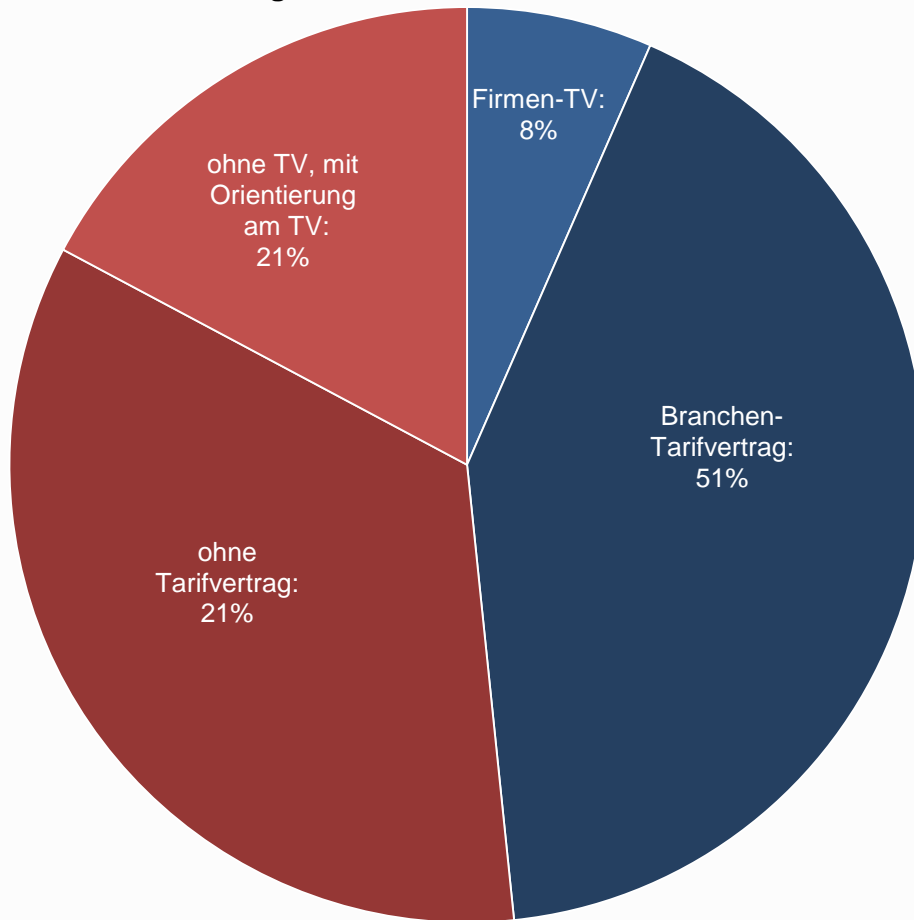
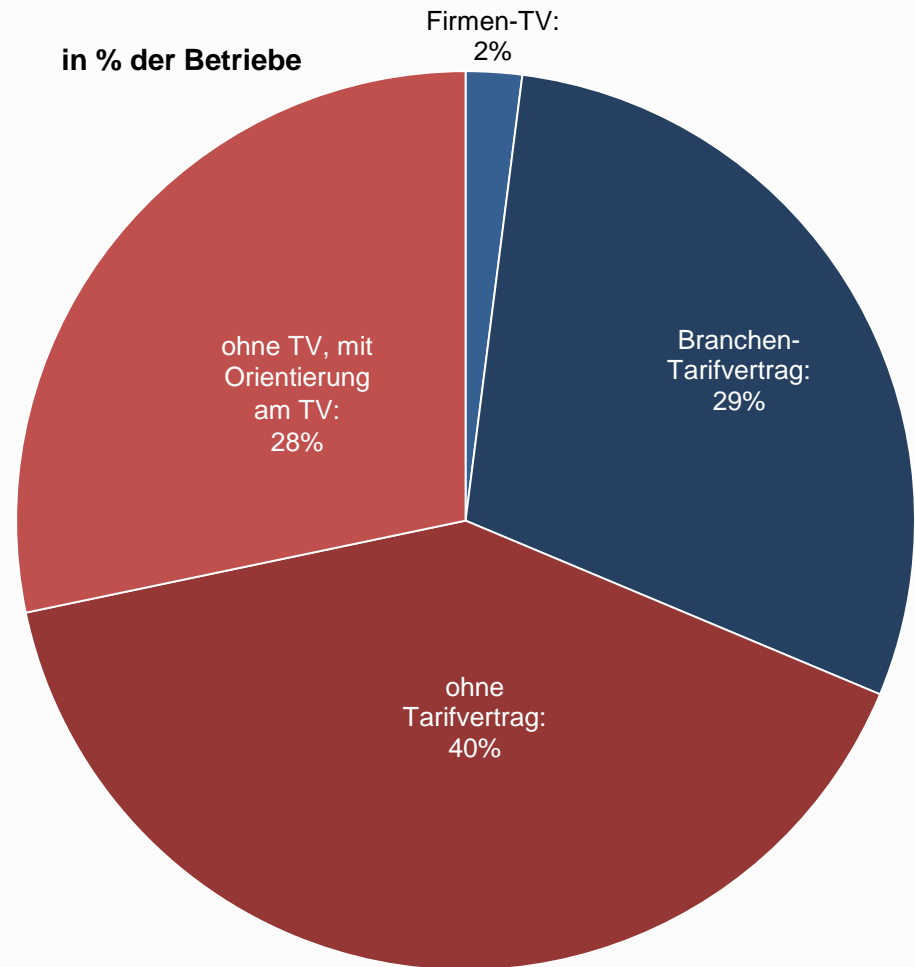


■ **Tarifbindung in den alten Bundesländern 2016**

in % der Beschäftigten



in % der Betriebe



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017), IAB-Betriebspanel 2016

Tarifbindung in den alten Bundesländern 2016

Die Höhe der Löhne und Gehälter der Beschäftigten wird in Deutschland nicht gesetzlich festgelegt (mit Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns, vgl. [Abbildung III.4a](#)) sondern vertraglich. Typisch sind bzw. waren tarifvertragliche Regelungen zwischen den Gewerkschaften auf der einen und den Arbeitgeberverbänden bzw. einzelnen Arbeitgebern auf der anderen Seite.

Tarifvertragliche Leistungen stehen allerdings nicht automatisch allen Beschäftigten zu. Als eine grundlegende Anspruchsvoraussetzung gilt, dass der jeweilige Arbeitgeber tarifgebunden ist. Dies ist nur teilweise der Fall: Es zeigt sich, dass lediglich 51 % der Beschäftigten in Westdeutschland in Unternehmen tätig sind, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Weitere 8 % der Beschäftigten werden von einem Firmentarifvertrag erfasst. Damit arbeiten knapp 60 % der Beschäftigten in den alten Bundesländern in Unternehmen mit einer Tarifbindung, während 40 % der Beschäftigten in Unternehmen ohne eine Tarifbindung tätig sind. Von den Beschäftigten ohne Anspruch auf Tarifleistungen befinden sich jedoch etwa 21 % in Unternehmen, die sich ihren eigenen Angaben nach an bestehenden Tarifverträgen orientieren.

Da große Unternehmen mit einer hohen Beschäftigtenzahl häufiger einem Tarifvertrag unterliegen als kleine und mittlere Unternehmen, die in der Regel nicht in Arbeitgeberverbänden organisiert sind und damit nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen, werden mehr Beschäftigten durch Tarifverträge erfasst, als es die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen erwarten ließe. Der Anteil der Betriebe, die von einem Branchentarifvertrag erfasst wurden, lag 2016 lediglich bei knapp einem Drittel (31 %). Firmen- oder Haustarifverträge waren dabei unbedeutend, sie galten bloß für 2 % der Unternehmen. Somit unterliegt der Großteil der Unternehmen in den alten Bundesländern keiner direkten Tarifbindung. Trotzdem orientieren sich, ihren eigenen Angaben nach, etwa 28 % der Unternehmen ohne Tarifbindung an bestehenden Branchentarifverträgen, was allerdings keinesfalls die Gewährung aller Bestandteile des gesamten Vertragswerkes meint. Tarifliche Regelungen kommen also in 60 % der westdeutschen Unternehmen direkt oder indirekt (zumindest eine teilweise Orientierung) zur Anwendung (zur Situation in den neuen Ländern vgl. [Abbildung III.7](#)). Dabei lassen sich im Deckungsgrad der Tarifverträge auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen feststellen. Der öffentliche Dienst und die klassischen Industriebranchen weisen traditionell eine deutlich höhere Tarifbindung auf als der private Dienstleistungsbereich.

Die Orientierung nichttarifgebundener Unternehmen an bestehenden Tarifverträgen liegt vor allem darin begründet, dass durch die Erstellung einer eigenen Lohnstruktur oder durch Verhandlungen über jeden Einzelarbeitsvertrag Kosten entstehen. Da diese Kosten in großen Unternehmen entsprechend höher sind als in kleinen oder mittelgroßen Betrieben, verwundert es auch nicht weiter, dass größere Unternehmen häufiger tarifgebunden sind als kleine. Entscheidend ist aber, dass in den Großunternehmen die Gewerkschaften deutlich stärker vertreten sind (Zahl und Anteil der Gewerkschaftsmitglieder) und die damit in der Lage sind, Tarifverträge zu erzwingen. Allerdings täuscht auch der große Anteil der Unternehmen, die sich an einem bestehenden Tarifvertrag orientieren, nicht über den insgesamt niedrigen tariflichen Deckungsgrad hinweg.

Geltungsbereich von Tarifverträgen, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen

Tarifverträge gelten streng genommen nur für die Mitglieder der vertragschließenden Parteien: Die Betriebe müssen Mitglied des Arbeitgeberverbandes und die Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft sein. Von der Möglichkeit, Nichtgewerkschaftsmitglieder von den tarifvertraglichen Regelungen auszuschließen, machen die Arbeitgeber allerdings nur sehr selten Gebrauch. In aller Regel zahlen sie auch den Nichtorganisierten, von den Gewerkschaften als „Trittbrettfahrer“ angesehen, den tarifvertraglich vereinbarten Lohn, um ihnen keinen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt zu geben, der die Machtposition der Gewerkschaften stärken würde. Auch würde eine Ungleichbehandlung zu innerbetrieblichen Konflikten führen, die vermieden werden sollen.

Die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen und damit auch der Beschäftigten kann auch durch eine Ausdehnung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen vergrößert werden. Das zuständige Bundes- oder Landesarbeitsministerium kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn beide Tarifparteien einen entsprechenden Antrag stellen und eine Mehrheit im paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzten Tarifausschuss dem zustimmt. Zugleich ist erforderlich, dass eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) im „öffentlichen Interesse geboten erscheint“. Das ist in der Regel der Fall, wenn der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine überwiegende Bedeutung hat oder wenn dies aufgrund der Folgen einer "wirtschaftlichen Fehlentwicklung" geboten ist. Das Ministerium hat also ein sehr weites Ermessen bei der Entscheidung über eine AVE.

Methodische Hinweise:

Die Befunde zur aktuellen Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten beruhen auf einer Auswertung des IAB-Betriebspanels, bei dem jährlich etwa 16.000 Betriebe befragt werden. Die aktuelle Auswertung umfasst Angaben von rund 15.300 Betrieben in beiden Landesteilen. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe sind die Ergebnisse repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben etwa 35,2 Mio. Personen beschäftigt.