das WSI nur Betriebe mit Betriebsrat untersuchte, Schmidt / Hinke / Röbenack jedoch die Existenz eines Betriebsrates nicht zur Bedingung der Untersuchung machten.

Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Betrieben ab 50 Beschäftigten der ostdeutschen M+E-Industrie; Schmidt / Hinke / Röbenack / 2001

Tarifbindung	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Mit Tarifbindung				
durch Flächen-TV (Branchen-TV)	79	22,0	36.140	46,0
durch Flächen-TV mit Härtefallregelung	6	1,7	1.575	2,0
durch Anerkennungs-TV	12	3,3	2.751	3,5
durch Haus- bzw. Firmen-TV	60	16,7	8.463	10,8
Summe mit Tarifbindung	157	43,7	48.929	62,3
Ohne Tarifbindung				
Orientierung am Flächen-TV	56	15,6	6.404	8,2
Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat	37	10,3	6.139	7,8
Individualverträge mit einzelnen Beschäftigten	91	25,3	12.413	15,8
Summe ohne Tarifbindung	184	51,2	24.956	31,8
Anderes				
Sonstiges	1	0,3	169	0,2
Keine Antwort	2	0,6	217	0,3
Nicht zuzuordnen	15	4,2	4.231	5,4
Summe Anderes	18	5,1	4.617	5,9
Gesamt-Summe	359	100,0	78.502	100,0

Quelle: Schmidt / Hinke / Röbenack 2001; eigene Berechnungen.

In dieser Untersuchung wird ein relativ hoher Anteil an Firmentarifverträgen bezogen auf die Gruppe der Betriebe ab 50 Beschäftigten festgestellt. Dies entspricht der Erwartung, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Firmentarifverträge ansteigt. Bezogen auf die Zahl der Betriebe addieren sich die Formen: Anerkennungs-TV (3,3%), Haus- bzw. Firmentarifvertrag (16,7%) und die Härtefallregelung (1,7%) in dieser Untersuchung zu 22 Prozent aller Betriebe. Der Anteil an Betrieben, die über einen regulären Flächentarifvertrag verfügen, liegt auf gleichem Niveau bei 22 Prozent. Betrachtet man nun die Beschäftigtenanteile, so wird schnell deutlich, dass der Flächentarifvertrag vor allem in größeren Betrieben wirksam ist, abweichende Formen der Tarifbindung eher in kleineren Betrieben. So verteilen sich die Beschäftigtenanteile auf Anerkennungs-TV (3,5%), Haus- bzw. Firmentarifvertrag (10,8%) und die Härtefallregelung (2,0%), womit zusammen 16,3 Prozent aller Beschäftigten unter Sonderregelungen fallen. Innerhalb des Flächentarifvertrages befindet sich dagegen der dreifache Anteil an Beschäftigten, nämlich 46 Prozent. Addiert man nun die Anteile aus regulärem Flächentarifvertrag und den betrieblichen Sonderformen, so befinden sich 62 Prozent aller Beschäftigten und ca. 44 Prozent der untersuchten Betriebe über 50 Beschäftigte in einer Tarifbindung.

Gegenüber den WSI-Berechnungen für die ostdeutsche Tarifbindung (Branchen- und Firmentarifvertrag) der Betriebe (68%) und Beschäftigten (86%), liegt in der Studie von Schmidt / Hinke / Röbenack die Tarifbindung der Betriebe (44%) und der Beschäftigten (62%) deutlich niedriger. Und dies, obwohl sie erst bei der Beschäftigtengrößenklasse von 50 Beschäftigten mit der Untersuchung beginnen, das WSI hingegen Betriebe ab 20 Beschäftigte in die Untersuchung einbezieht. Die deutlich niedriger liegende Tarifbindung in der Untersuchung von Schmidt / Hinke / Röbenack ist wohl vor allem darauf zurückzuführen, dass von den 364 untersuchten Betrieben nur 214 (59%) über einen Betriebsrat verfügen, in der WSI-Betriebsrätebefragung hingegen nur Betriebe mit Betriebsrat in die Analyse einbezogen wurden, die strukturell eine höhere Tarifbindung aufweisen.

Die Betriebe ohne Tarifbindung, die sich am Flächentarifvertrag orientieren, bilden in dieser Untersuchung, bezogen auf alle erfassten Betriebe, einen Anteil von 16 Prozent. Die IAB-Studie gibt für die M+E-Industrie Sachsens für diese Gruppe 25 Prozent an. Dieser höhere Wert ist wohl vor allem dem größeren Anteil kleinerer Betriebe im Panel geschuldet, die sich zwar tendenziell weniger oft in direkter Tarifbindung befinden, dafür aber an den größeren mit Tarifbindung orientieren. Hingegen sind in der Studie von Schmidt / Hinke / Röbenack Betriebe ab 50 Beschäftigte erfasst, die sich potenziell eher in einer Tarifbindung befinden.

Gegenüber der IAB-Studie kommen Schmidt / Hinke / Röbenack zu einer höheren Tarifbindung. Dies liegt einerseits daran, dass für ihre Untersuchung eine Untergrenze von 50 Beschäftigten pro Betrieb gewählt wurde. Die höheren Werte der Tarifbindung werden andererseits durch eine Asymmetrie in der Anlage der Studie verursacht: Machen die Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten in der Grundgesamtheit - also in einer die Größenklassen realistisch spiegelnden Verteilungsrechnung - einen Anteil von ca. 5 Prozent aus, so sind sie in der Untersuchung jedoch mit ca. 10 Prozent überproportional vertreten (Schmidt / Hinke / Röbenack 2001, S. 17). Diese für ostdeutsche Verhältnisse als Großbetriebe zu bezeichnende Gruppe liefert jedoch in der Untersuchung von Schmidt / Hinke / Röbenack ca. 45 Prozent der Beschäftigtendaten, von den insgesamt 78.502 erfassten Beschäftigten entfallen auf diese Gruppe 35.485 (vgl. ebd. S. 21). Um ein realistischeres Bild zeichnen zu können, müssten hier ca. 15.000 Beschäftigte aus einer die Tarifvertragslandschaft dominierenden Gruppe an Betrieben herausgerechnet werden. Oder anders formuliert, die Untersuchung verschiebt das Bild eher auf die großen Betriebe, die für die Tarifsituation zwar eine große Prägekraft haben, sie jedoch im Rahmen einer repräsentativen Querschnittsaussage nicht adäquat abbilden können.

3.4 Tarifbindung bei Betrieben ab 500 Beschäftigten:

Große Betriebe als flexibel regulierte Leuchttürme@. Schroeder (2000)

Die Kleinbetrieblichkeit prägt zwar die ostdeutsche Betriebslandschaft und drückt auch das Tarifniveau, die 53 großen ostdeutschen Metallbetriebe ab 500 Beschäftigten unterscheiden sich jedoch in der Häufigkeit der Tarifbindung kaum von den westdeutschen Betrieben dieser Größe. Zudem sind über 90 Prozent dieser großen Betriebe Zweigbetriebe westdeutscher oder ausländischer Unternehmen. Darüber hinaus arbeiten in den 53 großen M+E-Betrieben Ostdeutschlands immerhin ca. 20 Prozent aller ostdeutschen M+E-Beschäftigten.

Die Untersuchung von Wolfgang Schroeder (2000) zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland geht zwar weit über dieses Segment der großen Betriebe hinaus und überprüft das Modell Deutschland aus der Perspektive der letzten 10 Jahre nach der deutschen Einheit. Hier ist jedoch vor allem die von Schroeder durchgeführte empirische Erhebung in den großen M+E-Betrieben Ostdeutschlands von Interesse. In diesem Segment ist die Tarifbindung in Ostdeutschland vergleichbar hoch wie im Westen, so dass man feststellen kann, dass eine ostdeutsche Sondersituation hinsichtlich der Tarifbindung nur in den unteren und mittleren Betriebsgrößenklassen gegeben ist:

**Form der Tarifbindung in den großen ostdeutschen Metallbetrieben 1998 (>500 Beschäftigte)
Schroeder/2000**

Form der Tarifbindung	Betriebe		Beschäftigte	
	Zahl	%	Zahl	%
Tarifbindung	46	87	48.726	92
Flächentarif	28	53	30.837	58
Anerkennungs-TV	5	9	3.930	7
Härtefallregelung	10	19	10.015	19
Beschäftigungssicherungs-TV	3	6	3.944	7
keine Tarifbindung	7	13	6.986	8

Quelle: Schroeder 2000.

Auffällig ist die große Differenz zwischen dem Flächentarif und der gesamten Tarifbindung. Diese Differenz, die bei Betrieben und Beschäftigten einen gleichhohen Anteil von 34 Prozent umfasst, entsteht durch die vielen Sonderregelungen für Tarifbindungen. Am stärksten schlägt dabei die Härtefallregelung mit einem ebenfalls gleichhohen Beschäftigten- und Betriebsanteil von 19 Prozent zu Buche. In der Studie von Schmidt / Hinke / Röbenack für Betriebe ab 50 Beschäftigte wird der Betriebs- und Beschäftigtenanteil der Härtefallregelung mit nur jeweils 2 Prozent beziffert. Es nutzen also besonders die großen Betriebe diese Möglichkeit der Tarifabweichung nach unten in ökonomisch besonders schwierigen Situationen. Anerkennungs- und Beschäftigungssicherungstarifverträge nehmen dagegen nur einen Anteil von 9 bzw. 6 Prozent der Betriebe und jeweils 7 Prozent der Beschäftigten ein.

Die Ergebnisse seiner Erhebung zu den 53 großen ostdeutschen M+E-Betrieben resümierend, schreibt Schroeder: „Die Schiefelage zwischen Ost- und Westdeutschland wird stark relativiert, wenn man nicht die kleinbetriebliche Struktur zum Maßstab macht, sondern die Entwicklung in den großen ostdeutschen Betrieben, die am ehesten mit den typischen westdeutschen Verbandsbetrieben vergleichbar sind..... Im Vergleich zu den kleineren Betrieben, die mehrheitlich ‚fluchtorientiert‘ sind und sich jenseits der Normen des Flächentarifvertrages bewegen, können die größeren Betriebe als ‚flexibilitätsorientiert‘ bezeichnet werden. Sie tun dies meist entweder im legalen Kontext des Flächentarifvertrages oder im Grenz- und Ausnahmefall mit informeller Deckung der Tarifvertragsparteien“ (Schroeder 2000, S. 358 f).

3.5 Tarifbindung und Firmentarifverträge in der sächsischen M+E-Industrie: Die Analyse des Arbeitgeberverbandes (VSME 2000)

Der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) legte für das Jahr 2000 eine Analyse über die mit der IG Metall abgeschlossenen Firmentarifverträge in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie vor:

Tarifbindung in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie. VSME/2000

Tarifbindung	Anzahl Unternehmen n	Anteil %	Anzahl Arbeitnehmer n	Anteil %
Flächentarifvertrag	157	20,9	31.500	27,4
Firmentarifvertrag	49	6,5	8.400	7,3
Ohne Tarifbindung	544	72,6	75.100	65,3
Summe	750	100,0	115.000	100,0

Quelle: VSME 2000b.

Der VSME errechnet für die Unternehmen eine Bindung im Flächentarifvertrag von 21 Prozent und für die Beschäftigten von 28 Prozent. Addiert man die Unternehmens- und Beschäftigtenanteile der Betriebe, die durch Firmentarifverträge erfasst werden, so ergibt sich eine Gesamttarifbindung nach Betrieben von 28 Prozent und nach Beschäftigten von 34 Prozent. 73 Prozent der Unternehmen bzw. 65 Prozent der Beschäftigten wären demnach ohne Tarifbindung.

Der VSME legt allerdings für diese Berechnungen im Jahre 2000 nur 750 Unternehmen zu Grunde. Gegenüber den Angaben des Statistischen Landesamtes Sachsen, 1.279 Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern für das Jahr 2000 in der M+E-Industrie, liegt die Anzahl der Betriebe in der VSME-Studie um 41 % niedriger. Es muss hier offen bleiben, wie diese Abweichung zustande kommt. In den Detailangaben zu den Firmentarifverträgen wird jedoch deutlich, dass Betriebe der Größe von 14 bis 1.400 Beschäftigten untersucht wurden. Es ist also davon auszugehen, dass auch die Betriebe im Flächentarifvertrag und die ohne Tarifvertrag diesen Größenklassen zuzuordnen sind. Beginnt man bei Betrieben mit 20 Beschäftigten - und dies wäre realistisch, da nur zwei Firmentarifverträge mit Betrieben unter 20 Beschäftigten (14 und 15) aufgeführt sind, so müsste die Angabe für die Anzahl der Betriebe ohne Tarifvertrag (544) - entsprechend den Daten des statistischen Landesamtes - um das Doppelte nach oben (1073) korrigiert werden. Entsprechend würden dann auch die

Angaben für die Tarifbindung sinken (Flächen-TV: 12,3%; Firmen-TV: 3,8%; ohne TV: 83,8%). Bei den Daten bezüglich Beschäftigten wären nur geringe Korrekturen anzubringen, da der VSME 115.000, das Statistische Landesamt Sachsen dagegen ca. 118.000 Beschäftigte für die M+E-Industrie Sachsens angibt. Möglicherweise wollte sich der VSME als Tarifpartei selbst kein so schlechtes Zeugnis für die Tarifbindung der Unternehmen ausstellen.

Interessant ist die genauere Analyse der Firmentarifverträge durch den VSME. Die 49 Verträge verteilen sich auf die drei sächsischen Regierungsbezirke wie folgt: Chemnitz 18, Dresden 21, Leipzig 10. Bei der Branchenverteilung dominiert der Maschinenbau (43%); gefolgt durch Herstellung von Metallerzeugnissen (14%) und Medizin-, Mess-, Steuer- u. Regelungstechnik, Optik (14%); dann der Herstellung von Geräten der Elektrotechnik und Elektronik (12%) und dem Fahrzeugbau (8%). Dies sind über 90 Prozent der Betriebe. Die durchschnittliche Betriebsgröße der Unternehmen mit Firmentarifvertrag beträgt 171 Beschäftigte. Die Verteilung der Firmentarifverträge auf die Beschäftigtengrößenklassen ist relativ gleichmäßig (<50: 18%; 50-99: 16%; 100-199: 43%; 200-499: 20%; 500-999: 0%; >1000: 2 %) nur in Unternehmen mit 100 bis 199 Beschäftigten findet sich somit eine Konzentration von 43% der Firmentarifverträge.

Vor allem die Wanderungsbewegungen innerhalb von Tarifbindungen sind hier von großem Interesse. Von den 49 Unternehmen mit Firmentarifverträgen waren vorher 36 Betriebe (73%) Mitglied beim VSME. Von diesen 36 ehemaligen Mitgliedsbetrieben wechselten 13 zum tariffreien Allgemeinen Arbeitgeberverband Sachsen (AGS); 23 bleiben nach dem Verlassen des VSME ohne Verbandsbindung. Noch nie in einem Verband waren 11 der Betriebe, und 2 sind als VSME-Heranzuführungstarifvertrag eingestuft. Darüber hinaus errechnete der VSME eine durchschnittliche Laufzeit der Firmentarifverträge von knapp 3 Jahren und eine Reduzierung der jährlichen Personalkosten von bis zu 10 Prozent bei drei von vier Firmentarifverträgen.

3.6 Zwischenresümee: Unterschiedliche Einschätzungen zur Tarifbindung

Die verschiedenen Zugangsweisen, sich ein Bild über die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten zu machen, führen natürlich auch zu verschiedenen Ergebnissen. Ein zentraler Einflussfaktor auf die Höhe der vorgefundenen Tarifbindung ist die Betriebsgröße: Daher sei hier noch einmal zusammengefasst, ab welcher Betriebsgröße die verschiedenen Studien beginnen, die Tarifbindung zu erfassen. Das IAB erfasst alle Betriebe ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, eine auf Sachsen bezogene Sonderauswertung des IAB für vorliegende Untersuchung umfasste dann die Betriebe ab 20 Beschäftigten. Das WSI und die statistischen Ämter beginnen mit 20 Beschäftigten je Betrieb. Schmidt / Hinke / Röbenack starten die Untersuchung ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten. Und Schroeder hat für Ostdeutschland die prägekräftigsten 53 großen Betriebe ab 500 Beschäftigten untersucht, die sich naturgemäß am stärksten innerhalb der Tarifbindung befinden. Neben der für die Resultate maßgeblichen Entscheidung, welche Betriebsgrößen in die Untersuchung der Tarifbindung einbezogen werden, ist ein zweiter wichtiger Faktor festzuhalten, der das Ergebnis der Studien wesentlich bestimmt. Das WSI beispielsweise hat nur Betriebe mit Betriebsräten befragt und kommt dadurch zu einer ähnlich hohen durchschnittlichen Tarifbindung wie Schroeder, der sich auf die 53 großen Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten konzentrierte.

Tarifbindung der Betriebe: Den niedrigsten Wert für die Geltungskraft eines Branchen- bzw. Flächentarifvertrages hat das IAB (17%) für sächsische Betriebe ab einem Beschäftigten errechnet. Nur wenn man die Daten von Gesamtmetall für die Verbandsbindung in den M+E-Verbänden Ostdeutschlands mit der Branchen- bzw. Flächentarifvertragsbindung gleichsetzen würde, käme man auf eine noch etwas niedrigere Wirksamkeit des Flächentarifvertrages (13%). Der VSME gibt für Sachsen - also gut vergleichbar mit den IAB-Daten - einen leicht höheren Wert an (21), liegt aber in der Nähe der IAB-Daten, die im übrigen ebenfalls nur für Sachsen und zunächst nur für Betriebe ab einem Beschäftigten errechnet wurden. Eine Sonderauswertung des IAB für Betriebe ab 20 Beschäftigte ergibt bereits eine deutlich höhere Geltung des Flächentarifvertrages (31%). Die Untersuchung von Schmidt / Hinke / Röbenack ermittelt auch einen relativ niedrigen Wert (22%) für die Tarifbindung im Flächentarifvertrag. Auch für die Gesamttarifbindung, also inklusive der Anerkennungs- und Firmentarifverträge und der Härtefälle (IAB und VSME jeweils 7%) liegen die Werte von IAB (24%) und VSME (28%) auf ähnlichem Niveau. Die Untersuchung von Schmidt / Hinke / Röbenack weist hier eine deutlich höhere Gesamttarifbindung (44%) aus, da

sie bei den Betrieben ab 50 Beschäftigten eine stärkere Ansammlung von Anerkennungs- bzw. Firmentarifverträgen und Härtefällen (22%) diagnostiziert.

**Untersuchungen zur Tarifbindung der Betriebe
in der ostdeutschen M+E-Industrie für das Jahr 1999/2000 (in % der Betriebe)**

Untersuchung	Ab Beschäftigten	Tarifbindung der Betriebe				
		Gesamt- tarif- bindung	Branchen- Flächen- TV	Anerk.TV Firmen.TV Härtefall Besch- Sicher-TV	keine Tarif- bindung	Orientierung am Flächen- TV
IAB (nur für Sachsen)	1	24	17	7	76	28
IAB (nur für Sachsen)	20	37	31	6	63	35
WSI	20	68	53	15	33	9
Schmidt/Hinke/Röbenack	50	44	22	22	51	16
Schroeder	500	87	53	34	13	---
VSME (nur für Sachsen)	?	28	21	7	73	---
Gesamtmetall	20	---	13	---	---	---

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schalterstelle beim IAB; WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000, WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c; Schmidt / Hinke / Röbenack 2001; Schroeder 2000; VSME 2000b; Gesamtmetall 2002; eigene Berechnungen.

Ein qualitativer Sprung in den Untersuchungen macht sich dort bemerkbar, wo entweder nur Betriebe mit Betriebsrat, wie beim WSI, oder nur die großen Betriebe - die in der Regel ebenfalls über einen Betriebsrat verfügen - untersucht wurden. Das WSI errechnet für die M+E-Betriebe Ostdeutschlands eine Flächentarifbindung von 53 Prozent, Schroeder hat den gleichen Wert für die 53 großen ostdeutschen M+E-Betriebe mit über 500 Beschäftigten ermittelt. Die beiden Untersuchungen unterscheiden sich allerdings bei der Gesamttarifbindung. Eine Erklärung, warum das WSI mit 68 Prozent unterhalb der für die großen Betriebe ermittelten Gesamttarifbindung (87%) liegt, ist möglicherweise, dass Schroeder in dieser Kategorie auch die Beschäftigungssicherungstarifverträge in Anschlag bringt, die mit 6 Prozent der Betriebe zu Buche schlagen. Würde man diese Form der Tarifbindung abziehen, dann ergibt sich eine Gesamttarifbindung der großen Betriebe von 81 Prozent. Auffällig ist, dass selbst die großen Betriebe ^{anur@} mit einem Anteil von 58 Prozent im Flächentarifvertrag

gebunden sind. Richtigerweise müsste man die Betriebe mit Härtefallregelung (19%) dazuzählen, da sie ja als Verbandsbetriebe auch dem Flächentarifvertrag unterliegen. Somit wäre man bei einem Flächentarifvertragsniveau von 77 Prozent. Andererseits scheint es auch berechtigt, die Härtefälle zu der Sondergruppe von Tarifverträgen zu zählen, die, wie es bei den Firmentarifverträgen in der Regel der Fall ist, Vereinbarungen unterhalb des Flächentarifvertragniveaus beinhalten.

Demgegenüber kommen die Studien, die ein weiteres Spektrum von Betrieben in ihre Untersuchung einbeziehen, auf höhere Werte für das Kriterium der Betriebe ohne Tarifbindung. Die Werte für das Kriterium "Orientierung der Betriebe ohne Tarifbindung am Flächentarifvertrag" sind nur sehr schwer zu interpretieren, da man das konkrete Niveau der Orientierung nicht genauer bestimmen kann. Addiert man jedoch die Betriebsanteile der "Orientierung" zur Gesamttarifbindung, dann ergibt sich, dass in den einzelnen Untersuchungen zwischen der Hälfte und drei Viertel aller Betriebe (IAB: 52% bzw. 71%; WSI: 77%; Schmidt / Hinke / Röbenack: 60%) im Ausstrahlungsfeld des Flächentarifvertrages liegen.

Tarifbindung der Beschäftigten: Wenngleich sich die Abweichungen der verschiedenen Untersuchungen im Hinblick auf diese Kategorie etwas von der nach dem Kriterium "Tarifbindung nach Betrieben" unterscheiden, so finden sich doch auch hier wieder die Werte der Arbeitgeberverbände und des IAB für die Flächentarifbindung auf dem unteren Ende der Skala (VSME: 27%; Gesamtmetall: 29%; IAB 39% bzw. 43%). Schmidt / Hinke / Röbenack nehmen eine Mittelstellung ein (46%) und die beiden Untersuchungen mit großen Betrieben (Schroeder: 58%) und Betriebsratsbetrieben (WSI: 68%) liegen im oberen Bereich der Flächentarifbindung der Beschäftigten.

**Untersuchungen zur Tarifbindung der Beschäftigten
in der ostdeutschen M+E-Industrie für das Jahr 1999/2000 (in % der Beschäftigten)**

Untersuchung	Ab Beschäftigten	Tarifbindung der Beschäftigten				
		Gesamt- tarif- bindung	Branchen- Flächen- TV	Anerk.TV Firmen.TV Härtefall Besch- Sicher-TV	keine Tarif- bindung	Orientierung am Flächen- TV
IAB (nur für Sachsen)	1	46	39	7	54	25
IAB (nur für Sachsen)	20	50	43	7	50	25
WSI	20	86	68	18	14	3
Schmidt/Hinke/Röbenack	50	62	46	16	32	8
Schroeder	500	92	58	34	8	---
VSME (nur für Sachsen)	?	34	27	7	65	---
Gesamtmetall	20	---	29	---	---	---

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schalterstelle beim IAB; WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000, WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c; Schmidt / Hinke / Röbenack 2001; Schroeder 2000; VSME 2000b; Gesamtmetall 2002; eigene Berechnungen.

Diese Verteilung bleibt bei der Gesamttarifbindung in etwa bestehen, jedoch nehmen die großen Betriebe nun den höchsten Anteil ein (Schroeder: 92%). Die Betriebe mit Betriebsrat liegen leicht darunter (WSI: 86%). Diese Umkehrung ergibt sich, da auch hier wieder die Härtefälle bei den großen Betrieben einen bedeutenden Anteil (19%) bilden und den Sonderformen der Tarifbindung zugerechnet wurden. Der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung verhält sich auch hier in den Untersuchungen umgekehrt proportional zur Tarifbindung.

Auch hier gilt: Die Werte für die "Orientierung der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung am Flächentarifvertrag" sind schwer zu interpretieren, da man das konkrete Niveau der Orientierung nicht genauer bestimmen kann. Addiert man jedoch die Beschäftigtenanteile des Kriteriums "Orientierung" zur Gesamttarifbindung, dann findet man zwischen 70 und 90 Prozent aller Beschäftigten (IAB: 71% bzw. 74%; WSI: 89%; Schmidt / Hinke / Röbenack: 70%) die im Ausstrahlungsbereich des Flächentarifvertrages liegen.

Resümee: Die Möglichkeit einer objektiven Beurteilung der tarifpolitischen Landschaft in Ostdeutschland, und dort im besonderen in Sachsen, gibt es auf der Basis der vorliegenden empirischen Erhebungen nicht. Es hängt sehr stark von

Vorentscheidungen über die Zugangsweise ab, welche Tarifbindung am Ende einer Untersuchung als Ergebnis angezeigt wird.

Nimmt man etwa die IAB-Ergebnisse mit Betrieben ab einem Beschäftigten, die einer objektiven Beschreibung der Situation am nächsten kommen, dann fallen immerhin nahezu die Hälfte (46%) aller sächsischen Beschäftigten in der M+E-Industrie in den Wirkungsbereich eines Tarifvertrages. Betrachtet man nur die ostdeutschen Betriebe mit Betriebsrat, die für die Gewerkschaften als Brückenköpfe zu den Belegschaften fungieren können, so ermittelt das WSI mit 86 Prozent eine nahezu doppelt so hohe Wirkung des Tarifvertrages auf die Beschäftigten. Nimmt man nur die großen Betriebe in den Blick, so kommt Schroeder zu dem Ergebnis, dass in diesen 53 Betrieben etwa 20 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in der M+E-Industrie arbeiten und diese zu 92 Prozent in den Wirkungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Bedenkt man auch, dass die Gewerkschaften ihre Bezugs- und Legitimationsbasis vor allem in den größeren Betrieben finden, dann relativieren sich die Schlussfolgerungen, die aus der abnehmenden Tarifbindung vor allem kleinerer Unternehmen in Ostdeutschland oft gezogen werden.

Ein homogeneres Bild über die ostdeutsche Tarifsituation entsteht, wenn man die Daten über die Betriebs- und Beschäftigtenanteile ohne Tarifbindung hinzuzieht, denn diese Betriebe orientieren sich dennoch teilweise am Flächentarifvertrag. Auch wenn das Niveau der Orientierung mangels zuverlässiger Untersuchungsmöglichkeiten vorläufig im Ungewissen bleibt, so ergibt sich doch bei dieser Betrachtung eine Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages, die über die formalen Tarifbindungen hinausgeht und, je nach Analyse, etwa die Hälfte bis drei Viertel der Betriebe und immerhin 70 bis 90 Prozent aller Beschäftigten erfasst. Erstaunlich ist die Höhe der IAB-Werte (Betriebe 52%, Beschäftigte 70%). Einerseits wurde ja in dieser Erhebung eine sehr niedrige formale Tarifbindung festgestellt. Da sich jedoch viele der kleinen Betriebe ohne Tarifbindung in irgendeiner Form am Flächentarif ausrichten, findet das IAB etwa ein Drittel der Betriebe (28% bzw. 35%) und ein Viertel der Beschäftigten (jeweils 25%), die sich am Flächentarifvertrag orientieren.

Problematisch jedoch ist der gegenüber Westdeutschland sehr hohe Anteil an Sondertarifverträgen, die je nach Zugangsweise 7 bis 34 Prozent der Betriebe und Beschäftigten betreffen. Dies ist vor allem aus der besonderen, ökonomisch schwierigen Übergangssituation der Transformationsphase, der daraus entstandenen Nähe zwischen Management und Betriebsräten sowie der kleinbetrieblichen Struktur

Ostdeutschlands erklärbar, die diese Betriebspartnerschaften ebenfalls verstärkt hervorgebracht hat.

4. Abweichung einzelner Entgeltbestandteile vom Flächentarifvertrag

Die Regulierungen durch den Flächentarifvertrag betreffen in direkter Form alle Betriebe, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind, oder aber indirekt die Unternehmen, die mit der Gewerkschaft einen Anerkennungstarifvertrag abgeschlossen haben. Daneben existieren noch die im einzelnen, je nach der Ertragssituation des jeweiligen Betriebs, bis zu 10 % nach unten abweichenden Haustarifverträge, die jedoch zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle einnehmen. Es erweist sich als äußerst schwierig, die informellen betrieblichen Formen negativer wie auch positiver Abweichungen zu erfassen. Wenn es schon aufwändig ist, die vereinbarten Tarifunterschreitungen zu erfassen, dann scheint es nahezu ausgeschlossen, realistische Informationen über das Ausmaß der informellen Abweichungen zu erhalten. Betriebsräte und Management lassen sich dabei nicht so gerne "in die Karten sehen". Man kann jedoch die mittels Verträgen regulierten sowie die durch Umfragen ermittelten Abweichungen erfassen.

Gleichzeitig muss man sich allerdings darüber im klaren sein, und das soll hier eingangs ausdrücklich betont werden, dass dies nur eine grobe Orientierung sein kann. Denn einerseits werden selbst die vertraglich regulierten Formen negativer Abweichung nur ungerne öffentlich gemacht, da sie einerseits als Misserfolg von Management und vor allem Betriebsrat gedeutet werden können und vor allem auch, weil sie eine Abweichung vom Flächentarifvertrag darstellen: Wenn Abweichungen von dieser Norm des Flächentarifs praktiziert werden, erscheint dies vor allem den Betriebsräten legitimierungsbedürftig. Entscheidend ist hier, dass diese Praxis noch als Abweichung von der Norm des Flächentarifs erfahren wird, oder anders formuliert: Der Flächentarifvertrag besitzt noch eine so starke Orientierungskraft, dass Abweichungen gerechtfertigt werden müssen.

Andererseits existieren vielfältige informelle und unsichtbare Formen der Abweichung vom Flächentarifvertrag. Diese sollte man eher mit dem Begriff der Unterlaufung kennzeichnen, da hier zwar auch noch die Differenz zum Flächentarifvertrag einen in der Regel negativen Bezug bildet, dies jedoch nicht mehr öffentlich gemacht wird. Das Ausmaß der Geheimhaltung der Differenz zum Flächentarifvertrag ist bereits ein Indiz für den Grad der Entfernung von der Norm. Unterlaufung bedeutet also, dass der Flächentarifvertrag nur noch begrenzt eine Orientierung bildet.

Eine weitere bedeutender Faktor für eine Abweichung von bzw. Unterlaufung der Tarifverträge liegt in strukturellen Differenzen der Betriebe zueinander begründet. Auffällig sind dabei vor allem Größe und Eigentumsform (ost / west / ausländisch) des

Betriebes, aber auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und das Verhältnis der Tarifparteien zueinander.

Vor allem zwei Umfragen erheben regelmäßig Daten unter anderem zur tarifpolitischen Situation in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands, das IAB (Kapitel 4.1) und das WSI (Kapitel 4.2). Diese Problematik wurde aber auch relativ ausführlich von Schmidt / Hinke / Röbenack behandelt (Kapitel 4.3). Darüber hinaus untersuchte der VSME die sächsischen Firmentarifverträge sehr eingehend hinsichtlich der Fragestellung der Abweichung vom Flächentarifvertrag (Kapitel 4.4). Zusammenfassend werden die Abweichungen als Unter- und Überschreitung von Tarifnormen im Kapitel 4.5 bewertet.

4.1 Die Einschätzung der Arbeitgeber zu Abweichungen vom Flächentarifvertrag: IAB-Betriebspanel 2000

Das IAB-Panel gibt vor allem Auskunft über strukturelle Abweichungen vom Flächentarifvertrag. Beginnend mit der Ost-West-Drift, wird hier die Einkommensdifferenzierung bei unterschiedlicher Betriebsgröße und verschiedenen Eigentumsformen - ostdeutsch, westdeutsch oder ausländisch - des Unternehmens in den Blick genommen.

Wenn auch leichte jährliche Lohnsteigerungen in Ostdeutschland erkennbar sind, so habe demnach eine weitere Lohnangleichung seit 1996 nicht mehr stattgefunden. Der Durchschnittslohn liege in Ostdeutschland bei 79 Prozent des westdeutschen Niveaus. Da der ostdeutsche Beschäftigte im Durchschnitt länger arbeitet als der westdeutsche, steigt die Lohndifferenz sogar noch um 3 Prozent und das ostdeutsche Niveau beträgt dann nur noch 76 Prozent des westdeutschen, also ein Viertel niedriger.

Es wird ein Zusammenhang vermutet zwischen zu geringer mittel- und langfristiger Lohnerwartung und verstärkter Abwanderung junger und qualifizierter Arbeitskräfte aus Ostdeutschland in die Industrie- und Forschungszentren Westdeutschlands⁶ (IAB 2001, S. 99). Im Branchenvergleich liege das verarbeitende Gewerbe - dem in etwa die Branchenstruktur der M+E-Industrie entspricht - mit nur 70 Prozent des Westniveaus am unteren Ende der Vergleichslohnskala. Abzüglich der 3 Prozent für die längere Arbeitszeit wären dies sogar nur noch 67 Prozent des Westniveaus.

Wie bereits weiter oben bei der Tarifbindung deutlich geworden ist, spielt die Betriebsgröße auch bei der Entlohnung eine entscheidende Rolle. Liegt beispielsweise der Bruttodurchschnittslohn bzw. das Bruttodurchschnittsgehalt in Betrieben von 1 bis 4

Beschäftigten im Jahr 2000 bei 2.470 DM (1262 €), so verdient ein Beschäftigter in einem Betrieb ab 500 Beschäftigten im Durchschnitt 4.020 DM (2055 €), also 63 Prozent mehr. In Westdeutschland ist die Streubreite der Löhne und Gehälter ähnlich. Begründet wird diese Differenz vom IAB mit unterschiedlichen Leistungsniveaus, die vor allem in großen Betrieben voll entfaltet werden könnten.

Unterschiedliche Eigentumsformen schlagen sich ähnlich stark in Einkommensunterschieden nieder. Setzt man für das Jahr 2000 das durchschnittliche Einkommen der Beschäftigten in Betrieben in ostdeutschem Eigentum 2.810 DM (1.436 €) gleich 100 Prozent, so liegt das Einkommen in Betrieben in westdeutschem (25%), öffentlichem (39%) bzw. ausländischem (42%) Eigentum deutlich höher.

Nimmt man nur diese beiden Differenzierungen des Einkommens nach Betriebsgröße und Eigentumsverhältnissen, dann kann es durchaus sein, dass ein ostdeutscher Beschäftigter in einem kleinen ostdeutschen Betrieb gegenüber einem ostdeutschen Beschäftigten gleicher Qualifikation und gleicher Eingruppierung in einem großen ausländischen Betrieb nur über die Hälfte des Einkommens verfügen kann. Dabei sind andere Unterlaufungsformen und Abweichungen vom Flächentarifvertrag noch gar nicht berücksichtigt.

4.2 Die Einschätzung der Betriebsräte zu Abweichungen vom Flächentarifvertrag: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000

Es gibt negative und positive Abweichungen vom Flächentarifvertrag. Hier sollen zunächst die negative Abweichung, also die Unterschreitung von Tarifstandards, sowie die damit einhergehenden Probleme beschrieben werden. Im Anschluss wird die positive Abweichung als übertarifliche Bezahlung sowie deren Hauptformen dargestellt.

Unterschreitung von Tarifstandards: Immerhin geben 74 Prozent der ostdeutschen und 87 Prozent der westdeutschen Betriebsräte der gesamten Wirtschaft an, dass es in ihren Betrieben keine Unterschreitung tariflicher Standards gibt. Die Anteile an Abweichungen in der gesamten Wirtschaft liegen im Osten auf doppeltem Westniveau. Gehen 20 Prozent der ostdeutschen und 9 Prozent der westdeutschen von gelegentlichen Unterschreitungen aus, so liegt der Anteil von häufigeren Unterschreitungen deutlich niedriger (Ost: 6%; West 3%).

Gegenüber den hier vorgestellten Daten der gesamten Wirtschaft unterscheidet sich die ostdeutsche M+E-Industrie nur unwesentlich. Auch hier geben drei Viertel der Betriebsräte an, dass der Flächentarif nicht unterschritten wird. Der Anteil der Betriebe

die gelegentlich unterschreiten, liegt in der M+E-Industrie allerdings etwas niedriger (17%), dafür jedoch der Anteil, derer die öfter unterschreiten, höher (9%). Abweichungen von Tarifvorschriften im Verhältnis zur ökonomischen Situation können für die ostdeutsche M+E-Industrie nicht nachgewiesen werden. Auch hier wurden Auftragslage, Umsatz und Gewinn (gegenwärtig) in Beziehung zu drei Abweichungsgraden (nein, gelegentlich, öfter) gesetzt und kein Zusammenhang gefunden. Die Datenlage für Sachsen war zu unsicher, um gesicherte Aussagen treffen zu können:

Unterschreitung von Tarifstandards: WSI 1999/2000 (in % der Betriebe)

	Gesamte Wirtschaft		M+E-Industrie
	West	Ost	Ost
Nein	87	74	74
Ja	12	26	26
- gelegentlich	9	20	17
- öfter	3	6	9
Bereiche:			
- Arbeitszeiten	44	27	---
- Lohn und Gehalt	61	50	---
- Zulagen, Zuschüsse	25	30	---
- Jahressonderzahlung	21	37	---

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 1999/2000, in Bispinck 2001b; WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002b; eigene Berechnungen.

Die Angaben zur Verteilung der Tarifunterschreitungen auf unterschiedliche Bereiche liegen hier leider nur für die gesamte Wirtschaft vor: Bei der Art der Abweichungen vom Tarif werden von der Hälfte der ostdeutschen Betriebsräte niedrigere Löhne und Gehälter (50%) genannt, gefolgt von der Jahressonderzahlung (37%), Zulagen und Zuschüsse (30%) und als letztes die Arbeitszeiten (27%). Lohn und Gehalt wird von den westdeutschen Betriebsräten als Unterschreitung von Tarifstandards sogar noch häufiger genannt (61%) als von den ostdeutschen, dann aber direkt gefolgt von der Arbeitszeit (44%), Zulagen und Zuschüssen (25%) und der Jahressonderzahlung (21%) als Schlusslicht. Auffällig ist, dass die Arbeitszeitregeln für nahezu die Hälfte (44%) der westdeutschen Betriebsräte, aber nur für gut ein Viertel (27%) der ostdeutschen

unterlaufen werden. Möglicherweise schafft die 35 Stundenwoche im Westen einen höheren Unterlaufungsdruck als die ostdeutsche 38 Stundenwoche. Lohn und Gehalt stehen für ost- und westdeutsche Betriebsräte ganz oben auf der Liste für tarifwidriges Verhalten von Betrieben.

Probleme bei der Bezahlung: Die Angaben zur Unterschreitung von Tarifstandards werden hier bestätigt. Von den ostdeutschen Betrieben der M+E-Industrie geben gut drei Viertel (76%) an, keine Probleme mit der Bezahlung der Löhne und Gehälter ihrer Beschäftigten zu haben, fast ein Viertel (22%) habe Probleme. Damit liegt der Osten gegenüber dem Westen (86%) um 10 Prozentpunkte schlechter. Die Datenlage für Sachsen war auch hier zu unsicher, als dass sinnvollerweise Aussagen getroffen werden könnten:

Probleme bei der Bezahlung in der Metallindustrie (in % der Betriebe)

	West	Ost
Nein	86	76
ja, darunter:	14	22
- Verschlechterung der Eingruppierung	35	22
- Heraufsetzung der Leistungsvorgaben	18	26
- Kürzung des 13. Monatseinkommens	12	36
- Kürzung des Urlaubsgeldes	7	36
- Zahlungsverzug	9	24
- Kürzung außertariflicher Zulagen	14	14

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 1999/2000, in Bispinck 2001b.

Drei Felder dominieren bei den Zahlungsproblemen in der ostdeutschen M+E-Industrie: Liegen im Ost-West-Vergleich die ostdeutschen Probleme mit dem Weihnachtsgeld (36% / 12%) und dem Zahlungsverzug (24% / 9%) auf dreifachem Westniveau, so erreichen sie beim Urlaubsgeld das fünffache Niveau (36% / 7%). Die Beschäftigten sind eher bereit, weniger oder kein Weihnachts- oder Urlaubsgeld zu akzeptieren, als dass sie bereit wären, eine Reduzierung der monatlichen Löhne bzw. Gehälter in Kauf zu nehmen.

Probleme mit der Bezahlung im Verhältnis zur ökonomischen Situation der Betriebe können für die M+E-Industrie nicht nachgewiesen werden. Weder Auftragslage

noch Umsatz oder Gewinn ergeben eine Abhängigkeit zu vorhandenen oder nicht vorhandenen Problemen mit der Bezahlung. Das Viertel der Betriebe, das in Ostdeutschland nach den Angaben der Betriebsräte Probleme habe, die Löhne und Gehälter zu zahlen, entspricht genau dem Viertel an Betrieben, welches die Tarifstandards unterschreitet.

Die betriebs- und gewerkschaftspolitischen Rahmenbedingungen sind jedoch letztlich dafür entscheidend, ob und wie stark der Flächentarifvertrag unterlaufen wird, oder ob es im Gegenteil sogar zu tarifvertraglichen Regelungen kommt, die oberhalb des Flächentarifvertrages angesiedelt sind.

Überschreitung von Tarifstandards²⁸: Die befragten Betriebsräte der M+E-Industrie geben an, dass Löhne und Gehälter über Tarif in Ostdeutschland in der Hälfte der Betriebe (53%; Sachsen 39%), im Westen dagegen in ca. drei Viertel (76%) der Betriebe gezahlt werden. Vergleicht man die Beschäftigtenanteile übertariflicher Bezahlung, so liegen diese in Ostdeutschland (46%; Sachsen 40%) nur auf halbem Westniveau (89%). Werden also in den vom WSI untersuchten ostdeutschen Betrieben mit Betriebsrat knapp die Hälfte aller Beschäftigten über Tarif bezahlt, so sind dies in Westdeutschland nahezu 90 Prozent der Beschäftigten. Vergleicht man nun noch die unterschiedliche Verteilung übertariflicher Bezahlung auf Stundenlohn- bzw. Monatsvergütung, Jahressonderzahlung und sonstige übertarifliche Bezahlung, so ergibt sich folgendes Bild:

²⁸ Das sind die Ergebnisse auf die Beantwortung der Frage: „Werden Löhne und Gehälter über Tarif gezahlt, das heißt, über die tariflich festgelegte Leistung hinaus?“

Überschreitung von Tarifstandards: WSI 1999/2000 (in %)

	Westdeutschland		Ostdeutschland		Sachsen	
	Betriebe	Besch.	Betriebe	Besch.	Betriebe	Besch.
Nein	24	11	47	54	61	60
Ja	76	89	53	46	39	40
Bereiche:						
- Stundenlohn/ Monatsvergütung	82	81	79	90	100	100
- Jahressonderzahlung	37	72	11	4	0	0
- Sonstige übertarifliche Bezahlung	9	9	21	9	0	0

Quelle: WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c; eigene Berechnungen.

Von ca. der Hälfte aller ostdeutschen Betriebe und Beschäftigten, die in den Genuss übertariflicher Bezahlung kommen, konzentriert sich nahezu alles auf Stundenlohn bzw. Monatsvergütung (Betriebe: Ost 79%, Sachsen 100%; Beschäftigte: Ost 90%, Sachsen 100%). Ähnlich hohe Anteile finden sich auch in Westdeutschland, jedoch bezogen auf eine deutlich größere Gruppe an Betrieben und Beschäftigten.

Der herausragende Unterschied zum Westen bei den verschiedenen Arten übertariflicher Bezahlung findet sich in der Jahressonderzahlung, die in Ostdeutschland (Betriebe: 11%; Beschäftigte: 14%) deutlich seltener gewährt wird als im Westen (Betriebe: 37%; Beschäftigte: 72%). In Sachsen wurde gar kein Betrieb mit Jahressonderzahlung erfasst. Sonstige übertarifliche Leistungen liegen in Ost- wie in Westdeutschland auf ähnlich niedrigem Niveau (Betriebe bei ca. 20%, Beschäftigte bei ca. 10%). Auch hier wurde für Sachsen kein Betrieb erfasst. In der Verteilung der Beschäftigtengrößenklassen konnten mit einer Ausnahme hier keine Zusammenhänge nachgewiesen werden. Eine Ausnahme bildet die Jahressonderzahlung, die in ansteigendem Maße - nur für Westdeutschland nachgewiesen - in größeren Betrieben gewährt wird.

Die Überschreitung der Tarifstandards ins Verhältnis zur ökonomischen Situation der Betriebe gesetzt, ergibt eine Abhängigkeit für Ostdeutschland, wenn man den **AGewinn gegenwärtig@** betrachtet. Für Sachsen konnte kein Zusammenhang nachgewiesen werden. Nicht über Tarif werden Löhne bzw. Gehälter vor allem von ostdeutschen Betrieben gezahlt, die den gegenwärtigen Gewinn als **Aschlecht@** (39%) oder **Asehr schlecht@** (31%) einstufen; über Tarif hingegen von denjenigen, die dem gegenwärtigen Gewinn die Note **Agut@** (35%) oder **Azufriedenstellend@** (23,5%) geben.

Es vergaben also gut zwei Drittel (70%) der Betriebe, die nicht über Tarif zahlen, die beiden schlechtesten Gewinnnoten; jedoch über die Hälfte der Betriebe (59%) im Mittelfeld der Gewinne zahlen über Tarif. Gemessen an Auftragslage und Umsatz (jeweils gegenwärtig) ist in der WSI-Betriebsrätebefragung für die M+E-Industrie Ostdeutschlands und Sachsens kein Zusammenhang zu einer übertariflichen Bezahlung von Löhnen oder Gehältern nachweisbar.

Zusammenfassend können die Angaben zur Unterschreitung der Tarifstandards, zumindest für die Betriebe mit Betriebsrat, doch eher als moderat eingestuft werden. Wenn auch der Anteil an Unterschreitungen für den Osten (26%) doppelt so hoch liegt wie für den Westen Deutschlands (12%), so wird doch andererseits auch eine Überschreitung der Tarifnormen im Osten immerhin bei einem Anteil von 53 Prozent der Betriebe und 46 Prozent der Beschäftigten ermittelt. Dies ist zwar verglichen mit dem Westen (76% / 89%) ein niedrigeres Niveau, aber immerhin etwa die Hälfte der Betriebe und Beschäftigten, die über den Tarifnormen liegt. Damit ist zwar auch klar geworden, dass der Flächentarifvertrag nicht mehr so gut in der Lage ist, das Mindestniveau vorzugeben, es lässt sich aber andererseits auch nicht behaupten, er habe keine Orientierungskraft als Referenzgröße mehr.

4.3 Abweichungen vom Flächentarifvertrag bei Betrieben ab 50 Beschäftigten: Studie Schmidt, Hinke, Röbenack (2001)

Als Antwort auf die besonderen ostdeutschen Herausforderungen werden in der Studie von Schmidt / Hinke / Röbenack drei verschiedene Typen tarifpolitischer Flexibilisierungsformen genannt: 1. die *normgeleitete Flexibilisierung* in Form der Härtefallklausel als verbandspolitisch regulierte Form der Abweichung vom Flächentarifvertrag; 2. die *betriebszentrierte Flexibilisierung*, in der Regel in Form von Haus- und Anerkennungstarifverträgen als systemkonforme Form betrieblicher Abweichung vom Flächentarifvertrag; 3. die *wilde Flexibilisierung* als schlichtes Nichteinhalten geltender Tarifnormen auf betrieblicher Ebene.

Neben der Erfassung und Analyse dieser drei Abweichungsformen vom Flächentarifvertrag wird als ein zentrales Anliegen der Studie genannt, Licht in das tarifpolitische Dunkel der tarifungebundenen Betriebe zu bringen. Es gehe also auch darum, herauszufinden, welche Orientierungs- bzw. Leitfunktion der Flächentarifvertrag für die Betriebe hat, die formal nicht tarifgebunden sind.

Darüber hinaus sei an dieser Stelle angemerkt, dass die Studie von Schmidt / Hinke / Röbenack als einzige bisher vorliegende Untersuchung versucht, tarifpolitische Standard- und Abweichungsformen in dieser Differenziertheit und diesem Umfang quantitativ und qualitativ zu erfassen und zu bewerten.²⁹

Löhne und Gehälter über oder unter Flächentarifvertragsniveau: Eine Achse tarifpolitischer Abweichungen bilden in Ost- und Westdeutschland die Löhne und Gehälter. Diese Abweichungen sollten jedoch in ihrem Umfang nicht zu hoch veranschlagt werden, da spürbare Einkommenseinbußen in Ostdeutschland weniger hingenommen werden als beispielsweise die Verringerung des Weihnachts- oder Urlaubsgeldes.

Bei den Betrieben mit Tarifbindung gibt es zwei Gruppen: Die erste Gruppe umfasst die im Flächentarifvertrag gebundenen Betriebe, von denen sogar ein Viertel (26%) über Tarif zahlt; 66 Prozent geben an, auf Tarifniveau und nur 8 Prozent, darunter zu liegen. 92 Prozent sind damit über oder auf Tarifniveau. Von denjenigen, die im Flächentarif mit Härtefallregelung sind, zahlt sogar die Hälfte (50 %) über Tarif, 33 Prozent auf Tarifniveau und 17 Prozent darunter. Die negative Abweichung der Härtefälle wird auf anderen Feldern (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, usw.) einjustiert. Die zweite Gruppe der Betriebe mit Tarifbindung umfasst die Betriebe mit Anerkennungs- bzw. Haustarifverträgen. Hier ist eine deutliche Verschiebung hin zu untertariflicher Entlohnung erkennbar. Zahlen bei den Betrieben mit Anerkennungs-TV über die Hälfte (58%) unter Tarif, so sind es bei denen mit Haus-TV über drei Viertel (79%). Der Anteil übertariflicher Bezahlung liegt bei beiden um die 10 Prozent. Die Gesamtbetrachtung der Gruppe von Betrieben mit Tarifbindung ergibt eine Bezahlung von 21 Prozent über, 45 Prozent auf und 34 Prozent unter dem Flächentarifvertrag, damit befinden sich also zwei Drittel (66%) innerhalb des Flächentarifvertragsniveaus:

²⁹ Die Prozentwerte wurden für unsere Untersuchung neu berechnet, die Betriebe ohne Antwort herausgenommen und der Rest auf 100 Prozent hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit der Angaben mit den anderen vorliegenden Untersuchungen zu gewährleisten.

**Einhaltung / Abweichung der gezahlten Löhne und Gehälter
im Vergleich zum Flächentarifvertrag in den Betrieben der ostdeutschen M+E-Industrie.
Schmidt / Hinke / Röbenack 2001**

Tarifbindung	Löhne und Gehälter im Vergleich zum Flächentarifvertrag (nach Betrieben)							
	Höher		gleich		niedriger		gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mit Tarifbindung								
durch Flächen-TV (Branchen-TV)	19	26	49	66	6	8	74	100
durch Flächen-TV mit Härtefallreg.	3	50	2	33	1	17	6	100
durch Anerkennungs-TV	1	8	4	33	7	58	12	100
durch Haus- bzw. Firmen-TV	4	11	4	11	30	79	38	100
Summe mit Tarifbindung	27	21	59	45	44	34	130	100
Ohne Tarifbindung								
Orientierung am Flächen-TV	9	22	16	39	16	39	41	100
Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat	4	12	7	21	22	67	33	100
Individualverträge mit einzel. Besch.	5	8	19	29	42	64	66	100
Summe ohne Tarifbindung	18	13	42	30	80	57	140	100
Summe mit u. ohne Tarifbindung	45	17	101	37	124	46	270	100

Quelle: Schmidt / Hinke / Röbenack 2001; eigene Berechnungen (Die Prozentwerte wurden für unsere Untersuchung neu berechnet, die Betriebe ohne Antwort herausgenommen und der Rest auf 100 Prozent hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit der Angaben mit den anderen vorliegenden Untersuchungen zu gewährleisten)

In der Bilanz der Betriebe ohne Tarifbindung finden wir eine Bezahlung von 13 Prozent über, 30 Prozent auf und 57 Prozent unter dem Flächentarifvertrag. Dies ist eine deutliche Verschiebung zu Ungunsten des Flächentarifvertrages. Das Unterschreitungs-niveau bei Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat (67%) liegt im Mittelfeld zwischen Anerkennungs- und Haustarifverträgen.

Zieht man die Gesamtbilanz über die beiden Gruppen der Betriebe mit und ohne Tarifbindung, so zahlen 17 Prozent über und 37 Prozent auf Tarifniveau; zusammen sind also gut die Hälfte der Betriebe (54%) ohne Tarifbindung innerhalb des Flächentarifvertragsniveaus. Dieses wird dagegen von knapp der anderen Hälfte der Betriebe (46%) unterschritten.

4.4 Abweichungen vom Flächentarifvertrag bei Firmentarifverträgen: Die Analyse des Arbeitgeberverbandes (VSME 2000)

Die vom Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) im Jahr 2000 zum zweiten Mal vorgelegte Analyse der Firmentarifverträge mit der IG Metall untersucht die Abweichungen der Haus- und Anerkennungstarifverträge gegenüber dem Flächentarifvertrag. Hier sollen drei zentrale Abweichungen, die in dieser Untersuchung beschrieben sind, zusammenfassend dargestellt werden: Erstens: Die Anerkennung nur einzelner aktueller Tarifverträge; zweitens: Abweichende Regelungen gegenüber dem Flächentarifvertrag und drittens: Die berechnete prozentuale Unterlaufung des Flächentarifvertragsniveaus. Der Arbeitgeberverband bezeichnet diese als *Amaterielle Entlastung*®.

Die in Teilen erfolgte Anerkennung der aktuellen Tarifverträge kann hier nicht in Prozentabweichungen vom Flächentarifvertrag übersetzt werden, wirkt sich aber eher negativ auf das verfügbare Einkommen aus. Der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und der für Angestellte sowie das Tarifabkommen zum 13. Monateinkommen wurde immerhin von 84 Prozent (41 Betriebe) der Firmentarifverträge aufgenommen. Etwas niedriger, bei 69 Prozent (34 Betriebe), liegen die Werte für die Tarifvereinbarung über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, den Lohntarifvertrag für Montagestammarbeiter, den Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) sowie den Tarifvertrag über Auslösungssätze und Fahrtkosten zum BMTV. Der Tarifvertrag über Lohn- und Gehaltsgruppenregelungen wird noch von 65 Prozent (32 Betriebe) anerkannt, der Tarifvertrag über Altersteilzeit und der zur Beschäftigungssicherung nur noch von 45 Prozent (22 Betriebe). Die Härteklausel anerkennen 10 Prozent (5 Betriebe), den Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke und den über vermögenswirksame Leistungen nur noch 2 Prozent (je ein Betrieb). Hier wird deutlich, in welcher vielfältigen Weise Elemente aus dem Regelwerk des Flächentarifvertrags aufgenommen oder auch ausgeschlossen werden können, um das Tarifniveau nach unten zu korrigieren. Immerhin wurde in der überwiegenden Mehrheit der Firmentarifverträge (84 Prozent oder 41 Betriebe) die Anerkennung zukünftiger Tarifverträge vereinbart.

Eine weitere Möglichkeit der Unternehmen, abweichende Regelungen gegenüber dem Flächentarifvertrag in den Firmentarifverträgen festzuschreiben, betrifft vor allem die zeitliche Verschiebung tariflicher Entgelterhöhungen sowie das Weihnachts- und Urlaubsgeld:

Abweichende Regelungen von den Tarifverträgen VSME / IG Metall in den Firmentarifverträgen

Tarifvertrag VSME/IG Metall	Anzahl der Firmen n	Anteil %
Firmenbezogenes Vergütungssystem	6	12
Zeitliche Verschiebung tariflicher Entgelterhöhungen	23	47
Urlaubsentgelt-Faktor 1,0 bzw. unter 1,5 (im TV1,5 facher Verdienst)	16	33
Urlaubsentgelt-Faktor 1,0 und Festbetrag (im TV1,5 facher Verdienst)	11	22
Kein 13. Monatseinkommen bzw. geringerer Prozentsatz bzw. Festbetrag	22	45
Weniger Urlaubstage	4	8
Veränderte Nachtarbeitszeit	5	10
Verlängerte Arbeitszeit	5	10

Quelle: VSME 2000b

In dieser Untersuchung des VSME bestätigt sich erneut die schon mehrfach diagnostizierte Abweichungsform, nämlich das 13. Monatseinkommen ganz zu streichen, zu reduzieren oder auf einen Festbetrag festzulegen. Immerhin in 45 Prozent der Firmentarifverträge wird dieser Weg der Kostenreduzierung genutzt. Auf ähnlichem Niveau liegt die zeitliche Verschiebung tariflicher Entgelterhöhungen: Nahezu die Hälfte der Anerkennungstarifverträge (47%) nutzt diese Möglichkeit. Das Urlaubsgeld abzusenken ist eine weitere, aber nicht mehr so stark genutzte Form der Kostensenkung, die von etwa einem Viertel der Betriebe angewendet wird. Alle anderen Formen der Reduzierung von Entgeltbestandteilen liegen um die 10 Prozent. Es gibt natürlich häufig eine Überlagerung mehrerer Abweichungen, was jedoch aus den vorgestellten Daten nicht hervorgeht.

Der VSME berechnete aus den unterschiedlichen Abweichungen der Anerkennungstarifverträge folgende Verteilung der materiellen Entlastung:

Materielle Entlastung in den Firmentarifverträgen gegenüber den Tarifverträgen VSME / IG Metall

Berechenbare Gesamtentlastung	Anzahl der Firmen	Anteil
-------------------------------	-------------------	--------

(in % der Personalkosten p.a.)	n	%
< 0, d.h. zusätzliche Belastung	2	4
0	9	18
bis 5,0	21	43
5,1 bis 10,0	11	22
10,1 bis 15,0	2	4
15,1 bis 20,0	1	2
> 20,0	3	6
Summe	49	100

Quelle: VSME 2000b

Nur 4 Prozent (2 Betriebe) der Firmentarifverträge führen zu einem Tarifniveau, das oberhalb des Flächentarifvertrages angesiedelt ist. In der Mehrheit der Fälle habe der Anerkennungstarifvertrag den Unternehmen eine Kostenentlastung bei den Personalkosten von bis zu 10 Prozent pro Jahr ermöglicht. Der Arbeitgeberverband thematisiert diese Entlastung, indem er behauptet, „die IG Metall ist prinzipiell bereit, beim Abschluss eines Firmentarifvertrages einen Nachlass gegenüber dem sogenannten Flächentarifvertrag zu gewähren.“ (VSME 2000b, S. 15) Diese Interpretation wird der Strategie, die die IG Metall hinsichtlich der Firmentarifverträge verfolgt, jedoch nicht gerecht: Zum einen handelt es sich nicht um einen pauschalen "Nachlass" auf den Flächentarif. Die vereinbarten Konditionen berücksichtigen vielmehr in jedem Einzelfall, wo eine Reduzierung gegenüber dem Niveau der Fläche eingeräumt wird, die jeweilige individuelle ökonomische Situation des Unternehmens. Zum anderen ist immer auch die gezielte, schnellstmögliche Heranführung an den Flächentarifvertrag beabsichtigt. Würde man den betreffenden Betrieben diesen Spielraum nicht einräumen, wären sie langfristig für jede Form der Verbandsbindung verloren.

4.5 Zwischenresümee: Abweichung als Unter- und Überschreitung von Tarifnormen

Betrachtet man die WSI-Daten, so gab nur ein Viertel der ostdeutschen und ein Achtel der westdeutschen Betriebsräte eine Unterschreitung der Tarifnorm an. Jedoch circa die Hälfte der ostdeutschen Betriebe und Beschäftigten kommt in den Genuss von Tarifüberschreitungen. In der Bilanz liegen die ostdeutschen Überschreitungen somit um das Doppelte über den Unterschreitungen. Das ist zwar weniger als der Beschäftigten- und Betriebsanteil westdeutscher Überschreitung der Tarifnormen, und wir können die Überschreitung im Moment auch weder weiter qualitativ noch quantitativ aufschlüsseln, aber das hier festgestellte Niveau der Überschreitung zeigt doch immerhin, dass der Flächentarifvertrag als normsetzender Mindeststandard noch intakt ist.

Immerhin geben 53 Prozent der ostdeutschen Betriebsräte an, die Tarifnorm zu überschreiten. Es ist zu vermuten, dass darüber hinaus 21 Prozent der ostdeutschen Betriebsräte die Tarifnorm weder unter- noch überschreitet, sondern sich an den Tarifvertrag hält. Diese Rechnung kommt dann zustande, wenn man die 74 Prozent der ostdeutschen Betriebsräte in Anschlag bringt, die angeben, dass es keine Unterschreitung der Tarifnormen gibt. Wenn also ca. drei Viertel der befragten ostdeutschen Betriebe mit Betriebsrat sagen, dass der Betrieb auf oder über Tarifniveau operiert, dann kann man mit gutem Recht noch von der Leitorientierung und Ausstrahlungskraft des Flächentarifvertrages sprechen.

Geht man zu den Management-Daten der Studie von Schmidt / Hinke / Röbenack, dann ergibt sich ein ungünstigerer Eindruck. Danach wären auf oder über Tarifniveau nur 54 Prozent der Betriebe, darunter dagegen 46 Prozent. Damit liegt die beim Management erhobene Information über die Einhaltung der Tarifniveaus ca. 20 Prozent unterhalb derjenigen, die von den Betriebsräten (WSI) gegeben wurde.

Abschließend soll deshalb mit den Worten von Reinhard Bispinck, dem Leiter des WSI-Tarifarchivs, die schwierige Bewertung der Betriebsratsdaten - das gilt auch für Managementdaten (IAB und Schmidt / Hinke / Röbenack) - vor Augen geführt werden: „Ein Indikator für die Stabilität und Wirkungskraft der Tarifverträge ist die Einhaltung der tariflichen Mindeststandards in der betrieblichen Praxis. Nun ist eine Erhebung von Verstößen gegen verbindliche (Rechts-)Vorschriften grundsätzlich schwierig, weil die Befragten aus unterschiedlichen Gründen mit der Wahrheit eher zurückhaltend umgehen dürften. Es ist davon auszugehen, dass die Antworten der Betriebsräte auf unsere Frage das Bild generell zu freundlich zeichnen, da das Eingeständnis von Tarifunterschreitungen immer auch eine Aussage über Erfolg und Misserfolg der Betriebsratsarbeit darstellt“ (Bispinck 2001b). Diese Einschätzung wird durch unsere

Untersuchung bestätigt. Es muss hier jedoch offen bleiben, ob diese Aussage auch für Tarifüberschreitungen zutrifft.

5. Betriebsräte zwischen Betriebswohl und überbetrieblichen Interessen

5.1 Entkopplung der Beziehungen zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft

Artus (2001) vertritt in ihrer Studie über das deutsche Tarifsysteem die These, dass die Spezifik der flexibel gekoppelten Beziehung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat die wesentliche Ursache der Krise des dualen Systems ist: "Das Funktionieren des deutschen Systems industrieller Beziehungen verlangt ein koordiniertes Vorgehen von tariflichen und betrieblichen Akteuren, das als solches nicht im formalen Institutionensystem selbst verankert ist. Es handelt sich vielmehr um eine 'freiwillige Akteurspraxis', die unter bestimmten sozialen, wirtschaftlichen sowie kulturellen Bedingungen jedoch erodiert bzw. sich kaum etablieren kann" (Artus 2001, S.16). Artus entwickelt diese These auf der Basis ihres empirischen Materials, das aus insgesamt 147 Interviews besteht, wovon 78 mit Vertretern von Arbeitgeberverbänden, IG Metall, Geschäftsführern sowie Betriebsräten der Metall- und Elektroindustrie geführt wurden. Der Schwerpunkt der Untersuchung lag in Thüringen und Sachsen und erfasst mehrheitlich Betriebe mit mehr als hundert Beschäftigten.

Der damit - jedenfalls im Verhältnis zur dominanten kleinbetrieblichen Struktur Ostdeutschlands - festzustellende 'Großbetriebsbias' der Untersuchung bezüglich der Metall- und Elektroindustrie relativiert sich aber, da die Untersuchungsergebnisse den Schluss erlauben, dass die tendenziell vorgefundene Entkopplung der Beziehungen zwischen Betriebsräten und der Gewerkschaft umso mehr in den traditionell "gewerkschaftsferneren" kleineren Unternehmen gilt. Artus postuliert zudem, dass diese Entkopplungstendenz nicht nur in Ostdeutschland gelte, sondern auch in Westdeutschland zu konstatieren sei.

Die prekäre Situation des dualen Interessenvertretungssystems in Ostdeutschland hat im wesentlichen zwei Dimensionen. Zum einen die gravierenden Probleme der ostdeutschen Arbeitgeberverbände, vor allem die kleineren Betriebe zu organisieren, und zum anderen die mangelnde Mobilisierungs- und Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften im Hinblick auf die überbetrieblich-sektorale Perspektive, die sich ebenfalls in besonderem Maße auf die kleineren, aber in der ostdeutschen Industrie vorherrschenden Betriebe, bezieht. Das Problematische an der durchgreifenden Tendenz zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik in Ostdeutschland sind die "wilden", ungesteuerten und nicht mehr prozedural rückgekoppelten Differenzierungsformen, durch die der Betrieb in bedenklichem Ausmaß zu einer "Insel autonomer Aushandlung" (Artus u.a. 2001, S. 299) wird. Aus diesen "Vertretungslücken" resultiert der Problemdruck, der in Ostdeutschland auf dem

Flächentarifvertrag lastet.

In der herauskristallisierten Typologie der Beziehungsstrukturen zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten³⁰, die an vorherige Studien von Kotthoff (1979), Schmidt / Trinzcek (vgl. Bosch u.a. 1999) und die auf Ostdeutschland bezogene Studie von Artus u.a. über die Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie (Artus u.a. 2001) anknüpft, werden zwei Hauptdimensionen unterschieden: Zum einen die Ausprägung der Betriebsorientierung gegenüber der gewerkschaftlichen Orientierung und zum anderen das Maß der Autonomie des Betriebsrats gegenüber der Geschäftsleitung³¹. Der Typ der "kooperativen Verschränkung von Betriebsrats- und Gewerkschaftshandeln" findet sich erwartungsgemäß - hauptsächlich in Betrieben mit einem ausgesprochen hohen Organisationsgrad. In Übereinstimmung mit anderen Untersuchungen über die gewerkschaftspolitische Orientierung der ostdeutschen Betriebsräte³² steht für die Betriebsräte die Beziehung zur Gewerkschaft allerdings hauptsächlich unter dem Aspekt einer Service- und Dienstleistungsfunktion für betriebliche Fragen.

In Betrieben dieses Typs werden die Tarifnormen mehrheitlich umgesetzt. Auch Flexibilisierungen bewegen sich hier in regulierten Bahnen. Ähnlich wird das zweite Beziehungsmuster eines "engen Gewerkschaftsbezugs zum Ausgleich innerbetrieblicher Schwäche (Abhängigkeit)" in erster Linie durch einen funktionalen Bezug auf die Gewerkschaft im Sinne von Serviceleistungen charakterisiert, wobei die Gewerkschaft angesichts eines prekären Verhältnisses der Betriebsräte zu den Geschäftsleitungen in diesen Betrieben allerdings vornehmlich Schutz- und Stabilisierungsfunktionen zur Stützung der Betriebsratsarbeit übernehmen. Das am weitesten verbreitete Muster stellt Artus zufolge jedoch der Typus einer "Entkopplung von Betriebsrats- und Gewerkschaftshandeln" dar, der sich in mehr als einem Drittel der untersuchten Unternehmen fand. In diesen Betrieben stehe das "Betriebswohl" eindeutig über der Orientierung an überbetrieblichen, sektoralen Interessen. Die Betriebsräte deuten das Verhältnis zur Gewerkschaft weitgehend als ein instrumentelles, unpolitisches Dienstleistungsverhältnis.

Die "Aufhebung" des juristisch-formalen Dualismus des deutschen Mitbestimmungssystems in den praktizierten Austauschbeziehungen zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ebene wird von diesen Betriebsräten abgewehrt:

³⁰ Die betriebliche Verankerung der Arbeitgeberverbände wird ebenfalls mithilfe einer Typologie der Beziehungsmuster zwischen Arbeitgeberverbänden und Geschäftsleitungen untersucht (Artus 2001, S. 193 ff).

³¹ Artus 2001, S. 251ff.

³² Vgl. Käßler u.a. 1997.

"Die Betriebsräte interpretieren das Betriebsverfassungsgesetz gleichsam buchstabengetreu und insistieren auf der formalen Trennung von betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung" (Artus 2001, S. 279). Die betriebspartikularistische Perspektive dieser Betriebsräte findet sich meistens verbunden mit einem kompromissorientierten Handlungsmuster hinsichtlich der Austauschbeziehungen mit den Betriebsleitungen. Die Gewerkschaften werden mit Blick auf die betrieblichen Fragen nicht als zuständige Kooperationspartner betrachtet. "Nicht selten kommt es... zu einem aktiven, wettbewerbsorientierten Bündnis der betrieblichen Akteure gegen die Tarifverbände und die Betriebsräte nutzen ihre rudimentäre Anbindung an die Gewerkschaft im Sinne einer Lobbytätigkeit für betriebliche Interessen" (Artus 2001, S. 279). Falls tariflich definierte Flexibilisierungsmöglichkeiten gegenüber der Gewerkschaft nicht durchsetzbar sind, neigen Betriebsräte dieses Typs durchaus auch zur Unterlaufung von Tarifnormen oder gar zum Tarifbruch. Innerbetrieblich haben sie in der Regel sowohl beim Management als auch in der Belegschaft einen starken Rückhalt. Nicht selten nehmen die Betriebsräte auch Co-Management-Funktionen wahr.

Ein weiterer Typ lässt sich als von "Distanz zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft" geprägtes Handlungsmuster erfassen. Im Unterschied zum vorherigen Typ beruht die Distanzierung vom überbetrieblichen Interessenhandeln hier nicht auf einer gefestigten Autonomie des Betriebsrats, sondern wurzelt stärker in einer defensiven Fixierung auf das Betriebsinteresse³³. Die Beziehungen zum Management sind vorwiegend von Abhängigkeit und Unterordnung geprägt. Die Abkopplung von überbetrieblich-kollektiven Interessen und Normen schließt in diesen Betrieben auch massive Abweichungen von Tarifverträgen ein.

Schon in der Untersuchung von Kädtler u.a. (1997), die auf Erhebungen aus den Jahren 1989 bis 1994 in ostdeutschen Industriebetrieben beruht, kommen die Autoren zu ähnlichen Befunden: "Das duale Vertretungssystem aus Betriebsräten und über sie in den Betrieben verankerten Gewerkschaften ist in unseren Untersuchungsbereichen flächendeckend etabliert. Es beruht aber auf grundsätzlich anderen Prinzipien, als es zumindest der Tradition in Westdeutschland entspricht. Nicht die gewerkschaftspolitische Orientierung der Betriebsräte, sondern der Nutzen gewerkschaftlich erbrachter Dienstleistungen für dem Betrieb verpflichtete Betriebsräte bildet die Grundlage der Verbindung. Diese Konstellation ist aus unserer Sicht

³³ Die Äußerung eines sächsischen Betriebsrats ist symptomatisch für die abwehrende Haltung dieses Handlungstyps gegenüber dem tarifpolitischen Gestaltungsanspruch der Gewerkschaft, sobald der eigene Betrieb betroffen ist: "Man sollte keine Gewerkschaftspolitik auf Kosten der Belegschaft machen. Die kommen zu den Verhandlungen in den Betrieb, stiften Unruhe und Panik, und der Betriebsrat steht hinterher alleine vor dem Scherbenhaufen" FAZ, 13.04.2002

grundlegend und keine Übergangserscheinung, die mit der ökonomischen Stabilisierung der Betriebe vergehen wird. Ein grundlegendes gewerkschaftliches Selbstverständnis der Betriebsräte ist nicht durch widrige Umstände verschüttet worden; es ist vielmehr, von individuellen Ausnahmen abgesehen, nicht vorhanden. Ihre Bindung an die Organisation ist nicht politisch-affektiv, sondern instrumentell" (Kädtler u.a. 1997, S. 205).

5.2 Erwartungen und Bewertungen der Gewerkschaft durch die Betriebsräte

Durch eine detailliertere Betrachtung der vom WSI erhobenen Daten, welche Erwartungen und Bewertungen die ostdeutschen bzw. sächsischen Betriebsräte der Gewerkschaft gegenüber haben, lässt sich die vorherrschende Service- und Dienstleistungsorientierung weiter erhellen. Die vom WSI ermittelten Daten bestätigen das von Artus bzw. Kädtler u.a. gezeichnete Bild einer Dominanz der instrumentell-betriebsorientierten Perspektive, was sich insbesondere in den angeführten Gründen für die kritische Bewertung der Gewerkschaften zeigt (vgl. Tabelle unten).³⁴

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte liegt in Ost- und Westdeutschland auf ähnlich hohem Niveau: 87 Prozent aller Betriebsratsmitglieder sind in der IG Metall organisiert, 3 Prozent bei anderen Gewerkschaften und 10 Prozent unorganisiert; das gilt für den Osten wie für den Westen Deutschlands. Durch die spezifisch ostdeutsche Kleinbetrieblichkeit liegt die durchschnittliche Größe des Betriebsrates mit 7 Mitgliedern nur auf halbem Westniveau (14 Mitglieder) (Bispinck 2001b). Die regelmäßige Unterstützung der Betriebsratsarbeit durch die Gewerkschaft wird mehrheitlich positiv bewertet:

Bewertung der regelmäßigen Unterstützung der Betriebsratsarbeit durch die zuständige Gewerkschaft in der M+E-Industrie. WSI/1999/2000 (in % der Betriebe)

Bewertungen:	Westdeutschland	Ostdeutschland	Sachsen
--------------	-----------------	----------------	---------

³⁴ Dorsch-Schweizer / Schulten (2001, S. 123) ziehen dagegen eine anderslautende, eher beruhigende Bilanz, ohne dabei allerdings auf die Spezifika der ostdeutschen Verhältnisse näher einzugehen: "Die anhaltend hohe Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern unter den Betriebsrats- und Personalratsmitgliedern wie auch die mehrheitlich eher positive Einschätzung gewerkschaftlicher Arbeit deutet auf ein im Kern enges und stabiles Verhältnis zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung".

Regelmäßig	49	48	44
Hin und wieder	20	25	38
Nur auf Aufforderung	29	25	13
Nein	3	2	6

Quelle: WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c, eigene Berechnungen.

Nahezu die Hälfte der ostdeutschen (48%) und sächsischen (44%) Betriebsräte geben in der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 an, eine "regelmäßige" Unterstützung der Betriebsratsarbeit durch die Gewerkschaft zu erfahren. Diese Unterstützung wurde immerhin noch von einem Viertel (25%) der ostdeutschen und einem guten Drittel (38%) der sächsischen Betriebsräte "hin und wieder" erfahren. "Nur auf Aufforderung" bekamen diese Unterstützung ebenfalls ein Viertel (25 %) der ostdeutschen und ein Achtel (13 %) der sächsischen Betriebsräte. Die ostdeutschen Betriebsräte benoteten die regelmäßige Unterstützung der Betriebsratsarbeit durch die Gewerkschaft ähnlich wie die westdeutschen.

Die Betreuung durch die zuständige Gewerkschaft wird von den sächsischen, ost- und westdeutschen Betriebsräten zu mehr als drei viertel positiv (sehr gut bis befriedigend) bewertet:

**Bewertung der Betreuung durch die zuständige Gewerkschaft in der M+E-Industrie.
WSI/1999/2000 (in %)**

Bewertungen:	Westdeutschland	Ostdeutschland	Sachsen
Sehr gut	21	17	14
Gut	50	42	46
Befriedigend	13	20	17
Ausreichend	7	15	15
Mangelhaft	9	7	8

Quelle: WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c.

Die ostdeutschen Betriebsräte beurteilen die Betreuung durch die Gewerkschaft zugleich allerdings auch schlechter als die westdeutschen; die Note ausreichend wurde im Osten nahezu doppelt so häufig verteilt. Dafür lagen die Bewertungen mit "sehr gut" und "gut" unter den westdeutschen Werten.

Die Gründe für eine kritische Beurteilung der Gewerkschaft sind sehr heterogen und im Osten andere als im Westen:

Gründe für kritische Beurteilung der Gewerkschaft in der M+E-Industrie. WSI/1999/2000 (in %)

Bewertungen:	Westd.	Ostd.	Sachsen
Zu allgemein	6	14	20
Zu selten	19	21	23
Zu langsam	9	13	10
Zu wenig an den tatsächlichen Interessen orientiert	18	26	26
Gewerkschaft ist bei vielen Problemen überfordert	10	22	19

Quelle: WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c.

Zwei Bewertungen sind hier im Ost/West-Vergleich signifikant verschieden und bestätigen die These der betriebszentrierten Sichtweise der ostdeutschen Betriebsräte, die von den Gewerkschaften weniger eine überbetriebliche Politik, sondern sehr betriebsnahe Unterstützung erwarten: Mehr als doppelt so häufig wird im Vergleich mit den westdeutschen Betriebsräten angegeben, die Betreuung sei zu allgemein und die Gewerkschaft sei bei vielen Problemen überfordert³⁵. Die Bewertung, die Aktivitäten der Gewerkschaft seien zu allgemein, spiegelt auch das mangelnde Interesse an verallgemeinerten gewerkschaftspolitischen Zielen wider.

³⁵ Ein Betriebsrat artikuliert diese Unzufriedenheit so: "Das Hauptmanko der Gewerkschaften ist die Entfernung von der Basis. Die denken nicht mehr über die tatsächlichen Bedingungen nach". Ein anderer Betriebsrat äußert zur Erwartung an die Tarifpolitik: "Dass sie endlich begreifen, wie's in der Praxis läuft und nicht auf der 7. Wolke schweben. Die glauben noch, sie könnten die Welt verändern, ohne die Praxis zu beachten" (Artus 2001, S. 277).

**Zu welchen Themen wünscht sich der Betriebsrat Hilfen von der Gewerkschaft?
Welche Hilfen wünscht sich der Betriebsrat von der Gewerkschaft in der M+E-Industrie.
WSI/1999/2000 (in %)**

Themen:	Sachsen	Ostd.	Westd.
Entlohnung	51	51	36
Arbeitszeit	31	45	42
Kündigungsschutz	23	30	28
Technikgestaltung	16	10	28
Beschäftigungssicherung	48	49	44

Quelle: WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a, 2002b, 2002c.

Stehen im Osten die Themen Entlohnung und Beschäftigungssicherung ganz oben auf der Themenliste, etwa die Hälfte der Betriebsräte nennt diese Themen, so rangieren im Westen die Arbeitszeit und auch die Beschäftigungssicherung vorne auf der Prioritätenliste. Die Entlohnung rangiert im Osten auf Platz eins, im Westen erst an dritter Stelle, was mit dem nach wie vor als nachteilig bewerteten Angleichungsstau erklärt werden kann. Hingegen spielt für die ostdeutschen Betriebsräte die Technikgestaltung kaum eine Rolle und findet sich auf dem letzten Platz (10%). Von den westdeutschen Betriebsräten wird dieses Thema dreimal so häufig (28%) gewünscht. Eine unterschiedliche Verteilung der Themen auf verschiedene Beschäftigten-größenklassen ist nicht erkennbar.

Im Ergebnisbericht zu den Betriebsbefragungen in den neuen Bundesländern im Rahmen der Zukunftsdebatte der IG Metall wird die unterschiedliche Erwartung an die IG Metall in Ost und West im Hinblick auf die Angleichungspolitik deutlich: Auf die Frage, wie sich die IG Metall verhält oder verhalten sollte in der Frage "Verringerung der sozialen Kluft zwischen Ost und West" geben 32% der westdeutschen Beschäftigten an, die IG Metall mache das "gerade richtig so", während das von den ostdeutschen Beschäftigten nur 9% glauben. 18% der westdeutschen Beschäftigten fordern in dieser Frage mehr Zurückhaltung der IG Metall, was demgegenüber nur 2% der ostdeutschen tun. 84% der Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern erwarten von der IG Metall, sie solle sich für das Angleichungsziel mehr einsetzen. Diese Forderung unterstützen demgegenüber lediglich 31 Prozent der westdeutschen Beschäftigten.

5.3 Zukunft des dualen Systems in Ostdeutschland

Artus (2001) ist aufgrund ihrer Befunde ausgesprochen skeptisch, was die Zukunft des dualen Systems, vor allem in Ostdeutschland, betrifft. Besonders problematisch muss in der Tat - sofern die Ergebnisse repräsentativ sind - der erhebliche Anteil größerer Betriebe erscheinen, in dem sich der Typus des entkoppelten Betriebsratshandelns etabliert hat. Für die Gewerkschaften heißt das, dass sie sich einerseits auf den Primat der betrieblichen Interessen und Problemstellungen, wie sie die Betriebsräte an die Gewerkschaft herantragen, sehr konkret einlassen und einstellen müssen, um dafür dann im Gegenzug auf eine wachsende Bereitschaft der Betriebsräte zu hoffen, eine betriebsübergreifende Perspektive einzunehmen.

Diese serviceorientierte Haltung mag auf lange Sicht auch durchaus die erwarteten Früchte tragen, zumal dies gleichsam wie ein Filter der einzig praktikable Zugangsmodus in die Betriebe ist; kurz- und mittelfristig ist das Verhältnis zu den Betriebsräten im Hinblick auf eine überbetriebliche Politikperspektive aber insgesamt eher als prekär zu bewerten. Mit Blick auf die zweigliedrige Struktur des deutschen Interessenvertretungssystems hat Artus zu Recht hervorgehoben, dass der Fortbestand dieses Modells auf der Akteursebene nicht nur durch die Krise der Arbeitgeberverbände aufgrund ihrer sinkenden Rekrutierungs- und Verpflichtungsfähigkeit bedroht wird: "Die fehlende formelle Verankerung der Gewerkschaft in den Betrieben als neuralgischer Punkt des Institutionensystems wird nur solange nicht zum Problem für eine einheitliche sowie verbindliche überbetriebliche Regulierung, wie diese durch die 'freiwillige' Akteurspraxis einer engen Kooperation zwischen betrieblichen und tariflichen Akteure kompensiert wird" (Artus 2001, S. 311).

Aufgrund der spezifischen Handlungsmuster einer Mehrheit von ostdeutschen Betriebsräten ist es bislang in Ostdeutschland nicht gelungen, die in Westdeutschland praktizierte 'freiwillige' Verzahnung von betrieblicher und überbetrieblicher Ebene im Zusammenspiel der Akteure in einem vergleichbar stabilen Maß zu etablieren. Die Krise des dualen Systems in Ostdeutschland und damit des Flächentarifvertrages hat also eine normativ-institutionelle und eine handlungsbezogene Dimension: Das Tarifsystem mit dem Flächentarifvertrag als Kerninstitution erfährt dadurch regional in Ostdeutschland eine Relativierung und Modifizierung. Hinsichtlich der hier untersuchten arbeitnehmerseitigen Akteursebene resultiert diese im wesentlichen aus einem Amalgam von aus DDR-Zeiten überkommenen, gemeinschaftsbezogenen Einstellungen und transformationsbedingten Eigendynamiken beim Umgang der Akteure mit den aus Westdeutschland übertragenen Institutionen.

Es ist allerdings derzeit nicht plausibel, dass diese Veränderungen in dieser Form auch außerhalb des ostdeutschen Kontextes durchschlagen könnten. Zwar gibt es in

westdeutschen mittelständischen Unternehmen gleichfalls eine Entwicklung, die insofern mit dem Charakter der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in Ostdeutschland vergleichbar ist, als auch dort die Betriebsperspektive im Sinne einer konsensuellen Kooperation von Betriebsräten und Management handlungsorientierend wirkt. Allerdings ist die in Ostdeutschland verbreitete "Verinselung der betrieblichen Politikarena" (Artus u.a. 2001, S. 299) in dieser Form, nämlich verbunden mit einer Abkopplung von den eingespielten Regulierungsmodi zwischen betrieblicher und sektoraler Ebene, nicht in vergleichbarem Ausmaß feststellbar.

Die Tarifpolitik ist aufgrund dieser Gewichtsverlagerung zwischen betrieblicher und sektoraler Ebene zunehmend gefordert, sich auf diese Veränderungen einzustellen. Der Vorschlag Berthold Hubers, IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg, einen zweistufigen Tarifvertrag einzuführen, bestehend aus einer für alle Beschäftigten geltenden Mindesthöhung des Entgelts und einer auf Betriebsebene auszuhandelnden weiteren Komponente, kann als Vorbote einer auf Differenzierung ausgerichteten Tarifpolitik gewertet werden, die dem Anspruch einer kontrollierten Dezentralisierung entspricht und damit dem Dilemma von basisfermem Zentralismus oder Bedeutungsverlust durch Verbetrieblichung entgegen will³⁶. Grundsätzlich führt jede Entstandardisierung von Tarifnormen den auf flächige Standardisierung angewiesenen Tarifvertrag in ein Dilemma. "Je stärker der Flächentarifvertrag die Varianz betrieblicher Anwendungsbedingungen normativ aufnimmt, desto stärker gefährdet er seine Funktionsfähigkeit" (Höland / Reim / Brecht 2000, S.24).

Darin liegt das Risiko für die Verbände, mit der zunehmenden Verbetrieblichung der Tarifpolitik bedeutungslos zu werden. Aber auch eine stärkere Prozeduralisierung des überbetrieblichen Tarifrechts, verbunden mit der Delegation von substantieller Regelungskompetenz an die betrieblichen Akteure, hat ihre Grenzen, wenn die Verbände eine Selbstentmachtung vermeiden wollen. Darauf machen Höland / Reim / Brecht (2000, S. 25) aufmerksam, indem sie mit Bezug auf das prozeduralistische Rechtsparadigma³⁷ das Modell eines aus der Vielfalt der betrieblichen Spezifika "lernenden" Flächentarifvertrages vorschlagen. Nur mittels kontrollierender Rückkopplungsmechanismen zwischen den Betriebs- und Tarifparteien über Vorlage- und Informationspflichten, Abstimmungsprozesse, Zustimmungsvorbehalte und ähnliche Mechanismen seien die Akteure kommunikativ und aus den Erfahrungen lernend

³⁶ vgl. Frankfurter Rundschau v. 12.11.2001; vgl auch Oppolzer / Zachert 2000, S. 53ff zur M+E-Industrie

³⁷ Vgl. Habermas 1992, S. 468ff.; vgl. Schmalz-Bruns 1995.

aneinander zu binden. Derartige Modelle einer prozeduralen Differenzierung der Tarifpolitik im Sinne einer Demokratisierung der Differenzierungsfrage verlangen also konkrete, institutionalisierte Verfahrensregeln, die der Pluralität von sich schnell wandelnden Problemumwelten gerecht werden können.

Vorschläge dieser Art setzen aber ein Mindestniveau von etablierten und funktionierenden korporatistischen Strukturen voraus. Traxler (2001) hat auf der Basis von 20 OECD-Ländern festgestellt, dass Dezentralisierung der Tarifpolitik nicht zwangsläufig zu Disorganisation bzw. zum Verfall des Korporatismus führen muss, wenn ein kritischer Schwellenwert an Lohnkoordinierungsfähigkeit nicht unterschritten wird. Der Fortbestand des Verbands- bzw. Flächentarifvertrags ist nach dieser Untersuchung allerdings der entscheidende Faktor, durch den der Schwellenwert der Koordinierungsfähigkeit bestimmt wird.

Dezentralisierte Lohnpolitik in Verbindung mit hoher Verpflichtungsfähigkeit kann demnach angesichts gewandelter sozialer und ökonomischer Bedingungen als "schlanker Korporatismus" mindestens genauso leistungsfähig sein wie der hochzentralisierte "klassische Korporatismus". Mit Blick auf die in Ostdeutschland stattfindende, vielfach unkoordinierte Verbetrieblichung der Tarifpolitik bleibt jedoch festzuhalten, dass der Erhalt des Flächentarifvertrages - zumindest als Referenzgröße - eine "Verteidigungslinie" ist, die zur Vermeidung einer nachhaltigen Erosion des ostdeutschen korporatistischen Institutionensystems und damit einer sektoralen Lohnpolitik nicht unterschritten werden kann. Unsere Untersuchungsergebnisse könnte man so zusammenfassen, dass in dieser Hinsicht in Ostdeutschland bzw. Sachsen zwar eine prekäre Entwicklung hinsichtlich der Verpflichtungsfähigkeit der Verbände feststellbar ist, dass aber die Tarifbindung in direkter oder mittelbarer Form als Orientierungsgröße noch in einem solchen Maße etabliert ist, dass derzeit keine Dramatisierung hinsichtlich des Fortbestands des Modell Deutschland im Osten angebracht ist.

6. Resümee: Einstellung auf ostdeutsche Herausforderungen

6.1 Umsteuern auf die soziale Welt der kleinen Betriebe

Die Verbandsbindung in der sächsischen wie auch in der gesamten ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ist von einem relativ hohen Einstiegsniveau nach der deutschen Einheit im Sturzflug auf einem sehr niedrigen Niveau angekommen. Im Jahre 2000 waren in Ostdeutschland noch 13 Prozent der Betriebe Mitglied im Arbeitgeberverband, dies entspricht einem Beschäftigtenorganisationsgrad von 29 Prozent (Sachsen 12% / 29%). Gegenüber der westdeutschen Verbandsbindung (31% / 63%) ist dies ein deutlich niedrigeres Niveau.

Hintergrund für diese große Differenz ist eine bisher nur schwach entwickelte eigenständige Verbandstradition. Dies trifft die Arbeitgeberverbände ebenso wie die Gewerkschaften. Beide Tarifparteien sind nach wie vor noch nicht besonders tief im Denken und Handeln der betrieblichen Akteure verwurzelt, weder bei den hinsichtlich einer überbetrieblichen Tarifpolitik eher passiv eingestellten Managern bzw. Geschäftsführern noch bei den Basisfunktionären der Gewerkschaften, den Betriebsräten, die gegenüber den Gewerkschaften noch häufig auf Distanz gehen. Die Hintergründe sind vielfältig und werden in der Industriesoziologie eingehend erörtert (vgl. z.B. Windolf 1999).

Ein zentrales Motiv scheint uns auch in einem Abwehrreflex gegenüber der früheren politischen Überformung des betrieblichen Alltags zu liegen, die nahezu jedes Detail betrieblichen Lebens ausfüllte. Und das trifft beide Tarifparteien gleichermaßen. Auf Grund der kleinbetrieblichen Struktur Ostdeutschlands ist ein Umsteuern der Tarifverbände umso dringender geboten, weil es hier nicht nur um historisch vorbelastete Akteure geht, sondern vor allem auch um solche, die primär in neuen kleineren Betrieben und neuen Branchen agieren und von denen somit auch die Zukunft der beiden Verbände abhängen wird. Das verlangt von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ein völlig neues Dienstleistungsverständnis und eine Serviceorientierung, also eine Einstellung zu Mitgliedern oder potenziellen Mitgliedern, die in den traditionsbeladenen Verbänden der fordistischen Massenproduktion mit entsprechenden Ritualen nur schwer ausbildbar ist. Erste Ansätze der inneren und äußeren Reform sind unternommen, aber das kann nur der Anfang sein.

6.2 Die Betriebsorientierung der Betriebsräte ernst nehmen

Die Betriebsräte sind die Basisakteure der Gewerkschaften. Von der Lösung des Integrationsproblems der Betriebsräte ins duale System hängt die Beantwortung der Frage ab, ob es den Gewerkschaften gelingt, das System der kollektiven Interessenvertretung und damit ihr eigenes Überleben in Ostdeutschland auf Dauer zu konsolidieren. Nur wenn es den Gewerkschaften nachhaltig gelingt, durch eigene Attraktivität die Betriebsräte an sich zu binden, kann es auch gelingen, den Flächentarifvertrag zu erhalten und darüber hinaus auch das deutsche Mitbestimmungsmodell in Ostdeutschland zu sichern.

Die ostdeutschen Betriebsräte sind auf Grund ihrer leidvollen Erfahrungen aus der Zeit vor der deutschen Einheit gegenüber jeder Form der politischen Einflussnahme von außen sensibilisiert und reagieren darauf eher zurückhaltend. Die letzten zwölf Jahre waren gekennzeichnet durch große Umbrüche, Betriebsumstrukturierungen, Massenentlassungen und erforderten unterschiedlichste und umfangreiche Anpassungsleistungen bei der Übertragung der westdeutschen Institutionen nach Ostdeutschland. Vor diesem Hintergrund der häufig in "Zeiten der Stürme" gewachsenen Betriebspartnerschaften zwischen Management und Betriebsrat, die das Interesse des Betriebes und dessen Belegschaft an die erste Stelle setzen, sollten sowohl die Akteure der Gewerkschaften, aber auch die der Arbeitgeberverbände tunlichst darauf verzichten, ihre "Linie" den Betrieben einfach verordnen zu wollen.

Beide Tarifparteien existieren nur durch die Betriebe und müssen nun auch Mittel und Wege finden, die in Ostdeutschland verstärkt auftretende Betriebsorientierung nicht einfach nur abwertend zur Kenntnis zu nehmen, sondern deren Ursachen und Hintergründe zu überprüfen. Man muss die als "instrumentell-betriebsorientiert" beschriebene Haltung nicht unbedingt negativ bewerten, auch wenn sie den Tarifparteien zunächst eher abträglich zu sein scheint. Die betrieblichen Akteure teilen in der Regel den historischen Erfahrungshintergrund politisch zentral gesteuerter Indoktrination und Gängelung. Diese Erfahrungswelt vorausgesetzt, kann es sogar als politisch motivierte Haltung gedeutet werden, wenn beispielsweise ein großer Teil der Betriebsräte gegenüber der Gewerkschaft zunächst auf kritischer Distanz bleibt und sozusagen im Dauertest einer pragmatisch orientierten und durchaus auch instrumentell-betriebsorientierten Haltung das Verhalten der Gewerkschaften überprüft. Dies wäre somit eine höchst rationale Form, mit der Vergangenheit umzugehen. Das kann sicherlich lange dauern, aber diese Geduld müssen die Gewerkschaften aufbringen. Sie haben zudem keine andere Wahl, als dieser Haltung entgegenzukommen, wollen sie nicht ihre eigene Zukunft gefährden.

Dies ist vor allem auch deshalb geboten, weil die neu entstandenen und entstehenden Kleinbetriebe oft eine völlig andere Unternehmenskultur ausbilden. Die

Umgangsformen, Arbeitseinstellungen und Werthaltungen haben sich stark gewandelt. Vor allem für die Gewerkschaft geht es also darum, die Frage zu beantworten, wie kann es gelingen, die Betriebsräte der alten und neuen Unternehmenskultur mit enger Betriebsorientierung so anzusprechen, zu beraten und auch projektförmig in die Gewerkschaftsarbeit zu integrieren, dass für die Betriebsräte der Eindruck von Bevormundung vermieden und dadurch ein offener Horizont im Denken und Handeln ermöglicht wird. Nicht zuletzt würde durch neue Kommunikations- und Kooperationsformen zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten die Chance eröffnet, das duale System zukunftsfähig zu machen. Im europäischen Integrationsprozess kann das deutsche duale Mitbestimmungsmodell nur dann zum Leitbild für ein europäisches Mitbestimmungsmodell werden, wenn es in anderen Ländern attraktiv genug erscheint.

6.3 Die Tarifbindung muss flexibel gehalten und gesteigert werden

Die Tarifbindung in der sächsischen wie auch gesamten ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie liegt gegenüber der Verbandsbindung auf deutlich höherem Niveau. Der Zuschnitt der jeweiligen Erhebung wirkt ganz zentral auf die zu Tage geförderten Ergebnisse. Untersucht man also eher größere Betriebe, findet man eine deutlich höhere Tarifbindung. Begrenzt man das Untersuchungsfeld nur auf Betriebe mit Betriebsrat, so stellt sich ein ähnlicher Effekt ein. Der sich ergebende Wert für die Höhe der Tarifbindung ist jedoch auch von den Informationsquellen abhängig, also davon, ob man das Management oder die Betriebsräte befragt.

Somit ergibt sich eine relativ große Bandbreite an diagnostizierten Tarifniveaus; sie reicht für die Gesamttarifbindung der Betriebe, also den Flächentarifvertrag inklusive den Firmentarifverträgen, Härtefällen und Beschäftigtensicherungstarifverträgen von 24 Prozent für Sachsen (IAB ab einem Besch.) bis zu 87 Prozent für die großen Betriebe ab 500 Beschäftigte (Schroeder). Dies gilt auch, wenn man die Gesamttarifbindung der Beschäftigten vergleicht, nur dass dann die VSME-Untersuchung mit 34 Prozent den niedrigsten Platz einnimmt. Bei den großen Betrieben ab 500 Beschäftigte sind 92 Prozent der Beschäftigten in der Gesamttarifbindung.

Addiert man noch die Betriebe, die keiner Tarifbindung unterliegen, sich aber am Flächentarifvertrag orientieren - offen muss hier bleiben auf welchem Niveau -, so strahlt der Flächentarifvertrag auf etwa die Hälfte bis drei Viertel der Betriebe und auf 70 bis 90 Prozent der dort Beschäftigten aus. Hier zeigt sich einerseits wie elastisch die Ergebnisse sind, stellt man sie gegeneinander. Zum anderen wird deutlich, dass es in Ostdeutschland zwar ein niedrigeres Tarifniveau als im Westen gibt, der Flächentarifvertrag als normsetzende Kraft jedoch noch eine Referenzgröße ist.

Deshalb ist die nachlassende Tarifbindung zwar besorgniserregend, aber nicht beängstigend.

Noch üben die wenigen Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten eine Leitfunktion aus. Sie stellen selbst ca. 20 Prozent der ostdeutschen M+E-Beschäftigten und wirken auch noch stark in die kleinbetrieblich geprägte ostdeutsche Unternehmenslandschaft hinein. Ob dies allerdings in Zukunft noch so sein wird, ist offen. Auf jeden Fall findet Beschäftigungszunahme vorwiegend in den Kleinbetrieben statt. Die großen Betriebe bauen eher Personal ab.

Für die IG Metall wäre es also sicher ratsam, sich bei der Ausgestaltung der Tarifverträge noch stärker an den Präferenzen der ostdeutschen Betriebsräte zu orientieren, die sich in der Einschätzung einiger Fragen - unter anderem der Arbeitszeit - von den Interessenlagen der westdeutschen Betriebsräte unterscheiden. Auch die Tarifbindung kann langfristig nur gehalten bzw. gesteigert werden, wenn es beiden Tarifparteien gelingt, der ostdeutschen Spezifik zu entsprechen und mit maßgeschneiderten Tarifwerkzeugen der ostspezifischen und von Kleinbetrieblichkeit geprägten Betriebslandschaft gerecht zu werden.

6.4 Firmentarifverträge als Einstieg in die Tarifbindung

Die Firmentarifverträge prägen die ostdeutsche Tariflandschaft doppelt so stark wie die westdeutsche. Dass die Gesamttarifbindung im Osten überhaupt ein relativ hohes Niveau erreicht, liegt vor allem auch daran, dass neben dem Flächentarifvertrag vor allem noch Firmentarifverträge abgeschlossen werden. Während der Flächentarifvertrag zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft ausgehandelt und abgeschlossen wird, entsteht ein Firmentarifvertrag zwischen dem Betrieb bzw. dem Unternehmen und einer Gewerkschaft. Ein Firmentarifvertrag kann alle Arbeits- und Einkommensbedingungen in gleicher Weise regeln wie der Branchentarifvertrag. Der Firmentarifvertrag wird oft als Anerkennungstarifvertrag abgeschlossen, in welchem der Flächentarifvertrag - teilweise jedoch nur einzelne Bestandteile des Flächentarifvertrags - anerkannt wird.

Je nach Zugangsweise sind zwischen 7 und 22 Prozent der ostdeutschen Betriebe und zwischen 7 und 16 Prozent der Beschäftigten durch einen solchen Firmentarifvertrag in die gewerkschaftliche Tarifpolitik eingebunden, wenn auch nicht immer exakt auf dem Niveau des Flächentarifvertrages. Die Differenz zur Fläche beschreibt der Arbeitgeberverband als "Rabatt", die IG Metall sieht hierin die Möglichkeit der langsamen Heranführung der betreffenden Betriebe an den Flächentarifvertrag unter Berücksichtigung der spezifischen ökonomischen Situation des einzelnen

Betriebs. Würde man die zeitlich befristete Tarifabsenkung nicht vereinbaren, so hätte man die Betriebe langfristig für die Tarifbindung verloren.

Insofern sollten beide Tarifparteien darauf bedacht sein, die ostdeutsche Besonderheit, den Firmentarifvertrag, offensiv zu nutzen, um den Betrieben den Weg in die Tarif- oder sogar Verbandsbindung zu erleichtern. Die Anspannung im ostdeutschen Flächentarif führte zu einer flexiblen Antwort durch eine verstärkte Regelung mittels Firmentarifverträgen, zeitweise auch mithilfe von Härtefallregelungen. Insofern bewies das deutsche Modell hier seine hohe Anpassungsfähigkeit, in Zeiten besonderer Herausforderungen flexibel reagieren zu können. Dies stellt eher eine Hoffnung denn eine Bedrohung dar.

6.5 Tarifpolitik und Betriebsökonomie sind keine Gegensätze

Es gibt keinen Zusammenhang zwischen ökonomischer Performance eines Betriebes und der Tarifbindung bzw. dem Tarifniveau. Weder in der Literatur noch in den für unsere Untersuchung durchgeführten Sonderauswertungen finden sich Zusammenhänge zwischen Auftragslage, Umsatz oder Gewinn und der Tarifbindung. Auch das Maß der Orientierung am Flächentarifvertrag konnte in keinen Zusammenhang zur ökonomischen Situation der Betriebe gebracht werden.

Wenn ein solcher Zusammenhang empirisch nicht auffindbar ist, er aber doch weiterhin gebetsmühlenartig behauptet wird, dann haben wir es wohl eher mit einer Glaubensfrage zu tun. Das neoklassische Paradigma, das exemplarisch in den Medien immer wieder in der direkten Kopplung von Lohnhöhe und Beschäftigungsgrad durchexerziert wird, hat zwar an Boden gewonnen, doch gibt es auch Gegenteilstendenzen. Neue flexible Tarifarrangements können betriebliche Verbesserungen befördern und den Beschäftigten gleichzeitig Vorteile verschaffen. Nicht jeder Vorteil für das Unternehmen muss ein Nachteil für die Beschäftigten sein. Dies jedoch war lange das Credo im Diskurs der Gewerkschaften. Somit gilt es auch auf diesem Feld für beide tarifpolitischen Akteure neu- oder umzudenken und die Spielräume für neue tarif- und betriebspolitische Szenarien auszuloten.

6.6 Auch für Tarifpolitik gibt es kein Naturgesetz

In welche Richtung und in welchem Ausmaß können und sollen die Differenzierungsprozesse durch kollektive Akteure gesteuert werden? Die Zukunftsfrage - auch für die Gewerkschaften - lautet: Wie kann die zunehmende gesellschaftliche

Differenzierung mit dem gestiegenen Anspruch der sozialen Akteure im Hinblick auf ihre Selbstbestimmung so verknüpft werden, dass der Grad und die Richtung der gesellschaftlichen Differenzierung "zum Gegenstand kollektiven Handelns und sozialer Bewegungen, kurzum der gesellschaftlichen Willensbildung, gemacht werden" kann (Joas 1996, S. 336). Zunächst bleibt festzuhalten: Die Prozesse der Differenzierung, Globalisierung, Individualisierung und europäischen Integration verlaufen nicht nach Naturgesetzen, sondern werden durch unterschiedlichste politische Interventionen vieler Akteure gesteuert und beeinflusst.

Je differenzierter, vielfältiger und individualisierter die politischen Prozesse sich entwickeln, um so weniger sind diejenigen politischen Akteure in der Lage, diese zu gestalten, die in tradierten Verhaltensmustern und Werthaltungen verharren. Es mag zwar entlastend sein, zu behaupten, dieser oder jener Zusammenhang - in der Regel ökonomischer Art - zwingt zu dieser oder jener Tarifpolitik. Die Akteure sollten aber nicht vergessen, dass es an ihnen liegt, sich veränderten Bedingungen dadurch zu stellen, indem sie diese offensiv gestalten. Damit die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände weiterhin Akteure im System der industriellen Beziehungen bleiben, müssen sie in der Lage sein, Bedingungen und Ziele in einer sich wandelnden Gesellschaft so mitzubestimmen, dass ihre Konzepte als Verhaltensorientierung allgemein für erstrebenswert erachtet werden.

Literatur

- Artus, Ingrid 2001: Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West. Wiesbaden.
- Artus, Ingrid u.a. 2001: Betriebliches Interessenhandeln. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie. Opladen.
- Artus, Ingrid u.a. 2000: Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie. Berlin.
- Bergmann, Joachim / Bürgmann, Erwin / Dabrowski, Hartmut 1998: "Reform des Flächentarifvertrags"? In: Sozialismus, Supplement Nr. 1, Hamburg.
- Bispinck, Reinhard 2001(a): Tarifpolitik in den neuen Bundesländern. Angleichung an das Westniveau als sinnvolle und notwendige Entwicklungsperspektive. Stellungnahme bei der Anhörung am 29. März 2001 @Lohnangleichung in Ost- und Westdeutschland@ CDU/CSU-Fraktion - Arbeitnehmergruppe.
- Bispinck, Reinhard 2001(b): Betriebliche Interessenvertretung und Tarifpolitik in der Metallindustrie aus Sicht der Betriebsräte. Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000. In: Reinhard Dietrich, Lothar Peter (Hrsg.), Kooperation Universität - Arbeiterkammer Bremen, Tarifvertragliche Regulation - Erosion oder Gestaltungschancen?, Bremen, Juni 2001.
- Bispinck, Reinhard (Hrsg.) 1995: Tarifpolitik der Zukunft. Hamburg.
- Bosch, Aida / Ellguth, Peter / Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer 1999: Betriebliches Interessenhandeln. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.
- DIW-Wochenbericht 1995: Hat Deutschland ein Standortproblem? In: Nr. 38/1995.
- DIW-Wochenbericht 1997:Löhne, Wechselkurse und Wettbewerbsfähigkeit. In: Nr. 30/1997
- Dorsch-Schweizer, Marlies / Schulten, Thorsten 2001: Betriebs- und Personalräte zwischen Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaft. In: WSI-Mitteilungen, 02/2001, S. 113-123.
- Gesamtmetall 2002: Übersicht: Betriebe und Beschäftigte; Übersicht: Daten der M+E-Industrie in Zahlen, Stand 2001. URL:<http://www.gesamtmetall.de>.
- Habermas, Jürgen 1992: Faktizität und Geltung. Frankfurt.
- Heinze, Rolf G. 2001: Institutionelle Paralyse - zur begrenzten Handlungsfähigkeit politischer Großorganisationen im sozialstrukturellen Umbruch. In: Abel, Jörg / Sperling, Hans Joachim, Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Festschrift Walter Müller-Jentsch. München u Mering, S. 255-270.
- Herr, Hansjörg / Heine, Michael 1999: Die beschäftigungspolitischen Konsequenzen von "Rot-Grün". In: Prokla116, S. 377-394.

- Herr, Hansjörg / Heine, Michael 1999a: Volkswirtschaftslehre. Eine paradigmensorientierte Einführung. München.
- Höland, Armin / Reim, Uwe / Brecht, Holger 2000: Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip. Zusammenfassung einer empirischen und rechtlichen Untersuchung der Anwendung von Flächentarifverträgen in den Betrieben. Zentrum für Europäische Rechtspolitik, Bremen, ZERP-Diskussionspapier 1/2000.
- IAB 2001: IAB Werkstattbericht. Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität - Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000. Schäfer, Reinhard / Wahse, Jürgen (SÖSTRA, Berlin). Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Ausgabe Nr. 8 / 14.8.2001.
- IAB-Betriebspanel (5. Welle Ost 2000), Berechnungen der Schalterstelle beim IAB 2002
- IAB 2000: IAB-Betriebspanel. Fragebögen 1993 - 2000. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg, Juli 2000.
- Joas, Hans 1996: Die Kreativität des Handelns. Frankfurt/M.
- Kädtler, Jürgen / Kottwitz, Gisela / Weinert, Rainer 1997: Betriebsräte in Ostdeutschland. Institutionalisierung und Handlungskonstellationen, 1989-1994. Opladen.
- Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus 2001: Tarifverträge- nein danke!? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insbesondere Arbeitsmarkt und Regionalpolitik, Hrsg. Claus Schnabel, Diskussionspapiere Nr. 8, Dez. 2001.
- Kotthoff, Hermann 1979: Zum Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Bergmann, Joachim (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt/M, S. 298-326.
- Lehmbruch, Gerhard 1992: Institutionentransfer im Prozeß der Vereinigung: Zur politischen Logik der Verwaltungsintegration in Deutschland. In: Wolfgang Seibel, et al. (Hrsg.), Verwaltungsintegration und Verwaltungspolitik im Prozeß der deutschen Einigung. Baden-Baden.
- Lepsius, M. Rainer 1990: Modernisierungspolitik als Institutionenbildung: Kriterien institutioneller Differenzierung. In: ders., Interessen, Ideen und Institutionen. Opladen
- Mense-Petermann, Ursula 1996: Die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System. In: Industrielle Beziehungen, 1/1996, S. 65-79.
- Offe, Claus 1986: Die Utopie der Null-Option: Modernität und Modernisierung als politische Gütekategorien. In: Peter Koslowski u.a. (Hrsg.): Moderne oder Postmoderne? Zur Signatur des gegenwärtigen Zeitalters. Weinheim, S. 143-172.
- Oppolzer, Alfred / Zachert, Ulrich (Hrsg.) 2000: Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages. Baden Baden.

- Rüthers, Bernd / Siebert, Horst 2001: Die kollektive Zwangsjacke abstreifen. Das Regelwerk für Arbeit muss umgestaltet werden. In: FAZ v. 24.02.2001.
- Schäfer, Claus 2001: Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000 im Überblick. In: WSI-Mitteilungen 02/2001, S. 65-75.
- Schmalz-Bruns, Rainer 1995: Reflexive Demokratie. Die demokratische Transformation moderner Politik. Baden Baden.
- Schmidt, Rudi / Hinke, Robert / Röbenack Silke 2001: Repräsentative Erhebung über die Lohn- und Gehaltsstruktur sowie die Leistungsbedingungen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Berlin, Brandenburg, Sachsen, Thüringen und Mecklenburg Vorpommern. Forschungsprojekt gefördert durch FSU-Jena, Otto-Brenner- und Hans-Böckler-Stiftung. Bericht, erste Fassung, November 2001.
- Schroeder, Wolfgang 2001: Die deutschen Gewerkschaften und der Wandel der Erwerbsarbeit. Zögerliche und ambivalente Anpassung an veränderte Umweltbedingungen. In: SOWI 4/01, S. 82-93.
- Schroeder, Wolfgang 2000: Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der Industriellen Beziehungen in Ostdeutschland. Wiesbaden.
- Schroeder, Wolfgang 2000a: Industrielle Beziehungen in Ostdeutschland: Zwischen Eigensinn und Paternalismus. WZB-Discussion Paper FS III 00-203. Berlin.
- Schroeder, Wolfgang / Ruppert, Burkard 1996: Austritte aus Arbeitgeberverbänden: Eine Gefahr für das deutsche Modell? Betriebsaustritte aus regionalen Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie (1990 - 1995). Marburg.
- Schroeder, Wolfgang / Weinert, Rainer 1999: Anmerkungen zum Wandel industrieller Beziehungen in Deutschland. Kontrollierte oder unkontrollierte Dezentralisierung ? In: Zeitschrift für Politikwissenschaft 1999/4, S.1295-1317.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2000: Statistische Berichte. Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe im Freistaat Sachsen.
- Streeck, Wolfgang 1979: Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. In: Matthes, Joachim (Hrsg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Frankfurt/M. S. 206-226
- Streeck, Wolfgang 1996: Anmerkungen zum Flächentarif und seiner Krise. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2.1996, S. 86-97
- Streeck, Wolfgang 1998: Das Zukunftsmodell - Der Flächentarifvertrag. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 1.1998, S. 6-25.
- Traxler, Franz 2001: Die Metamorphosen des Korporatismus: Vom klassischen zum schlanken Muster. In: Politische Vierteljahresschrift 4/2001, S. 590-623.
- Traxler, Franz 1996: Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries. In: European Sociological Review, 12, No.3, S.271-287.
- VSME 2000b: Verband der sächsischen Metall- und Elektroindustrie. Firmentarifverträge der IG Metall in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie. Eine Analyse. Ergebnisbericht November 2000.

- Wendl, Michael 1997: Die 'angebotspolitische' Wende in der Tarifpolitik. Kritik der aktuellen Lohnpolitik der Gewerkschaften. In: Prokla 106, S. 97-111.
- Wiesenthal, Helmut / Clasen, Ralf 2001: Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter? URL: <http://www.2.rz.hu-berlin.de/gesint/publik/hw/gewerksch5.pdf>.
- Wiesenthal, Helmut 1990: Unsicherheit und Multiple-Self-Identität. Eine Spekulation über die Voraussetzungen strategischen Handelns. Discussion-Paper 90/2 MPI, Köln.
- Windolf, Paul 1999: Warum blüht der Osten nicht? Zur Transformation der ostdeutschen Betriebe. Berlin.
- WSI 1999/2000: Fragebogen zur WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000.
- WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002a: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000. Sonderauswertung zur sächsischen Metall- und Elektroindustrie. Bearbeiterin: Elke Ahlers.
- WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002b: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000. Sonderauswertung zur ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Bearbeiterin: Elke Ahlers.
- WSI-Sonderauswertung, Ahlers 2002c: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000. Sonderauswertung zur westdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Bearbeiterin: Elke Ahlers.