

STUDY

Nr. 26 · September 2021 · Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN THÜRINGEN

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

In Thüringen werden nur noch 44 Prozent der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt. Die Tarifbindung ist damit eine der niedrigsten in ganz Deutschland. Für das Lohnniveau im Freistaat hat dies weitreichende Konsequenzen. So verdienen Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben im Schnitt 23 Prozent weniger als in Betrieben mit Tarifvertrag. Auch bei einer um Größen- und Branchenstrukturen bereinigten Sichtweise bleibt immer noch ein Tarif-Gap von mehr als 11 Prozent. Mit einer Niedriglohnstrategie lässt sich für Thüringen keine zukunftsgerechte Wirtschaftspolitik formulieren. Für bessere Arbeitsbedingungen ist jedoch eine weitere Stärkung des Tarifvertragssystems unabdingbar. Dazu müssen alle relevanten Akteure – Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik – ihren Beitrag leisten. Dafür zeigt diese Studie praktische Handlungsoptionen auf.

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	3
1 Einleitung	6
2 Tarifbindung in Thüringen: Stand und Entwicklungstendenzen	8
2.1 Tarifverträge in Thüringen	8
2.2 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung	10
2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich	12
2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung	17
2.5 Tarifbindung und Betriebsrat	22
2.6 Tarifbindung im europäischen Vergleich	24
3 Tarifbindung und Tarifauseinandersetzungen in ausgewählten Branchen	26
3.1 Land- und Forstwirtschaft	28
3.2 Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	30
3.3 Baugewerbe und Baustoffindustrie	42
3.4 Handel	45
3.5 Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation	47
3.6 Gastgewerbe	49
3.7 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	52
3.8 Erziehung und Unterricht	53
3.9 Gesundheits- und Sozialwesen	54
3.10 Weitere Dienstleistungen	57
3.11 Handwerk	60
3.12 Öffentliche Verwaltung	63
4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Thüringen	65
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit	66
4.2 Tarifbindung und Entgelte	70
4.3 Löhne in Thüringen im innerdeutschen Vergleich	73
5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung	75
5.1 Stärkung der Tarifbindung von unten: Die Bedeutung starker Tarifverbände	77
5.2 Stärkung der Tarifbindung von oben: Ansätze für eine politische Unterstützung	81
Literatur	91

Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende Studie untersucht Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Empirische Grundlage sind zum einen Daten des IAB-Betriebspanels sowie ergänzend die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes. Zum anderen stützen wir uns auf zahlreiche Erfahrungen mit Tarifaueinandersetzungen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Thüringen.

Tarifverträge in Thüringen: Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind mehr als 6.000 Tarifverträge registriert, die aktuell in Thüringen Gültigkeit haben. Den Kern des thüringischen Tarifvertragssystems bilden dabei fast 500 Vergütungs- und fast 400 Manteltarifverträge. Etwa zwei Drittel davon sind Verbandstarifverträge, die für einzelne Tarifbranchen festgelegt werden. Ein Drittel sind Firmentarifverträge, deren Anzahl nach Angaben der Gewerkschaften in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat.

Tarifbindung insgesamt: Thüringen liegt aktuell (Stand: 2019) mit einer Tarifbindung von 44 Prozent der Beschäftigten zusammen mit Mecklenburg-Vorpommern in Deutschland auf dem vorletzten Platz. Lediglich in Sachsen liegt die Tarifbindung mit 43 Prozent noch etwas darunter. In den westdeutschen Bundesländern variiert die Tarifbindung zwischen 58 Prozent in Hessen und 48 Prozent im Saarland. Bezogen auf die Anzahl der Betriebe sind in Thüringen noch 18 Prozent an einen Tarifvertrag gebunden.

Trend: Wie in Deutschland insgesamt ist auch in Thüringen die Tarifbindung der Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre stark gesunken. 1996 lag sie noch bei 70 Prozent, ging jedoch in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre erheblich zurück und fiel auf 55 Prozent. In den 2000er Jahren nahm die Tarifbindung zunächst nur leicht ab. In den 2010er Jahren beschleunigte sich die Erosion des thüringischen Tarifvertragssystem jedoch wieder und die Tarifbindung rutschte noch einmal um mehr als 10 Prozentpunkte auf nur noch 44 Prozent ab.

Branchen, Betriebsgrößen und Betriebsalter: Die Tarifbindung der Beschäftigten in Thüringen reicht von 12 Prozent im Handel bis zu 98 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung steigt insgesamt mit der Größe des Betriebes. Gleiches gilt für das Betriebsalter: Während noch 40 Prozent der vor 1990 gegründete Betriebe tarifgebunden sind, sind es unter den seit 2010 gegründeten Betrieben lediglich 8 Prozent.

Beschäftigtengruppen: Zwischen Frauen und Männern zeigen sich bei der Tarifbindung in Thüringen überraschende Unterschiede: So arbeiten 48 Prozent der Frauen in tarifgebundenen Betrieben, aber nur 40 Prozent der Männer. Der Unterschied von Vollzeitbeschäftigten (43 Prozent) zu Teilzeitbeschäftigten (45 Prozent) fällt gering aus; allerdings ist lediglich ein Viertel der geringfügig Beschäftigten in einem tarifgebundenen Unternehmen tätig (25 Prozent). Von den Auszubildenden sind hingegen nur knapp die Hälfte (45 Prozent) in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt.

Tarifbindung und Betriebsrat: Tarifbindung funktioniert dann besonders gut, wenn Betriebsräte sich um die Umsetzung der Tarifverträge kümmern. In Thüringen arbeiten allerdings nur 43 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat. Lediglich 32 Prozent sind in einem Betrieb tätig, der sowohl einen Betriebsrat hat als auch tarifgebunden ist.

Europäischer Vergleich: Thüringen weist wie auch Deutschland insgesamt im europäischen Vergleich keine besonders hohe Tarifbindung auf. In vielen westeuropäischen Ländern sind nach wie vor mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen tätig. In Ländern wie z. B. Belgien, Frankreich, Italien und Österreich sind es sogar mehr als 90 Prozent. Dies zeigt, dass die Erosion des Tarifvertragssystems keineswegs alternativlos ist. Mit einer Tarifbindung von 44 Prozent liegt Thüringen derzeit auf dem Niveau Zyperns.

Tarifbindung und Arbeitszeit: Angesichts der nach wie vor relativ langen tarifvertraglichen Arbeitszeiten in Thüringen fallen die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Tarifvertrag relativ gering aus: Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag arbeiten im Schnitt pro Woche 11 Minuten länger als Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben.

Tarifbindung und Entgelt: Beschäftigte verdienen deutlich weniger, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist: Der unbereinigte Rückstand beim Entgelt beträgt in Thüringen mehr als 23 Prozent. Dies lässt sich teilweise mit den Unterschieden zwischen den Betrieben erklären, wie z. B. der Branche, der Betriebsgröße und der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Aber selbst wenn diese Unterschiede statistisch herausgerechnet werden, beträgt der Lohnrückstand für Beschäftigte in tariflosen Betrieben im Mittel noch immer 11 Prozent gegenüber ihren Kolleg:innen in tarifgebundenen Betrieben mit ähnlichen Merkmalen.

Tariforientierung: Von den Beschäftigten ohne Tarifvertrag arbeiten in Thüringen etwas weniger die Hälfte in Betrieben, die angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren. Aus Sicht der Beschäftigten ist eine unverbindliche Tariforientierung jedoch kein Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung. Dies gilt vor allem für die Entgelte, die auch in Betrieben mit Tariforientierung deutlich niedriger sind als in ähnlichen Betrieben mit einem verbindlichen Tarifvertrag.

Löhne in Thüringen im innerdeutschen Vergleich: Thüringen verfügt nach Mecklenburg-Vorpommern von allen Bundesländern über die niedrigsten Löhne. Gemessen an Deutschland insgesamt erreicht Thüringen lediglich ein Lohnniveau von 79 Prozent. Außerdem sind etwa ein Drittel aller Beschäftigten in Thüringen zu Niedriglöhnen beschäftigt – damit weist das Land den zweitgrößten Niedriglohnsektor in Deutschland auf. Die Niveauunterschiede können nicht allein durch die strukturellen Besonderheiten der thüringischen Wirtschaft erklärt werden. Ein wichtiger Faktor darüber hinaus ist die niedrige Tarifbindung.

Stärkung des Tarifsystems: Für eine Stärkung der Tarifbindung gibt es nicht das eine zentrale Instrument. Es ist vielmehr ein Bündel von Maßnahmen notwendig. Hierbei müssen alle relevanten Akteure, d. h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, aber auch Staat und Gesellschaft, ihren Beitrag leisten.

Wichtig ist vor allem eine Stärkung der Tarifverbände. Während die Gewerkschaften ihre eigene Organisationsmacht ausbauen müssen, sind die Arbeitgeberverbände gefordert, offensiv für das Tarifvertragssystem einzustehen und die Legitimation von Tarifflicht über die OT-Mitgliedschaften zu beenden.

Die Politik hat sich in Thüringen in den letzten Jahren deutlich zu einer Stärkung der Tarifbindung bekannt. Die thüringische Landesregierung hat zusammen mit den Bremen und Berlin im Bundesrat eine Initiative zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen eingebracht. Sie hat außerdem als erste Landesregierung eine umfassende Tariftreueregelung bei öffentlichen Aufträgen eingeführt. Letztere hat jedoch noch einige Umsetzungsprobleme und ist deshalb bislang in der Praxis nur wenig wirksam. Außerdem sind die Tariftreueregeln nur für Landesvergaben verbindlich. Damit besteht für etwa zwei Drittel des öffentlichen Auftragsvolumens in Thüringen, das auf kommunaler Ebene getätigt werden, nach wie vor keine verbindliche Regelung.

1 Einleitung

Im Dezember 2020 konnte für die etwa 1.200 Beschäftigten des Hufeland-Klinikums in Bad Langensalza und Mühlhausen nach 22 Jahren eines tariflosen Zustandes erstmals wieder ein Firmentarifvertrag unterzeichnet werden, der bis zum Jahr 2025 eine stufenweise Heranführung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) vorsieht. Ebenfalls im Dezember 2020 wurde auch bei Mauer Thüringen GmbH, einem metallverarbeitenden Unternehmen in Bad Berka, ein Firmentarifvertrag unterzeichnet, der nach 25 Jahren einen tariflosen Zustand beendet und bis 2026 eine vollständige Übernahme des Flächentarifvertrages für die Thüringer Metall- und Elektroindustrie vorsieht. Dies sind nur zwei von vielen Beispielen in Thüringen, wo es den Gewerkschaften nach teilweise sehr langer tarifloser Zeit wieder gelungen ist, einen Tarifvertrag durchzusetzen.

Trotz zahlreicher gewerkschaftlicher Organisations- und Erschließungserfolge ist die Tarifbindung in Thüringen weiter rückläufig. Nur noch 44 Prozent aller Beschäftigten in Thüringen fallen unter den Schutz eines Tarifvertrages. Dabei liegen die Vorteile einer hohen Tarifbindung auf der Hand: Für die Beschäftigten führt sie zu deutlich höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen und trägt insgesamt dazu bei, die soziale Ungleichheit im Land zu verringern. Aber auch für die Unternehmen bieten Tarifverträge viele Vorteile: Zu nennen sind vor allem Planungs- und Kalkulationssicherheit sowie die Chance, während der Friedenspflicht kooperative Arbeitsbeziehungen zu pflegen, die nicht ständig durch Verteilungskonflikte belastet werden. Flächentarifverträge schaffen außerdem einen Ordnungsrahmen, der Schmutzkonzurrenz durch Lohndumping verhindert und stattdessen den Wettbewerb um innovative und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen in den Mittelpunkt rückt. Auf diese Weise stützen Tarifverträge ein hochwertiges Wirtschafts- und Wachstumsmodell, das nicht auf Billigproduktion, sondern auf einer hohen Produktivität und Innovationskraft beruht. Gerade für Thüringen ist dies angesichts der besonderen demographischen Situation und des sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels von hoher Bedeutung (Dizinger et al. 2020).

Schließlich haben Tarifverträge nicht nur eine soziale, sondern auch eine demokratiefördernde Funktion, indem sie den Beschäftigten ermöglichen, über die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitzubestimmen und eine angemessene Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung sicherzustellen. Tarifverträge gelten zu Recht als Basisinstitution eines sozial regulierten Kapitalismus, deren Hauptfunktion darin liegt, durch kollektive Verhandlungen und Regelungen das „strukturelle Machtungleichgewicht“ (Bundesverfassungsgericht) auf dem Arbeitsmarkt zwischen dem einzelnen Beschäftigten und dem Unternehmen auszugleichen. Eine anhaltende Erosion des Tarifvertragssystems wirkt sich deshalb nicht nur negativ auf die Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus, sondern hat auch Konsequenzen für den sozialen Zusammenhalt und die demokratische Stabilität der Gesellschaft insgesamt.

In der vorliegenden Studie werden Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen im Vergleich zur Gesamtentwicklung in Ost- und Westdeutschland untersucht und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeits-

bedingungen der Beschäftigten analysiert. Die empirische Grundlage hierfür bietet eine Auswertung des IAB-Betriebspanels¹, dessen Rohdaten den Autoren bis einschließlich der Welle des Jahres 2019 zugänglich waren. Ergänzend hierzu werden die Verdienststrukturanalyse des Statistischen Bundesamtes, die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie weitere Quellen verwendet. Die Untersuchung setzt eine Serie von Studien des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zur regionalen Entwicklung von „Tarifverträgen und Tariffucht“ fort, die bisher zu Bayern (Schulten/Lübker/Bispinck 2018), Sachsen (Schulten/Lübker/Bispinck 2019), Bremen (Schulten et al. 2020) und Mecklenburg-Vorpommern (Schröder/Lübker/Schulten 2021) vorgelegt wurden.²

Neben einer ausführlichen Datenanalyse wurden für diese Studie auch zahlreiche Experteninterviews mit Repräsentant:innen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Thüringen geführt, die dazu dienten, die Situation in einzelnen Branchen besser kennenzulernen und illustrative Unternehmensfallbeispiele zu identifizieren.³ Im Rahmen dieser Studie werden dabei sowohl Negativbeispiele dokumentiert, in denen Unternehmen aus der Tarifbindung aussteigen, als auch Positivbeispiele, in denen es den Gewerkschaften gelungen ist, Tariffucht zu verhindern oder Tarifbindung herzustellen.

Mit dem Blick auf das europäische Ausland kann schließlich gezeigt, dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland und Thüringen keineswegs zwangsläufig oder gar alternativlos ist. Im Rahmen dieser Studie werden deshalb abschließend wichtige Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert. Hierzu gehören die Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsmacht genauso wie die Überwindung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) bei den Arbeitgeberverbänden und die breitere Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen. Hinzu kommen auf Landesebene verbindliche Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und in der regionalen Wirtschaftsförderung. Thüringen hat hierbei mit dem 2019 revidierten Vergabegesetz eine Vorreiterrolle eingenommen und als erstes Bundesland in Deutschland wieder eine umfassende Tariftreuregelung eingeführt. Allerdings zeigen sowohl die Umsetzung als auch die Reichweite des Gesetzes noch einige gravierende Defizite, die seine Wirksamkeit bislang begrenzen. Auch bei der regionalen Wirtschaftsförderung in Thüringen finden sich noch ungenutzte Steuerungspotentiale, die für eine Stärkung der Tarifbindung eingesetzt werden können. Damit Tarifverträge auch in Thüringen wieder stärkere Verbreitung finden, müssen schließlich alle relevanten Akteure von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden bis hin zur Politik ihre Verantwortung übernehmen und dafür sorgen, dass die tarifvertraglich regulierte Arbeit wieder zum Normalfall wird.

¹ Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel, Wellen 1993-2019. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. DOI: 10.5164/IAB.IABBP9318.de.en.v2. Eine ausführliche Datendokumentation findet sich bei Fischer et al. (2009) und Ellguth/Kohaut/Möller (2014). Für das Zusammenspielen der einzelnen Wellen des Betriebspanels wurde ein do-file von Umkehrer (2017) verwendet.

² Die Struktur der vorliegenden Studie orientiert sich an den vorherigen Berichten. In einzelnen Abschnitten wurden zudem Textpassagen aus den früheren Studien übernommen. Dies trifft insbesondere auf Abschnitte zu, die über ein einzelnes Bundesland hinaus gültige Zusammenhänge darlegen (z. B. Zusammenfassungen der internationalen Fachliteratur).

³ An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal recht herzlich bei allen Gesprächspartner:innen bedanken, die wir im Rahmen dieser Studie kontaktieren konnten und die uns mit wertvollem Insider- und Expertenwissen versorgt haben.

2 Tarifbindung in Thüringen: Stand und Entwicklungstendenzen

2.1 Tarifverträge in Thüringen

Nach dem Tarifvertragsgesetz (§ 7) müssen alle in Deutschland abgeschlossenen Tarifverträge beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) registriert werden. Ende 2020 zählte das Tarifregister des BMAS in Deutschland mehr als 80.000 gültige Tarifverträge. Allein im Jahr 2020 wurden knapp 6.000 Tarifverträge neu registriert.⁴ Darüber hinaus existieren von Seiten des BMAS und den entsprechenden Landesministerien jedoch kaum offizielle Daten über die Entwicklung der Tariflandschaft. Im Freistaat Thüringen verfügt das zuständige Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMSGFF) über ein eigenes Tarifregister, das alle in Thüringen gültigen Tarifverträge erfasst und individuelle Auskünfte zu einzelnen Tarifverträgen erteilt.⁵ Eigene Daten oder gar Analysen zur Entwicklung von Tarifverträgen in Thüringen werden von dem Thüringer Tarifregister jedoch nicht veröffentlicht.

Im Rahmen einer Sonderauswertung, die das Tarifregister des BMAS für die vorliegende Studie vorgenommen hat, können hier erstmals aktuelle Zahlen über die in Thüringen gültigen Tarifverträge vorgelegt werden (*Tabelle 2.1*).⁶ Demnach existieren in Thüringen aktuell mehr als 6.100 gültige Tarifverträge (Stand Mai 2021). Den Kern des thüringischen Tarifvertragssystems bilden 485 Vergütungs- und 382 Manteltarifverträge. Hiervon sind jeweils etwa zwei Drittel Verbandstarifverträge, die für einzelne Tarifbranchen festgelegt werden; das restliche Drittel entfällt auf Firmentarifverträge. Bei der Mehrzahl der Tarifverträge handelt es sich jedoch entweder um Verträge mit einzelnen Manteltarifvertragsbestimmungen (2.279 Tarifverträge) oder um Änderungs- und Paralleltarifverträge (3.229 Tarifverträge).

Bei der Mehrzahl der in Thüringen gültigen Tarifverträge handelt es sich um überregionale Vereinbarungen, die auch in anderen Bundesländern Anwendung finden. Unter den Tarifverträgen, die ausschließlich in Thüringen gelten, finden sich nach Angaben des BMAS 543 Verbands- und lediglich 28 Firmentarifverträge. Die Anzahl der Firmentarifverträge dürfte jedoch deutlich zu niedrig ausgewiesen sein, was vor allem damit zu tun hat, dass bei den Firmentarifverträgen oft keine Informationen über den tatsächlichen geographischen Geltungsbereich vorliegen.

⁴ Vgl. WSI-Tarifarchiv, Tarifverträge – Bestand und Neuregistrierungen, Daten des BMAS, WSI-Tarifstatistik, <https://www.wsi.de/de/tarifvertraege-bestand-und-neuregistrierungen-32708.htm>.

⁵ Vgl. <https://www.tmsgff.de/arbeit/arbeits-und-tarifrecht>.

⁶ Wir bedanken uns beim Tarifregister des BMAS, das uns diese Daten für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt hat.

Tabelle 2.1: Gültige Tarifverträge in Thüringen (2021)*

	Alle in Thüringen gültigen Tarifverträge	Überregionale Tarifverträge, die auch in Thüringen gelten	Tarifverträge mit ausschließlicher Gültigkeit in Thüringen
Verbandstarifverträge			
Vergütungs-TV	339	228	111
Mantel-TV	247	166	81
TV mit Mantelbestimmungen	1.782	1.456	326
Änderungs- und Parallel-TV	3.025	2.740	285
Zusammen	5.133	4.590	543
Firmentarifverträge**			
Vergütungs-TV	146	135	11
Mantel-TV	135	131	4
TV mit Mantelbestimmungen	497	487	10
Änderungs- und Parallel-TV	204	201	3
Zusammen	982	954	28
Alle Tarifverträge			
Vergütungs-TV	485	363	122
Mantel-TV	382	297	85
TV mit Mantelbestimmungen	2.279	1.943	336
Änderungs- und Parallel-TV	3.229	2.941	288
Zusammen	6.115	5.544	571

* Stand: Mai 2021.

** Die Angaben zu den ausschließlich in Thüringen gültigen Firmentarifverträgen dürften nach Angaben des BMAS deutlich zu niedrig sein, da bei vielen Firmentarifverträgen keine genauen Informationen über den räumlichen Geltungsbereich vorliegen.

WSI

Quelle: Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Sonderauswertung für diese Studie.

Eine Umfrage unter den in Thüringen aktiven DGB-Gewerkschaften hat ergeben, dass allein ver.di bereits 46 gültige Firmentarifverträge mit in Thüringen ansässigen Unternehmen abgeschlossen wurden.⁷ Im Organisationsbereich der IG BCE sind es 36 Firmentarifverträge⁸, bei der Gewerkschaft NGG 23 Firmentarifverträge (davon 15 mit Unternehmen, die in Thüringen ihren Hauptsitz haben)⁹ und bei der IG Metall 61 Firmentarifverträge.¹⁰ Die von Seiten des BMAS identifizierte Anzahl von ausschließlich in Thüringen geltenden Firmentarifverträgen ist damit – wie auch vom BMAS selbst vermutet – deutlich zu niedrig ausgewiesen.

2.2 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung

Die offiziellen Daten des BMAS geben Auskunft über die Anzahl der vereinbarten Tarifverträge. Sie enthalten jedoch keinerlei Informationen über die Tarifbindung, d. h. über den Anteil der Beschäftigten und Betriebe, die tatsächlich unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Alle Daten, die in der öffentlichen Debatte zur Tarifbindung verwendet werden, basieren vielmehr nicht auf administrativen Erhebungen, sondern auf Unternehmensbefragungen. Demnach sind es auch keine „exakten Daten“, sondern vielmehr das Ergebnis von Hochrechnungen, die zwar auf repräsentativen Befragungsdaten beruhen, jedoch sowohl durch die Befragungsmethodik als auch durch Stichprobenziehung und -größe beeinflusst werden können. Die in der öffentlichen Debatte verwendeten Daten zur Tarifbindung stammen im Wesentlichen aus zwei Datenquellen.

Am weitesten verbreitet sind die Daten des *IAB-Betriebspanels*, die auf einer seit Mitte der 1990er Jahre jährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Befragung von zuletzt etwa 16.000 Betrieben beruhen (Ellguth/Kohaut/Möller 2014). Die Ergebnisse zur Tarifbindung in Deutschland werden einmal pro Jahr in den WSI-Mitteilungen veröffentlicht (zuletzt Ellguth/Kohaut 2021). Für Thüringen wertet das Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in einem jährlichen Bericht für das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) regionale Daten des IAB-Betriebspanels aus, die auch einige Grundinformationen zur Tarifbindung in Thüringen enthalten (zuletzt TMASGFF 2020a).

Bei der zweiten Datenquelle handelt es sich um die *Verdienststrukturerhebung* (VSE) des Statistischen Bundesamtes, die alle vier Jahre durchgeführt wird und bei der in ganz Deutschland etwa 60.000 Betriebe befragt werden. Auf der Grundlage der VSE-Daten für die Jahre 2014 und 2018 hat das Statistische Bundesamt jeweils eine umfassende Auswertung zur Tarifbindung in Deutschland vorgelegt (Statistisches Bundesamt 2016, 2021). Auch für Thüringen existiert eine Auswertung der VSE 2018, die jedoch keine Angaben zur Tarifbindung enthält (TLS 2020a). Nach Auskunft des Thüringer Landesamtes für Statistik (TLS) ist eine detaillierte Auswertung der Tarif-

⁷ Auskunft von ver.di Thüringen, E-Mail vom 20.07.2021.

⁸ Auskunft des IG BCE Landesbezirks Hessen/Thüringen, E-Mail vom 16.07.2021.

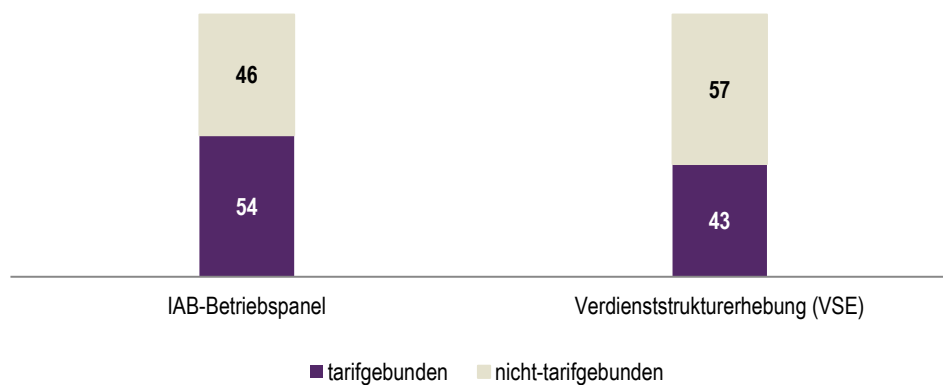
⁹ Auskunft der NGG Tarifabteilung, E-Mail vom 27.07.2021. Auskunft der NGG Thüringen, E-Mail vom 28.07.2021.

¹⁰ Auskunft des IG Metall Bezirks Mitte, E-Mail vom 29.07.2021.

bindung in Thüringen mit den VSE-Daten aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.¹¹ Allerdings hat das TLS auf Anfrage bislang unveröffentlichte VSE-Daten zur Verfügung gestellt, die zumindest auf gesamtwirtschaftlicher Ebene Aussagen über die Verdienstunterschiede von Beschäftigten in tarif- und nicht-tarifgebundenen Unternehmen ermöglichen.¹²

Sowohl bei dem IAB-Betriebspanel aus auch bei der Verdienststrukturerhebung handelt es sich um repräsentative Befragungen, die nachträglich gewichtet werden, um auf diese Weise hinsichtlich der Branchen- und Größenstruktur der befragten Betriebe einen repräsentativen Querschnitt abzubilden. Vor diesem Hintergrund konnte bislang nicht vollständig geklärt werden, warum beide Datensätze ein unterschiedliches Bild der Tarifbindung zeichnen. Während im Jahr 2018 nach dem IAB-Betriebspanel die Tarifbindung in Deutschland bei 54 Prozent lag, waren es nach der im gleichen Jahr durchgeführten Verdienststrukturerhebung mit nur 43 Prozent noch einmal deutlich weniger (*Abbildung 2.1*). Wenn im Rahmen dieser Studie aufgrund der besseren Verfügbarkeit längerer Datenreihen und der aktuelleren Daten im Wesentlichen auf das IAB-Betriebspanel zurückgegriffen wird, sollte dabei berücksichtigt werden, dass die hierbei ausgewiesene Tarifbindung möglicherweise die tatsächliche Verbreitung von Tarifverträgen eher noch überschätzt.

Abb. 2.1: Tarifbindung in Deutschland nach unterschiedlichen Datenquellen (2018)
in % aller Beschäftigten



Quelle: Statistisches Bundesamt 2021 (Daten der Verdienststrukturerhebung) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.



Im Rahmen der hier vorgelegten Studie muss darüber hinaus berücksichtigt werden, dass die verwertbare Stichprobe – insgesamt werden jährlich vom IAB in Thüringen etwas mehr als 1.000 Betriebe befragt (TMA SGFF 2020a, S. 10) – umso geringer ausfällt, je differenzierter die Tarifbindung für bestimmte Branchen oder Beschäftigtengruppen bestimmt werden soll. Geringere Fallzahlen erhöhen jedoch automatisch die statistische Fehleranfälligkeit. Deshalb sollten die hier dargestellten Daten weniger als exakte

¹¹ Auskunft des Thüringer Landesamtes für Statistik (TLS), E-Mail vom 25.05.2021.

¹² Wir möchten uns an dieser Stelle ausdrücklich beim Thüringer Landesamt für Statistik (TLS 2021a) für die Überlassung der Datenauswertung bedanken. Eine Analyse hierzu wird in Kapitel 4.2 vorgenommen.

Werte, denn als grundlegende Tendenzen interpretiert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Daten für einzelne Branchen analysiert werden. In Abschnitt 3 werden deswegen nur die Entwicklungen in groben Wirtschaftszweigen ausgewiesen. Häufig werden auch Daten für mehrere Jahre zusammengefasst, um so einen ausreichenden Stichprobenumfang zu erzielen. Vor dem Hintergrund der genannten methodischen Einschränkungen ergibt sich für die Struktur und Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen trotzdem ein aussagekräftiges Bild.

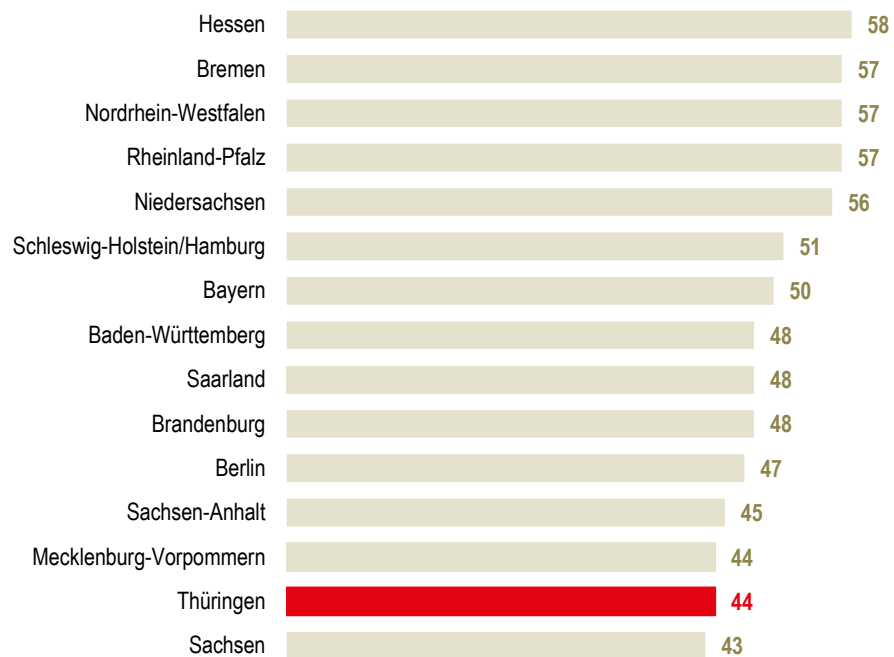
2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich

2.3.1 Tarifbindung der Beschäftigten

Im Jahr 2019 arbeiteten 44 Prozent der Beschäftigten in Thüringen in einem tarifgebundenen Betrieb. Im innerdeutschen Vergleich weist Thüringen damit von allen Bundesländern nach Sachsen und zusammen mit Mecklenburg-Vorpommern die zweitniedrigste Tarifbindung auf (*Abbildung 2.2*). In den übrigen ostdeutschen Bundesländern liegt die Tarifbindung mit 45 Prozent in Sachsen-Anhalt, 47 Prozent in Berlin und 48 Prozent in Brandenburg auch nur leicht oberhalb des thüringischen Niveaus. Damit arbeiten in allen ostdeutschen Bundesländern weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag.

Abb. 2.2: Tarifbindung nach Bundesländern (2019)

in % aller Beschäftigten



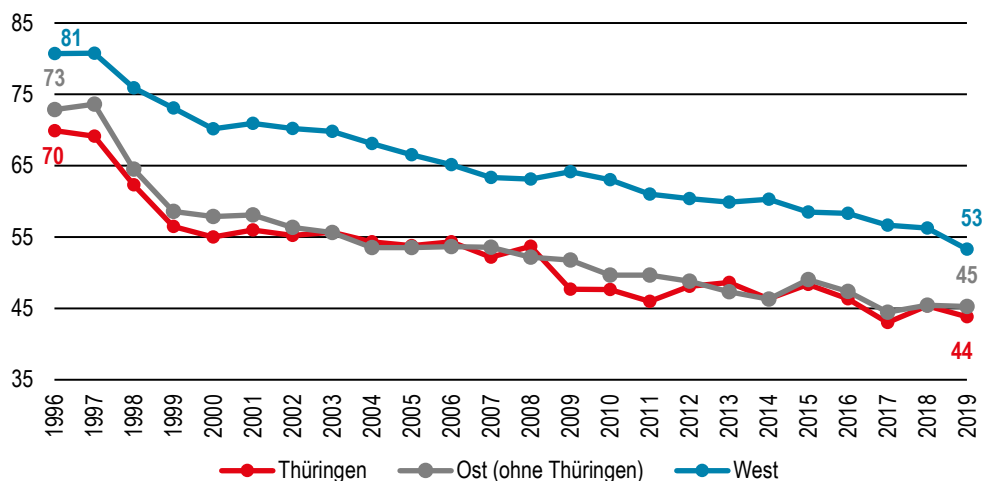
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Auch in einigen westdeutschen Bundesländern wie dem Saarland, Baden-Württemberg, Bayern und Schleswig-Holstein/Hamburg¹³ sind mit Werten zwischen 48 und 51 Prozent nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten tarifgebunden. Lediglich in fünf westdeutschen Bundesländern (Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Bremen und Hessen) liegt die Tarifbindung noch mit etwas Abstand über der 50-Prozent-Marke, wobei in Hessen mit einer Tarifbindung von 58 Prozent der höchste Anteil der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt wird.

Insgesamt weist die Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre in allen Bundesländern einen rückläufigen Trend auf (*Abbildung 2.3*). In Thüringen lag die Tarifbindung der Beschäftigten Mitte der 1990er Jahre noch bei 70 Prozent, in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre kam es dann zu einem starken Rückgang auf nur noch 55 Prozent. Während die Tarifbindung in den 2000er Jahren zunächst nur noch leicht abnahm, hat sich die Erosion des thüringischen Tarifvertragssystem seit 2009 wieder beschleunigt. Seitdem ist die Tarifbindung noch einmal um etwa 10 Prozentpunkte auf den derzeitigen Stand von nur noch 44 Prozent abgerutscht.

Abb. 2.3: Tarifbindung in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (1996–2019)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.



Vergleicht man die Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen mit der in den übrigen ostdeutschen Bundesländern sowie der in Westdeutschland, so zeigt sich überall ein ähnlicher Trend: Einem relativ starken Abfall der Tarifbindung in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre folgte in den letzten beiden Jahrzehnten ein kontinuierlicher Rückgang, der bis in die Gegenwart anhält. Im Durchschnitt geht die Tarifbindung dabei jedes Jahr um ein bis zwei Prozentpunkte zurück.

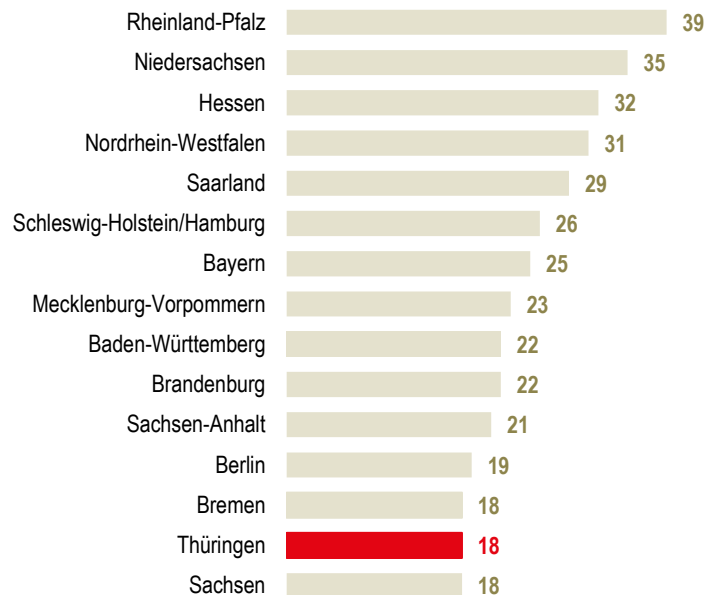
¹³ Aufgrund geringer Fallzahlen für Hamburg werden beide Bundesländer gemeinsam ausgewiesen.

2.3.2 Tarifbindung der Betriebe

Die Erosion des Tarifvertragssystems wird in ihrer Tragweite noch deutlicher, wenn nicht die Tarifbindung der Beschäftigten, sondern die der Betriebe betrachtet wird (*Abbildung 2.4*): Im Jahr 2019 waren in Thüringen gerade einmal noch 18 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Zusammen mit Sachsen und Bremen weist Thüringen hier den niedrigsten Wert aller Bundesländer auf. In dem meisten Bundesländern schwankt der Anteil der Betriebe mit einem Tarifvertrag zwischen einem Fünftel und einem Drittel. Am höchsten liegt die Tarifbindung der Betriebe mit 39 Prozent in Rheinland-Pfalz. Die deutlichen Unterschiede zwischen der Tarifbindung der Beschäftigten und der Betriebe weisen bereits auf ein zentrales Strukturmerkmal hin, wonach die Tarifbindung eng mit der Größe des Unternehmens korreliert.¹⁴

Abb. 2.4: Tarifbindung nach Bundesländern (2019)

in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

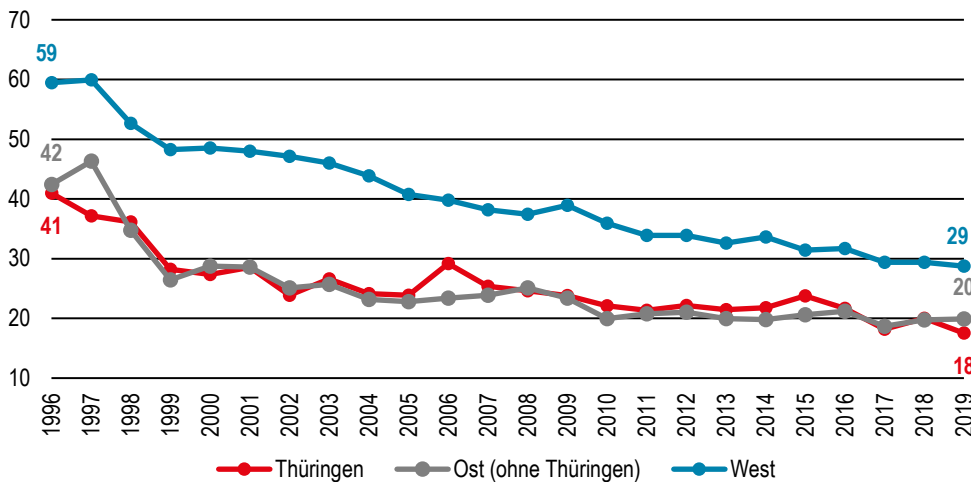
Bei einer langfristigen Betrachtung zeigt die Tarifbindung der Betriebe einen ähnlichen Entwicklungstrend wie die der Beschäftigten (*Abbildung 2.5*): In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ist ein relativ starker Rückgang von 41 Prozent (1996) auf 27 Prozent (2000) zu verzeichnen, der sich in den folgenden beiden Jahrzehnten zwar langsam, aber kontinuierlich fortsetzt. Schwankungen bei den Daten, die von einem auf das andere Jahr mitunter auch einmal eine Zunahme der Tarifbindung suggerieren können, müssen dabei nicht notwendig auf reale Entwicklungen zurückzuführen sein, sondern können auch statistische Gründe haben, die z. B. mit Veränderungen bei den befragten Unternehmen zusammenhängen. Jenseits dessen lässt sich jedoch

¹⁴ Vgl. Kapitel 2.4.2.

insgesamt festhalten, dass sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Thüringen – wie auch in den meisten übrigen Bundesländern – seit Mitte der 1990er Jahre mehr als halbiert hat.

Abb. 2.5: Tarifbindung in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (1996–2019)

in % aller Betriebe



* inklusive Berlin, ohne Thüringen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Kasten 1

Tarifbindung in Thüringen im Vergleich: Ergebnisse einer multivariaten Analyse¹⁵

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels belegen, liegt die Tarifbindung in Thüringen geringfügig unterhalb des Niveaus der anderen ostdeutschen Bundesländer und ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Der direkte Vergleich lässt jedoch Faktoren wie die Wirtschaftsstruktur eines Landes außer Acht, die eine hohe Tarifbindung begünstigen oder erschweren können. So ist gut dokumentiert, dass einige Branchen – wie das Gastgewerbe oder der Einzelhandel – in der gesamtdeutschen Perspektive eine deutlich unterdurchschnittliche Tarifbindung aufweisen. Außerdem sind Kleinbetriebe seltener an einen Tarifvertrag gebunden als Großbetriebe (Ellguth/Kohaut 2020a, S. 280f.). Die Thüringer Wirtschaft hat mit einem hohen Anteil von kleineren Betrieben eher ungünstige Voraussetzungen für eine hohe Tarifbindung. In Betrieben der Größenklasse ab 100 Beschäftigten, in der die Tarifbindung vergleichsweise hoch ist (siehe *Abbildung 2.10*), arbeiten im Land nur 36,7 Prozent aller Beschäftigten, verglichen mit 40,1 Prozent in den anderen ostdeutschen Bundesländern und 46,2 Prozent in Westdeutschland.¹⁶

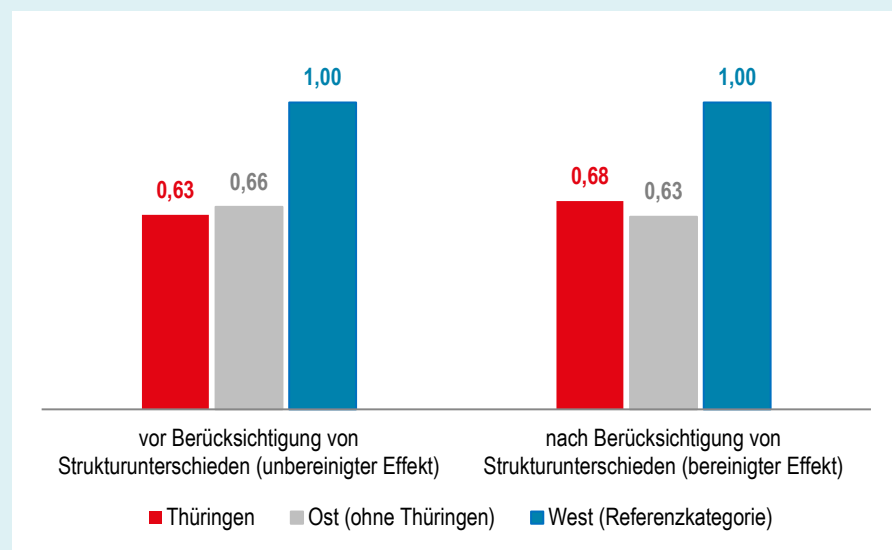
Welchen Einfluss diese Strukturmerkmale auf die Tarifbindung in Thüringen haben, wird im Folgenden auf Grundlage einer multivariaten Analyse dargestellt. Dazu werden die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2017 bis 2019 verwendet, was zu einer höheren Fallzahl und somit zu aussagekräftigeren Ergebnissen beiträgt. Im ersten Analyseschritt wird auf

¹⁵ Dieser Kasten stützt sich auf den entsprechenden Abschnitt in Schröder/Lübker/Schulten (2020) und wurde für Thüringen angepasst.

¹⁶ Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels, bezogen auf die Jahre 2017 bis 2019.

dieser Datenbasis das Chancenverhältnis (engl.: *odds ratio*) für die Tarifbindung der Beschäftigten in Thüringen und den anderen ostdeutschen Bundesländern berechnet, wobei Westdeutschland als Referenzkategorie dient. Wie bereits aus den deskriptiven Statistiken ersichtlich, sind die Aussichten auf einen tarifgebundenen Arbeitsplatz in Thüringen wie auch im übrigen Ostdeutschland (ohne Thüringen) geringer als in den alten Bundesländern (*Chancenverhältnis: 0,63 bzw. 0,66*; siehe *Abbildung 2.6*).

Abb. 2.6: Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Thüringen und Ostdeutschland* im Vergleich zu Westdeutschland (2017–2019)



Anmerkung: Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios. Daten beziehen sich auf die Jahre 2017 bis 2019 (n = 45.979). Bei den unbereinigten Effekten werden lediglich Jahreseffekte berücksichtigt. Bei den bereinigten Effekten werden zusätzlich Strukturunterschiede hinsichtlich der folgenden Variablen berücksichtigt: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation). Niveauunterschiede werden über Dummy-Variablen für Thüringen und die anderen ostdeutschen Bundesländer abgebildet, wobei die Referenzkategorie Westdeutschland ist. Signifikanzniveau: $p < 0,01$, jeweils basierend auf robusten Standardfehlern. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Im zweiten Analyseschritt wird dieses Ergebnis um die Effekte der Wirtschaftsstruktur bereinigt, indem Kontrollvariablen für die Betriebsgröße und die Branchenstruktur in die logistische Regression eingefügt werden – also zwei der wesentlichen Merkmale, die die Tarifbindung eines Betriebes vorhersagen (Kohaut/Schnabel 2003). Dies berücksichtigt die strukturellen Unterschiede, die eine hohe Tarifbindung fördern oder behindern – ähnlich wie das Handicap, das beim Golfspiel die Unterschiede zwischen den Spielern ausgleicht. Auch nach dieser Berechnungsmethode liegt Thüringen (bereinigtes Chancenverhältnis: 0,68) nun etwas vor den anderen ostdeutschen Bundesländern (bereinigtes Chancenverhältnis: 0,63). Im Verhältnis zu den alten Bundesländern (Referenzkategorie, bereinigtes Chancenverhältnis: 1,00) schneiden sowohl Thüringen als auch die anderen ostdeutschen Bundesländer in puncto Tarifbindung weiterhin deutlich schlechter ab.

2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung

2.4.1 Branchen- und Firmentarifverträge sowie Orientierung an Tarifverträgen

Eine Tarifbindung kann prinzipiell sowohl durch die Mitgliedschaft eines Unternehmens innerhalb eines Arbeitgeberverbandes durch einen Branchentarifvertrag als auch durch den direkten Abschluss eines Firmentarifvertrages erzielt werden. Darüber hinaus gibt es auch etliche Betriebe, die zwar formal nicht tarifgebunden sind, sich aber an bestehenden Tarifverträgen orientieren. Eine Orientierung an Tarifverträgen kann in der Praxis sehr unterschiedliche Formen annehmen, von der nahezu hundertprozentigen Übernahme bestehender Tarifstandards bis hin zu einem sehr losen und sporadischen Bezug auf tarifvertragliche Regelungen (Ellguth/Kohaut 2021, S. 310). Empirisch ist dabei in verschiedenen Untersuchungen gezeigt worden, dass Unternehmen, die angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren, nichtsdestotrotz im Durchschnitt deutlich schlechtere Konditionen anbieten, als im Tarifvertrag vereinbart wurden (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019). Auch die regionalen Tarifstudien des WSI zu Bayern, Sachsen, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern haben dieses Ergebnis eindrucksvoll bestätigt (Schulten/Lübker/Bispinck 2018, 2019; Schulten et al. 2020; Schröder/Lübker/Schulten 2021).¹⁷

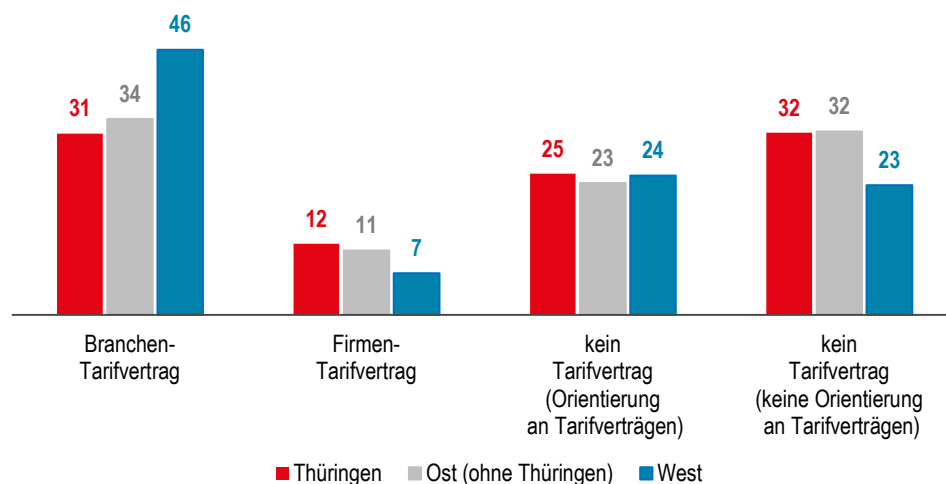
Zwar können Tarifverträge über ihre formalen Geltungsbereiche hinaus auch auf nicht-tarifgebundene Unternehmen Wirkung entfalten. Anders als in dem vom im vom Thüringer Arbeitsministerium herausgegebenen „Länderbericht Thüringen 2019“ auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels suggeriert wird (TMSGFF 2020a, S. 85), ist eine bloße Orientierung an Tarifverträgen jedoch kein Ersatz für eine verbindliche Tarifbindung. Tarifstandards werden im Gegenteil in der Regel nur von solchen Unternehmen durchgängig eingehalten, die auch formal an einen Tarifvertrag gebunden sind.

In Thüringen waren 2019 weniger als ein Drittel (31 Prozent) aller Beschäftigten durch einen Branchentarifvertrag geschützt, gegenüber 34 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 46 Prozent in Westdeutschland (Abbildung 2.7). Hinzu kommen weitere 12 Prozent der Beschäftigten, die den Schutz eines Firmentarifvertrages genießen. Sowohl im Vergleich zu den übrigen ostdeutschen Bundesländern als auch erst recht im Vergleich zu Westdeutschland kommt damit den Firmentarifverträgen in Thüringen eine überdurchschnittliche Bedeutung zu.

¹⁷ Zu den Unterschieden beim Entgelt und bei den Arbeitszeiten zwischen tarifgebundenen Unternehmen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit und ohne Orientierung an Tarifverträgen in Thüringen vgl. Kapitel 4.

Abb. 2.7: Tarifbindung in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland nach Art der Tarifbindung (2019)

in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen

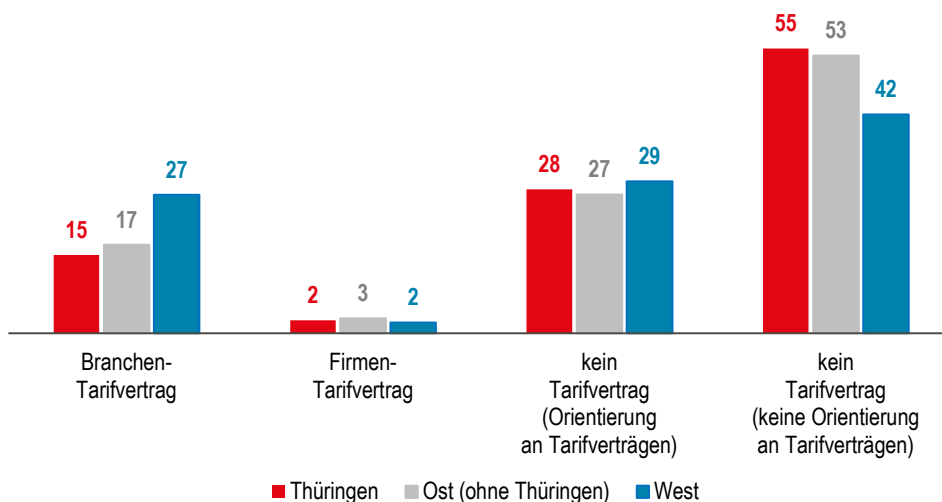
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Etwa ein Viertel aller Beschäftigten in Thüringen arbeitet in Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, bei Unternehmensbefragungen aber angegeben haben, sich an bestehenden Tarifverträgen „zu orientieren“. Ein weiteres Drittel der Beschäftigten ist in Unternehmen tätig, die nicht tarifgebunden sind und auch keine Orientierung an Tarifverträgen vornehmen. In beiden Fällen entspricht der Anteil etwa dem ostdeutschen Durchschnitt.

Bei der Tarifbindung der Betriebe wird einmal mehr das ganze Ausmaß der Erosion des thüringischen Tarifvertragssystems deutlich (*Abbildung 2.8*). Demnach sind nur noch 15 Prozent aller Betriebe in Thüringen an einen Branchentarifvertrag gebunden. Obwohl Unternehmen mit Firmentarifvertrag in Thüringen überdurchschnittlich viele Beschäftigte repräsentieren, sind insgesamt lediglich 2 Prozent der thüringischen Betriebe an einen Firmentarifvertrag gebunden. Zusätzlich gibt knapp ein Drittel (28 Prozent) der Betriebe an, sich an existierenden Tarifverträgen zu orientieren, während eine Mehrheit der Betriebe (55 Prozent) ihre Arbeitsbedingungen ohne jeglichen Bezug zu bestehenden Tarifverträgen festlegen.

Abb. 2.8: Tarifbindung in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2019)
in % aller Betriebe



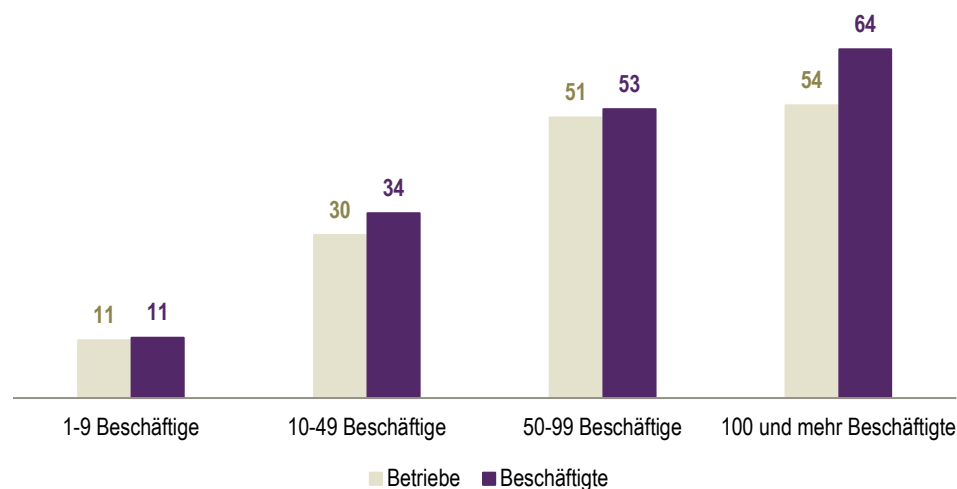
* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

2.4.2 Tarifbindung nach Betriebsgrößen und Beschäftigtengruppen

Die Tarifbindung wird in Deutschland stark von der Struktur der Betriebsgrößen beeinflusst. Dabei gilt für Thüringen wie für Deutschland insgesamt, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Betrieb tarifgebunden ist (Ellguth/Kohaut 2020, 2021). Im Jahr 2019 waren in Thüringen von den Kleinstunternehmen mit ein bis neun Beschäftigten lediglich 11 Prozent der Betriebe und 11 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Bei größeren Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten waren es hingegen etwas mehr als die Hälfte der Betriebe (54 Prozent) und fast zwei Drittel der Beschäftigten (64 Prozent) (*Abbildung 2.9*). Die besondere Betriebsgrößenstruktur in Thüringen wirkt sich dabei für die Tarifbindung des Bundeslandes eher nachteilig aus (siehe auch Kasten 1). So verfügt Thüringen über überdurchschnittlich viele Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, während der Anteil der Beschäftigten, der in Großunternehmen arbeitet, gegenüber den anderen Bundesländern deutlich geringer ausfällt (TMSGFF 2020a, S. 15).

Abb. 2.9: Tarifbindung in Thüringen nach Betriebsgröße (2019)
in % aller Betriebe und Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

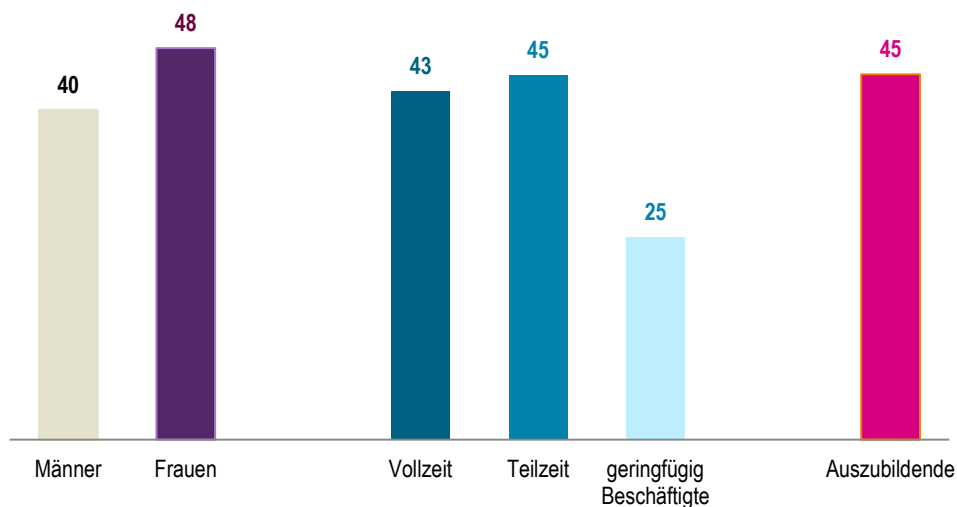
WSI

Im Hinblick auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigen sich bei der Tarifbindung in Thüringen ebenfalls einige markante Unterschiede (*Abbildung 2.10*). Besonders erstaunlich sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Während in den meisten Bundesländern die Tarifbindung beider Geschlechter eng beieinander liegt (Lübker/Schulten 2021), arbeiten in Thüringen mit 48 Prozent deutlich mehr Frauen in Betrieben mit Tarifvertrag als Männer, von denen nur 40 Prozent in Betrieben mit Tarifvertrag beschäftigt sind. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in Thüringen anders als in anderen Bundesländern auch eher männlich geprägte Wirtschaftszweige, wie das Verarbeitende Gewerbe, eine eher schwache Tarifbindung aufweisen.¹⁸ Demgegenüber sind in Branchen mit vergleichsweise hoher Tarifbindung, wie der öffentlichen Verwaltung oder dem Gesundheits- und Sozialwesen, überproportional viele Frauen vertreten.

Zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Tarifbindung passt auch, dass bei der Tarifbindung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Thüringen kaum Unterschiede bestehen bzw. letztere sogar eine leicht höhere Tarifbindung aufweisen. Geringfügige Beschäftigung findet sich hingegen vorwiegend in nicht-tarifgebundenen Betrieben. Lediglich ein Viertel (25 Prozent) dieser Beschäftigungsgruppe arbeitet in einem Betrieb mit Tarifvertrag. Bei den Auszubildenden liegt die Tarifbindung mit 45 Prozent etwa auf dem Niveau aller Beschäftigten (44 Prozent). Anders als in vielen (vor allem westdeutschen) Bundesländern lässt sich für Thüringen aus diesen Daten keine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote bei tarifgebundenen Unternehmen feststellen.

¹⁸ Vgl. hierzu Kapitel 3.2.

Abb. 2.10: Tarifbindung in Thüringen nach Beschäftigtengruppen (2019)
in % aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

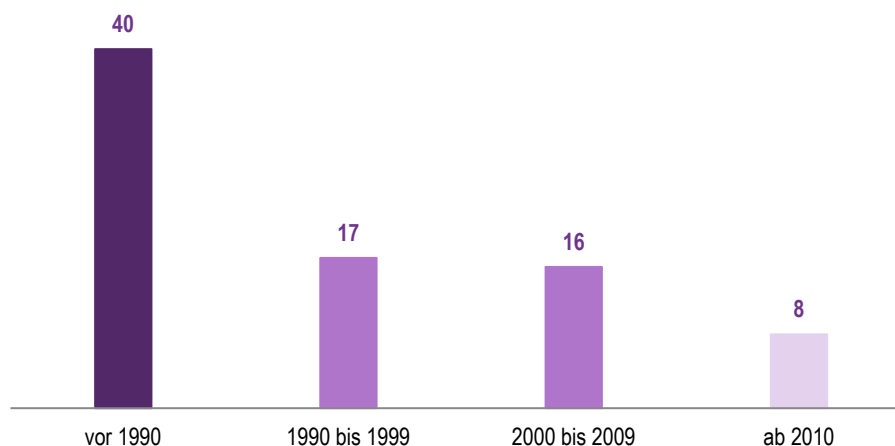
2.4.3 Tarifbindung nach dem Alter der Betriebe

Zu den auffälligsten Determinanten der Tarifbindung gehört das Alter der Betriebe (*Abbildung 2.11*, s.a. TMASGFF 2020a, S. 84f.). Hierbei gilt die Regel: Je älter ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher unterliegt er dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Von den Betrieben, die bereits vor 1990 gegründet wurden, waren im Jahr 2019 in Thüringen nach wie vor 40 Prozent tarifgebunden. Von den in den 1990er und 2000er Jahren gegründeten Betrieben haben hingegen nur noch 17 bzw. 16 Prozent einen Tarifvertrag. Unter den jüngsten Betrieben, die seit dem Jahr 2010 gegründet wurden, ist mit nur noch 8 Prozent nicht einmal jeder zehnte Betrieb tarifgebunden.

Der ökonomische Strukturwandel und die damit verbundenen Veränderungen in der thüringischen Unternehmenslandschaft bilden demnach einen wesentlichen Erklärungsgrund für die abnehmende Tarifbindung. Während ältere Unternehmen, die tendenziell eher tarifgebunden sind, aus dem Markt ausscheiden, gehen neu gegründete Unternehmen von vornherein gar nicht erst in die Tarifbindung. Nicht nur in Thüringen, sondern in Deutschland insgesamt ist die Anwendung eines Tarifvertrages bei neu gegründeten Unternehmen immer mehr zu einer Ausnahmeerscheinung geworden (Kohaut/Ellguth 2008; Bossler 2019). Nicht unwesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen haben auch die Arbeitgeberverbände, indem sie mit der Einführung sogenannter OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) neuen Unternehmen ermöglichten, Mitglied im Verband zu werden, ohne an den Verbandstarifvertrag gebunden zu sein (Behrens/Helfen 2016). Damit untergraben die Arbeitgeberverbände selbst die Akzeptanz von Tarifverträgen.¹⁹

¹⁹ Zur Bedeutung der OT-Mitgliedschaften bei den Arbeitgeberverbänden in Thüringen s.a. Kapitel 5.1.

Abb. 2.11: Tarifbindung in Thüringen nach dem Gründungsjahr der Betriebe (2019)
in % aller Betriebe und Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

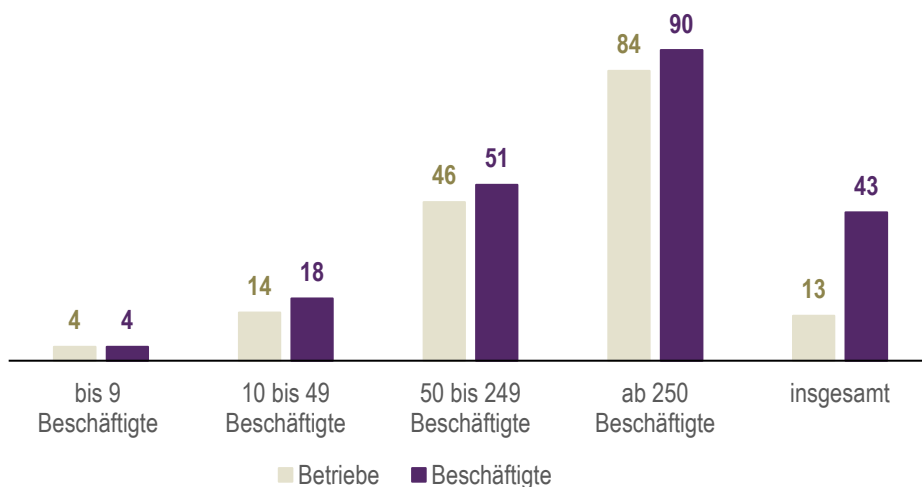
2.5 Tarifbindung und Betriebsrat

Tarifpolitik und Mitbestimmung bilden die beiden zentralen Arenen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland, die eng miteinander verwoben sind. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte unter anderem die Aufgabe, die Einhaltung von Tarifverträgen im Betrieb zu überwachen. Zugleich ist die große Mehrzahl der Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert (Demir et al. 2019) und – zum Beispiel als Mitglieder gewerkschaftlicher Tarifkommissionen – oft selbst aktiv an der Gestaltung der Tarifpolitik beteiligt. Hinzu kommt eine zunehmende Dezentralisierung der Tarifpolitik durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die die tarifpolitische Rolle von Betriebsräten immer weiter aufgewertet hat (Schulten/Bispinck 2018). Schließlich spielen Betriebsratsmitglieder auch bei Durchsetzung oder Verteidigung einer Tarifbindung im Betrieb oft eine wichtige Rolle.

In Thüringen verfügen derzeit gerade einmal noch 13 Prozent aller Betriebe über einen Betriebs- oder Personalrat (*Abbildung 2.12*). Dabei korreliert die Verbreitung von Betriebsräten ähnlich wie bei der Tarifbindung auch mit der Größe des Betriebes. So sind Betriebsräte in Kleinstunternehmen (hier definiert als Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten)²⁰ eine absolute Ausnahmeerscheinung, während unter den größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 84 Prozent einen Betriebs- oder Personalrat haben. Insgesamt arbeiteten 2019 in Thüringen noch 43 Prozent der Beschäftigten in Betrieben ab 5 Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat.

²⁰ Zu beachten ist dabei, dass Betriebsräte nach § 1 Betriebsverfassungsgesetz nur in „Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern“ gebildet werden können. Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten sind in Abb. 2.12 nicht berücksichtigt.

Abb. 2.12: Verbreitung von Betriebs- und Personalräten in Thüringen (2019)
in % aller Betriebe und Beschäftigten

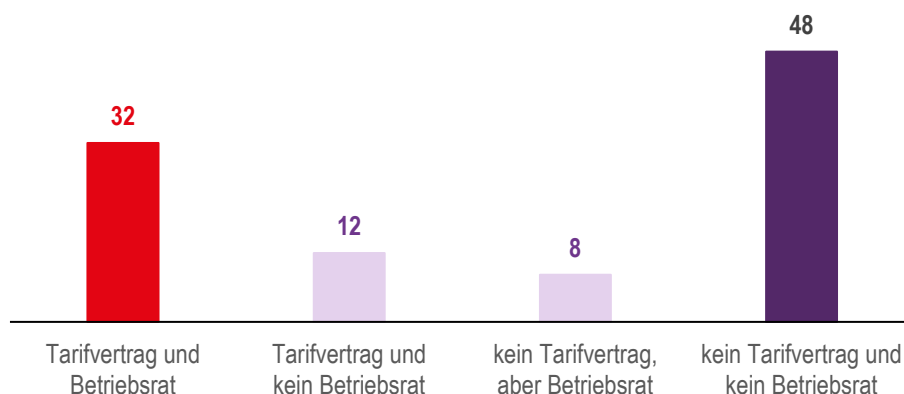


Anmerkung: Bezieht sich auf Betriebe mit mind. 5 Beschäftigten.
Quelle: TMASGFF (2020a, S. 88).

WSI

Betrachtet man beide Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen zusammen, so arbeitete in Thüringen nur noch knapp ein Drittel aller Beschäftigten (32 Prozent) in Betrieben, die sowohl einen Betriebsrat haben als auch an einen Tarifvertrag gebunden sind. Fast die Hälfte aller Beschäftigten (48 Prozent) findet sich in Betrieben, die weder tarifgebunden sind noch einen Betriebsrat haben (*Abbildung 2.13*). Ohne eine starke betriebliche Interessenvertretung fehlt den Beschäftigten jedoch in der Regel das wichtigste Instrument, um die Anwendung eines Tarifvertrages durchzusetzen und dessen Umsetzung kontrollieren zu können.

Abb. 2.13: Tarifbindung und Verbreitung von Betriebsräten in Thüringen (2019)
in % aller Beschäftigten



Anmerkung: Bezieht sich auf alle Betriebe.
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

2.6 Tarifbindung im europäischen Vergleich

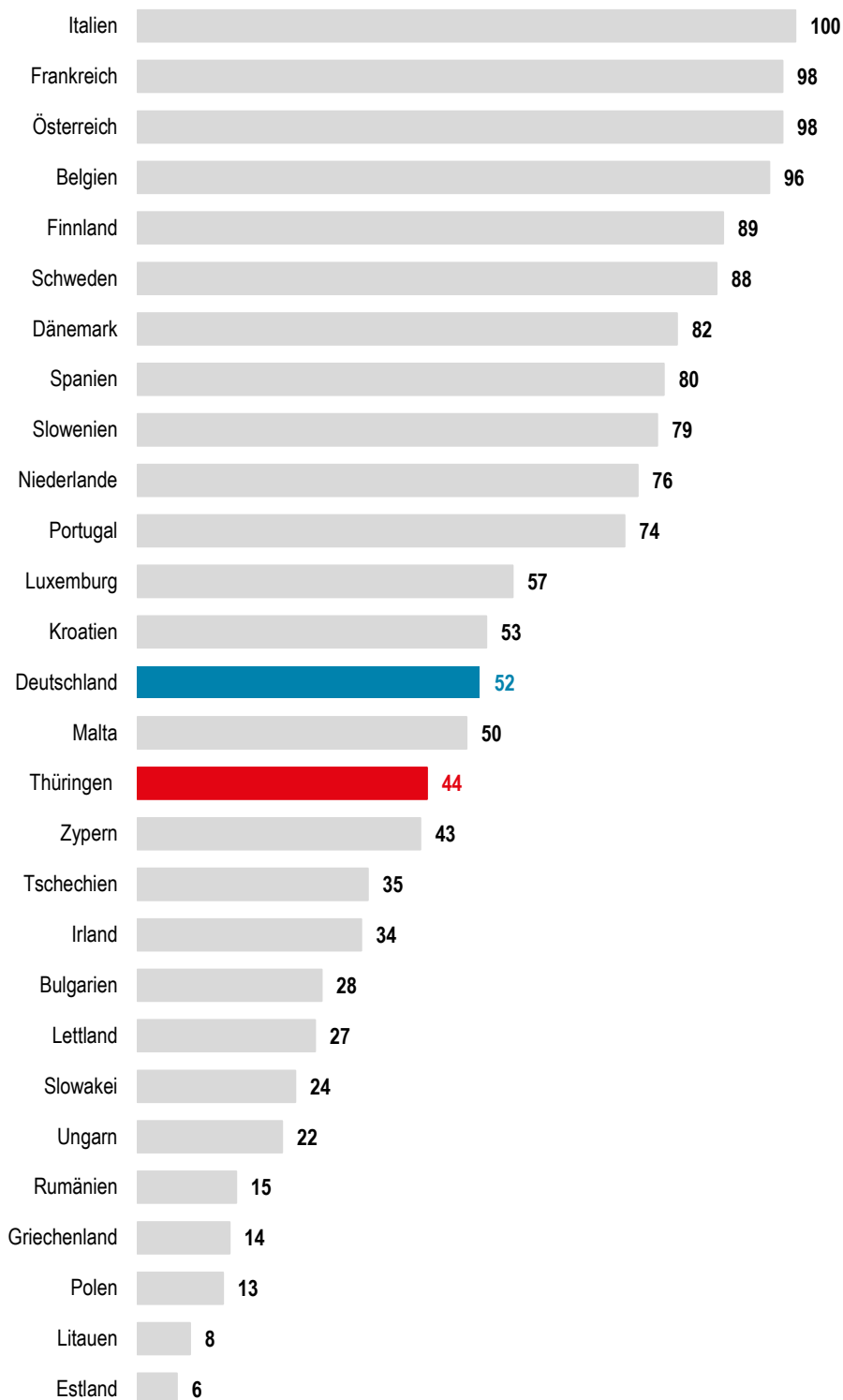
Dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland insgesamt und in Thüringen im Besonderen keineswegs eine zwangsläufige Entwicklung darstellen muss, zeigt der Blick ins europäische Ausland. Innerhalb Europas variiert die Tarifbindung der Beschäftigten von annähernd 100 Prozent in Ländern wie Italien, Frankreich oder Österreich bis hin zu weniger als 20 Prozent in einigen osteuropäischen Ländern (*Abbildung 2.14*). Mit Werten von 44 Prozent in Thüringen beziehungsweise 52 Prozent in Deutschland insgesamt liegt die Tarifbindung hierzulande lediglich im europäischen Mittelfeld. Vor allem die west- und nordeuropäischen Nachbarländer weisen zumeist eine deutlich höhere Tarifbindung auf.

Die Verbreitung von Tarifverträgen wird jeweils von einer Vielzahl national spezifischer Faktoren beeinflusst. Auffällig ist, dass alle Länder mit einer besonders hohen Tarifbindung über starke politische Institutionen und Regeln verfügen, die das Tarifvertragssystem stabilisieren (Schulten/Eldring/Naumann 2016; Fornasier 2017; Hayter/Visser 2020). Hierzu gehören Institutionen, die die Organisationsstärke der Tarifvertragsparteien stützen, wie zum Beispiel das sogenannte Gent-System in Skandinavien, in dem die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung verwalten und dadurch für viele Beschäftigte einen starken Anreiz für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft schaffen (Bandau 2018). In Österreich, das von allen europäischen Ländern bislang über eines der stabilsten Tarifvertragssysteme verfügt, gibt es ein umfassendes Kammersystem, das nicht nur eine Arbeiterkammer, sondern auch eine allgemeine Wirtschaftskammer umfasst, die auf Arbeitgeberseite die Tarifverträge abschließt und durch die Pflichtmitgliedschaft eine beinahe hundertprozentige Tarifbindung absichern kann (Zuckerstätter 2020).

Darüber hinaus wird in vielen Ländern das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen deutlich häufiger als in Deutschland genutzt. So werden zum Beispiel in Ländern wie Belgien, Frankreich, den Niederlanden oder Finnland fast alle wichtigen Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt, was eine hohe Tarifbindung absichert (Schulten et al. 2016; Günther 2021). In Italien existiert ein durch die Verfassung abgesichertes „Recht auf einen angemessenen Lohn“ (Artikel 36), bei dessen Umsetzung durch die italienischen Arbeitsgerichte immer der Tariflohn zugrunde gelegt wird, so dass in Italien die Tarifverträge quasi automatisch universelle Gültigkeit haben (Menegatti 2019).

Abb. 2.14: Tarifbindung in der Europäischen Union (2019)*

in % aller Beschäftigten



* oder der aktuellste verfügbare Wert.

Quelle: OECD/AIAS ICTWSS Database (<https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>), für Deutschland und Thüringen: IAB-Betriebspanel 2019.

WSI

3 Tarifbindung und Tarifauseinandersetzungen in ausgewählten Branchen

Je nach Branche wies die Tarifbindung in Thüringen schon seit den Nachwendejahren sehr große Unterschiede auf. Dies liegt zum einen an der unterschiedlichen Betriebsstruktur der Branchen. Gibt es in der Branche viele kleine Unternehmen, so ist die Tarifbindung in der Regel geringer, als wenn die Branche von Großunternehmen dominiert wird. Darüber hinaus spielen auch die branchenspezifischen Traditionen und Kooperationsformen der Arbeitsbeziehungen sowie insbesondere die Stärke der Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad führt oft auch zu einer höheren Tarifbindung. Allerdings können auch eher schwach organisierte Branchen eine hohe Tarifbindung aufweisen, wenn sich die Tarifvertragsparteien z. B. auf eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Branchentarifverträge verständigen. Die *Abbildung 3.1* zeigt anhand von Daten des IAB-Betriebspanels die große Bandbreite der Tarifbindung. Aufgrund der geringen Fallzahlen in einigen Branchen wurden die Jahre 2018 und 2019 zusammengefasst.²¹

In Thüringen reicht die Spannweite von Branchen mit nahezu hundertprozentiger Tarifbindung bis hin zu Branchen, in denen gerade mal noch knapp jeder zehnte Beschäftigte durch Tarifverträge geschützt wird. Die höchste Tarifbindung existiert nach wie vor in der öffentlichen Verwaltung, die bis auf kleine tariffreie Bereiche nahezu flächendeckend tarifgebunden ist. Hoch ist die Tarifbindung auch mit knapp 78 Prozent der Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht, der von öffentlichen Arbeitgebern geprägt wird. Bei einer Tarifbindung von rund der Hälfte liegen die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt vom Baugewerbe mit gut 47 Prozent. Mit deutlichem Abstand folgen die Land- und Forstwirtschaft sowie der Bereich Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation mit jeweils etwa 39 Prozent. Im Produzierenden Gewerbe, zu dem auch die klassischen Industriebranchen wie u. a. die chemische Industrie und die Metall- und Elektroindustrie gehören, wird die Mehrheit der Beschäftigten ebenfalls nicht mehr von Tarifverträgen geschützt. Die Tarifbindung beträgt hier 37 Prozent. Bei den sonstigen Dienstleistungen und den Organisationen ohne Erwerbszweck sind es 29 Prozent, im Gastgewerbe 22 Prozent. Ganz am Ende liegt der Bereich Handel und Kfz-Reparatur mit nur noch 12 Prozent Tarifbindung.

²¹ Durch die Zusammenfassung der Jahre 2018 und 2019 ergeben sich bei den branchenbezogenen Daten zur Tarifbindung leichte Abweichungen zu der vom Thüringer Arbeitsministerium herausgegebenen Auswertung des IAB Betriebspanels für 2019 (TMASGFF 2020a). In der Untersuchung wird jedoch selbst darauf hingewiesen, dass die jahresbezogenen Branchendaten aufgrund geringer Fallzahlen teilweise nur sehr eingeschränkt aussagefähig sind (ebd., S. 83).

Abb. 3.1: Tarifbindung in Thüringen nach Wirtschaftsbereichen und Branchen (2018/19)
in % aller Beschäftigten bzw. aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Deutlich geringer fällt in den meisten Branchen die Tarifbindung der Betriebe aus. Relativ hohe Werte werden hier mit 87 Prozent in der öffentlichen Verwaltung und 59 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht erzielt. Auch das Baugewerbe weist mit 35 Prozent noch eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung aus. Bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Produzierenden Gewerbe sowie bei den sonstigen Dienstleistungen sind hingegen weniger als 20 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Im Handel, im Gastgewerbe, im Bereich Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation liegt die Tarifbindung der Betriebe sogar unter 10 Prozent. Die Unterschiede zur Tarifbindung der Beschäftigten ergeben sich daraus, dass Betriebe mit mehr Beschäftigten generell häufiger tarifgebunden sind als kleinere Betriebe.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Branchen genauer analysiert und mit einzelnen betrieblichen Fallbeispielen illustriert. Hierbei werden sowohl Negativbeispiele der versuchten und vollzogenen Tariffucht als auch Positivbeispiele einer gelungenen (Wieder-)Herstellung der Tarifbindung berücksichtigt.

3.1 Land- und Forstwirtschaft

Der sogenannte „Grüne Bereich“ der Volkswirtschaft umfasst unterschiedliche Wirtschaftszweige. Sie beinhalten neben der Land- und Forstwirtschaft die Fischerei, den Garten- und Landschaftsbau sowie den Erwerbsgartenbau und schließlich die Floristik. Die Tariflandschaft in diesen Branchen zeichnet insgesamt ein recht differenziertes Bild.

3.1.1 Landwirtschaft

In der Landwirtschaft sind in Thüringen knapp 4.700 Betriebe tätig (Stand: 2020). Die Mehrzahl arbeitet als Einzelunternehmen (häufig Familienbetriebe), aber auch Agrar-Genossenschaften, Kapitalgesellschaften bzw. Personengesellschaften spielen eine beachtliche Rolle. Sie beschäftigen 20.600 Personen, das entspricht 14.200 Vollarbeitskräften. Rund 1.000 Betriebe verfügen auch über Waldfläche. Die Branche erzielte 2019 insgesamt einen Umsatz von rund 2 Mrd. Euro (TMIL 2021).

Tarifvertragspartei in diesem Wirtschaftsbereich ist zunächst der Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgeberverband Thüringen e. V. (LuFAGV). Anders als etwa in Mecklenburg-Vorpommern (Schröder/Lübker/Schulten 2021, S. 28) sind in Thüringen fast alle Mitglieder des Bauernverbandes laut Aussage des Verbandspräsidenten auch Mitglieder des Arbeitgeberverbandes, was die Reichweite der Tarifverträge erhöht. Die Beschäftigten werden vertreten von der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mit einem Regionalbüro für Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie den Bezirksverbänden Erfurt, Nord- und Ostthüringen und weiteren Mitgliederbüros.

Die Tarifverträge werden auf Landesebene abgeschlossen. Fachlich betreffen sie die Landwirtschaft, aber auch die Forstwirtschaft, soweit die Landwirtschaftsbetriebe auch Forstwirtschaft betreiben. Der letzte Abschluss erfolgte nach mehreren Jahren Pause Mitte 2019. Daher ergab sich auch eine relativ große Steigerung der Tariflöhne. Der Ecklohn erhöhte sich rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 2,13 Euro auf einen Stundenlohn von 12,25 Euro, der dann zum 1. Januar 2020 auf 12,46 Euro stieg. Die nächste Verhandlungsrunde setzt nach Auffassung der IG BAU Bewegung aus den Betrieben voraus. Die tarifpolitische Situation ist schwierig, denn die Altersstruktur der Gewerkschaftsmitglieder ist ungünstig. Die Jüngeren kennen die Gewerkschaften nicht aus dem betrieblichen Alltag. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad war nicht zuletzt als Langfristfolge der Historie der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften gering (FDGB-Lexikon 2009) und hat sich nach der Wende und Umstrukturierung nicht maßgeblich verändert.

Einen tarifpolitisch eigenständigen Bereich bilden die **AgroService-Betriebe**, die landwirtschaftliche Dienstleistungen im weitesten Sinne erbringen. Rund 20 Thüringer Betriebe sind im Agroservice- und Lohnunternehmerverband Sachsen/Thüringen e. V. zusammengeschlossen. Hier bestehen Tarifvertragsstrukturen, aber es gibt auch „korrespondierende Mitgliedschaft“ ohne rechtliche Tarifbindung. Die Tarifverträge wurden allerdings seit 2014 nicht mehr erneuert. Der letzte Anlauf im Jahr 2018 war noch nicht erfolgreich,

weitere Aktivitäten scheiterten nicht zuletzt an den pandemiebedingten Restriktionen.

3.1.2 Forstwirtschaft

Von den privaten Wald- und Forstunternehmen des Landes sind knapp 50 im Forstunternehmer Verband Thüringen organisiert. Tarifverträge gibt es für sie nicht. In der staatlich und kommunal getragenen Forstwirtschaft bestehen hingegen tarifliche Regelwerke: Zu nennen ist in erster Linie der TV-L-Forst, der von der IG BAU mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder abgeschlossen wurde. Die Entgeltentwicklung folgt in der Regel dem TV-L für die Beschäftigten bei den Ländern. Im kommunalen Bereich gilt der TVöD. Forstwirtschaftlicher Hauptarbeitgeber in Thüringen ist ThüringenForst, die 2012 gegründete Landesforstanstalt mit rund 1.300 Beschäftigten. Rund 500 davon werden durch den TV-L-Forst erfasst. Die IG BAU ist hier mit einem hohen Organisationsgrad gut verankert.

3.1.3 Garten- und Landschaftsbau

Hier besteht nach Aussagen der IG BAU eine „gute“ Tarifvertragslandschaft. Der Bereich wird innerhalb der IG BAU vom Fachbereich Baugewerbe betreut. Es bestehen bundesweite Tarifverträge. Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite ist der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. Die Entgelte sind differenziert nach West/Berlin-West/Ost. Der jüngste Tarifvertrag stammt vom Juli 2019 und hat eine Laufzeit bis Juni 2021.

3.1.4 Erwerbsgartenbau

Der Erwerbsgartenbau ist ein tarifpolitisch eigenständiger Bereich. Der Landesverband Gartenbau Thüringen e. V. ist der zuständige Berufs- und Arbeitgeberverband der im Gartenbau tätigen Betriebe. Er hat in Thüringen rund 100 Mitglieder. Zwar gibt es einen Tarifvertrag, dieser wurde aber seit 2012 nicht mehr erneuert. Die höchste Tarifgruppe dieses alten Vertrages liegt deshalb nur knapp über dem derzeitigen Mindestlohn, sodass im Grunde von einem tariflosen Zustand auszugehen ist. Die IG BAU ist hier nur schwach organisiert. Auf Bundesebene wird seit geraumer Zeit bislang ohne Ergebnis über den Bundesrahmentarifvertrag verhandelt. Im Zentrum stehen Konflikte hinsichtlich der Arbeitszeitregeln.

3.1.5 Floristik

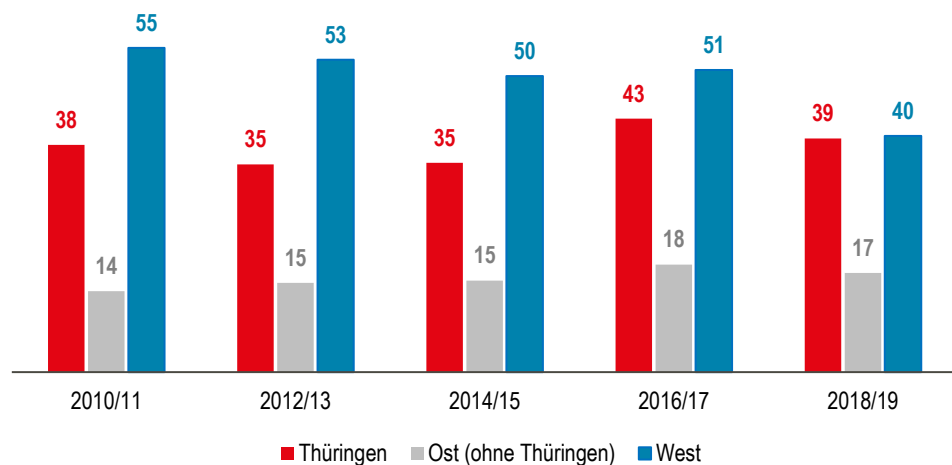
Im Bereich der Floristik existieren nach wie vor getrennte Tarifverträge für West- und Ostdeutschland, die jeweils das gesamte west- bzw. ostdeutsche Tarifgebiet umfassen. Die ostdeutschen Tarifentgelte liegen dabei zwischen 72 (höchste Entgeltstufe) und 98 Prozent (niedrigste Entgeltstufe) des Westniveaus. Die Tarifverträge werden zwischen der IG BAU und dem

Fachverband Deutscher Floristen vereinbart. Nachdem die Tarifverträge Ende 2020 ausgelaufen sind, konnte nach langwierigen Verhandlungen Ende Juli 2021 wieder ein neuer Tarifabschluss unterzeichnet werden. Die Verhandlungen für die ostdeutschen Floristik-Betriebe gestalten sich seit jeher besonders schwierig, was in der Vergangenheit auch immer wieder zu mehrjährigen Phasen eines tariflosen Zustandes geführt hat.

3.1.6 Tarifbindung in der Land- und Forstwirtschaft

Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen Zahlen zur Tarifbindung für die Land- und Forstwirtschaft insgesamt aus. Danach arbeiteten 2018/19 gut 39 Prozent der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft in tarifgebundenen Betrieben. Dies entspricht der Tarifbindung Anfang des Jahrzehnts und liegt fast exakt auf dem Niveau der westdeutschen Länder. Gegenüber den übrigen ostdeutschen Ländern ist sie erheblich höher; dort beträgt die Tarifbindung lediglich knapp 17 Prozent (*Abbildung 3.2*). Ein plausibler Grund ist, dass der Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgeberverband Thüringen e. V. (LuFAGV) mitgliederstärker ist als die Gegenstücke in anderen ostdeutschen Ländern und eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Tarifverband die Regel ist.

Abb. 3.2: Tarifbindung in der Land- und Forstwirtschaft in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

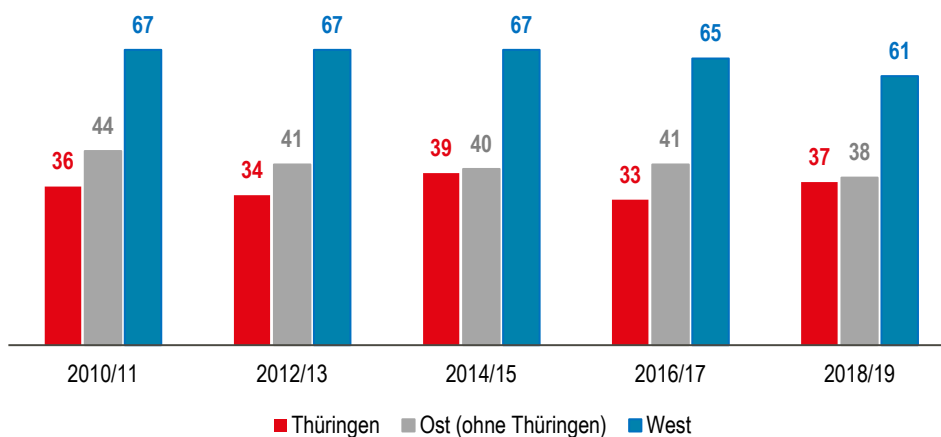
3.2 Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)

Das Produzierende Gewerbe umfasst die Bereiche Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, das Verarbeitende Gewerbe, die Energieversorgung sowie die Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und die Beseitigung von Umweltverschmutzungen. Im Produzierenden Gewerbe

waren 2019 rund 1.740 Betriebe mit 176.000 Beschäftigten tätig. Dieser Wirtschaftssektor erzielte einen Umsatz von 36 Mrd. Euro (TLS 2020b).

Für das Produzierende Gewerbe (ohne Baugewerbe) weist das IAB-Betriebspanel für Thüringen am aktuellen Rand (2018/2019) eine Tarifbindung von 37 Prozent der Beschäftigten aus. Dies liegt auf dem Niveau der übrigen ostdeutschen Länder, aber erheblich unter dem Wert von 61 Prozent für die westdeutschen Länder. Im Zeitverlauf seit 2010/2011 erwies sich die Tarifbindung in Thüringen als vergleichsweise stabil (*Abbildung 3.3*).

Abb. 3.3: Tarifbindung im Produzierenden Gewerbe in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

3.2.1 Chemische Industrie und verwandte Wirtschaftszweige

Die chemische Industrie stellt in Thüringen ein breites Produktspektrum her, das vor allem chemische Grundstoffe und Pharmazeutika umfasst. Hinzu kommen Wasch- und Körperpflegemittel, Lacke und Farben, Chemiefasern u. a. In Ostdeutschland stellt die Branche einen bedeutenden Industriezweig dar und erzielte 2019 einen Umsatz von annähernd 25 Mrd. Euro mit rund 57.000 Beschäftigten. In Thüringen belief sich der Umsatz auf rund 1,1 Mrd. Euro und die Beschäftigtenzahl auf rund 5.800 Arbeitnehmer:innen (VCI 2020).

Die Tarifpolitik in der chemischen Industrie wird einerseits stark von den zentralen Akteuren auf der Bundesebene bestimmt. So werden etwa der Manteltarifvertrag und der Bundesentgelttarifvertrag vom Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) ausgehandelt. An den Entgelttrunden, die jährlich bzw. alle zwei Jahre stattfinden und häufig auch andere tarifpolitische Themen aufgreifen, sind die Landesbezirke bzw. Regionalverbände zumindest in der

ersten Verhandlungsrunde selbst aktiv als Verhandlungsparteien beteiligt. Der IG BCE-Bezirk Thüringen ist Bestandteil des Landesbezirks Hessen-Thüringen, der insgesamt fünf Bezirke umfasst. Die tarifpolitische Vertretung erfolgt im Übrigen je nach Branche bzw. Tarifbereich auf Bezirks-, Landesbezirks- oder Bundesebene.

Die Tarifverträge für die chemische Industrie in Ostdeutschland werden mit dem Arbeitgeberverband Nordostchemie (AGV) abgeschlossen. Daneben besteht der Allgemeine Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V. (AAGV), der nach eigenen Angaben die Interessen seiner Mitglieder vertritt, „ohne eine automatische Tarifbindung zu vermitteln“. Gemeinsam firmieren die beiden Schwesterverbände unter der Bezeichnung „Nordostchemie“ und vertreten mehr als 362 Mitgliedsunternehmen mit rund 63.000 Beschäftigten. Davon werden der chemisch-pharmazeutischen Industrie 55.000 Beschäftigte zugerechnet. Gesonderte Mitgliedsdaten für Thüringen liegen nicht vor. Aus Sicht der IG BCE ist die mangelnde Trennung beider Verbände im Auftreten unzureichend, weil auf diese Weise keinerlei Anreiz zur Aufnahme einer Tarifbindung gesetzt wird.

IAB-Daten zur Tarifbindung in der chemischen Industrie liegen wegen der zu geringen Fallzahlen nicht vor. Die von der IG BCE selbst erfassten Daten ergeben für den aktuellen Stand folgendes Bild (*Tabelle 3.1*): Im Westen sind 69 Prozent der rund 1.800 Betriebe tarifgebunden. Bezogen auf die Beschäftigten sind es sogar 87 Prozent. In Ostdeutschland inkl. Berlin fallen die Werte mit 34 Prozent für die Betriebe und 38 Prozent für die Beschäftigten gerade einmal halb so hoch aus. Thüringen liegt sowohl bei der Tarifbindung der Unternehmen (33 Prozent) als auch bei der Tarifbindung der Beschäftigten (31 Prozent) noch einmal niedriger.

Tabelle 3.1: Tarifbindung in der chemischen Industrie

	Anzahl der Betriebe	Tarifbindung der Betriebe	Anzahl der Beschäftigten	Tarifbindung der Beschäftigten
Tarifgebiet West				
Gesamt	1.764		602.033	
davon tarifgebunden	1.223	69%	526.209	87%
Tarifgebiet Ost und Berlin				
Gesamt	323		70.316	
davon tarifgebunden	110	34%	26.734	38%
Tarifgebiet Thüringen				
Gesamt	40		5.074	
davon tarifgebunden	13	33%	1.594	31%

Quelle: IG BCE (Stand: 22.02.2021).

WSI

Zu den weiteren Branchen im Organisationsbereich der IG BCE zählen u. a. die Papierverarbeitung sowie die Kautschukindustrie und die Kunststoff verarbeitende Industrie. In der Kunststoff verarbeitenden Industrie ist der Arbeitgeberverband Kunststoff mit Sitz in Erfurt die zuständige Tarifvertragspartei für Ostdeutschland. Tarifvertragspartei in der Kautschukindustrie ist auf Bundesebene der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie. In der Papierverarbeitung ist die Tarifbindung nach Auffassung der Gewerkschaft stabil und positiv, im Kunststoffbereich nicht zufriedenstellend. Dort gibt es zahlreiche kleine Betriebe, oft inhabergeführt oder von ausländischen Investoren gelenkt, in denen keine Tarifbindung besteht.

Insgesamt beobachtet die Gewerkschaft in den letzten Jahren verstärkt, dass die Arbeitgeber sich der Flächentarifbindung entziehen wollen. Es würden in manchen Fällen im Rahmen einer vorgeblichen Orientierung am Branchentarifvertrag maximal ein paar im Tarifvertrag festgeschriebene Grundsätze eingehalten.

Ein typisches Beispiel für den Rückzug aus der Tarifbindung aus dem Bereich der Kautschukindustrie ist die Firma **SEALABLE Solutions** GmbH (vormals Dätwyler Sealing Technologies). Sie war ursprünglich tarifgebunden und trat nach einem Eigentümerwechsel in den OT-Bereich über. 2017 trat sie dann endgültig aus dem Arbeitgeberverband aus. Versuche des Arbeitgeberverbandes und der IG BCE, dies abzuwenden, blieben erfolglos. Das Unternehmen, das zu einem Schweizer Konsortium gehörte, drohte mit Standort-schließung. Es fanden Betriebsversammlungen ohne Gewerkschaftsbeteiligung statt. Für die IG BCE bestand wegen eines relativ geringen Organisationsgrades keine Möglichkeit, eine offensive Konfliktstrategie zu fahren.

Ein weiteres problematisches Beispiel ist die Firma **Melexis** GmbH, ein Mikroelektronikhersteller, der zu einem belgischen Unternehmen gehört und seit 30 Jahren in Erfurt produziert. Melexis hatte ursprünglich eine Haustarifbindung. Dieses Tarifwerk wurde zum 31.12.2015 komplett gekündigt. Nur mit großem Aufwand gelang es der IG BCE, den Tarifvertrag wieder in Kraft zu setzen, allerdings „unter viel schlechteren Bedingungen“. Auch in diesem Fall spielte die Drohung mit Standortverlagerung eine wichtige Rolle.

Chemische Industrie – Beispiele für Anbindung an einen Branchentarifvertrag

Ein Positivbeispiel ist die Firma Möller Tech Thüringen GmbH, die zur Möller Group gehört und Kunststoffteile für den Automobilbau entwickelt und produziert. Das Unternehmen mit Sitz in Ohrdruf hat rund 300 Beschäftigte. Im Rahmen eines Betriebserschließungsprojekts gelang es der IG BCE nach einer erfolgreichen Betriebsratswahl auch eine Tarifbindung herzustellen. Im Laufe eines Jahres wurde eine Tarifbindung an den Flächentarifvertrag der Kunststoffindustrie ausgehandelt. (MDR, IG BCE-Pressemeldung vom 5.9.2013).

Erfolgreich war die Gewerkschaft auch bei Fresenius Kabi. Das Unternehmen betreibt Standorten in Mihla bei Eisenach und in Bad Hersfeld (Hessen) und bezeichnet sich selbst als führenden Anbieter für Medizinprodukte und -dienstleistungen im Bereich Infusion, Transfusion und klinischer Ernährung. Bis 2009 war das Unternehmen nicht tarifgebunden. Dann wurde zunächst 2009 ein Haustarifvertrag abgeschlossen. Ab 2013 wurde über die Einrichtung eines

gemeinsamen Betriebsrats und einen Überleitungstarifvertrag die Anwendung des Branchentarifvertrages für die hessische Kunststoffindustrie vereinbart.

Ein weiteres positives Beispiel bietet die Firma Wacker Biotech GmbH in Jena. Das Start-Up-Unternehmen wurde 2005 von der Wacker AG übernommen. Im Jahr 2008 wurde durch die zentrale Abteilung Human Resources der Wacker AG für die Beschäftigten am Standort Jena ein zentraler Leitfadens für die Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsregelung und Pausenregelung verabschiedet. Nach weiterem Beschäftigtenaufbau im Unternehmen hat der Konzernbetriebsrat der Wacker AG 2012 gemeinsam mit dem Bezirk Thüringen der IG BCE die Betriebsratswahl eingeleitet. Ab 2013 hat die IG BCE Verhandlungen für einen Haustarifvertrag aufgenommen, der nunmehr schrittweise bis 2023 mit allen Regelungen des Tarifbereiches des AGV Nordostchemie e. V. überführt wird. Die Entgelte und Entgeltgruppen sind bereits überführt. Weitere Tarifvereinbarungen folgen bis 2023.

Gemeinsam wurde bei dieser Tarifbindung und Überführung in den Branchentarifvertrag auf die Entwicklung und Marktplatzierung des Start-Up-Unternehmens im biotechnologischen Bereich Rücksicht genommen. Wacker hat im Jahr 2018 auf dieser Grundlage nochmals 2,5 Mio. Euro in den Standort Jena investiert. Am Standort Jena hat die Wacker Biotech GmbH ca. 100 Beschäftigte; zusammen mit den beiden anderen Standorten (Halle an der Saale und Amsterdam) sind es ca. 300 Beschäftigte. Für Halle gelten die gleichen tariflichen Regelungen wie für Jena. Damit ist auch einer entsprechenden Langfristplanung Rechnung getragen.

Mit dem Internetportal **ArbeitgeberTest24.de**²² hat die IG BCE für ihren Organisationsbereich eine öffentlich zugängliche Unternehmensdatenbank aufgebaut, die Informationen darüber enthält, ob in den erfassten Unternehmen ein Betriebsrat existiert und ein Tarifvertrag angewendet wird. Beschäftigte haben die Möglichkeit, Unternehmen zu melden, die dann in die Datenbank aufgenommen werden. Bisher werden in der Datenbank rund 2.100 Unternehmen erfasst, die sich vornehmlich in Bayern und in Ostdeutschland befinden. Aus Thüringen enthält die Datenbank insgesamt 119 Unternehmen (Stand: Mai 2021), von denen 82 Prozent über einen Betriebsrat verfügen und 68 Prozent tarifgebunden sind. Organisierte Betriebe sind damit in der Datenbank deutlich überrepräsentiert. Trotzdem enthält die Datenbank auch zahlreiche Informationen über nicht-tarifgebundene Betriebe und leistet damit einen wichtigen Beitrag, um Transparenz über die betrieblichen Arbeitsbeziehungen herzustellen.

3.2.2 Metall- und Elektroindustrie

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E) ist die industrielle Kernbranche in Deutschland und auch in Thüringen von großer Bedeutung. Sie ist mit einem Jahresumsatz von fast 1,2 Billionen Euro einer der wichtigsten Wirtschaftszweige in Deutschland. Die Branche umfasst knapp 25.700 Unternehmen mit nahezu 3,9 Mio. Beschäftigten (Gesamtmetall 2020, S. 2). In Thüringen sind es rund 430 Unternehmen mit 104.000 Beschäftigten und einem Umsatz von rund 15 Mrd. Euro. Die Exportquote der ostdeutschen M+E-Industrie liegt bei

²² <https://arbeitgeberTest24.de/>

rund 42 Prozent. In Thüringen beherrschen kleine und mittelständische Betriebe die industrielle Struktur, insbesondere sind dies die Automobil- und Zuliefererindustrie und die für Ostthüringen wichtige opto-elektronische Industrie.

Die Tarifpolitik in dieser Branche ist oftmals taktgebend für eine ganze Tarifrunde und viele Abschlüsse beeinflussen direkt und indirekt auch die Tarifpolitik in anderen Branchen. Die beiden tarifpolitischen Hauptakteure in der Metall- und Elektroindustrie sind die IG Metall und Gesamtmetall als Dachverband der regionalen Arbeitgeberverbände. Diese regionalen Verbände sind die Verhandlungspartner der regionalen Gliederungen der IG Metall, wenn es um Verhandlungen über branchenweite Tarifverträge geht. In Thüringen besteht auf der Arbeitgeberseite der Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e. V. (VMET), der als Tarifpartei fungiert, und der Allgemeine Arbeitgeberverband Thüringen e. V. (AGVT) ohne Tarifbindung. Die M+E-Gruppe des AGVT ist Mitglied bei Gesamtmetall. Der VMET bringt den AGVT nach Erfahrung der IG Metall sehr aktiv ins Spiel. Aus Sicht der IG Metall ist der VMET eher ein „strukturkonservativer“ Verband, der weitgehend gestaltungsunwillig sei.

Die Daten zeigen, dass die Flächentarifbindung nach Verbandsangaben seit Beginn der 2000er Jahre zurückgegangen ist (*Tabelle 3.2*): Waren im Jahr 2000 noch 66 Firmen mit 15.917 Beschäftigten Mitglied im VMET, sank die Zahl innerhalb weniger Jahre auf 47 Firmen mit rund 14.000 Beschäftigten. In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der tarifgebundenen Betriebe auf 53 und die der erfassten Beschäftigten auf knapp 17.200 gestiegen. Gemessen an den insgesamt etwas über 100.000 Beschäftigten in der thüringischen Metall- und Elektroindustrie liegt die Bindung des Flächentarifvertrages bei lediglich 16,5 Prozent. Die Mitgliederzahl des OT-Verbandes AGVT kletterte von 7 Betrieben im Jahr 2006 auf 37 Betriebe mit gut 8.200 Beschäftigten im Jahr 2019.

Tabelle 3.2: Verbandsmitgliedschaft in der thüringischen Metall- und Elektroindustrie (2000–2019)

Jahr	Insgesamt		VMET (tarifgebunden)		AGVT (ohne Tarifbindung)	
	Betriebe*	Beschäftigte	Firmen	Beschäftigte	Firmen	Beschäftigte
2000	756	65.679	66	15.917		
2001	783	70.107	68	16.257		
2002	846	71.844	67	15.133		
2003	903	74.445	56	14.390		
2004	935	76.192	51	13.478		
2005	924	77.932	48	13.414		
2006	909	79.729	50	14.250	7	494
2007	914	85.756	48	14.625	21	2.042
2008	942	110.600	47	14.664	25	2.379
2009	900	85.000	48	13.999	26	2.608
2010	992	91.037	51	14.559	27	3.061
2011	988	96.281	51	15.008	28	3.267
2012	992	99.430	51	15.700	34	6.760
2013	1.012	100.575	51	16.033	33	7.666
2014	971	100.075	51	16.927	34	7.525
2015	996	101.973	51	17.054	31	6.541
2016	971	101.534	52	17.165	30	6.706
2017	996	103.861	52	17.518	36	8.506
2018	980	105.560	53	17.424	36	8.225
2019	966	103.856	53	17.177	37	8.237

* Betriebe ab 20 Beschäftigte
Quelle: Gesamtmetall, Zahlenhefte – Stand: jeweils Jahresende.



Hinzu kommt in der thüringischen Metall- und Elektroindustrie eine relativ große Zahl von Haustarifverträgen, die durch eine teilweise sehr mühsame Erschließung von Betrieben erkämpft wurden. Auch in Thüringen führt die IG Metall seit Jahren Erschließungsprojekte durch, die die Mitglieder-gewinnung, die Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung und die Erhöhung der Tarifbindung zum Ziel haben. Schwerpunkte sind die Geschäftsstellen Jena-Saalfeld mit der opto-elektronischen Industrie und Eisenach/Suhl-Sonneberg. Nach Angaben der IG Metall hatte die Gewerkschaft Mitte 2021 insgesamt 47 Firmentarifverträge für thüringische Betriebe abgeschlossen, in denen mehr als 10.000 Beschäftigte arbeiteten.²³ Im Durchschnitt liegt die Größe von Unternehmen mit Firmentarifverträgen bei etwa 220 Beschäftigten, wobei die Spannweite von 40 bis 600 Beschäftigte reicht. Viele Firmentarifverträge enthalten dabei Regelungen für eine schrittweise Angleichung an das Flächenniveau oder sind sogenannte Anerkennungs-tarifverträge, die direkt die Bestimmungen des Flächentarifvertrages über-nehmen. Zählt man Flächen- und Haustarifverträge zusammen, so liegt die

²³ Auskunft des IG Metall Bezirks Mitte, E-Mail vom 29.07.2021

Tarifbindung in der thüringischen Metall- und Elektroindustrie bei etwa 27 Prozent.

Jenoptik – Bindung an den Flächentarifvertrag

Ein positives Beispiel für den Wechsel in einen Flächentarifvertrag ist die Jenoptik AG, für die über viele Jahre ein Haustarifvertrag galt. Die IG Metall strebte seit langem eine Bindung an den Flächentarifvertrag an. In den westdeutschen Standorten ist dies bereits der Fall. Die Verhandlungen zogen sich über ein Jahr hin und wurden Ende 2019 schließlich erfolgreich abgeschlossen. Seit Anfang 2020 ist das Unternehmen auch mit seinen Standorten in Jena und Triptis sowie Berlin und Dresden an den Flächentarifvertrag für die M+E-Industrie gebunden. Die Anpassung an die entsprechenden Tarifstandards erfolgt schrittweise bis zum Jahr 2025. Betroffen von der Neuregelung sind insgesamt etwa 1.300 Mitarbeiter:innen. In Thüringen beschäftigt Jenoptik etwa 1.700 Personen. IG-Metall-Bezirkschef Jörg Köhlinger sagte, das Handeln der Jenoptik zeige, dass Tarifverträge auch für Technologieunternehmen attraktiv seien.

Kontraktlogistik – erfolgreich gegen Tarifdumping

Erfolgreich war die IG Metall auch in Unternehmen der Kontraktlogistik. Diese haben vor allem im Automobilzulieferbereich eine zentrale Bedeutung. Vielfach handelt wegen der Nähe zur Automobilindustrie um Ausgründungen. Ein Beispiel ist die frühere Firma RAL, eine Ausgründung aus dem Bosch-Konzern, die als Logistik-Dienstleister in der Automobilzulieferindustrie fungierte und später zur Rhenusgruppe gehörte. Die Löhne lagen teils sehr niedrig und variierten bei derselben Tätigkeit zwischen 7,22 Euro und 10 Euro. Der IG Metall gelang es nach monatelangen Verhandlungen, 2011 einen Haustarifvertrag auf Basis des Metalltarifvertrags auszuhandeln. Die Firma war zunächst in den Arbeitgeberverband des Einzelhandels und Logistik „geflohen“ und hatte die IG Metall nach einem Warnstreik auf Schadensersatz wegen Unzuständigkeit verklagt, allerdings ohne Erfolg. Der Vertrag, der beim Entgelt deutlich über dem Branchentarif Logistik lag, wurde dann vom neuen Eigentümer BLG (Bremer Lagerhaus-Gesellschaft) unterschrieben. Die BLG Industrielogistik wurde später dann zu BCube Projektlogistik, die auch heute noch tarifgebunden ist und im Niveau inzwischen auf der Höhe von 80 Prozent des Metalltarifvertrages liegt.

Leica Biosystems GmbH in Eisfeld

Das medizintechnische Unternehmen Leica Biosystems GmbH mit Hauptsitz in Heidelberg hatte in Eisfeld einen Standort zur Entwicklung, Produktion und Verpackung von Klingen für die Medizintechnik. Mit Unterstützung der IG Metall wählten die 21 Beschäftigten der Leica Biosystems im Dezember 2014 erstmals einen dreiköpfigen Betriebsrat. Die Entgelte lagen damals bei 68 Prozent des Metalltarifs. Im zweiten Schritt strebten die Beschäftigten daher 2016 den Abschluss eines Tarifvertrages an. Zunächst ohne Erfolg, der Arbeitgeber war zu Tarifverhandlungen nicht bereit und lenkte auch nach drei Warnstreiks nicht ein. Erst nach einer Urabstimmung mit 100 Prozent Zustimmung für einen unbefristeten Arbeitskampf kehrte der Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zurück. Im Verlauf von drei Tagen wurde ein Paket von sechs Tarifverträgen ausgehandelt. Es sah für die kommenden fünf Jahre u. a. deutliche Entgeltsteigerungen, die Erhöhung des Urlaubsanspruchs, eine Verringerung der Wochenarbeitszeit, die Einführung einer betrieblichen Leistungszulage und die Erhöhung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor. Der Erfolg war jedoch von kurzer Dauer, denn im Zuge einer Unternehmensumstrukturierung sollte der Standort in Eisfeld geschlossen werden. Die IG Metall erreichte im Sommer 2018 immerhin eine zeitliche Verschiebung und eine befristete Beschäftigungssicherung bis Ende 2019.

Versbach Metallbau

Die Versbach Metallbau GmbH in Walldorf stellt Bauelemente wie Türen, Fenster und Vordächer her. Darüber hinaus wird auch die Fertigung ausgefallener Metallbaukonstruktionen angeboten. In der 1924 gegründeten Firma arbeiten etwa 50 Beschäftigte. Mitte 2017 nahmen Geschäftsleitung und IG Metall erstmals Tarifverhandlungen auf. Bereits im September wurden in Walldorf vier Haustarifverträge unterzeichnet, die im November 2018 in Kraft traten. Die Beschäftigten wurden in Anlehnung an das Entgeltrahmenabkommen der Metall- und Elektroindustrie erstmals eingruppiert. Die Entgelte wurden um 35 bis 260 Euro erhöht und die bis dahin sehr großen Entgeltunterschiede bei vergleichbaren Tätigkeiten abgebaut.

Gothaer Fahrzeugtechnik

In der Gothaer Fahrzeugtechnik werden mit etwa 350 Beschäftigten hochkomplexe Rohr- und Blechkonstruktionen aus hochfesten Feinkornbaustählen für Mobilkransysteme produziert. In dem Unternehmen war es der IG Metall 2011 gelungen, eine Betriebsratswahl anzustoßen und im darauffolgenden Jahr auch die Tarifbindung durchzusetzen. Der Organisationsgrad lag bei knapp 70 Prozent. Nach einem Umsatzrückgang beabsichtigte der Arbeitgeber im vergangenen Jahr 57 Kündigungen. Dem begegnete die IG Metall im August 2020 mit einer tarifvertraglichen Beschäftigungssicherung durch den Abschluss eines Sozialtarifvertrages. Er sicherte 34 IG Metall-Mitgliedern, die ursprünglich auf der Kündigungsliste standen, den Arbeitsplatz. Die gekündigten Beschäftigten konnten für 12 Monate in eine Beschäftigungsgesellschaft wechseln (Metallzeitung vom Dezember 2020).

Automobilzulieferer Autotest Eisenach

Wie hart die betriebs- und tarifpolitische Erschließungsarbeit sein kann, zeigt das Beispiel der Firma Autotest Eisenach. Bei Autotest, einem Automobil-Zulieferer in Höselsberg-Hainich, leiteten im Sommer 2019 die über 200 Beschäftigten mit Hilfe der IG Metall Eisenach erstmals eine Betriebsratswahl ein. Das wollte der Arbeitgeber blockieren. Das Arbeitsgericht verhängte daraufhin ein Ordnungsgeld von 25.000 Euro gegen den Arbeitgeber, für welches alle Geschäftskonten zur Beitreibung gepfändet wurden. Erst dann konnte die Betriebsratswahl fortgesetzt werden. Doch noch bevor sich der Betriebsrat konstituiert hatte, kündigte der Arbeitgeber die Schließung des Betriebs zum Jahresende an. Der IG Metall gelang es – nicht zuletzt durch den Druck mehrerer Warnstreiks –, einen Sozialtarifvertrag durchzusetzen, der den IG Metall-Mitgliedern eine Abfindung zusicherte. Die Eigentümerin des Betriebs, die Ceterum Holding, verpflichtete sich zur Zahlung, falls Autotest dazu am Ende nicht in der Lage sein sollte (vgl. Eisenacher Allgemeine vom 26.11.2019).

Mauer Thüringen GmbH – tarifloser Zustand nach 25 Jahren beendet

Beim metallverarbeitenden Unternehmen Mauer Thüringen GmbH konnte Ende November 2020 die Tarifbindung hergestellt werden. Das Unternehmen in Bad Berka, ein Hersteller von Schlössern und Beschlägen, das zur Dormakaba-Gruppe gehört, befand sich seit Mai 2020 mit der IG Metall in Tarifverhandlungen. Die Grundforderung der IG Metall war dabei, dass das Unternehmen die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen zur Anwendung bringen muss. Ferner war es der IG Metall ein Kernanliegen, dass Mauer Thüringen ein tarifgebundenes Mitglied im Verband der Metall- und Elektro-Industrie Thüringen e. V. wird. In Stufen werden die Beschäftigten bis zum Jahr 2026 an sämtliche Leistungen der Flächentarifverträge herangeführt, wobei das Entgeltniveau der Flächentarifverträge spätestens nach drei Jahren erreicht ist. Ilko Vehlow, Geschäftsführer der IG Metall, stellte fest: „Damit haben wir den seit 25 Jahren andauernden tariflosen Zustand beendet und auch die Kaufkraft in diesen schwierigen Zeiten stärken können.“

Borbet GmbH

Der Räderhersteller Borbet aus Hallenberg-Hesborn (Sauerland) beschäftigt rund 4.800 Mitarbeiter:innen an acht Standorten, darunter einem im thüringischen Bad Langensalza. Bis 2020 gab es lediglich am Standort in Solingen einen Tarifvertrag. Dieser wurde vom Arbeitgeber mit Verweis auf die Corona-Krise gekündigt. Schichtarbeiter:innen würden dadurch nach Angaben der IG Metall bis zu 1.000 Euro im Monat verlieren. Zuvor hatte es heftige Auseinandersetzungen um die Betriebsratswahlen in dem Unternehmen gegeben. Die IG Metall nahm das zum Anlass, für alle Standorte eine Tarifbindung zu fordern. Als Grundlage sollten die regionalen Flächentarifverträge unter Beachtung lokaler Besonderheiten dienen. Es gab Aktionen an allen Standorten, darunter auch in Bad Langensalza, worüber auch in der Presse berichtet wurde. Eine bundesweite Tarifkommission wurde gebildet. Nach monatelanger Hinhaltetaktik gab es im Dezember 2020 einen ersten Warnstreik am Standort in Solingen. Bei Redaktionsschluss (Juli 2021) hielten die Auseinandersetzungen noch an.

Meteor Umformtechnik GmbH

Im Juli 2021 konnte für die etwa 125 Beschäftigten von Meteor Umformtechnik in Zella-Mehlis bei Suhl – einem der führenden Unternehmen in der Feinschneidtechnik, die ihren Schwerpunkt in der Automotive-Industrie haben – ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden. Das Unternehmen hatte über Jahrzehnte hinweg weder ein Betriebsrat, noch war es tarifgebunden. Nachdem bereits 2018 erstmals ein Betriebsrat etabliert werden konnte, war die IG Metall nun in der Lage, erstmals einen Haustarifvertrag durchzusetzen.

3.2.3 Textil- und Bekleidungsindustrie

Für sämtliche neuen Bundesländer besteht ein Flächentarifvertrag für das Textil- und Bekleidungs-gewerbe. Tarifvertragspartei für die IG Metall ist der Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V. (vti). Hinzu kommen drei weitere Haustarifverträge mit thüringischen Textilunternehmen. In der Branche sind insgesamt in Thüringen knapp 3.000 Beschäftigte tätig.

3.2.4 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

Im Bereich der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie besteht ein Flächentarifvertrag für Bayern und Thüringen. Arbeitgeberverband ist der Verband Holz und Kunststoffindustrie Bayern-Thüringen. Für beide Bundesländer zusammen wird die Beschäftigtenzahl mit rund 66.000 angegeben. In Thüringen gibt es einen Automobilzulieferbetrieb (Megatech Automotive Europe), der in der Flächen-Tarifbindung ist. Hinzu kommen fünf weitere Firmentarifverträge, die insgesamt etwa 1.400 Beschäftigte abdecken.

3.2.5 Ernährungswirtschaft

In der thüringischen Nahrungs- und Genussmittelindustrie arbeiten in knapp 100 Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten rund 22.900 Beschäftigte, davon rund 6 Prozent in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Der Branchenumsatz betrug 2020 knapp 4,3 Mrd. Euro. Die Branche teilt sich in eine Reihe von Unterbranchen auf. Dementsprechend differenziert stellt sich auch die Tariflandschaft in der Branche dar. Aus Sicht der Gewerkschaft NGG ist die Lage schwierig: Zwar bestehen noch einige Flächentarifverträge (Brauwirtschaft, Ernährungsindustrie, Süßwarenindustrie), aber es sind längst nicht mehr alle Betriebe erfasst. Im Bäcker- und Fleischerhandwerk sowie in der Mineralbrunnenindustrie gibt es keine Branchentarifverträge mehr. Oftmals müssen tarifpolitisch Häuserkämpfe geführt werden. Neu hinzugekommen ist in den vergangenen Jahren der Bereich Tiefkühlbackwaren, der tariflich nicht vom Flächentarif erfasst ist und im Lohnniveau deutlich unter der Brotindustrie liegt.

Thüringen ist stark bestimmt von der **Süßwarenindustrie**. Nirgendwo gibt es eine stärkere Konzentration dieser Branche. Sie beschäftigt rund 3.400 Beschäftigte. Die großen Player sind hier Storck, Stollwerk und Griesson de Beukelaer. Ein Großteil der Betriebe ist tarifgebunden: entweder durch den Flächentarifvertrag oder durch Anerkennungstarifverträge. Im kollektiven Gedächtnis der Branche fest verankert ist der rund 17-tägige Streik in der ostdeutschen Süßwarenindustrie um die Tarifangleichung Ost/West im Jahr 1995, der erste unbefristete Streik in dieser Branche überhaupt (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1996). Beteiligt waren damals auch die Beschäftigten der Thüringer Schokoladenwerke in Saalfeld (heute Stollwerck). Auch dieser Tarifvertrag enthält Öffnungsklauseln, sodass manche tarifgebundene Unternehmen heute noch unterhalb des Tarifs bezahlen. Dazu zählt etwa die Firma Gutena (Apolda). In einzelnen Anpassungsschritten konnte hier ein Niveau von 96 Prozent des Niveaus des Tarifvertrages erreicht werden, die verbliebene Lücke muss noch geschlossen werden.

Grabower Süßwaren – durch Organisierung und Warnstreik zur Tarifbindung

Das Bemühen um die Erhöhung der Tarifbindung ist auch im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe vor allem ein Kampf auf Betriebs- und Unternehmensebene. Oftmals beginnt es mit der Etablierung eines Betriebsrats, bevor an Tarifverträge zu denken ist. Ein typisches Beispiel in Sachen Tarifbindung ist das Werk Arnstadt der Grabower Süßwaren GmbH, die zu Continental Bakery gehört und an diesem Standort rund 200 Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Die Erschließungsarbeit begann im Jahr 2011 in einem schwierigen Umfeld. In dem Unternehmen wurden damals teilweise Stundenlöhne von 4 Euro gezahlt. Den gesetzlichen Mindestlohn gab es noch nicht. Wie am Stammsitz in Mecklenburg-Vorpommern (Schröder/Lübker/Schulten 2021, S. 30f.) gab es zunächst weder einen Betriebsrat noch einen Tarifvertrag. Die Beschäftigten wollten erstmal nur einen Betriebsrat gründen. Dazu war nach Angaben der NGG viel „Graswurzelarbeit“ notwendig. Es gelang aber in kurzer Zeit den gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf 50 und schließlich auf über 70 Prozent zu heben. Der Arbeitgeber bezweifelte zunächst die Zugehörigkeit zur Süßwarenindustrie und wollte sich am Bäckerhandwerk orientieren. In den Verhandlungen, die durch einen mehrstündigen Warnstreik begleitet wurden, setzte die NGG einen Haustarifvertrag durch, der später die

Angleichung an den Flächentarifvertrag regelte. Bis heute ist die Tarifbindung stabil, aber es war nach Angaben der NGG im Laufe der Jahre immer wieder mal ein Warnstreik erforderlich, um eine positive Tarifentwicklung sicherzustellen.

Viba Sweets GmbH

Der bekannte Thüringer Nougathersteller Viba Sweets ist ein traditionelles mittelständisches Süßwarenunternehmen in Schmalkalden mit etwas mehr als 400 Beschäftigten. Bislang verfügt das Unternehmen weder über einen Betriebsrat noch einen Tarifvertrag. Als die Gewerkschaft NGG im Juni 2021 versuchte, die Viba Beschäftigten über die Möglichkeiten einer Betriebsratswahl und den aktuellen Stand zu den Tarifverträgen in der Süßwarenindustrie zu informieren, wurde ihr von der Unternehmensleitung der Betriebszugang verweigert (NGG Thüringen 2021). Die Gewerkschaft beschuldigt das Unternehmen, in der Vergangenheit Versuche von Betriebsratsgründungen behindert zu haben. Die VIBA-Geschäftsführung bestreitet die Vorwürfe und hat der Gewerkschaft mittlerweile eine Zutrittsmöglichkeit eingeräumt. Die NGG fordert den betriebsrats- und tariflosen Zustand bei Viba endlich zu beenden.

Thonks

Die Firma Thonks (Thüringer Obst- und Kuchenspezialitäten) mit Sitz in Waltershausen ist ein Produzent von tiefgekühlten Obstkuchen und ebenfalls ein positives Beispiel. Die Belegschaft, die einen hohen Anteil von polnischen Arbeitskräften aufweist, war mit 60 Prozent gewerkschaftlich gut organisiert, sodass die NGG nach harten Verhandlungen hier im Jahr 2019 einen Mantel- und einen Entgelttarifvertrag durchsetzen konnte.

Auch in der in den zurückliegenden Jahren gewachsenen **Tiefkühlbranche** gibt es organisations- und tarifpolitische Herausforderungen. In einzelnen Unternehmen bestehen erste Ansatzpunkte, so zum Beispiel beim Backkonzern **ARYZTA**, der Tiefkühlbackwaren herstellt. Mit den Produktionsstandorten in Gerolzhofen, Eisleben und Nordhausen ist ARYZTA in den drei Bundesländern Bayern, Sachsen-Anhalt und Thüringen präsent. Seit 2005 werden im thüringischen Nordhausen Tiefkühlbackwaren hergestellt. Neben Brötchen und Spezialbrot wie Ciabatta und Baguette produzieren die etwa 200 Mitarbeiter:innen auch Berliner Pfannkuchen. In einzelnen Unternehmen bestehen Haustarifverträge. Die NGG strebt an, diese Haustarifverträge zu einem Konzerntarifvertrag zusammenzuführen.

Brauereiwirtschaft

In der Brauereiwirtschaft besteht ein Flächentarifvertrag mit einem räumlichen Geltungsbereich für Sachsen und Thüringen. Allerdings ist in Thüringen lediglich ein Unternehmen, die Köstritzer Schwarzbierbrauerei, von diesem Tarifvertrag erfasst. Für die Öttinger Brauerei in Gotha besteht ein Haustarifvertrag. Viele kleinere Brauereien sind nicht (mehr) tarifgebunden.

Milchwirtschaft

In der Milchwirtschaft gilt ein Flächentarifvertrag für Ostdeutschland. In Thüringen gibt es einen großen Player, das Deutsche Milchkontor (DMK) in Erfurt. Dort bestand ein Haustarifvertrag, der dann in einem Überleitungstarifvertrag in den Branchentarifvertrag überführt wurde. Das vorhandene

höhere Entgeltniveau wurde dabei dynamisch festgeschrieben und so dauerhaft gesichert.

Sonstige Ernährungsindustrie

In der sonstige Ernährungsindustrie sind verschiedene Teilbranchen und Betriebe zusammengefasst, die von der Kraftfutterindustrie über die Fettindustrie bis zu Feinkostbetrieben reichen. Die Branche ist geprägt von Kleinbetrieben. Dazu zählen beispielsweise die Born Senf und Feinkost GmbH, das Ostthüringer Nahrungsmittelwerk Gera GmbH (OTHÜNA), die Nordbrand Nordhausen GmbH, die DEUKA Deutsche Kraftfutter GmbH und Feinkost Homann, einem bundesweiten Marktführer in dem Segment. Der thüringische Standort von Homann wurde allerdings 2020 geschlossen, damit fehlt der NGG ein „kampferprobter Betrieb“. Die Tarifsituation war früher relativ gut und die Entgelte lagen auch über dem Niveau in anderen ostdeutschen Ländern. Aber die Situation hat sich verändert. Der Entgelttarifvertrag wurde Ende 2019 durch die NGG gekündigt, die Gewerkschaft fordert eine Angleichung der Entgelte an das Westniveau. Nach zwei Verhandlungen liegt noch kein neuer Abschluss vor. Bei Nordbrand in Nordhausen hat die NGG jetzt nach stärkerer gewerkschaftlicher Organisierung zu Haustarifverhandlungen aufgefordert.

3.3 Baugewerbe und Baustoffindustrie

3.3.1 Baugewerbe

In Thüringen sind im Bauhauptgewerbe (2019) rund 2.970 Betriebe tätig, darunter 289 Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten. Das Bauhauptgewerbe erwirtschaftete 2018 einen Umsatz von rund 3,4 Mrd. Euro. Insgesamt arbeiten im thüringischen Bauhauptgewerbe knapp 27.000 Beschäftigte. Im Bauausbaugewerbe sind 684 Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten tätig, die rund 15.400 Arbeitnehmer:innen zählen (TLS 2020c). Ökonomisch befindet sich die Branche insgesamt in einer positiven Situation. Die Auftragslage ist gut. Die Kurzarbeit lag 2020 im Schnitt auf der Höhe des Vorjahres.

Die Tarifparteien auf Arbeitgeberseite sind zum einen der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e. V. als Wirtschafts- und Arbeitgeberverband, in dem sich über 250 mittelständische und große Unternehmen mit rund 20.000 Mitarbeiter:innen zusammengeschlossen haben. Es gibt darin eine eigenständige Landesgruppe Thüringen. Der Verband lässt auch eine OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung) zu. Zahlen dazu liegen nicht vor. Das Bauhandwerk ist im Verband Baugewerblicher Unternehmer Thüringen e. V. organisiert, allerdings auf niedrigem Niveau. Tarifpolitisch wird es durch die Vertreter der Bauindustrie mitbetreut.

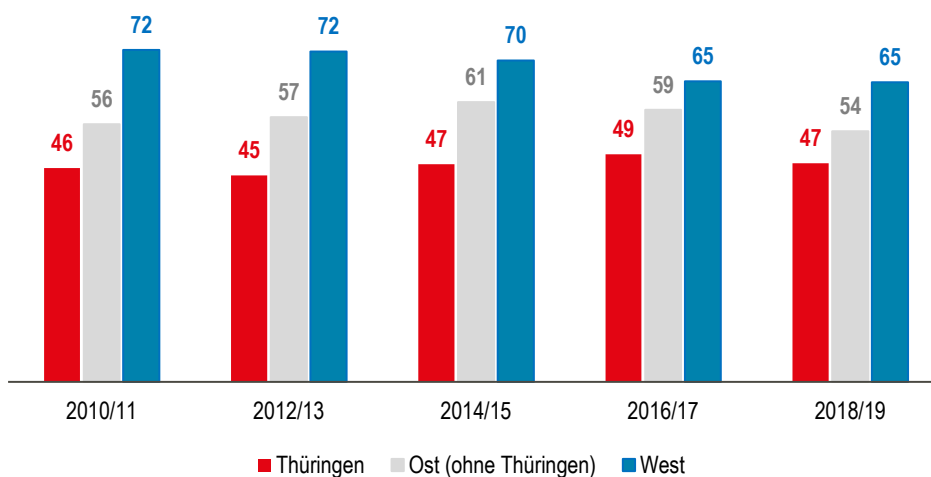
Auf Gewerkschaftsseite ist die Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU) zuständig. Die Tarifverträge für das Bauhauptgewerbe beziehen sich in der Regel auf ganz Ostdeutschland und werden in den bundesweiten Tarifverhandlungen ausgehandelt. Das tarifliche Entgeltniveau liegt in Ostdeutschland bei etwa 93 Prozent des Westenniveaus. Zusätzlich gibt es einen Branchenmindestlohn, der für ungelernete Bauwerker:innen in Ost und

West seit Januar 2021 einheitlich bei 12,85 Euro liegt. Der Mindestlohn für Facharbeiter:innen in Höhe von 15,70 Euro gilt nur für Westdeutschland.

Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen für 2018/19 eine Tarifbindung im thüringischen Baugewerbe von gut 47 Prozent der Beschäftigten aus. In der ostdeutschen Bauwirtschaft (ohne Thüringen) liegen die Werte mit gut 56 Prozent deutlich höher (*Abbildung 3.4*). Noch größer ist der Abstand zur Tarifbindung der Branche in Westdeutschland, wo sie 65 Prozent der Beschäftigten erreicht.

Abb. 3.4: Tarifbindung im Baugewerbe in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)

in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Hilfreich ist im Baugewerbe ohne Zweifel der Tatbestand, dass zahlreiche Tarifverträge allgemeinverbindlich sind. Dies soll vor allem die branchenweite Umsetzung zahlreicher arbeits- und sozialpolitischer Regelungen der Tarifverträge sicherstellen. Dazu zählen die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung, die Förderung ganzjähriger Beschäftigung, die Altersversorgung u. a. m.

Die großen Player der Branche in Thüringen (Eurovia, Strabag, Hochtief und Züblin) sind alle tarifgebunden. Das Beispiel von Hochtief zeigt die wechselvolle Entwicklung. Ende 2016 war das Unternehmen bundesweit aus dem Verband ausgestiegen. Der IG BAU gelang es, anschließend einen Haustarifvertrag abzuschließen. Dabei gelang ein Abschluss oberhalb des Flächentarifvertrags. Inzwischen bestehen in dem Konzern keine Unterschiede mehr zwischen den ost- und westdeutschen Tarifen.

Bauunternehmen – Harte Konflikte um Tarifbindung

Die Gewerkschaft IG BAU konzentriert ihre organisationspolitischen Anstrengungen auf rund 40 Betriebe. Dabei geht es auch um die erstmalige Entschließung von Unternehmen für die betriebliche und tarifpolitische Interessenvertretung. Ein Beispiel dafür ist das **Bauer Bauunternehmen** mit Sitz in Walschleben. Das Unternehmen ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes, aber ohne Tarifbindung. Es bezeichnet sich als Nr. 1 im Thüringer Straßenbau und beschäftigt nach eigenen Angaben rund 260 Mitarbeiter:innen. Im Bauer-Leitbild heißt es u. a.: „Wir fördern die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter in einer motivierten Umgebung. [...] Wir gehen respektvoll miteinander um. Wir erkennen geleistete Arbeit an.“ Dazu gehören offensichtlich jedoch weder Tarifverträge noch ein Betriebsrat. Als ersten Schritt zur Durchsetzung der Tarifbindung hat die IG BAU ihre Unterstützung bei der Gründung eines Betriebsrates zugesagt. Allerdings konnten die Pläne aufgrund der Corona-Pandemie bislang nicht umgesetzt werden.

Ein anderes Beispiel ist **BAUWI Bau und Beton GmbH** in Suhl. Das Unternehmen, dessen ehemaliger Eigentümer, Heinrich Nenninger, Präsident des Thüringer Bauindustrieverbandes war, zahlte trotz offizieller Tarifbindung nicht tarifkonform und verhinderte über Jahre systematisch die Wahl eines Betriebsrats, erklärte Klaus Hartung vom Bezirksverband der IG BAU in Erfurt. Die dann von Beschäftigten, zusammen mit der IG BAU, initiierte Betriebsratswahl gestaltete sich schwierig, mehrmals wurden die Grundsätze der Wahl durch die Arbeitgeberseite missachtet. So verschafften sich Arbeitgeber und Verbandsfunktionäre Zugang zur Wahlversammlung bei der Wahl des Wahlvorstandes. Initiatoren der Betriebsratswahl haben nach massivem Druck die Firma verlassen. Inzwischen gibt es wohl einen Betriebsrat, der aber keinen Kontakt zur IG BAU hat und wünscht.

3.3.2 Baustoff-, Steine- und Erdenindustrie

Die Baustoff-, Steine- und Erdenindustrie ist ein Wirtschaftsbereich mit bundesweit rund 6.000 Unternehmen, einem Umsatz von rund 35 Mrd. Euro und knapp 148.000 Beschäftigten. Er umfasst die Gewinnung von Rohstoffen wie Kies, Sand, Naturstein, die Herstellung von Zement, Kalk, Gips, Ziegeln und die Weiterverarbeitung zu Beton, Mörtel, Kalksandstein und Dämmstoffen (BBS 2020). Auf Thüringen entfallen rund 1.800 Beschäftigte. Der Lohnkostenanteil in der Branche beläuft sich auf gut 18 Prozent.

Tarifpolitisch bietet dieser Wirtschaftsbereich eine differenzierte Landschaft. Die IG BAU schließt Tarifverträge mit verschiedenen Arbeitgeberverbänden für folgende Branchen ab:

- Steine- und Erdenindustrie
- Sand-, Kies-, Mörtel- und Transportbetonindustrie
- Zement- und Dämmstoffindustrie
- Gipsindustrie
- Ziegelindustrie
- Beton- und Fertigteilindustrie
- Kalksandsteinindustrie

Während es für die Steine- und Erdenindustrie Tarifverträge speziell für Thüringen gibt, beziehen die Verträge für die Beton- und Fertigteilindustrie Sachsen mit ein. In den übrigen Branchen gelten die bestehenden Tarifverträge für ganz Ostdeutschland. Zum Teil gibt es noch deutliche Abstände zu dem jeweiligen Tarifniveau des Westens. In der Betonsteinindustrie in Thüringen reicht die Lohntabelle von 12,58 bis 17,31 Euro, im benachbarten Niedersachsen dagegen von 17,56 bis 19,73 Euro. Für die Branche gibt die IG BAU an, dass das Jahresentgelt etwa 18 Prozent unter dem Westniveau liegt.

Präzise Daten zur Tarifbindung in der Baustoffindustrie liegen nicht vor. Auf Basis der gewerkschaftlichen Erfahrungen in diesem Wirtschaftsbereich ergibt sich ein gemischtes Bild. Die IG BAU geht davon aus, dass in den 88 von ihr betreuten Betrieben der Baustoffindustrie 31 Betriebe einem Flächentarifvertrag unterliegen, für 4 Betriebe gelten Haustarifverträge und weitere 53 Betriebe sind ohne jegliche Tarifbindung und zahlen zum Teil deutlich unter Tarif. Insgesamt gewinnen nach Gewerkschaftsangaben Haustarifverträge an Bedeutung. Die Auseinandersetzungen um die Aufrechterhaltung bzw. Gewinnung von Tarifbindung ist mühsam.

Ein Beispiel ist das Ziegelwerk **Erlus** in Teistungen. Der Arbeitgeber war zwar nicht bereit, mit der Gewerkschaft einen Haustarifvertrag abzuschließen, gestand aber Anfang 2019 zu, die Entgelte bis 2022 stufenweise an den Tariflohn der jeweils geltenden Branchentarifverträge anzupassen. Die Beschäftigten erkannten damals, dass dies ohne Gewerkschaft nicht erreicht worden wäre. Somit kommt der geltende Tarifvertrag faktisch zur Anwendung, ohne dass das Unternehmen tarifgebunden ist.

3.4 Handel

Im thüringischen Handel sind gut 113.000 Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Davon entfallen rund 21.000 Beschäftigte auf den Groß- und Außenhandel, auf den Kfz-Handel (einschließlich Instandhaltung und Reparatur) etwa 20.000. Die größte Handelsbranche ist in Thüringen der Einzelhandel mit knapp 72.000 Beschäftigten, von denen 58.000 als sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und gut 14.000 als geringfügig Beschäftigte arbeiten (Bundesagentur für Arbeit 2021a; WABE 2020). Der Jahresumsatz beträgt im Großhandel wie im Einzelhandel jeweils fast 10 Mrd. Euro jährlich.

3.4.1 Einzelhandel

Die Tarifvertragsparteien des Einzelhandels sind auf Arbeitgeberseite der Handelsverband Thüringen und der Handelsverband Mitteldeutschland. Die Tarifverträge gelten für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Die Tarifstruktur im Einzelhandel hat sich in ganz Deutschland in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert (Schulten/Bispinck 2018). Noch bis Ende der 1990er Jahre hatte eine bis dahin gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaften befürwortete AVE dafür gesorgt, dass die große Mehrheit der Einzelhandelsunternehmen unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fiel.

Ende der 1990er Jahre entschieden sich die Arbeitgeberverbände im Einzelhandel dann dafür, sogenannte OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) einzuführen und damit ein Organisationsprinzip zu etablieren, das der AVE diametral entgegensteht. Mit dem Wegfall der AVE kam es zu einer massenhaften Tariffucht im Einzelhandel, in deren Folge die Tarifbindung sehr stark zurückging.

Die Situation ist je nach Bereich unterschiedlich: Im Lebensmitteleinzelhandel sind die großen Ketten wie Kaufland, Netto und Penny tarifgebunden. Für REWE und EDEKA gilt nach Angaben von ver.di, dass mehr als die Hälfte der Betriebe selbständige Einzelkaufleute sind, die in der Regel nicht tarifgebunden sind. Im Möbeleinzelhandel ist lediglich IKEA tarifgebunden, während sich andere große Möbelhauskonzerne wie XXXLutz oder Höffner schon lange aus der Tarifbindung verabschiedet haben. Bei den Baumärkten gibt es ebenfalls keine Tarifbindung. Allerdings ist es gelungen, bei OBI eine weitgehende Annäherung an den Branchentarif zu erreichen. Im Textileinzelhandel besteht lediglich bei H&M und bei Primark eine Tarifbindung. Bei Zalando, das ebenfalls nicht tarifgebunden ist, gibt es einen Konflikt um die Orientierung. Das Unternehmen orientiert sich an der Logistikbranche, sodass das monatliche Verdienstniveau 200 bis 300 Euro niedriger ist als im Einzel- und Versandhandel.

3.4.2 Groß- und Außenhandel

Im Groß- und Außenhandel fällt die Tarifbindung nach Gewerkschaftseinschätzung niedriger aus als im Einzelhandel, was vor allem mit den vielen Klein- und Mittelbetrieben zusammenhängt. Tarifgebunden sind vor allem die größeren Unternehmen wie Metro, C & C, der Pharmahandel Phönix und Selgros Cash&Carry.

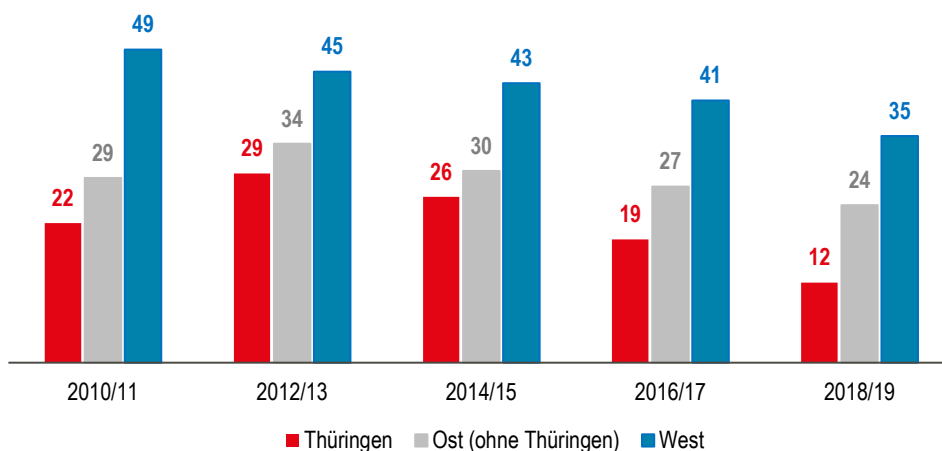
Metro C&C

Ein Beispiel für die praktischen Schwierigkeiten in der Tarifpolitik bietet die Firma Metro-Logistics (MLOG) mit rund 260 Beschäftigten in Reichenbach. Der Arbeitgeber kündigte im September 2020 den geltenden Haustarifvertrag, der Bezug nahm auf den Branchentarifvertrag des Großhandels in Brandenburg. Das Unternehmen will künftig nach dem Logistik-Tarifvertrag bezahlen und begründet dies mit der Struktur der Dienstleistungen (Aufträge mit Kommissionierungsaufgaben). In der Konsequenz würde das monatlich einen Einkommensverlust von 200 bis 500 Euro bedeuten. Ver.di verhandelt deshalb über einen Sicherungstarifvertrag, der Absenkungen vermeidet und durch Nichtweitergabe von Tariferhöhungen eine schrittweise Anpassung in mehreren Jahren regeln soll.

3.4.3 Tarifbindung im Handel insgesamt

Die IAB-Daten zur Tarifbindung des Bereichs Handel und Kfz-Reparatur (siehe auch 3.8 Handwerk) in Thüringen weisen für 2018/2019 eine Tarifbindung der Beschäftigten von nur noch 12 Prozent aus. Anfang des Jahrzehnts waren es immerhin noch fast 22 Prozent. Dies liegt deutlich unter den Werten für das übrige Ostdeutschland, wo die Tarifbindung im Bereich Handel am aktuellen Rand knapp 25 Prozent beträgt. In Westdeutschland sind es rund 35 Prozent (Abbildung 3.5).

Abb. 3.5: Tarifbindung im Bereich Handel und Kfz-Reparatur in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

3.5 Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation

In dem Wirtschaftsbereich **Verkehr und Lagerei** sind in Thüringen rund 50.000 Beschäftigte tätig, davon gut 19 Prozent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Bundesagentur für Arbeit 2021). Zu dem Wirtschaftsbereich gehören im Wesentlichen Personenbeförderung, Güterbeförderung, Schifffahrt sowie Kurier-Express-Paketsdienste (KEP) und die Lagerei. Insbesondere im Personenverkehr konkurrieren unterschiedliche Anbieter miteinander. Die Deutsche Bahn AG dominiert zwar den Fernverkehr auf der Schiene, im Regionalverkehr gibt es neben der DB Regio (und ihren Tochtergesellschaften) auch private Bahnunternehmen. Neben der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ist auf gewerkschaftlicher Seite die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) im Bereich der Deutschen Bahn die zuständige DGB-Gewerkschaft. Vor allem im Bereich der nicht bundes-eigenen (NE-)Bahnen besteht eine Konkurrenz zur Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL).

Zu den relevanten Tarifvertragswerken in dem Wirtschaftsbereich zählen für Thüringen zunächst die bundesweit gültigen Tarifverträge für die Deutsche Bahn AG und die Deutsche Post AG. Im Bereich der Deutschen Bahn arbeiten in Thüringen rund 4.500 Beschäftigte. Hinzu kommt der Tarifvertrag für den öffentlichen Nahverkehr (TV-N Thüringen). Tarifvertragspartei für das private Omnibusgewerbe ist auf Arbeitgeberseite der Verband Mitteldeutscher Omnibusunternehmer (MDO), der aktuelle Entgeltvertrag läuft bis Mitte 2021. Für einige der privaten Bahnunternehmen bestehen Haustarifverträge wie z. B. die Erfurter Bahn oder die Süd-Thüringen-Bahn.

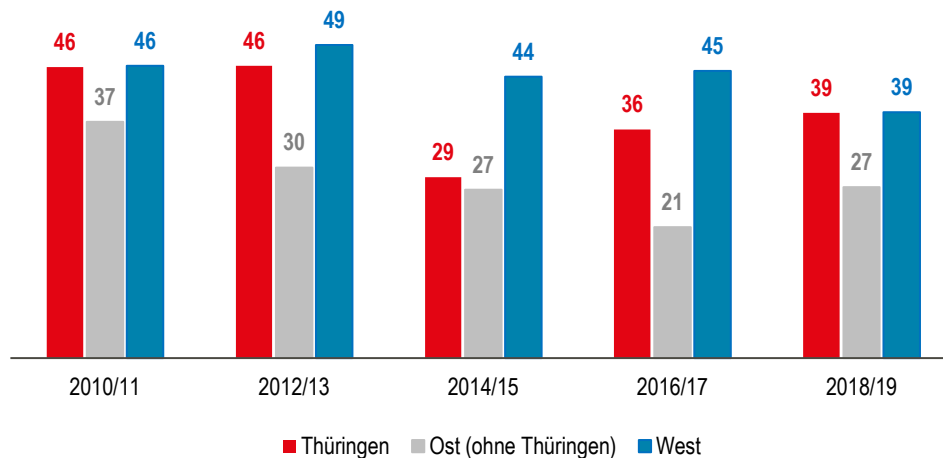
Im **Nahverkehrsbereich** verfolgt ver.di die Strategie, Unternehmen, die privatisiert wurden und keine Tarifbindung oder nur einen Haustarifvertrag hatten, schrittweise wieder in den Geltungsbereich des TV-N einzugliedern. Ein klassisches Beispiel dafür ist der Verkehrsbetrieb in Nordhausen, der viele Jahre einen Haustarifvertrag hatte. Dort konnte ver.di vereinbaren, dass der Betrieb ab 2022 wieder unter den TV-N fällt. Insgesamt hat ver.di derzeit 10 Firmentarifverträge mit lokalen und regionalen Verkehrsunternehmen in Thüringen vereinbart. Hinzu kommt ein Haustarifvertrag mit der Flughafen Erfurt GmbH.²⁴

Der Landesverband Thüringen des Verkehrsgewerbes e. V. verhandelt für die Bereiche **Güterverkehr, Logistik und Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP)**. Hier besteht ein gemeinsamer Manteltarifvertrag. Im Entgeltbereich ist die Speditionsbranche seit 2006 tariflos. Die Verdienste bewegen sich nach ver.di-Angaben zwischen 1.900 und 2.500 Euro inkl. Überstunden und Nachtarbeit und liegen bei Arbeitszeiten von bis zu 200 Stunden im Monat häufig nur knapp über dem Mindestlohn. In der Logistik gilt dagegen ein Entgelttarifvertrag. Der TV Logistik gilt zwar auch für die Direktangestellten im KEP-Bereich, aber die Zusteller:innen werden nahezu ausschließlich in Subunternehmen beschäftigt. Ausnahmen gibt es in geringem Umfang bei UPS und DHL. Zu 90 Prozent sind die Beschäftigten der Subunternehmen nicht tarifgebunden. Problematischer wird die Entwicklung durch Amazon, das in Erfurt ein Auslieferungslager betreibt. Dafür sind rund 700 Fahrer tätig, die bei verschiedenen Subunternehmen beschäftigt sind, die nach ver.di-Beobachtungen teils mafiöse Strukturen aufweisen. Ver.di ist in den einzelnen Teilbranchen sehr unterschiedlich stark vertreten: In der Spitze reicht der Organisationsgrad in größeren Logistik-Unternehmen bis zu 60 Prozent. In der Kontraktlogistik verzeichnet ver.di eine positive Entwicklung. In den Tarifrunden gibt es viele Warnstreiks. Thüringen bietet gewissermaßen die Leitwährung in diesem Bereich und dient als Orientierung für die anderen Tarifbereiche. In den Subunternehmen ist die gewerkschaftliche Verankerung dagegen sehr schwach.

²⁴ Auskunft ver.di Thüringen, E-Mail vom 20.07.2021

Angaben zur Tarifbindung liegen nur für den größeren Wirtschaftsbereich Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation insgesamt vor (*Abbildung 3.6*). Sie belief sich in Thüringen 2018/2019 auf 5 Prozent der Betriebe und rund 39 Prozent der Beschäftigten. Zu Beginn des Jahrzehnts lag die Tarifbindung bei knapp 10 Prozent der Betriebe und 46 Prozent der Beschäftigten.

Abb. 3.6: Tarifbindung in Verkehr, Lagerei, ITK in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

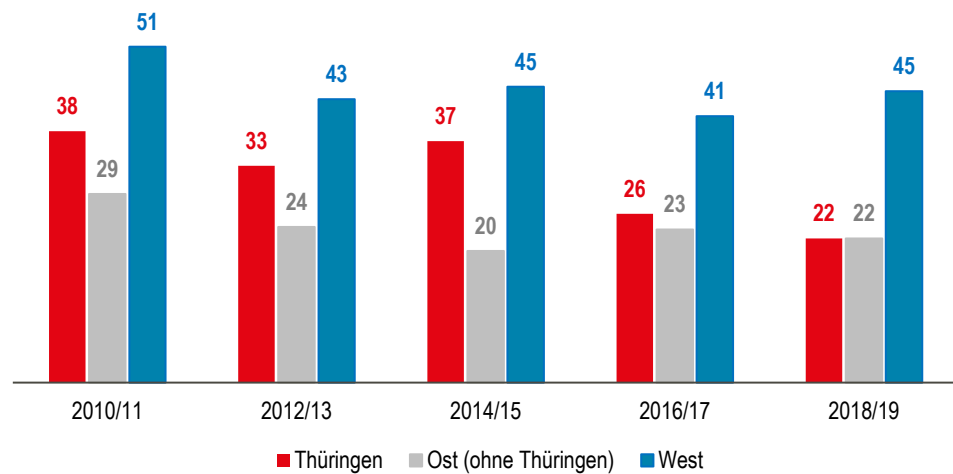
3.6 Gastgewerbe

3.6.1 Hotels und Gaststätten

Für das Gastgewerbe in Thüringen weist die Statistik annähernd 5.200 Unternehmen aus, darunter fast 1.200 Beherbergungsunternehmen und fast 4.000 Gastronomiebetriebe. Sie erzielten einen Umsatz von gut 1,4 Mrd. Euro (2018). Im vergangenen Jahr ging er pandemiebedingt um mindestens 15 Prozent zurück. Im März vergangenen Jahres waren in dem Wirtschaftszweig rund 22.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Hinzu kamen rund 13.000 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2021a).

Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen 2018/2019 für den Wirtschaftsbereich eine Tarifbindung von knapp 10 Prozent der Betriebe und 22 Prozent der Beschäftigten aus (*Abbildung 3.7*). Gegenüber dem Beginn des Jahrzehnts (2010/11) bedeutet dies einen Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten um etwa ein Drittel. Sie liegt aktuell auf der Höhe der anderen ostdeutschen Bundesländer. Die Tarifbindung in Westdeutschland liegt mit knapp 45 Prozent doppelt so hoch.

Abb. 3.7: Tarifbindung im Gastgewerbe in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Tarifvertragspartei in Thüringen ist zum einen DEHOGA Thüringen, der nach eigenen Angaben rund 1.200 Mitglieder zählt. Es gibt einen regionalen Flächentarifvertrag für Thüringen. Die NGG ist hier auch konfliktfähig. So fanden In der Tarifrunde 2015 auch Warnstreiks in mehreren Häusern statt, darunter im 5-Sterne-Hotel Auf der Wartburg, bei dem Caterer Dussmann in Jena und im Hotel Panorama in Oberhof. Der Manteltarifvertrag stammt aus dem Jahr 2009. Im Entgelttarifvertrag beginnt die unterste Entgeltgruppe bei 10,50 Euro. Die großen Hotels sind fast alle tarifgebunden, das sind aber höchstens 5 Prozent der Betriebe. Bei den kleinen Häusern gibt es keine Tarifbindung. Gelegentlich gelingt die Herstellung der Tarifbindung, wie z. B. vor rund drei Jahren beim Ferienzentrums Oberhof, das zur AWO Thüringen gGmbH gehört.

3.6.2 Systemgastronomie

In der Systemgastronomie gibt es einen bundesweit geltenden Flächentarifvertrag mit dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS), zu dem viele großen Fast-Food-Ketten wie McDonalds, Burger King, Starbucks usw. gehören. Mittlerweile existieren hier einheitliche Entgeltsätze für West- und Ostdeutschland (Schulten/Specht 2021).

Autogrill – durch Arbeitskampf zur Tarifbindung

Vor einigen Jahren konnte die NGG in einem monatelangen, harten Tarifkonflikt einen besonderen Erfolg erzielen (NGG 2014). Das Unternehmen Autogrill Deutschland GmbH mit rund 1.300 Beschäftigten war Pächterin an 36 Bundesautobahnraststätten, Flughäfen und Autohöfen. Es war nicht tarifgebunden und lehnte 2013 die Aufforderung zu Tarifverhandlungen in Bayern und Thüringen rundweg ab. Nach fünf erfolglosen und von Warnstreiks begleiteten Verhandlungen rief die NGG zu einem unbefristeten Arbeitskampf auf. Nach fünfmonatigem Streik erklärte das Unternehmen nach einer Vermittlung durch das thüringische Wirtschaftsministerium seine Bereitschaft zum Beitritt zum BdS und zur Übernahme der geltenden Tarifverträge.

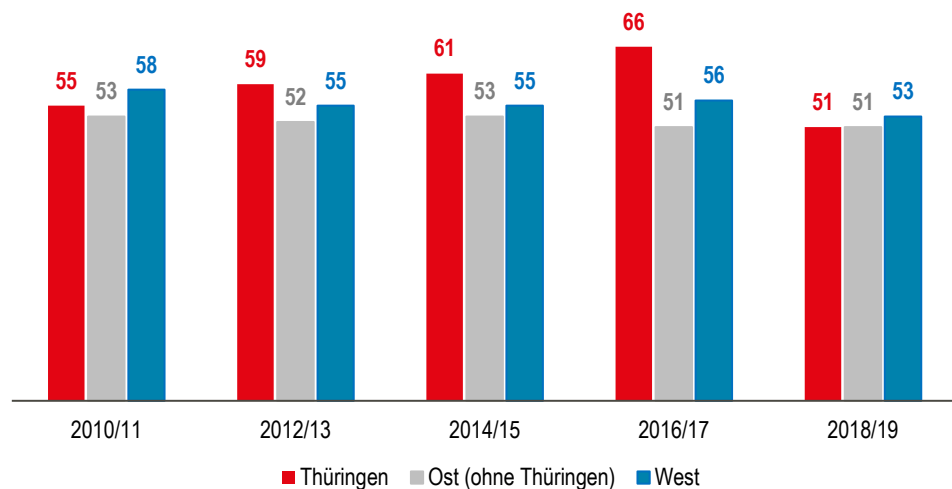
Sodexo SCS

Ein aktuelles Beispiel für die tarifpolitischen Schwierigkeiten bietet die Firma Sodexo SCS, die in Ostdeutschland mehrere Standorte hat, darunter auch im thüringischen Schmöln. Sie gehört zu dem weltweiten Caterer und Dienstleistungsanbieter Sodexo. Die NGG hatte in Tarifverhandlungen 2020 gefordert, keine Lohngruppe unter 12 Euro festzusetzen. Dazu war das Unternehmen nicht bereit. Aus seiner Sicht reichte eine Festsetzung des Mindestlohns als unterste Lohngruppe. Es verwies darauf, dass ja immerhin Weihnachts- und Urlaubsgeld gezahlt werden. Die weitere Entwicklung ist offen.

3.7 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Für den Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weist das IAB-Betriebspanel für Thüringen am aktuellen Rand (2018/2019) eine Tarifbindung von 51 Prozent der Beschäftigten aus. Dies entspricht dem Wert für die übrigen ostdeutschen Länder und liegt nur geringfügig unter dem Wert von 53 Prozent für die westdeutschen Länder. Der Anstieg der Tarifbindung auf deutlich über 60 Prozent in den vergangenen zehn Jahren erwies sich als nicht stabil (*Abbildung 3.8*).

Abb. 3.8: Tarifbindung in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

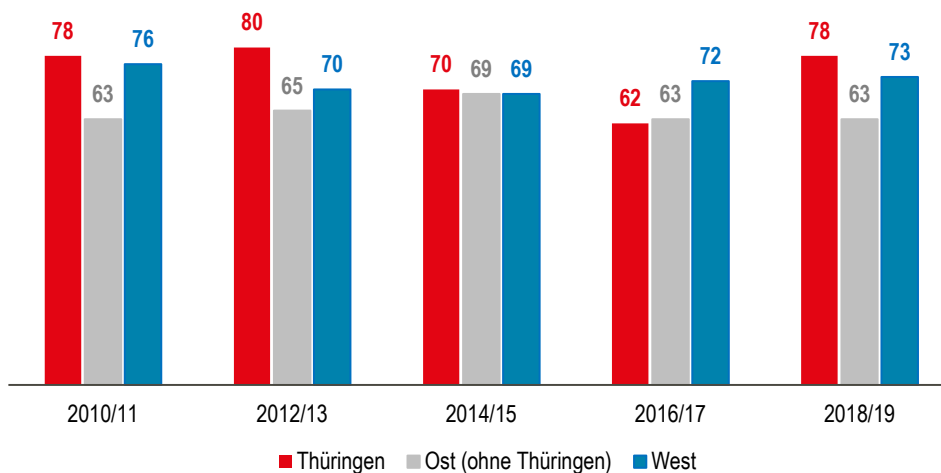
Die Tarifpolitik in diesem Wirtschaftsbereich konzentriert sich im Wesentlichen auf die bundesweiten Tarifverträge, die ver.di mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) und dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) für die beiden Branchen abschließt. Sie gelten auch für die Mitgliedsfirmen in Thüringen. Dem AGV Banken gehören nach eigenen Angaben rund 120 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit 150.000 Beschäftigten an. Der tarifgebundene Mitgliederkreis umfasst zurzeit 87 Institute. Der AGV Versicherungen führt die Verhandlungen für die rund 203.000 Beschäftigten seiner Mitgliedsunternehmen. Der Organisationsgrad des Verbandes liegt nach eigenen Angaben bei 99 Prozent.

3.8 Erziehung und Unterricht

Im Bereich Erziehung und Unterricht waren in Thüringen 2020 rund 33.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig, davon rund 6.700 an Kindergärten/Vorschulen, rund 10.900 an weiterführenden Schulen und knapp 7.400 im tertiären Bildungssektor. Hinzu kommen gut 2.000 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2021a).

Die aktuelle Tarifbindung (2018/19) fällt in Thüringen in diesem Sektor mit 78 Prozent der Beschäftigten relativ hoch aus. Sie liegt damit deutlich über dem Wert für die anderen ostdeutschen Bundesländer mit 63 Prozent und auch über der Tarifbindung für Westdeutschland mit 73 Prozent (*Abbildung 3.9*). Ein Grund für die hohe Tarifbindung liegt darin, dass der größte Teil des Bereichs Erziehung und Unterricht zum öffentlichen Dienst gehört, der traditionell sehr hohe Werte aufweist (siehe Kapitel 3.11). Tarifpolitisch sind auf Arbeitgeberseite die kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und auf gewerkschaftlicher Seite die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) bzw. die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zuständig.

Abb. 3.9: Tarifbindung im Bereich Erziehung und Unterricht in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten

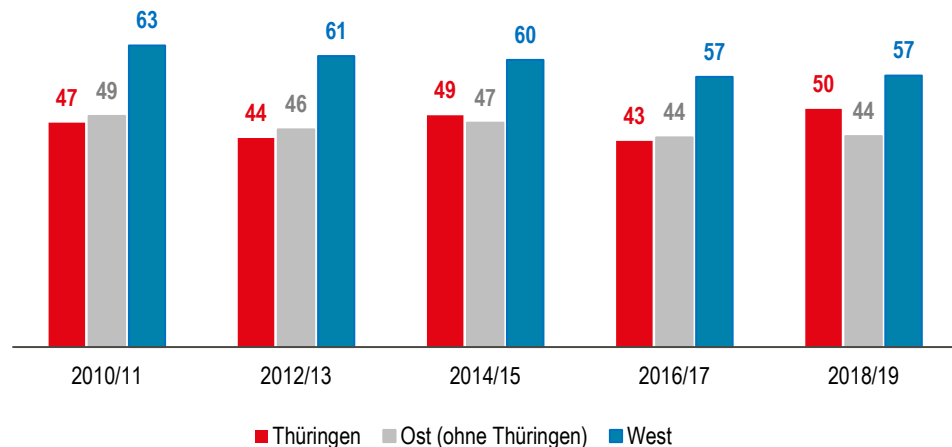


* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.9 Gesundheits- und Sozialwesen

In Thüringen arbeiten etwas mehr als 130.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen. Hinzu kommen noch einmal knapp 11.500 geringfügig Beschäftigte. Insgesamt kommen damit etwas mehr als 16 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse aus dieser Branche (Bundesagentur für Arbeit 2021a). Insgesamt fielen im Jahr 2018/2019 in Thüringen rund 50 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen unter einen Tarifvertrag, womit sich die Tarifbindung in Thüringen auf einem etwas höheren Niveau als in den anderen ostdeutschen Bundesländern bewegt (Abbildung 3.10).

Abb. 3.10: Tarifbindung im Gesundheits- und Sozialwesen in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Tariflandschaft zersplittert. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass es bei den Krankenhäusern, Altenpflegezentren, Rettungsdiensten usw. sehr unterschiedliche Träger und Anbieter gibt, die oft ihre eigenen spezifischen Tarifverträge haben oder mitunter auch gar keiner Tarifbindung unterliegen (Schulten/Seikel 2018). Für die öffentlichen Anbieter bestehen die Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes, bei den nicht-gewinnorientierten freigemeinnützigen Trägern gibt es – wenn überhaupt – nur Haustarifverträge. Hinzu kommt die Gruppe der kirchlichen Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände, die in Thüringen nach wie vor auf ihrem kirchlichen Sonderrecht beharren. Statt Tarifverträge abzuschließen – wie dies etwa die nordelbische evangelisch-lutherische Kirche tut –, werden eigene hausinterne Arbeitsvertragsrichtlinien angewendet, in denen die Arbeitsbedingungen festgelegt werden. Schließlich gibt es in einigen Bereichen auch private, gewinnorientierte Anbieter, die entweder über Haus- oder Konzerntarifverträge verfügen (z. B. in den privaten Krankenhäusern) oder überhaupt nicht tarifgebunden sind (z. B. in der Altenpflege).

Universitätsklinikum Jena – erfolgreiche Durchsetzung eines Entlastungstarifvertrages

Die folgenden Beispiele zeigen das breite Spektrum der Tarifsituation in Thüringen: Das Universitätsklinikum Jena ist tarifgebunden und wird durch den bundesweit geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erfasst. Einen herausragenden tarifpolitischen Erfolg hat ver.di dort 2019 mit der Durchsetzung eines Entlastungstarifvertrages erzielt. Durch ein Organizing-Projekt konnte der gewerkschaftliche Organisationsgrad nahezu verdreifacht werden. Bereits bei der regulären Tarifrunde 2019 für die Länder wurde das Haus für zwei Tage „stillgelegt“. Durch zahlreiche Aktionen und einen Streik konnte im Vorfeld der Landtagswahlen in Thüringen im Oktober auch politischer Druck aufgebaut werden, der mit zu der Tarifeinigung beitrug. Am 3.2.2020 wurde der endgültige Vertrag unterzeichnet. Er sieht feste Personalschlüssel für jede Station, einen detaillierten Belastungsausgleich sowie 144 neue Stellen vor (ver.di 2019a).

Für die kommunalen Krankenhäuser gilt im Grundsatz der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Krankenhäuser (TVöD-K), den ver.di mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) abgeschlossen hat. Unter diesen Tarifvertrag fallen z. B. das Kreiskrankenhaus Greiz und das Kreiskrankenhaus Ronneberg. Allerdings sind in Thüringen seit Beginn der 1990er Jahre nahezu sämtliche kommunalen Krankenhäuser aus den kommunalen Arbeitgeberverbänden ausgetreten, um sich so der Tarifbindung zu entziehen. Manche von ihnen haben von der Möglichkeit der „Gastmitgliedschaft“ Gebrauch gemacht. Das ist die Variante der OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung), wie sie aus vielen privatwirtschaftlichen Arbeitgeberverbänden bekannt ist.

Einzelne Häuser ohne Tarifbindung wenden den TVöD über den Arbeitsvertrag an. Ebenfalls kommunale Krankenhäuser sind die **Thüringen Kliniken** Georgius Agricola in Saalfeld, Rudolstadt und Pößneck. Hier besteht allerdings keine Flächentarifbindung, sondern ein Haustarifvertrag. Dort gelang es 2019 „nur durch die hohe Beteiligung und Willensstärke unserer Mitglieder“ (ver.di 2019b) erhebliche Verbesserungen der tariflichen Leistungen durchzusetzen. Dies betraf vor allem die Entgeltstruktur. Die Einkommen stiegen rückwirkend ab Januar 2019 bis zum April 2021 um insgesamt 13,5 Prozent. Pflegekräfte erhalten eine qualifikationsabhängige Zulage zwischen 60 und 120 Euro. Die Jahressonderzahlung wurde erhöht und ein Ausgliederungsschutz vereinbart.

Nach Angaben von ver.di existieren derzeit mit 12 Kliniken in Thüringen Haustarifverträge.²⁵ Hierzu gehören z. B. die **Helios** Fachkliniken in Hildburghausen und Meiningen, während andere Helios-Krankenhäuser an den nationalen Konzerntarifvertrag gebunden sind. Bei **Asklepios** besteht ein Haustarifvertrag im Gera Asklepios Fachklinikum, während andere Asklepios-Häuser immer noch ohne Tarifbindung sind.

²⁵ Auskunft ver.di Thüringen, E-Mail vom 20.07.2021

Hufeland Klinikum – schrittweise Heranführung an den TVöD

Die Hufeland Klinikum GmbH betreibt Kliniken an den Standorten Mühlhausen und Bad Langensalza mit rund 1.200 Beschäftigten. Nach 22 Jahren konnte ver.di dort 2020 erstmals wieder einen Tarifvertrag vereinbaren. 1998 war das Klinikum aus dem kommunalen Arbeitgeberverband ausgetreten. Es entwickelte sich über Jahre ein Wildwuchs aus der statischen Anwendung des alten Bundesangestellten-tarifvertrages (BAT) und unterschiedlichen Regelungen bzw. individuellen Arbeitsverträgen. Die Folge war ein wachsender Unmut unter den Beschäftigten, die sich dann 2017 an ver.di wandten. Nach der Betriebsratswahl 2018, in der die ver.di-Liste die Mehrheit gewann, waren günstige Voraussetzungen für eine tarifpolitische Initiative gegeben.

Eine Bestandsaufnahme ergab, dass die Gehälter bis zu 40 Prozent unter denen des öffentlichen Dienstes lagen. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder stieg rasch von etwa fünf Prozent auf fast ein Viertel. Mit einer Unterschriftenaktion und einer Petition, die öffentlichkeitswirksam unter großer Beteiligung der Belegschaft vor einem Sondierungsgespräch übergeben wurde, konnte ver.di der Forderung nach einem Tarifvertrag Nachdruck verliehen. Die kommunalen Gesellschafter zeigten sich offen. Innerhalb weniger Monate konnte ein Tarifabschluss erzielt werden. Er sieht die Anwendung des TVöD für alle Berufsgruppen der Klinik vor und soll in Jahresschritten bis 2025 auf das Niveau umgesetzt werden. 2021 sollen die Gehälter zunächst auf 86 Prozent des Tarifniveaus im öffentlichen Dienst steigen. Auch die Berufsgruppen, die bisher von Ausgliederung bedroht waren, sollen integriert und durch Einbindung in das Tarifwerk vor Ausgliederungen geschützt werden. Die Tarifpartner einigten sich auch auf strittige Eckpunkte wie Zuschläge für Auszubildende oder Urlaubsregelungen. Diese Zusatzregelungen werden schon zum 1. Januar 2021 wirksam. Die Umsetzung des Vertrages (u. a. Eingruppierung) läuft. Weitere tarifvertragliche Themen stehen für ver.di auf der Tagesordnung: Das Medizinische Versorgungszentrum, eine Tochtergesellschaft des Klinikums, soll ebenfalls in die Tarifbindung gebracht werden. In der Klinik selbst geht es um Fragen der Belastungsreduzierung und Personalbemessung.

Südharz-Klinikum Nordhausen

Das Südharz-Klinikum Nordhausen GmbH mit rund 2.000 Beschäftigten ist 2002 aus der Tarifbindung ausgeschieden. Der bislang angewandte BAT wurde „statisch“ gestellt, d. h. er wurde unverändert weiter angewendet, so dass sich innerhalb weniger Jahre ein Abstand von bis zu 30 Prozent zum Tarifniveau des öffentlichen Dienstes entwickelte. Hinzu kam die längere Arbeitszeit. Eine entsprechende Aufarbeitung dieser Situation stand am Beginn der Erschließungsarbeit im Jahr 2012. Die Zahl der Mitglieder kletterte von unter 100 auf über 600. Der Arbeitgeber wurde zu Tarifverhandlungen aufgefordert, doch der Prozess verlief sehr schwerfällig und zog sich bis ins Jahr 2013. Erst eine Fülle von Aktionen wie eine aktive Mittagspause, Betriebsversammlungen, gewerkschaftliche Mitglieder-versammlung hinterließen Eindruck. Schließlich setzte ver.di einen dreitägigen Streik an. Bereits am ersten Streiktag waren neun von elf Operationssälen nicht arbeitsfähig. Das kurzfristige Anwerben von externem Personal durch den Arbeitgeber funktionierte nicht, weil die angesprochenen Fachkräfte nicht als Streikbrecher arbeiten wollten. So gelang dann die Durchsetzung eines Haustarifvertrages, der sich am TVöD orientierte, allerdings noch neun bis zehn Prozent dahinter zurückblieb. Mittlerweile wurde der Abstand jedoch wieder größer, weil es keine dynamische Anbindung an das Niveau des öffentlichen Dienstes gab. Der aktuell geltende Tarifvertrag läuft zum Jahresende aus. Der Lückenschluss zum öffentlichen Dienst steht auf der Liste der tarifpolitischen Ziele ebenso wie die Einführung der 2018 reformierten Tarifstruktur des TVöD.

Im Bereich der **Wohlfahrtsverbände** ist die Situation schwierig, da ver.di in dem Bereich nur schwach vertreten ist. So hat das Deutsche Rote Kreuz (DRK) Tarifverträge mit der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. abgeschlossen, die zum Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) gehört. Nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Beschluss am 22. Juni 2021 (Az: 1 ABR 28/20) dem DHV aufgrund mangelnder Mächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit die Tariffähigkeit abgesprochen hat, sind diese Tarifverträge jedoch nichtig geworden. Allerdings hat das DRK Thüringen mittlerweile mit der ebenfalls zum CGB gehörenden „Gewerkschaft Öffentliche Dienste“ (GÖD) einen Anschlussarbeitsvertrag vereinbart (Wohlfahrt intern 2021).

Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) Thüringen hatte ebenfalls lange Tarifverträge mit der DHV. Im Kreisverband Mitte-West-Thüringen der AWO existierte hingegen schon länger ein Tarifvertrag mit ver.di. Ende Juni 2021 hat die AWO schließlich erstmals für ganz Thüringen mit ver.di einen Tarifvertrag abgeschlossen (AWO Landesverband Thüringen 2021). Im Gegensatz dazu schließt der Paritätische Wohlfahrtsverband Thüringen immer noch Tarifverträge mit der GÖD ab.

Im **pädagogischen Bereich** gibt es derzeit ca. 1.320 Einrichtungen mit 15.300 pädagogisch Beschäftigten. Sie fallen zu ca. 38 Prozent in den Bereich des öffentlichen Dienstes, 62 Prozent gehören in den Bereich privater und freigemeinnütziger Träger. Letztere erreichen längst nicht das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes, es variiert zwischen 78 und 95 Prozent. Die in Gera tätige Kinderland 2000 GmbH ist das einzige private KITA-Unternehmen, mit dem ver.di einen Haustarifvertrag abgeschlossen hat, der sich eng an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes orientiert.

3.10 Weitere Dienstleistungen

Der Wirtschaftsbereich der weiteren Dienstleistungen ist breit gefächert und die Tarifsituation sehr unterschiedlich. Das IAB-Betriebspanel nennt für Thüringen eine Tarifbindung (2019) bei den unternehmensnahen Dienstleistungen von 45 Prozent der Beschäftigten und bei den übrigen Dienstleistungen von 22 Prozent. Es liegen nur vereinzelt Informationen über die faktische Tarifbindung vor.

Im Wirtschaftszweig **Wäscherei und chemische Reinigung** arbeiten in Thüringen rund 12.000 Beschäftigte, darunter gut 3.100 geringfügig Beschäftigte. Tarifverträge gibt es mit zwei Arbeitgeberverbänden: Die IG Metall verhandelt mit dem Industrieverband Textil Service intex e. V., in dem sich industriell geführte Textil-Dienstleistungsunternehmen zusammengeschlossen haben. Der Verband führt auf seiner Website 11 Mitgliedsunternehmen auf. Die aktuellen Tarifverträge umfassen das gesamte Spektrum tariflicher Regelungen wie Entgelt, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung, Altersteilzeit, Entgeltumwandlung u. a. m. Insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Arbeitszeit bestehen Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern. Eine weitere Tarifvertragspartei ist die „Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung“ (TATEX), die zum Deutschen Textilreinigungsverband (DTV) gehört. Nach eigenen Angaben organisiert sie rund 800 Handwerks-, Gewerbe- und Industriebetriebe. Sie hat

bislang Tarifverträge mit der DHV – Die Berufsgewerkschaft abgeschlossen, deren Tariffähigkeit jedoch mittlerweile vom Bundesarbeitsgericht aberkannt wurde.

Großwäscherei Elis

In dem schwierigen tarifpolitischen Umfeld der Wäschereien bemüht sich die IG Metall um die Steigerung bzw. Wiederherstellung der Tarifbindung. Ein Beispiel ist der Fall der **Großwäscherei Elis** im thüringischen Neustadt/Orla mit rund 110 Beschäftigten. Die Vorgängerfirma Berendsen Healthcare war 2012 aus dem Flächentarifvertrag ausgestiegen. Die Beschäftigten – überwiegend Frauen – erhalten seitdem lediglich den gesetzlichen Mindestlohn von aktuell 9,50 Euro in der Stunde und den gesetzlichen Urlaub von 24 Tagen im Jahr. Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es gar nicht.

Die Unzufriedenheit wuchs. Die Beschäftigten forderten einen Tarifvertrag mit mindestens 10,10 Euro Stundenlohn, Weihnachts- und Urlaubsgeld und 30 Tagen Urlaubsanspruch. Seit August 2019 verhandelte die IG Metall mit dem Arbeitgeber. Doch dieser war an einem Tarifvertrag nicht interessiert. Stattdessen wollte er lediglich freiwillige Prämien für Produktivität und Anwesenheit zahlen. Eine „Gesundheitsprämie“ von 25 Cent in der Stunde sollten die Beschäftigten erhalten, die nicht krank werden. Sieben Verhandlungsrunden und zwei Warnstreiks im Januar und Februar 2020 blieben ohne Erfolg.

Solidarität erfuhren die Elis-Beschäftigten von Kolleg:innen der Universitätsklinik Jena, die zu den größten Kunden von Elis zählt. Als die Beschäftigten des Thüringer Großkrankenhauses im Herbst 2019 für mehr Personal und Entlastung auf die Straße gingen, waren auch Kolleg:innen der Wäscherei Elis aus dem gut 30 Kilometer entfernten Neustadt/Orla dabei. „Für uns ist klar, dass wir jetzt ebenfalls an der Seite der Streikenden stehen“, hieß es von Seiten des Pflegepersonals.

Der Arbeitgeber erhöhte den Druck, in dem er Aufträge verlagerte und mit Entlassungen drohte. Eine aktive Gewerkschafterin, die mit ihren Kolleg:innen über den Warnstreik gesprochen hatte, erhielt Hausverbot und wurde von der Arbeit freigestellt. Die IG Metall ging gerichtlich dagegen vor. In einem Vergleich konnte die fristlose Kündigung abgewehrt werden. Ein Tarifvertrag konnte bislang (Stand: Juni 2021) noch nicht durchgesetzt werden.

In der **Immobilienwirtschaft** bestehen verschiedene Typen von Tarifbindung: Für die Wohnungswirtschaft bestehen ein (bundesweiter) Flächentarifvertrag sowie Anwendungstarifverträge, die darauf Bezug nehmen. Der Flächentarifvertrag betrifft nach Angaben von ver.di rund 20 Prozent der Beschäftigten. Haustarifverträge gelten für weitere 15 Prozent. Und für die restlichen zwei Drittel gibt es eine mehr oder minder starke Orientierung an den Tarifstandards. Ein Anwendungstarifvertrag gilt etwa bei der Wippertal Immobilien GmbH in Sondershausen, bei der Wohnungsgenossenschaft Carl Zeiss eG in Jena besteht ein Haustarifvertrag ebenso wie bei der Immobilienservice Weimar GmbH.

Wach- und Sicherheitsgewerbe – allgemeinverbindlicher Entgelttarifvertrag

Im Wach- und Sicherheitsgewerbe werden die Tarifverträge mit dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) bzw. dessen Landesverbänden verhandelt. Alle Mitglieder des Verbandes sind tarifgebunden. Für die einzelnen Bundesländer gibt es getrennte Entgelttarifverträge, so auch in Thüringen. Der Entgelttarifvertrag für das thüringische Wach- und Sicherheitsgewerbe ist derzeit der einzige regionale Tarifvertrag, der vom Thüringer Arbeitsministerium allgemeinverbindlich erklärt wurde. Für den Bereich der Geld- und Wertdienstleistungen besteht ein gesonderter Tarifvertrag.

Im Bereich von **Freizeitbädern** dominieren Haustarifverträge, die nach Angaben von ver.di allerdings weit unter dem Niveau des TVöD liegen, der die Standards für die kommunalen Bäder setzt. Beispiele für Haustarifverträge sind etwa die Badbetriebe Gotha GmbH oder das Badehaus Nordhausen. Gelegentlich spielen auch die Kommunen eine Rolle: Seit mehr als drei Jahren verhandelt ver.di über die Tarifbindung der Badewelt Waikiki in Zeulenroda. Dies ist bislang ohne Erfolg geblieben, weil die Kommune, die Zuschüsse für den Schulschwimmsport zahlt, noch nicht zugestimmt hat.

Eine Sondersituation liegt im **Straßendienst** vor. Die Thüringer Straßenwartungs- und Instandhaltungsgesellschaft mbH & Co. KG (TSI) unterliegt als private Firma nicht dem TVöD, sondern hat einen eigenen Haustarifvertrag, der allerdings etwas unter dem Niveau des TVöD liegt.

In der **Touristikbranche** gibt es in Thüringen lediglich ein paar Ableger von bundesweit tätigen Unternehmen, die dort jeweils tarifgebunden, aber nicht in Thüringen organisiert sind.

Die **Medienlandschaft** in Thüringen und ihre tarifvertragliche Bindung sind ganz unterschiedlich strukturiert. Was die **Tagespresse** betrifft, gibt es neben den bundesweiten Tageszeitungen, die allenfalls mit Landesbüros in Erfurt vertreten sind, nur wenige regionale Tageszeitungen. Das sind zunächst die Thüringer Allgemeine (TA), die Thüringer Landeszeitung (TLZ) und die Ostthüringer Zeitung. Sie gehören zur Mediengruppe Thüringen (MGT), die wiederum Bestandteil der Funke Mediengruppe ist. Nach Angaben des Deutschen Journalistenverbandes (DJV) gilt zwar der Kodex, dass sich die Gruppe an Tarifverträge hält, aber in Thüringen ist das nicht der Fall. Noch dazu werden die Redakteur:innen in den Redaktionen sehr unterschiedlich bezahlt. Der Abstand zum Tarifvertrag, an dem man sich bei der TA früher orientierte, ist teilweise erheblich. Berufsanfänger:innen liegen im Schnitt mittlerweile über 600 Euro unter dem monatlichen Tarifgehalt. Das Freie Wort Suhl und die mit diesem Blatt kooperierende Südthüringer Zeitung gehören zur Verlagsgruppe Hof-Coburg-Suhl-Bayreuth (HCSB), die wiederum mehrheitlich zur Südwestdeutschen Medienholding GmbH (SWMH) gehört. Ursprünglich bestand hier eine Tarifbindung, inzwischen wurde die tariflose HCS Content GmbH gegründet, die als Dienstleistungsunternehmen für freie Mitarbeiter:innen, Volontäre und Neueingestellte fungiert. Das Freie Wort kooperiert außerdem mit der Meininger Mediengesellschaft mbH, welche das Meininger Tageblatt herausgibt. Auch dort besteht keine Tarifbindung.

Insgesamt unterscheidet sich die vergleichsweise trostlose Tarifsituation in Thüringen nicht vom übrigen Bundesgebiet²⁶.

Drei **private Radiosender** sind in Thüringen aktiv: Antenne Thüringen ist der größte unter ihnen und kooperiert mit dem Jugendsender Top 40. Für beide gilt ein Haustarifvertrag. Des Weiteren sendet die Landeswelle Thüringen mit Sitz in Erfurt (MDR 2021). Der Sender ist tariflos.

Hinzu kommt der **Mitteldeutsche Rundfunk** mit Hauptsitz in Leipzig und insgesamt etwas mehr als 2.000 festen und weiteren 1.600 freien Mitarbeiter:innen. Sein Sendegebiet umfasst neben Thüringen auch Sachsen und Sachsen-Anhalt. In Thüringen betreibt der MDR mit etwas mehr als 100 Beschäftigten neun Regionalstudios. Für den MDR gilt ein umfassendes Tarifvertragswerk für Festangestellte und Freie. Die Tarifierpassungen mussten in den vergangenen Jahren häufig erstreikt werden (dju 2019). Der MDR liegt nach eigenen Angaben rund 8 Prozent unter dem durchschnittlichen Entgeltniveau der ARD-Anstalten. Bislang ist der Versuch, die Tarifentgelte des MDR an das Niveau westdeutscher Sendeanstalten anzupassen, immer wieder gescheitert.

3.11 Handwerk

Im Thüringer Handwerk sind nach den aktuellsten verfügbaren Angaben der Arbeitsgemeinschaft der Thüringer Handwerkskammern rund 30.200 Betriebe in der Handwerksrolle, dem Verzeichnis aller selbstständigen Handwerker, eingetragen. Darunter sind rund 19.300 in den zulassungspflichtigen Gewerben und jeweils annähernd 5.500 Betriebe in den zulassungsfreien bzw. handwerksähnlichen Gewerben tätig (Thüringer Handwerk 2017). Laut amtlicher Handwerksstatistik erzielten die Handwerksbetriebe 2017 einen Umsatz von 12,2 Mrd. Euro. Die eingetragenen Betriebe verteilen sich wie folgt auf die Branchen (*Tabelle 3.3*):

Tabelle 3.3: Eingetragene Betriebe der Thüringer Handwerkskammern nach Branchen (2017)

Branche	Betriebe
Bau	8.521
Metall/Elektro	9.304
Holz	3.567
Bekleidung	1.432
Nahrung	1.118
Gesundheit	4.978
Glas, Papier, Sonstige	1.322

Quelle: Thüringer Handwerk – Internetportal

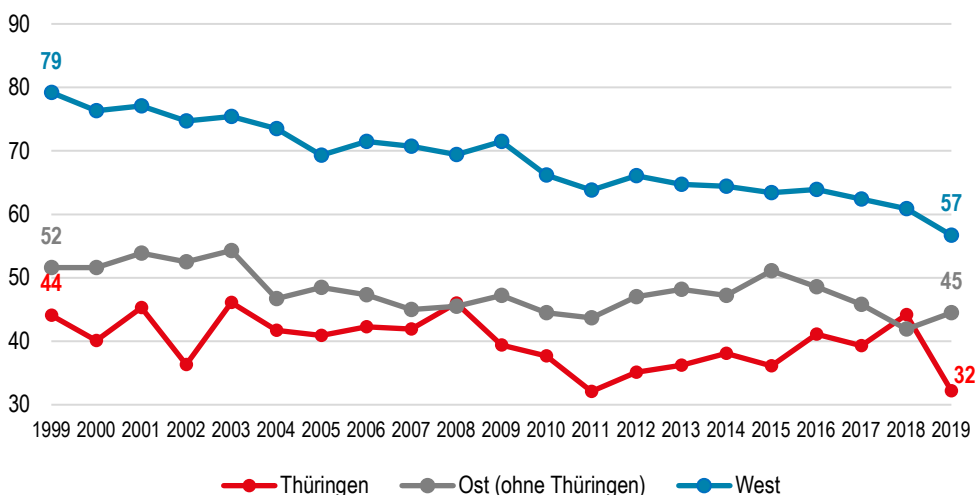


²⁶ Überblick unter <https://dju.verdi.de/geld/auf-der-tarif-flucht>.

Tarifpolitik im Handwerk liegt im Zuständigkeitsbereich der Innungen bzw. der Innungsverbände. Die Handwerksinnung „kann Tarifverträge abschließen, soweit und solange solche Verträge nicht durch den Innungsverband für den Bereich der Handwerksinnung geschlossen sind“ heißt es in § 54 (3) der Handwerksordnung. Eine Pflicht zum Abschluss von Tarifverträgen besteht nicht. Viele Innungen machen von der Möglichkeit allerdings keinen Gebrauch, manche haben diesen Aufgabenbereich aus ihrer Satzung herausgenommen.

Die allgemeinen Daten zur Tarifbindung im Handwerk zeigen für Thüringen am aktuellen Rand (2019), dass knapp ein Drittel der Beschäftigten (32 Prozent) in tarifgebundenen Betrieben arbeitet. In den übrigen ostdeutschen Bundesländern beträgt der Anteil immerhin 45 Prozent, in Westdeutschland liegt er mit 57 Prozent noch deutlich höher (Abbildung 3.11). Insgesamt ist für die vergangenen Jahre ein abnehmender Trend zu konstatieren, allerdings waren die Werte für Thüringen über einen längeren Zeitraum betrachtet stark schwankend.

Abb. 3.11: Tarifbindung im Handwerk in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (1999–2019)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Der DGB fordert seit geraumer Zeit in diesem Zusammenhang, dass es in der Handwerksordnung für die Innungen zur Pflicht werden sollte, Tarifverträge mit den Gewerkschaften abzuschließen. Falls sie dies nicht tun, müsse ihnen der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden, sodass sie keine Prüfungen mehr abnehmen können. Diese Aufgabe würde dann an die Handwerkskammern zurückfallen. Nur wenn der politische Druck auf die Innungen steige, werden diese ihre Verantwortung als Sozialpartner wahrnehmen (Körzell 2019).

In der 5. Novelle der Handwerksordnung, die der Bundestag im Mai 2021 beschlossen hat, wird die Bedeutung der Tarifverträge hervorgehoben. Innungen werden in ihrer Rolle als Tarifpartner der Gewerkschaften gestärkt.

Das Abschließen von Tarifverträgen gehört nun ausdrücklich zum „gemeinsamen gewerblichen Interesse“, das die Innung fördert (§ 52 HwO), was seitens des DGB ausdrücklich begrüßt wurde (DGB 2021).

Im **Kraftfahrzeuggewerbe** registrierte die Landesstatistik 2017 knapp 1.900 Betriebe mit rund 14.500 Beschäftigten und einem Umsatz von etwa 2,8 Mrd. Euro. Der Landesverband des Kraftfahrzeuggewerbes Thüringen fungiert als berufsständische Interessenvertretung und vertritt nach eigenen Angaben ca. 1.000 Kfz-Mitgliedsbetriebe in zwölf Kfz-Innungen. Er schloss sich im vergangenen Jahr mit dem Landesverband Sachsen-Anhalt zum Mitteldeutschen Kraftfahrzeuggewerbe (MDK) zusammen. Die Tarifgemeinschaft des MDK ist der Tarifrägerverband, der das Tarifgeschäft für alle neuen Länder koordiniert. Die Tarifpolitik orientiert sich in Bezug auf das Entgelt in der Regel an den Abschlüssen in Westdeutschland, die dann auch für Thüringen verhandelt und übernommen werden. Faktisch ist die Bedeutung des Tarifvertrages jedoch begrenzt, und die IG Metall ist im Kfz-Gewerbe nicht sehr stark vertreten. In den Bereich des Branchentarifvertrages fällt lediglich ein Betrieb mit Betriebsrat, den die IG Metall betreut. Insgesamt sind es etwa fünf Betriebe, die tarifgebunden sind, wozu insbesondere die MAN-Niederlassungen gehören.

In den **übrigen Handwerksbereichen** der IG Metall ist kaum tarifpolitisches Leben zu verzeichnen. Die Tarifverträge werden zumeist nicht „gelebt“. Zu den tariflosen Bereichen gehören die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, das Landmaschinenmechanikerhandwerk, das Schlosser- und Maschinenbauerhandwerk und die Technische Gebäudeausrüstung (früher: Heizungsindustrie). Im Tischlerhandwerk gibt es im Bereich Eisenach Tarifverträge mit einer Gemeinschaft von sechs Tischlerinnungen. Im Elektrohandwerk gibt die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) an, Tarifverträge für Mitteldeutschland abzuschließen (CGM 2019).

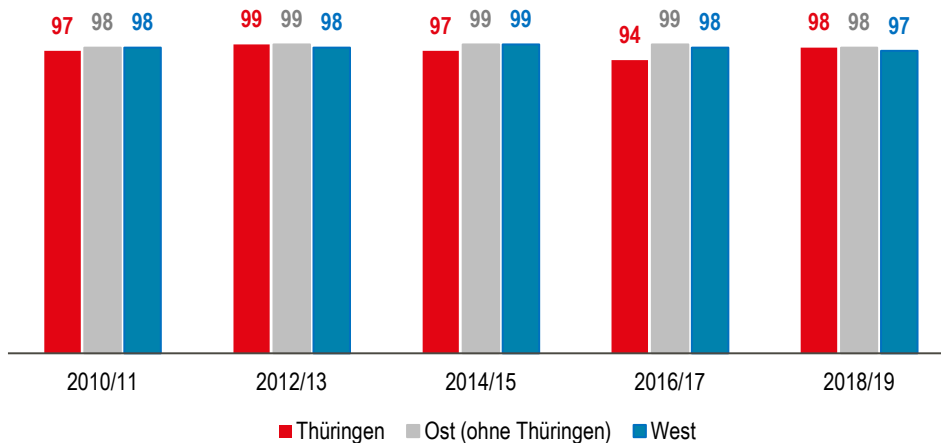
Im thüringischen **Bäcker- und Fleischerhandwerk** gibt es keine Branchentarifverträge mehr. Oftmals müssen tarifpolitisch Häuserkämpfe geführt werden. Im Bäckerhandwerk weigerten sich die Arbeitgeber ab 2013, weitere Tarifabschlüsse zu tätigen. Ihr zentrales Argument lautete: „Wir haben einen Tarifvertrag – der nennt sich gesetzlicher Mindestlohn.“ Der letzte Betrieb der Branche in Thüringen mit einem Tarifvertrag, die Feinbäckerei Heberer in Weimar, wurde Ende Februar 2021 geschlossen. Zuvor hatte die NGG aufgrund der Pandemie-Situation auf Tarifverhandlungen und Lohnerhöhungen verzichtet.

Im **Friseurgewerbe** besteht schon seit 1995 kein Branchentarifvertrag mehr. Die einzige größere Friseurkette Masson AG, die von dem FDP-Politiker und Kurzzeit-Ministerpräsidenten Thomas Kemmerich geleitet wird, ist an einer Tarifbindung nicht interessiert. Allerdings gibt es seit 2018 erstmals nach über 20 Jahren wieder einen Tarifvertrag für Auszubildende in Thüringen und Sachsen-Anhalt. Vorausgegangen waren der Tarifeinigung schwierige Verhandlungen und eine breite Berichterstattung in den Medien über die Vergütungssituation von zum Teil 153 Euro brutto im Monat. Die Ausbildungsvergütungen sollten 2018 zwischen 325 und 420 Euro und 2019 zwischen 325 und 465 Euro betragen. Ver.di hoffte, dadurch wieder einen Einstieg in regelmäßige Tarifverhandlungen zu finden (ver.di 2018)

3.12 Öffentliche Verwaltung

Im unmittelbaren Bereich der öffentlichen Verwaltung sind in Thüringen rund 42.000 Personen beschäftigt. Als Teil des öffentlichen Dienstes besteht hier traditionell eine sehr hohe Tarifbindung. Die öffentlichen Arbeitgeber bei Bund, Ländern und Gemeinden fühlen sich in der Regel verpflichtet, durch die Vereinbarung von Tarifverträgen angemessene Arbeits- und Einkommensbedingungen für ihre Beschäftigten sicherzustellen. Dies gilt auch für Thüringen. Die aktuell vorliegenden Zahlen weisen für 2018/19 eine Tarifbindung von 98 Prozent gemessen am Anteil der Beschäftigten aus (Abbildung 3.12).

Abb. 3.12: Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung in Thüringen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2018/19)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Thüringen
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Die Tarifpolitik im Bereich der öffentlichen Verwaltung in Thüringen vollzieht sich für die Landesbeschäftigten über die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der auch das Land Thüringen angehört. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), abgeschlossen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), zugleich handelnd für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, die Gewerkschaft der Polizei und die dbb tarifunion, ist das zentrale tarifliche Regelwerk für die Beschäftigten der Länder.

Tarifvertragspartei der Gewerkschaften für die Kommunen einschließlich der kommunalen Krankenhäuser, der kommunalen Ver- und Entsorgungsbetriebe, des Nahverkehrs sowie der Sparkassen ist der Kommunale Arbeitgeberverband Thüringen (KAV Thüringen), der nach eigenen Angaben landesbezirkliche Tarifverträge für rund 700 kommunale Arbeitgeber mit ca. 57.000 Beschäftigten abschließt. Landesbezirkliche Tarifverträge beziehen sich unter anderem auf den Personennahverkehr (sogenannter TV-N) oder auf Tarifverträge für Erschwerniszuschläge für den handwerklichen Bereich der Kommunen. Der KAV ist Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland. Der zwischen der VKA und den o.a. Gewerkschaften abgeschlossene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) einschließlich seiner ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge ist das maßgebliche Regelwerk für den kommunalen Bereich. Der Kommunale Arbeitgeberverband Thüringen kennt ordentliche und Gastmitglieder. Gastmitglieder sind nicht tarifgebunden. In der Thüringer Kommunalordnung ist vorgesehen, dass die Eingruppierung und Vergütung sowie alle sonstigen Leistungen höchstens denjenigen der vergleichbaren Angestellten und Arbeiter:innen der tarifgebundenen Gemeinden entsprechen dürfen. In den 1990er gab es eine starke Ausgliederung von Bereichen aus dem öffentlichen Dienst insbesondere bei Kindertagesstätten und kommunalen Krankenhäusern.

4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Thüringen

Die beiden vorangegangenen Kapitel dieser Studie haben dokumentiert, dass inzwischen eine Mehrheit der Beschäftigten in Thüringen in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb arbeitet. Welche Auswirkungen hat es für die Beschäftigten, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist? Dieser Frage geht Kapitel 4 nach.²⁷ Theoretisch lässt sich erwarten, dass das Fehlen kollektiv ausgehandelter Standards, die über die gesetzlichen Mindestniveaus hinausgehen, negative Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen in Thüringen hat (Bispinck/Schulten 2010). So gibt es Betriebe, die Tariffucht mit der gezielten Absicht begehen, Entgelte unterhalb des Tarifniveaus zu bezahlen und längere betriebliche Arbeitszeiten festzusetzen. Auch die Beispiele in Kapitel 3 zeigen eindrücklich, dass erst der Abschluss von Tarifverträgen zu besseren Arbeitsbedingungen geführt hat.

Trotz der in der Alltagspraxis offensichtlichen Evidenz ist der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nicht unumstritten (siehe Freeman/Medoff 1981). Einerseits gibt es für Deutschland und andere Länder gut dokumentierte Befunde, nach denen Tarifverträge tatsächlich zu merklich besseren Löhnen führen (Budd/Na 2000; Addison et al. 2016). Andererseits wird teilweise bestritten, dass der Zusammenhang ursächlich ist. So wird argumentiert, dass die Kausalität in umgekehrter Richtung wirkt und das höhere Lohnniveau in tarifgebundenen Betrieben auf eine Selbstselektion von Hochlohnbetrieben in die Tarifbindung zurückgeht (Gürtzgen 2016). Nach dieser Lesart treten also vor allem solche Unternehmen freiwillig einem Arbeitgeberverband bei, die auch von sich aus Löhne auf oder über Tarifniveau zahlen würden. Gegen dieses Argument spricht, dass tariflose Betriebe häufig erst nach langer Konfrontation mit Gewerkschaften eine Tarifbindung aufnehmen.

Es ist allerdings nicht von der Hand zu weisen, dass beispielsweise Großbetriebe deutlich häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als Kleinbetriebe (Ellguth/Kohaut 2020a, S. 281) und gleichzeitig auch bessere Löhne zahlen (Lallemant/Plasman/Rycx 2007). Ein rein deskriptiver Vergleich des Entgeltniveaus in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben kann deshalb dazu führen, dass der ursächliche Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Arbeitsbedingungen überzeichnet wird.

Dieses Kapitel steht damit vor dem klassischen Problem der Sozialwissenschaften, dass ein bloßes Zusammentreffen von zwei Merkmalen – in diesem Fall von Tarifbindung und besseren Arbeitsbedingungen – noch keine Rückschlüsse auf die Kausalität zulässt. Die Sozialwissenschaften haben für genau diese Konstellation eine Reihe von statistischen Techniken entwickelt, um den Einfluss von Drittvariablen zu kontrollieren (Pearl 2009, S. 41ff.; Morgan/Winship 2014, S. 105ff.). Dieser Ansatz wird in diesem Kapitel angewendet.²⁸ Im Folgenden werden deshalb zunächst die unbereinigten Effekte

²⁷ Dieses Kapitel ist eine überarbeitete Version des entsprechenden Kapitels aus vorangegangenen Studien, vgl. insbes. Schröder/Lübker/Schulten (2020). Der Text wurde an die Situation in Thüringen angepasst und um neue Literatur ergänzt.

²⁸ Ein alternativer Ansatz ist, Veränderungen von Arbeitsbedingungen beim Wechsel von Betrieben aus der und in die Tarifbindung zu analysieren (siehe z. B. Addison et al. 2016; Gürtzgen 2016). Schon aufgrund unzureichender Fallzahlen für Thüringen scheidet dieser Ansatz hier jedoch für die quantitative Analyse aus.

der Tarifbindung ausgewiesen, die auf einem einfachen Vergleich zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben beruhen. Im zweiten Schritt werden dann die bereinigten Effekte ermittelt, die nach Berücksichtigung der Strukturunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben verbleiben. Unterschiede im Lohnniveau, die sich z. B. auf Größenunterschiede zwischen den Betrieben zurückführen lassen, werden hier statistisch herausgerechnet. Mit der gleichen Herangehensweise kann auch die Frage beantwortet werden, ob eine unverbindliche Orientierung an einem Tarifvertrag hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einen Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung bieten kann.

4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit

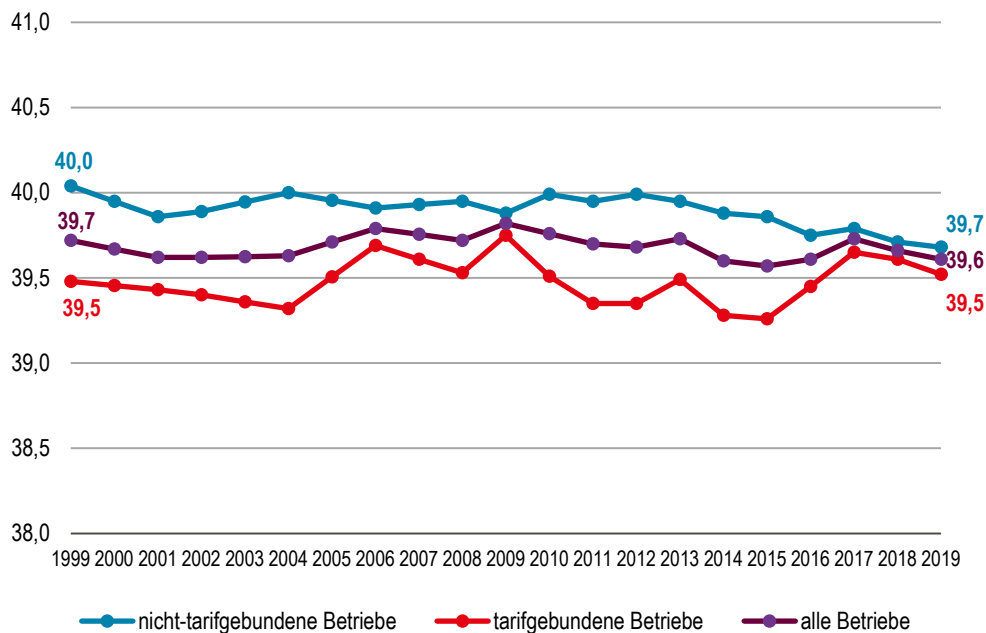
Die Festlegung der Dauer der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil von Tarifverträgen. Ohne Tarifvertrag begrenzt das Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeit lediglich auf 8 Stunden pro Werktag, was bei sechs Werktagen pro Woche auch heute noch zu einer theoretischen Obergrenze von 48 Stunden pro Woche führt. Demgegenüber sehen Tarifverträge deutlich niedrigere Arbeitszeiten vor: In Westdeutschland lag die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit zuletzt bei 37,6 Stunden, in Ostdeutschland bei 38,7 Stunden (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020, S. 14). Es konnten durch Tarifverträge in den letzten Jahren im Tarifgebiet Ost nur in sehr begrenztem Umfang Arbeitszeitverkürzungen durchgesetzt werden, sodass die durchschnittliche tarifvertragliche Arbeitszeit seit der Jahrtausendwende in den ostdeutschen Ländern nur um 30 Minuten gesunken ist.

Erst in den jüngsten Tarifrunden ist das Thema Arbeitszeitverkürzung und Angleichung der Arbeitszeiten an das Westniveau wieder zunehmend auf die tarifpolitische Agenda gerückt. So wurde z. B. bereits in der Tarifrunde 2017 in der ostdeutschen Chemieindustrie das sogenannte „Potsdamer Modell“ vereinbart, wonach die Wochenarbeitszeit in drei Schritten von zuletzt 40 Stunden auf 38,5 Stunden ab dem Jahr 2023 verkürzt wird. Zugleich gibt es die Möglichkeit, die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit innerhalb eines Korridors von 32 bis zu 40 Stunden festzulegen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2018, S. 12). In der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie gab es seit 2018 zahlreiche Gespräche zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die mit 38 Wochenstunden drei Stunden länger als in den westdeutschen Bundesländern ist. Im Tarifbezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen konnte schließlich im Juni 2021 eine Vereinbarung über eine Öffnungsklausel erzielt werden, mit der Rahmenbedingungen festgelegt werden, die eine stufenweise Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden erlauben (Handelsblatt vom 28. Juni 2021). Auch für Thüringen wird eine Übernahme dieses Abschlusses erwartet.

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels sind die betrieblichen Arbeitszeiten in tarifgebundenen Betrieben in Thüringen seit 1999 mit geringen, durch den Stichprobenfehler zu erklärenden Schwankungen praktisch konstant geblieben (*Abbildung 4.1*). Mit zuletzt 39,5 Wochenstunden in den tarifgebundenen Betrieben liegt der Wert für Thüringen damit über dem Wert von

38,7 Wochenstunden, der sich aus der Tarifdatenbank des WSI-Tarifarchivs für das gesamte Tarifgebiet Ost ergibt (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020, S. 14). Diese relativ geringe Diskrepanz könnte zum einen auf einen möglichen statistischen Messfehler zurückgehen. Andererseits ist es auch denkbar, dass einzelne tarifgebundene Arbeitgeber tarifvertragliche Öffnungsklauseln nutzen und die betrieblichen Arbeitszeiten so von den Regelungen des Tarifvertrages abweichen (siehe Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2003 und 2016). Für die nicht-tarifgebundenen Betriebe in Thüringen zeigt sich seit 1999 eine geringfügige Absenkung der Wochenarbeitszeit von etwa 40 Stunden zur Jahrtausendwende auf zuletzt 39,7 Stunden. Berücksichtigt man alle Betriebe in Thüringen zusammen, ergibt sich eine durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von 39,6 Stunden zur Jahresmitte 2019. Zu einem ähnlichen Ergebnis (39,2 Stunden) kommt die Vierteljährliche Verdiensterhebung für die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit im 2. Quartal 2019 (TLS 2019, S. 6).²⁹ Diese ist im Zuge der Corona-Krise allerdings leicht auf 38,6 Stunden im 4. Quartal 2020 gesunken (TLS 2021b, S. 6).

Abb. 4.1: Betriebliche Arbeitszeiten in Thüringen nach Tarifbindung (1999–2019)
Stunden pro Woche



Anmerkung: Angaben für 2000, 2003, 2005 und 2007 sind interpoliert (d. h. fehlende Jahre werden durch den Mittelwert des Vor- und Folgejahres dargestellt). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

²⁹ Bezieht sich auf das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich und die bezahlte Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen.

Auch in der multivariaten Analyse – die sich auf einen längeren Zeitraum bezieht – ergibt sich hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit nur ein geringer Unterschied zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben von 11 Minuten, der zudem nur marginal signifikant ist (*Abbildung 4.2*). Um eine möglichst große Fallzahl zu erreichen, wurden hierzu die letzten drei Wellen des IAB-Betriebspanels gemeinsam ausgewertet (wobei Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen fehlen, von der Analyse ausgeschlossen wurden). Wie oben dargelegt, kann die rein deskriptive Betrachtungsweise jedoch in bestimmten Konstellationen in die Irre führen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es wesentliche Betriebsmerkmale gibt, die sowohl die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung als auch die wöchentliche Arbeitszeit bzw. wie unten in Kapitel 4.2 beschrieben, das Lohnniveau beeinflussen (es kommt dann zu einer sogenannten Konfundierung; siehe auch Pearl 2009).

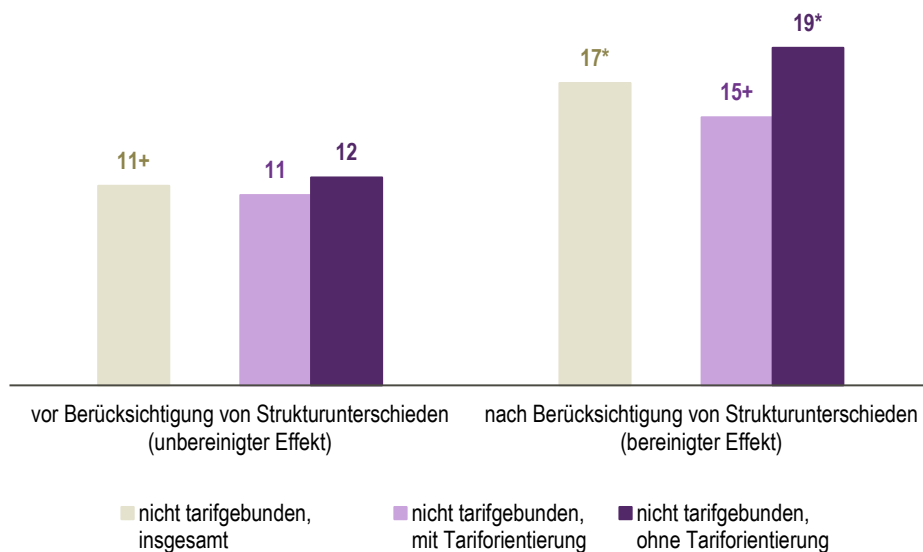
Das IAB-Betriebspanel beinhaltet eine Reihe von Drittvariablen, die sich zur Kontrolle dieser unerwünschten Störeffekte heranziehen lassen. In diesem Kapitel werden hierzu die beiden klassischen Determinanten der Tarifbindung verwendet, namentlich Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit (siehe Kohaut/Schnabel 2003).³⁰ Außerdem werden zwei Variablen aufgenommen, die das Produktivitätsniveau eines Betriebes wesentlich beeinflussen: die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der Stand der technischen Anlagen. Nach orthodoxer Lesart steigert die bessere Ausstattung eines Betriebes mit Human- und Sachkapital die Produktivität, was sich in höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen niederschlagen sollte.

Diese Sichtweise ist jedoch nicht unstrittig. Es lässt sich ebenso gut argumentieren, dass das höhere Lohnniveau von Tarifverträgen den Anreiz für Betriebe verstärkt, in bessere Ausrüstung zu investieren, und es ihnen ermöglicht, qualifizierte Mitarbeiter:innen zu halten und zu motivieren (siehe Stiglitz 1976; Cappelli/Chauvin 1991). Die Aufnahme der beiden potenziellen Mediator-Variablen „Qualifikationsstruktur“ und „technischer Stand“ birgt daher die Gefahr, dass ursächliche Effekte der Tarifbindung von ihnen absorbiert werden und die statistische Bereinigung damit über das Ziel hinausgeht. Auf der anderen Seite ist es nicht auszuschließen, dass Störeffekte mit den gewählten Variablen nicht vollständig kontrolliert werden. Die Bereinigung kann damit nur einen Anhaltspunkt für die kausalen Effekte der Tarifbindung auf Arbeitszeit und Entgelt bieten.

³⁰ Um nicht-lineare Effekte der Betriebsgröße auf die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung und die abhängige Variable zu modellieren, werden sowohl der Logarithmus der Beschäftigtenanzahl verwendet als auch die 10er Größenklassen (die auf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beruhen). Die Branchenzugehörigkeit wird über die 19er Branchenklassifikation des IAB abgebildet.

Abb. 4.2: Betriebliche Arbeitszeit in nicht tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Thüringen (2017–2019)

Mehrarbeit in Minuten pro Woche



+ signifikant auf dem 0,10-Niveau * signifikant auf dem 0,05-Niveau; ** signifikant auf dem 0,01-Niveau.

Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2017-2019 (n = 2.317). Unbereinigte Effekte berücksichtigen nur Jahreseffekte (modelliert als Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre), bereinigte Effekte zusätzlich die folgenden betrieblichen Strukturmerkmale: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und 10er Größenklassen); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der gering-, mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten); Stand der technischen Anlagen (Dummy-kodiert). Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen nicht verfügbar sind, werden von der Analyse ausgeschlossen. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Im Falle der Arbeitszeit führt die statistische Bereinigung zu einer geringfügigen Veränderung des Effekts der Tarifbindung auf die Arbeitszeit: In nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten Beschäftigte pro Woche etwa 17 Minuten länger als in vergleichbaren tarifgebundenen Betrieben, die sich hinsichtlich der Größe, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und des Standes der technischen Ausrüstung nicht voneinander unterscheiden. Der Effekt der Tarifbindung ist jetzt allerdings auf dem 0,05-Niveau signifikant. Damit ist es sehr unwahrscheinlich, dass die beobachteten Unterschiede in der betrieblichen Arbeitszeit rein zufallsbedingt sind.

Die Daten des IAB-Betriebspanels ermöglichen es zudem, die nicht-tarifgebundenen Betriebe in zwei Gruppen aufzuteilen: einerseits Betriebe, die angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, und andererseits Betriebe, die keine solche Orientierung angeben. Hinsichtlich der Arbeitszeit ergibt sich für diese beiden Gruppen nach statistischer Bereinigung folgendes Bild: In tariflosen Betrieben mit Tariforientierung sind die Arbeitszeiten 15 Minuten länger als in tarifgebundenen Betrieben, in solchen ohne Orientierung 19 Minuten (*Abbildung 4.2*). Der Unterschied zwischen tariflosen Betrieben mit und ohne Orientierung an einem Tarifvertrag beträgt also gerade einmal

4 Minuten und ist statistisch nicht signifikant, d. h. könnte ebenso gut zufallsbedingt sein.³¹

Die Unterschiede der beiden Gruppen der nicht-tarifgebundenen Betriebe zu tarifgebundenen Betrieben sind dabei auf dem 0,10-Niveau bzw. 0,05-Niveau statistisch signifikant. Dies bedeutet, dass eine unverbindliche Orientierung an einem Tarifvertrag für die Beschäftigten keine Vorteile bei der Arbeitszeit mit sich bringt. Die Beschäftigten in tariflosen Betrieben (mit oder ohne Tariforientierung) müssen länger arbeiten als ihre Kolleg:innen in tarifgebundenen Betrieben. Allerdings ist der Vorsprung für Beschäftigte mit Tarifvertrag mit einer um nur knapp 20 Minuten kürzeren Arbeitszeit sehr gering. Dies lässt sich auch damit erklären, dass die Arbeitgeber in Thüringen – wie bereits oben für die ostdeutschen Bundesländer allgemein dargestellt – sich bisher nicht auf Arbeitszeitverkürzungen eingelassen haben. Für Deutschland insgesamt ergibt sich für Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach statistischer Bereinigung eine um 54 Minuten kürzere Wochenarbeitszeit (Lübker/Schulten 2021, S. 7).

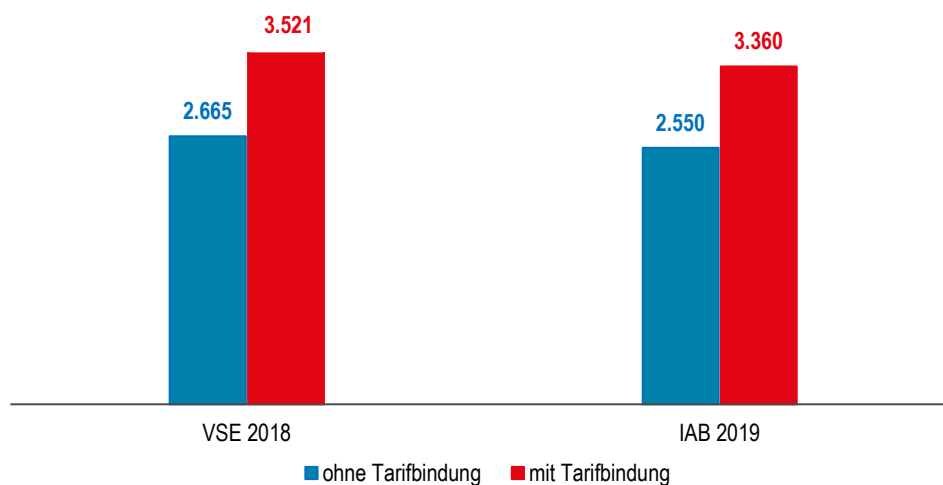
4.2 Tarifbindung und Entgelte

Ein deutlich größerer Abstand zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben zeigt sich beim Entgelt, und zwar unabhängig von der Datenquelle. Ausweislich der Verdienststrukturerhebung (VSE) lagen die Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten in Thüringen im Jahr 2018 in nicht-tarifgebundenen Betrieben bei 2.665 Euro, und damit 24,3 Prozent unter dem Niveau der tarifgebundenen Betriebe (3.521 Euro) (*Abbildung 4.3*). Das IAB-Betriebspanel weist für das Jahr 2019 etwas geringere Werte aus: Monatsverdienste von 2.550 Euro für nicht-tarifgebundene Betriebe und von 3.360 Euro für tarifgebundene Betriebe, was einem Rückstand von 24,1 Prozent entspricht. Trotz der unterschiedlichen Methodik bestätigen beide Quellen damit unabhängig voneinander, dass es erhebliche Gehaltsunterschiede von fast einem Viertel zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben gibt.

Zu bedenken ist, dass sich beide Datenquellen nur auf Vollzeitbeschäftigte beziehen und damit viele Beschäftigte ausklammern. Werden alle Arbeitnehmer:innen berücksichtigt, so lagen die Bruttomonatsverdienste in Thüringen ausweislich der Verdienststrukturerhebung im Jahr 2018 bei 2.385 Euro, für Auszubildende bei 855 Euro (TLS 2020a, Tabelle 2 und 3). Viele Menschen in Thüringen haben also deutlich geringere Monatseinkommen, als die Werte für Vollzeitkräfte dies suggerieren. Um Effekte der Arbeitszeit auf das Bruttomonatsentgelt auszuschließen, bezieht sich die folgende, auf den IAB-Daten beruhende Analyse weiterhin nur auf Vollzeitbeschäftigte.

³¹ Die z-Statistiken für den Unterschied zwischen den Regressionskoeffizienten betragen nach Paternoster et al. (1998) für die unbereinigten Effekte $z = -0,089$ ($p = 0,464$) und für die unbereinigten Effekte $z = -0,326$ ($p = 0,372$).

Abb. 4.3: Mittlere Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Thüringen nach Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) und des IAB-Betriebspanels (2018/2019)
in Euro



Anmerkung: In der Verdienststrukturerhebung (VSE) sind die Bruttomonatsverdienste für Vollzeitbeschäftigte ausgewiesen. Die IAB-Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und sind im Original als Mittelwert des imputierten Bruttotagesentgeltes der Vollzeitbeschäftigten ausgewiesen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden sie nach der Formel $\text{Tagesentgelt} \times 365 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate}$ auf Monatsbasis umgerechnet. Nicht enthalten sind die Löhne der geringfügig Beschäftigten, der Auszubildenden sowie der Personen in Altersteilzeit. Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze wurden vom IAB imputiert, d. h. aufgrund anderer Variablen geschätzt. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Zusätzlich ausgewiesen ist der Verdienstrückstand von Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung in Prozent.

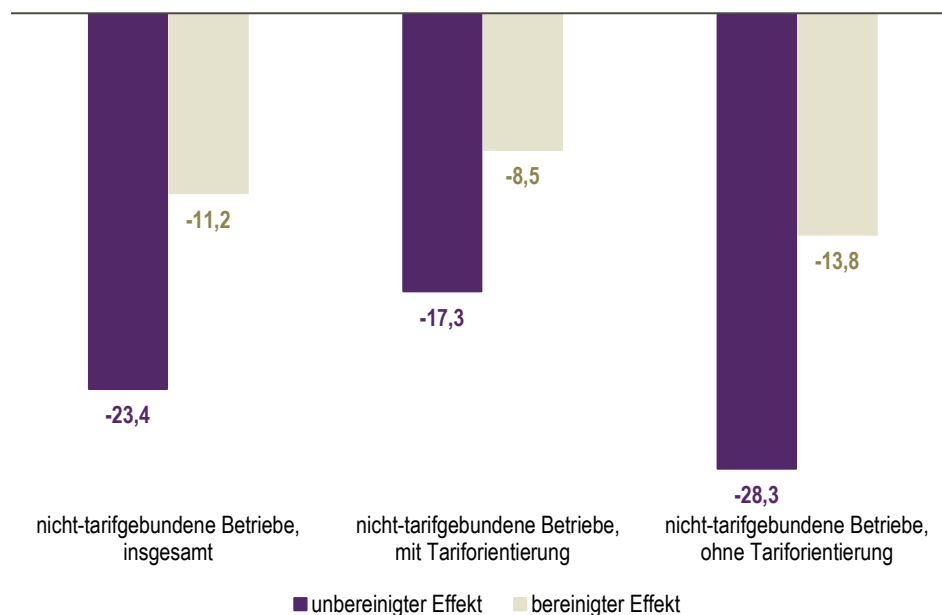
WSI

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik, unveröffentlichte Sonderauswertung des VSE (TLS 2021a) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

In der multivariaten Betrachtung werden, wie schon bei der Arbeitszeit, die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2017 bis 2019 gemeinsam ausgewertet, um so eine höhere Fallzahl und damit möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Entgeltabstand: Über die drei Jahre betrachtet verdienen Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt 23,4 Prozent weniger als ihre Kolleg:innen in tarifgebundenen Betrieben (*Abbildung 4.4*). Wie bereits ausgeführt, gehen diese Unterschiede teilweise darauf zurück, dass größere Betriebe mit ihrem insgesamt höheren Entgeltniveau unter den tarifgebundenen Betrieben überrepräsentiert sind. Aber auch nach der statistischen Bereinigung verbleibt ein mit 11,2 Prozent deutlicher Entgeltabstand zu Ungunsten der Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben. Die formal korrekte Interpretation ist, dass ein Beschäftigter in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb im Mittel etwa 11 Prozent weniger verdient als ein Beschäftigter in einem weitgehend gleichartigen Betrieb, der tarifgebundenen ist.³² Es ist also plausibel, dass die Ursache für die Entgeltlücke in der fehlenden Tarifbindung liegt.

³² Unterschiede hinsichtlich der Größe, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und des Standes der technischen Anlagen werden statistisch bereinigt.

Abb. 4.4: Entgeltrückstand von nicht-tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Thüringen (2017–2019)
Angaben in %



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2017-2019 (n = 2.373). Klassische Lohnregression; abhängige Variable ist der natürliche Logarithmus des imputierten mittleren Tagesentgeltes (siehe Abb. 4.3). Unbereinigte Effekte berücksichtigen nur Jahreseffekte (modelliert als Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre), bereinigte Effekte zusätzlich die folgenden betrieblichen Strukturmerkmale: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und 10er Größenklassen); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der gering-, mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten); Stand der technischen Anlagen (Dummy-kodiert). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht). Regressionskoeffizienten wurden nach der Formel $(e^{\beta}-1) \times 100 = \text{prozentualer Effekt r\backslash\text{rücktransformiert}}$. Alle Koeffizienten sind auf dem 0,001-Niveau signifikant (robuste Standardfehler).

WSI

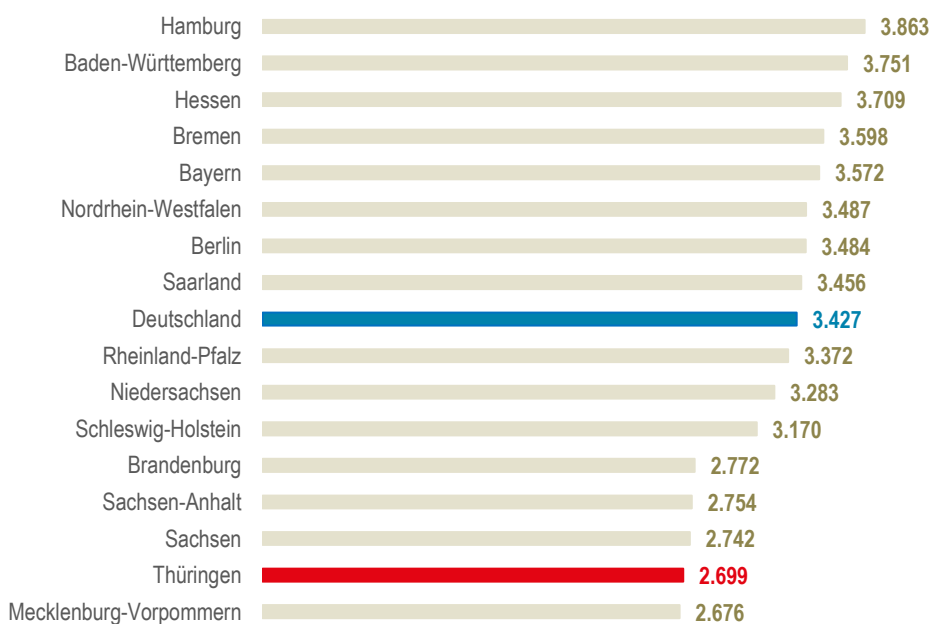
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Berücksichtigt man für die nicht-tarifgebundenen Betriebe zusätzlich, ob diese angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, zeigt sich zunächst ein deutlicher Entgeltvorsprung für Betriebe mit Tariforientierung (-17,3 Prozent zu -28,3 Prozent). Dieser Vorsprung schrumpft allerdings merklich, wenn die Effekte der Betriebsgröße und anderer Strukturmerkmale herausgerechnet werden: Beschäftigte in einem Betrieb, der angibt, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, müssen immer noch auf 8,5 Prozent ihres Einkommens verzichten, die Beschäftigten in Betrieben ohne Tariforientierung auf 13,8 Prozent. Dieses Ergebnis ähnelt neueren Befunden, nach denen die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit bloßer Tariforientierung deutlich hinter denen mit einem Tarifvertrag zurückfallen (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019). Aus Sicht der Beschäftigten ist eine unverbindliche Orientierung an einem Tarifvertrag also kein Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung (siehe auch Ellguth/Kohaut 2020b).

4.3 Löhne in Thüringen im innerdeutschen Vergleich

Das durchschnittliche Lohnniveau liegt in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt immer noch deutlich unterhalb des Niveaus der westdeutschen Bundesländer. Nach Mecklenburg-Vorpommern weist Thüringen die niedrigsten Löhne in ganz Deutschland auf. Ende 2020 betrug der Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten in Thüringen bei 2.699 Euro im Monat und lag damit nur bei 79 Prozent des deutschlandweiten Medianlohns von 3.427 Euro (*Abbildung 4.5*). Auch bei den anderen ostdeutschen Bundesländern variiert das Lohnniveau zwischen 78 und 81 Prozent.

Abb. 4.5: Medianlohn (brutto) pro Monat von Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (2020)*
Angaben in Euro



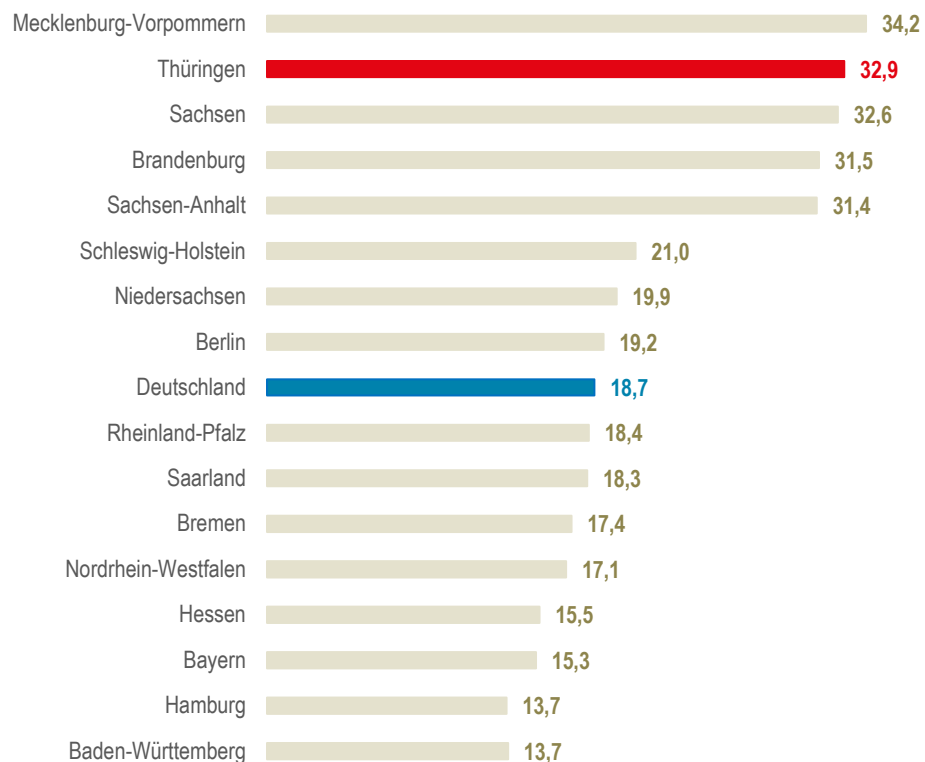
* Stand: 31.12.2020.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021b).

WSI

Dass auch nach mehr als 30 Jahren deutscher Einheit nach wie vor so große Lohnunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland existieren, lässt sich nur teilweise mit den unterschiedlichen Wirtschafts- und Betriebsgrößenstrukturen erklären (Müller et al. 2018). Einen wichtigen Anteil hat darüber hinaus die deutlich geringere Tarifbindung in Ostdeutschland. Zwar gibt es auch immer noch Tarifverträge, die unterschiedliche Entgelte für Ost- und Westdeutschland vorsehen, bei den großen Branchentarifverträgen ist der Angleichungsprozess beim Entgelt jedoch im Wesentlichen abgeschlossen (Bispinck 2020). Unterschiede können sich hier höchstens aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten bei den Stundenlöhnen ergeben.

So bleibt ein wichtiger Erklärungsfaktor für das West-Ost-Lohngefälle die geringe Tarifbindung und die in Ostdeutschland besonders ausgeprägten Lohnunterschiede zwischen Unternehmen mit und ohne Tarifvertrag. Besonders deutlich wird der Einfluss der Tarifbindung in den unteren Lohnsegmenten. In allen ostdeutschen Bundesländern ist der Niedriglohnsektor deutlich größer als in Westdeutschland (*Abbildung 4.6*). In Thüringen arbeiteten im Jahr 2020 immer noch ein Drittel aller Beschäftigten im Niedriglohnsektor (siehe schon Görzig/Gornig/Werwatz 2004). Da die Verbreitung von Tarifverträgen gerade in den klassischen Niedriglohnsektoren besonders gering ist, lässt sich hier ein besonders enger Zusammenhang zwischen Größe des Niedriglohnsektors und Tarifbindung konstatieren (Bosch/Schulten/Weinkopf 2021).

Abb. 4.6: Der Niedriglohnsektor in Deutschland (2020)*
in % aller Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe**



* Stand: 31.12.2020.

** Vollzeitbeschäftigte mit weniger als 2/3 des gesamtdeutschen Medianlohns aller Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021b).

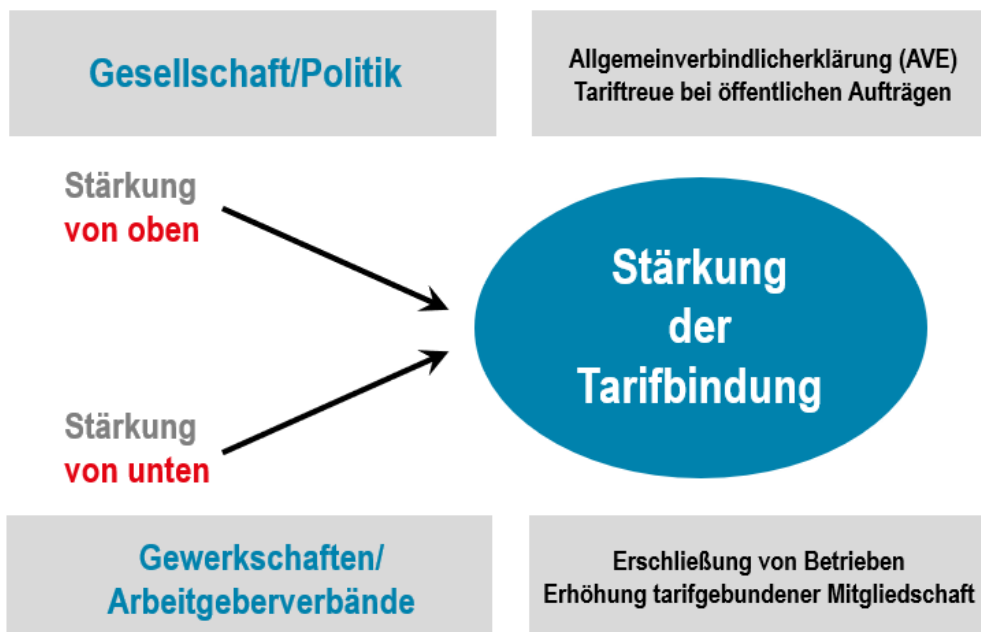
WSI

5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung

Die Tarifbindung befindet sich in Thüringen wie auch in Deutschland insgesamt in einem anhaltenden Erosionsprozess, sodass immer mehr Beschäftigten tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen vorenthalten werden. Folgen dieser Entwicklung sind niedrigere Löhne, längere Arbeitszeiten, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und zunehmende soziale Ungleichheit. Dabei zeigt der Blick in die europäischen Nachbarländer, dass die Erosion der Tarifbindung keineswegs ein zwangsläufiger oder gar alternativloser Prozess ist. Auch in Deutschland ist es möglich, den Trend umzukehren und die Tarifbindung wieder zu stärken.

Für eine Stärkung der Tarifbindung gibt es nicht das eine, alles umfassende Instrument. In der Diskussion findet sich vielmehr ein ganzes Bündel von Regelungen und Vorschlägen, die alle einen kleineren oder größeren Beitrag zur Stärkung des deutschen Tarifvertragssystems leisten können (DGB 2019). Wichtig ist, dass alle relevanten Akteure – d. h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, aber auch Staat und Gesellschaft – mitwirken, um einzelne Unternehmen von der sozialen und demokratischen Bedeutung von Tarifverträgen zu überzeugen. Bei den verschiedenen Ansätzen zur Stärkung der Tarifbindung kann grundsätzlich zwischen einer Stärkung „von unten“ und einer Stärkung „von oben“ unterschieden werden (Schulten 2019; *Abbildung 5.1*).

Abb. 5.1: Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung



Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI

Bei der Stärkung „von unten“ geht es in erster Linie darum, die Tarifvertragsparteien und die sie tragenden Verbände zu stärken, um auf diese Weise die Repräsentativität und Legitimität, aber auch die unmittelbare Durchsetzungsfähigkeit von Tarifverträgen zu erhöhen. Die Notwendigkeit einer Stärkung der Tarifverbände gilt dabei gleichermaßen für die Gewerkschaften wie auch für die Arbeitgeber, denn ein funktionierendes Tarifvertragssystem benötigt handlungsfähige Verbände auf beiden Seiten.

Allerdings sind Tarifverträge mehr als nur ein unmittelbarer Interessenskompromiss der sie aushandelnden Verbände. Tarifverträge haben vielmehr eine gesellschaftliche Funktion. Sie zielen auf eine demokratische Regulierung der Arbeitswelt und auf den Ausgleich der kapitalistischen Wirtschaftssystemen inhärenten und vom Bundesverfassungsgericht wiederholt betonten „strukturellen Machtasymmetrie“ auf dem Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund hat auch der Staat die Aufgabe, ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem abzusichern. In Deutschland ist diese Aufgabe sogar ausdrücklich durch das Grundgesetz (Artikel 9, Abs. 3) abgesichert. Gelingt eine solche Absicherung des Tarifvertragssystems nicht, bleibt dem Staat nichts anders übrig als – wie z. B. beim gesetzlichen Mindestlohn – selbst die bestehenden Regelungslücken zu füllen.

Für eine Stärkung der Tarifbindung „von oben“ stehen dem Staat wiederum eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung. Er kann Organisationshilfen für die Verbände bereitstellen, indem er diese z. B. steuerlich privilegiert oder indem er gesetzliche Organisationsformen mit Pflichtmitgliedschaften wie z. B. bei den Kammern vorsieht. Er kann aber auch direkte Anreize zu Anwendung von Tarifverträgen setzen, in dem er z. B. bei öffentlichen Aufträgen oder bei der öffentlichen Wirtschafts- und Strukturförderung Tariftreuevorgaben erlässt. Darüber hinaus kann er mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung Tarifnormen auch auf nicht unmittelbar tarifgebundene Unternehmen erstrecken und so durch den Wegfall der Außenseiterkonkurrenz das Tarifvertragssystem stabilisieren. Schließlich kann er einen öffentlichen Diskurs fördern, der den grundlegenden sozialen und demokratischen Wert von Tarifverträgen betont und Tarifflicht nicht primär als Ausdruck unternehmerischer Freiheit, sondern als Verstoß gegen grundlegende Normen der sozialen Marktwirtschaft ansieht.

5.1 Stärkung der Tarifbindung von unten: Die Bedeutung starker Tarifverbände

Eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Tarifbindung sind starke und durchsetzungsfähige Tarifverbände. In den vergangenen Jahrzehnten sind Einfluss und Bindekraft sowohl bei Gewerkschaften als auch bei den tariffähigen Arbeitgeberverbänden deutlich zurückgegangen. Die Erosion der Tarifbindung ist damit auch ein Ergebnis der schwächer gewordenen Tarifverbände.

5.1.1 Gewerkschaften

Aufseiten der Gewerkschaften kam es vor allem in den 1990er und 2000er Jahren zu einem starken Mitgliederrückgang. Erst in den 2010er Jahren hat sich die Mitgliederentwicklung wieder deutlich stabilisiert und einige Gewerkschaften konnten sogar wieder Mitgliederzuwächse verzeichnen (Dribbusch/Birke 2019). Auch in Thüringen folgte die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung diesem allgemeinen Trend: Nach relativ starken Mitgliederverlusten in den 1990er und 2000er Jahren konnte der Rückgang in den 2010er Jahren deutlich abgebremst werden, ohne dass bislang insgesamt eine Trendwende erkennbar wäre. Nach eigenen Angaben haben die DGB-Gewerkschaften heute in Thüringen noch etwa 140.000 Mitglieder.³³ Dies entspricht einem Organisationsgrad von 14 bis 15 Prozent, der sich damit in etwa auf dem gesamtdeutschen Durchschnittsniveau bewegt (Dribbusch/Birke 2019, S. 12).

Der langfristige Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen hat vielfältige Gründe und hängt vor allem mit der wirtschaftlichen Entwicklung und dem sektoralen Strukturwandel zusammen, aber auch mit einer generell abnehmenden Bereitschaft, sich politischen oder sozialen Großorganisationen anzuschließen. Allerdings handelt es sich auch hierbei keineswegs um eine zwangsläufige Entwicklung. So bemühen sich die Gewerkschaften seit den 2010er Jahren verstärkt darum, die Mitgliederentwicklung ins Zentrum ihrer Politik zu rücken und mit gezielten Organizing- und Erschließungsprojekten neue Organisationsmacht aufzubauen. Diese Politik hat auch in Thüringen den Gewerkschaften einen neuen Aufschwung verliehen (Goes et al. 2015; Dörre et al. 2016). Die politischen Auseinandersetzungen um die Stärkung der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis und die Durchsetzung von Betriebsräten und Tarifbindung sind dabei eng miteinander verwoben. Hierbei haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren viele neue Erfahrungen gesammelt, wie sich mit einer stärker beteiligungsorientierten Tarifpolitik und einer systematischen Erschließung neuer Betriebe neue Mitglieder gewinnen lassen und das „Organisieren am Konflikt“ (Dribbusch 2013) intensiviert werden kann.

Gerade in Thüringen hat diese Strategie viele betriebliche Erfolgsbeispiele hervorgebracht, wo es gelungen ist, die gewerkschaftliche Organisationsmacht zu stärken und gleichzeitig eine Tarifbindung (wieder)herzustellen.

³³ Vgl. hierzu die Angaben auf der Homepage des DGB Thüringen: <https://thueringen.dgb.de/ueber-uns>

Dafür stehen exemplarisch z. B. die Maurer Thüringen GmbH in Bad Berka oder das Hufeland-Klinikum in Langensalza, in denen es die Gewerkschaften jüngst erreicht haben, nach mehr als 20 Jahren tariflosen Zustands wieder einen Firmentarifvertrag durchzusetzen.³⁴ Ohne diese Anstrengungen würden heute sowohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad als auch die Tarifbindung in Thüringen deutlich niedriger ausfallen.

So wichtig und notwendig es ist, die erfolgreichen Beispiele gewerkschaftlicher Erschließungsarbeit und betrieblicher Durchsetzung von Tarifverträgen zu betonen, so zeigen sich schon aus Ressourcenründen auch die Grenzen eines solchen Ansatzes. Eine flächendeckende Stärkung der Tarifbindung kann demnach nicht allein über Firmentarifverträge erzielt werden, sondern bedarf auch der Stärkung umfassender Branchentarifverträge, die tarifvertragliche Standards verallgemeinern können. Ähnliches gilt auch für den Ausbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die nicht allein über Organizing-Projekt erfolgen kann, sondern darüber hinaus auch politischer Anreize und Organisationshilfen bedarf. Ein konkreter Ansatz hierzu wäre z. B. die vollständige steuerliche Absetzbarkeit des Gewerkschaftsmitgliedsbeitrages unabhängig von der allgemeine Werbungskostenpauschale (Franzen 2018). Ein weiterer Ansatz könnte in Thüringen der Aufbau einer Arbeitskammer sein, wie sie heute schon in Bremen und dem Saarland existiert.³⁵

5.1.2 Arbeitgeberverbände

Neben starken Gewerkschaften braucht ein funktionierendes Tarifvertragssystem auch handlungsfähige und repräsentative Arbeitgeberverbände. Auch wenn kaum offizielle Zahlen zu deren Mitgliederentwicklung vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass auch viele Arbeitgeberverbände mit einem sinkenden Organisationsgrad zu kämpfen haben. Dieser resultiert zum Teil aus Verbandsaustritten, mehr jedoch noch aus Nicht-Eintritten neu gegründeter Unternehmen (Schroeder/Weßels 2017). Als Reaktion auf drohende Mitgliederverluste sind viele Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, sogenannte „OT-Mitgliedschaften“ einzuführen (Behrens/Helfen 2016). Damit ist die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband nicht länger automatisch mit der Bindung an den Verbandstarifvertrag verbunden. Unternehmen mit OT-Mitgliedschaft haben stattdessen entweder einen Haustarifvertrag oder sind gar nicht tarifgebunden. Tarifgebundene Unternehmen haben zudem jederzeit die Möglichkeit, per Blitzwechsel in eine OT-Mitgliedschaft überzutreten.

Die Arbeitgeberverbände haben damit ein Instrumentarium geschaffen, das die Flucht aus den Flächentarifverträgen offiziell legitimiert und die Erosion der Tarifbindung befördert. Genaue Zahlen zur Verbreitung von OT-Mitgliedschaften werden von den Arbeitgeberverbänden in der Regel nicht veröffentlicht.³⁶ Eine Ausnahme bildet der Arbeitgeberverband Gesamtmetall für die

³⁴ Vgl. hierzu die Kapitel 3.2.2. und 3.9.

³⁵ Im aktuellen Koalitionsvertrag der rot-rot-grünen Thüringer Landesregierung findet sich denn auch der Auftrag, „unter Einbeziehung der Gewerkschaften die Bedingungen und Voraussetzungen für die Errichtung einer Arbeitskammer in Thüringen [zu] prüfen“ (DIE LINKE et al. 2020 S.16).

³⁶ Im Thüringer Landtag musste auch das Thüringer Arbeitsministerium eingestehen, dass es weder Informationen über die in Thüringen tätigen Arbeitgeberverbände noch über deren mögliche OT-Mitgliedschaften hat (TMASGFF 2020b).

Metall- und Elektroindustrie, von dessen Mitgliedsunternehmen in Deutschland mittlerweile mehr als die Hälfte nur noch über eine OT-Mitgliedschaft organisiert sind (Schulten 2019).

Auch bei den Thüringer Arbeitgeberverbänden findet die Konstruktion der OT-Mitgliedschaften eine breite Anwendung. Mit dem „Allgemeinen Arbeitgeberverband Thüringen (AGVT)“ wurde sogar ausgehend von der Metall- und Elektroindustrie eigens ein eigener OT-Arbeitgeberverband gegründet, der vollständig auf den Abschluss von Verbandstarifverträgen verzichtet. Während im Tarif-Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen (VMET) die Anzahl der Mitgliedsfirmen weitgehend stagniert, erfährt der AGTV immer weitere Zuwächse.³⁷

OT-Mitgliedschaften in Thüringer Arbeitgeberverbänden (ausgewählte Beispiele)

Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen

„Der Verband vermittelt seinen Mitgliedern keine Tarifbindung durch unmittelbare oder mittelbare Mitgliedschaft. Auf Wunsch eines Mitglieds wirkt der Verband beim Abschluss von Tarifverträgen beratend mit und/oder schließt aufgrund besonderer Bevollmächtigung Tarifverträge für ein einzelnes Mitglied.“ (§ 2)

Satzung in der Fassung vom 7. Juni 2018

<https://agvt.de/wp-content/uploads/2021/07/Satzung-AGVT-2018.pdf>

Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss Thüringen

„Tarifverhandlungen führt der Verband im eigenen Namen nur für die Mitglieder, die sich der Tarifgemeinschaft des Verbandes angeschlossen haben.“ (§ 13)

Satzung in der Fassung vom 15. Juni 2018

https://www.angt.de/vwt/cms_de.nsf/angt/satzung-20.htm

DEHOGA Thüringen

„Mitglieder können die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) schriftlich gegenüber dem DEHOGA Thüringen erklären. Diese Erklärung kann zum Beitritt oder zu jedem späteren Zeitpunkt abgegeben und widerrufen werden. Erfolgt diese Erklärung nach dem Beitritt, so gilt diese jeweils zu einer Frist von einem Monat zum Monatsende des Monats, in dem die Erklärung beim DEHOGA Thüringen eingeht.“ (§ 4, Abs. 4)

Satzung in der Fassung vom 23. September 2019

https://www.dehoga-thueringen.de/fileadmin/dehoga-thueringen.de/Dokumente/Wir_ueber_uns/Satzungen/2019-09-23_Satzung.pdf

³⁷ Vgl. Kapitel 3.2.2.

Handelsverband Thüringen

„Die Mitglieder können bei Tarifverträgen, die nicht für allgemeinverbindlich erklärt sind, eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung erwerben beziehungsweise den Ausschluss der Tarifbindung erklären. Die Erklärung ist schriftlich an den Sitz der Landesgeschäftsstelle des Handelsverbandes Thüringen zu richten. Neu eingetretene Mitglieder, die eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung wünschen, müssen dies ausdrücklich bei Abgabe der Mitgliedschaftserklärung mitteilen. In diesem Fall besteht bereits ab Beginn der Mitgliedschaft keine Tarifbindung. Der Wechsel in die OT-Mitgliedschaft wird vorbehaltlich des vorangehenden Satzes jeweils durch schriftliche Erklärung mit Zugang an die Hauptgeschäftsstelle des Verbandes mittels eingeschriebene[m] Brief mit sofortiger Wirkung begründet. Ein Widerruf ist jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verband möglich. Der Widerruf wirkt ab Eingang der Erklärung in der Landesgeschäftsstelle.“ (§ 4a, Abs. 1)

Satzung in der Fassung vom 29. Mai 2018

<https://www.handelsverband-thueringen.de/satzung/>

Eine große Verbreitung von OT-Mitgliedschaften gibt es auch in dem für den Einzelhandel zuständigen Handelsverband Thüringen. In seinem Beitrittsformular gibt jener potentiellen Neumitgliedern die Möglichkeit, einfach anzukreuzen, ob sie eine Mitgliedschaft mit oder ohne Tarifbindung wünschen.³⁸ Darüber hinaus können Mitglieder problemlos von einem tarifgebundenen in einen nicht-tarifgebundenen Status wechseln. Ähnliches gilt für DEHOGA Thüringen, dem Arbeitgeberverband für das Gastgewerbe. Beim Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss Thüringen (ANGT) erfolgt die Mitgliedschaft prinzipiell erst einmal ohne Tarifbindung. Mitglieder, die ein Anwendung des Tarifvertrages wünschen, müssen hierzu noch zusätzlich der Tarifgemeinschaft des ANGT beitreten. Schließlich verfügt selbst der Kommunale Arbeitgeberverband Thüringen über eine sogenannte „Gastmitgliedschaft“, die Zweckverbänden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen und sonstige Einrichtungen des öffentlichen Rechts eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung ermöglicht.

Die OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden schaden der Tarifbindung nicht nur, indem sie Unternehmen quasi einen offiziellen Weg der Tariffucht eröffnen. Sie führen auch dazu, dass Arbeitgeberverbände überhaupt nicht mehr offensiv für die Bindung an Tarifverträge werben. So verkündet z. B. der ANGT auf seiner Homepage, dass er „die verfassungsrechtlich gesicherte Koalitionsfreiheit und die damit verbundene freie Entscheidung der Unternehmen, Tarifbindungen einzugehen“, betont. Dementsprechend könnten „pro und contra einer Tarifbindung [...] immer nur firmenspezifisch und insbesondere unter Berücksichtigung des jeweiligen Wettbewerbsumfeldes abgewogen werden“.³⁹ Die Frage der Tarifbindung wird damit von einem wirtschaftsdemokratischen Gestaltungsprinzip auf eine einzelunternehmerische Entscheidung reduziert.

Der Verlust eines klaren Bekenntnisses für einen Vorrang von Tarifverträgen geht bei den meisten Arbeitgeberverbänden sogar so weit, dass politische Initiativen zur Förderung der Tarifbindung mit Verweis auf die Interessen der

³⁸ Das Beitrittsformular des Handelsverbandes Thüringen findet sich unter: <https://www.handelsverband-thueringen.de/wp-content/uploads/2021/02/Beitrittserklaerung-2021.pdf>

³⁹ https://www.angt.de/vwt/cms_de.nsf/angt/tarifpolitik-43.htm

nicht-tarifgebundenen Mitgliedsfirmen abgelehnt werden. Dies gilt z. B. für Tariftreuevorgabe bei öffentlichen Aufträgen oder das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung, das im diametralen Gegensatz zum Organisationsprinzip der OT-Mitgliedschaften steht.⁴⁰

5.2 Stärkung der Tarifbindung von oben: Ansätze für eine politische Unterstützung

Die Stärkung der Tarifbindung in Thüringen gehört explizit zu den politischen Zielen der aktuellen rot-rot-grünen Landesregierung (Die Linke et al. 2020, S. 6). Dies war in Thüringen historisch nicht immer so. In den ersten beiden Jahrzehnten nach der deutschen Vereinigung verfolgten die von der CDU geführten Landesregierungen einen stark neoliberal geprägten Wirtschaftskurs, der darauf abzielte, den Wirtschaftsstandort Thüringen mit niedrigen Löhnen und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen attraktiv zu machen. Für eine solche Niedriglohnstrategie war eine hohe Tarifbindung eher hinderlich, sodass aus Sicht der damaligen Landesregierungen auch kein Anlass bestand, der Erosion der Tarifvertragsstrukturen in Thüringen entgegenzutreten. Dies änderte sich erst am Beginn der 2010er Jahre, als zunehmend deutlich wurde, dass auf der Grundlage des Niedriglohnmodells keine moderne und innovative Wirtschaftsstrategie entwickelt werden konnte.

Mit der 2009 gewählten Koalitionsregierung aus CDU und SPD kam es daraufhin erstmals zu einer Neuorientierung in der Wirtschaftspolitik, die auf eine stärkere Kooperation mit den Gewerkschaften setzte. In den Folgejahren entwickelte sich ein spezifischer „Thüringen-Korporatismus“, der durch die Etablierung neuer Institutionen, wie z. B. einer „Konzertierten Aktion für Wachstum und Beschäftigung“, einem „Wirtschafts- und Innovationsrat“, einer „Task Force Gute Arbeit“ und einer jährlich stattfindenden Betriebsrätekonferenz, zu einer deutlichen politischen Aufwertung der Gewerkschaften führte (Goes et al. 2015; Dörre et al. 2016). Erstmals wurde in diesem Zusammenhang auch offiziell von Seiten der Landesregierung das Ziel einer „höheren Tarifbindung in Thüringen“ formuliert (CDU/SPD 2009).

Die politischen Instrumente, die seither für eine Stärkung der Tarifbindung diskutiert werden, sind bis heute im Wesentlichen die gleichen. Im Mittelpunkt stehen vor allem die öffentliche Auftragsvergabe und die regionale Wirtschaftsförderung, da diese auf Landesebene der Politik erhebliche Steuerungspotentiale ermöglichen. Darüber hinaus hat sich die Thüringer Landesregierung auch zunehmend an den bundesweiten Diskussionen um eine Stärkung der Tarifbindung beteiligt und zusammen mit anderen Landesregierungen über den Bundesrat eine Initiative zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung eingebracht.

⁴⁰ Hierbei wird von den Arbeitgeberverbänden in der Regel in einer juristisch höchst fragwürdigen Art und Weise auf die sogenannte „negative Koalitionsfreiheit“ verwiesen. Dabei hat das Bundesverfassungsgericht bereits höchstrichterlich festgestellt, dass weder Tariftreueklauseln noch die AVE gegen die Koalitionsfreiheit verstoßen. Von den Arbeitgeberverbänden wird hingegen die „negative Koalitionsfreiheit“ oft in eine „negative Tarifvertragsfreiheit“ umgedeutet, für die es jedoch weder im deutschen noch im europäischen Recht eine Grundlage gibt (Heuschmid 2014).

5.2.1 Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen

Deutschlandweit werden jährlich mehr als 500 Milliarden Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben, was etwa 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes entspricht (OECD 2019). Der Staat verfügt damit insgesamt über eine große Marktmacht und hat ein enormes Steuerungspotenzial, das er für die von ihm präferierten wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele einsetzen kann. Hierzu gehören zum Beispiel die Unterstützung regionaler und lokaler Wirtschaftskreisläufe, die Förderung kleinerer und mittelständischer Unternehmen, die Stärkung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsweise und vieles andere.

Ein wesentlicher Aspekt bei der öffentlichen Auftragsvergabe sind auch immer die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die die öffentlichen Aufträge ausführen. Werden öffentliche Ausschreibungen – wie dies in der Praxis immer noch häufig der Fall ist – vor allem über den niedrigsten Preis entschieden, droht der Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen zu werden. Dies führt z. B. dazu, dass nicht-tarifgebundene Unternehmen, die in der Regel niedrigere Arbeitskosten haben, gegen Unternehmen mit Tarifvertrag einen systematischen Vorteil haben. Der Staat muss deshalb insgesamt darauf achten, dass er durch seine Vergabepolitik an den billigsten Anbieter nicht selbst noch zur Förderung von Tariffucht beiträgt. Mit Tariftreuevorgaben, die die Auftragsvergabe an die Einhaltung bestimmter Tarifstandards koppeln, sollen demnach potentielle Wettbewerbsnachteile von Unternehmen mit Tarifvertrag ausgeglichen und so faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Tarifbindung wurden deshalb seit den 2000er Jahren in vielen Bundesländern neue Vergabegesetze mit Tariftreuevorgaben verabschiedet (Sack et al. 2016).

Auch in Thüringen wurden bereits seit den 2000er Jahren immer wieder Vorschläge für ein Tariftreuegesetz in den Landtag eingebracht, die jedoch allesamt von den damaligen CDU-geführten Landesregierungen abgelehnt wurden (vgl. im Folgenden: Langhammer 2020). Dies änderte sich erst, als die 2009 an die Regierung gekommene CDU/SPD-Koalition einen Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik einleitete und der Landtag 2011 schließlich ein eigenes Thüringer Landesvergabegesetz verabschiedete.

Die in dem ersten Thüringer Vergabegesetz enthaltenen Tariftreuevorgaben hatten allerdings nur eine sehr begrenzte Reichweite, da sie sich im Wesentlichen auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beschränkten und darüber hinaus lediglich eine Sonderregelung für den öffentlichen Nahverkehr vorsahen. Den Hintergrund für diese Einschränkung bildete damals ein sehr umstrittenes Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem Jahr 2008 (das sogenannte Ruffert-Urteil: C-346/06). Dieses hatte umfassende Tariftreuevorgaben, die sich zwar auf ortsübliche, aber nicht allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge bezogen, als Verstoß gegen die Europäische Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit gewertet und damit für europarechtswidrig erklärt. Dementsprechend enthielten zur damaligen Zeit alle Landesvergabegesetze diese Einschränkungen.

Thüringer Vergabegesetz (ThürVgG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2020

§ 10 Tariftreue, Mindestentgelt und Entgeltgleichheit

(1) Für **Bauleistungen und andere Dienstleistungen**, die das **Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)** [...] oder die das **Tarifvertragsgesetz** [...] erfasst, dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichtet haben, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistungen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entsprechen, an den das Unternehmen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gebunden ist oder der nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemein verbindlich erklärt wurde. [...]

(2) Öffentliche Aufträge für Dienstleistungen der allgemein zugänglichen Beförderung von Personen im **öffentlichen Personennahverkehr** dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichtet haben, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Thüringen für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen des Tarifentgelts nachzuvollziehen. [...]

(4) **Staatliche Auftraggeber** vergeben Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung **mindestens das in Thüringen für die jeweilige Branche in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen** und während der Ausführungslaufzeit Änderungen des Tarifentgelts nachzuvollziehen. [...]. Das für Arbeit zuständige Ministerium gibt im Thüringer Staatsanzeiger bekannt, welcher Tarifvertrag beziehungsweise welche Tarifverträge für die jeweilige Branche als repräsentativ im Sinne des Satzes 1 anzusehen sind; Absatz 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das für Arbeit zuständige Ministerium die in Absatz 3 geregelten Rechte und Pflichten in alleiniger Zuständigkeit wahrnimmt. Unterfällt die ausgeschriebene Leistung keinem als repräsentativ festgestellten Tarifvertrag im Sinne des Satzes 1 oder liegt keine Bekanntgabe im Sinne des Satzes 4 vor, vergeben staatliche Auftraggeber Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung ein **Mindeststundenentgelt** von 11,42 Euro (brutto) zu zahlen. [...]

(6) Das für Arbeit zuständige Ministerium passt die Höhe des Mindeststundenentgeltes jährlich, erstmals zum 1. Januar 2021, an und veröffentlicht diese im Thüringer Staatsanzeiger. Die Anpassung richtet sich nach der prozentualen Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen); bei der Ermittlung der Veränderungsrate ist jeweils der Durchschnitt der veröffentlichten Daten für die letzten vier Quartale zugrunde zu legen.

(7) Die kommunalen Auftraggeber und die sonstigen Auftraggeber im Sinne des § 2 können nach den Absätzen 4 und 5 verfahren. [...]

Quelle: <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-VergabeGTH2019rahmen>

Mit der Verabschiedung der neuen europäischen Vergaberichtlinie im Jahr 2014, der Revision der Europäischen Entsenderichtlinie im Jahr 2018 sowie einer Reihe neuer Urteile des EuGH, in denen dieser seine alte Rechtsprechung deutlich modifizierte, ist europarechtlich jedoch eine vollkommen neue Situation entstanden, die Spielräume für umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht schafft.⁴¹ Die rot-rot-grüne Thüringer Landesregierung hat schließlich als erste Landesregierung in Deutschland diese neuen Spielräume genutzt und – nicht zuletzt auch auf Druck der Gewerkschaften (Langhammer 2020) – mit der Revision des Thüringer Vergabegesetzes 2019 eine umfassende Tariftreuregelung eingeführt. Mittlerweile hat auch Berlin sein Vergabegesetz entsprechend angepasst, während mit dem Saarland, Bremen, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern bereits vier weitere Landesregierungen ebenfalls die Einführung umfassender Tariftreuregelungen angekündigt haben.

Das aktuell gültige Thüringer Vergabegesetz (ThürVgG) sieht im Kern vor, dass „staatliche Auftraggeber [...] Aufträge an Unternehmen nur dann [vergeben], wenn diese sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Thüringen für die jeweilige Branche in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen“ (ThürVgG § 10, Abs. 4). Damit die einzelnen Vergabestellen rechtssicher wissen, welcher Tarifvertrag für den jeweilige öffentlichen Auftrag maßgeblich ist, soll das für Arbeit zuständige Ministerium im Thüringer Staatsanzeiger bekannt geben, welcher Tarifvertrag für die jeweilige Branche repräsentativ ist. Liegt keine Bekanntgabe für einen repräsentativer Tarifvertrag vor und ist auch sonst kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag anzuwenden, gilt der mit dem revidierten Thüringer Vergabegesetz eingeführte vergabespezifische Mindestlohn, der seit Anfang Januar 2021 bei 11,73 Euro pro Stunde liegt und damit deutlich höher ist als der nationale gesetzliche Mindestlohn (TMSGFF 2020c).

Das neue Thüringer Vergabegesetz ist im Grundsatz ein gut geeignetes Instrument, um die Tarifbindung im Freistaat zu fördern. Allerdings gibt es sowohl Probleme bei der Umsetzung als auch bei der Reichweite des Gesetzes, die seine bisherige Wirksamkeit noch stark einschränken (s.a. Langhammer 2020, S. 180f.). Die mangelnde Umsetzung des Gesetzes resultiert vor allem daher, dass das Thüringer Arbeitsministerium bis heute keine Liste der repräsentativen Tarifverträge in Thüringen vorgelegt hat.

Auf der Homepage des Thüringer Arbeitsministeriums heißt es hierzu nur lapidar, dass die Veröffentlichung „zu gegebener Zeit“ erfolgen würde.⁴² Und auf Anfrage teilte das Ministerium mit, dass sich eine Veröffentlichung bisher noch nicht sicher prognostizieren ließe, da zunächst der nach dem Thüringer Vergabegesetz vorgesehene beratende Ausschuss (mit Vertreter:innen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften) eingerichtet werden müsse, mit dem dann die entsprechende Tarifvertragsliste zu beraten sei. Die zur Bildung des Ausschusses notwendige Rechtsverordnung würde sich derzeit „in der

⁴¹ Zur juristischen Diskussion über die neuen Möglichkeiten von Tariftreuevorgaben im Vergaberecht vgl. Krause (2019), Rödl (2020), Klocke (2021).

⁴² <https://www.tmsgff.de/arbeit/arbeits-und-tarifrecht> (Zugriff am 1. August 2021).

Abstimmung“ befinden.⁴³ Solange jedoch für die einzelnen Vergabestellen nicht eindeutig und rechtssicher ersichtlich ist, welcher Tarifvertrag im jeweiligen Vergabeverfahren zur Anwendung kommen muss, lassen sich Tariftreueregelungen in der Praxis kaum umsetzen.

Neben den bestehenden Umsetzungsproblemen wird die Wirksamkeit zusätzlich durch den relativ engen Geltungsbereich der Thüringer Tariftreuevorgaben beschränkt. So gelten letztere verbindlich lediglich für Aufträge, die das Land Thüringen selbst ausschreibt, nicht jedoch für die öffentlichen Aufträge der Kommunen. Erfahrungsgemäß werden auf Landesebene etwa ein Drittel des Vergabevolumens durch das Land und etwa zwei Drittel durch die Kommunen getätigt (OECD 2019). Damit wird ein Großteil der öffentlichen Aufträge in Thüringen aus dem Geltungsbereich verpflichtender Tariftreueregelungen ausgenommen. Zwar wird im Thüringer Vergabegesetz die Möglichkeit betont, dass die Kommunen selbst eine entsprechende Tariftreuregelung beschließen können. In der Praxis kommen solche „freiwilligen“ kommunalen Initiative jedoch nur sehr selten vor. Bislang ist in Thüringen mit der Stadt Jena lediglich eine einzige Kommune bekannt, die die Erarbeitung einer kommunalen Vergaberichtlinie mit entsprechenden Tariftreuevorgaben nach dem Thüringer Vergabegesetz beschlossen hat.

Ausarbeitung einer kommunalen Vergaberichtlinie in der Stadt Jena

Beschluss des Stadtrates von Jena vom 19.05.2021
(Beschl.-Nr. 20/0328-BV 001)

„001 Der Oberbürgermeister wird beauftragt, bei zukünftigen Vergabeverfahren die folgenden Kriterien anzuwenden, soweit dies rechtskonform möglich ist:

1. Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer*innen
2. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Beteiligung des Bieters an der beruflichen Erstausbildung
4. Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen oder schwerbehinderten Menschen
5. Maßnahmen zur Förderung der Energieeffizienz oder andere[r] ökologischer Ziele wie Nachhaltigkeit der Erzeugung, ressourcenschonende Transportwege durch regionale Erzeugung.

002 Die Stadt Jena macht von der in § 10 Abs. 7 Thüringer Vergabegesetz (ThürVgG) eingeräumten Option Gebrauch und vergibt Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistungen mindestens einen den Vorgaben des § 10 Abs. 4 und 5 ThürVgG entsprechendes Entgelt zahlen.“

Quelle: Amtsblatt der Stadt Jena, Nr. 28/21 vom 15. Juli 2021
https://rathaus.jena.de/sites/default/files/2021-07/28_21.pdf

⁴³ Auskunft des TMASGFF, E-Mail vom 30.07.2021. Eine ähnliche Erklärung hatte das Ministerium auch schon Ende 2020 als Antwort auf eine Kleine Anfrage im Thüringer Landtag gegeben (TMASGFF 2021).

Die Wirksamkeit des Thüringer Vergabegesetzes wird nicht zuletzt durch die mangelnde Unterstützung und andauernde Ablehnung durch die Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände begrenzt. So hat sich beispielsweise die Arbeitsgemeinschaft der Thüringer Industrie- und Handelskammern dafür ausgesprochen, sämtliche sozialen Vorgaben einschließlich der Vorschriften zur Tariftreue wieder aus dem Thüringer Vergabegesetz zu streichen (IHK Erfurt 2021). Sie unterstützt dabei einen entsprechenden Antrag der CDU-Fraktion im Thüringer Landtag (2020). Letzter steht hier unter dem starken Einfluss des CDU-Wirtschaftsrates, der lautstark eine „Entschlackung des Vergabegesetzes von gewerkschaftspolitischen, ideologischen Forderungen“ fordert (Wirtschaftsrat der CDU Thüringen 2021, S. 4).

Die ablehnende Haltung der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände gegenüber dem Thüringer Vergabegesetz ist insofern unverständlich, als gerade die Regeln zur Tariftreue doch auch aus Unternehmensperspektive einen Beitrag zu fairen Wettbewerbsbedingungen schaffen. Immerhin hat eine Umfrage der IHK Gera, an der sich 180 Unternehmen beteiligten, zwar ergeben, dass etwa zwei Drittel das Vergabegesetz insgesamt zu bürokratisch finden. Lediglich ein Drittel lehnte hingegen soziale und ökologische Kriterien im Vergabegesetz ab. Die Regelungen zur Tariftreue wurden in der Meldung der IHK Gera noch nicht einmal namentlich erwähnt (IHK Gera 2021). Dies alles deutete darauf hin, dass die Akzeptanz des Thüringer Vergabegesetzes unter den Unternehmen doch weit größer ist, als die Stellungnahmen ihrer Verbandsvertreter:innen vermuten lassen.

5.2.2 Tariftreue in der regionalen Wirtschaftsförderung

Anders als bei der öffentlichen Auftragsvergabe spielen Tariftreuevorgaben bei der regionalen Wirtschaftsförderung in Thüringen bislang kaum eine Rolle. Dabei hat allein die Thüringer Aufbaubank im Jahr 2019 224 Millionen Euro an Mitteln zur Wirtschaftsförderung bewilligt; im Corona-Jahr 2020 waren es sogar 600 Millionen.⁴⁴ Das damit verbundene erhebliche ökonomische Steuerungspotential ist bislang jedoch kaum zur Stärkung der Tarifbindung genutzt worden. In der aktuellen Thüringer GRW-Förderrichtlinie zur „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (TMWWDG 2021) wird zwar unter dem Punkt „besondere Anstrengungen“ auch die Existenz eines Tarifvertrages als ein Förderkriterium benannt. Dieses ist aber weder ausschließend, noch bringt eine Tarifbindung den zu fördernden Unternehmen einen besonderen Vorteil. Noch bei früheren Fassungen der GRW-Richtlinie brachte eine Tarifbindung zumindest die Chance auf einen höheren Förderbeitrag (Grundmann/Voß/Gerlach 2013).

Andere Bundesländer weisen demgegenüber durchaus weitergehende Regelungen auf. So sehen z. B. in Sachsen die Richtlinien zur Wirtschaftsförderung seit dem Jahr 2016 einen sogenannten „Tarifbonus“ vor, wonach Unternehmen, in denen ein „Tarifvertrag besteht oder tarifgleiche Vergütung gezahlt wird“, den vollen Beihilfefördersatz erhalten. Allerdings ist der „Tarifbonus“ derzeit nur eine Fördermöglichkeit unter vielen, sodass die

⁴⁴ Vgl. die Angaben auf den Internetseiten der Thüringer Aufbaubank: <https://www.aufbaubank.de/Infothek/Zahlen-und-Fakten>

Lenkungswirkung dieser Regelung im Hinblick auf eine Stärkung der Tarifbindung bislang eher begrenzt geblieben ist (Schulten et al. 2019). Noch einen deutlichen Schritt weiter ist deshalb das Land Mecklenburg-Vorpommern gegangen: Es räumt in seinen Wirtschaftsförderungsrichtlinien tarifgebundenen Unternehmen generell einen höheren Fördersatz ein und schließt außerdem größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten komplett von jeglicher Förderung aus, wenn diese Löhne und Gehälter unterhalb des Tarifniveaus zahlen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern 2018).

Um zu einer möglichst umfassenden Stärkung des Tarifvertragssystems beizutragen, sollte die staatliche Wirtschaftsförderung deutlich stärker dem Grundsatz folgen, dass öffentliches Geld in der Regel nur für Unternehmen ausgegeben werden darf, die bestehende Tarifstandards einhalten. Gerade unter den Bedingungen der Corona-Krise, in der in bislang ungekanntem Ausmaß öffentliche Gelder zur Stützung der Wirtschaft zur Verfügung gestellt werden, sollten diese auch zur Förderung einer zukunftsorientierten und sozial gerechten Wirtschaftsordnung genutzt werden. In diesem Sinne plädiert der DGB bundesweit für eine „Konditionierung der Staatshilfen“, zu der neben einer umfassenden Beschäftigungsgarantie auch die Anwendung von Tarifverträgen gehört (DGB 2020).

5.2.3 Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung

Wie die Erfahrungen aus vielen europäischen Nachbarstaaten zeigen, ist das wirksamste staatliche Instrument für eine hohe Tarifbindung die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen (Hayter/Visser 2020).⁴⁵ Bei der AVE geht es darum, bestimmte tarifvertragliche Mindeststandards für alle Unternehmen einer Branche verbindlich zu machen. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass nicht-tarifgebundene Unternehmen allein durch niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen Wettbewerbsvorteile erlangen und über „Schmutzkonzurrenz“ die durch Tarifverträge definierte Wettbewerbsordnung einer Branche infrage stellen.

In Deutschland wurde das Instrument der AVE bislang nur sehr eingeschränkt genutzt. Seit den 1990er Jahren ist die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge sogar noch einmal deutlich zurückgegangen. In den letzten 20 Jahren wurden pro Jahr zumeist nur noch zwischen ein und zwei Prozent aller neu registrierten Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. Im Jahr 2020 waren dies gerade mal ganze 24 Tarifverträge (Schulten 2021).

Die AVE wird in Deutschland entweder durch das Bundesarbeitsministerium (im Falle nationaler und übergreifender Tarifverträge) oder von den zuständigen Landesarbeitsministerien (bei regionalen Tarifverträgen) erteilt. In Thüringen existiert seit Jahren nur ein einziger Tarifvertrag, der regelmäßig durch das Thüringer Arbeitsministerium allgemeinverbindlich erklärt wurde (TMSGFF 2021). Hierbei handelt es sich um den „Tarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen im Freistaat Thüringen“, der zuletzt im April 2021

⁴⁵ S.a. Kapitel 2.6.

die AVE erhielt.⁴⁶ Hinzu kommen einige auf nationaler Ebene allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge, die auch in Thüringen Anwendung finden. Hierzu gehören z. B. Tarifverträge des Bauhauptgewerbes und anderer baunaher Handwerksbereiche. Insgesamt bleibt die Anzahl der in Thüringen geltenden allgemeinverbindlichen Tarifverträge wie auch in Deutschland insgesamt jedoch verschwindend gering.

Die gesetzlichen Grundlagen für die AVE werden in Deutschland auf nationaler Ebenen durch das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitnehmerentsendegesetz geregelt. Zuletzt wurden die Voraussetzungen für eine Nutzung der AVE im Jahre 2014 im Zuge des sogenannten „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ erleichtert. Bei der Reform des AVE-Verfahrens wurde insbesondere das zuvor bestehende 50-Prozent-Quorum abgeschafft, wonach nur solche Tarifverträge allgemein verbindlich erklärt werden durften, die bereits mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche abdecken. Mit der Neufassung von § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist nun stattdessen für die Möglichkeit einer AVE allein entscheidend, dass diese im „öffentlichen Interesse“ ist. Von einem öffentlichen Interesse wird dabei in der Regel dann ausgegangen, wenn „der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt“ (TVG § 5, Abs. 1).

Entgegen ihrer ausdrücklichen Zielsetzung hat die Reform des AVE-Verfahrens bislang jedoch nicht dazu geführt, dass es in Deutschland mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt (Deutscher Bundestag 2019; Schulten 2021). Es sind vor allem drei Faktoren, die einer stärkeren Nutzung der AVE im Wege stehen: Zum einen hat sich die neue AVE-Gesetzeslage teilweise als wenig praktikabel erwiesen. Dies gilt insbesondere für den relativ unbestimmten Begriff der „überwiegenden Bedeutung“, dessen Nachweis in der Praxis oft doch wieder unter Rückgriff auf das eigentlich abgeschaffte 50-Prozent-Quorum erfolgt (Körzell/Nassibi 2017). Dabei ist der Nachweis einer bestimmten Tarifbindung aufgrund unzulänglicher Datenbasis in der Regel äußerst schwierig oder sogar unmöglich. Deshalb erscheint es sinnvoll, das AVE-Verfahren zukünftig dahingehend zu reformieren, dass vollständig von einem quantitativen Repräsentativitätskriterium abgesehen wird und stattdessen eine Präzisierung inhaltlicher Argumente für ein „öffentliches Interesse“ vorgenommen wird (Preis/Peramato 2017).

Der zweite Faktor, der eine stärkere Nutzung der AVE in Deutschland bislang behindert, ist die äußerst restriktive Haltung der Arbeitgeberverbände, darunter insbesondere der Dachverbände. Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist die AVE lediglich als „Ausnahmeinstrument“ akzeptabel, dessen stärkere Verbreitung strikt abgelehnt wird.⁴⁷ Entsprechend restriktiv gestaltet sich das Verhalten der Arbeitgeberdachverbände in den Tarifausschüssen, die sich paritätisch aus Repräsentanten von Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammensetzen.

⁴⁶ Veröffentlicht im Bundesanzeiger, BAnz AT 19.05.2021 B7.

⁴⁷ Vgl. den Beitrag auf der BDA-Homepage: „Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist ein Ausnahmeinstrument“, <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/allgemeinverbindlichkeit/>

Da eine AVE stets eine Mehrheit im Tarifausschuss benötigt, nutzen die Arbeitgeber ihre faktische Veto-Position mitunter sogar gegen gemeinsame AVE-Anträge der Tarifvertragsparteien, die von ihren eigenen Mitgliedsverbänden unterstützt werden (Deutscher Bundestag 2019).

Die dritte Barriere liegt schließlich darin, dass die AVE-Anträge seit der Reform von 2014 nicht mehr nur von einer Tarifvertragspartei, sondern nur noch von beiden Parteien zusammengestellt werden können. Damit wurde die Veto-Position der Arbeitgeberseite noch einmal deutlich verstärkt. Insbesondere bei den zahlreichen Arbeitgeberverbänden mit OT-Mitgliedschaften dürfte damit jede Aussicht auf eine AVE schon im Antragsstadium blockiert sein.

Um die Barrieren gegen eine stärkere Nutzung der AVE zu durchbrechen, wird bereits seit längeren über die Notwendigkeit einer weiteren AVE-Reform diskutiert (Körzell/Nassibi 2017). Den bislang umfangreichsten Reformvorschlag haben im Mai 2021 die drei rot-rot-grünen Landesregierungen von Bremen, Berlin und Thüringen (2021) im Bundesrat vorgelegt (s.a. Schulten 2021). Im Kern geht es bei dem Gesetzentwurf darum, mit zwei zentralen Veränderungen im Abstimmungsmodus und Antragsverfahren die Vetomöglichkeiten der Arbeitgeberseite zu begrenzen. Zum einen soll bei gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden getragenen AVE-Anträgen der Antrag zukünftig nur noch mit einer Mehrheit im Tarifausschuss abgelehnt werden können. Bislang ist eine Zustimmung der Mehrheit der paritätisch zusammengesetzten Ausschussmitglieder notwendig. Zum anderen soll es zukünftig auch wieder möglich sein, dass nur eine Tarifvertragspartei einen AVE-Antrag stellt. Hierdurch soll eine Möglichkeit geschaffen werden, die bei vielen Arbeitgeberverbänden durch die OT-Mitgliedschaften selbst erzeugte Blockade zu durchbrechen.

Als dritte Reformmaßnahme sieht der Gesetzentwurf der drei rot-rot-grünen Landesregierungen schließlich eine Präzisierung des „öffentlichen Interesses“ vor. In Einklang mit der vorherrschenden Rechtsprechung wird insbesondere der Erhalt der Tarifvertragsstrukturen in bestimmten Regionen und Branchen als wesentliche Begründung für ein öffentliches Interesse bestätigt. Damit wird auch das Kriterium der „überwiegenden Bedeutung“ eines Tarifvertrages deutlich relativiert.

5.2.4 Ausblick

Auch wenn die Gesetzesvorschläge der drei rot-rot-grünen Landesregierungen zur Reform der AVE von einer Mehrheit im Bundesrat abgelehnt wurden (Schulten 2021), so bleiben die dort diskutierten Ansätze doch auf der Tagesordnung und werden die gesamtdeutsche Debatte zur Stärkung der Tarifbindung weiter prägen. Für die Thüringer Landesregierung muss es darüber hinaus darum gehen, ihre landesspezifischen Handlungsmöglichkeiten weiter auszubauen. Hierzu gehört in erster Linie, die Möglichkeiten zur Umsetzung und Reichweite des Thüringer Vergabegesetzes zu verbessern und die Tariftreuevorgaben bei der regionalen Wirtschaftsförderung deutlich auszubauen.

Schließlich hat die Landesregierung auch die wichtige Aufgabe, unter den Tarifvertragsparteien mit Nachdruck für eine Stärkung der Tarifbindung zu werben. Hierbei könnte sie an die positiven Traditionen des „Thüringen Korporatismus“ anknüpfen und beispielsweise neben den Betriebsrätekonferenzen auch regelmäßig Tarifkonferenzen durchführen, um gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften den Stand der Tarifbindung in Thüringen zu erörtern und sich über gute tarifpolitische Regelungen auszutauschen. In Branchen mit besonders niedrigerer Tarifbindung wie z. B. dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe könnte die Thüringer Landesregierung – etwa nach Bremer Vorbild (Schulten et al. 2020) – die Tarifvertragsparteien zu Branchendialogen einladen, um gezielt nach branchenspezifischen Möglichkeiten für eine stärkere Verbreitung von Tarifverträgen zu suchen. Schließlich geht es auch darum, einen öffentlichen Diskurs zu prägen, der den sozialen und demokratiefördernden Wert von Tarifverträgen in den Mittelpunkt stellt und diejenigen unter Legitimationsdruck setzt, die sich nach wie vor einer tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen verweigern.

Literatur

- Addison, J./ Teixeira, P./ Evers, K./ Bellmann, L.** (2016): Is the Erosion Thesis Overblown? Alignment from Without in Germany, in: *Industrial Relations* 55 (3), S. 415-443
- AWO Landesverband Thüringen** (2021): Mindestens sechs Prozent mehr Geld für Thüringer AWO-Beschäftigte, Pressemitteilung vom 30.06.2021
- Bandau, F.** (2018): Nordische Gewerkschaften unter Druck. Der Angriff rechter Parteien auf das Gent-System in Schweden und Dänemark, in: *WSI-Mitteilungen* 71 (2), S. 96-104
- BBS (Bundesverband Baustoffe – Steine und Erden e.V.)** (2020): bbs-Zahlenspiegel 2020 – Daten und Fakten zur Baustoff-Steine-Erden-Industrie, Berlin
- Behrens, M./ Helfen, M.** (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (6), S. 452-459
- Berwing, S.** (2016): Tarifierorientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis, Schriften der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis (FBS), Mannheim
- Bispinck, R.** (2020): Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990-2020. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 88, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007882
- Bispinck, R./ Schulten, T. (Hrsg.)** (2010): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg
- Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv** (1996): Tarifpolitischer Jahresbericht 1995. Vom Lohnstreik zum „Bündnis für Arbeit“? Tarifpolitik im Umbruch – Eine Bilanz des Jahres 1995, Düsseldorf
- Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv** (2003): Tarifliche Öffnungsklauseln. Eine Analyse von rund 30 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 52, Düsseldorf
- Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv** (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, Düsseldorf
- Bosch, G./ Schulten, T./ Weinkopf, C.** (2021): The interplay of minimum wages and collective bargaining in Germany. How and why does it vary across sectors?, in: Dingeldey, I./ Grimshaw, D./ Schulten, T. (Hrsg.), *Minimum Wage Regimes. Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, London, S. 115-136
- Bossler, M.** (2019): The rise in orientation at collective bargaining without a formal contract, in: *Industrial Relations* 58 (1), S. 17-45
- Bremen/ Berlin/ Thüringen** (2021): Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes, Bundesrat Drucksache 317/21 vom 21.04.2021
- Budd, J. W./ Na, I.-G.** (2000): The union membership wage premium for employees covered by collective bargaining agreements, in: *Journal of Labor Economics* 18 (4), S. 783-807
- Bundesagentur für Arbeit** (2021a): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) Thüringen, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (2021b): Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg
- Bundesregierung** (2019): Entwicklung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Deutschland, Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag Drucksache 19/8626 vom 21.03.2019
- Cappelli, P./ Chauvin, K.** (1991): An interplant test of the efficiency wage hypothesis, in: *The Quarterly Journal of Economics* 106 (3), S. 769-787

CDU-Fraktion im Thüringer Landtag (2020): Gesetz zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes, Thüringer Landtag Drucksache 7/2209 vom 02.12.2020

CDU/SPD (2009): Starkes Thüringen – innovativ, nachhaltig, sozial und weltoffen. Koalitionsvereinbarung für die 5. Wahlperiode des Thüringer Landtages,

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) (2019): Erfolgreiche Tarifverhandlungen in Mitteldeutschland – Mehr Geld für Elektriker, <https://cgm.de/news/erfolgreiche-tarifverhandlungen-in-mitteldeutschland-mehr-geld-fuer-elektriker/>

Demir, N./ Funder, M./ Greifenstein, R./ Kißler, L. (2019): Trendreport Betriebsratswahlen 2018 – Entwicklungstrends der betrieblichen Mitbestimmung, Working Paper des Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65151/ssoar-2019-demir_et_al-Trendreport_Betriebsratswahlen_2018_-_Entwicklungstrends.pdf;jsessionid=E732CC7D69BA758907F8993C03AD08A7?sequence=1

DGB (2019): Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung, DGB-Positionspapier, April 2019, Berlin, <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++f6e70cfa-afac-11e9-ac40-52540088cada>

DGB (2020): Corona-Pandemie: Konditionierung von Staatshilfen, Positionspapier vom 15.06.2020, <https://www.dgb.de/themen/++co++6e33ea3c-b09a-11ea-9f8c-52540088cada>

DGB (2021): Fünfte Novelle der Handwerksordnung im Bundestag bestätigt, 19.05.2021, Berlin, <https://www.dgb.de/handwerk/++co++6872c906-b887-11eb-9166-001a4a160123>

Deutsche Journalistinnen und Journalisten-Union (dju) (2019): Festgefahrene Tarifrunde: Bundesweite Streiks und Aktionen von 3.000 Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, Pressemeldung vom 18.09.2019, <https://rundfunk.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++ccd10f04-da0b-11e9-91b2-525400f67940>

Deutsche Journalistinnen und Journalisten-Union (dju) (2021): Verlage auf der (Tarif)Flucht, <https://dju.verdi.de/geld/auf-der-tarif-flucht>

Deutscher Journalisten-Verband Landesverband Thüringen (2021): Was bieten die Thüringer Zeitungsverlage? <https://www.djv-thueringen.de/startseite/aktuell/tarife-und-honorare-1/zeitungen-in-thueringen>

Die Linke/ SPD/ Bündnis 90/Die Grünen (2020): Gemeinsam neue Wege gehen. Thüringen demokratisch, sozial und ökologisch gestalten. Koalitionsvertrag für die 7. Wahlperiode des Thüringer Landtages, <https://www.spd-thueringen.de/wp-content/uploads/koav-rrg-2020-a4-final.pdf>

Dizinger, L./ Eicker-Wolf, K./ Langhammer, J./ Rudolph, M. (Hrsg.) (2020): Strukturwandel in Thüringen gestalten, Marburg

Dörre, K./ Goes, T./ Schmalz, S./ Thiel, M. (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West, Frankfurt a.M.

Dribbusch, H. (2013): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Kocsis, A./ Sterkel, G./ Wiedemuth, J. (Hrsg.), Organisieren am Konflikt, Hamburg, S. 202-234

Dribbusch, H./ Birke, P. (2019): Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15308.pdf>

Eisenacher Allgemeine (26.11.2019): Einigung bei Autotest Eisenach über Sozialtarifvertrag, <https://www.thueringer-allgemeine.de/regionen/eisenach/einigung-ueber-sozialtarifvertrag-bei-autotest-id227747019.html>

Ellguth, P./ Kohaut, S./ Möller, I. (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, in: Journal for Labour Market Research 47 (1-2), S. 27-41

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2020a): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, in: WSI-Mitteilungen 73 (4), S. 278-285

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2020b): Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung, in: Industrielle Beziehungen 4/2020, S. 371-388

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 306-314

FDGB-Lexikon (2009): Landwirtschaftliche Gewerkschaftsarbeit, http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil//Landwirtschaftliche_Gewerkschaftsarbeit.html

Fischer, G./ Janik, F./ Müller, D./ Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel – things users should know, in: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129 (1), S. 133-148

Fornasier, M. (2017): Wege zur Stärkung der Tarifbindung – ein rechtsvergleichender Streifzug zur Untersuchung funktionaler Äquivalente der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, in: Soziales Recht 7 (6), S. 239-254

Franzen, M. (2018): Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt, Schriftenreihe des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) Nr. 27, Frankfurt a.M.

Freeman, R. B./ Medoff, J. L. (1981): The impact of the percentage organized on union and nonunion wages, in: Review of Economics and Statistics 63 (4), S. 561-572

Gesamtmetall (2020): Die Metall- und Elektroindustrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 2020, Berlin

Goes, T./ Schmalz, S./ Thiel, M./ Dörre, K. (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland, Otto-Brenner-Stiftung, OBS-Arbeitsheft Nr. 83, Frankfurt a.M.

Günther, W. (2021): Staatliche Stützung der Tarifpolitik, Wiesbaden

Görzig, B./ Gornig, M./ Werwatz, A. (2004): Ostdeutschland: strukturelle Niedriglohnregion? DIW Wochenbericht 71 (44), S. 685-691

Grundmann, M./ Voß, S./ Gerlach, F. (2013): Wirtschaftsförderung und Gute Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsansätze. Otto-Brenner-Stiftung (OBS), OBS-Arbeitspapier Nr. 8, Frankfurt a.M.

Gürtzgen, N. (2016): Estimating the wage premium of collective wage contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer–Employee Data, in: Industrial Relations 55 (2), S. 294-322

Handelsblatt (28.06.2021): Gleiche Arbeitszeit im Osten? Rahmentarifvertrag für 35-Stunden-Woche steht, <https://www.handelsblatt.com/27370750.html>

Hayter, S./ Visser, J. (2020): Making collective bargaining more inclusive: The role of extension, in: International Labour Review, <https://doi.org/10.1111/ilr.12191>

Heuschmid, J. (2014): Von der negativen Koalitionsfreiheit zur negativen Tarifvertragsfreiheit und zurück, in: Kritische Justiz 47 (4), S. 384-395

IG Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE): Website <https://igbce.de/igbce/vor-ort/in-der-region/landesbezirke-und-bezirke/bezirk-thueringen/>

IG Metall (2016): Verhandlungsergebnis bei Leica Biosystems GmbH Eisfeld erzielt, <https://www.igmetall-perspektive-ost.de/home-aktuelles/meldung/verhandlungsergebnis-bei-leica-biosystems-gmbh-eisfeld-erzielt>

- IG Metall** (2020): Elis-Beschäftigte kämpfen für bessere Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen, <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/tarifbindung-bei-elis-jetzt>
- IHK Erfurt** (2021): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der CDU-Landtagsfraktion zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes, 11.02.2021, Erfurt
- IHK Gera** (2021): Unternehmensumfrage zum Thüringer Vergabegesetz, Presseerklärung Nr. 5001746, <https://www.gera.ihk.de/wirtschaftsraum-ostthueringen-channel/oeffentlauftragswesen/aktuelles/unternehmensumfrage-zum-thueringer-vergabegesetz-5001746>
- Klocke, D.** (2021): Mindestlohn und Tariftreue im Landesvergaberecht der Freien Hansestadt Bremen, Rechtsgutachten im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, Arbeitnehmerkammer, Bremen
- Kohaut, S./ Ellguth, P.** (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg
- Kohaut, S./ Schnabel, C.** (2003): Tarifverträge – nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223 (3), S. 312-331
- Körzell, S.** (2019): Tarifpolitik Handwerk braucht bessere Arbeit, in: DGB Handwerks Info, Ausgabe Nr. 3, November 2019, S. 3
- Körzell, S./ Nassibi, G.** (2017): Zukunftsfragen der Tarifpolitik – am Beispiel der Allgemeinverbindlicherklärung aus Sicht des DGB, in: Schulten, T./ Dribbusch, H./ Bäcker, G./ Klenner, C. (Hrsg.), Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik, Hamburg, S. 234-243
- Krause, R.** (2019): Weiterentwicklung des Tariftreuerechts, Schriften zum Bürgerlichen Recht (BR), Band 501, Berlin
- Lallemand, T./ Plasman, R./ Rycx, F.** (2007): The establishment-size wage premium: evidence from European countries, in: Empirica 34 (5), S. 427-451
- Langhammer, J.** (2020): Das Thüringer Vergabegesetz im Jahr 2020 – Potentiale und weitere Aufgaben, in: Dizinger, L./ Eicker-Wolf, K./ Langhammer, J./ Rudolph, M. (Hrsg.), Strukturwandel in Thüringen gestalten, Marburg, S. 171-184
- Lübker, M./ Schulten, T.** (2021): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, 3., aktualisierte Auflage. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, Düsseldorf
- MDR Markt- und Medienforschung** (2021): Tagesreichweite und Werbestunden MA Audio 2020 II, <https://www.mdr.de/unternehmen/kommunikation/tagesreichweite-und-werbestunden-media-analyse-100-downloadFile.pdf>
- Menegatti, E.** (2019), Wage-setting in Italy: The central role played by case law, Italian Labour Law e-Journal 12 (2), S. 53-65, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10017>
- Metallzeitung** (Dezember 2020): Tarifvertrag kann vor Kündigung schützen. Metallzeitung, Regionalseite Eisenach, S. 30
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern** (2018): Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern Nr.14, S. 230-235
- Mitteldeutscher Rundfunk (MDR)** (2020): Geschäftsbericht 2019, Leipzig 2020
- Mitteldeutscher Rundfunk (MDR) Thüringen** (2020): „Erster Tarifvertrag seit 22 Jahren für kommunales Hufeland-Klinikum“, 09.10.2020, <https://www.mdr.de/thueringen/nord-thueringen/unstrut-hainich/tarifvertrag-hufeland-klinikum-bad-langensalzamuehlhausen-100.html>
- Morgan, S./ Winship, C.** (2014): Counterfactuals and causal inference, Cambridge

- Müller, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B.** (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, IAB-Forschungsbericht 06/2018, Nürnberg
- NGG** (2014): Arbeitskampf bei Autogrill Deutschland erfolgreich „Tarifvertrag beendet Willkür“, NGG-Pressemeldung vom 10.09.2014
- NGG** (2020): Schließungspläne der Wiener Feinbäckerei Heberer in Weimar – Trotz vier Prozent Rendite müssen über 70 Beschäftigte gehen, NGG-Pressemeldung vom 26.10.2020
- NGG Thüringen** (2021): Viba sweets verweigert Gewerkschaft den Zutritt, NGG-Pressemitteilung von 21.06.2021
- Nordostchemie-Verbände** (2021): Nordostchemie-Verbände, <https://www.nordostchemie.de/zahlen-daten-fakten/nordostchemie-verb%C3%A4nde.html>
- OECD** (2019): Öffentliche Vergabe in Deutschland. Strategische Ansatzpunkte zum Wohl der Menschen und für wirtschaftliches Wachstum, OECD Publishing, 11.10.2019
- Paternoster, R.** et al. (1998): Using the correct statistical test for the equality of regression coefficients, in: *Criminology* 36 (4), S. 859-866
- Pearl, J.** (2009): *Causality: models, reasoning, and inference*. Cambridge
- Preis, U./ Peramato, A.P.** (2017): Das neue Recht der Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifautonomiestärkungsgesetz, HSI Schriftenreihe Nr. 20. Frankfurt a.M./
- Rödl, F.** (2020): Rückkehr zur Tariftreue, Gutachten zur Vereinbarkeit einer landesgesetzlichen Tariftreuregelung mit dem Unionsrecht nach Verabschiedung der Änderung der Entsenderichtlinie, Gutachten im Auftrag der SPD-Fraktion im Landtag von Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, unveröffentlichtes Manuskript
- Sack, D./ Schulten, T./ Sarter, E.K./ Böhlke, N.** (2016): Öffentliche Auftragsvergabe in Deutschland. Sozial und nachhaltig?, Baden-Baden
- Schröder, D./ Lübker, M./ Schulten, T.** (2021): Tarifverträge und Tariffucht in Mecklenburg-Vorpommern, WSI-Study Nr. 25. Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007955/p_wsi_studies_25_2021.pdf
- Schroeder, W./ Weßels, B. (Hrsg.)** (2017): *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*, Berlin
- Schulten, T.** (2019): German collective bargaining – from erosion to revitalisation? WSI-Mitteilungen, Special English Edition, S. 11-33
- Schulten, T.** (2021): Reform der AVE – Schlüssel zur Stärkung der Tarifbindung, WSI Blog vom 03.06.2021, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-reform-der-ave-schluessel-zur-staerkung-der-tarifbindung-33324.htm>
- Schulten, T./ Bispinck, R.** (2018): Varieties of decentralisation in German collective bargaining, in: Leonardi, S./ Perdersini, R. (Hrsg.), *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*, Brüssel, S. 105-149
- Schulten, T./ Eldring, L./ Naumann, R.** (2016): Der Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Stärke und Stabilität der Tarifvertragssysteme in Europa, in: Müller, T./ Schulten, T./ van Gyes, G. (Hrsg.), *Lohnpolitik unter europäischer Economic Governance. Alternative Strategien für inklusives Wachstum*, Hamburg, S. 275-308
- Schulten, T./ Friemer, A./ Dingeldey, I./ Lübker, M.** (2020): Tarifverträge und Tariffucht in Bremen, WSI-Study Nr. 22. Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_22_2020.pdf
- Schulten, T./ Lübker, M./ Bispinck, R.** (2018): Tarifverträge und Tariffucht in Bayern, WSI Study Nr. 13. Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_13_2018.pdf

- Schulten, T./ Lübker, M./ Bispinck, R.** (2019): Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, WSI Study Nr. 19. Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_19_2019.pdf
- Schulten, T./ Seikel, D.** (2018): Upgrading German Public Services. The role of trade union campaigns and collective bargaining with regard to working conditions in day care centres, primary education and hospitals, WSI Study Nr. 12, Düsseldorf
- Schulten, T./ Specht, J.** (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie, WSI Blog vom 15.06.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>
- Schulten, T./ WSI-Tarifarchiv** (2018): Tarifpolitischer Jahresbericht 2017: Gedämpfte Reallohnzuwächse. Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017.pdf
- Schulten, T./ WSI-Tarifarchiv** (2020): Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2019.pdf
- Statistisches Bundesamt** (2016): Tarifbindung in Deutschland 2014, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (2021): Tarifbindung in Deutschland 2018, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden
- Stiglitz, J. E.** (1976): The efficiency wage hypothesis, surplus labour, and the distribution of income in LDCs, in: Oxford Economic Papers 28 (2), S. 185-207
- Thüringer Allgemeine** (19.12.2019): Jenoptik tritt dem Metall-Flächentarif bei, <https://www.thueringer-allgemeine.de/wirtschaft/jenoptik-tritt-dem-metall-flaechentarif-bei-id227956685.html>
- Thüringer Handwerk** (Internetportal): Thüringer Handwerk in Zahlen, Stand: 30.06.2017, <https://www.handwerk-th.de/thueringer-handwerk-in-zahlen.html>
- TLS (Thüringer Landesamt für Statistik)** (2019): Verdienste in Thüringen 2. Vierteljahr 2019, N I - vj 2/19, Erfurt
- TLS** (2020a): Verdienststrukturerhebung in Thüringen April 2018, Statistischer Bericht Nr.4/2018, Erfurt
- TLS** (2020b): Statistisches Jahrbuch Thüringen 2020, Erfurt, https://statistik.thueringen.de/webshop/pdf/2020/40101_2020_00.pdf
- TLS** (2020c): Ergebnisse der Ergänzungserhebung im Bauhauptgewerbe und der Jährlichen Erhebung im Ausbaugewerbe in Thüringen Juni 2019, Erfurt
- TLS** (2021a): Bruttomonatsverdienste in Thüringen nach betrieblichen und persönlichen Eigenschaften im April 2018, Unveröffentlichte Auswertung der Verdienststrukturerhebung 2018
- TLS** (2021b): Verdienste in Thüringen 4. Vierteljahr 2020, N I - vj 4/20, Erfurt
- TMASGFF (Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie)** (2020a): IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 24. Welle 2019, Erfurt, https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Allgemein/Publikationen/arbeit_iab_betriebspanel_2019.pdf
- TMASGFF** (2020b): Tarifbindung von Mitgliedern in Arbeitgeberverbänden, Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Möller (SPD), Thüringer Landtag Drucksache 7/1620 vom 10.09.2020

TMASGFF (2020c): Mindeststundenentgelt nach dem Thüringer Vergabegesetz (ThürVgG), Anpassung zum 01.01.2021, Rundschreiben vom 16.11.2020, https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/wirtschaft/wirtschaftsverwaltung/Information_Anpassung_Vergabe-Mindeststundenentgelt.pdf

TMASGFF (2021): Allgemeinverbindliche und repräsentative Tarifverträge in Thüringen, Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Güngör (DIE LINKE), Thüringer Landtag, Drucksache 7/2116 vom 25.01.2021

TML (Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft) (2021): Bericht über die Entwicklung der Agrarstruktur in Thüringen 1990 – 2020, Erfurt

TMWWDG (Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft) (2021): Richtlinie des Freistaats Thüringen für die Gewährung von Zuwendungen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) vom 29.03.2021

Umkehrer, M. (2017): Zusammenführen der Wellen des IAB-Betriebspanels. Ein Do-File für die grundlegende Aufbereitung eines Paneldatensatzes in Stata. FDZ-Methoden, destatis

Ver.di (2018): Friseurhandwerk Thüringen und Sachsen-Anhalt: Vergütung für Auszubildende teils mehr als verdoppelt, Pressemeldung vom 12.4.2018, <https://besondere-dienste.verdi.de/branchen/friseure/++co++91735398-4215-11e8-990b-525400f67940>

Ver.di (2019a): Universitätsklinikum Jena: Tarifeinigung erzielt! ver.di erzielt Tarifeinigung am Universitätsklinikum Jena zur Entlastung und Stärkung der Beschäftigten, <https://gesundheit-soziales-sat.verdi.de/tarifarbeit/universitaetsklinikum-jena/++co++fb8fc0ec-f969-11e9-8b29-525400f67940>

Ver.di (2019b): Thüringen-Kliniken: Bis zu 16 % mehr Entgelt, <https://gesundheit-soziales-sat.verdi.de/mein-arbeitsplatz/altenpflege/++co++445e6442-fa4e-11e9-808b-001a4a160100>

Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI) (2020): Chemiewirtschaft in Zahlen 2020, Frankfurt a.M.

WABE-Institut Berlin (2020): Handel in Thüringen, November 2020, Berlin

Wohlfahrt intern (2021): DRK Thüringen sieht Tarifautonomie in Gefahr, 29.06.2021, <https://www.wohlfahrtintern.de/positionen/newsdetails/article/drk-thueringen-sieht-tarifautonomie-in-gefahr/>

Wirtschaftsrat der CDU Thüringen (2021): Grundsatz- und Positionspapier für den Freistaat Thüringen, Erfurt

Zuckerstätter, S. (2020): Kammern als Kollektivvertragspartner im österreichischen Arbeitsleben, in: Recht der Arbeit (RdA) Nr. 1, S. 45-52

Impressum

In der Reihe „WSI Study“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet.
Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

**Diese und andere Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung
finden Sie als pdf-Datei unter www.boeckler.de**

Autoren:

Prof. Dr. Thorsten Schulten leitet das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und lehrt als Honorarprofessor an der Universität Tübingen
Kontakt: thorsten-schulten@boeckler.de

Dr. Reinhard Bispinck ist ehemaliger WSI-Abteilungsleiter und ehemaliger Leiter des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Kontakt: reinhard.bispinck@hotmail.com

Dr. Malte Lübker leitet das Referat Tarif- und Einkommensanalysen beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf Kontakt: malte-luebker@boeckler.de

Forschungsassistent:

Lea Giese ist Studentin der Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln und studentische Hilfskraft am WSI

Herausgeber

WSI der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
wsiboeckler.de

Study (Internet) ISSN 2367-0827

Satz: Daniela Groß