

STUDY

Nr. 25 · Februar 2021 · Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN MECKLENBURG- VORPOMMERN

Doris Schröder, Malte Lübker, Thorsten Schulten

ZUSAMMENFASSUNG

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Tarifbindung seit der Jahrtausendwende dramatisch gesunken: Derzeit gilt nur noch für 44 % der Beschäftigten im Land ein Tarifvertrag. Dies hat für die Beschäftigten spürbare Auswirkungen – insbesondere bei den Löhnen, die bei tariflosen Arbeitgebern rund 14 % unter dem Niveau von vergleichbaren Betrieben mit Tarifvertrag liegen. Seit einigen Jahren deutet sich in Mecklenburg-Vorpommern zumindest eine Stabilisierung der Tarifbindung an. Getragen wird diese von Organisationserfolgen der Gewerkschaften und der Landespolitik, die in den letzten Jahren die Bedeutung von Tarifverträgen erkannt hat und z. B. bei der Wirtschaftsförderung tariftreue Unternehmen begünstigt. Für bessere Arbeitsbedingungen ist jedoch eine weitere Stärkung des Tarifvertragssystems unabdingbar. Dazu bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung von Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Politik, für die diese Studie praktische Handlungsoptionen aufzeigt.

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	3
1 Einleitung	6
2 Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern: Stand und Entwicklungstendenzen	10
2.1 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung	10
2.2 Mecklenburg-Vorpommern im innerdeutschen Vergleich	12
2.3 Strukturmerkmale der Tarifbindung	16
2.4 Tarifbindung und Betriebsrat	21
2.5 Tarifbindung im europäischen Vergleich	24
3 Tarifbindung in ausgewählten Branchen	26
3.1 Land-/Forstwirtschaft	27
3.2 Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	29
3.3 Baugewerbe	31
3.4 Handel	33
3.5 Verkehr/Lagerei & Information/Kommunikation	36
3.6 Gastgewerbe	37
3.7 Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen/ Versicherungen	38
3.8 Erziehung und Unterricht	39
3.9 Gesundheits- und Sozialwesen	45
3.10 Öffentliche Verwaltung	49
4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Mecklenburg- Vorpommern	51
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit	52
4.2 Tarifbindung und Entgelte	56
4.3 Auswirkungen der geringen Tarifbindung für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern	59
5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung	61
5.1 Entwicklung starker Tarifverbände	62
5.2 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen	66
5.3 Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen und staatlicher Wirtschaftsförderung	68
Literatur	71

Das Wichtigste in Kürze

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

Tarifbindung insgesamt: Mecklenburg-Vorpommern liegt aktuell (Stand: 2019) mit einer Tarifbindung von 44 Prozent der Beschäftigten im Mittelfeld der ostdeutschen Bundesländer. Das ist deutlich unter dem Niveau der westdeutschen Länder, in denen die Tarifbindung zwischen 58 Prozent (Hessen) und 52 Prozent liegt (Saarland und Baden-Württemberg). Bezogen auf die Anzahl der Betriebe sind in Mecklenburg-Vorpommern noch 23 Prozent an einen Tarifvertrag gebunden gegenüber 19 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 29 Prozent in Westdeutschland.

Trend: Wie in Deutschland insgesamt, ist auch in Mecklenburg-Vorpommern die Tarifbindung der Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre stark zurückgegangen. Während sie in den Jahren 1997/98 noch bei 70 Prozent und mehr lag, fiel sie im Jahr 2002 erstmals unter die 50 Prozent-Marke und erreichte im Jahr 2014 einen Tiefstand von 42 Prozent. Seitdem hat sich die Tarifbindung mit einigen Schwankungen auf niedrigem Niveau stabilisiert.

Branchen, Betriebsgrößen: Die Tarifbindung der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern reicht von 10 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft bis zu annähernd 100 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Je größer der Betrieb, desto höher im Schnitt die Tarifbindung.

Beschäftigtengruppen: Zwischen Frauen und Männern zeigen sich bei der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern überraschende Unterschiede: Mit Datenstand 2018 arbeiteten 49 Prozent der Frauen in tarifgebundenen Unternehmen, aber nur 45 Prozent der Männer. Der Unterschied von Vollzeitbeschäftigten (47 Prozent) zu Teilzeitbeschäftigten (46 Prozent) fällt gering aus, allerdings ist bei den geringfügig Beschäftigten (Minijob) nur jede/jeder Dritte in einem tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt (33 Prozent). Von den Auszubildenden sind hingegen mehr als die Hälfte (53 %) in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt. Dies ist darin begründet, dass tarifgebundene Unternehmen häufiger als nicht-tarifgebundene ausbilden.

Europäischer Vergleich: Deutschland und auch Mecklenburg-Vorpommern weisen im internationalen Vergleich keine besonders hohe Tarifbindung auf. Zum Vergleich: Westeuropäische Länder wie Belgien, Frankreich und Österreich haben eine Tarifbindung von über 90 Prozent. Mit einer Tarifbindung von 44 Prozent liegt Mecklenburg-Vorpommern derzeit auf dem Niveau Zyperns.

Strukturanalyse: In Mecklenburg-Vorpommern sind die Startbedingungen für eine hohe Tarifbindung schlecht. So hat das Land besonders viele kleine Betriebe: Nur 1 Prozent der Betriebe haben mehr als 250 Beschäftigte und nur 17 Prozent der Beschäftigten sind in diesen Betrieben angestellt. Branchen mit niedriger Tarifbindung – wie der Handel und das Gastgewerbe – sind im Land wichtige Arbeitgeber. Aufgrund der ungünstigen Wirtschaftsstruktur wäre in Mecklenburg-Vorpommern eigentlich eine noch niedrigere Tarifbindung zu erwarten. Umgekehrt heißt dies: Berücksichtigt man die erschwerten Bedingungen, schlägt sich Mecklenburg-Vorpommern bei der Tarifbindung besser als die anderen ostdeutschen Bundesländer, fällt aber immer noch deutlich hinter Westdeutschland zurück.

Tarifbindung und Betriebsrat: Tarifbindung funktioniert dann besonders gut, wenn Betriebsräte sich um die Umsetzung der Tarifverträge kümmern. In Mecklenburg-Vorpommern arbeiten allerdings nur 38 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Betriebsrat. Zum Vergleich: in den übrigen ostdeutschen Bundesländern sind dies 41 Prozent, in Westdeutschland 45 Prozent. Lediglich 29 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern in einem Betrieb, der einerseits tarifgebunden und andererseits einen Betriebs- oder Personalrat hat.

Tarifbindung und Entgelt: Beschäftigte verdienen deutlich weniger, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist: Der unbereinigte Rückstand beim Entgelt beträgt etwa 26 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 der tariflosen Betriebe im Mittel noch immer 14 Prozent gegenüber tarifgebundenen Betrieben mit ähnlichen Merkmalen.

Löhne Mecklenburg-Vorpommerns im ostdeutschen Vergleich: Der durchschnittliche Bruttoverdienst für Vollzeitbeschäftigte liegt in Mecklenburg-Vorpommern fast 7 Prozent unter dem der anderen ostdeutschen Bundesländer. Dieser Rückstand lässt sich jedoch vollständig mit der ungünstigen Wirtschafts- und Betriebsgrößenstruktur Mecklenburg-Vorpommerns erklären. Werden diese Faktoren herausgerechnet, gibt es keinen Lohnrückstand gegenüber Betrieben in den anderen ostdeutschen Bundesländern.

Tariforientierung: Von den Beschäftigten ohne Tarifvertrag arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern etwa 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: Die Arbeitszeiten in Betrieben mit Tariforientierung sind länger und die Entgelte deutlich niedriger als in ähnlichen Betrieben mit einem verbindlichen Tarifvertrag.

Tarifbindung und Arbeitszeit: Beschäftigte in Unternehmen ohne Tarifbindung arbeiten pro Woche 22 Minuten länger als Beschäftigte mit Tarifbindung. Es macht keinen nennenswerten Unterschied, ob Betriebe angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren: Auch in Betrieben mit Tariforientierung arbeiten die Beschäftigten 20 Minuten länger als in tarifgebundenen Betrieben.

Stärkung des Tarifsystems: Die Politik versucht seit einiger Zeit durch eine intelligente Strukturpolitik, die die Förderung an Tarifverträge knüpft, sich aus dem Lohnkeller zu befreien und wirbt öffentlich für eine höhere Tarifbindung. Ein erster Erfolg: Die Tarifbindung hat sich bei knapp 44 Prozent der Beschäftigten stabilisiert. Weitere mögliche Schritte auf diesem Weg: Die bislang auf den öffentlichen Nahverkehr beschränkten Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen auf alle Branchen ausdehnen und zur Stärkung der Tarifbindung auf Landesebene weitere Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären.

Auch die Tarifverbände müssen gestärkt werden. Tarifverträge sind eine von Arbeitnehmenden durch großen Einsatz durchgesetzte Errungenschaft und keine Selbstverständlichkeit. Dies müssen sich die Beschäftigten gerade in den Branchen, die bisher schlechte Arbeitsbedingungen bieten, wieder verdeutlichen und sich als Mitglieder in Gewerkschaften für ihre Interessen einsetzen. Und die Arbeitgeberverbände müssen vor allem die Legitimation von Tariffucht über die OT-Mitgliedschaften beenden.

1 Einleitung

Bis ins Jahr 1835 reicht die Tradition der Grabower Süßwaren zurück. Inzwischen beherbergt das mecklenburgische Grabow nach Firmenangaben eines der größten europäischen Werke zur Produktion von Schaumküssen und Schaumwaffeln. „Alle wunderbar knusprig, leicht und mit einem knackigen Schokoladenüberzug versehen“, so die Firmen-PR.¹ Für die Beschäftigten war die Süßwarenproduktion hingegen viele Jahre lang kein Zuckerschlecken. Als sie im Jahr 2010 einen Betriebsrat gründeten, waren mehr als zehn Jahre ohne eine einzige Lohnerhöhung vergangen. „Das war hier Niedriglohnland“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Ulf Evers (siehe Kasten 1). Das Entgelt-niveau lag bei gerade einmal 63 % des Flächen-tarifvertrags. Für die Beschäftigten war das umso bitterer, als die Eigentümerin des Grabower Werkes – die niederländische Continental Bakeries B.V. – am westdeutschen Standort Koblenz anstandslos Tariflöhne zahlte (SVZ 2015).

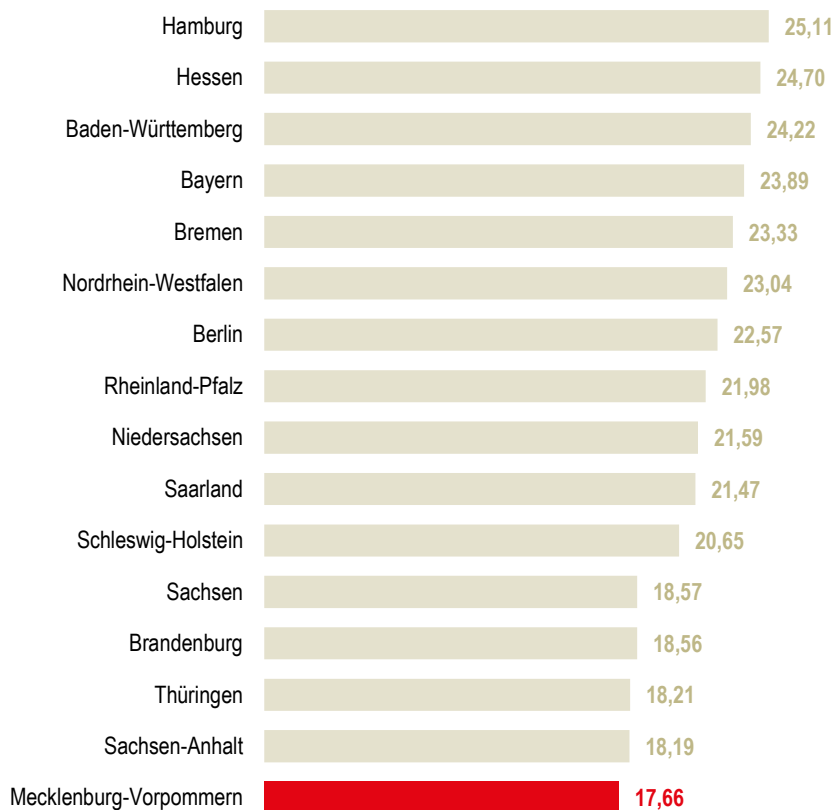
Mehr als 90 Prozent der Beschäftigten sind inzwischen in der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) engagiert. Gemeinsam haben sie für bessere Arbeitsbedingungen gekämpft – in Tarifverhandlungen, in gerichtlichen Auseinandersetzungen, und auch mit Hilfe von Streiks. Der Prozess zog sich über sieben Jahre hin, war oft schwierig und lief nicht immer geräuschlos ab. „Der Lärm der Trillerpfeifen war ohrenbetäubend“, berichtete etwa die Schweriner Volkszeitung von einem Warnstreik im Januar 2015 (ebenda). Doch der Erfolg kann sich sehen lassen: Für die Beschäftigten der Grabower Süßwaren gilt seit 2016 ein Haustarifvertrag, nach dem die Löhne deutlich gestiegen sind und zum 1. Januar 2022 das Niveau des Flächentarifvertrags erreichen. „Zusätzlich haben wir eine deutlich höhere Eingruppierung erreichen können“, so Ulf Evers. „Dank des Einsatzes der Beschäftigten sind unsere Löhne schon jetzt die besten in der Branche weit und breit.“²

Dieses Beispiel zeigt, was Beschäftigte erreichen können, wenn sie das Schicksal in die eigene Hand nehmen und für ihre Rechte kämpfen. Doch eine faire Bezahlung ist in Mecklenburg-Vorpommern auch 30 Jahre nach der Deutschen Einheit noch keine Selbstverständlichkeit. Obwohl die Politik seit einigen Jahren einen neuen Weg einschlägt, ist der durchschnittliche Stundenlohn in Mecklenburg-Vorpommern mit 17,66 Euro immer noch der niedrigste in ganz Deutschland (Stand: 2019). Sieht man sich die Nachbarländer an, mit denen Mecklenburg-Vorpommern insbesondere um Fachkräfte konkurriert, werden zum Beispiel in Hamburg 42 Prozent (25,11 Euro) und auch im Flächenland Schleswig-Holstein noch 17 Prozent (20,65 Euro) mehr gezahlt (siehe *Abbildung 1.1*).

¹ Webseite <https://www.continentalbakeries.com/brands/grabower/?lang=de>, abgerufen am 16. September 2020.

² Gespräch mit Ulf Evers am 16. September 2020.

Abb. 1.1: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste nach Bundesländern (2019)
in Euro



Anmerkung: Ohne Sonderzahlungen; voll- und teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen; produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich (Sektoren B-S, d. h. ohne Land- und Forstwirtschaft).

WSI

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienste und Arbeitskosten, Arbeitnehmerverdienste (Fachserie 16, Reihe 2.3).

Anders als bei den Grabower Süßwaren fehlt in Mecklenburg-Vorpommern in vielen Bereichen nach wie vor die wichtigste Voraussetzung für gute Löhne und Arbeitsbedingungen: ein Tarifvertrag, der den Beschäftigten verbindliche Ansprüche und Rechte einräumt. Tarifverträge gelten als Basisinstitution der sozialen Marktwirtschaft. Sie bilden ein wesentliches Instrument zur demokratischen Gestaltung der Arbeitswelt, die gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Teilhabe der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung sicherstellt. Als Einzelpersonen finden sich die meisten Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen in einer unterlegenen Verhandlungsposition. Das Bundesverfassungsgericht spricht deshalb seit Langem von einem „strukturellen Machtungleichgewicht“ auf dem Arbeitsmarkt. Gewerkschaften und ihre Mitglieder können mit dem Abschluss von Tarifverträgen dieses Ungleichgewicht zumindest teilweise ausgleichen. Im Ergebnis verdienen Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben für die gleiche Arbeit deutlich mehr als Beschäftigte in Unternehmen ohne Tarifvertrag. Auch darüber hinaus haben sie deutlich bessere Arbeitsbedingungen.

Tarifverträge bieten aber auch für die Unternehmen 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.

Seit Ende der 1990er Jahre ist das deutsche Tarifvertragssystem jedoch zunehmend in eine Krise geraten. Das sichtbarste Zeichen hierfür ist eine sukzessiv sinkende Tarifbindung. Wurden in den 1990er Jahren in Deutschland noch vier von fünf Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt, so ist es heute gerademal noch etwas mehr als die Hälfte. In Ostdeutschland lag die Tarifbindung bis 1997 noch auf einem recht hohen Niveau. Mit dem Verkauf vieler Betriebe aus Treuhandbesitz änderte sich das rapide. Allein von 1997 auf 1998 ging in Mecklenburg-Vorpommern die Tarifbindung von 74 Prozent um 15 Prozentpunkte auf 59 Prozent zurück. Auch wenn in Mecklenburg-Vorpommern aktuell wieder eine Stabilisierung zu erkennen ist, profitieren heute nur noch weniger als die Hälfte aller Beschäftigten von einem Tarifvertrag (44 Prozent im Jahr 2019).

In der vorliegenden Studie werden Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zur Gesamtentwicklung in Ost- und Westdeutschland untersucht und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten analysiert. Die empirische Grundlage hierfür bietet eine Auswertung des IAB-Betriebspanels³, dessen Rohdaten den Autoren bis einschließlich der Welle des Jahres 2018 zugänglich waren. Ergänzend hierzu werden einzelne, bereits veröffentlichte Daten aus der 2019er Welle des IAB-Betriebspanels herangezogen. Außerdem werden die Verdienststrukturanalyse des Statistischen Bundesamtes, die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie weitere Quellen verwendet. Die Studie setzt eine Serie zu Tarifverträgen und Tariffucht fort, in der bisher aus dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung Studien zu Bayern (Schulten/Lübker/Bispinck 2018), Sachsen (Schulten/Lübker/Bispinck 2019) und Bremen (Schulten et al. 2020) vorliegen.⁴

³ Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel, Wellen 1993-2018. 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.v1. Eine ausführliche Datendokumentation findet sich bei Fischer u. a. (2009) und Ellguth/Kohaut/Möller (2014). Für das Zusammenspielen der einzelnen Wellen des Betriebspanels wurde ein dofile von M. Umkehrer (2017) verwendet.

⁴ 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).

Darüber hinaus soll mit Beispielen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Mecklenburg-Vorpommern gezeigt werden, wie sich durch das Engagement der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen verbessern lassen, Tariffucht verhindert werden kann und Betriebe in die Tarifbindung zurückgeführt werden können. Diese Beispiele werden in Kapitel 3 in insgesamt sieben Kästen auf Grundlage von Materialien der Gewerkschaften dokumentiert, die für den vorliegenden Bericht teilweise redaktionell überarbeitet wurden.

Der Rückgang der Tarifbindung ist nicht nur mit schlechteren Arbeitsbedingungen und zunehmender sozialer Ungleichheit verbunden, er hat auch erhebliche Auswirkungen auf das jeweilige Wirtschafts- und Wachstumsmodell. Ein weiterer Anschluss an das Lohnniveau in Deutschland wird in Mecklenburg-Vorpommern nur dann gelingen, wenn die Tarifbindung weiter deutlich gesteigert und damit die institutionellen Voraussetzungen für gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Der Blick auf das europäische Ausland zeigt, dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern keineswegs zwangsläufig oder gar alternativlos ist.

Im Rahmen dieser Studie werden deshalb wichtige Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert. Hierzu gehört die Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsmacht genauso wie die Überwindung von OT-Mitgliedschaften bei den Arbeitgeberverbänden und die breitere Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen. Verbindliche Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und in der regionalen Wirtschaftsförderung müssen so konzipiert sein, dass sie überprüfbar sind und Wirkung entfalten, sodass öffentliche Gelder nur noch Unternehmen zu Gute kommen, die tarifvertragliche Mindeststandards einhalten. Schließlich geht es auch darum, den Wert und die Bedeutung von Tarifverträgen wieder stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken, sodass Tariffucht nicht länger als Kavaliersdelikt bagatellisiert, sondern als ein Verstoß gegen die Grundprinzipien der sozialen Marktwirtschaft geächtet wird.

2 Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern: Stand und Entwicklungstendenzen

2.1 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung

Obwohl in Deutschland jeder abgeschlossene Tarifvertrag beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) registriert werden muss, existieren von Seiten des BMAS und den entsprechenden Landesministerien kaum offizielle Daten über die Entwicklung der Tariflandschaft. Das Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge wird derzeit überarbeitet.⁵ Auch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern führt ein Tarifregister. Dort werden Tarifverträge registriert, die im Land Mecklenburg-Vorpommern gültig sind. Beim Tarifregister werden folgende Auskünfte erteilt:

- das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages,
- das Bestehen oder Nichtbestehen einer Allgemeinverbindlicherklärung,
- einzelne inhaltliche Bestimmungen des Tarifvertrages.

Eine Verpflichtung, Auskunft über den Inhalt von Tarifverträgen zu geben, besteht nicht.⁶

Die in der öffentlichen Debatte verwendeten Daten zur Tarifbindung beruhen nicht auf diesen administrativen Daten, sondern stattdessen auf Arbeitgeberbefragungen. In der Regel werden hierbei im Wesentlichen zwei Datenquellen verwendet.

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 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 2020). Für Mecklenburg-Vorpommern wertet das Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in einem jährlichen Bericht für das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit regionale Daten des IAB-Betriebspanels aus, die auch einige Basisinformationen zur Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern enthalten (zuletzt Frei/Kriwoluzky 2020).

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 das Jahr 2014 hat das Statistische Bundesamt eine umfassende Auswertung zur Tarifbindung in Deutschland vorgelegt (Statistisches Bundesamt 2016).

Auch die Ergebnisse der 2018er Welle wurden kürzlich publiziert (Statistisches Bundesamt 2020). Auch für Mecklenburg-Vorpommern liegt seit

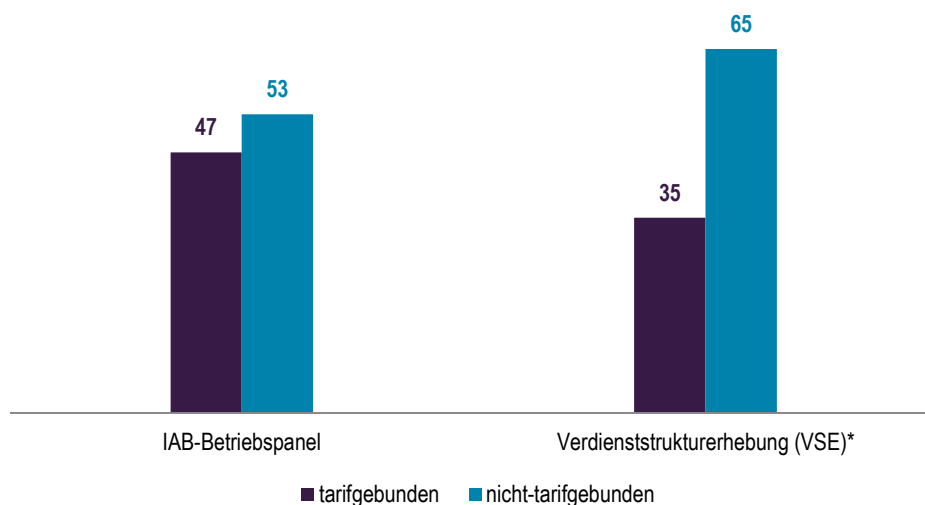
⁵ Der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zufolge wird das Verzeichnis bereits seit dem 18. Januar 2018 überarbeitet (Stand: Stand 14. Oktober 2020), siehe <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>

⁶ <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Arbeit/Tarifregister/über-das-Tarifregister>

kurzem eine regionale Auswertung der jüngsten VSE-Daten vor, die insbesondere die Entgeltabstände zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern dokumentiert (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020, S. 12).

Bei beiden Datenquellen handelt es sich um repräsentative Befragungen, die nachträglich gewichtet werden um so 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 Mecklenburg-Vorpommern bei 47 Prozent lag, waren es nach der im gleichen Jahr durchgeführten Verdienststrukturerhebung mit nur 35 Prozent noch einmal deutlich weniger (*Abbildung 2.1*). Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Analyse gesamtdeutscher Daten, bei der die VSE-Daten stets deutlich niedrigere Werte aufzeigen (Schulten 2019). 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 hierbei die Tarifbindung möglicherweise noch überschätzt wird.

Abb. 2.1: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern nach unterschiedlichen Datensätzen (2018)
in % aller Beschäftigten



* Ohne Auszubildende

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Statistischer Bericht N103 2018 01, Seite 12), sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

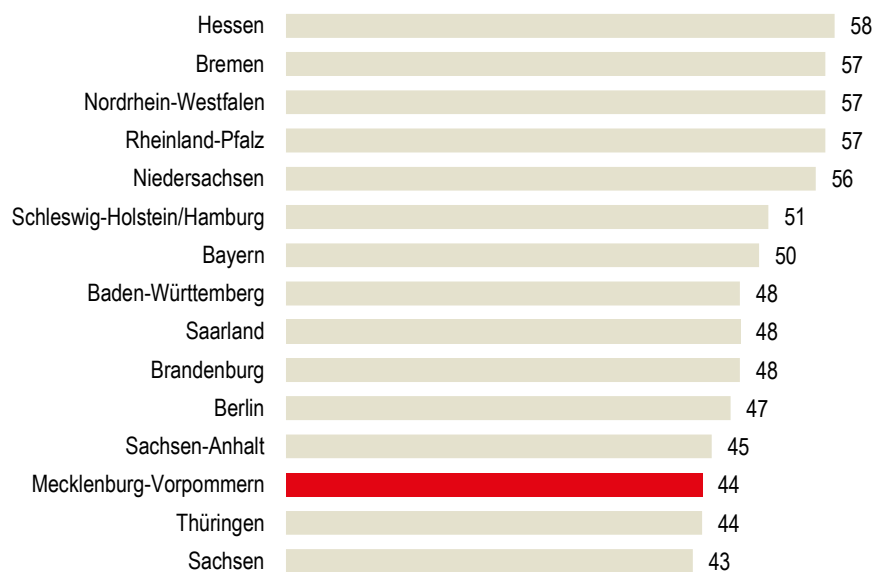
WSI

Im Rahmen der hier vorgelegten Studie muss darüber hinaus berücksichtigt werden, dass der Stichprobenumfang – insgesamt werden jährlich vom IAB in Mecklenburg-Vorpommern etwa 1.000 Betriebe befragt – 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 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.

2.2 Mecklenburg-Vorpommern im innerdeutschen Vergleich

Ein Vergleich der aktuellen Verbreitung von Tarifverträgen in den verschiedenen Bundesländern (*Abbildung 2.2*) zeigt, dass Mecklenburg-Vorpommern gegenüber den anderen ostdeutschen Bundesländern mit einer Tarifbindung von 44 Prozent (2019) im Mittelfeld liegt. Sachsen-Anhalt und Brandenburg weisen eine höhere Tarifbindung auf, Thüringen liegt gleichauf und Sachsen fällt leicht hinter Mecklenburg-Vorpommern zurück. Allerdings liegt Mecklenburg-Vorpommern immer noch 4 Prozentpunkte unter dem der beiden westdeutschen Bundesländer mit der geringsten Tarifbindung, namentlich dem Saarland und Baden-Württemberg (jeweils 48 Prozent). In Hessen sind hingegen noch 58 Prozent der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt.

Abb. 2.2: Tarifbindung nach Bundesländern (2019)
in % aller Beschäftigten



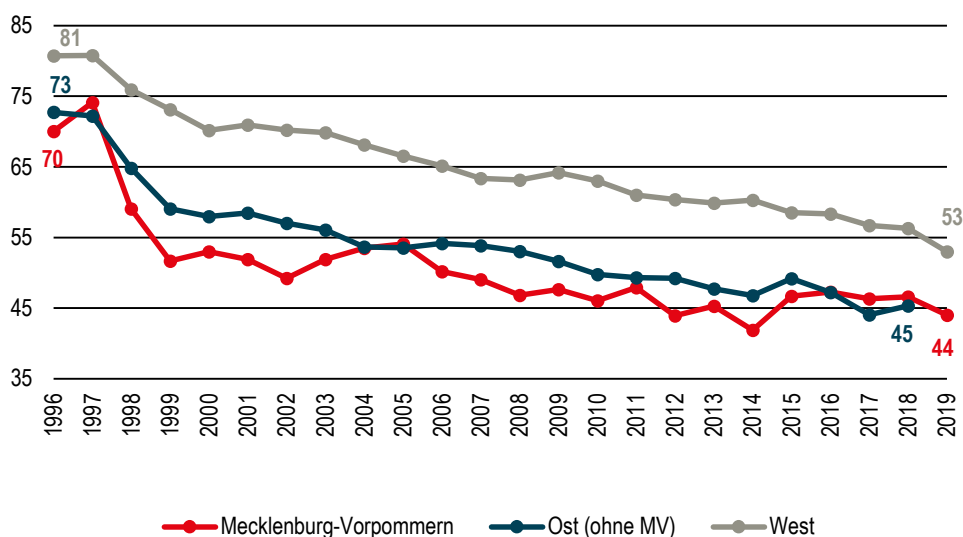
Quelle: Berechnungen des IAB auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Die Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern weist wie in Deutschland insgesamt seit Ende der 1990er Jahre einen rückläufigen Trend auf (Abbildung 2.3). Während sie in den Jahren 1996/97 noch bei 70 Prozent und mehr lag, fiel sie im Jahr 2002 erstmals unter die 50 Prozent-Marke. Eine Ursache ist sicherlich im Transformationsprozess der ostdeutschen Wirtschaft zu sehen. Die Privatisierung bzw. Schließung vieler Betriebe aus Treuhandbesitz führte insbesondere in den größeren Betrieben – die überproportional häufig tarifgebunden sind – zu einem Beschäftigungsabbau und damit zu einem Absinken des Anteils der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Auch darüber hinaus schieden viele der fortbestehenden Betriebe aus der Tarifbindung aus (Wörsdorfer 2006). Trotz der Erfolge der Gewerkschaften bei der Heranführung der Tariflöhne an das Westniveau wurden Mecklenburg-Vorpommern und die anderen ostdeutschen Bundesländer deshalb „zu einer strukturellen Niedriglohnregion“ (Görzig/Gornig/Werwatz 2004, S. 691).

Die hohe Arbeitslosigkeit beschleunigte auch den erheblichen Mitgliederrückgang bei den Gewerkschaften. Der geringere Organisationsgrad schwächte seinerseits die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit und trug ebenfalls zum Rückgang der Tarifbindung bei. Diese erreichte im Jahr 2014 einen Tiefstand von 42 Prozent und hat sich seither mit kleinen Schwankungen (die im Bereich der statistischen Fehlermarge liegen) zum Stand des Jahres 2019 wieder auf einen Wert von 44 Prozent erholt. Dies hängt mit gewerkschaftlichen Erfolgen in einigen Branchen (Bau, Finanzdienstleistungen, Erziehung und Unterricht) zusammen. Wie die Beispiele in Kapitel 3 zeigen, ist es in einigen Fällen gelungen, durch Einsatz der Mitglieder Betriebe neu in die Tarifbindung zu holen. Darüber hinaus haben auch das Bekenntnis der Politik in Mecklenburg-Vorpommern zu Tarifverträgen und die durch die Politik geschaffenen Anreize für die Tarifbindung hierzu einen Beitrag geleistet, wie beispielsweise in der Wirtschaftsförderung.

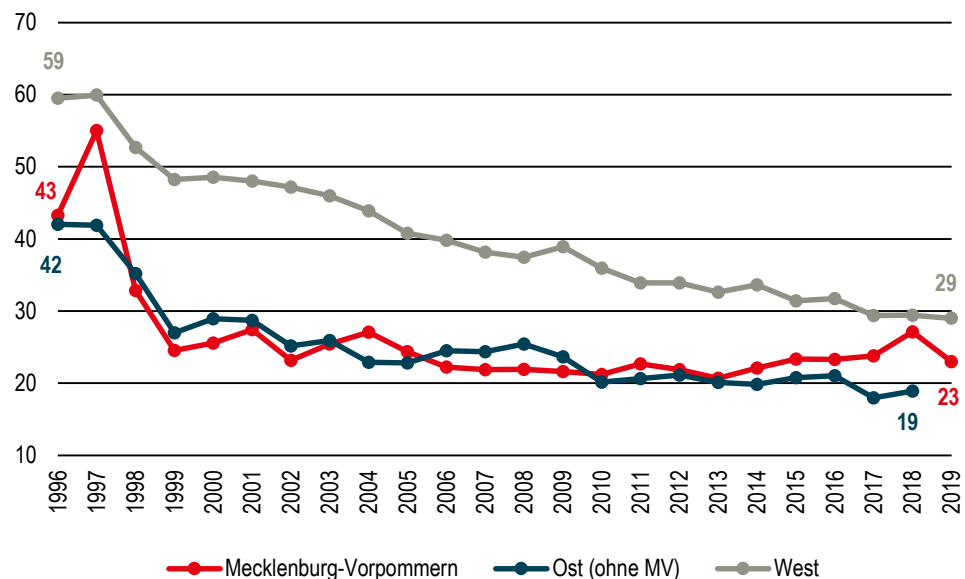
Abb. 2.3: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost* und Westdeutschland (1996–2019)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels; ergänzt durch Frei/Kriwoluzky (2020).

Die geringe Verbreitung von Tarifverträgen in Mecklenburg-Vorpommern wird noch deutlicher, wenn nicht die Tarifbindung der Beschäftigten, sondern die der Betriebe betrachtet wird (Abbildung 2.4): Waren 1997 noch mehr als die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern an einen Tarifvertrag gebunden, so hat sich deren Anteil bis zum Jahr 2000 auf 26 Prozent halbiert. In den 2000er Jahren setzte sich der rückläufige Trend in geringerem Tempo weiter fort. Im Jahr 2013 waren dann nur noch knapp 21 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Seither gibt es wieder einen leichten Anstieg, wie er sich auch bei den Beschäftigten andeutet. Aktuell liegt der Wert bei 23 Prozent und damit leicht vor den anderen ostdeutschen Bundesländern und weiterhin unter dem westdeutschen Durchschnittswert (29 Prozent).

Abb. 2.4: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (1995–2019)
in % aller Betriebe



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels; ergänzt durch Frei/Kriwoluzky (2020).

WSI

Kasten 1

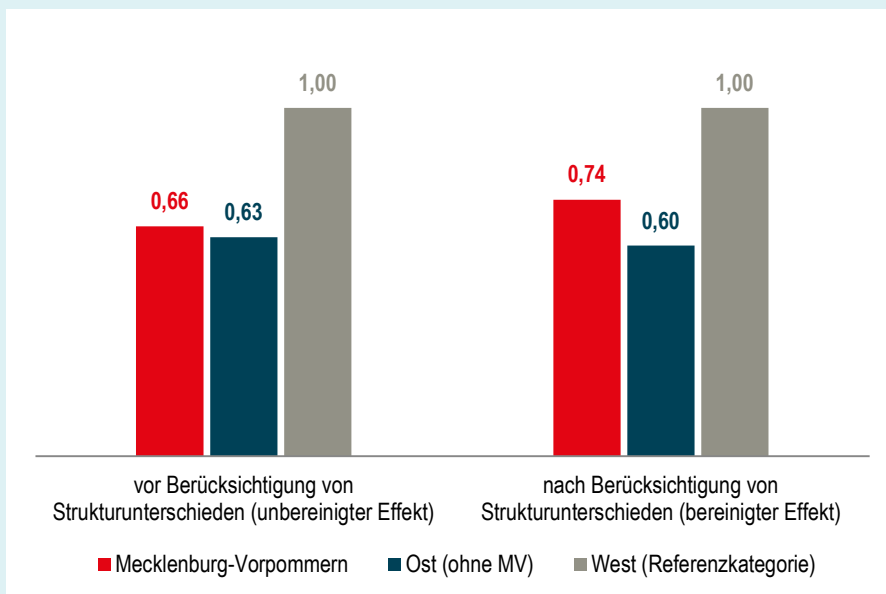
Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern: Achtungserfolg unter erschwerten Startbedingungen

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels belegen, entspricht die Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern in etwa dem Niveau der anderen ostdeutschen Bundesländer. 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 2019, S. 293f.).

Mecklenburg-Vorpommern geht in dieser Hinsicht mit erschwerten Bedingungen an den Start: Es hat einen hohen Anteil von Kleinbetrieben und eine ungünstige Wirtschaftsstruktur mit einem geringen Anteil des verarbeitenden Gewerbes und vergleichsweise vielen Beschäftigten in Landwirtschaft, Einzelhandel und Gastgewerbe.

Welchen Einfluss diese Strukturmerkmale auf die Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern haben, wird im Folgenden auf Grundlage einer multivariaten Analyse dargestellt. Dazu werden die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2016 bis 2018 verwendet, was zu einer höheren Fallzahl und somit zu aussagekräftigeren Ergebnissen beiträgt. Im ersten Analyseschritt wird auf dieser Datenbasis das Chancenverhältnis (engl.: *odds ratio*) für eine Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern 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 Mecklenburg-Vorpommern wie auch im übrigen Ostdeutschland (ohne Mecklenburg-Vorpommern) geringer als in den alten Bundesländern (*Chancenverhältnis: 0,66 bzw. 0,63*; siehe *Abbildung 2.5*).

Abb. 2.5: Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland* im Vergleich zu Westdeutschland (2016-2018)



Anmerkung: Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios. Daten beziehen sich auf die Jahre 2016 bis 2018 (n = 45.920). Bei den bereinigten Effekten werden Strukturunterschiede hinsichtlich der folgenden Variablen berücksichtigt: Jahreseffekte; Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation). Niveauunterschiede werden über Dummy-Variablen für Mecklenburg-Vorpommern 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 erschwerten Startbedingungen, die in Mecklenburg-Vorpommern einer hohen Tarifbindung entgegenstehen – ähnlich wie das Handicap, das beim Golfspiel Unterschiede zwischen den Spielern ausgleicht. Jetzt zeigt sich, dass Mecklenburg-Vorpommern (bereinigtes Chancenverhältnis: 0,74) gemessen an den schlechten Ausgangsbedingungen erfolgreicher als die anderen ostdeutschen Bundesländer (bereinigtes Chancenverhältnis: 0,60) dabei ist, tarifgebundene Arbeitsplätze zu schaffen. Im Verhältnis zu den alten Bundesländern (Referenzkategorie, bereinigtes Chancenverhältnis: 1,00) schneidet Mecklenburg-Vorpommern aber weiterhin schlechter ab.

2.3 Strukturmerkmale der Tarifbindung

Branchen- und Firmentarifverträge sowie Orientierung an Tarifverträgen

Eine Tarifbindung kann prinzipiell sowohl durch die Verbandsmitgliedschaft eines Unternehmens im Rahmen eines Branchentarifvertrages als auch durch den direkten Abschluss eines Firmentarifvertrages erzielt werden. Darüber hinaus gibt es auch viele Firmen, die zwar formal nicht tarifgebunden sind, aber angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. Orientierung an Tarifverträgen kann in der Praxis sehr Unterschiedliches bedeuten, von der nahezu hundertprozentigen Übernahme bestehender Tarifstandards bis hin zu einem sehr losen und sporadischen Bezug auf nur einzelne tarifvertragliche Regelungen (Bahnmüller 2002).

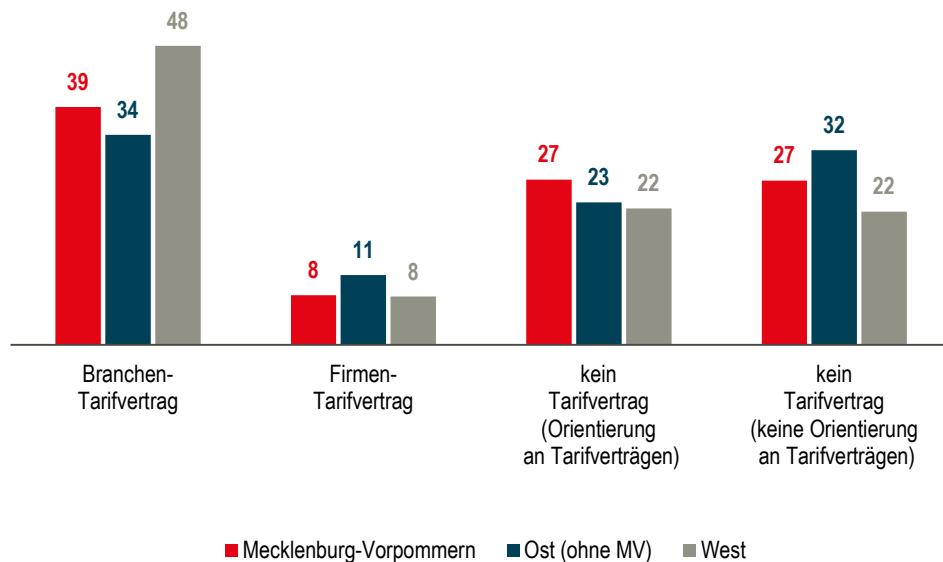
Empirisch ist in verschiedenen Untersuchungen gezeigt worden, dass Unternehmen, die angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren, tatsächlich im Durchschnitt deutlich schlechtere Konditionen anbieten, als im Tarifvertrag vereinbart wurden (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019; Schulten/Lübker/Bispinck 2018, 2019; Schulten et al. 2020). Die oft formulierte Behauptung, dass auch nicht-tarifgebundene Unternehmen, die sich lediglich an Tarifverträgen orientieren, „auf tariflicher Basis“ agieren würden, ist deshalb ausdrücklich nicht zutreffend. Tarifstandards werden im Gegenteil in der Regel nur von solchen Unternehmen eingehalten, die auch formal an einen Tarifvertrag gebunden sind.⁷

Da bisher nur vereinzelte Daten aus 2019 vorliegen, beziehen sich die nun folgenden Daten überwiegend auf eine Auswertung des IAB-Betriebspanels 2018.

⁷ Zu den Unterschieden beim Entgelt und bei den Arbeitszeiten zwischen tarifgebundenen Unternehmen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit und ohne Orientierung am Tarifvertrag in Mecklenburg-Vorpommern vgl. Kapitel 4.2.

Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns waren 2018 nur noch knapp 39 Prozent aller Beschäftigten durch einen Branchentarifvertrag geschützt, gegenüber 34 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 48 Prozent in Westdeutschland (*Abbildung 2.6*). Hinzu kommen weitere 8 Prozent der Beschäftigten, die den Schutz eines Firmentarifvertrages genießen. Firmentarifverträge haben in Mecklenburg-Vorpommern damit in etwa die gleiche Bedeutung wie im Westen. Von den 53 Prozent der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern, die ohne einen Tarifschutz arbeiten, sind etwa die Hälfte (oder 27 Prozent aller Beschäftigten) in Unternehmen beschäftigt, die angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. Das sind mehr als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern sowie in Westdeutschland.

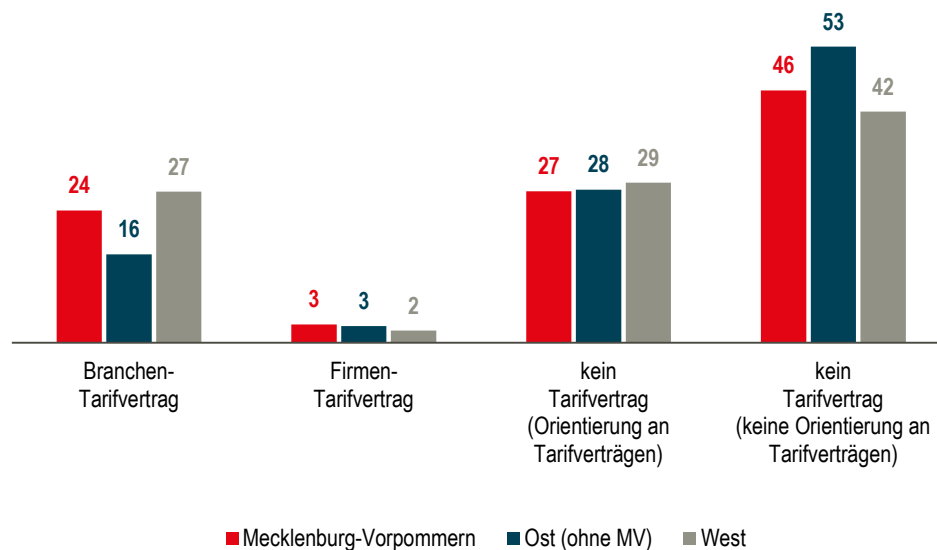
Abb. 2.6: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2018)
in % aller Beschäftigten



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

Die Art der Tarifbindung lässt sich, wie schon oben ausgeführt, auch auf die Gesamtzahl aller Betriebe beziehen. Insgesamt waren 2018 knapp 24 Prozent aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern an einen Branchentarifvertrag gebunden und damit 8 Prozentpunkte mehr als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern, wo durchschnittlich noch knapp 16 Prozent der Betriebe einem Branchentarifvertrag unterlagen (*Abbildung 2.7*). In Westdeutschland ist der Anteil der an einen Branchentarifvertrag gebundenen Betriebe mit 27 Prozent nur 3 Prozentpunkte höher als in Mecklenburg-Vorpommern.

Abb. 2.7: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2018)
in % aller Betriebe



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

WSI

Gemessen an der Gesamtzahl der Betriebe ist die Verbreitung von Firmentarifverträgen nach wie vor sehr gering. Etwa 3 Prozent aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern unterlagen 2018 einem Tarifvertrag auf Unternehmensebene. Der Anteil war damit knapp höher als in Westdeutschland (2 Prozent) und gleichauf mit den übrigen ostdeutschen Bundesländern (ebenfalls 3 Prozent). Nicht tarifgebundene Betriebe, die vorgeben, sich an Tarifverträgen zu orientieren, waren in Mecklenburg-Vorpommern mit 27 Prozent etwas weniger vertreten als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern (28 Prozent) und in Westdeutschland (29 Prozent). Der Anteil der nicht-tarifgebundenen Betriebe ohne Orientierung an einem Tarifvertrag war in Mecklenburg-Vorpommern mit 46 Prozent geringer als in den anderen ostdeutschen Bundesländern (53 Prozent) und 4 Prozentpunkte über dem Westniveau.

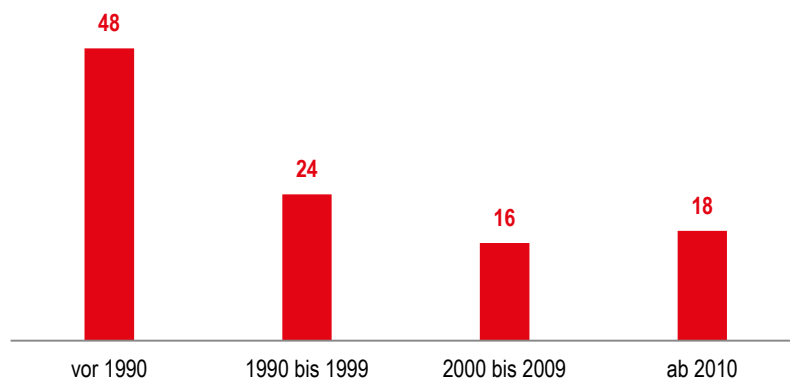
Tarifbindung nach Gründungsjahr

Ein wichtiger Erklärungsfaktor für die abnehmende Tarifbindung liegt im Strukturwandel und den Veränderungen der Unternehmenslandschaft, wonach tendenziell eher tarifgebundene ältere Unternehmen aus dem Markt ausscheiden, während neu gegründete Unternehmen von vornherein gar nicht erst in die Tarifbindung gehen.

Nach der Untersuchung von Frei/Kriwoluzky (2020, S. 58) waren in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2019 noch 48 Prozent aller vor 1990 gegründeten Betriebe tarifgebunden. Bei den Betrieben, die in den 1990er Jahren gegründet wurden, waren es hingegen nur noch 24 Prozent und in den 2000er Jahren sogar nur noch 16 Prozent. Erst bei den in den 2010er Jahren neu entstandenen Betrieben hat sich der zuvor rückläufige Trend auf niedrigem Niveau stabilisiert und liegt mit 18 Prozent sogar leicht oberhalb der vorherigen Dekade (Abbildung 2.8).

Insgesamt gilt nicht nur für Mecklenburg-Vorpommern, sondern für ganz Deutschland, dass die Akzeptanz des Tarifvertragssystems gerade bei neu gegründeten Unternehmen bereits seit zwei Jahrzehnten nur noch sehr gering ausgeprägt ist (Kohaut/Ellguth 2008; Bossler 2019). Dies wird noch verstärkt durch die Politik einiger Arbeitgeberverbände, die bei Neuaufnahmen eine OT-Mitgliedschaft (OT = ohne Tarifbindung) als Regelfall vorsehen (siehe Kapitel 5.1).

Abb. 2.8: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern nach Gründungsjahr des Betriebs (2019)
in % aller Betriebe



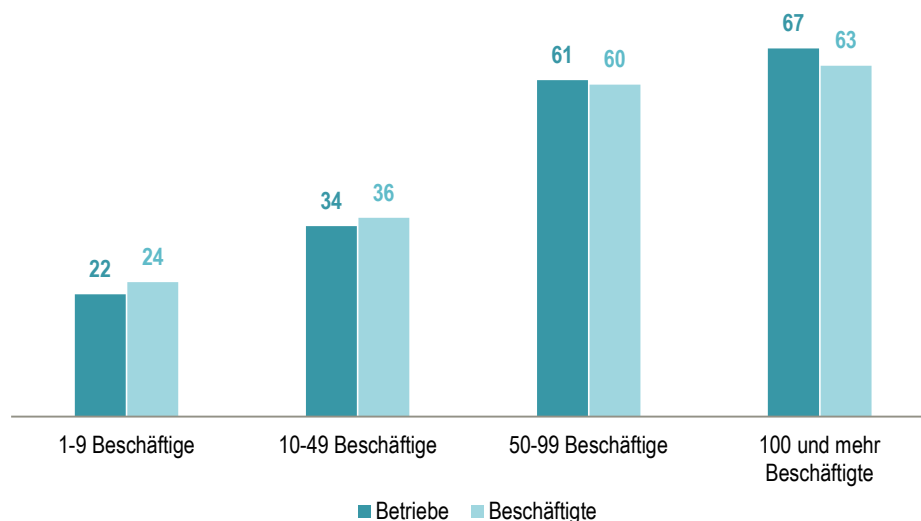
Quelle: Frei/Kriwoluzky (2020).

WSI

Betriebsgrößen und Beschäftigtengruppen

Der große Unterschied zwischen der Tarifbindung der Beschäftigten und der Tarifbindung der Betriebe erklärt sich aus der Tatsache, dass große Unternehmen deutlich häufiger tarifgebunden sind als kleine Unternehmen. Dies gilt für Mecklenburg-Vorpommern gleichermaßen wie für Deutschland insgesamt (Ellguth/Kohaut 2020, S. 281). In Mecklenburg-Vorpommern waren 2018 von den Kleinunternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten nur 22 Prozent der Betriebe und 24 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten bzw. 100 und mehr Beschäftigten beträgt die Tarifbindung hingegen jeweils mehr als 60 Prozent (*Abbildung 2.9*). Diese Zahlen verdeutlichen, dass eine kleinteilige Unternehmensstruktur eine strukturelle Hürde für eine hohe Tarifbindung ist. Für die Gewerkschaften ist es oft deutlich schwieriger, Mitglieder in einer Vielzahl von Kleinbetrieben zu organisieren und dann jeweils Tarifverträge durchzusetzen, als dies im Fall eines einzelnen Großbetriebs ist.

Abb. 2.9: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern nach Betriebsgröße (2018)
in % aller Betriebe und Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

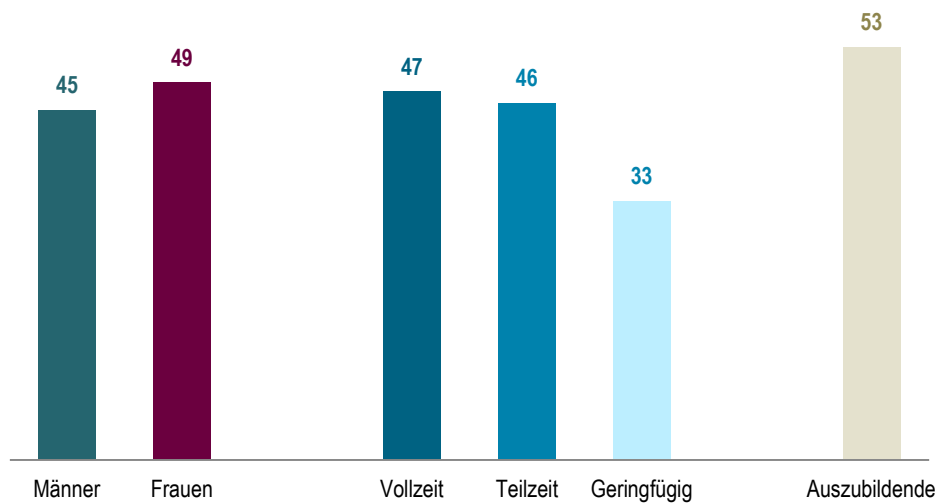
WSI

Im Hinblick auf die Geschlechter zeigen sich bei der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern interessante Unterschiede (*Abbildung 2.10*). Etwa 45 Prozent der Männer arbeiten in tarifgebundenen Unternehmen, bei den Frauen sind es 49 Prozent. Ein wichtiger Erklärungsfaktor ist hier der öffentliche Dienst, der eine sehr hohe Tarifbindung aufweist und in dem überproportional viele Frauen beschäftigt sind. Darüber hinaus sind die überwiegend von Männern besetzten und tariflich abgesicherten Arbeitsplätze in der Industrie in Mecklenburg-Vorpommern im geringeren Umfang zu finden als in den alten Bundesländern. Diese beiden Aspekte können im Vergleich zwischen den Geschlechtern den höheren Anteil von Frauen mit Tarifschutz in Mecklenburg-Vorpommern erklären.

Von den Auszubildenden arbeiten etwa 53 Prozent in tarifgebundenen Betrieben. Dies mag auf den ersten Blick überraschen, da Auszubildende ja häufig in einer schwächeren Position sind, um in ihrem Betrieb einen Tarifvertrag durchzusetzen. Der Zusammenhang erklärt sich dadurch, dass tarifgebundene Unternehmen nicht nur faire Löhne bezahlen, sondern auch als Ausbildungsbetriebe gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten gibt es keine wesentlichen Unterschiede: 47 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und 46 Prozent der Teilzeitbeschäftigten unterliegen einem Tarifvertrag. Hingegen arbeiten nur 33 Prozent der geringfügig Beschäftigten bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber.

Damit bilden nicht-tarifgebundene Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern deutlich seltener aus als Unternehmen mit Tarifbindung, stellen aber überproportional viele geringfügig Beschäftigte ein. Letzteres ist kein nur in Mecklenburg-Vorpommern auftretendes Phänomen, sondern gilt für ganz Deutschland (Schneider/Vogel 2018).

Abb. 2.10: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern nach Beschäftigtengruppen (2018)
in % aller Beschäftigten



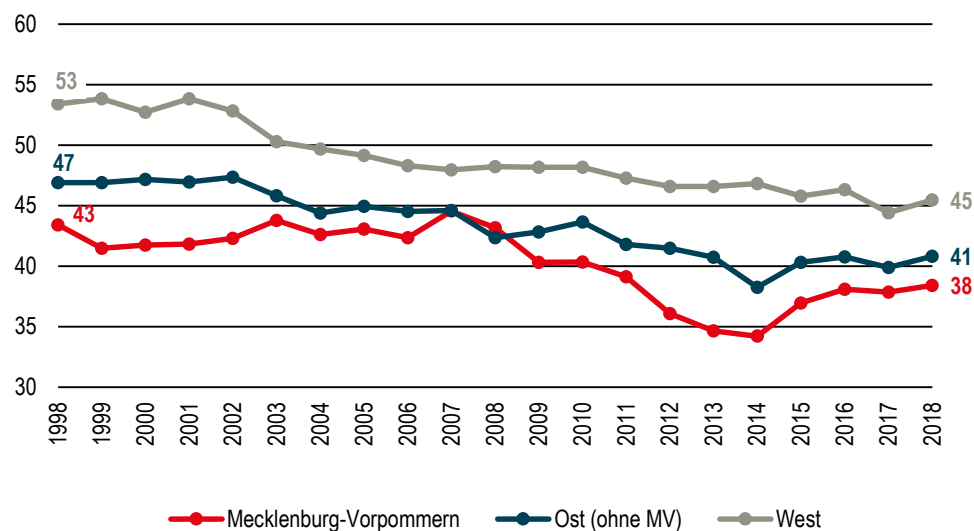
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

2.4 Tarifbindung und Betriebsrat

Tarifpolitik und Mitbestimmung bilden die beiden zentralen Arenen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und sind eng miteinander verwoben. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte die Aufgabe, die Einhaltung von Tarifverträgen im Betrieb zu überwachen. Zugleich ist die große Mehrzahl der Betriebsratsmitglieder gewerkschaftlich organisiert und Betriebsratsmitglieder sind häufig auch aktiv an der Gestaltung der Tarifpolitik beteiligt, z. B. in gewerkschaftlichen Tarifkommissionen. Hinzu kommt eine zunehmende Dezentralisierung der Tarifpolitik, was – obwohl Betriebsräte selbst keine Tarifverträge abschließen können – die tarifpolitische Rolle von Betriebsräten immer weiter aufgewertet hat (Schulten/Bispinck 2018).

Abb. 2.11: Verbreitung von Betriebsräten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (1998–2018)
in % aller Beschäftigten



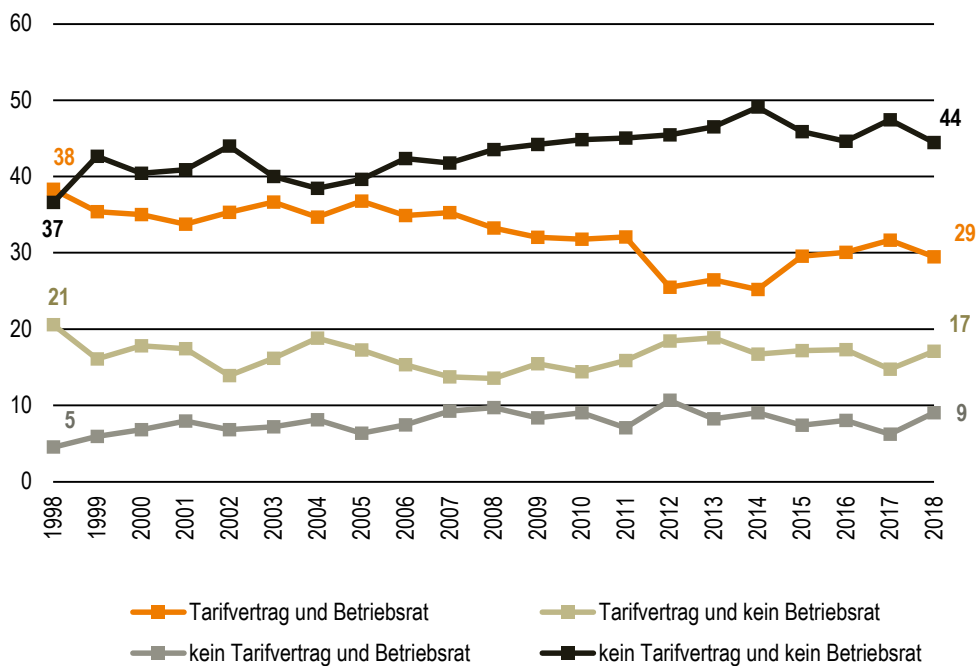
* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.



Da Betriebe mit Betriebsräten insgesamt deutlich häufiger einem Tarifvertrag unterliegen (Ellguth/Kohaut 2020, S. 284), wird die Entwicklung der Tarifbindung nicht unwesentlich auch von der Verbreitung der Betriebsräte beeinflusst. Letztere ist überall in Deutschland seit den 1990er Jahren stark rückläufig. In Mecklenburg-Vorpommern war der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit Betriebsrat arbeiten, zu Anfang des Jahrtausends allerdings über einige Jahre konstant bei etwa 43 Prozent. Erst ab 2009 sackte er ab und erreichte 2014 einen Wert von nur noch 34 Prozent. Die Situation hat sich seither stabilisiert und mit Stand des Jahres 2018 arbeiteten in Mecklenburg-Vorpommern 38 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat (*Abbildung 2.11*). Im selben Zeitraum sank die Verbreitung in den übrigen ostdeutschen Bundesländern von 43 auf 41 Prozent und in Westdeutschland von 48 auf 45 Prozent. Mecklenburg-Vorpommern liegt damit hinter dem Durchschnitt der anderen ostdeutschen Bundesländer und fällt deutlich hinter Westdeutschland zurück.

Im Idealfall kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei Problemen des Arbeitsalltags auf die Unterstützung durch den Betriebsrat bauen und hat zusätzlich in einem Tarifvertrag festgeschriebene Ansprüche (etwa bezüglich der Entlohnung). Im Jahr 2018 traf dies jedoch nur noch auf 29 Prozent der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern zu (*Abbildung 2.12*). In den anderen ostdeutschen Bundesländern ist der entsprechende Anteil vergleichbar hoch (31 Prozent), und auch in Westdeutschland arbeiteten 2018 nur noch 37 Prozent der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb mit Betriebsrat (nicht tabellarisch ausgewiesen). Damit wird insgesamt nur noch eine Minderheit aller Beschäftigten in Deutschland durch beide Kerninstitutionen des traditionellen Modells der Arbeitsbeziehungen erfasst.

Abb. 2.12: Entwicklung der Betriebsverfassung in Mecklenburg-Vorpommern (1998–2018)
in % aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

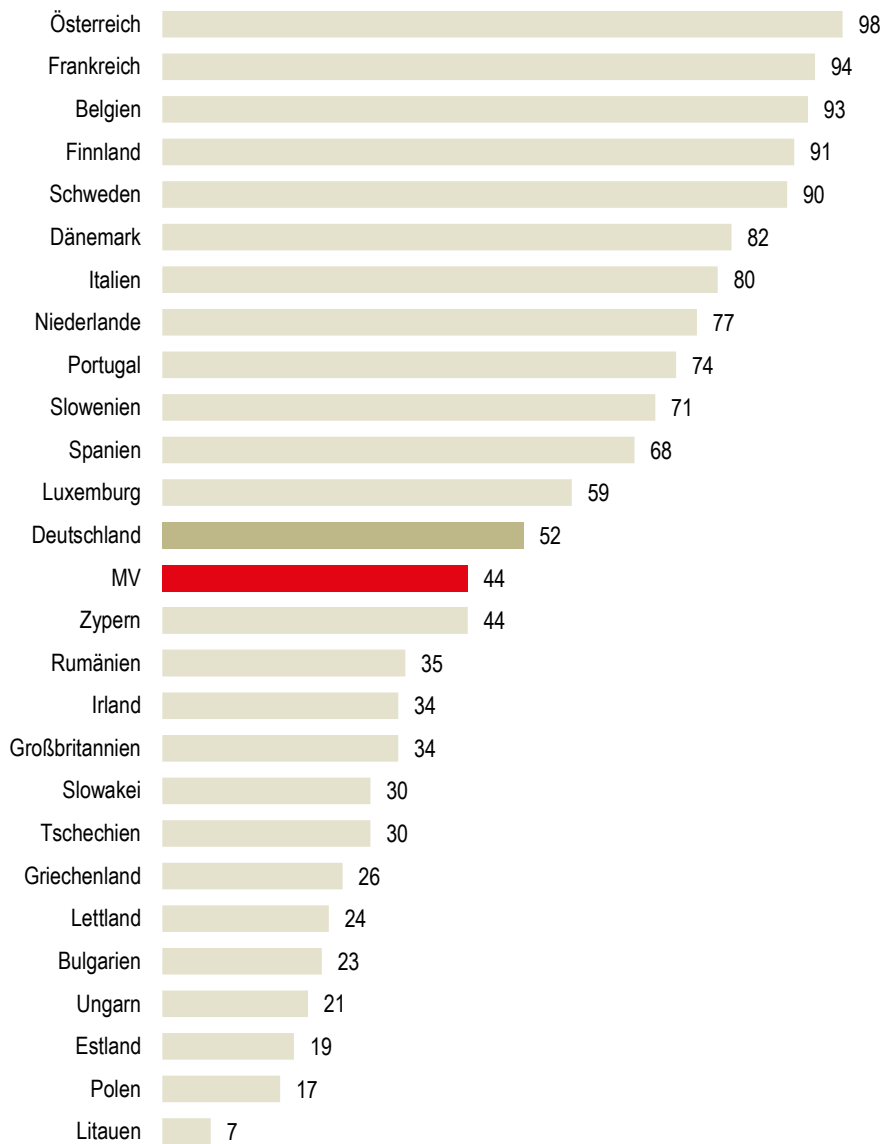
In Mecklenburg-Vorpommern kann eine kleine Gruppe der Beschäftigten zumindest auf eine der beiden Kerninstitutionen setzen: 9 Prozent arbeiten in einem Betrieb mit Betriebsrat (aber ohne Tarifbindung) und 17 Prozent haben tarifvertraglich abgesicherte Rechte (aber an ihrem Arbeitsplatz keinen Betriebsrat). Deutlich mehr Beschäftigte haben hingegen weder einen Betriebsrat noch einen Tarifvertrag: insgesamt waren dies 2018 rund 44 Prozent, verglichen mit etwa 40 Prozent am Anfang des Jahrtausends. Die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und der damit verbundene massive Verlust kollektiver Regelungen und Institutionen stellt die bisherige staatsentlastende Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen infrage. Die jetzt schon spürbare Folge sind lauter werdende Rufe der Beschäftigten nach mehr gesetzlichen Regelungen für Mindestarbeitsbedingungen.

2.5 Tarifbindung im europäischen Vergleich

Dass die Erosion der Tarifbindung, die in Deutschland insgesamt und in Mecklenburg-Vorpommern im Besonderen zu beobachten ist, keineswegs eine zwangsläufige Entwicklung darstellen muss, zeigt der Blick ins europäische Ausland. Innerhalb Europas variiert die Tarifbindung der Beschäftigten von deutlich über 90 Prozent in Ländern wie Frankreich oder Österreich bis hin zu weniger als 20 Prozent in einigen osteuropäischen Ländern (*Abbildung 2.13*). Deutschland liegt mit einer Tarifbindung von 52 Prozent lediglich im europäischen Mittelfeld, während Mecklenburg-Vorpommern sich mit 44 Prozent auf dem Niveau von Zypern befindet. Eine noch niedrigere Tarifbindung weisen viele osteuropäische Staaten wie z. B. Polen (17 Prozent), aber auch Großbritannien (34 Prozent) 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 et al. 2016; Fornasier 2017). 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 das umfangreichste und stabilste Tarifvertragssystem verfügt, gibt es ein umfassendes Kammersystem, das nicht nur eine Arbeitnehmerkammer, sondern auch eine allgemeine Wirtschaftskammer umfasst, die auf Arbeitgeberseite die Tarifverträge abschließt und durch die Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen eine beinahe vollständige 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 allgemein verbindlich erklärt und auf diese Weise eine hohe Tarifbindung abgesichert (Schulten et al. 2016).

Abb. 2.13: Tarifbindung im europäischen Vergleich (2015-2019)*
in % aller Beschäftigten



* jeweils der aktuellste verfügbare Wert
Quelle: ICTWSS Database Version 6.1, für Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern:
IAB-Betriebspanel 2019.

3 Tarifbindung in ausgewählten Branchen

Je nach Branche wies die Tarifbindung immer schon 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 mit vielen kleineren Unternehmen eine hohe Tarifbindung aufweisen, wenn die institutionellen Rahmenbedingungen stimmen. So können sich die Tarifvertragsparteien z. B. auf eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Branchentarifverträge verständigen; für Handwerksbetriebe sind die jeweiligen Innungen tariffähig und können so auch viele kleine und mittelständische Betriebe unter den Schirm eines Tarifvertrages bringen.

Abb. 3.0: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen (2017/18)
in % aller Beschäftigten



* ohne Baugewerbe

Anmerkung: Um eine ausreichend große Fallzahl zu erreichen, wurden die Jahre 2017 und 2018 gemeinsam ausgewertet. Zur Gliederung der Wirtschaftszweige siehe Bechmann et al. (2017, S. 34).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Die *Abbildung 3.0* zeigt die große Bandbreite der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, die sich für die einzelnen Branchen nach den Daten des IAB-Betriebspanels ergibt. Um eine größere Fallzahl und damit zuverlässigere Ergebnisse zu erzielen, wurden hier die Jahre 2017/18 gemeinsam ausgewertet. Die Spannweite reicht von Branchen wie der Land- und Forstwirtschaft, in denen nur jeder zehnte Beschäftigte durch Tarifverträge geschützt ist, bis hin zur öffentlichen Verwaltung mit einer nahezu vollständigen Tarifbindung. Eine relativ hohe Tarifbindung von 67 Prozent besteht auch im Bereich Erziehung und Unterricht, was nicht zuletzt auf Organisationserfolge der Gewerkschaften im Bereich der Kindertagesstätten zurückgeht. Mehrheitlich von Tarifverträgen profitieren auch die Beschäftigten im Baugewerbe (58 Prozent), im Bereich Finanzdienstleistungen/Ver-sicherungen, wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberuflichen Dienstleistungen (54 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (52 Prozent). Aber im klassischen produzierenden Gewerbe, zu denen u. a. die chemische Industrie und die Metall- und Elektroindustrie gehören, wird die Mehrheit der Beschäftigten nicht mehr von Tarifverträgen geschützt: Die Tarifbindung beträgt hier nur noch 36 Prozent. Es folgen andere Dienstleistungen mit ebenfalls 36 Prozent, der Handel mit 33 Prozent, das Gastgewerbe mit nur noch 28 Prozent, der Bereich Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation mit 25 Prozent und schließlich das Schlusslicht Land- und Forstwirtschaft mit 10 Prozent.

Nachfolgend werden einige ausgewählte Branchen genauer dargestellt und einzelne betriebliche Fallbeispiele vorgestellt. Alle Daten zu den Beschäftigtenzahlen stammen aus einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020).

3.1 Land-/Forstwirtschaft

Fast 16.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind in Mecklenburg-Vorpommern nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit (2020) in der Land- und Forstwirtschaft tätig.⁸ Davon ist der überwiegende Anteil männlich und in Vollzeit beschäftigt. Frauen sind mit einem Anteil von nur 25 Prozent unterrepräsentiert. Insgesamt macht das einen Anteil von 2,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Bundeslandes aus. Damit ist diese Branche die mit dem geringsten Beschäftigtenanteil im Land. Allerdings sind bundesweit nur noch 0,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft tätig.

Die Land- und Forstwirtschaft ist in Deutschland von kleineren Arbeitgebern geprägt. Dies trifft mit einigen Besonderheiten auch auf Mecklenburg-Vorpommern zu: Von den insgesamt 2.374 Betrieben haben gut zwei Dritten (1.630 Betriebe) nur 1 bis 5 Beschäftigte; insgesamt gibt es im Land nur 173 Großbetriebe mit über 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Da diese Betriebe entsprechend mehr Menschen beschäftigen, haben sie trotz ihrer geringen Anzahl einen Anteil von 40 Prozent an der Gesamtbeschäftigung der Branche. Hierin spiegelt sich wider, dass Mecklenburg-

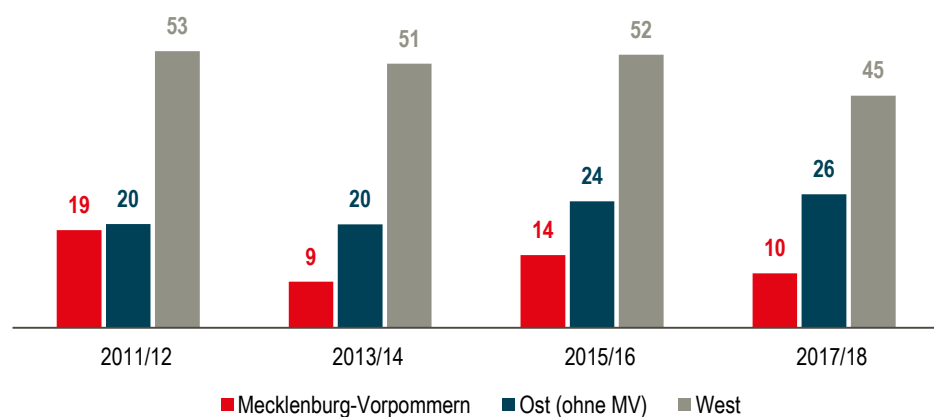
⁸ Hinzu kommen noch gut 2.100 geringfügig Beschäftigte, unter denen der Frauenanteil bei 38 Prozent liegt.

Vorpommern – gemessen an der durchschnittlich bewirtschafteten Fläche – die größten Agrarbetriebe Deutschlands hat (Klüter 2016, S. 8).

Trotz dieser eigentlich günstigen Voraussetzungen sind in Mecklenburg-Vorpommern nur 10 Prozent der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft durch einen Tarifvertrag geschützt (*Abbildung 3.1*). Das sind 16 Prozentpunkte weniger als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 35 Prozentpunkte weniger als in Westdeutschland. Die Unterschiede zu den anderen Bundesländern erklären sich auch daraus, dass die Mitglieder des Bauernverbandes separat erklären müssen, dass sie auch dem assoziierten Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband angehören wollen. Fehlt diese Erklärung, ist der Betrieb ein OT-Mitglied ohne Tarifbindung. Entsprechend niedrig ist die Zahl der Betriebe, die überhaupt in dem tarifschließenden Arbeitgeberverband organisiert sind. In vielen anderen Bundesländern (wie beispielsweise in Schleswig-Holstein) sind alle Mitglieder des Bauernverbandes – sofern sie dem nicht ausdrücklich widersprechen – automatisch auch gleichzeitig Mitglied im Arbeitgeberverband und damit tarifgebunden.

Nach Aussagen der Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU) folgt daraus, dass die Tarifbindung in der Landwirtschaft von Mecklenburg-Vorpommern gering ist – und das, obwohl es im Land relativ viele Beschäftigte in Großbetrieben gibt, die sich aus den alten Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) gegründet haben. Im Vergleich zu anderen Bundesländern gibt es deshalb mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und weniger mitarbeitende Familienangehörige, eine eigentlich für die Tarifbindung positive Struktur. Nach Aussage der IG BAU sind diese Betriebe bis heute sehr hierarchisch organisiert und haben hohe Anteile von Saisonkräften, was die Mitgliedergewinnung zur Durchsetzung von Tarifverträgen erschwert.

Abb. 3.1: Tarifbindung in der Land-/Forstwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 1). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

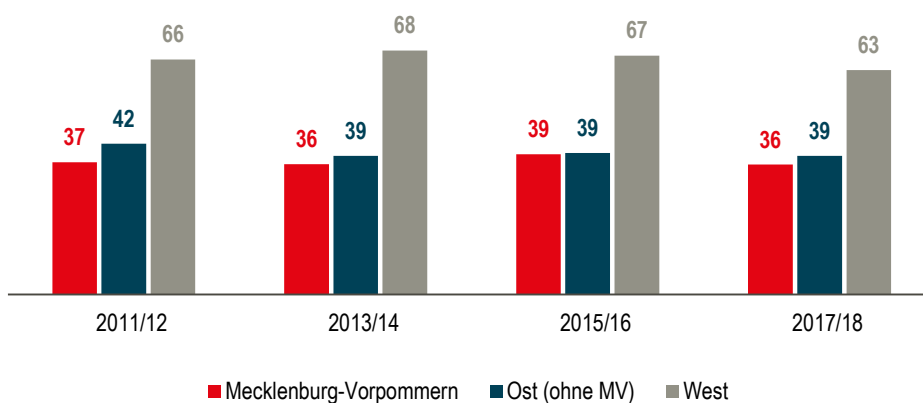
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.2 Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe

In Mecklenburg-Vorpommern sind 80.707 Menschen der Branche sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das sind knapp 14 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Landes. Nur 9 Prozent davon sind in Teilzeit angestellt. Insgesamt sind unter den Beschäftigten der Branche 24 Prozent Frauen, viele von ihnen in Teilzeit. Hinzu kommen noch 3.500 geringfügig Beschäftigte, von denen 43 Prozent Frauen sind. Insgesamt führt die Bundesagentur für Arbeit 3.300 Betriebe aus der Branche in ihrer Statistik, von denen rund die Hälfte Kleinbetriebe mit nur 1 bis 5 Beschäftigten sind. Rund 750 Betriebe haben mehr als 20 Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Angaben zur Tarifbindung im produzierenden Gewerbe, das hier ohne Baugewerbe ausgewiesen wird, liegen auf Basis des IAB-Betriebspanels vor. Diese zeigen für den Zeitraum von 2011/12 bis 2017/18 eine unterdurchschnittliche Tarifbindung, die in einem engen Korridor von 36 bis 39 Prozent schwankt (Abbildung 3.2). Im Vergleich zu anderen Bundesländern hat das produzierende Gewerbe in Mecklenburg-Vorpommern eine geringere Bedeutung und trägt nur 11 Prozent zur Bruttowertschöpfung des Landes bei. In den vergangenen Jahren ist es der IG Metall gelungen, einige Unternehmen wieder in die Tarifbindung zu führen. In Rostock und Schwerin gelang es, je ein größeres Maschinenbauunternehmen in den Flächentarifvertrag aufzunehmen. Für zwei weitere Firmen konnten Haustarifverträge abgeschlossen werden. Und auch im Bereich der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) gab es Erfolge zu verzeichnen. In allen Fällen half ein deutlich spürbarer öffentlicher Druck (siehe Kasten 2).

Abb. 3.2: Tarifbindung im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland (2011/12-2017/18) in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern
Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 2 bis 6).
Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Kasten 2

Grabower Süßwaren: der hart erkämpfte Abschied vom Billiglohnland

Sieben Jahre Arbeitskampf, sieben Jahre Tarifverhandlungen, Streiks, gerichtliche und außergerichtliche Auseinandersetzungen: „Das war nicht lustig!“, sagt Ulf Evers, Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Grabower Süßwaren nahe Ludwigslust. Gemeinsam mit seinem Betriebsratsteam kann er auf einen großen Erfolg blicken.

„Heute weiß ich, jeder einzelne Tag hat sich für die Kolleginnen und Kollegen gelohnt“, berichtet Ulf Evers. 16 Jahre ohne Lohnerhöhungen hatten die Beschäftigten in der Grabower Schaumkussproduktion hinter sich, als sie sich 2010 entschlossen, einen Betriebsrat zu gründen. Vorsitzender wurde auf Anhieb Ulf Evers. „Das war hier Niedriglohnland! Aber wir haben geliefert und einen erstklassigen Haustarifvertrag abgeschlossen: Zum 1. Januar 2022 sind wir bei 100 Prozent vom Flächentarif, unsere betriebliche Altersvorsorge wurde sogar vom Ministerium ausgezeichnet, und wir konnten einen eigenen Eingruppierungskatalog für Grabow erstreiten“, berichtet der 52-Jährige nicht ohne Stolz. Evers sucht keine Lösungen für sich oder seine Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), ihm geht es um die Beschäftigten, von denen inzwischen mehr als 90 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind: „Wir als Gremium machen das, was die Kolleginnen und Kollegen wollen, nicht das, was man uns sagt.“

Vorgegebene Antworten sind nichts für den gelernten Facharbeiter für Milchwirtschaft. Und sich auf dem Erreichten auszuruhen, sowieso nicht: Aufpassen wie ein „Schießhund“ müsse man jetzt jeden Tag, denn die eigentliche Herausforderung sei es doch, das hart Erkämpfte zu verteidigen. Wenn er in all den Jahren etwas gelernt hat, dann, dass ohne Wissen und Transparenz nichts geht. Deshalb schult er Betriebsräte, branchenunabhängig und bewusst auch für einen freien Träger. „Mein Ziel ist es, Kolleginnen und Kollegen auf den gleichen Kenntnisstand zu bringen. Manchmal merkt man, dass es noch große Unterschiede gibt. Das ärgert mich. Das kriegen die Unternehmen doch mit. Schwache Gewerkschafter und schwache Betriebsräte sind ein schlechtes Signal, finde ich. Weiterbildung ist das eine, aber es gehört auch Mut dazu. Wenn in einem Betrieb nur zehn Prozent der Belegschaft für einen Streik zu mobilisieren sind, dann lass' ich das doch lieber. Da denkt der Arbeitgeber doch, dass 90 Prozent zufrieden sind mit den Arbeitsbedingungen, oder?“

Für sein Engagement hat Ulf Evers schon einiges einstecken müssen, aber das motiviert ihn umso mehr. Auch Abfindungsangebote und Kündigungsklagen konnten den Hobby-Fußballer nicht von seinem Weg abbringen.

Mit Ü50 kickt er noch für die Ü35 auf dem Großfeld. „Da muss man schon mal was wegstecken“, Evers lacht und erzählt, dass in Mecklenburg-Vorpommern derzeit Kündigungsklagen gegen Betriebsräte in der Lebensmittelindustrie keine Seltenheit sind. „Das ist in der ostdeutschen Lebensmittelindustrie ein Problem. Natürlich gibt es andere Beispiele, aber die großen

Player der Branche sind immer noch nicht bereit, den Menschen vernünftige Löhne auf Westniveau zu zahlen. Für die soll das hier Billiglohnland bleiben.“ Wer in drei Schichten arbeiten soll, müsse dafür auch gut bezahlt werden, so Evers. Bis 31. Dezember 2021 herrsche Friedenspflicht, dann sollen eine 38-Stunden-Woche, Urlaubsgeld und Wechselfreischichten verhandelt werden – in Angleichung an den westdeutschen Flächentarifvertrag für die Süßwarenindustrie.



Foto: GEW-MV

WSI

Quelle: NGG (2019), redaktionell bearbeitet

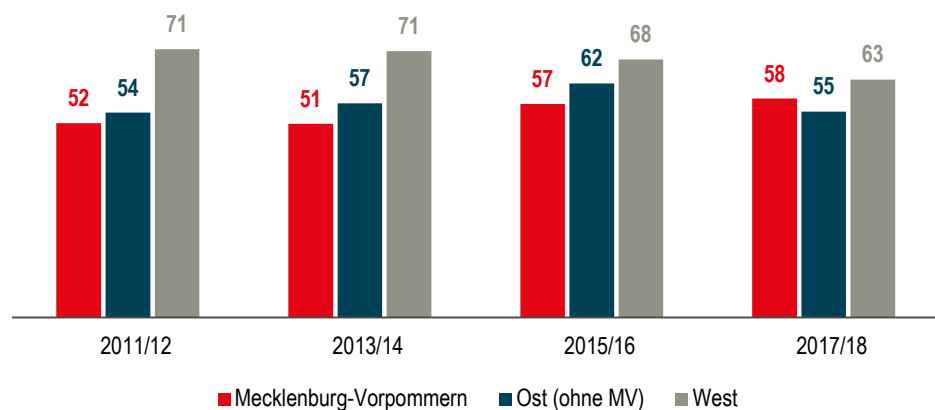
3.3 Baugewerbe

In Mecklenburg-Vorpommern sind im Baugewerbe rund 5.500 Betriebe tätig, darunter 330 mit mehr als 20 Beschäftigten und 3.540 mit 1 bis 5 Beschäftigten. Insgesamt arbeiten im Baugewerbe in Mecklenburg-Vorpommern 42.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, was einem Anteil von 7,4 Prozent entspricht. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten ist mit nur 11 Prozent gering, und auch die Teilzeitquote liegt bei nur 9 Prozent (wovon Frauen die Hälfte ausmachen). Hinzu kommen weitere 3.100 geringfügig Beschäftigte, von denen 28 Prozent Frauen sind (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Die Tarifverträge für das Bauhauptgewerbe beziehen sich in der Regel auf ganz Ostdeutschland und werden in den bundesweiten Tarifverhandlungen ausgehandelt. Seit dem Jahr 1997 wird der Mindestlohn-Tarifvertrag für das Baugewerbe nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) von der Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärt und gilt damit für alle Unternehmen der Branche. Seit dem 1. April 2020 liegt der Mindestlohn für die Lohngruppe 1 bei einheitlich 12,55 Euro pro Stunde in Ost- und Westdeutschland. Einen separaten Mindestlohn für Facharbeiter (Lohngruppe 2) gibt es derzeit allerdings nur in den alten Bundesländern und Berlin, nicht aber in Mecklenburg-Vorpommern und den anderen ostdeutschen Flächenländern. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, den Fachkräfte-Mindestlohn auch

bundesweit einzuführen. Die Arbeitgeber dagegen wollten in den letzten Verhandlungen allerdings eine einheitliche Regelung, die auf die Abschaffung der Lohngruppe im Westen hinausgelaufen wäre. Von den neuen Mindestlöhnen profitieren bundesweit mehr als 200.000 der rund 820.000 Bau-Beschäftigten (Nordkurier 9. Januar 2020). Mit den normalen Lohntarifverhandlungen hat der 1997 eingeführte Branchenmindestlohn nichts zu tun. Viele Beschäftigte bekommen in ihren Betrieben über Tarifverträge höhere Gehälter als den Branchenmindestlohn.

Abb. 3.3: Tarifbindung im Baugewerbe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 7). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen für die Jahre 2017/2018 eine mit 58 Prozent vergleichsweise hohe und stabile Tarifbindung für das Baugewerbe Mecklenburg-Vorpommerns aus (*Abbildung 3.3*). Hilfreich ist im Baugewerbe ohne Zweifel der Tatbestand, dass der bundesweite Mindestlohn-Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, aber auch zahlreiche andere Tarifverträge z. B. zur Finanzierung der beruflichen Erstausbildung, zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung, zur Altersversorgung und anderen Themen ebenfalls allgemeinverbindlich erklärt wurden. Dies soll vor allem die branchenweite Umsetzung zahlreicher arbeits- und sozialpolitischer Regelungen in Tarifverträgen sicherstellen. Entgegen dem rückläufigen Trend der Branche in den alten Bundesländern hat die Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern in den letzten Jahren leicht zugenommen.

Ein Beispiel für einen erfolgreichen Tarifabschluss durch die Unterstützung aus der Politik zeigt Kasten 3.

Kasten 3

**Erster Lohntarifvertrag seit 15 Jahren:
Maler und Lackierer streichen deutlich mehr Geld ein**

Lohn-Plus im Malerhandwerk: Ein Großteil der Maler und Lackierer in Mecklenburg-Vorpommern ihnen profitiert von einem neuen Lohnabschluss der IG BAU: „Sie verdienen jetzt knapp 3 Euro mehr pro Stunde – nämlich 15,87 Euro. Für einen erfahrenen Malergesellen bedeutet das 508 Euro mehr pro Monat. Das ist ein gewaltiger Sprung“, sagt Hans-Joachim Tölg von der Gewerkschaft IG BAU in Mecklenburg-Vorpommern. Das Lohn-Plus sei allerdings auch „fällig gewesen“: Die IG BAU habe es im Juni 2019 geschafft, erstmals nach 15 Jahren für die Maler*Innen und Lackierer*Innen in Mecklenburg-Vorpommern einen Lohntarifvertrag abzuschließen. Dieser gelte rückwirkend ab dem Oktober 2018. Die Beschäftigten in heimischen Malerbetrieben sollten nun ihre Lohnabrechnung prüfen und sich bei Fragen Rat von der IG BAU Mecklenburg holen, sagt Tölg. Denn oft komme es vor, dass Chefs gelernten Fachkräften nur den Hilfsarbeiterlohn zahlen. Genau das mache aber die Zukunft des Handwerks kaputt. „Gesellen, die in der Gewerkschaft sind, haben den Tariflohn sicher. Jedenfalls dann, wenn ihr Betrieb Mitglied der Maler- und Lackierer-Innung ist“, so Hans-Joachim Tölg. Er spricht von einem wichtigen Signal für das Maler- und Lackiererhandwerk in Mecklenburg-Vorpommern. Denn es werde immer schwieriger, Fachkräfte zu finden. „Da sind gute Löhne enorm wichtig, um die Branche – gerade auch für Schulabgängerinnen und Schulabgänger – attraktiver zu machen“, sagt Tölg. Rückenwind für den Tarifabschluss gab es, so die IG BAU, durch die Initiative „Gutes Land. Gute Leute. Gute Löhne“ der SPD-Landtagsfraktion. Diese habe sich auch direkt an die Maler-Innung gewandt und damit den Weg zum Vertragsabschluss geebnet.

Quelle: IG BAU Bezirksverband Mecklenburg (2019)

3.4 Handel

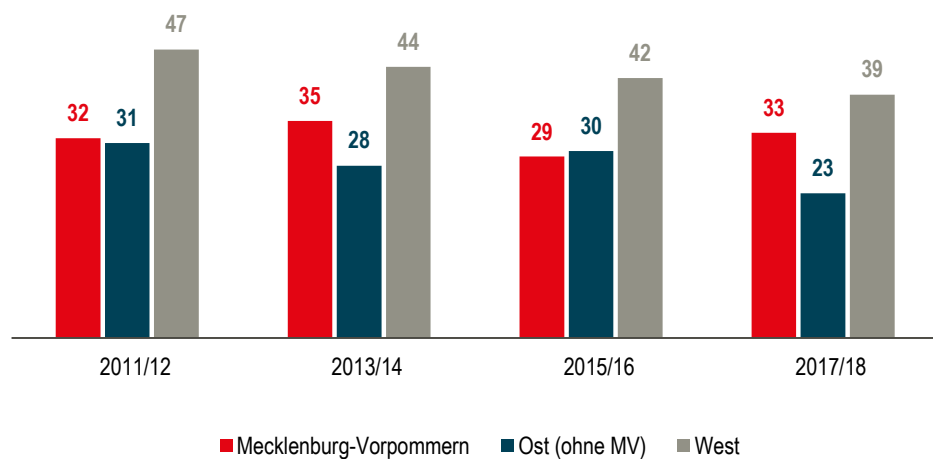
Im Handel, der neben dem Einzelhandel auch den Großhandel und den Kraftfahrzeughandel umfasst, sind in Mecklenburg-Vorpommern 73.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Der Handel ist mit 12,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer der wichtigsten Arbeitgeber im Land. Es gibt 8.560 Betriebe in dieser Branche, von denen 5.320 Kleinbetriebe mit nur 1 bis 5 Beschäftigten sind. Trotzdem arbeitet fast die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in größeren Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Der Handel hat mit 39 Prozent einen hohen Anteil von Teilzeit-Beschäftigten. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten liegt bei 56 Prozent, bei den Teilzeitbeschäftigten sogar bei 85 Prozent. Hinzu kommen noch einmal 11.000 geringfügig Beschäftigte, die ebenfalls mehrheitlich Frauen sind. Damit ist die Branche in

hohem Maße von Frauen dominiert, insbesondere jenseits der Vollzeit-erwerbstätigkeit (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Die Tarifstruktur im Einzelhandel hat sich in ganz Deutschland in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert (Schulten/Bispinck 2018). Noch bis zur Jahrtausendwende hat die bis dahin gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaften beantragte AVE dafür gesorgt, dass alle Einzelhandelsunternehmen unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fielen. Ende der 1990er Jahre entschieden sich die Arbeitgeberverbände im Einzelhandel dann dafür, sogenannte OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) einzuführen. Mit der Aufnahme von nicht-tarifgebundenen Unternehmen haben sie ein Organisationsprinzip etabliert, das der AVE diametral entgegensteht (Glaubitz 2018). Mit dem Wegfall der AVE kam es zu einer massenhaften Tariffucht im Einzelhandel, in deren Folge die Tarifbindung sehr stark zurückging.

Die IAB-Daten zur Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern stehen für den Einzelhandel nicht gesondert zur Verfügung. Für den Handel insgesamt weisen die Daten für 2017/18 eine Tarifbindung von 33 Prozent aus, wobei in den letzten Jahren immer wieder leichte Schwankungen zu beobachten waren (die auch auf den Stichprobenfehler zurückzuführen sein könnten). Die Tarifbindung liegt für den Handel in Mecklenburg-Vorpommern derzeit über dem Niveau der anderen ostdeutschen Bundesländer, jedoch unter dem in Westdeutschland (Abbildung 3.4).

Abb. 3.4: Tarifbindung im Handel in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Bezieht sich auf Großhandel/Kfz-Handel & Einzelhandel. Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 8 und 9). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Über Aktionen der Gewerkschaftsmitglieder im Kraftfahrzeug-Handwerk ließ sich die Entgeltlücke zwischen Ost- und Westniveau weiter verringern (siehe Kasten 4).

Kasten 4

Mehr Geld für Beschäftigte im Kfz-Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern

Die 500 Beschäftigten im Kfz-Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern erhalten in zwei Schritten mehr Geld: Zum 1. Juli 2019 steigen die Löhne und Gehälter rückwirkend um 2,7 Prozent, mindestens um 90 Euro im Monat. Zum 1. Juni 2020 gibt es die zweite Erhöhung um weitere 2,6 Prozent, mindestens um 90 Euro im Monat. Außerdem erhält jeder Beschäftigte eine Einmalzahlung für den Juni 2019 in Höhe von 90 Euro. Die Auszubildenden bekommen zum 1. August 2019 zwischen 50 und 71 Euro mehr Geld, abhängig vom Lehrjahr. Zum 1. August 2020 steigt die Vergütung in einer zweiten Stufe um 50 Euro.

Auf den Tarifabschluss einigte sich die IG Metall in Verhandlungen mit den Arbeitgebern. Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag läuft bis zum 31. Mai 2021. Eine Erklärungsfrist, in der die Gremien von IG Metall und Arbeitgebern das Verhandlungsergebnis beraten, galt bis zum 19. August 2019. „Zusammen mit den Arbeitgebern haben wir eine Entgelterhöhung für die Beschäftigten ausgehandelt, die die Schere zum Niveau in Westdeutschland weiter verringert“, sagte Friedhelm Ahrens, Tarifsekretär der IG Metall Küste, der die Verhandlungen geführt hat. „Das Kfz-Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern machen wir damit attraktiv und zukunftsfest.“

Dem Ergebnis waren mehrere Verhandlungsrunden mit den Arbeitgebern vorausgegangen. Mit Aktionen und zwei Warnstreiks unterstrichen die Beschäftigten dabei ihre Forderung nach einer Angleichung an das Westniveau. „Einen großen Anteil an dem starken Ergebnis haben die Aktionen der Kolleginnen und Kollegen“, sagte Friedhelm Ahrens. „Sie haben für den nötigen Druck auf die Verhandlungen gesorgt.“



Quelle: IG Metall Küste

WSI

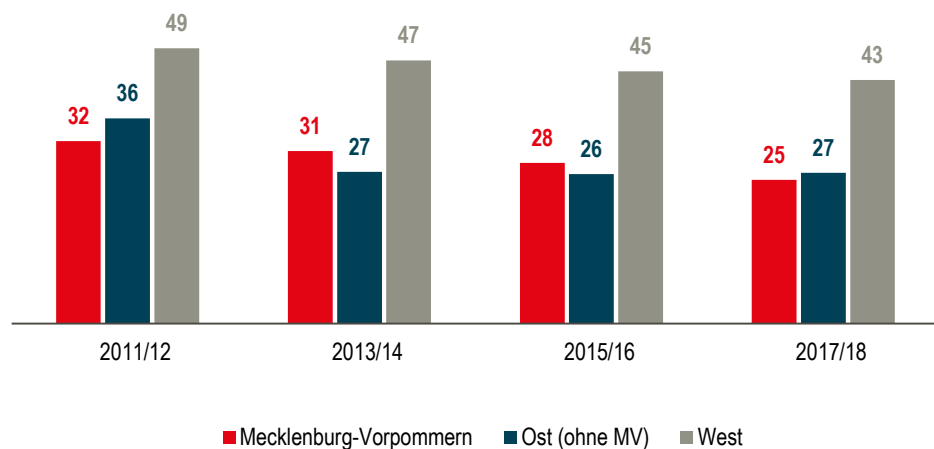
Quelle: IG Metall Küste (2020)

3.5 Verkehr/Lagerei & Information/Kommunikation

In diesem Bereich gibt es nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2020) etwa 39.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, das entspricht einem Anteil von 7 Prozent aller Beschäftigten. Fast drei Viertel der Beschäftigten sind Männer, von denen 89 Prozent in Vollzeit arbeiten. Unter den Frauen gibt es hingegen eine deutlich höhere Teilzeit-Quote von etwa 40 Prozent. Außerdem arbeiten in der Branche noch 5.700 ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Auch hier dominieren mit einem Anteil von zwei Dritteln die Männer. Es gibt 2.510 Betriebe, davon 1.347 Kleinbetriebe mit 1 bis 5 Beschäftigten und 424 größere Arbeitgeber mit 20 oder mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

In dieser Branche ist die Tarifbindung rückläufig: Lag sie 2011/12 noch bei 32 Prozent, sind es 2017/2018 nur noch 25 Prozent (*Abbildung 3.5*). In den anderen ostdeutschen Ländern ist die Tarifbindung geringfügig besser (27 Prozent) im Verhältnis zu Westdeutschland (43 Prozent) gibt es noch großen Nachholbedarf (auch wenn auch dort eine rückläufige Tendenz zu beobachten ist).

Abb. 3.5: Tarifbindung in Verkehr/Lagerei & Information/Kommunikation in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 10 und 11). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Dieser Abschnitt umfasst sehr viele Bereiche: Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen, Schifffahrt, Luftfahrt, Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr bis hin zu Post-, Kurier- und Expressdiensten. Ferner im Bereich Information/Kommunikation das Verlagswesen, Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen, Kinos, Tonstudios und Verlegen von Musik, Rundfunkveranstalter, Telekommunikation, Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie und Informationsdienstleistungen. Dies sind alle Bereiche, die massiv von der

Transformation betroffen sind. Umso wichtiger wäre es hier, gute Arbeitsbedingungen zu bieten, um mit qualifiziertem Personal die Herausforderungen bewältigen zu können.

Manchmal sind Verhandlungen langwieriger, weil grundsätzliche Überarbeitungen z. B. des Entgeltsystems erforderlich sind. Dann können über Tarifverhandlungen auch Zwischenlösungen für die Beschäftigten gefunden werden (siehe Kasten 5).

Kasten 5

Tariferhöhung bei der Usedomer Bäderbahn

Auf 85 km Bahnstrecke, mit 23 Triebwagen und zusätzlich mit Bussen transportiert die Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB) Touristen und Einheimische gleichermaßen auf der Ferieninsel Usedom und darüber hinaus. Die Löhne der Beschäftigten verhandelt die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), die zuletzt am 6. Februar 2020 hat die EVG für ihre Mitglieder einen Tarifabschluss durchgesetzt hat. Nachdem bereits im Jahr 2019 für März bis November eine Einmalzahlung von 1000 Euro erfolgte, werden für den noch ausstehenden Monat Dezember im März 2020 noch einmal 110 Euro (Azubi 60 Euro) Einmalzahlung gezahlt. Vor dem Hintergrund der anstehenden Umstrukturierung der UBB im Jahr 2020 haben die EVG und die Geschäftsführung einvernehmlich vereinbart, die aktuellen Verhandlungen zur Fortentwicklung des Entgeltsystems vorerst auszusetzen und mit einer kurzen Laufzeit von 12 Monaten eine Entgelterhöhung zu vereinbaren. Diese sieht 3,5 Prozent Entgelterhöhung und eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 40 Euro ab 1. Januar 2020 vor. Außerdem steigt die arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ab 1. Juli 2020 auf 50 Euro pro Monat. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich ab dem 1. Oktober 2020 die Verhandlungen über eine neue Entgeltstruktur und Entgelttabelle wieder aufzunehmen und zu verhandeln. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Quelle: EVG (2020), redaktionell bearbeitet.

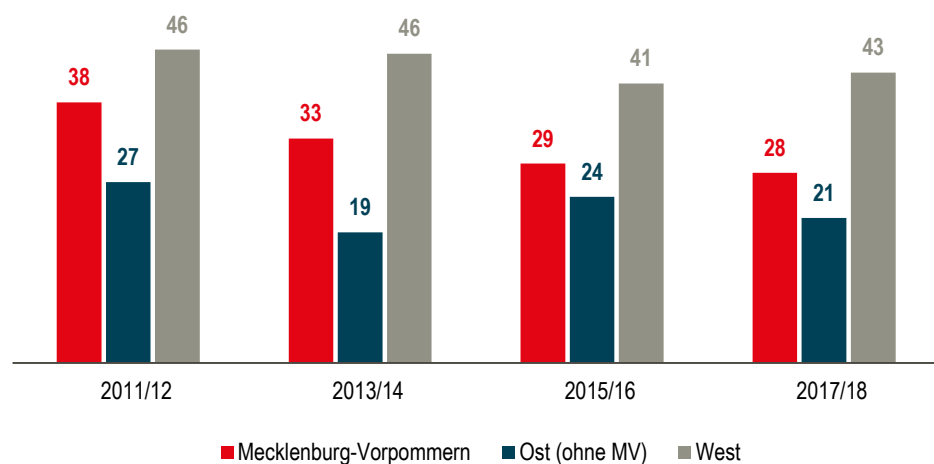
3.6 Gastgewerbe

Das Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt rund 37.400 Menschen sozialversicherungspflichtig und in 4.607 Betrieben, davon 3.000 Betriebe mit nur 1 bis 5 Beschäftigten. Das sind 6,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern. Hinzu kommen noch fast 10.000 geringfügig Beschäftigte. Die Branche ist von Frauen dominiert: unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt ihr Anteil 60 Prozent, unter den geringfügig Beschäftigten 55 Prozent. Nur knapp 66 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Unter den Vollzeitbeschäftigten machen Männer fast die Hälfte aus, während gut zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind

(Bundesagentur für Arbeit 2020). Es wird deutlich, dass die Branche überdurchschnittlich viele Menschen in Teilzeit und geringfügig beschäftigt, und diese mehrheitlich weiblich sind.

Derzeit werden nur 28 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe von einem Tarifvertrag geschützt. Das sind 7 Prozentpunkte mehr als in den anderen ostdeutschen Bundesländern, aber 15 Prozentpunkte weniger als in Westdeutschland (Abbildung 3.6). Auch ist die Tarifbindung seit 2011/12 (immerhin noch 38 Prozent) zu 2017/2018 um 10 Prozentpunkte zurückgegangen. Genau wie die hohe Zahl an geringfügig und in Teilzeit Beschäftigten ist auch der geringe Tarifschutz erstaunlich, weil ja gerade diese Branche immer wieder einen massiven Fachkräftemangel proklamiert (z. B. Ostseezeitung 6. Juni 2019). Um diesem entgegenzuwirken, sind Angebote attraktiver Arbeitsbedingungen unumgänglich.

Abb. 3.6: Tarifbindung im Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 12). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

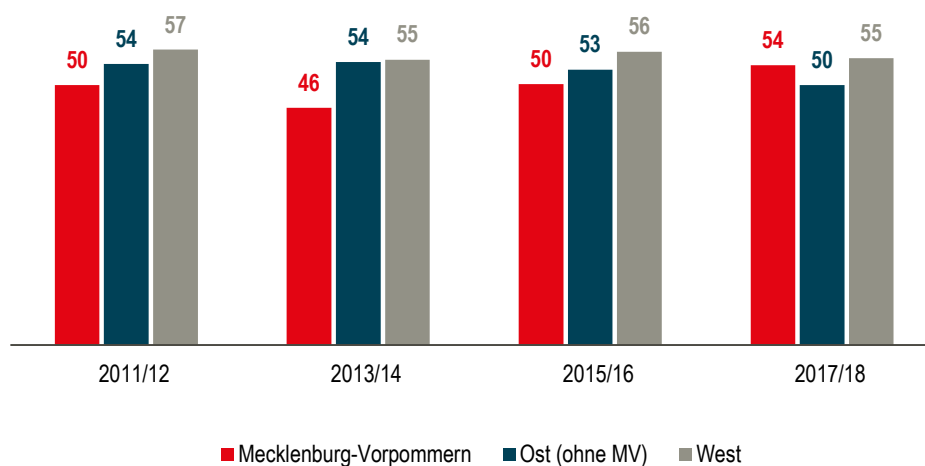
3.7 Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen/Versicherungen

Der Bereich wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen sowie Finanzdienstleistungen/Versicherungen fasst verschiedene, überwiegend kleinere Wirtschaftszweige zusammen, um so eine belastbare Datenbasis zu erhalten. Der Bereich beschäftigt 86.000 Menschen sozialversicherungspflichtig, und damit 15 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern. Ein nicht unerheblicher Beschäftigtenanteil, der sich auf 8.425 Betriebe verteilt. Von diesen haben 6.118 Betriebe 1 bis 5 Beschäftigte und 755 Betriebe 20 oder mehr. Die Struktur der

Beschäftigten: Fast 70 Prozent arbeiten Vollzeit, davon zu 40 Prozent Frauen. Bei den Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil hingegen bei 73 Prozent. Hinzu kommen noch einmal 11.500 geringfügig Beschäftigte. Hier sind die Geschlechteranteile ausgewogen (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Rund 54 Prozent der Beschäftigten genießen den Schutz eines Tarifvertrages. Das entspricht in etwa dem Stand in den westdeutschen Bundesländern und ist etwas höher als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern. Die Tarifbindung ist seit 2011/2012 geringfügig angestiegen (*Abbildung 3.7*).

Abb. 3.7: Tarifbindung in wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen sowie Finanzdienstleistungen/Versicherungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern
Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 13 und 14).
Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels nach 19er-Branchenstruktur

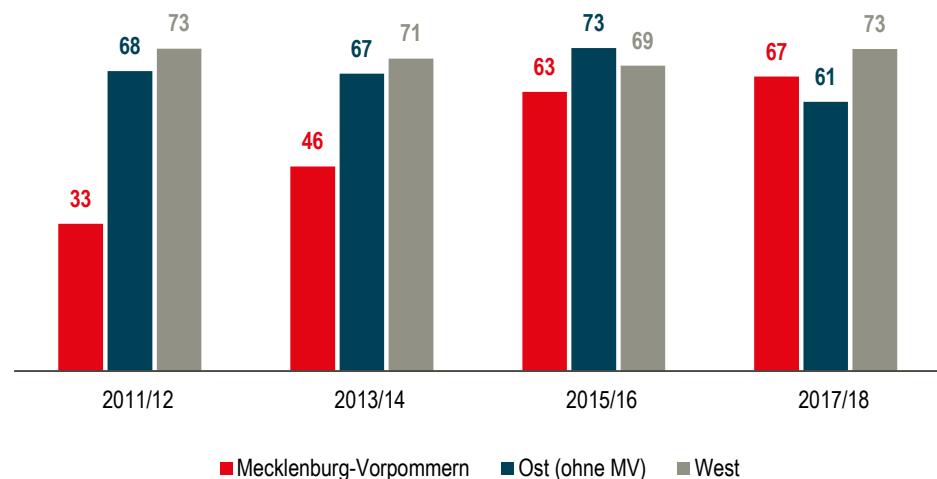
3.8 Erziehung und Unterricht

In dieser Branche sind 28.400 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das sind 5 Prozent aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern (Bundesagentur für Arbeit 2020). Diese verteilen sich auf 1.294 Betriebe. 511 Betriebe beschäftigen nur 1 bis 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 334 Unternehmen haben mehr als 20 Beschäftigte. Die Branche zeichnet sich durch einen hohen Frauenanteil von fast 74 Prozent und einem ebenfalls hohen Teilzeitanteil von 45 Prozent aus. 66 Prozent der Vollzeit- und 82 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Aufgrund der Datenbasis sind verbeamtete Lehrkräfte nicht in den Zahlen berücksichtigt.

Derzeit genießen 67 Prozent der Beschäftigten den Schutz eines Tarifvertrages. Das sind 6 Prozentpunkt mehr als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern, aber noch 6 Prozentpunkte weniger als in Westdeutschland (*Abbildung 3.8*). Die Tarifbindung hat sich in Mecklenburg-Vorpommern seit 2011/2012 im Bereich Erziehung und Unterricht in etwa verdoppelt. Nach

Einschätzung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) war hierfür insbesondere die positive Entwicklung bei den Kindertagesstätten ausschlaggebend. Hier ist es in den letzten zehn Jahren gelungen, viele der zahlreichen freien Kita-Träger in die Tarifbindung zu überführen. Beispiele sind neu abgeschlossene Tarifverträge für die Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt (2016-2019)⁹ oder die Jugendhilfeeinrichtungen des DRK in Rostock (2017)¹⁰ und Bad Doberan (2019, Kasten 6). „In Städten wie Rostock hat dies in den letzten Jahren zu einer guten Dynamik geführt“, sagt Steffen Kühhirt, Landesfachbereichsleiter bei ver.di. „Die Fachkräfte sind hier mobil und wechseln zu Trägern, die nach Tarif zahlen – dadurch entsteht Druck für die anderen, nachzuziehen.“¹¹

Abb. 3.8: Tarifbindung in Erziehung und Unterricht in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 15). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels nach 19er-Branchenstruktur

Die GEW-Landesvorsitzende Annett Lindner sieht dies ähnlich: „Drei Faktoren waren für diesen Erfolg entscheidend: Erstens haben sich die Beschäftigten in vielen Kitas gewerkschaftlich organisiert, weil sie der niedrigen Löhne überdrüssig waren. Zweitens hat der Personalmangel viele Träger zu der Einsicht gebracht, dass sie nur dann qualifiziertes Personal finden können, wenn sie Tariflöhne zahlen. Und drittens wirken sich auch die politischen Rahmenbedingungen aktuell günstiger auf die Tarifverhandlungen aus.“¹² Seit 2010 gilt für alle Träger von Kindertageseinrichtungen, dass sie nur dann Fördermittel des Landes erhalten, wenn sie sich bei der Bezahlung zumindest an den

⁹ Pressemitteilung von ver.di vom 11. September 2019, URL: <https://nord.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++a84fc318-d4cb-11e9-ae9d-525400f67940>

¹⁰ Pressemitteilung der GEW vom 18. Mai 2018, URL: <https://www.gew-mv.de/presse/detailseite/neuigkeiten/eilmeldung-rostock-weiterestreiks-abgewendet/>

¹¹ Gespräch mit Steffen Kühhirt (ver.di) am 30. September 2020.

¹² Gespräch mit Annett Lindner (GEW) am 28. September 2020.

tariflichen Bedingungen orientieren (KiföG M-V i. d. F. vom 8. Juli 2010, § 19 (3)). In der Praxis hat diese politische Vorgabe oft bewirkt, dass die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Lohnkosten bei Bezahlung nach Tarifvertrag refinanziert haben. Das Gesetz zur Einführung der Elternbeitragsfreiheit aus dem Jahr 2019 hat dies noch einmal erweitert, sodass auch die Mittel der Kommunen nur an Träger gezahlt werden dürfen, die sich an tariflicher Bezahlung zumindest orientieren (KiföG M-V 2019, §28 (2)).

Nichtsdestotrotz erhalten die Beschäftigten im Bildungsbereich nach Einschätzung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW MV) immer noch nicht die Anerkennung, die sie für ihre verantwortungsvolle Arbeit verdienen. Die zunehmende Tarifbindung in diesem Bereich sei ein Schritt in Richtung Aufwertung der pädagogischen Professionen, auch wenn er ausgelöst wird durch den Fachkräftemangel.¹³ Dazu kommt, dass viele Studierende vor Studienende aus dem Studium aussteigen und zugleich viele ältere Kolleg*innen (mehr als 50 Prozent) bereits bis zum Alter von 63 Jahren aus dem Beruf ausscheiden. Die GEW Mecklenburg-Vorpommern kritisiert einen Planungsmangel im Land sowie den Mangel an geeigneten Maßnahmen, Leute für den Beruf zu gewinnen, durch die Ausbildung zu bekommen und für den Schuldienst zu gewinnen und dort auch bis zur Regelaltersgrenze zu halten.¹⁴

Kasten 6

DRK Bad Doberan: Zähes Ringen um bessere Löhne in den Kitas

Alles begann im Juli 2018 mit einem handgeschriebenen Zettel und Erzieherinnen, die Mut zeigten und sich zusammaten. Nicht nur in ihrer eigenen Kindertagesstätte (Kita), sondern in allen Einrichtungen des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) Bad Doberan. Sie wollten ihre geringe Entlohnung verbessern, dessen Folge auch war, dass immer wieder Kolleg*innen zu anderen Trägern mit besseren Löhnen wechselten und so in den Kitas des DRK Erzieher*innen fehlten. Mit diesem Anliegen wandten sie sich an die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und wollten am liebsten sofort in einen wilden Streik treten – eine aus Verzweiflung geborene Idee, die so nicht mit dem deutschen Streikrecht vereinbar ist. Gemeinsam mit der Gewerkschaft entwickelten sie einen Fahrplan, dessen Schritt eine für alle Beschäftigten offene Mitgliederversammlung war.

Zu diesem Zeitpunkt waren bereits ein Drittel der 130 Erzieher*innen des DRK Bad Doberan Mitglied der GEW geworden – es wurde aber schnell deutlich: Nur durch einen höheren Organisationsgrad ist es möglich, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Daraufhin organisierten sich weitere Erzieher*innen in der GEW. Sie sollten in den kommenden Auseinandersetzungen eine wichtige Rolle für den Erfolg der Tarifverhandlungen spielen.

¹³ Siehe KMK (2019): Dokumentation 216: Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2018 bis 2030 - Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. URL: <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/lehreinstellungsbedarf-und-angebot.html> (Zugriff: 12.08.2020), Vergleiche S. 13 (Bedarf) und S. 21 (Ausbildungskapazität), (Planzahlen).

¹⁴ Persönliche Korrespondenz mit GEW Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin, Abteilung Vorsitzende.

Die Mitgliederversammlung versprühte dann schon spätsommerliche Aufbruchsstimmung.

Nase voll: Gehalt weit unter Tarifniveau

Ein Vergleich der Gehälter mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) zeigte, dass die Erzieher*innen beim DKR Bad Doberan deutlich weniger verdienten. Zudem lag die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit für einen großen Teil der Beschäftigten bei 30 Stunden, mit entsprechenden Auswirkungen auf den Monatsverdienst. Gerade für die Alleinerziehenden unter den Kolleg*innen bedeutete dies ein Leben an der Armutsgrenze. Ein weiteres Problem war die mit nur 26 Tagen geringe Zahl der Urlaubstage für jüngere Kolleg*innen sowie der fehlende Betriebsrat. Schnell war klar, was zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig war: Die schnelle Anpassung der Gehälter an den TVöD und eine verlässliche Wochenarbeitszeit.



Rund 60 Beschäftigte legten für einen Warnstreik die Arbeit nieder und gingen auf die Straße
(Foto: GEW-MV)

WSI

Mit diesem Verhandlungsziel bildete die GEW eine Tarifkommission, in die Vertreter*innen fast aller Kindertagesstätten des DRK Bad Doberan gewählt wurden. Aus dieser heraus wurde dann die Verhandlungskommission bestimmt, die dem Arbeitgeber gegenüberzutreten sollte. „Der Mut dieser Kolleginnen wie auch aller anderen Beteiligten ist besonders herauszuheben und zu würdigen“, sagt Erik von Malotki, Referent für Jugendhilfe, Sozialarbeit und Organisationspolitik bei der GEW. „Ohne die Mitglieder der

Tarifkommission und der Verhandlungskommission wäre der Tarifabschluss nicht möglich gewesen“. Die GEW übersandte die abgestimmten Forderungen dem Arbeitgeber und forderte diesen zur Verhandlung auf. Am letzten Tag der Frist erhielt die Verhandlungskommission ein Fax mit einem ersten Gesprächsangebot – allerdings für einen Termin, der erst drei Monate später lag. Das konnten die GEW und vor allem die

Kolleg*innen des DRK keinesfalls akzeptieren. Diese kündigten für Anfang Oktober 2018 einen Warnstreik an, um so einen zügigen Beginn der Verhandlungen durchzusetzen. Der Warnstreik sollte auf fünf Kindertagesstätten beschränkt werden, in denen über Notgruppen weiterhin eine Betreuung sichergestellt werden sollte.

Mit harten Bandagen: Klärung vor Gericht

Die Reaktion des Arbeitgebers: Per Fax wurde die GEW zur Teilnahme an einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am gleichen Vormittag in Rostock aufgefordert. Der Arbeitgeber wollte den Streik gerichtlich untersagen – doch vor Gericht machte sich die verhältnismäßige Ausrichtung des Streiks bezahlt. So hatte der Richter bereits bei der morgendlichen Zeitungslektüre das Angebot der GEW zur Einrichtung von Notgruppen gelesen. Für die Gewerkschaft deutete sich ein Sieg auf ganzer Linie an – und der Arbeitgeber stimmte einer ersten Verhandlungsrunde bereits Mitte Oktober zu. Der Warnstreik konnte abgesagt werden.

In der ersten Verhandlungsrunde wurden Positionen ausgetauscht. Deutlich wurde dabei die Abhängigkeit des Arbeitgebers von den Entgeltverhandlungen mit dem Landkreis und den Kommunen als Kostenträger. Während die Verhandlungskommission der GEW den Auftrag hatte, zügig zu einem Abschluss zu kommen, spielte der Arbeitgeber auf Zeit. Trotzdem fand Anfang November 2018 die zweite Verhandlungsrunde statt, zu der der Arbeitgeber allerdings nur einen Anwalt schickte, der kein Verhandlungsmandat besaß. So konnten wieder nur Informationen ausgetauscht werden. Es wurde eine erneute Mitgliederversammlung notwendig, um mit den Kolleg*innen das weitere Vorgehen abzustimmen. Die Stimmung war eindeutig: Die Mitglieder waren sauer und wollten endlich Ergebnisse sehen. Die Verabredung: Sollte es in der dritten Verhandlungsrunde keinen Durchbruch in Richtung TVöD geben, würde gestreikt.

Ohne Wenn und Aber: Ergebnisse oder Warnstreik

Nach langwierigen Verhandlungen kam es zu einem ersten Durchbruch: Der Arbeitgeber machte ein Angebot zur stufenweisen Anpassung an den TVöD. Strittig blieb das Tempo der Anpassung – die GEW-Verhandlungsgruppe bestand auf einer Einführung des TVöD bereits zum 1. April 2019 auf einem Niveau von 96 %. Doch der Arbeitgeber spielte weiterhin auf Zeit und verschob erneut den nächsten Verhandlungstermin. Auf einer weiteren Mitgliederversammlung wurde deutlich: Viele Mitglieder waren unzufrieden mit der Hinhaltenaktik des Arbeitgebers und der späten Einführung des TVöD. Die Mitgliederversammlung beschloss, durch einen Warnstreik in fünf von acht Kitas den Druck zu erhöhen. Am Vorabend des Warnstreiks gab es ein Gespräch, das eine Einigung möglich erscheinen

ließ, es konnte aber noch nicht abgeschlossen werden. Da die Landkreise und Kommunen als Kostenträger eine Art Vetorecht ausüben können, sollte der Warnstreik auch gegenüber den Gemeinden und dem Landkreis deutlich machen: Es ist der GEW und den Beschäftigten ernst.

Warnstreik: Motivation und deutliches Zeichen

Der Warnstreik war aus Sicht der Gewerkschaft ein voller Erfolg: Etwa 60 streikende GEW-Mitglieder zogen durch Bad Doberan und erfuhren durchweg eine positive Resonanz von Eltern und Passanten. Viele Mitglieder nahmen zum ersten Mal an einer Demonstration und einem Streik teil. Die Redebeiträge, u. a. vom Elternratsvorsitzenden und dem GEW Landesvorsitzenden, machten die Forderung nach einem gerechten Lohn und der hohen Bedeutung der frühkindlichen Bildung klar. Gestärkt durch den Streik ging es in die vierte Verhandlungsrunde. Der Streik hatte großen Eindruck hinterlassen. Innerhalb von drei Stunden konnte eine Einigung erreicht werden: Einführung des TVöD auf einem Niveau von 97% zum 1. Juni 2019 und eine endgültige Einführung zum 1. Juni 2020. Eine Einmalzahlung von 750 Euro für alle Kolleg*innen die noch im Jahr 2019 in Rente gehen. Wichtig war, dass die Betriebszugehörigkeit für die Eingruppierung in Erfahrungsstufen berücksichtigt wird. Verbesserungen konnten auch bei den Themen Urlaub und Arbeitszeit erreicht werden. „Alles in allem ein schöner Erfolg, den die Kolleginnen und Kollegen kurz vor Weihnachten erringen konnten – ihr Mut und ihre Kraft ist belohnt worden“, zieht Erik von Malottki Bilanz. „Eine wichtige Voraussetzung war die Bereitschaft, mit Streiks Erfolge zu erkämpfen und die politischen Entscheidungsträger ebenfalls unter Druck zu setzen.“

Quelle: GEW (2019), gekürzt und redaktionell bearbeitet.

3.9 Gesundheits- und Sozialwesen

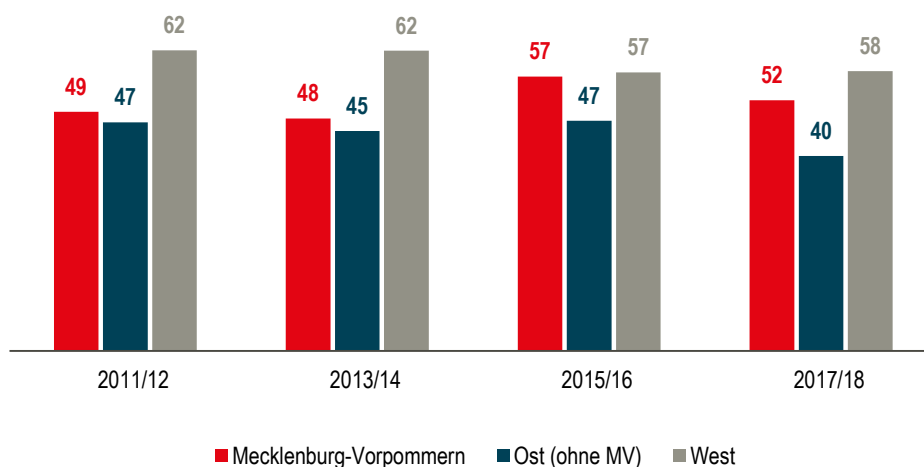
In Mecklenburg-Vorpommern arbeiten etwa 107.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen. Hinzu kommen noch einmal fast 6.600 geringfügig Beschäftigte. Nur 54 Prozent der Menschen in dieser Branche arbeiten Vollzeit, auch hier arbeiten überwiegend Frauen (76 Prozent), bei den Vollzeitbeschäftigten sinkt dieser Anteil auf 68 Prozent, bei den geringfügig Beschäftigten auf 66 Prozent (Bundes-agentur für Arbeit 2020).

Im Gesundheits- und Sozialwesen existiert eine eher zersplitterte Tariflandschaft. 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 und häufig auch keiner Tarifbindung unterliegen (Schulten/Seikel 2018).

Die öffentlichen Anbieter wenden in der Regel nach wie vor die Branchentarifverträge des öffentlichen Dienstes an – wobei dies in Mecklenburg-Vorpommern nicht durchgehend der Fall ist, wie das Beispiel der Logistik-Tochter der Universitätsklinik Rostock zeigt (Kasten 7).

Hinzu kommen die kirchlichen Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände, die auch in Mecklenburg-Vorpommern nach wie vor auf ihr kirchliches Sonderrecht beharren und sich weigern, Tarifverträge abzuschließen. Stattdessen werden eigene hausinterne Arbeitsrichtlinien angewendet, in denen die Arbeitsbedingungen festgelegt werden. Schließlich gibt es auch private, gewinnorientierte Anbieter, die entweder über Firmentarifverträge verfügen (z. B. in den privaten Krankenhäusern) oder überhaupt nicht tarifgebunden sind (z. B. in der Altenpflege).

Abb. 3.9: Tarifbindung im Gesundheits- und Sozialwesen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost* und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 16). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels nach 19er-Branchenstruktur.

Insgesamt fallen in Mecklenburg-Vorpommern knapp 52 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen unter einen Tarifvertrag (*Abbildung 3.9*). Dies ist eine Steigerung um 3 Prozentpunkte seit 2011/12, aber ein Rückgang seit 2015/2016 um 5 Prozentpunkte. In den anderen ostdeutschen Ländern liegt die Tarifbindung in diesem Sektor nur noch bei 40 Prozent, während sie in Westdeutschland noch 58 Prozent beträgt. In 2019 haben die Beschäftigten der Universitätsmedizin Rostock Logistik GmbH erkämpft, dass sie die Entgelte nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) erhalten (siehe Kasten 7). Ebenfalls seit 2019 – also nach Ende der hier analysierten Zeitreihe – unterliegen die Beschäftigten der Unikliniken in Mecklenburg-Vorpommern wieder dem Schutz des Tarifvertrages der Länder. Auch die kommunalen und privaten Krankenhäuser wenden größtenteils den TVöD an, was zum Teil über Anerkennungstarifverträge abgesichert ist. Nach Aussage von ver.di Nord, Fachbereich Gesundheit und Soziales¹⁵ hat das auch wieder zu Mitgliederzuwächsen geführt.

Kasten 7

Uniklinikum Rostock: Jetzt wird auch in der Logistik nach TV-L gezahlt

Ende April 2019 haben die Beschäftigten der Universitätsmedizin Rostock Logistik GmbH den Durchbruch geschafft: Sie werden in Zukunft die Entgelte nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) erhalten. Damit werden die rund 300 Beschäftigten so bezahlt, wie alle Landesbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern – und damit ebenso wie die anderen Beschäftigten der Universitätsmedizin Rostock (UMR). Die Logistik GmbH ist eine 100prozentige Tochtergesellschaft des Uniklinikums und übernimmt Aufgaben in der Reinigung sowie im Fahr-, Wach- und Sicherheitsdienst.

Die Logistik-Tochter wurde 2007 gegründet, seit 2008 hat sie einen Betriebsrat. Dessen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber war jedoch immer wieder von Konflikten geprägt, allein von Oktober 2016 bis Ende 2018 hatte es 15 Beschlussverfahren gegeben. Das sind Verfahren vor dem Arbeitsgericht, bei denen über kollektivrechtliche Streitigkeiten entschieden wird. Das betrifft häufig das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Doch mit einem guten Organisationsgrad und piffigen Ideen war es den Beschäftigten schon in der Tarifrunde 2017 gelungen, eine Bezahlung von mindestens 10 Euro pro Stunde durchzusetzen. Aber in der Tarifrunde 2019 wollten sie mehr: Die Angleichung an den TV-L, ganz nach dem Motto „Gutes Geld für gute Arbeit“. Bereits am 18. Februar bekannten sie – gemeinsam mit den Beschäftigten der UMR, deren Tarifverhandlungen an diesem Tag begonnen hatten – Farbe und trugen rote Armbinden.

¹⁵ Persönliche Korrespondenz mit dem Fachbereichsleiter.

Besuch beim SPD-Landesparteitag

Vor der zweiten und dritten Verhandlungsrunde machten sie ihre Streikbereitschaft deutlich. Zugleich suchten sie sich aber auch Bündnispartner*innen in der Politik. Insbesondere Landesregierung und Landtag sahen sie in der Pflicht, die Finanzierung der Lohnerhöhungen zuzusagen. So reisten nach der zweiten ergebnislosen Verhandlungsrunde rund 50 Kolleg*innen Ende März zum SPD-Landesparteitag nach Warnemünde. Wollte man sie beim Parteitag erst nicht zulassen, gelang es ihnen, mit Beharrlichkeit die SPD-Mitglieder der Ausschüsse für Bildung und Finanzen vor die Tür zu locken, um sie über ihre Situation zu informieren. Mitte April 2019 schrieben die Kolleg*innen an die Ausschussmitglieder aller Parteien (außer der AfD) 239 individuelle Briefe. In jedem schilderte ein Kollege, eine Kollegin persönlich die berufliche Situation und die Lebensumstände, zu denen die geringe Bezahlung führt.

In der dritten Runde kam es dann Ende April zum Durchbruch: Jetzt wird nach TV-L bezahlt. Das bedeutet für eine Reinigungskraft im ersten Jahr 440 Euro brutto mehr im Monat (plus 27 Prozent). Im Wachdienst kommen Beschäftigte mit sechs Berufsjahren zukünftig auf 635 Euro brutto mehr (plus 36 Prozent), mit 15 Jahren im Fahrdienst werden 810 Euro mehr bezahlt (plus 42 Prozent). Unter anderem wurde die niedrigste Entgeltgruppe abgeschafft, bisherige Beschäftigungszeiten werden angerechnet.



Vorbereitungen für Aktionen bei der Universitätsmedizin Rostock Logistik
Foto: ver.di MV.

WSI

Entschlossen und streikbereit

„Die Entschlossenheit und glaubwürdige Streikbereitschaft der Beschäftigten zahlt sich nun aus und hat hoffentlich Beispielwirkung für Beschäftigte anderer Unternehmen im Gesundheitswesen und darüber hinaus“, sagte der zuständige Gewerkschaftssekretär Damian Putschli. Allerdings gebe es jetzt noch Nachbesserungsbedarf bei anderen Regelungen des TV-L, zum Beispiel bei Urlaub und Krankengeldzuschuss.

Quelle: Ver.di (2019), redaktionell bearbeitet

Kasten 8

Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege: Beschäftigte von Nephrocare Rostock arbeiten erstmals mit Tarifvertrag

Die rund 130 Beschäftigten in den Medizinischen Versorgungszentren der Nephrocare Rostock GmbH erhalten seit Januar 2020 deutlich mehr Geld. Grund ist der Tarifvertrag, den die Tarifkommission der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie IG BCE in harten Verhandlungen erstmals für den Dialyse-Dienstleister mit Standorten in Rostock, Ribnitz-Damgarten und Bad Doberan durchgesetzt hat.

Je nach Entgeltgruppe macht die Entgeltsteigerung zwischen 10 und 24 Prozent für 2 Jahre aus – eine Erhöhung, mit der die Tarifkommission zugleich eines ihrer zentralen Ziele erreicht hat: die Angleichung des Entgeltniveaus in Rostock an die Nephrocare-Bezahlung in den westlichen Bundesländern.

„Der Tarifvertrag war angesichts unserer Arbeit unter hoher Belastung und Zeitdruck längst überfällig“, sagt Jane Haney, Betriebsratsvorsitzende von Nephrocare Rostock und Mitglied der Tarifkommission. „Als wir das Ergebnis verkündet haben, konnten wir hier und da Freudentränen in den Augen unserer Kolleginnen und Kollegen ausmachen. Die Entgeltsteigerung ist das eine. Das andere ist die Entgeltentwicklung innerhalb der Entgeltgruppen, die wir jetzt schwarz auf weiß haben. Das schafft Perspektiven, die gerade in unseren Pflegeberufen so wichtig sind.“



Foto: IG BCE.

WSI

In Punkto Entgelt und Entgeltentwicklung profitieren auch die Pflegehilfskräfte, für die der Arbeitgeber bislang nur knapp über dem Mindestlohn zahlte und die sich jetzt neben entschieden mehr Geld erstmals auf eine Steigerung berufen können. Von hohem Wert sind ebenfalls die Entgeltgruppen, in die alle Tätigkeiten der Nephrocare-Beschäftigten ab sofort eindeutig zuzuordnen sind. „Der Tarifvertrag bietet Sicherheit und setzt Anreize zur beruflichen Weiterentwicklung“, schätzt Verhandlungsführer Swen Ohlert das Ergebnis „Was für eine hohe Bedeutung das für die

gesamte Belegschaft hat, zeigt die kraftvolle Beteiligung an einer spontanen Flashmob-Aktion während der Verhandlungen und die große Unterstützung für die Tarifkommission der IG BCE. Wir nehmen diese Rücken- deckung als Auftrag, dranzubleiben und nun auch einen Mantel-tarifver- trag für die Nephrocare Rostock zu erreichen.“

In dem Manteltarifvertrag sollen Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, be- triebliche Altersvorsorge, Weihnachts- und Urlaubsgeld und mehr festge- legt werden. Ebenso hat die IG BCE einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit im Blick. Seit 2017 gibt es bei der Nephrocare Rostock einen Betriebsrat, ge- wählt unter hoher Beteiligung der Beschäftigten und mit Unterstützung der Gewerkschaft IG BCE. Betriebsratsvorsitzende ist Jane Haney. Sie ist seit Sommer 2018 auch Mitglied im Gesamtbetriebsrat der Fresenius Medical Care.

Quelle: IG BCE Bezirk Berlin-Mark Brandenburg (2020), redaktionell bearbeitet.

3.10 Öffentliche Verwaltung

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung besteht traditionell eine sehr hohe Tar- rifbindung. Die öffentlichen Arbeitgeber bei Bund, Ländern und Gemeinden fühlen sich in der Regel verpflichtet, durch die Vereinbarung von Tarifverträ- gen angemessene Arbeits- und Einkommensbedingungen für ihre Beschäftig- ten sicherzustellen. Dies gilt auch für Mecklenburg-Vorpommern.¹⁶ Die Zah- len des IAB weisen eine über die Jahre unverändert hohe Tarifbindung von nahezu 100 Prozent der Beschäftigten aus (*Abbildung 3.10*).

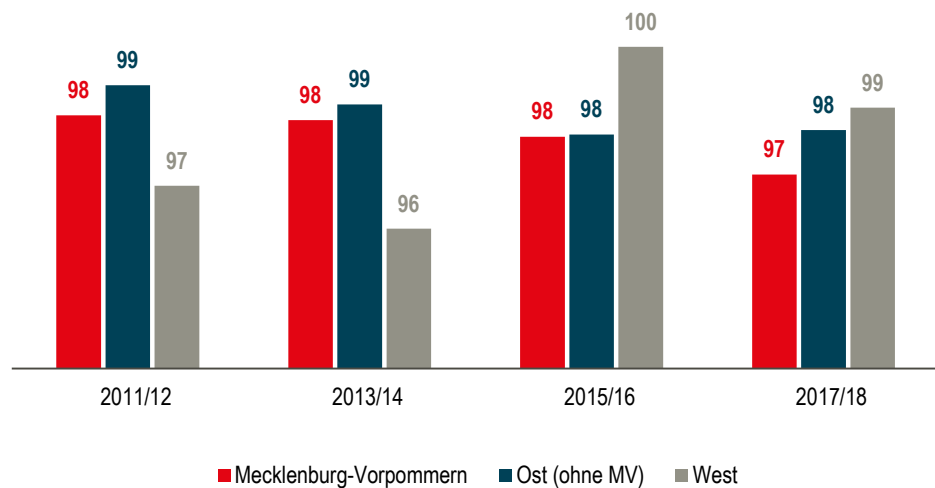
In der öffentlichen Verwaltung (zu der neben Land und Gemeinden auch die Sozialversicherungsträger zählen) arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern 40.250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Davon sind 73 Prozent in Vollzeit beschäftigt, davon 42 Prozent Männer. Bei den Teilzeitbeschäftigten liegt dieser Anteil bei knapp 16 Prozent. Knapp 7 Prozent aller sozialversiche- rungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten in der öf- fentlichen Verwaltung (Bundesagentur für Arbeit 2020). Dazu kommen noch Beamte und etwa 1.600 geringfügig Beschäftigte. Auch die öffentliche Verwal- tung ist ein frauendominierter Bereich, auch bei der Vollzeitarbeit.

Tatsächlich bestehen im Bereich der Kommunen erkennbare Lücken in der Tarifbindung. Nach Angaben von ver.di Nord sind ca. 90 Prozent der kleinen amtsangehörigen Gemeinden ohne Tarifbindung. Die amtsangehörigen Ge- meinden haben in der Regel nicht mehr als 20 Beschäftigte und lassen ihre Personalbewirtschaftung von der zuständigen Amtsverwaltung bearbeiten. Eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband halten diese kleinen Kommunen im Regelfall für nicht erforderlich. Die größeren Kommunen in Mecklenburg-Vor- pommern (kreisangehörige Gemeinden, Landkreise sowie kreisfreie Städte)

¹⁶ Jenseits der öffentlichen Verwaltung ist das Land Mecklenburg-Vorpommern an 74 aktiven privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Unternehmen unmittelbar oder mittelbar beteiligt. Allerdings konnte die Landesregierung eine Kleine Anfrage aus dem Landtag von Meck- lenburg-Vorpommern über die Tarifbindung dieser Beteiligungen nicht beantworten (Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2020a).

sind Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband von Mecklenburg-Vorpommern und unterliegen aufgrund der tarifgesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften den jeweiligen Normen der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst der Kommunen.

Abb. 3.10: Tarifbindung im Gesundheits- und Sozialwesen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern
Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 19). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern

Die beiden vorangegangenen Kapitel dieser Studie haben dokumentiert, dass inzwischen eine Mehrheit der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb arbeitet. Welche Auswirkungen hat es für diese, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist? Theoretisch lässt sich erwarten, dass das Fehlen kollektiv ausgehandelter Standards, die über die gesetzlichen Mindestniveaus hinausgehen, negative Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern 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 in die Tarifbindung zurückkehren.

Es ist allerdings nicht von der Hand zu weisen, dass beispielsweise Großbetriebe deutlich häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als Kleinbetriebe (Ellguth/Kohaut 2018) und gleichzeitig auch bessere Löhne zahlen (Lallemand/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.¹⁷ Im Folgenden werden deshalb zunächst die unbereinigten Effekte der Tarifbindung ausgewiesen, die auf einem einfachen Vergleich zwischen

¹⁷ 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 Mecklenburg-Vorpommern scheidet dieser Ansatz hier jedoch für die quantitative Analyse aus.

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

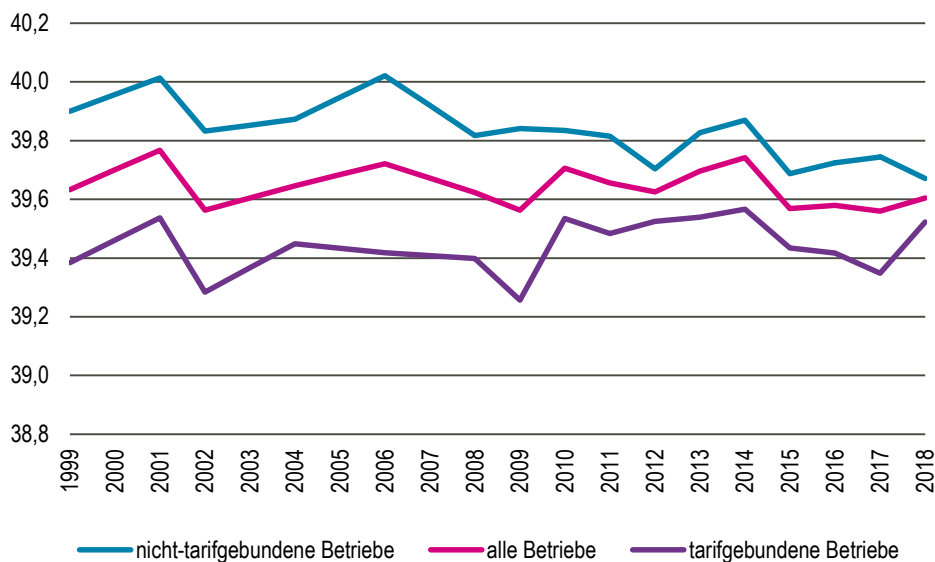
Die Festlegung der Dauer der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil von Tarifverträgen. Ohne Tarifvertrag begrenzt das Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeit lediglich auf 8 Stunden pro Werktag, was bei sechs Werktagen pro Woche auch heute noch zu einer theoretischen Obergrenze von 48 Stunden pro Woche 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). Für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie gab es in den Jahren 2018 und 2019 zahlreiche Gespräche zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die drei Stunden länger als in den westdeutschen Bundesländern ist. Die IG Metall hat diese Gespräche im Dezember 2019 für gescheitert erklärt, da die Arbeitgeberseite auch nach einer Übergangsphase nicht bereit war, die im Westen übliche 35-Stunden-Woche auch in den ostdeutschen Ländern einzuführen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020, S. 15).

Für Mecklenburg-Vorpommern zeigt sich in den Daten des IAB-Betriebspanels, dass die betrieblichen Arbeitszeiten in tarifgebundenen Betrieben seit 1999 mit geringen, durch den Stichprobenfehler zu erklärenden Schwankungen praktisch konstant geblieben sind (*Abbildung 4.1*). Mit zuletzt 39,5 Wochenstunden in den tarifgebundenen Betrieben liegt der Wert für Mecklenburg-Vorpommern 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 2005 und 2016). Für die nicht-tarifgebundenen Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern 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 Mecklenburg-Vorpommern zusammen, ergibt sich eine durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von 39,6 Stunden. Zu einem ähnlichen Ergebnis (39,9 Stunden) kommt die Vierteljährliche Verdiensterhebung für das 3. Quartal 2018 (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2018, Tabelle 4.1).¹⁸

Abb. 4.1: Betriebliche Arbeitszeiten in Mecklenburg-Vorpommern nach Tarifbindung (1999 – 2018)
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.

¹⁸ Bezieht sich auf das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich.

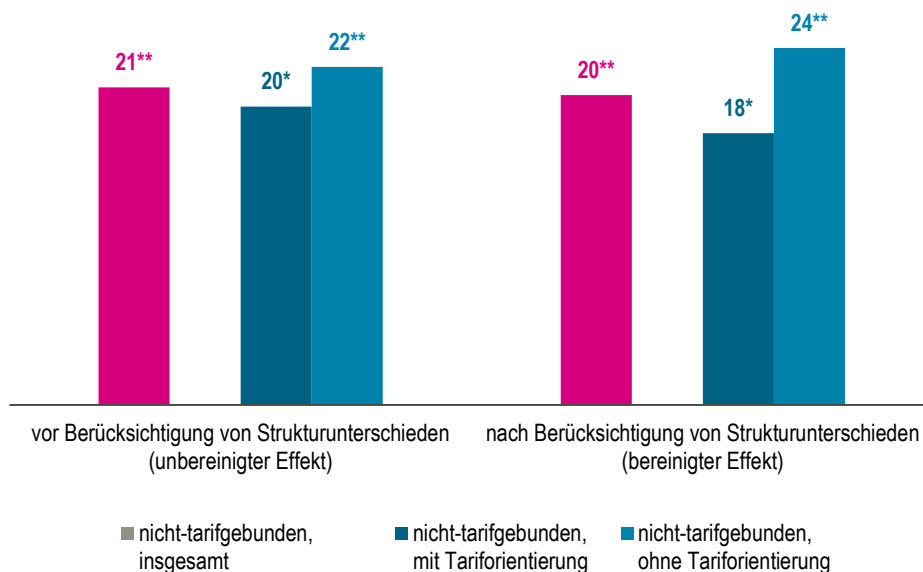
Auch in der multivariaten Analyse – die sich auf einen längeren Zeitraum bezieht – ergibt sich hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit zunächst nur ein geringer Unterschied zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben von 21 Minuten (*Abbildung 4.2*). Um eine möglichst große Fallzahl 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 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).¹⁹ 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 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.

¹⁹ 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 Mecklenburg-Vorpommern
 Mehrarbeit in Minuten pro Woche



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

Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2016 - 2018 (n = 2.182). 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. Alle ausgewiesenen Koeffizienten sind auf dem 0,001-Niveau signifikant (robuste Standardfehler). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Im Falle der Arbeitszeit führt die statistische Bereinigung zu keiner relevanten Veränderung des Effekts der Tarifbindung auf die Arbeitszeit: In nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten Beschäftigte pro Woche etwa 20 Minuten länger als in vergleichbaren tarifgebundenen Betrieben, die sich hinsichtlich der Größe, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und dem Stand der technischen Ausrüstung nicht voneinander unterscheiden.

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 Betrieben mit Orientierung sind die Arbeitszeiten 18 Minuten länger als in tarifgebundenen Betrieben, in solchen ohne Orientierung 24 Minuten (*Abbildung 4.2*). Der Unterschied beträgt also gerade einmal 6 Minuten und ist statistisch nicht signifikant, d. h. könnte ebenso gut zufallsbedingt sein.²⁰

²⁰ Die z-Statistiken für den Unterschied zwischen den Regressionskoeffizienten betragen nach Paternoster et al. (1998) für die unbereinigten Effekte $z = 0,23$ ($p = 0,407$) und für die unbereinigten Effekte $z = 0,50$ ($p = 0,309$).

Die Unterschiede der beiden Gruppen der nicht-tarifgebundenen Betriebe zu tarifgebundenen Betrieben sind dabei jeweils statistisch signifikant.²¹ 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 Kollegen in tarifgebundenen Betrieben. Allerdings ist der Vorsprung für Beschäftigte mit Tarifvertrag mit einer um nur etwa 20 Minuten kürzeren Arbeitszeit sehr gering. Dies lässt sich auch damit erklären, dass die Arbeitgeber in Mecklenburg-Vorpommern – wie bereits oben für die ostdeutschen Bundesländer allgemein dargestellt – sich bisher nicht auf Arbeitszeitverkürzungen eingelassen haben. Dies hat zuletzt das Beispiel der Ende 2019 gescheiterten Verhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie gezeigt.

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 lagen die Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2018 in nicht-tarifgebundenen Betrieben bei 2.608 Euro, und damit 26,3 Prozent unter dem Niveau der tarifgebundenen Betriebe (3.541 Euro) (Abbildung 4.3). Das IAB-Betriebspanel weist für das Jahr 2018 deutlich geringere Werte aus: Monatsverdienste von 2.332 Euro für nicht-tarifgebundene Betriebe und von 3.186 Euro für tarifgebundene Betriebe, was einem Rückstand von 26,8 Prozent entspricht. Trotz der unterschiedlichen Methodik bestätigen jedoch beide Quellen unabhängig voneinander, dass es erhebliche Gehaltsunterschiede von gut einem Viertel zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben gibt.

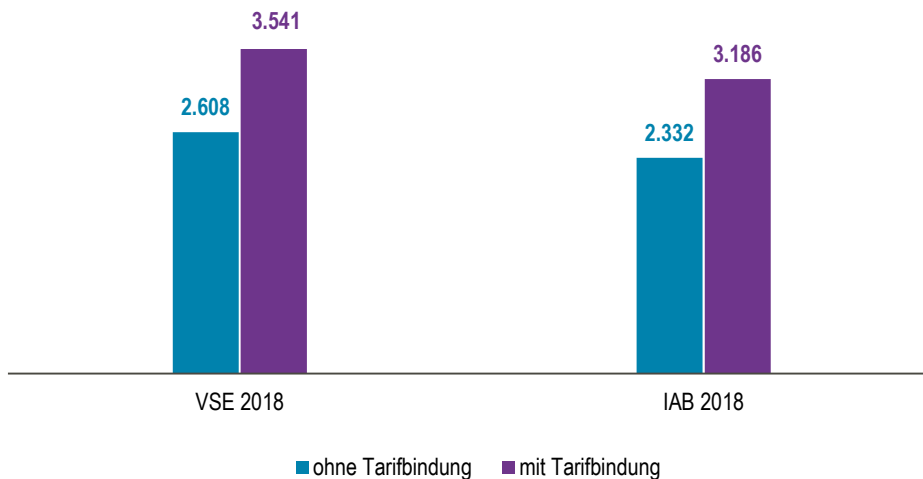
Zu bedenken ist, dass sich beide Datenquellen nur auf Vollzeitbeschäftigte beziehen und damit viele Beschäftigte ausklammern. Ausweislich der Verdienststrukturerhebung lagen die Bruttomonatsverdienste für Teilzeitbeschäftigte im Jahr 2018 bei durchschnittlich 1846 Euro, für Auszubildende bei 978 Euro und geringfügig entlohnte Beschäftigte bei nur 401 Euro (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020, Tabelle 2.1). Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Mecklenburg-Vorpommern haben also deutlich geringere Monatseinkommen, als die Werte für Vollzeitkräfte dies suggerieren.

Auch auf Stundenbasis verdienen Teilzeitkräfte im Durchschnitt (14,54 Euro) deutlich weniger als Vollzeitkräfte (17,11 Euro) (ebd., Tabelle 3.2 und 3.3). Außerdem zeigt sich bei den Teilzeitbeschäftigten eine noch größere Entgeltlücke bei fehlender Tarifbindung: Nach Daten der VSE 2018 lagen die Stundenverdienste der Teilzeitbeschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben bei nur 12,65 Euro und damit um 31 Prozent unter denen in tarifgebundenen Betrieben (18,41 Euro) (ebenda). Da im Folgenden auf der Basis der IAB-Daten nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt werden können, bleibt dieser Teil

²¹ Der bereinigte Effekt fiel in einer ähnlich angelegten Studie für Bayern mit einer ganzen Stunde deutlich größer aus (Schulzen/Lübker/Bispinck 2018, S. 55). Dies geht in erster Linie darauf zurück, dass die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten im Tarifgebiet Ost noch deutlich über denen im Westen liegen; in der Arbeitszeit in den nicht-tarifgebundenen Betrieben (jeweils ca. 39,5 Stunden) ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede (ebenda).

der Arbeitswelt ausgeklammert und die Ergebnisse unterschätzen wahrscheinlich die wahren Effekte der fehlenden Tarifbindung auf die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern.

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



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 Tagesentgelt x 365 Tage / 12 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.

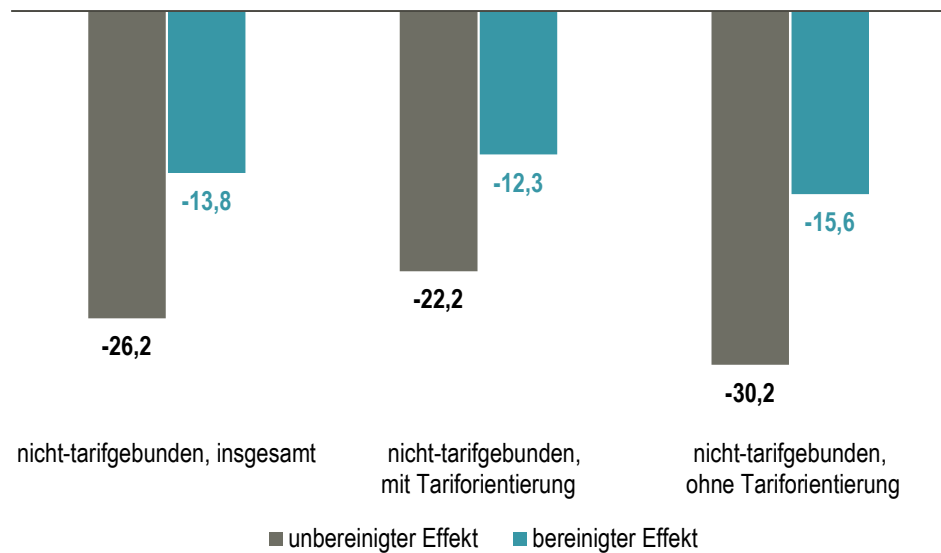
WSI

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Statistischer Bericht N103 2018 01, Seite 27) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

In der multivariaten Betrachtung werden, wie schon bei der Arbeitszeit, die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2016 bis 2018 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 26,2 Prozent weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen 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 13,8 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 14 Prozent weniger verdient als ein Beschäftigter in einem weitgehend gleichartigen

Betrieb, der tarifgebundenen ist.²² Es ist also plausibel, dass die Ursache für die Entgeltlücke in der fehlenden Tarifbindung liegt.

Abb. 4.4: Entgeltrückstand von nicht-tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern
Angaben in %



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2016 - 2018 (n = 2.227). 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 $(e^{\beta} - 1) \times 100 = \text{Prozentualer Effekt rücktransformiert}$. Alle Koeffizienten sind auf dem 0,001-Niveau signifikant (robuste Standardfehler).



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 leichter Entgeltvorsprung für Betriebe mit Tariforientierung (-22,2 Prozent zu -30,2 Prozent). Dieser Vorsprung verschwindet 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 gut 12 Prozent ihres Einkommens verzichten, die Beschäftigten in Betrieben ohne Tariforientierung auf fast 16 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.

²² Unterschiede hinsichtlich der Größe, Branchenzugehörigkeit, dem Qualifikationsprofil der Beschäftigten und des Standes der technischen Anlagen werden statistisch bereinigt.

4.3 Auswirkungen der geringen Tarifbindung für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern

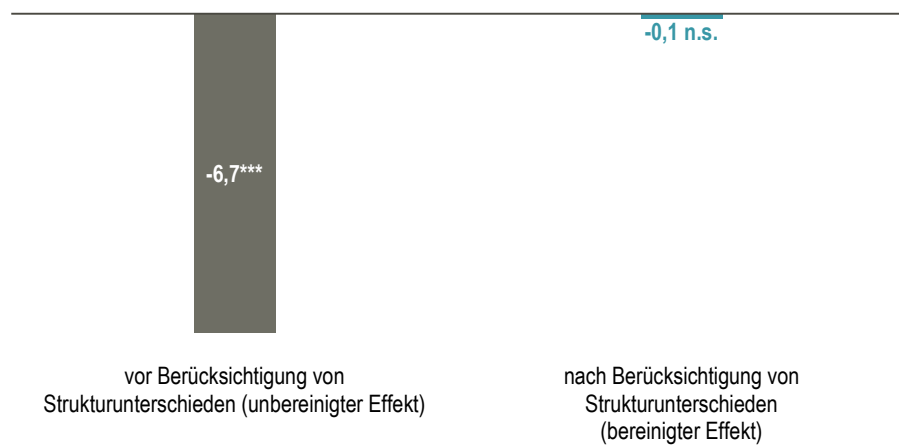
Die geringe Tarifbindung bringt für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern also deutliche Nachteile mit sich. Gut dokumentiert war bisher die Tatsache, dass nicht-tarifgebundene Betriebe deutlich niedrigere Löhne zahlen als Betriebe mit Tarifvertrag (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020). Allerdings gab es bisher keine Befunde darüber, inwiefern dieser Unterschied im Lohnniveau auch ursächlich auf das Fehlen eines Tarifvertrages zurückgeht. Die vorliegende Analyse schließt diese Lücke, indem die Bestandteile der Entgelt Differenz statistisch herausgerechnet werden, die sich auf andere Strukturmerkmale – wie die Branchenzugehörigkeit oder die Betriebsgröße – zurückführen lassen.

Im Ergebnis zeigt sich zusammengefasst, dass eine fehlende Tarifbindung zu einer geringfügig höheren betrieblichen Arbeitszeit führt und deutliche Einbußen beim Entgelt mit sich bringt: Für ansonsten ähnliche Betriebe beträgt das Entgeltminus beim Fehlen eines Tarifvertrages etwa 14 Prozent (bereinigter Effekt). Auch für tariflose Betriebe, die angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, beträgt die bereinigte Entgeltlücke gut 12 Prozent. Eine unverbindliche Tariforientierung bietet aus Sicht der Beschäftigten damit keinen Ersatz für vollwertige Tarifbindung. Anders als noch zu Beginn des Jahrtausends diagnostiziert (Bahnmüller 2002), lindert also die Zunahme der Tariforientierung die negativen Folgen der Erosion des Tarifvertragssystems nicht (siehe dazu schon Hassel/Schulten 1998).

Vergleicht man Mecklenburg-Vorpommern mit den anderen ostdeutschen Bundesländern, so zeigt sich beim Entgeltniveau nach den Daten des IAB-Betriebspanels zunächst ein Unterschied von -6,7 Prozent (*Abbildung 4.5*). Dies entspricht dem bereits in der Einleitung gemachten Befund, dass die Löhne in Mecklenburg-Vorpommern niedriger als in allen anderen Bundesländern sind und das Land damit eine unrühmliche Rolle als Deutschlands „Lohnkeller“ innehat (*Abbildung 1.1*). Andererseits liegt Mecklenburg-Vorpommern mit einer Tarifbindung von derzeit 44 Prozent in etwa auf dem Niveau der anderen ostdeutschen Bundesländer (*Abbildung 2.3*). Wie passen beide Befunde – geringe Löhne bei einer für Ostdeutschland durchschnittlichen Tarifbindung – zusammen?

Abb. 4.5: Entgeltunterschied zwischen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern und Betrieben in anderen ostdeutschen Bundesländern

Angaben in %



*** signifikant auf dem 0,01-Niveau; n.s. = nicht signifikant

Anmerkungen: Die Berechnung vergleicht Mecklenburg-Vorpommern mit den anderen ostdeutschen Bundesländern (einschließlich Berlin) für die Jahre 2016 - 2018 (n = 13.127). Ohne öffentliche Verwaltung. Für methodische Erläuterungen zum Bereinigungsverfahren siehe Abbildung 4.4. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Die Antwort ist in der ungünstigen Wirtschaftsstruktur Mecklenburg-Vorpommerns zu finden, in der klassische Niedriglohnbranchen wie das Gastgewerbe und der Handel im Vergleich zu anderen Bundesländern eine deutlich größere Rolle spielen. Wenn die Strukturmerkmale nach dem oben vorgestellten Verfahren aus dem Lohnvergleich zwischen den Bundesländern herausgerechnet werden, ergibt sich für Mecklenburg-Vorpommern kein signifikanter Entgelt-rückstand gegenüber den anderen ostdeutschen Ländern mehr. Anders ausgedrückt: In Mecklenburg-Vorpommern sind die Gehälter vergleichbar mit denen in anderen ostdeutschen Bundesländern, wenn man Betriebe miteinander vergleicht, die sich hinsichtlich der Größe, der Branchenzugehörigkeit, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und des technischen Standes nicht voneinander unterscheiden.

Dies ändert für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern jedoch wenig an den geringen Löhnen – und ist besonders für diejenigen schmerzhaft, die in einem tariflosen Betrieb im Land deutlich weniger verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen in einem ähnlichen Betrieb, in dem ein Tarifvertrag gilt. Daraus ergibt sich für die Politik ein doppelter Handlungsauftrag: die wirtschaftlichen Grundlagen durch eine gezielte Strukturpolitik zu stärken und dabei gleichzeitig günstige Rahmenbedingungen für Tarifverträge zu schaffen, etwa indem die Wirtschaftsförderung an Tariftreue geknüpft wird. Die Politik in Mecklenburg-Vorpommern hat bereits angefangen, diesen Entwicklungspfad einzuschlagen. Trotzdem ergibt sich aus den Ergebnissen dieser Studie ein weiterer Handlungsbedarf für Politik, Tarifvertragsparteien und Beschäftigte, die Tarifbindung zu stärken und so bessere Löhne für die Beschäftigten durchzusetzen.

5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung

Die Analysen in dieser Studie haben gezeigt, dass Tarifverträge ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind. Aus Sicht der Beschäftigten ist der deutliche Rückgang der Tarifbindung seit den späten 1990er Jahren deshalb eine bedrohliche Entwicklung. Wenn Mecklenburg-Vorpommern seine unrühmliche Rolle als „Lohnkeller“ Deutschlands ablegen will, ist eine Stärkung der Tarifbindung daher ein unverzichtbares Element. Diese Einsicht hat sich inzwischen auch in der Landespolitik durchgesetzt, die damit von der Niedriglohnstrategie der Nachwende-Jahre Abschied nimmt. Noch im Jahr 2008 warb Mecklenburg-Vorpommern auf der Seite der landeseigenen Wirtschaftsfördergesellschaft „Invest in MV“ mit niedrigen Löhnen als Standortvorteil und konterkarierte damit die schon damals von der Politik verkündete Botschaft, hochwertige Arbeitsplätze schaffen zu wollen (Uder 2008).

Der langanhaltende Erosionsprozess der Tarifbindung konnte in den letzten Jahren in Mecklenburg-Vorpommern gestoppt werden, sodass sich inzwischen trotz von Jahr zu Jahr schwankender Zahlen Anzeichen für eine Stabilisierung erkennen lassen. Getragen wird dies von den Erfolgen der Gewerkschaften, tariflose Betriebe wieder in die Tarifbindung zu bringen – wie im Fall der Universitätskliniken, im Kfz-Handwerk oder bei Kindertagesstätten. Nichtsdestotrotz gibt es immer noch zu viele Beschäftigte, denen tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen vorenthalten werden. Im Ergebnis führt dies zu niedrigeren Löhnen, längeren Arbeitszeiten, prekären Beschäftigungsverhältnissen und mehr sozialer Ungleichheit.

Das zeigt auch die Betrachtung der einzelnen Branchen in diesem Bericht. Die Branchen mit der geringsten Tarifbindung haben überdurchschnittlich viele Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte. Dabei zeigt der Blick zu manchen europäischen Nachbarländern, 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. Hierzu gibt es verschiedene Ansätze, von denen im Folgenden vier der wichtigsten aufgezeigt werden: die Entwicklung starker Tarifverbände, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen sowie ein öffentlicher Diskurs, der den gesellschaftlichen Wert von Tarifverträgen wieder ins Zentrum rückt.

5.1 Entwicklung starker Tarifverbände

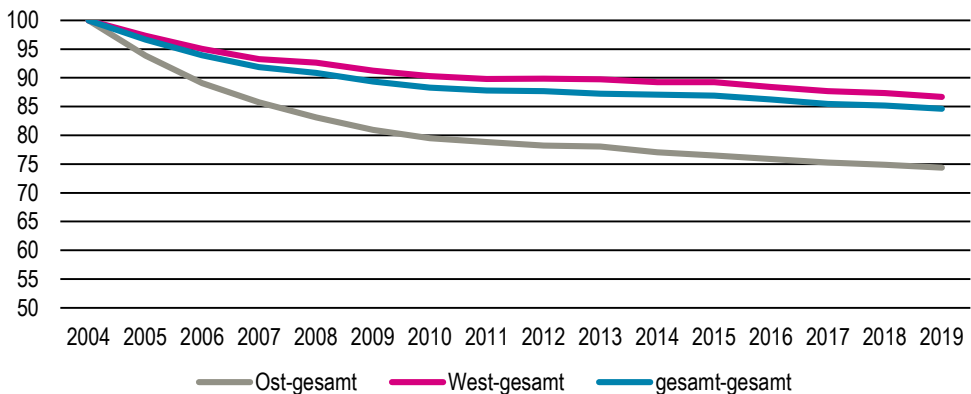
Eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Tarifbindung sind starke und durchsetzungsfähige Tarifverbände. In den letzten Jahrzehnten sind Einfluss und Bindekraft sowohl bei Gewerkschaften als auch bei den Arbeitgeberverbänden deutlich zurückgegangen. Die Erosion der Tarifbindung ist damit auch ein Ergebnis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

Gewerkschaften

Auf Seiten 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 weitgehend stabilisiert und in einigen Gewerkschaften kam es sogar wieder zu Mitgliederzuwächsen (Dribbusch/Birke 2019). Über die vergangenen 15 Jahre hinweg hat sich die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in Ostdeutschland insgesamt um ein Viertel reduziert (Frauen: minus 30 Prozent, Männer: minus 22 Prozent). In Westdeutschland ging sie ebenfalls zurück, aber nicht so stark (insgesamt um 13 Prozent, bei den Frauen um 3 Prozent und den Männern um 17 Prozent) (*Abbildung 5.1*). Auffallend ist der recht starke Rückgang weiblicher Mitglieder in den ostdeutschen Ländern. Während die Mitgliederzahlen der Frauen in den westdeutschen Bundesländern seit 2011 wieder ansteigen, sind sie in Ostdeutschland seitdem noch einmal um 6 Prozentpunkte gesunken (*Abbildung 5.2*). Bei den männlichen Mitgliedern gibt es keine solche gravierend unterschiedliche Entwicklung, allerdings sind auch hier die Rückgänge in den östlichen Bundesländern stärker als in den westdeutschen Bundesländern (*Abbildung 5.3*).

Der Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen hat vielfältige Gründe und hängt vor allem mit der wirtschaftlichen Entwicklung und dem sektoralen Strukturwandel zusammen (Dribbusch/Birke 2019). Dieser führte insbesondere in Ostdeutschland über lange Zeit hinweg zu sehr hoher Arbeitslosigkeit sowie einer Zunahme prekärer und damit deutlich schwieriger zu organisierender Beschäftigungsverhältnisse. Nach wie vor gibt es vor allem in der Industrie sowie bei einigen Energie- und Infrastrukturunternehmen viele gewerkschaftlich hoch organisierte Kernbranchen, die aber gerade in Mecklenburg-Vorpommern eher unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig haben die schwach organisierten Branchen, vor allem im Dienstleistungsbereich (insbesondere das Gastgewerbe und der Handel), immer mehr an Bedeutung gewonnen. Gerade hier sind hohe Anteile Teilzeit- und geringfügig Beschäftigter zu verzeichnen. Auch deshalb reicht die gewerkschaftliche Organisationsmacht in Form engagierter Mitglieder im Betrieb oft nicht aus. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse erschweren den Beschäftigten, sich für ihre Interessen einzusetzen und verhindern, dass Unternehmen notfalls auch durch einen Streik zum Abschluss eines Tarifvertrages gebracht werden. Ein schwacher gewerkschaftlicher Organisationsgrad geht zudem oft mit fehlenden Betriebsratsstrukturen einher, die ebenfalls eine wichtige informelle Stütze zur Durchsetzung von Tarifverträgen sein können (vgl. Kapitel 2.4).

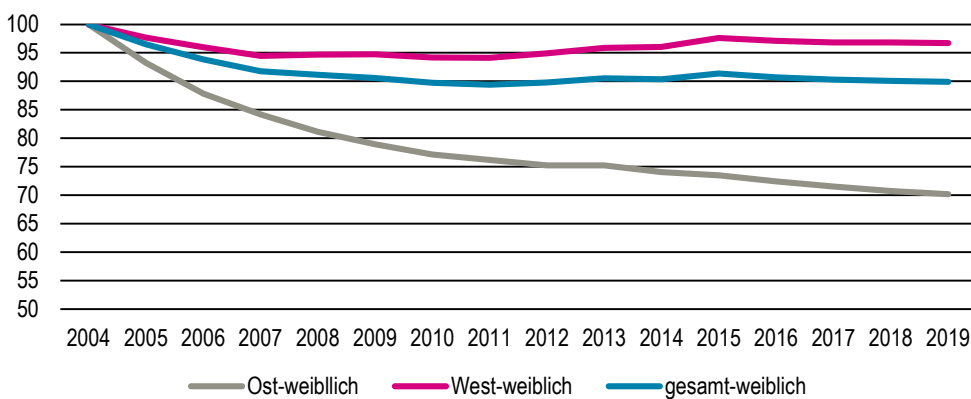
Abb. 5.1: Entwicklung der Mitglieder in DGB-Gewerkschaften, 2004-2019*
2004 = 100



Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund

WSI

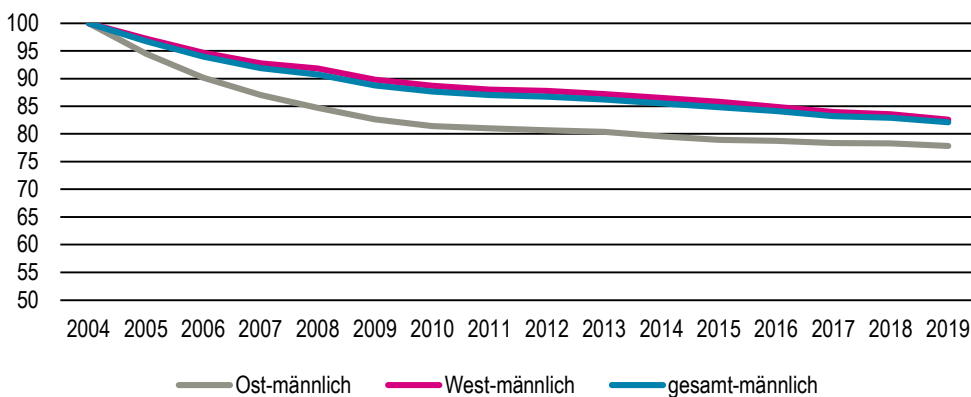
Abb. 5.2: Entwicklung der weiblichen Mitglieder in DGB-Gewerkschaften, 2004-2019*
2004 = 100



Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund.

WSI

Abb. 5.3: Entwicklung der männlichen Mitglieder in DGB-Gewerkschaften, 2004-2019*
2004 = 100



Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund.

WSI

Die Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht ist deshalb eine wichtige Voraussetzung für eine stärkere Tarifbindung. Hierzu gehört das Bewusstsein der Beschäftigten, dass Tarifverträge keine Selbstverständlichkeit sind, sondern von engagierten Menschen in den Betrieben durchgesetzt werden müssen. Hierbei haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren viele neue Erfahrungen gesammelt, wie mit einer stärker beteiligungsorientierten Tarifpolitik und einer systematischen Erschließung neuer Betriebe neue Mitglieder gewonnen und das „Organisieren am Konflikt“ (Dribbusch 2013) intensiviert werden kann. Die Beispiele in Kapitel 3 dieser Studie zeigen, wie es in Mecklenburg-Vorpommern gelungen ist, durch den engagierten Einsatz von Gewerkschaftsmitgliedern Betriebe zum Abschluss von Tarifverträgen zu bewegen. Neben den positiven in dieser Studie aufgeführten Beispielen gibt es leider ebenfalls viele Beispiele von Unternehmen, in denen trotz langwieriger Auseinandersetzungen bislang (noch) keine Tarifbindung durchgesetzt werden konnte.

Eine weitere gute Möglichkeit positiv die Tarifbindung zu unterstützen hat die IG BCE geschaffen. Auf der Webseite [Arbeitbertest.de](http://arbeitbertest.de)²³ können Menschen, die neue Aufgaben und Herausforderungen suchen, Arbeitgebende finden, die attraktive Arbeitsbedingungen durch die Einhaltung von tariflichen Standards bieten. In der Liste wird für alle der Gewerkschaft bekannten Unternehmen aus den von der IG BCE betreuten Branchen im Landesbezirk Nordost (d. h. in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen) dokumentiert, ob diese tarifgebunden sind oder nicht. Die Initiatoren empfehlen Bewerberinnen und Bewerbern, sich vorrangig bei tarifgebundenen Unternehmen zu bewerben, denn nur hier können faire Entgelte erwartet werden. Die Webseite wird auch zur Mitgliedergewinnung genutzt: nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen durchsetzbaren Rechtsanspruch auf Bezahlung nach Tarifvertrag.

Arbeitgeberverbände

Neben starken Gewerkschaften braucht ein funktionierendes Tarifvertragssystem auch handlungsfähige Arbeitgeberverbände. Auch wenn kaum offizielle Zahlen zur Mitgliederentwicklung vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass auch viele Arbeitgeberverbände mit einem sinkenden Organisationsgrad zu kämpfen haben, der zum Teil aus Verbandsaustritten, mehr jedoch noch aus Nicht-Eintritten neu gegründeter Unternehmen resultiert (Schroeder/Weßels 2017; siehe auch Kapitel 2.3).

Als Reaktion auf drohende Mitgliederverluste sind viele Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, sogenannte „OT-Mitgliedschaften“ (OT = ohne Tarifbindung) einzuführen (Behrens/Helfen 2016; siehe auch Kapitel 3.4). Damit ist eine 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

²³ Siehe <http://nordost.arbeitbertest24.de/die-tariftreue-liste/>. Die Angaben in dieser Liste beruhen auf Recherchen der IG BCE. Sie übernimmt jedoch keine Haftung, denn es gibt ständig Änderungen und nicht alle Unternehmen dokumentieren dies zeitnah und öffentlich. Weitere Unternehmen und Änderungen können jederzeit der IG BCE gemeldet werden.

Arbeitgeberverbände haben damit ein Instrumentarium geschaffen, das die Flucht aus den Flächentarifverträgen organisationspolitisch legitimiert und die Erosion der Tarifbindung befördert. Mittlerweile verfügen in Deutschland mehr als die Hälfte aller Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall nur noch über eine OT-Mitgliedschaft (Gesamtmetall 2018; Schulten 2019). Umfragen zufolge finden OT-Mitgliedschaften jedoch auch in anderen Branchen eine breite Anwendung (Behrens/Helfen 2016).

Allerdings gibt es auch eine Reihe von Branchen, in denen sich die Arbeitgeberverbände bewusst gegen das Instrument der OT-Mitgliedschaft ausgesprochen haben und stattdessen an einer verbindlichen Tarifbindung der Mitgliedsunternehmen festhalten. Das macht deutlich, dass das Instrument der OT-Mitgliedschaft auch innerhalb des Arbeitgeberlagers stark umstritten ist. Die Bauindustrie lehnt das Instrument z. B. deshalb entschieden ab, weil wichtige Tarifverträge ihrer Branche allgemeinverbindlich erklärt werden. Diese Strategie zeigt Erfolg: Die Baubranche hat auch in Mecklenburg-Vorpommern eine deutlich überdurchschnittlich hohe Tarifbindung (siehe Kapitel 3.3). Entsprechend dürfte auch in vielen anderen Branchen eine Stabilisierung oder gar Stärkung der Tarifbindung nur bei einer grundlegenden Infragestellung des OT-Modells möglich sein.

Derzeit versteht sich die Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern (VU) explizit als „Dachverband nicht nur von Arbeitgeberverbänden mit Tarifträgereigenschaft, sondern auch von solchen ohne Tarifträgereigenschaft (OT-Verbände).“²⁴ Hierbei wird betont, dass es „die Entscheidung jedes einzelnen Unternehmens [ist], freiwillig und aus Überzeugung dem Geltungsbereich von Tarifverträgen beizutreten oder es zu unterlassen.“ Durch die faktische Gleichsetzung von tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen gibt die VU jeden Anspruch auf, offensiv für die Anwendung von Tarifverträgen zu werben. Bei dem für den mecklenburg-vorpommerischen Einzelhandel zuständigen Arbeitgeberverband Handelsverband Nord unterliegt laut eigener Satzung jedes neue Mitgliedsunternehmen zunächst lediglich einer OT-Mitgliedschaft (Handelsverband Nord 2017). Eine Bindung an die Verbandstarifverträge entsteht erst dann, wenn dies von den Unternehmen explizit gewollt wird. Ein ähnliches Vorgehen hat der Bauernverband Mecklenburg-Vorpommern gewählt, der anders als in anderen Bundesländern ein OT-Verband ist (siehe Kapitel 3.1). Die OT-Mitgliedschaft wird damit vom Ausnahmefall zur Regel.

Demgegenüber fordert der DGB Nord seit 2016 von den Arbeitgeberverbänden in Mecklenburg-Vorpommern eine „Offensive Tarifvertrag“, da es nur so gelingen könne, die dringend benötigten Fachkräfte im Land zu halten und neue zu gewinnen (DGB Nord 2016). Insbesondere die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) kritisiert die Tariffucht im ostdeutschen Gastgewerbe. Das OT-Modell basiere auf schlechten Arbeitsbedingungen und sei schlicht ein falsches Geschäftsmodell, welches die Arbeitgebenden von ihrer sozialpolitischen Verantwortung entbinde (Ostsee-Zeitung 2018).

²⁴ <https://www.vumv.de/thema/lohn-und-tarifpolitik.html>

5.2 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Eine nachhaltige Stärkung der Tarifbindung bedarf neben handlungsfähigen Tarifverbänden zusätzlich auch unterstützende Regeln und Institutionen, die das Tarifvertragssystem politisch stabilisieren. Ein wichtiges Instrument hierbei ist die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen. 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 Tarifordnung einer Branche in Frage stellen.

In vielen europäischen Nachbarländern wie z. B. Österreich, Frankreich oder den Niederlanden finden das Instrument der AVE oder andere, ähnliche Verfahren zur Ausdehnung der Tarifbindung breite Anwendung und tragen entscheidend dazu bei, dass nach wie vor die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt (Schulten et al. 2016); siehe auch Kapitel 2.5. In Deutschland wird die AVE hingegen nur von relativ wenigen Branchen genutzt. So waren Ende 2017 gerade einmal 1,5 Prozent aller gültigen Branchentarifverträge allgemeinverbindlich (Schulten 2018). Neben wenigen auf nationaler Ebene ausgesprochenen AVEs werden deutlich mehr Tarifverträge auf regionaler Ebene durch die zuständigen Landesarbeitsministerien allgemeinverbindlich erklärt.

In Mecklenburg-Vorpommern wird unter Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit ein Tarifregister geführt. Hier können Beschäftigte und Unternehmen Auskünfte dazu erhalten, ob für ihre Branche ein Tarifvertrag besteht oder nicht, ob ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde oder nicht und über einzelne inhaltliche Bestimmungen eines Tarifvertrages. Für Auskünfte darüber, ob es allgemeinverbindliche Tarifverträge auch für Mecklenburg-Vorpommern gibt, wird im Internet-Auftritt des Tarifregisters²⁵ auf eine Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales²⁶ verwiesen. Allerdings steht auf deren Seite seit geraumer Zeit nur, dass diese Liste gerade überarbeitet wird. Es ist davon auszugehen, dass in Mecklenburg-Vorpommern die bundesweit nach dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerentsendegesetz allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge und tarifvertraglichen Mindestlöhne wie z. B. im Baugewerbe oder in bestimmten Handwerksbereichen (z. B. Dachdeckerhandwerk, Bäckerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk) gelten. In Mecklenburg-Vorpommern ist bisher nur ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden: der Entgelttarifvertrag Sicherheitsdienstleistungen. Die AVE besteht seit 2014 für die jeweils gültige Fassung, die aktuell seit dem 1. Januar 2019 gilt.²⁷

Bei der Reform des AVE-Verfahrens durch den Bundestag im Jahr 2014 wurde insbesondere das zuvor bestehende 50-Prozent-Quorum abgeschafft. Danach konnten zuvor nur solche Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt

²⁵ <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Arbeit/Tarifregister/ueber-das-Tarifregister/>.

²⁶ BMAS <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html>

²⁷ BAnz AT 26.06.2019 B14.

werden, die bereits für mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche galten. 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 nicht dazu geführt, dass es mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge in Deutschland gibt (Schulten 2018; Bundesregierung 2019). Es sind vor allem zwei Faktoren, die bislang 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 unmöglich. Deshalb erscheint es sinnvoll, das AVE-Verfahren dahingehend zu reformieren, dass vollständig von einem quantitativen Repräsentativitätskriterium abgesehen 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 „Ausnahmeanstrument“ (BDA o.J.) akzeptabel, dessen stärkere Verbreitung strikt abgelehnt wird. Entsprechend restriktiv ist die Haltung der Arbeitgeberdachverbände in den Tarifausschüssen, die sich paritätisch aus Repräsentanten von Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammensetzen. Da die Annahme eines AVE-Antrags stets eine Mehrheit im Tarifausschuss benötigt, kommt diese bei einer Patt-Situation nicht zustande. Die Arbeitgeber nutzen ihre faktische Veto-Position mitunter sogar gegen gemeinsame AVE-Anträge der Tarifvertragsparteien, die von ihren eigenen Mitgliedsverbänden unterstützt werden (Schulten 2018; Bundesregierung 2019). Für eine Stärkung der AVE wäre es deshalb von zentraler Bedeutung, die Veto-Position der Arbeitgeber (und damit potenziell auch der Gewerkschaften) im Tarifausschuss aufzuheben. Dies könnte durch eine Umkehrung der Mehrheitserfordernisse geschehen: ein Antrag der betroffenen Tarifparteien auf eine AVE wäre dann angenommen, sofern er nicht durch eine Mehrheit im Tarifausschuss abgelehnt wird.

Ein weiterer Grund für die restriktive Haltung vieler Arbeitgeberverbände ist schließlich die große Verbreitung von OT-Mitgliedschaften, mit denen eine Organisationslogik etabliert wurde, die dem Prinzip der AVE diametral zuwiderläuft. Mit den OT-Mitgliedschaften haben die Arbeitgeberverbände die Tarifflucht legitimiert und die Erosion des Tarifvertragssystems gefördert (siehe

Kapitel 5.2). Für eine Stärkung der Tarifbindung ist jedoch nicht nur eine größere Verbreitung der AVE, sondern auch eine aktivere Unterstützung durch die Arbeitgeberverbände notwendig, die sich in diesem Sinne klar für eine tarifgebundene Mitgliedschaft aussprechen sollten.

5.3 Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen und staatlicher Wirtschaftsförderung

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 ein enormes Steuerungspotenzial, das er für die von ihm verfolgten 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 wichtiges Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge sollte dabei auch die Einhaltung von tarifvertraglich vereinbarten Arbeits- und insbesondere Entlohnungsbedingungen sein. Ohne eine solche Tariftreuevorgabe besteht die Gefahr, dass insbesondere bei arbeitsintensiven Dienstleistungen der Wettbewerb um öffentliche Aufträge auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen wird. Tariflose Anbieter können durch niedrigere Löhne (siehe Kapitel 4.2) oft ein unter rein betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten günstigeres Angebot abgeben. Der Staat muss insgesamt darauf achten, dass er durch seine Vergabepolitik – die oft einseitig auf den Angebotspreis abstellt – nicht selbst noch zur Förderung von Tariffucht beiträgt. Tariftreue Regelungen sorgen deshalb für faire Wettbewerbsbedingungen, fördern einen qualitätsorientierten Wettbewerb und verhindern eine mögliche Benachteiligung von tarifgebundenen Unternehmen.

Seit den 2000er-Jahren wurde in vielen Bundesländern das Ziel verfolgt, öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen zu vergeben, die die Tarifstandards der ortsüblichen Tarifverträge einhalten (Sack et al. 2016). Auch Mecklenburg-Vorpommern verfügt seit 2011 über ein „Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge in Mecklenburg-Vorpommern“ (VgG M-V). Demzufolge dürfen öffentliche Aufträge nur an solche Unternehmen vergeben werden, die ihren Beschäftigten bei der Ausführung des Auftrages mindestens das Entgelt zahlen, das in Mecklenburg-Vorpommern in einem für ihre Branche einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrag festgelegt ist. Allerdings gilt diese Regelung bislang ausschließlich für den Schienenpersonennahverkehr (SPNV) und den sonstigen öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Diese Beschränkung erklärt sich aus einem umstrittenen Urteil des Europäischen Gerichtshofes aus dem Frühjahr 2008 (dem sogenannten Ruffert-Urteil: C-346/06), das Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen in Teilen als Verstoß gegen die Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit für europarechtswidrig erklärt hat.

Im Laufe des vergangenen Jahrzehnts haben sich jedoch die europarechtlichen Rahmenbedingungen deutlich verändert, sodass wieder neue Spielräume für umfassende Tariftreuevorgaben entstanden sind (Krause 2019;

Zimmer 2019; Deutscher Gewerkschaftsbund 2020). Hierzu gehören sowohl eine veränderte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes als auch die Verabschiedung einiger neuer europäischer Richtlinien, wie zum Beispiel die europäische Vergaberichtlinie von 2014 und die revidierte europäische Entsenderichtlinie von 2018. Insbesondere letztere stellt klar, dass Länder, in denen ein System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen besteht, zusätzlich auch Tarifverträge mit „allgemeiner Wirksamkeit“ zum Gegenstand gesetzlicher Vorgaben machen können. Durch die Verpflichtung, im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe einen repräsentativen Tarifvertrag einzuhalten, wird dabei die allgemeine Wirksamkeit des Tarifvertrages im Vergabeverfahren selbst hergestellt (Klein/Schneider 2019).

Vor dem Hintergrund der europarechtlichen Veränderungen hat in vielen Bundesländern erneut die Debatte über eine Revision der Landesvergabegesetze in Richtung auf eine deutliche Ausdehnung der Tariftreuregelungen begonnen (Schulten 2020). Als erstes Bundesland hat Thüringen im Sommer 2019 sein Vergabegesetz revidiert und fordert nun generell bei allen öffentlichen Aufträgen von den Unternehmen, „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“ (Thüringer Vergabegesetz, § 10). Im Frühjahr 2020 hat auch das Land Berlin nachgezogen und fordert nun von allen Unternehmen, „ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung des Auftrags [...] mindestens die Entlohnung (einschließlich der Überstundensätze) nach den Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist“ (Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, § 9). Auch andere Bundesländer wie zum Beispiel Brandenburg, Bremen (Schulten et al. 2020) oder das Saarland haben bereits ihre Absicht bekundet, die Tariftreuevorgaben im Vergabegesetz auf alle Branchen auszuweiten. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es bislang noch keine entsprechende Initiative.²⁸ Allerdings hat die SPD-Fraktion im Landtag erklärt, eine umfassende Tariftreuregelung für Mecklenburg-Vorpommern anzustreben (SPD-Fraktion Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2020).

Neben dem Vergabegesetz versucht Mecklenburg-Vorpommern auch über die Wirtschaftsförderung die Tarifbindung zu stärken. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns hat zum Beispiel in der landesspezifischen Umsetzung der Richtlinie zur Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW-MV 2018, Satz 5.9) für große Unternehmen ab 250 Beschäftigten Bezahlung nach Tarif zur Voraussetzung der Vergabe öffentlicher Aufträge gemacht. Außerdem können kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die an einen Tarifvertrag gebunden sind, einen Bonus zum Basisfördersatz erhalten. Ein Abzug vom Basisfördersatz erhalten hingegen KMU, die eine geringere Vergütung zahlen als tariflich vereinbart. Lohnkosten selber werden ebenfalls nur gefördert, wenn tariflich oder tarifgleich entlohnt wird. Dies wirkt sich auch auf den Bereich des Europäischen Fonds

²⁸ Ein im Sommer 2020 im Landtag von Mecklenburg-Vorpommern diskutierter Entwurf der Fraktion DIE LINKE für eine Reform des Vergabegesetzes zielt vor allem auf eine deutliche Erhöhung des vergabespezifischen Mindestlohns. Er enthält jedoch keine Bestimmungen zur Ausdehnung der Tariftreuevorgaben (Landtag Mecklenburg-Vorpommern 2020b).

für regionale Entwicklung (EFRE) aus, da diese beiden Instrumente in Teilen miteinander korrespondieren.

Um eine stärkere Wirkung zu entfalten, sollten staatliche Zuwendungen zukünftig generell nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden. Eine politische Förderung der Tarifbindung sollte insgesamt dem Grundsatz folgen, dass öffentliche Gelder nur für Unternehmen ausgegeben werden darf, die grundlegende Tarifstandards einhalten. Um glaubwürdig zu sein muss die öffentliche Hand dabei mit gutem Beispiel vorangehen und für ihre eigenen Beteiligungen die Tarifbindung sicherstellen.

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.
- Bahn Müller, R.** (2002): Diesseits und jenseits des Flächentarifvertrags. Entgeltfindung und Entgeltstrukturen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen, in: *Industrielle Beziehungen* 9 (4), S. 402-424.
- 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.
- BDA** (o.J.) Ausnahmeinstrument Allgemeinverbindlicherklärung, BDA kompakt. Berlin. https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Allgemeinverbindlicherkla
- 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): Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis, Schriften der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis (FBS), Mannheim.
- Bispinck, R./ Schulten, T. (Hrsg.)** (2010): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg.
- Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv** (2005): Wie flexibel sind Tarifverträge? Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 60. Düsseldorf.
- Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv** (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82. Düsseldorf.
- Bossler, M.** (2019): The rise in orientation at collective bargaining without a formal contract, in: *Industrial Relations* 58 (1), S. 17-45.
- 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** (2020): Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Statistik, Auftragsnummer 303463, Stichtag: 30. Juni 2018 (Datenstand: Juni 2020). Hannover.
- 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. März 2019. Berlin.
- Cappelli, P./ Chauvin, K.** (1991): An interplant test of the efficiency wage hypothesis, in: *The Quarterly Journal of Economics* 106 (3), S. 769-787.
- Deutscher Gewerkschaftsbund** (2020): Eckpunktepapier: Bundesregelung zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe, 26.05.2020,

<https://www.dgb.de/themen/++co++dab7ff24-c295-11ea-b901-52540088cada> .

Deutscher Gewerkschaftsbund Nord (2016): Mecklenburg-Vorpommern im Lohnkeller: Da helfen nur Tarifverträge, Pressemitteilung Nr. 33 vom 30. März 2016. Hamburg. <https://nord.dgb.de/presse/++co++ed4b5048-f673-11e5-8d01-52540023ef1a>

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>

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen 71 (4), S. 299–306.

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 290-297.

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

EVG (2020): Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB): Tarifabschluss in Einkommensrunde 2019, Pressemeldung vom 10. Februar 2020, Frankfurt/Main.

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.

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.

Frei, M./ Kriwoluzky, S. (2020): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 24. Befragungswelle, Studie im Auftrag des Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Berlin

Gesamtmetall (2018): Die Metall- und Elektroindustrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 2018, Berlin.

GEW (2019): Mit Durchsetzungskraft zum TVöD, in: E&W plus Mecklenburg Vorpommern, Ausgabe 1/2019, S. 4-8.

Glaubitz, J. (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen 71 (2), S. 150-154.

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

GRW-MV (2018): Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit, vom 28. März 2018 – V 330 – VV Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 630 – 353.

Gürtzen, 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.

Handelsverband Nord (2017), Satzung vom 02.08.2017, <https://hvnord.de/jetzt-mitglied-werden/>

Hassel, A./ Schulten, T. (1998): Globalization and the future of central collective bargaining: the example of the German metal industry, in: Economy and Society 27 (4), S. 484-522.

IG BAU Bezirksverband Mecklenburg (2019): Maler streichen deutlich mehr Geld ein, Presse-Information vom 26. Juni 2019. Rostock.

IG BCE Bezirk Berlin-Mark Brandenburg (2020): Mehr Geld und Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege: Beschäftigte von Nephrocare Rostock arbeiten erstmals mit Tarifvertrag, Pressemitteilung vom 30. Januar 2020. Berlin.

IG Metall Küste (2020): Mehr Geld für Beschäftigte im Kfz-Handwerk an der Küste. Pressemitteilung vom 29. Juni 2020. Hamburg.

Klein, T./Schneider, A. (2019): Die Umsetzung der Entsenderichtlinie, in: Soziales Recht Vol. 9 (1), S. 21-36.

Klüter, H. (2016): Die Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns im Vergleich mit anderen Bundesländern. Greifswalder Geographische Arbeiten, Band 53. Greifswald.

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.

Kohaut, S./ Ellguth, P. (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.

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.

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2020a): Tarifbindung bei Unternehmen mit Landesbeteiligung, Antwort der Landesregierung auf eine Kleine

Anfrage der Abgeordneten Simone Oldenburg und Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE, Drucksache 7/4463 vom 07.01.2020.

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2020b): Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 7/5270 vom 12.08.2020.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern (2018): Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, in: Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern Nr.14/2018, S. 230-235.

Morgan, S./ Winship, C. (2014): Counterfactuals and causal inference. Cambridge.

NGG (2019): Wir haben geliefert: Ulf Evers ist Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Grabower Süßwaren, in: einigkeit, Ausgabe 2/2019, S. 18-19.

Nordkurier (2020): IG Bau nimmt Schlichterspruch an, Meldung vom 9. Januar 2020. <https://www.nordkurier.de/nachrichten/ticker/ig-bau-nimmt-schlichterspruch-an-0938034401.html>

OECD (2019): Öffentliche Vergabe in Deutschland. Strategische Ansatzpunkte zum Wohl der Menschen und für wirtschaftliches Wachstum, OECD Publishing, 11. Oktober 2019

Ostsee-Zeitung (2018): Gewerkschaft kritisiert Tarifflicht im ostdeutschen Gastgewerbe, Meldung vom 4. November 2018. <https://www.ostsee-zeitung.de/Nachrichten/MV-aktuell/Gewerkschaft-NGG-kritisiert-Tarifflicht-im-ostdeutschen-Gastgewerbe>

Ostsee-Zeitung (2019): Nachwuchssorgen im Gastro- und Hotelbereich, Meldung vom 6. Juni 2019. <https://www.ostsee-zeitung.de/Nachrichten/Wissen/Nachwuchssorgen-im-Gastro-und-Hotelbereich>

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./ Peramoto, A.P. (2017): Das neue Recht der Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifauto-nomiestärkungsgesetz, HSI Schriftenreihe Nr. 20. Frankfurt/Main.

Sack, D./ Schulten, T./ Sarter, E.K./ Böhlke, N. (2016): Öffentliche Auftragsvergabe in Deutschland. Sozial und nachhaltig? Baden-Baden.

Schneider, H./ Vogel, S. (2018): Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland. Eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels, IW-Report No. 15. Köln.

Schroeder, W./ Weßels, B. (Hrsg.) (2017): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Berlin.

Schulten, T. (2018): The role of extension in German collective bargaining, in: Hayter, S./ Visser, J. (Hrsg.), Collective Agreements: Extending Labour Protection, ILO: Genf, S. 65-92.

Schulten, T. (2019): German collective bargaining – from erosion to revitalisation? WSI-Mitteilungen, Special English Edition, S. 11-33.

Schulten, T. (2020): Tariftreue und Mindestlöhne in den Landesvergabegesetzen, Vortrag bei dem Online-Seminar des Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) am 16. Juni 2020, <https://www.dgb.de/themen/++co++8237bc36-c204-11ea-9de3-52540088cada>

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 Tarifflicht 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 Tarifflicht 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 Tarifflicht 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./ 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.

SPD-Fraktion Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2020): Nur echte Tarife bringen auch gerechte Löhne für alle, Pressemitteilung vom 26.08.2020.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2018): Verdienststrukturerhebung in Mecklenburg-Vorpommern 2014, Verdienste und Arbeitszeiten, Statistischer Bericht N I - 4j Kennziffer N103 2014 01. Schwerin.

Statistisches Bundesamt (2016): Tarifbindung in Deutschland 2014, Reihe Verdienste und Arbeitskosten. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020): Verdienststrukturerhebung. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten

abhängiger Beschäftigungsverhältnisse. Ergebnisse für Deutschland. Fachserie 16, Heft 1. 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.

SVZ (2015): Grabower Süßwaren im Warnstreik, Meldung vom 27. Januar 2015, <https://www.svz.de/8802931>

Uder, H. (2008): Diskussionspapier Gute Arbeit für Mecklenburg-Vorpommern. Hamburg. http://www.dgb-nord.de/hintergrund/4/691/692/Gute_Arbeit_in_MV.pdf

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

Ver.di (2019): Universitätsmedizin Rostock Logistik: Jetzt wird nach TV-L gezahlt, Pressemitteilung vom 13. Mai 2019. Berlin.

Wörsdorfer, S. (2006): Aktuelle Trends: Tarifbindung in der ostdeutschen Industrie weiter auf dem Rückzug, in: Wirtschaft im Wandel 12 (1), S. 3.

Zimmer, R. (2019): Berücksichtigung sozialer Standards im Vergaberecht: Auswirkungen der Revision der Entsenderichtlinie, in: Arbeit und Recht (AuR) Nr. 4, S. 152-157.

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**

Autor*innen:

Doris Schröder ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim DGB Bezirk Nord und ist dort zuständig für die Begleitung und Bewertung der EU-Strukturfonds in Mecklenburg-Vorpommern.
Kontakt: Doris.Schroeder@DGB.de

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

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

Herausgeber

WSI der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
wsj@boeckler.de

Study (Internet) ISSN 2367-0827