

Flexibilität durch Öffnungsklauseln

Wenn weniger mehr ist

Öffnungsklauseln haben sich seit Mitte der 1990er Jahre vor allem im Verarbeitenden Gewerbe zunehmend als wichtiger Bestandteil von Branchentarifverträgen durchgesetzt. Mit Daten des IAB lässt sich ermitteln, wie stark diese von den Betrieben genutzt werden und wie sie sich auf das betriebliche Lohnniveau auswirken. Ertragsschwache Firmen profitieren unseren Ergebnissen zufolge von Öffnungsklauseln, weil sie dadurch die Löhne flexibel an ihre Gewinnsituation anpassen können.



Öffnungsklauseln sind heute in vielen Branchentarifverträgen enthalten. So haben sich etwa die IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall im „Pforzheimer Abkommen“ aus dem Jahr 2004 auf die grundsätzliche Einführung tariflicher Öffnungsklauseln verständigt. Da-

nach kann unter bestimmten Umständen vom Tarifvertrag abgewichen werden.

Das deutsche Tarifvertragssystem sieht unterschiedliche Möglichkeiten vor, Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln: eine individuelle Aushandlung von

Arbeitsverträgen, eine Übereinkunft auf Firmenebene und die klassische Form des Branchentarifvertrages. Typischerweise verhandeln dabei Arbeitgeberverband und Gewerkschaft für eine bestimmte Branche und eine bestimmte Region (beispielsweise die Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg und Nordbaden). Der Branchentarifvertrag gilt grundsätzlich nur für diejenigen Beschäftigten und Unternehmen, die Mitglied der Gewerkschaft beziehungsweise des Arbeitgeberverbands sind, die den Tarifvertrag geschlossen haben. In der Regel wenden Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, den Vertrag aber auch bei Beschäftigten an, die nicht in einer Gewerkschaft sind. Außerdem orientieren sich viele Betriebe, die selbst nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, an Tarifverträgen ihrer Branche, um nicht selbst Verträge aushandeln zu müssen.

Nach dem sogenannten Günstigkeitsprinzip dürfen Unternehmen nur dann vom Tarifvertrag abweichen, wenn der Arbeitnehmer dadurch besser gestellt wird. Nach geltender Rechtsprechung dürfen aber Arbeitnehmer auch dann nicht unter Tarif bezahlt werden, wenn damit Entlassungen verhindert werden können – es sei denn, im Tarifvertrag selbst sind entsprechende Öffnungsklauseln vereinbart. Damit Betriebe eine solche Öffnungsklausel in Anspruch nehmen können, ist in manchen Fällen die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich. Außerdem ist diese Möglichkeit typischerweise an bestimmte Bedingungen, etwa die Ertragslage der Firma, geknüpft. Dabei können sich Öffnungsklauseln nicht nur auf den Lohn, sondern auch auf fast alle anderen tarifvertraglich vereinbarten Tatbestände, insbesondere die Arbeitszeit, beziehen.

Existenz und Anwendung von Öffnungsklauseln

Mit dem IAB-Betriebspanel liegen für das Jahr 2005 erstmals Daten vor, mit denen die Verbreitung und die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln untersucht werden kann. Öffnungsklauseln sind gerade im Verarbeitenden Gewerbe häufiger anzutreffen. Die in diesem Beitrag präsentierten Daten beziehen sich daher auf diesen Wirtschaftszweig. Im Verarbeitenden Gewerbe geben knapp 60 Prozent der branchentarifgebundenen Betriebe an, dass

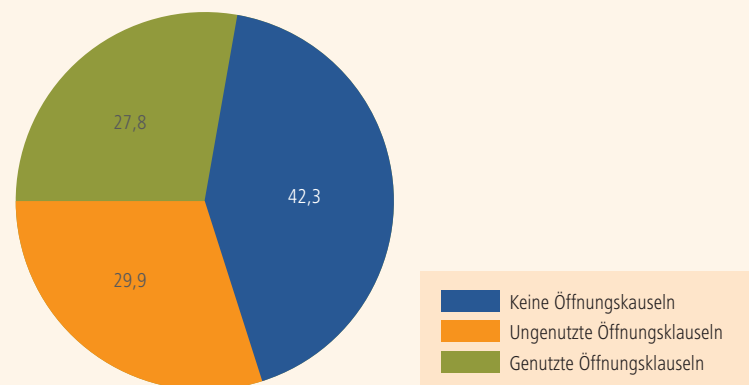
ihr Tarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht (vgl. Abbildung 1). Größere Betriebe fallen häufiger unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen mit Öffnungsklauseln als kleinere. Daher ist der Anteil der Beschäftigten, für die Öffnungsklauseln potenziell relevant sind, höher als der entsprechende Anteil der Betriebe. Der Anteil der potenziell betroffenen Beschäftigten liegt in der verwendeten Stichprobe bei gut 75 Prozent. Andere Untersuchungen, etwa die von Wolf-Dieter Heinbach aus dem Jahre 2006, kommen zu noch höheren Werten. Vermutlich ist den Betriebsleitungen häufig gar nicht bekannt, dass ihr Branchentarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht. Das ist ein Indiz dafür, dass es zwischen den zentralen Entscheidungsträgern auf Verbandsebene und den einzelnen Betrieben eine erhebliche Informationslücke gibt.

Knapp über die Hälfte der Betriebe, die angeben, dass ihre Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten, wendet sie auch an (vgl. Abbildung 1). Insbesondere die wenig exportorientierten Betriebe und diejenigen mit Betriebsrat nutzen die Öffnungsklauseln besonders häufig. 80 Prozent aller Betriebe, die von Öffnungsklauseln Gebrauch machen, tun dies um die Arbeitszeit zu ändern (vgl. Abbildung 2 auf Seite 28). Im Regelfall dürften dies Arbeitszeitverlängerungen

Abbildung 1

Bedeutung von Öffnungsklauseln für branchentarifgebundene Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen

© IAB

sein. Von entgeltbezogenen Öffnungsklauseln wird hingegen deutlich seltener Gebrauch gemacht.

Auswirkungen von Öffnungsklauseln auf Lohnniveau und Lohnflexibilität

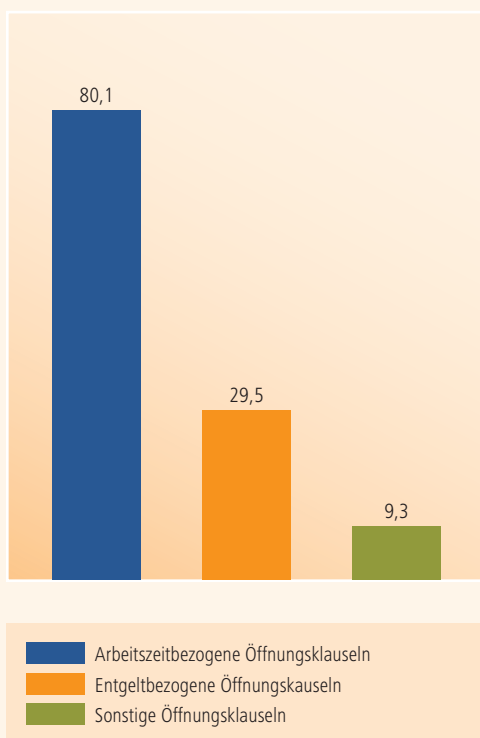
Welche Wirkungen haben Öffnungsklauseln auf das Lohnniveau und die Lohnflexibilität der Betriebe? Hier ist zunächst zu berücksichtigen, dass sich Firmen, deren Tarifverträge Öffnungsklauseln vorsehen, zumindest im statistischen Mittel von anderen Firmen unterscheiden. Diese Unterschiede betreffen insbesondere die Betriebsgröße, die Zusammensetzung der Beschäftigten und die Branchenzugehörigkeit. All diese Faktoren haben aber ebenfalls einen Einfluss auf den Lohn. Mit geeigneten

statistischen Verfahren wurde die Wirkung dieser Faktoren herausgerechnet, um die ursächliche Auswirkung von Öffnungsklauseln auf die Löhne isoliert ermitteln zu können.

Für die Annahme, dass das Lohnniveau in Firmen mit tariflichen Öffnungsklauseln höher ist als in solchen ohne Öffnungsklauseln, sprechen theoretisch folgende Argumente: Aus Sicht der Beschäftigten sichert ein Tarifvertrag ohne Öffnungsklausel die betroffenen Arbeitnehmer gegen etwaige Lohnsenkungen ab. Im Gegenzug könnten diese bereit sein, einen etwas niedrigeren Lohn zu akzeptieren. Aus Sicht der Arbeitgeberseite ist denkbar, dass diese versucht, bei hohen Lohnabschlüssen Öffnungsklauseln zu erwirken, weil mit steigenden Kosten für die Firmen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit steigt. Dieses höhere Risiko könnte durch die Existenz von Öffnungsklauseln abgemildert werden. Tatsächlich bestätigen unsere Schätzungen (vgl. Kasten „Methodik“), dass branchentarifgebundene Betriebe, deren Tarifverträge Öffnungsklauseln vorsehen, um ein bis zwei Prozent höhere Löhne bezahlen als branchentarifgebundene Betriebe ohne Öffnungsklauseln.

Zudem ist von Interesse, ob die betriebliche Lohnflexibilität steigt, wenn tarifliche Öffnungsklauseln existieren. Aus theoretischer Perspektive erscheint dies keineswegs zwingend. Einerseits ist denkbar, dass die Tarifvertragsparteien einer theoretisch möglichen Lohnsenkung in einem Betrieb im Zweifelsfall doch nicht zustimmen. Andererseits könnte auch ein Betrieb selbst von einer möglichen Lohnsenkung absehen. So könnte er beispielsweise eine schlechte wirtschaftliche Situation dazu nutzen, weniger produktive Beschäftigte betriebsbedingt zu kündigen anstatt alle Mitarbeiter über eine Öffnungsklausel schlechter zu stellen und so zu riskieren, dass hochproduktive Mitarbeiter kündigen. Betrachtet man die Betriebe zunächst unabhängig von ihrer Ertragslage, so zeigt sich, dass Betriebe, die Öffnungsklauseln anwenden, keine höhere Lohnflexibilität aufweisen als Betriebe, deren Tarifverträge keine Öffnungsklauseln enthalten. Betrachtet man die Betriebe allerdings nach ihrer Gewinnsituation, so zeigt sich, dass die Löhne in Betrieben mit unterdurchschnittlicher Ertragskraft stärker auf die Ertragslage reagieren, wenn tarifliche Öffnungsklauseln existieren. Interessanterweise gilt dies

Abbildung 2
Bedeutung unterschiedlicher Typen von Öffnungsklauseln im Verarbeitenden Gewerbe
in Prozent aller Betriebe, die von Öffnungsklauseln Gebrauch machen



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich
Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen

©IAB

nicht nur für ertragsschwache Betriebe, die Öffnungsklauseln tatsächlich in Anspruch nehmen. Denn bereits die bloße Existenz von Öffnungsklauseln führt in solchen Betrieben zu einer verbesserten Anpassungsfähigkeit von Löhnen an betriebliche Ertragsbedingungen. Dies deutet darauf hin, dass Öffnungsklauseln ein mögliches Drohpotenzial beinhalten, das zum freiwilligen Abbau von übertariflichen Lohnbestandteilen führen kann.

Fazit

Gerade Betrieben, die sich in einer schwierigen Ertragsituation befinden, können Öffnungsklauseln helfen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Betriebe auch über die Existenz von Öffnungsklauseln in ihrem jeweiligen

Branchentarifvertrag informiert sind. Hier besteht noch ein erhebliches Defizit. Es ist in den meisten Fällen sicher wünschenswert, dass vorübergehende Schwächephasen einer Firma durch eine temporäre Anpassung von Lohn und/oder Arbeitszeit abgefedert werden können – auch als Mittel zur Beschäftigungssicherung. Zu bedenken ist jedoch, dass ein dauerhafter Schutz ertragsschwacher Unternehmen negative volkswirtschaftliche Effekte haben kann, wenn dadurch verhindert wird, dass knappe Fachkräfte zu produktiveren Firmen wechseln.



Methodik

Um die Anpassungsfähigkeit von Löhnen an betriebliche Ertragsbedingungen für die unterschiedlichen Betriebsgruppen (Betriebe mit individuellen Tarifen, mit Firmentarifen, mit Branchentarifen sowie Betriebe mit genutzten, ungenutzten und gänzlich fehlenden Öffnungsklauseln) zu quantifizieren, schätzen wir eine multivariate Regressionsgleichung, in der die individuelle Entlohnung durch Indikatoren für die unterschiedlichen Betriebsgruppen sowie den betrieblichen Gewinn erklärt wird. Unsere Spezifikationen enthalten als weitere Kontrollvariablen unter anderem die Betriebsgröße, die Existenz eines Betriebsrates, die Kapitalintensität sowie Regional- und Branchenindikatoren. Darüber hinaus sind individuelle Variablen wie zum Beispiel Alter, Geschlecht, Nationalität, Betriebszugehörigkeit und die Qualifikation enthalten. Der Gewinn wird näherungsweise durch die Differenz zwischen der Bruttowertschöpfung und der Lohnsumme bestimmt. In der Regressionsgleichung lassen wir zu, dass sich der Einfluss der betrieblichen Gewinnsituation auf den Lohn zwischen den Betriebsgruppen unterscheidet.

Literatur

Garloff, Alfred; Gürtzgen, Nicole (2011): Collective Wage Contracts, Opt-Out Clauses and Firm Wage Differentials: Evidence from Linked Employer-Employee Data. Unveröffentlichtes Manuskript. Mannheim/Frankfurt.

Heinbach, Wolf-Dieter (2006): Immer mehr Tarifverträge sehen tarifliche Öffnungsklauseln vor. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11.

Die Autoren



Dr. Alfred Garloff

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ am IAB, Regionaleinheit Hessen.
alfred.garloff@iab.de



PD Dr. Nicole Gürtzgen

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung“ am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim (ZEW).
guertzgen@zew.de