

Ausmaß und Grad der tarifvertraglichen Öffnung*

Wolf Dieter Heinbach**

Zusammenfassung

Seit Beginn der 1990er Jahre ist der Bedarf, Vereinbarungen über Entgelt und Arbeitszeit an die betrieblichen Gegebenheiten anzupassen, enorm gestiegen. Dieser Beitrag stellt allgemein Möglichkeiten vor, dezentrale Anpassungen jenseits und im Rahmen von Flächentarifverträgen vorzunehmen. Daneben wird auf das tatsächliche Ausmaß der potenziellen Öffnung von Flächentarifverträgen im Produzierenden Gewerbe in Baden-Württemberg eingegangen. Hierzu wurden für den Zeitraum 1991 bis 2004 Öffnungsklauseln von über 90 Tarifbereichen erhoben und mit Daten der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg verknüpft. Das Ausmaß der Öffnung wurde anhand des Anteils der jeweils betroffenen, tarifgebundenen Beschäftigten bestimmt. Es zeigt sich, dass bestimmte Öffnungsklauseln, insbesondere Abweichungen von der tariflich vereinbarten Arbeitszeit, bereits in vielen Tarifbereichen vorgesehen sind und somit für einen hohen Anteil der Beschäftigten abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene vereinbart werden können. Bislang sind jedoch nur wenige tarifgebundene Beschäftigte von Entgeltöffnungsklauseln betroffen.

* Besonderer Dank geht an Dr. Siegfried Bullinger und Herbert Müller vom Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg, die mir Zugang zum Tarifregister Baden-Württemberg gewährt und mich in der Textauswertung sehr unterstützt haben. Für die freundliche Bereitstellung eines Gastwissenschaftlerarbeitsplatzes und die hervorragende Betreuung bedanke ich mich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, insbesondere bei den unmittelbaren Projektbetreuerinnen Dr. Michaela Voß und Christel Much, dem Abteilungsleiter Winfried Gruber sowie der Präsidentin Dr. Gisela Meister-Scheufelen. Diese Arbeit wurde erst durch die finanzielle Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG, Fördernummer RO534/7) im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ möglich. Andreas Kerl und Stefanie Schröpfer danke ich für die wertvolle Mitarbeit bei der Aufbereitung der Daten.

** Diplom-Ökonom Wolf Dieter Heinbach ist wissenschaftlicher Referent am IAW.

Abstract

Since the 1990s, the requirements of a more flexible adaptation of collective bargaining to the economic situation at firm-level have risen. This paper examines the general possibilities to adapt wages and working-time at the firm-level within and beyond the system of central collective bargaining. In addition, the potential degree of openness of central collective bargaining is reported for the manufacturing in the German Federal State of Baden-Wuerttemberg. Therefore, we evaluated about 90 collective bargaining agreements in the period from 1991 to 2004. These data of so-called opening clauses were combined with data from the Salary and Wage Structure Survey. We found out, that opening clauses concerning an adaptation of working-time to the firm-level are established for almost all employees. However, opening clauses concerning an adaptation of wages have only been introduced in few bargaining agreements.

I Einführung

Obwohl Öffnungsklauseln insbesondere seitens der Arbeitgeber verstärkt gefordert werden und aktuell sogar eine gesetzliche Verankerung in die Debatte eingebracht wurde, besteht hinsichtlich wichtiger ökonomischer Wirkungen eine Reihe von Informationsdefiziten. So konzentrierten sich bisherige Studien vor allem auf zwei Fragestellungen: Zum einen wurde untersucht, welche Öffnungsklauseln sich in welchen Bereichen etabliert haben (vgl. z. B. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1999, 2003, 2004), zum anderen, ob Öffnungsklauseln in der betrieblichen Praxis angewendet werden (vgl. z. B. Franz u. a. 2000, Bispinck/Schulten 2003). Fragen zur Wirkung von Öffnungsklauseln auf die Löhne und die betriebliche Entwicklung sowie zum Ausmaß der bisherigen Öffnung blieben bisher unbearbeitet. Gerade eine Quantifizierung des Ausmaßes der Öffnung als Anteil der von Öffnungsklauseln potenziell betroffenen Beschäftigten kann zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen. Wenn für eine große Mehrheit der Beschäftigten Öffnungsklauseln bereits angewendet werden können und diese hinreichend ausgestaltet sind, so ist die oben angeführte Forderung nach mehr Öffnungsklauseln nicht nachvollziehbar. Vielmehr sollte dann der Frage nachgegangen werden, wie sie bisher ausgestaltet sind und wo gegebenenfalls Hemmnisse für eine betriebliche Umsetzung liegen. Sollte sich hingegen herausstellen, dass Öffnungsklauseln nur bei einem sehr kleinen Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten angewendet werden können, so wäre die weiterführende Frage interessant, wie sich bestimmte Klauseln auf die Ziele der Öffnung *Beschäftigungssicherung* und *Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes* auswirken.

Dieser Beitrag stellt die Entwicklung verschiedener Öffnungsmöglichkeiten als Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten für das Produzierende Gewerbe in Baden-Württemberg für den Zeitraum 1991 bis 2004 dar. Daneben wird für das Jahr 2001 der Grad der Öffnung in verschiedenen Branchen ermittelt. In Abschnitt 2 werden zunächst mögliche Flexibilisierungsoptionen für Unternehmen vorgestellt. Die verwendeten Daten der Verdienststrukturerhebung und der Öffnungsklausel-Datensatz des IAW (Abschnitt 3) sind Grundlage für die deskriptiven Auswertungen in Abschnitt 4. Eine Zusammenfassung mit Ausblick auf weitere Forschungsfragen schließt den Beitrag in Abschnitt 5.

2 Betriebliche Flexibilisierungsmöglichkeiten

Bevor auf das Ausmaß der Öffnung von Flächentarifverträgen genauer eingegangen wird, soll zunächst ein kurzer Überblick über mögliche Flexibilisierungspotenziale aus betrieblicher Sicht gegeben werden.

Bis Anfang der Neunziger Jahre überwogen die Vorteile des herkömmlichen Verbandstarifvertragssystems. Seitdem ist ein zunehmender Rückzug der Betriebe aus der Tarifbindung (vgl. z.B. Kohaut/Schnabel 2003, Strotmann/Vogel 2004) zu beobachten, wobei zugleich eine nicht unbeträchtliche Dynamik festgestellt werden kann (vgl. Arndt 2004). Dem liegt eine Reihe von Ursachen zugrunde, unter anderem die mit dem Tarifvertrag verbundene Lohnlast, die sich insbesondere kleine und mittlere Unternehmen nicht mehr leisten können. Daneben erwarten Betriebe von der Loslösung der tariflichen Vorgaben durch Verlassen der Tarifbindung eine weitaus stärkere Flexibilisierung. Beachtet man jedoch die Nachwirkung der tariflichen Normen, so ist eine umfassende zeitnahe Flexibilisierung nicht realisierbar (vgl. Reichold 2001). Insgesamt kann die schwindende Bindung an Flächentarifvereinbarungen und die zunehmende Zahl von Haustarifverträgen als ein Indiz für die zunehmende Notwendigkeit einer Anpassung der Arbeitsbedingungen an die betriebliche Ebene herangezogen werden.

Diese Anpassungsnotwendigkeit kennt vielerlei Ursachen. Internationaler Wettbewerb, technologischer Wandel sowie eine zusehends differenzierte Produktpolitik erfordern in zunehmendem Maße flexible Betriebe (vgl. Artus 2001). Diese Flexibilität bezieht sich dabei sowohl auf Produkte und Marktstrategien, als auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bezüglich der Arbeitnehmer gibt es grundsätzlich zwei Variablen, die flexibel gestaltet werden können. Auf der einen Seite stehen Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit (vgl. Eberling u. a. 2004), auf der anderen Seite trägt eine flexible Gestaltung der

Löhne, gegebenenfalls durch eine zeitweise Absenkung derselben, erheblich zur betrieblichen Flexibilität bei.

In „starren“ Flächentarifverträgen, also solchen, die keine oder nur wenig Anpassungen an dezentrale Gegebenheiten vorsehen, ist es den Betrieben grundsätzlich nicht möglich, Arbeitszeit und Entgelte flexibel zu gestalten, da der kollektiv vereinbarte Tarifvertrag Vorrang besitzt (vgl. Reichold 2002). Bei im Vergleich zu den Wettbewerbern ertragstärkeren Unternehmen besteht insofern mehr Anpassungsspielraum und damit Lohnflexibilität, als freiwillig gewährte Zulagen oder Prämien verringert oder ausgesetzt werden können bzw. der Ertrag verringert werden kann. Jene Betriebe, die sich den Flächentarifvertrag jedoch geradeso leisten können, besitzen diese Flexibilität nicht. Sie sind besonders in Krisenzeiten darauf angewiesen, Lohnkosten senken zu können. Sehen sich diese Betriebe einer solchen Situation gegenüber, so stehen ihnen grundsätzlich verschiedene Wege hin zu einer dezentralen Anpassung offen. Eine erste Möglichkeit besteht darin, die Bindung an den Flächentarifvertrag zu verlassen, indem die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband aufgekündigt wird. Daran anschließend gibt es drei Optionen. Dem Betrieb steht es offen, zukünftig mit jedem einzelnen Mitarbeiter über Vergütung und Arbeitszeit zu verhandeln. Insbesondere für kleine Unternehmen ist dies eine attraktive Alternative. Mit zunehmender Betriebsgröße allerdings erscheint eine kollektive Verhandlungslösung in Form eines Firmen- oder Haustarifvertrags sinnvoller, da gegenüber der individuellen Vereinbarung Verhandlungs- und Transaktionskosten eingespart werden können. Eine dritte Option besteht darin, einem anderen Arbeitgeberverband mit flexiblerem Tarifvertrag beizutreten. Dies erscheint in den Fällen sinnvoll, in denen der Betrieb nicht mehr zum sachlichen oder räumlichen Kernbereich des bisherigen Arbeitgeberverbands gezählt werden kann. In allen Fällen gilt es jedoch, einerseits die Nachwirkungszeit des bisher gültigen Tarifvertrags und andererseits den rechtlichen Rahmen, in dem eine betriebliche Flexibilisierung möglich ist, zu beachten (vgl. z. B. Rieble 2001, Reichold 2001).

Aus Sicht der betrieblichen Flexibilisierungserfordernisse stellen sowohl individuelle Vereinbarungen als auch Firmentarifverträge geeignete Formen der Verhandlungen dar. Ihre Vorteile liegen vor allem in der Möglichkeit, betrieblich relevante Rahmenbedingungen berücksichtigen zu können. Allerdings steigen bei individuellen Verhandlungen die Transaktionskosten, die bei kollektiven Verhandlungen geringer ausfallen und daher als deren großer Vorteil genannt werden. Eine Verbindung aus beidem – relativ geringe Transaktionskosten und hohes betriebliches Anpassungspotenzial – stellt daher der Firmentarifvertrag dar. Hier gilt es aber zu beachten, dass unter bestimmten Voraussetzungen die Verhandlungen auch Konfliktkosten verursachen können, die nicht nur durch

Streiks sondern auch durch ein verschlechtertes Unternehmensklima bedingt sein können.

Daneben bestehen jedoch auch für Betriebe, die die Flächentarifbindung nicht verlassen, Möglichkeiten, von den tarifvertraglichen Regelungen abzuweichen. Dies muss dann jedoch zwingend zwischen den Tarifvertragsparteien in Form von Öffnungs- oder Härtefallklauseln vereinbart werden. Sind Öffnungs- oder Härtefallklauseln im Flächentarifvertrag nicht verankert oder ist ihre Anwendung für einen einzelnen Betrieb nicht möglich, so besteht die nicht legale Möglichkeit, den Tarifvertrag bewusst nicht einzuhalten. Dieser Tarifbruch wird teilweise dadurch legitimiert, dass zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat nichtige Betriebsvereinbarungen geschlossen werden (vgl. Artus 2001).

Dieser Beitrag beschäftigt sich im Folgenden mit Öffnungs- und Härtefallklauseln, die grundsätzlich eine Anpassung an die dezentrale Ebene vorsehen. Je nach Art und Ausprägung sind differenzierte Abweichungen für bestimmte Beschäftigtengruppen, Betriebsteile oder Betriebe möglich oder die tariflichen Standards können in allen Betrieben generell abgesenkt werden (vgl. Bispinck/WSI Tarifarchiv 2004). Öffnungsklauseln sind im Tarifvertrag erlaubte Abweichungen von den tariflichen Mindeststandards, die durch Betriebsvereinbarung ggf. mit Information der Tarifvertragsparteien vorgenommen werden können. In der Regel erfordern sie die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen wie z.B. ein schwieriges Wettbewerbsumfeld oder die Sicherung von Arbeitsplätzen. Härtefallklauseln hingegen erlauben Abweichungen von den Standards in unmittelbaren Krisensituationen zur Abwendung von Insolvenz oder Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen. Sie erfordern in der Regel eine Einbindung der Tarifvertragsparteien durch Zustimmungsvorbehalt oder direkte Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband.

In Tarifverträgen verankerte Öffnungsklauseln sehen entweder eine allgemeine Erlaubnis für betriebliche Regelungen vor oder beinhalten konkrete Vorschriften. Diese beziehen sich vor allem auf die Arbeitszeit oder auf Lohn und Gehalt.

Im Bereich der Öffnungsklauseln, die die Arbeitszeit betreffen, finden sich Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verlängern oder zu verkürzen. Dabei muss zwischen zeitlich gegebenenfalls befristeten Maßnahmen, die die wöchentliche Arbeitszeit absolut senken oder anheben, und solchen, die die wöchentliche Arbeitszeit als Durchschnitt über einen Ausgleichszeitraum vorsehen, unterschieden werden. Letzteres ist häufig auch als Arbeitszeitkonto tariflich vorgesehen und erlaubt eine flexible Handhabung der Arbeitszeit bei beispielsweise schwankender Auftragslage.

Flexibilisierungsmöglichkeiten in Bezug auf das Entgelt betreffen entweder gewährte Einmalzahlungen oder das vereinbarte Grundentgelt. Einmalzahlungen wie Jahressonderzahlung oder Urlaubsgeld können zeitlich verschoben, in ihrer Höhe abgesenkt oder ganz ausgesetzt werden. Manche Regelungen sehen auch eine flexible Höhe vor, die von bestimmten betrieblichen Erfolgskennziffern abhängt. Werden Einmalzahlungen zeitlich verschoben oder kann der Auszahlungszeitpunkt auf betrieblicher Ebene vereinbart werden, so ergibt sich bei Anwendung eine hinsichtlich der Liquidität kleine und eher kurzfristige Wirkung. Anders verhält es sich bei einer Kürzung der Zahlung oder wenn die Zahlung für ein Jahr gänzlich ausgesetzt wird. Der Betrieb profitiert hier, indem er Zahlungen und damit Lohnkosten absolut einspart. Gleiche Effekte auf die Kosten haben Öffnungs- oder Härtefallklauseln, die die Zahlung der Grundentgelte betreffen. Kann eine vereinbarte Erhöhung der tariflichen Grundentgelte um mehrere Monate verschoben oder gänzlich ausgesetzt werden, so ergeben sich aus betrieblicher Sicht ebenso vermiedene Zahlungen an die Mitarbeiter/-innen. Sehen die Öffnungs- oder Härtefallklauseln gar eine Möglichkeit vor, die Grundentgelte absolut abzusenken, so ist dies mit Blick auf die vermiedenen Zahlungen eine Maßnahme, die hier größtmöglichen Erfolg verspricht.

Nach diesem einführenden Überblick über mögliche dezentrale Anpassungsmöglichkeiten bezüglich Arbeitszeit und Entgelt beschäftigt sich der folgende Abschnitt mit der Erhebung der tatsächlich existierenden Öffnungs- oder Härtefallklauseln.

3 Datengrundlage

Das Ausmaß der Öffnung wird als Anteil der Beschäftigten bestimmt, für die ein Tarifvertrag mit Öffnungsklausel angewendet wird. Dieses Vorgehen ist gleichbedeutend mit der Erfassung einer potenziellen Öffnung, die im Vergleich zur tatsächlichen Anwendung von Öffnungsklauseln auf der betrieblichen Ebene nur den Anteil der Arbeitnehmer betrachtet, für die potenziell Öffnungsklauseln angewendet werden. Um diese Anteile zu bestimmen, werden zwei Datenquellen miteinander verknüpft. Auf der einen Seite steht die Verdienststrukturerhebung 2001, auf der anderen Seite wurden im Rahmen dieser Studie Öffnungsklauseln in über 90 Tarifbereichen¹ erhoben und multivariat nutzbar gemacht. Über

¹ Ein Tarifbereich ist eine räumlich und sektoral abgegrenzte Einheit, in der ein oder mehrere Tarifverträge, wie Mantel-, Rahmen- und Lohntarifverträge, gelten. Das Tarifregister beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit schätzt die Zahl der so

den Tarifvertragsschlüssel, der im Tarifleitband des Statistischen Bundesamtes (2002) kodiert ist, konnten die erhobenen Informationen zu Öffnungsklauseln der Tarifverträge den Daten der Verdienststrukturerhebung 2001 exakt zugespielt werden. Im Folgenden werden beide Datenquellen beschrieben.

3.1 Öffnungsklausel-Datensatz des IAW

Zu Beginn muss festgehalten werden, dass nur eine vollständige Erfassung aller tariflichen Öffnungsklauseln dem Untersuchungsgegenstand dienlich ist. Da die Zahl der Tarifbereiche sehr hoch ist, wurde die Vollerhebung auf 93 Tarifbereiche des Produzierenden Gewerbes im Land Baden-Württemberg beschränkt. Die Erhebung erfolgte als reine Textauswertung und konzentriert sich nur auf solche Regelungen, die in schriftlicher Form im Flächentarifvertrag dokumentiert sind. Für die Texterhebung wurden sowohl Veröffentlichungen des WSI-Tarifarchivs Düsseldorf², als auch der Zugang zum Tarifregister beim Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg in Stuttgart genutzt. Die angestrebte Vollerhebung macht es erforderlich, dass sowohl Tarifbereiche mit als auch ohne Öffnungsmöglichkeit erfasst werden. Der Fragenkatalog wurde in zahlreichen Expertengesprächen mit Vertretern der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite erarbeitet. Er umfasst Aspekte der Entgelt- und Arbeitszeitöffnungsklauseln.

In beiden Bereichen werden detaillierte Informationen zu einer Reihe von Öffnungsklauseln erhoben, unter anderem,

- ob der Auszahlungszeitpunkt von Jahressonderzahlung oder Urlaubsgeld verschoben werden kann,
- ob Jahressonderzahlung oder Urlaubsgeld abgesenkt oder für ein Jahr ausgesetzt werden können,
- ob eine vereinbarte Erhöhung der Tariflöhne verschoben oder ausgesetzt werden kann,

abgrenzbaren Tarifbereiche für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2001 auf rund 1.100 (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002).

- 2 Die Veröffentlichungen des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Tarifarchiv) listen Tariföffnungsklauseln aus 100 bzw. 80 Tarifbereichen auf (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1999, 2003, 2004).

- ob die Grundentgelte abgesenkt werden können,
- ob Einstiegstarife und Mittelstandsklauseln vorgesehen sind,
- ob die Arbeitszeit abgesenkt bzw. verlängert werden kann.

Für die jeweiligen Öffnungsklauseln wurde der Einführungszeitpunkt und gegebenenfalls die Laufzeit der Regelung erfasst, so dass die Informationen nicht nur für verschiedene Zeitpunkte sondern auch im Zeitverlauf zur Verfügung stehen. In der Regel sind die Informationen zu Öffnungsklauseln ab dem Jahr 1991 bis zum Jahr 2004 verfügbar. Daneben wurden Ausgestaltungsmerkmale wie z. B. maximale materielle Ausgestaltung, maximale Laufzeit der Öffnungsklausel im Betrieb, Kreis der betroffenen Beschäftigten und zusätzlicher Kündigungsschutz erfasst. Die Form der Beteiligung des Betriebsrates und der Tarifvertragsparteien gibt Aufschluss darüber, wie stark dezentral die Öffnungsklauseln gestaltet werden. Kann eine Abweichung von den tariflichen Standards durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung beschlossen werden, liegt ein höherer Dezentralisierungsgrad vor als bei Vereinbarungen, die für den Betrieb zwischen den Tarifvertragsparteien geschlossen werden. Ein wichtiges Indiz für die einfache Anwendung von Öffnungsklauseln in Betrieben stellen die Voraussetzungen für einen betrieblichen Einsatz von Öffnungsklauseln dar. Die Bandbreite reicht hier von keinen formellen Voraussetzungen bis hin zum kennzifferbasierten Nachweis der betrieblichen Krisensituation.

3.2 Verdienststrukturerhebung 2001

Mit der Verdienststrukturerhebung der Statistischen Landesämter liegt eine repräsentative Stichprobe aus dem Produzierenden Gewerbe und Teilen des Dienstleistungsbereichs vor. Es handelt sich dabei um eine Stichprobe von rund 3.000 Betrieben und den in ihnen rund 110.000 beschäftigten Arbeitnehmern. Damit ist die Verdienststrukturerhebung ein Linked-Employer-Employee-Datensatz³, der Informationen über Betriebe und Beschäftigte vereint. Für die Beschäftigten steht eine Reihe von Variablen zu Lohn, Arbeitszeit und sozio-ökonomischen Merkmalen zur Verfügung.⁴ Von Bedeutung für die vorliegende Untersuchung ist die exakte Zuordnung jedes Beschäftigten in der Stichprobe zu einem

3 Eine detaillierte Übersicht zu Linked-Employer-Employee-Datensätzen findet sich bei Abowd/Kramarz (1999).

4 Eine Datensatzbeschreibung mit Informationen zur Erhebungsmethode und deskriptiven Ergebnissen für Deutschland findet sich bei Frank-Bosch (2003). Für

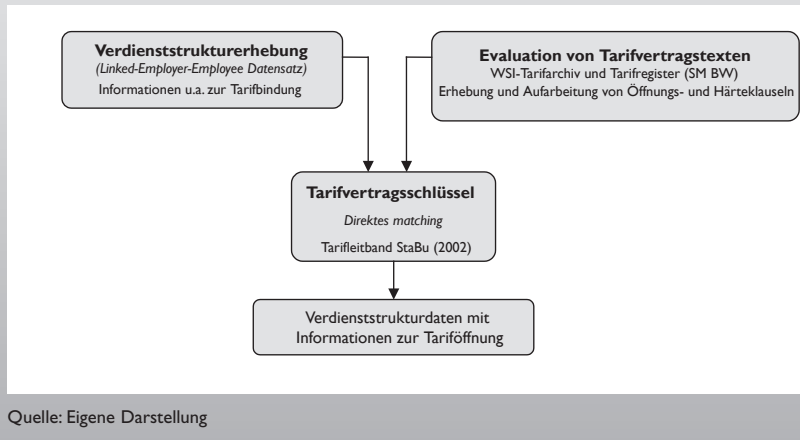
Tarfbereich, da auf diese Grundlage die Informationen aus dem Öffnungsklausel-Datensatz zugespielt werden können. Auf Betriebsebene sind Informationen zur Gesamtbeschäftigung, Branchenzugehörigkeit und zu Anteilen verschiedener Beschäftigtengruppen vorhanden. Wie bereits erwähnt, verwendet die nachfolgende Untersuchung nur Daten für das Produzierende Gewerbe in Baden-Württemberg. Alle Informationen beziehen sich auf den Referenzmonat Oktober 2001. Es werden nur Betriebe und Beschäftigte berücksichtigt, deren Entgelt und Arbeitszeit nach einem Flächentarifvertrag geregelt wird. Die verwendete Teilstichprobe aus dem Produzierenden Gewerbe umfasst damit 964 Betriebe.

3.3 Vereinigung von Verdienststrukturerhebung und Öffnungsklausel-Datensatz des IAW

Aus den Daten der Verdienststrukturerhebung wurden Beschäftigtenanteile für die jeweiligen Tarifbereiche ermittelt. Dabei wurde die hochgerechnete Zahl der Beschäftigten eines Tarifbereichs ins Verhältnis zur Gesamtzahl aller tarifgebundenen Beschäftigten gesetzt. Zählt ein Betrieb zu mehreren Tarifbereichen, so wurde die Beschäftigtenzahl des Betriebs anteilig auf die jeweiligen Tarifbereiche aufgeteilt. Die so bestimmten Beschäftigtengewichte wurden über den Tarifvertragsschlüssel, der den Tarifbereich eindeutig identifiziert, mit den Daten der Öffnungsklauselerhebung des IAW verknüpft (siehe Abbildung 1). Durch die Gewichtung der Öffnungsklauseln mit den Beschäftigtenanteilen der Verdienststrukturerhebung ergibt sich eine leicht verständliche Interpretation, die den folgenden Untersuchungen zugrunde liegt. Betrachtet wird der Anteil der Beschäftigten, die einem Tarifvertrag unterliegen, der eine bestimmte Öffnungsklausel vorsieht. Damit ergibt sich ein potenzielles Ausmaß der Öffnung. Denn nur bei Beschäftigten, für die ein Flächentarifvertrag gilt, der Öffnungsklauseln vorsieht, können überhaupt Öffnungsklauseln angewendet werden.

Baden-Württemberg haben Mödinger (2003) sowie Bechtel u.a. (2004) die Verdienststrukturerhebung 2001 aufgearbeitet.

Abbildung 1: Verknüpfung von Verdienststrukturerhebung 2001 und Öffnungsklausel-Datensatz des IAW



Die Beschäftigtengewichte, die für das Jahr 2001 bestimmt wurden, werden für den Zeitraum 1991 bis 2004 als konstant angenommen. Implizit wird dadurch angenommen, dass sich die Struktur der Betriebe und Beschäftigten im Zeitablauf nicht geändert hat. Veränderungen des Ausmaßes der Öffnung im Zeitablauf können daher direkt als zu- oder abnehmende Öffnung von weiteren Tarifbereichen interpretiert werden und ergeben sich beispielsweise nicht durch Verschieben der Beschäftigtengewichte. Unberücksichtigt bleiben dadurch die tatsächlichen Veränderungen in der Tarifbindung der Betriebe. Es wird vielmehr die Situation der Betriebe und Beschäftigten im Jahr 2001 mit wechselndem Tarifbereichsszenario der Jahre 1991 bis 2004 verglichen. Da sich die Tarifbereiche in ihrer räumlichen und sektoralen Ausdehnung stark unterscheiden, wird die absolute Zahl der Öffnungsklauseln als Größe nicht angegeben,

4 Tatsächliche Öffnung der Flächentarifverträge

Die Bedeutung des Flächentarifvertrags im Produzierenden Gewerbe in Baden-Württemberg ist nach wie vor hoch. Von allen Vollzeitbeschäftigten in diesem Bereich unterliegen 61% direkt einem Flächentarifvertrag. Allerdings ist die Bindung an den Tarifvertrag seit 1995 um 12 Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. Bechtel u. a. 2004). Dies hängt auch mit dem schon im Abschnitt 2 beschriebenen Bedarf zusammen, Entgelte und Arbeitszeit an die betrieblichen Gegebenheiten anpassen zu können.

Betrachtet man die baden-württembergische Tarifvertragslandschaft, so können für das Produzierende Gewerbe rund 90 Tarifbereiche identifiziert werden. Dabei ist eine klare Dominanz des Tarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie für Nordwürttemberg/Nordbaden feststellbar. Rund 41% der Arbeitnehmer, für die ein Flächentarifvertrag angewendet wird, werden im Jahr 2001 nach diesem Tarifvertrag beschäftigt. Weitere 21% entfallen auf Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern, Südbaden, Hessen und Bayern. Der Tarifbereich für die Chemische Industrie umfasst etwa 7% der tarifgebundenen Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe Baden-Württembergs. Rund 72% der Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe in Baden-Württemberg werden von den fünf größten Tarifbereichen erfasst. Gleichzeitig ist die restliche Tarifvertragslandschaft sehr heterogen. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass es in vielen Teilbranchen räumlich stark differenzierte Tarifbereiche gibt. Andererseits wenden einige Betriebe fachlich oder räumlich fremde Tarifverträge an.⁵

In einer sehr kleinen Zahl der Branchen findet sich genau ein oder nur ein räumlich differenzierter Tarifvertrag (siehe Tabelle 1). Die Zahl der Tarifbereiche in den anderen Branchen ist höher, was auf verschiedenen Faktoren zurückzuführen ist. Einige der aufgeführten Branchen werden weitaus stärker differenziert als dies in der hier vorgelegten Struktur der Fall ist. So findet sich im Bereich Ernährung/Tabak eine Vielzahl von Tarifbereichen, die sich sowohl fachlich als auch räumlich unterscheiden lassen. Als Beispiel seien die Tarifbereiche für das Bäckerhandwerk und die Brot- und Backwarenindustrie genannt, die sich zudem in wesentlichen Punkten unterscheiden. Daneben findet sich eine ganze Reihe von Betrieben, die branchenfremde Tarifverträge anwenden. In zahlreichen Branchen außerhalb des Kernbereichs finden sich Betriebe, die den Metall- und Elektrotarifvertrag anwenden.

5 Dies kann häufig mit Blick auf die Betriebsgeschichte erklärt werden. Zum einen gibt es Muttergesellschaften der Betriebe, die räumlich in einen anderen Bereich fallen und für den Betrieb den Tarifvertrag der Muttergesellschaft anwenden. Zum anderen ist ein Branchenwechsel eines Betriebes aufgrund veränderter Produkte nicht zwingend mit einem Wechsel des Arbeitgeberverbandes verbunden, so dass es zu branchenfremden Anwendungen des Tarifvertrags kommt.

4.1 Öffnungsgrad der Branchen

Die unterschiedliche Zahl und inhaltliche Ausgestaltung der Tarifbereiche in den einzelnen Branchen wirken sich auch direkt auf den Grad der Öffnung aus, also das Ausmaß, inwieweit für Beschäftigte einer Branche eine Öffnungsklausel angewendet werden kann oder nicht. Tabelle 1 stellt den Grad der Öffnung in den verschiedenen Branchen des Produzierenden Gewerbes in Baden-Württemberg im Jahr 2001 dar. Dabei werden Öffnungsklauseln mit Entgeltbezug zu Entgeltöffnungsklauseln und solche, die die Arbeitszeit betreffen, zu Arbeitszeitöffnungsklauseln zusammengefasst (siehe Fußnote 7 und 8).

Es wird deutlich, dass im Jahr 2001 Arbeitszeitöffnungsklauseln viel stärker verbreitet sind als dies bei Entgeltöffnungsklauseln der Fall ist. In allen Branchen bestehen Tarifverträge, in denen Öffnungsklauseln für eine betriebliche Gestaltung der Arbeitszeit verankert sind. Dennoch gibt es noch Tarifbereiche, in denen eine dezentrale Anpassung der Arbeitszeit im Rahmen einer Öffnungsklausel nicht möglich ist, wie z. B. in Teilen der Ernährungsindustrie oder im Baugewerbe.

In der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Chemischen Industrie und im Bereich Kokerei/Mineralölverarbeitung sind zudem branchenweit auf Betriebsebene anwendbare Entgeltöffnungsklauseln für die jeweiligen Tarifbereiche vereinbart worden.

Die zum Teil sehr geringen Beschäftigtenanteile in anderen Branchen, in den für die Beschäftigten Öffnungsklauseln gelten, sind ein Beleg dafür, dass hier Betriebe branchenfremde Tarifverträge anwenden, die im Vergleich zum in der Branche üblichen Tarifvertrag einen höheren Öffnungsgrad aufweisen.

Tabelle I: Tarifbereiche und Grad der Öffnung nach Branchen, Produzierendes Gewerbe 2001 in Baden-Württemberg

Branche	Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten in %		
	Zahl der Tarifbereiche ⁶	mit Entgelt- öffnungsklausel ⁷	mit Arbeits- zeitöffnungs- klausel ⁸
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	8	0,0	73,1
Verarbeitendes Gewerbe		15,4	96,6
darunter			
Ernährung und Tabak	10	0,0	54,4
Textil- und Bekleidungsindustrie	8	100,0	90,1
Papier-, Verlags und Druckgewerbe	16	45,2	96,5
Chemische Industrie	4	90,4	100,0
Metallerzeugung und -bearbeitung	10	1,5	97,3
Maschinenbau	11	1,5	99,7
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	13	2,0	96,1
Fahrzeugbau	12	0,9	99,9
Sonst. Verarb. Gewerbe, Recycling	13	9,0	97,0
Baugewerbe	18	2,5	17,8

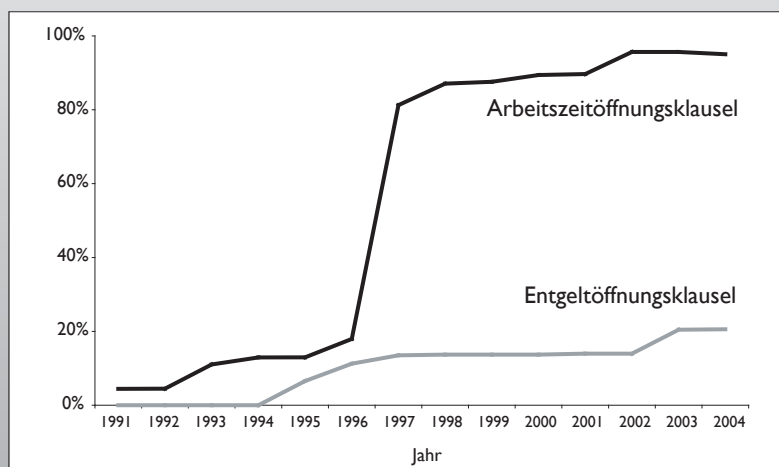
Quelle: Verdienststrukturerhebung 2001 / Öffnungsklausel-Datensatz des IAW, eigene Berechnungen

- 6 Eine Reihe von Tarifbereichen wird auch branchenfremd angewendet. Die Zahl verdeutlicht, wie viele verschiedene Tarifbereiche in den genannten Branchen zur Anwendung kommen.
- 7 Entgeltöffnungsklausel: Höhe von Jahressonderzahlung/Urlaubsgeld/Grundentgelt absenken, Zahlung von Jahressonderzahlung/Urlaubsgeld aussetzen oder vereinbarte Tariferhöhung verschieben oder aussetzen.
- 8 Arbeitszeitöffnungsklausel: regelmäßige Arbeitszeit verlängern/verkürzen, gegebenenfalls Ausgleich in vorgegebenen Zeitraum, Einführung Arbeitszeitkorridor.

4.2 Öffnungsklauseln im zeitlichen Verlauf

Für das Ausmaß der Öffnung ist der zeitliche Aspekt von besonderem Interesse. Im Folgenden werden die Struktur der Beschäftigten im Jahr 2001 mit den tariflichen Regelungen der Jahre 1991-2004 konfrontiert. So ist der Anteil der Beschäftigten, für die eine Arbeitszeitöffnungsklausel angewendet werden kann, erst im Jahr 1997 auf über 80 % der tarifgebundenen Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe in Baden-Württemberg angestiegen.

Abbildung 2: Ausmaß der Öffnung – Anteil der im Jahr 2001 tarifgebundenen Beschäftigten⁹ in Tarifbereichen, die im jeweiligen Jahr Öffnungsklauseln vorsehen, im Produzierenden Gewerbe Baden-Württemberg, 1991 bis 2004



Quellen: Verdienststrukturerhebung 2001 / Öffnungsklausel-Datensatz des IAW, eigene Darstellung

Dies ist unmittelbar auf die Einführung einer Arbeitszeitöffnungsklausel im Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie zurückzuführen. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Beschäftigten, für die Entgeltöffnungsklauseln angewendet werden, seit 1996 nahezu konstant. Bei näherer Betrachtung der einzelnen Tarifbereiche zeigt sich, dass in der überwiegenden Zahl der Tarifbereiche

⁹ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass in die Definition der Entgeltöffnungsklausel wie sie in Abbildung 2 verwendet wird, keine allgemeinen Öffnungs- oder Härtefallklauseln aufgenommen wurden.

Arbeitszeitöffnungsklauseln zeitlich vor den Entgeltöffnungsklauseln eingeführt wurden.

Tabelle 2 gibt ebenso Anteile der jeweilig tarifgebunden Beschäftigten des Jahres 2001 für verschiedene Arten von Öffnungsklauseln wieder.

Tabelle 2: Ausmaß der Verbreitung verschiedener Öffnungsklauseln – Anteil der jeweils betroffenen tarifgebundenen Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe Baden-Württemberg

Art der Öffnungsklausel	Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten ¹⁰ in %		Veränderung in Prozentpunkten
	1996	2001	
vereinbarte Tarifierhöhung aussetzen	3,0	3,0	0,0
Höhe Grundentgelt absenken	0,0	6,8	6,8
Höhe Jahressonderzahlung absenken	8,3	10,8	2,5
Zahlung Jahressonderzahlung aussetzen	0,0	1,9	1,9
Höhe Urlaubsgeld absenken	1,2	1,6	0,4
geringere Einstellungsstarife für Berufsanfänger oder Arbeitslose	11,2	12,4	1,2
Regelungen für kleine und mittlere Betriebe (Mittelstandsklauseln)	4,9	5,1	0,2
wöchentliche Arbeitszeit absenken	8,9	71,5	62,6
wöchentliche Arbeitszeit verlängern	6,8	70,4	63,6

Quellen: Verdienststrukturerhebung 2001 / Öffnungsklausel-Datensatz des IAW, eigene Berechnungen

Der Vergleich zwischen den Jahren 1996 und 2001 zeigt, dass innerhalb von fünf Jahren verschiedene Öffnungsklauseln in weiteren Tarifbereichen eingeführt wurden. Es bestätigt sich wieder, dass der Anstieg bei den Arbeitszeitregelungen beträchtlich ist. Bei den Entgeltöffnungsklauseln sticht vor allem die Möglichkeit, die Grundentgelte abzusenken, hervor. Diese Öffnungsklausel wurde in der Chemischen Industrie beispielsweise 1998 eingeführt.

¹⁰ Als Gewichte für den Jahresvergleich dienen einheitlich die Beschäftigtenanteile im Jahr 2001 (vgl. dazu die Ausführungen in Abschnitt 3).

4.3 Betriebliche Umsetzung von Öffnungsklauseln

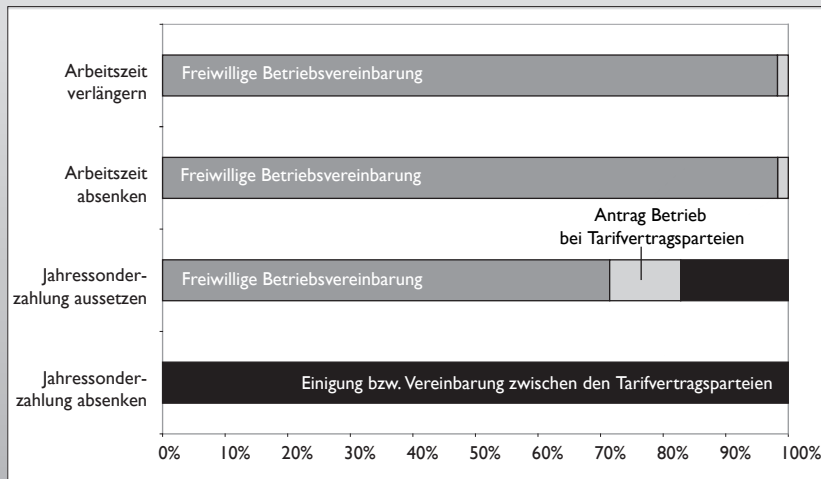
Nach wie vor können über die tatsächliche Anwendung von Öffnungsklauseln keine Angaben gemacht werden. Ein Blick auf die in den Tarifverträgen vorgesehenen Verfahrensschritte und Anwendungsvoraussetzungen soll helfen, die institutionellen Umsetzungshemmnisse aufzuzeigen. Exemplarisch soll dies anhand der Verhandlungsebene dargestellt werden.

Bei allen bisher vorgestellten Öffnungsklauseln wurde erhoben, auf welcher Ebene diese verhandelt werden. Extreme bilden die reine betriebliche Lösung durch freiwillige Betriebsvereinbarung und die Aushandlung der Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien. Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen ist es zudem möglich, eine Information oder gar die Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien vorzusehen.

In Abbildung 3 werden die Ergebnisse für vier ausgewählte Öffnungsklauseln dargestellt. Bei Öffnungsklauseln, die die Arbeitszeit betreffen, kann für die Mehrheit der Beschäftigten (98%), für die eine solche Klausel überhaupt angewendet wird, die Arbeitszeitabweichung durch freiwillige Betriebsvereinbarung vorgenommen werden. Anders sieht es bei entgeltrelevanten Öffnungsklauseln aus. Hier zeigt sich, dass in verstärktem Maße die Tarifvertragsparteien eingebunden werden, zum Beispiel dadurch, dass die freiwilligen Betriebsvereinbarungen den Tarifvertragsparteien zur Information oder zur Genehmigung vorgelegt werden müssen.

Einfache Flexibilisierungsmaßnahmen können auf betrieblicher Ebene vorgenommen werden, vor allem dann, wenn sie Lage oder Verteilung der Arbeitszeit betreffen. Eine starke Einbindung der Tarifvertragsparteien ist hier sicherlich auch nicht angebracht, da den Herausforderungen des veränderten Branchen- und Wettbewerbsumfelds mit einer kurzfristig flexiblen Arbeitszeit Rechnung getragen wird. Steckt ein Betrieb jedoch in der Krise und sind Maßnahmen notwendig, die sich auf die Zahlungsfähigkeit auswirken, so ist die Einbindung der Tarifvertragsparteien verstärkt anzutreffen. Dies garantiert grundsätzlich eine Wahrung der Arbeitnehmerrechte und bringt zusätzliches, externes Wissen in den Betrieb. Sind alle Parteien am Erhalt des Betriebes und der Beschäftigung interessiert, so können durch Einbindung von externen Fachleuten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite für den Betrieb gute Lösungen erzielt werden. Die Verlagerung auf eine höhere Verhandlungsebene mag auch für das Betriebsklima vor Ort eher von Vorteil sein, vor allem dann, wenn tiefgreifende Einschnitte bei Sonderzahlungen, Urlaubsgeld oder Grundentgelten beschlossen werden.

Abbildung 3: Vereinbarungsebene der Öffnungsklausel. Anteile der tarifgebundenen Beschäftigten im Jahr 2001, für die die jeweilige Öffnungsklausel angewendet werden kann



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2001/Öffnungsklausel-Datensatz des IAW, eigene Berechnungen

5 Zusammenfassung und Ausblick

Dieser Beitrag stellt die potenzielle Öffnung des Produzierenden Gewerbes in Baden-Württemberg vor. Hierzu wurden für den Zeitraum 1991 bis 2004 Öffnungsklauseln von über 90 Tarifbereichen erhoben, mit Daten der Verdienststrukturerhebung verknüpft, um das Ausmaß der Öffnung anhand des Anteils der jeweils betroffenen, tarifgebundenen Beschäftigten zu bestimmen.

Es zeigt sich, dass bestimmte Öffnungsklauseln, insbesondere Abweichungen von der tariflich vereinbarten Arbeitszeit, inzwischen in vielen Tarifbereichen vorgesehen sind und für einen hohen Anteil der Beschäftigten abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene vereinbart werden können. Im Bereich Entgeltöffnung sind dagegen nur wenige tarifgebundene Beschäftigte betroffen. In diesem Beitrag wurden jedoch nur konkrete, im Tarifvertrag fixierte Öffnungsklauseln berücksichtigt. Allgemeine Öffnungs- und Härtekláuseln, die teilweise in noch stärkerem Maße auf betriebliche Gegebenheiten eingehen, sind nicht mitaufgenommen worden, da eine Zuordnung in die vorgegebenen Kategorien problema-

tisch ist. Dennoch sind die Möglichkeiten, betriebliche Anpassungen im Bereich Entgelt vorzunehmen und damit von den tariflich vorgesehenen Mindeststandards nach unten abzuweichen, bislang wenig verbreitet.

Nachdem aufgrund der hier beschriebenen Variablen Informationen über das Ausmaß der Öffnung in verschiedenen Branchen sowie auch für dezidierte Arten von Öffnungsklauseln vorliegen, kann die Wirkung von Öffnungsklauseln oder besser die Möglichkeit, solche Klauseln anzuwenden, verstärkt untersucht werden. Von besonderem Interesse ist die Frage, ob und inwieweit sich Öffnungsklauseln auf die betriebliche Entwicklung und die Beschäftigung auswirken. Zu untersuchen sind die Unterschiede in der Entwicklung bei ansonsten vergleichbaren Betrieben, von denen die einen die Möglichkeit haben Öffnungsklauseln anzuwenden, die anderen jedoch keine vergleichbaren Öffnungsklauseln anwenden dürfen.

Die Auswirkungen der Öffnungsklauseln auf die Streuung und Lage der Lohnverteilung ist ein weiterer Aspekt, der besondere Beachtung verdient. In verschiedenen Untersuchungen wurden die Wirkung von verschiedenen Vereinbarungsebenen der Lohnverhandlung – Flächen- und Haustarifvereinbarungen, individuelle Vereinbarung – auf die Lohnstruktur untersucht (vgl. z. B. Gerlach/Stephan 2002, 2005, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2004). Betrachtet man zusätzlich, ob Verhandlungen im Rahmen des Flächentarifvertrags auch dezentrale Anpassungen in Form von Öffnungsklauseln vorsehen, so kann der Einfluss von Öffnungsklauseln auf die Lohnstruktur ermittelt werden. Aus theoretischer Sicht ist dieser jedoch a priori nicht eindeutig, da die Gewerkschaftsseite bei der Einführung von tariflichen Öffnungsklauseln durchaus eine Art Lohndifferenzierung verfolgt. Dabei werden bei ertragsstärkeren Betrieben Verteilungsspielräume abgeschöpft, wohlwissend, dass einige Betriebe durch die Öffnungsmöglichkeit im unmittelbaren Anschluss ein geringeres Lohnniveau verhandeln werden (vgl. dazu Fitzenberger/Franz 1999).

Literatur

- Abowd, J. / Kramarz, F. (1999): „The Analysis of Labor Markets Using Matched Employer-Employee Data“, in: Ashenfelter, O. C. / Card, D. (Eds.): *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science B.V., Volume 3a, pp. 2630-2704.
- Arndt, C. (2004): „Tarifbindung und Tarifflicht – Welche Faktoren sind entscheidend?“ *IAW-Report*, Heft 2/2004, S. 63-92.

- Artus, I. (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems; Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden.
- Bechtel, S. / Mödinger, P. / Strotmann, H. (2004): „Verdienste von rund 1,2 Millionen Vollzeitbeschäftigten im Land durch Tarifvertrag geregelt“, *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, Heft 8/2004, S. 38-41.
- Bispinck, R. / Schulten, T. (2003): „Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten“, *WSI-Mitteilungen*, Heft 3/2003, S. 157-166.
- Bispinck, R. / WSI-Tarifarchiv (1999): „Das Märchen vom starren Flächentarifvertrag. Eine Analyse von tariflichen Öffnungsklauseln aus über 100 Tarifbereichen“, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 37, WSI, Düsseldorf.
- _____ (2003): „Tarifliche Öffnungsklauseln. Eine Analyse von rund 30 Tarifbereichen“, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 52, WSI, Düsseldorf.
- _____ (2004): „Kontrollierte Dezentralisierung. Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen“, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 55, WSI, Düsseldorf.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002): *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001*. Bonn.
- Eberling, M. / Hielscher, V. / Hildebrandt, E. / Jürgens, K. (2004): *Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen*. Frankfurt am Main.
- Fitzenberger, B. / Franz, W. (1999): „Der Flächentarifvertrag: Eine kritische Würdigung aus ökonomischer Sicht“, in: Franz, W. / Hesse, H. / Ramser, H.J. / Stadler, M. (Hg.): *Ökonomische Analyse von Verträgen*, Schriftenreihe des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars Ottobeuren. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 2000, S. 191-232.
- Frank-Bosch, B. (2003): „Verdienststrukturen in Deutschland“, *Wirtschaft und Statistik*, Heft 12/2003, S. 1137-1151.
- Franz, W. / Gutzeit, M. / Lessner, J. / Oechsler, W. / Pfeiffer, F. / Reichmann, L. / Rieble, V. / Roll, J. (2000): *Flexibilisierung der Arbeitsentgelte und Beschäftigungseffekte. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung*. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Nr. 09/00, Mannheim.

- Gerlach, K. / Stephan, G. (2002): „Tarifverträge und Lohnstruktur in Niedersachsen. Ein Blick zurück: Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1990 und 1995“, *Statistische Monatshefte Niedersachsen*, Heft 10/2002, S. 543-552.
- _____ (2005): „Wage Distributions by Wage-Setting Regime“, *IAB-Diskussionspapier* Nr. 9/2005, Nürnberg.
- Gutzeit, M. / Reichold, H. / Rieble, V.: *Entgeltflexibilisierung aus juristischer Sicht*. ZEW-Dokumentation Nr. 01-03.
- Kohaut, S. / Schnabel, C. (2003): „Tarifverträge - Nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe“, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 223(3), S. 312-331.
- Mödinger, P. (2003): „Verdienststrukturerhebung 2001“, *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, Heft 10/2003, S. 3-11.
- Reichold, H. (2001): „Rechtliche Grundlagen und Grenzen flexibler Entgeltsysteme“, in: Gutzeit u. a. (2001): S. 23-43.
- _____ (2002): *Arbeitsrecht*. München.
- Rieble, V. (2001): „Regelungsinstrumente der Entgeltflexibilisierung“, in: Gutzeit u.a. (2001): S. 7-22.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.) (2004): „Tarif- und Lohnstrukturen in Baden-Württemberg“, *Statistische Analysen* 7/2004.
- Statistisches Bundesamt (2002): Tarifleitband. mimeo.
- Strotmann, H. / Vogel, A. (2004): „Entwicklung der Tarifbindung baden-württembergischer Betriebe in den Jahren 2000 bis 2003“, *IAW-Kurzbericht* 3/2004.