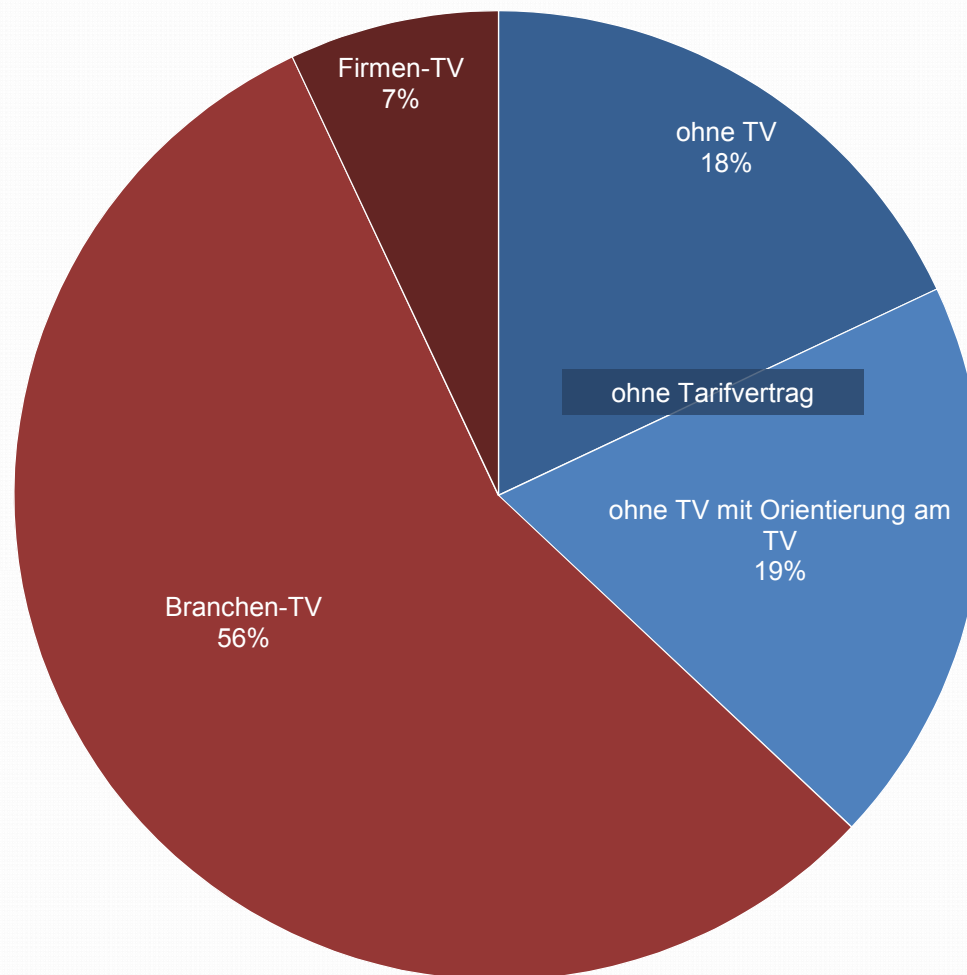


■ **Tarifbindung in den alten Bundesländern 2010**  
In % der Beschäftigten<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Abweichungen von 100% können aufgrund von Rundungsfehlern auftreten

Quelle: WSI-Tarifarchiv



## Tarifgebundene Beschäftigte in den alten Bundesländern 2010

Tarifvertragliche Leistungen stehen nicht automatisch allen Beschäftigten zu. Als eine grundlegende Anspruchsvoraussetzung gilt, dass der jeweilige Arbeitgeber tarifgebunden ist. Es zeigt sich, dass lediglich 56 % der Beschäftigten in Westdeutschland in Unternehmen tätig sind, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Weitere 7 % der Beschäftigten werden von einem Firmentarifvertrag erfasst. Damit arbeitet mehr als die Hälfte (63 %) der Beschäftigten in den alten Bundesländern in Unternehmen mit einer Tarifbindung, während 37 % der Beschäftigten in Unternehmen ohne Tarifbindung tätig sind. Von den Beschäftigten ohne Anspruch auf Tarifleistungen befinden sich jedoch etwa 19 % in Unternehmen, die sich ihren eigenen Angaben nach an bestehenden Tarifverträgen orientieren. Dies beinhaltet jedoch keinesfalls die Gewährung aller Bestandteile des gesamten Vertragswerkes. Insgesamt profitieren also direkt und indirekt etwa 82 % der Beschäftigten (zumindest teilweise) von bestehenden tariflichen Regelungen.

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 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 wären, 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 damit in der Lage sind, Tarifverträge zu erzwingen.

Die überproportionale Tarifbindung großer Unternehmen führt gleichzeitig dazu, dass der Anteil der nach Tarifvertrag entlohnten Beschäftigten größer ist als der der Betriebe (vgl. [Abbildung III.8](#)).

Nichtsdestotrotz ist der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifvertrag erheblich, insbesondere vor dem Hintergrund, dass er in den letzten Jahren stetig zugenommen hat. Allein in den letzten fünf Jahren ist dieser Anteil um drei Prozentpunkte von 34 % im Jahr 2005 auf 37 % in 2010 angestiegen. Die Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung in den Unternehmen sind vielfältig. So fordern viele Unternehmen individuelle und flexible

Regelungen, die jederzeit an die ökonomische Lage der Betriebe angepasst werden können. Tarifverträge werden als einengend und zu starr empfunden, da sie die Besonderheiten vieler Unternehmen unberücksichtigt ließen und diese daran hindern würden, schnell und ungehindert auf neue Gegebenheiten auf den globalisierten Märkten zu reagieren. Zugleich sind die Gewerkschaften durch Mitgliederrückgänge und durch die anhaltende Massenarbeitslosigkeit in ihrer Durchsetzungskraft geschwächt. Überlagert und verstärkt werden diese Trends durch die Umbrüche in der Wirtschaftsstruktur. Da der Grad der Tarifbindung im hohen Maße vom Wirtschaftszweig abhängt und jene Bereiche an Bedeutung verlieren, die wie der öffentliche Dienst und die klassischen Industriebranchen eine starke Gewerkschaftsrepräsentanz und zugleich Tarifbindung aufweisen, trägt auch der Strukturwandel der deutschen Wirtschaft zum Rückgang der Tarifbindung bei. Besonders schwierig ist die Lage in Ostdeutschland, wo der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifvertrag im Jahr 2010 bei 51% liegt (vgl. [Abbildung III.7](#)). Bezogen auf die Betriebe sind es sogar 80 % (vgl. [Abbildung III.9](#)).

#### **Methodische Hinweise:**

Die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen und damit auch der Beschäftigten kann durch eine Ausdehnung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen vergrößert werden. Durch eine vom zuständigen Bundes- oder Landesarbeitsministerium vorgenommene Allgemeinverbindlichkeitserklärung können Branchentarifverträge auch auf Unternehmen ausgeweitet werden, die nicht im Arbeitgeberverband organisiert sind. Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist u.a., dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich fallenden ArbeitnehmerInnen beschäftigen und dass ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht.

Die hier dargestellten 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 15.600 Betrieben in beiden Landesteilen. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe sind die Ergebnisse repräsentativ für die rund 2 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben etwa 34,6 Mio. Personen beschäftigt.

Die Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Thema Tarifbindung wird jährlich durch das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI-Tarifarchiv) der Hans-Böckler Stiftung vorgenommen.