

Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus

Working Paper

Tarifliche Öffnungsklauseln : Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung

Diskussionspapiere, No. 41

Provided in Cooperation with:

Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg, Chair of Labour and Regional Economics

Suggested Citation: Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus (2006) : Tarifliche Öffnungsklauseln : Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung, Diskussionspapiere, No. 41, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/23783>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

**Diskussionspapiere
Discussion Papers**

No. 41

Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung

SUSANNE KOHAUT UND CLAUS SCHNABEL

MAI 2006

ISSN 1615-5831

Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung

Susanne Kohaut^a und Claus Schnabel^b

ZUSAMMENFASSUNG: Bei einer repräsentativen Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2005 gaben 13 Prozent der Betriebe mit Tarifbindung an, dass für sie Öffnungsklauseln im Tarifvertrag bestehen (viele weitere wussten darüber nicht Bescheid). Rund die Hälfte dieser Betriebe hatte davon Gebrauch gemacht. Unter den genutzten Öffnungsklauseln dominierten solche zur Arbeitszeit-anpassung, während Öffnungsklauseln zur Absenkung der (nominalen oder realen) Entlohnung deutlich seltener in Anspruch genommen wurden. Betriebe mit einer guten oder sehr guten Ertragslage machten seltener Gebrauch von Öffnungsklauseln beider Art. Durch eine bessere Aufklärung der Betriebe über bestehende Öffnungsklauseln sowie durch deren verstärkte Einführung könnten die Tarifparteien die Akzeptanz des deutschen Lohnfindungssystems verbessern und die Tariffucht bremsen.

ABSTRACT: In a representative survey conducted by the IAB Establishment Panel in 2005, 13 percent of establishments covered by collective bargaining said that there existed opening clauses in their collective agreements (many more did not know). About one-half of these establishments had made use of such opening clauses. The majority of opening clauses in use concerned working-time adjustments, whereas opening clauses that allowed reductions in (nominal or real) wages were applied less frequently. Establishments with a good or very good profit situation were less likely to make use of opening clauses of either sort. By informing establishments about existing opening clauses and by introducing additional clauses, the social partners could improve the acceptance of the German system of collective bargaining and reduce firms' propensity to leave the system.

SCHLÜSSELWÖRTER: Öffnungsklausel, Tarifpolitik, Lohnsenkung, Arbeitszeit

JEL-KLASSIFIKATION: J50, J30

^a Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg, Susanne.Kohaut@iab.de

^b Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg; claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de

1. HINTERGRUND

Das in Deutschland praktizierte System der Lohnfindung und der Arbeitsbeziehungen befindet sich im Umbruch. Während es in Westdeutschland bis Anfang der neunziger Jahre als selbstverständlich galt, dass Löhne und Arbeitsbedingungen branchenweit geregelt wurden und dass fast alle Beschäftigten einem solchen „Flächentarifvertrag“ unterlagen, ist die Situation heute in West- wie Ostdeutschland durch eine wesentlich größere Differenzierung und Dezentralisierung gekennzeichnet. Die dominierende Rolle des branchenweiten Verbandstarifvertrages und der ihn schließenden Tarifparteien hat abgenommen, betriebsbezogene Regelungen und die Betriebsparteien haben an Bedeutung gewonnen, und das gesamte Lohnfindungssystem ist vielschichtiger und teils auch komplexer geworden.

Einen Eindruck davon geben Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen repräsentativen Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) von fast 16.000 Betrieben (Erläuterungen dieses Datensatzes bietet Bellmann 2002). Deren jüngste Auswertungen deuten darauf hin, dass im Jahr 2005 hochgerechnet rund 38 Prozent der westdeutschen, aber nur 19 Prozent der ostdeutschen Betriebe durch Verbands- bzw. Branchentarifverträge gebunden waren (vgl. Tabelle 1). Firmentarifverträge galten für rund 3 Prozent der westdeutschen und 4 Prozent der ostdeutschen Betriebe. Mehr als die Hälfte der westdeutschen und gut drei Viertel der ostdeutschen Betriebe waren nicht tarifgebunden. Allerdings gab über ein Drittel dieser nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifverträgen zu orientieren.¹

Tabelle 1 zeigt, dass für größere Betriebe häufiger Tarifverträge gelten. Der ermittelte Durchschnitt beim Tarifbindungsgrad wird besonders stark durch Kleinbetriebe mit maximal neun Beschäftigten gesenkt, von denen im Westen nur gut jeder dritte und im Osten nur jeder sechste einem Tarifvertrag unterliegt. Die Mehrzahl dieser Kleinbetriebe regelt die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten durch Einzelarbeitsverträge und orientiert sich dabei relativ selten an Tarifverträgen. Angesichts dieses Größeneffekts ergibt sich ein deutlich größerer

¹ Diese Orientierung betrifft vor allem die Festsetzung der Löhne und Gehälter sowie den Jahresurlaub, während Anlehnungen an finanzielle Zusatzleistungen (wie Weihnachts- und Urlaubsgeld) deutlich seltener sind (vgl. Ellguth/Kohaut 2005). Die vielfältigen Orientierungsfunktionen von Tarifverträgen für nicht tarifgebundene Firmen verdeutlichen auch Befragungen von Managern und Betriebsräten durch Bahnmüller (2002) und Bispinck (2005).

Geltungsbereich, wenn man – unter der plausiblen Annahme, dass die Arbeitgeber nicht zwischen (direkt tarifgebundenen) gewerkschaftlich organisierten und anderen Mitarbeitern differenzieren – die Tarifbindung statt auf die Betriebe auf die Beschäftigten bezieht. Hochgerechnet waren im Jahr 2005 rund 59 Prozent der westdeutschen und 42 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer in einem Betrieb tätig, der einem Branchentarif unterlag. Firmentarifverträge galten für 8 Prozent der Beschäftigten in den alten und 11 Prozent der Beschäftigten in den neuen Bundesländern. Keinen Tarifvertrag gab es für ein Drittel der westdeutschen und fast die Hälfte der ostdeutschen Beschäftigten. Jeweils rund die Hälfte dieser Arbeitnehmer wurde jedoch indirekt von Tarifverträgen erfasst, da sich ihre Betriebe daran orientierten.

Tabelle 1: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten 2005

(Anteil der jeweils betroffenen Betriebe bzw. Beschäftigten in Prozent)

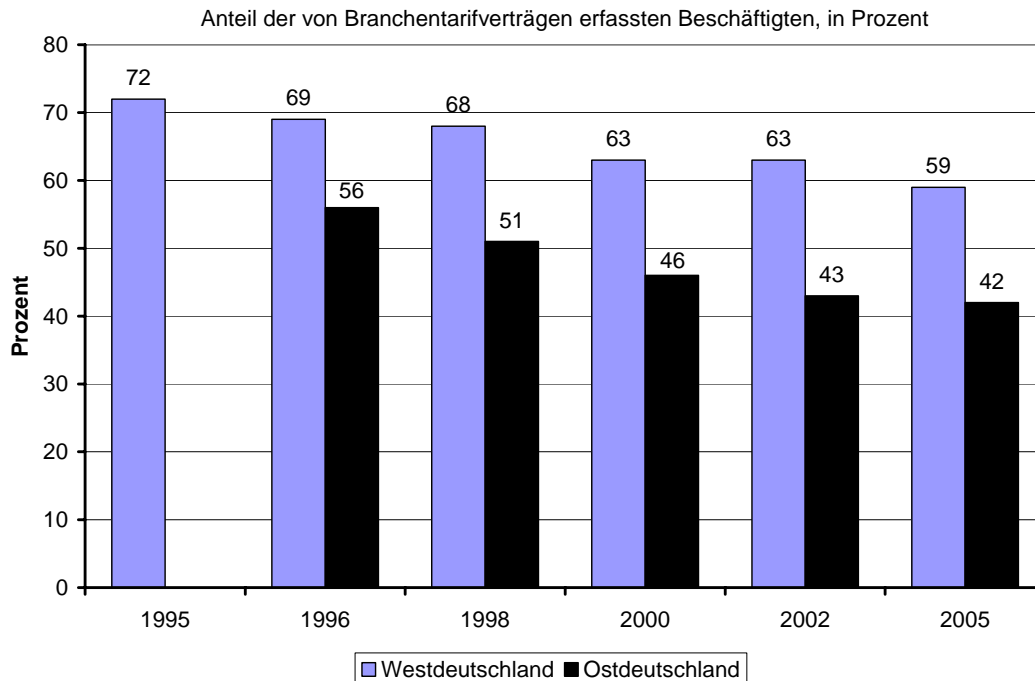
Beschäftigte (am 30.06.2005)	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	33	14	2	2	66 (34)	84 (35)
10 bis 49	49	31	4	7	47 (49)	62 (49)
50 bis 199	59	48	9	14	32 (54)	38 (55)
200 bis 499	69	55	12	20	19 (52)	25 (53)
500 und mehr	79	71	11	17	10 (63)	12 (67)
Betriebe gesamt	38	19	3	4	60 (37)	77 (37)
Beschäftigte gesamt	59	42	8	11	34 (48)	47 (48)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Diese Daten verdeutlichen zum einen, dass Tarifverträge – allen medienwirksamen Verlautbarungen über das „Ende des Flächentarifs“ zum Trotz – immer noch eine prägende Rolle im deutschen Lohnfindungssystem spielen. Die in Westdeutschland bis 1995 und in Ostdeutschland bis 1996 zurückreichenden Daten lassen zum anderen aber auch erkennen, dass der Tarifbindungsgrad eine deutlich rückläufige Tendenz aufweist (vgl. Abbildung 1): In den alten Bundesländern ging die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von

1995 bis 2005 um rund 13 Prozentpunkte zurück, in den neuen Ländern belief sich dieser Rückgang seit 1996 sogar auf 14 Prozentpunkte (oder rund ein Viertel).²

Abbildung 1: Flächentarifbindung der Beschäftigten



Ein wichtiger Grund für diese Erosion der (Flächen-)Tarifbindung kann in der Unzufriedenheit vieler Firmen mit der (überwiegend von Großbetrieben bestimmten) Tarifpolitik der Arbeitgeberverbände und mit den ausgehandelten, branchenweit gültigen Verbandstarifverträgen gesehen werden. Vereinfacht ausgedrückt nimmt die Präferenz der Unternehmen für ein überbetriebliches System der Lohnfindung ab, wenn dessen beschränkte Möglichkeiten, betriebliche Spezifika zu berücksichtigen und flexible Anpassungen der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, durch den technologischen Wandel und den verschärften globalen Wettbewerb ein größeres Gewicht bekommen. In dem Maße, in dem die Unterschiede zwischen den (Teil-)Branchen oder Betrieben zunehmen, verliert der Transaktionskostenvorteil zentraler, überbetrieblicher Vereinbarungen zu Gunsten der Informations- und Reaktionsvorteile dezentraler Regelungen an Bedeutung. Unternehmen, die angesichts zunehmend neuer Situationen und Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung dezentral flexible Entscheidungen treffen müssen, mögen die lange Zeit relativ starren Regel-

² Entsprechende Langfristbetrachtungen für Firmentarifverträge sind wegen Änderungen der Fragestellung im IAB-Betriebspanel leider nicht möglich. Nach Angaben des Tarifregisters beim Bundesarbeitsminister hat sich die Zahl der Unternehmen mit Firmentarifverträgen von 1990 bis 2004 mehr als verdreifacht (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005).

ungen und die geringen betrieblichen Gestaltungsspielräume von Flächentarifverträgen leicht als Zwangsjacke empfunden und deshalb zunehmend auf eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und/oder eine Tarifbindung verzichtet haben.³

Die Tarifparteien, die beide unter massiven Mitgliederverlusten sowie Loyalitäts- und Repräsentanzproblemen leiden (vgl. Schnabel 2005), haben mit einiger Verzögerung auf diese Probleme und Herausforderungen reagiert. Um die Abwendung der Unternehmen von (Flächen-) Tarifverträgen sowie die zunehmende Unterschreitung von Tarifstandards zu stoppen⁴ und damit auch ihre eigene Bedeutung sowie letztlich ihr Überleben zu sichern, haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den letzten Jahren behutsame Schritte zur Reform ihrer Verbandstarifverträge eingeleitet. Dabei gehen sie davon aus, dass der Abwanderungsdruck in dem Maße abnimmt, in dem Tarifverträge offener und flexibler gestaltet werden. Das wichtigste Reformelement kann in dem zunehmenden Einbau von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen gesehen werden.⁵

2. ÖFFNUNGSKLAUSELN: RECHTLICHER HINTERGRUND UND AUSGESTALTUNG

Öffnungsklauseln finden ihre gesetzliche Grundlage in § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes, nach dem vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig sind, „soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind ...“. Mit der expliziten Vereinbarung von Öffnungsklauseln im Tarifvertrag verzichten die Tarifparteien auf die zwingende Wirkung ihrer tariflichen Mindestbedingungen und geben in

³ Für ausführlichere Erörterungen von Einflussfaktoren sowie Vor- und Nachteilen einer Dezentralisierung der Tarifpolitik sei auf Freeman/Gibbons (1995), Lindbeck/Snower (2001), Berthold/Stettes (2001), Traxler et al. (2001) sowie Schnabel (2006) verwiesen.

⁴ In den letzten Jahren häufen sich die Meldungen, dass tarifgebundene Betriebe (teils im Einverständnis mit ihrer Belegschaft) von den tariflichen Standards nach unten abweichen, auch wenn dies nicht durch eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag erlaubt ist. Laut WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 kommt dies in zwölf Prozent der Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten und einem Betriebsrat vor, wobei dieser Wert in Ostdeutschland und in bestimmten Dienstleistungsbranchen deutlich höher liegt. Dabei stehen Verstöße gegen Lohn- und Gehaltsbestimmungen an der Spitze, während Abweichungen von den tariflichen Arbeitszeitregelungen seltener erwähnt werden (Bispinck 2005; vgl. auch Oppolzer/Zachert 2000 und Bahnmüller 2002).

⁵ Darüber hinaus wurde von vielen Arbeitgeberverbänden für diejenigen Firmen, die nicht (mehr) an einer tarifpolitischen Vertretung durch Verbände interessiert sind, die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft, d.h. ohne Tarifbindung, geschaffen. Zudem sind in den letzten Jahren auch Arbeitgeberverbände gegründet worden, die als OT-Verbände für alle Mitglieder nur nichttarifpolitische Dienstleistungen anbieten. Das OT-Modell dient den Arbeitgeberverbänden sowohl zur Organisationssicherung in Zeiten zunehmender Verbandsflucht als auch als tarifpolitisches Drohmittel gegenüber den Gewerkschaften (vgl. Völkl 2002, Schnabel 2005).

einem von ihnen selbst gezogenen Rahmen Abweichungen von diesen Normen zu Lasten der betroffenen Arbeitsverhältnisse frei. Zwar sind auch Abweichungen durch andere Tarifverträge oder Einzelarbeitsverträge möglich, doch meist weisen Öffnungsklauseln den Betriebsparteien (also Unternehmensleitung und Betriebsrat) eine gewisse Regelungsbefugnis durch Betriebsvereinbarung zu. Damit werden die Betriebe in die Lage versetzt, besonderen Umständen Rechnung zu tragen, die vor Ort sachgerechter geregelt werden können.

Voraussetzungen und Geltungsbereich einer Öffnung sowie Inhalt, Umfang und Form einer abweichenden Abmachung werden allein von den Tarifparteien festgelegt. Diese können die Vereinbarung abweichender Regelungen an subjektive Kriterien (wie z.B. unvorhergesehene Entwicklungen) oder objektive Kriterien (wie Betriebsgröße oder Verlusthöhe) knüpfen. Die Tarifvertragsparteien können auch abweichende Abmachungen der Betriebsparteien von ihrer expliziten Zustimmung abhängig machen oder sich das Recht vorbehalten, vom Flächentarifvertrag abweichende Regelungen selbst zu treffen.

Öffnungsklauseln spielen bereits seit Mitte der achtziger Jahre eine wichtige Rolle bei der Regelung der Arbeitszeit und bei Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung. So wurden z.B. die Kompetenzen zur Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, zur Leistung von Überstunden und zur Umsetzung tarifvertraglicher Flexibilisierungsmöglichkeiten auf die Betriebsparteien übertragen. Derartige Flexibilisierungsmöglichkeiten sehen heutzutage nahezu alle tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit vor. Fast schon der Regelfall ist die Möglichkeit einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage, Wochen oder Jahreszeiten. Der Ausgleichszeitraum, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit erreicht sein muss, beträgt meist zwölf Monate, geht in einigen Tarifbereichen aber auch darüber hinaus. Derartige Regelungen ermöglichen die Vereinbarung einer flexiblen Jahresarbeitszeit auf Betriebsebene, wobei dann für die betroffenen Mitarbeiter Arbeitszeitkonten geführt werden müssen. In der Chemieindustrie überlässt es der Tarifvertrag seit 1993 den Betriebsparteien, die Regelarbeitszeit von 37,5 Stunden pro Woche innerhalb eines Korridors von 35 bis 40 Stunden längerfristig anders festzulegen, ohne dass die Regelarbeitszeit im Durchschnitt erreicht werden muss. In der Metall- und Elektroindustrie ermöglichen verschiedene Öffnungsklauseln den Betriebsparteien Verkürzungen oder Verlängerungen der Regelarbeitszeit für ganze Betriebe oder bestimmte Mitarbeitergruppen (mit entsprechender Anpassung des Monatsentgelts).

Außer für Arbeitszeitfragen wurden Öffnungsklauseln in den letzten Jahren zunehmend auch für Tarifentgelte vereinbart, wobei es unterschiedliche Ausgestaltungen gibt.⁶ Bereits 1993 wurden in der Metall- und Elektro- sowie der Stahlindustrie Ostdeutschlands so genannte *Härteklauseln* festgelegt, wonach Arbeitgeber oder Betriebsrat in Notfällen bei den Tarifparteien eine tarifliche Sonderregelung beantragen können. Über das Vorliegen eines Härtefalls entscheiden die Tarifparteien, die dann auch selbst eine Sonderregelung für den betroffenen Betrieb vereinbaren. Dagegen überlassen *Öffnungsklauseln mit Zustimmungsvorbehalt* den Betriebsparteien die Aushandlung einer vom Tarifvertrag abweichenden Betriebsvereinbarung, machen deren Gültigkeit aber abhängig von der Zustimmung der Tarifparteien. So können z.B. seit 1998 in der Chemischen Industrie Westdeutschlands Unternehmensleitung und Betriebsrat durch befristete Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien von den regionalen Tarifentgelten bis zu zehn Prozent nach unten abweichen, falls derartige Abweichungen „zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland“ dienen. Weitergehend sind *Öffnungsklauseln ohne Zustimmungsvorbehalt*, die den Betriebsparteien erlauben, in bestimmten Bereichen eigenständige Vereinbarungen zu treffen, ohne dass diese von den Tarifparteien noch abgesegnet werden müssen. So dürfen in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie seit 1996 die vereinbarten Tariflohnerhöhungen von Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet ganz oder teilweise ausgesetzt werden, falls der Arbeitgeber für die Zeit der Aussetzung eine Beschäftigungszusage gibt. Schließlich gibt es noch *Kleinbetriebsklauseln*, die es kleinen Betrieben ermöglichen, auf einzelvertraglicher Basis geringere Entgelte als im Flächentarifvertrag festgelegt zu bezahlen. So können z.B. im ostdeutschen Einzelhandel Unternehmen mit bis zu 25 Beschäftigten um bis zu vier Prozent geringere Tarifentgelte zahlen. Bei maximal 15 Beschäftigten darf der Tarifabschlag sechs Prozent und bei Kleinstbetrieben mit höchstens fünf Beschäftigten sogar acht Prozent betragen. Trotz dieser Vielfalt sind jedoch Entgeltöffnungsklauseln wesentlich weniger verbreitet (und wurden meist auch später eingeführt) als Arbeitszeitöffnungsklauseln (vgl. Heinbach 2005a).

Öffnungsklauseln sind für tarifgebundene Betriebe eine unabdingbare Voraussetzung für die Vereinbarung von betrieblichen „Bündnissen für Arbeit“, die

⁶ Für ausführlichere Darstellungen von Öffnungsklauseln samt Typisierungen und Fallbeispielen sei auf Schnabel (2003, S. 82ff.), Förster (2003), Bispinck/WSI-Tarifarchiv (2004) sowie Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005) verwiesen.

auch als „Beschäftigungspakte“ oder „Standortsicherungsvereinbarungen“ bezeichnet werden. In derartigen Vereinbarungen verpflichten sich üblicherweise die Betriebsräte zu kostensenkenden und/oder produktivitätssteigernden Zugeständnissen der Belegschaften bei Einkommen, Arbeitszeiten und sonstigen Arbeitsbedingungen, während die Arbeitgeber als Gegenleistung Beschäftigungsgarantien oder Investitions- bzw. Standortzusagen geben. Solche Abkommen werden inzwischen nicht mehr nur in wirtschaftlichen Notlagen abgeschlossen, sondern spielen als strategische Instrumente einer vorausblickenden betrieblichen Beschäftigungs- und Standortpolitik in vielen Branchen eine zunehmend wichtige, aber nicht unumstrittene Rolle (vgl. Rehder 2003, Berthold et al. 2003 und Hübler 2005).⁷

3. VERBREITUNG UND ANWENDUNG VON ÖFFNUNGSKLAUSELN

Öffnungsklauseln können nur dann ihre beabsichtigte Wirkung entfalten, wenn sie von den Betriebsparteien auch genutzt werden bzw. wenn – im Falle von Härteklauseln oder Zustimmungsvorbehalten – die Tarifparteien ihre Anwendung nicht unterbinden. Zwar sind alle Öffnungsklauseln im Tarifregister offiziell eingetragen (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005) und das potenzielle Ausmaß einer Öffnung bzw. der maximale Anteil der davon betroffenen Beschäftigten lassen sich grundsätzlich berechnen.⁸ Es fehlen jedoch offizielle Informationen über das Ausmaß der tatsächlichen Anwendung von Öffnungsklauseln, so dass auch von wissenschaftlicher Seite oft nur Vermutungen über die praktizierte Flexibilität des deutschen Lohnfindungssystems angestellt werden können.⁹

⁷ Allerdings finden sich derartige Bündnisse auch in Betrieben, die nicht von einer Öffnungsklausel Gebrauch machen können oder gar nicht tarifgebunden sind, obwohl dort die Betriebsräte formell nicht über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln dürfen. Neben der kontrollierten Dezentralisierung durch Öffnungsklauseln zeigt sich also zunehmend eine unregulierte Verbetrieblichung der Tarifpolitik, die schwer wiegende juristische Probleme (wie die Interpretation des Günstigkeitsprinzips) aufwirft.

⁸ So ermittelt Heinbach (2005a), dass im Jahr 2001 Arbeitszeitöffnungsklauseln für fast 97 Prozent und Entgeltöffnungsklauseln für rund 18 Prozent der tarifgebundenen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs zur Verfügung standen.

⁹ So geht z.B. Gürtzgen (2005) aufgrund ihrer ökonometrischen Analyse des betrieblichen Lohnsetzungsverhaltens mit Daten des IAB-Betriebspanels von 1995 bis 2002 davon aus, dass die (nicht direkt beobachtbare) Nutzung von Entgeltöffnungsklauseln von geringer empirischer Relevanz ist.

Tabelle 2: Tarifliche Öffnungsklauseln nach Branche 2005

(Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die angaben, dass im relevanten Tarifvertrag Öffnungsklauseln bestehen, bzw. die diese in Anspruch genommen haben, in Prozent)

Branche	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Öffnungsklauseln bestehen	davon in Anspruch genommen	Öffnungsklauseln bestehen	davon in Anspruch genommen
Landwirtschaft u.a.	7	84	*	*
Bergbau/Energie	28	45	20	53
Grundstoffverarbeitung	26	44	22	42
Investitionsgüter	18	59	13	47
Verbrauchsgüter	17	73	10	33
Baugewerbe	12	54	7	89
Handel/Reparatur	16	55	16	31
Verkehr/Nachrichten	14	74	4	88
Kredit/Versicherung	15	20	8	27
Dienste für Unternehmen	13	48	20	54
sonstige Dienste	9	46	15	47
Org. ohne Erwerbszweck	8	8	27	39
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	11	38	12	62
Betriebe gesamt	13	53	13	50
Beschäftigtenanteil dieser Betriebe	29	52	21	52

* nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl

Quelle: IAB Betriebspanel 2005

Dieses Informationsdefizit lässt sich durch Betriebsbefragungen verringern. So machten laut WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 rund drei Viertel der befragten tarifgebundenen Betriebe Gebrauch von Öffnungsklauseln. Zwei Drittel dieser Betriebe verwendeten Öffnungsklauseln zur Regelung variabler Arbeitszeiten und

ein Drittel zur Arbeitszeitverlängerung, während lohn- und gehaltsbezogene Öffnungs- und Differenzierungsklauseln deutlich seltener – und dann vor allem bei schlechter Ertragslage – genutzt wurden (vgl. Bispinck 2005). Allerdings bezieht sich diese Auswertung nur auf Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten.¹⁰

Auf einer breiteren Basis stehen die Daten über die Verbreitung und Anwendung tariflicher Öffnungsklauseln, die sich in der jüngsten Welle des repräsentativen IAB-Betriebspanels von 2005 finden. Dort wurden die tarifgebundenen Betriebe erstmals gefragt, ob es in dem für ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag Öffnungsklauseln gibt. Dies bejahten im Durchschnitt 13 Prozent der west- und ostdeutschen Betriebe, wobei besonders die Branchen Bergbau/Energie und die Grundstoffverarbeitung deutlich über dem Durchschnitt lagen (vgl. Tabelle 2). In diesen Betrieben waren 29 Prozent der westdeutschen und 21 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten tätig. Erstaunlich ist, dass fast 23 Prozent der Betriebe im Westen und rund 16 Prozent der Betriebe im Osten die Frage nach dem Bestehen von Öffnungsklauseln mit „weiß nicht“ beantworteten, wobei dies besonders häufig in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten der Fall war.

Unter den Betrieben, die von der Existenz von Öffnungsklauseln berichteten, gab im Durchschnitt rund die Hälfte an, solche Klauseln derzeit in Anspruch zu nehmen. Besonders häufig wurden im Jahr 2005 Öffnungsklauseln in den Branchen Verkehr/Nachrichten, im ostdeutschen Baugewerbe und in der westdeutschen Verbrauchsgüterproduktion angewendet (vgl. Tabelle 2). Laut Tabelle 3 lag die Nutzung sowohl in Kleinbetrieben als auch in Großbetrieben etwas über dem Durchschnitt bzw. über der Inanspruchnahme in Betrieben mittlerer Größe, doch kann erst die unten folgende multivariate Analyse Aufschluss darüber geben, ob es einen signifikanten Betriebsgrößeneffekt gibt.

¹⁰ Vgl. auch die (ebenfalls nicht repräsentativen) Umfragen von Franz/Pfeiffer (2003) und Oppolzer/Zachert (2000). Letzterer zufolge werden bei der Dauer der Arbeitszeit weniger, beim Arbeitszeitkonto und der Entgeltgestaltung hingegen mehr Öffnungen und Differenzierungen praktiziert, als tatsächlich nach den Tarifverträgen zulässig ist. Wichtigster Grund für die Anwendung von Öffnungsklauseln ist demnach die Beschäftigungssicherung, und die Initiative bei der Einführung von Öffnungen und Differenzierungen ging hauptsächlich von den Geschäftsleitungen aus (Oppolzer/Zachert 2000, S. 15ff.).

Tabelle 3: Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln nach Betriebsgröße 2005

(Anteil der tarifgebundenen Betriebe mit Öffnungsklauseln, die diese in Anspruch genommen haben, in Prozent)

Beschäftigte (am 30.06.2005)	Westdeutschland	Ostdeutschland
1 bis 9	54	52
10 bis 49	55	48
50 bis 199	47	48
200 bis 499	45	52
500 und mehr	54	60
Insgesamt	53	50

Quelle: IAB Betriebspanel 2005

Beim betrieblichen Anwendungsbereich der Öffnungsklauseln dominieren Arbeitszeitaspekte (vgl. Tabelle 4): 71 Prozent der westdeutschen und 62 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die Öffnungsklauseln in Anspruch nahmen, gaben an, sie für Anpassungen der Arbeitszeiten zu nutzen. Dagegen berichteten nur 31 Prozent der westdeutschen und 37 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die Öffnungsklauseln nutzen, über eine Inanspruchnahme zur Absenkung der Entlohnung oder zum Aussetzen von Tariferhöhungen/Sonderzahlungen. Diese Zahlen dürften die Tatsache reflektieren, dass Öffnungsklauseln in Arbeitszeitfragen schon wesentlich länger und deutlich häufiger bestehen. Sie mögen aber auch ein Indiz dafür sein, dass Arbeitgeber sich bei (Real-) Lohnsenkungen eine gewisse Zurückhaltung auferlegen.¹¹

Tabelle 4: Anwendungsbereiche der genutzten Öffnungsklauseln 2005

(Anteil der in Anspruch genommenen Öffnungsklauseln, in Prozent der Betriebe, die Öffnungsklauseln nutzen; Mehrfachnennungen möglich)

Anwendungsbereich	Westdeutschland	Ostdeutschland
Anpassung der Arbeitszeiten	71	62
Absenkung der Entlohnung, Aussetzen von Tariferhöhungen/Sonderzahlungen	31	37
Sonstiges	19	28

Quelle: IAB Betriebspanel 2005

¹¹ Darauf deuten auch die Erfahrungen aus der Chemischen Industrie hin, wo von der oben dargestellten Möglichkeit der vorübergehenden Entgeltabsenkung im Frühjahr 2003 nur 41 Betriebe mit weniger als 12.000 Beschäftigten Gebrauch gemacht hatten (vgl. Förster 2003).

4. ÖKONOMETRISCHE ANALYSE

Mit den IAB-Daten für das Jahr 2005 kann nun erstmals empirisch untersucht werden, welche Faktoren die Betriebe veranlassen, tarifvertragliche Öffnungsklauseln in Anspruch zu nehmen. Da diese Frage bislang theoretisch nicht modelliert wurde und auch nur wenige eindeutige ökonomische Hypothesen formuliert werden können, soll es hierbei in erster Linie nur um die Identifizierung bestimmter Merkmale gehen, welche Betriebe mit genutzten Öffnungsklauseln charakterisieren bzw. welche die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln beeinflussen.

Bei der Betrachtung möglicher erklärender Variablen sprechen mindestens zwei Gründe für die Berücksichtigung der Betriebsgröße: Zum einen gelten in manchen Branchen spezielle Kleinbetriebsklauseln, zum anderen deutet die deskriptive Darstellung in Tabelle 3 auf einen nicht-linearen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln hin. Um dies zu überprüfen, wird die Mitarbeiterzahl des Betriebs in linearer und quadrierter Form in die Schätzungen einbezogen.

Da Öffnungsklauseln nicht zuletzt bei wirtschaftlichen Problemen in Anspruch genommen werden dürften (und derartige Probleme bei vielen Entgeltöffnungsklauseln explizite Voraussetzung für eine Inanspruchnahme sind), wird die wirtschaftliche Situation des Betriebes durch zwei Indikatoren berücksichtigt: Durch eine Dummyvariable, die im Falle eines Beschäftigungsrückgangs den Wert 1 annimmt und die in einem positiven Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme stehen dürfte, sowie durch eine Dummyvariable für eine sehr gute oder gute Ertragslage, die diese Wahrscheinlichkeit verringern dürfte.¹²

¹² Da aus dem Datensatz nicht ersichtlich ist, wann genau eine Öffnungsklausel erstmals in Anspruch genommen wurde, ergibt sich hier ein gewisses Untersuchungs- und Interpretationsproblem. Sowohl die Beschäftigungsentwicklung als auch die Ertragslage könnten endogen, d.h. das Ergebnis und nicht der Grund der Inanspruchnahme einer (Entgelt-) Öffnungsklausel, sein. Allerdings ist kaum zu erwarten, dass die Inanspruchnahme einer Öffnungsklausel zu einem Beschäftigungsrückgang oder zu einer schlechteren Ertragslage führt. Sollten die geschätzten Koeffizienten die oben erwarteten Vorzeichen aufweisen, könnte dies als Indiz dafür gesehen werden, dass die Endogenitätsprobleme nicht allzu schwer wiegen – wobei natürlich klar ist, dass die vorgenommene Querschnittsanalyse nur Zusammenhänge und keine Kausalbeziehungen identifizieren kann.

Zudem wird – ebenfalls durch eine Dummyvariable – der technische Stand der Anlagen des Betriebes in die Schätzungen einbezogen, wobei davon ausgegangen wird, dass modern ausgestattete Betriebe seltener (Entgelt-) Öffnungsklauseln in Anspruch nehmen (müssen). Ob dies auch für Betriebe mit hoher Exportquote gilt, ist a priori offen: Einerseits dürften international agierende Betriebe eine Positivauswahl darstellen, die Öffnungsklauseln weniger nötig haben, andererseits mag der starke internationale Wettbewerb sie dazu zwingen, ihre Arbeits- und Produktionskosten durch Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln zu senken.

Ein Grund für die Einrichtung und Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln wird meist darin gesehen, dass branchenweit gültige Tarifverträge betriebliche Spezifika nicht angemessen berücksichtigen können. Da dies bei Firmentarifverträgen kein Problem darstellen sollte, wird das Vorliegen eines Firmentarifvertrages als weitere Erklärungsvariable einbezogen und erwartet, dass es in einem negativen Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln steht. Zudem wird die Existenz eines Betriebsrates in den Schätzungen berücksichtigt, wobei jedoch das Vorzeichen des Schätzkoeffizienten offen ist. Für einen positiven Zusammenhang spricht, dass viele Öffnungsklauseln nur bei Vorhandensein eines Betriebsrates anwendbar sind. Allerdings könnten Betriebsräte sich auch gegen eine Inanspruchnahme aussprechen, so dass ein negatives Vorzeichen ebenfalls möglich ist.

Keine eindeutigen Vorhersagen lassen sich auch für die drei restlichen Erklärungs- bzw. Kontrollvariablen machen: Dennoch mag es interessant sein zu sehen, ob Betriebe in ausländischem Eigentum, die u.U. weniger Rücksicht auf Traditionen des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen nehmen (müssen) und stärkeren Renditeerwartungen ausländischer Investoren unterliegen, häufiger oder seltener Gebrauch von Öffnungsklauseln machen als vergleichbare deutsche Betriebe. Gleiches gilt für Betriebe in Westdeutschland, die nach den deskriptiven Auswertungen in Tabelle 4 je nach Anwendungsbereich der Öffnungsklauseln geringe Unterschiede zu Betrieben in Ostdeutschland aufweisen. Schließlich wird noch für die Branchenzugehörigkeit der Betriebe kontrolliert.

Tabelle 5: Erklärungsfaktoren der Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln 2005

(Probit-Schätzungen; abh. Variable ist Dummy für Inanspruchnahme: 1 = ja)

Erklärungsvariablen	Öffnungsklausel	Absenkung der Entlohnung, Aussetzen von Tarifierhöhungen	Anpassung der Arbeitszeiten
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)		0,0005 (0,74)	0,0003 (0,43)
Betriebsgröße quadriert		1,04 E-09 (0,32)	-8,47 E-11 (-0,04)
Beschäftigungsrückgang 2004/2005 (Dummy: 1 = ja)		0,299 (3,05)***	0,055 (0,54)
Ertragslage (im Vorjahr) (Dummy: 1 = sehr gut / gut)		-0,236 (-2,16)**	-0,253 (-2,30)**
neuer technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1 = ja (Stand 1/2 auf 5er-Skala))		-0,365 (-3,52)***	-0,015 (-0,13)
Exportquote (in Prozent)		-0,002 (-0,71)	0,001 (0,47)
Firmentarifvertrag (Dummy: 1 = ja)		0,019 (0,15)	0,174 (1,27)
Betriebsrat (Dummy: 1 = ja)		0,149 (1,22)	-0,313 (-2,39)**
Betrieb in ausländischem Eigentum (Dummy: 1 = ja)		-0,376 (-2,47)**	0,080 (0,50)
Betrieb in Westdeutschland (Dummy: 1 = ja)		-0,207 (-1,74)*	0,366 (2,99)***
Konstante		-0,204 (1,05)	0,420 (2,04)**
Branchendummies		ja	ja**
Zahl der Fälle n		764	764
χ^2 (20)		57,62***	51,71***
Pseudo R ²		0,062	0,055

Hinweise: Werte in Klammern sind Heteroskedastie-robuste z-Werte; */**/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: IAB Betriebspanel 2005

Der Zusammenhang dieser möglichen Determinanten mit der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln lässt sich durch Schätzung von Probit-Modellen überprüfen. Zwei abhängige Variablen mit dichotomer Ausprägung (1 = ja, 0 = nein) werden dabei verwendet: Zum einen die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln, die Absenkungen der Entlohnung oder Aussetzungen von Lohnerhöhungen erlauben, zum anderen die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln zur Arbeitszeitanpassung. Die Ergebnisse der Schätzungen sind in Tabelle 5 dargestellt.

Betrachtet man zuerst die Inanspruchnahme von Entgeltöffnungsklauseln, so zeigt sich, dass diese in dem erwarteten Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage und der technischen Ausstattung eines Betriebes steht. Betriebe mit Beschäftigungsrückgängen machen signifikant häufiger, solche mit einer sehr guten oder guten Ertragslage oder mit modernen technischen Anlagen signifikant seltener Gebrauch von Entgeltöffnungsklauseln. Letzteres gilt auch für Betriebe in ausländischem Eigentum, was nicht im Einklang mit einer allzu simplen Beschreibung ausländischer Investoren als lohnkostensenkende „Heuschrecken“ steht. Zudem gibt es (statistisch schwache) Anzeichen dafür, dass westdeutsche Betriebe seltener Entgeltöffnungsklauseln in Anspruch nehmen (müssen) als ostdeutsche, was die deskriptive Evidenz in Tabelle 4 bestätigt. Kein statistisch signifikanter Zusammenhang zeigt sich dagegen für die Betriebsgröße, die Exportquote, die Branchenzugehörigkeit sowie für die Existenz eines Firmentarifvertrages und eines Betriebsrates.

Die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln zur Arbeitszeitanpassung lässt sich mit den zur Verfügung stehenden Variablen weniger gut erklären, was auch damit zusammenhängen mag, dass im IAB-Betriebspanel (platzbedingt) nicht näher nach der Art der Anpassung gefragt wird.¹³ Immerhin zeigt sich, dass Betriebe mit einer sehr guten oder guten Ertragslage auch Arbeitszeitöffnungsklauseln mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit in Anspruch nehmen. Gleiches gilt für Betriebe mit einem Betriebsrat. Dagegen machen westdeutsche Betriebe deutlich häufiger Gebrauch von Öffnungsklauseln zur Arbeitszeitanpassung als ostdeutsche, was die deskriptive Auswertung in Tabelle 4 bestätigt und wohl vor dem Hintergrund einer generell höheren tariflichen Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland gesehen werden muss.

¹³ Dagegen unterscheidet die WSI-Betriebsrätebefragung zwischen Öffnungsklauseln für variable Arbeitszeiten, zur Arbeitszeitverlängerung und zur befristeten Arbeitszeitverkürzung (vgl. Bispinck 2005).

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die empirische Analyse mit repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels 2005 zur Geltung und Inanspruchnahme tariflicher Öffnungsklauseln hat einige interessante Erkenntnisse gebracht. So gaben jeweils 13 Prozent der west- und ostdeutschen Betriebe mit Tarifbindung an, dass für sie Öffnungsklauseln im Tarifvertrag bestehen, wobei rund die Hälfte dieser Betriebe bereits davon Gebrauch gemacht hatte. Unter den in Anspruch genommenen Öffnungsklauseln dominierten solche zur Arbeitszeitanpassung, während Öffnungsklauseln zur Absenkung der (nominalen oder realen) Entlohnung deutlich seltener in Anspruch genommen wurden.

Generell machten Betriebe mit einer sehr guten oder guten Ertragslage seltener Gebrauch von Öffnungsklauseln jeder Art als vergleichbare andere Betriebe. Entgeltöffnungsklauseln wurden darüber hinaus von Betrieben mit Beschäftigungsrückgängen häufiger und von solchen mit modernen technischen Anlagen oder ausländischen Eigentümern seltener in Anspruch genommen. Aufgrund der Datenlage und der fehlenden Angaben über den genauen Zeitpunkt der Inanspruchnahme sollten diese mit einer ökonometrischen Querschnittsanalyse festgestellten Zusammenhänge jedoch nur zurückhaltend und keinesfalls kausal interpretiert werden. Kausalanalysen und zusätzliche Erkenntnisse, z.B. über die ökonomischen Auswirkungen in Anspruch genommener Öffnungsklauseln, sind dann möglich, wenn in zukünftigen Wellen des IAB-Betriebspanels nochmals nach der Existenz bzw. erstmaligen Anwendung von Öffnungsklauseln und genauer nach deren Anwendungsbereich gefragt wird.

Trotz dieser Einschränkungen erlauben bereits die vorliegenden Ergebnisse einige vorsichtige Schlussfolgerungen und tarifpolitische Empfehlungen. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Tatsache geschenkt werden, dass die Inhaber bzw. Personalverantwortlichen von immerhin 23 Prozent der westdeutschen und 16 Prozent der ostdeutschen Betriebe mit Tarifbindung bei der im Jahr 2005 durchgeführten Befragung nicht wussten, ob der für ihren Betrieb gültige Tarifvertrag Öffnungsklauseln enthält. Dieses besonders in kleineren Betrieben zu findende Informationsdefizit impliziert, dass wahrscheinlich viele Betriebe mit der vermeintlich inflexiblen Tarifpolitik hadern ohne zu wissen, welche Flexibilisierungsmöglichkeiten ihnen die Tarifverträge heute schon ermöglichen. Durch eine gezielte Informationskampagne könnten die Tarifparteien – und hier insbesondere die Arbeitgeberverbände – auf relativ einfache und kostengünstige

Weise dazu beitragen, die Tarif- bzw. Verbandsflucht zu stoppen und den Rückgang der Tarifbindung einzudämmen.

Die eher seltene Inanspruchnahme von Entgeltöffnungsklauseln und die festgestellten Zusammenhänge mit der Ertragslage und Beschäftigungsentwicklung von Betrieben deuten darauf hin, dass diese vorwiegend in absoluten Notfällen genutzt werden. Ein wichtiger Grund für die Zurückhaltung der Betriebe dürfte darin bestehen, dass diese bei Inanspruchnahme einer Öffnungsklausel ihre wirtschaftliche Situation gegenüber Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft offen legen müssen und damit auch Signale an Banken, Zulieferer und Kunden aussenden, die diese negativ interpretieren mögen. Zudem befürchten manche Unternehmen, dass Lohnsenkungen zu einem Rückgang der Anstrengungen und Leistungen der Mitarbeiter führen, die eventuelle Kostenersparnisse u.U. überkompensieren, und dass sie Neueinstellungen erschweren (vgl. die Umfrage von Franz/Pfeiffer 2003). Aber auch die Gewerkschaften können einer stärkeren Nutzung von Öffnungsklauseln im Wege stehen, wenn sie einen Dominoeffekt innerhalb eines Wirtschaftszweiges befürchten oder aus sonstigen Gründen (z.B. einer skeptischen Einschätzung der Überlebenschancen eines Betriebes) ihre Zustimmung versagen.

Die bisher gezeigte betriebliche Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme von (Entgelt-)Öffnungsklauseln und die (in vielen Fällen vorgesehene) Möglichkeit eines Zustimmungsvorbehalts der Tarifparteien deuten darauf hin, dass bei einem häufigeren Einbau bzw. einer großzügigeren Gestaltung von Öffnungsklauseln in Branchentarifverträge kein „Dambruch“ zu erwarten wäre. Dennoch zögern hier die Tarifparteien in vielen Branchen noch, wobei ganz unterschiedliche Gründe eine Rolle spielen. Manche Gewerkschaften und ihre Funktionäre befürchten zum einen den Verlust an Macht und Einfluss gegenüber den Betriebsräten und gehen zum anderen davon aus, dass die (nicht über ein Streikrecht verfügenden) Arbeitnehmer und ihre Vertreter auf Betriebsebene weniger Widerstand gegenüber Forderungen der Unternehmen nach Lohnsenkungen, Arbeitszeitverlängerungen etc. leisten (können), was wiederum branchenweite Dominoeffekte nach sich ziehen könnte.¹⁴ Auf Arbeitgeberseite wird dagegen befürchtet,

¹⁴ Die 2004/2005 durchgeführte WSI-Betriebsrätebefragung unterstreicht diese Problematik (vgl. Bispinck 2005). Nur 12 Prozent der Betriebsräte begrüßen demnach eine Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik, während 30 Prozent sie zwiespältig und 53 Prozent sie als generell problematisch betrachten. Ein Grund für diese Skepsis mag darin bestehen, dass 81 Prozent der Betriebsräte der Meinung sind, eine Dezentralisierung und Verbetrieblichung gäbe dem Arbeitgeber eher die Möglichkeit, seine betrieblichen Interessen durchzusetzen. Grundsätzlich überfordert durch eine Verbetrieblichung sehen sich allerdings weniger als die Hälfte der befragten Betriebsräte.

dass bei Existenz von (Entgelt-) Öffnungsklauseln die Gewerkschaften von vornherein ihre Verhandlungsstärke auf Branchenebene voll ausspielen und bei ihren höheren Lohnforderungen keine Rücksicht auf schwächere Betriebe nehmen, da letztere ja notfalls von den Klauseln Gebrauch machen können.¹⁵

Zwar ist die beschäftigungspolitische Gefahr nicht völlig von der Hand zu weisen, dass die durch Öffnungsklauseln gewonnene betriebliche Flexibilität mit einem höheren überbetrieblichen Tariflohniveau bezahlt werden muss. Allerdings weist ja bereits das bisherige Lohnfindungssystem eine Tendenz zu nicht markträumenden Abschlüssen auf, welche die Diskussion um Öffnungsklauseln erst entfacht hat. Auf jeden Fall wären die Betriebe bei Vorhandensein von leicht handhabbaren Öffnungsklauseln unangemessen erscheinenden Branchentarifverträgen und -abschlüssen nicht mehr einfach ausgeliefert, sondern hätten die Möglichkeit eines legalen beschäftigungssichernden Notausstiegs.

Da mit den derzeit vorliegenden Daten die Auswirkungen von Öffnungsklauseln noch nicht präzise untersucht werden können, fällt es schwer, ein eindeutiges Fazit zu ziehen. Öffnungsklauseln werden offensichtlich nicht von allen Betrieben benötigt bzw. in Anspruch genommen und sind sicher kein Allheilmittel. Sie können jedoch als ein Instrument zur Sicherung von betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung betrachtet werden, auf das bei der Reform des deutschen Lohnfindungssystems nicht verzichtet werden sollte.

¹⁵ Vgl. Fitzenberger/Franz (2000) für eine theoretische Modellierung dieses Effekts und Heinbach (2005b) für eine erste, nicht eindeutige empirische Überprüfung.

LITERATUR

- Bahn Müller, Reinhard (2002): Diesseits und jenseits des Flächentarifvertrags. Entgeltfindung und Entgeltstrukturen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen, Industrielle Beziehungen 9, S. 402-424.
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, Allgemeines Statistisches Archiv 86, S. 177-188.
- Berthold, Norbert / Brischke, Marita / Stettes, Oliver (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Eine empirische Untersuchung für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik Nr. 68, Universität Würzburg.
- Berthold, Norbert / Stettes, Oliver (2001): Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere, in: Ott, Claus / Schäfer, Hans-Bernd (Hrsg.): Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts, Tübingen, S. 1-29.
- Bispinck, Reinhard (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, WSI Mitteilungen 58, S. 301-307.
- Bispinck, Reinhard / WSI-Tarifarchiv (2004): Kontrollierte Dezentralisierung – Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen, Düsseldorf.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004, Bonn.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, WSI Mitteilungen 58, S. 398-403.
- Fitzenberger, Bernd / Franz, Wolfgang (2000): Der Flächentarifvertrag: Eine kritische Würdigung aus ökonomischer Sicht, in: Franz, Wolfgang / Hesse, Helmut / Ramser, Hans Jürgen / Stadler, Manfred (Hrsg.): Ökonomische Analyse von Verträgen, Tübingen, S. 191-232.
- Förster, Gottlieb (2003): Kontrollierte Öffnung, Die Mitbestimmung 6/2003, S. 21-23.
- Franz, Wolfgang / Pfeiffer, Friedhelm (2003): Zur ökonomischen Rationalität von Lohnrigiditäten aus der Sicht von Unternehmen, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223, S. 23-57.
- Freeman, Richard B. / Gibbons, Robert (1995): Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralised Collective Bargaining, in: Freeman, Richard B. / Katz, Lawrence F. (Hrsg.): Differences and Changes in Wage Structures, Chicago und London, S. 345-370.
- Gürtzgen, Nicole (2005): Rent-sharing: Does the Bargaining Regime Make a Difference? Theory and Empirical Evidence, ZEW Discussion Paper No. 05-15, Mannheim.
- Heinbach, Wolf Dieter (2005a): Ausmaß und Grad der tarifvertraglichen Öffnung, IAW-Report 2/2005, S. 49-68.

- Heinbach, Wolf Dieter (2005b): Impact of Opening Clauses on Bargained Wages, IAW-Diskussionspapier Nr. 22, Tübingen.
- Hübler, Olaf (2005): Sind betriebliche Bündnisse für Arbeit erfolgreich? Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 225, S. 630-652
- Lindbeck, Assar / Snower, Dennis (2001): Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are They Compatible? European Economic Review 45, S. 1851-1875.
- Oppolzer, Alfred / Zachert, Ulrich (Hrsg.) (2000): Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages, Baden-Baden.
- Rehder, Britta (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland, Frankfurt am Main u.a.
- Schnabel, Claus (2003): Tarifpolitik unter Reformdruck, Gütersloh.
- Schnabel, Claus (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38, S. 181-196.
- Schnabel, Claus (2006): Verbetrieblichung der Lohnfindung und der Festlegung von Arbeitsbedingungen, Arbeitspapier 118 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Traxler, Franz / Blaschke, Sabine / Kittel, Bernhard (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets, Oxford.
- Völkl, Martin (2002): Der Mittelstand und die Tarifautonomie: Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung, München und Mering

In der Diskussionspapierreihe sind zuletzt erschienen:

Recently published Discussion Papers:

41	Kohaut, S., Schnabel, C.	Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung	05/2006
40	Koller, L.	Arbeitsrechtliche Schwellenwerte – Regelungen an der Schwelle zur Unüberschaubarkeit	12/2005
39	Heckmann, M., Schnabel, C.	Überleben und Beschäftigungsentwicklung neu gegründeter Betriebe	12/2005
38	Koller, L., Schnabel, C., Wagner, J.	Arbeitsrechtliche Schwellenwerte und betriebliche Arbeitsplatzdynamik: Eine empirische Untersuchung am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes	08/2005
37	Schnabel, C., Wagner, J.	Who are the workers who never joined a union? Empirical evidence from Germany	07/2005
36	Niederalt, M.	Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland	06/2005
35	Lutz, R.	Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen	05/2005
34	Schnabel, C.	Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung	05/2005
33	Lutz, R.	Produktivitätseffekte betrieblicher Zusatzleistungen	04/2005
32	Addison, J.T., Schank, T., Schnabel, C., Wagner, J.	Do Works Councils Inhibit Investment?	01/2005
31	Schnabel, C., Wager, J.	Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03	01/2005
30	Brixy, U., Kohaut, S., Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? Empirical analyses on job quality in start-ups	11/2004

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:
<http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/>

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:
<http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/>