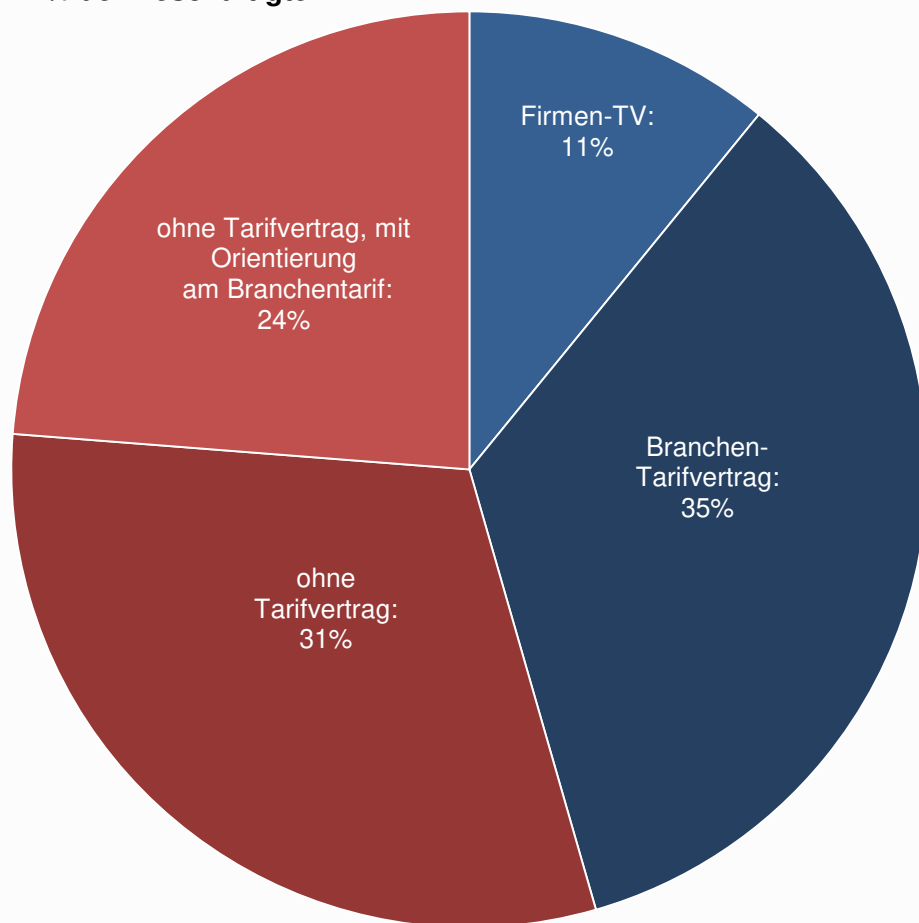
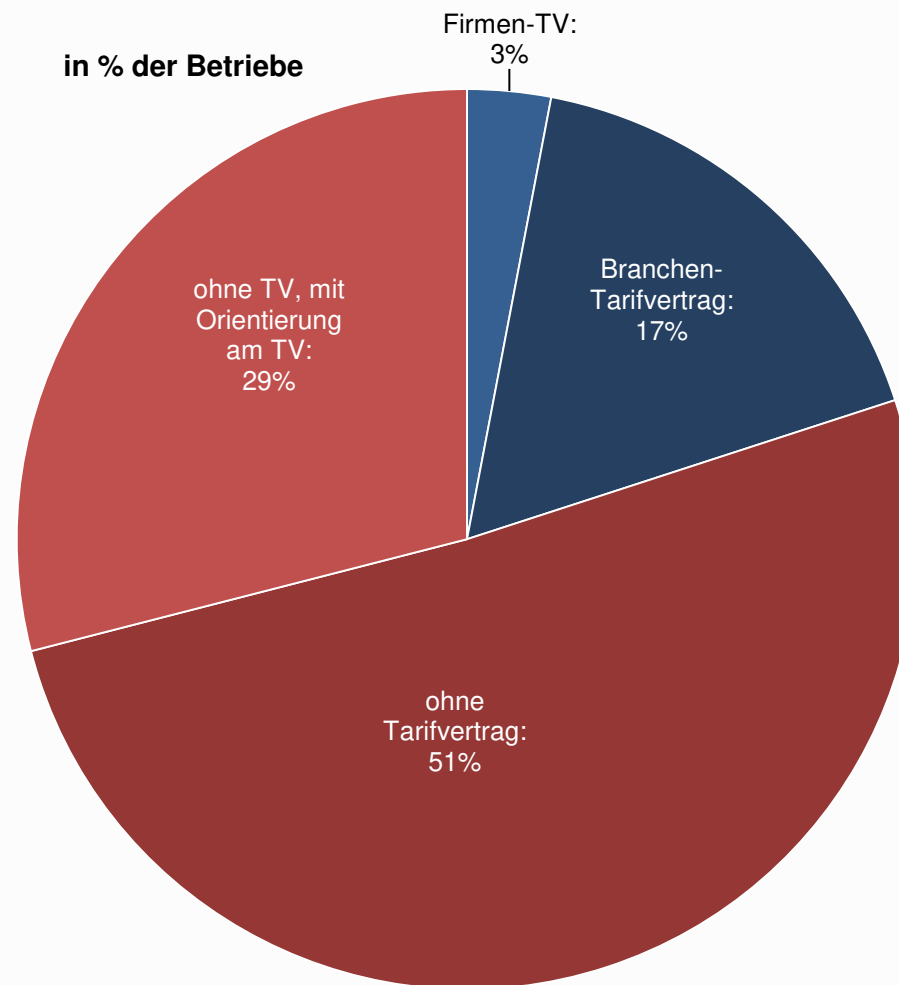


■ Tarifbindung in den neuen Bundesländern 2018

in % der Beschäftigten



in % der Betriebe



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019), IAB-Betriebspanel 2018

Tarifbindung in den neuen Bundesländern 2018

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 kollektivvertragliche Regelungen zwischen den Gewerkschaften auf der einen und den Arbeitgeberverbänden bzw. einzelnen Arbeitgebern auf der anderen Seite. Allerdings wird in den neuen Bundesländern ein nur geringer Teil der Beschäftigten durch Tarifverträge erfasst. In den neuen Bundesländern ist der Grad der Tarifbindung mit 46 % der Beschäftigten deutlich niedriger als im alten Bundesgebiet (57 %) (vgl. [Abbildung III.6](#)). Dieser niedrigere Erfassungsgrad resultiert hauptsächlich aus der geringeren Erfassung der Beschäftigten durch Branchentarifverträge. So arbeiten in Ostdeutschland lediglich 35 % der Beschäftigten in Betrieben, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Im Westen Deutschlands sind es hingegen 49 % der Beschäftigten. Selbst die höhere Erfassung der ostdeutschen Beschäftigten durch Firmentarifverträge, die hier 11 % der Beschäftigten gegenüber nur 8 % in Westdeutschland ausmacht, kann diese Differenz nicht ausgleichen.

Ähnlichkeiten gibt es hingegen bei den Beschäftigten ohne Tarifbindung. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist etwa die Hälfte dieser Beschäftigten in Betrieben tätig, die sich ihren eigenen Angaben nach an bestehenden Tarifverträgen orientieren, was allerdings keinesfalls die Gewährung aller Bestandteile des gesamten Vertragswerkes beinhaltet. Diese Gruppe ist in den neuen Bundesländern mit 24 % der Beschäftigten größer als in den alten Bundesländern, wo dies auf 20 % der Beschäftigten zutrifft. Insbesondere die Zahl der Beschäftigten ohne jegliche tariflichen Regelungen ist in Ostdeutschland mit 27 % der Beschäftigten größer als in Westdeutschland (23 %).

Weitergehenden Analysen verweisen auf einen höheren Deckungsgrad der Tarifbindungen bei großen Unternehmen mit einer hohen Beschäftigtenzahl. Kleine und mittlere Unternehmen sind in der Regel nicht in Arbeitgeberverbänden organisiert, nehmen nicht an den Tarifverhandlungen teil und fallen damit nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Diese Überrepräsentanz der Großunternehmen führt zu einer höheren Erfassung der Beschäftigten durch Tarifverträge als es die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen vermuten ließe. In den neuen Bundesländern unterliegt mit 20 % (2018) nur ein sehr kleiner Teil aller dortigen Betriebe einer Tarifbindung. Lediglich 17 % der ostdeutschen Unternehmen unterliegen einem Branchentarifvertrag und Firmen- oder Haustarifverträge können nur 3 % der Unternehmen aufweisen. Somit werden 80 % der Unternehmen im Osten Deutschlands durch keine tariflichen Regelungen erfasst. Auch wenn sich, ihren eigenen Angaben nach, 29 % der Unternehmen ohne einen Tarifvertrag an bestehenden Branchentarifverträgen orientieren, bleibt der Anteil der Unternehmen ohne jegliche tariflichen Regelungen mit 51 % aller ostdeutschen Betriebe sehr hoch.

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 tarifge-

bunden 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.

Der unterschiedliche Verbreitungsgrad der Bindung bzw. Orientierung an Tarifverträgen im Ost-West-Vergleich resultiert nicht zuletzt aus den ungleichen ökonomischen, politischen und sozialen Gegebenheiten in den beiden Bundesgebieten. So wurden erst nach der Wiedervereinigung das westdeutsche Tarifsyste in Ostdeutschland eingeführt und gewerkschaftliche Strukturen aufgebaut. Zeitgleich veränderte sich jedoch die Wirtschaft in Ostdeutschland, das produzierende Gewerbe verlor enorm an Bedeutung, während der kleinbetriebliche Dienstleistungsbereich ausgeweitet wurde. Es brach also parallel zur Einführung des Tarifwesens dessen traditionelles Verbreitungsfeld, das produzierende Gewerbe, weg. Durch diese Entwicklungen konnte das Tarifvertragswesen, das in Ostdeutschland (noch) nicht traditionell verankert war, seine zunächst gute Position nicht dauerhaft sichern.

Geltungsbereich von Tarifverträgen, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen

Die auf der Grundlage der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie geschlossenen Tarifverträge reichen in ihren Regelungsinhalten dabei weit über die Entgelthöhe und -struktur hinaus, vereinbart werden Regelungen zur Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, zum Urlaub, zur Altersteilzeit, zum Kündigungsschutz, zur Qualifizierung, zur Berufsausbildung - um nur einige Felder zu nennen.

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 40,6 Mio. Personen beschäftigt.