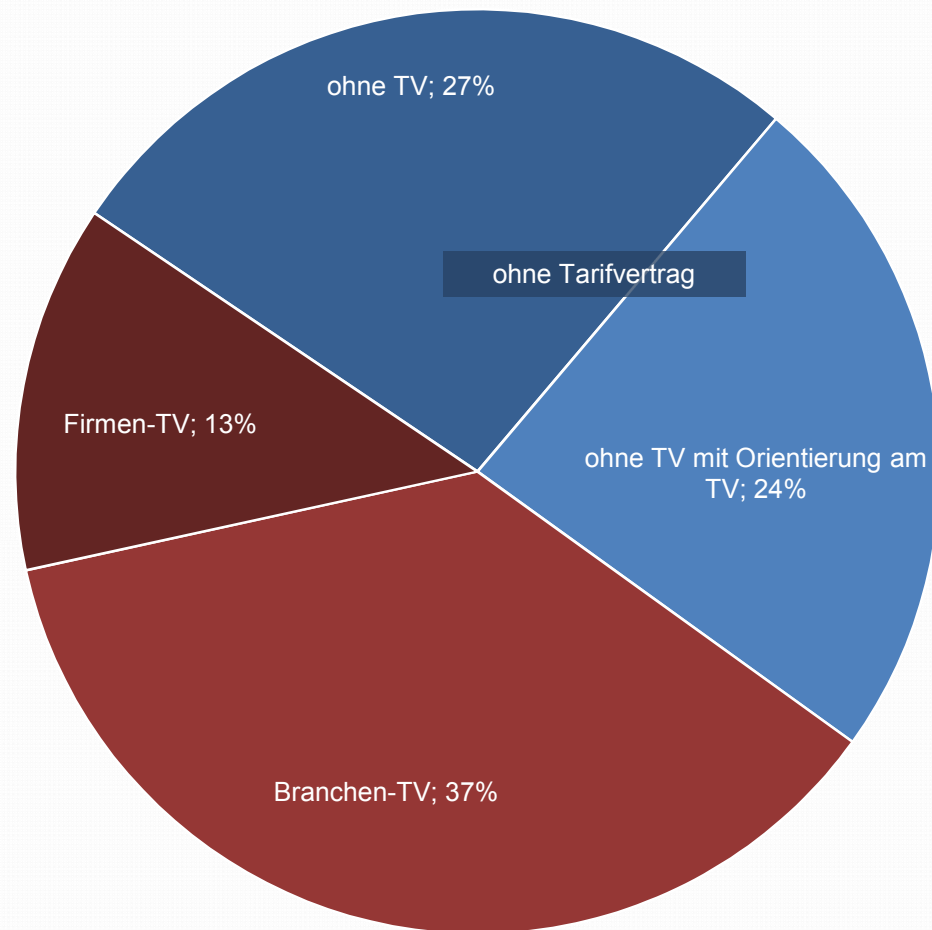


■ **Tarifbindung in den neuen Bundesländern 2010**
In % der Beschäftigten¹⁾



¹⁾ Abweichungen von 100% können aufgrund von Rundungsfehlern auftreten

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifgebundene Beschäftigte in den neuen Bundesländern 2010

Tarifvertragliche Leistungen stehen nicht automatisch allen Beschäftigten zu. Als eine grundlegende Anspruchsvoraussetzung gilt, dass der jeweilige Arbeitgeber tarifgebunden ist. Vergleich man den Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, zwischen den alten und neuen Bundesländern, werden große Unterschiede sichtbar: In den neuen Bundesländern ist der Grad der Tarifbindung mit 50 % der Beschäftigten deutlich niedriger als im alten Bundesgebiet, wo 63 % der Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst werden (vgl. [Abbildung III.6](#)). Dieser niedrigere Erfassungsgrad resultiert hauptsächlich aus der geringeren Erfassung der Beschäftigten durch Branchentarifverträge. So arbeiten in Ostdeutschland lediglich 37 % der Beschäftigten in Betrieben, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Im Westen Deutschlands sind es im gleichen Zeitraum hingegen 56 % der Beschäftigten. Selbst die höhere Erfassung der ostdeutschen Beschäftigten durch Firmentarifverträge, die hier 13 % der Beschäftigten gegenüber nur 7% in Westdeutschland ausmacht, kann diese negative 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. Auch ist diese Gruppe in den neuen Bundesländern mit 24 % der Beschäftigten größer als in den alten Bundesländern, wo dies auf 19 % der Beschäftigten zutrifft. Insbesondere die Zahl der Beschäftigten ohne jegliche tariflichen Regelungen ist in Ostdeutschland mit 27 % der Beschäftigten deutlich größer als in Westdeutschland (18 %). Der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifvertrag hat dabei in den letzten Jahren stetig zugenommen. Allein in den letzten fünf Jahren ist er in Ostdeutschland um vier Prozentpunkte von 47 % im Jahr 2005 auf 51 % in 2010 angestiegen.

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. Diese überproportionale Tarifbindung großer Unternehmen führt gleichzeitig dazu, dass auch in den neuen Ländern der Anteil der nach Tarifvertrag entlohnenden Beschäftigten größer ist als der der Betriebe (vgl. [Abbildung III.9](#)).

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 Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten sind vielfältig. So fordern viele Unternehmen flexible und individuelle 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. Dies gilt im besonderen Maße für die Situation in den neuen Bundesländern.

Der unterschiedliche Verbreitungsgrad der Bindung bzw. Orientierung an Tarifverträgen im Ost-West-Vergleich lässt sich aber nicht aus diesen allgemeinen Faktoren erklären. Die Abweichungen resultieren vor allem aus den ungleichen ökonomischen, politischen und sozialen Gegebenheiten in den beiden Bundesgebieten. So wurden erst nach der Wiedervereinigung das westdeutsche Tarifsystem 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.

Methodische Hinweise:

Die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen und damit der Beschäftigten kann durch eine Ausdehnung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen vergrößert werden. So können durch eine vom zuständigen Bundes- oder Landesarbeitsministerium vorgenommene Allgemeinverbindlichkeitserklärung Tarifverträge auch auf Unternehmen der entsprechenden Branche 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.